T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE SOSYAL BELİRSİZLİK VE RİSK BAĞLAMINDA ÇALIŞMA HAYATI

İLKNUR EKİZ ATAŞER

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. ERTAN ÖZENSEL

KONYA- 2020

T. C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin		
	Adı Soyadı	İlknur Ekiz ATAŞER
	Numarası	144105001006
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Sosyoloji/Sosyoloji
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
	Tezin Adı	Türkiye'de Sosyal Belirsizlik ve Risk Bağlamında Çalışma Hayatı

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin imzası
(İmza)

ÖNSÖZ

Her araştırma gibi bu araştırmanın da pek çok zorlukları oldu. Fakat bu türden araştırmaları pek çoğundan daha zor kılan bir özellik vardı, o da çalışmanın "sanayi alanlarında" yapılmasıydı. Türkiye'de sanayileşme hep gelişmenin, kalkınmanın temel ayağı olmuştur. Sanayi çalışanları ise pek çok sorunla mücadele etmektedir. Bu nedenle sanayi alanları çözülmesi zor bir yumak gibidir. İçinde çatışma, kavga, uyum, kontrol, itaat, istikrarsızlık, iç içe geçmiş ilişkiler, üretim, büyüme gibi pek çok şeyi aynı anda barındıran büyük bir alandır. Bu nedenle bu alana girmek hatta yaklaşmak ve bunları anlamak çok zor ve zaman zaman sakıncalı da olmaktadır. Bu nedenle araştırma fikrimin temeli sosyal belirsizlik, risk sosyolojisi ve çalışma sosyolojisi ise de uygulamasının sanayi olması ilk etapta bir kadın olarak ürkütücü geldi. Fakat danışmanım Prof. Dr Ertan ÖZENSEL hocamın bu çalışmanın niçin sanayi alanlarında yapılması gerektiğini anlatması, Türkiye'nin toplumsal yapısını anlamada temel yerlerden biri olduğunun önemini kavratması ile sanayi benim için merak uyandırıcı bir alan olmaya başladı. Bu alanı tanımak, pek çok bildiğimiz sorunu yerinde görmek benim için de her şeyden önce mesleki anlamda önemli bir görev oldu. Bu nedenle Araştırma konuma yön veren, sanayi çalışanlarını araştırmanın öznesi kılma fikrini sunan ve cesaret veren, Türkiye'nin en zor ve en önemli alanı, sanayiyi anlatan ve kendi çalışmalarıyla da Konya sanayisinin nabzını tutmuş, danışmanım Prof. Dr. Ertan ÖZENSEL'e çok minnettarım. Zira kendileri Lisans öğrenciliğimden bu zamana kadar benim akademik biyografimin filizlenmesinde, dünyaya bakışımda, toplumsal gerçekliği her zaman öncelemesiyle toplumsal hayatın şekillenişini sahadan görmek gerektiğini bana öğreten kişidir. Diğer yandan Türkiye'de sanayi alanlarında araştırma yapmanın zorlukları çok büyüktür. Bu konuda benden yardımını esirgemeyip Konya sanayisinde firmalarla bağlantı kurmamı sağlayan, sanayicilik nediri anlatan, lisans öğrenciliğimden bu yana akademisyenliğini, görüşlerini öğrencileriyle paylaşma şeklini örnek aldığım değerli hocam Prof. Dr. Abdullah TOPÇUOĞLU'na en içten teşekkürlerimi bildiririm. Uzun soluklu, bu zor araştırma boyunca yaşadığım heyecan ve sıkıntılarda bana dost olan, konuşmalarıyla, fikirleriyle bilgilerini hiç esirgemeyen Dr. Öğretim

Üyesi Gamze Aksan'a, Dr. Öğretim Üyesi Özlem Altunsu Sönmez'e ayrıca teşekkür ederim. 2016 yılında araştırma görevlisi olarak başladığım KTO Karatay Üniversitesi Sosyoloji bölümü tez yazma sürecimin geçtiği, akademik aidiyetimin oluştuğu yerdir. Bölüm başkanımız Prof. Dr. Hüsamettin ERDEM hocam başta olmak üzere bütün hocalarıma ve araştırma görevlisi arkadaşlarıma göstermiş oldukları ilgi ve verdikleri destek için ayrıca teşekkür ederim. Çalışmakta olduğum KTO Karatay Üniversitesinin farklı bölümlerle imkân verdiği iletişim ortamı ise ayrıca tez sürecinde yazma organizasyonumun oluşmasında benim için kıymetlidir. Farklı bilim dallarıyla disiplinler arası bir bakış sağlamamda katkısı olan, sadece sosyal bilimler değil mühendislik ve fen bilimleriyle de konuları tartıştığımız hocalarıma teşekkür ederim. Bu araştırmanın saha kısmında öğrencilerle bir deneyim yaşamamı sağlayan, aktif olarak yanımda yer alan KTO Karatay Üniversitesi Sosyoloji bölümünün ilk öğrencilerine teşekkür ederim. En önemlisi bu araştırmanın kapsamlı olmasını sağlayan, deneyimlerini ve görüşlerini paylaşan Konya Sanayi Odası Başkanı Memiş Kütükçü'ye, Hak-iş ve DİSK Konya il başkanlarına, şirketlerinin kapılarını açan, fabrikalarını gezdiren işverenlere, Konya sanayisinde beyaz ve mavi yakalı çalışanlarına çok teşekkür ederim. Zira onlar olmasaydı bu tez toplumsal gerçekliği yansıtan bir tez olamazdı. Bu tez süresinde yanımda olduklarını hissettiren ve pek çok zaman onlarla birlikte olamayışıma anlayış gösteren aileme, tez sürecinde tanıdığım ve sonrasında her anımda yanımda olan ben de bilgisiyle ve görüşleriyle ufuk açan değerli eşim ve meslektaşım Dr. Gökhan Alper ATAŞER'e sevgim ve saygım sonsuzdur…

T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin		
	Adı Soyadı	İlknur Ekiz ATAŞER
	Numarası	144105001006
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Sosyoloji/Sosyoloji
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ertan ÖZENSEL
	Tezin Adı	Türkiye'de Sosyal Belirsizlik ve Risk Bağlamında Çalışma Hayatı

ÖZET

Tez çalışması, çalışma yaşamında sosyal, siyasal, ekonomik belirsizlikler ve riskler üzerine odaklanırken bu belirsizlik ve riskler çalışma yaşamını biçimlendirmede önemli bir etken olarak konumlandırılmıştır. Çalışma hayatının önemli alanlarından olan sanayide yapılan araştırmada sermaye, emek, istihdam ve bunlara bağlı olarak çalışma örüntülerinin nasıl geliştiğine, sanayi çalışanlarının ise belirsizliklerden sosyal, siyasal, ekonomik risklerden etkilenip etkilenmediğine odaklanılmıştır. Araştırmada sosyal, siyasal ve ekonomik belirsizliklerin ve risklerin çalışma hayatında bireylere nasıl yansıdığı, gerçek risklerle gerçek olmayan risklerin etkileşime girerek birey düzleminde nelere dönüştüğü anlaşılmaya çalışılmıştır. Birey ve çalışma hayatı ilişkisinde çalışma hayatının ve onun etrafında gerçekleşen toplumsal ilişkilerin, sınıfsal durumun, toplumsal kökenlerin, gündelik hayatın, kanaatlerin, tutumların, dünya görüşlerinin belirsizlik ve risklerle hangi bağlamlarda iç içe geçtiği, bağlamları ve bağlantısızlıkları nicel ve nitel analizlerle değerlendirilmiştir. Analizlerde Konya sanayisi çalışanlarının kendine özgü belirsizlik ve risk algısı ortaya çıkmıştır. Çalışanların toplumsal cinsiyetin, medeni durumun, eğitimin, yaşın, firma kurumsallığının, mavi ve beyaz yakalı olma değişkenlerinin sosyal, siyasal ekonomik belirsizlikleri ve riskleri algılamada farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu belirsizlik ve risk algısı çalışma ilişkilerini etkileyen bir parametre olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Belirsizlik ve Risk Sosyolojisi, Çalışma Sosyolojisi, Çalışma Yaşamı, Konya Sanayisi.

T. C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin		
	Adı Soyadı	İlknur Ekiz ATAŞER
	Numarası	144105001006
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Sosyoloji/Sosyoloji
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ertan ÖZENSEL
	Tezin İngilizce Adı	Work Life in Turkey in the Context of Social Uncertainty and Risk

ABSTRACT

This dissertation focuses on social, political, and economic uncertainties and risks in work life, where these uncertainties and risks are considered as important factors shaping the work life. Based on a field research in industrial companies, which is a crucial area of work life, I focused on how patterns of work develop on the basis of capital, labor and employment. A central issue in this attempt is to ascertain how industrial workers are influenced by social, political and economic uncertainties and risks. In other words, the study explores how such uncertainties and risks, actual or fictional, are reflected in the work life of individuals and shape their agencies in work life. Based on quantitative and qualitative data, the interplay between work life, understood within the context social relations, class, status, daily life, opinions, attitudes and world views that embody it, and uncertainties and risks is analyzed. The results of the analysis point to a set of perception and attitudes towards uncertainties and risks peculiar to industrial workers in Konya. Accordingly, these perceptions and attitudes tend to vary on the basis of gender, marital status, level of education, age, corporate identity, being a blue- or white-collar worker. In a broader context, perceptions of uncertainty and risk stand out as an important parameter affecting work relations.

Key words: sociology of uncertainty and risk, sociology of work, work life, Konya industry.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **iii**
ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KISALTMALAR ..... **ix**
TABLO LİSTESİ ..... **x**
GİRİŞ **1**

1.BÖLÜM
1.KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Sosyal Belirsizlik ve Risk Kavramı 7
1.2.Ulrich Beck: Risk Toplumu 10
1.2.1.Düşünümsel Modernleşme 12
1.2.2.Bireyselleşme: Yaşam Konumları ve Emek Piyasası 16
1.2.Anthony Giddens: Modernlikle İmal Edilen Belirsizlik ve Risk 19
1.3.Jens O. Zinn: Risk ve Belirsizliğin Sosyal Teorisi 24

2.BÖLÜM
2.BELİRSİZLİK VE RİSK ALANI OLARAK
EMEK PİYASASININ DÖNÜŞÜMÜ **29**

2.1.Emek Piyasasının Gerçek ve Sosyal Yapılaşmış Riskleri 29
2.2. Emek Piyasasında Belirsizliklerin ve Risklerin İnşası 35
2.2.1. Belirsizlik ve Risk Olarak Çalışmanın Esnekleşmesi 42
2.3.Modern Belirsizliğin ve Risklerin Başlangıcı: Küresel Piyasa Kıskacında Yeni Türkiye 47
2.3.1. 2001 Krizi ve Riskin Telaffuzu 49
2.4. Belirsizliklerin ve Risklerin Yayılışı: Endüstri 2.0 İle 3.0 Arasında Ekonomik ve Kültürel Boyutları İle Merkezden Anadolu Sanayiine Geçişler 59
2.4.1.Türkiye Sanayisinin Çekirdeğinde Çalışma Yaşamının Dönüşümü 61
2.4.2.Merkezden Anadolu'ya Geçişler 66
2.5. 2000'li yıllar Sosyo-Ekonomik Boyutlarıyla Konya 69
2.2.1. Risklere Karşı Konya'nın Sosyal Sermayede Gücü: KOBİ'ler 76
2.5.2. Konya Sanayisinde Kalkınma ve Teşvikler 80
2.5.3. Küreselleşme Sürecinde Yatırım ve Risk Algısı 82
2.5.4. Teknolojiyle Olan Mesafe 86

3. BÖLÜM
3.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın konusu 89
3.2. Araştırmanın Problemi ve Önemi 89
3.3. Araştırmanın Amacı 94
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 95
3.5. Araştırmanın Metot ve Teknikleri: İlişkisel Sosyoloji Yaklaşımına Doğru: Belirsizlik ve Risk Sosyolojisinin "Çalışma" İle Olan İlişkiselliği 99
3.6. Nicel ve Nitel Araştırma: Karma Yöntemle Gerçeğe Yaklaşma 102
3.6.1. Nicel Araştırma 103
3.6.2. Nitel Araştırma 106
3.7. Analiz Teknikleri 108
3.8. Görüşmelere İlişkin Sürecin Şekillenmesi: Türkiye Sanayisinde Araştırma Yapmak: Alana Girmenin Sancıları 108

4.BÖLÜM
4.NİCEL ve Nitel ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

4.1. Araştırmaya Katılan Sanayi Çalışanlarının Sosyo-Ekonomik Özellikleri: Demografik Sorular 110
4.1.1. Sosyal Belirsizlik Ve Risk İndeksi Alt Boyutlarının Ortalamaları 127
4.1.2. Analizler Ve Bulguların Yorumlanması 135
4.2. Nitel Görüşme Bulgularının Analizi 204
4.2.1. "Konyalı": Geleneğin Direnişi 204
4.3.Derinlemesine Görüşmelere Ait Bulgular 207
4.3.1. Alanın Nihai Aktörleri 207
4.4. Gerçek ve Sosyal Yapılaşmış Belirsizlikler Ve Riskler 207
4.4.1. Konya Sanayi Piyasasının Kritiği 207
4.4.2. Konya Sanayisinde Çalışan Profili: Çalışana Dışarıdan Bakışlar 211
4.4.3. Bir güvence olarak Örgütlenme: Sendikalar ve İş Davaları 218
4.4.4. Konya Sanayisi: Ne Kadar Belirsizlik Ne Kadar Risk 224
4.4.5. Bir Risk Olarak Özelleştirme ve Taşeronluk 228
4.4.6. İş ve Gelecek 231
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 235
Ek 1 255
KAYNAKÇA 262

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar açıklamaları ile birlikte verilmiştir.

Kısaltmalar	Açıklamalar
DB	**Dünya Bankası**
AB	**Avrupa Birliği**
DTÖ	**Dünya Ticaret Örgütü**
OECD	**Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü**
IMF	**Uluslararası Para Fonu**
ILO	**Uluslararası Çalışma Örgütü**
GSYİH	**Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla**
TÜİK	**Türkiye İstatistik Kurumu**
DPT	**Devlet Planlama Teşkilatı**
AR-GE	**Araştırma ve geliştirme**
TÜSİAD	**Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği**
MÜSİAD	**Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği**
KOBİ	**Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler**
OSB	**Organize Sanayi Bölgesi**
KTO	**Konya Ticaret Odası**
KSO	**Konya Sanayi Odası**
İSO	**İstanbul Sanayi Odası**
KOSGEB	**Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı**
DİSK	**Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu**
HAK-İŞ	**Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu**
İŞ-KUR	**Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü**
MEVKA	**Mevlâna Kalkınma Ajansı**
AK PARTİ	**Adalet ve Kalkınma Partisi**

TABLO LİSTESİ

Table1.1 Riskler, Yaklaşımlar ve Perspektifler (Zinn, 2008/ 8)..... 25
Tablo-2: Kaynak: Dünya Bankası (2000b:141)..... 53
Tablo-3: Kaynak:TÜİK, (Mahfi Eğilmez, 2018, 191)..... 60
Tablo-4: Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, 2019 Yılı Konya-Türkiye Cinsiyete Göre Nüfus (2019)..... 71
Tablo-5: Kaynak:http://www.kto.org.tr/konya-ekonomi-raporu-2018..... 72
Tablo-6: Kaynak:http://www.kto.org.tr/konya-ekonomi-raporu-2018..... 72
Tablo-7: Kaynak: www.kos.org.tr , Aralık ayı, Rakamlarla Konya Analizi & Türkiye Ekonomisi..... 73
Tablo-: 8 Kaynak: kos.org.tr , Rakamlarla Konya Analizi & Türkiye Ekonomisi.. 83
Tablo-9: İşletme Büyüklüğü..... 95
Tablo-10: Araştırma Kapsamında Geçen Sanayi Kolları ve çalışanların sayısı..... 96
Tablo-11: İşletmenin Yaş Dağılımı..... 97
Tablo-12: İşletmenin Türü..... 97
Tablo-13: İşçi Dağılımı..... 98
Tablo-14:Cinsiyet Dağılımı..... 110
Tablo-15: Görüşülen Kişilerin Yaş Ortalaması Ve Dağılımı..... 112
Tablo-16: Katılımcıların Memleketi..... 113
Tablo-17: Medeni Durum..... 114
Tablo-18: Çocuk Sayısı..... 114
Tablo-19: Eğitim Durumu..... 116
Tablo20: Çalışılan Departman..... 117
Tablo-21: ÇalışmaÜcretleri..... 117
Tablo-22: Mesaiye Kalma Oranı..... 118
Tablo-23: Mesai ücreti alma durumu..... 119
Tablo-24:İşi Bulma Şekli..... 120
Tablo -25: Ek Gelir Durumu..... 121
Tablo-26:Konya'da Yaşam Süresi Ortalaması ve Dağılımı..... 122
Tablo27: İşin Yapılma Süresi..... 122
Tablo-28:İşsizlik Deneyimi..... 124

Tablo-29: Konya'ya Göçün Sebepleri 124
Tablo-30:Çalışma Şekli 125
Tablo-31: Haftalık Çalışılan Gün sayısı 125
Tablo-32:Çalışanların Günlük Toplam ÇalışmaSaatleri Ortalaması 125
Tablo-33: Yıllık İzin Kullanma İnisiyatifi 126
Tablo-34:İş Eğitimleri 127
Tablo-35: KMO andBartlett's Test 128
Tablo-36: Faktör-1: İş Kaynaklı Belirsizlikler 128
Tablo-37: Faktör -2: İş Hayatında Risk Alma 129
Tablo-38: Faktör- 3:Siyasal Belirsizlik ve Risk Algısı 130
Tablo-39: Faktör- 4:Sosyal risk algısı 131
Tablo-40: Faktör -5: Sosyo-Ekonomik Değişimlerden Etkilenme 133
Tablo-41: Faktör -6:Belirsizlikler Ve Tedirginlik 134
Tablo-42: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin t 135
Tablo-43: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin memleket Farklılaşmasına İlişkin t Testi Sonuçları 136
Tablo-44: Sosyal Belirsizlik Ve Risk Bağlamında Çalışma Kültürünün Yaşa İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 138
Tablo-45: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Yaşla İlişkisinde Korelâsyon Analizi 140
Tablo-46: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Medeni Durum Dağılımına İlişkin T Testi Sonuçları 141
Tablo-47: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Eğitim Düzeyine İlişkin Dağılımında Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 142
Tablo-48: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Eğitim Düzeyine İlişkin F Testi (ANOVA) 144
Tablo-49: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Eğitim Düzeyine İlişkin Bonferroni Testi 145
Tablo-50: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Uzman Olunan Alanda Çalışma İlişkisine Göre t Testi 147
Tablo-51: Sosyal Belirsizlik Ve Risk Algısının Çalışılan Departman Sayısı Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 148

Tablo-52: Sosyal Belirsizlik Ve Risk Algısının Çalışılan Departman Sayısı Dağılımına İlişkin F Testi (ANOVA) 150
Tablo-53: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde alınan ücrete ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri 151
Tablo-54: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde alınan ücrete ilişkin F testi Anova sonuçları 152
Tablo-55: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde Alınan Ücrete İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları 153
Tablo-56: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde iş bulma şekline ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar 154
Tablo-57: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin iş bulma şekline ilişkin F Testi (ANOVA) 157
Tablo-58: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Konya'da Yaşama Süreleri dağılımına ilişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 158
Tablo-59: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Konya'da Yaşama Süreleri Dağılımına İlişkin F Testi Sonuçları (ANOVA) 159
Tablo-60:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Konya'da Yaşama Süreleri Dağılımına İlişkinDunnett C Testi 159
Tablo-61: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Çalışma Süreleri Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 160
Tablo-62: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Çalışma Süreleri Dağılımına İlişkin ANOVA testi 162
Tablo-63: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışılan Gün Sayısı Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 163
Tablo-64: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Beyaz Ve Mavi Yakalı Olma İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 164
Tablo-65: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İşletme Türünün Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 165
Tablo-66: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İşletme Yaşına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 166
Tablo-67: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İşletme Yaşına İlişkin F Testi (ANOVA) sonuçları 168

Tablo-68: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İşletmenin Büyüklüğü Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 169
Tablo-69: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri..... 171
Tablo-70:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş TatminiFarklılaşmasına İlişkin F Testi (ANOVA) Sonuçları 172
Tablo-71:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatminiile Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi 173
Tablo-72: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri..... 174
Tablo-73:Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatminiile Farlılaşmasına İlişkin ANOVA Testi 176
Tablo-74: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatminiile Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi 177
Tablo-75:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri..... 178
Tablo-76: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (ANOVA) Sonuçları 179
Tablo-77: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları 179
Tablo-78:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri..... 181
Tablo-79: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (Anova) Sonuçları..... 182
Tablo-80:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonu 182
Tablo-81: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri..... 183
Tablo-82:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (Anova) Sonuçları..... 184
Tablo-83: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları 185

Tablo-84: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin ritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 187
Tablo-85: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (Anova) Sonuçları 188
Tablo-86:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları 189
Tablo-87:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 190
Tablo-88:Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (Anova) Sonuçları 191
Tablo-89: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları 192
Tablo-90: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 193
Tablo-91:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 194
Tablo-92: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları 195
Tablo-93:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 196
Tablo-94: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (ANOVA) Sonuçları 197
Tablo-95:Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları 198
Tablo-96: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 199
Tablo-97: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin F Testi (ANOVA) Sonuçları 200
Tablo-98: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları 201
Tablo-99: Çalışma Hayatı ile İlgili Genel Sorular 202

GİRİŞ

Bu tezin çıkış noktası bir süredir dünya medyasında, ulusal ve uluslararası toplantılarda çokça zikredilen "belirsizlik" ve "risk" kavramlarının izlemeye alınması ve gözlemlenmesi olmuştur. 2017 yılında yapılan ve bütün dünyanın dikkatini toplayan Davos Zirvesi'nde konuşan ILO genel direktörü Guy Ryder "belirsizlik" kavramı üzerinde durmuş, ekonomik, siyasal ve sosyal analizlerinde belirsizliğin etkilerine dikkat çekmişti. Bu bağlamda da "belirsizlik" olgusunu bir sorun olarak tanımlamıştı. 2019 yılında yapılan Davos zirvesi öncesi ise bu kez IMF'den "küresel belirsizlik" uyarısı gelmişti. Bu zirvenin ve diğer kurumların, örgütlenmelerin belirsizlik ve risk üzerinde durması konunun ele alınmasında kesinleştirici etken oldu. Küreselleşen dünyanın ortaya çıkardığı bu kavramların ve ortaya çıkış süreçlerinin gelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmemiş olan ülkeler için farklı boyutları bulunmaktadır. Gelişmekte olan Türkiye için ise görece yeni bir konudur. Modern sanayi toplumlarında ortaya çıkan bu kavramların sanayi bağlamında kavramsallaştırmasına bağlı olarak bu araştırmanın şekillenmesinde de sanayi alanları ve çalışanları temel alınmıştır. Türkiye'de toplumsal belirsizlik ve risk araştırmaları az sayıda olmakla birlikte kentleşme, yoksulluk, aile, din ekseninde bazı çalışmalar yapılmıştır. Fakat belirsizliklerin ve risklerin hem işveren hem işçi bağlamında çalışma hayatı ile ilişkisine dayalı bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle tez bu anlamda Türkiye'de yapılan ilk çalışmalardandır.

Diğer yandan bu tez, modernleşmenin başka bir evreye geçtiğini söyleyen toplum bilimcilerin iddialarına da bir cevap olacaktır. Küreselleşme ile birlikte toplumsal süreçler görece daha homojen bir coğrafi dağılımla deneyimlenmekte. Japonya'da yaşlılara yönelik politikalar Türkiye'de yalnız kalan bir yaşlının bir anda haber olmasıyla doğrudan bağlantılı olabilmektedir. Amerika'nın İran'a ambargo uygulaması, gümrük vergisini yükseltmesi Konya'da bir firmanın bir anda bütün ihracatını durdurabilmektedir. İnsan sağlığı, çevresel olaylar, sosyo-ekonomik değişimler hepimizi bir anda aynı derdin ortağı yapabiliyor. Evlenme yaşının her geçen yıl yükselmesi pek çok ülke için ve nihayetinde herkes için bir sorun teşkil ediyor. Evlilik, dünyanın birbirine uzak olan pek çok insan içinbenzer riskleri taşıyabiliyor. Yaşanan siyasal olaylar ekonomiyi doğrudan etkiliyor ve piyasa çeşitli

güç gösterilerine, kaprislere sahne oluyor. Dolayısıyla üretim yapan herkes bu dalgalanmaları risk olarak görüyor ve bu risk çalışanlara da pay ediliyor. Sonuç olarak küresel dünyanın belirsizlikleri ve riskleri bizim için de geçerli ve doğrudan bağlantılı olabilmektedir. Tartışmaların en can alıcı noktası ise çoğunlukla gelecekte yaşanılacağı tahmin edilen risklerin tam olarak ne olduğunun bilinememesi ve ne yapılacağına dair bir şeyin söylenememesidir.

Tez çalışması en temelde, sosyal belirsizlik ve risklerin çalışma hayatında hem şekil hem de içerik olarak nasıl şekillendiğini ve bu şekillenmelerin sosyolojik durumsallıklarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Tez, iki alanın yani belirsizlik-risk sosyolojisini çalışma sosyolojisi ile ilişkilendirerek makro ve mikro düzlemlerde yapılanmıştır. Uluslararası raporlarda "çalışma hayatında sosyal belirsizlikler ve riskler"in ayrıca kategorileştirilmesi ise konunun önemini artırmaktadır. Belirsizliklerin siyasal, ekonomik, sosyal olarak toplumsal hayata yayılışı ve yine bunlara bağlı olarak bu olguların toplumsal hayatta nasıl "risk" haline gelip gelmediği açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırma yapı-özne karşıtlığı tartışmasına düşmemek için ilişkisel bir sosyoloji anlayışını amaçlamıştır. İlişkisel sosyoloji bakış açısının kullanılmasının diğer bir önemli nedeni ise toplumsal değişimlerin eski yöntemlerle okunamamasıdır. "1980 sonrası sosyal devleti zayıflatan, iktisadi özelleştirmeleri artıran, toplumsal oluşumları bireycileştiren, serbest piyasa uygulamalarını kutsallaştıran neoliberal kapitalizm ile postmodernizmin yükselişe geçmesinin çakışması ve kuramların, yöntemlerin de bunlardan etkilenmesi…öznenin sınıftan bireye kayması, bütünlüklü toplumsal mücadelelerin yerini parçalı kimlik siyasetlerine bırakması tartışmaları daha mikro boyutlara çekti. İşlevselcilik ve yapısalcılık gibi akımlara karşı da fenomenoloji, etnometodoloji, sembolik etkileşimcilikle yapı'ya karşı özne/fail'i öne çıkarması, birbirinin karşıtı gibi ele alınması veya ikamesi gibi görülmesi öne çıktı. Oysa toplumsal hayat zengin ilişkilerden oluşmaktaydı" (İnan, 2015: 3). Bu zengin ilişkileri ise yapı ve özneyi beraber ele alarak ve aralarındaki süreci yakalayarak çıkartabiliriz. Bu nedenle araştırma makro ve mikro ilişkiselliğini sorunsallaştırmak ve aralarındaki ilişki örüntülerini açıklığa kavuşturmayı öne çıkartmaktadır.

Araştırmanın ilk ekseni makro düzlemdir. Modernleşmenin son aşaması olarak adlandırılan risk toplumunun genel parametreleri ele alınmıştır. Ekonomik, siyasal ve sosyal belirsizlik ve risklerin, çalışma hayatının düzenlenmesinin küresel sistem, devlet, bürokrasi, işletme sahipleri, yani karar alıcılar gibi toplumları yönetenlerin eliyle yaratılan bir olgu olduğu var sayılmalıdır. Siyasal, ekonomik, sosyal politika gibi kararların politika yapıcılara isnat edilmesi belirsizliklerin ve risklerin kimlerce yaratıldığı ve siyasetin, ekonominin belirsizlik üretmesi karşısında yöneticilerin, işverenlerin, girişimcilerin nasıl bir pozisyon aldığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu belirsizlik ve risklerin yönetilmesinde ne kadar başarılı olabildikleri sorusu da makro düzlemde sorunsallaştırılan boyutlardan biridir.

Araştırmanın ikinci ekseni ise mikro düzlemdir. Sosyal, siyasal ve ekonomik belirsizliklerin ve risklerin çalışma hayatında bireylere nasıl yansıdığı, gerçek risklerle gerçek olmayan risklerin etkileşime girerek birey düzleminde nelere dönüştüğü anlaşılmaya çalışılmıştır. Birey ve çalışma hayatı ilişkisinde çalışma hayatının ve onun etrafında gerçekleşen toplumsal ilişkilerin, sınıfsal durumun, toplumsal kökenlerin, gündelik hayatın, kanaatlerin, tutumların, dünya görüşlerinin belirsizlik ve risklerle hangi bağlamlarda iç içe geçtiği, bağlamları ve bağlantısızlıkları analizde yer almıştır. Burada işverenlerin hem makro hem mikro düzlemde yer aldığına dikkat edilmelidir. İşverenler Erik Olin Wright'ın[1] "çelişkili mevkiler" diye bahsettiği hem alt sınıfın hem üst sınıfın özelliklerini taşımaları, kontrol, denetim noktasında hem denetleyici olmaları ama aynı zamanda denetlenen, kontrol edilen olmaları nedeniyle her iki düzlemde de ele alınmalarını zorunlulaştırmış ve gerçeği kavramamızda yardımcı olmuştur.

Araştırmanın makro ve mikro düzlemlerini bir arada tutmaya çalışmak ve ilişkiselliğini kurmaya çalışmak ise araştırmanın önemli bir amacı olmuştur. Makro ve mikro anlatıyı birleştirmek ya da nerelerde bağımsız olduğunu anlatmak demek toplumsal hayatta sosyal belirsizliklerin ve risklerin yaşamın tüm alanlarını nasıl kapsadığını anlamaktır. Sonuç olarak, kararları uygulayan kurumlar, örgütler çalışanlar için hiyerarşik bir konumda denetim/kontrol merkezidir. Bu yapının makro

[1] Erik Olin Wright (2016) sınıf analizlerinde "çelişkili mevkiler" kavramıyla yeni bir sınıflandırma getirmiştir.

boyutudur. Mikro anlamda çalışan bireyler ise bunları nasıl algılayıp, hayatını nasıl şekillendirdiği, bireyin kurumla, devletle; kurumun bireyle, devletle etkileşimde olması ve en nihayetinde bunların toplumsal yapıyı oluşturması bütüncül bir analiz yapmamızı gerektirmiştir. Bu nedenle sadece işçi-çalışan ile görüşülmemiş aynı zamanda işverenler, sendika başkanları, oda ve çeşitli örgütlenmelerin temsilcileriyle görüşülmüştür.

Bu düzlemlerde araştırmanın sorunsallar dizisi; iş kaynaklı belirsizliklerin çalışan profilini nasıl etkilediği, yapacağı işin sınırlarının belli olup olmadığı, iş hayatında iş değişikliği yapma, borçlanma riski alıp almama eğilimi, işten ayrılma riski, iş değiştirme riski, siyasal belirsizlikler ve risk algısı ilişkisinde siyasi kutuplaşmaların, gerginliklerin iş hayatında risk olarak algılanıp algılanmadığı, sosyal risk algısı boyutunda evlenmenin, çocuk sahibi olmanın ve teknolojik gelişmelerin (endüstri 4.0) ne kadar risk olarak algılandığı, sosyo-ekonomik değişimlerin ülkede hızlı olmasının hem işçinin hem işverenin çalışmasını nasıl etkileyeceği gibi konulardan oluşmaktadır. Bütün bunlara bağlı olarak birey ve çalışma ilişkisinin çalışma hayatında iş tatmininin, işin öneminin ne derece olduğu, işçi ve işverenlerin küresel sistemde geleceğe dair algı ve risk hesaplamalarının olup olmadığı, bireylerde özellikle risk algısının sendikalaşma ve sigorta yaptırma ile ilişkisinin ne olduğu araştırmanın önemli bölümleridir. Bütün bu düzlemlerde sorunsallaştırılan boyutlar arka planda bireyin yani bizzat failin demografik özelliklerini önemli kılmaktadır.

Bu tezin alan araştırmasında sanayi sosyolojisi kendine önemli bir yer bulmaktadır. Alan araştırmasının yapıldığı Konya sanayisi son yıllarda çalışma kültürü, endüstriyel ilişkiler ekseninde pek çok çalışmaya konu olmuştur. Özellikle Konya, İslami sermayenin temsili olarak görülmektedir. Anadolu sermayesinin piyasada harekete geçmesi Anadolu Kaplanları olarak nitelendirilmiş, bu sermaye sahipleri Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD), Anadolu Aslanları İşadamları Derneği (ASKON), Tüm Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜMSİAD) gibi dernekler altında örgütlenmişlerdir. Türkiye sanayisini de canlandıran, ihracat piyasasında pazar oluşturmaya çalışan bu sermaye küresel piyasanın önceliklerini de dikkate almakta ve piyasaya eklemlenmektedir. Anadolu sanayilerinin üretime

geçmesinde içinde bulundukları yerel toplumsal ilişkiler önemli olmuştur: aile, akrabalık ilişkileri, güç ve dayanışma ağları, aşağıdan yukarıya doğru iletişim kanalları oluşturma, ekonomik ve sosyal sermayenin din, gelenek, eğitim eksenlerinde birleşmesi Konya sanayisinde örgütsel yapıyı biçimlendirmiştir. Bu yapının, ülkenin siyasal ve ekonomik değişiminden ne derece etkilendiği, uluslararası ilişkilerin ülke üretimine nasıl yansıdığı, sosyal yapının gizil şekilde nasıl şekil değiştirdiği bu alan araştırmasında bütünüyle içkin durumdadır. Bütün bu sürece çalışma sosyolojisi eşlik etmiş, emeğin zihinsel, toplumsal, ekonomik değerinin hangi şartlarda kaybolduğu hangi şartlarda değerli olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Emeğe dayalı toplumların yaşadığı paradoksların artması, emeğin özgürleşmesi, çalışma şekli, esneklik tartışmalarının arasında Anadolu sanayisinde çalışanların gerçek sorunları ne kadar temsiliyet bulmaktadır sorusu çalışmamız boyunca aranmaktadır.

Genel hatları itibariyle tez beş bölümden oluşmaktadır. Giriş kısmında tezin ana eksenlerini ve bu eksenlerin nerelerle ilişkilendirildiği, teorik çerçeve ve araştırma alanı anlatılmaktadır. Birinci bölümde ise kavramsal çerçeve bağlamında sosyal belirsizlik ve risk anlatılmıştır. Çalışmanın kavramsal çerçevesini ise geç modern dönemin belirsizlik ve risk temelli yaklaşımları oluşturmaktadır. Belirsizlik ve risk kavramlarına dair ilk anlatıları, 1920 başlarında doğan ve ikinci dünya savaşına tanık olmuş fen ve sosyal bilimcilerin çalıştığını görüyoruz. Yirminci yüzyılın küresel sürecinin tanıkları olan bu bilim adamları bugün literatürün en çok başvurulan isimleri arasında yer alır: Abraham Moles, Zygmunt Bauman, Anthony Giddens, Ulrich Beck sosyolojik analizlerinde küreselleşme temelli belirsizlik ve risk konusunda modern dönemi yeniden kavramsallaştırmışlardır. Jens Oliver Zinn ise yine son dönem sosyal belirsizlik teorisi ve risk analizleri ile çalışmada yer almıştır.

İkinci bölümde ise çalışma hayatı ve belirsizlik-risk ilişkisi kavramsallaştırılmıştır. “Çalışma hayatında belirsizlikler-risklerin inşası” başlığı alt başlıklarla genişletilmiş, emek piyasasının dönüşümü ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde Türkiye toplumunda belirsizlik ve risk kavramlarının tarihsel olarak ne zaman anlamlı olmaya başladığı anlatılmıştır. Bu bölümde 1980’lerden

2000'lere doğru modern belirsizliğin ve risklerin başlangıcı sorunsallaştırılmış, bir alt başlıkla krizler ve küresel piyasa kıskacında farklı bir Türkiye olduğu ve 2001 yılında krizle birlikte ilk defa "***risk***" kavramını merkeze almak zorunda olduğu anlatılmıştır. Sosyal belirsizlik ve risk kavramlarını sanayi alanlarıyla ilişkilendirdiğimiz çalışmada Türkiye sanayilerinin tarihsel gelişimi ve çalışanları üzerine yapılmış sosyolojik çalışmalar anlatılmış, sonrasında Anadolu sanayilerinin küresel ve yerel piyasa ile nasıl şekillendiği Konya sanayisinin de bundan nasıl pay aldığı anlatılmıştır. Kentleşme ve sanayi ilişkisinin ön plana çıkması son yıllarda Konya kenti için de geçerli olmuştur. Konya'da emek kitlesinin oluşmasında iç göçün etkili olmasının yanı sıra bu ucuz iş gücü göçünün zamanla iş alanlarını buraya çekmesi kent ve sanayi arasında karşılıklı bir ilişki çıkarmıştır.

Dördüncü bölümde araştırmanın metodolojisi yani araştırmanın konusu, önemi, amaçları, evren ve örneklemi, yöntem ve tekniği anlatılmış, araştırmanın uygulamasının arka planında olan ve gözükmeyen durumu, görüşmecilere nasıl ulaşıldığı, sanayide araştırma yapmanın ve alana girmenin sancılı hikâyesi anlatılmıştır.

Beşinci ve son bölümde nicel-nitel analizler ve bulguların yorumlanması yer almaktadır. Nicel analizlerde mavi yakalı ve beyaz yakalı işçilerle yapılan anketler nicel veri analizi yazılımı SPSS 16 ile testlere tabi tutulmuş, bulgular yorumlanmıştır. Nitel görüşmeler ise işverenler, sendika-oda temsilcileri ile yapılmış, bulguların yorumlanması ise beş başlık altında olmuştur. Altıncı bölüm ise araştırmanın tartışma ve sonuç kısmını oluşturmaktadır.

1.BÖLÜM

1.KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Sosyal Belirsizlik ve Risk Kavramı

Belirsizlik kavramına ilişkin ilk anlatılardan birini, 1920'li yılların başlarında doğan ve İkinci Dünya Savaşı'na tanık olmuş, fen ve sosyal bilimi bütünleştirmeyi amaçlayan Abraham Moles yapmıştır. "Belirsizin Bilimleri" eserinde insan bilimleri için belirsizliğin epistemolojisini yazmıştır. Moles belirsizlik kavramını Batı düşüncesinde temellenen bilim insanlarının kesinlik tutkusu ile bağlantılandırmaktadır: "Batı'da insan düşüncesi kesinliği elde etmeye, yani dünyaya, birtakım nicelikler ve sayılarla ifade edilmiş ölçüm sistemleri dayatmaya ve dünyanın bütününü, her köşesinden, matematikçinin 'boyutlar' dediği ölçümler ağı içine sokmaya büyük çaba harcamıştır" (Moles, 2012: 23). Fakat bu çaba modernlikle birlikte Batı'da farklı bir yere varmıştır. Ne kadar kesinlik elde edilmeye çalışılmışsa da öngörülemeyen hala pek çok şeyin olduğu ve özellikle bu öngörülemeyenlerin sosyal hayatta seyrinin kontrol altına almanın zorlukları görülmüştür. Tam da bu noktada yani modernlik ile öngörülemeyen, hesaplanamayan dünyanın ne olduğunu Bauman'ın "Modernlik ve Müphemlik" eseri ile kavramsallaştırıldığını görüyoruz. Eserde Bauman müphemlik kavramıyla belirsizliğin sosyal inşasını anlatmış ve hayatımıza nasıl yayıldığını sosyolojik olarak izah etmeye çalışmıştır. Belirsizliğin bir epistemolojisi olan bu bakış açısı müphemliğin en başta dilde nasıl başladığını ve oradan toplumsal alanda kendini nasıl gizlediğini şöyle anlatır:

> "Bir nesne ya da bir olayın birden fazla kategoriye sokulabilmesi demek olan müphemlik, dile özel bir düzensizliktir, yani dilin icra ettiği adlandırma (sınıflandırma) fonksiyonunun iflası. Bu düzensizliğin temel belirtisi, belli bir durumu doğru biçimde okuyamadığımız ve alternatif eylemler arasında seçim yapamadığımız zaman hissettiğimiz keskin rahatsızlıktır" (Bauman, 2014: 11).

Bu rahatsızlığın, günümüzdeki modern dünyanın delikli bir süzgecin yüzeyi halini aldıkça artmakta olduğu gözlenmektedir. Bunun için akışkan sınırlar gibi benzetmelerde de bulunulmaktadır. Fakat modern anlamda bu akışkanlık, belirsizlik pek çok toplum için hala tam olarak görülmemektedir. Bu nedenle deliklerin yavaş yavaş açıldığı bir toplum yapısına sahip olan bu ülkelerde belirsizlik de bu deliklerden geçebildiği kadardır.

Belirsizlik; düzensizlik ve onun getirdiği keskin rahatsızlık korku, isyan ve kaos zincirini oluşturmaktadır. Belirsizlik düzenin ötekisidir. "Düzenin ötekisi, belirlenemeyen ve öngörülemeyenin pis havasıdır. Öteki, bütün korkuların kaynağı ve arketipi olan belirsizliktir. Tanımlanamazlık, tutarsızlık, uyumsuzluk, bağdaşmazlık, mantıksızlık, irrasyonellik, ikircim, karmaşa, kararlaştırılamazlık, müphemlik, "düzenin ötekisi"nin eşanlamlarıdır (Bauman, 2014: 19). Bütün bunlar zihinsel olarak korku ve endişe duygularını ortaya çıkarmakta ardından da toplumsal hayatta hem kitlesel hem de kitlesel olmayan bireylerin dünyasında isyan ve kaosu getirmektedir.

Belirsizliğin başka bir bileşeni çokanlamlılıktır. Karar verilemezler de (konu, insan, olay, olgu vs.) bir belirsizlik taşır hep. Bu bağlamda,

> "Anlamak Wittgenstein'in söylediği gibi, önünü görmektir. Bundan dolayıdır ki, yorum bilgisel sorunlar (ki bunlar, anlamın açıkça ortada kalmadığı zaman, sözcüklerle anlamın aynı şey olmadığının, bir anlam sorununun varlığının farkına vardığımız zaman ortaya çıkan sorunlardır) gayet sinir bozucudur. Çözülmemiş yorum bilgisel sorunlar, durumun nasıl okunacağına ve istenen sonuçlara nasıl bir hareketle ulaşılabileceğine dair belirsizliğe işaret eder. Belirsizlik, en iyi ihtimalle kafa karıştırıcıdır ve rahatsız edici olarak yaşanır. En kötü ihtimalle ise, bir tehlike anlamı taşır" (Bauman, 2014: 85).

Anlamak zorlaştığı zaman ya da günümüz dünyasını okurken anlam vermek zorlaştıkça hem bireysel hem toplumsal bir dağınıklık algısı ortaya çıkmaktadır. Bütün bu anlatımlarla belirsizlik isimlendiremediğimiz, sınıflandıramadığımız,

karşıtlıklar içine sokamadığımız, zamanla ya da bir kriterle dönemselleştiremediğimiz ve sosyal aktör olarak rolümüzü bilemediğimiz şeyler, durumlardır.

Yukarıdaki kavramsal anlatıyı daha ileriye götürüp şunu da söyleyebiliriz: toplumu anlamaya, açıklamaya çalışan sosyolojik bakışın taşıdığı yorumbilgisel özellik, yani olgu ya da olayları sosyolojikleştirme de bu belirsizlik mefhumunu yok etmeye çalışma ve olaylara, olgulara anlam verme ve anlattığımız şeylerin "ne"liğini ortaya koyma görevini yapar. Herkes bunu farklı biçimlerde yapabilir. Ama nihayetinde her yorumlama biçimi bir düzen ve anlam verme gayretini de içinde taşır. Devamlı yorumlama çabalamamız da bundandır. Yorumbilgisel sorun devamlı hayata sınır çizme isteğiyle olagelen ve süre giden bir çabanın sonucudur. Fakat aynı zamanda "yorumbilgisel sorunlar, içsel bir kendini idame eğilimi taşırlar. Sınır çizme asla kusursuz olmadığı ve bazı sınır kesişmeleri kaçınılmaz olduğu için, yorumbilgisel sorunlar, öyle görünüyor ki gündelik yaşamın bildik dünyasını çevreleyen daimî bir 'gri bölge' olarak sürüp gidecek. Bu gri bölgenin sakinleri aşina olmayanlardır; henüz sınıflandırılmamış olanlar ya da –daha doğrusu– bizimkilere benzer, fakat bizim henüz bilmediğimiz ölçütlerce sınıflandırılanlar…"(Bauman, 2014: 86). Müphemliği ortadan kaldırmak için yaptığımız düzenlemeler bir şeyleri aynı zamanda dışarıda bırakmaktadır. Bırakılan o şey sınırsızdır. Toplumsal sistemin kurucuları, ya da devamlı sisteme nizam vermeye çalışanlar, yerleşik kategorileri yerinden sökerek başka yere ikame etmeye çalışanlar yeni rahatsız verici "belirsizlikler" yaratmaktadır. Toplumun katmanlarına, sınıflarına, sembollerine, meslek edinmeye, bulunduğumuz mekânlara göre hareketlerimize sınırlar getirme, bir düzen verme çabası, Bauman'ın tabiriyle o pis havayı yani belirsizliği yok etmeye çalışmanın ürünüdür. Fakat bütün bunlar yapılmaya çalışıldıkça sınıflandırılamayan, tanımlanamayan, şimdiye kadar fark edilmemiş ya da otonom halinde olmak isteyen bir yığın toplumsal parça, grup, birey, olgu hatta kavramlar ortaya çıkmaktadır. Bizim bilmediğimiz bu "bilinemeyen şey" toplumsal sistemin düzeni için bir sorun arz etmektedir. Bu büyük bir belirsizliktir ve devamında bazı "risk"leri getirdiği düşünülmektedir.

Risk kelimesinin etimolojisi net olmamakla birlikte kelimenin kökenlerine gittiğinizde bazı izler mevcuttur. Ortaçağ'da ve geleneksel kültürlerin çoğunda risk kavramına rastlanmamaktayken risk fikrinin ortaya çıkışı on altıncı ve on yedinci yüzyıllara denk gelir ve ilk defa batılı kâşifler tarafından kullanılır. "Risk" sözcüğü İspanyolca ya da Portekizce'de bilinmeyen sulara yelken açmak anlamında kullanılmıştır. Köken itibariyle mekânın özelliklerine yönelik bir sözcüktür. Daha sonra bankacılık ve yatırım alanına girerek borç verenlerle alanların yatırım kararlarının muhtemel sonuçlarının hesaplanmasını yansıtan bir yorumla "zaman" düzlemine aktarılmış, belli bir süreç sonunda belirsizlik gösteren diğer durumları da içeren geniş bir kapsama sahip olmuştur" (Giddens, 2000: 36). Risk araştırmaları 1980'lerden sonra çok yönlü, disiplinler arası ele alınmaya başlanmıştır. Sosyoloji bilimi de bunlar arasında önemli bir yer tutmuştur. Bu zamana kadar risk daha çok teknolojik boyutlarıyla objektif bilgi çerçevesinde, hesap teknikleriyle maddi olarak ele alınırken 1980'lerden sonra risk ve belirsizliğin sosyal faktörü konuşulmaya başlanmıştır. "Risk fikri hükmetme arzusundan, özellikle geleceğe hükmetme fikrinden ayrılamaz. Bu toplum daha ziyade giderek artan bir risk düşüncesini üretecek şekilde, gelecekle (ve güvenlikle) meşgul olan toplumdur. Risk kelimesi hem keşfettiğimiz hem de ehlileştirip denetlemenin yollarını aradığımız bir dünyaya göndermede bulunur" (Giddens, 2001: 222-223). Bugün riskleri üreten ve geleceğe yönelen toplum açıklamasını Beck'in 1986'da Almanca yazdığı "Risk Society: Towards A New Modernity" eserinin 1992'de İngilizceye çevrilmesiyle sosyoloji literatüründe hem modernliğin yeniden yorumlayıcısı olarak hem de risk kavramına kazandırdığı geniş çerçeveyle kendine yer açmıştır.

1.2.Ulrich Beck: Risk Toplumu

Çalışmanın teorik çerçevesinin Ulrich Beck'in risk toplumu teorisiyle başlaması onun çalışma hayatını risk kavramına giden yolda değişen birey ve toplum ile anlatmasından ve önemli değişimlerin altını çizmesinden kaynaklıdır. Birey ve toplum ilişkilerinde yaşanan değişimlerin eşitsizlikle, toplumsal cinsiyet ve aileyle, eğitimle, emek ve çalışma hayatıyla, siyasetle ve teknolojiyle yeniden ilişkisini ortaya koyması araştırmanın dokunduğu pek çok noktanın açıklığa kavuşmasındaki üst anlatıyı sağlamaktadır. Özellikle bizim için önemli olan emeğin standartlaşması,

eğitim ve istihdamın geleceği üzerine yazdığı değerlendirmeler bu bağlamda çıkış noktası olmuştur. Beck'in başka bir modernlik olarak anlattığı risk toplumunda bireyin değişen yaşam konumlarına bağlı olarak yeni bir "birey-risk" ilişkisi ortaya koyması, çalışma hayatında bireysel ve toplumsal yaşam konumlarının değişmesi, insanların risklerle tanışması ve bu risklerin siyasetle, ekonomiyle, teknolojiyle ilişkisi, risk alma davranışının gelişmesi, risklerle baş edebilme stratejilerinin gelişmesi, kişisel değerlendirme yapabilme, kişisel karar alma noktasında gelecek olgusu üzerinde çalışması bizim de araştırmamızı bu bağlamda ele almamıza yardımcı olmuştur.

Beck, en nihayetinde risk kuramıyla geçmiş karşısında bugün henüz şekillenen geleceği gündeme getirmeyi, görünür kılmayı amaçlamıştır. Bir nevi sosyal teori olarak adlandırdığı "risk toplumu" kavramı ile klasik sanayi toplumunun konturlarından ayrılan bir toplumun yeni biçimlenişini açıklamaya çalışmaktadır. On dokuzuncu ve yirminci yüzyılda modernleşme ve sanayileşme aynı kategoride yer alırken yirmi birinci yüzyılda aralarında bir karşıtlık çıkmıştır:

> "Nasıl ki on dokuzuncu yüzyılda zümre ayrıcalıklarının ve dinsel bakışın büyüsü bozulduysa bugün klasik sanayi toplumundaki bilim ve teknoloji anlayışının büyüsü bozuluyor, çekirdek ailede ve meslek alanlarındaki hayat ve çalışma biçimleri, kadın ve erkeğin ideal rolleri vs. – Sanayi toplumunun rotasında ilerleyen modernleşmenin yerine, on dokuzuncu yüzyılın günümüze kadar süregelen teorik senaryoları ve siyasi reçetelerinde öngörülmeyen, sanayi toplumu öncüllerinin modernleşmesi ikame ediliyor. Modernliği sanayi toplumunun kategorileri içinde düşünmeye iliklerine kadar alışkın olan bizlerin koordinat sistemini bugün belirsizleştiren, modernlik ile sanayi toplumu arasında (bütün varyantlarıyla) ortaya çıkan bu karşıtlıktır" (Beck,2014:9-10).

Bauman'ın belirsizliğe ve modernliğe sosyolojik bakışı Ulrich Beck'te yerini doğrudan somut, toplumsal eyleme tekabül eden fiziksel bir bakış açısına bırakıyor. Modern dünyada sanayileşmenin bileşenleri olan bilimin ve teknolojinin toplumsal

yaşantıya bugün farklı fraksiyonlar getirdiği görülüyor. Onun için modernliğin bütün bu farklı fraksiyonlarını tespit etme çabasının son kertelerinden biri de "başka bir modernlik" diye tabir edilen "risk toplumu" kavramıdır. Beck bu kavramla bireyden çok toplumsallığı öne çıkartarak toplumsal gözetleme ve toplumsal hareketler etrafında teorisini temellendirmektedir. Çevre kirlenmesi, nükleer gücün tehlikesi, gıdaların endüstrileşmesi, tarımın ve pek çok şeyin sanayileşmesi onun ilgi alanıdır. Toplumun kesişen hatları olan üretim, tüketim, teknoloji, bilim, gıda, çevre, siyaset, servet kazanımı, toplumsal eşitsizlik, sınıf ve zümre, toplumsal cinsiyet, aile, emek ve eğitim konularında büyük değişimler risk hattında ilerlemektedir. Bu, modernliğin sonunu değil modernliğin ilkelerini modernleştiren bir risk toplumunu haber verir. Modernlik kendisini sanayi toplumu olarak göstermişti fakat sanayi toplumu eksik ve bu haliyle evrensel olmadığı için yarı-modern bir toplumdu. Eğer eski haliyle devam ederse kendini devam ettiremez bu yüzden taşıdığı potansiyeli sonuna kadar bırakmak gerekir (Kumar, 2010: 170). Yani toplumdaki bugünkü risk durumunun eski toplumlardan farklı olduğunu söylemiş ve bu nedenle modernliğin farklı bir yüzünü göstermiştir. Örneğin "…eskiden de ormanlar yok ediliyordu. Önce tarlalara dönüştürülerek, sonra da merhametsizce kesim yoluyla. Ama ormanların yok oluşu bugün *küresel çap*ta son derece farklı toplumsal ve siyasi neticelerle sanayileşmenin örtük sonucu olarak ortaya çıkıyor" (Beck, 2014: 24). Beck risk kavramının fiziksel olarak küresel sonuçlara ulaştığını söyler fakat bir yandan da "riskleri gerçek ve sosyal yapılaşmış olarak yorumlamaktadır. Beck bir yandan riskin gerçekliğine ve sosyal aracılığına diğer taraftan da toplumsal kurumlar tarafından risklerin sosyal inşasını vurguluyor" (Zinn, 2008: 7). Özellikle kurumlar tarafından yaşam biyografilerinin değişimi, özel alanın kurumsallaşması bireyselleşmenin sonuçları olarak ortaya çıkıyor.

1.2.1.Düşünümsel Modernleşme

Beck temelde sosyal değişmeyi modern öncesi dönem, basit modernleşme ve düşünümsel modernleşme aşamalarını içeren üç aşamalı bir dönemselleştirmeyle açıklar. Dönemselleştirme içinde sanayi toplumu basit modernleşmeye karşılık gelirken, düşünümsel modernleşme risk toplumudur. Beck, sanayi toplumunu üretim merkezli ve malların dağıtımıyla temel alırken sosyal sınıfların öne çıktığını, risk

toplumunda ise tehlikelerin dağıtıldığı ve herkes tarafından eşit bölüşülmediğini, bireyselliğe dair bir motivasyon sağlandığını söyler (Lash ve Wynne, 1992). Beck için düşünümsel modernlik analizi, sanayi toplumundan risk toplumuna geçiş sürecinde yaşanılan değişimlerin bizi nasıl bir belirsizlikler durumuna taşıdığının ve hangi risklerle karşı karşıya geldiğimizin cevabını veren bir analizdir (Esgin, 2013: 686). Başka bir deyişle "düşünümsellik insanların toplumsal dünya, kendileri, gelecekleri ve hayat şartları hakkında sahip oldukları fikirlerdir" (Giddens, 2001:233). Düşünümsel modernleşme aynı zamanda dönüşlü modernleşmedir. Düşünümsel modernleşme, süreklilik ve kopuşun iç içe geçmesi, servet üretimi ve risk üretiminin tersine işlemeye başlamasıdır. Yani klasik sanayi toplumunda servet üretimi risk üretimine baskınken şimdi servet üretimi risklerin gölgesinde kalmaktadır. Önceden yan etkiler olarak geçen riskler şimdi küreselleşmekte ve kamusal, bilimsel tartışmalara konu olmakta hem de sosyal ve siyasal tartışmaların merkezinde yer almaktadır. Bu riskler artık yerellikle kalmamakta, ulusal sınırları aşan, belli bir sınıfa özgü olmayan yeni bir tür sosyal, ekonomik ve siyasi dinamizme sahip küresel tehlikeler yaratmaya başlıyor (Beck, 2014: 13-14). Aynı zamanda risk toplumu teorisinde temel sav, sanayi toplumunun eski parametrelerinin toplumsal, dönüşlü modernleşmenin ise bireysel olduğudur. Dönüşlü modernleşme de sanayi toplumunun geleneksel parametreleri olan sınıf kültürü ve bilincinin, toplumsal cinsiyetin, aile rollerinin, mesleklerin kesinliklerin yok olması, sosyal güvenlik sistemleri ve yaşam standartlarındaki hızlı dönüşümlerin sosyal bireyselleşmeyle yol alması sınıfsal aidiyeti parçalamakta, bireysel emek piyasasını doğurmaktadır. "Özgür ücretli işçi" dediğimiz şey de bu duruma ek olarak piyasada farklı sonuçlar çıkarmaktadır. Emek piyasasındaki süreçlerin emek hareketliliğinin eğitim ve iş değiştirmenin dinamikleri de bu süreçle ortaya çıkar. Buna bağlı olarak aile, evlilik, komşuluk, toprağa bağlılık bu bireyselleşme özgür işçilik ile çelişmektedir (Beck, 2014: 131-32). Bu çelişki toplumdan topluma farklılıklar doğurabilir. Örneğin Türkiye gibi gelişmekte olan ülke sanayilerinde emek piyasasında iş süreksizliğinin bu özgür ücretli işçi ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Köyden, taşradan iş için kente göç sürecini uzun süre yaşayan toplumsal yapı Beck'in bahsettiği bu çelişkiyle örtüşmektedir. Aslında Beck'in bahsettiği özgür ücretli işçi risk toplumunun merkezinde olan bir tipolojidir.

Beck'in sosyolojik alana bakarken merkeze koyduğu sanayileşmenin gelişmesi ya da sanayide yeni hamlelerin yapılıp teknoloji ile üst düzeye geçmesi toplumların sosyal ve ekonomik yapısını yeniden şekillendirmektedir.[2] Yeni teknolojilerle donanımlı bu yeni sanayilerin, küresel ölçekte hareket edip edememesi ise rekabeti belirlemektedir. Küresel rekabette ise sektörler sadece ihracat yapma şeklinde dünyayla ilişki kurmakla kalmamakta, yönetim, insan kaynakları, işe alımlar, istenen özellikler baştan aşağı küresel piyasaya göre şekillenmektedir. Bu küresel piyasada, Beck'in tabiriyle "ileri modernlik"te sanayi toplumunun kendi içindeki eski kesinlikleri artık toplumsal sınıflar, aile biçimleri, toplumsal cinsiyet statüsü, evlilik, ebeveynlik ve meslekler alanında bulunmamakta, bu yeni kesinliği olmayan aşamada toplumsal, biyografik, kültürel risk ve emniyetsizlikler ortaya çıkmaktadır" (Beck, 2014: 131). Bu emniyetsizliklerin yanında risk toplumunun bir özelliği de sanayi toplumunun modernlik ile karşı modernlik arasındaki içkin çelişkiler merkeze konduğunda ortaya çıkmasıdır. Yani, bir yandan sanayi toplumunda çekirdek aile çerçevesindeki sosyal hayat standartlaştırılırken diğer yandan çekirdek aile, modernleşme süreçlerinin sürekliliğinde can çekişmeye başlayan kadın ve erkeğin korporatif cinsiyet rollerine istinat ediyor. Bir diğer ifade ile sınai çekirdek aile geleneğiyle bağlantılı her şey –evlilik, ebeveynlik, cinsellik, aşk vb. – değişiyor (Beck, 2014: 14-15). İki ya da üç kuşak önce insanlar evlendiklerinde nasıl bir süreç yaşayacaklarını bilirlerdi. Gelenek ve göreneklerin çerçevesini çizdiği evlilik doğa durumuna yakın bir ilişkiydi. Ama geleneksellik çözülmeye başlayınca insanlar evlendikleri zaman evlilik ve aile kurumunun değişmiş olması nedeniyle yaptıkları şeyin ne olduğunu tam bilmediklerine dair bir duygu hâsıl oldu. Dolayısıyla insanlar riski daha fazla dikkate almaya başladılar (Giddens, 2000: 42). Bu biyografik risk bireylerin hayatlarında pek çok şeyi hesaplama, kestirme gibi zihinsel bir işleyişi getirmiştir.

[2] Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler ise son yıllarda büyük hamlelerle gelişmeyi amaçlamış, dolayısıyla yeni teknoloji ile yeni sanayi planları yapar olmuşlardır. Sadece İstanbul, İzmir, Ankara değil artık Anadolu'da pek çok şehirde sanayi alanları genişlemekte "yeni nesil sanayi" projeleri hazırlamakta. Kentsel dönüşüm bugün kentlerde eski sanayi sitelerini dönüşümü ile başat gitmektedir.

Beck, en nihayetinde şu sorunun cevabını aradığını söyler: "Marx ya da Weber'in sanayi toplumu ya da sınıflı toplum kavramları, toplumsal olarak üretilen servetin nasıl olup da toplumsal açıdan eşitsiz ve aynı zamanda meşru bir şekilde bölüşülebildiği sorusu etrafında dönüyordu, şimdi ise ileri modernleşme sürecinin bir parçası olarak sistematik bir biçimde üretilen riskler ve tehlikeler nasıl önlenebilir, asgariye indirilebilir?" (Beck, 2014: 22). Bu sorunun cevabını ararken ileri modernleşmenin zararlarını asgariye indirmek için aktörlerin kendine yeni alanlar bulduğu, kontrolsüz bir salınımla gezebildiği karşımıza çıkmaktadır. Modernleşmenin temel motoru olan sanayi değişmiş, her alanı kolaçan edip kendini güçlendirmek için riskleri ucuz emek ile takas etmektedir. Bu nedenle

> "riskli sanayiler ücretlerin düşük olduğu ülkelere aktarıldı. Aşırı yoksulluk ile aşırı riskler arasındaki sistematik bir çekim kuvveti mevcut. Risklerin bölüşüldüğü manevra istasyonlarında, 'azgelişmiş taşra' istasyonları özellikle revaçtadır. Ayrıca hala bu işten sorumluların ne yaptığını bilmediğini varsaymak biraz naifliktendir. İşsiz (!) taşralı nüfusun, (istihdam yaratan) yeni teknolojilere 'daha açık' olması da bunun göstergesidir" (Beck, 2014: 58).

Bu taşralı nüfus bu kötü takasın farkında değildir. Çünkü sınıflı toplumlarda hakikat, görülebilirlik kültürünün hakikatleridir. Sefaletin, yoksulluğun nedenleri görülebilir hakikatlere yani gelir güvencesi olmama, işsizlik gibi durumlara dayandığını biliriz. Bu somutluk risk algısını bastırır. Bu açık nedenler risk toplumunda artık zayıf kalmaktadır ve görülemeyenlerin gölgesinde kalmaktadır. Dolayısıyla görülebilenlerle görülemeyenler yarışamazlar ama yine de görülemeyen riskler kazanır. Devamlı somut ihtiyaçların giderilmesi nedeniyle risklerin öngörülmemesi tam da risklerin büyüyüp gelişmesi için uygun bir zemindir. Riskler bu zeminden beslenir, iktidarlar ise haklı çıktıklarını düşünür. Ama yine riskler galip çıkar (Beck, 2014:64). Diğer yandan bu riskleri dile getirenler çarpıtılmakta ve sözlerinin gerçeklik taşımadığı, kanıtlanamaz olduğu söylenmektedir. Bu inkâr, riskleri daha da artırmaktadır. Özellikle de konu istihdam veya refahsa daha da meşru bir hale geçer.

1.2.2.Bireyselleşme: Yaşam Konumları ve Emek Piyasası

Ulrich Beck risk toplumu teorisinde bireyselleşme olgusunun teorisini geliştirip tez haline getirmektedir. Risk toplumu temelli bireyleşme ona göre statüye dayalı sınıflardan kopuş, kadınların evlilik desteğinden kurtulması, üretim alanının yani iş ve işletmelerle ilgili özgürleşmeler olarak üç bileşenle açıklanabilmektedir. Özellikle çalışma saatlerinin esnekleşmesi ve işyerinin desantralizasyonu, üretim alanındaki değişimle ilişkilidir. Bireyselleşme, standartlaşma, kurumsallaşma özel hayatın ayrışmış alanlarına ve kamusal alanın farklı etki alanlarına yayılırlar. Bu alamlar ise sadece özel değil aynı zamanda kurumsal konumlara karşılık gelmektedir. Ayrıca kurumlara bağımlı bireysel konumların çelişkili ikiyüzlülüğüne sahiplerdir. Kurumların görünür dış yüzü bireysel biyografinin iç yüzü haline gelirken, hayat konumlarının kurumsal sınırlara ulaşması bu durumların kurumlara bağımlılığından kaynaklanıyor. Özgürleşen bireyler emek piyasasına bağımlı hale gelir ve bu yüzden de eğitime, tüketime, refah devleti düzenlemelerine ve desteğine, trafik planlamasına, tüketim mallarına, ayrıca tıbbi, psikolojik, pedagojik danışma ve bakımdaki imkânlara ve modalara bağımlı hale gelirler. Tüm bunlar bireysel durumların kurumlara bağımlı kontrol yapısına sahip olduğunu gösterir ve bireyselleşme toplumsallaşmanın en ileri biçimi olur (Beck, 2014: 197-198). Bütün bunları daha iyi anlamak için Beck bireyselleşmenin sonuçlarına bakarak durumu tersten açıklamaktadır.

Artık "bireyselleşmenin sonucu olarak toplumsallığın yeniden üretiminde sınıf ve aile değil doğrudan bireyin kendisidir. Bireyler kendi biyografik plan ve örgütlenmelerin hem de piyasanın aracılık ettiği geçimlerinin aktörü olmaktadır" (Beck, 2014: 196-197). Sınıf ve aile çekilirken artık merkez "biyografik hayat planlamasıdır". Biyografiler de böylece dönüşlü hale gelmektedir. Aynı sınıftan insanlar aynı ilişkileri, fikirleri, yaşamı, siyasi görüşleri, kimliği yansıtmazlar. Fakat burada bir çelişki de ortaya çıkıyor: Sınıf ve aile gibi geleneksel bağlardan kopan birey onun yerine başta emek piyasasına sonra modaya, sosyal politikalara ve ekonomik döngülere bağımlı kalıyor. Birey aslında özerkleşemiyor (Beck, 2014: 198-199), piyasa bireyi standartlaştırıyor. Artık ikincil kurumlar bireyin biyografisinde birincil konuma geliyor ve birey kurumsallaşıyor.

Kadınların biyografisi erkeklere kıyasla kurumsal biyografilerle daha örtüşüktür ve nettir. Erkeklerin biyografileri esasen aileden bağımsız kalırken kadınlar eşit düzeyde aile ve organizasyonlar tarafında şekillendirilen çelişkili bir çifte hayat yaşıyorlar. Aile onlar için hala geçerlidir ve bu yüzden eğitim ve kariyer ritmi çatışma krizlerine ve süregelen uyuşmaz taleplere yol açar (Beck, 2014: 199-200).

Bütün standartlaşma ve kurumsallaşmalar, biyografilerin biçimlendirilmesidir. Eğitim sistemindeki meslek hayatındaki ve sosyal güvenlik sistemindeki düzenlemelerin insanların biyografilerindeki evrelerle doğrudan iç içe geçmesi anlamına gelir. Kurumsal kararlar ve müdahaleler aynı zamanda insanların biyografilerindeki kararlar ve müdahalelerdir. Örneğin emeklilik yaşının düşürülmesi sosyal yaşlılığı uzatırken gençlerin emek piyasasına katılımını kolaylaştırmaktadır. Bu yüzden bireyselleşme tam anlamıyla kurumsallaşmadır, kurumsal biçimlendirmedir, dolayısıyla biyografileri ve yaşam durumlarını siyaseten yapılandırma faaliyetidir. Bu yapılandırma görünmeden, işletme içi mevzularla kararların gizli yan etkileri olarak gerçekleşir. Örneğin televizyon bireyi standartlaştırır ve yalıtır. Bu durum artık ulus devlet sınırlarına bağlı değildir. Medya sayesinde mekânsal ve sosyal bakımdan bir tür çifte hayat, çifte mekânsallıklar yaşanır (Beck, 2014:202).

Özel alan başka yerde yaratılmış koşulların ve alınmış kararların oluşturduğu dışın içe çevrilip özel hale getirilmesidir. Bu "özel şey" biyografik alandaki sonuçlarını genelde hiçe sayan TV ağları, eğitim sistemleri, firmalar, emek piyasası ya da ulaşım sistemidir. Bu aslında ileri modernlikle yaşam tarzlarının önemli bir niteliğidir. Bu kurumsal bağımlılık arttıkça yeni ortaya çıkan bireysel konumların kriz eğilimi de artar. Geçim güvencesinin anahtarı emek piyasasıdır. Bu da eğitimi zorunlu kılar. Birinden mahrum kalan maddi yoklukla yüz yüze kalır. Diploma sahibi olup da ilgili alanda iş bulamamak en az diplomasız olmak kadar mahvedici sonuçlara yol açar. Yani bireysel konumların kurumsal bağımlılığı konularında kuşaklara özgü dezavantajlar ve avantajlar ortaya çıkmasına yol açar. Kurumlar icraatta bulunur ama gerçeklik normal biyografiden uzaklaşmaktadır. Normal biyografide normal iş ilişkisi vardır. Sosyal güvenlik de buna göre düzenlenir.

İnsanlar giderek istihdama daha zor katılırken diğer yandan kitlesel işsizlik nedeniyle imkânsızlaşan normal standartlara dayanır Ama aile ve erkek-kadın yaşam koşulları bu standartlardan uzaklaşır. Ailenin "ekmek getiren" kavramı evlere, kararlara bağlı olarak değişir. Sanayi toplumundaki yaşam tarzı eksenlerinden giderek uzaklaşan, toplum sona ermekte olan sanayi döneminde giderek daha temsili bir işlev üstlenen bakım, idari ve siyasi kurumlar sistemiyle karşı karşıya kalır (Beck, 2014: 202-203).

Bireyselleşmiş toplumda birey kendisini eylem merkezi olarak görmek zorundadır, yani kendi biyografisinin yeteneklerinin, yönelimlerinin, ilişkilerinin vs. eylem merkezi ve planlama ofisi olması gerekir. İşsiz kalma, boşanma, sınavı geçememe gibi pek çok şey "kişisel başarısızlık" olarak görülür. Kimliğini, grup aidiyetini bile seçimle belirlemek zorunda hatta imajını değiştirmek zorundadır. Böylece riskler sadece niceliksel değil niteliksel olarak da artmaktadır (Beck, 2014: 206-207).

Bireyselleştirilmiş insanın yaşadığı bu değişimler, çelişkiler için risklerin arttığı artık kesinleşmiştir. "Risk Toplumunda Sosyal Stratejiler" araştırmasında bu konuda dışlanan ve dışlanma riski taşıyan bireyler sosyo-biyografik yöntemle araştırılmıştır. Erken emeklilik, geleneksel sanayi işçileri için iş kaybı, mezunlar arasında işsizlik ve vasıfsız genç yetişkinler arasında işsizlik, bekâr ebeveynlik ve göç gibi sosyal bağlamlar aracılığı ile bu biyografik araştırmada bireylerin içinde yaşadıkları toplumu nasıl tecrübe ettikleri, niceliksel ve niteliksel riskleri ne kadar yaşadıkları irdelenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada da kurumsallaşmayla birlikte öznel yaşamın nasıl şekillendirildiği, kısıtlandığı ve öznenin seçimlerinin öne çıktığı görülmüştür (Zinn, 2004: 11). Özel yaşam ve onun dayattığı tercih etme zorunluluğu insanların biyografik konumlarını kurumsallaştırmaktadır. Bu bireyselleşme Beck için risk toplumunda özellikle emek piyasasında hem belirleyici ve aynı zamanda risk toplumunun bir sonucudur. Anthony Giddens ise bu bireyselleşme boyutunu daha öne çıkarmaktadır. Modernliğin sonuçlarını bireyin değişen konumları üzerinden incelemektedir.

1.2.Anthony Giddens: Modernlikle İmal Edilen Belirsizlik ve Risk

Ulrich Beck'in belirsizlik ve riskleri makro açıdan anlatısına paralel olarak birçok düşünür toplumların değişimini açıklarken modernliğin ötesinde bir yere gidildiğini söylemiş ve bunu tüketim toplumu, bilgi toplumu, postmodernlik, endüstri sonrası toplum gibi farklı terimlerle teorize etmeye çalışmışlardır. Fakat bugün yaşanılan şeyler denetimimiz dışındaymış gibi görünen bir olaylar evreninde sıkışıp kalmışlık duygusundan kaynaklanmaktadır ve bunu çözmek için de modernliğin doğasına tekrar bakılmalıdır (Giddens, 2014: 10-11). Bu yeni modernlik ise modernliğin son aşamasının bir parçasıdır. Modernliğin son aşamaları hem yoğunluk hem yaygınlık açısından eski modernliğin sonuçlarından ayrılır. Modernliğin etkileri küresel bağlantılarla daha fazla yaygınlık kazanırken, günlük yaşamımızın özel ve kişisel özelliklerini değiştirdiği için yoğunluk derecesi artmıştır. Modernliğin bu değişimi onun doğasında olan "süreksizlikler"dir. Süreksizliklerin sebebi değişim hızı, (teknoloji etkili) değişim alanı (genişlik ve yayılma) ve modern kurumların doğası ile ilgilidir. Ulus devletin siyasal sistemi, ürünlerin ve emeğin metalaştırılması gibi modern toplumsal biçimlerdir. Bütün bu gelişmeler insanlığa çok hoş gelmiş, fırsatlar sağlamıştır. Fakat bu modernliğin karanlık bir yönü de çıkmıştır: güvenliğe karşı tehlike, güvene karşı risk (Giddens, 2014: 12-15).

Giddens ayrıntılı bir özgün risk açıklaması yapmıştır. Risklerin yoğunluk anlamında küreselleşmesi, riskin herkesi etkileyebilecek şekilde rastlantısal olayların artması ve küreselleşmesi (küresel iş bölümü), yaratılmış çevreden ya da toplumsallaşmış doğadan kaynaklanan risk yani insan bilgisinin maddi çevreye girmesi, milyonların yaşam şansını etkileyen kurumsallaşmış risk ortamlarının gelişimi, örneğin yatırım pazarları, riskin risk olarak bilinmesi yani bilgi boşluklarının dinsel bilgilerle kesinlik haline getirilememesi, yaygınlaşmış risk algısı yani ortak karşılaştığımız tehlikelerin geniş kitlelerce bilinmesi, uzmanlığın sınırlılıklarının bilinmesi, yani hiçbir uzmanlık sistemi uzmanlık ilkelerinin uygulama sonuçları açısından tümüyle uzman olamaması şeklinde yedi kategoride çerçevesini çizmiştir. Risklerin küreselleşmesi bugün olayları bireylerin ve grupların denetiminden çıkararak yüksek güvenlikleri aşabilmektedir. Kaynaklar, hizmetler, politikalar artık yerel denetim altında değildir. Doğanın toplumsallaşması ve el

değmemiş yerin kalmaması, her yerin bilgi sistemleriyle donatılması risklerin geliştiği ortamları değiştirmekte ve genişletmektedir. Örneğin nükleer santral kazasından yayılan radyasyon, buzulların erimesi ve denizlere kadar yayılan sera etkisi gibi (Giddens, 2014:124-126). Bütün bu özgül risk açıklaması en tepede "imal edilmiş risk" ve "dışsal risk" kavramlarıyla değerlendirilir. Modern dünyada riskler imal edilen bir boyuta gelmiştir.

Risk kavramının kapitalizm ve modernlikle içkin bir durumu vardır. Nihayetinde Beck, Giddens ve Bauman kapitalizmin ve modernliğin açıklanmasında risk kavramını bu nedenle merkeze almışlardır.

> "Modern sanayi toplumunun ilk günlerinden beri risk, geleceğini dine, geleneğe bırakmak yerine kendisi belirlemek isteyen, önceki ekonomik sistemlerden geleceğe karşı tutumuyla ayrılan bir evreyi temsil eder. Modern kapitalizm kendisini muhtemel kar ve zararlarını hesaplayarak ve bu doğrultuda riski sürekli bir süreç halinde görerek geleceğe ayarlar. Pek çok riski azaltmak isteriz bu yüzden risk sigortacılıkla yükselmiştir. Sadece özel ya da ticari sigorta değil yoksulluk yasalarına kadar sürülebilecek olan refah devleti özünde bir risk yönetimi sistemidir. Refah sistemiyle amaçlanan şey eskiden tanrıların elinde olduğu söylene tehlikelere (hastalık, işsiz kalma, yaşlanma) karşı bir koruma sağlama… Sigorta insanların risk almaya hazırlanmalarını sağlayan çıkış noktasıdır. Sigorta, güvenlik sağlamakla ilgilidir ve sigorta yaptırmak riski sigortacıya devretmektir. Sigorta sağlayanlar ister özel sigorta olsun isterse devletin refah sistemleri biçiminde olsun özünde riski yeniden dağıtıyorlar. Riskin alınıp satılması kapitalist bir ekonominin salt tesadüfi bir özelliği değildir. Kapitalizm gerçekte risksiz düşünülemez ve işleyemez. Bu nedenle de risk her zaman modernlikte içerili olmuştur" (Giddens, 2000: 38-39).

Fakat riskin günümüze gelen süreçte bu işlevinin istenildiği gibi olmadığı görülmüştür. Bu nedenle Giddens riski dışsal risk ve imal edilmiş risk iki şekilde

açıklamaktadır. Geleneksel toplumlarda ve sanayi toplumlarında insanlar dışsal doğadan gelen risklerden kaygı duyuyorken şimdi bizim doğaya yapabileceklerimizden daha çok kaygı duyuyoruz. Fakat imal edilmiş risk sadece doğayla ilgili değil yaşamın tüm alanlarıyla ilgilidir" (Giddens, 2000: 38-39). İmal edilmiş riskler aynı zamanda bir belirsizlik durumunu da üretmektedir.

Sanayi toplumunun ilk iki yüzyılı dışsal risklerle çevriliydi. Yani beklenmedik bir anda bireyi dışarıdan vuran olaylar. Öngörülebilir ve sigorta edilebilmeleri kolay olduğu için de özel sigorta ve refah devletinin öne çıkardığı kamusal sigorta da yükselmiştir. Refah devletinin güvenliği de buradan gelmektedir. Hastalık, sakatlık, işsizlik refah devletince sigorta edilebilmekteydi. Fakat imal edilmiş riskler bunu yetersiz kıldı. Çünkü imal edilmiş riskler bilim ve teknolojiyle bizzat yaratılmış risklerdir. Dışarıdan doğal bir oluşum değildir. Bilimin ve teknolojinin ortadan kaldırdığı, çözdüğü belirsizlikler kadar yerine yine kendi yarattığı belirsizlikler gelmektedir (Giddens, 2001: 223). Bilimin ve teknolojinin yarattığı belirsizliklerin en önemli özelliği tekrar bilimle çözülemeyeceğidir. Çünkü bunlar kişisel ve toplumsal hayata girmektedir. Geleneklere dayandırılamayan yerde de insanlar içinde bulundukları ortamla ilgili riskli kararlar almak zorunda kalmaktadır. "Kapitalizm geleneksel davranışlara, adetlere karşıdır çünkü kapitalist toplum risk ve yeniliği ödüllendirir (Turner, 2000: 34). Risk almak yeni riskler de üretir. İmal edilmiş risk yayıldıkça riskin yepyeni bir risklilik durumu olur. Yeni teknolojilerin kronik biçimde etkilediği ve eskiden kesin kabul gören şeylerin neredeyse sonsuz kere gözden geçirildiği bir toplumda, gelecek bizi daha fazla meşgul etmeye başlar ve aynı zamanda bulanık bir hal alır. Bu bulanık yüzeyden birkaç ışın geçebilir; yalnızca bir avuç "gelecek senaryosu" (Giddens, 2001:224). Bahsedilen pek çok tehlikenin, risklerin karşısında insanların psikolojik dayanağı ise "benim tek başıma yapabileceğim hiçbir şey yok" duygusu ile riskin küçük olduğu inancıdır (Giddens, 2014:144). Diğer yandan gündelik hayatta söylem kalıpları da çeşitlenmektedir. Örneğin sınıf toplumundaki itici güç "açım" ile anlatılırken risk toplumunda "korkuyorum" ile öne çıkar. Sınıflı toplumda ihtiyaçlı insanların oluştuğu toplum öne çıkarken risk toplumunda kaygı öne çıkar (Esgin, 2013: 688). Bu kaygı, hayatı devam ettirebilme aşamasında çalışmaya olan bakışı da değiştirir: "işin önemi yok yeter ki

ay sonunda maaş ödensin"den "maaşın ne kadar olduğunun önemi yok yeter ki işim olsun"a dönüşmüştür" (Gorz, 2001: 82).

Teknolojik ve bilimsel gelişmelerle yapılanan risk toplumunda çeşitli fırsatlar kadar tehlikeler de üretilmiştir. Bu tehlikeler modernliğin son aşaması olan risk toplumunda "yerinden çıkarılma" ile bütün alanlara yayılmıştır. Yerinden çıkarılma toplumsal ilişkilerin yerel etkileşim bağlamlarından "kaldırılması" ve sonsuz uzunluktaki zaman-uzam boyunca yeniden yapılandırılması (Giddens, 2014: 14) demektir. Modern öncesi ve modern kültürlerde kişisel ilişkiler, kişisel kimlikler, mahremiyet güven ve risk bağlamında değişmiştir. Modern öncesi dönemde akrabalıklar, tanıdık bir ortam sağlayan yerel topluluklar, dinsel kozmolojiler ve gelenekler güven sağlarken, doğadan kaynaklanan felaketler, hırsızlardan, yerel beylerden doğan insan şiddeti, dinsel ruhtan yoksun kalma ise risk ortamı yaratmaktadır. Modern dönemde ise dostluk ve cinsel yakınlıkla ilgili kişisel ilişkiler, belirsiz zaman-uzam aralıklarındaki ilişkileri istikrarlı kılma yolu olarak soyut sistemler, geçmiş ile geleceği bağlantılandırma tarzı olarak karşı-olgusal, geleceğe-yönelik düşünce unsurları güven sağlamaktadır. Modern dönemin risk ortamları ise, modernliğin düşünümselliğinden kaynaklanan tehdit ve tehlikeler, savaşın endüstrileşmesinden kaynaklanan insan şiddeti tehdidi, modernliğin düşünümselliğinin benliğe uygulanmasından kaynaklanan kişisel anlamsızlık tehdididir (Giddens, 2014: 103). "Yöre düşselleşmiş durumdadır. Yerel ile küresel çözülmez bir biçimde birbirine geçmiş bulunmaktadır. Yörelere olan sıkı bağlılık duygusu devam edebilir fakat bunlarda yerinden çıkarılmışlardır ve çok uzaktan gelen etkilerle yoğrulmuşlardır. Örneğin semtteki dükkânların en küçüğü bile dünyanın her yerinden gelen mallar bulundurabilmektedir" (Giddens, 2014:109). Geldiğimiz süreçte modernlik, mahremiyeti de dönüştürmüştür. Güven ve kişisel ilişkiler modern toplumlarda zaman-uzam uzaklaşması, geniş toplumsal değişikliklerle yerinden çıkartılmışlardır. Akrabalıklar modern toplumlarda hala eskisi gibi vardır fakat günlük yaşamı yapılandırmada eski rolünü oynayamamaktadır. Kişisel inisiyatif eskisi gibi geçerli değildir. Arkadaşlığa duyulan güven eskiden merkezi önemdedir. Arkadaşlık, akraba veya topluluğun yetmediği yerde riskli bir çabayı göze almayı sağlamıştır. Modernlikle birlikte soyut

sistemler, metalaşmış bir piyasanın yayılması bütün bu ilişkilerde bir dönüşüm yaratmıştır. Arkadaşlığın karşıtı düşman, yabancı değil tanıdık, meslektaş sıfatlarına dönüşmüştür (Giddens, 2014: 118-119). Yerinden çıkartılan kimliklerin de kendini bulma çabasına işaret eden bu durum bireysel kimlik ya da öz-kimlikle tanımlanır. Zira modernliğin en önemli sonucu bireyciliktir. Öz-kimlik ya da bireysel kimlik ile risk toplumu arasındaki bağ, güven ve risk durumu ile ilişkilidir. Bugün risklerin ve imal edilmiş belirsizliklerin sosyal yaşamdaki olumsuzlukları farklıdır. Ontolojik güven ile ontolojik kaygı karşıt anlamdadır. Ontolojik güvenlik bireylerin öz kimliklerinin devamlılığına ve çevredeki sosyal ve nesnel eylem ortamlarının sabitliğine duydukları güvene işaret etmektedir. Radikalleşen modernleşme risk ortamlarını genişlettiğinden ontolojik güvenliğin yerini ontolojik kaygılar almıştır. Bunun sosyal yaşama etkisi sosyal ilişkilerin bağlamlarından kopmasıyla açıklanabilir (Giddens, 2014: 100). İşçinin bugün yaptığı işi yarın da yapmaya devam edip etmeyeceği kaygısı ontolojik bir kaygıdır.

Giddens imal edilmiş riskler ve belirsizlikler karşısında etkili olacak yaşam tarzlarının yine bireyler tarafından üretileceğini söylerken faile dikkat çeker. Fakat risklerin kitleselliği söz konusu olunca, bireylerden bağımsız risklerin üretiminde bireyin ne yapabileceği noktasında bir şey söylememektedir. Aslında onun bu anlatısı Beck gibi kapitalizmin yeni durumuna uyumlu birey formundan başka bir şey değildir (Esgin, 2013:692). Nitekim Bauman bu konuda daha gerçekçidir:

> "Bireyler aklın ve yalnızca aklın hâkim olduğu, rasyonel olarak örgütlenmiş 'şeffaf' bir toplumda belirsizlik ıstırabından kurtulacaklardı. Böyle bir ihtimalin hiç olmadığını ve olamayacağını bugün biliyoruz. Bireylerin ahlaki sorumluluklarını yasa koyuculara kaydırarak bireyleri evrensel olarak ahlâklı kılma girişimi başarılı olmadı; bu süreçte herkesi özgür kılma vaadi de. Hiçbir müphemlik taşımayan iyi (yani evrensel olarak üzerinde anlaşılan itiraz edilmeyen) çözümler olmaksızın ebediyen ahlâki ikilemlerle karşılaşacağımızı ve bu çözümlerin nerede bulunabileceğinden, hatta bunları bulmanın iyi olup

olmayacağından asla emin olamayacağımızı artık biliyoruz" (Bauman, 1998: 45).

1.3.Jens O. Zinn: Risk ve Belirsizliğin Sosyal Teorisi

Editörlüğünü Jens O. Zinn'in yaptığı "Risk ve Belirsizliğin Sosyal Teorisi" kitabında risk ve belirsizlik üzerine yapılan sosyolojik teorileştirme bugün bizim için literatürde önemli bir yere karşılık gelir. Eserde öncelikle risk ve belirsizliğin sosyolojiyle olan bağlantısı kurulmuş, spesifik bir konu olan risk ve belirsizlik konusunu neden teorileştirdikleri izahıyla başlamıştır. Risk kavramında epistemolojik olarak realist, psikometrik ve sosyolojik olarak üç yaklaşım mevcuttur. Ayrıca risk kavramı sosyolojik olarak bu yaklaşımları içeren bir tabloyla kategorileştirilmiştir ve biz bu çalışmada sosyolojik yaklaşımı içeren kategoriyi önceliyoruz. Başka bir ifade ile sosyolojik yaklaşımı içeren "toplumsal aracılık olarak risk" kategorisi "toplumsal aracılıkla gerçek risklerin öznel deneyimi" perspektifiyle açıklanmıştır ve bu "edgework" yani "uç noktalardaki deneyimler" olarak ifade edilmektedir.[3] İkinci yaklaşım "gerçek ve toplumsal olarak inşa edilen riskler" olarak "riskler hakkında konuşulan ve gerçekle karşılıklı birbirlerini etkilemesi ve üretmesi" perspektifini içeren Beck'in bahsettiği "risk toplumu" yaklaşımını içermektedir. Bir diğer kategori ise "toplumsal olarak dönüşmekte olan riskler" olarak "gerçek tehditlerin sosyo-kültürel sınırlar içinde riske dönüşmesi" perspektifiyle "kültürel teori" yaklaşımı içerirken en son kategoride ise toplumsal olarak inşa edilmiş "toplumun kararlarına isnat" edilen bir perspektifle "sistem teorisi" yaklaşımını içermektedir.

[3] Örneğin paraşütle atlamak edgework'tür.

Tablo 1.1 Riskler, Yaklaşımlar ve Perspektifler (Zinn, 2008/ 8)

Riskler	***Perspektifler***	***Yaklaşımlar***
Gerçek ve nesnel	*Olayların nesnel hesaplaması*	*Teknik risk değerlendirmesi, sigorta, Epidemiyoloji,*
Öznel Eğilimli	*Nesnel risklerin öznellikle algılanması ve hesaplanması*	*Psikometrik pradigma, Rasyonel seçim: öznel/nesnel yararlılık*
Toplumsal aracılık	*Gerçek risklerin öznel deneyiminin sosyal olarak inşası*	*Edgework*
Gerçek, toplumsal olarak inşa edilmiş	*Riskler hakkında konuşma ve gerçeklerin birbirini etkilemesi ve birbirini üretmesi*	*Risk Toplumu*
Toplumsal dönüşüm	*Gerçek tehditlerin sosyokültürel sınırlarda riske dönüşmesi*	*Kültürel teori*
Toplumsal olarak inşa edilen	*Olaylar hesaplanabilir teknolojinin bir parçası olduğu ölçüde birer risktir.* *Risklerin toplumsal olarak kararlara isnat edilmesi*	*Yönetimsellik* *Sistem teorisi*

Risklerin inşası ile sosyo-kültürel inşa arasında sosyolojik bir teorileştirme bağı vardır ve objektif, realist ya da yapısalcı statü-durum ifade eden tek boyutlu skalaya göre karışık ve çok bölünmüştür. Sosyolojik olarak bazı yaklaşımlar objektif risklerin sosyal faktörler aracılığıyla yapılmış olarak (socially mediated) yorumluyor ve bu "dolaylı risk" olarak tanımlanıyor. "Sosyal inşacı" (socially constructed) olan diğer yaklaşım ise risklerin sosyal olarak doğrudan açıkça ve öncelikli olarak inşa edilmiş olduğunu söylemektedir. Bu teoriler maddi dünyanın varoluşunu inkâr etmese bile riski sosyal sürecin bir parçası olarak yöneten ve oluşa getiren olarak kavramsallaştırıyor. Böylece artan kamu endişeleri sadece sosyal faktörlerle açıklanmaktadır. Örneğin yönetimci perspektif, risk teşkil eden sosyal süreçler üzerine odaklanır. Yani risk, kurumsal ve söylemsel süreçlerde anlamlandırma sağlanarak hesap teknikleriyle (istatistik analizler) belirsizliği bir şekilde yönetmek için özel bir yol olarak anlaşılmaktadır (Zinn, 2008: 6-7).

Zinn'in tablo haline getirdiği risk yaklaşımında sistem teorisi ise karar alıcılar boyutunda ele alınmaktadır. "Sistem teorisi yaklaşımı ise riski, karar yapıcılar tarafından inşa edilmiş olarak ve kararları sosyal aktörlere isnat ederek ele alır. Riskler böylece her kararın bir parçası! Bir zarar ya da risk karar ile olmasa da (ya da olsa) bize atfedilir. Sık sık sosyal azınlıklar yabancılar işsizlik oranlarının artmasından sorumlu tutulurlar.[4] Bu yaklaşımlar gerçek dünyayı reddetmiyor ama sosyal belirleyiciler olarak belirsizlik ve riski nasıl anlamlandırdığımızı gerçek dünya etkiliyor" (Zinn, 2008: 7). Burada sistem teorisine göre karar alıcılar risk alsa bile risklerin insanlara atfedilmesi aslında örtülü bir eleştiridir.

Sosyo-kültürel faktörler risk tartışmalarında biraz daha öne geçmektedir. Risk üzerine en fazla sosyolojik bağlantı uzman-vasıfsız insan ikiliğidir. "İlk risk araştırmalarında objektif bilimsel bilginin üstünlüğü var sayılırken, teknolojileri ve riskleri anlamada vasıfsız insanların bir irrasyonel inanç ve duygu taşıması ve eksik objektif bilginin sonucu olarak riskleri ve teknolojileri anlamada bayağı ve yanlı olduğu öne sürülür. Risk problemlerine en iyi çözümler doğru bilgi ile halkın eğitim alması ve aydınlanmasıyla ulaşılabilir. Ancak bu eğitimsel yaklaşım risk haberlerinde birkaç sebepten başarısız oldu. Sosyoloji bilimi içindeki araştırmalar gösterdi ki profesyonel uzmanlarda yerel ve pratik bilgi eksik. Kontrollü bir şekilde kazanma, bilimsel sonuçlar ve öngörülen sezgiler gerçek hayat şartlarına taşınmadığından başarısız" kaldı (Zinn, 2008: 12-13).

"Zinn, risk tartışmaları üzerine sosyolojik teorileştirmesini değer, bilgi, rasyonellik, güç ve duygu olmak üzere beş boyutla bağlantılandırıyor. Risk soruları asla rasyonel objektif, değerden bağımsız uygulama soruları değildir. Değer ve duygular mutlaka içkindir. En yüksek teknik uygulamada bile spesifik bir düzeyde risk ve belirsizliğin kabul edilmesi ilişkisini içermektedir" (2008: 13). İnsanın kendisi ve dünya üzerine düşünmesi değer, bilgi, güç, duygu barındırmaktadır. Bu nedenle "Risk kavramı dönüşlü modernleşme kavramıyla doğrudan bağlantılıdır.

[4] Sistem teorisinin risk yaklaşımı bugün Türkiye'de karşılığını Suriyeliler konusunda bulabilir. Burada Suriye'de yaşanan savaş nedeniyle Türkiye'ye gelen Suriyeli işgücü istihdamda (resmi olmasa bile) tercih edilir olması nedeniyle Türkiye'nin işsizlik tartışmalarında yer almaktadır. Burada karar alıcılar yöneticiler olmasına rağmen insanlar bunu Suriyelilere isnat etmektedir.

Çünkü risk bir yanıyla bizatihi modernleşmenin doğurduğu tehlikeler ve emniyetsizliklerle sistemli bir mücadeledir. Eski tehlikelere nazaran riskler, modernleşmenin tehdit edici kuvvetiyle ve şüpheyi küreselleştirmesiyle bağdaştırılabilecek sonuçlardır. Riskler, siyaseten dönüşlüdür" (Beck, 2014: 25). Oysa modern toplumlar kurtarıcı, ilerletici nosyonuna sahip ve bütün sistemin temeli olan "rasyonelleşme" paradigmasına sahiptir. Fordizm sisteminde rasyonelleşme temel düsturdu. Çalışma hayatı olabildiğince en üst seviyede akılcılaştırılmış, bilimsel yollarla üretim ve çalışma sistemi kurulmuştu. Bu aynı zamanda aile kurumuna da yansımıştı. Ardından postfordizm sistemine geçildi. Esnek üretim esnek çalışmayı getirdi. Fakat bu sistem de belirsizlikler ve yeni riskler ortaya çıkardı. Bu konuyu Max Weber "Meslek Olarak Bilim"de bir değişimle vurguluyordu: "Artan entelektüelleşme ve rasyonelleşme insanın istediği şeyi istediği zaman öğrenebileceğine olan inanç anlamına gelir. Bu yüzden temelde hesaba katılması gereken hiçbir gizemli, hesaplanamaz güç yoktur, insan sadece hesaplama ile her şeye hâkim olabilir. Bu, dünyanın büyüsünün bozulmuş olması anlamına gelir. İnsanın artık cinleri keşfetmek veya kontrol etmek için, onların varlığına inanan vahşiler gibi büyüye başvurması gerekmemektedir. Teknik araçlar ve hesaplamalar amaca ulaşmayı sağlar" (Weber'den aktaran Zinn, 2008: 10). Bu hesaplamalar inancın yerine risk alma eylemini ikame ettiren bir değişimi göstermektedir.

Weber'in rasyonaliteye dair açıklamaları son dönemde yaşananlarla daha tartışmalı ve geçerliliği zayıflar hale gelirken Beck bunu şöyle ifade eder: "Nitekim risk hesaplama yüzeyinin altında kalan hesaplanabilir tehditler ile hesaplanamaz tehditleri birbirinden ayırdığınızda ister savaş ister refah amaçlı olsun, yüksek riskli sanayilerin küreselleşmesiyle birlikte yeni sınai hesaplanamazlıkların ve tehditlerin yayıldığını görüyorsunuz. MaxWeber'in 'rasyonelleşme' kavramı, başarılı rasyonelleşme ürettiği söylenen modern gerçekliği ifade etmeye yetmiyor artık. Teknik seçenek kapasitesinin artmasıyla birlikte sonuçların hesaplanamazlığı da artıyor" (Beck, 2014: 26). Bu nedenle "modernleşme, teknolojik rasyonelleşmede atılımlar, çalışma ve örgütlenmede değişiklikler demektir ama terim içinde bundan çok daha fazla bir şeyi barındırır: Toplumsal niteliklerde ve normal biyografilerde

değişim, yaşam tarzı ve aşk biçimlerinde değişim, iktidar ve nüfuz yapılarında değişim, siyasi baskı ve katılım biçimlerinde değişim, gerçekliğe dair görüşler ve bilgi normlarında değişim. En nihayetinde hayatın beslendiği 'kesinlik' kaynakları değişir" (Etzioni, 1968; Koselleck, 1977; Lepsius, 1977; Eisenstadt, 1979'dan aktaran Beck, 2014: 21-2). Buradaki "kesinlik kaynakları" ifadesindeki değişimin belirtilmesi dikkat çeken önemli bir ifadedir. Nitekim belirsizlik ve risklerin artışı buradaki kesinlik kaynaklarının hızla değişmesi ve kaybolmasıdır.

2.BÖLÜM

2.BELİRSİZLİK VE RİSK ALANI OLARAK EMEK PİYASASININ DÖNÜŞÜMÜ

Ulrich Beck'in risk teorisinde ve bireyselleşme teorisinde ana tartışma eğitim ve emek piyasasına olan bağımlılık üzerinedir. Sanayileşme sonrası sosyal ve ekonomik riskler bugün en fazla emek piyasasını şekillendirmektedir. Bireyselleşen biyografik konumlar, özel yaşam bu emek piyasasına bağımlı hale gelmişlerdir. Bu emek piyasası aynı zamanda bireyselleşmiş biyografiler de üretmektedir. Bu biyografiler emek piyasasının yeni düzenlemelerine göre tercihlerde bulunabilmekte belirsizlik ve risklere karşı refleks yanıtlar vermektedirler. Sosyal ve ekonomik riskler genel olarak sanayileşme sonrası süreçte ekonomik, demografik ve toplumsal yapılarda olan değişimlerdir. Sosyal risk kavramı ise yoksulluğun emek piyasasında, demografi ve toplumsal yapılardaki dönüşümlerle farklı bir yayılımı anlatmasıdır. Bu bölümde de emek piyasasının dönüşümü ile güvence-güvencesizlik, esneklik, işsizlik, her şeyin değişken olması ve gelecek endişesi gibi sosyal ve ekonomik risklerin gerçekliği ve nasıl yapılaştığı ortaya konulacaktır. Daha sonra bu tartışmaların Türkiye özelinde neyi temsil ettiği, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal belirsizlikleri ve riskleri ne kadar deneyimlediği uygulamalı araştırmaların verileri ortaya konularak anlatılmaya çalışılacaktır. Son bölümde ise hem dünya hem Türkiye için tartışılan bu konuların Konya sanayisi özelinde nasıl bir emek piyasası özellikleri gösterdiği anlatılacaktır.

2.1.Emek Piyasasının Gerçek ve Sosyal Yapılaşmış Riskleri

Emek piyasasındaki dönüşümler küresel eğilimlerle birlikte istihdam istikrarsızlığı, gelir istikrarsızlığı, ücret eşitsizliği, düşük ücretlilik, işsizliğin seviyesinin ve süresinin ciddi şekilde artması ve bunların sürekli hale gelmesidir (Öztürk, 2014). Oysa endüstriyel vatandaşlığın içerdiği haklar ve güvenlik yedi kategoride sınıflandırılmaktadır: "Emek piyasası güvenliği (tam istihdam ve yüksek düzeyde yeterli gelir sigortası), istihdam güvenliği (keyfi işten çıkarmanın düzenlenmesi), iş güvenliği (yukarıya hareketlilik ya da gelir durumu, iş ve çalışanı tutma), çalışma güvenliği (sağlık ve güvenlik düzenlemesi), beceri yeniden üretim

güvenliği (beceri kazanma eğitimi ve eğitim hakkı), gelir güvenliği (minimum asgari ücret, yeterli tazminat, eşitsizliği azaltıcı), temsil güvenliği (grev yapma hakkı, bağımsız sendikalar)" (Standing, 2009, 37). Bu güvencelere göre de "endüstriyel sosyal politikalar daha çok yaygın olan işsizlik, yaşlılık, hastalık gibi nedenlerle ortaya çıkan gelir ve iş kaybı gibi risklerle mücadele ederken post-endüstriyel sosyal politikalar ise atipik istihdam, uzun süreli işsizlik, işle birlikte yoksulluk-çalışan yoksulluğu, aile istikrarsızlığı ve fırsat eşitsizliği gibi risklerle" mücadele etmektedir (Aktaran: Öztürk, 2014: 59). Atipik istihdam kısmi çalışma, sıkıştırılmış iş haftaları şeklinde görülebilmektedir. Fabrikalarda siparişe dayalı sıkıştırılmış hafta şeklinde çalışma Türkiye'de görülmektedir. Örneğin eğitim sektöründe Türkiye'de bazı üniversiteler atipik istihdam uygulamaya başlamıştır. Tam zamanlı kadrolu araştırma görevlisi değil kısmi zamanlı (günde 5 saat) kadrosuz tamamen üniversitenin inisiyatifinde istihdam uygulamaktadır.

Bu değişimlerin eski risklerle birlikte yeni riskler getirmesi ve risklerin daha da karmaşıklaşması ve yayılması emeğin ve emek piyasasının değişip dönüşmesinde yatmaktadır. Küresel emek esnekliği, mesleki işin fonksiyonlarını, (işçi sayısındaki değişimler, piyasa dalgalanmaları) çalışanları etkilerken, küresel rekabetin gelir güvenliğini azaltması, kamu sektöründeki işlerin uzun süreli olmaması, gelir uçurumunun artması, küreselleşme ile hakların ve güvencenin olmaması kırılgan, istikrarsız ve riskli bir durum yaratmaktadır. Genel olarak kapitalist emek piyasasının dışında kalan bütün çalışanların endüstri ilişkileri düzenlemesinin ilgisinde olmayıp, küresel eşitsizlik, sınıf yapılanması ve prekarya yani güvencesiz çalışanlar bütün endüstriyel düzenlemelerin dışında kalmaktadır (Fleming, 2014: 76-77). Guy Standing bu güvencesiz sınıfla ilgili kavramsal düşüncelerini "Prekarya" kitabında sistemli bir hale getirerek yeni bir sınıf oluştuğunu öne sürmektedir:

> "Prekarya, yeni bir sosyal sınıflandırma olup küresel rekabet, özelleştirme, gelirler arası uçurum, emek esnekliği ve yeniden metalaştırma tarafından biçimlendirilir. Prekarya çok fazla heterojen ve sınıf değil ama sınıf oluşumunda. Küresel rekabet baskısı yüzünden çalışanlar giderek daha fazla tam zamanlı işlerini kaybetmekte, part-time çalışan hale gelmektedir. Fakat Standing

> bunların gelecekte (tehlikeli) sınıf olacağını ama henüz eyleme geçmediklerini söylüyor. Prekaryanın sosyal kökenleri iki duruma dayanıyor: 1. ücretli maaşlı işçiler, 2. diğer gruplar yani kente taşınan fakir çiftçiler. Buna daha sonra göçmenler de dâhil edilmekte" (Fleming, 2014: 79).

Standing'in yazdığı iki eserde de yeni bir sınıf oluşumu anlatılırken belirsizlik ve riskler örtülü bir biçimde ima edilir. Esnekleşme ve küresel rekabet ile birlikte kırılganlık, savunmasızlık işi değiştirip dönüştürmekte ve emek, iş ve meslekler de belirsizlik ve risk grubuna dâhil edilmektedir. Türkiye'nin de yabancı olduğu prekarya kavramı henüz literatürde yeni tartışılırken araştırmamızda dikkate alınmaya çalışıldı. Anlamsal olarak 'precarious' sözcüğünün tam Türkçe karşılığı güvencesizliğe değil, bir istikrarsızlık, tehlikelilik ve risklilik haline işaret eder. Bununla birlikte 'precarious work/employment' denildiği zaman güvencesiz çalışma/istihdam olarak çevrilebilmektedir" (Kutlu, 2015: 223). Türkiye'de genel anlamda precarious kavramının belirsizlik ve risk açısından bir karşılığı bulunmaktadır. Diğer yandan work/employment ile düşünüldüğünde yine güvencesiz çalışanlar için bu geçerli olacaktır. Araştırmamızda da bu kavram analiz sonuçlarındaki belirsizlik ve risk algısının düzeyine göre değerlendirilmiştir.

Güvence ve çalışma ilişkisi düşünüldüğünde Standing makro anlamda bunu vatandaşlıkla ilişkilendirmiştir. Standing'in endüstriyel vatandaşlıktan mesleki vatandaşlığa doğru giden "mesleki vatandaşlık olarak çalışma" kavramsallaştırması John W. Budd'un on kavramsallaştırmasından biridir. Endüstriyel vatandaşlık tabiri sanayileşen toplumlar için bir kavramsallaştırma idi ve bugün bu kavramsallaştırma endüstriyel olmayan istihdam ve öteki çalışma biçimleriyle tam uyuşmamaktadır. Sanayi dışındaki çalışanların da sanayi çalışanları kadar sosyal haklar, sendikacılık, toplu pazarlık gücünün temel insani hak ediliş gerektiği nedeniyle bu kavramsallaştırmanın mesleki vatandaşlığa dönüşmesi gerekmektedir. Mesleki vatandaşlık olarak çalışma ise çalışmanın sadece bir meta, işçilerin de sadece arz talebe göre çalıştığı bir ortam değil insani değerlerle öncelenmiş, işçileri vatandaşlar olarak gören, insan onuruna yakışan, özünde eşitlik değeri bulunan, belirli haklar ve özerklikleri bulunan bir topluluğun mensuplarının yaptığı bir aktivitedir (Budd,

2011: 125). “Fakat bugün emek piyasasının en dibinde bulunanlar[5] sadece kas ve enerji olarak değer görmenin büyük riskiyle karşı karşıyadırlar” (Budd, 2011: 129). Bu nedenle piyasanın en altındaki emekçiler için çalışma düşüncesi sadece bir meta olarak işlev görmektedir.

İş kaybı bugün karşı karşıya kalınan en büyük risklerden biridir. Fakat çalışanın kendi isteğiyle işten çıkmak istemesinin de riskleri oluşmaktadır. “Çalışanların katlanmak zorunda olduğu bir maliyet vardır ve zaman, çaba ve finansal fedakârlıklar sarf etmeden işlerini değiştiremezler. İş bulmayı zorlaştıran esnek emek piyasasında işçiler sil baştan kıdem merdiveninin en altından başlamak durumunda kalabilmekte, kazanılmamış emeklilik yardımlarını kaybedebilmekte, yeni bir sigorta planı altında yeni bir sağlık bakımı sağlayıcısı bulmak ve de coğrafi yer değiştirmeler durumunda ise taşınma ile yeni bir ev bulmanın finansal maliyetine ve aileyi yerinden etmenin duygusal maliyetine katlanmak zorunda kalabilmektedirler” (Budd, 2011: 136).

21. Yüzyıla girdiğimizden bu yana hem dünyada hem Türkiye’de büyük ve hızlı değişimlere şahit olmaktayız. Bu değişimler geleceğe dair soruları artırırken artık herkes gelecek mefhumunun daha da şüpheli olduğunu hissetmektedir. Castel’in de dediği gibi birçokları için gelecek artık tamamen şüpheli ve riskli bir hal almış durumdadır (Castel, 2017: 19). Gelecek mefhumu sorgulanırken para, güç, eşitlik, risk, endişe, yoksulluk gibi olgular etrafında çalışma hayatı temel yerdedir. “Sanayi çağında ücretli emek ve meslek, insan hayatının temel ekseni haline geldi. Söz konusu eksen, aileyle birlikte sanayi çağında hayatı kontrol altına alan iki kutuplu koordinat sistemini oluşturuyordu” (Beck, 2014: 210). “Altmışlı yıllarda aile ve iş modernlikte insanlara kalan iki büyük emniyet biçimi olup, aile ve iş’in, insanların hayatına ‘içsel istikrar’ sağlamaktaydı. Hatta ‘iş sahibinin’ yaptığı işin iğne deliğinden geçerek küçük ölçekli bir ‘dünyayı şekillendirme ortağı’ olabileceği, bu bakımdan işin (aynı diğer tarafta aile gibi) temel sosyal deneyimleri garanti ettiği bilinirdi. İşle birlikte katılım birinci elden deneyimlenen bir toplumsal gerçeklikti”

[5] Bu en dipte bulunanları Guy Standing’in terminolojisinde kullanarak yukarıdan aşağıya yedi küresel sınıflamasında bulabiliriz: elitler, ücretliler, profesyoneller (teknisyenler), işçi sınıfı, güvencesizler (precariat), işsizler, ayrılmış-kopmuşlar. Altta kalan son dört sınıf en riskli sınıflar olarak adlandırılabilir. Bkz. Guy Standing, Work after Globalization, 2009.

(Beck,2014: 211). Fakat bugün bu iki toplumsal birimde uzun süredir çözülmenin yaşandığı istisnasız tartışılan temel meseledir. Aile ve iş arasında diyalektik bir ilişki olsa da bugün iş, aile kurumunun ayakta durup duramamasını belirleyen temel bir eksendir. Çalışma hayatının değişip dönüşmesi aile kurumunun da değişim serüvenini belirlemektedir. "İş ailenin güvencesidir" düsturu yaşanan değişimle alternatifsiz bir var olma aracı olmuştur. Aile işin gölgesinde kalan, işe göre düzenlenebilen bir kurum haline gelmiştir.

ILO genel direktörü Guy Ryder'in 2017 için yaptığı öngörülerde belirsizlik ve işsizlik arasında kurduğu bağlantı konunun pratikte de önemli olduğuna işaret etmektedir.

> "Önceki seneye göre işsizlikte artış olacağı, küresel ölçekte işsizlikte bir artış olacağı, işsizlik oranının 3.4 milyon bir artışla 2017 yılında 198 milyon olacağı beklenmektedir. Nicel duruma baktığımızda işlerin kalitesini değerlendirmemiz gerekiyor ve bu noktada kırılgan istihdamdan söz ediliyor. Kırılgan istihdam ne demek? İnsanlar bağımsız çalışıyorlar, serbest çalışıyorlar ya da aile destekli işler yürütüyorlar. Bu insanlara baktığınızda kırılganlık giderek artmış durumda ve durduramadık. Hala çalışanların %29'u yoksul yaşam sürüyor. Bu süreçte belirsizlik devam ediyor, çok sık duyduğum bir söz var Davos'ta oturumlarda: herkes belirsizlik diyor! Amerika'da Avrupa'da politik belirsizlik ekonomiyi etkiliyor ve yatırımları da etkiliyor. Şirketler geleceğe yönelik bir adım atamıyorlar çünkü politik bir belirsizlik var. Küresel belirsizlik etkili (Bloomberght, 20 Ocak 2017).

Bunu jeopolitik belirsizliklere dikkat çekerek destekleyen Ernst and Young Küresel Piyasalar Başkanı Uschi Schreiber "terör saldırıları çok fazla jeopolitik belirsizlikler ortaya çıkarmakta" (Bloomberght, 17 Ocak 2017) açıklamasını yapmıştır. Yapılan bu açıklamaların ortak noktası "belirsizlik" olmaktadır. Küreselleşen bu belirsizlik ve tehlikeler Beck ve Giddens'ın insan ilişkilerinin nasıl sosyal tehlikeler üretilerek yerinden çıkarılma, süreksizlikler ile değiştiğini

hatırlatmaktadır. Yeni kapitalizmin esneklik üzerinden ürettiği istihdam ilişkilerinde özellikle belirli bir işverenin olmaması ya da gözükmemesi, işin yaşam boyu algılanmaması, belirsizlik ve istikrarsızlığı daha doğrusu risk algısını yükseltmektedir. İstikrarsızlık, çalışanlar için hissedilen yüksek güvencesizliğin yanı sıra endişenin de kaynağıdır. Geleceğe dönük bir kaygı olan endişe, genelde sürekli risk ortamında hissedilmektedir. İş endişesi (apprehension), kişinin özsaygısını azaltmakta, aileler bölünmekte, cemaat yapıları parçalanmakta, işyerlerinin kimyası değişmektedir (Sennett, 2008:101-102). Modernliğin sonuçlarından olan bireycilik çalışmanın işlevlerini değiştirmiştir. Artık "çalışmanın 'toplumsal bağ', 'toplumsal uzlaşma', 'bütünleşme', 'toplumsallaşma', 'bireysel kimlik' ve 'anlam' kaynağı olarak 'yeri doldurulamaz', 'vazgeçilemez' işlevlerinden hiçbiri yerine getirilememektedir. Dönem, saat ve ücretleri değişken, geçici, esnek, kesintili hale gelen çalışma artık bir kolektifle bütünleşememekte, günlük, haftalık, yıllık zamanı ve yaşamın dönemlerini yapılaştırmayı sürdürememekte, herkesin yaşam projesini üzerine inşa ettiği kaide olmaktan çıkmaktadır" (Gorz, 2001: 83). Çalışanların devamlı yer değiştirmesi iş yerinde istişare ve iş arkadaşlıklarını etkilemektedir. Örneğin bir kurumda çalışan temizlik elemanları her hafta ya da her ay farklı bir binada çalışıyor. İş arkadaşları da bu değişimle her rotasyonda farklı oluyor. Dolayısıyla kurulan toplumsal ilişkiler devamlı yeniden başlama sürecine giriyor. İş alanlarının toplumsal süreçleri parçalamasına rağmen,

> "Gerçekten artan işsizlik ve sosyal güvenceden mahrumiyetin geniş kitleleri korunaksız bırakması, aşırı bireycilik ve parçalanma, değer kayması, kaygı, tedirginlik, gerginlik, huzursuzluk, stres ve bireysel/toplumsal şizofreni, ekolojik yıkım, birey/toplum için koşulların daha da kötüleştiğini/kötüleşeceğini göstermektedir. Bir başka deyişle, yeni kapitalizm, genel olarak toplumu gerçek anlamda bir "risk toplumu"na dönüştürmekte ve riski küresel ölçekte yaygınlaştırmaktadır. Geleneksel sanayi toplumunda Fordizmle birlikte bir rutin vardı. Bu rutin işçileri aptallaştırıyordu ama güven ve düzen duygusu da vardı. Fordist düzende çalışan baba Enrico'nun hayatı rutindi fakat güvenliydi. Sendikaların desteği de

> iş garantisini sağlıyordu. Fakat oğlu Rico esnek sistemle babasının geçirdiği güvenli, düzenli çalışma hayatına sahip olamadı. Kısa vadeli, geçici hedeflerle yaşayan, aile yaşantısının da istikrarlı olmadığı, her an değişime hazırlıklı olma beklentisi ile tedirgin bir hayat yaşamaktadır." (Aytaç, 2008:194-195)

Bu çalışma koşulları çalışanların mesleki kimliklerini zayıflatmaktadır. "Geç ve yeni kapitalizmde emeği karakterize eden parçalanma, heterojenleşme, standartsızlaşma, bireyselleşme, geçicileşme, "esnekleşme", iş için rekabet vb. şeyleri kısaca söylersek prekarizasyonun kolektif bir öznenin kurulmasını şimdiye kadar olduğundan daha zorlaştırdığı aşikârdır" (Bora & Erdoğan, 2011: 38). Bu kurulamayan kolektif özne şu anki dünyamızda iş bulamamaktan, iş kaybetmekten, bulunduğumuz mevkiinin bir üstüne çıkamamaktan, gelecekten, hastalanmaktan ve işi aksatmaktan, başaramamaktan büyük bir korku ve endişe duymaktadır. Belirsizlik ile kavramsallaştırılan bu süreçler hem kendi başına bir risk unsurudur hem de çeşitli riskler yaratmaktadır. İşin sosyal deneyimleri garanti ettiği, içsel istikrar sağladığı insanların birinci elden deneyimlediği bir toplumsal gerçeklik olarak insanlara aile ve işin bugün modernlikten bize kalan iki emniyet biçimi olduğu fikrinin artık geçerli olmadığı, ücretli emeğin yaygınlaşmasına bağlı olarak çalışma kültürlerinin de değişmesiyle yaşam tarzının değiştiği, (Beck, 2014: 211) ailenin ve sosyal hayatın işe bağlı olarak kurgulandığı görülmektedir. Konuya paralel olarak yaptığımız araştırmada da Konya'ya gelişin sebebinin iş olması, ailelerine yakın yerde çalışma düşüncesinin zayıfladığı görülebiliyor. Diğer yandan araştırmada evli insanların risk alma potansiyelinin daha zayıf çıkması bu değerlendirmeyi de desteklemektedir. Ailesi olduğu için işe bağlı hareket etme, bazı şartları kabullenme ve iş kaybını göze alamama bunun göstergeleri olmaktadır.

2.2. Emek Piyasasında Belirsizliklerin ve Risklerin İnşası

Yukarıda ifade ettiğimiz gibi bugün bize kalan iki emniyet biçiminden biri olan "iş" kendi doğal tehlikelerinden daha farklı bir alan olmaya başlamıştır. İş hayatı artık karar alıcı aktörler tarafından belirsizliklerin ve risklerin inşa edildiği çarpıcı bir alan olmak üzere sosyal risklerin en fazla görüldüğü alanlardandır. Örneğin iş kıtlığı

eskiden gerçek bir sorunsa şimdi iş kıtlığı karar alıcılar ve sistem üzerinden üretilmektedir. Neo-liberal politikalar, rasyonelleşme, esnek çalışma sistemi, vasıflılık-vasıfsızlık durumu risklerin inşasında merkezi bir rol oynamakta.

> "Neo-liberalizm kuramsal olarak belirsizliği yücelten ve onu girişimci bireyin vazgeçilmez parçası kılan bir anlayış üzerine kuruludur. Neo-liberal düşünce ve pratikler belirsizliği bir varsayım olarak almanın ötesinde, onun keşfedilmesine, üretilmesine ve buna uygun tekniklerin icat edilmesine yaslanırlar. 1930'larda bir düşünce olarak ortaya çıkan neo-liberalizm, belirsizliği insan eyleminin içkin bir yönü olarak görerek onu vazgeçilmezleştirmiştir. Bu yönüyle belirsizlik bireyin kaçınması gereken bir şey olmadığı gibi, eylem imkânlarını artıran pozitif bir unsur olarak görülmüştür. Belirsizlik kavramı erken neo-liberal düşünceler bağlamında, doğrudan piyasa ve sermaye ile bağlantılı olarak kavranmıştır. Bu kavrama biçimi daha sonra da ifadesini bulacaktır. Risk kavramından belirsizliğe bu büyük geri çekiliş, sosyal sorunu düşünme biçimini ve buna tekabül eden teknikleri de derinden dönüştürmüştür" (Yılmaz, 2011, 13-4).

Neo-liberalizmin temellerinde, insanın refahının özel mülkiyet, serbest piyasa ve serbest ticaretle olacağı, bireysel ve toplumsal ideallerin dizginsiz piyasa ile gerçekleşeceği ve bu yüzden kamu mallarının ve hizmetlerinin özelleştirilmesi, ticaret düzenlemelerinin tamamen piyasaya bırakılması ve yabancı yatırımlara yönelik her türlü engelin kaldırılması, hatta piyasaya açılmamış yerleri de devletin politik-yasal, kurumsal düzenlemelerle açması vardır. Neo-liberalizm ekonomi dâhil tüm yaşamın hatta gündelik yaşamın bir meta haline gelmesini amaçlamaktadır. Metalaşma mülkiyet haklarının, sosyal ilişkilerin ve şeylerin belirli bir yasal sözleşme ile ticarileştirilmesi sürecidir. En önemli vurgu bireyin kendi saadetinin ve eyleminin sorumlusu olduğu, bireysel başarı ve başarısızlığın bireyin çabasıyla ilişkilendirilmesidir. Örneğin Thatcher bireysel özgürlüğe yaptığı vurgu ile bireyciliği güçlendirmiş, toplumsal dayanışmayı çözmüş, Birleşik Krallık'ta neo-liberalizmin temellerini atmıştır. Dayanışmanın sarsılmasıyla sendikalar güçlerini

kaybetmiş, işçi hareketleri ve kentsel hareketler bastırılmıştır. Kamu yatırımlarının özelleştirilmesi, girişimciliğin pekiştirilmesi ve yabancı sermaye akışını hızlandırması refah devleti politikalarını bitirmiştir. Thatcher'ın "toplum yoktur yalnızca bireyler vardır" sözü en iyi şekilde ifade etmektedir (Çelik, 2012:188-191). Bu neo-liberal politika bugün risk toplumunun üretilmesinde temel rolü oynamaktadır. Neo-liberalizmin bu politikaları modernliğin getirdiği bireycilikle örtüşmektedir ve bu kapitalizmin işleyişinde önemli bir kolaylaştırıcıdır. Karar alıcılar bu politikaları sosyal aktörlere isnat ederler. Dolayısıyla sistemsel bir risk üretimi de mevcuttur. Birey tek başına her şeyle mücadele etmek zorundadır.

Bu politikalarla inşa edilen en büyük sosyal ve ekonomik risk çalışma alanlarında emeğin görünürlüğünü ve insanların iş güvencesini kaybetmesi olmuştur. Neo-liberalizmin yeni yorumlarından olan faydacılık teorisi tüketimi öne çıkarmıştır. Rasyonel hesap yapabilen bir birey tercihleriyle de maksimum fayda sağlayıp minimum çile çekebilir. Böylece tüketici egemenliğinin de ortaya çıkmasını sağlayan bu durum emek-değeri görünmez kılmaya başlamıştır. Böylece artık metanın ye da pek çok şeyin değerini emek değil ihtiyaçlarımız ve daha sonrasında güç (alım)tatmini belirlemeye başlıyor. Böylece kent alanlarında, gündelik yaşamda bu tüketimin ve güç gösterisinin öne çıkması üretimi başka yerlere kaydırmış, emeği de görünmez kılmıştır (Üçoğlu, 2015: 35-36). Nitekim sanayi alanlarının kent alanlarının dışına itilmesi de bunun bir sonucudur. Neo-liberalizmin emek gücü piyasasını düzenlemesi bu alandaki risklerin inşa edilmesini getirmektedir. Tüketim sınıfsal ve gösterişli bir güç halini alınca metanın üretim süreci daha da kaybolur. Dolayısıyla emek sömürüsü, işçi kitlelerin sorunları da görünmez olur. Sınıfsal hâkimiyeti sürdüren bu durum rekabeti de artırır ve emek gücü kıtlığı başlar ve sonra iş güvencesi de ortadan kalkar. Kitle sessizce işlemez duruma getirilirken eğitim kurumları, çalışma kurumları ve kültürel kurumlar ise bireyin başarısının kendinden kaynakladığını söyler. İkiyüzlü bir ilişki vardır (Bourdieu, 1998). Kolektif bir bütünün parçası olan ya da olmayan bireylerin karşı karşıya kaldığı bu düzen azami faydayı gözeten rasyonelleşme ile şekillenmektedir. Bütün

> "…rasyonelleşme önlemleri, tam da bununla bağlantılı düzen şemasının temel ilkelerini hedef alıyor: iş saatlerinin ve yerlerinin

> esnekleşmesi, iş ile iş olmayan arasındaki sınırları bulanıklaştırıyor: mikro-elektronik sayesinde departman, işletme ve tüketicilerin üretim sektörlerini aşarak birbirleriyle yeni ağlar kurması mümkün oluyor: ama bununla beraber, istihdam sisteminin şimdiye kadarki hukuki ve sosyal öncülleri 'devre dışı bırakılarak modernleştiriliyor': kitlesel işsizlik, yeni çoğullaşmış yetersiz istihdam biçimleri halinde, bununla bağlantılı bütün risk ve fırsatlarıyla birlikte istihdam sistemine entegre ediliyor" (Beck, 2014:15).

Bütün bunların karşısında bireyin kolektif bir öznenin parçası olma durumu ise imkânsızlaşıyor. Vasıflı ve vasıfsız çalışan ayrımının her geçen gün artması ve vasıflılar arasında da bir ayrılmanın başlamasını riskin sistem tarafından inşa edildiğini göstermektedir. Toplumsal değişimi getiren bu durum sınıfsal ayrımları daha da güçlendirir. Hatta

> "sınıflı toplum ile risk toplumu arasında çok geniş örtüşme alanları vardır. Servet tepede birikir, risklerse dipte. O bakımdan riskler sınıflı toplumu ortadan kaldırmaz, aksine güçlendirir. Yoksulluk, güvenlikten yoksun olmayı ve sakınılması elzem olan risk bolluğunu kendisine çeker. Buna karşılık (gelir, güç ya da eğitim bakımından) zenginler, risk karşısında güvenlik ve risk muafiyetini satın alabilirler. O bakımdan riskler sınıflı toplumu ortadan kaldırmaz, aksine güçlendirir. İşsiz kalma riski vasıfsız işçiler arasında vasıflılara nazaran çok daha yüksektir" (Beck, 2014: 47).

Bugün sınıf yapısındaki değişimlerle akışkanlıklar ve tahribatlar sonucu risk dağılımı da değişmiştir. Örneğin Türkiye Çalışma Bakanının yaptığı bir açıklamada, "nitelikli ve bilgisini güncelleyen bir çalışan" istediklerini (Habertürk, Haziran 2017) ifade etmesi artık vasıflılar arasında da bir ayıklamaya gidileceğini, kendisini yenilemeyen ve güncellemeyen vasıflıların da sistem dışı kalacağını göstermektedir. Yani riskler sadece vasıfsız, zayıf veya yoksulları değil, bugün vasıflıları da kapsamaya doğru bir yayılma göstermektedir. Neo-liberalizm ise tam da burada

kendini eğitimle insanlara kabul ettirmektedir. “Çocuklar, istihdam edilmelerini sağlayacak bir eğitim almalı ve özel bir beceri geliştirmelidir. Bugün de insanların aradığı zırh bu; ama yine bağlam değişmiş durumdadır. ‘Beceri Toplumu’nda işsizlikle karşı karşıya olanların pek çoğu eğitimli ve vasıflı; ama istedikleri işler, dünyanın vasıflı emeğin daha ucuz olduğu yerlere göç etti. Yani artık tamamen başka türden vasıflara ihtiyaç duyuluyor” (Sennett, 2015: 63-64). Sistem bir yandan “eğitimle rekabete hazırlanın” derken bir yandan da üretim alanındaki istihdam sağlayıcılarının kaçışını teşvik etmektedir. Bu değişim teknik olarak hesaplanabilir riskler arasında değildir. Bu hem bir rasyonel seçimin sonucu hem de sistemsel olarak karar vericilerin oluşturduğu bir belirsizlik ve risktir. Birey tek başına bırakılırken piyasa dizginsiz bir şekilde hareket etmektedir. Bireyden son aşamada şu beklenmektedir: “herkes kendi kendisinin menajeri olmalıdır. Menajerden çözmesi değil, ‘idare etmesi’ bekleniyordur. Sorunu birlikte yaşanabilir kılmalı, ‘düzenlemeli,’ uydurmalıdır. ‘Performans’ın, çağın ve ‘iş kültürünün’ moda sözcüklerinden olması boşuna değildir hem etkinlik hem de temsil ve gösteri anlamına gelir ve bu performans vasıflı yani ‘beyaz yakalı işsizlerden’ beklenmektedir” (Bora & Erdoğan, 2011: 25). Bu durum bütün insanlarda işe yaramazlık korkusu yaratmıştır. Bu korku bulaşıcı bir hastalık gibi çalışan bütün insanlara yayılmaktadır. Öğrencilerin okumakta olduğu lisans programının yanına başka yan dallar katması, dil kurslarının dolup taşması, meslekî alanda çeşitli kurslar ve son yıllarda hızla yayılan inovasyon programları ve verilen sertifikalar bu korkunun tezahürüdür. İnsanlar kendini sürekli yeni bilgi ve eğitimlerle donatmakta ve hâlâ işsiz kalma korkusuyla yaşamaktadırlar. Bu işe yaramama korkusunun başında küreselleşen emek ve makineleşmenin ilerlemesi gelmektedir. Küreselleşme sadece üretilen metaları değil insanları da yerinden etmektedir. Böylece insanların mekânsal süreklilikleri azaldı ve bütün değişkenler hareketli hale geldi. Her şeyin hızlanmasıyla yer değiştirme de büyük bir hız kazandı. Çalışma için insanlar kendi yerlerinden çok daha uzak bir yere kolaylıkla gidebilmeye başladı. Küreselleşme, çalışmanın da doğasında değişiklik yaparak onun hareketli bir hal almasını sağladı. Meslekler artık hareketli bir çalışmayı gerektirmekte, sanayi işçisinden doktoruna, akademisyeninden mühendisine kadar çalışan herkes kendi alanından başka alanlara belli aralıklarla veya belli dönemlerde hareket etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu

noktada işe yaramazlık riski, sistem teorisinin yaklaşımıyla risklerin toplumsal olarak kararlara ve karar vericilere isnat edilmesi perspektifi karşımıza çıkmaktadır.

Şu anki mevcut iki sistem yani standartlaştırılmış tam istihdam sistemi ve esnekleşmiş yarı zamanlı istihdam sistemi toplumlarda belirsizliklerin ve risklerin inşasında belirleyici olmaktadır. "Kapitalist ekonomide tam istihdam koşulları nadiren mümkündür. Kronik işsizlik içindeki bir grubun, yani sanayi 'yedek ordu'sunun varlığı kapitalizm için bir zarurettir" (Giddens, 2010: 105). Geçicilik bu zarureti doğurmuştur. Standartlaştırılmış tam istihdam sistemine zıt olarak modernliğin başka bir yönü olan esnek çalışma sistemi bugün belirsizlik ve risklerin inşasında merkezdedir. Fakat esnek çalışma sistemi pek çok ülke gibi Türkiye'de henüz düşük seviyededir. Eski çalışma bakanı Müezzinoğlu'nun yaptığı açıklamada görüldüğü gibi esnek çalışmanın henüz altyapısı oluşturulmadığı için resmi bir rakam da verilememekte, fakat yeni istihdam seferberliğinde artık esnek çalışmaya geçileceğinin işaretleri verilmektedir (Habertürk, Haziran 2017).

Ömür boyu tam zamanlı iş hem işyeri hem de bireysel yaşamımızın bütün ömründe standart durumu belli etmekteydi. Bu durumda işi olan ve işi olmayan arasında hem mekân hem zaman bağlamında net bir ayrım varken aynı zamanda sosyal hayatta statüleri de net şekilde belirliyordu. Bu her iki durum içinde nasıl hareket edileceğini toplum üyelerine söylüyordu. Şimdi ise Beck'in bahsettiği otomasyon sistemi ile tam zamanlı istihdam yumuşamış, iş hukuku, işyeri ve çalışma süresi esnekleşmiş ve iş ile iş-olmayan arasındaki sınırlar akışkanlaşmıştır (Beck, 2014: 214). Dolayısıyla biyografik olarak yaşamımız da akışkanlaşmıştır. İş durumunun akışkanlaşması toplumsal statülerimizi de belirsizleştirmiştir. Bu da yeni bazı toplumsal riskleri beraberinde getirmektedir.

Esnek çalışma tartışmalarında çalışmanın değişen biçimiyle ilgili sorunlar da gün yüzüne çıkmaktadır. İş yerinde bulunma kurallarının gevşetilmesi, dönüştürülmesi, şubelerin ve ekiplerin başka yerlerde parçalı şekilde oluşturulması çalışanı ve ailesini, genel olarak da sosyal bağlarını değiştirmektedir. Bu şubelerde çalışanların da belli zaman aralığında sürekli şubeler arasında yerlerinin değiştirilmesi önemli bir iş hareketliliğidir. Örneğin bugün her mahallede şubesi olan

küçük ve çok zincirli marketlerde çalışanlar belli aralıklarla değişmektedir. Beck'in bunlar için tespit ettiği sonuç ise toplumsal emek ile üretim süreçleri arasındaki bağın gevşeyerek, "aynı yerde birlikte çalışmak" fikri (Beck, 2014: 215) dolayısıyla aynı yerde uzun süre çalışma sonucu oluşan uzun insan ilişkileri oluşmaması, kısa süreli iş ilişkileri sonucu çalışan kişilere uzun vadede eskisi gibi toplumsal ilişki vaat etmemesidir. Burada esnek çalışma biçiminin bir belirsizlik sorunsalı oluşturarak esnekleşmenin nereye kadar varacağı sorusudur. Çalışma süresinin bölünmesi ve bütün bir sistemin esnekleşmesi ise bizim her şeyi baştan yeniden bölüşmemizi öngörmektedir. Öncelikle işsizlik, sonrasında ise gelir, kariyer ve statüler ile en nihayetinde riskler bölüşülmektedir.

"Çalışanların işleri üzerinde egemenlik kazanmaları, ücretli emeğin mekânsal esnekliği sayesinde işin fiziksel ve ruhsal sağlık açısından yarattığı risklerin özelleştirilmesiyle birleştirilebilir" (Beck, 2014: 216). Burada, şu an pek çok işyerinde uygulanmaya konulan "performansa yönelik maaş" sisteminin çalışanlar için hayatında hem bireysel hem toplumsal bir risk yarattığını da görmekteyiz. Performans bireyin göstereceği çabadır, kurallara uyma ve işte gösterdiği niteliktir. Bunu gösteremediği ya da gösteremeyeceği zamanlar çalışan için risktir. Böyle bir düzende sistemde işsizlik azalabilir ama genelleşmiş riskli yeni düşük istihdam biçimlerinde yeniden ortaya çıkar. Tüm bunlar avantajlarla dezavantajların ayrılmaz bir şekilde iç içe geçtiği muğlâk ve çelişkili bir gelişmenin yaşandığını gösterir. Bu gelişmenin geniş kapsamlı sonuçları ve riskleri ne siyasi bilinç ne de eylem açısından hesaplanamaz. Risk toplumunun düşük istihdam sisteminden bahsederken kastedilen tam da budur (Beck, 2014:217). Çalışma alanlarında inşa edilen bu riskler karşısında insanların kendini nasıl koruyacağı ya da bunlarla nasıl baş edeceği noktası ise büyük bir zorluk çıkarmaktadır. "Belirsizlikle kendini kolektif bir bütünün parçası olarak hisseden ve onun sonuçları karşısında kolektif güvencelere sahip birer özne olarak mı, yoksa onunla tek başına karşılaşan ve ne yaparsa yapsın onun ortaya koyacağı sonuçları etkileme ve ona kendini hazırlama kudretinden yoksun bireyler olarak mı ilişki kuruyoruz? Gelecekle ve belirsizlikle bu yeni türde ilişki kurma biçiminin emeğin dünyasıyla ve sosyal sorunun inşasıyla nasıl bir ilişkisi var?" (Yılmaz, 2011: 17). Bu sorular bu tartışmalar etrafında şekillenirken toplumların kültürleri de

devreye girmektedir. Özellikle modernliğin sonuçlarında gördüğümüz yükselen bireyciliğin pek çok kültürle teması bu noktada belirleyici olabilmektedir. Bu noktada "Castel'in dayanışmaya yaptığı vurgu Durkheim'ın toplum merkezli sosyolojisine de bir vurgudur. İşsizliğe, anlam kaybına ve 'toplumsal'ın kaybına çareyi sosyal devletin ve dayanışmanın yeniden icadının derdindedir, kâr amaçlı olmayan sosyal çalışmanın ücretli hale getirilmesine, Ulrich Beck benzer bir tasarımı 'yurttaş çalışması/emeği' kavramıyla arar. Sosyal ilişkilerin yeniden üretiminde önem taşıyan etkinliklerin gönüllülük temelinde örgütlenmesi tasarımıdır bu: eğitim işi/emeği, bakım işi/emeği, rejenerasyon işi/emeği…" (Bora & Erdoğan, 2011: 34). Bütün bu kavramsallaştırmaların ise kendi kültürlerinin gözlemi ve genelleştirmesine dayandığı gerçeğini de hatırlamamız gerektiğini belirtmek gerekmektedir. Çünkü sosyal bir ilişki olarak çalışma deneyimini farklılaştıran en önemli unsur kültürler olmaktadır. Örneğin "Geert Hofstede'in kültürlerarası çalışma davranışlarını ortaya koyduğu araştırmasında ulusal kültürlerin beş boyutu vardır: güç mesafesi (daha güçsüz olanların eşitsizliği ne derece kabul ettikleri), belirsizlikten kaçınma (belirsizliğe tahammül), bireysellik/kolektivizm (grup bağlarının sağlamlığı), erkeksilik/kadınsılık (kendine güven ve başarıya karşın yardımseverlik ve iş birliği) ve uzun vadeli/ kısa vadeli yönelim. Hofstede, örneğin Amerika Birleşik Devletleri ve Britanya'da bireyciliğin yüksek olduğunu, Yunanistan ve Portekizde ise belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğunu söyler ve kültürel çalışma eğilimleriyle karşılaştırır. Örneğin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkelerde çalışma daha fazla hiyerarşiktir, bireysel ülkelerde bireysel ödüllendirmeler daha önemlidir ve kolektif ülkelerde ise işçi sendikaları daha güçlüdür" (Budd, 2016: 227-8). Görülüyor ki belirsizlik ve risklerin görüldüğü yerlerin toplumsal yapısı önemli bir faktördür.

2.2.1. Belirsizlik ve Risk Olarak Çalışmanın Esnekleşmesi

Sosyal belirsizliğin ve risklerin toplumsal inşasında çalışmanın metalaşması öne çıkmaktadır. Tarihsel olarak özellikle sanayi öncesi ve sonrası yaşanan değişimler çalışmanın kavramsal çerçevesini değiştirmiştir. Vesayet altında çalışma kültüründen sonra sözleşmeli çalışmaya geçilmesi hem çalışma kavramını

değiştirmiş ve genel olarak da çalışan insanın bireysel ve toplumsal hayatını değiştirmiştir. Öncelikle,

> "sanayi sonrası istihdama serbest erişimin kurumsallaşması önemli bir hukuki devrim olmuştur. Meslek örgütlenmelerinin yüzlerce yıllık biçimlerini parçalamış ve zorunlu çalışmayı barbarca bir kalıntı haline getirmiştir. Ücretli emeğin ortaya çıkışını tam olarak sağlayan bu durum sosyal sorunun yeniden ortaya konmasını sağlar: vesayet altında ücretli emek boğulmaktadır. Sözleşme rejimi koşullarında ücretli emek yaygınlaşır, fakat paradoksal olarak işçiler serbest kalırlarken durumları kırılganlaşır. Başlangıçta vesayet ve kısıtlamalar vardı. Mutlakiyetçi devlet ile geleneksel meslek örgütlenmesi bu kısıtlamaların varlığını sürdürmesi için el birliği ediyordu. Sonunda-18.yüzyılın sonunda- Aydınlanmacıların biçimlendirdiği liberal yönetimsellik ilkesinin politik devrim aracılığıyla fiilen dayattığı sözleşmeler ve girişim özgürlüğü ortaya çıktı" (Castel, 2017: 37-38).

Merkantilist kapitalizmde çalışma, elinde bir iş yapıp onu pazara çıkarıp satma biçimindeyken, sanayi kapitalizmi ile emeğini yanında taşıyıp emeğini satma biçimine geçti. Fordizm satılık emeği sağlayan en önemli sistem oldu. Ellerinde emeği olan işçiler artık çalışarak ürettikleri metaları değil, doğrudan emeğini satmaktadır. Çalışma kültüründe ise bu değişen emek sürecinin tarihi çok önemlidir. Çünkü bir toplumda yaşanan toplumsal değişimin anlaşılabilmesi çalışmanın değişen bu boyutuna bağlıdır. Bu bağlamda değişen emek sürecinde Marx'ın Kapital'inde temel noktalardan biri emek araçları kadar emek sürecidir ki bu da bu da emeğin metalaşmasına bir başkaldırıdır: "Marx'a göre emeğin bağrında süreç yatar. Nasıl sermaye, dolaşım süreci olarak incelenebiliyorsa, emek de yapma süreci olarak incelenebilir. Ama emek, kullanım değeri yapma sürecidir ve kapitalizmde bunun anlamı başka birisi için meta biçiminde kullanım değeri yapmak demektir" (Harvey, 2010: 133). Marx emek konusunda işçiyi ve kapitalisti şöyle anlatır:

> "İşçi sınıfının bazı katmanlarının emek güçlerinin değerini yani hak ettiğini diğer işçiler gibi alabilmekten alıkoyan bir çaresizlikte görülmektedir. Kapitalist tarafından alınıp kullanılan emeğin, basit emek mi, özgül ağırlığı daha yüksek emek mi olduğu değerlenme süreci açısından en küçük bir önem taşımaz. Ortalama toplumsal emeğe göre daha yüksek, daha karmaşık sayılan emek, kendisi için daha fazla eğitim masrafı yapılmış, üretimi daha fazla emek-zaman almış ve bunun için de basit emek gücünden daha yüksek bir değeri olan bir emek gücünün harcanmasıdır. Bu gücün değeri yüksekse aynı zamanda kendisini daha yüksek bir emekle gösterir ve bu nedenle de aynı süre içinde kendisini görece daha yüksek değerlerde nesnelleştirir" (Marx, 2011: 199).

Nitekim bugün çalışma yaşamında Marx'ın bu tespiti bir sorunla kendini göstermektedir. Kendisine daha fazla eğitim masrafı yapmış çalışmaya hazır bireyler kendisini daha yüksek bir emekle donatılmış saydıkları için gerçekleştirecekleri işin diğerlerine göre daha yüksek bir emekle nesnelleşeceğini düşünürler. Dolayısıyla bugün eğitimli bireylerin işsizlikle karşı karşıya kalması Marx'ın da kapitalde bahsettiği yüksek ve basit emek ayrımına gelip dayanmaktadır. Bugün "işsizlik yoktur iş beğenmeme vardır" gibi bir yorum bu ayrımı taşımaktadır. Diğer yandan yüksek ve basit emek ayrımının bazı çelişkileri de vardır. Bu ayrım pek çok şeye göre değişmekte olup gerçekliğini kaybetmektedir. Nitelikli emeğin ulusal emek toplamı içinde miktar bakımından öyle önemli bir yer tuttuğu sanılmamalıdır. Fakat günümüzde nitelikli emeğe yapılan vurgu aynı zamanda bir toplumsal anlatıyı da simgeleyen niteliksiz emek olgusunu gölgede bırakmaktadır.

Marx çalışma hakkındaki Kapital eserinde emeğin unsurlarına bölümler halinde yer vermiştir. Bu unsurlardan biri de emek araçlarıdır. Çalışma olgusunun da unsurlarından biridir. "Emek araçları, insan emek gücünün geçirmiş olduğu gelişmenin derecesini ölçmekle kalmaz, aynı zamanda, bu emek gücünün hangi toplumsal koşullar altında kullanılmış olduğunu da gösterir" (Marx, 2011:184). David Harvey ise bunu şöyle açıklar: "Emek araçlarımızdaki dönüşümler toplumsal ilişkilerimizi etkiler, toplumsal ilişkilerimiz de bu araçların dönüşümlerini etkiler;

toplumsal ilişkilerimiz değiştiğinde teknolojimiz de değişir, teknolojimiz değiştiğinde de toplumsal ilişkilerimiz değişir" (Harvey, 2010: 132). Makineleşme bugün yerini bilişim teknolojisine bırakmaya başlamıştır. Bilgisayarlar kapitalist toplumun sanallaşmasını, hem de üretimin ve tüketimin sanallaşmasını sağlamıştır. Bugün kapitalizm sanal ortamda büyümekte ve başkalaşmaktadır. Ortada somut olarak görülmeyen para sanal ortamdadır ve bu para daha da büyümektedir. Bilişim teknolojisine geçişle birlikte seçicilik daha da artmış, çalışma uzmanlık gerektiren bir hal almıştır. Günümüzde bütün meslekler uzmanlık istemekte, yeni uzman sınıfını oluşturan meslekler de çıkmaktadır. "Bilgi toplumunda çalışmanın anlamı ve içeriğinin ciddi değişimlere uğradığı kesindir. İşgücü sanayi devriminden bu yana, teknolojideki gelişmeler eşliğinde önce makineleşme, sonra bilimsel yönetim ilkelerinin geçerli olduğu Taylorizm, daha sonra Fordizm evrelerini geçirmiş ve nihayet bugün esnek çalışma dönemiyle karşı karşıya kalmıştır. Esneklik kavramı kendini ağırlıklı olarak üretim biçimlerinde ve çalışma zamanlarında göstermiştir (Keser, 2002: 202).

Özetle metalaşan emeğin daha da değersizleşmesi, parçalanması, çözülmesi bu alınıp satılan emeğin Fordizmle başlayan neo-liberal sistemle devam eden bir süreci vardır. Geçici ve esnek çalışma biçimi bu sürecin çıkardığı en önemli sorunlardan olmuştur. Geçici ve esnek çalışma kültürü ise belirsizlik ve risklerin inşasında yeni bir toplumsal süreci ortaya çıkarır. Bu süreç Zinn'in tablolaştırdığı risk anlatısında, toplumsal dönüşüm olarak gerçek tehditlerin sosyokültürel sınırlarda riske dönüşmesi yani kültürel teoriye karşılık gelmektedir (Zinn, 2008:8). Geçici ve esnek çalışma bizim sosyo-kültürel sınırlarımız içinde toplumsal bir tehdit oluşturmaktadır. Geçicilik kavramı belirsizliği oluşturan temel parametrelerden biridir. Geçici olan şey demek bir sonraki şeyin tanımlanamaması demektir. Bu da güvensizlik ve kayıtsızlığı getirmektedir. Örneğin, Fordizmde emeğin organizasyonu bakımından iki önemli özellik vardır. Bunlardan birincisi amaçların basitleştirilmesi, yani becerili amaçların, becerisiz olanlardan tam ve kesin biçimde ayrılmasıdır. Böylece işçi sınıfı sayıları az olup becerili işleri yapanlarla, sayıları çok ama becerisiz işleri yapanlar olarak ikiye ayrılır. İkinci özellik ise, emek gücünün organik bir bütün durumuna geçmesi yani "kolektif emeğin" yaratılmasıdır" (Belek, 1999: 62). Emeğin

metalaşması ile becerilerde de farklı farklı değerler aranır olmuş ve çalışanlar arasında becerikli (vasıflı), beceriksiz (vasıfsız) sınıflaması yapılmaya başlanmıştır. Amerikanizm ve Fordizmin yarattığı yeni işçi tipinin cinselliğe, aileye, ahlâkî baskı biçimlerine, tüketim deliliğine, devlet politikalarına, iyi yurttaş olmaya ilişkin sorunları hep yeni tür çalışmayla ve geçici, sözleşmeli bir çalışma hayatına uygun bir işçi tipi yaratma çabasıyla ilintilidir (Harvey, 2010: 148). Fordizmden sonra esnek üretim aynı zamanda esnek çalışmanın yolunu açmasıyla kişiler arası etkileşimi değiştirmiştir. "Çalışanlar sadakatleri karşılığında ödüllendirilmeyi ve uzun vadeli olarak kendilerine göz kulak olunmayı beklerlerdi fakat günlük çabalarının açık bir biçimde belirli karşılıklarla nasıl bağlantılı olduğuyla daha az ilgilenirlerdi. Çalışanlar örgütleriyle duygusal bağlar geliştirir ve söz konusu örgüt için çalışmaktan gurur duyarlardı" (Budd, 2016: 222-3). Rasyonelleşme bütün iş alanlarını düzenlemeye başlayınca çalışanların işverenleriyle, işiyle derinleştirebildikleri bağlar zayıfladı. Fordizm sonrası yeni dönemde, üretimin daha az zamanda, daha az miktarda ve daha düşük maliyetle yapılacak şekilde yeniden tasarlandığını görmekteyiz. Büyümenin niceliksel ve maddi olandan "niteliksel" ve "maddi olmayan" dönüşümünü gerektiren bu yeni dönemde, Gorz, ürünlerin kendilerini imge, yenilik ve sembolik değerleriyle dayatması gerektiğini ifade etmektedir (Gorz, 2001: 44).

Post-Fordist çalışma yapısıyla işçiler özgürlük mü kazandı yoksa köle haline mi geldiler? Bu en çok şirketlerin, firmaların, fabrikaların çalışma şartları, sözleşmeleri, çalıştıkları zaman-mekân ilişkisi üzerinden tartışmalar başlatmaktadır. Çalışma denilen eylem aslında özgürlüğün başka bir anlamını taşıyordu. Çalışan insan dışarıya açılmakta, başkalarına bağımlılıktan kurtulmaktaydı. Fakat çalışma yani dışarıya açılma anlamını taşıyan bu eylemin sonuç olarak getirdiği hayat fazla bir şey değiştirmedi. Bulunduğu, bağlı olduğu alandan çıktı yine başka bir alana bağımlı oldu. Bu bağımlılık insana eskisinden daha fazla özgürlüğünü kaybettirdi. Fabrikalar, firmalar çalışanı kendine bağladı ve ona bütün değerlerini aşıladı. Firmalar kendi kimliklerini tamamen işçiye giydirirken onu şirketin üyesi haline getirdi. Çünkü firma bütün aidiyetlerinin orada hissedilmesini istemiştir. Dolayısıyla riskleri de paylaşmış olacaklardır. Çalışan işçi post-Fordizm ilkelerinin içinde sıkışıp

kalmış, her türlü baskının yumuşatılmasını kabul etmeye hazır olmaktadır. Post-Fordizm, Fordizmin katı ilkelerinden kurtarır gibi gözükse de aslında yumuşatılmış olarak işçiye kolaylık sağlamış gözükerek bu katı ilkelerin zorunluluğunu doğalmış gibi gösterir. Bu nedenle "eski vahşi kapitalizmle geç kapitalizmin ortak özelliği hala emek rejiminin esnekleşmesi, çok standartlı hale gelmesi ve hukuksuzlaşmasıdır. Sendikalı işçiliğinin on dokuzuncu yüzyıl öncesinin zümrelerine benzer bir tabana daralıp, bunun dışındaki çok daha yaygın istihdamın 'istisnai', geçici statüler içinde 'idare edişlerle' sürmesi ve 'fazla' durumuna düşmesidir" (Bora & Erdoğan, 2011: 29).

Sonuç olarak "yeni kapitalizm, risk, esneklik, tanımsız işler, yersizlik, seyyaliyet, geçicilik, süreksizlik, yüksek endişe ve kaygı üreterek, bir bakıma farklı bağlamlara içkin esnek siyasetler geliştirerek, eski kapitalizmde olduğu gibi şirket kârlarını arttırmaya yönelir" (Aytaç, 2008: 191). Çalışma o kadar çok uçuculaştırılıp istikrarsızlaştırılmıştır ki, işçiler işin niteliğine bakmamaya başladılar. "Ne iş olursa yaparım" şeklinde bir zihniyete dönüşmesiyle birlikte "İşin önemi yok, yeter ki ay sonunda maaş ödensin"den "maaşın ne kadar olduğunun önemi yok, yeter ki işimiz olsun" a dönüştü. Başka bir deyişle, bir işe sahip olmak ya da sahip olunan işi elde tutmak için her türlü tavize, küçük düşmeye, boyun eğmeye, rekabete ve ihanete hazır olun; zira "işini kaybeden, her şeyi kaybeder" (Gorz, 2001: 82). Bu çalışmayı meta haline getiren bir anlayıştır. Ve en önemlisi bu çalışma denilen metanın kıtlaşması ortaya çıkmaktadır. Bu metanın kıtlaşmasıyla işçiler daha fazla çalışmanın sert koşullarına boyun eğmek zorunda kalmaktadır.

2.3.Modern Belirsizliğin ve Risklerin Başlangıcı: Küresel Piyasa Kıskacında Yeni Türkiye

Küresel kurumların ve sanayi ülkelerinin aldıkları kararların etkisi diğer ülkelerin bütün sanayi ve çalışanlarını etkilemektedir. Türkiye'nin belirsizlik ve risklere açık olması, ortak belirsizlik ve risk özellikleri göstermesi küreselleşmeyle olan ilişkisidir. "IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü, OECD, G7 toplantıları gibi kurumların dünya sisteminin bütününü içine alacak türdeki üst yapılar biçiminde önemli görevler üstlenmişlerdir" (Boratav, 2000: 18). Bunlara ek olarak her yıl

yapılan Davos ekonomik zirvesi bir bütün olarak dünyanın geldiği konumu ve gelecek öngörülerini tartışmaktadır.

Küresel ekonomiye entegrasyon konusunda ise hem olumlu hem olumsuz yönler tartışılmaktadır. Küresel finanslaşmanın olumlu etkileri olduğu ve daha yüksek ekonomik büyüme sağlanarak düşük yoksulluk olacağı vurgulanmaktadır. Finansal anlamda küresel entegrasyonun ülkelerin büyüme performansını etkilediği en önemlisi riskleri yayarak maliyeti düşürmesi, teknoloji transfer etmesi gibi olumlu etkileri olduğu söylenmektedir. Olumsuz etkileri ise krizlere neden olması, ekonomik büyümede istikrasızlık yaratması ve borçlanmayı artırarak rant ekonomisine neden olmasıdır (Sever vd., 2010).

Uluslararası örgütlerin ve küresel entegrasyon hareketliliğinin sanayileşmemiş ülkelere yaptığı sosyal baskı ise fazladır: "post-endüstriyel süreç ile beraber gelişen sanayileşmiş, kapitalist ülke aktivitelerin bu üçüncü dünya ülkelerindeki faaliyetlerinin temel hedefi, milli ekonomileri devletsizleştirmek ve küreselleştirmek yönünde oluşmuş olduğu belirtilebilir. Bu sosyo-kültürel yapılarda klasik toplumsal öze dayalı politika araçları giderek felce uğramakta; siyasi iktidarlar milli ülke bağlamında sosyal ve ekonomik politikaları uygulamada uzaklaşmak zorunda kalabilmektedir" (Boratav, 2000: 19). 1980'li yıllara kadar Türkiye, kendi belirsizlik sürecinde kararlar almaya çalışırken 1980'ler neo-liberalizmle birlikte bu kez batı modernleşmesinin belirsizliğini yaşamaya başlayacaktır. Bu belirsizlikte bu kez ana aktör ekonomi olacaktır ve risk eklenecektir. Bu nedenle 1980'ler ve sonrası ekonomi güdümünde Türkiye toplumunda sınıf ve emeğin belirsizleşmesine bağlı olarak çalışma yaşamı farklı bir toplumsal yapı geliştirecektir. 24 Ocak kararları, IMF ve dünya bankasının verdiği direktifler o günlerin Türkiye toplumunun yönünü belirleyen kararlar olmuştur. Kararlar sonucu Ekonomik, siyasal ve teknolojik alanlardaki değişimle birlikte sınıf yapısı ve oluşumunda da radikal değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlerle bir taraftan işsizlik ve yoksulluk sürekli bir biçimde artış gösterirken diğer taraftan aşırı sağcı eğilimlerin ve ırkçılığın yükselişe geçtiği görülmüştür (Erbaş, 2017:26). Nitekim gelinen son aşamada "Neo-liberalleşme süreci sadece makroekonomik politikaların değiştirilmesi ve devletin işleyişini örgütsel bakımdan yeniden dizayn etmeyi değil, tek tek bireylerin ahlaki

değerlerinin, dünya görüşlerinin dönüşümünü de getiren bir süreç olmuştur. Bu süreçte işçi sınıfında çeşitli bölünmeler sonucu orta sınıfta proleterleşme hareketi görülürken işçi sınıfında da parçalanma olmuş, bu parçalanma ile sosyal bir belirsizlik ortaya çıkmıştır. Orta sınıf eski mensupları ellerindeki sosyal konumlarını kaybetmişlerdir" (Sunar, 2016: 16). Bununla birlikte pek çok meslek itibarını kaybetme riskiyle karşı karşıya gelmişti.[6] Mesleklerin itibarının kaybolması çalışma yaşamını değiştirmekte örneğin kendi mesleğini yapamayan bir kitlenin çıkması bugün Türkiye'nin ciddi problemlerindendir.

> "Aslı Vatansever, üretim süreçleri ve ilişkilerinde yaşanan değişimlerle proleteryanın küçülmesi, toplumsal ve bireysel hayatın her alanında yaşanan 'esnekleşme' ile de giderek artan bir biçimde 'orta sınıf"ın belirsizleşmesi ile Türkiye'de yeni bir ara grubun ortaya çıktığını belirtmektedir. Ona göre yalnızca belirsizlik paydasında birleşmesinden hareketle prekarya olarak adlandırılan ve hem siyasi hem de toplumsal alanda kayıtsızlıkla özdeşleştirilen bu kitlenin daha adil bir toplum tahayyülünü taşıyacak bir siyasi özne haline gelip gelemeyeceği günümüzün temel tartışma konularından biridir" (Sunar, 2016: 16).

Türkiye'nin toplumsal yapısının bugün risk ve belirsizlik kavramlarıyla, teorileriyle okunmasını sağlayan şey ise krizleri nadir yaşamayan bir ülke olmasındandır. Özellikle 2001 krizi riskin telaffuzunu artık zorunlu kılmıştır.

2.3.1. 2001 Krizi ve Riskin Telaffuzu

Türkiye 1994, 1997, 1998 krizlerini yaşamış ve tarihsel olarak kriz ve risklere aşina olmasına rağmen 2001 yılında yaşanan ekonomik krizle *risk'i* daha belirgin

[6] Burada sosyal konumu kaybetme bir sosyal risk oluşturmaktadır. Bununla ilgili yapılan çalışmalar mevcuttur. Kasım Akbaş'ın (2013) "Sınıf ve Orta Sınıf Tartışmaları Arasında Yaldızlı Yakalılar: Avukatlar İşçileşiyor mu?" Praksis, (32, "'Orta' Sınıf?),115-145, "Avukatlık Mesleğinin Ekonomi Politiği - Avukatların Sınıfsal Konumlarındaki Değişim: İstanbul Örneği" (2015), İstanbul: Nota Bene Yay. .Serdal Bahçe (2013) "Orta Sınıf Miti ve Nemesisi," Praksis,("'Orta' Sınıf?), 145-164. Ahmet Haşim Köse ve Ahmet Öncü (2000) "Türkiye'de Mühendis-Mimarlar: Ekonomik Sınıf Konumları ve İdeolojik Oluşumları, Toplum ve Bilim, (85), 36-46. Aslı Vatansever ve Meral Gezici (2014) "Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü, İstanbul: İletişim Yayınevi, beyaz yakalıların konum kayıplarını ele alan çalışmalardır.

şekilde konuşmaya başlamıştır. 2001 krizinde "sosyal patlama riski" tartışmalarına ve kaygılarına sebep olay ise aynı yıllarda Arjantin'de yaşanan kriz ve ardından talan ve yağmalamayı getiren sosyal patlama olmuştur. Akabinde Türkiye'de de sosyal patlama yaşanma riskine ihtimal vermiş olsalar da bu gerçekleşmemiştir. Ama bunun her zaman bir yaşanma riski de taşıdığı kabul edilmiş ve bazı çalışmalar yapılmıştır. Bunların başında Dünya Bankasının çalışmaları gelmektedir. Dünya Bankası uzun süredir yoksulluk üzerine dünyada çalışmalar yaparken yoksulluğun tanımına yeni bir bakış açısı geliştirmiş, "risklere karşı korunmasızlık durumunun yoksulluğun yeni bir göstergesi" (World Bank, 2001b: 135) olduğunu söylemiştir. Türkiye için de 2001 krizine dair yaptıkları çalışmalardan biri "Sosyal Riski Azaltma Projesi/Social Risk Mitigation Project" (SRMP) olmuş ve Dünya Bankası programlarıyla da uyumlu olarak ve onların eşliğinde uygulanmıştır. Bu proje Türkiye'nin formel anlamda riskle tanışmasını sağlamıştır. Projede özellikle yoksullukla ve işsizlikle mücadele amaçlanarak bazı yardım uygulamaları yapılmıştır. Bu proje şunları amaçlamıştır: önce iyileştirme yani krizden etkilenen en fakirlere derhal destek verilmesi (sosyal risk hafifletme); ve (ii)üç bileşenden oluşan (a) yoksullara temel sosyal hizmetler ve sosyal yardım sağlayan kurumlarla devlet kapasitesini artırmak (sosyal riskyönetimi); (b) bir sosyal yardım sistemi uygulamak (Koşullu Nakit Transferi) temel sağlık kullanımının iyileştirilmesine bağlı olarak nüfusun en yoksul yüzde 6'sını hedef alması ve eğitim hizmetleri (sosyal risk hafifletme ve önleme); ve (c) yoksullar için gelirin ve istihdam olanaklarının arttırılmasını sağlamak (sosyal riski azaltma) (World Bank, 2001a: PAD: 2). Projenin dayandığı sosyal risk araştırması yoksulluk temelinde hazırlanmıştır. Projede gelir eşitsizliği, işsizlik ve sosyal yardımlar ise bu risklerin bileşenlerini oluşturmaktadır. Projenin uygulanması örneğin

Türkiye'de Şubat 2001'de yaşanan ekonomik kriz yoksullar için sosyal risk ortamı yaratmıştır. Krizin, sosyal risk ve yoksulluğu artırıcı etkileri daha krizin başında işten çıkarmalar, yükselen fiyatlar, hane halkı gelirini azaltan ekonomik küçülme yoksulluk riskini artıran ilk etkiler olmuştur. Kırsal kesimdeki topraksız köylüler, enformel iş olanaklarının ve inşaat faaliyetlerinin azalışından etkilenmiş aynı zamanda kentli yoksullar da bundan payını almıştır. Yapılan saha çalışmalarında

(Doğu Anadolu, Güney Anadolu, Karadeniz, İç Anadolu, İstanbul ve gecekondu mahallelerinde) çocukların okuldan alındığı, okulun çocuk için bağış istemesi, özellikle kırsal ailelerin kışlık giyim, ayakkabı istemesi, ailelerin fakirlikle mücadelesinde çocukların özellikle tarımda ücretli işçi olması, kayıt dışı çalışması, tüketimde sert bir değişim olduğu, çok çocuklu yoksul ailelerde annenin çalıştığı ve kocanın ölmesi, sakat olması veya askerlik nedeniyle olmaması aşırı risk grubunu tanımlamaktadır. Bekârlar ve kente yeni göç edenler, yalnız yaşayan ve sosyal güvencesi olmayan yaşlılar diğer risk grubunda olanlardır. Benzer şekilde, toprak sahibi yoksullar da enflasyon nedeniyle artan girdi maliyetlerinden dolayı mağdur durumdadır. Şehirli nüfusun gıda yoksulluğuna düşme riski daha fazladır; çünkü parasal gelirini destekleyici yardımlara ulaşabilme olanağı daha azdır. World Bank, 2001a: PAD: 14) Kurumsal Sektör Değerlendirmesi için Mayıs 2001'de yapılan saha çalışması şunları göstermektedir: krizin ciddiyeti görülmemiş, küçük ve orta ölçekli işletmeler (ankete katılan KOBİ'lerin %65'i) işçi çıkarmış, büyük firmalar hızlandırılmış tatil programları uygulamış, iş haftasını kısaltmış, işten çıkarmaları önlemek için başka yöntemler kullanılmıştır. Hem bankalar hem de işletme sahipleri kredinin mevcut olmadığını söylemişlerdir (World Bank, 2001a: PAD: 14-15). Dünya Bankası projesi Türkiye'nin krizle birlikte bütünüyle riskleri analiz etmiştir. Türkiye'nin böyle bir projeyle öne çıkması Türkiye'nin risk grubunda olan bir ülke olduğunun kabul edildiği ve harekete geçildiğini gösteren somut ilk adımdır. Nitekim projeyle birlikte destek uygulamaları yapılmıştır. Bu uygulamalardan biri insanların iş sahibi olması yönünde olmuştur. Yapılan desteğin haberine göre,

> "**Sosyal Riski Azaltma Projesi (Srap) Sayesinde 20 Aile Kendi İşinin Patronu Oldu":** Antalya'nın Korkuteli İlçe Kaymakamlığı, Sosyal Riski Azaltma Projesi (Srap) Çerçevesinde İlçede Kendi İşini Kurmak İsteyen Gençlere Her Konuda Destek Vermeye Devam Ediyor.Antalya'nın Korkuteli ilçe Kaymakamlığı, Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) çerçevesinde ilçede kendi işini kurmak isteyen gençlere her konuda destek vermeye devam ediyor. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfınca sürdürülen Sosyal Riski Azaltma Projesi sayesinde son 1 yıl içerisinde 20 aile kendi işinin

> patronu oldu.Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı tarafından sosyal riski azaltma projesi kapsamında 20 aileye 83 bin 75 YTL para yardımı yaptıklarını ifade eden Korkuteli Kaymakamı Rıza Dalan,"Sosyal riski azaltma projesi kapsamında dağıttığımız paralar ile büyük mutluluk duyuyoruz. Çünkü gençler ve aileler kendi işlerini kurarak para kazanıyorlar dedi. **İlçede işsizliğe kalıcı çare bulmak istiyoruz. Bunun için de kendi işinin patronu olmak isteyen gençlere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'ndan ilk iki yılı ödemesiz kalan üç yılı da eşit taksitler halinde ödenmek kaydıyla 5 yıl vadeli faizsiz para yardımında bulunuyoruz. Bu konuda ilçe merkezinde ve köylerde 20 aile Mantarcılık, Seracılık ve diğer meslek dallarında SRAP projesi kapsamında destek sağlandı (**https://www.haberler.com/sosyal-riski-azaltma-projesi-srap-sayesinde-20-haberi/.)".

Diğer yandan Dünya Bankasının bu projesi bize riski ele alışı ve riskin yönetimiyle ilgili ipuçları vermektedir. Riski ele alışları ve riski yönetme şekilleri küresel anlamda ülkelerin farklı alternatifler bulmasına ne kadar fırsat vermektedir ayrıca irdelenmesi gereken bir noktadır. Dünya Bankası toplumların yaşadığı sosyal, siyasal ve ekonomik şoklara hazırladığı risk yönetimi mekanizması ile bakmaktadır. Riski yönetme mekanizması olarak aşağıdaki tabloyu oluşturmuşlardır.

Tablo-2: Kaynak: Dünya Bankası (2000b: 141)

Riski Yönetme Mekanizmaları

	İnformel mekanizmalar		Formel mekanizmalar	
Amaç	**Bireysel ve hanehalkı**	**Grup bazında**	**Pazar bazında**	**Kamusal olarak sağlananlar**
Riski azaltma	Önleyici sağlık hizmetleri	Altyapı için eylemler		Etkin makroekonomik Politika
	Göç	Ortak mülkiyet kaynaklarının yönetimi		Çevre politikası
	Daha güvenli gelir kaynakları			Eğitim ve beceri kazandırma politikası
				Kamu sağlığı politikası
				Altyapı (barajlar, yollar)
				Etkin emek piyasası politikaları
Riski Hafifletme				
Çeşitlendirme	Ürün ve ekim alanı çeşitlendirme	Meslek birlikleri	mali kuruluşlardaki tasarruf hesapları	Tarımsal ürünlerin
	Gelir kaynaklarını çeşitlendirme	Tasarruf ve kredi birlikleri	Mikrofinans	Serbest ticaret
	Fiziki ve beşeri sermayeye yatırım			Mülkiyetin korunması
Sigorta	Evlilik ve geniş aile	Sosyal sermayeye yatırım	Yaşlılık ödeneği	Emeklilik sistemleri
	Ekilen toprağın kiraya verilmesi		Kaza, sakatlık ve diğer sigortalar	İşsizlik, hastalık, sakatlık ve diğer riskler için zorunlu sigorta
	İhtiyat stokları			
Şoklarla başetme	Mal varlıklarının satışı	Karşılıklı grup dayanışması	Mali varlıkların satışı	Toplumsal yardımlaşma
	Parasal borçlanma		Mali kuruluşlardan krediler	workfare
	Çocuk emeği			Teşvikler
	Gıda tüketiminin azaltılması			Sosyal fonlar
	Mevsimsel veya geçici göç			Nakit transferler

Bu tabloda yer alan risk yönetme mekanizmalarının ne kadar işlevsel ve gerçekçi olabileceği tartışılmaktadır. Formel mekanizmalar arasında yer alan devletin rolü dar şekilde çizilmiş, riski hafifletme mekanizmalarından olan serbest ticaret ve mülkiyetin korunmasının olması traji-komik sayılmış, burada yoksulların mı yoksa zenginlerin mi yoksuldan korunacağı (yoksul insanların öfkesinin zenginlere karşı talan ve yağma ile sonuçlanma korkusu) sorgulanmış, diğer yandan riski azaltma yönetimi altında kamu sektörünün yerine getirmesi gereken hizmetlerin bireyler tarafından tek başına nasıl sağlanacağı sorulmuş, örneğin beşeri sermayeye yatırımı devletin yapması gerekmiyor mu sorusu gündeme gelmiştir (Zabcı, 2003: 225). Risklerin devlet eliyle yaratıldığı bir ortamda yine risklerin önlenmesinde nasıl bireyler tek başına rol alabilir sorusu burada akla gelmektedir. “Daha önce bir ‘hak’

niteliğinde olan ve devletin yerine getirmesi gereken hizmetlerin şimdi bu tür projeler yoluyla birer 'yardım' niteliğine büründürülmüş olması, daha önce kamu sektöründe çalışan ve sosyal haklarını örgütlü siyasal eylemleriyle talep eden işçiler varken şimdi işlerinden edilmiş 'işsiz ve yoksul' kategorisine dâhil edilmiş ve 'yardıma muhtaç' görülerek, ayni ve nakdi yardımlar yapılan ya da geçici işlerde çalıştırılan insan kümeleri" (Zabcı, 2003: 237) görülmektedir. Dünya Bankasının riski ele alışı ve yönetimi Türkiye'nin riski ele alışına ve yönetimine dolaylı yoldan şekil vermektedir. Bu da Türkiye için ayrıca sorunları karmaşıklaştırmaktadır.

Türkiye'nin yaşadığı 2001 krizine ve risklerine tekrar döndüğümüzde ise işsizlik oranlarındaki artışın ve buna bağlı olarak yoksulluğun artması sosyal ve ekonomik risklerin olağanüstü bir duruma işaret etmektedir. "DİE'nin 'hane halkı işgücü' verilerine baktığımızda, 2001 ve 2002 yıllarında işsizlikteki hızlı artış hemen göze çarpmaktadır. 2001 I. Dönem'de (Ocak, Şubat, Mart) işsiz sayısı 1 milyon 806 bin, işsizlik oranı yüzde 8,3 iken bu oranlar, 2001'in IV. Döneminde (Ekim, Kasım, Aralık) 2 milyon 335 bin olup yüzde 10,6'ya yükselmiştir. DİE'nin 2002 I. Dönem geçici sonuçlarına göre ise, işsiz sayısı 2 milyon 462 bin, işsizlik oranı yüzde 11,8'dir" (Zabcı, 2003: 227). Nitekim geçmiş dönemde 1994 krizi bankacılık sektörüne darbe vurmuş, beyaz yakalı işsizliği öne çıkmıştı. 2001 krizi ise öne çıkan beyaz yakalı işsizliği zirveye çıkarmıştır. 2009 krizi ise eğitimli-vasıflı işgücüne yeni bir işsizlik darbesi vurmuş, 15-24 yaş arası tarım dışı nüfus içinde işsizlerin oranı %29,8'e yükselmiştir (Bora,2011:51). Krizler dolayısıyla en büyük risk grubu Türkiye'de beyaz yakalılar yani vasıflı-eğitimli kişiler olmuştur.

2001 krizinin yarattığı işsizlik dalgası nedeniyle Türkiye'nin AB üyeliği daha çok tartışılır hale geldi. 2002'de AK Parti'nin de iktidara gelmesiyle, büyük sanayici ve iş çevreleri ile yeni yükselen sanayicilerin de desteğiyle özel sektör yanlısı bir politika izlendi (Pamuk,2014: 287).

> "2005 yılında Avrupa Birliğine üyeliğinin giderek belirsizleşmesiyle sadece siyasal değil ekonomide de düşük tasarruf oranı, cari açık, düşük istihdam gibi sorunlara karşı uzun vadeli kurumsal dönüşümleri gerçekleştirecek siyasi irade kayboldu.

> Ekonomi de ürettiğinden fazlasını tüketen, yatırım yapmak için dışarıdan sürekli borç almak zorunda kalan yapı sürdürüldü. Bu dönemde kamu kesiminin borçluluk oranı düşerken özel sektörün borçluluk oranı yükseldi" (Pamuk, 2014: 291).

Bu noktada Dünya Bankasının direktifleriyle[7] Türkiye'de 2001 yılında "sosyal riski azaltma projesi" yoluyla Türkiye'nin yaşadığı krize çözüm olarak özelleştirmeler tavsiye edildiği görülmektedir. Türkiye'nin izlediği küresel piyasa sisteminin gereği öne çıkan özelleştirme, taşeronlaşma çalışma hayatını ıstıraba, köleliğe çeviren bir sistem olmuştur. Çalışanlar üzerinde güvencesizlik yaratan, onların kırılmasına sebep olan bu sistem,

> "özel istihdam büroları ile birçok etkenin yanı sıra özellikle azgelişmiş ülkelerde 'Brezilyalılaşma' eğilimini ortaya çıkarmıştır. Brezilyalılaşma, bir firmanın finansman müdürlüğü hariç bütün bölümlerinin taşeronlaştırılması anlamına gelir. Bu tür bir taşeronlaştırmada işçilerin hiçbirini ana firma istihdam etmemektedir. Özel istihdam büroları ana firma ile taşeron firmalar arasındaki istihdam anlaşmasını gerçekleştirmektedir. Bunun anlamı, artık ana firmanın işçilerle ilgili hiçbir sorumluluğa sahip olmamasıdır. İşçiler her yıl yenilenen kısa dönemli sözleşmelerle istihdam edilerek, hiçbir zaman kıdem artışından yararlanamayabilirler. Hep asgari ücretle çalışmak zorunda kalmasının yanında en önemlisi kısa dönemli ve sözleşmeli istihdam söz konusu olduğu için sendikalar devre dışı kalabilir. İşin daha vahim tarafı özel istihdam büroları her sözleşme yenilemesini "naylon firmalar" aracılığıyla yapabilirler" (Nichols-Suğur, 2005: 257-8).

[7] David Harvey'in "neoliberalizmin kısa tarihi" eserinde cevabını aradığı, neoliberalizm kitlelere nasıl ikna edildi sorusu Türkiye açısından da önemlidir. Harvey bu iknaının söylemler, medya ve çeşitli kuruluşlar, üniversiteler, kiliseler, düşünce kuruluşları, ulus-üstü örgütler neoliberalizmden başka bir alternatifin olmadığını söylemişlerdir (Harvey, D., 2005, A Brief History Of Neoliberalism, Oxford University Press). Dolayısıyla Dünya Bankası, Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler gibi kuruluşların ülkelere yaptıkları projelere şüpheyle bakılmasını gerektirmektedir.

Diğer yandan işsizlik oranlarında artan kentleşme karşısında kadın istihdamının nasıl bir değişim gösterdiği gizlenmekteydi. Sanayileşen ülkelerde erkekler kadar kadınlar da çalışma sektöründe olup toplumsal üretimde erkeklerle eşittir. Buna karşın,

> "Ev dışında çalışmayan ve iş aramayan kadınlar işgücü ve işsizlik istatistiklerine de yansımadı. Kentli kadınların ev dışında çalışma oranlarının çok düşük kalmasının nedenini toplumdaki muhafazakârlıktan çok, kent ekonomisinde istihdam artışlarının sınırlı kalmasında, ulusal ve yerel yönetimlerin kadınların istihdamını destekleyici politikaları benimsememelerinde aramak daha doğru olur. Nitekim son yıllarda bu tablo biraz değişmiş olsa da 2010 yılı tablosuna göre hala kadınların istihdamı erkeklere göre çok düşüktür" (Pamuk, 2014: 295).

2001 krizi ve sonrası, Türkiye ekonomisinde işletmelerin yapısını da etkilemiş, büyük işletmelerden küçük işletmelere geçildiği ve KOBİ'lerin öne çıktığı yıllar olmuştur. Bu krizler ve KOBİ'lerin ise risk ve belirsizlik algısı dönemi anlamada yardımcı olmaktadır. Karaman ilinde 28 KOBİ üzerinde, risk ve belirsizlik algıları araştırmasında %28,6'sı belirsizlikten korktuğunu, %10,7'si riskli ortamları sevdiğini, %7,1'i ise riskli ortamlardan korktuğunu söylemiştir. Yine KOBİ'lerin planlarını yaparken neleri dikkate aldıklarına bakıldığında ise %46,4'ü belirsizlik, %14,3'ü ise politik istikrarsızlık faktörü öne çıkmaktadır. KOBİ'lerin %32,1'i belirsizlik ve önünü görememe faktörünü en önemli sorun olarak görmektedir. Yine bu işletmeler piyasadaki risk faktörlerini algılamaları durumunda %46,4'ü yatırımlarını azalttıklarını, %21,4'ü risk yönetimi uyguladığını söylerken KOBİ'lerin belirsizlik altında iken yatırım yapıp yapmadıkları konusunda ise %53,6'sı belirsizlikte dikkatli yatırım yaptığını, %39,3'ününse belirsizlik bitene kadar yatırım yapmama kararı aldığını söylemiştir. İşletmelerin yatırım yaparken en büyük korkusunun ise yine belirsizlik olduğunu görüyoruz. %39,3'ü ekonomideki belirsizlikten olan korkuları gelmektedir. En çok durgunluk yaşadıkları durum ise risk ve ekonomik kriz olmuştur. Genel olarak işletmeler Türkiye ekonomisinin gelecek vaat ettiğini (%32,1) fakat ekonomik yapımızda belirsizliklerin olduğunu

(%28,6) ve yine Türkiye ekonomisinde en çok sorun olarak gördükleri (%35,7) şeyin belirsizlik olduğunu söylemişlerdir (Gül; Kandemir vd., 2010). Ekonomi piyasasında sermayenin kullanılışını, yatırımların nasıl ve ne zaman yapıldığını piyasanın durumu belirlemektedir.

Krizlerle birlikte kentleşme ve göç ilişkisi Türkiye'de siyasi, toplumsal ve diğer süreçler bütünüyle düşünüldüğünde kentsel mekânda ortaya çıkan ilişkiler, mekân kullanım deneyimleri, aile, cinsiyet ve yaş gruplarına göre ayrışan toplumsal farklılaşma kentte karşılaşılan risklerin nesnel zeminini oluşturmaktadır. Risk bağlamında İzmir'in, göç alan Yeşilçam mahallesinde yapılan bir araştırmada örneğin kente göç edenlerin mesleksiz olduğu, düzensiz işlerde çalıştığı ve görüşülenlerin çoğunun mahallenin yakınında bulunan sanayi kurumlarında çalıştığı görülmüştür. Yeni göçmenlerin iş piyasasının istediği donanıma sahip olmaması, işgücü devrini hızlandıran bir faktördür. Sıklıkla iş değiştirilmekte ve genellikle enformel sektörlerde çalışmaları iş süreksizliğini getirmekte bu da riskli bir çalışma hayatı oluşturmaktadır (Yılmaz, 2010: 134). Böyle bir iş yaşamına bağlı olarak pek çok risk tespit edilmiştir. İşsizlik, gelir durumunun düşük ve düzensiz oluşu ile buna bağlı olarak yoksulluğun olması, özellikle geniş ve çalışanı az olan ailelerin yüksek risk grubunda olması, mahallenin güvensiz olması, işsiz olanların ve devamlı iş değiştirenlerin sosyal güvenlik kurumuna bağlı olamaması, sağlık olanaklarına ulaşımın zor olması gibi durumlar risk altında bir kitleye işaret etmektedir. Yılmaz'ın (2010) deyimiyle "kâğıttan kurumlar yapmak" toplumda ortaya çıkan bu risk unsurunu önleyememektedir.

Kentsel alanlarda sosyal risklerden biri de aile ve ilişkilerdeki dönüşümlerdir. Aile yapısının dönüşümünde tek ebeveynli ailelerin artması ve evliliğin riskli bir alan olması, yoksul ailelerde çocuk sayısının artması diğer yandan orta ve üst gelirli ailelerin de çocuk sahibi olmasının bir risk halini alması yeni sosyal risklerdendir. Bu konuda bir sigorta şirketinin yaptırdığı araştırma ise dikkat çekicidir. ERGO'nun Era Research & Consultancy şirketine Şubat-Mart 2010 tarihleri arasında Ankara, Antalya, Bursa, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Samsun, Tekirdağ, Trabzon, Van illerinde yaptırdığı toplam 1020 kişi üzerinde yürütülen 'Güven, Risk ve Gelecek' araştırmasında "Şimdiye kadar aldığınız en büyük risk nedir?" sorusuna

katılımcıların yüzde 42'si "risk almadım" cevabını verirken bu oran kadınlar, gençler ve düşük gelirlilerde daha fazladır. Ancak ikinci sıradaki risk yüzde 12 gibi bir oranla 'evlenmek' olmuştur. Üç büyük ilde yaşayanlarda ise evliliği riskli bulma oranı birdenbire %60'a çıkmaktadır. Çocuk sahibi olmayı ise katılımcıların yüzde 5.4'ü, iş kurmayı yüzde 5.3'ü riskli bulmaktadır (Habertürk, 2010). Sosyolojik olarak risk araştırmalarının Türkiye'deki örneklerinden olan "Risk Kapıyı Kırınca" alan araştırması, makro düzeyi temsil eden kurumların kendi elleriyle, riski nasıl insanla ilişkilendirdiği noktasında önemli bir tespit sunmaktadır. Kentte yaşayanların riskli kentlileşme, normalleştirilmiş risk algısı ve hak edilmiş risk algısı içinde olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada görüşülen kişilerin yarısının bankayla olan ilişkisinin maaş çekme nedeniyle mecburiyetten olduğu görülürken sigorta yaptıran birey sayısı ise %10'dur. Klasik sosyal devletin neo-liberal politikalarla daha uyumlu sosyal politikalar uygulayan bir yapıya dönüşmesi sonucu bireylere bırakılan bu eğilimle birlikte yaşamda karşılaşılacak riskler için sigorta ilişkisi içerisine girilmesi yönünde düzenlemeler yapılmaktadır. Bu anlamda risklerin bireysel yüzü, yine bireysel çabalarla geriletilip düzenlenecektir. Güvensizlik alanı olarak tanımlanan yaşamın güvenli hale getirilmesi için gösterilecek çaba, sigortalanma ya da sigortalı olmakla ilişkilidir. Sigortalı bir yaşamın güvenli olabileceği algısı yaşam tarzlarına oturtulmaya çalışılmaktadır (Yılmaz, 2010: 159-160).

Günümüzde meslekler ile ilgili değişim ise sosyal risklerden birisidir. Gelecek dönemler için esnekleşme ve istikrarsızlaşma sorunları tartışılırken devlet günümüz şartlarına göre mesleklerin kendini güncellemesi gerektiğinin işaretlerini çok önceden vermişti:

> "Çalışma ve sosyal güvenlik bakanı Mehmet Müezzinoğlu, 657 Sayılı Kanun kapsamında iş güvencesinin tapulu mal gibi olmasının yanlış olduğunu belirterek, 'Memurun kendisini geliştirmesinin yolu açılmalı, liyakati, performansı değerlendirebilmeli. Yılların getirdiği kıdemle, birikimle bunu ölçmek doğru değil. Bunda da ısrarla güvence diyorsak kamu da beklediği hizmeti alamaz. Mesleklere göre beş yılda bir kendini çek edebilen bir sistem olmalı, memur amirine amirde memuruna not verecek ve notu düşük olan

> eğitimlere alınacak, başarılı olanlar yükselme ve pek çok görevde olma hakkını kazanacak.'" (Hürriyet, 2017).

Dolayısıyla günümüzde mesleki vasıflılık kendini canlı tutmazsa risk altında olacaktır. Sermayenin hızlı değişmesi, sermayenin küreselleşmesine bağlı olarak emeğin ulus içinde handikaplar yaşaması ve faturayı iş gücü piyasasında ödemesi, sosyal risklerin Türkiye'de ortaya çıkmasına sebep olan makro etkenlerdir.

2.4. Belirsizliklerin ve Risklerin Yayılışı: Endüstri 2.0 İle 3.0 Arasında Ekonomik ve Kültürel Boyutları İle Merkezden Anadolu Sanayiine Geçişler

Türkiye'de, sanayileşme ile işsizliği azaltarak, üretimi artırarak, ithal eden değil ihraç eden bir ülke olarak iktisadi refahın yükseltilmesi amaçlanmaktadır. 1980'lere kadar "taşra kentlerine yapılan sanayi yatırımları, bünyelerinde eğitim atölyelerini, sinema ve tiyatro salonlarını, yüzme havuzlarını, spor alanlarını, sosyal tesisleri de barındıran bir tür modern hayat modeli sunuyorlardı ve uzun yıllar neredeyse 1980'lerin sonuna kadar da Türkiye'nin taşrasında modernitenin taşıyıcısı rolünü üstlenmiştir" (Cengiz, 2013: 127). Amaç sadece iktisadi anlamda değil gerçekten her anlamda sanayileşmiş bir modern toplum kurmaktır. Daha sonra 24 Ocak kararları ile kamunun daraltılması, özel sektörün öne çıkartılması sanayi ülkesi olma hedefini daha açık ortaya koymuştur. Nitekim özelleştirme sürecinin başlaması yeni üreticiliği, girişimciliği ve sonuç olarak sanayiciliği daha büyük, rekabetçi, fırsatların ve risklerin olduğu küresel dünyanın piyasasına kapıları açmıştır. Bu dönemin önceki dönemlerden birinci farkı özelleştirme ikincisi ise sanayinin merkezlerden taşraya kaymış olmasıdır. Nasıl ki dünyada üretim merkezleri ucuz işgücü için az gelişmiş, gelişmekte olan ülkelere kayıyorsa Türkiye'de de durum paralel gelişmiştir. Bu nedenle üretim merkezden taşraya geçmeye başlamıştır. Fakat "yeni sanayileşen kentleri, önceki sanayi kentlerinden ayıran da bir şey vardır; önceki sanayi kentleri ulusal birikim dinamiklerinin bir parçası olarak gelişmişken, yeni sanayileşen kentler uluslararası birikim süreçlerinin bir parçası olarak şekillenmektedir. Geçmiş sanayileşme örgütlerine benzeyen belki de tek husus, bu sürecin de altyapısını yine devletin inşa etmiş olmasıdır" (Özuğurlu, 2005: 119). Yeni sanayileşen kentlerin uluslararası piyasayla şekillenmesi ise bize Giddens ve Beck'i

hatırlatarak, küreselleşmenin mecrasında yer alan ve sanayi toplumu olmaya çalışan hatta olmak zorunda kalan ülkelerin aynı zamanda bu küresel, sanayileşmiş ve sanayi sonrası topluma doğru giden yapının bütün risklerini de ithal edeceğine işaret etmesidir. Dolayısıyla 2008 yılında yaşanan dünya ekonomik krizinin Türkiye'yi, Anadolu'da uluslararası piyasayla yeni sanayileşen kentleri olumsuz etkilememesinin neden mümkün olmadığını anlayabiliyoruz. Bugün Türkiye'nin geldiği duruma bakıldığında ise "sanayi 2.0 ile 3.0'ın arasında tarım ve hayvancılık politikasını modernleştirmesi ve ileri götürmesi gereken bir aşamada, dijital devrime katılmakta yolun bir bölümünü ilerlemiş, daha çok katma değeri düşük mallar üreten, markalaşmada beklenen atılımı gösterememiş, hizmet sektörü aşırı şişmiş bir ekonomi görünümünde bulunuyor" (Eğilmez, 2018: 191).

Türkiye ekonomisindeki yapısal değişimin son yıllardaki durumu (üretim kesimlerini GSYH içindeki payları, %) şu şekildedir:

Tablo-3: Kaynak: TÜİK, (Mahfi Eğilmez, 2018, 191)

Kesimler	**1998**	**2016**
Tarım Kesimi	12,5	6,2
Sanayi kesimi (İmalat- İnşaat)	53,4	44,8
Hizmetler kesimi	48,5	53,7

Türkiye'nin sanayileşme tarihine bakıldığında sanayileşmenin Batı Anadolu ağırlıklı olduğu görülmektedir. Bu durum 1980'lerin başında "Türkiye sanayisinin merkezi Marmara bölgesidir" tespitini değiştirmemiş, Türkiye'de sanayileşmenin bölgecilikte sıkışmış olmasına yol açmış ve sanayileşme evrelerini de gelişmiş ülkelerle paralel yakalayamamıştır. 1980 daha sonra 1990'lar ve 2000'lere gelindiğinde ise Anadolu sanayisinin kıpırdandığı ve firma sayılarının arttığı görülmekte. Fakat yine de 2000'li yıllarda "Türkiye'nin en büyük 500 kuruluşunun yarısından çoğunun bu bölgede olduğu, milyonlarca insanın iş için göç ettiği, Türkiye nüfusunun %20'sinin yaşadığı, Türkiye milli gelirinin %40'ının buradan yaratıldığı, Türkiye'deki toplam sanayi istihdamının %30'unun buradan geldiği, çalışan her üç

kişiden birinin sanayi sektöründe çalıştığı bir yer olan İzmit-İstanbul-Bursa üçgeni" önemli bir konumdadır (Nichols ve Suğur,2005: 14). 2020'ye geldiğimizde ise yaklaşık iki onyılın sonunda görüyoruz ki Türkiye'de özelde Anadolu sanayilerinde yapılan araştırmaların artması bize sanayileşmenin Anadolu'da nasıl yapılandığının örneklerini vermektedir. Sanayileşmede merkez üs olan Marmara bölgesinden Kayseri, Denizli, Gaziantep, Konya gibi Anadolu şehirlerine kayan sanayileşme Türkiye sanayiciliğindeki eski tek merkezciliği, tek bölgeciliği değiştirmektedir. Hem bu değişimi görmek hem de Türkiye sanayileşmesinin nasıl bir şekillenme aldığı, bu şekillenme sürecinde nasıl sorunların olduğunu anlamak için bazı çalışmalar bize yol göstermektedir.

2.4.1.Türkiye Sanayisinin Çekirdeğinde Çalışma Yaşamının Dönüşümü

Türkiye sanayisinin çekirdeği olan Marmara sanayisi büyük firmaların kümelendiği, işçi olmak için göçün yoğun olduğu, gelişmişliği ve Batıyla daha yakın temasta olması kolaylığıyla başka yerlere görece "daha iyi şartlarda çalışmayı" sağlayabilmektedir. Theo Nichols ve Nadir Suğur 1999-2000 yıllarında Gebze, Bolu, Bursa ve Çerkezköy'deki 7 büyük ölçekli firmada (üç tanesi beyaz eşya, iki tanesi otomotiv, yani modern sanayi ve iki tanesi de tekstil sektörü -geleneksel sanayi sektöründen olmak üzere) bir alan araştırması yapmışlardır. Bu firmalarda 500 ve daha fazla sayıda işçi istihdam edilmektedir. 356 işçi ile yüz yüze görüşme yapılmış, ayrıca 353 beyaz yakalı yönetici, mühendis, tekniker ve büro elemanına bir anket çalışması uygulanmıştır. Bu işçiler üçüncü dünya işçileri kategorisine girmemekte, formel sektörde tam zamanlı çalışmakta, kadrolu, sendikalı ve yüksek ücret alan işçi statüsündedirler (Nichols ve Suğur, 2005). Dolayısıyla enformel sektörün tehlikelerinden daha korunmuş, daha güvenlikli çalışmaktadırlar. Bu nedenle belirsizlik ve risklerin enformel sektöre göre daha az olması beklenmektedir.

Araştırmada işçiler şu an çalıştıkları işin en iyi iş olduğunu söylerken yakından bakıldığında bu formel sektörde de enformel ağların işlediği görülmüştür. Örneğin işçilere işi nasıl buldukları sorulduğunda fabrikadan çalışan arkadaş, ahbap aracılığıyla bulduğunu söylemiştir. Firmalar kamuya açık ilan vermemektedirler zira büyük ve modern fabrikaların kapısında binlerce kişi yığılmakta bu da hem insan kaynaklarının işini zorlaştırmakta hem de eleman arama maliyetini artırmaktadır. Bu

nedenle iş başvurusu yapanlardan fabrika içinden referans olarak yönetici ya da işçi göstermesi gerekmektedir (Nichols ve Suğur, 2005: 48). Burada formel sektör olarak gösterilen bu fabrikalar Türkiye şartlarında istemeden de olsa enformel ağlara başvurmak zorunda kalmaktadır. Bu da Türkiye sanayileşmesinde işletmelerde kurumsallaşmayı zorlaştırmaktadır. Zira dışarıdan bir kişi işe başvurmak istediğinde neyin nasıl olduğunu, nasıl yapıldığını eğer bir tanıdığı yoksa bilememektedir. İşçi ile işvereni kolay buluşturacak bir mekanizma sadece geleneksel usulle olabilmektedir. Türkiye sanayisinin merkezinde olan ve büyük firmaların yer aldığı formel sektörlerde çalışmanın en önemli yanı yüksek ücretler ve işçi ile işveren sendikaları arasında toplu sözleşmenin olmasıdır:

> "Yani tüm fabrika işçileri aynı ücret ve sosyal haklara sahiptir. Bu fabrikalarda beş hizmet yılını tamamlamış olan bir işçi yılda dört kez bir aylık ücret tutarında ikramiye alır ki bir aylık ücret asgari ücretin neredeyse dört katıdır. Diğer yandan tekstil sektöründeki bir fabrika buna dâhil değildir. Sendikasız olduğu için kadın erkek işçiler arasında ücret ikiliği vardır, emek yoğun kısımda çalışan kadınlar sadece asgari ücret alırken erkekler asgari ücretin bir buçuk katını alırlar ve yılda bir kez de ikramiye alırlar" (Nichols ve Suğur, 2005: 50-51).

Maaş ikilikleri, sendikasızlık durumları Konya sanayisi için de benzer durumlar göstermektedir. İlerleyen bölümlerde Konya sanayisinde görüştüğümüz sendika başkanlarının beyanlarında, çalışanların maaş beyanlarında bu durumun deneyimlendiği görülecektir.

Bu bölgelerde firmalarla ilgili en önemli bulgularından biri formel sektörün sadece yüksek ücret değil sosyal ve ekonomik farklar yarattığıdır. Formel sektörde işle ilgili en önemli kazanımlar yüksek ücret, düzenli maaş ödemesi, ikramiye, firmadan borç alabilme, kıdeme dayalı ücretlendirme, işten çıkartılmada tazminat, daimi kadro, sendikal güvence, düzenli sigorta ödemeleri, bayram hediyeleri, ücretsiz öğle yemeği, iş elbisesi ve ayakkabısı, otobüs servisi, firma ürünlerini indirimli alabilme ve firmanın sosyal faaliyetlerinden yararlanabilme olarak

belirtilmiştir. Firma dışı kazanımlar ise itibarlı olmak, evlilik sürecinin kolaylığı, toplumda statü sahibi olma şeklindedir. "Bu firmalarda çalıştığı için işçilerin 'itibarlı olması' yaşadıkları kentteki mağazalarda kefilsiz olarak veresiye alışveriş olanağı anlamına gelmektedir. Ayrıca evlenme umutlarının da arttığını belirtmişlerdir" (Nichols ve Suğur, 2005: 53). Enformel sektörde ise bunlar yoktur. Dolayısıyla formel sektörün kesinlik kaynakları vardır. Geleceklerinin belirsizliği söz konusu değilken enformel sektörde her şey belirsizdir. Çalışanların yarınının ne olacağını gösteren bir kesinlik kaynağı yoktur.

Esnek işgücü piyasasının tehlikeleri dünya da pek çok çalışmada ortaya konulmuştur. Örneğin 1990'larda Rinehart'ın Kanada'ya dair bir tespiti vardır: "Kanada'da geniş çaplı işsizlik, eksik istihdam, devlete ait sosyal güvenlik ağlarının giderek aşınması, formel ve enformel sektördeki ücretlerde kutuplaşmanın artması ve sonuç olarak istihdam güvensizliğinin yaygınlaşması formel sektörde çalışmanın önemini her geçen gün daha da artırmaktadır" (Aktaran: Nichols ve Suğur, 2005: 44). Çünkü formel sektörde temelde "iş" tanımı bellidir. Sendikaya üyeliğin işçiye ilerde başına gelebilecek her türlü riskten koruma güvencesi umudu vermektedir. Ayrıca,

> "Milkman, ABD'de çelik ve otomotiv gibi endüstrilerde ortadan kalkan işlerin yüksek ücretli, geniş sosyal haklar sağlayan ve sendikal güvenceli işler olduğunu gözlemlemiştir. Ama "Türkiye'de sorun, Milkman'ın gözlemlediği gibi sosyal ve ekonomik güvencelerin giderek azaldığı bir dünyada insanların sahip oldukları şeye sıkı sıkıya sarılması değildir. Asıl sorun işçilerin tarihsel olarak uzun süredir içinde bulundukları sosyal ve ekonomik güvensizliğin ortasında, formel sektörün sağlayabileceği sosyal ve ekonomik güvencelere sahip olabilmeleri sorunudur. Türkiye'de formel sektördeki iş olanakları enformel sektörde yaşam mücadelesi verenler nazarında da güvenli bir sığınak anlamına gelmektedir" (Nichols ve Suğur, 2005: 45).

Türkiye'nin küresel piyasanın yer aldığı sanayileşmiş ülkeler arasında en avantajlı özelliği genç nüfusa sahip olmasıdır. Marmara bölgesinde gençlik

kategorisi çalışma yaşamında diğer Anadolu sanayi kentleriyle de ortak özelliğe sahiptir. Nitekim geleceğe bakış, kariyer konusunda genç kesim ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla sosyal belirsizliğin önlerinde büyük bir sorun olma meselesi gençler için daha tartışılır bir konudur. Marmara bölgesinde çalışanların, özellikle gençlerin o bölge içinde değişimi ve genel olarak bugün tüm Türkiye çalışanları ve toplumsal yapının anlaşılması için önemli bir etken olup, gençlerin çalışmaya olan tutumları bu bölgede "daha üst yaş gruplarındaki işçilere göre daha seküler, yönetime karşı daha eleştirel, yönetimin uygulamalarına görece az bağlılık gösteren ve yöneticilerden daha fazla saygı bekleyen bir tutumdur. Ayrıca genç ve eğitimli işçi ekonomik açıdan çok daha büyük bir beklenti içerisindedir. Türkiye'de ileriki yıllarda yönetime daha az bağlılık gösteren ve çalışma yaşamına daha eleştirel bakan bir işgücünün ortaya çıkma ihtimali her geçen gün daha da güçlenmektedir (Nichols ve Suğur, 2005: 245, 259). Genç işçilerin (25 yaşından küçük) kendisini nasıl tanımladıkları konusu anlamlılık ve anlamsızlık içermektedir. Alevi, köylü, kentli, modern, laik, vergi mükellefi, sömürülen biri, anne, göçmen gibi tanımlamalar yer almaktadır. Kendisini işçi olarak tanımlayan çok az sayıda işçi bulunmaktadır ve bunların çoğunluğu genç işçilerdir. Genel olarak bu verilerinde işçilerin kendilerini işçi olarak tanımlamayıp buna karşın geleneksel ve muhafazakâr kimlikleri tercih etmesi bakımından işçi sınıfının sınıfsal bilincinin yetersizliğine işaret etmektedir (Nichols ve Suğur, 2005: 246).

Sanayileşmenin sadece ekonomiyi değil toplumsal, kentsel yapıyı da değiştirip dönüştürdüğünü anlıyoruz. Yoğun göç alan kentlerde dengelerin bozulmasıyla yaşam daha riskli hale gelmektedir. Türkiye sanayisinin merkezlerinden biri olan Gebze'de Birleşik Metal İş Sendikasına üye 1000 işçi ile yapılan "Kapitalizm Kıskacında Kent ve Emek: Gebze Örneği"[8] Türkiye'nin otomotiv sanayisi için önemli bir veri analizi sunmaktadır. 1960'lı yıllarda Gebze ilçesinde kurulmaya başlanan fabrikalar bu bölgeye göçle birlikte işgücünü toplamıştır. 1970'lerde

[8] F. Serkan Öngel'in 2008 yılında doktora tezi için Gebze bölgesi ve otomotiv sanayii üzerine yaptığı araştırmadır. Bu araştırma çalışma kültürünü, göç, kentleşme ve toplumsal köken, aile yapısı, hane bileşimi ve sınıf profili, işçilik deneyimi, geçim, yerleşim ve konut, sağlık ve çevre sorunlarını irdelemeye çalışmış, mekânı dikey ve yatay ilişkiler temelinde yeniden üreten küresel değer zincirlerinin mekânsal çözümler ekseninde ürettiği kentsel katmanlar ve birikim süreçlerinin yansımaları ortaya konulmuştur (s. 194).

yaklaşık 46 bin olan ilçe nüfusu 1980'lerde 152.000, 2000'lerde 421.000, 2010 yılında ise 585.000 olmuştur. Kocaeli'nin diğer ilçeleri nüfus kayıtlarında Kocaeli'nde kayıtlı iken Gebze'de diğer ilçelere göre daha düşük olup çevre illere kayıtlıdır. Yıllar içerisinde ikinci kuşaklarla yapılan anketlerde birinci kuşakların başka iller olduğu görülmektedir. Sayısal verilere göre ise bölgede yer alan işçilerin %59,4'ünün baba mesleği işçilik olup kırla bağlantısı kopmuş bir işgücü profili vardır. Bu da yukarıya doğru dikey bir sınıf hareketliliğinin zayıflığını göstermektedir. Araştırmanın önemli noktalarından biri göç ile yoğunlaşan nüfusun mekâna göre konumlanmasıdır. Yaptığı görüşmelerde yirmi sene öncesinde servis imkânı olmayan işçiler fabrikaya yakın gecekondular yapmış, işe yürüyerek gidip gelirken şimdi çoğu Gebze dışından gelmektedir. Zamanla burada sendikal örgütlenmenin gelişmesiyle işçilerin servis kullanımın yaygın olduğu gözlenmiş, sendikaların gücünün olduğu vurgulanmıştır (Öngel, 2013). Bu bölgelerde görülüyor ki Anadolu sanayilerine göre sendikacılık işlemektedir.

Esnek kapitalizm, süreksizliklerle yerinden edilen çalışma hayatının kesinliklerini, düzeni ve dayanışmayı parçalanmış, Türkiye'nin,

"ihracata dayalı küresel değer zincirlerine eklemlenme sürecinde iş olanakları, kültürel davranış biçimleri ve işçilik deneyimleri değişmiştir: 1988-89'lara kadar Gebze'de orta ölçekli bir Anadolu ilinin özellikleri vardır. Dayanışma yozlaşmamış, arkadaşlıklar ben merkezli değildir. İşçiler için her fabrika önünde iş ilanı vardı. 1990'lardan sonra ise durum değişti. İşçiler iş yeri seçerken bu yıllardan sonra işverenler işçi seçmeye başlamıştır. Bu da iş kaybetme korkusunu körüklemiş ve kendi derdine düşen çalışanlar arasında dayanışma duygusunu zedelenmiş, sendikal hareketlerde gerileme yaşanmıştır. 1990 sonrası fabrikada birinin sorunu varsa o sorun fabrikanın sorunu oluyordu. Evi taşınacak işçi arkadaşa tüm fabrika çalışanı yardım ederdi. 1990 sonrası süreçte rekabet başladı. Dayanışmanın çoğaltılmasını değil bireyselliği ön plana çıkartan, benmerkezci bir süreç oldu. İnsanlar birbirleri ile dost olmayı bıraktılar. İnsanlar birbirleri ile çalışmaz oldu bu da sendikal örgütlenmenin önünü kesti" (Öngel, 2013: 212-13).

Görülüyor ki 2000'lerde, küresel rekabet ile küresel değer zincirlerinin dikey olarak inşasında bir araç olarak kullanılan çok katmanlı taşeron sisteminin yarattığı baskı, işgücü üzerinde etkisini giderek daha fazla hissettirmiş ve çalışma koşulları bu süreçten olumsuz olarak etkilenmiştir.

Sonuç olarak Türkiye'nin sanayileşmesinde krizler büyük bir risk unsuru olup, bütün güvenceler bitebilmekte, küresel piyasanın çok uluslu şirketlerinin merkezde olduğu ve bu merkezden çevreye yani işverenden işçiye, sanayileşmedeki örgütlenmeye kadar herkesi etkilemektedir.

Diğer yandan Türkiye'de bazı sanayi bölgeleri hem şehir özelliğinden hem de sanayideki sektörel çeşitliliğinden dolayı krizlerden az etkilenmektedir. Konya sanayisi bunlardan biridir. Konya'nın tarım şehri olması ve çok göç vermemesi nedeniyle geçim sıkıntısı fazla göze çarpmamaktadır. Diğer yandan sanayide sektör çeşitliliği de çalışanlar için başka alternatif yerlerin bulunmasında kolaylık sağlamaktadır. Dolayısıyla Marmara Bölgesi'nde ya da sadece tekstil gibi tek çeşitte yoğunlaşan Denizli gibi yerlerde krizlerin etkisi daha çok hissedilmekte ve doğrudan etkilenmektedirler.

2.4.2.Merkezden Anadolu'ya Geçişler

Merkez sanayi bölgelerindeki bu yapı ve ilişkilerden sonra fabrikaların yavaş yavaş Anadolu sanayilerine kaydığı, yeni firmalar kurulduğu görülmektedir. Anadolu sanayisinin küresel fabrikayla tanışması Türkiye sanayileşmesinin küresel piyasaya açılmada nasıl geliştiğinin en azından mekânsal anlamda somut göstergesidir. 1998'de Denizli tekstil sanayisindeki değişim buna örnektir. Türkiye'de geleneksel iktisadi ticaretin sanayileşmeye nasıl evrildiğinin örneği de olan Denizli sanayisi el tezgâhlarıyla geleneksel üretim yaparken, 1950'lerde elektriğin gelmesiyle motorlu tezgâhların ve üretimin atölyeye geçmesi ve ulusal pazar eşliğinde yani iç dinamiklerin etkisiyle küçük meta üretimini yapan zanaatkârlar birinci proleterleşme dalgası yaşamıştır. 1970'li yıllarda ise fason ilişki ağları gelişmeye başlarken üretim atölyeden fabrikaya geçerek sermayenin emek üzerindeki hâkimiyetini arttırmış, 1990'larda ise uluslararası pazara entegre olarak ikinci zanaat kökenli proleterleşme denilen süreci yaşamıştır. 1980 öncesi ulusal

birikim dinamikleriyle sanayileşen kentler şimdi uluslararası birikim süreçlerinin mekânı olan kentler haline gelmiştir. Özuğurlu'nun (2005) 2000'lerde yaptığı alan çalışmasında yirmi bin tekstil işçisine sahip olan Denizli'nin nasıl bir sanayi kenti haline dönüştüğünü göstermektedir. Sanayi kenti özelliği göstermesiyle birlikte sosyal belirsizliğin işçilik statüsünde nasıl deneyimlendiği ve hangi tür sosyal riskler yaşadıklarını da betimlemiştir. Üretim mekânlarının merkez illerden çevre, az gelişmiş illere geçmesi ve uluslararası değer zincirinin oluşması bu çalışmanın "Küresel Fabrikalar" adını taşımasında temel sorunsallardan biridir.

Özuğurlu, Denizli sanayisi üzerine yaptığı araştırmasında devletin korumacı işlevinin neo-liberal piyasalarla ortadan kalkmadığını, ancak biçim değiştirerek klientalist bir forma gelmiş olduğunu söyler. Burada siyasetle başat giden bir ekonomik süreç vardır. Sermaye sınıflarına aktarılan kaynaklar, seçilmiş sermaye sahipleri klientalist formun ilk halleriyken daha sonrasında neo-liberalizmin giderek yoğunluğunu artırması siyaseti de değişime zorlamış, düzenleyici rol özerk kurullara bırakılmaya başlanmış, kamusal alan şirketlerin, hükümet dışı örgütlerin ve yerel yönetimlerin oluşturacakları konsorsiyumla düzenlenmiştir. Neo-liberal alanların şahsileşmesi ve 2000'lerden sonra ise sermaye birikim dinamikleri üzerinde çokuluslu sermayenin doğrudan belirleyici olacağı şartlar hazırlanmıştır (Özuğurlu, 2005: 123). Çalışanların kesinlik kaynaklarını yok eden

> "uluslararası fason ilişki ağlarıyla işleyen bir üretim örgütlenmesinde, işgücü talebi istikrarlı bir yapıdan uzaktır; "küresel fabrika", kontrol edilmesi mümkün olmayan birçok uluslararası değişkenin belirleyiciliği altında işler. Fabrikanın olup olmaması ise çokuluslu şirketlerin tercihine bağlıdır. Çokuluslu sermaye, emek üzerindeki gerçek tahakkümünü, somut toplumsal ilişki içinde değil de taşeronluk ağı içinde kurduğu ve sürdürdüğü için, emeğin yeniden üretim koşulları karşısında ilgisizdir. Ulusal sanayi burjuvazisi ise küresel fabrika içine çekildikçe kompradorlaşır ve kozmopolitleşir. Yerel sanayi burjuvazisinin karakteri akışkan ve kalıcı olmayan bir ilişkiler ağı içinde kendini bulur" (Özuğurlu, 2005: 197).

Bütün bunlar işçilik deneyimini ve çalışma kültürünü biçimlendirmektedir. Özuğurlu'nun araştırmasının küresel fabrikalar sisteminin yeni işçilerini, sınıf deneyimini ve çalışma kültürünü açıklayan sonuçları vardır. Denizli'nin işçi tedarikini kendi çevre ilçelerinden yapıyor olması nedeniyle işçiler doğdukları yerlere yakın olduğundan köksüzlük gibi bir duygu hissetmemektedir. İşçilerin büyük bir kısmının toplumsal kökeni kırsal kesimken, hayatlarının yaklaşık ilk on beş yılını köyde geçirmiş ve kırsal değerlerle toplumsallaşmıştır. Küçük yaşta çalışmanın fazla olduğu bu yerde birincil amaç meslek öğrenmek değil eve gelir getirmektir. Kadın çalışanların oranı diğer sanayi kentlerinin çoğuna göre fazladır. Eski zanaatkâr kökenli çalışanlar ile uluslararasılaşma döneminde çalışma hayatına başlayan ve işçi olanlar arasında farklar vardır. Eski zanaatkârlar, eklemlendikleri fabrikalarda ustabaşı ve usta olarak rejime katılmışlar ve işçiler üzerinde himaye kurmuşlardır. Özuğurlu'ya göre bu vasıflı-vasıfsız işçi ittifakını engelleyen bir olgudur. Diğer yandan sanayi çalışanlarına yönelik tespitlerden biri iş disiplininin eksik olduğudur. İşgücü piyasasının düzensizliği bu durumu tetiklemektedir. Diğer yandan kadın çalışanlar üretken, ucuz ve uysal bir işgücünü, düşük ücretle uzun ve yoğun bir çalışma temposunu daha çok temsil etmektedir. Denizli de çalışanların yaş ortalaması 26 olup %57 si kadındır. Bolu'da yapılan çalışmanın göstergelerini destekleyen nitelikte tespitlerde vardır. Örneğin büyük ölçekli firmaların %18,5'inde sendikal örgütlenme girişimi yaşanmıştır. Bu girişimler ise ihracata dayalı sanayileşme döneminde değil küresel fabrikanın yaşandığı evrede gündeme gelmiştir. Fakat sendikalı işçi ile sendikasız işçinin ilişki kurması büyük bir sosyal risktir. İşverenin ve sendikasız çalışanların sendikalı işçilere karşı tutumları her an sert uygulamalara dönüşebilir. Bu da sendikalı çalışanlar için çalışma düşüncesini John Budd'un (2000) kavramsallaştırdığı "bir lanet ve ızdırap olarak çalışma" kategorisine sokar. Burada önemli bir noktaya dikkat çekmem gerekir ki bu da sendikalaşmanın ihracata dayalı yerel firmaların olduğu sanayilerde değil küresel fabrikaların kurulduğu sanayilerde örgütlenmesi pratiği vardır ve Konya sanayisinde de görülmektedir. Nitekim çalışmanın nitel bölümünde değinileceği gibi Hak-İş başkanı, Konya sanayisinde sendika örgütlenmesi olmadığını, ancak burada yakın dönemde kurulan Algida fabrikası çalışanlarının sendikalı olmasının şaşkınlıkla

karşılandığını belirtmiştir.[9] Araştırmada görülmüştür ki ihracatta Türkiye şartlarında azımsanmayacak derecede yer alan Konya sanayisinde küresel birkaç firma dışında sendikal örgütlenme oluşmamıştır. Sendika başkanları da bunu doğrulamıştır. Dolayısıyla Konya sanayisi emek piyasasında güvence içinde yer alan aynı zamanda sosyal hak olarak geçen sendikalılık durumu zayıftır.

Anadolu'da sanayileşme sürecinde Türkiye ekonomisinde önemli ölçüde yeri olan şehirlerden biri de Kayseri'dir. Kurtuluş Cengiz'in Kayseri Hacılar'da yaptığı "Yav Fabrikalaşak: Anadolu Sermayesinin Oluşumu" çalışması bu konuda ayrıntılı bir Türkiye ve Kayseri sanayileşmesi anlatmaktadır. Kayseri Anadolu şehirleri arasında farklı bir tipolojidir. Hala "iyi ticaret yapan" şehir insanı profili gösteren Kayseri, tarihsel olarak azınlıklardan aldığı sermaye ve emek temelinde ticaret mirasını bugün Türk Müslüman girişimcilerle ekonomisini devam ettirmiştir. 1980'lerde başlayan organize sanayi alt yapı çalışmaları 1990'larda bitmiş ve çeşitli bölgelerde üretim yapan zanaatkârlar yavaş yavaş OSB'den arsa alarak atölyelerini taşımaya başlamıştır. Kamu destekleri ve teşvik sistemi ile de Kayseri sanayileşmede yeni büyük yatırımlara gitmiş, 1990'lı yıllarda teşvikleri kullanarak en fazla iş yerinin yapıldığı il olmuş ve son olarak kalkınmada ikinci derecede öncelikli yöre statüsü verilmesi de sanayileşmesini hızlandırmıştır (Cengiz, 2013: 214). Diğer Anadolu sanayilerinde olduğu gibi burada da küçük ve orta boy işletmelerle başlayan sanayileşme ilerleyen yıllarda giderek sayı ve istihdam olarak artırmıştır. Araştırmada Hacılar köyünün, eşkıyalıktan çerçiliğe oradan tekstil, dokumacılık, halıcılık ve sonrasında sanayiye uzanan değişimi ilginç bir tarihsel izleği anlatmaktadır.

2.5. 2000'li yıllar Sosyo-Ekonomik Boyutlarıyla Konya

Üretimin, ilişkilerin, güç ve dayanışma odaklarının bulunduğu mekânlardan oluşan şehirler bir nevi öncelikle bize verili dünyanın bilgilerini sağlar. Başka bir deyişle bize meta veriler sağlamada temel zemin mekân ve onun içindeki sosyo-ekonomik göstergelerdir. Araştırmamızın uygulamasının Konya sanayisi olması nedeniyle mekânsal anlamda şehri bütünüyle ele almak yapacağım analizler için çıkış

[9] 28.08.2018 tarihinde Hak-İş Konya Temsilcisi Vacit Sır ile yapılan mülakat.

noktalarını oluşturacaktır. Bu durumda nüfus, eğitim, ulaşım, ekonomi gibi Konya şehrinin makro verileri bize sosyolojik imkân sağlamada temel oluşturacaktır. Konya'nın konumu, sınai tarımın yaygınlığı, ulaşım açısından stratejik noktada olması, nüfusun genç ve giderek daha eğitimli olması, sanayi altyapısı, dış ticaret hacmi ve sosyal sermayesinin güçlü olması son yıllarda bu şehre ilgiyi daha yoğunlaştırmıştır.

Kentsel politikaların sanayileşme ile beraber yapılanması kentle birlikte sanayinin birbirini var etmesi, ilişkileri, emeği ve çalışma yaşamını yeniden düzenlemesi eskiden var olan bir olgudur. Fakat Anadolu şehirlerinin kendinde oluşan sanayilerle değişmesi Türkiye'nin son dönem değişimlerindendir. Tarımla, hayvancılıkla anılan pek çok Anadolu şehri kendine sanayi örgütlenmeyi de eklemeye başladı ve bunu gelişmenin dinamiği olarak gördü. Artık bu şehirler sanayileşme ile kent özelliklerini daha çok kendinde taşımaya ve kent, kentleşme olgularını taşımaya başladılar ve hatta rantın yüksek olduğu büyük şehirler olan Anadolu şehirlerinde de kentsel dönüşüm başladı. Bu sanayi örgütlenmesi, nüfusu, ulaşımı, göçü ve dolayısıyla emeği de şekillendirdi. Kentleşme ve sanayileşme arasındaki bu ilişkiyi Konya son yıllarda bilinçli ve planlı bir şekilde götürmektedir.

Konya şehrinin nüfus dinamiklerine bakıldığında, "2015 yılından beri Türkiye'nin nüfus bakımından en büyük yedinci ili olup, 2018 yılında da 2,205,609 kişilik nüfusu ile sıralamadaki yerini korumuştur. 2017 yılına göre Konya'nın nüfusunda 25,460 kişilik artış gerçekleşmiştir. Nüfus yoğunluğuna bakıldığında iller sıralamasında 49. sırada yer aldığı görülmektedir.2018 yılında Konya'nın verdiği göç ise 2017 yılında da olduğu gibi aldığı göçten daha fazla olmuştur. 2017 yılında Konya 53.007 kişi göç alırken, 56.594 kişi göç vermiştir. Bu rakamlar 2018 yılında 58.300 aldığı göç, 60.571 verdiği göç olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılında Konya'nın en çok göç aldığı ilk beş il sırasıyla; Ankara (6.342 kişi), İstanbul (4.963 kişi), Karaman (3.38 kişi), İzmir (2 190 kişi), Antalya (3.162 kişi) olmuştur"(TÜİK, 2019).

Tablo-4: Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, 2019 Yılı Konya-Türkiye Cinsiyete Göre Nüfus (2019)

	TOPLAM	ERKEK	KADIN
Türkiye	83 154 997	41 721 136	41 433 861
Konya	2 232 374	1 108 968	1 123 406

Yükseköğretim kurum sayısına bakıldığında Konya'da 3 devlet 2 vakıf üniversitesi yer almaktadır. Bu üniversiteler Selçuk Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya Teknik Üniversitesi, Konya Ticaret Odası Karatay Üniversitesi, Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi'dir. Üniversitelerin son yıllarda sanayi ile işbirliği tartışılmakta ve gelişme motoru olarak üniversiteler görülmektedir. Sanayi için önemli bir işgücü unsuru olan meslek liselerinin sayısı ise 78 olup yaklaşık 25,000 öğrencisi bulunmaktadır.

Konya Ticaret Odası ekonomi raporuna göre "Konya sahip olduğu 9 adet organize sanayi bölgesi, Bakanlık destekli 17 küçük sanayi sitesi, il merkezinde yer alan 15 küçük sanayi sitesi, Konya iline bağlı ilçelerde yer alan 16 küçük sanayi sitesi, 22 özel sanayi sitesi Ayrıca Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı desteğiyle yapılan 17 adet, Bakanlık desteği olmadan yapılan 53 adet sanayi sitesi ile Türkiye ekonomisinin istihdam ve sanayi yükünü sırtlayan illerden bir tanesidir. Sanayi bölgesinde belli başlı faaliyet alanları; otomotiv yedek parça sanayi, makine sanayi, tarım makine ve ekipmanları sanayi, plastik sanayi, mobilya ve ahşap sanayi, metal sanayi, döküm sanayi, gıda sanayi, inşaat yapım malzemeleri, ambalaj sanayidir. İşletmelerin sektörel dağılımında ise birinci sırayı %20 ile fabrikasyon metal ürünleri imalatı almaktadır" (KTO, 2019: 62-63).

Tablo-5: Kaynak:http://www.kto.org.tr/konya-ekonomi-raporu-2018.

Konya İli Sanayi Alanları İşyeri ve İstihdam Sayıları (2018)

Sanayi Türleri	Sayı	Faal İşyeri Sayısı	İstihdam Sayısı
Organize Sanayi Bölgesi	9	898	51.820
Sanayi Sitesi	70	14.757	71.083
Toplam	**79**	**15.655**	**122.903**

Tablo-6: Kaynak:http://www.kto.org.tr/konya-ekonomi-raporu-2018.

Konya İli Organize Sanayi Bölgeleri (2018)

Sıra	OSB ADI	Kuruluş ve Faaliyet Yılı	OSB Büyüklüğü (Milyon m^2)	Parsel Sayısı	Tahsis Edilen Parsel Sayısı	Aktif Firma Sayısı	İstihdam Sayısı (Yaklaşık)
1	**1. OSB**	**1968-1976**	1,34	170	170	150	7.390
2	**Konya**	**1976-1986**	23,00	759	696	613	42.000
3	**Akşehir**	**1996-2008**	1,15	56	53	32	1.000
4	**Beyşehir**	**1995-2006**	1,00	55	31	16	120
5	**Çumra**	**1995-2004**	0,58	41	38	12	110
6	**Ereğli**	**1996-2001**	2,58	126	121	47	900
7	**Karapınar**	**2005-2010**	2,08	146	47	23	250
8	**Kulu ***	**1998-**	4,00	-	-	-	-
9	**Seydişehir**	**2000-2010**	1,50	56	52	5	50
	Toplam		**37,23**	**1.409**	**1.208**	**898**	**51.820**

Konya, üretim yaptığı alanlarda Türkiye pazarlarındaki yerine bakıldığında, "metal işleme alanında Türkiye pazarının %45'ine sahip, traktörlerde kullanılan parçaların %90'nı ve tarım makinelerin da kullanılan parçaların %100'ünü üretebilmekte ve bu alanda Türkiye pazarının %65'ini elinde bulundurmaktadır. Otomotiv yan sanayi sektöründe, birçok marka modelin %70'den fazla parça ve ekipmanı Konya'da üretilmektedir. Konya'da metal döküm sanayi sektöründe 450 firma yılda 250.000 ton kapasiteyle üretim yapmaktadır. Bu da Türkiye'deki metal döküm üretiminin %18'ine tekabül etmektedir. Yılda yaklaşık 15 milyon çift ayakkabı üretimi ile Konya, Türkiye pazarının % 15'ini tek başına karşılamaktadır" (KTO, 2019: 23-24). Bütün bu üretim kapasitesine bakarak Konya Ticaret Odası ise bu şehrin, "Türkiye'nin yeni Marmara'sı ve merkez lojistik üssü" olacağını söylemektedir. Yine Konya'nın üretimde merkez konumunda yer alan KOBİ'ler ise 2010 yılı için "Türkiye genelinde faaliyet gösteren 200.000 KOBİ'nin yaklaşık

35.000'i Konya'da bulunurken 60'ın üzerindeki küçük sanayi sitesinde ve ilçelerdeki küçük sanayi sitelerinde çalışanlar da eklendiğinde 140.000'i bulmaktadır" (Ersöz, 2010: 9).

Konya'nın ulaşımla ilgili gelişmelerine bakıldığında öncelikle Konya'nın başkent Ankara ve diğer şehirlere yakınlığı, havayolu, karayolu ve demiryolu bağlantıları ve şehrin düz oluşu yatırımcılar için önemli avantajlar sağlamaktadır. Bölgeye ve ekonomik koridora göre firmalar Gebze-Bursa-Manisa-İzmir Koridoru, Ankara-Eskişehir-Konya Üçgeni, Adana Gaziantep Koridorunda olup Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli birinci teşvik bölgesinde yer alırken Adana, Konya ikinci teşvik bölgesinde yer almaktadır. Burada Konya Organize sanayinde arsa fiyatlarının uygun olması da şehrin mıknatıs özelliği göstermesini sağlamaktadır (Cansız, vd.: 2019). Bilim, sanayi ve teknoloji bakanlığının 2019 On Birinci Kalkınma Planı'nda Konya, ulaşımda hedeflerde varılacak yer için bir istasyon olarak geçmektedir: "Konya-Karaman-Niğde-Mersin-Adana-Osmaniye-Gaziantep demiryolu hattı tamamlanarak imalat sanayi sektörlerinin Adana, Mersin ve İskenderun limanlarına erişimi kolaylaştırılması" sanayileşmeye dönük bir politika ve tedbir olarak geçmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 72).

Tablo-7: Konya ihracatının Türkiye ihracatı içerisindeki payı[10]

İhracat(1000$	**2001**	**2005**	**2010**	**2017**	**2018**
Konya	100 milyon	424 milyon	995	1.564 (%1)	1.803 (%1,17)
Türkiye				156.991.707,00	168.087.636,65

Tabloda görüldüğü gibi Konya'nın ihracatı Türkiye'nin %1.17 sini karşılamaktadır.

Türkiye'nin ihracattaki dağılımına bakıldığında; %83.36 sanayi, tarım %13.85, madencilik % 2.79 iken Konya'nın toplam ihracatının Türkiye ihracatı içerisindeki

[10] www.kos.org.tr, Aralık ayı, Rakamlarla Konya Analizi & Türkiye Ekonomisi.

payı 2017 yılında %1, 2018'de %1.17dir. “2018 yılında Konya'da gerçekleştirilen ihracatın % 73.70'i sanayi, % 23.56'sı tarım ve % 2.74'ü madencilik faaliyetlerinden oluşmuştur. Aynı dönemde, Konya'nın tarımsal faaliyetlere yönelik ihracatı Türkiye oranından fazladır. Sanayi ve madencilik ihracatı ise Türkiye ortalamasının altındadır. 2017 Konya ihracatının Türkiye ihracatı içerisindeki payı ise sanayi % 0,95, tarım %1,78, madencilik %0,68 gözükmektedir. (KSO,2017:5, 2018:5). Konya iç ticaret oranlarına bakıldığında; 2017 yılında Konya’nın 1,8 milyar TL’lik dış ticaret fazla vermesine karşılık iç ticarette yaşadığı 10,1 milyar TL’lik açık, toplam ticaret dengesinde de açık vermesine neden olmuştur. İç ve dış ticaretin birleşimi olan ticaret dengesinde Konya, 8,2 milyar liralık açık vermiştir” (KTO, 2019: 78).

Türkiye’nin 500 büyük sanayi kuruluşu arasında 2017-2018 karşılaştırmasında ise Konya sanayisinden 5 tane şirket yer almakta olup 43. sıradan 44. sıraya gerileyen Konya Şeker San. ve Tic. A.Ş., 134. sırada Panagro tarım hayvancılık, 128. sıradan 143. sıraya düşen Eti Alüminyum A.Ş., 329. sıradan 299. sıraya yükselen Aydınlar Yedek Parça sanayi A.Ş., 356. sırada Kangal Termik Santral Elektrik Üretimi A.Ş., 369. sıradan 429. sıraya gerileyen Ova Un Fabrikası A.Ş. bulunmaktadır. İkinci 500 büyük sanayi kuruluşu sırasında ise Konya’nın 16 şirketi bulunmaktadır (İSO, 2019). Bu şirketlerin düşüşü ise dönemsel olarak yaşadığımız ekonomik konjonktürün bir yansımasıdır.

Türkiye’de illerin GSYİH’na göre sanayi sektörü payları haritasında Konya %26.86 olup Konya sanayisinin GSYİH payı ise 17,76 milyar TL ile %1.96’dır (drdatastats: 2017). Bu oranlarla Marmara bölgesinin, Gaziantep, Adana sanayisinin ise gerisinde kalmaktadır.

İstihdam ve işgücüne baktığımızda ise, Konya’nın nüfus yapısı incelendiğinde şehrin %60.6’sının 35 yaş altı olduğu görülmektedir. 20-24 yaş aralığındakilerin oranı %8.7, 25-29 yaş aralığındakiler %8.5, 30-34 yaş aralığı % 7.5, 35-39 yaş aralığındakiler %7.1, 40-44 yaş aralığındakiler %6.3 45-49 yaş aralığındakiler %6.1’dir (KTO, Ocak: 2019). Sanayileşmeye bağlı olarak iç göçü yoğun yaşayan bu şehir iş gücü açısından ise zengindir. Konya, “Hizmet Akdi ile Çalışan Sayısına göre 2018 yılının Kasım ayında Türkiye sıralamasında 8. sıradadır ve Konya’nın payı %

2.18’dir. Bağımsız çalışan sayısına göre bakıldığında 2018'in Kasım ayında Türkiye sıralamasında altıncı sıradadır ve şehrin payı % 3.46’dır. Kamu çalışan sayısına göre ise 2018 Kasım ayında Türkiye sıralamasında beşinci sıradadır ve Konya’nın payı %2.55'dir” (KSO, 2019: 14). Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 göstergelerine göre ise Konya-Karaman Bölgesinin Düzey 2 bölgeleri içerisinde nüfus artış hızı %0.9, şehirleşme oranı %70.1 işsizlik oranı ise %6.1’dir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 72).

Konya’da “50 ve üstü istihdam sağlayan işletmelere bakıldığında 2018 yılına kadar sürekli olarak artış göstermesine karşılık 2018 yılında düşüş yaşandığı görülmektedir. 2014 yılında 50 ve üstü istihdam sağlayan firma sayısı 504 iken bu sayı 2017 yılında %60.5 artarak 809’a yükselmiştir. 2018 yılında ise 512’ye düşmüştür. Bu işletmelerde çalışan sayısı 2014 yılında 71.880 iken 2017 yılında çalışan sayısı %81.1 artarak 130,246’ya yükselmiştir. 2018 yılında ise 76,930’a gerilemiştir. 2018 yılı işsizlerin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında ise %26,5’inin 20-24 yaş grubu gençlerden oluştuğu görülmektedir. Toplamda 83.067 kayıtlı işsizin %74,4’ünü 40 yaş altı genç nüfus oluştururken %25,6’sını 40 yaş üstü nüfus oluşturmaktadır. İŞKUR Konya İl Müdürlüğü bünyesinde kayıtlı işsiz sayısına bakıldığında ise 2015 yılından itibaren yükseliş geçtiği görülmektedir. 2012 yılında 51.312 olan kayıtlı işsiz sayısı, 2014 yılında 62.788’e kadar yükselmiştir. 2015 yılında %34,6 oranında azalan kayıtlı işsiz sayısı tekrar yükselişe geçmiştir. 2018 yılına gelindiğinde ise İŞKUR’a kayıtlı işsiz sayısı 83.067’ye yükselmiştir. 2015 yılına kadar kayıtlı kadın işsiz sayısı erkek işsiz sayısının üzerinde yer almaktayken bu yıldan sonra eğilim tersine dönüş yaparak erkek kayıtlı işsiz sayısı kadın kayıtlı işsiz sayısının üzerine çıkmıştır” (KTO, 2019: 91-94). Konya 2019 mart ayına kadar olan ekonomi raporuna göre ise istihdamın “Türkiye’de 405 bin (%2,7), Konya’da ise 19 bin (%5,9) azaldığı görülmüştür. İşyeri sayısının da Türkiye’de 34 bin (%1,8) Konya’da ise bin (%2,9) azalış” görülmektedir (KTO, 2019: 21-23).

Yabancı yatırımlarda ise, 2016 yılı iller sıralamasında Konya İstanbul, Ankara, İzmir, Mersin, Antep, Bursa, Adana illerinden sonra on beşinci sıradadır. Bakanlığın verilerine göre Konya’da 249 yabancı sermayeli firma faaliyet göstermektedir.

Bunlardan 11 tanesi yabancı sermayeli üretici firmadır. Ülkelere göre dağılımda ise başta Suriye, Almanya, Irak, İran, Hollanda, İngiltere gelmektedir (Erim, 2018:6-7).

2.2.1. Risklere Karşı Konya'nın Sosyal Sermayede Gücü: KOBİ'ler

Modernleşme kendi paradigmalarını gittiği her yere taşırken, gittiği yerin kültürü modernleşmeyi kendi üstüne göre kesip biçip yeni bir model ortaya koyabilmektedir. Modernleşmenin özellikle ekonomi ve din çerçevesinde dinin merkezden çıkmadan da kendini devam ettirdiğini görebiliyoruz. Anadolu'nun gündelik hayatına baktığımızda ekonomik etkinliğin aynı zamanda dini örüntülerle iç içe yaşadığı yerlerden Konya şehri muhafazakâr tutum ve anlayışlarıyla ön plandayken toplumsal değişme ve gelişmede, küresel dünyaya açılmada aktif bir rol oynayabilmektedir. Kültürel olarak modernleşme bu şehir için pek çoklarına göre tartışmalı olsa da "belediyecilik sahasında modernleşmiş, şehir kültürü ve ekonomik davranışları itibariyle aynı anda hem modern değerleri sonuna kadar benimsemiş ve yaşamaktayken diğer yandan bunun pratiğe aktarılmasında, dini duygu ve örüntülerin önemli bir rol oynaması, 80'lerin ortalarında başlayan ve 90'larda iyice şekillenen yeni müteşebbis profilinin" (Topçuoğlu, 2003a: 52) bugün 2020'ye geldiğimiz süreçte Konya'nın kültürel, ekonomik ve toplumsal yapısını dönüştürmüş olduğunu görmekteyiz. Sadece Konya değil tüm Anadolu girişimcileri, tam da David Harvey'in ekonomi ve şehir ilişkisinde üzerinde durduğu gibi, "şehirler gelirin yeniden dağıtılması, mekânsal örgütlenmeler, üretim tarzları ile siyasal ve iktisadi süreçlerin bütünleşmesi" (Harvey, 2003) meselesinde öncü bir sınıf olmaya başlamıştır. En önemlisi ise Anadolu girişimcisi öncü sınıf olurken siyasal ve iktisadi süreçlere –aslında batıda olduğu gibi– din olgusunun bu süreçte bütünleşme, araçsallaşma işlevi sağladığı görülmektedir. Anadolu'daki girişimcileri "Müslüman girişimciler" olarak vurgulanması bunu göstermektedir. Bu "Müslüman girişimciler" bugün gelinen noktada şehirli gruplar olarak sanayileşmenin öncüsü olmuşlardır. Seküler modernleşme projelerini destekleyen "Avrupa modelini" örnek alan, yukarıda da bahsettiğimiz örnek çalışmaların firmaları Marmara bölgesinde toplanmış, çoğunlukla TÜSİAD etrafında örgütlenmiş bir Türk burjuvazisi profili iken, dindar ve muhafazakâr bir burjuvazi henüz "girişimci" olarak çıkmamıştı. 1960'lara gelindiğinde ise muhafazakâr olarak adlandırılan kesimler arasında

mühendislik eğitimi almış yeni bir "orta sınıf" yükselmeye başlamış, esnafın ve küçük burjuvazinin dini ve kültürel etkinliği bu orta sınıfta devam etmiştir. Bu sırada da bu orta sınıfla birlikte dinsel söylem ve algılayış biçiminde, dini grupların toplumsal yönelimlerinde bir "modernleşme" başlamıştır. Turgut Özal'ın iktidarı döneminde Refah Partisi'ne, Anavatan Partisi'ne siyasi destek veren muhafazakâr grupların iktisadi faaliyetlere giriştiklerini, 1985 sonrası başta Konya olmak üzere "Anadolu kaplanları" olarak nitelendirilen genellikle çok ortaklı şirket modeline dayanan iktisadi yapıların, özellikle de holdinglerin yükselmeye başladığı görüyoruz. Bu yeni "girişimci sınıf"ın desteklerine baktığımız zamansa başta Almanya olmak üzere Avrupa'nın birçok ülkesinde yaşayan Türk işçilerinin birikimlerinin bu tür çok ortaklı ekonomik girişimlere kanalize edilmesine ve cemaatlerden alınan "toplumsal sermaye"ye dayanmaktadır. En yoğun çok ortaklı girişimciliğin yaşandığı Konya ilinde 1987 yılında 70 civarında holding olması ise bu "girişimci sınıf"a işarettir. Bu girişimci sınıfın öngördüğü model ise serbest (liberal) piyasa ekonomisidir (Demirpolat, 2003: 199-200). Nitekim araştırmamız için işveren, firma sahipleri ile görüşmelerimizde de 1980-1990'lı yıllarda ortaklık şeklinde işe başladıklarını söylemişlerdir. Bu girişimci sınıf Konya'da kendisini en çok KOBİ olarak örgütledi ve bunda iki şey etkili oldu: esnek üretim biçimi ve sosyal sermaye. Üretici, gelişmiş ülkelerin esnek üretim biçimine geçmesi KOBİ'lerin piyasada yapılanmasını ve tutunmasını sağladı. Diğer yandan bu esnek biçim sadece üretimde değil örgütlenmede de şekil alırken etkili oldu. Bu örgütlenme ise sosyal sermaye ile oluştu. KOBİ patronlarının buluştuğu MÜSİAD örgütlenmesinde kurucu kadronun yaşam öykülerine bakıldığında sosyal sermaye tarafından üretilen ortak bir habitusun olduğu görülmektedir. Bu ortak habitusun oluşmasındaki sosyal sermayenin aslında İslami sermayeyi ürettiği ya da yeni sosyal sermayeler yaratması aynı çalışma kültürüne sahip işverenler arasında dayanışma ve güven ilişkisi geliştirmekle kalmamış, üretimin esnek ve yumuşak, örgütlenişin enformel, olmasını sağlamış, böylece ekonomik rasyonellikle yerel kültürün açıkça eklemlenmesini hızlandırıp KOBİ'lerin kolay hareket etmesinin sağlamıştır. Konya'daki girişimcilerde de bu dini, etnik, bölgesel ve cemaatsel ilişkiler enformel bir yapılanmayla sosyal sermayenin temelini oluştururken, KOBİ'lerin ekonomik performansı da bu sıralanan sosyal sermayenin ekonomi alandaki mobilizasyonunu mümkün kılan

kolektif eyleme dönüştürdü (Yankaya, 2014: 79-80). Diğer yandan bu sosyal sermayenin, ana konularımızdan olan belirsizlik ve riske karşı Konya sanayisinde maddi/manevi önlem sağlamada önemli bir mekanizma olduğunu iddia edebiliriz. Modern serbest piyasa ekonomisinin tehditleri, değişimin hızlı oluşu, rekabet ve belirsizlik ortamı, üretim zincirinin kısalması, patronların yabancı dil bilme, kaynak bulma, üretimin uluslararası standartlara uygun hale getirilmesi gibi sorunlarda sosyal sermayenin daha önemli olduğunu görüyoruz. Hatta sosyal sermayenin ekonomik sermayeden daha önemli olduğunu, görüşülen işletme sahipleri ve pek çok araştırmada Konyalı şirket sahipleri, ortakları, şirketlerini kardeşlerinin, yeğenlerinin yani akrabalarının ya da MÜSİAD üyelerinin katkılarıyla kurduklarından (Yankaya, 2014: 81) anlayabiliriz. Konyalı işverenlerle yaptığımız görüşmelerde de 1990'lı yıllarda yabancı dil bildikleri için ortaklaşa iş yapma amacıyla Konya'ya geldiklerini söyleyenler bu sosyal sermayenin bir ürünüdür. Diğer yandan bugün bu sosyal sermaye ekonomisiyle piyasaya açılan şirketler kendi içinde bazı sanayileşme parametrelerine ters giden sorunlar da oluşturdu.

2003 yılında Konya sanayisinde 881 işyeri ile yapılan "Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Sosyo-Ekonomik Durum Analizi ve AB'ye Bakış" araştırmasında Konya sanayisine yönelik pek çok tespit yer almaktadır. Konya sanayisi için acil çözüm bekleyen en önemli sorun %83,9 ile kalifiye eleman sorunudur. Bu sorunu takip eden diğer maddeler ise finansman, teknolojiyi yenileyememe, kurumsallaşamama, pazarlama sorunlarıdır. Konya'da aile işletmelerinin fazla olması ve akrabalık ve hemşeriliğin de ek olarak işe alımlarda devreye girmesi geleneksel işletme tipini devam ettirmektedir. Bunun çift yönlü bir sonucu olduğu tespit edilmiştir: ilki, işsizliğin yüksek olduğu yerlerde güvence sağlaması diğeri büyüme ve gelişme aşamasında olan işletmelerin en önemli girdilerinden olan işgücünü "güvenilir" bir ekipten oluşturma isteğidir (Topçuoğlu, 2003a: 112). Bu da geleneksel dayanışma biçimi ile sanayi ve ticaret işletmeleri profili ortaya çıkarmaktadır. 2003'lerde yapılan "Akrabalık ve Hemşehrlik İlişkilerinin Toplumsal Sermaye Değeri" araştırmasında sanayide işverenlerin akrabalık ve hemşerilik ilişkilerinin bir sosyal sermaye olarak kullanmasının hem avantajlarının hem de dezavantajlarının olduğunu söylemeleri bu araştırmamız açısından önemli bir ipucu olmaktadır. Fakat yirmi yıla

yakın bir zaman sonunda bugün saha araştırmamızda akrabalık ve hemşeriliğin sosyal sermaye olmasının dezavantajlarının olduğu görülmektedir. Bu da bugün akrabalık ve hemşeriliğin kentte iktisadi hayatın oluşturulmasında eski yerini koruyamadığını, küresel iş hayatının getirdiği modern örgütlenmelerin, örneğin işverenin alanında uzman kişi çalıştırmak istemesi, bu geleneksel sistemle çalışamayacağını göstermektedir. Piyasaya açılmada yukarıda bahsettiğimiz sosyal sermaye ile ekonomik girişimciliğin eklenmesiyle serbestçe hareket edebilmeyi sağlarken diğer yandan kendi içinde bu sosyal sermaye özellikle yönetim ve üretim sürecinde iş yaparken sorun olmaktadır. Bu da Konyalı sanayicilerin bunu piyasa ve ülkenin sosyo-ekonomik konjonktürünün başka bir sürece geçtiğinde aşıp aşamayacağı görülecektir.

Konya'da KOBİ'lerin büyük çoğunluğunun aile şirketi olmasına bağlı olarak problemlerinden birinin kalifiye eleman olduğunu söylemiştik. Alt düzeylerde çalışanların yanı sıra ara ve üst düzey çalışanlar için beyaz yakalıların şirketlerde ne kadar yer alabildikleri ve ne kadar çalışabildikleri ayrıca bir sorun olarak ele alınırken Konya sanayisinde aile şirketlerinin buna ne kadar ihtiyaç duyduğu da sorgulanmaktadır. Konya sanayisinde özel sektörde beyaz yakalı çalışanların iş motivasyonları, iş beklentileri ile ilgili yönetici, patron, yönetim kurulu üyesi kişilerle yapılmış bir araştırmada diğer araştırmaların da üzerinde konsensüs olduğu meseleler ortaya çıkmıştır. Bu konuda Konyalı firma sahipleri ile yapılan görüşmelerde, profesyonele iş verildiğinde iş üzerinde kontrolün kaybedildiğini düşündükleri, özellikle işin içinde ailenin olmasının bunu zorlaştırdığını, eğitim ve alışkanlıkların bunda çok etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca sahip olunan çocukların da çoğunluğunun Konya'da okuması ve şirketin gelecekteki çalışanı olacağı kabulüyle devamlı şirkette olması geleneksel yönetim ve üretim kültürünün benimsemesini sağlamakta ve bu kültürün eğitimde alınan bilgi ve donanıma göre baskın çıktığı görülmektedir. Firmaların çoğunun yaşının yüksek olması ve sahiplerinin de hala başında olması kuşak değişimini de zorlaştırmakta ve yeni kuşaklar değişime de tedirgin bakabilmekte. Özelikle burada aile şirketlerinin kendi kültürlerini ben-merkezci olarak göstermesi profesyonel yöneticileri zorlamaktadır. Karşımıza çıkan başka bir sorunsa büyük kurumsal firmalarla orta ve küçük firmalar

arasındaki farka dair şöyle bir tespitle ilgilidir. Kurumsal firmalarda çalışanlarda gelecek kaygısının olmadığı, kendi işini kurma fikrinin az olduğu, dolayısıyla enerjilerini tamamen işlerine aktardığı, küçük ve orta ölçekli firmalarda ise çalışanların gelecek kaygısı taşıdığı, kendi işini kurma planı yaptıkları ve performanslarını iş dışında başka şeylere harcadığı düşünülmektedir. Konya'ya gelen büyük firmaların Konyalı yerel firmalara etkisinin olup olmadığını bizim bu araştırmamızda da sorgulamıştık. Yukarıda bahsettiğimiz araştırmada da bu konuda şöyle bir tespit elde edilmiştir. Bu büyük firmalar sadece istihdam sağlama değil profesyonel insanları, hatta işçilerini getirmeli ki çalışma kültürü noktasında onlardan yola çıkarak karşılaştırma imkânı bulanabilsin. Anlaşılıyor ki büyük firmaların sistemlerini, eğitimlerini getirmeleri Konya için birikim sağlayacaktır (Büyükhelvacıgil, 2019).

Konya'nın sanayileşmesinde KOBİ'lerin büyük rolünün olması bir nevi belirsizlik ve risklerin de önleyici aracı olmuştur. Sosyal sermayeden yani aile, akrabadan alınan güvence ile bu işletmeler piyasaya çıkabilmekte ve ayakta kalabilmektedir. Bu durum Konya şehrinin sanayileşmesinde sosyal sermayenin gücünü gösterirken aynı zamanda üretim ilişkilerindeki güvenceye de işaret etmektedir. Bu durum Konya'yı hem büyük işletmeler hem de batıdaki üretim ilişkileri ve risklerinden ayıran bir özelliktir.

2.5.2. Konya Sanayisinde Kalkınma ve Teşvikler

Konya sanayisinin kalkınmasını zorlaştıran en önemli sorunsalların başında Türkiye'de çıkan kamu yatırımlarından ve teşviklerden 2007'e kadar fazla faydalanamamış olmasıdır. Bölgesel ihtiyaçların gözetilmemesi, siyasi kaygıların ön plana geçmesi, yanlış teşvik politikalarının olması Konyalı sanayicileri teşvikler yoluyla kalkınmada geride bırakmıştır. 2004 ve 2005 yıllarında çıkan teşvik yasalarında Konya'nın olmaması, Karaman, Aksaray, Nevşehir, Afyon gibi illerin olması gelecek olan yatırımcıların Konya'yı tercihlerini de olumsuz etkilemiştir. Konya sanayisinde 40 yönetici ile yapılan görüşmelerde de bu sorun yöneticilerin %90'ı tarafından teşviklerin yeterli olmadığı, 2003-2007 yıllarında da DPT'nin kamu yatırımlarının da düşük olduğu şeklinde ifade edilmiştir. 2007 yılında DPT bu tavrından vazgeçip şehirlerin nüfus ve kentleşme yapısı, üniversitelerin sayısı, göç

alma durumu, iller bazında kişi başına milli gelir gibi değişkenlerle şehirleri daha kapsamlı incelemeye başlamıştır. Böylece farklı Anadolu şehirleriyle birlikte geri kalmış sanayilerin kalkınmasını da göz önüne alarak içinde Konya da olma üzere 12 şehir teşvik kapsamına alınmıştır. Aynı çalışmada yöneticiler Konya sanayisinin teşviklerden yararlanmasında en büyük görevin siyasetçilere düştüğünü, teşvik olmadığı durumda ise kendi imkânlarıyla yatay büyüme ile üretim yaptıklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan önemli bir sorunsal da girişimciliktir. Araştırmada genç nüfusun girişimci olmamasının nedenleri kaynak yetersizliği, örf ve adetler, risk ve belirsizliklerin yüksek olması çıkmıştır. Özellikle makro-ekonomik istikrarsızlığın Konyalı yöneticiler için büyük bir risk ve belirsizlik unsuru olması bu tezin teorik kısmını da destekler mahiyettedir. Diğer bir sorun kayıt dışılıktır. Girişimciler teşvik dışı bırakılmanın bu sorunu artırdığını, ayrıca belirsizlik ve risklerin yüksekliği nedeniyle işverenlerin de rekabet edebilmesi için vergi kaçırma ve kaçak işçi çalıştırmanın alternatif bir finansman yöntemi haline gelmiş olduğunu açıklaması dikkat çekicidir (Tokur, 2008). Dolayısıyla Konya sanayisi aslında öncelikle kendi imkânlarıyla piyasada tutunmaya çalışan, sonrasında kalkınma ve teşvikle gelişmeye başlayan bir şehir sanayisidir.

Konya'da düzenlenen teşvik belge sayılarına bakıldığında ise "2018 yılı sonu itibariyle Türkiye'de 5.914 adet teşvik belgesi düzenlenmiş, 2018 yılı sonu itibariyle Konya'da 167 adet teşvik belgesi düzenlenmiştir. Konya bu rakamla Türkiye'de 10. sırada yer almaktadır. Konya'da yapılan kamu yatırımlarında ise ağırlığı ulaştırma ve haberleşme sektörü almaktadır. Ulaştırma ve haberleşme sektörü, yapılan toplam kamu yatırımlarında %42'lik bir paya sahiptir. Bu sektörün ardından %27'lik payıyla tarım sektörü ikinci sırada, %13'lük payıyla diğer kamu hizmetleri sektörü üçüncü sırada yer almaktadır. Destek konusunda ise KOSGEB geri ödemeli ve geri ödemesiz destekler sağlamaktadır. 2018 yılında 9 bin işletmeye destek olarak Türkiye'de Konya KOSGEB hizmeti 6. sırada yer almıştır. Kalkınma ajansı MEVKA ise 2018 yılında 21'i KOBİ, 12'si kamu olmak üzere 33 projeye destek vermiştir" (KTO, 2019:124).

Desteklerin artması, bölgesel ve küresel yatırımlardaki belirsizliklerin ve risklerin artması sermayeyi mekânsal olarak yeni yerlere taşımaya başlamıştır. Şehir

ekonomileri de burada güvenli bir alternatif olarak durmaktadır. Konya da sermayeyi kendisine çekme noktasında Anadolu sanayileri arasında şehir ekonomisine uygun yerlerdendir. Konyalı sanayicilerin sermayeye kolay ulaşabilmeleri, devlet destek ve hibelerinden yararlanabilme, ulusal ve küresel yatırım yapma cesaretine sahip olmalarına rağmen son yıllarda sermaye kullanımında belirsizlikten ve riskten etkilendiklerini gösteren bir nitel araştırmada bazı bulgular öne çıkmaktadır. Konya sanayicileri son yıllardaki ekonomik ortamda kolayca sermayeye ulaşamadıklarını, sektörlerin kar marjlarının düşük olmasından kendi işletmelerine yatırım yapamadıklarını ve bu nedenle sermaye piyasasında işletmek için hiç yatırım yapamayacaklarını belirtmişlerdir. Büyümenin riskleri çoğaltacağı endişesi ile büyümeye karşı temkinli yaklaşmaktadırlar. Bazı firmaların son üç yılda ekonomik belirsizlikten dolayı yatırım yapmadıklarını, önümüzdeki üç yılda da yapamayacaklarını, bazı firmalarınsa Konya dışında yatırım yapmaktan çekindiklerini ve yatırım yaptıkları takdirde sadece mevcut işlerine yatırım yaparlarsa yaptıklarını ifade etmektedirler. Görüşmecilerin faizli kredi kullanımı ile büyümeyi manevi bir risk olarak görmesi ayrıca önemli bir noktadır. Konya sanayici ve tüccarları reel piyasada işlem yapmakta, fakat finans piyasalarında sadece döviz işlemi, kısmen de hisse senedi ve tahvil ile çalışmaktalar. Bunun nedeni ise riske ve günaha bulaşmama (Kurt, 2019) olup, ekonomik faaliyetlerde dini motivasyonların riskle kurulan ilişkilerde belirleyici bir güç olduğu görülüyor. Dışarıdan, yani küresel piyasalardan gelebilecek risk ve belirsizliklere karşı ise Konya sanayisinde "Belirsizlik Ortamında Finansal Risk Yönetimi ve Korunma" ve "Dalgalı Ekonomilerde Öne Çıkan Risklerin Yönetimi" gibi seminerler düzenlenmiştir. Risk ve belirsizliğe karşı rasyonel hesaplama ve strateji geliştiren, yöneticilerin nelere hazırlıklı olmasını gerektiğine dikkat çeken yönetim ve örgüt yapılanmasına işaret etmek artık ihtiyaçtan ziyade bir zorunluluktur.

2.5.3. Küreselleşme Sürecinde Yatırım ve Risk Algısı

2000'li yılların Türkiye sanayisinde özellikle Anadolu şirketlerinde istikrarlı bir büyümenin, gelişmenin olmaması bugün sanayileşme politikalarının verimli sonuçlar vermemesinde şöyle bir tespit yapılmıştır: Türkiye yatırım için iyi bir portföye sahip olmakla birlikte yapılan yatırımların verimliliği ortalamanın gerisinde

kalmaktadır. Devlet teşviklerinde, sanayileşme politikalarında, girişimcilik kavramına vurgu yapılarak devamlı yeni yatırımlara dikkat çekilmektedir. Fakat bu durum var olan yatırımların sürdürülebilirliğini gözetmeyen bir tutuma yol açmıştır (Topçuoğlu, 2003b: 16). Var olan yatırımların sürdürülebilirliğini ihmal eden bu durumda ülkemizde ya da küresel dünyada yaşanan küçük bir krizde şirketlerin, firmaların sarsıldığını ve kapandığını görmekteyiz. Örneğin son yıllarda ekonominin hem dünya hem Türkiye olarak daha zorlu geçmesi açılan kapanan şirket sayılarına dikkat çekmemizi gerektirmektedir. Konya sanayisinde açılan ve kapanan şirket sayılarına baktığımızda "2018 yılında şirket ve gerçek kişi olmak üzere 2.407 işletme kurulurken, 666 işletme kapanmıştır. 2017 yılına göre kıyaslandığında, kurulan şirket sayısı % 8,91 ve kapanan şirket sayısı % 26,38 oranlarında artış göstermiştir. 2018 yılında Konya iller arasında kurulan şirket sayısı bakımından 9 ve kapanan şirket sayısı bakımından ise 6. sıradadır. Konya'da 2019 yılının Ocak ayında şirket ve gerçek kişi olmak üzere 255 işletme kurulurken, 110 işletme kapanmıştır. 2018 senesinin aynı ayına göre kıyaslandığında ise, kurulan şirket sayısı %18,27 ve kapanan şirket sayısı %17,91 oranlarında azalış göstermiştir. 2019 yılının Ocak ayında Konya iller arasında kurulan ve kapanan şirket sayısı bakımından 6. sıradadır" (kso.org.tr). Genel olarak son üç yıla bakıldığında kurulan şirket sayısı kapanan şirket sayısından fazladır.

Tablo-: 8 Konya'da Kurulan Yeni Şirketler[11]

Şirket	2017 (Ocak-Nisan)	2018 (Ocak)	2019
Kurulan	838	2407	255
Kapanan	207	666	110

Anadolu girişimcisinin yenilikçi, araştırarak kendi başına başarıyı deneyimlemeden, yatırım kaynak ve araçları rasyonel ölçütlere göre değil geleneksel alışkanlık ve anlayışlara göre kullandığı, işletmelerini kendi emek ve sermayeleri ile kurmuş oldukları ve bu nedenle risk almaktan kaçınmaktan ziyade aşırı tedbirli

[11] Kaynak: kos.org.tr , Rakamlarla Konya Analizi & Türkiye Ekonomisi.

oldukları söylenmektedir (Topçuoğlu, 2003b: 75). Araştırmada KOBİ'lerin ortalama kapasite kullanımı Türkiye ortalamasının altında olup, verimlilik, kurumsallaşma, profesyonel yönetim gibi konuları 2000'lerin başında Anadolu sanayisi yeni anlamaya başlamıştır. Anadolu girişimcisinin temel sosyolojik karakteri, işletmesinin hem insan kaynakları ile ilgili hem de ürün ve üretim konularında "planlama-tasarlama-uygulama" prosesini izlemekten çok "başkasından görme-ikna olma-uygulama" ile üretim yapmaya çalışmaktadır (Topçuoğlu, 2003b: 102). Dolayısıyla Anadolu girişimcisi özelde Konya girişimcisi risk alarak büyüme değil tedbirli olma ve denenmiş ve başarıya ulaşılmış yolları takip ederek büyümektedir.

2000'li yıllardan günümüze kadar Konya sanayisinde yabancı yatırımların hem Konya sanayisinde üretim, teknoloji ile olan ilişkisinde hem de çalışma yaşamının küresel firmalar aracılığıyla devam etmesi önemli bir dönüşüm getirmiştir. 2000'li yıllarda artan yabancı sermayeli firmalar bu değişim dönüşümde etkilidir. 2015 yılında yabancı sermayeli firma sayısı Konya'da 209 olurken bu firmalar içinde ilk sıraları Suriye, Almanya ve Irak ülkeleri almıştır. 2016 yılında ise 249 yabancı sermayeli firma faaliyet göstermektedir. 2017 yılında 293 firma, 2018 yılında 340 firma, 2019 yılında ise 392 yabancı sermayeli firma faaliyet göstermektedir.[12](Erim, 2018: 7; KTO, 2018-2019: 109) Bu firmalar küresel sermayenin aktarılmasında Konya'yı cazip kılarken diğer yandan Konya'da yer alan özellikle KOBİ'lerin ihracatını genişletmesinde etkili olmuştur. Almanya, Fransa, İtalya, Hollanda, İspanya ülkelerinin Konya'da hareket etmesi Konya'nın üretimden yönetime kadar firma çalışanları için farklı bir çalışma hayatı getirmektedir. Örneğin araştırmamızda

[12] Konya'da faaliyet gösteren yabancı sermayeli üretici firmalar: Alpla Plastik Sanayi Ve Ticaret Ltd. Şti. Konya Şubesi Avusturya (%.11), Almanya (%99.89); Anadolu Efes Biracılık Ve Malt San. A.Ş. Çumra Şubesi, İsviçre (%24); Cherry Valley Gıda Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketi Ereğli/Konya Şubesi, İtalya (%70); Efor Yem Premiks Sanayi Ve Ticaret A.Ş., İspanya (%100); Konya Çimento Sanayii A.Ş., Fransa (%81.88); Lukas Makine Ve Dış Ticaret Ltd. Şti., Hollanda (%50); Polmot Motor Makina Sanayi Ve Ticaret Anonim Şirketi, İtalya (%50); Sema Konservecilik İthalat İhracat Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketi, İtalya (%50), İtalya (%50); Serioplast Ambalaj Sanayi Ve Ticaret Anonim Şirketi, İtalya (%100); Unilever Sanayi Ve Ticaret Türk A.Ş. Konya Algida Fabrikası Şubesi, Hollanda (%99.98); Unilever Sanayi Ve Ticaret Türk A.Ş. Konya Temizlik Ve Kişisel Bakım Ürünleri Fabrikası Şubesi, Hollanda (%99.98); Çin Yuncheng Gravür Baskı Silindirleri Klişe Ambalaj Ve Basım San. Tic. Ltd.Şti. (TOBB Sanayi Veritabanı, 2019, URL: http://sanayi.tobb.org.tr/yabanci_sermaye_il2.php?il=42).

da yer alan Konya Çimento sanayi şirketi ile görüşmemizde beyaz yakalı çalışanlarına yüksek lisans yapma teşviki sağladıklarını ve zorunlu kıldıklarını söylemiştir.

Diğer yandan Konya'da KOBİ'lerin kendi küreselleşme süreçlerinin öne çıktığını da görüyoruz. 2016 yılında Küreselleşme ve Küresel Doğan İşletmeler: Konya Karatay Organize Sanayi Bölgesinde yapılan nitel bir araştırma küreselleşme sürecinin Anadolu'daki yansımalarına bir örnektir. Araştırmaya konu olan KOBİ'lerin küreselleşme sürecinde hem yöneticinin hem işletme sahibinin aynı kişi olması ve aile şirketi olması, bu kişilerin yurt dışı ihracat tecrübesine sahip olması, rakipleri nedeniyle teknolojiye önem vermeleri gerektiği görülmektedir. Küresel sektörde tutunmasının ihracatçıya yapılan ihracat vergi teşvikini sağladığı, fuarların yurt dışında olumlu sonuç verdiğini, AR-GE çalışmalarının dış pazarda kendilerini güçlendirdiklerini söylemeleri Konyalı firmaların küresel şirket olma sürecinin adımlarını anlatmaktadır. Diğer yandan yurt içi döviz kuru belirsizlikleri ile dalgalanmalardan olumsuz etkilendikleri Türkiye'nin belirsizliklerine işaret etmektedir (Yıldırım-Erdem, 2016: 22-23). Konyalı firmaların burada görüldüğü gibi küreselleşmesi tıpkı Denizli'de küresel fabrikaların doğuşu sürecine benzemektedir. Diğer yandan küreselleşen şirketlerin belirsizlik ve risk olgularını dikkate almaları da küreselleşmenin getirdiği zorunlu bir refleks olmuştur. Hem küreselleşen firmaların hem de genel olarak yerel firmaların Türkiye'nin yaşadığı değişken, geçici değişimler nedeniyle Konya sanayisi girişimcileri de küresel sektöre karşı risk algısı geliştirmişlerdir. 2015'ten sonraki yıllarda özellikle Türkiye'deki politik ve ekonomik gelişmelerin Konya sanayisine nasıl yansıdığı ve nelerin risk olduğuna dair tespitler ise bütün sektörlerde ölçülmeye çalışılmıştır. Bir araştırmada, Konya otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmaların iktisadi faaliyetleri açısından riskler

> "önem sırasıyla, enflasyon (%93), döviz kurları (%92) ve faiz oranları (%76,5). Bir diğer önemli bulgu ise firmaların iktisadi faaliyetleri açısından devlet tarafından çıkarılan yasalar ve bürokratik önlemlere (%86,70) rakip firmaların davranışları (%87,40) kadar önem atfetmeleridir. Bu olgu, devletin sektörde oynadığı önemli düzenleyici rolünü ortaya koymasının yanında aynı

> zamanda firmaların rekabet eksikliğini göstermektedir. Firmaların dört adet politik gelişme faktörüne (%84 ile %96 arasında) oldukça duyarlı oldukları görülmektedir. Firmalar, sırasıyla, yurtdışı piyasalardaki ekonomik gelişmeleri (%84), yabancı ülkelerle Türkiye'nin siyasal ilişkilerini (%88), ülke içi siyasi gelişmeleri (%96), savaş vb. sıcak çatışmaları (%96) kendi iktisadi faaliyetleri üzerine risk oluşturması açısından oldukça önemli görmektedirler" (Sönmez &Ketenci, 272-73).

Ekonomik krizlerin çalışma hayatında risk olması ve firmaların bu riskler karşısında ne kadar durabildikleri piyasa açısından önemlidir. Konya'da 2008 yılında 157 firma ile yapılan iktisadi bir araştırmada firmaların personel çıkarma nedenleri ekonomik kriz, disiplinsizlik, çalışanların kalifiye olmaması, kendi isteği ile çıkma iken, işten çıkma nedenleri arasında ekonomik krizin %40,2, kendi isteği ile işten ayrılmanın da %27,3 gibi yüksek oranlarda çıkması dikkat çekicidir. Ekonomik krizin yüksek neden olarak çıkmasında ise firmaların yeterince sermaye birikimi oluşturmamaları, kriz karşısında mali gücü oluşturmada ve krizi yönetmede başarılı olamamaları, kendi isteği ile çıkmanın ikinci sırada yer almasının ise krizle birlikte çalışma ortamının bozulması sonuçlarına varılmıştır (Öcal, 2008). Krizler herkes için tehlikeli ve risklidir fakat küresel piyasalardaki büyük oyunculara göre Konya sanayisinin ihracat yapması, hala tarımın alternatif olması ve kendi içinde sosyal sermayesinin güçlü olması bu krizleri atlatmada önemli sosyolojik faktörler olarak görülebilir.

2.5.4. Teknolojiyle Olan Mesafe

Konya sanayisinde 1990 ve 2000'li yılların başında "yan sanayideki firmaların artışı fason ilişkileri canlandırırken, henüz üretim ağlarından bahsetmek mümkün değildir. Konya sanayindeki ürün çeşitliliğinin artışı, bazı sektörlerde teknolojik yenilenmenin önemli boyutlara varması ve giderek sanayinin dış pazarlara yönelmesi sanayi gelişmesinin olumlu yönleridir. Ancak, Konya sanayinin henüz rekabet gücü ucuz girdi ve ucuz emeğe dayalı olup, taklitçilik dışında yeni ürünler ve üretim süreçlerine yönelik buluşçuluğun sınırlı olduğu gözlenmektedir. Bazı

sanayi birimlerinin ikinci kuşağa devredilmesi ile ivme kazanan sanayi henüz iç piyasa ağırlıklı çalışmaktadır." (Eraydın, 2002: 46-47).

2020'ye kadar geçen süreçte Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın yürütücü ortaklığı ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın uygulayıcılığıyla yürütülen "OSB'lerde Teknoloji Geliştirme Projesi" kapsamında hazırlan araştırma projesine göre Konya Organize Sanayinde firmaların Sanayi 4.0'ı çok takip etmedikleri, az sayıda robot kullanıldığı, CNC ve 3 boyutlu cihazlara geçiş yapmaya çalışmaları, robot kullanımında proje teşvikleri için uğraştıkları görülmektedir. Bilgi e-maili gelmesine rağmen takip etmemelerinin sebeplerini ise sektör olarak ihtiyaçlarının olmaması şeklinde belirtmişlerdir. Bu nedenle birinci aşamada kapasite geliştirmede sunulabilecek hizmetler arasında dijitalleşme geçmektedir (Cansız vd., 2019: 86).

Konya'nın ar-ge alanında üniversitelerle ilk girişimi, "Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 2003 yılında kurulan Selçuk Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi'nde olmuş, 2018 yılı itibariyle 104 firma faaliyet yürütmüş, 2018 yılında bölgede toplamda 431 Ar-Ge personeli istihdam edilmiştir. Bununla birlikte Ar-Ge ve kuluçka firmaları tarafından bölgede yürütülen toplam Ar-Ge projeleri sayısı 156'dır. Aynı zamanda Teknokent firmalarına görevlendirilen akademisyen sayısı da 116 olarak gerçekleşmiştir. KTO Karatay üniversitesi ise teknoloji transferi ofisinin performans göstergelerinde sanayi ile yapılan görüşmeler anlaşmalar üniversite sanayi işbirliği noktasında çabalardan biridir" (KTO, 2019: 125). Üniversitelerin teknoloji geliştirme çabaları sanayide ilerleme adına ümit verici olsa da Konya sanayisinin teknolojik dönüşümde çok geri olduğu henüz teknolojik anlamda üretime hâkim olamadığı hala ara makinelerle ve el emeği ile üretim yapmaya çalıştığı görünmektedir. El işçiliğinin hala değerli olması Konya ve çevresinde özellikle vasıfsız ve yarı vasıflılar için istihdam olanakları bakımından olumlu iken diğer yandan makro açıdan küresel piyasanın gereklerini değerlendirdiğimizde piyasa rekabetinde yer alamayacağını göstermektedir. Sanayi ve sanayi sonrası toplumlarda profesyonellerle ve teknik işçilerle enformasyon temelli bir sanayi üretimi varken henüz hem Anadolu sanayilerinde hem de Konya sanayisinde bu yapı oluşmamıştır. Mevcut durumda örneğin son beş yılda 109 fabrika açılan Konya sanayisi, üretim yapısıyla –özellikle parça üretimi yapılması– küresel piyasa üretim şartları, özellikle de yeni nesil sanayi alanları oluşturmada henüz taslak

olarak çalışılan bir aşamadadır. Zaman zaman üzerinde çalışılan bir şehir olan Konya, sanayi ve teknoloji alanında büyük projelere konu olabilmektedir. Konya-Ankara kara yolu üzerinde bulunan Selçuklu ilçesine bağlı Aşağıpınarbaşı mevkiinde "Konya Teknoloji Endüstri Bölgesi" ilan edilmesinin Konya sanayisinin teknoloji ile olan mesafesinde büyük bir kapatıcı rol üstleneceği tahmin edilmektedir.[13]

Firmaların sürdürülebilirliği ise son iki yılda yaşanan ve hala devam eden ekonomik sıkıntılarla daha da zorlaşmış, ancak pek çok firma kapanırken yerine hızlıca başka firmalar kurulmaktadır. Bu ise sürdürülebilirlik noktasında Konya'da iş süreksizliğinin hem işveren hem de işçi-çalışan boyutunda olduğunu göstermektedir.

Genel olarak Konya sanayisinde aynı sektörde faaliyet gösteren işkollarının fazla olması aynı zamanda işçilerin çok yer değiştirmesine neden olmaktadır ama aynı zamanda işsizliğin düşük kalmasında da olumlu gözükmektedir. Konya sanayisinin teşvik ve yatırımlarda son yıllarda yararlanabilmesi şimdiye kadar Konya sanayisinin kendi imkânlarıyla piyasada tutunmaya çalışması, araştırma geliştirme faaliyetlerinin düşük olması, son dönem teknolojik gelişmelerin tanınmaması, sosyal sermayenin iş ilişkilerinde dezavantaja dönüşmesi ve kurumsallaşmanın ve kalifiye eleman çalıştırmanın öneminin son yıllarda anlaşılması, çalışma kültürünün tarımdan sanayiye geçişte hala paradokslar yaşaması, emek kitlesinin sanayi toplumu formatında düzenlenememesi gelmektedir.

---

[13]Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan imzasıyla Resmi Gazete'nin bugünkü sayısında yayımlanan kararla Konya-Ankara kara yolu üzerinde bulunan Selçuklu ilçesine bağlı Aşağıpınarbaşı mevkisindeki bölge "Konya Teknoloji Endüstri Bölgesi" olarak ilan edildi. Bölgede, Türkiye'nin atılım yapmayı hedeflediği robot teknolojisinden nano teknolojiye, yapay zekadan uzay araçlarına kadar ileri teknolojili çalışmalar yürütülecek.Savunma, havacılık ve uzay sektörlerine yönelik çalışmaların yürütüleceği bölgede, platform dahil her türlü silah sistemi üzerinde çalışmalar yapılacak. Burası, robot teknolojisi ve proses otomasyonu, yazılım ve kritik yazılım geliştirme, uydu teknolojileri, türbin teknolojileri, haberleşme, bilgi güvenliği teknolojileri, otonom ve yapay zeka uygulamaları, mikro ve nano teknolojiler, kaynak teknolojileri, kaplama teknolojileri, ileri tıp teknolojileri, test ve sertifikasyon faaliyetleri, havacılık taşıtları ve uzay araçları üretimi ve tasarımı, insansız hava, kara, deniz aracı sistemleri, elektrikli, içten yanmalı, türbin motor ve motor parçaları üretimi, elektrik, elektronik, elektromekanik, mekanik alt sistem imalatı, optik ürün imalatı, havacılık endüstrisinde kullanılan kimyasalların imalatı gibi ileri teknolojili faaliyetlerin yürütüleceği bir bölge haline gelecek. URL: https://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/konya-ileri-teknolojide-merkez-olacak-41414969

Tüm bu anlatılarda ortaya konan riskler ise makro ve mikro olarak aşağıdaki tabloda sıralanarak Türkiye'nin risk haritası olmasında belirleyici olabilir.

3. BÖLÜM

3.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın konusu

Bu çalışmanın konusu; makro anlamda, Türkiye'nin yaşadığı belirsizliklerin ve risklerin çalışma hayatında nasıl oluştuğu ve çalışma yaşamının dâhili ve harici tüm aktörleriyle, belirsizlik ve risklerin nasıl bir toplumsal yapı-fail ilişkisi ortaya çıkardığıdır. Mikro anlamda ise çalışma hayatının önemli alanlarından olan sanayide, sermaye, emek, istihdam ve bunlara bağlı olarak çalışma örüntülerinin nasıl geliştiği, belirsizliklerden ve sosyal, siyasal, ekonomik risklerden sanayi çalışanlarının ne kadar etkilenip etkilenmediğidir. Araştırma konusu Konya sanayisinde uygulamalı bir çalışmayla anlaşılmaya, açıklanmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda çalışanların iş tatminlerinin gelişip gelişmediği boyutu da çalışmanın içinde yer almaktadır.

3.2. Araştırmanın Problemi ve Önemi

Bu çalışmanın diğer "çalışma yaşamı-sorunları" araştırmalarından farkı ise son yıllarda güçlü bir şekilde kendini hissettiren sosyal, siyasal ve ekonomik belirsizlik ve risk boyutunda ele alınmasıdır. Hem ülke olarak hem küresel anlamda belirsizliğin toplumsal boyutta bütün ilişkileri değiştirdiği, dönüştürdüğü görülmektedir.

Türkiye'de temel problemlerden biri bireylerin iş yaşamına istikrarlı bir şekilde girememesidir. İş hayatına girenlerin de istikrarlı çalışamaması devlet, toplum ve birey (işveren-işçi) üçgeninde yani makro ve mikro düzeyleriyle ilişkilidir. Mikro boyuttan başlayacak olursak önce bireylerin ve ailelerin çalışma yaşantısına girme konusundaki edimleri ile başlayan bir süreç vardır. Ailelerin çocukları ile ilgili planladıkları, öngördükleri hayatın en çok düşünülen tarafı ne iş yapacağı, nasıl çalışacağıdır. Ailelerin ilkokuldan bu yana çalışmayı okumakla özdeşleştirip, oku! meslek sahibi ol, kendi ayaklarının üstünde dur, evlendiğinde eşinin eline bakma," düsturlarıyla büyütülen gençler olarak çalışmayı hep okumakla özdeşleştiren bir

kültür empozesinde Türk gençlerinin olduğu bir evren vardır. Genç bireyler yüksekokul okuyamamanın sıkıntısını sadece maddi değil manevi olarak da çekmektelerdi. Bir memur olmak bütün bir yaşamı kurtarmaktı ve sonuna kadar rahat yaşamak olarak sunuluyordu. Fakat böyle olmadı. Okumak, zor bir eğitim öğretim sisteminden geçmek başlı başına psikolojik, sosyolojik sorunlar taşıyordu. Aile ve eğitim sistemi arasında zihinlerin haşatı çıktığı bir birey haline geliyorduk. Üniversite hayatı bu durumu daha da karmaşıklaştırdı. Dünya düzeninin, kültürel kodların hızlı değiştiği, biraz iyi olduk ve olacağız umudu arasında gidip gelen, ailelerimizin bizi yıllardır güdülediği hedefe ulaşmanın hırsıyla, ailenin kaostan başka bir kaosa geçtiği lisans sürecinden sonra üniversitenin kapısından çıkış yaparken bu sefer gerçek dünyanın kapı eşiğinde okuduğumuz, ideal bilgilerle gerçek hayatın hesaplaşmaya geldiği bir çelişki tablosu olarak bulduk kendimizi. Sıra bu eşiği atlamaktı. Gerçeklerin farkına varmış olmanın ani duygusuyla bir anda kendimizi bir çalışma ya da çalışamama kaosunun içinde bulduk. Sonrasında büyük bir çaba, etrafta oradan oraya savrulma, büyük hayal kırıklıkları, büyük insanlarla (!) olan önemli diyaloglar (!), ricalar, minnetler, kendini kanıtlama çabası… Sonunda çalışma dünyasına -tatmin eder ya da etmez- bir şekilde girme ve çalışma dünyasının bir sınıfında yer edinme… Yani toplumsal yaşamın en önemli ve payı büyük olan şey tarihsel olarak ta sınıf, statü ve bunun maddi ve maddi olmayan getirilerinin ne olduğu ile ilgili bir mücadele olmuştur. Türkiye toplumunun hemen hemen bütün gençleri bu hikâyede yer alıyor. Bu hikâyenin içinde farklı hikâyeleriyle yer alan pek çok sınıftan, yaştan insan var. Bugün bu insanlar ya "işsiz" ya "kendi mesleğini yapamayan" ya da "çalışanların sorunları" olarak yer alıyor. Bu sorunlara 21.yüzyılın değişen iktisadi ve politik süreçleri de eklendi. Neo-liberal politikalar ve getirdiği küresel belirsizlikler ve riskler çalışma yaşamı ve bir bütün olarak tüm yaşamı değiştirdi. Çalışmanın da temel teorik ayağını oluşturan belirsizlik ve riskler Türkiye özelinde pek çok örneği temsil etmektedir. Örneğin, işçi ve iş tanımları bile müphemdir. İşçi olmadığı halde işçi statüsünde çalışan memurlar buna örnektir.

Bu mikro boyutun toplumsal alana yansıması ve bu düzeyle olan ilişkisi vardır. Günümüzde aktörler, toplumsal faillerin "ne yaptığı ile değil ne-ci olduğu*"* ile tanımlanmakta, üstü örtük statüye atıf yapılmaktadır. Çalışma hayatı ve eğitim

kurumları gibi kurumların bu aktörlerin sosyalleşme ya da toplumun bir parçası olduğunu hissetme yetilerini kaybettirdiklerine dair bir görüşte mevcutken diğer yandan "çalışma" bizim için hala bir sosyalleşme özelliği de taşımaktadır.

Çalışmanın makro boyutunda problemi ise, Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi çok erken tarihlere dayansa da hala Türkiye vatandaşlarını kapsama noktasında bir şemsiye olamamıştır. Bu durum son yıllarda neo-liberalizm ve serbest piyasanın durumu daha da zorlaştırması ile açıklanmaktadır. Güven ve risk karşı karşıya gelmiştir. Makro boyutta sistemin ve kurumların belirsizlik ve risklerin inşa edilmesinde hem doğrudan hem de dolaylı rolü vardır. 1980 sonrası hızlanan belirsizlikler ve riskler üretimde, işgücü piyasasında esnekliği getirmiş ve toplumsal değişimlere yön vermiştir.

Dünyada risk olarak sıralanan işsizlik, yoksulluk, eşitsizlik gibi sosyal riskler Türkiye içinde risktir. Örneğin Türkiye'de işsizlik riskini anlamak için 2012 yılından bu yana rakamlara bakıldığında işsizlik sorununun ne boyutta olduğu anlaşılabilir: 2012 yılı % 8,4, 2013 yılı %9,0, 2014 yılı %9,9, 2015 yılı % 10,3,2016 yılı % 10,9, 2017 yılı %10,9 iken bu oranlar 2018 yılında % 11.0, 2019 yılında 13,7 (TÜİK, 2019) yükselmiştir. Bu Türkiye'de önemli bir risk olan işsizlik boyutunu somutlaştırmaktadır.

Diğer yandan Türkiye'de sosyal belirsizlik ve risk temelli analizlerin de yapılmaya başlanması ortada bir problemin olduğunu göstermektedir. Sadece akademi değil sivil toplum kuruluşları, iş dünyası örneğin sigorta şirketleri de bu konuda araştırmalar ortaya koymaktadır. Bu konuda, MEVKA'nın 2016 yılında yapmış olduğu Konya il risk haritası Türkiye'de risk çalışmalarından birine örnektir. Artık sadece genel riskler değil şehirlerin, ilçelerin ayrı ayrı risk haritaları çıkarılmaktadır. MEVKA'nın Konya aile yapısı üzerinden hazırlamış olduğu risk raporu haritasına göre Türk aile yapısı bazı riskler altındadır. Ekonomik yoksunluk, eğitim durumu (mesleğin olmaması), sosyal güvence, geniş aileden çekirdek aileye geçiş, boşanma, tek ebeveynli çocuk ve doğurganlıktaki düşüş gibi riskler sıralanmaktadır (MEVKA, 2016). Özellikle Konya'nın iş imkânları nedeniyle iç göç yaşaması aile yapısında geniş aileden çekirdek aileye geçiş şeklinde bir değişimi

getirmiştir. Yani burada ekonomik yoksunluk riskine karşı göç etmiş aileler karşımıza çıkmakta ve iş ve çalışma yaşamı aile için bir risk teşkil etmektedir.

Bu çalışma, Türkiye'nin toplumsal ve ekonomik göstergelerinin topluma yansımasında yaşadığı sürecin araştırma konusunu doğrulamasında önemlidir. Doktora tezinin uzun bir süreci kapsaması nedeniyle tez yazarken ele aldığımız meseleyi sanki elimize aldığımız an kafamızda dondurup yazmaya çalışırız. Dolayısıyla örneklemimizi temsil eden alandaki kişilerle de ona göre muhatap oluruz. Fakat aslında ele aldığımız meselenin donmamış olduğunu farkında olup bunu her gün konuyla hemhal olurken akılda tutmak gerektiğimiz sosyolojik hafızaya oturmayabilir. Bu zafiyete düşmemek için capcanlı olan toplumsal meselenin kendi gerçekliğinde kendi yolunda ilerlemeye devam ettiği bu çalışma esnasında hep akılda tutuldu. Bu nedenle teze başladığım 2015 yılı Türkiye'si ile gelinen 2019 Türkiye'si sosyo-ekonomik açıdan farklıdır. Belirsizliğin ve risklerin tam da bu süre zarfında başat hale gelmesi bu süre içinde yaşanan gelişmelere bakıldığında daha net görülmektedir.

Olağan bir durumdan olağanüstü durumlara geçişlerimizin sık yaşandığı ülkemizde 2018'in ağustosunda papaz Brunson olayıyla ve Dolar'ın, Euro'nun yükselmesiyle siyasette ve ekonomide hem ulusal hem de uluslararası olağanüstü zamanlar geçirmekteydik. Rakamsal verilerin analizlerinde korkutucu tabloların ortaya konduğu, gelecekle ve yaşamımızla ilgili olumsuz tabloların konuşulduğu zamanlara denk düşen bu çalışmada da her gün teze bir başka gözle daha bakılmasını sağlamış, ekonomi, siyaset ilişkisinde ortaya çıkan gelişmelerin çalışanları ve üreticileri nasıl etkilediği, toplumsal ilişkilerimizle olan bağlantıların yeniden nasıl kurulduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bir yandan tarihsel sosyolojinin alanına giren bu çalışma aynı zamanda kavramların, bakış açılarının bir güncellemesi de olacaktır. Çalışma yaşamına yeni bir anlayışla çerçeve sunmasının yanında çalışma yaşamında günceli çözümleme girişimi de denilebilir. Ampirik bir çeşitlilik öğesi de sunan araştırmanın "sosyal belirsizliği ve riski çalışma kültürüne dâhil etme" girişiminde bulunarak çalışma düşüncesinin yeni bir toplumsal çerçevesini sunmaya çalışılmıştır. Türkiye'de henüz

sosyolojik olarak çalışılmayan "sosyal belirsizlik" literatürün ilk denemelerinden olan bu girişim de önce hem Amerika hem de batı kaynaklarıyla küresel bir belirsizliği anlatmakta daha sonra Türkiye'nin kendine has belirsizliklerini keşfetmeye çalışan bir çabanın ürünüdür. Dolayısıyla ilk elden belirsizliği çözümlemek zor bir süreç olmuştur. Diğer yandan sosyal risk boyutu da bu çalışmada çözümlenmeye çalışılan bir başka boyutudur. Risk konusu çalışırken bunu sanayi boyutunda yapmak ise başlı başına riskli bir durum olmuştur.

Çalışma kavramının düşünülmesi aynı zamanda siyaset, ekonomi, din, eğitim, aile gibi kurumlarının da düşünülmesidir. Çalışma aynı zamanda bir insan, toplum ve kültür hayatının bir sentezi ama aynı zamanda bir sonucudur da. İnsan bedeninin tahakküm ve özgürlük altında eskilerden bu yana nerelerde nasıl yeniden inşa edildiğini anlamanın düzlemlerinden biri çalışma ve emek kavramlarıdır. Tim Strangleman ve Tracey Warren'in kitaplaştırdıkları "Çalışma ve Toplum" eserinde de sosyolojinin bu konuyla olan göbek bağını ve çalışma olgusunun nasıl sosyolojiyle ilişkili olduğunu anlatır. Bu sosyologlara göre "sosyologlar, sanayi toplumunu anlamada temel olması bakımından kendilerine "sosyal ilişki" fikrini başlangıç noktası olarak ele alırlar. Bu başlangıç fikrinin merkezi ise ücretli çalışma bağlamında emekle sermaye arasındaki bir ara yüz olan kapitalizm altındaki istihdam ilişkisi kavramı olup çalışma örüntülerini şekillendiren derin yapısal güçleri teşhis etmektir" (Strangleman & Warren2015: 12-13).

Çalışma düşüncesinin kavramsallaştırılmasında ve kurulan dilin farklılaşmasında doğal olarak çalışma sosyolojisinin ve literatürünün ne durumda olduğu da etkili olmuştur. Bu alanın hem dünyada hem Türkiye'deki yeri ve durumu ile ilgili tespitler yapılmış hem de çalışma düşüncesinin kendisi üzerine olan fikirler yer almıştır. Özellikle İngiltere, Fransa, Almanya ve daha sonra Amerika olmak üzere klasik ve çağdaş sosyoloji çalışmalarında "çalışma" merkezi yer tutmaktadır. Ve buna mukabil sosyoloji bilimi içinde "çalışma sosyolojisi" alt disiplininin oluşması da bu yerlerde olmuştur. Bu bağlamda ilerde değineceğimiz gibi sosyoloji içinde çalışma sosyolojisinin ne derece yer alabildiği ya da alamadığı tartışması önemlidir. Bütünüyle emek, çalışma, iş kavramlarına ve toplumsal sistem ve faille olan birlikteliğine nereden nasıl bakıldığı bu tartışmaları önemli kılmaktadır.

3.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Anadolu sanayisinin dinamizmini keşfetmek, sanayi çalışanlarının, işverenlerin çalışma yaşantılarını anlatmak, çalışma yaşamının devlet-birey ve toplum ilişkileri örüntüsüyle hem çalışanlarda hem işverenlerde-firmalarda ortaya çıkan belirsizlikleri ve riskleri ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bunun için çalışanların, işverenlerin yer aldıkları sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik koşulları ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ardından çalışanların tipolojileri ve ilişki profilleri açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, daha sonraki çalışmalara ışık tutması ve firmaların piyasa ve süreçler hakkında karar almasında -ki pek çoğu bu araştırmanın sonucunu öğrenmek istemektedir-, faydalı olması amaçlanmaktadır.

Sonuç olarak ise; araştırmanın amacı; araştırmanın konusunda, probleminde, öneminde sanayi çalışanlarında rol belirsizliği, siyasal belirsizlik ve ekonomik belirsizliklerin neler olduğu,

- Sanayi çalışanlarında siyasal, ekonomik ve sosyal risklerin ne kadar hissedildiği,
- Çalışanlar iş değiştirme riskini göze alıp alamadığı,
- Çalışanlar için rol belirsizliği, siyasal ve ekonomik belirsizliklerin nasıl bir risk unsuru taşıdığı,
- İş yerlerinde iş kaynaklı belirsizlik çalışanları nasıl etkilediği,
- İş yerlerinde genel olarak belirsizlikler ve risklerin çalışanları bazı davranışlara yönlendirmesi,
- Beyaz yakalılar ve mavi yakalılar arasında belirsizlikleri ve riskleri algılamada farklılıkların ne olduğu,
- Çalışanların belirsizlik ve risklere karşı nasıl ilişkiler geliştirdiği,
- Demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı) belirsizliklerle ve risklerle ilişkisi,
- Sanayi çalışanlarının iş tatmini sağlamasında hangi faktörlerin etkilediği araştırmanın temel problemleridir.

Bu problemlerin çözümlenmesinin yanında yarına bakışta risk konusunun ve riske karşı önlem olarak sigorta sisteminin Konya özelinde nasıl cevap bulduğu, çalışanların iş yerlerinin niteliği ve şartları ile çalışma hayatına bakışı, mesleki derneklerle, sendikalarla, örgütlerle olan ilişki düzeyleri, iş yerlerinde kendilerini nasıl korudukları, bütün bu ilişkilerde somutlaştırılmaya çalışılacaktır.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evren ve örneklemi belirlenirken çalışma yaşamının belirsizlik ve risklerle en fazla karşılaşıldığı alanı temsil etmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu şartı sağlayan yerlerin başında sanayi alanları gelmektedir. Ayrıca İç Anadolu'da kendine özgü bir şehir olan Konya ise araştırmaya ayrıca bir önem kazandırmaktadır. Araştırmanın evreni olarak Konya sanayisi seçilmiştir. Konya şehrinin sanayisinin seçilmesinde pek çok neden vardır. Konya, sahip olduğu 9 adet organize sanayi bölgesi, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı destekli 19 küçük sanayi sitesi, il merkezinde yer alan 15 küçük sanayi sitesi, Konya iline bağlı ilçelerde yer alan 11 küçük sanayi sitesi ve 14 özel sanayi sitesi ile Türkiye ekonomisinin istihdam ve sanayi yükünü sırtlayan illerden bir tanesidir.

Örneklem ise Konya sanayisinde 55 firmadan seçilen beyaz ve mavi yakalı olmak üzere toplamda 657 çalışandır. Bunlardan 265'i beyaz yaka ve 369'u mavi yakalı çalışandır. Ayrıca derinlemesine mülakat yapılan işveren, sendika temsilcileri, örgüt temsilcileri örneklemin parçasıdır. Örneklemin belli başlı özellikleri ise aşağıda gösterilmektedir.

Tablo-9: İşletme Büyüklüğü

İşletme Büyüklüğüne Göre Çalışanlar	Sayı	Yüzde
10-49 küçük	103	9,6
50-249 orta	**214**	**73,3**
250-500 büyük	120	7,6
500 ve daha fazla makro	121	9,5
Toplam	**643**	**100,0**

Sanayide yer alan işletmelerin büyüklüğü ve istihdam ettikleri sayı verilerin analizinde önemli bir değişken olmuştur. Bu firmalar bakanlığın verdiği kategorilere göre ayrılmıştır. En fazla görüşülen firma ise orta ölçekli firmalar olmuştur. KOBİ açısından zengin olan Konya sanayisinde orta ölçekli firmaların verilerde %73,3 ile yüksek olması Konya sanayi yapısını göstermektedir. Bu nedenle orta ölçekli işletmelerden görüşülen kişi sayısının fazla çıkması olağandır.

Tablo-10: Araştırma Kapsamında Geçen Sanayi Kolları ve çalışanların sayısı

İşletme kolları	Sayı	Yüzde
Otomotiv yan sanayi	82	12,8
Gıda sanayi	26	4,0
Dokuma, tekstil sanayi	33	5,1
Maden sanayi	24	3,7
Makine sanayi	**251**	**39,0**
Orman ürünleri	9	1,4
Plastik	68	10,6
Metal	71	11,0
Yapı malzemeleri	21	3,3
Yem sanayi	12	1,9
Cam sanayi	9	1,4
Mobilya sanayi	37	5,8
Toplam	**643**	**100,0**

Araştırma kapsamına giren firmaların kolları çok çeşitlidir. Bu durum Konya sanayisinin gelişmişliğini gösterirken istihdam çeşitliliğine dikkat çekmektedir. En yüksek oranla %39,0 makine sanayisi üretimin yoğun olduğu koldur.

Tablo-11: İşletmenin Yaş Dağılımı

İşletmenin yaş dağılımı	Sayı	Yüzde
0-9	19	3,0
10-19	103	16,2
20-29	127	20,0
30-39	**179**	**28,2**
40-49	59	9,3
50 ve üzeri	147	23,2
Toplam	**634**	**100,0**

İşletmenin yaşı kurumsallaşmanın göstergelerinden biri sayılmaktadır. Dağılımın en yüksek olduğu yaş aralığı 30-39 yıl aralığı olmuştur.30 yıldır piyasada olan firmalar ortaklık, aile şirketi özelliklerini taşımaktadır.

Tablo-12: İşletmenin Türü

İşletmenin Türü	Sayı	Yüzde
Yerel	**636**	**98,8**
Çokuluslu	8	1,2
Toplam	**644**	**100,0**

Konya sanayisi yerel firmalardan oluşan bir sanayidir. Yabancı yatırımlar olsa da bu yerli firma özelliğini bozacak bir durumda değildir. Görüşülen firmaların kurucuları da, işletenlerde Konyalıdır. Aile şirketleri özellikle Konya sanayisinin özelliğidir. Araştırma kapsamında da görüşülen 636 kişi yerel firmada çalışmaktadır.

Tablo-13: İşçi Dağılımı

Beyaz ve mavi yakalı işçi dağılımı	Sayı	Yüzde
Beyaz yaka	265	41,8
Mavi yaka	**369**	**58,2**
Toplam	**634**	**100,0**

Araştırma kapsamında Konya sanayisinde görüşülen 265 kişi beyaz yakalı çalışan iken 369 kişi mavi yakalı çalışandır. Örneklemimiz de en fazla mavi yakalı çalışan yer almaktadır. Beyaz yakalı çalışanların sayısı derinlemesine görüşme yaptığımız kişi sayısıyla da desteklenmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar mühendis, muhasebeci, bilgisayar programlama, avukat, sosyolog, dış ticaret uzmanı, pazarlama-satış sorumlusu, halkla ilişkiler, kalite kontrol, teknik ressam gibi vasıflarından oluşmaktadır. Mavi yakalılar ise daha imalat, depolama, ulaşım gibi departmanlarda yer almaktadır. Cnc operatörü, tornacı, montajcılar, lazerciler, paketlemeciler ve güvenlik gibi alanlar mavi yakalılar olup bir vasfa sahiplerdir. Vasıfsız olanlar ustalık gerektirmeyen kısa sürede öğrenilebilen tezgâh başı işlerde çalışanlar, çaycılık, temizlik işleri ve fabrikada küçük işleri yapanlardır. Beyaz yakalılar üniversite mezunu, statüsü olan, iyi ücret alan eğitimli kişilerden oluşmaktadır. Fakat bu araştırmada üniversite mezunu olmayan fakat işletme sahibi olan kişilerde bulunmaktadır. Dolayısıyla bunlar statü sahibi olan, sermayesi olanları yönetici sınıf olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan üniversite mezunu olup mavi yakalı işlerde çalışanlarda vardır. Mesleğini yapamayan bu insanlar mavi yakalı olarak değerlendirilmektedir.

3.5. Araştırmanın Metot ve Teknikleri: İlişkisel Sosyoloji Yaklaşımına Doğru: Belirsizlik ve Risk Sosyolojisinin "Çalışma" İle Olan İlişkiselliği

Bu çalışma yapı ve öznenin makro ve mikro düzeylerde ilişkilendirilerek açıklanmasını amaçlamıştır. Sosyal belirsizlik, sosyal riskler hayatın her alanında hem makro yani devlet ve kurumlarla yaratılan bir olguyken, mikro düzeyde bireylere yansımaktadır. Sosyal belirsizlikler ve sosyal riskler özellikle dünya raporlarında kategorileştirdikleri "çalışma hayatı" bağlamında ayrıca yer almaktadır. Dolayısıyla siyasal, ekonomik, sosyal kararların politika yapıcılara isnat edilmesi bu konunun makro düzeyinin de ele alınmasını gerektirmektedir. Bu nedenle bu kararları uygulayan kurumlar, örgütler makro düzlemde çalışanlar için hiyerarşik bir konumda kontrol/denetim merkezi görevi görür. Mikro anlamda çalışan bireyin bunları nasıl algıladığı, çalışma yaşantısını nasıl dönüştürdüğü bu noktada önemlidir. Ayrı ayrı değil bireyin kurumla, kurumun bireyle ya da bireyin devletle, bireyin toplumla etkileşim içinde olması ve iç içe geçmesi bütüncül bir analiz yapmamızı gerektirmiştir. Örneğin sadece işçiyle konuşmak çalışma yaşamının bütün yönlerini veremez. Çalıştığı kurumu da diyaloga sokmak konuyu bütünleştirir, neden, niçin sorularının cevaplanmasında sonuca ulaştırır. Fakat ikisi arasında bir gelgit yaşanmasını önlemek için başvurabileceğimiz yeni yaklaşımlar, yöntemler vardır. "İlişkisel sosyolojinin müdahale ettiği tam da bu "iki arada bir derede" olmak yerine yapı ve özneyi bir bütünün ilişkisel parçası olarak görmektir. Günümüzde yapılar artık sınıfsal yapılar kadar ilişki ağları olarak kendilerinin örer ve sunarlar" (İnan, 2016:1).

Teorik olarak ise belirsizlik ve risk kavramı eski olsa da sosyolojik olarak bugün tartışılan yeni bir alandır. Ulrich Beck "Risk Toplumu" eseriyle sosyolojik olarak hala konuşulan tek baş kaynaklardandır. "Belirsizin Bilimleri: İnsan Bilimleri İçin Yeni Bir Epistemoloji" adlı eseriyle Abraham Moles belirsizliğin alanlarını doğa bilimlerinden sosyal bilimlere bağlayan zinciri oluşturmuştur. Tezin temel kaynaklarından birini oluşturan ise henüz Türkçeye çevrilmeyen ve editörlüğünü Jens O. Zinn'in yaptığı "Social Theories of Risk and Uncertainty: an Introduction" isimli kaynaktır. Diğer bir temel kaynaksa Zygmunt Bauman'ın "Modernlik ve Müphemlik" çalışmasıdır. Belirsizliğin toplumsal inşasını anlatan Bauman, günlük

hayatta insan ilişkilerinde bununla yaşamayı ve mücadeleyi anlatan eserinde konuya farklı bir bakış getirmektedir. Mikro anlamda faili öne çıkaran yaklaşımıyla Anthony Giddens'ın yaklaşımı, eserleri önemli bir dayanak olmuştur.

"Çalışma" kavramı ise iktisat, çalışma endüstrisi, işletme ve sosyoloji biliminin temel araştırma konularından olmakla birlikte sosyoloji içinde bir alt disiplin olarak tarihsel sosyoloji araştırmaları içinde de alınmıştır. Çalışma kültürüne ait ilk anlatılar tarihsel olacaktır. Hem dünya hem Türkiye için gelinen noktanın tarihsel süreci bugünün okunmasına ve değerlendirmelerinde bize hazırlayıcı bir aşama olacaktır. Bu nedenle Fransız Sosyolog ve felsefeci Robert Castel'in "Ücretli Çalışmanın Tarihçesi: Sosyal Sorunun Dönüşümü" eseri bu alanda tarihsellik unsurunu taşıyan örnek bir çalışmadır.

Tez konusunun ve çalışma olgusunun temel tartışmalarını oluşturan ve yeni bir eser olan John W. Budd'un "Çalışma Düşüncesi" eseridir. Budd'un "Çalışma Düşüncesi" eseri çalışmayı on kategoriye ayırarak onu bütün temelleriyle açıklayan temel bir eserdir. Dolayısıyla çalışma olgusu anlatılırken dilinin kurgulanmasında eserdeki kavramsallaştırmalar araştırmanın teorik yapısını oluşturmada yardımcı olmuştur.

"Çalışma sosyolojisi daha önce sosyoloji içinde merkezi bir yerdeyken sonradan marjinal bir hale gelmiştir. Buna rağmen 1960'dan sonra marjinalleştirme hakkındaki iddialar geçmiş olup koşulların değiştiğinden emin olabiliriz. Şimdilerde bir disiplin olarak sosyolojide en az marjinalleştirme duygusunun önemli olduğu kadar çalışmanın marjinalleştirilmesi de önemlidir. Bu marjinalleştirme, alanın sık sık göz ardı edilmesiyle tarihsel bir unutmaya bağlanabilir" (Halford & Strangleman, 2009: 813). Burada sosyolojinin ötekileştirme ve marjinalleştirmenin toplumların en derin sorunlarının temeli olduğunu düşünüp çalışmalar yapan bir bilimken kendi içinde çalışma sosyolojisini ötekileştirmesine dair bir serzenişte bulunmaktadır. Oysa İngiliz sosyolojisinin oluşmasında bir merkez olan iş ve işçi çalışmaları görülmektedir. Çalışma kavramı toplumu anlamada bir eksen olmuştur; örneğin Family and Community (Dennis et al., 1956), Class Consciousness (Lockwood, 1958), Identity (Goffman, 1959) ve arkadaşlıktan politikaya kadar bir dizi konu…

(Halford ve Strangleman, 2009: 814). Bizim çalışmamızda ise ailenin çalışma eksenli yaşadığı ya da yaşayacağı şeyler "risk" ile ilişkilendirilerek kavramsallaştırılmıştır.

Marjinal olma konusunda ise bu araştırmada da teorik olarak araştırmacıların gerçek bilgi ve entegre oldukları ideolojiler, tutumlar, dünya görüşleri ve belli başlı akımlar arasında nereye yöneldiği ya da yönelmediği, arada kalmışlığı ve bu alt disiplinin marjinal kalması ve çalışanında marjinal gözükmesi en önemli zorluklardan olmuştur: Birincisi bazı atıf yapacağınız ya da tarama yapacağınız çalışmaların bazı "izm"lere mal edilmesi, ve içerik olarak varsayımlarla gerçekliklerin iç içe geçmesi araştırmacıyı büyük bir karmaşıklığın içine sokmaktadır. Bu durum aslında ülkenin bilim yapma atmosferinin sıkıntılı olduğunu göstermekte ve herkes kadar bu konuyu çalışanlar da böyle bir atmosfer içindedir. Sonuç olarak bu konuya nerden nasıl bakacağımız ve hangi yollardan geçerek bu meseleyi en iyi anlatabileceğimiz ve bu nedenle de suya sabuna nasıl dokunacağız ya da ne kadar dokunabileceğimiz kaygısı bu araştırmada devamlı yer etmiştir.

Diğer yandan kısaca literatürde yapılan çalışmalara göz gezdirdiğimizde ise Amerika'da F.W. Taylor'un bilimsel yönetim ve Avusturalyalı psikolog, sosyolog ve organizasyon kuramcısı Elton Mayo'nun Hawthorne araştırmaları çalışma sosyolojisi açısından önemlidir.

1968 yılında John Elridge'nin "Industrial Disputes" çalışması ilk çalışmalar arasında görülmektedir. 1970'lerde ise Marksist paradigmadan bakan Harry Braverman'ın "Labour and Monopoly Capitalism" eseri ise Marksistler arasında temel kitaplardandır. Çalışma sosyolojisinin gelişmesinde Feministlerin çalışmaları önemli yer tutmaktadır: Ann Oakley "TheSociology Of Housework" çalışması 1974 yılında önemli bir ses getirmiş, Miriam Glucksmann ve RuthCavendish'in "Women On The Line" (1982) çalışması "çalışmayı" anlamada cinsiyetin nasıl rol oynadığını, çalışma yaşamı ile ilgili Anna Pollert'in "Girl, Wives, Factory Lives" (1981) ve Sallie Westwood'un "All Day Every Day" (1984) gibi çalışmalar konunun kaynaklarından olmuştur.

1980'lerden sonra daha çok Marxistler ve özellikle daha fazla feministlerin çalıştığı bir alan olarak görülen çalışma sosyolojisi alanında bazı dergiler ve isimler çalışma sosyolojisi alt disiplininin oluşmasında başlangıç kabul edilmektedir. 1994 yılında yayımlanmaya başlayan "Gender, Work and Organization" dergisi, 1987 yılında "Work, Employment and Society" dergisi teorik gelişmenin ve ampirik araştırmanın disiplinler arası önemli bir platform olmuştur. Ray Pahl'ın "Divisions Of Labour" (1984), "On Work" (1988) ve Duncan Gallie'nin "Employment in Britain" eseri bu alanın oluşmasında önemli olduğu zikredilmektedir (Halford & Strangleman, 2009: 816).

Çalışma sosyolojisi ile sosyoloji arasındaki mesafe için önemli bir soru da şudur? "Kültür, beden, öznellik, güç, mekân, zaman, ekonomi, cinsiyet, ırk, sınıf gibi konulara yönelik teorik perspektifler ve yaklaşımlar ile gitgide gelişen sosyolojik kural ya da nizam bu bahsedilen paradigmalarla nasıl bağlanacak?" (Halford & Strangleman, 2009: 820) Bu paradigmaların bu araştırmada nasıl kurulacağı ya da ne kadar kurulabileceği yapılan uygulamada ortaya çıkacak ve eleştirisi de yapılacaktır.

Çalışma hayatı ile sosyal belirsizlik ve risk ilişkisi kurmaya burada geçen literatürler dolaylı da olsa yardımcı olmaktadır. Uluslararası çalışma örgütü (ILO), Avrupa Birliği (AB), Birleşmiş Milletler (BM) raporlarında sosyal belirsizlik ve risk temelli çalışmalar ise konunun Türkiye boyutunu da açıklamaya yardımcıdır. Özellikle Avrupa Birliği riski, "sosyal riskler" ve "çalışma temelli riskler" olarak ele almıştır. Refah devletinin yaşadığı krizler risk perspektifi ile ele alınmış ve bunun üzerinden bir sosyal politika yapılmaya başlanmıştır. Bugün refah devletleri politikalarında sosyal güvenceye ağırlık vermekte, vatandaşlarının hangi riskler altında olduğunu ve hangi riskleri beklediğini tartışmaktadır. Devletler işsizlik, yoksulluk, artan eşitsizlikler ve çeşitli sosyal risklere karşı sosyal güvenlik sistemlerini güçlendirme gibi koruma düzeyleri geliştirmişlerdir.

3.6. Nicel ve Nitel Araştırma: Karma Yöntemle Gerçeğe Yaklaşma

Araştırmada temel olarak nicel görüşme tekniği izlenmiş, buna destek olarak çalışılan konuyu tüm yönlerden anlamak için nitel görüşme tekniğinden de faydalanılmıştır. Çoklu yöntem kullanmanın amacı kalitatif ve kantitatif araştırma

bulgularının birbirini doğrulaması, tamamlaması ve incelenen birimin, olguların koşullarının bütünlüklü bir profilinin yakalanması ve tek bir metodun tek bir araştırmacının kaçınılmaz olan tarafgirliğini önlenmesidir (Kümbetoğlu, 2017: 79-80). Bu araştırmamız için de bu çoklu yöntemi kullanmamızın nedeni, evrende sadece işçi profilinin öne çıkarılarak Türkiye'nin temel sorunu olan çalışma yaşamının anlaşılmasının ıskalanmasına sebep olmasıdır. Bu nedenle konunun sadece işçiler değil bunun yanında işverenlerin yani denetim/kontrol, tahakküm ya da koruyup kollama sağlamada bir araç olan ve hiyerarşik konumları oluşturan firma-firma yetkilileri, meslek ve sanayi odası temsilcileri, sendika temsilcileri araştırmanın kapsamına alınmıştır. Sivil alanda örgütlenen sendikalar bu konuda mücadeleleri, çalışmaları ile yer almakta, politik alanda karar vericilerle pazarlıkların, görüşmelerin yapılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu Konya temsilcisi ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Konya temsilcisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca Konya sanayisini makro açıdan anlamak için Sanayi Odası Başkanı, bazı firmaların yöneticileri ve iş davaları ile ilgilenen avukatla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

3.6.1. Nicel Araştırma

Kuramsal kısımdaki bilgilere, alandaki gözlemlere, görüşmelerden elde edilen bilgilere ve bu alanda kullanılan ölçeklerden faydalanarak anket ve görüşme soruları hazırlanmıştır. Dünyada sosyal belirsizlik ve risk konusu Sosyoloji biliminden ayrı Psikoloji, İşletme, Sağlık Bilimi alanlarında geliştirilmiş ölçeklerle yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Fakat sosyolojide tam olarak geliştirilmiş, özgün bir belirsizlik ve risk ölçeği bulunmamaktadır. Bu nedenle bu konuyu sosyolojik bir alan araştırmasında ele almak çok zorlayıcı ve riskli olmuştur. Hem yabancı literatürde hem Türkiye literatüründe sosyoloji dışında yapılan sosyal belirsizlik ve risk araştırmaları incelenmiş, uygulamalı olan ve geçerliliği, güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden faydalanılmıştır.

Psikoloji alanında fenomen bir kavram olarak tanımlanan belirsizlik bazı çalışmalarda ölçek geliştirilerek ölçülmeye çalışılmıştır. Carleton ve arkadaşlarının (2007) "Intolerance of Uncertainty" (belirsizlik tahammülsüzlüğü) skalası (IUS)

üzerinde çalışmaları vardır. 27 maddelik bu ölçeğin hem dört hem beş faktörle çalıştığı söylense de zamanla teorik araştırmalar, faktör kararsızlığı, maddeler arası ilişkiler nedeniyle maddesi azaltılmış bir ölçek olması gerektiğini tartışmışlardır. 27 maddelik ölçeği iki faktörlü, 12 maddelik bir ölçek olacak şekle getirmişlerdir. Ardından bu ölçek Birrell ve arkadaşları (2011) 12 maddelik ölçeğin güçlü olduğu yönünde destekleyici analizler yapmışlardır.

Rafferty ve Griffin'in "Perceptions of Organizational Change: A Stress and Coping Perspective" (2006) çalışmasında geliştirilen 9 maddeden oluşan "algılanan örgütsel değişim ölçeği"nden ve 4 maddeden oluşan "belirsizlik ölçeği"nden faydalanılmıştır.

İş tatmini bağlamında hazırlanan sorularda ise Cammann ve arkadaşları tarafından "Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi"ndeki "işten ayrılma niyeti ölçeği"nden, Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilen 5 maddelik "An Index of Job Satisfaction" çalışmasında yer alan "iş doyumu ölçeği"nden faydalanılmıştır. Bu çalışmalardaki ölçekler Türkiye'deki bazı çalışmalarda da kullanılmış ve bu araştırma için de sonuçlarından faydalanılmıştır.

Sosyal belirsizliklerin çalışma hayatı içinde kendini gösterdiği alt unsurlardan biri rol belirsizliğidir ve çalışmada faktör olarak ayrılmıştır. Rol belirsizliğini ölçmek için ise Peterson ve arkadaşlarının hazırladığı 5 ifadeden oluşan, "Role Conflict, Ambiguity and Overload: A 21-Nation Study" isimli çalışmada kullanılan "rol belirsizliği ölçeği" kullanılmıştır.

Veysel Bozkurt ve Şenol Baştürk'ün "KOBİ girişimcilerinde risk ve belirsizlik algıları: Bursa örneği" çalışmasındaki bağımsız sorularından faydalanılmıştır. Bu çalışma tezin konusu ile aynı alanı paylaştığı için kullanılabilirliği konusunda bizi daha emin kılmıştır.

Psikoloji alanında Weary ve Edwards tarafından hazırlanan ve İrem Uz tarafından Türkçeye uyarlanan nedensel belirsizlik ölçeğinden kısmen yararlanılmıştır.

İşletme bölümünden Sevgi Elmas Atay ve Merve Gerçek'in gerçekleştirdiği, rol belirsizliği nedeniyle işe yabancılaşmanın etkisinin incelendiği ve farklı ölçeklerin kullandıkları araştırmaları da anket sorularımızın şekillenmesinde faydalı olmuştur.

Bazı alan araştırmalarında uygulanan ve kanıtlanmış olan, örneğin bu kanıtlanmış araştırmalardan biri olan Erduru ve diğerlerinin (2017) sanayide uyguladıkları "Maslach Tükenmişlik Ölçeği", ve "İş Tatmini Ölçeği" ile ilgili elde edilen anket verileri faktör analizi, tanımlayıcı istatistik ve regresyon analizi bulguları araştırmanın tekniğinde destekleyici olmuştur.

Görüşme formu sistemleştirilmiş ve 77 kapalı uçlu soru olmak üzere toplamda 88 soru sorulmuştur. Görüşme formunun en arka sayfasında görüşülen kişiler için isterse ek olarak görüş, öneri ve eleştirilerini belirtmesi için yer bırakılmıştır. Birçok anket formunda bu yerlere katılımcılar görüşlerini, eleştirilerini yazmış ve alanı anlamada serbest veri elde edilmiştir.

Görüşme formunda, sorunu ölçmede ifade edilecek sorular altı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; a) genel belirsizlikler ve riskler, b) ekonomik belirsizlikler ve riskler, c) siyasal belirsizlik ve riskler, d) iş tatmini, e) genel olarak çalışma hayatı ile ilgili spesifik durumlar, çalışılan firma ile ilgili bilgiler, yardım ve sigorta ağları, f) demografik bilgilerdir. Genel belirsizlikler ve risklerin altında rol belirsizliği, iş sorumluluğu, işin tam olarak ne olduğu ve çalışma ortamında yaşananların nedenlerini bilme şeklinde somutlaştırılarak sorulmuştur. Ekonomik belirsizlikler ve riskler ise hem ülkenin hem işyerinin ekonomik durumunu bilmesi ve hangi riskleri göze alabileceği ile ilgili ifadeler verilmiş, siyasal belirsizlikler ve risk boyutunda ise siyasi gerginliklerin, sıkıntıların, seçim zamanlarının işlerine ve çalışma hayatlarına ne derece yansıdığı ölçülmeye çalışılmıştır. İş tatmini boyutunda ise işin kendisinin, aldığı ücretin, yöneticilerle olan ilişkisinin memnuniyet derecesi, işi neden yaptığı, iş beğenmemenin mi işsizliğe yol açtığı, iş yeri değiştirme gibi düşünceler ölçülmeye çalışılmıştır. Genel olarak çalışma hayatı ile ilgili ifadelerin yer aldığı kısımda ise önceki boyuttaki pek çok soruyu teyit etmek amacıyla sorular sorulmuş, çalışma hayatındaki bütün ilişkilerin, etkilerin açığa çıkması amaçlanmıştır. Demografik sorularda ise yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, alınan ücret, mesleğinin ne olduğu, şu an ne iş yaptığı, haftada kaç gün çalıştığı, kaç saat çalıştığı ile sosyal belirsizlikleri ve risklerin nasıl ilişkili olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

3.6.2. Nitel Araştırma

Nitel araştırma desenimiz hem örnek olay araştırması hem fenomonoloji hem de etnografya yaklaşımı özelliklerini içinde barındırmaktadır. Nitel veri toplama tekniklerimiz ise enformel sohbet tarzı görüşme ile görüşme formudur. Örneklem biçimlerimiz ise amaçsal örnekleme ve teorik örneklemedir. Amaçsal örnekleme araştırmanın başında belli olan ve konuşulacak kişilerin özelliklerine göre amaçlanan bir örneklemedir. Araştırmamızın başında işverenlerle konuşmamız planlanmıştı. Fakat sendika başkanları, örgüt temsilcileri ve avukatla görüşme araştırma sürecinde gelişmiştir. Bu da teorik örneklemedir. Teorik örneklem "araştırmanın gelişimi ile ortaya çıkmakta, araştırma sürecinin içinde nihai halini almaktadır" (Kümbetoğlu, 2017: 100). Derinlemesine mülakatlarımız 13 kişiyle yapılmıştır. Sayının tatmin edici boyutu görüşülen kişilerin özelliklerinde yatmaktadır. "Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünü belirleyen bir kural yoktur. Geçerliğin ve anlamlılığın önemi örneklem büyüklüğünün fazla olmasına bağlı değildir. Önemli olan seçilenlerin bilgi yüklü olması ve araştırmacının gözlemsel ve analitik becerilerinin fazla olmasıdır" (Patton,2014:245). Seçilen kişiler konumları ve özellikleri ile bilgi verici olmasından kritik konumları olan kişilerdir. Veri toplama teknikleri katılımlı gözlem ile görüşme formu kullanarak yapılan derinlemesine görüşme ve enformel sohbet tarzı görüşme birlikteliği oluşturmaktadır. Görüşmeye eşlik edecek bir form düzenlenmiştir. Konu başlıkları ve sorular zaman zaman kontrol aracı olarak kullanılmıştır. Kelimeler ve soruların sırası her konuşulan için değişebildiği esnek bir derinlemesine görüşmedir. Sohbet tarzı görüşme ile de sorular o an bağlamından çıkıp konuşmacının konuşkanlığıyla daha da genişleyebilmektedir. Görüşmeci bu teknikle farklı ortamlardaki kişilerle kolayca etkileşime girebilir. Yeni sorular oluşabilir ve başka görüşmeciler için de o sorular kullanılabilir böylece çok daha derin bir içe bakış geliştirilmiş olur (Kümbetoğlu, 2017: 74-75). Ayrıca katılımlı gözlemle yapılan, kurgulanmış görüşmelerle uzun süre alanda gündelik hayatın gözlemlenerek bilgi toplanması nedeniyle etnografik araştırma özelliği de göstermektedir. Çalışmanın yönteminde etnografik yaklaşım kısmen yer almaktadır. Bu alanın zorluğundan kaynaklanmıştır. Yapılan nitel görüşmeler ve nicel uygulamalar sırasında gözlem ve konuşmalarla notlar alınmıştır. Etnografik çalışmanın özelliği alana çıkmak, başka insanların gündelik tecrübe ve faaliyetlerine yakın olmaktır. Bu noktada bu çalışma

bu özelliği yerine getiriyor. Yani fabrikaların, firmaların imalat bölümlerinde, ar-ge bölümlerinde, paketleme, depolama, yönetim, insan kaynakları, muhasebe, yemekhane, dinlenme odaları gibi bütün çalışanların bulunduğu mekânlarda çoğunluğunda yarım günden fazla bulunuldu. Bazılarında en fazla 2-3 saat durmama izin verildi. Bir firmanın bütün bölümlerine girilerek bütünüyle mekân tanındı ve o mekânlarda çalışanların her birinin görevi gereği iletişimlerinin, günlük eylemlerinin bir kısmına şahit olundu. İşi yapış şekli, makinelerle insanların hareketleri arasındaki ilişki, hiyerarşiyle olan ilişkide iletişim, olağan ve anlık akıp giden eylem ve konuşmalar gözlemlendi. Etnografyanın istediği şekilde yakın olmak insanların yaşamlarını ve yapıp ettiklerini içeren gündelik tekrarlara fiziksel ve sosyal açıdan yakın olundu ama başkalarını gözlemleyebilme ve anlayabilme için bu insanların yaşamlarının geçtiği kilit önemdeki yerlerin/bölgelerin tam ortasında bir konum edinebilme onların izin verdiği kadarıyla oldu. Dolayısıyla yerin tam ortasında yer edinebilmem kısmen oldu. Kısa zamanda onların verdiği izin kadarıyla gözlem yapıp nitel ve nicel uygulamalarımı yapabildim. Etnografyanın ise asıl istediği ve yakın olmaktan kastettiği şey "içe dalma"dır" (Emerson, R.M. ve diğerleri, 2015:3).[14] Bu ise sanayi alanlarında bir çalışmacı için çok zordur. Gittiğim pek çok yerin kabul etmemesi, kabul eden bazı firmaların sadece bir odada anketimize izin verilmesi, işçilerin kameralı odaya alınarak konuşmasının sağlanması, anket yaparken yanımızda birilerinin beklemesi dolayısıyla işçinin tüm açıklığıyla konuşamaması bizim "içe dalma" dediğimiz şeyi tamamen engelleyen durumlardır. Dolayısıyla çalışmamızda etnografya sınırlılıklar ve zorluklar içermektedir.

Diğer yandan araştırmanın temel olguları yakından incelendiği için fenomonolojik bir desende göstermektedir. Belirsizlik, risk, çalışma kavramlarının bir fenomen olarak ele alındığı araştırmada bu fenomenlerin doğası modernizm ve

[14] "İçe dalma" noktasına yaşadığım bir iş tecrübesi belki daha tam uyar. Üniversite öğrenciliğim ilk yılında bir şeker fabrikasında çalışmıştım ve bir gün dayanabilmiştim. Bir günlük gözlem ise fabrika işinin ne olduğunu öğretmişti. Makinelerin hızına yetişebilme ve devamlı ustanın sözlerle bize ivme kazandırmaya çalışması, saatlerce ayakta durma, yemeğin çok kısa zamanda yenmesi, molalarda kadınların donuk ve ıstıraplı bakışları ve hiç konuşmayışları, ustanın sesinin çok sık aralıkla yükselmesi, hata payının olmaması o zaman henüz bilmediğim bir terim olan "mavi yakalılar"ın çalışma şartlarını göstermişti.

küreselleşme etrafında anlaşılmaya çalıştıktan sonra bu kavramların iş alanlarında nasıl deneyimlendiğinin ve algılandığının özü bulunmaya çalışıldı.

3.7. Analiz Teknikleri

Araştırmada elde edilen sonuçlar SPSS 16.00 paket programı ile analiz edilmiştir. Betimleyici analiz ile frekans tabloları ile önce konunun temel verilerinin dağılımı gösterilirken ilişkisel analizde yapılmıştır. "Betimleyici analizde kullanılan temel araçlar tablolar, grafikler, merkezi eğilim ve değişkenlik ölçüler iken ilişkisel analiz, araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamak üzere kullanılır ve korelasyonla aynı anlamı taşımaktadır" (Gürbüz & Şahin, 2018: 218). Araştırmanın temel göstergeleri betimlenmiş, değişkenler belirlenmiş ve ortalamaları, standart sapmaları gösterilmiştir. Sosyal belirsizlik ve risk ölçeğine faktör analizi yapılmış, ölçeğin toplam varyans içindeki ölçme gücü, güvenilirliği ve alt boyutları tespit edilebilmiştir. Frekanslar gösterildikten sonra değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için çeşitli fark ve ilişki testleri kullanılmıştır. Kullanılan istatistikî tekniklerin başında tek yönlü ANOVA, t-testi kullanılmıştır. Daha sonra ayrıntılı istatistik analizlerde örneklem gruplarının büyüklüklerinin eşit olmasının aranmaması ve varyansların homojen olması dâhilinde Bonferroni testi, örneklem gruplarının büyüklüğüne bakılmaksızın varyansların homojen olmamasında ise Dunnett C testi uygulanmıştır. (Hilton & Armstrong, 2006) Bonferroni ve Dunnett C testleri ile ilişkiler ve farklılaşmalar p değeri üzerinden incelenmiş ve yorumlanmıştır.

3.8. Görüşmelere İlişkin Sürecin Şekillenmesi: Türkiye Sanayisinde Araştırma Yapmak: Alana Girmenin Sancıları

Çalışmanın uygulama kısmı yaklaşık dört ay sürmüş, görüşmeciler KTO Karatay Üniversitesi Sosyoloji bölümünde, saha araştırmaları uygulama dersi kapsamında öğrencilerle beraber yapılmıştır. Görüşmecilere alan konusunda bilgi verilmiş, önce alanda iyi hareket edebilmek için görüşme formunda yer alan soruların her biri ile ne demek istediğimiz ve neyi ölçmek istediğimiz anlatılmıştır. Ayrıca sanayi ortamında konuşulacak dilin nasıl olması ve çalışan beyaz yakalılara ve mavi yakalılara nasıl davranılması gerektiği ile ilgili bilgiler verilmiştir. Özellikle evrenin

sanayi olması, pek çok açıdan risk taşıdığı için görüşmecilerin görüşme formundaki sorular dışında soru sormaması, sorduğu takdirde ters tepkiler alabileceği ve görüşmelerin gerçekleşemeyeceği anlatılmıştır. Özellikle mavi yakalılarla anketler yüz yüze yapılarak sorularla ne demek istenildiği anlatılmıştır.

Bu süreçte en büyük zorluk "bilgi" elde etmek olmuştur. Bu zorluk Türkiye'nin pek çok meselesini araştırmada karşımıza çıkan yapısal bir sorun olurken emek, işsizlik, çalışma yaşamı gibi bir alanlarda çok sorun varken ve çözümler tartışılırken! Araştırmacıların bilgi alamaması çok ironiktir.

İşyerlerinden izin almada, anket yapmada, aracı bulmada, hemşeri ilişkilerinin avantajları, sosyal sermayenin işlevselliği, güvensizlik, açık konuşamama, işçinin konuştukları ve verdiği bilgilerin işverenin duyacağı kaygısı, işçinin bu konuda konuşmak bile istememesi ve çaresizliği, bazı anketlerin evde yapılması gibi zorluklar karşımıza çıkmıştır. Cuma günlerinin bize bazen bahane olarak öne sürülmesi bazen avantaj olması bir yandan çoğunun bize yemekhanelerine davet etmesi işçilerle beraber vakit geçirmemiz ve gözlem yapmamıza fırsat verirken diğer yandan teknik olarak alana çıkma konusunda kış aylarında yapmanın zorluğu, özel bir üniversitede çalışırken alana çıkmanın zorluğu gibi durumlar bu konuyu çalışılmasını ağırlaştırmıştır.

Bunca ağırlığa rağmen işverenlerin kaygılarının nedenlerini anlamaya çalışıp bizzat bu meseleyi onlara "niçin zor bilgi alabiliyoruz" şeklinde sormak bir gereklilik olmuştur. Cevap, sorunun merkezini başka yere çevirme şeklinde ilerlerken… Sonuç yoktur… Doğal olarak çalışma hayatının büyük ve temel sorunlarından olan kayıtsız işçi çalıştıran yerler bu araştırmada yer alamamıştır. Bu bakımdan bazı olumlu sonuçlara bakıldığında ise araştırma verilerine temkinli yaklaşılması gerekildiğini ayıca söylemeliyiz. Bütün bu zorluklara rağmen Konya sanayisinde küçük, orta ve büyük ölçekli olmak üzere 55 firmayla 657 anket yapılmıştır. Hemen hemen tüm sanayi kolları araştırmada yer almıştır. Fakat pek çok iyi firmaya gidilmesine rağmen ülkenin temel sorunu burada da karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle araştırma, ücret düşüklüğü sorununun hemen hemen her yerde mevcut olduğunu net olarak söyleyebilmektedir.

4.BÖLÜM.

4.NİCEL ve Nitel ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR

4.1. Araştırmaya Katılan Sanayi Çalışanlarının Sosyo-Ekonomik Özellikleri: Demografik Sorular

Tablo-14: Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	96	15,4
Erkek	**528**	**84,6**
Toplam	624	100.0

Alan araştırmasında bağımsız değişken olan cinsiyet en önemli demografik bilgilerdendir. Özellikle çalışma hayatında kadın ve erkek dağılımı Türkiye'nin en çok tartışılan toplumsal meselelerindendir. Dolayısıyla bu araştırmada çalışma hayatı söz konusu olduğu için toplumsal cinsiyet önemli bir yer tutmaktadır. Diğer yandan çalışmada ölçülmeye çalışılan genel, siyasal ve ekonomik belirsizlikleri ve riskleri kadınların ve erkeklerin sosyo-ekonomik yapıda ne derece hissettikleri ve nasıl ayrıldıkları cinsiyet değişkeni ile analiz edilerek ulaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca iş tatmininin cinsiyet değişkeni ile ilişkisi de analizlerde ulaşılmaya çalışılan başat göstergelerdendir. Kadınların ve erkeklerin ne derece güvencede oldukları, örgütlü olup olmadıkları analizlerde cinsiyet değişkeni ile açığa çıkacaktır.

Bu çalışmada Konya sanayisinde toplam 645 kişiye ulaşılmıştır. % 15,4'ü kadın ve % 84,6'sı erkek olan bu frekans tablosunda erkeklerin çoğunlukta çalıştığı bir sanayi ortamını yansıtmaktadır. Bu fark Türkiye'nin ve özelde Konya ilinin çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyete dayalı yapısal durumundan kaynaklıdır. Özellikle çalışma hayatında kadınların erkeklere göre az olması pek çok meta veride mevcuttur. Türkiye'de Kasım 2017 iş gücü istatistiklerine bakıldığında kadınlar %33,8 iken erkekler %72,1'dir (TÜİK, 2017).Seçilen alanın sanayi olması nedeniyle başta da kadınların az olduğu tahmin edilmişti. TÜİK 2017 verilerine göre sanayi sektöründe toplam istihdam oranı %26,8 erkek istihdam oranı %31,6 kadın istihdam

oranı % 15,9 oldu. (TÜİK, 2017). Konya'da ise sanayi sektöründe cinsiyete dayalı iş gücü bilinmemektedir. Fakat Konya Sanayi Odası 2019 rakamlarla Konya raporunda 2017 yılında Konya'da zorunlu sigorta kapsamında çalışan kadın ve erkek sayıları yardımcı olmaktadır. Zorunlu sigorta sayısı erkelerde 257.489 iken kadınların sayısı 61.565'dir. Fakat sigortasız çalışan sayısında özellikle kadınlar için fazla olduğu bilinmektedir.2018yılında ise erkelerin sayısı 241.821 iken kadınların sayısı 65.914 olmuştur. Yıllar arasındaki farka bakıldığında 2018 yılında zorunlu sigorta kapsamında çalışan erkeklerin sayısında azalma olurken kadınların sayısında artış olmuştur. Ortalama günlük kazançlarına baktığımızda ise kadınların 87,99 TL erkeklerin ise 96,63 TL olduğu görülmektedir (KSO, 2019: 15). Bu rakamlar tam olarak Konya Sanayisinde çalışan kadın-erkek oranını vermese de Konya'da işgücünün cinsiyete dayalı durumu anlaşılmaktadır. Burada sosyolojik bir değişimin altı çizilecektir; özellikle Konya'nın çoğunlukla muhafazakâr olarak nitelendirilmesi, geleneksel hayatın devam etmesi nedeniyle sanayide kadın çalışanın az olması şaşırtıcı ya da negatif bir unsur değildir. İç Anadolu bölgesi özellikle bu konuda ortak bir özelliğe sahiptir diyebiliriz. Fakat son yıllarda değişimin hızlanması ve bazı tutumların, algıların değişmesi bu konuda da farklılık yarattı. Konya sanayisinde son on yıldır kadın çalışanlar resmi istatistiklerde görülmese de gerçekte görülür olmaya başladı. Daha öncesinde sanayide kadın çalışan düşünülemezdi. Şimdi bu durum değişmiş olarak karşımıza çıkıyor. Geleneksel toplumun verdiği rollerde esneklikler olmuştur. Nitekim risk toplumun bir özelliği gelenek ötesi bir toplumda yaşamak olarak tarif edilmişti. Konya'da geleneksel ötesi olmamışsa da geleneksellikte esnekliklerin yaşandığı görülmektedir. Hayat artık bir kader değildir. Gelenek, kadına yaşamını evinde geçiren, çocuk doğuran, ev işlerine bakan, erkeğe ise işe giden, emekli olup hayatı tamamlayan bir rol vermiştir. Şimdi bu yaşanmıyor. Ulrich Beck'in de bireyselleşme dediği şey budur (Giddens, 2001:221). Bu bireyselleşme her yere girmekte, gelenek ötesi bir yaşamı bize kabul ettirmektedir. Alan araştırmamızda da görüyoruz ki hem beyaz yakalı hem mavi yakalı kadın çalışanlar her yerde, hemen hemen her fabrikada (hatta alan araştırmamızda yer alan) mermer işletmesinde dahi kadın çalışanlar vardı. Gidilen her işletmede çalışırken kısa süreliğine işini durdurabilen kadınlarla görüşüldü. Fakat sayı olarak erkeklerin sayısının yarısına yaklaşamadı. Bu sanayide hem işin yapısı ve bazı uzmanlıklar

gereği hem de işletmelerin kararları ve kadınların bu yerlerde çalışabilme olasılıklarını bilip bilmemesi bu oranlarda etkili başlıca sebeplerdir. Dolayısıyla tabloda verilen oranların büyük farklılık taşıması alanın kendisinde böyle bir farklılık taşımasından kaynaklanmaktadır ve olduğu gibi yansıtılmıştır.

Tablo-15: Görüşülen Kişilerin Yaş Ortalaması ve Dağılımı

Toplam 603	**En Düşük**	**En Yüksek**	**Ortalama**	**Standart Sapma**
Yaş ortalaması	**18**	**76**	**33,61**	**9,406**

Yaş dağılımı	**Sayı**	**Yüzde**
18-25	124	20,6
26-35	**262**	**43,4**
36-45	147	24,4
46 ve üzeri	70	11,6
Toplam	**603**	**100,0**

Yaş ortalamaları, minimum, maksimum değerleri hesaplanmıştır. Çalışanların en küçük yaş 18 en büyük yaş 76 çıkmıştır. Standart sapma değeri ise 9,406 çıkmıştır. Bazı analizler için yaş verileri kategorileştirilmiştir. En yüksek yüzdelik orana sahip birinci kategori %43,4 ile 26-35 yaş aralığı çalışanlar, ikinci yüksek oran %24,4 ile 36-45 arası çalışanlar, üçüncü yüksek oran %20,6 ile 18-25 arası çalışanlar olmuştur. Bu veriler sanayi çalışanların ağırlıklı oranda genç çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo-16: Katılımcıların Memleketi

Görüşülen Kişilerin Memleketi	Sayı	Yüzde
Konya	**508**	**82,9**
Konya dışı iller	105	17,1
Toplam	**613**	**100,0**

Diğer bir demografik gösterge ise çalışanların memleketlerinin neresi olduğu sorusudur. Bu soru öncelikle çalışmanın sahası olan Konya sanayisi olması nedeniyle Konyalı olup olmadıkları merak edilen göstergelerden olmuştur. Bu soruya cevap veren 613 kişiden %82,9 ile 508 kişinin Konyalı olduğu, %17,1 ile 105 kişinin Türkiye'nin başka yerlerinden gelen çalışanlar olduğu ortaya çıkmıştır. Büyük oranda çalışanların Konyalı olması araştırmada istenilen bir durumdur. Dolayısıyla Konya kültürünün çalışma kültürü ile ilişkisinin nasıl olduğu, iş ahlakı, gündelik hayat, siyaset, ekonomi gibi alanlarda kendilerini güvende hissedip hissetmedikleri, coğrafyanın vermiş olduğu "rahatlıkla" çalışma hayatlarını nasıl çizdikleri şehrin verdiği ve ördüğü kimlik ve değerlerle iç içedir. Burada Konyalı çalışanların oranının fazla olması Konya sanayisinin kendine has çalışma hayatını da belirlemektedir. Kullandıkları dil ve çalışmaya olan yaklaşımları önemli ipuçları sağlamaktadır. Örneğin sohbetler sırasında gelecekle ilgili belirsizlik, risk gibi soruların pek çoğuna çoğu ortak bir terminoloji ile cevap vermiştir. Bu terminoloji "Allah yardım eder, kısmet, hayırlısı olsun, o gün gelsin o zaman bir şekilde çaresine bakarız" gibi ifadeler içeriyordu. Bu terminoloji kuşkusuz bu toplumun inanç, kültür ve değerler temelli olmasından kaynaklanmaktadır. Fakat böyle bir terminolojinin sebepleri arasında başka unsurlarda olabilir: bir beyaz yakalı hayatının ilk yıllarında kendi tercihlerini yapmak istemiş ama yapamamış, değişikliklerle baş edememiş, planlayamamış ve bir süre sonra piyasa onu nereye sürüklediyse orada çalışmak zorunda kalmıştır. İleriyi hesaplayabilme gücü bulamayan, üst düzey kurumlardaki ülke politikasını etkileyecek şahısların değişmesinden kendi şirketinde çalışan patronunun değişmesine kadar büyük bir yapının içinde edilgen bir çalışan olarak kendini konumlandırmıştır. Üstesinden gelinemeyecek şekildeki bu durumu bir iş, çalışma, piyasa problemi olarak addetmiştir. Dolayısıyla kesin, hesaplanabilir,

geleceği öngörebilir bir piyasa çalışanı var olamamıştır. Diğer yandan çalışma alanlarında hayat fırsatları gereği bunların hiç birisini düşünmeden yıllardır piyasada bu terminolojiyle güç bularak çalışma hayatını idame ettirmektedir. Fakat bu konuda daha üst bir açıklamayı geleneksel toplum olma özelliği ile ilişkilendirilmektedir. "Geleneksel kültürlerin bir risk kavramı yoktur, çünkü böyle bir ihtiyaç yoktur, risk şans ya da tehlikeyle aynı şey değildir. Risk gelecekteki olasılıklar düşünülerek etkin biçimde değerlendirilen tehlikeleri anlatır. Yani ancak geleceğe yönelmiş bir toplumda kabul görecektir. Risk, modern sanayi uygarlığının gerçekten temel karakteristik özelliği olarak geçmişinden kopmak için fiili uğraş veren bir toplumu varsayar. Oysa geleneksel kültürlerde birisinin başına bir kaza gelir ya da tesadüfen zengin olursa, bu ya sıradan bir olay ya da tanrıların istediği bir şey olarak görülür" (Giddens,2000:37). Dolayısıyla örneklemdeki terminoloji ve hayatın yorumlanması geleneksel kültürün hala güçlü örüntülerini yaşatmakta olup risk kavramına ihtiyaç duyulmamaktadır.

Diğer yandan Konya'da iç göçün fazla olması burada sanayinin rolünün olup olmadığına dair bir verinin açığa çıkıp çıkmadığına bakılmıştır. Bu yüzden Konya'nın ilçelerinden gelenlere bakılmaya çalışılmıştır. Konya'da iş kültürünü etkileyen en önemli etkenlerden biri de tarım şehri olmasıdır. Hala toprağa bağımlı bir Konya insanı vardır. Bu nedenle hep bir alternatif elinde olduğu için sanayide çalışmak iş aidiyetini etkilemektedir.

Tablo-17: Medeni Durum

Görüşülen Kişilerin Medeni Durumu	**Sayı**	**Yüzde**
Evli	**427**	**67,**
Bekâr (eşi ölmüş, eşinden ayrılmış dahil)	202	32,1
Toplam	**629**	**100,0**

Tablo-18: Çocuk Sayısı

Görüşülen Kişilerin Çocuk Sayısı	**Sayı**	**Yüzde**
1-3	**348**	**89,7**
4 ve üzeri	40	10,3
Toplam	**388**	**100,0**

Çalışanların medeni durum oranları 629 görüşmeciden % 67,9'luk dağılımla 427'sinin evli, %32,1 oranı ile 202'sinin eşi ölmüş ve ayrılmış dâhil bekâr olduğu görülmüştür. Evlenmek ve çocuk sahibi olma noktasında örneklem düşük bir ortalama çıkmıştır. Evli olanların aile geçindirme yükümlülüğü belirsizlik ve risk sorularında ilişkisel sonuçlar vermektedir. Evli olmak ve çocuk sahibi olmak bugün sosyal riskler arasında araştırılan konulardandır.

Türkiye'de toplam doğurganlık hızı yani çocuk sayısına bakıldığında son yıllarda düşüş yaşandığı görülmektedir.

Tablo-19: TÜİK, Nüfus ve Demografi, Toplam Doğurganlık Hızı (Çocuk Sayısı)

2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
2,19	2,16	2,11	2,08	2,00	1,88

Tabloda görüldüğü gibi 2014 yılından beri çocuk sayısında ciddi bir düşüş gözükmektedir. Aileler de çocuk sayısı düşmektedir. Örneklemimizde de 1-3 arası çocuk sayısı fazla çıkmıştır. Burada asıl mesele çocuk sahibi olmanın artık risk grubunda yer almasıdır. Aileler açısından çok çocuk sahibi olmak risk iken ülke nüfusunun yaşlanması açısından da başka bir risk ortaya çıkmaktadır. Hem 2001 yılı sosyal riski azaltma projesinde, hem MEVKA'nın Konya risk raporunda da doğurganlık hızının düşmesi, tek çocuklu ailelerin artışı, yoksul ailelerde çocuk sayısının fazla olması sosyal ve ekonomik risk olarak geçmektedir.

Tablo-:20 Eğitim Durumu

Görüşülen kişilerin eğitim düzeyi	Sayı	Yüzde
Okuryazar-ilkokul	92	14,8
Ortaokul	103	16,5
Lise	163	26,2
Lisans	**234**	37,3
Lisansüstü	31	4,9
Toplam	**623**	**100,0**

623 katılımcının eğitim düzeylerinin dağılımına bakıldığında okuryazar ve ilkokul mezunu %14,8 ile 92 kişi, ortaokul mezunu %16,5 ile 103 kişi, lise mezunu %26,2 ile 163 kişi, lisans mezunu %37,3 ile 234 kişi, lisansüstü mezunu %4,9 ile 31 kişi şeklinde bir tablo çıkmıştır. İş hayatı ve eğitim ilişkisi, iş hayatı ve sosyal belirsizlik ve risk alma arasındaki ilişki hayat tarzımızı, sınıfımızı, statümüzü belirleyen göstergeler arasında yer almaktadır. Buradaki dağılım beyaz yakalılar ve mavi yakalılar ayrımını gösterse de yanlışlanabilecek örneklerde mevcuttur. Mavi yakalıların sayısının fazla olduğu, üretim departmanının fazla çıkası eğitim durumuyla çelişmektedir. Yani çalışanların bir kısmı lisans ya da ön lisans mezunu olmasına rağmen mavi yakalı iş gruplarında çalıştığı görülmüştür. Aşağıda çalışılan departman tablosuna bakıldığında en fazla sayı üretimde çıkmıştır. Üretim bölümünde çalışanların mavi yakalı olduğu, eğitimlerinin düşük olduğu görülür. Bu dağılımda lisans mezunu fazladır fakat bu kişiler kendi mesleğini yapamayan, mavi yakalı iş gruplarında diplomalı çalışanlardır. Özellikle bu tür çalışanlarda kadınların sayısı fazladır. Alan araştırması sırasında özellikle tekstil-dikiş işlerinde katılımcı kadınlar fazlasıyla çocuk gelişimi mezunu idi. Eğitim düzeyi çalışma kültürünü etkileyen en önemli bağımsız değişkenlerdendir. Eğitim vasıflı-vasıfsız, nitelikli-niteliksiz, iyi iş yapma, iş ahlaki gibi değerlerde olumlu-olumsuz belirleyici bir değişkendir. Eğitim durumu çalışma kültüründe beyaz yaka ve mavi yaka işçi

sınıfından hangisine ait olduğunu gösteren kriterlerinden biridir. Eğitim düzeyi ile yapılan işin türü, belirsizlikler ve riskler arasında doğru ya da ters orantı olup olmadığı analizlerde ortaya çıkmıştır. Beyaz yakalılar ile mavi yakalılar arasında belirsizlikleri ve riskleri algılamada nasıl bir fark olduğunu anlamak için eğitim düzeyi değişkeni temel belirleyicilerdendir. Lisans mezunu sayısının fazla olmasına bağlı olarak merak edilen şeylerden biri bu lisans mezunlarının kendi alanında bir işi yapıp yapmamalarıydı. Bunun için uzman olduğunuz alanda mı çalışıyorsunuz sorusunu sorduk. Verilen cevapların dağılımı %72,2 ile 363 kişi evet, %27,8 ile ise 140 kişi hayır oldu.

Tablo21: Çalışılan Departman

Görüşülen kişilerin çalıştıkları departmanlar	***Sayı***	***Yüzde***
Yönetim	19	3,2
Üretim	**286**	**48,6**
Ar-ge	50	8,5
Pazarlama	60	10,2
Dış ticaret	22	3,7
Halkla ilişkiler	2	,3
Danışma	4	,7
Müşteri hizmetleri	1	,2
Muhasebe ve finans	50	8,5
İnsan kaynakları	12	2,0
Kalite kontrol	38	6,5
Lojistik	31	,3
Hizmetli	11	,9
Güvenlik	3	,5
Toplam	589	100,0

Tablo-22: Çalışma Ücretleri

Görüşülen kişilerin aldığı ücret aralıkları	*Sayı*	*Yüzde*
0-1800	143	24,4
1801-2500	**213**	**36,3**
2501-3500	144	24,6
3501-4500	44	7,5
4501 ve üzeri	42	7,2
Toplam	586	100,0

Alınan ücret genel olarak bütün çalışanlar için emeğin karşılığı kabul edilir. Bu emek karşılığı hayatın sosyo-ekonomik yönünü belirler. İş tatmininin de en belirleyici boyutlardan birisi alınan ücrettir. Bu çalışmada da bu bağımsız değişken kategorileştirilerek sorulmuştur. Kategorileştirilen ücret dağılımı %36,3 (213 kişi) 1801-2500 TL, %24,4'lük (143 kişi) dağılımla 0-1800 TL arası, %24,6 (144 kişi) ile 2501-3500 TL ücret arası, %7,5 (44 kişi) ile 3501-4500 arası, % 7,2 (42 kişi) ile 4501 ve üzeri bir dağılım çıkmıştır. Bu dağılımlar analizlerde sosyal belirsizliklerin ve sosyal risklerin algılanışında belirleyici olmuştur.

Tablo-23: Mesaiye Kalma Oranı

Mesaiye kalır mısınız?	***Sayı***	***Yüzde***
Evet	**444**	**70,4**
Hayır	187	29,6
Toplam	**631**	**100,0**

Tablo-24: Mesai ücreti alma durumu

	Sayı	***Yüzde***
Evet	**255**	68,4
Hayır	118	31,6
Toplam	**373**	**100,0**

Mesaiye kalır mısınız sorusu iş ağırlığını ölçmek için sorulan bir sorudur. Türkiye çok çalışan ülkeler arasındadır ve bir insanın çalışması gerektiği saat dışında fazla çalışan büyük bir kitlesi vardır. Bu da hem çalışma kültürünü hem sosyal hayatını etkilemektedir. %70,4 ile 444 kişi mesaiye kaldığını söylemiş, %29,6 ile 187 kişi ise kalmadığını söylemiştir. Mesai saatlerindeki çalışma karşılığını alıp almaması ise konunun başka boyutlarını ortaya çıkarmaktadır. % 68,4 ile 255 kişi mesai ücreti aldığı şeklinde cevaplarken %31,6 ile 118 kişi ise almadığı şeklinde cevaplamıştır. Çalışmada mesaiye kalanların ya da kalmayanların beyaz yakalıların mı mavi yakalıların mı olduğu ayrıca sorulmamıştır. Genel olarak bütün çalışanlar üzerinden bir tespit vardır. Fakat görülüyor ki mesaiye kalanların ücretleri verilmektedir. Diğer yandan mesaiye kalma durumunun yüksek olması çalışanların çalışma saatlerinin uzadığını göstermektedir. Fakat Türkiye'de mesaiye kalma ve ücret alma noktasında; beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlar arasında mesai durumunda mavi yakalıların mesaiye kaldığında ücret aldığı, beyaz yaka masa başı çalışanların mesai ücreti almadığına dair tartışmalar vardır. Aslında beyaz yakalıların mavi yakalılardan daha dezavantajlı olduğu söylenmektedir. Fakat sonuç olarak daha çok mavi yakalıların mesaiye kaldığı görülmektedir.

Tablo-25: İşi Bulma Şekli

Katılımcıların işi bulma şekli	Sayı	Yüzde
Kendim	232	37,5
Akraba, arkadaş	**306**	49,4
Hemşehri	21	3,4
İş-Kur	19	3,1
İş arama siteleri	33	5,3
Kurumun sitesi	8	1,3
Toplam	**619**	**100,0**

Katılımcıların iş bulma şekli en yüksek % 49,4 (306) oran ile akraba, arkadaş aracılığıyla ile olduğu görülmektedir. Türkiye'de iş bulma davranışı toplumsal işleyişte hala yakın aracı gruplar işlevsellik göstermektedir. Bu davranış her iki taraf yani işveren ve iş arayan içinde geçerlidir. İşveren yarı gizil şekilde akraba, arkadaş ile piyasaya arzını duyurur. İşçide bu akraba, arkadaş ile piyasada işgücüne katılır. Akraba, tanıdık ile çalışanların işlerini ve işverenleri suiistimal ettiklerini, bunlara aracı olanların beyanını da katarsak bir daha böyle bir şeye kalkışmayacaklarını, pişman olduklarını söylediler. Bu kategoriyi takip edense %37,5'lik kesim kendisinin işi bulduğunu söylemiştir. Diğer yandan iş bulma şeklinde sosyal sermayenin güçlü olması riskleri önlemede bir emniyet görevi görmektedir. Bu da batı da ki risklerle Türkiye'nin risklerini farklılaştıran önemli bir özelliktir. Akraba, hemşeri bağlarının güçlü olması bir güvencedir. Dolayısıyla sosyal sermayenin güçlü olması riskle birlikte yeni modernliğe giden toplumlara nazaran Türkiye avantajlı bir konumla bu sürece girmektedir. Fakat sosyal sermaye konusunda önemli bir ayrıntı var ki araştırmamızın evreni, örneklemi bağlamında ayırt edici bir özellik taşıyor. Mehmet Ali Aydemir'in Konya'da yaptığı "Toplumsal İlişkilerin Sosyal Sermaye Değeri" (Topluluk Duygusu ve Sosyal Sermaye Üzerine Bir Araştırma) araştırmasında sanayi bağlamında çalışma hayatı ile bu alanın dışındaki ilişkilerde sosyal sermayenin nasıl farklılaştığını tespit etmiştir. Bizim de bu araştırmamızda çıkan durum bunu

desteklemektedir. Araştırmada "gündelik hayatın içerisinde cereyan eden etkileşimler ve sosyal ilişkiler sosyal sermayenin birer göstergesi olmakla birlikte bu eylemler amaçsal ve organize eylemlere dönüşmediği, güçlü toplumsal birlikleri ortaya çıkarmadığı görülmüştür. Araştırmada sorulara verilen yanıtlar gösteriyor ki, Konya'daki sosyal ilişkiler ve etkileşimler sosyal sermaye için güçlü zeminler barındırmamaktadır. Fakat Konya için başka bir gerçeklik tablosu elde edilen verileri ciddi bir biçimde ters yüz etmektedir. Konya'nın farklı bağlamlarda anlaşılabilen toplumsal özellikleri sosyal sermaye rezervlerinin güçlü damarlara yaslandığını da göstermektedir. Üretim ve yan sanayi ile Türkiye'de sanayi üretiminde önemli bir potansiyele sahip olan Konya'nın bu özelliği, ortak hareket edebilme kabiliyeti yüksek, dayanışmacı ve eşgüdümsel amaçlara sahip insanların bir araya gelmesinden teşekkül ettiği düşünülen aile şirketleri gibi iktisadi örgütlenmelere dayandığı bilinmektedir. Abdullah Topçuoğlu'nun (2003) yaptığı çalışma bu konuda dikkat çekici veriler sunar. Topçuoğlu, bu şirketler için üzerinde önemle durduğu bir unsur olarak akrabalık ve hemşerilik ilişkilerinden mülhem güven ve dayanışma duygusunu vurgular. Bu yakın sosyal ilişkilerin ekonomiye tahvili ile öncelenen, toplumsal faydanın üretilmesidir, bir çeşit sosyal sermaye gücüdür (Aydemir, 2011: 131-132). Bu iç içe geçen iki araştırmada da belirtildiği gibi bizim de bu araştırmamızda sosyal sermayenin Konya sanayisinde daha güçlü kendini göstermektedir.

Tablo -26: Ek Gelir Durumu

Katılımcıların ek gelir durumu	***Sayı***	***Yüzde***
Var	109	17,9
Yok	**499**	**82,1**
Toplam	**608**	**100,0**

Tablo-27: Konya'da Yaşam Süresi Ortalaması ve Dağılımı

Toplam	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Std. Sapma
600	1	71	23,75	13,848

Konya'da Yaşam süresi(yıl)	Sayı	Yüzde
0-10	145	24,2
11-20	107	17,8
21 ve üzeri	**348**	**58,0**
Toplam	**600**	**100,0**

Görüşülen kişilerin Konya'da yaşam süresine bakıldığında 0-10 yıl arası yaşayanlar %24,2 (145 kişi), 11-20 yıl arası yaşayanlar %17,8 (107 kişi), 21 yıl ve üzeri yaşayanlar ise %58 (348 kişi) ile en yüksek kategoridir. Konya'da yaşayanların ortalaması 2,75 çıkarken minimum ortalama 1 yıl en maksimum ortalama ise 71'dir. Konya'da yaşam süresi fazla olan katılımcılar çoğunluktadır. Konya ilçelerinden iş için gelen sayı bu dağılımda etkilidir.

Tablo28: İşin Yapılma Süresi

Katılımcıların ne kadar Süredir bu işi yaptıkları (yıl)	Sayı	Yüzde
1-3	**221**	**35,9**
4-10	213	34,6
11-20	124	20,2
21-30	48	7,8
31 ve üzeri	9	1,5
Toplam	**615**	**100,0**

Katılımcıların %35,9'u 1-3 yıl arası , %34,6'sı 4-10 yıl arasında, %20,2 ile 11-20 yıl arası, %7,8 ile 21-30, %1,5 ile 31 yıl ve üzeri şu an yaptıkları işle uğraştıklarını söylemiştir. İş yapma süresi iş süreksizliği sorununu anlamada temel göstergelerdendir. Fakat araştırmamızda daha önce çalışanların kaç iş değiştirdikleri sorulmamış olması bizi iki yorum arasında bırakmıştır. Birinci yorum Türkiye'de iş değişikliği eğiliminin fazla olması, ikincisi ise dünya ölçeğinde bakıldığında en az eğilimin Türkiye'de olmasıdır. Veriler 1 ile 3 yıl arasında yoğunlukta olması çalışma yaşamının değişen bir özelliği olarak yorumlanabilir. Son yıllarda çalışma hayatının esnekleşmesi, kısa süreli sözleşmeler, çalışma şartları, ücretler bir iş yerinde çalışmayı kısaltmış ve iş değişikliğini daha da kolaylaştırmıştır. İş değişikliğinde Konya'da hem alternatif firma sayısının çokluğu hem de çalışanların toprak işleriyle hala ilgili olması çok etkilidir. İşe bakışın değişmesi, iş yerine duyulan aidiyetin güçlü olmaması iş ahlakının değiştiğini hem de çalışma hayatına olan bakışın değiştiğini pek çok çalışmaya bakarak söyleyebiliriz. Fakat iş değiştirme eğilimini gösteren resmi bir veri elimizde bulunmasından ziyade kuşaklar analizine bağlı olarak çalışmanın değişen anlamı üzerinde yapılan araştırmalar mevcuttur.

Diğer yandan 1960 yılında kurulan ve dünya çapında hizmet veren insan kaynakları seçme, yerleştirme ve danışmanlık şirketi- istihdam şirketi- Randstad'ın ülkeler bazında yaptığı bir araştırma ise iş değiştirme konusunda önemli bir ipucu vermekte. 34 ülke arasında 18-65 yaş aralığında haftada en az 24 saat çalışan kişilerle yapılan "Workmonitor/İnsan Kaynakları İstihdam Araştırması Raporuna" göre iş değiştirme eğilimi %16 ile en az Türkiye olduğu görülmektedir. Çalışanların yeni bir iş arayışına girmedikleri, teklif gelirse değerlendirdiklerini söylemişlerdir.[15]

[15] https://www.dunya.com/ekonomi/turkiyede-calisanlar-isdegistirmeye-sicak-bakmiyor-haberi-419863)

Tablo-29: İşsizlik Deneyimi

Katılımcıların 5 yıl içinde işsizlik yaşaması	***Sayı***	***Yüzde***
Evet	129	20,6
Hayır	498	79,4
Toplam	**627**	**100,0**

Katılımcıların %20,6'sı 5 yıl içinde işsizlik yaşadığını söylerken %79,4'ü işsizlik yaşamadığını söylemiştir.

Tablo-30: Konya'ya Göçün Sebepleri

Çalışanların Konya'ya göç etme Sebepleri	**Sayı**	**Yüzde**
Ailevi	66	28,0
İş Bulma	**115**	**48,7**
Eğitim	30	12,7
Memleket/Emeklilik	10	4,2
Özel Durum	15	6,4
Toplam	**236**	**100,0**

Ankete katılanlardan 645'inin 236'sı dışarıdan göç edenlerden oluşmaktadır. 236 katılımcıdan %48,7'si göç etme sebebini "iş bulmak" için olduğunu söylemiştir. İç Anadolu'da Konya'nın sanayide yükselişe geçmesi, büyük şirketlerin, fabrikaların bu kente taşınması çalışma sektöründe çalışanları da farklılaştırmaktadır. Örneğin Algida fabrikasının taşınmasıyla Konya şehri sanayide merkez konum olarak stratejik bir nokta olmuştur. Unilever gibi uluslararası bir firmanın taşınması yine buna örnektir. Özellikle bu fabrika Marmara bölgesinden taşınırken yaklaşık 370

çalışanını da ailesiyle beraber getirmeyi sağlamıştır. Dolayısıyla Unilever çalışanları Konyalı kimliği taşımayıp, iş nedeni ile göç eden çalışan kesimden insanlardır.

Tablo-31: Çalışma Şekli

Katılımcıların Çalışma şekli	**Sayı**	**Yüzde**
Kart sistemi-vardiyasız	**342**	**56,0**
Kart sistemi-vardiyalı	97	15,9
Kartsız vardiyasız	148	24,2
Kartsız vardiyalı	24	3,9
Toplam	**611**	**100,0**

Katılımcıların hem kart sisteminde hem kartsız sistemde vardiyasız çalışma şekli ağırlıktadır.

Toplam	**En Düşük**	**En Yüksek**	**Ortalama**	**Std. Sapma**
619	**4**	**7**	**5,45**	**,574**

Tablo-32: Haftalık Çalışılan Gün sayısı

Haftada çalışılan gün sayısı	**Sayı**	**Yüzde**
5	**349**	**56,4**
6 ve üzeri	270	43,6
Toplam	**619**	**100,0**

Tablo-33: Çalışanların Günlük Toplam Çalışma Saatleri Ortalaması

Toplam	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart sapma
609	**4**	**16**	**9,13**	**1,274**

Katılımcıların günlük çalışma saatleri	Sayı	Yüzde
8	**212**	**34,8**
9 ve üzeri	**397**	**65,2**
Toplam	**609**	**100,0**

Konya sanayisinde haftada 5 gün çalışanlar %56,4 ile 349 kişi, 6 gün ve üzeri çalışanlar ise %43,6 ile 270 kişidir. Görüşülen kişilerin günlük çalışma saati 8 olanlar %34 ile 212 kişi iken 9 saat ve üzeri çalışanlar %65,2 ile 397 kişidir. Konya sanayisi, çalışanları büyük oranda 8 saatten fazla çalışanlar kategorisindedir. Ortalama 9 saat çıkmaktadır. Bu durum yasal olmamakla birlikte 8 saatten fazla çalışmak sosyal bir risk taşımaktadır. Çalışma saatleri çalışma hayatının temel belirleyicilerindendir. Tarihsel olarak en fazla mücadele konularından biri de çalışma saatleri olmuştur. İş tatminini, sosyal belirsizlikleri ve sosyal riskleri de belirleyen bir göstergedir. Çalışma saatlerinin devamlı değişmesi, belirsiz olması iş tatmininde önemli bir unsurdur. Saatlerin çok alması bireyin tüm yaşantısı boyunca sosyal riskleri de taşır. Aile yaşantısı, çevre ilişkisi çalışma zamanları dışında bireyin yaşantısını çevreleyen, onunla var olan alanlardır. Bireyin çalışma zamanı ne kadar fazla olursa diğer alanlardan dışlanma, ilişki kuramama ve buna bağlı olarak pek çok sorunla karşılaşma riski çok fazladır.

Tablo-34: Yıllık İzin Kullanma İnisiyatifi

Yıllık izin kullanma durumu	*Sayı*	*Yüzde*
Evet	**477**	79,4
Hayır	124	20,6
Toplam	**601**	**100,0**

Katılımcıların izin kullanabilme hakkını bu araştırmada %79,4 ile elde ettiği görülmektedir. %20,6'sı ise izin kullanmada iş yerine göre olmaktadır. Bu çalışanlar için istediği zaman izin kullanabilme hakkı belirsizdir. Çalışanlar iş yeri ne zaman kullanabilirsin derse o zaman kullanacağı, ya da iş yerinin işleyişindeki belirsizliklere bağlı olarak bu durumu kabullendiği görülmektedir.

Tablo-35: İş Eğitimleri

56. İşinizle ilgili eğitim hizmeti alıyor musunuz?	**Sayı**	**Yüzde**
Düzenli olarak alıyoruz	219	34,4
Ara sıra alıyoruz	**224**	**35,2**
Almıyoruz	194	30,5
Toplam	**637**	**100,0**

Tabloya bakıldığında çalışanların %34,4'ü düzenli aldığını, %35,2'si ara sıra eğitim aldığını, %30,5'i almıyoruz dediği görülmektedir. 2003 yılında Topçuoğlu'nun (2003b, 85) Konya sanayisinde KOBİ'lere yönelik analizinde personel eğitimi en önemli acil sorunlar arasında yer almış, Konyalı sanayicilerin, eğitimin bir kez alındığında yeterli olacağı gibi bir anlayışa sahip oldukları tespit edilmişti. Aynı sorunun yukarıdaki tabloya bakıldığında hala devam ettiğini görmekle birlikte birden fazla olsa da bunun hala düzenli bir şekilde olmadığı, %35,2 ile ara sıra eğitim aldıkları görülmektedir.

4.1.1. Sosyal Belirsizlik ve Risk İndeksi Alt Boyutlarının Ortalamaları

Araştırmanın ölçeği başka araştırmalarda kullanılan sosyal belirsizlik ve risk ölçeklerinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Faktör analizinde üç faktöre ayrıldığında güvenilirlik yüksek çıkmıştır. Fakat bazı maddelerin üç faktörlüde çıkmayıp altı faktörlüde yer alması çalışmada altı faktörlüyü kullanmamızı çalışma açısından önemli kılmıştır. Altı faktöre ayrıldığında ise güvenilirlik yine ortalama bir sonuç vermiştir. İlk dört alt boyut yüksek güvenilirlik taşırken 31 ifade ile uygulanan ölçek yapılan analizler sonrasında yirmi dört ifadeye düşürülmüş, altı farklı alt boyut tespit edilmiştir. Ölçeğe uygulanan faktör analizinde yüklemeler için alt sınır 0,40 belirlenmiş, bunun altında kalan ifadeler analizlere sokulmamıştır.

Tablo-36: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-OlkinMeasure of SamplingAdequacy.		,813
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3,488E3
	df	276
	Sig.	,000

Tablo-37: Faktör-1: İş Kaynaklı Belirsizlikler

İş Kaynaklı Belirsizlikler	**ORTALAMA**	**S.S**	**Faktör Yüklemesi**
1- İşim konusunda ne kadar sorumluluğa sahip olduğumu bilirim.	4,10	1,077	,835
2- İş yerinde benden ne beklendiğini bilirim.	4,19	,989	,800
3-İşim bana açıkça söylenmiştir.	4,40	,914	,742
4-İş yerinde her şey yolunda gittiğinde var olan koşulları korumak için ne yapmam gerektiğini bilirim.	4,13	,936	,724
5- İşim konusunda temkini genellikle elden bırakmam.	4,19	,892	,600
6- İş yerimin ekonomik koşullarının ne olduğunu bilmek bana güven verir.	4,32	,926	,577
7- İş arkadaşlarımla sorun yaşadığımda sorunun kaynağını bilirim.	4,33	,913	,548
Özdeğer (Eigenvalue)	**19,131**		
Açıklanan Varyans (%)	**15,957**		
Güvenilirlik (Cronbach Alpha)	**,852**		

Sosyal belirsizlik ve risk algısında ilk faktör "iş kaynaklı belirsizlikleri" içermektedir. Çalışma hayatında sosyal belirsizlik ve sosyal risklerin başında iş yerindeki görev; rol belirsizliği, rol çatışmaları, çalışana ait sorumluluklar, iş yükü ve iş temposu; belirsizliğin çok fazla olması, kurum kültürü; şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılmaması, yetersiz iletişim, kişiler arası ilişkiler; kişilerarası çatışmalar, sosyal desteğin azlığı gelmektedir. Bu belirsizlik ve riskleri ölçen sorular birinci faktörde yedi maddede diğer faktörlerden ayrışarak toplanmıştır. Bu ifadedeler iş konusunda bilinen sorumluluklar, çalışanın işverenin kendisinden ne

beklediğini bilmesi, işverenin çalışanına işi açıkça anlatması ve sınırlarını çizmesi, çalışanın iş yerinde çalışma düzenini devam ettirmede nasıl bir rolü olduğunu bilmesi, işe temkinli yaklaşması ve risk almaması ya da riske atacak davranışlardan kaçınması, iş yerinin ekonomik koşullarının ne olduğunu bilmesine bağlı olarak kendini güvende hissetmesi, iş arkadaşlarıyla yaşanan sorunların nedenlerini bilmesi yani iletişime bağlı olarak iş yerinde sosyal ilişkilerin derecesini göstermektedir. Toplamda yedi madde ile ifade edilen faktörün 15,957 ile birinci en yüksek varyans açıklama oranına sahip olup yüksek derecede de güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo-38: Faktör -2: İş Hayatında Risk Alma

İş Hayatında Risk Alma	Ortalama	S.S	Faktör Yüklemesi
1- Bugünün şartlarında iş bulmak zorlaştığı için şu anki işime sahip çıkmam gerektiğini düşünüyorum.	3,84	1,210	,713
2- Devamlı iş değiştirmek istemem, çünkü bu durum iş çevremde olumlu karşılanmaz.	4,23	1,032	,623
3- Borcum olduğu zamanlarda iş değiştirmeyi asla istemem.	3,95	1,196	,612
4- İşsiz kalırsam borcumu ödeyemeyeceğim endişesiyle kredi çekmeye yanaşmam.	3,69	1,363	,565
5- Eğer işsiz kalırsam borçlarımı nasıl ödeyeceğim diye çok düşünüyorum.	3,377	1,3796	,466
Özdeğer (Eigenvalue)	**14,097**		
Açıklanan Varyans (%)	**9,621**		
Güvenilirlik (Cronbach Alpha)	**,655**		

"İş hayatında risk alma" ikinci faktör yüküdür. Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması, düşük ücretler, iş güvencesinin olmaması, işin sosyal değerinin düşük olması, iş değiştirmek, bankadan kredi çekmek, borç almak ekonomik ve sosyal riskler altında sıralanmaktadır. Bu yeni sosyal riskler ikinci faktörde beş maddede toplanmıştır. Son dönem artan ekonomik çalkantılar işsizlik üzerinde olumsuz etki

yapmıştır. Bu görüşmeler ekonomide çalkantıların yaşandığı ve bir kriz olacağına dair öngörülerin arttığı, iflasların, işçi çıkartmalarının yaşandığı, konkordatoların verildiği zamanlarda yapılmıştır. Dolayısıyla Türkiye'de iş bulmanın zorlaştığı dönemlerden bir yenisine denk gelmiştir. Faktördeki ifadeler; iş bulma zorluğundan iş değiştirme fikrine ne kadar sahip oldukları, devamlı iş değiştirmenin iş çevresinde kendilerine karşı nasıl bir bakış sağlayacağını, borçlu olmanın iş değiştirme üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu, işsiz kalma riski nedeniyle bir bankadan borçlanmama, risk alıp borçlananların işsiz kalınca nasıl ödeyeceğinin endişesi içermektedir. Burada Türk insanının özelde de Konya sanayisi çalışanının, beyaz ve mavi yakalı işçilerin risk almaya ne kadar yanaştıkları da ölçülmektedir. "Devamlı iş değiştirmek istemem, çünkü bu durum iş çevremde olumlu karşılanmaz" risk algısı içeren ifadeye "katılıyorum" diyerek 4,23 ile yüksek bir ortalama vermişlerdir. Beş maddede toplanan faktör 9,621 ile yüksek bir varyans açıklaması sunarken güvenilirlik yükseğe yakın bir oranda çıkmaktadır.

Tablo-39: Faktör- 3: Siyasal Belirsizlik ve Risk Algısı

Siyasal belirsizlik ve risk algısı	**Ortalama**	**S.S**	**Faktör Yüklemesi**
1-Herhangi bir seçim zamanı yaşanan siyasi kutuplaşmalar çalışma ortamımıza genellikle olumsuz yansır.	3,28	1,295	,821
2- Siyası gerginlikler iş koşullarımızı zorlaştırıyor.	3,04	1,326	,800
3-Son aylarda yaşanan siyasi sıkıntılar sebebiyle işsiz kalmaktan korkuyorum.	2,87	1,379	,622
Özdeğer (Eigenvalue)	**6,138**		
Açıklanan varyans (%)	**8,341**		
Güvenilirlik (Cronbach Alpha)	**,710**		

Üçüncü faktör yüklemesi üç maddede toplanmış olup siyasal belirsizlik ve risk algısı olarak adlandırılmıştır. Siyasal belirsizlikler, siyasi gerginlikler ve sıkıntılar çalışma hayatını etkileyen önemli bir faktördür. Yatırımcıları, şirketleri, işverenleri etkileyen ve en son işçiye, çalışana yansıyan belirsizlikler ve riskler çalışma hayatını, çalışma kültürünü, iş ahlakını değiştirip dönüştüren bir alana işaret etmektedir. Siyaset ve ideoloji bir düşünce bir bilinç halinin göstergesiyse her alanda siyaset içerikli konuşmalar olmaktadır. Türkiye ortamının "nasıllığı" toplumda yaşayan bireylerin düşüncelerine yön verip, onların kendince bilgi inşa etmesini sağlamaktadır. Günün büyük kısmı iş yerinde geçerken bu bilgi inşası, gündelik hayatın akışındaki sohbetlerde, ilişkilerde kendini aktif ya da pasif şekilde göstermektedir. Bu faktörde toplanan sorular bu aktifliği, pasifliği ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Üç maddede toplanan faktör 8,341 ile yüksek bir açıklama varyansına sahipken güvenilirliği de yüksek değere yakın çıkmıştır.

Tablo-40: Faktör- 4: Sosyal risk algısı

Sosyal Risk Algısı	**Ortalama**	**S.S**	**Faktör Yüklemesi**
1- Çalışma koşullarımı düşündüğümde çocuk sahibi olmam benim için risklerden birisidir.	2,26	1,394	,814
2- Var olan iş koşullarımı değerlendirdiğimde evli olmak beni sıkıntıya sokabilir/benim için risktir.	2,21	1,384	,783
3-Teknolojik gelişmeler ilerde işsiz kalmama neden olabilir.	2,54	1,397	,608
Özdeğer (Eigenvalue)	**5,578**		
Açıklanan varyans (%)	**8,071**		
Güvenilirlik (Cronbach Alpha)	,675		

Dördüncü faktör üç maddede toplanmış olup 8,071 ile yüksek bir varyans açıklama oranına sahiptir. Sosyal belirsizlik ve risk bağlamında çalışma kültürü ölçeğinde sosyal risk algısı evlilik, çocuk sahibi olma ve endüstri 4.0 temelli gelen teknolojik gelişmeleri içermektedir. İş koşulları alınan ücret, çalışma şekli; vardiyalı ve uzun saat çalışma gibi koşullara bağlı olarak evlilik ve çocuk sahibi olma durumunun ne kadar risk olarak görüldüğüne dikkat çekmektedir. Evlilik, çocuk sahibi olma maddi temelli süreçleri içermekte ve aile kurumunun ekonomi kurumuyla olan ilişkisini sorgulatmaktadır. Hem aile kurumunun toplumdaki yeri hem de bireylerin, ailelerin boşanma aşamasına gelmesi, iş ve ev yaşamının birbiriyle çelişmesi sosyal sorunlar arasındadır ve bunlar bugün risk haritası içine girmektedir. Küresel dünyanın -risk toplumu gibi- sosyal teorisinde bahsedilen evlilik ve aile kurumunun risk altında olması bu örneklemde düşük bir ortalama göstermektedir. Nitekim Anthony Giddens hala gelenek ve göreneğin çizdiği evlilik ve aile kurumunun bazı ülkelerde devam ettiğini de (Giddens, 2000: 41) söylemişti.

Bugün çalışma hayatını değiştirecek en önemli gelişme ise endüstri 4,0'dır. Henüz Türkiye'nin 2,0 ile 3,0 arasında bir endüstri aşamasında olduğu çok kere söylenmiştir. Fakat ilerleyen yıllarda gelecek düşümüzde endüstri 4,0 teknolojisiyle evre atlayan sanayi sektörü çalışanları ne yapacak sorusu gündeme gelmektedir. Karanlık fabrikalarda üretimin yapılacağı bir aşamaya gelen toplumlarda işçiler ne iş yapacak sorusu büyük bir muamma ve farklı, ürkütücü öngörüler taşımaktadır. Örneğin lüzumsuz insan kategorisinin çıkacağı öngörüsü vasıfsızları önümüze getirmektedir. Bütün bu tartışmalar geleceğin nasıl öngörüldüğü ve gelecek kaygısında bu tartışmaları nereye koyacağımız konusu önem taşımaktadır. Bu nedenle Türkiye'ye gelecek denilen endüstri 4.0 çalışanlar için gelecekte risk taşıyacak mıdır sorusu hem bir risk algısını ortaya koymak hem de gelecek tasavvurunun çalışanlarımızda nasıl şekillendiğini anlamak için sorulmuştur.

Tablo-41: Faktör -5: Sosyo-Ekonomik Değişimlerden Etkilenme

Sosyo-Ekonomik Değişimlerden Etkilenme	**Ortalama**	**S.S**	**Faktör Yüklemesi**
1-Siyasi gerginlikler ne olursa olsun iyi çalıştığımız sürece bizi etkilemeyeceğini düşünüyorum.	3,66	1,192	,701
2-Ülkenin ekonomik koşulları ne olursa olsun etkilenmem, işime odaklanırım.	3,12	1,368	,676
3-Çalışma ortamındaki değişikliklerden etkilenmem, yaptığım işe bakarım.	3,55	1,313	,651
Özdeğer (Eigenvalue)	**5,487**		
Açıklanan varyans (%)	**6,621**		
Güvenilirlik (Cronbach Alpha)	**,503**		

Sosyal belirsizlik ve risk algısı bağlamında çalışma kültürü ölçeğinde beşinci faktör üç maddede toplanmıştır. Bu faktör sosyo-ekonomik değişimlerden etkilenmeye dair sorulardan oluşmaktadır. Siyasi gerginliklerin, ülkenin ekonomik koşullarının iyi ya da kötü olması fark etmeksizin ve çalışma ortamındaki değişikliklerin çalışanı etkileyip etkilemediği sorunsallaştırılmıştır. Çalışma ortamında sık sık değişiklik olması, son anda belli olan fazla mesai programları, iş arkadaşlarının sık değişmesinden ne kadar etkilendiklerini içermektedir. Faktörün varyans açıklaması 6,621 olup güvenilirliği, 503 olup ortalama bir değerdir.

Tablo-42: Faktör -6: Belirsizlikler ve Tedirginlik

Belirsizlikler ve tedirginlik	**Ortalama**	**S.S**	**Faktör Yüklemesi**
1- Yöneticilerin sıklıkla değişiklik yapması beni ve iş arkadaşlarımı genellikle tedirgin eder.	**3,80**	**1,215**	**,626**
2-Çalışma ortamımdaki belirsizliklerden genellikle rahatsızlık duyarım.	**3,23**	**1,221**	**,609**
3- Etrafımızda her şey çok hızlı değiştiği için iş hayatında çok fazla belirsizlik yaşandığını düşünüyorum.	**3,33**	**1,305**	**,597**
Özdeğer (Eigenvalue)	**4,568**		
Açıklanan varyans (%)	**6,389**		
Güvenilirlik (Cronbach Alpha)	**,493**		

Son faktörün varyans açıklaması 6,389 olup güvenirliği ise ortalama bir değer göstermektedir. Son iki faktör yüksek çıkmasa da ortalamaya yakın değer çıkmıştır. Bunun iki sebebi var: Birincisi standartlaştırılmış, güvenilirliği, geçerliliği başka bir araştırmada denenmiş bir ölçek değildir. İkincisi; son iki faktörün soyut ifadeler olmasıdır. Son faktör, belirsizlikler ve tedirginlik olarak diğerlerinden ayrışarak genel belirsizlikleri içermektedir. Değişimin hızlı yaşandığı ülkemizde toplumsal yaşantı her an değişebilme, olağanüstü durumları yaşama sıklığı iş hayatında en önemli etkendir. Bu değişimler hızlı olduğunda yarına ilişkin planların her an değişebileceği, bozulabileceği endişesi sorunu görünmektedir. Çalışma yaşamında terfiler, işten çıkarmalar, işverenin değişmesi ücretlerin zamanında verilmemesi, iş programlarının zamanında netleşmemesi hem beyaz yakalılar hem mavi yakalıların tedirginlikleri, rahatsızlıkları iş tatmini açısından belirleyici ifadelerdir.

4.1.2. Analizler Ve Bulguların Yorumlanması

Tablo-43: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin t Testi sonuçları

Cinsiyet		N	X	Std. Sapma	T	p
1.Faktör	Kadın	96	4,315	0,61772	1,172	,743
	Erkek	528	4,226	0,69426		
2.Faktör	Kadın	96	3,845	0,74552	319,	215
	Erkek	528	3,817	0,79946		
3.Faktör				1,06823	-1,268	,205
	Kadın	96	2,933			
	Erkek	528	3,081	1,04207		
4.Faktör	Kadın	96	2,51	1,05847	1,866	,062
	Erkek	528	2,286	1,08667		
5.Faktör	Kadın	96	3,287	1,01988	-1,793	,073
	Erkek	528	3,468	089029		
6.Faktör	Kadın	96	3,587	0,67303	1,640	,101
	Erkek	528	3,429	0,89903		

Sosyal belirsizlik ve riskin çalışma kültürü ilişkisinde cinsiyete göre farklılaşma durumunu tespit etmek için t Testi yapılmıştır. Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Birinci, ikinci, dördüncü ve altıncı faktörlerde kadınların ortalamaları erkeklere göre yüksek çıkmıştır. *Birinci faktörde görüldüğü* gibi kadınlarda iş kaynaklı belirsizlikler, iş hayatında risk alma, sosyal risk alma, belirsizlik ve tedirginlik yaşama erkeklere göre daha az yaşandığı görülmektedir. Kadınlar iş yerinde rol belirsizliği yaşamadığı, sorumlulukları bilme ve temkinli olurken, iş hayatında risk almada daha düşük bir davranış göstermektedirler. *İkinci faktörde* ise kadınlarda işine sahip çıkması gerektiğini düşünürken, iş değiştirmede, borç almada, bankadan kredi çekme gibi risklere fazla girmese de erkeklerde bu orana çok yakın olmakla ortak bir tutumu gösterdikleri görülmektedir. Sosyal risk algısında ise ortalamalara bakıldığında arada fark vardır. Evlenme, çocuk sahibi olma

ve teknolojik gelişmeler bir risk olmadığı algısı kadın katılımcıların cevaplarının ortalamaları erkeklere göre yüksek çıkmışsa da erkeklerde bu ifadeleri risk olarak algılamamaktadır. *Altıncı faktör olan* belirsizlik ve tedirginlik duymada ise erkekler ve kadınlar aynı cevabı vermiş, kadınların ortalaması erkeklere göre yüksek çıkmıştır. Sık sık değişikliklerin yapılması, çalışma ortamında belirsizlikler ve her şeyin çok hızlı değişmesi sonucu belirsiz bir hayat düşüncesine kısmen katıldıklarını söylemişlerdir.

Tablo-44: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin memleket Farklılaşmasına İlişkin t Testi Sonuçları

	Memleket	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**T**	**p**
1.Faktör	Konya	508	4,261	0,65854	,327	,743
	Diğer kentler	105	4,238	0,6795		
2.Faktör	Konya	508	3,855	0,75505	1,240	215
	Diğer kentler	105	3,750	0,92478		
3.Faktör	Konya	508	3,064	1,01976	,093	,926
	Diğer kentler	105	3,054	1,17519		
4.Faktör	Konya	508	2,331	1,07916	,229	,819
	diğer kentler	105	2,304	1,11527		
5.Faktör	Konya	508	3,447	0,91254	,214	,830
	Diğer kentler	105	3,426	0,86593		
6.Faktör	Konya	508	3,447	0,88538	-,986	,324
	diğer kentler	105	3,539	0,79412		

Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde memlekete göre farklılaşmasında memleketi Konya olanlarla memleketi Konya olmayanlar arasında altıncı faktör dışında aynı cevapları verseler de Konyalı olanların ortalamaları yüksek çıkmaktadır. İş kaynaklı belirsizlik algısı memleket fark etmeksizin olumsuz değildir. Sorumluluk, yapılacak işin açıklığı, temkinli olma, işyerinin ekonomik koşullarının ne olduğunu bilerek çalıştığında güven hissettiklerini göstermiştir. İş

hayatında risk alma, siyasal belirsizlikler, sosyo-ekonomik değişimden etkilenme ve belirsizliklerin doğurduğu tedirginlikler ise kısmen katılıyorum ile cevaplanmıştır. İş değiştirme, kredi çekerek bankaya borçlanma riskini kısmen alacaklarını, siyasi kutuplaşmaların ve sıkıntıların çalışma ortamına yansımasına, hızlı değişimlerin belirsizlik yarattığına ama aynı zamanda ülkenin ekonomik koşullarından etkilenmeyip işlerine bakacaklarına dair kısmen katıldıklarını söylemişlerdir.

Şehirlerin sosyo-ekonomik yapıları, kültürel dokusu aynı zamanda çalışma hayatını da belirlemektedir. Bu nedenle Konya'nın bir iç Anadolu şehri olarak belli başlı kodları bulunmaktadır. İşçi profillerinden memleket durumu yani şehirli kimliği yukarıdaki tabloda çıkarken işveren tarafından ise süreç başkadır. Görüşme yaptığımız otomotiv parçalar üreten bir firmanın, sosyal güvenlikçi, işletme okumuş, Koç grubunda çalışmış ve Konyalı olmayan müdürü, Konya'nın çalışma kültürünü sorunlu bulduğunu şöyle anlatmaktadır: "Hala çalışanlarımız bir hafta tarlama gideceğim diyor. Yani Konya'da çalışma kültürü yok. Genç nüfusun çalışanlarım arasında çoğunluk olmasına dikkat ediyorum. Sosyal güvenlik çöktü. Genç nüfusun Anadolu'da iş beğenmeme durumu var. İstanbul'da bu şans yok. Konya'da yapmam diyor. Köylerden yüksek maliyetle servis çekiyoruz. Böylece servis sektörü de oluştu. Tepekent köyüne gittim kahvehaneye oturdum. Oraya gidip bunlar ne iş yapıyor diye inceledim, konuştum. Tepekent'te gençler başka şehirlerde tuğla, kiremit fabrikasında çalışmış, sigortası olmamış, çadırlarda yaşamış. Konuştum yeter ki çalışmaya gelsinler diye…" işverenin söylediği bu durum Konya'da ki iş istikrarsızlığını teyit etmektedir.

Tablo-45: Sosyal Belirsizlik Ve Risk Bağlamında Çalışma Kültürünün Yaşa İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Yaş Aralığı	N	Mean	Std. sapma
1.Faktör	18-25	124	4,2402	0,62087
	26-35	262	4,2229	0,70496
	36-45	147	4,3019	0,67411
	46 ve üzeri	70	4,2980	0,65837
2.Faktör	18-25	124	**3,7520**	0,79560
	26-35	262	**3,7706**	0,81587
	36-45	147	**3,8798**	0,75915
	46 ve üzeri	70	**4,0065**	0,71013
3.Faktör	18-25	124	2,9256	1,09197
	26-35	262	3,0505	1,04667
	36-45	147	3,0689	1,04873
	46 ve üzeri	70	3,1386	0,98215
4.Faktör	18-25	124	2,4987	1,06082
	26-35	262	2,2761	1,08862
	36-45	147	2,2528	1,11503
	46 ve üzeri	70	2,1571	0,98739
5.Faktör	18-25	124	3,3456	0,90816
	26-35	262	3,3912	0,92294
	36-45	147	3,5361	0,87267
	46 ve üzeri	70	3,6222	0,88998
6.Faktör	18-25	124	3,5130	0,81823
	26-35	262	3,4533	0,88801
	36-45	147	3,4310	0,83381
	46 ve üzeri	70	3,3791	0,98064

Ortalamalara bakıldığında 2. faktörde, 46 ve üzeri yaş çalışanlarda iş hayatında risk alma 46 ve altı yaş gruplarına göre daha azdır. Devamlı iş değiştirmek istemeyen, devamlı iş değiştirenlere olumlu bakmayan, şu an ki işine sahip çıkan, kredi çekmeyi risk olarak gören çalışanlar daha çok geleneksel çalışma hayatının kodlarıyla hareket etmektedir. Yaş küçüldükçe 2.faktörün ortalaması da düşmektedir. Genç çalışanlar orta yaştakilere göre iş değiştirme riskini göze almakta ve devamlı iş değiştirmenin olumsuz karşılanmayacağını düşünmekte, kredi çekerek borçlanmayı da göze almaktadır. Nitekim daha önce yapılan ve literatürde de anlattığımız Marmara bölgesinde çalışanların özellikle gençlerin çalışmaya olan yaklaşımları da bu sonucu destekler niteliktedir. Gençlerin çalışmaya olan tutumları bu bölgede "daha üst yaş gruplarındaki işçilere göre daha seküler, yönetime karşı daha eleştirel, yönetimin uygulamalarına görece az bağlılık gösteren ve yöneticilerden daha fazla saygı bekleyen bir tutum içinde olduğu, genç ve eğitimli işçilerin ekonomik açıdan çok daha büyük bir beklenti içinde olduğu, Türkiye'de ileriki yıllarda yönetime daha az bağlılık gösteren ve çalışma yaşamına daha eleştirel bakan bir işgücünün ortaya çıkma ihtimali her geçen gün daha da güçlenmekte (Nichols-Suğur, 2005: 245, 259) olduğunu söylemişlerdi. Araştırmacıların bu ihtimallerinin bugün geldiğimiz zamanda doğrulandığını söyleyebiliriz.

Diğer yandan bu yaşa bağlı olarak çalışma isteği işveren gözünden bakıldığında eski nesle göre daha sorunlu olduğu anlaşılmaktadır. Bu konuda nitel görüşme yaptığımız 2003'den beri Konya Sanayi Odası başkanlığı yapan görüşmecimiz bu konuda yaşa bağlı olarak çalışma hayatının nasıl değiştiğini şöyle söylüyor: "Çalışanların davranışlarında ciddi değişiklikler var. 15 yıl öncesi çalışanlar vefalı aidiyeti yüksek idi.15 yıl altı çalışanlar menfaat odaklı çalışıyor. Yeni nesil kişisel bakıyor, ayrıntıları, konforu çok önemsiyor. Daha öncekiler zor şartlara dayanabiliyordu. Çalışmaktan ziyade daha işe girerken, iş bulma süreci de sıkıntılı. Bazen bana iş isteklerinde bulunuyorlar. İş istemeye çalışacak kişi gelmiyor. Annesi, babası geliyor, gelinime damadıma, kızıma oğluma iş ricasında bulunmaya. Ben de diyorum ki kim çalışacaksa o gelsin…" dolayısıyla iş bulma sürecinden çalışma şekline kadar sıkıntılı ve sorunlu bir süreç ortaya çıkıyor.

İleri bir analizle İlgili faktörlerde grupların arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi aşağıdadır.

Tablo-46: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Yaşla İlişkisinde Korelâsyon Analizi

		1.faktör	2.faktör	3.faktör	4.faktör	5.faktör	6.faktör
Yaş	R(pearsoncor.)	0,049	**0,087***	0,045	-0,065	**0,110****	-0,020
	p	0,226	0,033	0,275	0,110	0,007	0,620
	N	604,000	604,000	601,000	604,000	604,000	604,000

Korelasyon analizi tablosuna bakıldığında yaş ile 2.faktör ve 5.faktör arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki çıkmaktadır. Yani; yaş arttıkça, 2.faktör içeriği, iş hayatında risk almama eğilimi artmaktadır. Şu an ki yani bu yıl ki şartları düşündüğünde gün geçtikçe iş bulmanın zorlaştığı ve işine sahip çıkması gerektiği düşüncesi, devamlı iş değiştirmeye karşı olumsuz düşünce, bankadan kredi çekmeye yanaşmama gibi davranışlar ve düşünceler yaş yükseldikçe artmaktadır. Yaşın 5.faktörle yani sosyo-ekonomik değişimle ilişkisi daha kuvvetlidir. Yaş arttıkça çalışanlarda siyasi gerginliklerin, ülkenin ekonomik koşullarının, çalışma ortamındaki değişikliklerin işini ve çalışmasını etkilemeyeceği, etkilenmeyecekleri düşüncesi ağırlık kazanmaktadır. Bundaki sebep, yaşın ilerlemesine bağlı olarak tecrübenin olması ve ülke şartlarının pek çok kez olumlu-olumsuz değişmesine alışık olma etkilidir.

Tablo-47: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Medeni Durum Dağılımına İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	X	Std. Sapma	T	p
İş kaynaklı belirsizlikler	evli	427	4,283896	0,661578	1,981	,048
	bekar(eşi ölmüş, ayrılmış)	202	4,16994	0,698777		
İş hayatında risk alma	evli	427	3,884149	0,76287	2,983*	**,003**
	bekar(eşi ölmüş, ayrılmış)	202	3,683584	0,836632		
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	evli	427	3,076291	1,042602	,735	,462
	bekar(eşi ölmüş, ayrılmış)	202	3,010506	1,058182		
Sosyal risk algısı	evli	427	2,262685	1,085431	-1,967	,050
	bekar(eşi ölmüş, ayrılmış)	202	2,444719	1,080045		
Sosyo-ekonomik değişimden etkilenme	evli	427	3,506284	0,889963	2,801*	**,005**
	bekar(eşi ölmüş, ayrılmış)	202	3,290393	0,928388		
Belirsizliklerve tedirginlik	evli	427	3,460105	0,881674	,158	,874
	bekar(eşi ölmüş, ayrılmış)	202	3,448309	0,850376		

İkinci ve beşinci faktörlerin grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerine göre (p<,05) anlamlı olduğu görülmektedir. İş hayatında risk alma faktöründe evli katılımcıların ortalaması x=3,88 iken bekâr katılımcıların ortalaması x=3,68'dir. Evli olanların iş hayatında risk alma davranışlarına karşı mesafesi bekârlara göre daha yüksektir. İş bulmanın zorlukları nedeniyle şu an ki işlerine sahip çıkmaları gerektiğini, çevrede olumlu karşılanmayacağı için devamlı iş değiştirmeden kaçındıkları, borçluyken bunu hiç istemedikleri, işsiz kalma riskiyle kredi çekmedikleri ve borçluyken işsiz kalma riskiyle karşılaşırsa devamlı ne yapacağını düşünmesi nedeniyle iş hayatında risk almadan büyük oranda kaçınmaktadırlar. Bekârlar, eşi ölmüş kişiler, ayrılmış bireyler ise iş hayatında risk alma davranışlarına evli kişilere oranla göre daha meyillidir. Aileye sahip olmayan ya da aile bütünlüğü bozulmuş kişilerin risk alarak değişimi göze almaları ise pek çok açıdan doğal karşılanabilir. Nitekim Beck aile ve işin 60'lı yıllar için iki emniyet görevi gördüğünü, bugün ise hem işin hem ailenin bu

emniyet görevinin görmediğini (2014: 211) söylemişti. Fakat araştırmamızda evli olanların iş konusundaki tutumlarının bekarlara göre farklı olması, daha istikrar aramaları hala ailenin emniyet görevi sağladığını söylemektedir. Diğer yandan iş ailenin de garantisi olmaya devam etmektedir. Diğer yandan ailenin istikrarını sağlayan şeylerden biri de hanede yaşayan kişi sayısının fazlalığı ve geniş aile olma durumudur. Bunun yoksulluk ile doğru orantılı olduğuna gösteren bir araştırmada geniş ailelerin daha fazla risk taşıdığı, 4 kişilik haneye karşılık 6 kişilik hanelerde daha az tüketme, ihtiyacı erteleme gibi yolların fazla kullanıldığını gördüğümüzde (Aksan, 2015: 308) bu ailelerin çalışan bireylerinin riskli davranışlarından uzak olacağını söyleyebiliriz.

Tablo-48: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Eğitim Düzeyine İlişkin Dağılımında Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Eğitim düzeyi	**N**	**X**	**Std. Sapma**
İş kaynaklı belirsizlikler	Okuryazar/ilkokul	92	4,1182	0,8435
	Ortaokul	103	4,2126	0,8528
	Lise	163	4,3058	0,6070
	Lisans_lisansüstü265		4,2542	0,5768
İş hayatında risk alma	Okuryazar/ilkokul	92	3,9789	0,8095
	Ortaokul	103	3,8061	0,8434
	Lise	163	3,9392	0,7485
	Lisans/lisansüstü	265	3,6924	0,7796
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	Okuryazar/ilkokul	92	**3,3847**	0,9695
	Ortaokul	103	**3,0436**	1,0061
	Lise	163	**3,0293**	1,0651
	Lisans/Lisansüstü	265	**2,9552**	1,0635
Sosyal risk algısı	Okuryazar/ilkokul	92	2,6812	1,1851
	Ortaokul	103	2,1699	1,0234
	Lise	163	2,3466	1,0603
	Lisans/lisansüstü	265	2,2459	1,0461
Sosyo-ekonomik			**3,6585**	0,9132
	Ortaokul	92 103	**3,6239**	0,8751

değişimden etkilenme				
	Lise	163	**3,4507**	0,9417
	Lisans/lisansüstü	265	**3,2704**	0,8742
Belirsizliklerve tedirginlik	Okuryazar/ilkokul	92	3,382	0,9699
	Ortaokul	103	3,4616	0,8644
	Lise	163	3,455	0,8795
	Lisans/lisansüstü	265	3,4701	0,8373

Ortalamalar tablosuna bakıldığında 3. Faktör olan siyasal belirsizlik ve risk algısında eğitim düzeyi yükseldikçe ortalama değerleri de düşmektedir. Yaşanan siyasi gerginliklerin iş ortamına olumsuz yansıyacağı, zorlaştıracağı ve işsiz kalma korkusu eğitim seviyesi düştükçe artmaktadır. 5.faktöre verilen cevabın ortalaması ise yine eğitim düzeyi arttıkça düşmektedir. Yani siyasi gerginliklerin, ekonomik koşulların ve iş yerindeki değişikliklerin kendilerini etkilemeyeceğini düşünmektedirler.

Tablo-49: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Eğitim Düzeyine İlişkin F Testi (ANOVA)

	Varyansın kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İş kaynaklı belirsizlik	Gruplar arasında	2,200285	3	0,7334	1,585	0,192
	Gruplar içinde	286,4424	619	0,4628		
	Toplam	288,6427	622			
İş hayatında risk alma	Gruplar arasında	8,969555	3	2,9899	4,827	**0,002**
	Gruplar içinde	383,4037	619	0,6194		
	Toplam	392,3733	622			
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	Gruplar arasında	12,76297	3	4,2543	3,924	**0,009**
	Gruplar içinde	671,1479	619	1,0842		
	Toplam	683,9109	622			
Sosyal risk algısı	Gruplar arasında	15,88096	3	5,2937	4,644	**0,003**
	Gruplar içinde	705,6478	619	1,1400		
	Toplam	721,5287	622			
Sosyo-ekonomik değişikliklerden etkilenme	Gruplar arasında	15,49107	3	5,1637	6,400	**0,000**
	Gruplar içinde	499,4298	619	0,8068		
	Toplam	514,9208	622			
Belirsizlikler ve tedirginlikler	Gruplar arasında	0,559678	3	0,1866	0,245	0,865
	Gruplar içinde	472,2026	619	0,7628		
	Toplam	472,7622	622			

Yapılan analizde bulgular incelendiğinde 2.faktör, 3.faktör, 4.faktör ve 5.faktörde grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı

olduğu görülmüştür.2., 3., 4., ve 5. Faktör boyutunda grupların puan ortalamaları arasında ortaya çıkan bu manidar farkın kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak Bonferroni testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir

Tablo-50: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Eğitim Düzeyine İlişkin Bonferroni Testi

Bağımlı Değişken	(I)eğitim/grup	(J) eğitim/grup	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
2.faktör	Okuryazar/ilkokul	Ortaokul	0,18255	0,655
		Lise	0,04393	1,000
		Lisans/lisansüstü	0,**28924***	**0,016**
	Ortaokul	Lise	-0,13862	0,993
		Lisans/lisansüstü	0,10668	1,000
	Lise	Lisans/lisansüstü	**0,24531***	0,012
3.faktör	Okuryazar/ilkokul	Ortaokul	0,34729	0,138
		Lise	0,36464	0,054
		Lisans/lisansüstü	**0,43868***	0,004
	Ortaokul	Lise	0,01736	1,000
		Lisans/lisansüstü	0,09139	1,000
	Lise	Lisans/lisansüstü	0,07404	1,000
4.faktör	Okuryazar/ilkokul	Ortaokul	**0,51126***	0,005
		Lise	0,33453	0,099
		Lisans/lisansüstü	**0,43525***	0,005
	Ortaokul	Lise	-0,17672	1,000
		Lisans/lisansüstü	-0,07601	1,000
	Lise	Lisans/lisansüstü	0,10071	1,000
5.faktör	Okuryazar/ilkokul	Ortaokul	0,03467	1,000
		Lise	0,20783	0,459
		Lisans/lisansüstü	**0,38816***	0,002
	Ortaokul	Lise	0,17316	0,757
		Lisans/lisansüstü	**0,35349***	0,004
	Lise	Lisans/lisansüstü	0,18032	0,265

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

2.faktör boyutunda ortaya çıkan farkın okuryazar-ilkokul mezunu katılımcılar ile lisans lisansüstü mezunu katılımcılar arasında, lisans-lisansüstü mezun katılımcıların lehine olduğu lise mezunu ile lisans-lisansüstü mezunu katılımcılar arasında ise yine lisans-lisansüstü mezunları lehine çıkmaktadır. Bu bulguya göre beyaz yakalılar iş hayatında riskli olan davranışlara karşı daha temkinlidir. Çalıştığı yerden kendisi çıkarılmadıkça ayrılmayan, iş değişikliği yapmayan, kendi ekonomik durumunu düşünerek daha rasyonel düşünen diğer yandan da her zaman işsiz kalma ihtimalinin de olabileceğini göz önünde bulundurarak bankadan kredi çekmemektedir. Bu noktada beyaz yakalıların statü endişesinin fazla olduğu çalışmalar akla gelmektedir. Üçüncü faktörde fark okuryazar-ilkokul ile lisans-lisansüstü mezunları arasındadır. Bu faktör lisans-lisansüstü mezunlarında daha fazla siyasal belirsizlik ve risk algısı yüksektir. 4.faktör boyutunda fark okuryazar-ilkokul ile ortaokul, lisans-lisansüstü mezunları arasındadır. Burada da hem ortaokul hem de lisans-lisansüstü mezunlarında sosyal risk algısı daha yüksek çıkmaktadır. 5.faktör boyutunda ortaya çıkan farkın okuryazar-ilkokul mezunu katılımcılar ile lisans lisansüstü mezunu katılımcılar arasında, lisan-lisansüstü mezun katılımcıların lehine olduğu, ortaokul mezunları ile lisan-lisansüstü katılımcılar arasında lisans-lisansüstü mezunları lehine çıkmaktadır. Tabloda 3.ve 4.faktörlerdeki ilişkilere baktığımızda eğitim düzeyi arttıkça siyasal belirsizlik algısı ve sosyal risk algısının yüksek çıktığı görülmektedir. Siyasal belirsizlikler iş hayatında bir tehdit olarak algılanmakta, evliliğin, çocuk sahibi olmanın ve teknolojik gelişmelerin risk olarak algılandığı görülmektedir.

Tablo-51: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Uzman Olunan Alanda Çalışma İlişkisine Göre t Testi

73c:uzman olduğunuz alanda mı çalışıyorsunuz?		N	X	Std. Sapma	T	p(sig)
1.faktör	Evet	367	4,332	0,606	3,110	,002
	Hayır	140	4,141	0,650		
2.faktör	Evet	367	3,861	0,747	,910	,363
	Hayır	140	3,792	0,811		
3.faktör	Evet	367	3,089	1,031	-,116	,907
	Hayır	140	3,101	1,087		
4.faktör	Evet	367	2,279	1,079	-1,377	,169
	Hayır	140	2,429	1,134		
5.faktör	Evet	367	3,464	0,924	,939	,348
	Hayır	140	3,379	0,863		
6.faktör	Evet	367	3,457	0,863	,467	-,728
	Hayır	140	3,519	0,823		

Uzman olduğunuz alanda mı çalışıyorsunuz sorusuna ilişkin yapılan t-testi analizinde 1.faktörle aralarında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Uzmanlık alanında çalışanlar yani genel olarak kendi mesleğini yapabilenler ve yapmayanlar içinde rol belirsizliği yaşanan bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Diğer faktörlerin ise uzman olduğu alanda çalışan ya da çalışmayanlarla aralarında anlamlı bir ilişki çıkmadığı görülmektedir. Uzmanlık alanında çalışanların iş kaynaklı belirsizlik algısında olumlu ifadelere verilen cevapların ortalaması x=4, 332 ile yüksektir. Yani kendi işini yapanlar sorumluluklara sahip olma, iş yerinin ne beklediği bilme, yapacağı işin sınırlarının açıkça söylenmesi ve iş yerinde sorunların kaynağını bilme noktasında daha avantajlıdır.

Diğer yandan belirsizlik ve risk toplumunda uzman-vasıfsız insan zıtlaşması tartışmalardan biridir. Bilimsel bilginin üstünlüğü uzmanlıkta çok önemliyken teknoloji ve riskleri anlamada uzman olmayan vasıfsız insanlar irrasyonel inanç ve duygu taşıması ve eksik objektif bilginin sonucu olarak riskleri ve teknolojileri anlamada zayıf görülmektedir. Risk problemlerine en iyi çözümler doğru bilgi ile

halkın eğitim alması ve vasıflı insan yetiştirme olacaktır. Ancak bu bakış risk yaklaşımlarında birkaç sebepten başarısız oldu. Sosyoloji bilimi içindeki araştırmalar gösterdi ki profesyonel uzmanlar da yerel ve pratik bilgi eksik ve bilimsel sonuçlar, sezgiler gerçek hayatla örtüşmediği için başarısız kaldı (Zinn, 2008: 12-13). Bu başarısızlığı Türkiye sanayi için vasıflı eleman yetiştirme konusunda yaşamıştır. Gerçek iş hayatıyla örtüşen bir eğitim konusunda son yıllarda olan tartışmalar özellikle sanayi için meslek liselerinin tekrar canlandırılmaya çalışılması bu bağlamda dikkat çekmektedir. Diğer yandan faktörlerden bağımsız başka bir tabloda işinizle ilgili eğitim alıyor musunuz (E. 56.soru) sorusuna da yüksek oranda almıyoruz cevabını vermeleri uzmanlığın, niteliğin artıp artmamasında belirleyici bir durumdur.

Tablo-52: Sosyal Belirsizlik ve Risk Algısının Çalışılan Departman Sayısı Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Departman	**N**	**X**	**Std. Sapma**
İş kaynaklı Belirsizlik	Üretim	374	4,2174	0,66561
	Pazarlama	85	4,3798	0,47571
	Finans(muhasabe)	50	4,3657	0,49669
	Lojistik	31	4,2503	0,81050
	İnsan kaynak. ve idari	49	4,4065	0,49913
	Total	589	4,2709	0,62740
İş hayatında risk alma	Üretim	374	3,8591	0,78663
	Pazarlama	85	3,7982	0,71848
	Finans(muhasabe)	50	3,9800	0,63920
	Lojistik	31	3,9194	0,90790
	İnsan kaynak. ve idari	49	3,7429	0,92646
	Total	589	3,8541	0,78455
Siyasal belirsizlikler	Üretim	371	3,1168	1,05672
	Pazarlama	84	2,9504	0,99287
	Finans(Muhasabe)	50	3,1133	1,07034
	Lojistik	31	3,1559	1,10297
	İnsan Kaynak. Ve İdari	49	2,9388	1,20315
	Total	585	3,0798	1,06326
Sosyal risk algısı	Üretim	374	2,4367	1,11920
	Pazarlama	85	2,2275	1,03025

	Finans(Muhasabe)	50	1,9133	0,90804
	Lojistik	31	2,1075	0,93645
	İnsan Kaynak. Ve İdari	49	2,2109	1,08161
	Total	589	2,3260	1,08742
Sosyo-eko. Değişikliklerden etkilenme	Üretim	374	3,4691	0,92496
	Pazarlama	85	3,3524	0,83435
	Finans(Muhasabe)	50	3,3377	0,86042
	Lojistik	31	3,6344	0,81810
	İnsan Kaynak. Ve İdari	49	3,5283	0,92822
	Total	589	3,4548	0,90184
Belirsizlik ve tedirginlik	Üretim (	374	3,5220	0,81424
	Pazarlama	85	3,5357	0,86370
	Finans(Muhasabe)	50	3,3187	0,88419
	Lojistik	31	3,2903	1,01010
	İnsan Kaynak. Ve İdari	49	3,2567	0,87386
	Total	589	3,4725	0,84644

Katılımcılara meslekleri sorulduktan sonra hangi departmanda çalıştıkları sorulmuştur. Fabrikalar üretim, pazarlama, finans, lojistik, insan kaynakları ve idari işler departmanlarından oluşmaktadır. Fabrikalarda üretim bölümü emek yoğun olan bir alandır ve ar-ge, kalite kontrol birimleri de bu bölümdedir. Bu departman diğer departmanlara göre sayıca fazladır. Burada da diğer departmanlara göre sayıca en fazla üretim bölümü ilk sırada yer almaktadır. İlgili faktörlerde grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo-53: Sosyal Belirsizlik ve Risk Algısının Çalışılan Departman Sayısı Dağılımına İlişkin F Testi (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
1.faktör	Gruplar arasında	3,442105	4	0,860526	2,204	0,067
	Grup içinde	228,0134	584	0,390434		
	Toplam	231,4555	588			
2.faktör	Gruplar arasında	1,805675	4	0,451419	0,732	0,570
	Grup içinde	360,118	584	0,61664		
	Toplam	361,9237	588			
3.faktör	Gruplar arasında	3,124858	4	0,781215	0,690	0,599
	Grup içinde	657,0969	580	1,132926		
	Toplam	660,2217	584			
4.faktör	Gruplar arasında	16,05402	4	4,013506	**3,451***	**0,008**
	Grup içinde	679,2474	584	1,163095		
	Toplam	695,3015	588			
5.faktör	Gruplar arasında	2,91858	4	0,729645	0,896	0,466
	Grup içinde	475,31	584	0,813887		
	Toplam	478,2285	588			
6.faktör	Gruplar arasında	5,748968	4	1,437242	2,020	0,090
	Grup içinde	415,5292	584	0,711523		
	Toplam	421,2782	588			

1.faktör, 2. faktör, 3.faktör, 5.faktör, 6.faktör grup puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir. 4.faktör boyutunda grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri 0,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir.

Tablo-54: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde alınan ücrete ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Maaş aralığı	N	X	Std.Sapma
0-1800	143	4,3350	,48907
1801-2500	213	4,2426	,69211
2501-3500	144	4,2060	,68422
3501-4500	44	4,2309	,61398
4501ve üzeri	42	4,3946	,48039
0-1800	143	3,9497	,80016
1801-2500	213	3,8820	,73271
2501-3500	144	3,7795	,81730
3501-4500	44	3,6545	,74129
4501ve üzeri	42	3,7048	,90983
0-1800	143	3,0786	1,10066
1801-2500	213	3,0833	1,11118
2501-3500	144	2,9896	1,03947
3501-4500	44	3,2462	1,04083
4501ve üzeri	42	3,0000	,83333
0-1800	143	2,5921	**1,12981**
1801-2500	213	2,3912	**1,10674**
2501-3500	144	2,2431	**1,07541**
3501-4500	44	2,1591	**1,04297**
4501ve üzeri	42	1,9921	**,96128**
0-1800	143	3,5859	,92890
1801-2500	213	3,5010	,91857
2501-3500	144	3,3135	,88948
3501-4500	44	3,4394	,73934
4501ve üzeri	42	3,3774	,93338
0-1800	143	3,4975	,92135
1801-2500	213	3,4347	,85004
2501-3500	144	3,4484	,80173
3501-4500	44	3,6742	,80209
4501ve üzeri	42	3,4508	,89537

Sanayi çalışanlarının aldığı ücret aralıkları beş kategoride analiz edilmiştir. Bu verilere göre sanayi çalışanlarının aldığı ücret en fazla 213 kişi ile 1801-2500 aralığındadır. Ücret konusu sanayi çalışanlarının büyük bir problemi olagelmiştir. Özellikle üretimde çalışan emek-yoğun işleri yapanlar ve beyaz yakalı diye adlandırdığımız üniversite mezunlarının aldığı ücretlerin düşüklüğü bu alanın en

tartışmalı sorunlu alanlarındandır. Araştırma sırasında görüşülen genç yeni mezun beyaz yakalı çalışanların maaş aralığı 1800-2500 aralığındadır.

Tablo-55: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde alınan ücrete ilişkin F testi Anova sonuçları

	Varyansın kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
1.faktör	Gruplar arasında	2,064	4	0,515936		
	Gruplar içinde	228,1	581	0,39266	1,31400,263	
	Toplam	230,2	585			
2.faktör	Gruplar arasında	4,896	4	1,22401		
	Gruplar içinde	357,8	581	0,615875	1,98740,095	
	Toplam	362,7	585			
3.faktör	Gruplar arasında	2,535	4	0,633664	0,55480,696	
	Gruplar içinde	660,2	578	1,142243		
	Toplam	662,8	582			
4.faktör	Gruplar arasında	17,34	4	4,334495		
	Gruplar içinde	691	581	1,189291	**3,6446*0,006**	
	Toplam	708,3	585			
5.faktör	Gruplar arasında	6,017	4	1,504205		
	Gruplar içinde	473,8	581	0,815432	1,84470,119	
	Toplam	479,8	585			
6.faktör	Gruplar arasında	2,287	4	0,571875		
	Gruplar içinde	426,2	581	0,733523	0,77960,539	
	Toplam	428,5	585			

Tabloda bulgular incelendiğinde 4.faktör hariç 1.faktör, 2.faktör, 3.faktör, 5.faktör ve 6.faktörlerde grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. Düşük ücretlilik en büyük ekonomik risklerden olmasına rağmen burada risk olarak algılanmamasına Beck'in açıklaması doğru bir cevap olacaktır: Taşralı nüfusun teknoloji ile bir risk takası vardır ve bunun farkında değildir. Sınıflı toplumlarda hakikat, görülebilirlik kültürünün hakikatleridir. Sefaletin, yoksulluğun nedenleri görülebilir hakikatlere yani gelir güvencesi olmama (düşük ücretlilik) , işsizlik gibi durumlara dayandığını biliriz. Bu somutluk risk algısını bastırır. Bu açık nedenler risk toplumunda artık zayıf

kalmaktadır ve görülemeyenlerin gölgesinde kalmaktadır. Dolayısıyla görülebilenlerle görülemeyenler yarışamazlar ama yine de görülemeyenler riskler kazanır. Devamlı somut ihtiyaçların giderilmesi nedeniyle risklerin öngörülmemesi tam da risklerin büyüyüp gelişmesi için bir zemindir. Riskler bu zeminden beslenir. (Beck, 2014:64). Bu noktada düşük ücretlilik, düzenli gelir olmama hem büyük riskler olmasına rağmen hem de ekonomi, siyaset, belirsizlik ile ilgili olmasına rağmen zayıf riskler gibi gözükmektedir.

4.faktör grup puan ortalama arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri 0,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Bu farkı anlamak için Bonferroni testine gidilmiştir.

Tablo-56: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde Alınan Ücrete İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları

	(I) maaş	(J) maaş	Mean Difference (I-J)	p
4.faktör	0-1800	1801-2500	0,20084	0,890
		2501-3500	0,34902	0,069
		3501-4500	0,43298	0,216
		4501ve üzeri	**0,60001***	0,018
	1801-2500	2501-3500	0,14818	1,000
		3501-4500	0,23215	1,000
		4501ve üzeri	0,39917	0,306
	2501-3500	3501-4500	0,08396	1,000
		4501ve üzeri	0,25099	1,000
	3501-4500	4501ve üzeri	0,16703	1,000

*. Themeandifference is significant at the 0.05level.

Bonferroni testi sonuçları incelendiğinde, sosyal risk algısını içeren 4.faktör boyutunda ortaya çıkan fark 0-1800 arası ücret alan katılımcılarla 4501 ve üzeri ücret alan katılımcılar arasında olup 4501 ve üzeri ücret alanların lehine çıkmaktadır. Yani evlenmek, evli olmak, çocuk sahibi olmak ve teknolojik gelişmeler 4501 ve üzeri ücret alanlar için en düşük aralıkta ücret alanlara göre daha çok risk teşkil etmektedir. Tam tersi beklenen bu sonuçta ücret aralığı yüksek olanların beyaz yakalı, profesyonellerin olduğu göz önüne alındığında risk algısının yüksek çıkmasının nedenleri arasında hem kendi hem de ailelerinin hayatlarını planlayıp, programlayan

dolayısıyla bir risk hesaplaması yapabilen bir bilinç olmasındandır. Bu nedenle beyaz yakalılarda risk algısı daha yüksek çıkmaktadır. Burada teorik olarak risk toplumunun sınıfsallık taşıdığı, sınıfsal ayrımları daha da kesinleştirdiği söylenmektedir. Fakat Beck'in teorilerinde yüksek sınıfında risklerden kaçamadığı onları satın alabildiğini söylerken üst sınıflarında pek çok riskten kaçamadığını söylenir. Bu analizde Beck'in (2014) söylediği alt sınıflarda, diplerde biriken riskler alt sınıfları etkilemektedir. Fakat burada alt sınıflar için anlamlı bir risk ilişkisi çıkmamıştır. Bu demek değildir ki risklerden etkilenmiyorlar fakat bu riskleri risk olarak algılamamaktadırlar. Diğer yandan Beck'in söylediği üst sınıflar riskleri satın alması ama bir yandan da risklerden onlarında kaçamadıkları burada doğrulanmaktadır. Üst sınıflar risk hesaplaması yapmada, hayat planlaması yapmada daha aktif oldukları için risk algıları da daha yüksektir.

Tablo-57: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışma Kültürü İlişkisinde iş bulma şekline ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar

	İş bulma şekli	N	X	Std. Sapma
1.faktör	Kendim	232	4,17620	0,72222
	Akraba, Arkadaş	306	4,29600	0,61673
	Hemşeri	21	3,63315	1,27648
	İskur19		4,25943	0,67495
	İs Arama Siteleri	33	4,41991	0,44023
	Kurumun Sitesi	8	4,25000	0,39494
2.faktör	Kendim	232	3,74580	0,81073
	Akraba, Arkadaş	306	3,87705	0,77539
	Hemşeri	21	3,61410	0,90121
	İŞKUR	19	4,30526	0,78136
	İs Arama Siteleri	33	3,64754	0,70752
	Kurumun Sitesi	8	3,77366	0,50994
3.faktör	Kendim	232	3,08070	1,06171
	Akraba, Arkadaş	306	3,11705	1,04346
	Hemşeri	21	2,67181	0,94004

	İŞKUR	19	3,32490	1,10233
	İs Arama Siteleri	33	2,50505	0,92841
	Kurumun Sitesi	8	2,91667	1,09472
4.faktör	Kendim	232	2,31968	1,07954
	Akraba, Arkadaş	306	2,26253	1,08545
	Hemşeri	21	2,77778	1,03459
	İŞKUR	19	3,26316	1,14708
	İs Arama Siteleri	33	2,26263	1,12348
	Kurumun Sitesi	8	2,00000	0,83571
5.faktör	Kendim	232	3,38066	0,92004
	Akraba, Arkadaş	306	3,47829	0,90962
	Hemşeri	21	3,07392	0,94121
	İŞKUR	19	3,58859	1,01520
	İs Arama Siteleri	33	3,37374	0,87701
	Kurumun Sitesi	8	3,56903	0,68419
6.faktör	Kendim	232	3,38812	0,92159
	Akraba, Arkadaş	306	3,53068	0,81993
	Hemşeri	21	2,92063	0,88760
	İŞKUR	19	3,82521	0,89768
	İs Arama Siteleri	33	3,38999	0,71769
	Kurumun Sitesi	8	3,66667	1,03892

Sosyal belirsizlik ve risk algısının iş bulma ile ilişkisinde verilen cevapların başında 306 kişi ile akraba, arkadaş grubu çıkmıştır. Daha sonra 232 kişi ile kendim buldum cevabı en fazla verilen cevaptır. İş arayışında akraba, arkadaş aracılığı hem Türkiye'de hem Konya özelinde çok sık başvurulan bir davranıştır. Aynı şekilde işverenlerinde işçi ararken bu yöntemi kullandığı görüşmelerde sık sık görülmüştür. Akraba, arkadaş güvenilirliğini ölçen bu mekanizma her iki taraf için de işlemektedir. Bunu en az sayı ile kurumun sitesi cevabı desteklemektedir. Bu aynı zamanda şehir

sanayisinde bulunan firmaların kurumsallaşma düzeyini de kısmen anlatmaktadır. Çok az olan bu büyük firmalarda çalışanların cevapları kurumun sitesi olmuştur.

Çalışan insanlar başkalarıyla bağlantısı olmakla birlikte bilgi toplama, kontrol etme noktasında avantajlarını kullanırlar. Dezavantajlı sosyo-ekonomik bireyler ise ağları büyük kaynaklara sahip bireylere uzanmıyorsa bundan zararlı çıkar (Budd, 2016:225). Bu ağı kullanan kişiler genelde arkadaş, akraba ile iş bulurlar. Fakat bunun da dezavantaj yarattığı durumlar vardır. Diğer yandan Konya sanayisinde işverenler için akraba, arkadaş referansı ile alınanların kendileri için bir sorun yarattığı yavaş yavaş bundan uzaklaşıldığına dair görüşler vardır. Yine sanayi odası başkanına, "İş arama noktasında referans kültürü daha mı güçlü?" diye sorduğumuzda aldığımız cevap şöyle olmuştur: "Eskiden referans daha fazla geçiyordu. Şimdi azaldı. Çünkü referansla daha fazla pişmanlık yaşanıyor. Ama bir çalışan için en büyük referans iş aidiyetidir."

Başka bir firma yönetiminde çalışan işletmeci ise işçi alımlarında, çalışanın işe giriş şekliyle çalışma arasındaki olumlu bir ilişkinin olup olmadığını sorduğumuzda ise şöyle demiştir: **"**Öncelikle tecrübeli işçi arıyoruz, 5-7 yıla kadar akraba, arkadaş vasıtasıyla eleman alıyorduk. Ama bu bize çok zarar verdi. Artık ilanlarla işçi alıyoruz." Demiştir. Peki, iş-kur bu esnada devreye giriyor mu? diye sorduğumuzda ise: "İŞ-KUR'dan çok kalifiye eleman alamıyoruz. Kalifiye eleman zaten İŞ-KUR'a başvurmaz. Çoğu insan İŞ-KUR'dan da iş bulmayı umut etmiyor. Daha yeni yeni insanlar İŞKUR'a başvuruyorlar" demiştir.

Tablo-58: Sosyal Belirsizlik ve Riskin iş bulma şekline ilişkin F Testi (ANOVA)

	Varyansların Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
1.faktör	Gruplar Arasında	10,68771	5	2,13754	**4,604***	**0,000**
	Grup İçi	284,58077	613	0,46424		
2.faktör	Gruplar Arasında	8,63484	5	1,72697	**2,784***	**0,017**
	Grup İçi	380,27981	613	0,62036		
3.faktör	Gruplar Arasında	15,92020	5	3,18404	**2,922***	**0,013**
	Grup İçi	667,99666	613	1,08972		
4.faktör	Gruplar Arasında	23,19331	5	4,63866	**3,955***	**0,002**
	Grup İçi	718,93261	613	1,17281		
5.faktör	Gruplar Arasında	4,67214	5	0,93443	1,119	0,349
	Grup İçi	512,05026	613	0,83532		
6.faktör	Gruplar Arasında	11,87411	5	2,37482	**3,196***	**0,007**
	Grup içi	455,54065	613	0,74313		

Tabloda bulgular incelendiğinde 1.faktör, 2.faktör, 3.faktör, 4.faktör ve 6.faktör grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo-59: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Konya'da Yaşama Süreleri dağılımına ilişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Konya'da yaşama süreleri	N	X	Std. Sapma
İş kaynaklı belirsizlik	0-10	145	4,187469	0,765988
	11-20	107	4,171242	0,761399
	21 ve üzeri	348	4,320478	0,579665
İş hayatında risk alma	0-10	145	**3,684253**	0,862199
	11-20	107	**3,821495**	0,88784
	21 ve üzeri	348	**3,917672**	0,719978
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	0-10	145	3,048276	1,08225
	11-20	106	3,117925	1,161774
	21 ve üzeri	344	3,054748	1,026846
Sosyal risk algısı	0-10	145	2,482759	1,160653
	11-20	107	2,4081	1,056138
	21 ve üzeri	348	2,21408	1,053061
Sosyo-ekonomikj değişimlerden etkilenme	0-10	145	3,333534	0,956794
	11-20	107	3,485585	0,947776
	21 ve üzeri	348	3,472354	0,877644
Belirsizlik ve tedirginlik	0-10	145	**3,486542**	0,855802
	11-20	107	**3,455306**	0,878923
	21 ve üzeri	348	**3,445079**	0,878747

2.faktör ortalamasına bakıldığında sorulara "kısmen katılıyorum" cevabını vermişler ve Konya'da yaşama süresi uzadıkça faktörün ortalaması yükselmektedir. Yaşama süresi fazla olanların yıllar içinde Konya sanayisini bilmesi, piyasanın olağanüstü dönemlerde ne tepki vereceğini öğrenmiş olması, belli bir sosyal sermayeyi edinmiş olması ortalamaların yüksek olmasında etkilidir.

Tablo-60: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Konya'da Yaşama Süreleri Dağılımına İlişkin F Testi Sonuçları (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
1.faktör	Gruplar Arasında	2,876814	2	1,438407		
	Gruplar İçinde	262,5376	597	0,439762	3,2710,039*	
	Toplam	265,4144	599			
2.faktör	Gruplar Arasın	5,643273	2	2,821637	**4,547***	**0,011**
	Gruplar İçinde	370,477	597	0,620565		
	Toplam	376,1203	599			
3.faktör	Gruplar Arasın	0,373422	2	0,186711	0,164	0,848
	Gruplar İçinde	672,0458	592	1,135213		
	Toplam	672,4192	594			
4.faktör	Gruplar Arasın	8,551293	2	4,275647	3,662	**0,026***
	Gruplar İçinde	697,0209	597	1,167539		
	Toplam	705,5722	599			
5.faktör	Gruplar Arasın	2,229399	2	1,1147	1,346	0,261
	Gruplar İçinde	494,3227	597	0,828011		
	Toplam	496,5521	599			
6.faktör	Gruplar Arasın	0,176305	2	0,088152	0,116	0,891
	Gruplar İçinde	455,3029	597	0,762651		
	Toplam	455,4792	599			

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

Tablo-61: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Konya'da Yaşama Süreleri Dağılımına İlişkin Dunnett C Testi

Bağımlı Değişken	(I) Konya yaşam	(J)Konya yaşam	Ortalamalar Arası Fark (I-J)
2.faktör	0-10 yıl	11-20	-0,13724
		21 ve üzeri	**-,23342***
	11-20 yıl	21 ve üzeri	-0,09618
4.faktör	0-10 yıl	11-20	0,07466
		21 ve üzeri	**0,26868***
	11-20 yıl	21 ve üzeri	0,19402

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

Tabloda 2. ve 4. Faktör boyutlarının 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın nedenini anlamak için DUNNETT C testi yapılmıştır.

Tabloda görüldüğü üzere 0-10 yıl arası Konya'da yaşayanların 21 yıl ve üzeri yaşayanlara göre risk almama eğilimi daha yüksektir. Uzun süre Konya'da yaşayanların iş değiştirme, kredi çekme gibi riskli davranışlara uzak olması piyasada düzenli bir iş hayatı kurabilmelerine ve hayatlarında değişiklik yapmaya karar vermedeki muhafazakârlıklarına bağlayabiliriz. Daha ileri bir yorum yapmak gerekirse uzun süre yaşayanların artık Konya piyasasını bilmesi ve alternatifler içinde piyasada düzenli bir yer edinebilmesi onlara yeterli gelebilmektedir.

4. faktör boyutunda ise fark yine Konya'da 0-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri yaşayanlar arasındadır. 4. faktöre konu olan sosyal riskleri yani evlenmeyi, çocuk sahibi olmayı ve teknolojik gelişmeleri risk olarak görme eğilimi daha yüksektir. Burada uzun yıllar yaşayanların eskiye oranla kıyas yapma olasılığı daha yüksektir. Ama başka bir şehirden gelen çalışanın ya da henüz genç bir çalışanın kıyas ve tecrübesi daha farklı olacaktır.

Tablo-62: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışma Süreleri Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	81.Çalışılan süre	N	X	Std. Sapma
İş kaynaklı belirsizlik	1-3	221	4,243254	0,6283
	4-10	213	4,246711	0,6969
	11-20	124	4,325216	0,5578
	21-30	48	4,345530	0,5722
	31 ve üzeri	9	3,952381	1,3015
İş hayatında risk alma	1-3	221	3,851657	0,7985
	4-10	213	3,803984	0,8211
	11-20	124	3,883370	0,7145
	21-30	48	3,839704	0,7551
	31 ve üzeri	9	3,622222	0,8913
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	1-3	221	3,000188	1,0614
	4-10	213	3,189351	1,0198
	11-20	124	2,962353	1,0159
	21-30	48	3,023541	1,0351
	31 ve üzeri	9	3,148148	1,0686
Sosyal risk algısı	1-3	221	2,420060	1,0953
	4-10	213	2,466354	1,1467
	11-20	124	2,051075	0,9548
	21-30	48	1,840278	0,7437
	31 ve üzeri	9	2,481481	1,3240
Sosyo-ekonomik değişimlerin etkisi	1-3	221	3,381569	0,9512
	4-10	213	3,446791	0,8895
	11-20	124	3,581753	0,8327
	21-30	48	3,360158	0,8821
	31 ve üzeri	9	3,592593	0,8941
Belirsizlikler ve tedirginlikler	1-3	221	3,483278	0,8717
	4-10	213	3,554288	0,7910
	11-20	124	3,364892	0,8800
	21-30	48	3,272653	0,9974
	31 ve üzeri	9	3,296296	0,9639

Tabloda çalışanların şu an ki çalıştığı yerde ne kadar çalıştıkları ortalamasında en fazla 1-3 yıl arası görülmektedir. En az ise 31 yıl ve üzeri çalışanlardır. Bu ortalamada 1-3 yıl aralığının fazla çıkmasında yaş ortalamasının (18-35) genç olması birinci etkendir. Diğer bir etken genç çalışanların iş değiştirme de özellikle ilk 3 yılın kritik bir zaman olduğu görülmektedir. Araştırmada bu kısa süreli olanların ilk işi

olmadığı da dikkate alındığında genç kesimin 3yıl gibi bir sürenin o iş yerinde artık yeterli olduğu ve değiştirme istediği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo-63: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışma Süreleri Dağılımına İlişkin ANOVA testi

	Çalışma saati	N	X	Std. Sapma	t	p
İş kaynaklı belirsizlikler	8 saat	212	4,182034	0,695094	-1,754	,080
	9 ve üzeri	397	4,28172	0,65343		
İş hayatında risk alma	8 saat	212	3,845519	0,775463	,266	,791
	9 ve üzeri	397	3,827624	0,801041		
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	8 saat	211	3,103476	1,040939	,513	,608
	9 ve üzeri	394	3,057107	1,070881		
Sosyal risk algısı	8 saat	212	2,366352	1,044789	,520	,60
	9 ve üzeri	397	2,31822	1,109365		
Sosyo-ekonomik değişimden etkilenme	8 saat	212	3,51762	0,921221	1,529	,127
	9 ve üzeri	397	3,39856	0,912026		
Belirsizlikler ve tedirginlikler	8 saat	212	3,353275	0,868372	**-2,536**	**,011***
	9 ve üzeri	397	3,537579	0,846899		

Tablodaki bulgular incelendiğinde belirsizlikler ve tedirginlikler içeren 6.faktör boyutunda 8 saat çalışanların ortalaması x=3,35 9 saat ve üzeri çalışanlarınsa x=3,53 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri (t= 0,11, p< ,05) grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. 9 saat ve üzeri çalışanlarda belirsizlik ve tedirginlik duyma 8 saat çalışanlara göre daha fazladır. 9 saat ve üzeri çalışmanın iş yerinde diğerlerine göre çalışanın daha fazla zaman geçirmesi yöneticilerin sıklıkla iş yerinde işle ve kurumun işleyişinde değişiklik yapması belirsizlik yaratmakta ve buna bağlı olarak tedirginlik artmaktadır. Makro anlamda emek piyasasının esnek olması, değişken olması çalışma saatlerinde de görülmektedir. Emek piyasasının gerçek ve yapılaşmış risklerini çalışma şekillerinde, çalışma saatlerinde görmekteyiz. Atipik istihdam dediğimiz şeyin içinde yer alan sıkıştırılmış iş haftaları ve saatleri Konya sanayisi için çalışma saatleri için geçerli olduğu görülmektedir. Aşağıdaki analizde haftada 5

gün fazla çıkmasına rağmen saatler 8 saat üzeri fazla çıkmıştır. Bu gösteriyor ki saatlere sıkıştırılan bir çalışma şekli var. Bu firmaların ihracat yaptığını da göz önünde tuttuğumuzda küresel rekabetin etkili olduğu hem esnekliğin hem sıkışmışlığın arasında kırılgan, değişken bir iş hayatı ortaya çıkmaktadır. Bu noktada belirsizlikler ve riskler küresel piyasalarla firmalarda her an belirebilmekte ve Guy Standing'in bahsettiği prekaryalaşmanın bileşenleri akla gelmektedir. Diğer yandan batı da ki anlamda çalışma bakanlığının yaptığı açıklamalarda olduğu üzere esnek çalışma sisteminin henüz alt yapısı da oluşmadığını göz önüne aldığımızda prekaryalaşma kavramı bu bileşen bağlamında biz de geçerli değildir. Fakat ilerisi için esnek çalışma sistemi üzerinde çalışılmaya başlanması gelecekte bu prekaryalaşmanın olacağı ihtimalini artırmaktadır.

Tablo-64: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Çalışılan Gün Sayısı Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Haftalık çalışılan gün sayısı	**N**	**X**	**Std. Sapma**	**t**	**p**
İş kaynaklı belirsizlikler	5 gün	349	4,270632	0,640199	,316	1,003
	6 gün ve üzeri	270	4,215903	0,71348		
İş hayatında risk alma	5 gün	349	3,791117	0,789337	-1,526	,127
	6 gün ve üzeri	270	3,888765	0,7895		
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	5 gün	346	2,97736	1,028758	**-2,446**	**,015**
	6 gün ve üzeri	268	**3,187189**	1,086698		
Sosyal risk algısı	5 gün	349	2,206304	1,041418	**-3,099***	**, 002**
	6 gün ve üzeri	270	**2,478395**	1,134786		
Sosyo-ekonomik değişimden etkilenme	5 gün	349	3,417242	0,911246	-,679	,498
	6 gün ve üzeri	270	3,4675	0,917175		
Belirsizlikler ve tedirginlik	5 gün	349	3,457831	0,853033	-,121	,904
	6 gün ve üzeri	270	3,466323	0,880651		

3. faktörde 5 gün çalışanların ortalaması x=2,97, 6 gün ve üzeri çalışanların ortalaması x=3,18 olduğu görülmektedir. 4. faktörde ise 5 gün çalışanların ortalaması x=2,20, 6 gün ve üzeri çalışanların ortalaması x= 2,47 olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Siyasal belirsizlikler ve risk algısını içeren 3.faktör boyutunda 6 gün

ve üzeri çalışanlar 5 gün çalışanlara göre siyasi kutuplaşmaların, gerginliklerin iş koşullarını zorlaştırdığını söylemektedir. 4.faktör boyutu olan evlilik, çocuk sahibi olma ve teknolojik gelişmeler 6 gün ve üzeri çalışanlarda daha fazla risk unsuru taşımaktadır. Burada yine aile ve iş ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Bu iki şey Türkiye için hala emniyet görevi görmektedir. Dolayısıyla iş saatleri evlilik, aile kurumu için büyük risk olarak görülmektedir.

Tablo-65: Sosyal Belirsizlik ve Riskin Beyaz ve Mavi Yakalı Olma İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	**X**	**Std. Sapma**	**p**	**t**
İş kaynaklı belirsizlikler	Beyaz yaka	265	4,25976	0,5870	,570	,569
	Mavi yaka	369	4,22842	0,7443		
İş hayatında risk alma	**Beyaz yaka**	265	**3,67592**	**0,7772**	**-4,005***	**,000**
	Mavi yaka	369	3,9288	0,7892		
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	Beyaz yaka	265	2,94006	1,0643	**-2,473***	**,014**
	Mavi yaka	369	3,14817	1,0309		
Sosyal risk algısı	Beyaz yaka	265	2,22327	1,0367	-2,077	,038
	Mavi yaka	369	2,4047	1,1178		
Sosyo-ekonomik değişimden etkilenme	**Beyaz yaka**	265	**3,28799**	**0,8820**	**-3,530 ***	**,000**
	Mavi yaka	369	3,54524	0,9212		
Belirsizlik ve tedirginlik	Beyaz yaka	265	3,4525	0,8559	-,121	,903
	Mavi yaka	369	3,461	0,8795		

2.faktörde beyaz yakalı çalışanların ortalaması x=3,67 mavi yakalıların ise 3,92; 3.faktörde beyaz yakalı çalışanların ortalaması x=2,94 mavi yakalılarınsa x=3,14; 4.faktörde beyaz yakalıların ortalaması x=2,22 mavi yakalılarınsa 2,40; 5.faktörde beyaz yakalı çalışanların ortalaması x=3,28 mavi yakalılarınsa x= 3,54 olduğu görülmektedir. Bu, grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. 2.faktörde mavi yakalılarda iş değiştirme, kredi alma ve borçlanma gibi risklere yanaşmama eğilimi daha yüksektir.3.faktör boyutu olan siyasal belirsizlikler ise mavi yakalılara göre beyaz yakalılarda daha yüksek risk taşıdığı görülmektedir. Sosyo-ekonomik değişimlerden etkilenmeyi ifade eden 5.faktör boyutunda ise mavi yakalılar olumlu cevap vermişler,

etkilenmeyeceklerini söylerken beyaz yakalılar ise 3.faktörde olduğu gibi bu faktör boyutunda da etkilendikleri görülmektedir.

Mavi yakalıların risklere yanaşmaması düşük ücretlilik, gelir güvencesi zayıflığını hissetmeleri, çalışan yoksulluk grubuna girmeleri de bu durumda etkili olmaktadır. Beyaz yakalıların siyasal belirsizliklerdeki tedirginliğinin nedeni ise siyasal belirsizliklerin ekonomiyi etkileyeceği tahmini yapmalarının etkili olduğu tahmin edilmektedir. Nitekim beyaz-vasıflı çalışanların son krizlerde büyük darbe yemesi ve sayılarının artması tarihsel olarak tekrarlanmış bir duruma işaret etmektedir. 1994 krizinin bankacıları vurması, 2001 krizinin beyaz yakalı işsizlikte patlama yaratması, 2009 krizinin yine beyaz yakalıları ciddi oranda etkilemesi (Bora, 2011:51) beyaz yakalılar sorununu ortaya çıkarmış ve risk grubunda yer almışlardır.

Tablo-66: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İşletme Türünün Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	X	Std. Sapma	t	p
İş kaynaklı belirsizlikler	Yerel	636	**4,24612**	**0,682387**	**3,284**	**,001**
	Çokuluslu	8	**3,45211**	**0,33074**		
İş hayatında risk alma	Yerel	636	3,81328	0,799255	-1,087	,278
	Çokuluslu	8	4,12111	0,452167		
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	Yerel	636	3,05823	1,050505	-1,462	,144
	Çokuluslu	8	3,60318	0,787271		
Sosyal risk algısı	Yerel	**636**	**2,32259**	**1,092293**	**-3,472**	**,001**
	Çokuluslu	**8**	**3,66667**	**0,617213**		
Sosyo-ekonomik değişimden etkilenme	Yerel	536	3,44635	0,911931	1,308	,191
	Çokuluslu	3	3,02289	0,70334		
Belirsiz. ve tedirginlik	Yerel	536	3,45285	0,876507	-,425	,671
	Çokuluslu	3	3,58487	0,524932		

1.faktörde yerel firmalarda çalışanların ortalaması x=4,24 çok uluslu firmaların ortalaması x=3,45; 4.faktörde yerel firmaların ortalaması x=2,32, çok uluslu firmaların ise 3,66'dır. Bu, grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. 1.faktör bulgusuna göre yerel firmalarda çalışanlarda rol belirsizliğine olumlu cevaplar vermişler, iş yerinde rol belirsizliği yaşamadıklarını söylemişlerdir. Çokuluslu firmalarda ise yerel firmalara

göre düşük çıkmıştır. Burada tersi bir bulgu beklenirken böyle olması firmalar arasında örnekleme girmede sayı olarak arada büyük bir farkın olması tahmin edilmektedir. 4.faktörde ise bulgulara bakıldığında çok uluslu firmalarda çalışanların sosyal risk algısının yerel firmalarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çok uluslu firmaların iş örgütlenmesinin yerellere göre farklı olması, seçici davranılması, işçi girişi-çıkışı olmaması için şartların sıkı ve bağlayıcı olması, çalışanların vasıflılığının yüksek olması onların iş ve iş dışı planlamasının birbiriyle fazla ilişkilendirmesini sağlamıştır. Dolayısıyla risk hesaplamaları daha aktiftir.

Tablo-67: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İşletme Yaşına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İşletme yaşı	**N**	**X**	**Std. Sapma**
İş kaynaklı belirsizlikler	0-9	19	4,28221	0,53535
	10-19	103	4,12384	0,80721
	20-29	127	4,09231	0,91489
	30-39	179	4,36035	0,52214
	40-49	59	4,15784	0,56111
	50 ve üzeri	147	4,31143	0,57103
İş hayatında risk alma	0-9	19	3,54190	1,02371
	10-19	103	3,73912	0,88156
	20-29	127	3,73478	0,80751
	30-39	179	3,89178	0,69216
	40-49	59	3,78433	0,77883
	50 ve üzeri	147	3,88552	0,81591
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	0-9	19	3,17544	1,16199
	10-19	10	3,03053	1,07960
	20-29	127	3,04957	1,01119
	30-39	179	3,02420	0,99450
	40-49	59	3,08585	1,09608
	50 ve üzeri	147	3,12712	1,08103
Sosyal risk algısı	0-9	19	2,04386	1,09972
	10-19	103	2,51942	1,29443
	20-29	127	2,38976	1,04384
	30-39	179	2,13035	0,95355
	40-49	59	2,36723	1,02590
	50 ve üzeri	147	2,42290	1,13060
	0-9	19	3,22807	0,77820
	10-19	103	3,38248	0,90711

Sosyal risk algısı	20-29	127	3,26007	0,94770
	30-39	179	3,56770	0,89251
	40-49	59	3,42295	0,82607
	50 ve üzeri	147	3,54015	0,93714
Belirsizlik ve tedirginlik	0-9	19	3,12281	0,82560
	10-19	103	3,39848	0,89991
	20-29	127	3,35627	0,89711
	30-39	179	3,56613	0,83334
	40-49	59	3,59777	0,78968
	50 ve üzeri	147	3,41628	0,88582

Tablo-68: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İşletme Yaşına İlişkin F Testi (ANOVA) sonuçları

	Varyansın kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İş kaynaklı belirsizlikler	Gruplar arasında	7,922817	5	1,584563	**3,414***	**0,005**
	Gruplar içinde	291,4819	628	0,464143		
İş hayatında risk alma	Gruplar arasında	4,672634	5	0,934527	1,450	0,204
	Gruplar içinde	404,6959	628	0,64442		
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	Gruplar arasında	1,33525	5	0,26705	0,236	0,947
	Gruplar içinde	704,1659	622	1,1321		
Sosyal risk algısı	Gruplar arasında	14,18501	5	2,837001	**2,409***	**0,035**
	Gruplar içinde	739,4815	628	1,177518		
Sosyo-ekonomik değişimden etkilenme	Gruplar arasında	9,693641	5	1,938728		
	Gruplar içinde	517,5906	628	0,824189	**2,352***	**0,039**
Belirsiz. Ve tedirginlik	Gruplar içinde	7,290277	5	1,458055	1,946	0,085
	Gruplar arasında	470,6241	628	0,749401		

Yapılan anova testinde 1.faktör, 4.faktör ve 5.faktör boyutunda anlamlı olduğu görülmektedir. 1.faktör boyutunda ortaya çıkan farkın, işletme yaşı 30-39 arasında olan firmalarda çalışanlar ve 20-29 yaş aralığında olan firmalarda çalışanlar arasındadır. Bu fark 20-29 yaş aralığında olan firma çalışanları lehinedir. Firmanın yaş aralığı kısa olanlarda uzun olanlara göre iş kaynaklı rol belirsizliğinin daha az olduğu görülmektedir. Bu durum uzun süre piyasada bulunsa bile bazı iş yerlerinin kurumsallaşamadığı ve işletme içinde düzenin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. 4.faktördeki fark ise 30-39 yaş aralığında firmada çalışanlarda 10-19 yıllık firmalara göre yüksektir. Yani sosyal risk algısı yüksek çıkmıştır. Piyasada tutunmuş, uzun yıllar devam eden firmalarda çalışan katılımcılarda evlilik, çocuk sahibi olma ve teknolojik gelişmeler risk olarak görülmektedir. 5.faktör boyutunda ise farkın 20-29 ile 30-39 yaş aralığında firma çalışanları arasındadır ve fark 20-29 yaş aralığına sahip firma çalışanları lehinedir. 20-29 yaş aralığı firma çalışanlarında sosyo-ekonomik değişikliklerden etkilenmeyeceklerini siyasi gerginliklerin, ülkenin ekonomik

koşullarının, çalışma ortamındaki değişikliklerin çalışma hayatlarını etkilemeyecekleri, işlerine odaklanmaya devam edecekleri görülmektedir.

Tablo-69: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İşletmenin Büyüklüğü Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İşletmenin büyüklüğü	N	X	Std. Sapma
İş kaynaklı belirsizlik	10-49 küçük	62	4,35226	0,46581
	50-249 orta	471	4,254035	0,671078
	250-500 büyük	49	4,355798	0,602385
	500 ve üzeri makro	61	3,893628	0,912898
	Total	643	4,23707	0,684909
İş hayatında risk alma	10-49 küçük	62	4,006452	0,681337
	50-249 orta	471	3,806511	0,807778
	250-500 büyük	49	3,80102	0,953092
	500 ve daha fazla makro	61	3,704918	0,73551
	Total	643	3,815734	0,803139
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	10-49 küçük	60	3,222222	0,992755
	50-249 orta	469	2,998934	1,065656
	250-500 büyük	49	3,391156	1,171889
	500 ve üzeri makro	60	3,147222	0,996742
	Total	638	3,064002	1,065591
Sosyal risk algısı	10-49 küçük	62	2,354839	1,079062
	50-249 orta	471	2,263977	1,071566
	250-500 büyük	49	2,663265	1,224031
	500 ve üzeri makro	61	2,63388	1,142941
	Total	643	2,338258	1,098089
Sosyo-eko.-değişimlerden etkilenme	10-49 küçük	62	3,129402	0,790451
	50-249 orta	471	3,492908	0,905436
	250-500 büyük	49	3,582698	0,92179
	500 ve üzeri makro	61	3,236739	0,980881
	Total	643	3,440398	0,910955
Belirsizlikler ve tedirginlikler	10-49 küçük	62	3,312532	0,820016
	50-249 orta	471	3,440452	0,889882
	250-500 büyük	49	3,658095	0,922818
	500 ve üzeri makro	61	3,529188	0,722793
	Total	643	3,453121	0,87287

Katılımcıların en fazla olduğu işletme büyüklüğü 50 - 249 çalışan aralığı ile 471 kişinin çalıştığı orta ölçekli işletme kategorisidir. İş hayatında risk almayı göze alanlar küçük firmada daha düşük çıkmaktadır. Orta, büyük ve makro işletmelerde

risk almayı kısmen kabul ettikleri görülmektedir. Firmaların büyüklüğü ile ilişkili olarak katılımcılarda genel olarak evlenme, çocuk sahibi olma, teknolojik gelişmeler risk olarak görülmemektedir. Sosyo-ekonomik değişimlerin etkisine giren siyasal gerginliklerin ne olursa olsun etkilemeyeceğini düşünmedikleri, kısmen de olsa etkilendikleri, yöneticilerin değişiklik yapmasından kısmen tedirginlik duyacakları, toplumsal hayatta her şeyin hızlı değişmesinden kısmen yine etkilenecekleri görülmüştür.

Hem Türkiye genelinde özellikle Konya'da küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin fazla olmasında 2001 krizinin Türkiye ekonomisini etkilemiş olmasının büyük rolü vardır. Bu durum işletmelerin büyüklüğünü yapısını da değiştirmiş, risk algısını öne çıkarmıştır. Karaman ilinde 28 KOBİ üzerinde risk ve belirsizlik algıları araştırmasında %28,6'sı belirsizlikten korktuğunu, %10,7'si riskli ortamları sevdiğini, %7,1'i ise riskli ortamlardan korktuğunu söylemiştir. Yine KOBİ'lerin planlarını yaparken neleri dikkate aldıklarına bakıldığında ise %46,4'ü belirsizlik, %14,3'ü ise politik istikrarsızlık faktörü öne çıkmaktadır. KOBİ'lerin %32,1'i belirsizlik ve önünü görememe faktörünü en önemli sorun olarak görmektedir. Yine bu işletmeler piyasadaki risk faktörlerini algılamaları durumunda %46,4'ü yatırımlarını azalttıklarını, %21,4'ü risk yönetimi uyguladığını söylerken KOBİ'lerin belirsizlik altında iken yatırım yapıp yapmadıkları konusunda ise %53,6'sı belirsizlikte dikkatli yatırım yaptığını, %39,3'ününse belirsizlik bitene kadar yatırım yapmama kararı aldığını söylemiştir (Gül; Kandemir vd., 2010).Krizler çalışma hayatının bütün ilişkilerini, politikalarını değiştirmekte, özellikle belirsizlik ve risk algısı yüksekse piyasada hareketliliklerini de azaltmakta ya da piyasada olağan durumunu korumaya çalışmaktadır.

Tablo-70: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Bu işi yapmak beni kişisel olarak tatmin ediyor.	N	X	Std. Sapma
İş kaynaklı belirsizlik	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	75	3,41601	1,02163
	kısmen katılıyorum	109	4,00112	0,65649
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	455	4,42945	0,47552
	Total		4,23744	0,68562
İş hayatında risk alma	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	75	3,45503	0,93800
	kısmen katılıyorum	109	3,67835	0,73803
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	455	3,91197	0,76566
	Total	639	3,81849	0,79783
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	75	3,07167	1,00031
	kısmen katılıyorum	109	3,02007	1,03459
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	455	3,07466	1,06768
	Total	639	3,06500	1,05302
Sosyal risk algısı	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	75	2,67778	1,05421
	kısmen katılıyorum	109	2,49235	1,05760
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	455	2,24542	1,10281
	Total	639	2,33829	1,09883
Sosyo-ekonomik değişim etkilenme	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	75	2,89167	0,88164
	kısmen katılıyorum	109	3,03436	0,83220
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	455	3,63356	0,86534
	Total	639	3,44427	0,91127
Belirsizlikler ve tedirginlikler	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	75	3,48329	0,97042
	kısmen katılıyorum	109	3,53087	0,76574

	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	455	3,43497	0,88142
	Total	639	3,45700	0,87332

Tablo-71: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	**KT**	**Sd**	**KO**	**F**	**p**
İş kaynaklı belirsizlik	Gruplar arasında	**73,468**	**2**	**36,73405**	**103,174**	**0,000**
	Gruplar içinde	226,441	636	0,35604		
	Toplam	299,909	638			
İş hayatında risk alma	Gruplar arasında	**16,025**	**2**	**8,01236**	**13,063**	**0,000**
	Gruplar içinde	390,088	636	0,61335		
	Toplam	406,113	638			
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	Gruplar arasında	0,266	2	0,13293	0,120	0,887
	Gruplar içinde	707,181	636	1,11192		
	Toplam	707,446	638			
Sosyal risk algısı	Gruplar arasında	**15,155**	**2**	**7,57765**	**6,382**	**0,002**
	Gruplar içinde	755,190	636	1,18741		
	Toplam	770,345	638			
Sosyo-ekonomik değişim etkilenme	Gruplar arasında	**57,521**	**2**	**28,76040**	**38,730**	**0,000**
	Gruplar içinde	472,280	636	0,74258		
	Toplam	529,801	638			
Belirsizlikler ve tedirginlikler	Gruplar arasında	0,868	2	0,43375	0,568	0,567
	Gruplar içinde	485,727	636	0,76372		
	Toplam	486,595	638			

Tablo incelendiğinde 1., 2., 4. ve 5.faktörlerde grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

Tablo-72: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini ile Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi

Bağımlı Değişken	(I) d32_kategori	(J) d32_kategori	Ortalam Arası Fark (I-J)	Sig.
1.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	0,58511	0,000
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	1,01344	0,000
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	0,42833	0,000
2.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	kısmen katılıyorum	-0,22333	0,139
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,45695**	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,23362**	**0,015**
4.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	kısmen katılıyorum	0,18542	0,493
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,43236**	**0,004**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle ıyorum	0,24693	0,086
5.faktör	Katılmıyorum/kes. Katılmıyorum	kısmen katılıyorum	-0,14268	0,512
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,74189***	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,59921***	**0,000**

Yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık kısmen dâhil katılıyorum/kes. Katılıyorum diyenlerle katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum diyenler arasında farklılık katılıyorum –kes. Katılıyorum diyenlerin lehinedir. Bu işi

yapmak beni kişisel olarak tatmin ediyor yargısına bütün katılıyorum içeren cevaplarda rol belirsizliğinin olmadığı görülmektedir. Yani iş kaynaklı belirsizlik yaşamayanlar, sorumluluklarını bilen, iş yerinin ne beklediğini bilenler, yaptığı işin sınırları açıkça çizilenler, temkinli olanlar, iletişimde sorunları anlayabilenler işlerinden daha çok tatmin sağlamaktadırlar. Yani, iş tatminini elde eden katılımcılarda iş kaynaklı belirsizlik daha düşüktür. Tabloda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenlerde yine iş kaynaklı belirsizlikler kısmen katılıyorum diyenlere göre düşüktür.

2.faktörde ise iş tatmini sorusuna katılıyorum, kesinlikle katılıyorum diyenlerle katılmıyorum-kes. Katılmıyorum diyenler arasında fark katılıyorum-kesinlikle katılıyorum lehinedir. İş tatmini sağlayanlar iş hayatında iş tatmini sağlamayanlara göre daha az risk (iş değiştirme, sık iş değiştirme, kredi çekerek borçlanma) almaktadır. Katılıyorum-kesinlikle katılıyorum diyenler yine kısmen katılmıyorum diyenlere göre de iş hayatında risk almayı gerekli görmemektedir.

4.faktörde iş tatmini alıyorum ifadesine katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum diyenlerle katılıyorum-kesinlikle katılıyorum diyenler arasında fark katılıyorum-kesinlikle katılıyorum diyenlerin lehine çıkmaktadır. Yani evlilik, çocuk sahibi olma, teknolojik değişiklikler iş tatmini sağlayanlarda bir risk alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini sağlayan olağan bir çalışma hayatında bu ifadeler bir değişimi ifade ettiği için katılımcılar risk unsuru olarak yorumluyor olabilir.

5.faktörde katılıyorum, kesinlikle katılıyorum diyenlerle katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum, kısmen katılıyorum arasında fark katılıyorum, kesinlikle katılıyorum diyenler lehinedir. Yani iş tatminine katılıyorum, kesinlikle katılıyorum diyenler siyasi gerginliklerin, ekonomik koşulların ne olduğuna, çalışma ortamındaki değişikliklere bakmaksızın iyi çalıştıkları sürece etkilenmeyeceklerini ve işlerine odaklanacaklarını söylemektedirler.

Tablo-73: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Çalışma arkadaşlarımdan memnunum	N	X	Std.Sapma
Rol belirsizliği	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	50	3,25887	1,09132
	kısmen katılıyorum	96	4,12733	0,66301
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	491	4,35946	0,54050
	Total	637	4,23809	0,68637
İş değişikliği	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	50	3,33538	1,02362
	kısmen katılıyorum	96	3,70980	0,75450
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	491	3,88657	0,76245
	Total	637	3,81666	0,79834
Siyasal belirsizlik ve risk algısı	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	50	3,00779	1,07018
	kısmen katılıyorum	96	3,00792	1,05845
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	491	3,07953	1,05305
	Total	637	3,06311	1,05397
Sosyal risk algısı	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	50	2,64667	1,00883
	kısmen katılıyorum	96	2,40799	1,04598
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	491	2,28581	1,10913
	Total	637	2,33255	1,09540
Sosyo-eko. değişiklikler etkilenme	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	50	3,02438	0,86140
	kısmen katılıyorum	96	3,16510	0,91388
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	491	3,54275	0,89386
	Total	637	3,44515	0,91137
Belirsizlikler ve tedirginlikler	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	50	3,15073	1,01247
	kısmen katılıyorum	96	3,49990	0,80364
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	491	3,47895	0,86771
	Total	637	3,45634	0,87381

Katılımcıların d.33 sorusuna verdikleri cevaplarda 491 ile en fazla kısmen katılıyorum cevabı gelmiştir. Yapılan ANOVA testinde ise 1.faktör, 2.faktör, 5.faktör ve 6.faktörde anlamlılık çıkmaktadır.

Tablo-74: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini ile Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Testi

	Varyansın Kaynağı	**KT**	**Sd**	**KO**	**F**	**p**
1.faktör	Gruplar arasında	56,35406	**2**	**28,17703**	**73,434**	**0,000**
	Gruplar içinde	243,26997	634	0,38371		
	Toplam	299,62402	636			
2.faktör	Gruplar arasında	15,07768	**2**	**7,53884**	**12,247**	**0,000**
	Gruplar içinde	390,27663	634	0,61558		
	Toplam	405,35431	636			
3.faktör	Gruplar arasında	0,57783	2	0,28892	0,259	0,772
	Gruplar içinde	705,92005	634	1,11344		
	Toplam	706,49788	636			
4.faktör	Gruplar arasında	6,55236	2	3,27618	2,745	0,065
	Gruplar içinde	756,58614	634	1,19335		
	Toplam	763,13850	636			
5.faktör	Gruplar arasında	21,05882	**2**	**10,52941**	**13,162**	**0,000**
	Gruplar içinde	507,19829	634	0,80000		
	Toplam	528,25711	636			
6.faktör	Gruplar arasında	5,10313	2	2,55156	3,367	0,035
	Gruplar içinde	480,51456	634	0,75791		
	Toplam	485,61768	636			

Bu anlamlı farklılığın kaynağını anlamak için aşağıda tabloda TUKEY testi verilmiştir.

Tablo-75: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini ile Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi

Bağımlı Değişken	(I) katılım	(J) katılım	Ortalamalar Arası Fark(I-J)	p
1.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	**-0,86846***	**0,000**
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-1,10059***	**0,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,23213***	**0,002**
2.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	**-0,37442***	**0,018**
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,55119***	**0,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,17678	0,108
5.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,14072	0,639
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,51837***	**0,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,37765***	**0,000**

Yapılan TUKEY testinde 1.faktör boyutunda çıkan anlam farkında arkadaş memnuniyetinde tüm katılıyorum ifadesi içerenlerin lehine çıkmaktadır. Yani iş yerlerinde rol belirsizliği yaşamayanlar çalışma arkadaşlığında da olumlu bir ilişki yaşamaktadırlar.

2. faktör boyutunda anlam farklılığı ise yine katılıyorum cevapları içerenlerin lehine çıkmaktadır. Çalışma arkadaşlarından memnuniyet iş değişikliği riskini düşürdüğü görülmektedir.

5. faktör boyutunda farklılık ise tamamen katılıyorum diyenlerin lehine çıkmaktadır. Siyasi gerginlik, ekonomik koşullar, çalışma ortamındaki değişiklikler ne olursa olsun işlerini etkilemeyeceğini düşünenler çalışma arkadaşlarından memnun olanlarda yüksek çıkmaktadır.

Tablo-76: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

D34. Bu işi sadece para için yapıyorum.		N	X	Std. Sapma
1.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	239	4,26018	0,65143
	kısmen katılıyorum	161	4,19378	0,71906
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	4,25534	0,68491
	Total		4,24153	0,68095
2.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	239	3,64865	0,82978
	kısmen katılıyorum	161	3,80270	0,76354
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	4,00578	0,74556
	Total	634	3,81958	0,79672
3.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	239	2,89479	1,05763
	kısmen katılıyorum	161	2,96862	0,99772
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	3,29799	1,04810
	Total	634	3,06235	1,05352
4.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	239	2,16597	1,02541
	kısmen katılıyorum	161	2,32712	1,04098
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	2,50071	1,17806
	Total	634	2,33044	1,09591
5.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	239	3,44500	0,96154
	kısmen katılıyorum	161	3,33908	0,88122
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	3,51970	0,87495
	Total	634	3,44567	0,91138
6.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	239	3,29737	0,89766
	kısmen katılıyorum	161	3,44694	0,80795
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	3,62703	0,86053

Total	634	3,45703	0,87229	

Bu işi sadece para için yapıyorum ifadesine 239 kişi katılmadığını söylerken katıldığını söyleyenler 234 kişi ile birbirine yakın çıkmaktadır. Bu konuda katılımcıların büyük oranda ikiye ayrıldığı gözükmektedir.

Tablo-77: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı		KT	Sd	KO	F	p
1.faktör	Gruplar arasında	0,5	2	0,24741	0,533	0,587
	Gruplar içinde	293	631	0,46439		
	Toplam	294	633			
2.faktör	Gruplar arasında	**15**	**2**	**7,57073**	**12,355**	**0,000**
	Gruplar içinde	387	631	0,61278		
	Toplam	402	633			
3.faktör	Gruplar arasında	**21**	**2**	**10,55925**	**9,778**	**0,000**
	Gruplar içinde	681	631	1,07995		
	Toplam	703	633			
4.faktör	Gruplar arasında	**13**	**2**	**6,62557**	**5,597**	**0,004**
	Gruplar içinde	747	631	1,18382		
	Toplam	760	633			
5.faktör	Gruplar arasında	13	2	1,55600	1,879	0,154
	Gruplar içinde	523	631	0,82831		
	Toplam	526	633			
6.faktör	Gruplar arasında	**2**		**6,43564**	**8,663**	**0,000**
	Gruplar içinde	631		0,74290		
	Toplam	633				

Yapılan ANOVA testinde 2.faktör, 3.faktör, 4.faktör ve 6.faktör anlamlı farklılık çıkmaktadır. Bu anlamın kaynağı için TUKEY testine gidilmiştir.

Tablo-78: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) d34kategori	(J) d34kategori	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
2.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	0,25404	,131
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,35713***	**,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,20309	,031
3.faktör	Katılmıyorum_ Kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,07383	,765
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,40321***	**,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,32937***	**,006**
4.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,16115	,315
		Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	**0,33474***	**0,003**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,17359	0,265
6.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,14956	0,205
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,32966***	**0,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,18010	00,103

2.faktör boyutunda anlamlı farklılığın katılmayanlarla katılanlar-kesinlikle katılanlar arasında olduğu ve bu farkın katılanlar ve kesinlikle katılanların lehine olduğu görülmektedir. İş değiştirme, sık iş değiştirme, borçlanma ve borç ödeme davranışlarını risk olarak görme bu işi sadece para için yapanlarda yüksek çıkmaktadır. Kısmen katılıyorum diyenlere göre katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenlerde de iş değiştirme riskli görülmektedir.

3.faktör boyutunda farklılığın katılmayanlarla katılanlar-kesinlikle katılanlar arasında olduğu ve bu farkın katılanlar ve kesinlikle katılanların lehine olduğu görülmektedir. Siyasal belirsizlikler içeren unsurlar, işi para için yapıyorum ifadesine katılıyorum-kes. Katılıyorum diyenlerde daha yüksek çıkmaktadır.

4.faktör boyutunda anlamlı farklılığın katılmayanlarla katılanlar- kesinlikle katılanlar arasında olduğu ve bu farkın katılanlar ve kesinlikle katılanların lehine

olduğu görülmektedir. Evlilik, çocuk sahibi olma ve teknolojik değişiklikler bu işi sadece tamamen para için yapanlarda risk olarak görülmektedir.

6.faktör boyunda anlamlı farklılığın katılmayanlarla katılanlar-kesinlikle katılanlar arasında olduğu ve bu farkın katılanlar ve kesinlikle katılanların lehine olduğu görülmektedir. Yöneticilerin sıklıkla değişiklik yapması, çalışma ortamındaki belirsizlikler ve dışarıdaki hayatın hızlı değişmesi sonucu oluşan tedirginlik katılıyorum-kesinlikle katılıyorum diyenlerde daha yüksek çıkmıştır.

Tablo-79: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

D35.Ne kadar ücret verirlerse versinler benim için sabit bir işimin olması daha iyidir.		N	X	Std. Sapma
1.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	246	4,19681	0,72554
	kısmen katılıyorum	151	4,25749	0,59276
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	238	4,27243	0,68730
	Total	635	4,23958	0,68142
2.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	246	3,60368	0,82767
	kısmen katılıyorum	151	3,85362	0,71402
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	238	4,02280	0,75382
	Total	635	3,82020	0,79475
3.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	246	2,90385	1,06784
	kısmen katılıyorum	151	3,02879	0,98575
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	238	3,25063	1,05788
	Total	635	3,06353	1,05461
4.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	246	2,29946	1,10993
	kısmen katılıyorum	151	2,22737	0,98385
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	238	2,45728	1,15335
	Total	635	2,34147	1,10053
5.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	246	3,29277	0,91702
	kısmen katılıyorum	151	3,34608	0,89100
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	238	3,66643	0,88338
	Total	635	3,44550	0,91336
6.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	246	3,51728	0,90255
	kısmen katılıyorum	151	3,36865	0,76318
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	238	3,45545	0,90610
	Total	635	3,45876	0,87337

Tablo-80: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (Anova) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
1.faktör	Gruplar arasında	0,75525	2	0,37763	0,813	0,444
	Gruplar içinde	293,63084	632	0,46461		
	Toplam	294,38609	6634			
2.faktör	Gruplar arasında	**21,47066**	**2**	**10,73533**	**1,7902**	**0,000**
	Gruplar içinde	378,98282	632	0,59966		
	Toplam	400,45348	634			
3.faktör	Gruplar arasında	**14,78687**	**2**	**7,39344**	**6,768**	**0,001**
	Gruplar içinde	690,35427	632	1,09233		
	Toplam	705,14114	634			
4.faktör	Gruplar arasında	5,59213	2	2,79607	2,318	0,099
	Gruplar içinde	762,28250	632	1,20614		
	Toplam	767,87463	634			
5.faktör	Gruplar arasında	**18,84762**	**2**	**9,42381**	**1,677**	**0,000**
	Gruplar içinde	510,05107	632	0,80704		
	Toplam	528,89869	634			
6.faktör	Gruplar arasında	2,07092	2	1,03546	1,359	0,258
	Gruplar içinde	481,52748	632	0,76191		
	Toplam	483,59840	634			

Tablodaki bulgular incelendiğinde 2., 3. ve 5.faktörlerde grupların puan ortalamaları arasındaki farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farklılığın kaynağı aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo-81: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) d35kategori	(J) d35kategori	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
2.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	**-0,24994***	**0,005**
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,41912***	**0,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,16918	0,091
3.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,12495	0,480

		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,34679***	**0,001**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,22184	0,104
5.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,05331	0,834
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,37366***	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,32035***	**0,002**

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

2.faktör, 3.faktör ve 4.faktör boyutunda anlamlılık katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum diyenlerle katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum diyenler arasındadır ve bu fark katılıyorum içeren tüm kategorilerin lehinedir. İş değişikliği riski taşıyan bu faktör, "ne kadar ücret verirlerse versinler" ifadesine katılanlar katılmıyorum diyenlere göre yüksek çıkmıştır. Ücret unsuruna bakmaksızın yeter ki sabit işim olsun diyenler için iş değiştirme daha riskli bir durumdur.

Siyasal belirsizlikler içeren unsurlar; siyasi kutuplaşmaların, gerginliklerin çalışma ortamına yansıdığı düşüncesinin belirsizlik ve risk olarak algılanması katılıyorum- kesinlikle katılıyorum diyenler katılmıyorum diyenlere göre daha yüksektir.

Tablo-82: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İşimden memnun değilim ama katlanmak zorundayım.		**N**	**X**	**Std. Sapma**
1.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	420	4,36143	0,61163
	kısmen katılıyorum	98	4,01518	0,75212
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	114	3,96995	0,76401
	Total		4,23713	0,68610
2.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	420	3,84399	0,78302

	kısmen katılıyorum	98	3,61622	0,80952
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	114	3,85571	0,82907
	Total	632	3,81078	0,79871
3.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	420	2,95407	1,03341
	kısmen katılıyorum	98	3,15128	1,00496
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	114	3,35004	1,10874
	Total	632	3,05607	1,05285
4.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	420	2,14762	1,01050
	kısmen katılıyorum	98	2,47619	1,05951
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	114	2,85234	1,20711
	Total	632	2,32569	1,08917
5.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	420	3,50870	0,89539
	kısmen katılıyorum	98	3,17493	0,90056
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	114	3,41603	0,95644
	Total	632	3,44023	0,91379
6.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	420	3,36866	0,89116
	kısmen katılıyorum	98	3,57346	0,77575
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	114	3,64315	0,85822
	Total	632	3,44993	0,87480

Tablo-83: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (Anova) Sonuçları

	Varyansın kaynağı	**KT**	**Sd**	**KO**	**F**	**p**
1.faktör	Gruplar arasında	19,45497	2	9,72749	22,043	**0,000***
	Gruplar içinde	277,5741	629	0,44129		
	Toplam	297,0291	631			
2.faktör	Gruplar arasında	4,403067	2	2,20153	3,478	**0,031***
	Gruplar içinde	398,1346	629	0,63296		

	Toplam	402,5377	631			
3.faktör	Gruplar arasında	15,11032	2	7,55516	6,944	**0,001***
	Gruplar içinde	684,345	629	1,08799		
	Toplam	699,4553	631			
4.faktör	Gruplar arasında	47,1566	2	23,5783	21,145	**0,000***
	Gruplar içinde	701,3898	629	1,11509		
	Toplam	748,5464	631			
5.faktör	Gruplar arasında	8,933122	2	4,46656	5,424	**0,005***
	Gruplar içinde	517,955	629	0,82346		
	Toplam	526,8882	631			
6.faktör	Gruplar arasında	8,525208	2	4,2626	5,652	**0,004***
	Gruplar içinde	474,3612	629	0,75415		
	Toplam	482,8864	631			

Tablodaki bulgular incelendiğinde tüm faktörlerde grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri 0,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Bu farkın sebebini anlamak için TUKEY testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo-84: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) d36kategori	(J) d36kategori	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
1. Faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	**0,346249***	**0,000**
		Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	**0,391484***	**0,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	0,045234	0,874
2. Faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	**0,227773***	**0,029**
		Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	-0,011716	0,989
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	-0,239489	0,074
3. Faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,197214	0,212
		Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	**-0,395978***	**0,001**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	-0,198764	0,350
4. Faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	**-0,328571***	**0,016**
		Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	**-0,70472***	**0,000**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	**-0,376149***	**0,027**
5. Faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	**0,333765***	**0,003**
		Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	0,092665	0,598
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/ kes.katılıyorum	-0,241099	0,131
6.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,204791	0,090
		Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	**-0,274487***	**0,008**
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	-0,069696	0,829

3.faktör boyutunda anlamlılık katılıyorum-kesinlikle Katılıyorum diyenlerle katılmıyorum diyenler arasındadır ve bu fark katılıyorum diyenlerin lehinedir. Yani işinden memnun olmayıp katlanmak zorunda kalanlarda siyasal belirsizliklerin ve risklerin algısı katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum diyenlere göre yüksektir.

4.faktörde anlamlı farklılıkta yine katılıyorum-kesinlikle katılıyorum diyenlerle katılmıyorum diyenler arasındadır. Sosyal risk algısını içeren bu faktör

işinden memnun olmayıp katlanmak zorunda olanlarda evlilik, çocuk sahibi olma, teknolojik değişimler risk olarak daha yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo-85: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

		N	X	Std. Sapma
1.Faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	316	4,332963	0,597948
	kısmen katılıyorum	131	4,154773	0,767945
	katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	185	4,140792	0,712365
	Total	632	4,239776	0,675785
2.Faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	316	3,841962	0,807561
	kısmen katılıyorum	131	3,801549	0,733243
	katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	185	3,796558	0,805521
	Total	632	3,820295	0,791208
3.Faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	316	2,97587	1,057244
	kısmen katılıyorum	131	3,062061	1,008193
	katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	185	3,224866	1,054946
	Total	632	3,066622	1,050431
4.Faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	316	2,234177	1,065664
	kısmen katılıyorum	131	2,232824	1,006322
	katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	185	2,569369	1,16258
	Total	632	2,332015	1,092261
5.Faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	316	3,562577	0,912958
	kısmen katılıyorum	131	3,193832	0,844609
	katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	185	3,418332	0,901544
	Total	632	3,443921	0,905699
6.Faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	316	3,325959	0,898626
	kısmen katılıyorum	131	3,423777	0,796995
	katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum	185	3,692939	0,833352
	Total	632	3,453658	0,872719

5.faktör boyutunda ise farklılık kısmen katılıyorum diyenlerde katılmıyorum-kesinlikle Katılmıyorum diyenlere göre daha yüksektir. Yani işten memnun olmayıp katılma durumuna kısmen cevaplarını verenlerde sosyal risk yüksektir.

6.faktör boyutunda ise belirsizlik ve tedirginlik içeren ifadelerle işe katlanma sorusuna katılıyorum- kesinlikle katılıyorum diyenlerle katılmıyorum-kesinlikle katılmıyorum diyenler arasındaki farklılık katılıyorum-kesinlikle katılıyorum diyenlerde yüksek çıkmaktadır. Yöneticilerin sıklıkla değişiklik yapması, çalışma ortamındaki belirsizlikler, düzensizlikler, etrafta her şeyin çok hızlı değişmesi

sonucu ortaya çıkan tedirginlik, rahatsızlık işinden memnun olmayan ve katlanmak zorunda kalan bir çalışan tipi çıkarabilmektedir.

Tablo-86: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (Anova) Sonuçları

	Varyansın kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
1.faktör	Gruplar arasında	5,50325	2	2,751625	6,123	0,002
	Gruplar içinde	282,665	629	0,449388		
	Toplam	288,168	631			
2.faktör	Gruplar arasında	0,29862	2	0,149311	0,238	0,788
	Gruplar içinde	394,714	629	0,627526		
	Toplam	395,012	631			
3.faktör	Gruplar arasında	7,23789	2	3,618944	3,304	0,037
	Gruplar içinde	689,011	629	1,095407		
	Toplam	696,249	631			
4.faktör	Gruplar arasında	14,7361	2	7,368034	6,279	0,002
	Gruplar içinde	738,068	629	1,1734		
	Toplam	752,804	631			
5.faktör	Gruplar arasında	12,7635	2	6,381762	7,951	0,000
	Gruplar içinde	504,839	629	0,802606		
	Toplam	517,603	631			
6.faktör	Gruplar arasında	15,8622	2	7,931123	10,735	0,000
	Gruplar içinde	464,731	629	0,738841		
	Toplam	480,593	631			

Tablodaki bulgular incelendiğinde 2.faktör hariç diğer faktörlerin grupların puan ortalamalarının arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri 0,05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Faktörlerde grupların puan ortalamaları arasında ortaya çıkan bu farkın kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır.

Tablo-87: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	I) d37kategori	(J) d37kategori	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
1.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	0,178191	0,029
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	0,192171	0,006
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	0,01398	0,982
3.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,086191	0,708
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,248996	0,028
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,162805	0,361
4.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	0,001353	1,000
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,335192	0,003
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,336545	0,018
5.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	0,368745	0,000
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	0,144245	0,191
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,2245	0,073
6.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,097818	0,517
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,36698	0,000
	kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,269162	0,017

.

Tablo-88: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

38: yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.		N	X	Std. Sapma
1.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	214	4,079361	0,744617
	kısmen katılıyorum	186	4,203736	0,669155
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	4,423569	0,579542
	Total634		4,242892	0,680164
2.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	214	3,746112	0,842964
	kısmen katılıyorum	186	3,693126	0,775314
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	3,983063	0,741891
	Total	634	3,818022	0,796107
3.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	214	3,09863	1,118761
	kısmen katılıyorum	186	3,05169	0,953798
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	3,051898	1,065871
	Total	634	3,067611	1,051527
4.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	214	2,433022	1,125732
	kısmen katılıyorum	186	2,280466	1,01211
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	2,309117	1,136649
	Total	634	2,342534	1,098035
5.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	214	3,275088	0,93318
	kısmen katılıyorum	186	3,276352	0,858611
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	3,74197	0,855713
	Total	634	3,447778	0,910344
6.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	214	3,56117	0,923547

kısmen katılıyorum	186	3,459238	0,748159
katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	234	3,364983	0,913388
Total	634	3,458856	0,874347

Tablo-89: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (Anova) Sonuçları

		KT	sd	KO	F	P
1.Faktör	Gruplar arasında	13,6468	2	6,823394	15,421	**0,000***
	Gruplar içinde	279,193	631	0,442462		
	Toplam	292,84	633			
2.faktör	Gruplar arasında	10,3818	2	5,19089		
	Gruplar içinde	390,805	631	0,619342	8,381	**0,000***
	Toplam	401,187	633			
3.faktör	Gruplar arasında	0,31082	2	0,155412		
	Gruplar içinde	699,603	631	1,108722	0,140	0,869
	Toplam	699,914	633			
4.faktör	Gruplar arasında	2,73011	2	1,365053		
	Gruplar içinde	760,466	631	1,205176	1,133	0,323
	Toplam	763,196	633			
5.faktör	Gruplar arasında	32,1003	2	16,05013		
	Gruplar içinde	492,483	631	0,780481	20,564	**0,000***
	Toplam	524,584	633			
6.faktör	Gruplar arasında	4,30228	2	2,15114		
	Gruplar içinde	479,615	631	0,760087	2,830	0,060
	Toplam	483,917	633			

Tablodaki bulgular incelendiğinde faktörlerin grupların puan ortalamalarının arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri 0,05 düzeyinde 1., 2., ve 5. faktörlerde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Faktörlerde grupların puan ortalamaları arasında ortaya çıkan bu farkın kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır.

Tablo-90: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) d38kategori	(J) d38kategori	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
1.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,12438	0,150
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,34421***	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,21983***	**0,002**
2.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	0,055025	0,768
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,2404***	**0,004**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,29542***	**0,000**
5.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,00126	1,000
		katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,46688***	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,46562***	**0,000**

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

1.Faktör boyutunda anlamlı farklılık, ücretinden memnun olduğuna tamamen katılanlarla katılmayanlarla arasındadır. İş yerinde rol belirsizliği yaşama ifadelerine olumlu cevap verenler aynı zamanda ücretinden de memnun olma ifadesine katlıyorum ve kesinlikle katılıyorum demişlerdir.

2.faktör boyutunda anlamlı farklılık ücretinden memnun olduğuna tamamen katılanlarla katılmayanlarla arasındadır. İş hayatında risk alma davranışında bulunmak istemeyenler aynı zamanda yaptığı iş karşılığı ücretinde de tamamen memnun olduğu görülmektedir.

5.faktör boyutunda ise anlamlı farklılık ücretinden memnun olduğuna tamamen katılanlarla katılmayanlarla arasındadır. Ücretinden memnun olanlar sosyo-ekonomik değişimden kötü etkilenmeyeceklerini, siyasi gerginlikler, ekonomik koşullar nasıl olursa olsun iyi çalıştıkları sürece etkilenmeyeceklerini söylemişlerdir.

Tablo-91: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

D39: yeteneklerimi kullanma şansı verdiği için mevcut işimden çok memnunum.

		N	X	Std. Sapma
1.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	101	3,742902	0,863353
	kısmen katılıyorum	149	4,083955	0,684495
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	384	4,431929	0,526993
	Total		4,240384	0,680325
2.faktör	katılmıyorum/ kesinlikle katılmıyorum	101	3,593137	0,951805
	kısmen katılıyorum	149	3,654025	0,73545
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	384	3,952264	0,73883
	Total	634	3,824962	0,790662
3.faktör	katılmıyorum/ kesinlikle katılmıyorum	101	3,098778	1,146612
	kısmen katılıyorum	149	2,949803	0,924228
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	384	3,11207	1,072998
	Total	634	3,071817	1,052916
4.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	101	2,523102	1,093168
	kısmen katılıyorum	149	2,464206	1,080569
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	384	2,244358	1,101386
	Total	634	2,340431	1,100127
5.faktör	katılmıyorum/ kesinlikle katılmıyorum	101	2,926547	0,894203
	kısmen katılıyorum	149	3,237354	0,861587
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	384	3,664785	0,860289
	Total	634	3,446726	0,911054
6.faktör	katılmıyorum/ kesinlikle katılmıyorum	101	3,577375	0,853228
	kısmen katılıyorum	149	3,484959	0,797495
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	384	3,427971	0,901099
	Total	634	3,465165	0,870598

Tablo-92: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

		KO	Sd	KS	F	p
1.faktör	Gruplar arasında	42,7311	2	21,36555	53,873	**0,000***
	Gruplar içinde	250,248	631	0,396589		
	Toplam	292,979	633			
2.faktör	Gruplar arasında	16,0048	2	8,002377	13,298	**0,000***
	Gruplar içinde	379,713	631	0,601763		
	Toplam	395,717	633			
3.faktör	Gruplar arasında	2,91386	2	1,456928	1,315	0,269
	Gruplar içinde	698,851	631	1,107529		
	Toplam	701,765	633			
4.faktör	Gruplar arasında	9,19731	2	4,598657	3,834	**0,022***
	Gruplar içinde	756,91	631	1,19954		
	Toplam	766,107	633			
5.faktör	Gruplar arasında	52,12	2	26,06001	34,744	**0,000***
	Gruplar içinde	473,282	631	0,750051		
	Toplam	525,402	633			
6.faktör	Gruplar arasında	1,86132	2	0,93066	1,229	0,293
	Gruplar içinde	477,915	631	0,757394		
	Toplam	479,777	633			

Tablodaki bulgular incelendiğinde faktörlerin grupların puan ortalamalarının arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri 0,05 düzeyinde 1., 2., 4. ve 5. faktörlerde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Faktörlerde grupların puan ortalamaları arasında ortaya çıkan bu farkın kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır.

Tablo-93: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) d39kategori	(J) d39kategori	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
1.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,34105	**0,000**
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,68903	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,34797	**0,000**
2.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,0591	0,827
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,35838	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,29928	**0,000**
5.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,31081	0,015
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,73824	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,42743	**0,000**

1.faktör, 2.faktör, ve 5.faktör boyutunda anlam farklılığı iş tatmini tablosundaki 39. soruya tüm katılıyorum ifadeleri içerenlerle katılmıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyenler arasındadır. İş yerinde yaptığı işin kendisini gerçekleştirebilmesine izin verdiği için memnun olanlarda iş kaynaklı belirsizlik kesinlikle memnun olmayanlara göre daha az görülmektedir. İş yerinde yeteneklerinin, bilgisinin gösterilmesine izin verilen ve buna bağlı olarak memnun olan çalışanlarda iş değişikliği riski alması ise daha düşük olduğu görülmektedir. Son olarak yine memnun olanların sosyo-ekonomiden kaynaklı olumsuz değişimlerden etkilenmeyecekleri iyi çalıştıkları sürece işlerine odaklanabilecekleri görülmektedir.

Tablo-94: Sosyal Belirsizlik Ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

D:40.yönetici/ustabaşı/şeflerin çalışanları idare biçiminden memnunum.		N	x	Std. Sapma
1.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	122	3,842531	0,923875
	kısmen katılıyorum	134	4,111472	0,571633
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	378	4,405777	0,564276
2.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	122	3,534451	0,869503
	kısmen katılıyorum	134	3,760073	0,797551
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	378	3,935379	0,739145
	Total	634	3,821177	0,792449
3.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	122	3,08297	1,101909
	kısmen katılıyorum	134	3,045795	1,008608
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	378	3,072152	1,050108
	Total	634	3,068663	1,050123
4.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	122	2,430328	1,04531
	kısmen katılıyorum	134	2,314677	1,143004
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	378	2,319665	1,094842
	Total	634	2,339905	1,095093
5.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	122	3,131065	0,928358
	kısmen katılıyorum	134	3,25041	0,859343
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	378	3,607618	0,885807
	Total	634	3,440417	0,911048
6.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	122	3,500459	0,947106
	kısmen katılıyorum	134	3,467107	0,819801
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	378	3,448676	0,860663
	Total	634	3,462536	0,86847

Tablo-95: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin F Testi (ANOVA) Sonuçları

		KO	Sd	KS	F	p
1.faktör	Gruplar arasında	31,8609	2	15,93044	**37,680**	**0,000**
	Gruplar içinde	266,778	631	0,422786		
	Toplam	298,639	633			
2.faktör	Gruplar arasında	15,4601	2	7,730049	12,767	**0,000**
	Gruplar içinde	382,048	631	0,605465		
	Toplam	397,508	633			
3.faktör	Gruplar arasında	0,09965	2	0,049823	0,045	0,956
	Gruplar içinde	697,946	631	1,106095		
	Toplam	698,046	633			
4.faktör	Gruplar arasında	1,23765	2	0,618824	0,515	0,598
	Gruplar içinde	757,874	631	1,201068		
	Toplam	759,112	633			
5.faktör	Gruplar arasında	27,0804	2	13,54019	17,146	**0,000**
	Gruplar içinde	498,315	631	0,789723		
	Toplam	525,395	633			
6.faktör	Gruplar arasında	0,25086	2	0,125431	0,166	0,847
	Gruplar içinde	477,183	631	0,756233		
	Toplam	477,434	633			

Tablodaki bulgular incelendiğinde faktörlerin grupların puan ortalamalarının arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değeri 0,05 düzeyinde 1., 2., ve 5. faktörlerde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Faktörlerde grupların puan ortalamaları arasında ortaya çıkan bu farkın kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır.

Tablo-96: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Farklılaşmasına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) d40kategori	(J) d40kategori	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
1.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,269	**0,003**
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,563	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,294	**0,000**
2.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,227	0,055
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,402	**0,000**
	Kısmen katılıyorum	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,176	0,067
5.faktör	atılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,119	,531
		atılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,477	**,000**
	Kısmen katılıyorum	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	-0,357	**,000**

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

TUKEY testi sonuçları incelendiğinde iş kaynaklı belirsizlikleri içeren 1.faktör boyutunda ortaya çıkan fark katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum diyenlerle kısmen katılıyorum ve katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenler arasındadır. Bu fark kısmen katılıyorum ve katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenlerin lehinedir. Yani üstlerinin çalışanları idare biçiminden memnun olanlarda iş kaynaklı belirsizlik daha az hissedilmektedir. İşletme içinde herkesin rolünü, zamanını belirleyen ve bunlar üstünde kontrol/denetim sağlayan yöneticiler iş yerinde herhangi bir belirsizliğe, açıklığa yer verdirmemektedir. Buna bağlı olarak çalışanlar sınırları belli olan bir işleyişle çalışmaktadırlar.

2.faktör boyutunda ortaya çıkan fark ise katılmıyorum/ kesinlikle katılmıyorum diyenlerle katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenler arasındadır. 2.faktör boyutunda iş hayatında risk almaya dair olumsuz ifadeler üstlerinin idare biçiminden memnun olduğuna katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenlerin lehinedir. Yani

memnun olanlarda iş değiştirmenin risk olduğu, devamlı iş değiştirenlerin piyasada iyi karşılanmayacağını, borçluyken iş değiştirmeyi düşünmediğini, işsiz kalma riskine karşı bankadan kredi çekmeye yanaşmayacağını söylemektedir.

5.faktör boyutunda ise sosyo- ekonomik değişimlerden etkilenmede üstlerinin idaresinden memnun olma farkı katılmıyorum/ kesinlikle katılmıyorum diyenlerle katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenler arasında olup katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenlerde bu etkilenme daha azdır. Yani üstlerinin idaresinden memnun olanlarda siyasi gerginliklerin, ekonomik koşulların, çalışma ortamındaki belirsizliklerin çalışmalarını etkilemeyeceğini, işlerine odaklanabileceklerini söylemektedirler.

Tablo-97: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

D41: insanlar çoğunlukla iş beğenmediği işsiz kalıyor.

		N	X	Std. Sapma
1.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	90	3,854188	0,966426
	kısmen katılıyorum	116	4,100844	0,781616
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	431	4,354998	0,539254
	Total 637		4,237957	0,68653
2.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	90	3,472179	0,923789
	kısmen katılıyorum	116	3,560104	0,828511
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	431	3,968323	0,710259
	Total	637	3,823886	0,793059
3.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	90	2,994993	1,118058
	kısmen katılıyorum	116	2,825273	1,039994
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	431	3,151395	1,030388
	Total	637	3,069909	1,050963
4.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	90	2,496296	1,097602
	kısmen katılıyorum	116	2,465517	1,098861
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	431	2,273395	1,097309
	Total	637	2,339874	1,100156
5.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	90	3,03852	0,943567

	kısmen katılıyorum	116	3,193429	0,82926
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	431	3,595483	0,887276
	Total	637	3,443576	0,911848
6.faktör	katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	90	3,329876	0,885525
	kısmen katılıyorum	116	3,448758	0,907378
	katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	431	3,490979	0,85947
	Total	637	3,460529	0,872412

Araştırmada tabloya bakıldığında işsizlik değil iş beğenmeme vardır sorusuna 637 katılımcıdan 90 kişinin katıldığı, 116 kişinin kısmen katıldığı, 431 kişinin ise katılmadığı görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında büyük oranda katılımcıların iş beğenmemenin olduğu görüşüne katıldığı görülmektedir.

Tablo-98: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin F Testi (ANOVA) Sonuçları

		KO	Sd	KS	F	p
1.faktör	Gruplar Arasında	21,34	2	10,66998	24,297	**0,000**
	Gruplar İçinde	278,422	634	0,439152		
	Total	299,762	636			
2.faktör	Gruplar Arasında	28,1957	2	14,09787	24,039	**0,000**
	Gruplar İçinde	371,812	634	0,586454		
	Total	400,008	636			
3.faktör	Gruplar Arasında	10,3091	2	5,15457	4,721	**0,009**
	Gruplar İçinde	692,168	634	1,091747		
	Total	702,477	636			
4.faktör	Gruplar Arasında	5,93809	2	2,969045	2,464	0,086
	Gruplar İçinde	763,84	634	1,204795		
	Total	769,778	636			
5.faktör	Gruplar Arasında	31,9705	2	15,98527	20,398	**0,000**
	Gruplar İçinde	496,842	634	0,783662		
	Total	528,812	636			
6.faktör	Gruplar Arasında	1,95202	2	0,97601	1,284	0,278
	Gruplar İçinde	482,11	634	0,760425		
	Total	484,062	636			

"İnsanlar çoğunlukla iş beğenmediği için işsiz kalıyor" ifadesinde kısmen katılıyorum ifadesini daha çok söylemişlerdir. Bu ifade Türkiye'de tartışmalara ve araştırmalara konu olmuş bir ifadedir. Türkiye'de işverenlerin devamlı personel ihtiyacı olduğunu ve bulamadığını söylemektedir. Bu durumu da Türkiye'de insanların iş beğenmediği sonucuna bağlamaktadırlar. Fakat bu araştırmada çalışanlar işsizliğin sebebini iş beğenmemeye bağlamamışladır. 1., 2., 3., ve 5.faktörlerde anlamlılık çıkmıştır. Bu anlamlılığın nedenleri için TUKEY testi yapılmıştır.

Tablo-99: Sosyal Belirsizlik ve Riskin İş Tatmini Dağılımına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) d41kategori	(J) d41kategori	Ortalamalar Arası Fark (I-J)	p
1.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	-0,247	0,022
		katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**-0,501**	**0,000***
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,254**	**0,001***
2.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	0,089	0,691
		katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,501**	**0,000***
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,412**	**0,000***
3.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	0,146	0,587
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	0,182	0,297
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,329**	**0,009***
5.faktör	Katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılıyorum/	0,155	0,427
		Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,557**	**0,000***
	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum/kesinlikle katılıyorum	**0,402**	**0,000***

*. Themeandifference is significant at the 0.05 level.

TUKEY testi sonuçları incelendiğinde iş kaynaklı belirsizlikleri içeren 1.faktör boyutunda ortaya çıkan fark katılmıyorum/ kesinlikle Katılmıyorum diyenlerle katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenler arasında olup katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenlerin lehinedir. Yani işsizliği iş beğenmemeye bağlayanlarda iş kaynaklı belirsizlik ile ilgili ifadelere olumlu cevaplar vermişlerdir. Bu kişiler iş kaynaklı belirsizlik yaşamamaktadır.1., 2., 3. ve 5. Faktörlerde ise fark kısmen katılıyorum diyenlerle katılıyorum/kesinlikle katılıyorum diyenler arasında olup bu faktörler kısmen katılıyorum diyenlerin lehinedir.

Tablo-100: Çalışma Hayatı ile İlgili Genel Sorular

E. Aşağıdaki soruları evet, hayır, kısmen olarak cevaplandırınız.		**Evet**		**Hayır**		**Kısmen**	
		S	**%**	**S**	**%**	**S**	**%**
44.	İşe girerken size söylenen görev dışında başka şeylerde yapıyor musunuz?	236	37	258	40,5	143	22,4
45.	Çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik çalışmalar desteklenmeli midir?	376	59	142	22,3	119	18,7
46.	İşinizi başkasına öğretmek ister misiniz?	534	83,6	57	8,9	48	7,5
47.	Gelecekte kendi işinizi kurmak isteme gibi bir planınız var mı?	297	46,8	213	33,5	125	19,7
48.	İş yerinde sorunlarınızı dile getirdiğinizde dikkate alınıyor mu?	334	52,8	115	18,2	184	29,1
49.	İş arkadaşlarınızla mesleğiniz hakkında konuşuyor musunuz?	436	68,3	86	13,5	116	18,2
50.	İşinizden ayrılmayı düşündüğünüz oldu mu?	191	30,1	302	47,6	142	22,4
51.	İşsiz kaldığınızda işsizlik maaşına güvenebilir misiniz?	67	10,5	456	71,6	114	17,9

Çalışma hayatı ile ilgili genel sorular niteliğinde olan tablodaki bazı sorular kısmen ölçek sorularının teyidi şeklinde görünüyor olsa da tekrar farklı şekilde sorulmak istenmiştir. Bu sefer evet, hayır, kısmen cevapları istenmiştir. Rol belirsizliği, gelecek planları, iş yerinde sorunlar, işten ayrılma isteğinin olup olmadığı konularını içeren sorular çalışma hayatının en kritik konularıdır. İşe girerken iş tanımlarının olup olması rol belirsizliğini belirler. Örneklemi göz önüne aldığımızda, Konya'da aile şirketlerinin fazla olması, akraba, arkadaş ilişkileriyle çalışan bulunması iş yerinin işleyişini belirlemektedir. Bu unsurların olduğu iş

yerlerinde çalışanlar kendi rolü dışında da gün içinde firmanın, fabrikanın pek çok işine dâhil olmaktadır. Hatta bu durum pek çok çalışan için sahiplenme güdüsünü artırmaktadır. Tabloda görüldüğü gibi kendi yapacağı görevi dışında başka şeylerde yapanlar 236 kişi ile %37 bunu doğrulamaktadır. Fakat büyük ve orta ölçekli kurumsallaşma yolunda giden firmalarla görüşme yatığımız göz önüne alındığında çalışanların %40,5'i hayır cevabını, %22,4'ü ise kısmen cevabını vermiştir.

Dünyada çalışma süreleri incelendiğinde Türkiye'de çalışma saati dünya ortalamasını geçmektedir. Dünya da ve Türkiye'de pek çok örgüt çalışmalar yaparak, yasal süreye uyulmadığını gösteren veriler ortaya koymakta, mevcut sürenin de kısaltılmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Çalışanların %59'u çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik çalışmaları desteklediğini söylemiştir. % 22,3'ü ise hayır cevabını vermektedir.

İşinizi başkasına öğretmek ister misiniz sorusuna ise % 83,6'sı evet cevabını vermiştir. Türkiye'de işverenler aradıkları personelde özellikler nitelikli, işi bilen olmasıdır. Türkiye'de de en çok ihtiyaç kategorisinde usta yani ara elaman bulunmaktadır. Bunun içinde işin öğretilmesi yani usta-çırak ya da işi yerinde görerek öğretilmesi gerektiği söylenmektedir. Çalışanların işi başkasına öğretmesi çalışma hayatında devamlılığın, sürdürülebilirliğin olması hem püriten etik dediğimiz şeyin çalışma hayatında etkisi olduğu hem de çalışanların toplumsal bir özverinin göstergesidir. Araştırma sırasında özellikle CNC operatörlerine işlerini nasıl öğrendiklerini sorduğumuzda ustalarından ya da iş yerinde bilenlerin gösterdiğini ve yaparak zaman içinde öğrendiklerini söylemişlerdir. Bu kişilerin de başkasına öğretme isteği bulunduğu tabloda görülmektedir.

Gelecekte çalışanların kendi işini kurma planı, çalışanların iş hayatında gelecek yönelimlerine ve girişimcilik kültürüne işaret etmektedir. %46,8 ile çalışanların büyük kısmı kendi işini kurma planı varken %33,5'inin böyle bir fikri yoktur.

Çalışma hayatında pek çok sorun yaşanırken bunların dile getirildiğinde dikkate alınıp alınmadığı, çözümlenip çözümlenmediği önemli bir boyuttur. Tabloya bakıldığında çalışanların %,52,8'sinin sorunlarının dikkate alınırken, %18,2'sinin

dikkate alınmadığı %29,1'i kısmen dikkate alındığı görülmektedir. Bu da iş tatmini, iş sürekliliği açısından belirleyici bir faktördür.

Çalışanların iş arkadaşlarıyla meslekleri, işi hakkında konuşmaları onların bütün çalışma hayatlarında dayanışma ve örgütlenmeleri açısından önemlidir. Tabloya bakıldığında % 68,3'ü arkadaşlarıyla meslekleri, işi hakkında konuştukları görülürken %18,2'si kısmen konuştukları, %13,5'inin konuşmadıkları görülmektedir.

İş yerinde alınan ücretin az olması, zamanında verilmemesi, iş işleyişinin kötü olması, işin ağır ve çalışma saatlerinin uzun olup hafta sonuna kayması gibi pek çok problemin, çalışanı işten ayrılma düşüncesine ittiğini görmekteyiz. Tabloya bakıldığında % 30,1'i evet düşündüm derken, %47,6'sı düşünmediğini, %22,4'ü ise kısmen düşündüğünü söylemiştir.

İşsiz kaldığınızda işsizlik maaşına güvenebilir misiniz sorusuna %71,6'sı hayır cevabını verirken, %10,5'i evet %17,9'u kısmen demiştir. Çalışanların büyük bir kısmı ne olursa olsun işsizlik maaşıyla olmayacağı, çalışma merkezli bir hayat sürdürebileceklerini söylemektedirler.

4.2. Nitel Görüşme Bulgularının Analizi

4.2.1. "Konyalı": Geleneğin Direnişi

Çalışmanın sahasının Konya sanayisi olması ve çalışanların ve işverenlerin büyük bir kısmının Konya şehrinden olması Konyalı kimliğine de bakmamızı gerektirmiştir.

2005 yılında Türkiye'nin bütün şehirlerinde yapılan Kent Araştırmaları Sosyal Doku Projesi'nin Konya basamağını teşkil eden "Türkiye'de Konya İmajı" araştırması bize Konya hakkında izlenimleri göstermektedir. Konya'nın elitlerin konsensüs sağladığı, burjuvazi sınıfının olduğu dolayısıyla Konya'nın iş adamları ve sanayicilerinin tarihi rollerini oynamaya hazır olduğunu söyleyen araştırma Mevlana'nın küresel dünyaya açılmada popüler kültüre elitist bir yaklaşımla verilebilecek bir cevap olduğunu, kentin yeni burjuvazisinin kültürel sermayeye

entegre olması gerektiğini, görsel unsurlarla tasavvufun dinamizme edilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Meriç vd.,2005: 24-25).

1980 sonrası muhafazakârlık meselesinde de Konya, araştırma sahası olarak önemli veri sağlayan bir kent olmuştur. Sosyal bilimler dünyasında pozitivizm ve işlevselcilik arada kalmışlığına bir alternatif olarak hermenötik yaklaşımın Türkiye'ye de girmesiyle muhafazakâr olmak ve muhafazakârlık düşüncesinin kendisi üzerine pek çok şey yazılmıştır. "Bu noktada muhafazakarlığa da iade-i itibar edilerek, gerici diye bir insan türünün mevcut olmadığı; sadece değişime sorgusuz sualsiz itaat edenlerle değişimin doğasını sorgulayanlar, değişimin her şeyi kaybetmesine izin vermeyerek, değişimi süreklilik içinde bir değişime dönüştürmek isteyenler biçiminde bir ayrımın olduğu kabul edildi" (Meriç vd., 2005: 18). Peki, Konya 1980 sonrası Türkiye'nin geçirdiği sosyo-ekonomik değişimden nasıl bir pay almıştır? Yapılan sosyal doku araştırmasında Konyalıların hazcı post-modernizmin bir sonucu olarak görülen "köksüzleştirici değişim"den pek etkilenmediklerini fakat değişimin hızından kaygılanan ve değişimin kaotikliğine karşı güven verici gördükleri geleneği bir nevi emniyet supabı olarak gören bir anlayışın mevcut olduğunu anlatmaktadır. Bu gelenek, değişimlerden bir gümrük kontrolü talep etmekte ve bu gümrükten geçenlerinde bir adaptasyon süreci yaşamasını istemektedir. Bu süreçle gelen değişime ise kapalı olmadıkları, ontolojik, toplumsal ve ekonomik bir güvenlik bariyeri oluşturdukları görülmektedir. Ontolojik güvenlik ölüm korkusunu din ile buluşturup çatışmayı yok ederken bilinç rahatlar. Toplumsal güvenlikte ise genç kuşaklar neslin devamında önemlidir ve bu nesil modernlik, post-modernlik ile dağılma tehlikesindedir. Bu dağılma tehlikesine karşı güvenlik dinsel hale ile kuşatılan "gelenekte" bulunmaktadır. Ekonomik güvenlik ise eski organik dayanışmanın yerini alan mekanik dayanışmanın getirdiği kapitalist ekonomi kültürüne çekilen bariyerdir. Toplumsal ilişkileri parçalayan kapitalist ekonomi toplumsal hayatın yeniden üretimini tehdit edicidir ve bunu da dinsellikle iç içe geçen gelenekle savuşturmak istemektedir. Tüm bu güvenlik arayışları din ile sağlandığı için dinsellikteki zayıflama çok büyük bir tehdittir. Muhafazakârlık burada öz savunmaya dönüşmektedir (Meriç, vd., 2005: 19). Dışarıdan Konya imajı "görünmez, değişime kapalı, tutucu hatta halk dilinde daha aşırı söylem olan yobaz

ifadeleri ile konumlandırılsa da yapılan araştırmada bu ifadenin en azından Türkiye'den her şehirden katılan kişilerin verdiği cevaplarla yanlışlanabilmektedir.

Geleneğin direnişini temsil eden ve modernlik imajına uymayan Konya'nın böyle konumlandırılmasının sebebi olarak öne sürülen argümanlardan bir tanesi; toplum mühendisleri tarafından üretilen kültür ile Anadolu kültürünün birbiriyle uyuşmamasıdır: "Toplum mühendislerinin ürettiği kültürün hazcı, mekanik zamanlı, değişimi fetişleştiren ve tüketici değerlere dayanan kültüre karşılık; Konya eksenli muhafazakâr Anadolu kültürü bireycilik yerine kollektiviteyi öne çıkaran, doğal ritimlerden bütünü ile kopmayan ve bir ölçüde topraktan kaynaklanan, hızlı değişim yerine dengelere dayanan bir değişim, hazcı değil de diğerkâm olan, geleneksel değerleri koruyan, cinsiyet rollerindeki ayrımları koruyan ve bu sayede toplumsalın yeniden üretimini güvenceye alan nesil emniyeti merkezli bir toplumsal anlayışı öne çıkarmaktadır. Ümit Meriç ve diğer araştırmacılara göre ise bu dışarıdan algılanan imaj hem dış dünya hem de Türkiye ölçeği ile birlikte düşünüldüğünde ise pek önem taşımıyor ve bu imaja aldırmıyor" (Meriç vd., 2005: 19-20).

Fakat bu araştırmanın yapıldığı 2005 yılından sonra hem Türkiye hem Konya sosyo-ekonomik olarak değişimleri nasıl yaşadığına ilişkin araştırmalara tekrar bakmak önemli olmalı. Araştırmada dışarıdan insanlara Konya şehrinin akıllara gelen özellikleri sıralamasında ilk sırada Mevlâna (%59) ikinci sırada ise din (%21) gelirken sanayi ise beşinci sırada (%11) gelmektedir. En büyük şehirlerden İstanbul, Ankara, Bursa, Antalya ilk sırada büyükşehir, kalabalık, iş imkânları, deniz, turizm, tatil, eğlence gibi özellikleri alırken Konya ise Mevlâna ve din olgularıyla öne çıkması ile modernizme uymayan, seküler olmayan dindar şehir imajını doğrulamaktadır.

Bütün bu betimlenen Konyalılık kimliği çalışma hayatını, iktisadi hayatın üretimini belirlemektedir. Bugün bu kimliğin, çalışma hayatlarında gösterdikleri tavır, davranış ve tutum değişmekte ve beklenilene uymamaktadır. Elbette Konya, sanayide önemli bir yol almıştır fakat hala bu araştırma göstermiştir ki Konya bir tarım şehridir ve çalışma yaşamlarının toprakla şekillenen bir kültürden geldiği kabul edilmelidir. İş sorumluluğu, iş değiştirme, ev ve dışarıdaki yaşamla iç içe olan

çalışma yaşamında risk alma, evliliğin, çocuk sahibi olmanın, teknolojik gelişmelerin, iş tatmininin, sigorta yaptırmanın muhafazakâr Konya kimliği ile arasında nasıl bir ilişki ortaya çıkardığı sosyolojikleştirilerek bu araştırmada somutlaştırılmaya çalışılmaktadır.

4.3.Derinlemesine Görüşmelere Ait Bulgular

4.3.1. Alanın Nihai Aktörleri

Nitel görüşmeler işveren, sendika başkanları, sanayi odası başkanı Anadolu Kaplanları derneği Başkanı, iş davalarına bakan avukatla birlikte 12 kişiyle görüşme yapılmıştır. Sosyal belirsizliklerin ve risklerin çalışma hayatıyla olan ilişkisinde firmaların, kurumların ve örgütlerin başındaki aktörlerin neler yaşadığı, piyasada ne kadar aktif eylemliliklere ve sınırlılıklara sahip oldukları öğrenilmeye çalışılmıştı. Sosyal, ekonomik, siyasal yapının onları nasıl bir patron, başkan, şahit olmaya zorladığı, ne kadar inisiyatif alabildiği, iş hayatıyla, işçilerle olan ilişkinin nasıl bir süreç seyrettiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Türkiye'nin, Konya'nın sosyo-ekonomik yapısının, durumunun onlar için ne anlam ifade ettiği aynı zamanda onların bu yapı durum tarafından nasıl şekillendiği irdelenmektedir. Şu an kurumlarda aktif olan, konjonktürel açıdan da Türkiye'de öne çıkan Hak-iş sendikasının sanayi ile olan ilişkisinin neden mesafeli olduğu burada önemlidir. Disk sendikasının ise buradaki tavrının ne olduğu hem Türkiye'nin hem Konya'nın temsilcisi olarak yaşananları ve mevcut durumu nasıl yorumladığı ve ne kadar eylemliliklere girebildiği merak edilen sorulardandır.

4.4. Gerçek ve Sosyal Yapılaşmış Belirsizlikler Ve Riskler

4.4.1. Konya Sanayi Piyasasının Kritiği

Konya sanayisinde işveren ve örgüt temsilcilerinin piyasanın kritiği ile ilgili nitel verilere yer vermeden önce nicel araştırmamızda Konya sanayisinde çalışanların çalıştıkları kurumla ilgili bazı görüşleri burada aktarılacaktır. Araştırmada 638 katılımcı çalışana, çalıştığınız kurumun (fabrika, iş yeri) kurumsal yapısını nasıl buluyorsunuz sorusuna verdikleri cevaplara bakıldığında %48,7'si orta, %41,8'i çok iyi, %9,4'ü zayıf bulmuştur. 633 kişiye bundan önceki iş yerleri ile kıyas yapması istenildiğinde, katılımcıların önceki iş yerlerindeki statü durumlarının bu işe

kıyasla %36,3'ü daha iyi %23,9'u aynı %16,4'ü ise daha kötü cevabını vermiştir. %23,4'ü ise ilk işi olduğunu söylemiştir.

620 katılımcı bir sorununuz olduğunda önce kimle konuşursunuz sorusuna ise %30,5'i müdür, %29,4'ü ustabaşı, %15,6'sı şef, %11,9'u yönetici cevabını vermiştir. Kural ihlali yaptığınızda herhangi bir yaptırımla karşılaşıyor musunuz sorusuna ise %92,9'u uyarı demiştir. %2,4'ü ise departman değişimi ve maaş kesme derken %5'i işten atılma, %1,9'u ise ücretten kesme demiştir. İşe girdiğinizde herhangi bir oryantasyona tabi tutuldunuz mu sorusuna ise 623 kişiden %50,6'sı evet %49,4'ü ise hayır demiştir. İş yerinizde yükselmeyi istiyor musunuz sorusuna ise 624 katılımcının %64,1'i evet cevabını verirken %35,9'u hayır cevabını vermiştir. İş yeriniz statü olarak yükselmeyi sağlıyor mu sorusuna ise 624 katılımcıdan %64,1'i evet %35,9'u ise hayır cevabını vermiştir.

Çalışanların işyerlerinin kurumsallığını zayıf bulduğu, önceki işyerlerinde statü durumlarının yani aslında çalışma durumlarının daha iyi olduğu görülmektedir.

İlk olarak meseleyi kapsamlı anlamak için Konya sanayisini kritik etmek için Konya Sanayi Odası Başkanı ile görüşülmüştür. Konya'nın kırla olan ilişkisinin sanayiye, çalışma kültürüne nasıl yansıdığı, gelişmesinde bir engel mi olduğu bütün görüşmelerde temel soru olmuştur. Burada yine bu yapısal durumu irdeleyerek başlamaktayız. Konya kırla olan bağlantısını hala devam ettiriyor mu? Bu sanayileşmeye nasıl yansıyor?

> "Eskiden kırla olan bağlantı daha yoğundu. Küçük işletmelerde hala buna rastlanıyor. Sanayi toplumuna geçiş süreci yaşıyoruz. Diğer ülkelere göre de Türkiye hala geride. Sanayileşmiş ülkelerde bazı fabrikaları gezdim. Gezerken şunu gözlemledim: biz gezerken fabrikaları çalışanlar kafalarını kaldırıp bize bakmadılar. İşlerine iyi konsantre olmuşlar. Bizde çay, yemek molası var. Servis, çay yemek dünyada gelişmiş ülkelerde bunlar yok. Biz hem az çalışıyoruz hem verimsiz."[16]

16 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası Başkanı Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.

Mülakatta dikkat çeken mola, yemek gibi araların verilmemesi durumu çalışma saatlerini akla getirmektedir. Gelişmiş ülkelerin çalışma saatlerinin ortalaması Türkiye'ye göre düşüktür. Fakat bu araştırma da çalışma saatlerinin yüksek çıktığı dikkat çekmektedir. Diğer yandan dünyada çalışma saatlerinin ortalamasında Türkiye'nin yüksek olduğu bilinmektedir. Burada Konya'nın hala emek yoğun çalışması, makineleşmenin, robotların çok az olması etkili olmaktadır. Ayrıca firmaların enformel olması, kurumsallaşmanın olmaması etkili olmaktadır.

Sanayi piyasasında temel problemlerden biri sadece Konya sanayisi için değil Türkiye sanayisi için gizli maaş verme durumudur. İşverenler işçinin maaşını asgari verip sigortasını düşük dereceli yatırıp üzerine elden ücret vermektedir. Bu durum içinse oda başkanı gizli maaş vermenin son dönemlerde düştüğünü, uluslararası çalışanların kayıt dışılıktan çıkmak zorunda kaldığını söylemektedir. Konya sanayisini bir firma müdürü ise şöyle anlatmaktadır:

> "Sanayi Konya'da önemlidir. CNC makine parkı 1. sıradadır. Yedek parça Konya'da yapılır. Kayseri, Antep'e göre iyiyiz. Ama marka olarak çıkamamıştır. Orta-küçük ölçekli 50 sanayi kümeleşmesi var. Tekstil, ayakkabı iyidir. Belli aileler ticarette öndedir. Hep aile temelli şirketler vardır. Müteşebbis bir ruha sahiptir. Fakat Konya'dan başka yere eğitime giden kişiler geri dönmezler. İlk 500 firmada yer alan kişiler Konya'da çalışmaz. Borusan standardını tutturan firma Konya'da yoktur. Borusan grubu iki dil bilen çalışan ister. Borusan iki yıl eğitir. Amerika'dan esinlenmiştir. Mesela bu yerlerde patron öldü tatbikatı yapılır. (Bu tatbikat belirsizliği ve kargaşayı önlemede bir stratejidir.) Borusan'da 62 yaşına geleni emekli ederler. Almanların iş etiğinin Konya'ya yansıması mümkün değildir. Saat zamanlaması gevşektir. Hizmet içi eğitimlerle de olmuyor. Tarım kuşağı ve hayvancılıktan geldiği için minneti yoktur. Burada sıkıştırıverince hemen çıkıp

> gidiverir. Müteşebbis ruha bakıldığında Türkiye'de 7. sıradayız. Konya'yı Güney Kore gibi değerlendirebiliriz."[17]

Uluslararası firmalarla kıyas yapıldığında Konya sanayisinin genel özeti olumsuz olarak öne çıkmaktadır. Burada formellik ve uzmanlık çok öne çıkmaktadır. Konya sanayisi için bu durum çok az sayıda firmada görülür. Burada risk toplumunun bileşenlerinden olan bilgi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzman-vasıfsızlık tartışması risk araştırmalarında öne çıkan bir tartışma olmuş, rasyonelleşme, hesaplama risk alma eyleminde belirleyen olmuştur. Firmaların çalışanlarıyla birlikte risk bilinci taşıması hem bilgiyi gerekli kılmakta hem de firmaların kurumsallaşmasında etkili olmaktadır.

Makine alanında üretim yapan başka bir firma müdürü Konya'nın çalışma politikasında yaşadığı durumu şöyle özetliyor:

> "Meslek liseleriyle çalışıyorum. 11 tane öğrencim var. Siyasetin dokunduğu yerler problem. 4+4+4 eğitim bizi yok etti. Eskiden 30 çırak vardı. Şimdi 4-5 tane.3308 çıraklık kanunu bitecek ve bizi etkiledi. Bu konuda Yakup Canpolat'la konuştum. Liseler İmam hatip ve Anadolu oldu. Konya'da teknik öğrenci geçen sene 2000 idi. Bu sene daha az öğrenci var. Orta kademe yerlerden bulacağımız elemanları bulamıyoruz." [18]

Burada Konya sanayisinin kalifiye eleman sorununa dokunulmaktadır. Firmaların temel sorunu kalifiye eleman sorunudur. Burada eğitim sisteminin olumsuz rolü de işveren tarafından bir sorun olarak açıkça teşhir edilmektedir. Aynı firma temsilcisi ise kendi iş yeri uygulamasını şöyle anlatıyor:

> "98 ülkeye ihracat var. Türkiye'de 1. Sıradayız. Kriz bizim için yok. Teşvik sağlıyoruz. 100 tane eleman var. Bunların ücretini devlet ödüyor. Biz de biraz veriyoruz. 35 kişilik kadın grubu istihdam ettik. Kalite-kontrol ve montaj hatlarında. Verdiğimiz maaş ortalaması

[17] 07.12.2018 tarihinde Konya Saydam Ticaret müdürü Nusret Ulusoy ile yapılan mülakat.
[18] 05.10.2018 tarihinde Vaden/ Yıldız Pul Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti temsilcisi ile yapılan mülakat.

> 2500-2600.Firmamızda yaklaşık 400 çalışan var. 100 kişi sabittir. Geriye kalan günlük işe giriş-çıkış yapıyor. Hızlı bir sirkülasyon var. Genel olarak Konya sanayisinin %50'si kredilerle ayakta. Kriz zamanı kredi çekemezsin. Bankalar risk görürse vermez. Bu da firmanın çöküşüne doğru giden bir süreci getiriyor."[19]

Konya piyasasında iş süreksizliği bu işyeri özelinde değil birçok firma için önemli bir problemdir. Ayrıca ücret düşüklüğü burada da dikkat çekmektedir. Sanayileşmede geri kalmanın nedenleri arasında eğitim de önemli bir nedendir. Nitekim sanayiciler bunu kalifiye eleman noktasında dile getirmektedir. Konya Sanayi Odası Başkanı bu konuda şunları söylemiştir:

> "Meslek liseleri katsayı probleminden dolayı kırılma yaşadı. Ve niteliksiz kişiler bu liselere verildi. 28 Şubat'ta yaşananlar İmam Hatip sürecini getirdi. Belki bu ekonomik kriz mesleki teknik liseye doğru yönünü çevirmesini sağlar."[20]

Türkiye'nin geçmişte yaşadığı siyasi krizlerin kötü sonuçları bugünün sanayileşme probleminde önemli yer tutmaktadır. Sanayi sektörüne genç nüfusun entegre edilerek üretime katılması gerekmektedir.

4.4.2. Konya Sanayisinde Çalışan Profili: Çalışana Dışarıdan Bakışlar

Çalışanların kendilerini piyasada ve çalışma mekânlarında, ilişkilerinde nasıl savunduklarına dair araştırmada bireyciliğin mi yoksa kollektifliğin mi tezahürleri olduğu önemli olmaktadır. İş bulma şeklinin akraba, arkadaş bağlamında ilk sırada yer alması dayanışmaya olan yakınlığı göstermektedir. Fakat iş yerinizdeki çıkarlarınızı nasıl korursunuz sorusuna ise 615 katılımcıdan %43,7'si kendi başının çaresine baktığını, %27,6'sı kendisiyle aynı çıkarlara sahip insanlarla beraber hareket ederek, %20,3'ü gerekli insanlarla aralarını iyi tutarak, % 8,3'ü sendika, iş örgütleri, derneklere üye olarak koruduğunu söylemiştir. Görülüyor ki burada Konya şehrinin kolektif yapısı iş bulma noktasında işleyebilirken iş yerinde çalışma sırasında olan iş

[19] 05.10.2018 tarihinde Vaden/ Yıldız Pul Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti temsilcisi ile yapılan mülakat.
[20] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.

ilişkilerinde kolektif yapı işlememektedir. Modernliğin sonuçlarından olan bireyciliğin tüm kültürlerde dayanışmaya olan vurgu da artmıştır. Özellikle çalışma hayatında bu dayanışma söylemi öne çıkmaktadır.“Castel’in dayanışmaya yaptığı vurgu Durkheim’ın toplum merkezli sosyolojisi de bu bireyciliğe karşı bir duruştur. İşsizliğe, anlam kaybına ve “toplumsal”ın kaybına çareyi sosyal devletin ve dayanışmanın yeniden icadının derdindedir, kâr amaçlı olmayan sosyal çalışmanın ücretli hale getirilmesine, Ulrich Beck benzer bir tasarımı “yurttaş çalışması/emeği” kavramıyla arar.” (Bora & Erdoğan, 2011: 34). Diğer yandan sosyal bir ilişki olarak çalışma deneyimini farklılaştıran en önemli unsur kültürler olmaktadır. Literatürde de değindiğimiz gibi “Amerika Birleşik Devletler ve Britanya’da bireyciliğin yüksek olduğunu, Yunanistan ve Portekiz’de ise belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ve kültürel çalışma eğilimleriyle karşılaştırıldığı görülmüştü. Örneğin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkelerde çalışma daha fazla hiyerarşiktir, bireysel ülkelerde bireysel ödüllendirmeler daha önemlidir ve kolektif ülkelerde ise işçi sendikaları daha güçlüdür” (Budd, 2016: 227-8). Görülüyor ki belirsizlik ve risklerin görüldüğü yerlerin toplumsal yapısı önemli bir faktördür. Konya sanayisi çalışma hayatında da güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma yüksek olup çalışma hayatının girişinde kolektiflik yüksekken çalışma hayatının devamında bireysellik öne çıkabilmektedir.

Aynı konuları işverenlere, sendikacılara, diğer örgütlü yapıların temsilcilerine sorularak bu kez işçi dışındaki konunun aktörleriyle Konya sanayisinde çalışma hayatı bütüncül bir şekilde çözümlenmeye çalışıldı. Verilen cevaplarda Konya’da kırsallığın eskisi gibi olmasa da hala etkili olduğuna ve bu kırsal toplumsallaşmadan geçen çalışanlara dair ortak bir görüş var. Konya sanayisinde oto boya, çelik boru alanlarında üretim yapan, 75 çalışanı olan, kuruluşu 1918’e dayanan bir aile şirketi müdürü şunları söylemektedir:

> *“Konya sanayisinde eleman çalıştırmak problemlidir. Tarlada çalışanlar kışın dönüyor. Maaş düşüktür. Kışın fabrika yazın toprak ...aile ve tarıma güveniyorlar. İş süreksizliğinin sebeplerinden.*

Evlenirken işi olsun diye dükkân açıyor ailesi. Ama yine de 20-25 senedir çalışanlarımız var."[21]

İşçi çalıştırma kültürünün oluşmasında işverenin de profiline bağlı olduğu, çalışanın profilinin değiştirilmesinde işverenin de etkili olduğu görüşü de mevcuttur. Bu konuda çimento fabrikası müdürü aynı zamanda Anadolu Aslanları Derneği başkanı A. U. ise bu konuda şöyle söylüyor:

"İstanbul sanayisi ile Konya sanayisi farklı. Bugün çok az kişi tarlaya gidiyor. Şehirli şehirli, köylü köylü olmaya başladı. Siz kimseniz çalışanınız odur. Binada çalışan beyaz yakalıların hepsine yüksek lisans yapma zorunluluğu getirdik. Ben doktora öğrencisiyim. Yarın da çalışanlarımı doktoraya yönlendireceğim. Eğitim saatine de girmek zorundalar. Mavi yakalılara da eğitim veriliyor. Mesela zaman yönetimi eğitimi veriyoruz."[22]

Başka bir firma müdürü A. B. ise sanayi çalışanının durumunu etkileyen harici etkenler biri olan firma alternatifinin çok olması ile ilişkilendirmektedir:

"Konya'da işsizlik düşük alternatif çok. Ara eleman yok. Meslek lisesi sebebiyle ara elemanın yapacağını mühendis yapmış oluyor. Mühendis yaptığı için mutsuz çalışan oluyor bu sefer. Alternatif hemen bulunabiliyor. Çalışan izin almadan 5-10 gün izin kullanıyor. Haber vermiyor. Sert tavır sergilediğimizde de işi bırakabiliyor. Alternatif iş bulma oranı yüksek. İşçi bulmak zor ama işçinin firma bulması kolay. Asgari ücret düşük ve yaşam seviyesi yeterli olmadığı için işçi her yerde aynı maaşı alıyor. Bu sebeple işçi hemen bırakabiliyor."[23]

[21] 07.12.2018 tarihinde Konya Saydam Ticaret müdürü Nusret Ulusoy ile yapılan mülakat.

[22] 13.12.2018 tarihinde Konya Çimento-Hazır Beton A.Ş Müdürü, Anadolu Aslanları Derneği Konya başkanı Ali Umur ile yapılan mülakat.

[23] 20.08.2018 tarihinde Bürotime firma müdürü ile yapılan mülakat.

Seçim alanlarının genişlemesi ve ücret düşüklüğü hem işçi hem işveren için risk olmaktadır. Alternatif firmanın olması, özellikle devletin destekleriyle, teknolojinin ve bilimin ilerlemesiyle iş kurma, işletme açma, girişimci olma iş hayatında pek çok riski göze almayı sağlamıştır. Burada risk, olumlu anlamda bir tehlike görüşünü akla getirmektedir. Özellikle iş hayatında bu çok fazla öne çıkmaktadır. Dolayısıyla işverenlerin risk alarak işletme açması, iş kurması aynı zamanda işçinin, çalışanın da bu olumlu anlamda riskten payını alır veriş değiştirmeyi olumlu anlamda bir risk görebilmektedir.

DİSK temsilcisi ise bu konuda işveren tarafını haklı bulmaktadır:

> "İşverene katılıyorum: işsizsen bulduğun işe sabredeceksin. Devletin sosyal politikalarında yanlışlık var. İşveren tehlikeli işlerde özellikle sigorta yapmak istiyor. İşçi istemiyor. Belediyenin yardımlarından sağlık, kömür pek çok yardımdan faydalanıyor. 24 milyona devlet bakıyor. Bunların içinde gücü olana yardım etmesin. İşsizlik artacağı için işsizlik maaşını genişletecek gibi gözüküyorlar. Az çalışan artık utanmıyor. Aynı vardiyada biri çok çalışınca az çalışan utanmıyor. Asgari ücretten fazla veriyor büyük fabrikalar. İşveren yoğun çalıştığı saatlerde 1+2 veriyor. Ama işçi çalışmak istemiyor."[24]

Makine parçaları üreten bir firma yetkilisi ise işçilerin çalışma ahlakını ve genel olarak sanayinin durumunu şöyle anlatıyor:

> "%99 Müslüman olan bu ülke niye bu kadar problemli. İşçi bekliyor bekliyor, molada son dakika kala namaza başlıyor. Asıl problem dürüstlüktür. Japonya, İsveç'te din yok ama deli gibi çalışıyorlar. Konya'da toprak ucuz. Kuru maaşla eleman çalıştırılıyor. SGK'sı

[24] 29.08.2018 tarihinde DİSK Konya İl Temsilcisi Başkanı Mustafa Tamer ile yapılan mülakat.

> yok. İşçi telefonunu poşete sarmış. Soruyorum: meğer 3 aylık maaş parasını vermiş."[25]

İş saatlerine uyulmaması, temkinli bir çalışma düsturu geliştiremeyen çalışan profili pek çok işverenin ortak problemidir. Bu formel bir iş mekanizmasını engellemektedir. Görüşme yaptığımız firma ortaklarından 63 yaşında olan A. B. kendi zamanlarındaki iş ahlakı ile şimdiki iş ahlakının çok farklı olduğunu söylemektedir:

> "Bizim dönemimize göre iş ahlakı yok. Ben pazarlamacıydım ama diğer boş yerlere de baktım. Gerektiğinde paketleme yaptım, istasyona gidip mal yükledim. Şimdi böyle iş çekip çevirmeye gelemezler. Bu benim işim değil diyor. Eğitim sistemi de aile de çocuklara gerekli eğitimi vermiyor. Üniversiteler üretemez hale geldi."[26]

Görüşme yapılan işverenler, örgüt temsilcileri yaş olarak eski nesil çalışanlarıdır. Hepsi bu konuda kendi çalışma ahlaklarını şimdiki çalışma ahlakı ile çok farklı bulmaktadırlar. Bu görüşmelerden anlıyoruz ki yeni kuşak çalışan profili eski kuşak profilinden farklı bir kültürle donanıyor. Modern hayatın getirdiği yeni nesilde bireycilik, ayrıntı ve konformizm öne çıkmaktadır. Bütün bunlar emek piyasasını yeniden üretmekte ve risk teşkil etmektedir. Aynı görüşmecimiz, işçi işveren ilişkisinde işçinin ailesi, borçları ve iş hayatını düzenlemesinde zorluk yaşadığını ve kendilerinin de bazen müdahil olduklarını ise şöyle söylemektedir:

> "İşletme sahipleri sadece kara bakıyor. Ama sonuçta insan faktörü var. Evde sorun varsa işyerinde makine kullanımına yansıyor. Telefon, kredi kartı ile ilgili sorunlar var. İcra geliyor. Kişisel sınırlama yapılamıyor. Bu da başka sorunlara neden oluyor. 2000-3000 tl maaş alan işçiler son model telefon kullanıyor."[27]

---

[25] 05.10.2018 tarihinde Vaden/ Yıldız Pul Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti temsilcisi ile yapılan mülakat.
[26] 23.11.2018 tarihinde Koneks Firması İşletme Ortağı, Psikolog Ali Baltacı ile yapılan mülakat.
[27] 23.11.2018 tarihinde Koneks Firması İşletme Ortağı, Psikolog Ali Baltacı ile yapılan mülakat.

Hem mikro açıdan işçinin ailesinden makro açıdan Türkiye'nin eğitim kurumuna kadar sorunların iç içe geçtiği dolayısıyla çalışma yaşamının da sorunlu olduğu görülmektedir. Çalışan profili ya da işçi tipolojisi dediğimiz şey bütün bir toplumsal hayatın ürünüdür. Aile, eğitim, siyaset, ekonomi kurumları ile çalışma profili düzenlenir ve bu ilişki ağları içinde gelişir. Modernliğin ve küresel piyasanın hayatın bütün alanlarında yaptığı parçalama, yerinden sökme bireylerin bütünüyle hayatını değiştirmiş ve bunun en çok yansıması çalışma mekânlarında görülmektedir. Çalışan profilinin nasıl olması gerektiği konusunda ise şunları söylüyor:

> "Eleman alırken asgari düzeyde şartlara bakıyoruz. Eski çalıştığı yer, giriş-çıkış, makine kullanımına bakarız. İnternet sitesi aracılığıyla yerel gazetelerden bakanlar geliyor. Burada işçinin hala toprakla-ailesiyle bağı var. Bu benim işim diyecek. Sahip çıkacak. Ustabaşı çıraklıktan yetişiyor. Mesleki liseler yetiştiriyor sonrasında buraya geliyor. Herkesin üniversite okuma politikası yanlış. Oturarak olmaz diyorum. Sanayiyi görün konuşun diyoruz. Yapmıyorlar. Biz Türkiye'yi dolaşıyoruz. Mesleki hareketlilik gerekli. Üniversite sanayi işbirliği kuramsal olarak konuşuluyor. Bu politika devlet işidir. Hoca bir şey yapamaz. Almanya'da bu farklı oluyor. Üniversiteye gideceklerle mesleki yeterliliğe gidecekler ayrılıyor. Her eğitim değişikliği de bizim iyi bir sistem oturtmamızı olumsuz etkiledi."[28]

Burada hala toprakla olan bağ geleneksel toplum olmanın bir dezavantajı haline geliyor. Kırsal zihniyetle sanayi toplumu ya da şehirli zihniyet çatışmaktadır. Aileyle olan bağların çok sıkı devam etmesi de işe olan muhtaçlığı azaltmaktadır. Diğer yandan düşünümsellik yani işçinin toplumsal hayat, kendisi ve geleceği üzerine düşünme yetisi gerçekleşmiyor.

1987'den beri vinç makineleri üreten, işletme mezunu bir firma müdürü geçmiş yıllarla şimdiki krizlerde işçinin davranış değişikliğini şöyle anlatıyor:

[28] 23.11.2018 tarihinde Koneks Firması İşletme Ortağı, Psikolog Ali Baltacı ile yapılan mülakat.

> "2008 krizinde 15 gün ücretsiz izin verdik. İşçiler kabul ettiler. Sonra geldiler. Şimdi bu olmuyor. Bazı insanlar paraya önem veriyor. Bazı insanlarsa sabreder sonra alacağını alır. Mutluluk firmaya olan aidiyeti zor günlerde belirliyor. Diğer yandan Konya sanayisi büyüdü. İşçi buradan çıkınca başka yerde işe girerim diyor. Eskisi gibi toprakta da para kalmadı. Konya'da dayanışma pek olmaz. Ortaklık zordur. O yüzden aile şirketleri çoktur."[29]

Hem işçi düzeyinde hem işveren düzeyinde çalışma ilişkilerinin örgütsüz ve dayanışmasız olması Konya sanayisinde aile şirketlerinin fazla olduğu bir sanayi yapılanması oluşturmuştur.

İş-Kur yetkilisi P. H ile yaptığımız bir görüşmede ise Konya'da iş süreksizliğine vurgu yapıldı:

> "Konya'da işsiz insanlar başvuru yaparlar, biz yerleştiririz 3-4 ay sonra çıktığını görürüz. Lise mezunları dâhil herkes masa başı iş istemekte. Diğer yandan aileye bağımlılık Konya'da fazladır. Gencin işi yok ama hasattan gelen parayla aile çocuğunu evlendirir. Aileye bağımlılık iş bulma becerisinde de yoksunluğu getiriyor. Kendi iş bulma becerisine sahip insanlar zaten buraya gelmezler."[30]

Konya çalışan profilini özelikle mavi yakalı, vasıfsız kişiler için böyle özetleyen İŞKUR yetkilisi iş süreksizliği noktasında görüşleri kesinleştirmektedir. Diğer yandan Konya'da arkadaş, akraba ve hemşerilik ağlarıyla iş bulma oranı yüksek çıkmıştı. Konya'da ağlar böyle işlemektedir. İŞ-KUR iş bulma becerisini kurumla ilişkilendirse de aslında biliyoruz ki bu durum sosyal sermayenin, önemli konumlardaki ağlara ulaşamamanın eksikliğidir.

Görülüyor ki görüşmelerden iş aidiyetinin düşük olması firmaların en çok rahatsız olduğu durumdur. Burada risk konusunda aslında şöyle bir serzeniş çıkmaktadır: işverenler eskiden firmanın bütün işlerini üretim sürecinde başından

[29] 14.12.2018 Sekizli Makine &Vinç A.Ş. firma müdürü Murat bey ile yapılan mülakat.
[30]16.12. 2018 tarihinde Konya İş-Kur yetkilisi P. H ile yapılan mülakat.

sonuna kadar çalışanlarıyla sırtlanmaktaydı. Bu aynı zamanda riskleri de paylaşmayı sağlıyordu. Riskleri de hep beraber göğüslemekteydi. Şimdi ise bu hem sadece işverene kalmış durumda hem de piyasanın riskleri de çeşitlenmiş eskisinden daha fazla riske maruz kalabilmektedir.

4.4.3. Bir güvence olarak Örgütlenme: Sendikalar ve İş Davaları

Araştırmamızda işçinin ve işverenin örgütlenmesine yönelik sendikalar, mesleki kuruluşlar önemli yer tutmaktadır. Sendikalar, hem işçilere hem işverenlere hem de sendika başkanlarına sorularak, herkes açısından değerlendirerek bütüncül bir bakış açısı yakalanmaya çalışıldı.

Çalışanlara herhangi bir mesleki derneğe, kuruluşa, sendikaya üyelik sorusuna ise %85,7'si hayır derken %10,4'ü evet, %3,9'u üye değilim ama iletişimim var cevabını vermiştir. İşçilerin, personelin sanayide örgütlü bir ağ içinde olmadığı ya da olamadığı görülmektedir. Daha önce söylediğimiz gibi kolektiflik bu alanlarda işlememektedir. Sonrasında işverenlerle bu konunun konuşulmasına, işveren tarafından örgütlenmeye nasıl bakıldığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Psikolog ve aynı zamanda bir firmanın işletme ortağı olan katılımcımızla yaptığımız derinlemesine görüşmede ise "sendikacıların, sendika kuruluşlarını kötüye kullandıklarını, sendika olsaydı şirket olarak işverene de çok kolaylık sağlayacağını" söylemektedir. Sanayi odası başkanı ise şöyle söylemektedir: "Sendika sıkıntılı. Gelişmiş ülkelerde daha sıkıntılı. Yapıcı sendikacılıksa evet. Yıkıcı sendikaya hayır. Çünkü sendika sadece toplu sözleşme değildir. Çalışanın profilini geliştirmek, üretim verimliliğini artırmaktır" [31] demektedir. Burada söz konusu olması gereken, sosyal hakların bilinmesini ve asgari şartlara ulaşılmasını hedefleyen ve eşitsizliği önlemede bir araç olması gereken sendikaya üretim ekseninde yani piyasa temelli bakıldığı görülmektedir. Nihayetinde meta ve kazanç öne çıkarılmaktadır. Oysa sendikalar insanı önceleyen, çalışanların ezilmeyeceği bir mekân ve ilişkiler sağlanması noktasında öne çıkmalıdır.

Büro mobilyaları üreten başka bir firma müdürü ise sendikaya şöyle bakmaktadır: "Sendikalar yararlı olduğu kadar zararı da var. İşveren güçsüzleşirse

[31] 23.11.2018 tarihinde Koneks Firması İşletme Ortağı, Psikolog Ali Baltacı ile yapılan mülakat.

onu hemen yıpratıyorlar. Pakmen firması buna bir örnektir."[32] İşveren bakış açıları sendikalara mesafeli olurken tarihsel olarak olumsuz yanlarına atıf yapmışlardır. Dolayısıyla sendika hem işçiler arasında hem işverenler arasında sanayide örgütlenememiştir.

Bu durumu sendika temsilcileri hem işçi açısından hem işveren açısından sıkıntılı bir ilişkiyi anlatmaktalar. DİSK belediyelerde temizlik ve hizmet görevlerinde örgütlenmekte olup, sanayi alanına girmemiştir. Disk temsilcisi hem işçi hem işveren açısından piyasada sendikalaşmaya olan mesafeyi şöyle özetlemektedir:

> "İşçi sendikanın önemini işten atıldığında anlıyor. Kıdem tazminatı alacağında desteği biz sağlıyoruz. Sanayiciler fonlamalara karşı. İşçi çok iş değiştiriyor. Özel istihdam bürolarına sendikalar karşı çıktı istismar olacağı için. Hükümet taşeron sistemin çöktüğünü anladı. İşçi ölümlerinin en fazla olduğu alan taşeronluğun olduğu alanlar oldu. Fabrikada iş sözleşmesi yaptık. Sanayi odasına bağlı olanlar karşı çıktı. Sendikalarla işverenler arasında sorun var."[33]

HAK-İŞ temsilcisi ise Konya sanayisinde sendikalaşmanın olmadığını söyleyerek konuya şöyle bakmaktadır:

> "Konya sanayisinde sendika örgütlenmesi yoktur. Algida fabrikası İstanbul'dan gelirken sendikalıydı. TÜRK-İŞ'e bağlı. Oradaki sendikaya bakışla buradaki, Anadolu'da ki başka. Üstelik Algida geldiğinde sendikalı olmasına bile şaşırıldı. Konya sanayisinde bazı kişilerin çalışanların maaşlarını Konya piyasasına göre yüksek verdiklerini üstüne bir de sendikalı mı yapıyorsun dediklerini öğrendik. Sonuç olarak Konya işvereni sendikaya ikna olmuyor."[34]

---

[32] 20.08.2018 tarihinde Bürotime firma müdürü ile yapılan mülakat.

[33] 29.08.2018 tarihinde DİSK Konya İl Temsilcisi Başkanı Mustafa Tamer ile yapılan mülakat.

[34] 28.08.2018 tarihinde Hak-İş Konya Temsilcisi Vacit Sır ile yapılan mülakat.

Türkiye'nin konjonktürel yapısına bakıldığında HAK-İŞ'in de sanayide hareketliliğine izin verilmemesi manidardır. İş davalarına bakan avukat B. H. İse sendika konusunda özellikle belde belediyelerde çalışanlar için sıkıntılı olduğunu söylemektedir. Belediyelerin sendikalı olanları istemediğini, tazminat davaları nedeniyle sendikalara borçlu olduğunu söylemektedir. Özellikle belde belediyelerde partiler arasında partiye bağlı yorumlarla çok çıktığını söylemektedir.

Çalışma hayatının özellikle işçi-işveren çatışmalarını mahkemelere gitmeden çözmek için geliştirilen mekanizmalar iyi sonuçlar vermemiştir. Araştırmamızda "sorun yaşadığınızda başvurduğunuz uzman kişi ya da kurum var mı" sorusuna ise 635 katılımcıdan %35,7'si evet derken %64,3'ü hayır demiştir. Çalışanların büyük bir çoğunluğu işverenle sorun yaşadığında bu konuda gidilecek yerin sadece hukuk alanı olduğunu ve bunun çok zor bir süreç olacağını düşünerek uzak durdukları şeklinde yorumlanabilmektedir. Başvuranlar ise gerçekten mağdur olduğu için mi hak arama yoluna gidiyor diye işverenlere sorduğumuzda ilginç bir cevap alıyoruz. Örneğin bir mobilya firması müdürü bu konuda işçinin değil tam tersi işverenin mağdur olduğunu söylemektedir:

> "Devlet çalışana da çalıştırana sanki düşman. Firmanın patronu ikinci baba rolündeydi. 4-5 senedir bu kalmadı. Arabuluculuk bu ilişkiyi daha da bozdu. Mertlik de bozuldu. İşçi üç yıl sonra kafasına göre avukata gidiyor. Çay, temizlik işi yapan kadın çalışan 4 ay çalışıp bırakıyor. 9. ayda arabulucudan kâğıt geliyor. 2-3 yıl sonra ben 15-20 bin TL koparırım diyor. Aylık 2.200 kıdem 6.60 diyor. Hafta tatillerinde, hafta sonu, bayramlarda fazla mesai yaptık parasını alamadık diyerek avukatla 26 bin istiyor. Bunu devlet yaptı. Cumartesi çalışmak zor geliyor."[35]

İşçinin zaman zaman mağdur konumunu oynadığı piyasada işverenin de arabuluculuk yoluyla mağdur edildiği durumların olduğu da görülmektedir. Başka bir işveren M. B ise; "*işçi önce devamsızlık yapıyor. Sonra da münakaşalara başlıyor. Avukata akıl danışıyor. Arabulucuya gidiyor. Anlaşırsak anlaşıyoruz.*

[35] 11.11.2018 tarihinde Konya Rapsodi Firma müdürü ile yapılan mülakat.

Anlaşamazsak mahkemelik oluyoruz.[36] *"* diyerek işçi-işveren sorununda işçinin başvurduğu yolun nasıl olduğunu örnekliyor. Bu konuyu en son avukat B. H. ile daha anlaşılır kıldık. B.H. en çok işçilerin başvurduğunu söylemiş ve mağdur davalarında yer almıştır. Dolayısıyla işçi-işveren arasındaki sorunları hem işçi devlet hem işçi özel iş yeri bağlamında şöyle anlatmaktadır:

> "Belde belediyeleri çok sınırlı sayıda imkânlara sahip, gelen gelir az, hizmet veremiyorlar, ilk akla gelende personel giderlerinden kısmak oluyor. Yüksek hakem kurulu kararından kaynaklanan alacak davaları oluyor. Özellikle iş sözleşmelerinden kaynaklı. Beldeler kapatıldı. Mahalle oldu, ilçe belediyelere devroldu. Devirde sorun oldu, işçilerin alacağı kaldı. 6360 sayılı yasa gereğince işçi alacakları için ilçe belediyelerine yöneldi. Dava açtık. İtiraz ettiler. Mahkemeler ilçe belediyeler sorumlu diye karar çıkardılar. Yargıtay onadı. Daha sonra Yargıtay kararları değişmeye başladı. Çünkü belediyeler zorlandı? Beldelerde her dönem Belediye Başkanı değişir. Birtakım sözlerde bulunur. İş, hizmet sözü… Kazanınca mevcut işçileri çıkarır. Kendi söz verdiği işçileri alır. Bu nedenle işçi tazminatları çoğalır. Davalar devam eder. Yargıtay'ın bu konuda yeni kararı ne olacak bilmiyoruz, iki üç gün içerisinde bekliyoruz. Burada yaşanan sorunda belediye çalışanların mağdur olduğuna dair bir örnek vardır. Örneğin kazancı belediyesi 2 işçinin emekli kıdem tazminatını eksik ödemiş. Bu beldelerde partizanlık meseleleri çıktı. Sendikalarla belde partileri arasında partiye bağlı yorumlar çıktı. AKP den almadın ben CHP belediyesiyim diye benden almaya kalkıyorsun diye itirazlar oldu. "[37]

[36] 14.12.2018 Sekizli Makine &Vinç A.Ş. firma müdürü Murat Bey ile yapılan mülakat.

[37] 08.09.2018 tarihinde iş davaları alanında çalışan Avukat Bahattin Yıldırım ile yapılan mülakat.

İşçinin uzman bir kişiye başvurduğu sorunlarda belediyeler yani devlet kurumları da olabilmektedir. Avukat Konya sanayisinde çalışan işçilerin başvurduğu sorunlar içinse şöyle anlatmaktadır:

> "Konya sanayisinde ise x fabrikasından 2 işçi geldi. İşçi baskıya maruz bırakılarak kendi çıkması için departmanı değiştiriliyor, zor bir bölüme veriliyor. Kendi çıksın da tazminat vermeyelim diye. Fakat Yargıtay bölüm değişikliklerine hayır diyor. Çalışma koşulları değişmiştir. Eğitim verilememiştir. Yeni bir iş verilmezse işçi bekler. İşveren bu sefer iş akdini feshediyor. İhbar tazminatı açılıyor. Bazılarına ihbarname belgesi bile imzalatılıyor: yani alacağım yoktur diye. Bu istismar için Yargıtay içtihada gidiyor. Soyut ifadeler yetersizdir. İşveren, işten çıkarmayı istiyorsa işçiye iş bulana kadar süre vermek zorundadır. Vermiyorsa ihbar tazminatı öder. Özellikle işçi kredi kartı ödüyorsa davada haklıdır. Manevi bir hasarda gördüğü için ayrıca haklı olmasına dayanaktır. Çalışma hevesini kırmaktadır çünkü."[38]

Burada, işçinin nasıl hareket ettiği ile ilgili şöyle bir durum vardır: Türkiye'de bu süreç böyle işlemez işçi söyleyemez gizlice iş arar. Kültürel dediğimiz şeylerin maddi temelleri var. Bir işçi patronuna gidip ben buradan ayrılacağım bana günlük izin ver derse patron bunu otoritesine karşı hem bir başkaldırı hem de duygusal bir anlam atfeder. İşçiye tamam demek zordur.

Araştırmamızda İşçilerin sorun yaşadığında bir uzman kişi ya da kuruma başvurmada 635 katılımcıdan %35,7'si evet derken %64,3'ü hayır demiştir. Hayır diyenlerin çoğunlukta olmasının nedenini Avukat B. H. şöyle açıklamaktadır: "İşçilerin dava açması risklidir. İşçinin şahitleri olması önemlidir. Eğer şahit bulamazsa bu sefer karşı tarafın avukat masrafını da karşılıyor".[39] Burada yine dayanışma ağlarının ve arkadaşlığın önemi ortaya çıkıyor. Fakat arkadaşlık modernlikle birlikte değişen dönüşen bir olgudur. Bugün bir mağduriyet

[38] 08.09.2018 tarihinde iş davaları alanında çalışan Avukat Bahattin Yıldırım ile yapılan mülakat.
[39] 08.09.2018 tarihinde iş davaları alanında çalışan Avukat Bahattin Yıldırım ile yapılan mülakat.

yaşandığında arkadaşlarının şahit olması doğrudan işvereni hedef aldığı yönündedir. İşinden olma olasılığı çok yüksektir. Modern öncesi dünyada arkadaşlık, topluluğun ya da akrabalık bağlarının yetersiz kaldığı durumlarda yani ekonomik ilişkilerde, haksızlıklara karşı durmada, riskli bir yardımlaşmaya açık bir konumdu (Giddens, 2014:118).bu riskli konum bugün arkadaşlık ağlarında görülmemektedir. Zira bireycilik burada öne çıkar.

Diğer yandan Avukat B. H. Konya'da işçi davalarının çok fazla olduğunu, yaşanan sosyo:-ekonomik krizin bunu daha da artırdığını söylemektedir. Genel olarak işçinin yaşadığı sorunlarını ve tepkilerini Türkiye'nin mevcut durumunu göz önüne alarak şöyle özetlemektedir:

> "Arabuluculuk zorunlu hale getirildi. İş mahkemelerinin yükü çok ağırlaştı. Bundan sonra için toplu işten çıkarmalar olabilir. Taşerondan kadroya geçenler diyor ki bu çakma kadro. Başta güven sağlamıştı ama gördüler ki arada bir fark yok, taşeronu da kadroluya da yasalar karşısında eşit. İşçi tedirgin, korkuyor, çünkü enflasyon %18'lere çıktı. Zam %8 e çıktı. İşçilere maaş yatıramaz hale geldiler. İşinin evine de haciz eliyor. Ama işçide artık bundan çekinmiyor. 2012 de 260 işçi çıkarıldı toplu. Fakat bunlar geldi. Geri aldırdık. Hak-iş hükümete yakın olduğu için bazı kanunların çıkmasına yardımcı oluyor."[40]

Avukatın bu beyanlarına bağlı olarak hem işçi-işveren hem de karar vericilerin kararları bağlamında işçinin korunmasız, güvencesiz, istikrarsız bir durum yaşadığı görülmektedir. Türkiye'de hukuki anlamda çalışma hayatı en fazla sorunlu alanların başında gelmektedir. Bu durum çalışma hayatında Türkiye'nin yaşadığı sosyal belirsizlikleri ve yeni sosyal riskleri ifşa etmektedir. Kanunların değişmesi, işçilerin pozisyonlarının değişmesi gibi değişiklikler sorunları daha da karmaşıklaştırmakta ve süreci uzatmaktadır. Dolayısıyla aynı zamanda pek çok işçi sorun karşısında bir başvuru alanı olarak hukuki alanı tercih etmemektedir.

[40] 08.09.2018 tarihinde iş davaları alanında çalışan Avukat Bahattin Yıldırım ile yapılan mülakat.

İşe girerken uzman olduğunuz ya da usta olduğunuz alanda mı işe başladınız sorusuna ise 629 katılımcıdan %53,9'u evet derken %46,1'i hayır cevabını vermiştir. Burada nitel görüşmelerde bir firma müdürünün yaşadığı olay dikkat çekicidir:

> "Makro avm'den 12 işçi geldi. Mühendislermiş. Onlara kızdım. Bize zarar ettirdiniz dedim. Şimdiye kadar sanayide konum elde etmeniz, üretime katılmanız gerekiyordu. Ama kafesi olan avm ücreti düşük olmasına rağmen cazip geliyor. Eğer sanayide onca vakit çalışsaydı hem maaşı yükselir hem de mesleğini yapar ve gelişirdi."[41]

İşverence, uzman oldukları mesleği yapmada sanayi söz konusu olunca çekimser davranmanın söz konusu olduğu bir yandan da mühendis olarak okumuş bir vatandaşın toplumsal anlamda işlevini üretmek noktasında yerine getirmediği ima edilmektedir. Konya Sanayi Odası başkanı ise Konya'da iş davalarının çok olmasını şöyle değerlendirmektedir:

> "Hukuk simsarları tamamen iş kazalarına ve iş davalarına odaklanmış durumdalar. İşverenlere olmadık tazminatlar ödettiriyorlar. İşten çıkanları takip edenler var. Bu oran %98'e varmış durumda. Adalet duygusu zedeleniyor. İşverenler için adalet istiyoruz dedim."[42]

Burada sadece işçi değil işveren tarafının da bu piyasada mağdurlukla faillik arasında gidip geldiği görülmektedir.

4.4.4. Konya Sanayisi: Ne Kadar Belirsizlik Ne Kadar Risk

Sosyal belirsizlik ve sosyal riskleri Konya sanayisi çalışanlarında nicel ölçümlerden sonra nitel teknikle işverenlerin ve meslek örgütlerinin temsilcilerinin görüşleri bu konuda belirleyicidir. Sosyal belirsizlikleri ve sosyal riskleri anlamak makro düzeyde bir anlatıyı, bakış açısını da gerektirmektedir. Dolayısıyla hiyerarşik

[41] 05.10.2018 tarihinde Vaden/ Yıldız Pul Otomotiv San. ve Tic. Ltd. Şti temsilcisi ile yapılan mülakat.

[42] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.

olarak denetleyici ve yön veren bir aktör konumunu oluşturan firmaların yönetiminde bulunanların, sendika ve mesleki-piyasa örgütlenmelerinin bu konuya bakışı çok önemli olmaktadır. Özellikle karar alıcılarla ilişki kurmaları hatta bizzat kendilerinin kararlar alması Konya piyasası için belirleyicidir. Birinci boyutu; onlar için Türkiye'nin siyasi, ekonomik ve sosyal yönü göz önüne alınarak neler sosyal belirsizlik içermektedir, neler risktir sorusu sorulmaktadır. İkinci ise Konya piyasası için işçi-işveren ilişkisinde, çalışma hayatında neler sosyal belirsizlik ve riskleri içermektedir? Öncelikle işçiler düzeyinde belirsizlikler ve risklerin anlaşılması için araştırmamızda bazı sorular ve cevapları önemli olmaktadır. İşçiler için işsizlik hem ekonomik hem de sosyal belirsizlik ve risk grubunda olan en önemli sorunlardandır. Araştırmada işçilerin olası bir işsiz kalması durumunda ne yapacağını düşünüp düşünmediği sorusunda 631 katılımcıdan %37,2'si kısmen, %32,6'sı evet %30,1'i hayır cevabını vermiştir. Evet diyenler ise %44,2 ile daha iyi bir iş bulurum, %28,2'si ise kendi işimi yaparım, %13,5'i ise farklı sektörlerde iş ararım demiştir. Bu soru gelecekte yaşanacak risklere örnektir. Olağanüstü durumlar riskleri taşımaktadır. Dolayısıyla işçinin işsiz kalma riski hep vardır. İşsiz kaldığında ne yapması gerektiğine dair bir plan yapıp yapmaması ise risk algılamasının düzeyini göstermektedir.

Mevcut durumlar sizi zorladığında sigortasız çalışmayı kabul eder misiniz sorusuna ise 624 katılımcıdan %82,7'si hayır %17,3'ü ise evet cevabını vermiştir. Çalışanların büyük çoğunluğu sigortasız çalışmayı kabul etmemektedir. Çünkü sigorta sosyal bir güvencedir. Sosyal, ekonomik risklere karşı bireylerin, çalışanların hayat boyu güvencesidir. Bu nedenle bu soru riskleri anlamamızda ipuçları vermektedir.

Özel sağlık sigortası, hayat sigortası gibi sigorta türlerinden herhangi biri var mı sorusuna ise %35,8'i evet derken %64,2'si hayır cevabını vermiştir. Günümüz küresel dünyasında sigorta şirketleri büyük bir yer edindi. Bu şirketler yarını hesaplamakta, olasılıklarla uğraşmakta ve bireylere güvence sağlamayı vaat etmektedir. Fakat Türkiye'de henüz sigorta şirketleri istediği rakamlara ulaşmamıştır. Bunun sebepleri arasında Türkiye'nin dini inançlardan kaynaklı kültürel bir durum olduğu tartışılmaktadır. Daha önce dikkat çektiğimiz gibi

işçilerimizle anket görüşmeleri sırasında "Allah büyüktür, kısmet, hayırlısı olur" terminolojisiyle cevaplar vermişlerdi.

Sosyal belirsizlik ve sosyal riskler içeren siyasal, ekonomik ve sosyal ilişkiler durumunun işverenler ve mesleki-örgüt temsilcileri ile görüşmelerimizde Türkiye'nin yaşadığı süreçlerde Konya'ya, kendilerine ve çalışanlarına nasıl yansıdığını göstermektedir. Özellikle siyasal belirsizlikler ekonomiyi etkilemektedir. Konya Sanayi Odası başkanı şu an dünyada ve Türkiye'de yaşadığımız süreci şöyle değerlendirdi:

> "Üretimde-sanayide iki kesim etkilendi. Yurt içi ağırlıkla düştü. Yatırım malı üretmek en çok etkilenen alan oldu. Tüketim malı üreten firmalar piyasada tutunabiliyorlar. İhracat alanında global problemler var. Dünyada ticaret hacmi küçülüyor. Yeni ticaret savaşları var. Tüm uluslar dünya duvarlarını örmeye başlıyor. Bu da rekabeti zorlaştırıyor. Ekonomistler ise pasifleri aktife çevirin, malları nakde dönüştürün diyor. Sermayenizi güçlendirmek gerekmekte ve paranın maliyeti artmakta."[43]

Bütün bu süreçler yaşanan ekonomik krizler, istikrarsızlıklar üreticiyi etkilemekte ve her geçen gün risk unsuru artmaktadır.

Konya Sanayi Odası başkanı yaşanan ekonomik belirsizliğin üzerinde ise özellikle durmaktadır:

> "Ekonomik bir belirsizlik var. Yatırımcı yatırım yapmıyor. Büyüme ve istihdam artışı duruyor. Bu da sosyal problemlere evrilecek. Firmaları küçülmeye zorlayacak. Ve personel çıkaracak. İşsizlik doğuyor. Asgari ücrette firmalara yeni bir yük getirdi. Üst basamakta çalışanlarda da şimdi zam beklentisi oluştu. Bence asgari maaşa olan zamda yerel seçimler etkili oldu. Risk analizleri ise uzun soluklu az oluyor. 2019 için büyüme beklemiyoruz. Yurt dışı bizim

[43] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.

> için büyümeyi %1 görürse iyidir dedi. Biz de iş artışı beklemiyoruz."[44]

Bu belirsizlik ve risklerin siyasal, ekonomik, sosyal düzlemlerde nasıl atlatıldığı ise yine Konya şehir ekonomisinin kendi özgünlüğünden kaynaklanıyor. Başkanın da devam ettiği gibi "üretim çeşitliliğinin fazla olması ve bunun kriz dönemlerinde bu avantaj sağlaması, sektörel dağılımlara göre şehir ekonomisinin kendini dengeleyebilmesi, riskin azalması, Konya'nın metal, makine, otomotiv de yarıya yakın üretim yapması" [45] piyasanın devamında önemli avantajlar sağlıyor.

Belirsizliklerin ve risklerin işveren düzeyinde kaygıların arttığını ise yine firma müdürü ile yaptığımız görüşmede görmekteyiz. Makine alanında üretim yapan firma müdürü M. B. son dönemde sosyal belirsizliklerin arttığını ve onlar en büyük riskin ekonomik kriz olduğunu söylemektedir. "Kaygılarımız var. İş anlamında %50 kaybımız var. İnşaata dayalı sektörlerde hiç iş yok. En büyük korkumuz ekonomik kriz. 2 ayda 60 işçi çıkardık. 46 yaşındayım. 4 ekonomik krize şahit oldum. Bizim düşüncemiz değişmedikçe bu durum değişmeyecek."[46]

Sosyal belirsizlikleri ve risk algılamasında çimento-hazır beton şirketi müdürü A. Ş. ise sektörü şöyle anlatmaktadır.

> "İnşaat sektörü en çok etkilenen sektör. Bu sektörde vasıflı insan ihtiyacı yok. İşsizliği gidermede iyi bir sektör. Yıllık büyümelerin üstünde oldu. Arz-talep dengesi oluştu. Ev stoku ulaştı. Kamu yatırımları durduruldu. Devlet müteahhitlere ödeme gerçekleştiremedi. Tahsilât sıkıntısı var. Şimdi bakanlık havuz oluşturacakmış destek alacağız. Alacağımızın bir bölümü garanti olacak. Aynı zamanda ben ASKON (Anadolu Aslanları Derneği) başkanıyım. Sanayide bir toplantı yapacağız. Bizim bazı tedbirlerimiz var. Her yıl finansal okurluk yapıyoruz. Yıllık

[44] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.
[45] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.
[46] 14.12.2018 Sekizli Makine &Vinç A.Ş. firma müdürü Murat Bey ile yapılan mülakat.

> hedefleri belirliyoruz. Pazarın hangi noktaya evrileceğini görüyoruz. Türkiye'nin yapısında kayıt dışılık var."[47]

Piyasada olabilecek risklere karşı tedbirler sağlamaya çalışılmakta ve burada devletin, bakanlığın devreye girmesi kurumların ve sistemin risklere karşı işlevselliği görülmektedir.

4.4.5. Bir Risk Olarak Özelleştirme ve Taşeronluk

Neo-liberalizmin en büyük telkinlerinden biri ülkelerde özelleştirme politikasını yerleştirmesidir. Uluslararası örgütler buna aracılık yaparken Türkiye'de bu politikaları DB'nin 2001 yılında ki "sosyal riski azaltma projesi"yle kalkınmanın ve refahın çaresi olarak gördü. Fakat bugün bu politikaların iyi sonuçlar vermeği görülüyor. DİSK başkanı sosyal belirsizlik ve risklere bağlı olarak yaşanan güvencesizliğin eskiye oranla çok hissedilmesinin nedenlerinden birini özelleştirme olduğunu söylüyor.

> "Eskiden Medaş kamudayken çalışanlar işsiz kalacağım korkusu yaşamazdı. Pek çok hizmet paralı değildi. Çalışanlar rahattı. Ayrıca özelleştirmeler ciddi paralarla yapılmadı. Biz toplu sözleşmede esnekliğe karşıyız. Milli gelir eşit dağıtılmıyor. Bir vekilin maliyeti 55.000 tl 5000 danışman var. İşin bir diğer riskli tarafı fabrikada çalışan beyaz yakalılar için geçerli. Sosyal denge zammı verildi belediyelere. Zabıta 5000 alıyor SGK'daki üniversite mezunu 3000 tl alıyor."[48]

Özelleştirmeler çalışma hayatını esnekleştirip, kesinlik kaynaklarını, düzeni yerinden çıkarmıştır. Eşitsizliklerin artması, devlet borçlarının artması ve vatandaşın bundan payını alması risklerin toplumda nasıl dağıtıldığını göstermektedir. HAK-İŞ temsilcisi ise taşeronların Türkiye de çalışma hayatına büyük zarar verdiğini söylemektedir.

---

[47] 13.12.2018 tarihinde Konya Çimento-Hazır Beton A.Ş Müdürü, Anadolu Aslanları Derneği Konya başkanı Ali Umur ile yapılan mülakat.
[48] 29.08.2018 tarihinde DİSK Konya İl Temsilcisi Başkanı Mustafa Tamer ile yapılan mülakat.

> "Türkiye'de taşeronların kamuya geçmesine kadar köle düzeni vardı. Bunun içinde bir de yani köleliğin içinde de kölelik sistemi vardı. Bir yıllık sözleşmeli işçiler var. Bunların yanında 6 aylık çalışan vardı. Altı aylık olanlar onlara daimî taşeron diyorlardı. 7000'den fazla üyemiz var. Hemen bütün kurumlardayız. Eski taşeron sistem kölelikti. Tehdit vardı. Çalışmayana yarın gelme denilebiliyordu. Şimdi taşeronu kaldırdılar. Bu birinci adım oldu. Şimdi maaşı 2000 oldu. Her altı ay %4 lük zam var. Düğün yardımı 140 TL var."[49]

Bu değişimin çalışanlar için ilk adım olduğu, daha devamının gelmesi gerektiğine dair görüşler bulunmaktadır. Kadrolu çalışma çalışanlar için büyük bir güvencedir. Devlet Türkiye insanı için hala temel güvence sayılmaktadır.

KSO başkanı ise özelleştirmeye nereden bakıldığına bağlı olarak değiştiğini söylüyor. "Kamu yüksek ödüyor, çalışanda müdürde rahat. Ama bu müdürü etkilemiyor. Sendika ise bunu güvencesizleştirme olarak görüyor. Sonuç olarak burada ülke kazancı önemlidir. Krizde şu an özel bankalar geri duruyor. Kamu bankaları destekliyor. Bankaların özelleştirilmemesi bugün avantaj yarattı."[50]Bugün bankaların ülke ekonomisi için önemli bir güvence olması yaşanan krizlerden anlaşılmaktadır.

Birçok alanın piyasaya açılması, metalaştırılması olan taşeronluğun ve özelleştirmelerin en ciddi sonucu eşitsizlik ve iş kıtlığı yaratmasıdır. Özel firmaların az çalışanla işleri yürütmeye çalışması ve böylece iş kıtlığının çıkması, ücretlerin aksaması eşitsizlikleri artırmıştır. Görüşmeci işverenlerimizden A. B. taşeronluk ile ilgili şunları söylemiştir:

> "Taşeronluk birilerinin para kazanmasına yaradı. Güvenlikler taşeron. Ücretini şirket vermiyor. Taşeronla 2 kişi çalıştırıyor. Ama ben çalıştıracak olsam 3 tane çalıştırırdım. Devletteki sistem, çalışma puanının değiştirilmesi gerekiyor. Başka şirketlere gidip

[49] 28.08.2018 tarihinde Hak-İş Konya Temsilcisi Vacit Sır ile yapılan mülakat.
[50] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.

> baktıklarında geri dönüyorlar. Biz fabrikada bir bölümü kapattık. İşçilere başka bölümde iş sunduk. Yarısı bunu reddetti. Tazminat istedi. Ama biz işten çıkartma yapmak istemedik. Bilirkişi bizi haklı bulmasına rağmen tazminat ödemeye mahkûm edildik."[51]

Burada hem işçi için hem işveren için sosyal bir risk bulunmaktadır. Taşeronluğun şimdiye kadar işçiler için güvencesiz, istikrarsız bir çalışma sistemi olduğu görülmektedir. Diğer yandan işveren işyerinde değişiklik yapmış ve işçilere başka departmanda iş sunmuş fakat işçi kabul etmemiştir. Anket sorularımızda da iş yerinde ve yönetimdeki değişikliklerin risk taşıyıp taşımadığı, etkilenip etkilenmedikleri ölçülmüştür. Buradaki örnekte işçiler değişikliği kabul etmemiş, tazminat istemiştir. İş yeri de bu riski göze alıp olumsuz bir sonuçla karşılamıştır.

Taşeronluktan sonra esnek çalışma sistemi dünyada en fazla tartışılan konular arasındadır. Esnek çalışmanın güvencesizlik, istikrarsızlık yarattığı söylenmektedir. Fakat oda başkanı ile görüşme yapacağımızda, krize ve krizin getireceği risklere karşı çözüm olarak esnek çalışma sistemi üzerinde çalıştıkları bir toplantıya beni de dâhil ettiler. Toplantıda Bakanlık kabul ederse günde beş saat çalışacak şekilde bir düzenleme tasarlanıyordu. Beş saatin dışındaki saatin ücretini ise bakanlığın karşılayacağı konuşuldu. Servislerin giriş-çıkış saatlerinin okul saatlerine rastlamaması gibi pek çok ayrıntıda dâhildi. "*Esnek çalışma müracaatı yeni başladı. İş kapasitesi daralan yerlerde uygulanacak. Haftada 45 saat yerine 30 saat diyoruz. Geri kalan 15 saatin ücretini devlet verecek. Sistemle iki şey kazanıyoruz: Firma personel kaybetmiyor. İşçi de işini kaybetmiyor."*[52] Bu hem ekonomik hem sosyal riske karşı alınması planlanan bir strateji olmaktadır. Konya sanayisinin gelişen ekonomik, siyasal durumlara ilişkin öngörü geliştirme eğiliminin olduğu şeklinde varsayabiliriz. Fakat esnek çalışma başka şartlarda bu şekilde işçiyi güvencesi elinden alınmadan yapılmamaktadır.

[51] 23.11.2018 tarihinde Koneks Firması İşletme Ortağı, Psikolog Ali Baltacı ile yapılan mülakat.

[52] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.

4.4.6. İş ve Gelecek

Sosyal belirsizlik ve risk konusu içinde "gelecek" boyutu konunun başka bir yönünü ortaya koymaktadır. Risk hesaplamaları gelecek hesaplamalarıdır. "Yarın ne olur?" ya da "yarın için ne olacak?" sorusu risk hesaplamalarını yaptırır. Konunun uzmanları bu hesaplamaları yaparken işverenlerin de kendi sahalarında risk algılamaları vardır. Bu risk algısında ülkenin durumunu bilmesi ve sonrasında kendi sanayi piyasasında strateji geliştirmesini sağlamaktadır. Bunun için görüşmelerimizde Türkiye'nin gelecek dönemlerinde nelerin beklendiği ve bunun Konya piyasasına nasıl yansıyacağı sorulmuştur. Makine alanında üretim yapan firma müdürü M. B. bu konuda şöyle söylemektedir:

> "Türkiye'nin geleceğine yatırım yok. Herkes yandaşına veriyor. Asgari ücretten %15 vergi alıyor. Niye alıyor? Eskiden İran-Irak-Suriye ülkelerine mal gönderirdik. Şimdi gönderemiyoruz. Krizlerde de kısacağı ilk gider işçi gideri. O yüzden işçi çıkartılıyor. İşsizlik maaşı ve tazminatla idare edebileceklerini düşündükleri için ses çıkartmıyorlar. 10 aya kadar işsizlik maaşı veriyor devlet. Ama yılbaşından sonra hareketlilik başlar. O zaman iş aramaya çıkıyorlar."[53]

Çalışanlar için en büyük risklerden biri endüstri 4.0'ın gelmesidir. Hem nicel hem nitel sorularımızda yer alan bu konu hem Türkiye hem Konya sanayisi için henüz bir risk olarak görülmemektedir. KSO başkanı bu konuda Endüstri 4.0'ı Almanya'nın tanımı olarak görmekte.

> "Bilgisayar, internet üretim hatlarını hala tam kullanamıyoruz. Bunu gerçekten kullanabilen firmalar biraz endüstri 4.0'a geçmeye yakın. İşsizlik getirecek mi? hayır. Bence işsizlik değil farklı meslekler ortaya çıkaracak. Bunu eğitimle bağdaştırmaya başlayacak."[54]

Nitekim endüstri 2.0 ile 3.0 arasında olan Türkiye endüstri 4.0 noktasında henüz bilgi sahibi değildir. Oysa risk toplumu giderek daha yüksek teknolojik

[53] 14.12.2018 Sekizli Makine &Vinç A.Ş. firma müdürü Murat bey ile yapılan mülakat.
[54] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.

alanlarda yaşayanların olduğu bir anlatıdır. Bu teknolojiyle beraber risk toplumu hiç kimsenin anlayamadığı, çeşitli olası gelecek üreten bir toplumdur (Giddens, 2001: 220). Yüksek teknolojiye henüz geçmeyen Türkiye ise bu teknolojide yaşamıyor fakat gelecek olan teknolojiyi de bilmiyor, tanımıyor. Dolayısıyla çalışanların "gelecek" anlatısı da yoktur. Endüstri 4.0'ın işsizlik getireceğine dair bir algı da oluşmamıştır. Bilenler de bunun kendilerine çok uzak olduğunu düşünmektedir.

Başka bir firma sahibi ise beyaz yakalıların işe alımlarda yaşadığı belirsizlik ve risk unsuru olan şeyi bazı sebeplere bağlamaktadır:

> "Beyaz yakalıların sayısı artıyor. Firma tecrübe ister. Ben askerlik yapmayanı almıyorum. Askerliğe kadar çalışırım sonra giderim mentalitesine karşıyız. Eğer o kişinin garantisi varsa alırım. Borusan'da yeni başlayan bir mühendis hem de Boğaziçi üniversitesi mezunu asgari ücretle işe başlıyor. Verdiği verim ve süreklilik varsa ücretler hızla yükselir. Beyin avcıları yetenekli bireyi pazarlıyor. Japonya'da 2 yıl çalışıp Türkiye'ye ihraç ediyor."[55]

İşçilerin tecrübesizliği, askerlik yapmamış olması, verimli çalışmaması, istikrarsız davranması personel alımında incelenen özelliklerdir. Burada beyaz yakalı bir çalışma adayı için bu özellikler birer risk unsurudur. Aynı şekilde işveren için de bu özellikte bir personeli alması hem kendisi hem işyeri için risk taşımaktadır.

Türkiye'de işsizlikle ilgili tartışmalarda öne sürülen "işsizlik yoktur iş beğenmeme vardır" düşüncesi hem çalışanların hem işverenlerin bakışında haklılık gösterip göstermediği merak edilmiştir. Nicel sorularımızda işsizlik değil iş beğenmeme vardır görüşüne katılım ortalaması yüksek çıkmıştır. Nitel görüşmelerimizde bunu desteklemektedir. Oda başkanının beyanı bu yönde olmuştur.

[55] 07.12.2018 tarihinde Konya Saydam Ticaret müdürü Nusret Ulusoy ile yapılan mülakat.

> "Bu görüşe katılıyorum. Konya-Karaman TR52 bölgesi işsizlikte en düşük bölge. Ortak problem nitelikli elemandır. Herkes büro çalışmasını istiyor. Üretimde çalışacak insan lazım."[56]

ASO başkanının ise iş beğenmeme noktasında görüşleri şöyledir:

> "Resmi rakamlar işsizliğin olduğunu söylüyor. %11 civarında. Konya-Karaman düşük. Mezuniyetin ilk yıllarında işsizlik var. Gençler 1-2 yıl geçtikten sonra anlıyorlar durumu. Kariyer planlama var. 5 yılda bir yapılması gerekir. Gençlerin zıplama tahtası oluşturması gerekiyor. Çalışanlar işi değil sosyal hakları beğenmiyor. Sosyal haklar sıkıntılı. Resmide asgari ücret veriyorlar. Sonra 200TL geri alıyorlar. Kayıt içine girerse bu sıkıntılar gider. Nedir sosyal haklar? Servis, yemek, kıyafetin ne kadar sürede değiştiği, Ramazan'da hediyeler, maaşının %100 banka yoluyla verilmesi gibi haklardır. Kimisi ise zekâtını kapatmak için çek veriyor."[57]

Ücret düşüklüğü ve sosyal hakların zayıf olması iş beğenmemeyi getiriyor. Nitekim beyaz yakalılarda da bu sosyal haklar çok öne çıkıyor. Hak-İş temsilcisi ise iş beğenmeme sebeplerini şöyle sıralamaktadır:

> "Birincisi aile dayanağı: Üniversite mezunu çocuklarımızı hala sahipleniyoruz, kendine güvenmiyorlar. İkincisi çabuk zengin olma. Üçüncüsü az çalışayım çok alayım. Dördüncüsü ise yedekte insan çok."[58]

Dikkat edilirse görüşmeciler benzer şeyler söylemektedir. Aile bağımlılığı, büro işleri ve yüksek ücret Konya'da çalışma hayatını belirleyen yapısal sorunlardır. Sendika başkanları ve KSO Başkanı hem işveren hem işçi açısından sıkıntılarının

[56] 26.12.2018 tarihinde Konya Sanayi Odası B**aşkanı** Memiş Kütükçü ile yapılan mülakat.
[57] 13.12.2018 tarihinde Konya Çimento-Hazır Beton A.Ş Müdürü, Anadolu Aslanları Derneği Konya başkanı Ali Umur ile yapılan mülakat.

[58] 28.08.2018 tarihinde Hak-İş Konya Temsilcisi Vacit Sır ile yapılan mülakat.

farkındadır. İş-Kur'daki uzmanın söylediği ile sendika başkanlarının söylediği ortak pek çok olgu var. Her iki tarafında tedirginlikleri, belirsizlikleri var. İşçi haklarını korumak isteseler de bunu çok yapamadıklarının farkındadır. Sonuç olarak Konya sanayisinde teknoloji kaynaklı bir risk yoktur. Fakat risk gündelik hayatın bir parçası olmuştur**.** Konya sanayisi sendikadan, örgütlenme kültüründen yoksundur. Anadolu'da sendikacılığın zor olduğu kabul edilmektedir. Bu da Anadolu sanayileri içinde Konya sanayisi içinde temsil güvenliğinin yani grev yapmanın, sendikal örgütlenmenin zayıf olduğunu göstermektedir. Diğer yandan belirsizliğin, tedirginliğin özelleştirmelerle birlikte daha da arttığı sonucu çıkmıştır. Taşeronlaşma işçilerde büyük bir yıpranma yarattığı için büyük atılımlar yapılması uzun süre beklenen bir sorundur. Hala da bunun yeterli olmadığı, çalışan kitle için daha büyük adımlar atılması gerekmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu tezde, belirsizlik ve risk teorisinin kavramsal ve teorik çerçevesi bağlamında Türkiye'nin çalışma yaşamıyla olan ilişkisi incelenmeye çalışıldı. Şüphesiz bu teorilerin ve verilen örneklerin ne kadar Türkiye ile uyuşmakta olduğu daha büyük bir tartışmayı, araştırmayı gerektirmektedir. Ulrich Beck risk toplumu kavramı ile klasik sanayi toplumunun konturlarından ayrılan bir toplumu açıklamaya çalışır. Türkiye ve Konya özelinde düşündüğümüzde klasik sanayi toplumunun konturlarını taşımakla birlikte sanayi sonrası toplumun da konturlarını taşıdığını söyleyebiliriz. Türkiye bu süreçleri katmanlı ve daha karmaşık yaşamaktadır. Çünkü küresel piyasalar her gün başka ülkeler gibi Türkiye'yi de şekillendirmektedir. Dolayısıyla küresel politikalara bağlı bir süreçte yaşadığımız için Türkiye ve Konya "risk toplumu" özelliklerini de taşımaktadır. Dolayısıyla Türkiye'nin kendi özgünlüğünde yaşadığı belirsizlikler ve riskler bu yaşananlardan bağımsız değildir. Fakat inceleme alanımız olan Konya için bu olayların etkileri ölçülürken büyük oranda kendi tarihsel süreci ve içinde gelişen özgün ilişkileri daha ön planda olduğu görülmektedir. Yani batıdaki risklerden farklı bir risk parametresi de görülmektedir. Nitekim Konya'da şehirleşme oranının %70,1, işsizliğin de %6.1 olması önemli bir göstergedir. Kısacası çalışmanın teorik ve ampirik bilgileri batıdaki risk toplumunun bileşenleri ile bazı noktalarda örtüşürken bazı noktalarda örtüşmeyip çalışma hayatında farklı bir risk ve belirsizlik bileşenleri kendini göstermektedir.

Çalışmada Türkiye'de yeni kavramlar olan sosyal belirsizliği ve riski kavramsal çerçevede tanımlamaya, kavramın bütün içsel ve dışsal görünümleri anlatılmaya çalışıldı. Belirsizliğin bütün çeşitleri, riskleri ise en iyi çalışma hayatında tahlil edilebileceğini iddia edildi ve bunun ne kadar olup olmadığı sanayi çalışanlarında gösterilmeye çalışıldı. Zira çalışma hayatı toplumsal yapının, işleyişin, ilişkilerin bütün yönlerini görebileceğimiz bir yer. İnsan-insan, insan-makine ilişkisinin yanında çalışmak emek, aile, ekonomi, siyaset, din, inanç ve kültür dünyasını şekillendiren hem de bu olgular tarafından şekillendirilen bir eylem. Sanayi ise toplumların başlıca üretim yeri ve kitleleri barındıran bir mekân. Bu mekânlar ulusal ve küresel piyasanın ağlarını oluşturmakta ve birbirlerinden etkilenmektedir. Bu ulusal ve küresel piyasalar sadece ekonomi değil siyasi

şekillenmelerle de hareket etmektedir. Ulusal ve küresel piyasaların, toplumda karar alıcıların imal ettiği belirsizlikler ve riskler toplumsal hayatta başka şekillere dönüşmektedir. Diğer yandan bizzat toplumsal sistemin gerçek hayatta ürettiği belirsizlikler ve riskler yine bu mekânlarda görülmektedir. Dolayısıyla bu mekânlarda sosyal, siyasal, ekonomik belirsizlikler ve riskler imal edilmekte ve birbirlerini değiştirip dönüştürmektedir. Bütün bu süreç çalışma hayatını, iş tatminini de değiştirip, dönüştürmektedir. Bu değişim dönüşüm yaşanırken belirsizlikleri ve riskleri algılaması, risklerle olan varsayımları ve risklere refleks yanıtları çalışanların demografik özellikleri ile ilişkisinde belirleyici faktörler olmaktadır. Çalışanların yanında belirsizlikleri ve risklerin imal edilmesinde etkili olan karar alıcılar da mağdur olabilmektedir. Bu nedenle sadece beyaz ve mavi yakalı işçilerle değil işveren, işletme sahibi gibi firmanın başında yer alan yöneticilerle de görüşülmüştür. Onların da en yukarıdakilerden yana belirsizlik ve riskleri devraldıkları görülmüştür. Desteklerin artması, bölgesel ve küresel yatırımlardaki belirsizliklerin ve risklerin artması sermayeyi mekânsal olarak yeni yerlere taşımaya başlamıştır. Şehir ekonomileri de burada güvenli bir alternatif olarak durmaktadır. Konya şehrinin de sermayeyi kendisine çekme noktasında Anadolu sanayileri arasında şehir ekonomisine uygun yerlerden biri olmaktadır.

Konya sanayisi en fazla 50-249 arası istihdam sağlayan firmaların bulunduğu, sanayi kollarının çeşitli olduğu, 30 yıllık işletmelerin yüksek olduğu, yerel firmaların çoğunlukta olduğu, mavi yakalıların çok olduğu bir alandır. Serbest ya da bağımsız çalışanlar en önemlisi de aile destekli işlerini yürütenler öne çıkmaktadır. Bu da kırılgan istihdamı yani her an ayrılmaların olması, ortaklıkların bozulması gibi durumları getirmektedir. Araştırmada makro, mikro düzeyler ilişkilendirilerek konuya bakılmıştır. İlişkisel sosyolojinin imkân verdiği yapı –fail dikotomisine düşmeden aradaki ilişkiye odaklanmaya çalışılmış, ilişkiler deşifre edilmiştir. Hem nitel hem nicel analizler hem nitel analizler Konya sanayisinin işverenler ve çalışanlar gözünden çalışma yaşamını ortaya çıkarmaya çalışmış, makro ve mikro boyutlarıyla konu çözümlenmeye çalışılmıştır. Hem nitel hem nicel analizler sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonuçları aşağıda maddeler halinde anlatılmakla birlikte bu sonuçlar aynı zamanda risk toplumunun batı toplumu anlatısındaki belirsizlik ve riskler ile Türkiye toplumundaki özelde çalışma hayatını içine alarak belirsizlik ve risk bileşenlerinin birleşen ve birleşmeyen farklılıklarını ortaya koymaktadır.

- ✓ Hem Türkiye'de hem Konya'da toplumsal cinsiyete dayalı bir çalışma yapısı ve ilişkisi vardır. Burada sosyolojik bir değişimin altı çizilecektir; özellikle Konya'nın çoğunlukla muhafazakâr olarak nitelendirilmesi, geleneksel hayatın devam etmesi nedeniyle sanayide kadın çalışanın az olması şaşırtıcı ya da negatif bir unsur değildir. İç Anadolu bölgesi özellikle bu konuda ortak bir özelliğe sahiptir diyebiliriz. Fakat son yıllarda değişimin hızlanması ve bazı tutumların, algıların değişmesi bu konuda da farklılık yarattı görülmektedir. Konya sanayisinde son on yıldır kadın çalışanlar resmi istatistiklerde görülmese de gerçekte görülür olmaya başlamıştır. Daha öncesinde sanayide kadın çalışan düşünülemezken şimdi bu durum değişmiş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum modernleşme ve sanayileşme ile geleneksel toplumun verdiği rollerde esneklikler olmuştur. Nitekim risk toplumunun bir özelliği gelenek ötesi bir toplumda yaşamak olarak tarif edilmişti. Konya geleneksel ötesi bir şehir olmamışsa da geleneksellikte esnekliklerin yaşandığı görülmektedir. Risk toplumunun tasvirinde hayat artık pek çok noktada bir "kader" değildir. Gelenek, kadına yaşamını evinde geçiren, çocuk doğuran, ev işlerine bakan, erkeğe ise işe giden, emekli olup hayatı tamamlayan bir rol vermiştir. Şimdi bunun risk toplumuna atfen bir kader olmadığı, esnediği ve değişmekte olduğu görülmektedir. Araştırmada karşımıza çıkan önemli bir ayrıntı ise mavi yakalıların ve üretimde çalışanların sayısı yüksek olmakla birlikte eğitim durumunun düşük çıkması beklenmiştir. Fakat lisans mezuniyetinin diğerlerine göre fazla çıkması bir çelişki yaratır görünmüştür. Fakat verilerin yeniden göden geçirilmesiyle görülmüştür ki lisans mezunu olup mavi yakalı çalışan olması Türkiye'de ki bir sorunu karşımıza çıkarmıştır. O da mezun oldukları bölümlerin onlara kazandırdıkları mesleği yapamamalarıdır. Yaptıkları işe göre daha yüksek eğitime sahip bu çalışanlar araştırmamızda karşımıza çıkan Türkiye'nin önemli sorunlarından birine işaret etmiştir.

✓ Memleketin durumu ve muhafazakârlığından kaynaklı dil bize risk konusunda ipuçları vermektedir. Kullandıkları dil ve çalışmaya olan yaklaşımları önemli ipuçları sağlamaktadır. Örneğin sohbetler sırasında gelecekle ilgili belirsizlik, risk gibi soruların pek çoğuna çoğu ortak bir terminoloji ile cevap vermiştir. Bu terminoloji "Allah yardım eder, kısmet, hayırlısı olsun, o gün gelsin o zaman bir şekilde çaresine bakarız" gibi ifadeler içeriyordu. Bu terminoloji kuşkusuz bu toplumun inanç, kültür ve değerler temelli olmasından kaynaklanmaktadır. Bu da bize riske dair algıyı göstermektedir. Bu inanç ve kültür biçimi güven ve dayanışma unsuru olarak hala işlevini pratik anlamda sürdürmektedir. Dolayısıyla riske karşı "güven" inşa etmektedir ve bir yanıttır. Fakat böyle bir terminolojinin sebepleri arasında başka unsurlarda olabilir: bir beyaz yakalı hayatının ilk yıllarında kendi tercihlerini yapmak istemiş ama yapamamış, değişikliklerle baş edememiş, planlayamamış ve bir süre sonra piyasa onu nereye sürüklediyse orada çalışmak zorunda kalmıştır. İleriyi hesaplayabilme gücü bulamayan, üst düzey kurumlardaki ülke politikasını etkileyecek şahısların değişmesinden kendi şirketinde çalışan patronunun değişmesine kadar büyük bir yapının içinde edilgen bir çalışan olarak kendini konumlandırmıştır. Üstesinden gelinemeyecek şekildeki bu durumu bir iş, çalışma, piyasa problemi olarak addetmiştir. Dolayısıyla kesin, hesaplanabilir, geleceği öngörebilir bir piyasa çalışanı var olamamıştır. Diğer yandan çalışma alanlarında hayat fırsatları gereği bunların hiç birisini düşünmeden yıllardır piyasada bu terminolojiyle güç bularak çalışma hayatını idame ettirmektedir. Fakat bu konuda daha üst bir açıklamayı geleneksel toplum olma özelliği ile ilişkilendirilmektedir. "Geleneksel kültürlerin bir risk kavramı yoktur, çünkü böyle bir ihtiyaç yoktur, risk şans ya da tehlikeyle aynı şey değildir. Risk gelecekteki olasılıklar düşünülerek etkin biçimde değerlendirilen tehlikeleri anlatır. Yani ancak geleceğe yönelmiş bir toplumda kabul görecektir. Risk, modern sanayi uygarlığının gerçekten temel karakteristik özelliği olarak geçmişinden kopmak için fiili uğraş veren bir toplumu varsayar. Oysa geleneksel kültürlerde birisinin başına bir kaza gelir ya da tesadüfen zengin olursa, bu ya sıradan bir olay ya da tanrıların istediği bir şey olarak görülür" (Giddens, 2000: 37). Dolayısıyla örneklemdeki terminoloji ve hayatın yorumlanması geleneksel kültürün hala güçlü örüntülerini yaşatmakta olup risk kavramına ihtiyaç duyulmamaktadır. Burada Zinn'in bahsettiği risk kavramının bileşenlerinden birisi

olan “değer” kavramı da göz önüne alınmalıdır. Zira risk ve din ilişkisi bununla ilişkilidir. Kullanılan terminoloji, hayata bakış “değer” kavramını bize göstermektedir. Örneğin Konya sanayisinde pek çok işyeri banka kredisi ya da kredi kartı gibi araçları kullanmama konusunda nettir. “Değerleri” gereği bu yasağı uygularlar. Ya da araştırmamızda çalışanların kredi çekmesine olan uzaklığı bu “değer” bileşeni ile de yorumlanabilir. Bankaya başvurmadan önce ailesine, akrabasına başvurur. Doğrudan ve dolaylı yoldan yapılan bu gözlemler ve tespitler bize göstermiştir ki risk ve din ilişkisi Türkiye’nin kendi özgünlüğünde bir risk yapısını oluşturmaktadır. Fakat araştırmada din ve risk ilişkisi göz önüne alınmamıştır. Araştırma sonunda görülmüştür ki din ve risk arasında sıkı bir ilişki vardır. Bu da başka bir araştırmada çalışılarak Türkiye’de risk çalışmalarına büyük katkı sağlayacak önemli bir çalışma alanını bize çıkartmıştır.

- ✓ Araştırmada bir iş yerinde çalışma süresinin eskiye göre az olduğu tespit edilmiştir. Çalışma hayatının esnekleşmesi, kısa süreli sözleşmeler, çalışma şartları, ücretler bir iş yerinde çalışmayı kısaltmış ve iş değişikliğini daha da kolaylaştırmıştır. İş değişikliğinde Konya’da hem alternatif firma sayısının çokluğu hem de çalışanların toprak işleriyle hala ilgili olması çok etkilidir. İşe bakışın değişmesi, iş yerine duyulan aidiyetin güçlü olmaması iş ahlakının değiştiğini hem de çalışma hayatına olan bakışın değiştiğini pek çok çalışmaya bakarak söyleyebiliriz.

- ✓ Konya’nın gelişmesinde sanayileşme en büyük etkenlerden biridir. Araştırmamızda Konya’ya geliş sebeplerinden “işin” öne çıktığını görüyoruz. Bu da genel olarak gelecek hayattan umutları da barındırmaktadır. Burada aslında riskten kaçınmak ve fırsatlara erişmek vardır. Aileler hem kendi gelecek hem çocuklarının gelecek risklerini azaltmak için şehirde bir çalışma ve aile hayatı kurmasının öne çıkmaktadır. Örneğin çocuğunun eğitimi şehirde daha umut vaat edici olacaktır. Ya da sağlık alanında şehirden daha faydacı bir gelecek umut etmektedir. Fakat bu riskten kaçınma durumu uzun vadede şehirde karşılaşılacak riskleri de barındırmaktadır. Araştırmamıza katılanlar arasında öncesinde Konya merkezde yaşamayan, Konya’nın ilçelerinden ve başka şehirlerden gelenlerin Konya’ya geliş sebebinin arasında en yüksek oran “iş bulma” çıkmıştır. İç Anadolu’da Konya’nın sanayide yükselişe geçmesi, büyük şirketlerin, fabrikaların bu kente taşınması

çalışma sektöründe çalışanları da farklılaştırmaktadır. Büyük fabrikaların Konya'ya taşınması ve yabancı yatırımların da yükselmesi iş göçünde etkilidir. Çalışma saatlerine bakıldığında 9 ve üzeri olması çalışma hayatının sosyal risklerinden birini oluşturmaktadır. Çalışma saatleri çalışma hayatının temel belirleyicilerindendir. Tarihsel olarak en fazla mücadele konularından biri de çalışma saatleri olmuştur. Çalışma saatleri, iş tatminini, sosyal belirsizlikleri ve sosyal riskleri de belirleyen bir göstergedir. Çalışma saatlerinin devamlı değişmesi, belirsiz olması iş tatmininde önemli bir unsurdur. Çalışma saatlerinin fazla alması sosyal riskleri de getirmektedir. Aile yaşantısı, çevre ilişkisi çalışma zamanları dışında bireyin yaşantısını çevreleyen, onunla var olan alanlardır. Bireyin çalışma zamanı ne kadar fazla olursa diğer alanlardan dışlanma, ilişki kuramama ve buna bağlı olarak pek çok sorunla karşılaşma riski çok fazladır.

✓ İş kaynaklı belirsizliklerin yaşanması kadınlarda düşüktür. Kadınlar daha temkinli ve rolleri erkeklere göre daha nettir. İş değiştirme, borç alma, bankadan kredi çekme gibi risklerden uzak durmak kadınlar ve erkekler için ortak tutumdur. Yine kadınlarda erkelerde evlenmeyi, çocuk yapmayı, teknolojik gelişmeleri risk olarak algılamamaktadır. Kadınlarda erkeklere göre sık sık değişikliklerin yapılması, çalışma ortamında belirsizlikler ve her şeyin çok hızlı değişmesi sonucu belirsiz bir hayat düşüncesi daha fazladır.

✓ Konyalılar ve Konyalı olmayanlar arasında belirsizlik ve risk konusunda büyük bir fark yoktur. Konyalılarda Konyalı olmayanlarda iş kaynaklı belirsizlikler yaşamamakta, iş hayatında risk alma konusunda kısmen katılmakta, siyasal belirsizliklerin etkilenerek iş koşullarının zorlaşması kısmen kabul edilmekte, sosyal riskler ise düşük çıkmaktadır. Siyasi gerginliklerin iş yaşamını etkilemeyeceğini, bir şekilde işlerine odaklanabileceklerini fakat sık değişikliklerden de tedirgin olacaklarını kısmen görülmektedir.

✓ Konya'da uzun süre yaşayanlar iş hayatında risk alma davranışlarına daha uzaktırlar. İş değiştirme ve bunu devamlı hale getirmeye, borç almaya, kredi çekmeye mesafeliler. Daha ileri bir yorum yapmak gerekirse uzun süre yaşayanların

artık Konya piyasasını bilmesi ve alternatifler içinde piyasada düzenli bir yer edinebilmesi onlara yeterli gelebilmektedir.

✓ Konya'da ileri yaş çalışanların (46 ve üzeri) risk alma davranışına uzak olduğu, 46 ve aşağısı çalışanlarda ise risk almaya daha yakın olduğu görülmüştür. Yaş arttıkça risk almama eğilimi artmaktadır. Bu aynı zamanda eski nesillere göre yeni neslin çalışmaya olan bakışında farklılıklar vardır. Eski zor şartlara dayanmanın olmadığı, işe, çalışmaya kişisel baktıkları görülüyor. Şu an ki yani bu yıl ki şartları düşündüğünde gün geçtikçe iş bulmanın zorlaştığı ve işine sahip çıkması gerektiği düşüncesi, devamlı iş değiştirmeye karşı olumsuz düşünce, bankadan kredi çekmeye yanaşmama gibi davranışlar ve düşünceler yaş yükseldikçe artmaktadır. Bu aynı zamanda yaş arttıkça çalışanlarda ülke şartlarını daha iyi analiz edebildiklerine de yorulabilir. Genç çalışanlar orta yaştakilere göre iş değiştirme riskini göze almakta ve devamlı iş değiştirmenin olumsuz karşılanmayacağını düşünmekte, kredi çekerek borçlanmayı da göze almaktadır. Diğer yandan genç çalışanların asıl sıkıntısı işi bulma sürecinde başlıyor.

✓ Evli olanların iş hayatında risk alma davranışlarına karşı mesafesi bekârlara göre daha yüksektir. Evliler, iş bulmanın zorlukları nedeniyle şu an ki işlerine sahip çıkmaları gerektiğini, çevrede olumlu karşılanmayacağı için devamlı iş değiştirmeden kaçındıkları, borçluyken bunu hiç istemedikleri, işsiz kalma riskiyle kredi çekmedikleri ve borçluyken işsiz kalma riskiyle karşılaşırsa devamlı ne yapacağını düşünmesi nedeniyle iş hayatında risk almadan büyük oranda kaçınmaktadırlar. Bekârlar, eşi ölmüş kişiler, ayrılmış bireyler ise iş hayatında risk alma davranışlarına evli kişilere oranla göre daha meyillidir.

✓ Eğitim seviyesinin ise siyasal belirsizlikler ve sosyo-ekonomik değişimlerden etkilenme boyutunda öne çıktığı görülmektedir. Eğitim seviyesi düştükçe siyasi gerginliklerin iş hayatına yansıyacağı, işsizlik korkusunun arttığı eğitim seviyesi yükseldikçe sosyo-ekonomik değişimlerden yani ülkenin ekonomik koşullarından, çalışma ortamındaki değişikliklerden etkilenmeyeceği görülmektedir. Sosyal risk algısı, iş kaynaklı belirsizlik ise eğitim düzeyi fark etmeksizin düşük çıkmaktadır. İş

hayatında risk alma noktasında ise eğitim seviyesi düştükçe zayıflarken eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin kısmen risk almada daha yüksek olduğu görülmektedir.

✓ Alanında uzman kişiler iş kaynaklı belirsizlikleri uzman olmayanlara göre daha az yaşanmaktadır. Çalışma sahasının içinde, hiyerarşik yapıda herkesin görevinin belli olması, temkinli çalışması, sorunların nereden ve nasıl çıkacağını bilmesi çalışanlara belirsizlik yaşatmamaktadır. Kendi işini yapanlar sorumluluklara sahip olma, iş yerinin ne beklediği bilme, yapacağı işin sınırlarının açıkça söylenmesi ve iş yerinde sorunların kaynağını bilme noktasında daha avantajlıdır.

✓ Çalışılan departmanların daha çok sosyal risk algısı boyutunda yani evlenme, çocuk sahibi olma ve teknolojik gelişmelerde anlamlı bir ilişki görebiliyoruz. Özellikle üretim yani imalat bölümünde çalışanların fazla olduğu araştırmamızda bu anlamlılık önemli gözükmektedir. Gece vardiyası, çalışma saatlerinin uzaması, makine temelli üretimin artması ve insan gücüne olan ihtiyacın azalması sosyal risklerin oluşmasını etkilemektedir.

✓ Konya sanayisinde düşük ücretlilik sorunu bulunmaktadır. Sanayi çalışanlarının genel olarak aldığı ücret ise 1801-2500 aralığıdır ve bu düşük ücretli çalışma sorununu ortaya koymaktadır. Araştırmada düşük ücret alanlarda sosyal risk algılaması düşük, yüksek maaş alanların ise sosyal risk algısının yüksek olduğu görülmektedir. Beyaz yakalı, yüksek oranda eğitimli ve üst düzey yönetimlerde yer alan çalışanların hayat planlaması yapma, riskleri tahmin edebilme, öngörebilme, hesaplama bilincinin olması bunda etkili olduğu tahmin edilmektedir.

✓ Çalışanların çalışma süreleri 1-3 yıl arasının çoğunlukta olduğu görülüyor, bu hem genç çalışanların fazla olması hem de iş değiştirmenin genç gruplarda daha çok görülmesi ile ilgili yorumlanmaktadır. 9 saat ve üzeri çalışmanın iş yerinde diğerlerine göre daha fazla zaman geçirmesi yöneticilerin sıklıkla iş yerinde işletme ve kurumun işleyişinde değişiklik yapması belirsizlik yaratmakta ve buna bağlı olarak tedirginlik artmaktadır.

✓ Konya sanayisinde 5 gün çalışanlar daha fazla gözükmektedir. Hem 5 gün hem 6 ve üzeri gün çalışanlar için de iş kaynaklı belirsizlikler ve iş hayatında risk

alma düşük çıkmaktadır. sosyo-ekonomik değişimden etkilenme ve belirsizlik ve buna bağlı olan tedirginlik duygusu kısmen çıkmaktadır.6 gün ve üzeri çalışanlar 5 gün çalışanlara göre siyasi kutuplaşmaların, gerginliklerin iş koşullarını zorlaştırdığını söylemektedir. 6 gün ve üzeri çalışanlarda sosyal risk unsuru içinde olan evlilik, çocuk sahibi olma ve teknolojik gelişmeler daha fazla riskli görülmektedir. Konya sanayisinde araştırma sahamıza giren firmalarımız haftada beş gün çalışıyor fakat günlük 9 saat çalışıyor. Çalışma süresinin uzun olması ve fazla mesai durumlarının belirsizlik duygusunu ve tedirginliği artırdığı görülüyor.

✓ Batıdaki riskler ile Türkiye'deki risklerin farklı olduğunu gösteren bileşenlerden biri aile, akraba, arkadaş yapısının gösterdiği yapıdır. Çalışma ağlarını belirleyen sosyal sermaye ve ağlar Konya'da yerellik düzeyinde işlevselliğe sahiptir. Konya sanayisinde çalışanların iş bulma şeklinin hala akraba, arkadaş aracılığı iş kültüründe işleyen bir mekanizma olmaya devam etmektedir. İşverenlerinde bunun devam ettiğini referans kültürü diyebileceğimiz şekilde olduğunu onaylamaktadır. Bilgi toplamak ve kontrol altına almak bu sosyal sermaye ağlarını kullanarak olmaktadır. Burada Zinn'in analizinde söylediği risk toplumunun bir bileşeni olan "bilgi"nin öne çıktığını görüyoruz. Çalışanların piyasaya atılması, piyasa bilgisine sahip olması onun sosyal sermayesini göstermekte ve belirsizlik ve risklere karşı ne yapacağını da belirlemektedir. Hem sosyo-ekonomik hem de sosyal sermaye de dezavantajlı kişiler ise büyük kaynaklara yani bilgiye ulaşamamaktadır. Fakat burada Zinn'in kategorileştirdiği risk anlatısında Türkiye'nin sosyo-kültürel sınırları içinde bu durumun aynı zamanda riske dönüştüğünü de görüyoruz. Görüşmelerimizde işverenlerin arkadaş, akraba aracılığı ile iş bulmanın sorun haline geldiğini, çalışanların çalışma ahlakını istismar ettiğini görüşleri dikkat çekmektedir.

✓ Mavi yakalılarda ve beyaz yakalıların sosyal belirsizlik ve risk algısı ilişkisinden mavi yakalıların iş hayatında risk almaya yani iş değiştirmeye, kredi çekmeye, borçlanmaya yanaşma eğilimi daha düşüktür. Siyasal belirsizlikler ise beyaz yakalılarda daha fazla hissedilmektedir. Aynı şekilde sosyo-ekonomik değişimlerden beyaz yakalıların mavi yakalılara göre daha fazla etkilendikleri görülmektedir. Hem iş hayatında risk alma hem de sosyo-ekonomik değişimlerden

etkilenme Türkiye'de beyaz yakalı işsizliği sorununun farklı boyutlardan düşünülmesini göstermektedir.

✓ Çalışılan firmanın yerelliği ve uluslararası olması da sosyal belirsizlik ve risk ilişkisinde çalışılan yerin ekonomik, kültürel yapısı etkili olduğunu göstermektedir. Uluslararası firmalarda çalışanlarda sosyal risk algısının yüksek olduğu görülmektedir. Çok uluslu firmaların iş örgütlenmesinin yerellere göre farklı olması, seçici davranılması, sık işçi girişi-çıkışı olmaması için şartların sıkı ve bağlayıcı olması, çalışanların vasıflılığının yüksek olması onların iş ve iş dışı planlamasının birbiriyle fazla ilişkilendirmesini sağlamıştır. Dolayısıyla risk hesaplamaları daha aktiftir.

✓ Nitel araştırmalarımızda makro açıdan belirsizlik ve risklerin çalışma yaşamına olan bakışları ile mikro açıdan veriler veren çalışanların bakışları özellikle ekonomik anlamda yakındır. İşverenler için sosyal politikaların yanlışlığı, taşeronluk, ekonomik belirsizlik ve riskler öncelikle sorunlar arasındadır. İşçiler işverenlere düşük ücretliliği, tazminat sorunlarını, sigortalılığı, işyerinde eğitim ve vasıf kazandırmayı işverene isnat ederken işverenlerde sorunları, belirsizlikleri ve riskleri politika yapıcılara, karar vericilere isnat etmektedir. Fakat yine de genel anlamda işverenler çalışma kültürü ve ahlakı konusunda çalışanların profilinin değiştiğini, iş aidiyetini göremediklerini çok öne çıkarmışlardır. Türkiye'de yapılan pek çok araştırmayı göz önüne aldığımızda çalışma yaşamında merkeze çalışanların konulması alışık bir durumdur. Fakat bu araştırmada da olduğu gibi politikalar ve karar vericiler noktasında görüşler kapalı ve çekimser olmaktadır. Diğer yandan öne çıkardıkları ikinci mesele ekonomik belirsizlik ve riskler olmuş, yatırımların, büyümenin kötü olduğu zamanlardan birinde olduklarını söylemişlerdir. Bu durumda araştırma sırasında yakından şahit olunduğu üzere firmaların küçülmesini, konkordato vermesini, işçi çıkarmasını zorunlu kılmıştır.

✓ Çalışma yaşamında belirsizlik ve risk konusunda gelecek algısı önemlidir. Zira risk araştırmalarının özelliği geleceği tahmin etme, yarın olacakları hesaplayabilme tekniğine dayanır. Hem işverenler hem işçiler açısından ise bu durum net bir ifade bulmamaktadır. İşçiler işsiz kalacağında ne yapacağına dair ikinci bir

plan düşüncesi kurmamaktadır. Fakat diğer yandan geleceğin en büyük güvencesi olan sigortalılığı ise önemsemektedir. Sigortasız çalışmaktansa hiç çalışmamayı yeğlemektedir. Diğer yandan temel devletin sağladığı sigorta dışında ise hiçbir sigortaya yakın değildirler. Özel sigortalar, sağlık, hayat sigortaları gibi sigortalara olan uzaklık ise Türkiye'nin hem sosyal hem ekonomik yapılanmasında hala yer edinecek bir yapıya ulaşmamasından kaynaklandığı görülmektedir. Dolayısıyla gelecek mefhumu risk toplumlarında önemli olsa da ekonomi ve sosyal yapı bu dönüşümde payını almıyorsa riskler sadece konuşulan riskler olarak kalmaktadır.

✓ Bütün bu analizler gösteriyor ki, Zinn'in risk yaklaşımı ve perspektifi bağlamında Beck'in risk toplumu yaklaşımı yani gerçek, toplumsal olarak inşa edilen riskler Türkiye'de risk yaklaşımını anlamada ve açıklamada öne çıkmaktadır. Diğer kategorileştirilen sistem teorisi ve yönetimsellik perspektifi ise Türkiye'yi kendi koşulları açısından gerçekçi değerlendirmeleri sağlamada öne çıkmaktadır. Hem makro anlamda hem mikro anlamda analizler özellikle sistemi öne çıkarmaktadır. Toplumsal olarak inşa edilen riskler kategorisinde risklerin toplumsal olarak kararlara isnat edilmesi diğer yandan olayların hesaplanabilir teknolojinin bir parçası olduğu ölçüde risk olması da yönetimsellik olarak geçmektedir. Bu araştırmada firmaların rasyonel anlamda risk hesaplaması yaptığına dair bir şey çıkmamıştır. Sadece piyasa takip edilmekte, işverenler kendi bilgileri dâhilinde hareket etmektedirler. Fakat yine de yönetimsellik açısından Türkiye'nin her alanda risk hesaplamasında öne çıkan bir ülke olup olmaması başka araştırmaları ve tartışmaları gerekli kılmaktadır.

Belirsizliklerin ve Risklerin İşe Bakışlarıyla Olan İlişkisi;

✓ Belirsizlik ve risk algılarının iş tatmini, işe ne olarak baktığı ilişkilidir. Büyük oranda çalışanlar yaptıkları işten kişisel olarak tatmin olmaktalar. Bu kişilerde iş kaynaklı belirsizlik düşüktür. Çalışma arkadaşlarından büyük oranda memnunlar ve bu kişilerde yine iş belirsizliğini önlemekte ya da iş belirsizliği olmadığı için iş arkadaşlığını, birlikte çalışmayı olumlu etkilemektedir. Bu kişileri yine siyasal gerginliklerin, ekonomik koşulların olumsuzluğu az etkilemektedir. Bu da iş değiştirme riskini düşürmektedir.

✓ Konya sanayisinde çalışmayı bir kısmı meta olarak görürken yani işi para için yaptığını söylerken bir kısmı işi sadece para için yapmadığını söylemiştir. Bu iki bakış birbirine çok yakındır. Bu işi para için yapanlar iş hayatında daha çok risk almaktadırlar. Ve bu kişiler siyasal belirsizlikleri daha çok hissettiğini, gerginliklerin iş hayatını zorlaştırdığını, işsiz kalmaktan korktuğunu söylemektedir. Meta olarak çalışma zihniyetinde insanlar için evlilik, çocuk ve teknolojik gelişmeler yine risk olarak daha fazla algılanmaktadır.

✓ Büyük oranda Konya sanayisi çalışanları ücret konusunu daha çok öncelemektedirler. Sabit bir işten ziyade önceliği ücret boyutunda görenlerin sayısı fazladır. Bu sosyal hayatın realitesine işaret etmektedir. Ücret ne olursa olsun sabit bir işin olmasını daha iyi görenlerin sayısı da ücreti önceleyenlere yakındır. Bu "ücret önemli değil yeter ki işim olsun" anlayışının fazla olması sosyo-ekonomik şartların getirdiği bir düşüncedir. İşsizliğin artması bireyleri bu düşünceye getirmiştir.

✓ İşinden kişisel olarak tatmin olanların aynı zamanda işinden genel anlamda memnun oldukları da görülmektedir. İşinden memnun olmayanlar içinse işe bağlı olarak evliliği, çocuk sahibi olmayı, teknolojik gelişmeleri kendileri için risk görmektedirler. Aynı zamanda yöneticilerin sıklıkla değişiklik yapması, çalışma ortamındaki belirsizlikler, düzensizlikler, etrafta her şeyin çok hızlı değişmesi sonucu ortaya çıkan tedirginlik, rahatsızlık işinden memnun olmayan ve katlanmak zorunda kalan bir çalışan tipi çıkarabilmektedir.

✓ Konya sanayisinde iş yerinde kendisini gerçekleştirebilenlerde iş kaynaklı belirsizlikler daha az görülmektedir. iş yerinde bilgisini kullanabilen, inisiyatif alabilenler, yeteneklerini kullanabilenler rol belirsizliklerini, ilişkilerdeki belirsizlikleri daha az yaşamaktadırlar. Bu kişiler iş değiştirme riskine de gerek duymamaktadırlar. Bu belirsizliklerin yaşanıp yaşanmamasında en büyük etkenler biri yöneticilerin/üstlerin/ustaların işi örgütleyebilme becerisine bağlı olmaktadır. İyi idare edildiklerinin düşünen sanayi çalışanları iş kaynaklı belirsizlikleri de daha az yaşamaktadırlar.

Genel Değerlendirme;

Türkiye'de neo-liberal politikaların ve ekonominin işleyişine bağlı olarak Konyalılık kimliği çalışma hayatını, iktisadi hayatın üretimini belirlemektedir. Bugün bu kimliğin, çalışma hayatlarında gösterdikleri tavır, davranış ve tutum değişmekte ve sorunlar, beklentiler oluşmaktadır. İş sorumluluğu, iş değiştirme, ev ve dışarıdaki yaşamla iç içe olan çalışma yaşamında risk alma, evliliğin, çocuk sahibi olmanın, teknolojik gelişmelerin, iş tatmininin, sigorta yaptırmanın geleneksel-muhafazakâr Konya kimliği ile arasında bir ilişki çıkmaktadır.

Türkiye'de sanayi toplumuna geçiş süreci yaşanmakta ve kırdan bağımsız bir sanayileşme hala oluşmamıştır. Konya sanayisinde çalışanlar hala aynı zamanda toprak işleriyle de uğraşmakta ve bu tam anlamıyla bir sanayi işçi tipolojisi oluşumuna izin vermemiştir. Türkiye son yıllarda işsizlik oranının büyümesi ile karşı karşıyadır. Ekonominin hem küresel hem ulusal anlamda kötü günler yaşaması bu oranları yükseltmiştir. Türkiye'de sosyal riski azaltma projesinde yer alan ve sonrasında uygulanan işsizlik fonu ise Konya sanayisi çalışanları için bir güven sağlamadığı görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet bağlamında çalışma yaşamında belirsizlik ve risk ilişkisi farklılık göstermektedir. Kadınlar risk alma konusunda daha mesafeli bir yaklaşım sergilerken, iş hayatında daha temkinli olup kabullenici olurken erkeklerde tersi bir durum görülmektedir.

Belirsizlik ve risklerin çalışma hayatında demografik yapıyla ilişkisi ise yine önemli tespitler sunmaktadır. Konya sanayisi çalışanlarında evlenmek, çocuk sahibi olmak her şeyden önce bir risk unsuru değildir. Fakat mikro yapıya indiğimizde medeni durum yani evli olanlarda bekârlara göre riske karşı daha mesafeli bir durum vardır. Yine yaş ve Konya'da çalışma süresine bakıldığında belirsizlik ve riskler farklılıklara inmektedir. Genç olanlar, Konya'da kısa süreli çalışanlar riskleri göze almaktadır.

Siyasal riskler ise eğer çalışma hayatı düzenliyse risk olarak algılanmamaktadır. Araştırmanın en yoğunlaştığı risk grubu ekonomik riskler

grubudur. Sanayi çalışanlarının en önemli sorunlarından biri de düşük maaş ve gizli maaş problemidir. Uluslararası çalışan firmalar için bu durum zorlaşsa da hala devam etmektedir. Bu çalışanlar için gelecek güvencesini riske atmaktadır. Düşük maaş düşük sigorta derecesi sağlamaktadır. Emeklilik yaşantılarında düşük maaş gelecek yaşantıları için riskli bir durumdur. Konya sanayisinde çalışanlar çıkarlarını kendi çözümleriyle koruduklarını, sendika, iş örgütleri, derneklerle bir örgütlenme olmadığı görülmektedir. Konya sanayisinde sendikanın yer alamaması ise aynı zamanda Anadolu sanayilerinin ortak özelliklerindendir. Anadolu sanayilerinde sendika kültürü yoktur. Çalışanlar için bir dayanışma, iş birliği ve yön çizmesinde risklerden haber olma, risklere karşı önlem alabilme ya da piyasanın eziciliğine karşı kendince nasıl hareket edeceğini öğrenmesini sağlayan bir örgütlenme olmayıp kısacası kolektif güvencelere sahip bir özne bulunmamaktadır. Yani dayanışmalar kurumsallaşamamıştır. Fakat kişisel ilişkilere dayalı, aile, akrabalık, hemşerilik dayanışmasını içeren bir kolektif güvence sağlanmaktadır. Bu da çalışanların kısa vadede çalışma hayatını kurabildiği, risklere karşı birincil gruplarla olan dayanışmasıyla karşı durabildiğini göstermektedir.

En nihayetinde işverenler, çalışanların sürekliliği olan bir çalışma hayatı kuramadıklarını, aile ve tarıma olan güvenin bunda büyük etkisi olduğunu görüyoruz. Çalışanlar için alternatif çok fazla ve asgari ücretin düşük olması yaşam seviyesi için düşük ve işte tutucu bir faktör olamıyor. Diğer yandan sendika başkanları işverene bazı konularda desteklemektedir. İşveren tehlikeli işlerde sigorta yapmak isterken işçi istemeyebiliyor. Bu sefer risk işverene devrediliyor. Diğer yandan devletin sosyal politikalarının yanlış olması, belediyelerin, kaymakamlıkların bu yardımları sağlaması bu bireyleri sigortasız çalışarak yardım almasına yönlendiriyor.

Çalışanların iş ahlakında ise son yıllarda olumsuz bir değişim vardır. Anadolu sanayilerinde gelişmiş, yüksek makineli üretim yapmayan bu alanlarda iş dayanışma ile yürümekte, firmalar işyerinde herkesin her şeyde gerektiğinde yardımlaşma ile çalıştığı, işin kişisel görülmediği bir çalışma kültürü vardır. Gelişmiş ülkelerin sanayisinde bu durum yoktur fakat teknoloji ve iş örgütlenmesi, kurumsallaşma yüksek düzeydedir. Dolayısıyla Anadolu sanayilerinde parça üreten bu yerlerde

kurumsallaşma, teknoloji ve gelişmiş bir saha yaratılmadan işin kişiselleşmesi eski üretici düzeni bozmakla birlikte yeni bir şey de vermemektedir.

Konya'da eskiye oranla kadının ve erkeğin rollerinin değiştiğini görülmektedir. Konya sanayisinde 2000'lere kadar kadının çalışması sadece sanayi değil başka alanlarda da çok mümkün olmamıştır. Fakat 2000'ler sonrası kentleşmenin ve işletmelerin artması yaşam koşullarında değişimi zorunlu kılmıştır. Konya'da kadınların istihdamı artmış, en önemlisi sanayi de kadın çalışabilir olmuştur. Ayrıca bu kadınlar bekâr, dul ya da boşanmış değildir. Bu değişimde kadınların iş hayatının her alanında her kademesinde aktif olmaya başladığı, kaderi ev içinde yaşayan kadından iş için erkek gibi sabah evden çıkan akşam eve giden bir role kaymıştır. Dolayısıyla geleneksel sistemin kaderle bağdaştırdığı yaşam kadın ve erkek için değişmiştir. Modern yaşamın parçalarını da devreye sokan fakat temel de geleneksel yaşayan Konya kadın ve erkeğin bu yaşam değişiminde gelenekle gelenek-ötesinin karmaşık bir durumuna denk düşmektedir diyebiliriz.

Risk toplumunda risk için tehlikeyi göze almak olumlu anlamlarda içermektedir. Hatta iş dünyası, piyasalar bütün gücünü bu anlamdaki riskten almaktadır. Dolayısıyla iş dünyasında değişimi de getirmektedir. Teknolojinin, bilimin ilerlemesi de bunu güçlendirmektedir. Fabrika açmak, iş kurmak olumlu anlamda risk telkiniyle yapılmaktadır. Dolayısıyla bugün Türkiye'de değişen küresel piyasa koşullarına bakarak rekabet edebilme adına girişimcilere destek vermektedir. Konya sanayisi de bu desteklerden yararlanarak piyasaya daha kolay açılabilmekte ve üretim zincirine eklemlenebilmektedir. Burada işletmeciler risk almakta, siyasal, ekonomik belirsizliklerden doğrudan etkilenebilmektedir. Fakat işverenlerin aldığı ve yaşadığı riskler kadar işçilerde bundan nasibini almaktadır. Konya sanayisinde çalışanlar genel olarak iş değiştirmenin iyi olmayacağını, riskli olacağını düşünmüşlerdir. Fakat bunu biraz açtığımızda genç çalışanların iş değiştirme riskini göze alabildiklerini görülmektedir.

Konya üretim ilişkilerinde ve çalışma hayatında modern öncesi dönemin güven bağlamı olan bölgesellik, zaman-uzam uzaklığı olmadan akrabalık ilişkilerinin olduğu, tanıdık bir ortamı hala kaybetmemiş bir yerel topluluğa sahip olduğu

görülmektedir. Akraba ve arkadaş aracılığıyla iş bulma bu şehirde çalışanlar için bir güven ortamı sunabilmektedir. Fakat yavaş yavaş akrabalık ve arkadaşlığın gitgide günlük yaşamı yapılandırması işleri zorlaştırmaktadır. Ayrıca modern kurumlar yerel alanların yerini almaya başladıkça iş bulma noktasında kurumların yavaş yavaş devreye girmesi bu araştırma alanında da görülmektedir. Araştırmada ikinci yüksek oran iş bulma şeklinin kendim çıkması da bunu doğrulamaktadır. Firmaların ilan sistemleri, iş-kur gibi mekanizmalar ön plana çıkmaktadır. Kişisel inisiyatifin zaman zaman geçerli olmadığı, teknik ve soyut sistemlerin devreye girmeye başladığı az da olsa söylenebilmektedir. Küresel firmalar bunun göstergelerindendir. Bütün bunlarla birlikte akrabalığın ve hemşeriliğin gitgide çalışma yaşamında eski rolünü oynayamayacağını, uzmanlık alanlarının uzaktan kişileri oluşturacağı ve her alanda daha öne çıkacağını iddia edilebilir.

Bununla birlikte Konya'da gelenek bir emniyet supabı görevi görmeye devam etmektedir. Bu emniyet supabı modern öncesi güven ortamını sağlayan ve çok öne çıkan şey dinsel kozmolojilerle iç içedir. Bu emniyet supabı çatışmaları din ile önlemeye çalışmaktadır. Dinin risk karşısında insanlar için bir emniyet supabı vazifesi görmesi ve ekonomik piyasada özellikle finans dünyasındaki hareketliliklerin risk yaklaşımı içinde değerlendirilmesi Türkiye'nin kendine özgü bir sosyolojik durumsallığını da göstermiştir. Geleneksel olan Konya bireycilikten çok kollektiviteyi öne çıkaran bir toplumsal yapıya sahiptir. Fakat bu kolektif yapı üretim alanlarında, emek piyasasında sadece iş bulma noktasında işlevsel olmaktadır. Çalışanların gelir ve çalışma şartları düzeyinde güvenceleri için bir kollektivite yoktur. Bunun en bariz dayanaklarından biri de sanayilerde sendikaların olmamasıdır.

Araştırma varılan sonuçlardan en önemlisi sosyal risklerin Konya'da algılanış şeklidir. Konya'da evlilik ve çocuk sahibi olma bir risk unsuru olarak görülmemektedir. Bu geleneksel toplum olma özelliğinin hala devam ettiğinin bir göstergesidir. Evlilik ve aile kurumunun ne olduğu ne göstereceği eski kuşaklarda insanlara ne getireceği nasıl belliyse şimdi de bunun hala aynı anlamlarda devam ettiği görülmektedir. Aile ve evlilik kurumlarının değişmediği, kesinlik kaynağı ve emniyet biçimi olarak hala rolünü devam ettirdiği görülmektedir. Çalışanlar için

sosyal risklerden olan Endüstri 4.0 ve teknoloji ile olan ilişkiyi anlamak, çalışanlarda teknolojinin getireceği yeni gelecekten ne kadar haberdar olduğu ve ne gibi kehanetler içerdiği tespit edilmek istenmiştir. Risk toplumu aynı zamanda yüksek teknolojiyle ilişkili olan bir toplumdur. Bu yüksek teknolojinin gelecekte insanı en özelde çalışanı nasıl etkileyeceği önemlidir. Konya sanayisi ileri teknoloji ile üretim yapan bir yer değildir. Dolayısıyla olmayan bir teknolojiye bağlı olarak insanlarda bir gelecek üretme fikri oluşmamıştır. Dolayısıyla çalışanlar gelecekle ilgili senaryolar oluşturmamış, hayat onlar için hala bir kader olarak algılanmaktadır. Diğer yandan modern dönemin güven ortamı olan geleceğe yönelik düşünce çalışanlar için sadece iş kurma noktasında bir istek düzeyinde kalmaktadır. Bunun dışında herhangi bir geleceğe yönelik düşünce yoktur. Fakat işverenlerin bu noktada gelecek düşüncesinin zayıflığının farkındadırlar. Çoğunun aile işletmesi olduğu firmaların geleceğe yönelik planları, tatbikatları yoktur. Konyalı işverenler, firma sahipleri, insan kaynaklarında çalışanlar bunun farkındadır. Dolayısıyla Konya sanayisinde çalışanlar bu bağlamda gelenek-ötesi bir toplumun bireyleri, çalışanları değildirler. Konya'nın işverenleri eski düzeni, çalışma hayatını geçmiş dönemlerle çok kıyaslayarak geçmiş ve geleceği bağlantılandırma da geleneği hala canlı tutmak istemektedirler.

Çalışanlarda iş tatmini konusunda genel olarak kişisel anlamsızlık tehdidi görülmemektedir. Oysa kişisel anlamsızlık tehdidi modernliğin düşünümselliğinden kaynaklandığını belirtmiştik. Bu da göstermektedir ki hala geleneksel toplumun güven sağlayıcı örüntüleri devam etmektedir. Ekonomik belirsizlikler yatırımcının planlarını engellemektedir. Bu da büyüme ve istihdam sorunu yaratmaktadır. Firmaların küçülmesi sosyal problemleri çıkarırken Konya sanayisi ve çalışanları için bir risk oluşturmaktadır. Konya sanayisinin risklere karşı tedbirler noktasında işverenleri, firmaların kısmen aktif olduğu gözlenmektedir. Devletten destek alma, çeşitli örgütler altında eğitimler alma, piyasanın ve finansın okunması için eğitimler az da olsa risk olgusunun tanınmaya çalışıldığını göstermektedir.

Konya sanayisinin küresel krizler karşısında her zaman daha dirençli olduğu bunun da sektörel çeşitliliğinin fazla olmasında etkili olduğu görülmektedir. Çalışma

yaşamında bu sektörel çeşitlilik çalışanlarına belirsizlik ve risklerle daha baş edebilir bir konum sağlayabilmektedir.

Mavi yakalılar esnek piyasada iş bulmak konusunda beyaz yakalılara göre daha çok alternatife sahipler. Esnek piyasa sisteminde iş bulmak beyaz yakalılar için daha zordur. Konya sanayisinde çalışan beyaz yakalılar için de bu durum geçerli olmaktadır. Çalışanların Konya dışına gitmesi daha büyük bir maliyet olacaktır. Coğrafi yer değişimi, taşınma, ev bulma ve sosyal değişim ayrıca aileye duygu maliyeti çıkarmaktadır. Sigorta, emeklilik şartları, kıdem durumları bu maliyeti içermektedir. Ancak bazı şehir değişimi yapan firmalar gelir güvenliğini, çalışma güvenliğini bozmadan garanti sağlayabilmektedir. Konya için de bir firma bunun örneğidir. İş içindeki hiçbir dengeyi bozmadan çalışanın bütün güvenliğini sağlayarak işçilerini ailesiyle getirtebilmiştir. Sadece ailenin yer değişimi duygu maliyeti ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla Konya sanayisi çalışanlarının başka şehirlere gitme noktasında daha isteksiz olduğu anlaşılmaktadır.

Risk ve istikrarsızlığı doğuran sebeplerden birisi yeni kapitalizmde işverenin belli olmaması ya da gözükmemesidir. Konya sanayisinde firmalar için çoğunluğunda bu görülmemektedir. Rahatlıkla işverenle işçi karşı karşıya gelebilmektedir. Esnek çalışma sisteminin henüz Türkiye'de olmadığını biliyoruz. Ama bununla ilgili Konya'da bir firmanın esnek çalışma ile ilgili deneme yapmak istediğini de görmekteyiz. Fakat buradaki fark otomasyon nedeniyle ilgili bir esneklik değildir. Krizden etkilenmemek ve devletten yardım alarak yapılacak bir denemedir.

Konya küresel fabrikaların olduğu kozmopolit bir sanayileşmeye sahip değildir. Fakat fason imalatın olması, yabancı sermayeli yatırım sayısının (249) Konya'ya göre çok değilse de olması, küresel iş bölümünde parça imalatı görevini üstlenmesi, yan sanayinin öne çıkması anlamında kozmopolittir. Kalkınma planlarında özellikle ulaşım noktasında yapılması planlanan ulaşım projelerinin bu kozmopolitliği artıracağını düşünmekteyim. Ulusal ve yerli sanayiciler küresel ağlar içine çekildikçe ya da girdikçe küresel iş bölümünün bütün değişkenliklerini daha fazla hissedecek ve kontrolü azalacaktır.

Konya'da alan araştırması yapılan firmaların pek çoğu kısmen formel sektöre dahil edilebilir fakat yakından bakıldığında enformel bir işleyişin olduğu görülmektedir. Herkes aynı ücreti almamakta bunu dengeleyen ya da engelleyen bir sendika da yoktur. Kadınlar erkekler aynı almamakla birlikte erkekler ve kadınlarda kendi içinde aynı ücreti almamaktadır. Bu da ücret ikiliğinin içinde pek çok ikiliği oluşturmaktadır. Ücret konusunda bir standarda ulaşamaması, belirli bir ücret biçilmemesi, esnek ücret uygulaması denilebilecek olan bu durum çalışanlar için en büyük risklerden biridir. Risk ve güvenliğin beraber kavramsallaştırıldığı noktada endüstriyel vatandaşlığın bazı güvenlikleri olan emek piyasası güvenliğinin yani tam istihdam güvenliğinin, ücret güvenliğinin ve temsil güvenliğinin, sigorta güvenliğinin olmadığı görülmektedir.

Son dönem ekonomik sıkıntılar Konya sanayisini de etkilemiş, 50 ve üstü istihdam sağlayan firma sayısında düşüş yaşanmıştır. İş-Kur'a kayıtlı olunan sayı önceden kadınlarken şimdi erkeklerin kadınları geçmesi farklı açılardan daha büyük bir risk olarak görülebilir. Çünkü geleneksel bir toplum olan Konya'da hane halklarında temel iş yükünü hala erkek üstlenmektedir. Dolayısıyla kadınlara uygun olan işlerin az olması ve İŞKUR'a yönlendirilmesi normal karşılanabilmektedir. Diğer yandan Konya için dışarıda yerel ağları güçlü olan erkeklerin iş-Kur'a gerek kalmadan iş sorununu halletmesi olağandı. Şimdi İş-Kur'a onların da müracaat etmesi bu ağların eskisi gibi olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Özellikle gençlerin bu ağlara entegre olamaması da başvuru sayısında erkeklerin çok olmasını sağlayan etkenlerden biri olabilir.

1990'lı yıllarda muhafazakâr adlandırılan girişimci sınıf ortaklık şeklinde firma kurdular. Daha çok KOBİ olan bu oluşumları piyasada tutunmasını sağlayan şey esnek üretim biçimi olmuştur. Kapitalist sisteme, küresel piyasaya uyumu sağlayan bu esneklik formel değil enformel bir özellik göstermiştir. Buna sosyal sermayenin de desteğiyle girişimci sınıf büyüyebilme noktasında avantaj olurken formellik konusunda dezavantajlı olmuştur. Diğer yandan sosyal sermayenin, ana konularımızdan olan belirsizlik ve riske karşı Konya sanayisinde maddi manevi önlem sağlamada önemli bir mekanizma olduğunu da iddia edebiliriz.

Gelir güvenliği için minimum asgari ücret, tazminat, eşitsizliği azaltıcı imkânlar sağlamak gerekmektedir. Araştırmada Konya emek piyasasında minimum asgari ücret altında çalışanların sayısı azımsanmayacak durumdadır. Eşitsizliği azaltacak imkânlar da yaratılmamıştır. Piyasanın enformel bir şekilde işlemesi hem firmaların işverenleri hem de çalışanları için çalışma yaşamı risk ve belirsizlik ağlarıyla birlikte zorlaşmaktadır.

Ek 1

ANKET

Yapıldığı Tarih: **Yapıldığı yer:**

İyi günler. Bu çalışma genel olarak iş yaşantınız ve kariyerinizle ilgili bazı durumları tespit etmeyi amaçlamış olup Selçuk Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde yürütülen doktora tezi saha araştırması için hazırlanmıştır. Çalışmada kimlik bilgileriniz kesinlikle istenmeyecek, verdiğiniz bilgiler başka şahıslarla paylaşılmayacaktır. Çalışmanın başarısı vereceğiniz samimi cevaplara bağlıdır. Vakit ayırdığınız için teşekkürler.
Arş. Gör. İlknur Ekiz (tel:4441251/7680)

A.Genel belirsizlikler ve riskler(Bu çalışmada risk ile ifade edilmek istenen şey iş yaşantısını olumsuz etkileyebilecek olayların gerçekleşme olasılığı, zarara uğrama tehlikesi.)
Aşağıdaki tanımlamaların her birine ne kadar katıldığınızı kutuları işaretleyerek belirtiniz.
1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kısmen Katılıyorum 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

1	İşim ile ilgili bana ne yapacağım açıkça söylenmiştir.	1	2	3	4	5
2	İş yerinde benden kesin olarak ne beklendiğini bilirim.	1	2	3	4	5
3	İşim konusunda ne kadar sorumluluğa sahip olduğumu bilirim.	1	2	3	4	5
4	İş arkadaşlarımla aramda eğer bir sorun olursa neden kaynaklandığını bilirim	1	2	3	4	5
5	İş arkadaşlarımın iş yerinde yaşadıkları iyi gelişmelerin nedenini bilirim.	1	2	3	4	5
6	İş yerinde her şey yolunda gittiğinde var olan koşulları korumak için ne yapmam gerektiğini bilirim.	1	2	3	4	5
7	İş yerinde herhangi bir olumsuz durum gerçekleştiğinde bunun nedenini genellikle bilmem.	1	2	3	4	5
8	İşim konusunda temkini genellikle elden bırakmam.	1	2	3	4	5
9	Var olan İş koşullarımı değerlendirdiğimde evli olmak beni sıkıntıya sokabilir/benim için risktir.	1	2	3	4	5
10	Çalışma koşullarımı düşündüğümde çocuk sahibi olmam benim için risklerden birisidir.	1	2	3	4	5
11	Teknolojik gelişmeler ilerde işsiz kalmama neden olabilir.	1	2	3	4	5
12	Çalışma ortamımdaki belirsizliklerden genellikle rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5
13	Çalışma ortamındaki değişiklikler etkilenmem, yaptığım işe bakarım.	1	2	3	4	5
14	Bugünün şartlarında iş bulmak zorlaştığı için şu anki işime sahip çıkmam gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Devamlı iş değiştirmek istemem, çünkü bu durum iş çevremde olumlu karşılanmaz.	1	2	3	4	5
16	Etrafımızda her şey çok hızlı değiştiği için iş hayatında çok fazla belirsizlik yaşandığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17	Yöneticilerin sıklıkla değişiklik yapması beni ve iş arkadaşlarımı genellikle tedirgin eder.	1	2	3	4	5
B. Ekonomik belirsizlik ve risk						
18	İş yerimin ekonomik koşullarının ne olduğunu bilmek bana güven verir.	1	2	3	4	5
19	Ülkedeki ekonomik sorunların çalışma ortamıma yansımasından genellikle olumsuz etkilenirim.	1	2	3	4	5
20	Borcum olduğu zamanlarda iş değiştirmeyi asla istemem.	1	2	3	4	5
21	Borçlarım beni daha yüksek gelirli bir iş aramaya sevk ediyor.	1	2	3	4	5
22	İşsiz kalırsam borcumu ödeyemeyeceğim endişesiyle kredi çekmeye yanaşmam.	1	2	3	4	5
23	Bugünün şartlarında beyaz eşya, ev eşyası ya da teknolojik eşya almayı aklımdan bile geçirmiyorum.	1	2	3	4	5
24	Ülkenin ekonomik koşulları ne olursa olsun etkilenmem, işime odaklanırım.	1	2	3	4	5
25	Eğer işsiz kalırsam borçlarımı nasıl ödeyeceğim diye çok düşünüyorum.	1	2	3	4	5
C. Siyasal Belirsizlik ve risk						
1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kısmen Katılıyorum 4: Katılıyorum 5:Kesinlikle Katılıyorum						
26	Mevcut hükümet değişirse iş koşullarımız açısından büyük risk taşıyacaktır.	1	2	3	4	5
27	İş yaşantısında bizi ne beklediğini bilmediğimden her seçim zamanı kaygı duyarım.	1	2	3	4	5

28	Siyasi gerginlikler iş koşullarımızı zorlaştırıyor	1	2	3	4	5
29	Herhangi bir seçim zamanı yaşanan siyasi kutuplaşmalar çalışma ortamımıza genellikle olumsuz yansır.	1	2	3	4	5
30	Son aylarda yaşanan siyasi sıkıntılar sebebiyle işsiz kalmaktan korkuyorum.	1	2	3	4	5
31	Siyasi gerginlikler ne olursa olsun iyi çalıştığımız sürece bizi etkilemeyeceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
D. İş Tatmini						
32	Bu işi yapmak beni kişisel olarak tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
33	Çalışma arkadaşlarımdan genellikle memnunum.	1	2	3	4	5
34	Bu işi sadece para için yapıyorum.	1	2	3	4	5
35	Ne kadar ücret verirlerse versinler benim için sabit bir işimin olması daha iyidir.	1	2	3	4	5
36	İşimden memnun değilim ama katlanmak zorundayım.	1	2	3	4	5
37	Çalışma süremiz çok fazla.	1	2	3	4	5
38	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.	1	2	3	4	5
39	Yeteneklerimi kullanma şansı verdiği için mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
40	Yönetici/ustabaşı/şeflerin (üstlerimin) çalışanları idare biçiminden memnunum.	1	2	3	4	5
41	İnsanlar çoğunlukla iş beğenmediği için işsiz kalıyor.	1	2	3	4	5
42	Zorunlu kalmadıkça iş yerimden ayrılmayı düşünmem.	1	2	3	4	5

43. Mevcut işin sizin için önemini bir ve on arasında tanımlarsanız kaç puan verirsiniz? 1: çok düşük 10:çok yüksek									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

E. Aşağıdaki soruları evet ya da hayır olarak cevaplandırınız.		Evet	Hayır	Kısmen
44	İşe girerken size söylenen görev dışında başka şeylerde yapıyor musunuz?			
45	Çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik çalışmalar desteklenmeli midir?			
46	İşinizi başkasına öğretmek ister misiniz?			
47	Gelecekte kendi işinizi kurmak isteme gibi bir planınız var mı?			
48	İş yerinde sorunlarınızı dile getirdiğinizde dikkate alınıyor mu?			
49	İş arkadaşlarınızla mesleğiniz hakkında konuşuyor musunuz?			
50	İşinizden ayrılmayı düşündüğünüz oldu mu?			
51	İşsiz kaldığınızda İşsizlik maaşına güvenebilir misiniz?			

52.Çalıştığınız kurumun (fabrika, iş yeri)kurumsal yapısını nasıl buluyorsunuz? **Çok iyi ( ) orta ( ) Zayıf ( )**
53.Bundan önceki işinizde statü durumunuz bu işinizle kıyaslarsanız nasıldır? **ilk işim ( )Daha İyi ( ) Daha Kötü ( ) Aynı ( )**

54. Bir sorununuz olduğunda önce kimle konuşursunuz: **ustabaşı ( ) şef( ) müdür ( ) Yönetici( ) Patron ( )**
55. Kural ihlali yaptığınızda herhangi bir yaptırımla karşılaşıyor musunuz? **uyarı ( ) departman değişimi ( ) maaş kesme( ) işten atılma ( ) ücretten kesme ( )**
56. İşinizle ilgili eğitim hizmeti alıyor musunuz? **belli dönem alıyoruz ( ) ara sıra alıyoruz ( ) almıyoruz ( )**
57. işe girdiğinizde herhangi bir oryantasyona tabi tutuldunuz mu? **evet ( ) hayır ( )**
58. Herhangi bir mesleki derneğe, kuruluşa, sendikaya üyeliğiniz var mı? **Evet ( ) hayır ( ) üye değilim ama iletişimim var( )**
59.İşinizle ilgili sorunlar yaşadığınızda başvurduğunuz uzman kişi ya da kurum var mı? **Evet ( ) hayır ( )**
60.İşe girerken uzman olduğunuz ya da usta olduğunuz alanda mı işe başladınız? **evet ( ) hayır ( )**
61.Olası bir işsiz kalma durumunda ne yapacağınızı düşündünüz mü? **Evet ( ) kısmen ( ) hayır( )** Cevabınız evet ise kısaca ifade ediniz **…….……**
62. İş yerinizde yükselmeyi istiyor musunuz? **evet ( ) hayır ( )**
63. İş yeriniz statü olarak yükselmeyi sağlıyor mu? **evet ( ) hayır ( )**
64.Mevcut durumlar sizi zorladığında Sigortasız çalışmayı kabul eder misiniz? **Evet ( ) hayır ( )**
65.Özel sağlık, Hayat sigortanız var mı? **Evet ( ) hayır ( )**

66.İş yerindeki çıkarlarınızı nasıl korursunuz?
a) kendi başınızın çaresine bakarak
b) gerekli insanlarla aranızı iyi tutarak
c) sizinle aynı çıkarlara sahip insanlarla beraber hareket ederek
d) sendika, iş örgütleri, derneklere üye olarak

F. Demografik Bilgiler		
67.Yaşınız:		68.Memleketiniz:
69.Cinsiyetiniz Kadın ( ) Erkek ( )		
70.Medeni durumunuz: Evli ( ) Bekar ( ) Eşi Ölmüş ( ) Eşi Terk		
71.Çocuk sayınız ……		
72.Mezun durumunuz: 1. okuryazar değil ( ) 2. Okuryazar ( ) 3. İlkokul( ) 4. Ortaokul ( ) 5. Lise ( )6. Önlisans 7.üniversite ( ) 8.lisans üstü ( ) 72a. bölümü		
73.İşiniz/mesleğiniz ……Uzman olduğunuz alanda mı çalışıyorsunuz? Evet( ) Hayır ( )		
74.Hani departmanda çalışıyorsunuz?		

75.İşyerinde pozisyonunuz ve yaptığınız işi kısaca anlatır mısınız? .....
76.Ne kadar maaş almaktasınız? ..……
77.Mesaiye kalır mısınız? Evet ( ) hayır ( ) cevabınız evet ise fazla mesai ücreti alır mısınız? evet ( ) hayır ( )
78.Bu işi nasıl buldunuz? Kendim ( ) akraba, arkadaş ( ) hemşehri ( ) İŞKUR ( ) iş arama siteleri ( ) kurumun sitesi ( )
79.Ek geliriniz var mı? Var ( ) yok ( ) Varsa ek gelirinizin kaynağını belirtir misiniz? (Ek iş, kira, yardım vs.) ……
80.Ne kadar zamandır Konya'da yaşıyorsunuz?.....
81.Ne kadar zamandır bu işi yapıyorsunuz? ……..
82. 5 yıl içinde işsiz kaldınız mı? Evet ( ) Hayır ( )
83.Konya'ya göç ettiyseniz gelme sebebiniz? …….
84.Günde kaç saat çalışıyorsunuz? ……..
85.Çalışma şekliniz: kart sistemi/tam zamanlı ( ) kart sistemi/vardiyalı ( ) kartsız/tam zamanlı ( ) kartsız/vardiyalı ( )
86.Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? ……..
87.Yıllık izninizi istediğiniz zaman kullanabiliyor musunuz? Evet ( ) hayır ( )
88.En uzun iş arkadaşlığınız ne kadar? (Ay-yıl) 1-3 ( ) 4-6 ( ) 7-9 ( ) 10-12 ( ) 13-15 ( ) 15 ve üzeri ( )

Not: Görüş, öneri ve eleştirilerinizi belirtmek isterseniz kısaca yazabilirsiniz.

Ek :2

Nitel Görüşme Soruları

1. Türkiye'nin son zamanlarda geçirdiği ekonomik sıkıntının arka planında sizce hangi küresel ve yerel etkenler yatmaktadır?

2. Hem dünyada hem Türkiye'de siyasal ve ekonomik belirsiz, risk her zaman vardır. Fakat olağanüstü durumlarda özellikle son zamanlarda belirsizlik ve risk daha fazla hissedildiğine dair ortak görüşler vardır. Sizce bu durum istihdama, ticari ilişkilere özelde de Konya'ya nasıl yansımıştır? Belirsizliklere bağlı olarak hem işvereni hem çalışanı nasıl riskler beklemektedir? İçinde olduğumuz sistemin, kurumların risklere karşı önlemi, risk hesaplamaları, analizleri var mıdır?

3. Konya ticareti ve sanayisi, işvereni ve çalışanlarının temelde en önemli problemleri nelerdir? Konya piyasasında risk teşkil eden durumlar nedir?

4. İçinde bulunduğumuz belirsizlik, yarınımızın ne olacağına dair tedirgin söylentiler Konyalı çalışanların iş güvencesinde, geleceğe bakışlarında, okuyup beyaz yakalı olmaya karar vermelerinde ve statü endişelerinde olumsuz bir havaya sebep olmakta mıdır? Yoksa geçici bir kaygı mıdır?

5. Son yaşananlardan bağımsız olarak Türkiye'de işsizlik sorunu hala büyük bir problemdir. Bu problemin arka planına yönelik iş beğenmeme, nitelikli elemanın az olması gibi sebepler söylenmektedir. Sizce vatandaşın, gençlerin çalışma hayatı ile ilgili problemi nedir? İşçi ile işveren neden buluşamamaktadır? Konya için bu durum nasıl yorumlanabilir.

6. Çalışanların devamlı iş değiştirmesi gibi bir sorun mevcut. Bu iş süreksizliğinin sebepleri sizce nedir? (Çalışma ortamı, ücretlerin az olması, insanların emek yoğun işleri kaldıramaması, çalışma sürelerinin fazla olması, iş tatmininin azalması, insanların hem işine hem işverenine olan sadakatinin düşük olması, hazcı-kolay kazanç yönelimli vs …)

7. Çalışanların belirsizliklere ve risklere karşı korunmasında sendikalar etkili midir?

8. Konya’da genç kitlenin aileye olan bağımlılığının ya da desteğinin fazla olduğuna dair bir kanaat var. Bu durum gençlerin iş piyasasında tutunmasının önünde bir engel olduğunu düşünüyor musunuz?

9. Çalışma hayatında püriten etiğin (çalışmak ibadettir, Allah için çalışmak) yavaş yavaş yeni nesillerde azaldığına dair araştırmalar mevcut. Diğer büyükşehirlere nazaran muhafazakârlığın, dini değerlerin Konya’da çalışma zihniyetini oluşturmasında ve dönüştürmesinde bir farkı var mıdır?

KAYNAKÇA

Aksan, G. (2015). *Yoksulluk ve Dayanışma Ağları*, Çizgi Kitabevi: Konya.

Atay, Sevgi Elmas ve Gerçek, Merve (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, 321-332.

Aydemir, Mehmet Ali (2011). *Toplumsal İlişkilerin Sosyal Sermaye Değeri (Topluluk Duygusu ve Sosyal Sermaye Üzerine Bir Araştırma),* Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Ayata, S. (2000). *Sermaye Birikimi ve Toplumsal Değişim.* İstanbul: Gündoğan Yayınları.

Aytaç, Ömer ve İlhan, Süleyman (2008). Yeni Kapitalizmin Kaotik Evreni: Belirsizlik, Sömürü ve Ahlâki Kriz, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 10, Sayı: 1, 182-210.

Bauman, Z. (2014). *Modernlik ve Müphemlik* (Cilt 2.Baskı). (Çeviren: İ. Türkmen) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bauman, Z. (1998). *Postmodern Etik.* (Çeviren: A. Türker) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Beck, U. (2014). *Risk Toplumu Başka Bir Modernliğe Doğru* (Cilt 2.baskı). (Çevirenler: K. Özdoğan, B. Doğan). İstanbul: İthaki Yayınları.

Belek, İ. (1999). *Postkapitalist Paradigmalar* (Cilt 2.basım). İstanbul: Sorun yayınları.

Bloomberht. (Ocak 2017). *Davos Ekonomik Forumu,* https://www.bloomberght.com/konuk/video/2017de-kuresel-capta-issizlik-artabilir/57261/, Erişim Tarihi: 08.11.2019

Bloomberg. (ocak 2017)). *Davos Ekonomi Forumu,* *https://www.bloomberght.com/konuk/video/ekonominin-nabzi-davosta-atiyor/57245*, erişim tarihi: 08.11.2019.

Birrell, Jane, Meares Kevin, Andrew Wilkinson, Freeston Mark (2011). Toward A Definition Of İntolerance Of Uncertainty: A Review Of Factor Analytical Studies Of The Intolerance Of Uncertainty Scale, *Clinical Psychology Review*, 31, 1198-1208.

Bora, T. (2011). "Herkes İşsiz Ama Seninki Farklı" Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliğine Genel Bir Bakış. (Editörler: T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan, & İ. Üstün). *"Boşuna mı Okuduk?" Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İstanbul: İletişim Yayıncılık, 49-71.

Bora, T., Erdoğan, N. (2011). Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları: Yeni Kapitalizm, Yeni İşsizlik ve Beyaz Yakalılar. T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan, & İ. Üstün içinde, *"Boşuna mı Okuduk?" Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İstanbul: İletişim Yayınları, 13-44.

Boratav, K. (2016). *1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm.* Ankara: İmge Kitabevi.

Boratav, K. (2004). *İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri.* İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.

Bourdieu, P. (1998). The Essence Of Neoliberalism, Le Monde diplomatique, (https://mondediplo.com/1998/12/08bourdieu). Erişim Tarihi: 23.12.2019 .

Botton, A. D. (2011). *Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı* (Cilt 4.baskı). (Çeviren: S. Sertabiboğlu). İstanbul: Sel Yayıncılık.

Brayfield, A. H., ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35* (5), 307-311.

Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi.* (Çeviren: F. Man). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Büyükhelvacıgil, Serhat (2019). *Özel Sektörde Beyaz Yakalı Çalışanların İş Motivasyonları Ve İş Beklentileri:Konya Örneği,* Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Bozkurt, V., & Baştürk, Ş. (2009). KOBİ Girişimcilerinde Risk Ve Belirsizlik Algısı:Bursa Örneği.*Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakülte Dergisi, 64* (2), 1-32.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* . Ann Arbor, Amerika/Michigan: University of Michigan.

Cansız, M., Kurnaz, Z., Çağlar, E. (2019). 2023'e Doğru Türkiye'de Organize Sanayi Bölgelerinin Dönüşümü, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı&Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, "OSB'lerde Teknoloji Geliştirme Projesi".

Carleton, N, Norton, P.J., Admundson, J.G. (2007). Fearing The Unknown: A Short Version Of The Intolerance Of Uncertainty Scale, *Journal Of Anxiety Disorders,* 21, 105-117.

Castel, R. (2017). *Ücretli Çalışmanın Tarihçesi:Sosyal Sorunun Dönüşümü.* (Çeviren: I. Ergüden) İstanbul: İletişim Yayınları.

Cengiz, K. (2013). *"Yav İşte Fabrikalaşak" Anadolu Sermayesinin Oluşumu: Kayseri Hacılar Örneği.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Çelik, Z.(2012). Neoliberalizmin Kısa Tarihi, (Harvey, D. (2005). A Brief History Of Neoliberalism, Oxford:Oxford University Press), *İdeal Kent Dergisi,* Sayı 7, S.187-193.

Demirpolat, A. (2003). Türkiye'de İslami İktisat Ahlakının Yükselişi, Rasyonaliteve Kapitalizm:Konya Örneği,*Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 2* (4), 194-201.

Drdatastats(2017).*Veri Bankası, illere göre sanayi sektörü GSYİH,*https://www.drdatastats.com/illere-gore-turkiye-sanayi-sektoru-gsyih-milyar-tl-haritasi-2017-yili/ , Erişim Tarihi, 16.11.2019.

Drdatastats (2017). *İllerin GSYİH'ları İçinde Sektörlerin GSYİH Payları:İllerin Sanayi Sektörü Payları* ,https://www.drdatastats.com/turkiye-sanayi-sektoru-gsyihna-gore-illerin-sanyi-sektoru-paylari-haritasi-2017-yili/, Erişim Tarihi:11.06.2019.

Eğilmez, M. (2018).*Tarihsel Süreç İçinde Dünya Ekonomisi*, Remzi Kitabevi: İstanbul.

Emerson, R.M, Fretz, R.I., Shaw, L.L. (2015). Alan Çalışması:Etnografik Alan Notları Yazımı, (Çeviren: A.Erkan Koca). Atıf Yayınları:Ankara.

Eraydın, A. (2002). *Yeni Sanayi Odakları:Yerel Kalkınmanın Yeniden Kavramlaştırılması.* Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi Basım İşliği.

Erbaş, H. (2017). Sınıf Çalışmalarında Kültür ve Gündelik Yaşamın Yükselişi:Tarihsel Bir İzlek ve Gelecek "Umudu". *Emek Araştırmaları Dergisi, 8* (11), 9-30.

Erduru, İncilay, Deran Ali, Uzun Erkan (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliğinin İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma, Ömer Halis Demir Üniversitesi, *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, 158-176.

Erim, G. (2018). *Doğrudan Yabancı Yatırımlar Ekseninde Konya, Araştırma Raporu:*Ekonomik Araştırmalar ve Proje Müdürlüğü, Konya Ticaret Odası.

Ersöz V. (2010). AB, Türkiye ve Konya'da KOBİ'lerin Yapısı, Sorunları ve Çözüm Önerileri, Etüd-Araştırma Servisi, Konya Ticaret Odası.

Euronews (2017). *http://tr.euronews.com/2017/01/16/davos-zirvesinde-One-Cikacak-Riskler-Bolunmus-Toplumlar-Ve-Yukselen-Populizm,* Erişim Tarihi:8 kasım 2019.

Esgin, A. (2013). İmal Edilmiş Belirsizlikler Çağının Sosyolojik Yönelimi:Ulrich Beck ve Anthony Giddens Kaynaklı "Risk Toplumu" Tartışmaları, *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*(http://jss.gantep.edu.tr), 2013, 12(3):683-696.

Fleming, Daniel (2014). Book Reviews: Guy Standing (2009) Work After Globalization Building Occupational Citizenship& Guy Standing (2011) The Precariat: The New Dangerous Class, New York And London, *Nordic Journal Of Working Life Studies*, Cilt 4, Sayı 1, 75-80.

Giddens, A. (2010). *Kapitalizm ve Modern Sosyal Teori.* (Çeviren: Ü. Tatlıcan). İstanbul: İletişim Yayınları.

Giddens, A. (2000). *Elimizden Kaçıp Giden Dünya:Küreselleşme Hayatımızı Nasıl Yeniden Şekillendiriyor?*, Çeviren: Osman Akınhay, Alfa Yayınları:İstanbul.

Giddens, A., Pierson, C. (2001). *Modernliği Anlamlandırmak,*(Çevirenler: Serhat Uyurkulak ve Murat Sağlam).Alfa Yayınları: İstanbul-Bursa.

Giddens, A. (2014). *Modernliğin Sonuçları,*(Çeviren: Ersin Kuşdil). 6.Baskı, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Glucksmann M., Cavendish R. (1982). *Women On The Line*, Routledge Taylor&Francis Group:London and New York.

Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/Anlam Arayışları.* (Çeviren: I. Ergüden). İstanbul: Ayrıntı yayınları.

Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri.* (Çeviren: N. Tutal) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Gorz, A. (2009). *Yeni Kapitalizm Kültürü* (Cilt 3.baskı). (Çeviren: A. Onocak) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Gül, H., Kandemir, T., Çakır, E. (2010). KOBİ'lerde Risk ve Belirsizlik Beklentileri: Karaman Örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi, XII* (2), 119-144.

Gürbüz, S., Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Seçkin.

Habertürk.com (30.06.2017). Bakan Müezzinoğlu'ndan önemli açıklamalar, http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1547463-bakan-muezzinoglu-ndan-onemli-aciklamalar, Erişim Tarihi: 1 kasım 2019.

Habertürk.com.*(21.07.2010). En Büyük Risk Evlilik, (https://www.haberturk.com/ekonomi/makro-ekonomi/haber/534466-en-buyuk-risk-evlilik,* Erişim Tarihi 03.05.2019).

Halford, Susan., Strangleman, Tim (2009). *In search of the Sociology of Work*: Past, Present and Future, Editorial Introduction, *Sociology,* Volume 43(5), BSA Publications, 811-828.

Harvey, D. (2010). *Postmodernliğin Durumu*, (Çeviren: S. Savran).(Cilt 5.Baskı), İstanbul: Metis Yayınları.

Hilton, A., Armstrong, R.A. (2006). Statenote6: post-hoc ANOVA tests, *Microbiologist,* 34-36.

http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/milyonlarca-memurla-ilgili-cok-onemli-aciklama-40375314#webPushId=MTQ0MQ==) , yayın tarihi, 23.02.2017, Erişim Tarihi 02.08.2018,

https://www.dunya.com/ekonomi/turkiyede-calisanlar-is-degistirmeye-sicak-bakmiyor-haberi-419863, erişim tarihi, 10.04.2020.

https://www.haberler.com/sosyal-riski-azaltma-projesi-srap-sayesinde-20-haberi/., erişim tarihi **31.07.2007 16:13 TSİ, Kaynak: İHA.**

ILO. (2016). *Dünyada İstihdam ve Sosyal Durum-Eğilimler (WESO) Rapor Özeti.* Cenevre.

İstanbul Sanayi Odası (İSO) (2018). *2018 Yılı Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Sonuçları,* **http://www.iso500.org.tr/**, Erişim Tarihi: 16.11.2019.

İstanbul Sanayi Odası (İSO) (2018). *2018 Yılı Türkiye'nin İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Sonuçları,* **http://www.iso500.org.tr/**, Erişim Tarihi: 16.11.2019.

İnan, K. (2015). *Sunuş, Uygulamalı İlişkisel Sosyoloji*, Editör: Aytül Kasapoğlu, Yeni İnsan Yayınevi:İstanbul.

Keser, A. (2002). *Çalışma Yaşamında Dönüşümler.* Bursa: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kutlu, D. (2015). Kitap İncelemesi: "Prekarya" Üzerine Eleştirel Notlar ve Düşünceler, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, cilt:70 sayı:01, 223-236.

Kurt, Seyfettin (2019). *Küresel ve Ulusal Sermayeye Entegrasyon Bağlamında Konya Sanayisinin Sosyo-Ekonomik İmkanları,* Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Kümbetoğlu, B. (2017). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem Ve Araştırma,* 5.Basım, İstanbul:Bağlam Yayıncılık.

KSO (Konya Sanayi Odası) (2018). *Rakamlarla Konya Analizi & Türkiye Ekonomisi, Aralık Ayı Raporu*, www.Kso.Org.Tr., Erişim Tarihi 15.11.2019.

KSO (Konya Sanayi Odası) (2017). *Rakamlarla Konya Analizi & Türkiye Ekonomisi, Aralık Ayı Raporu,* www.kso.org.tr., Erişim Tarihi 15.11.2019.

KSO (Konya Sanayi Odası) (2019). *Rakamlarla Konya Analizi & Türkiye Ekonomisi, Ocak Ayı Raporu,* www.kso.org.tr., Erişim Tarihi 15.11.2019.

KTO (Konya Ticaret Odası) (2019). *Konya Ekonomi Raporu 2018*, Konya, Erişim Tarihi: 19.11.2019.

KTO (Konya Ticaret Odası) (2019). *Konya İli Ekonomik Göstergeleri,eylül ayı,* http://www.kto.org.tr/d/file/keg---eylul-2019., Erişim Tarihi 19.11.2019.

KTO (Konta Ticaret Odası) (2019). *Yükselen Ekonomi Konya ocak ayı 2019*, Konya.http://www.kto.org.tr/d/file/yukselen-ekonomi-konya., Erişim Tarihi: 19.11.2019.

Lash, S. Wynne, B. (1992). "Introduction", Risk Society: Towards a New Modernity (İç.), Risk Society: Towards a New Modernity, London:Sage.

Marx, Karl (2011). *Kapital,* I.cilt, (Çeviren: Mehmet Selik- Nail Satlıgan). 2.Baskı, İstanbul: Yordam Kitap.

Meriç, Ümit & Sözen Edibe (2005). T*ürkiye'de Konya İmajı,*İstanbul:Konya Büyükşehir Belediyesi Yayını.

MEVKA. (2016). *Konya İl Risk Haritası,*Mevlana Kalkınma Ajansı, Konya.

Moles, A. (2012). *Belirsizin Bilimleri: İnsan Bilimleri İçin Yeni Bir Epistemoloji,* (Çeviren: N. Bilgin), Cilt 4.baskı, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Nichols, T., & Suğur, N. (2005). *Global İşletme, Yerel Emek Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Oakley A. (1974). *The Sociology Of Housework*, Pantheon Books/ Random House:New York.

Öcal, Fatih Mehmet (2008). *Organize Sanayi ve Bölgeleri'nin Bölgesel Etkileri ve Konya Sanayisi,* Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Öngel, F. S. (2013). *Kapitalizm Kıskacında Kent ve Emek, Gebze Bölgesi ve Otomobil Sanayii Üzerine Bir İnceleme* (Cilt 2.Baskı). Ankara: Notabene Yayınları.

Öztürk, Ş. (2014). Sosyal Korumada Yeni Sosyal Risk Yaklaşımı, *Sosyal Siyaset Konferansları/ Journal Of Social Policy Conferences,* Sayı/Issue:66-67/1-2, 43-74.

Özuğurlu, M. (2005). *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu Yeni işçilik Örüntülerinin Sosyolojisi.* İstanbul: Halk Evleri Emek Çalışmaları Merkezi Bilimsel Yayınlar I.

Pamuk, Ş. (2014). *Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi.* İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri,* Çev: Mesut Bütün & Selçuk Beşir Demir, 3.baskı, Ankara: Pegem Yayınları.

Peterson, M. F., Smith, P., Akande, A., Ayestaran, S., Bocner, S., Callan, V., et al. (1995). Role Conflict, Ambiguity and Overload:A 21- nation Study. *Academy of Management Journal, 38* (2), 429-452.

Pollert A. (1981). *Girls, Wiwes, Factory Lives,* Macmillan: California

Rafferty, A., & Griffin, M. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology, 91* (5), 1154-1162.

Sennett, R. (2008). *Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri* (Cilt 3.Baskı). (B. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2015). *Yeni Kapitalizm Kültürü*, çev:Aylin Onocak, 3.baskı, ,İstanbul: Ayrıntı yayınları.

Sever, E., Özdemir, Z., & Mızırak, Z. (2010). Finansal Globalleşme, Krizler ve Ekonomik Büyüme: Yükselen Piyasa Ekonomileri Örneğinde Bir İnceleme. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, *2*(3), 45-64.

Sönmez, A., & Ketenci, S. (2017). Konya Otomotiv Sanayi. (Düzenleyenler: A. Ay, S. Çevik, A. Ay, S. Çevik).*Sektörel Yapısıyla Konya İmalat Sanayi Araştırması*, Konya: Palet Yayınları, 259-274.

Standing, G. (2009). *Work After Globalization: Building Occupational Citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.

Sunar, L. (2016). Türkiye'de Tabakalaşma ve Eşitsizliği Tartışmak. (Düzenleyen: L. Sunar).*Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik*, Ankara: Matbu Kitap,1-27.

Tokur, Mehmet Emin (2008). *Bölgesel Sanayi Kalkınma Politikaları Ve Konya Sanayisinin Bugünü, Geleceği,* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Topçuoğlu, A. (2003a). *Akrabalık ve Hemşehrilik ilişkilerinin Toplumsal Sermaye Değeri.* Konya: Çizgi Yayınevi.

Topçuoğlu, A. (2003b). *Konya Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Sosyo-ekonomik Durum Analizi ve AB'YE Bakış.* Konya: Konya Sanayi Odası Yayınları.

Turner, B. S. (2000). *Statü.* (Çeviren: K. İnan). Ankara: Doruk Yayıncılık.

TÜİK, (2019), *İşsizlik Raporu*,Türkiye İstatistik Kurumu, tuik.gov.tr.

TÜİK, (2017). İ*stihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları,* tüik.gov.tr.

TÜİK, (2019). *Yıllara Göre İl Nüfusları*, tüik.gov.tr.

TÜİK, (2020). *Nüfus Ve Demografi, Toplam Doğurganlık Hızı 2019*(Çocuk Sayısı),tüik.gov.tr.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı (2019). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*, www.sbb.gov.tr., erişim tarihi: 15.11.2019.

TOBB, (2020). İllere Göre Yabancı Sermayeli Üretici Firmalar, http://sanayi.tobb.org.tr/yabanci_sermaye_il2.php?il=42, Erişim Tarihi: 11.06.2020

Uz, İ. (2015). Nedensel Belirsizlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 16* (1 özel sayı), 19-22.

Üçoğlu, M. (2015). Neoliberalizm Kent Alanlarında Neden Yoksulluğa İhtiyaç Duymaktadır?, *İdeal Kent Dergisi,* Sayı 16, s. 34-49).

Wright, Eric O. (2016). *Sınıflar,* çev: Selma Toral, İstanbul:Notabene Yayınları.

Yankaya, D. (2014). *Yeni İslami Burjuvazi Türk Modeli.* İstanbul: İletişim.

Yıldırım, M. H., & Erdem, A. T. (2016). Küreselleşme Ve Küresel Doğan İşletmeler: Konya Karatay Organize Sanayi Bölgesinde Nitel Bir Araştırma, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi,* İktisad, 2016, 1(1):12-28.

Yılmaz, C. (2010). *Risk Kapıyı Kırınca: Kentlerde Yoksulluk, Dayanışma, Güven ve Güvenlik.* İstanbul: Libra yayıncılık.

Yılmaz, Z. (2011). *Yoksulluk ve Belirsizlik: Yoksulluğun Yönetimi ve Sosyal Sorunun Kuruluşu,*Doktora Tezi,Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi (Siyaset Bilimi) Anabilim Dalı, Ankara.

Westwood S. (1984). A*ll Day Every Day: Factory And Family İn The Making Of Women's Lives*, London: Pluto Press.

Weary G, & Edwards, J. A. (1994). Individual Differences in Casual Uncertainty. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*, 308-318.

World Bank (2001a), '*Social Risk Mitigation ProJect, Turkey - Social Risk Mitigation Loan Project (English)*. Washington, DC: World Bank.' http://documents.worldbank.org/curated/en/163921468761360817/Turkey-Social-Risk-Mitigation-Loan-Project.

World Bank (2001b). World Development Report 2000/2001 : Attacking Poverty. World Development Report, New York: Oxford University Press.

Zabcı, F. C. (2003). "Sosyal Riski Azaltma Projesi: Yoksulluğu Azaltmak mı, Zengini Yoksuldan Korumak mı?" *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *58*(01), 215-239.

Zinn, J. O. (2008). "Introduction: The Contribution of Sociology to the Discourse on Risk and Uncertainty" (Editör: J. O.Zinn) *Social Theories of Risk and Uncertainty an Introduction*, UK: Blackwell Publishing, 1-15.

Zinn, J. O. (2004). "Social Contexts and Responses to Risk Network: Working Paper," (SCARR), *Literature Review: Sociology and Risk, Economic & Social Research Council*, University of Kent, Canterbury, UK.

T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Özgeçmiş

Adı Soyadı:	İlknur EKİZ ATAŞER
Doğum Yeri:	Ermenek
Doğum Tarihi:	12.02.1988
Medeni Durumu:	Evli
Öğrenim Durumu	
Derece:	Okulun Adı:
İlköğretim:	**Hâkim Ömer Onsun İ.Ö.O.**
Ortaöğretim:	**Hâkim Ömer Onsun İ.Ö.O.**
Lise:	**Mehmet Akif Ersoy Lisesi**
Lisans.	**Selçuk Üniversitesi**
Yüksek Lisans.	**Selçuk Üniversitesi**
Becerileri	**Yok**
İlgi Alanları:	**Değişim Sosyolojisi, Çalışma Sosyolojisi, Toplumsal tabakalaşma, Eşitsizlik**
Halen Yaptığı İş:	**Araştırma Görevlisi**
İş Deneyimi: (Doldurulması isteğe bağlı)	
Aldığı Ödüller: (Doldurulması isteğe bağlı)	
Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar: (Doldurulması isteğe bağlı)	
Tel:	**0 554 861 23 92/ 4441251 (iş)**
E-mail:	**ilknur.ekiz@karatay.edu.tr**
Adres:	**KTO Karatay Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi Sosyoloji Bölümü oda no:C 132, Karatay/KONYA.**

İmza: