

Journal of Economy Culture and Society

ISSN: 2602-2656 / E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

Sermaye Savaşları: Türkiye’de Gençlerin İşgücü Piyasası Avantajlarına Erişme Kanalları ve Sosyal Ağlar

Capital Battles: Labor Markets Benefits Access Channel of Youth and Social Networks in Turkey

Şenol BAŞTÜRK¹

¹Dr. Öğr. Üyesi, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Bursa, Türkiye

Corresponding author:

Şenol BAŞTÜRK,
Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü, Bursa, Türkiye
E-mail: sbasturk@uludag.edu.tr

Received: 07.06.2018**Accepted:** 20.09.2018

Citation: Baştürk, Ş. (2018). Sermaye savaşları: Türkiye’de gençlerin işgücü piyasası avantajlarına erişme kanalları ve sosyal ağlar. *Journal of Economy Culture and Society*, 58, 17-44.
<https://doi.org/10.26650/JECS431955>

Öz

Sosyal ağların gençlerin istihdam koşullarını olumlu etkilediğine yönelik bulguların sayısı fazladır. Bu yorumlar olumlu etkilerin genellikle orta sınıflar ile sınırlı olacağı kanısındadır. Ancak bu çalışmada, sosyal sermayeyi, bağımsız bir kaynak olarak alt sınıf stratejilerinin bir parçası olarak kabul edilecektir. Türkiye’de ücretli olarak istihdam edilen gençleri kapsayan hane halkı işgücü verileri, sosyal ağların etkisine yönelik iki hipotezi test etmek için kullanılacaktır. Birincisi, Türkiye’de sosyal ağların işgücü piyasasında, alt sınıf gençler tarafından yoğun kullanıldığını; buna karşın orta sınıf gençlerin kültürel sermaye kaynaklarına odaklandığını ileri sürecektir. İkinci hipotezde ise ortaya atılacak iddia, sosyal ağlar üzerinden istihdam edilen gençlerin daha çok özel sektörde imalat endüstrisinde faaliyet gösteren büyük ölçekli firmalar yoluyla işgücü piyasası fırsatlarına erişim sağladığı; buna karşın orta sınıf gençlerin yönetici olarak istihdam edilmek üzerinden fırsatlara eriştiğidir. Araştırma sonucunda her iki hipotezi destekleyici bulgular ile karşılaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye, sosyal ağlar, genç işgücü, işgücü piyasası fırsatları, istihdam

ABSTRACT

The number of findings indicated that social networks positively affect employment conditions of young workers. This kind of comment reveals that the positive effect is limited to middle-class youth. However, in this study, I will claim that social capital is an independent resource and must be seen as specific to working-class strategies. I used Turkish household labor survey covering paid employment in youth employment and I will test two hypotheses on the influence of social networks. The first one asserts that social networks commonly used by working-class and middle-class youth tend to enhance cultural capital resources. The second hypothesis claims that social networks are useful for obtaining

the benefits of labor markets via private large-scale industrial employment for working-class youth; on the contrary, middle-class youth try to reach these benefits through managerial career paths. After the analysis, findings confirm that both hypotheses are valid.

Keywords: Social capital, social networks, young labor, labor market benefits, employment

EXTENDED ABSTRACT

In the flexible and competitive labor market conditions of today, social networks can enable young people to find jobs more easily, raise wages, and find jobs more compatible with their skills. It is commonly accepted that social networks in Turkey have similar effects. However, the number of studies done on this subject is very small. In the present study, based on scarcity of relevant studies, the effect of social networks on employment advantages accessed by the young people in Turkey in waged-employment will be addressed.

In this analysis, Bourdieu’s social capital theory will be used. The Bourdieusian interpretation considers the use of social capital in relation to class relations, as it is the case in other resource types. Savage, Warde, and Devine (2005) who base their study on this theory, argue that classes differ from each other in terms of their original source, capital, and asset distribution [CAR’s (capital, resources, assets)]. This study, based on the abovementioned discussions, will be regarded as the theoretical basis on which each class possesses descriptive resources and strategies and aims to use them effectively in its field struggle. The common interpretation in the relevant literature is to describe the working-class (or lower class) with “absolute deprivation” where there is no opportunity to mobilize any source. However, the basic claim of this study is, *on the contrary, that social capital is a resource specific to the working classes and constitutes a part of a conscious strategy that creates advantages beyond survival.*

Labor market researches by led Granovetter (1973, 1983, 1995) suggest that the individuals supported by social networks can access labor market benefits more easily. Also the results obtained from labor market research are quite consistent with Bourdieu’s capital theory. However, despite this, interest in Bourdieu in the literature has been limited. The main reason, as far as I am concerned is that even though the previous studies demonstrate that the use of social networks in the job-finding process is between 30% and 60%, it is the Bourdieusian approach’s insistence to explicate the network relations with privileges. Instead, I will propose the review of the concept of social capital from two perspectives. According to the first one, Bourdieu considers the social capital a secondary form of resource allocation that constitutes power. Instead of this, social capital should be considered alternatively as an independent factor generating independent effects. According to the second one, Bourdieu emphasized the question of power in his analysis and ignored the lower class strategies. However, as far as I am concerned, social capital should be considered an original resource that belongs to the working-class.

Hypothesis 1: *Social capital is an access to a benefits channel specific to the working /lower class in the labor market in Turkey. Access to the specific benefits channel of the middle-class, on the other hand, is the cultural capital.*

Furthermore, the differences between the classes are also reflected in the strategies used. The working/lower classes generally use social capital to access employment benefits in the manufacturing sector. Here especially, large-scale manufacturing businesses have priorities. Middle-class young people, on the other hand, search for jobs where they can be employed as managers, and in this respect, the appropriate resource is cultural capital.

Hypothesis 2: *The working/lower classes access “good jobs” by being employed at a series large manufacturing firms. In accessing “good jobs, it is crucial for the middle classes to be employed as managers”.*

The data used in the present study were derived from the TUIK (Turkish Statistical Institute) Household Labor Force Survey -2016. The sample of young people in the *15-25 age group who were employed as waged employees* included 4353 observations. The first phase of the analysis aims to demonstrate the effect of the different resource types available on the labor market conditions. In the analysis, those who replied the question “*How did you find your present job?*” as “*By means of relatives, acquaintances and friends*” represented those who used the social capital channel.

On the other hand, cultural capital, focusing on the household profile, was measured by the level of education of the parents, who represented intergenerational relations. In this way, considering the autonomy of the resources, four groups were formed. The first group included those who used the social capital channel, the second group the cultural capital channel, the third group those who used both channels simultaneously, and the last group included those who did not use any channels.

Subsequently, the strategies of different classes to use forms of capital and access benefits were analyzed by the structural equation model. Accordingly, in the labor market, young people in the working/lower classes used the social capital channel intensively. Alternatively, it was found that cultural capital was a powerful resource for middle-class young people. The most important result here is that there is a strong inverse relationship between cultural capital and social capital. Consequently, the class-specific definition of the sources specified in hypothesis 1 was confirmed by the analysis. Furthermore, young people in the working /lower class access the advantages of the labor market by being employed in the manufacturing industry. In contrast, the strategies of the middle-class young people to access advantages focused on accessing managerial positions. These results signify that hypothesis 2 was also confirmed.

1. Giriş

Günümüzün esnekleştirilmiş ve rekabetçi işgücü piyasası koşullarında gençlerin, iyi işlere ulaşma olasılıkları düşüktür. Buna karşın sosyal ağlar, gençlerin işgücü piyasası avantajlarına erişmesine katkı sağlayabilir (Behtoui, 2016; Gangl, 2002; Kramarz ve Skans, 2014). Sosyal ağlar gençlerin daha kolay iş bulmasını, ücret düzeylerinin yükselmesini, yetenekleriyle daha uyumlu mesleklere sahip olmasını ve sürdürülebilir koşullarda istihdam edilmesini sağlayabilir (de Graaf ve Flap, 1988; Granovetter, 1973; 1995; Korpi, 2001; Lin, Ensel ve Vaughn, 1981). Bu tür desteklerin işlevsiz hale gelmesi ise, işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri derinleştirebilir. İşgücü piyasası, toplumsal tabakalaşmayı belirleyen önemli bir faktördür. Bu nedenle avantajların homojen olmayan dağılımı, toplumsal yeniden üretim sürecini şekillendirecektir.

Türkiye’de sosyal ağların, çok sayıda toplumsal ilişki biçiminde etkin bir kaynak olduğuna dair yaygın bir kanaat vardır (örn. Kalaycioglu, 2006; White, 1999). Sosyal ağların Türkiye’de işgücü piyasaları için de önemli etkiler yaptığı bilinmektedir. Ancak bu kanalın nasıl kullanıldığına dair çalışmalar sınırlıdır (Baş, 2011; Duman ve Göksel, 2015). Bu çalışma söz konusu sınırlı ilginin yarattığı boşluğu kısmen de olsa gidermeyi amaçlamaktadır. Türkiye’de genç istihdam özelinde, sosyal sosyal ağların hangi yoğunlukta kullanıldığını ve iyi işlere erişmede ne tür etkilere sahip olduğunu analiz etmeyi hedeflemektedir. Bunun için Bourdieu’nün (1984; 2011) sosyal sermaye teorisinden yararlanılacaktır. Bourdieücü yorum sosyal sermayenin kullanılma biçimlerini, diğer kaynak türlerinde olduğu sınıf ilişkileriyle bağlantılı görür. Buradan yola çıkan Savage, Warde ve Devine (2005) ise sınıfların özgün kaynak, sermaye ve varlık dağılımlarıyla [CAR’s (capital, resources, assets)] birbirinden ayrıştığını iddia eder. Söz konusu tartışmalar temel alınarak bu çalışmada, her sınıfın tanımlayıcı kaynak ve stratejilere sahip olduğu ve bunları alan mücadelelerinde etkin biçimde kullanmayı hedefledikleri teorik dayanak olarak kabul edilecektir. Ancak yaygın kabulden farklı olarak, işçi sınıfı (veya alt sınıflar) herhangi bir kaynağı harekete geçirme imkanı olmayan “mutlak yoksunluk” durumu ile tanımlanmayacaktır. *Aksine çalışmanın temel iddiası, sosyal sermayenin alt sınıflara özgü bir kaynak olduğu ve hayatta kalmanın ötesinde avantajlar yaratan bilinçli bir stratejinin parçasını oluşturduğudur.* Alt sınıflar sosyal sermaye yoluyla işgücü piyasası fırsatlarından tamamen dışlanmanın önünde geçmek ister. Hatta stratejilerini bazı avantajlara orta sınıflardan daha rahat erişme üzerine kurar.

Literatürde ise buna tamamen zıt bir kullanım yaygındır ve sosyal ağların avantaj sağlayıcı etkileri orta sınıflar ile sınırlı görülür (Oesch ve von Ow, 2017; Pichler ve Wallace, 2009; Toft, 2018). Dezavantajlılar için ise sosyal ağlar, ancak hayatta kalmaya yetecek imkanlar sunar (Smith, 2016). Ancak bu yorumlar çoğunlukla, sosyal dışlanmanın mağduru olan göçmenler ve ABD’de siyahlar gibi spesifik gruplara dayalı küçük örneklemelerden elde edilen gözlemlere dayanır. Daha geniş perspektifte sınıflar arası farkı ölçmemektedirler. Bu nedenle avantajlara erişmek için izlenen stratejilerdeki farklılaşmalar çok az test edilmiştir. Sınırlı sayıdaki çalışma, alt sınıfların sosyal sermaye yoğun stratejilerini teyit eden sonuçlara ulaşmıştır (*örneğin*; Oesch ve von Ow, 2017). Bu yaygın eğilime karşın *çalışmada sosyal sermayenin düşük eğitim ve beceri düzeyine rağmen alt sınıflara işgücü piyasası avantajlarına erişme fırsatı sunduğu ileri sürülecektir.* Yine yaygın eğilimler, orta sınıf stratejilerinde kültürel sermaye ve sosyal sermaye kombinasyonunun izlerini ararlar. Ancak burada kaynak formları bağımsız olarak ele alınacaktır. Buna göre, *orta sınıfların yoğunluklu ve öncelikli olarak kültürel sermayeyi kullandığı iddiasında bulunulacaktır.* Sermaye türlerinin bağımsız olarak kullanılmasına dayanan bu strateji farklılaşması, işgücü piyasasında orta sınıflar ile alt sınıflar arasındaki mücadelenin araçlarını oluşturur. Sosyal sermaye elbette erişimin açık olduğu bir kaynak değildir. Bu nedenle alt sınıflar arasında bir eşitsizlik

yaratır. Nitekim sosyal sermaye kaynağından mahrum alt sınıf üyelerinin, işgücü piyasasında en olumsuz koşullara sahip olacağı beklenebilir.

Çalışmada kullanılacak sınıf kavramına ayrıca değinmek faydalıdır. Sosyolojide sınıf kavramına ilişkin birbiriyle mücadele halinde eğilimler mevcuttur. Bu eğilimler gün geçtikçe çeşitlenmektedir. Bu çalışmada Bourdieu'nün burjuvazi (üst sınıflar), orta sınıflar ve işçi sınıfı (alt sınıflar) olarak üçe ayırdığı tasnif benimsenmiştir (Bourdieu, 1984; Weinger, 2005). Bu ayrım işgücü piyasası koşullarında, çıkar farklılıklarının daha iyi analiz edilmesine katkıda bulunur. İşgücü arzının bütüncül biçimde “işçi sınıfı” olarak tanımlanması yerine, dezavantajlı işçi sınıfı ile ayrıcalıklı orta sınıf çıkarı arasında ayrım yapılmasına (Castel, 2017) olanak tanır. Çalışmada emeğin benzer olmayan koşulları kabul edilecektir. Bu nedenle işgücü piyasasında, kültürel eğitim ve kuşaklararası kültürel sermaye transferi nedeniyle avantajlara sahip olanlar orta sınıf, diğer gruplar ise alt sınıf olarak tanımlanacaktır.

Türkiye’de işgücü piyasasında bu strateji farkı net biçimde hissedilir. Alt sınıflar, avantajlı istihdam koşulları yaratması ve kültürel beceriler talep etmemesi nedeniyle imalat endüstrisindeki büyük ölçekli firmaları stratejilerinin merkezine yerleştirir. Buna karşın hizmetler sektörü, yoğunluklu biçimde güvencesiz olarak algılanmasına (Zeytinoğlu ve ark., 2012) rağmen, orta sınıftan gençlerin kariyer planlarının odağında yer alır. Güvencesizlik riski, kültürel sermaye avantajlarıyla aşımaya çalışılır (Budak, 2015; Erkmen, 2018). Bu iki farklı strateji giderek daha kısıtlı erişim içeren işgücü piyasası fırsatlarının dağılımını etkiler. Fırsatların kararsız dağılımı, alt sınıfların koşulsuz bir maduniyet ve avantajlı grupların katıksız bir hakimiyet ile tanımlanmasını zorlaştırır.

Çalışmada bundan sonraki ilk bölümde işgücü piyasası araştırmalarının sosyal ağları ele alma biçimi ve bu değerlendirme çerçevesinin zamanla nasıl farklılaştığına değinilecektir. Takip eden bölüm ise Bourdieücü sermaye teorisi ile işgücü piyasası araştırmaları arasında temassızlık yarattığına inanılan sosyal sermaye tanımının iki boyutlu olarak genişletilmesini önerecektir. Buna göre sosyal sermaye diğer türlerden bağımsız ve alt sınıflara ait bir kaynak olarak ele alınmalıdır. Üçüncü bölümde ise bu şekilde tanımlanan sosyal sermayenin, Türkiye’de genç istihdamında ne tür etkilerde bulunduğunu gösterecek bir teorik model ortaya atılacaktır. Son olarak bölüm ise bu TÜİK Hanehalkı işgücü anketi (HİA’16) mikro verileri üzerinden modelin sınanmasını hedeflemektedir.

2. İşgücü Piyasasında Sosyal Ağlar ve Avantajlar

İşgücü piyasalarının sosyolojisi, iktisadi modellerin karşısına toplumsal süreçleri yerleştirir. Bu nedenle sosyal ağların ekonomik etkileri, önemli bir dayanak olarak görülür (Portes, 2010; Rubineau ve Fernandez, 2015; Streeck, 2005). Granovetter (1973; 1983; 1995) öncülüğünde olgunlaşan bu yaklaşım, sosyal ağlar tarafından desteklenen bireylerin işgücü piyasası avantajlarına daha rahat erişebileceğini varsayar (Aguilera, 2002; Hoye, Hooft ve Lievens, 2009). Sosyal ağlar bu etkinliğini, iş arama sürecinden başlayarak istihdam ilişkilerinin her aşamasında gösterebilir. İşlevlerinin kaynağını işveren ve çalışanlara, karşılıklı enformasyon ve etki (influence) kanalı gibi destekler sağlayarak oluşturur.

İşgücü piyasalarının dönük bu ilginin iki kuşakta geliştiği düşünülebilir (Obukhova, 2012). Granovetter’i takiben ilk kuşak araştırmalar, sosyal ağların güçlü ve zayıf olarak iki biçim alabileceğini göstermiştir. Zayıf ağlar, yapısal boşluklar (structural holes) sayesinde bireylere zengin fırsatlar sunar (Burt, 2000; Marsden ve Campbell, 1984). Buna karşın güçlü ağların sağladığı avantajlar daha sınırlıdır (Obukhova, 2012; Pellizzari, 2010). İlk kuşak araştırmalar, ağların fir-

satlara erişim becerileri kadar, ağ içi kompozisyonunun da önemli olduğunu göstermiştir. Yüksek gelir ve statüye sahip üye sayısı arttıkça, ağların sağladığı avantajlar artış gösterir (Lin ve ark., 1981; Lin, 1999).

İkinci kuşak araştırmalar ise ağların etkileri konusunda daha çelişkili sonuçlar üretmiştir. Buna göre ağların avantaj sağlama becerisi sanıldığından daha sınırlıdır ve etkinliği diğer yapısal faktörlerle ilişkilidir (Antoninis, 2006; Bridges ve Villemez, 1986; de Graaf ve Flap, 1988; Franzen ve Hangartner, 2006; Wegener, 1991). Montgomery (1992) tarafından ortaya atılan “yanıltıcı korelasyon (spurious correlation)” kavramını¹ merkeze alan bu yorumlar, işgücü piyasasında avantajlara etki eden kanalların çoklu olduğunu göstermiştir. Hatta kanalların çoğaltılamaması ve sadece sosyal ağlar ile sınırlı kalınması avantaj değil; bir dezavantaj göstergesidir. Gençler, eğitimsizler ve göçmenler gibi kategorilerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları, sosyal ağlar dışındaki kanallara sınırlı düzeyde erişimlerinin bir sonucudur (Aguilera, 2003; Krug ve Rebien, 2012; Reingold, 1999). Ayrıca sosyal ağlardan sağlanan net faydalar, eşit olarak dağılmaz. Avantajlar, yüksek statülü üyeler tarafından daha yoğun olarak kullanılır (Elliott, 1999; Wegener, 1991). Dolayısıyla sosyal ağlar, hem avantajlılar hem de dezavantajlılar tarafından kullanılabilir. Ancak elde edilen sonuçlar benzer olmayacaktır (Behtoui, 2016; Marsden ve Gorman, 2001).

Sosyal ağlar sadece etkileri bakımından değil; işgücü piyasasındaki getirileri bakımından da homojen bir kaynak değildir. Burada önemli bir tartışma, sosyal ağlar yardımıyla bulunan işlerin niteliğine yöneliktir. Bazı çalışmalar sosyal ağların bireylere vasıflarına daha uygun işler sağlamada etkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ücret dışı kazançlar ve istihdam süreleri (job tenure) de yükselecektir (Castilla, Lan ve Rissing, 2013; Fernandez, Castilla, & Moore, 2000; Franzen & Hangartner, 2006). “iyi eşleşme (*Good matches explanation*)” olarak tanımlanan bu yaklaşıma karşın; etkilerin özellikle dezavantajlılar bakımından farklı yorumlanması gerektiğine inanan yaklaşımlar da mevcuttur. Bunlar ise “sınırlı seçim yaklaşımı (*limited choices explanation*)” olarak değerlendirilir (Loury, 2006). İkinci yaklaşıma göre sosyal ağlar genellikle başka kanallara erişemedikleri için zorunluluk nedeniyle dezavantajlı grupların kullandığı bir kanaldır. Bu biçimde bulunan işler, genellikle düşük ücretler sunacaktır. İstihdam süreleri (job tenure) artış gösterir ancak bunun nedeni, çalışanların başka bir istihdam şansına sahip olmamasıdır.

Bir diğer tartışma sektörlerle dönüktür. Bazı çalışmalar, düşük vasıf düzeylerinde maliyetli personel seçme yöntemlerinden kaçınmak için imalat endüstrisinde sosyal ağların daha yoğunlukla kullanıldığını iddia eder (Chua, 2011; Holzer, 1996; Yakubovich, 1998). Buna karşın bazı çalışmalar, ise imalat sektöründe sendikaların etkisi ve yüksek istihdam kalitesi, aday havuzunun genişlemesine (Kalleberg ve Buren, 1996; Koch ve Hundley, 1997) vurgu yapar. Çok sayıda aday

1 Buna göre işgücü piyasalarına etki eden tek kanal sosyal ağlar değildir. Bireyler iş arama sürecinde aracı kamu kurumları, özel istihdam büroları, gazete ilanları ve internet siteleri gibi kanalları da kullanmaktadır. Ayrıca düzenleyici kamu kurumları ve sendikalar gibi çok sayıda aktör, işgücü piyasası avantajlarının dağılımına etkide bulunur. Sosyal ağların gerçek etkileri (net effects), ancak diğer kanallar ile birlikte değerlendirildiğinde anlamlı olabilir. Ancak iş arama süreci ve işgücü piyasası fırsatlarına erişim kanalları dikkate alındığında bunu yapabilmek güçleşir. İş arama faaliyetinde bulunan bireyler genellikle farklı kanalları sıralı (sequential) şekilde bir arada kullandıkları stratejiler izlerler. Burada amaç, alınan iş teklifi sayısını arttırmak ve rezerv ücret düzeyinin mümkün olduğunca yukarıda oluşmasını sağlamaktır. Kullanılan kanal sayısı arttıkça iş teklifi sayısı ve bir noktaya kadar rezerv ücret düzeyi artış gösterecektir. Dolayısıyla bireylerin daha iyi koşullarda istihdam edilmeleri mümkün olur. Arzu edilen şartlarda istihdam imkanı yakalansa bile, sadece sosyal ağların avantajları güçlendirici etki yarattığını iddia etmek yanıltıcıdır. Herhangi bir kanalın etkinliği diğer kanalların da eş anlı kullanılmasına bağlıdır ve istihdam edilebilir beşeri sermayeden konjonktürel koşullara kadar çok sayıda faktörün etkisi altındadır. Bu nedenle spesifik bir kanalın net etkisi ölçmek zorlaşır.

arasından etkin seçim yapma ihtiyacının formel kanalları etkin hale gelmesine neden olabilir. Ayrıca vasıflara ve çalışma koşullarına ilişkin belirsizliklerin yoğunluğu nedeniyle, hizmetler sektöründe güvene dayalı sosyal ağ ilişkilerinin daha belirleyici olduğunu iddia eden görüşler de mevcuttur (Sharone, 2014).

3. Bourdieücü Sosyal Sermaye Yorumu ve Sınırları

Sosyal ağların işgücü piyasasına dönük etkileri, çoğunlukla sosyal sermaye tartışmaları içinde değerlendirilir. Kavramın soyut ve belirsiz etkilerinin somutlaştırılmasında, işgücü piyasasındaki etkiler çokça örnek olarak kullanılmıştır (Erickson, 2004; Fine, 2011; Flap, 2002). Özellikle sosyal sermayenin Coleman'ın (1988) yaygın kabul gören "*bireylerin eylemlerini kolaylaştıran sosyal ilişkiler ve kurallar*" tanımına uygunluğu nedeniyle zamanla sosyal sermaye ile sosyal ağlar eş anlamlı kullanılan kavramlar haline gelmiştir (Glanville ve Bienenstock, 2009; Mouw, 2003). Ancak kavramın ortak fayda değil, "kısıtlama" ilkesine dayandığını iddia eden Bourdieu tarafından geliştirilen bir kullanımı da mevcuttur.

Aslında işgücü piyasası araştırmalarındaki yorumlar Bourdieücü kullanıma oldukça yakın sonuçlara sahiptir. Öncelikle kaynakların eşitsiz dağıldığını ve avantajlı sınıfların lehine bir kullanım biçimi teyit edilir. Fırsatların, farklı türdeki kaynakları birlikte değerlendirme becerisine bağlı olması, Bourdieu'nün sermaye hiyerarşisi ve sermaye biçimlerinin dönüşümü nosyonuna uygundur (Bourdieu, 1985; 2011; Gönc Şavran, 2018; Swartz, 1997). Ancak bu benzerliklere karşın, literatürde standart gösterim biçimleri dışında (Fine, 2001) Bourdieu'ya dönük ilgi son derece sınırlıdır. Bu çalışmada teorik temassızlığın temel nedenin Bourdieu'nün sosyal sermayeyi ayrıcalıklar üzerinden açıklamadaki ısrarı olduğu iddia edilecektir. Böylelikle sosyal ağlar, özel avantajlara yönelik kısıtlı bir açıklamaya hapsolür ve yaygınlığını açıklamak zorlaşır. Ancak işgücü piyasalarına ilişkin en iyi bilinen sonuç, sosyal ağların göz ardı edilemeyecek düzeyde yaygın biçimde kullanılmasıdır. Farklı ülkelerde yapılan çalışmalar iş arama sürecinde sosyal ağların kullanım oranının %30-%60 arasında olduğunu göstermektedir (Zaharieva, 2015).

Yine de Bourdieücü kullanımının, sosyal sermayenin tutarlı bir biçimde değerlendirilmesi için bir zorunluluk olduğu yolundaki eğilim takip edilmelidir (Edwards ve Foley, 1998; Fine, 2001; Foley ve Edwards, 1999; Wakefield ve Poland, 2005). Bunu yapabilmek için Bourdieücü sermaye teorisi bağlamında kalarak, sosyal sermaye kavramının iki açıdan gözden geçirilmesi önerisinde bulunacağım. Birincisine göre Bourdieu, iktidarı tesis eden kaynak dağılımında sosyal sermayeyi ikincil bir form olarak görür. İktidar yaratan asli kaynaklar, ekonomik sermaye ve daha sonra kültürel sermayedir. Sosyal sermaye, ancak bu kaynaklara sahip olanların harekete geçirebileceği ikincil bir kaynaktır. Bunun yerine sosyal sermaye bağımsız etkiler yaratan bir faktör olarak ele alınmalıdır. İkincisine göre ise Bourdieu analizlerinde (*hoş görülecek biçimde*) iktidar sorununu ön plana çıkarmıştır. Odağına, iktidar sahiplerinin ekonomik, kültürel ve sosyal sermaye kaynaklarını nasıl kullandığını yerleştirir. Bu nedenle alt sınıf stratejilerini göz ardı etmiştir ve alt sınıfların bu kaynaklarla ilgili kurduğu ilişkilere mahrumiyet dışında sınırlı şekilde değinir. Ancak bana göre sosyal sermaye alt sınıflara ait özgün bir kaynak olarak değerlendirilmelidir.

3.1. Bağımsız Bir Kaynak Olarak Sosyal Sermaye

Öncüllerinden birisi olarak görülse de Bourdieu, sosyal sermayeye kısıtlı şekilde değinmiştir. Ayrıca kullanımına ilişkin belirsizlikler dikkat çekicidir (Field, 2008; Smart, 1993; Warr, 2006). Bourdieücü sermaye teorisine göre, sosyal sermaye diğer iki form için geçerli olan bağımsız etkilerde bulunma ve birbirine indirgenmeme ilkelerine tabi değildir. Bu nedenle etki alanı en zayıf

olan sermaye formudur. Farklılaşmış kapitalist toplumlarda iktidar mücadelesi güçlü ekonomik sermayeye sahip üst sınıflar ile orta sınıfların kültürel sermayesi arasındadır. İşçi sınıfının bu mücadeledeki konumu tüm kaynak türleri bakımından mutlak bir yoksunluktur. Sosyal sermaye ise sermaye hiyerarşisinin en altındaki form olarak, bir sınıfa tanımlanmış değildir. Özellikle kültürel sermayenin bir fonksiyonu olarak seçkin okullar, siyasi partiler ve kulüpler gibi ayrıcalık temelli ağ üyeliklerinin alan içi mücadelede kullanılması anlamına gelir. Diğer sermaye türleri ile bağlantısı olmadan sosyal sermayenin ifade ettiği dayanışma ilişkilerinin bir anlamı yoktur. Bu nedenle ayrıcalık içermeyen komşuluk, akrabalık ve hemşerilik gibi tesadüfi sosyal ilişkiler, uzun ömürlü kurumsal yükümlükler taşımadığı için bir sermaye kaynağı olarak görülmezler.

İşgücü piyasası araştırmaları yanında; eğitim, konut ve göçmenlerin uyumuna yönelik çalışmalar; dezavantajlıların gündelik hayatlarında sosyal sermaye ilişkilerini yoğun kullandığını göstermiştir (*detaylar için bkz. De Souza Briggs, 1998*). Bu çalışmalarda “*destekleyici etkiler (supportive)*” – “*kaldıraç etkisi yapan etkiler (leverage)*” ayrımı yapılarak, dezavantajlı ağlarının etkisinin sınırlı olduğu ileri sürülür (Datta ve ark., 2007; De Souza Briggs, 1998; Portes ve Sensenbrenner, 1993; Warr, 2006). Yaygın literatürden farklı olarak bu ayrımın analitik açıdan anlamlı olmadığı konusunda Domínguez & Watkins (2003)’in çıkarımını takip ediyorum. Dayanışma ilişkilerinden elde edilen faydaların bu şekilde ayrıştırılması sezgiseldir (intitutorial) ve “*destekleyici (supportive)*” olarak ayrıştırılan faydaların “*kaldıraç (leverage)*” etkisine sahip sonuçlar doğurmayacağı garanti edilemez (*örn.*; Farmer-Hinton, 2008; Smith, 2016; Swain, 2003).

Bu nedenle sosyal sermayenin alt sınıflar için bağımsız etkiler yapabilecek bir kaynak olarak değerlendirilmesinin doğru olacağını ileri süreceğim. Dayanışmacı biçimler sadece hayatta kalmayı değil, Bourdieu’nün tanımladığı alan içi avantaj dağılımını değiştiren “*bozguncu stratejilerin (strategies of subversion)*” bir kaynağı olarak görülebileceğini iddia ediyorum. Bu ilişkiler, tesadüfi olarak görülen akrabalık, hemşerilik ve komşuluk gibi ilksel bağların (primordial ties), mücadele için yeniden tanzim edilmesi biçimini alır. Bu yolla, ayrıca ekonomik kaynakların dolaylı avantajını engelleyen bir mantığın işleyişine katkı sunar ve Bourdieücü sermaye kavrayışı içindeki eğilimlerin, piyasa mantığını kopyaladığı yönündeki eleştirileri engelleyebilir.

3.2. Alt Sınıfların Stratejisi Olarak Sosyal Sermaye

Öne süreceğim ikinci iddia sosyal sermayenin bağımsız bir kaynak olması yanında, aynı zamanda alt sınıflara ait öncelikli bir kaynak olarak tanımlanabileceğidir. Burada Savage ve arkadaşları (2005) tarafından önerilen sınıfların, *sermaye - varlıklar – kaynaklar [CAR’s (capital, assets and resources)]* dağılımındaki özgün farklarla tanımlanabileceğine dair yaklaşımı takip ediyorum. Kültürel sermayenin orta sınıflara özgü bir silah olmasına benzer bir biçimde; sosyal sermaye alt sınıfların yoğun kullandığı bir kaynak olarak görülmelidir. Ayrıca bu kullanım biçimi, sadece riskleri savuşturan bir strateji değil; aynı zamanda avantajlara erişimi sağlayan bir biçimde kavranmalıdır. Bu tanımlama şekli, Bourdieüsan sermaye kuramına yöneltilen alt sınıfların “*politik sessizliğe (political quietism)*” sıkıştırılmış biçimde tanımlanmasına yönelik eleştirileri (Robbins, 2000; Sintomer, 2011) de savuşturabilir.

Özellikle alt sınıfları ilgilendiren bu etkinin (Tablo 1)’de olduğu gibi gösterilmesiyle alan içerisinde pasif biçimde tanımlanan madunlar kalıbının ötesine geçilecektir (Bourdieu, 1984; Lehmann, 2013; Swartz, 1997). Bu sayede işçi sınıfı kültürü alan içi güç paylaşımında ve alanların dönüşümünde etkili bir aktör olarak görülebilecektir. Alt sınıfların sosyal sermaye oluşturma süreçleri, yüz yüze kurulan, duygusal nitelikli ilksel ilişkiler (primordial ties) ekonomik ve kültürel avantajlara erişim için yoğun olarak kullanılmaya başlar. Bu ilişkiler, kültürel sermaye süreçleri

Tablo 1. Sınıfların Sermaye Öncelikleri

Sınıfsal Konum	Bourdieuçü Yorum	Yeni Kullanım
Üst Sınıflar	ES+KS+SS	ES+KS+SS
Orta Sınıflar	KS+SS	KS+SS
İşçi Sınıfı	Yok	SS

Koyu harfler sermaye önceliğini gösterir, ES: Ekonomik Sermaye, KS: Kültürel Sermaye, SS: Sosyal Sermaye

gibi somutlaşmış ve “bedenselleşmiş (embodiment) inceliklere bağlı olarak oluşmazlar (Williams, 1983). Sosyolojik grup teorisinde olduğu gibi daha çok ilksel benzerlik ve enformel yakınlıklar üzerinden inşa edilirler (Mepheron, Smith-Lovin ve Cook, 2001; Pichler ve Wallace, 2009).

Bu inşa sürecinde çıkarın ifadesi büyük oranda toplumsal bağlam tarafından şekillendirilir. Farklılaşma düzeyinin belirgin olduğu kapitalist toplumlarda (Bourdieu ve Wacquant, 1992) sosyal sermaye, Tilly (2004) tarafından tanımlanan düzenli sosyal hareketlerin temelini oluşturur. Sosyal sermaye, bireysel çıkar ile kolektif bilince dayalı kurumsal temsil arasında bağlantıların kurulması için kullanılır (Edwards ve McCarthy, 2004; Paxton, 2002). İşgücü piyasaları bağlamında amaç, orta sınıflar tarafından *tek meşru (legitimized) yol* haline getirilmiş *meritokratik ilkeleri* (Ball, 2003; Brown, 1995) yaratan kaynakları alt sınıflar için de erişilebilir kılmaktır. Bu nedenle siyasi iktidarlar, meritokratik avantajlar yaratan kaynakların halka açılmasını içeren “*meta karşıtı (decommodification)*” politikalar (örneğin eğitimin kamusallaştırılması, becerilerin yaygınlaştırılması vs.) izlemesi için baskı altına alınır. Burada sosyal sermaye orta sınıf stratejilerinde olduğu gibi ayrıcalık talebi olarak değil; politik inisiyatiflerle kitle mobilizasyonu üzerinden bağlantı kurulmasının bir yolu haline gelir.

Farklılaşmanın netleşmediği toplumlarda ise sosyal sermayenin kullanımı ve sonuçları karmaşık biçimler alır. Bu toplumlarda alt sınıflar için sosyal sermaye kullanımı, kolektif ilişkiler geliştirmekten çok bireyselleştirilmiş çözümler anlamına gelir. Farklılaşmış toplumdaki toplumsal hareket formundan; düzensiz olması, belirsiz olması ve bireysel rekabete dayalı olmasıyla ayrılır. Bayat (1997; 2000; 2013), bu tür yapıları toplumsal gayri hareketler (social non-movements) olarak tanımlar. Bu toplumlarda, işgücü piyasası koşullarında orta sınıfların meritokratik dayanakları çok daha zayıftır ve gözle görülebilir bir biçimde “*temayüz etme*” niteliği taşır. Alt sınıflar da sosyal sermayeyi benzer etkilere sahip ilişkileri yönetmek için kullanırlar. Orta sınıfların homojen kültürel tavırlar üzerinden kurduğu ilişkileri; alt sınıflar “etkili insanlar ile temas kurmak (contact with influential people)” için ilksel bağları kullanarak geliştirmeye çabalar. Bu ilişkide sosyal sermaye, benzerlik kanallarının işlevsel biçimde kullanılması anlamına gelir². Farklılaşmamış toplumlarda alt sınıflar arasındaki cronyizm (kayırmacılık) tabanlı klientalist ilişkilere sıklıkla rastlanma nedenlerini burada aramak gerekir (Roniger, 2004). Zamanla orta sınıflar lehine çalışan kurallar Bayat’ın (1997) tanımladığı gibi “yıpırtma savaşı (war of attrition)” eşliğinde gevşetilir. Böylece alt sınıfların da kaynaklardan pay alma şansı ortaya çıkar. Ek olarak bu ülkelere sosyal ağların koruyucu yönünü de dikkate almak gerekir. Farklılaşmamış toplumlarda işverenler, çalışma hukukunun sınırlarına nadiren riayet ederler (Cazes, 2013). İşverenlerin kural tanımazlıkları karşısında sosyal sermaye, iş ilişkisi dışında kurulan bağlayıcı enformel bağlarla bir tür dikkate alınma etkisi yaratması için tasarlanır.

2 Bu toplumlarda etkili insanlar genellikle orta sınıflar içerisinde ve bunların değer yargılarına sahip olmakla birlikte, geleneksel ilişkilere kayıtsız kalamazlar. Konumun ve etkinin devamı çoğunlukla ilksel ilişkilere bağlı olduğu için, sınıfsal konumun dışındaki kültürel faktörlerin etkisi altındadırlar.

4. Türkiye’de İşgücü Piyasası’nda Sosyal Ağlar: Teorik Model ve Hipotezler

Sosyal ağların işgücü piyasasına dönük etkileri, gelişmekte olan ülkelerde çok az incelenmiştir. Ağların bu toplumlarda önemli bir faktör olduğuna genel bir ön kabul olsa da; ilgiler daha çok kente yeni göç edenler ile sınırlıdır (Iversen, Sen, Verschoor ve Dubey, 2009; Wahba ve Zenou, 2005). Türkiye açısından da benzer bir durum söz konusudur. Sosyal ağlar, kentli bir topluma hızlı geçişin bir sonucu olarak kavranmıştır. Resmi istatistikler, Türkiye’de sosyal ağların işgücü piyasasındaki rollerinin, literatürün genel varsayımıyla uyumlu olduğunu gösterir. 2018 Şubat rakamlarına göre iş arayanların neredeyse %90’ı sosyal ağları kullanmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2018). İşçi arayan firmalar açısından da sosyal ağlar, ağırlıklı bir kanaldır ve firmaların yaklaşık %60’ı açık işler için bu yöntemi kullanmaktadır. Vasıf düzeyi ve çalışan sayısı arttıkça sosyal ağların kullanıma sıklığı da azalmaktadır (İşkur, 2017).

Nitekim Türkiye’de sosyal ağların, genelde enformel işlerde ve KOBİ’lerde etkili bir kanal olduğuna dair yaygın bir kabul söz konusudur (Nichols ve Sugur, 1996; Özcan, 1995). Sosyal ağların bu etkinliğinin alt sınıfların dayanışma ilişkilerinin bir parçası olduğu düşünülmektedir (Dubetsky, 1976; Durak, 2011; Erder, 1997). Bu yorumlar, dayanışmayı sınıfsal olarak değerlendirmekle birlikte, hegemonya sürecinin bir parçası olarak görürler. Kentlerde kapitalist ilişkilerin oluşmamasının (Dubetsky, 1976; Makofsky, 1977), geçiş halinde olmasının (Tuğal, 2011) veya esnek birikim sistemlerinin bir sonucu olarak (Cengiz, 2013; Durak, 2011; Öngen, 2003) sömürü ilişkilerinin, sosyal ağlar üzerinden “nazik şiddet” yarattığına inanılır (White, 1999).

Ben bu yaygın önermenin sadece ilk bölümünü benimsiyorum. Sosyal ağların yaygın kullanımını sınıfsal bir karakter taşır ve daha çok “alt sınıflar” için kullanılan bir araçtır. Ancak önermenin ikinci bölümünde olduğu gibi dayanışmayı, hegemonyanın salt pratiği olarak değil; görece daha iyi çalışma koşullarına odaklanan bir sınıf stratejisi olarak görüyorum. Bu strateji, hegemonik ilişkide olduğu gibi tarafların konumunu kısır-döngü biçimde tahkim etmelerinden ibaret değildir. Aksine bilinçli bir biçimde ve bir takım özgün kanallar ile işgücü piyasasında “orta sınıf egemenliğini” kırmak ve yaratılan fırsatlarda pay sahibi olmak için kullanılmaktadır. Stratejinin temeli ilksel bağların etkin şekilde kullanılmasına dayanır. Bunlar kent koşullarında akrabalık, hemşerilik gibi ilişkilerin yeniden keşfedilmesinden; kurgusal yakınlıklar (Ebaugh ve Curry, 2000; Magnarella ve Türkdoğan, 1973) geliştirmeye kadar uzanır. Ayrıca gündelik kent hayatında belirleyici olan siyasi ilişkiler, klientalist müdahaleler stratejiye dahil edilir (Çınar, 2016). Söz konusu ilişkiler, işgücü piyasasında güçlü enformasyon ve etki kanalları olarak değerlendirilmektedir. Sosyal ağların hegemonya pratiğinin değil de, stratejinin bir bileşeni olduğuna dair en önemli kanıt; giderek seyrekleşen güvenceli istihdam koşullarını ifade eden “iyi işlere” (Kalleberg, Reskin ve Hudson, 2000) erişmenin yolu olarak kullanılmasıdır. Eğer sosyal ağlar, sadece hegemonyanın bir parçası olarak işleseydi; alt sınıfların enformel ilişkilere hapsolmesi ve güvenceli işlere erişme şanslarının sınırlı kalması beklenirdi.

Sosyal ağların, alt sınıflara ait bir araç olmasının önemli bir göstergesi, Türkiye’de avantajlı grupların sosyal ağları daha az kullanmayı tercih etmesidir. Yapılan kısıtlı sayıdaki araştırma bu durumu teyit eder sonuçlara sahiptir. Örneğin Baş (2011) üniversiteden yeni mezun gençler arasında yaptığı bir çalışmada, aile ve akrabalığa dayalı ağların yoğun kullanılan bir kanal olmadığı sonucunu bulmuştur. İzmir örneğine dayanan bir diğer çalışmada Duman ve Göksel (2015), sosyal ağların kentin yerleşikleri tarafından değil; göç ile gelenler tarafından yoğun kullanıldığı sonucunu bulmuşlardır. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerdeki genel varsayımı benzer bir şekilde (Wahba ve Zenou, 2005), göç ile gelenler arasında iyi eğitilmiş olanlar ağlara daha az başvurmakta; düşük eğitimler ise yoğun şekilde kullanılmaktadır. Avantajlı gruplar, işgücü piyasasındaki

fırsatları değerlendirme stratejilerinde kültürel avantajlarını ön plana çıkarmaya gayret gösterirler. Enformel ilişkiler söz konusu olduğu durumlar da bile ilksel ilişkilere dayanan güçlü ağlar yerine; kültürel becerilerin gösterilebileceği profesyonel ilişkiler ve şirket içi referanslar gibi zayıf ağlar tercih edilir (Baş, 2011; Budak, 2015; Üsdiken ve Yıldırım-Öktem, 2015).

Hipotez 1: Sosyal sermaye, Türkiye’de işgücü piyasalarında **alt sınıflar** tarafından **avantaja erişme** kanalı olarak; orta sınıflardan daha yoğun kullanılmaktadır. Buna karşın Orta sınıflar avantaja erişme kanalı olarak kültürel sermayeyi alt sınıflara oranla daha yoğun kullanılmaktadır.

İşgücü piyasası fırsatlarına erişmede kullanılan kaynaklar, fırsatların niteliğini de değiştirir. Alt sınıfların sosyal sermayeye dayalı stratejileri, genelde imalat sektöründeki işlere odaklanmıştır. Hizmetler sektörü, kentlerde ağırlıklı bir paya sahiptir ve istihdam yaratma kapasitesi daha fazladır. Ancak hizmet sektöründeki meslekler, kültürel becerilere sahip olanlara avantaj yaratabilir. Bu türden becerileri olmayan alt sınıfların hizmetler sektöründe erişebileceği işler, genellikle düşük güvenceye ve ücret düzeyine sahiptir (Suğur, Suğur, Göncü-Şavran ve Çetin, 2010). Ayrıca hizmet sektöründe çalışma ilişkileri, müşterilerin de dahil olduğu “üçlü (three-way interest alliance)” nitelik içerir (Sallaz, 2010). Bu nedenle beceri sahibi olmayanlar için sömürü daha olası bir hale gelir. Buna karşın daha uygun vasıflar, imalat endüstrisinde geçerlidir.

Sosyal ağ ilişkilerinin rahatlıkla etkili olabileceği KOBİ’lerin Türkiye’de imalat endüstrisinde yoğunlaşması; alt sınıfların sosyal sermayeye dayalı stratejilerinin buralarda işlevsellik kazanmasını sağlar. Ancak imalat endüstrisindeki KOBİ’ler düşük ücret düzeyleri, enformel istihdam biçimleri ve istihdam sürelerinin (job tenure) kısa olması gibi özelliklere sahiptir. Söz konusu nitelikleriyle çalışanlarına hayat fırsatı yaratma kapasitesi oldukça sınırlıdır. Ayrıca genç yaştaki çalışanlar, çok daha olumsuz koşullarda istihdam edilirler (Durak, 2011; White, 1999). Buna rağmen KOBİ’ler alt sınıf sosyal ağları için kritik rolleri yerine getirirler. Öncelikle “genelleştirilmiş güven”in (Giddens, 1991) oluşmadığı kent koşullarında hem yeni göç eden işçiler hem de düşük sermaye sahibi işverenler için ilişkiye dayalı güven belirleyicidir. Bu durum sosyal ağların, gücünü artırır. Özellikle maliyetsiz ve doğrudan ilksel ilişki biçimlerinin etkili olması, alt sınıflar için önem taşır. Bu tür ilişkileri sürdürmek, hem işverenlere hem de işçilere bir takım avantajlar sağlar. İşverenler için önemi, geleneksel ilişkilerin piyasa avantajı için kullanılabilir olmasıdır (Dubetsky, 1976). İşçiler, sosyal ağlar sayesinde katı piyasa koşullarında, “kendini ifade etme ve savunma” zorluğu olmadan istihdam fırsatı yakalar. Ayrıca stratejinin önemli bir parçasını KOBİ’lerin bir tür “geçiş alanı” olarak kullanılması oluşturur. Özellikle kente yeni gelenler, işgücü piyasasında avantaj sağlayabilecek vasıf ve ilişkilere sahip değildir. Bu koşullarda “geçimlerini sağlayacak”, “deneyim kazandıracak” ve “ilişkilerini geliştirebilecekleri” süre kazandıracak bir ara alana ihtiyaç duyarlar. Benzer etkiler işgücü piyasasına yeni giren gençler için de geçerlidir. Nitekim imalat sektöründeki KOBİ’lerde yapılan çalışmalar, işçilerin önceliklerinin “büyük ölçekli” imalat işyerlerine geçiş yapmak olduğunu göstermiştir (Durak, 2011; Nichols ve Sugur, 1996).

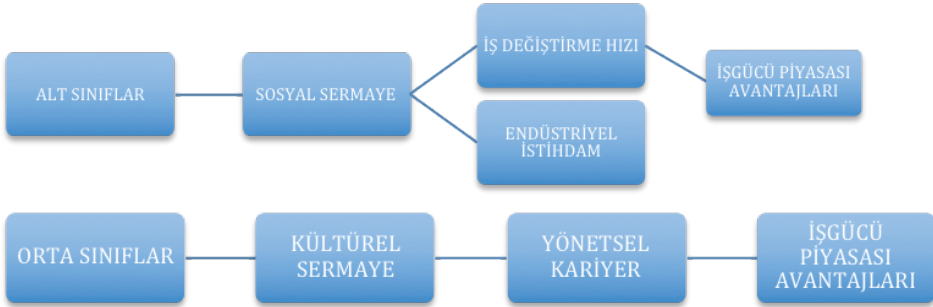
Türkiye’de sosyal güvenceler, ücret düzeni ve sendika üyeliğini içeren “iyi işler”in büyük ölçekli ve çokuluslu imalat sektörü firmalarda yoğunlaştığı bilinmektedir³. Dolayısıyla bu firmalar-

3 “Türkiye’de İmalat endüstrisindeki istihdamın güvenceli yapısı” önermesinin sınırları Köse ve Öncü (2000) tarafından gösterilmiştir. Özellikle 1980 sonrasında Anadolu’da küresel meta zincirleri ile bağlantılı yeni imalat kentlerinin ortaya çıkması ve geleneksel sanayi şehirlerindeki KİT’lerin elden çıkarılması, büyük imalat endüstrisi firmalarında istihdamının güvenceli istihdamla eşit görülmesini zorlaştırmaktadır. Ancak Köse ve Öncü (2000)’nün analizlerinin geleneksel ile yeni imalat kentleri bağlamında yapıldığı akıld tutulmalıdır. Yine de büyük ölçekli imalat endüstrisi firmalarındaki istihdam koşulları, hizmetler sektöründeki koşullar ile kıyaslandığında iyi işlerin daha yaygın olduğu görülmektedir (Grun & ark., 2013).

da istihdam ediliyor olmak, hizmet sektöründeki “kötü işlerle” kıyaslandığında oldukça avantajlıdır. İmalat endüstrisindeki büyük ölçekli firmaların kurumsal yapısının, sosyal ağları zayıflatacağını ileri süren araştırma sonuçları (Dubetsky, 1976; Özçelik ve Ferman, 2006) ve resmi istatistikler mevcuttur (İşkur, 2017). Ancak bu bulguların geçerliliği kısmi görülmelidir. Türkiye’de büyük imalat işletmelerinin önemli bir kısmının, KOBİ’lerden evrildiği bilinmektedir. Bu firmalar, sosyal ağların etkin olduğu ilişki düzenini büyüyen ölçeğe rağmen devam ettirme eğilimindedir (Cengiz, 2013; Özüğurlu, 2005). Çokuluslu şirketler de işgücü tedarik yöntemlerinde, rasyonel olması ve kültürel faktörlerin baskısıyla sosyal ağlara sıklıkla başvurmaktadır (Parlak, 1996).

İşgücü piyasasında orta sınıfların stratejileri ise tamamen farklı niteliklere sahiptir. İzlenen stratejiler, kültürel sermayenin düzeyine göre değişkenlik gösterir. Mütevazı kültürel sermayeye sahip olanlar, eğitilmiş olmanın avantajını sürdürebilecekleri kamu işyerlerindeki daha az rekabetçi pozisyonları hedefler (Bora, 2011). Kültürel sermaye bakımından daha avantajlı olanların kariyer hedefinin odağında özel sektör firmaları ve mümkünse çok uluslu şirketler vardır (Budak, 2015; Erkmen, 2018). Orta sınıfların kültürel sermayeyi sürdürmeye dönük stratejilerin riski, günümüz işgücü piyasası koşullarında kariyer kanallarının fazlasıyla daralmış olmasıdır. Orta sınıftan gençler için bu nedenle uygun istihdam fırsatlarının yakalanamadığı durumlarda aile içi destek önemli bir dayanak hale gelir. Ancak bu dayanağın zayıflaması durumunda, uygun kültürel sermayeye sahip oldukları hizmetler sektöründe istihdamı tercih ederler. Alt sınıftan gençlerin KOBİ’leri geçiş alanı olarak kullanması gibi, orta sınıf gençler gerektiği durumlarda hizmet sektörünü kullanır. Ancak bu tür işler, yoğun biçimde esnekleşmiştir ve güvence sağlama olanağı gün geçtikçe zayıflamaktadır. Bu nedenle kültürel sermaye, günümüz koşullarında doğrudan “iyi işlere” erişme olanağı anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla yönetici olarak istihdam edilme stratejisi, yüksek fayda sağlama potansiyeline rağmen; büyük riskler de taşır ve genel için güveneli koşullara erişme olasılığı daha düşüktür.

Hipotez 2: Alt sınıflar, çok sayıda iş değiştirerek **büyük imalat sanayinde istihdam edilme yoluyla** “iyi işlere” ulaşır. Orta sınıflar için “iyi işlere” erişimde **yönetici** olarak istihdam edilmek belirleyicidir.



Şekil 1. İşgücü Piyasası Fırsatlarına Erişimde Sınıflar Arası Farklar

Türkiye’de işgücü piyasası fırsatlarının sınıflar arasında nasıl farklılaştığı (Şekil 1)’de özetlenmiştir. Sosyal sermaye alt sınıflara özgü bir araçtır ve imalat endüstrisine güvenceli konumlara erişmelerini sağlayacak geçiş alanı stratejisi, avantajlı koşullara ulaştırır. Buna karşın orta sınıfların stratejisi kültürel sermayeye dayanır ve yönetsel pozisyonlar üzerinden avantajlara erişme hedefi söz konusudur.

5. Yöntem ve Veri

Türkiye’de işgücü piyasasında farklı sınıfların, avantajlara nasıl ulaştığı ve sosyal ağların bu süreçte oynadığı rolü ölçmek için iki aşamalı bir analiz izlenecektir. Belirtildiği gibi Bourdieucü sermaye teorisi, sahip olunan kaynak türlerinin sayısının artmasının avantajlara doğrudan yansıtacağını ileri sürer. Buna karşın, sınıflar sahip olduğu avantajları sürdürmek için spesifik kaynakları harekete geçirdiği bu çalışmanın ana varsayımdır. Araştırmada öncelikle sınıfların sahip olduğu sermaye türleri ayrıştırılmaya çalışılacaktır. İşgücü piyasaları, ücretli olarak emeğini satma isteğindeki gruplar tarafından şekillendirilir. Diğer alanlardan farklı olarak, emek talebini oluşturan işverenler yapısal olarak farklı koşullara sahiptir. Dolayısıyla işgücü piyasasında Bourdieucü bakış açısıyla alan içi mücadele avantaj sahibi orta sınıflar ile dezavantajlı alt sınıflar arasında yürütülür. Nitekim işgücü piyasasında fırsatların dağılımında bu iki grup arasında belirgin farklılıklar mevcuttur (Jackson, 2007; Oesch ve von Ow, 2017). Analizin ilk aşamasında bu iki grup arasındaki ayrışmanın ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. Burada sınıflar arası temel farklılıklar oluşturulmaya çalışılacak ve hangi bağımsız değişkenlerin etki yaptığı analiz edilecektir. İkinci aşamada ise, teorik modelde işgücü piyasası fırsatları bakımından bahsedilen farklılaşmış stratejilerin geçerliliği test edilmeye çalışılacaktır.

Çalışmada kullanılan veriler, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri -2016 mikro veri setinden (HİA’16) türetilmiştir. *15-25 yaş grubunda yer alan ve ücretli olarak istihdam* edilen gençlerden oluşan örneklem 4353 gözlemi kapsamaktadır. Analizin birinci aşaması, işgücü piyasası koşullarında farklı kaynak türlerinin etkisini göstermeyi hedeflemektedir. Gençlerin işgücü piyasasında iki kaynağı kullanabilecekleri varsayılmaktadır. Sosyal sermayeyi bir kaynak olarak kullananların sınıflandırılması için, veri setindeki “*şu anda çalıştığınız işi nasıl buldunuz*” sorusu kullanılmıştır. Bu soruya “*akraba, eş ve dost aracılığıyla*” cevabını verenler sosyal sermaye kaynağını kullananlar olarak kabul edilmiştir. Görüldüğü gibi literatürde önemli bir ayırım olan “*zayıf ağlar*” – “*güçlü ağlar*” ayırımını HİA’16 imkanlarında ayırt etmek mümkün değildir. Bu nedenle bu ağların kompozisyonunun nasıl olduğu, analiz dışında bırakılmıştır.

Analiz edilecek bir diğer kaynak, “*kültürel sermaye*”dir. Bu tür çalışmalarda ölçülmesi oldukça zor olmakla birlikte, bireyin eğitim düzeyinin genellikle kültürel sermayeye eşitlendiği görülür. Ancak bu çalışmada, Bourdieu’nün (2011) kültürel sermayeyi ilişkisel olarak tanımlaması ve temayüz kanallarına dikkat çekmesinden hareket edilmiştir. Dolayısıyla bireysel olarak tanımlanmaktan çok toplumsal ilişkilerdeki konumlara odaklanılmıştır. Kültürel sermaye, “*kuşaklararası aktarılan*” bir kaynak olarak görülür (DiMaggio, 1979). Bu etkiyi gösterebilmek için, en uygun yol ailenin kültürel sermaye düzeyinin veri kabul edilmesidir. Bu amaçla genellikle ebeveynlerin eğitim düzeyi bir göstere olarak kullanılmıştır. HİA’16 imkanlarında aileden aktarılan kültürel sermaye için hane halkı kompozisyonu dikkate alınmıştır. Eğer genç, ailesiyle birlikte yaşıyorsa aynı hanedeki “*hane halkı sorumlusunun*” eğitim düzeyi, kültürel sermayenin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Eğer genç, evli ise; evliliğin de bir kültürel sermaye transferi olduğu düşünülerek (DiMaggio ve Mohr, 1985) eşin eğitim seviyesi kullanılmıştır. Benzer mantık, hane sorumlusunun eşi olma durumunda da kullanılmış ve bu kez hane halkı sorumlusunun eğitim düzeyi kültürel sermayenin bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Örneklem içerisinde gençlerin yaklaşık %98’i bu koşullara uygun niteliklere sahiptir. Diğer olasılıklarda genç çalışan, evli olmamasına karşın hane halkı sorumlusu ise; aynı hanede eğer yaşıyorsa annesi ve babasının eğitim düzeyi, yaşamıyorsa kendi eğitim düzeyi kültürel sermayenin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Hane halkı sorumlusunun kardeşi, torunu, akraba olmayan ve damadı /gelini cevabına sahip olanlarda yine sorumlunun eğitim düzeyi kullanılmıştır.

5.1.1. Aşama

Oluşturulan kaynak dağılım modellerinin, özgün etkileri ayrımlar üzerinde gösterilmeye çalışılmıştır. Bu sayede, sosyal sermayeye sahip olanlar, kültürel sermayeye sahip olanlar, her iki kaynağa da sahip olanlar ve hiç bir kaynağa sahip olmayanlar şeklinde dört grup meydana getirilmiştir. Bu gruplara ilişkin tanımlayıcı istatistikler (Tablo 2)’de belirtilmiştir. Analizde bireysel koşullar ile istihdam koşulları hakkında bilgi verebilecek bağımsız değişkenler de kullanılmıştır. İstihdam edilen gençlerin cinsiyet, yaş ve eğitim koşulları gibi demografik değişkenleri dışında; çalıştıkları işyerine ait kamu – özel sektör bilgisi, bu işyerinin büyüklüğü ve imalat sektöründe faaliyet gösterip göstermediğine yer verilmiştir. İstihdam koşulları ise öncelikle çalışan gençlerin; yönetsel sorumluluk alıp almadıkları, sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup olmadıkları, çalışma şekilleri (tam zamanlı / yarı zamanlı) ve ortalama çalışma saatleriyle değerlendirilmiştir. Burada iki önemli değişken, hızlı iş değiştirme biçimleri ve profesyonel mesleklerdir. Sosyal sermayeye sahip çalışanların ağların imkanları ile hızlı iş değiştirdiği ve bu sayede daha avantajlı istihdam koşullarına ulaştığı ileri sürülmüştü. Bunu ölçebilmek için HIA’16’daki “*bir önceki yıla ilişkin istihdam bilgisini*” içeren değişken kullanılmıştır. Kısmi bir gösterge olmakla birlikte, *en az bir yıldır aynı işyerinde çalışanlar ve ilk kez çalışanlar sabit; yıl içerisinde iş değiştirenler hızlı iş değiştirenler olarak kabul edilmiştir.* İşsizlik riskiyle karşılaşmadan hızlı iş değiştirme sosyal ağ desteğine ilişkin bir ipucu olarak görülebilir (Marsden ve Gorman, 2001). Bir diğer değişken ise meslek kategorileridir. Bunun için EGP sınıf şeması (Erikson, Goldthorpe ve Portocarero, 1979) kullanılmış ve *11’li şemanın ilk üç grubundaki meslekler, profesyonel meslekler olarak değerlendirilmiştir.*

Tablo 2. Farklı Kaynak Gruplarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Genel	SS (+) KS (-)	SS (-) KS (+)	SS (+) KS (+)	SS (-) KS (-)	p
Oran (%)	100	15,9	6,3	0,8	77,0	
Kadın (%)	34,2	23,9	47,8	39,5	35,1	,000*
Yaş (\bar{x})	20,8	20,4	22,8	22,7	20,8	,000*
Üniversite mezunu (%)	16,2	11,4	63,8	50	12,9	,000*
Evli (%)	16,4	11,9	25,2	21,1	16,5	,000*
Özel Sektör (%)	90,4	98,6	56,6	100	91,4	,000*
(50+) işyeri büyüklüğü (%)	21,0	22,5	39,4	28,9	19,1	,000*
Yönetici (%)	1,2	0,6	4,5	13,2	1,4	,000*
Kayıtlılık (%)	55,0	58,4	85,0	86,8	51,5	,000*
İşe başlama yılı (\bar{x})	2013,8	2015,1	2013,8	2014,9	2013,6	,000*
Tam zamanlı çalışma (%)	79,9	88,0	84,7	89,5	77,7	,000*
Çalışma saati (\bar{x})	44,5	49,2	41,2	48,8	43,8	,000*
Hızlı iş değiştirme (%)	18,3	31,9	13,5	18,4	15,9	,000*
İmalat endüstrisi (%)	29,2	47,4	12,8	15,8	27,0	,000*
Profesyonel meslekler (%)	16,2	9,6	57,7	44,7	13,9	,000*
Gelir (\bar{x})	792,8	922,8	1769,5	1328,2	680,2	,000*

*p<.001

(Tablo 2) incelendiğinde, gençlerin %15,9’unun işgücü piyasasında sosyal sermaye kaynağını, %6,3’ünün kültürel sermaye kaynağını ve %0,8’inin her iki kaynağı birden kullandığı görülmektedir. Buna karşın gençlerin %77’i herhangi bir kaynağa sahip değildir. Sosyal sermaye kullanan grupta kadınların oranı diğer gruplardan önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Bu durum sosyal

sermayenin işgücü piyasasında erkekler tarafından yoğun, kullandığına dair tespitlerle uyusmaktadır (Castilla ve ark., 2013; Smith, 2016). Çalışmada iddia edilen Türkiye’de sosyal sermayenin, alt sınıflar tarafından kullanıldığına dair hipotezi destekleyecek bazı sonuçlara basit karşılaştırmada ulaşılabilir. Sosyal sermaye sahibi grupta üniversite mezunlarının (%11) ve yönetici olarak istihdam edilenlerin oranı (%0,6) belirgin ölçüde düşüktür. Ayrıca profesyonel meslekler yürütenlerin oranının düşük düzeyi (%9,6) dikkat çekicidir. Düşük eğitim düzeyi ve profesyonel vasıflara rağmen, sosyal sermaye desteğine sahip gençlerin, işgücü piyasasında belirgin bir biçimde fırsatlara erişme imkanlarının olduğu görülmektedir. Tam zamanlı çalışma oranı (%88), kültürel sermayeye sahip grubun (%84,7) bile üzerindedir. Ayrıca ortalama çalışma saatleri (\bar{x} 49,2), tüm gruplardan daha yüksek bir değere sahiptir. Yüksek çalışma saatleri, geleneksel olarak ağır çalışma koşullarının bir özelliği olarak görülsede; günümüzde özellikle gençler arasında kısmi süreli istihdamı yaygınlaştığı bilinmektedir. Bu nedenle çalışma saatleri, düzenli gelir ve iyi işlere ulaşmanın bir göstergesi olarak yorumlanmaktadır (Aguilera, 2002; Drobnič, Beham ve Präg, 2010; Kalleberg ve ark., 2000; Standing, 2014). Büyük oranda imalat sanayinde yoğunlaşan istihdamla ilişki olan bu sonuç, sosyal ağların Türkiye’de imalat endüstrisinde üzerinden işgücü piyasası fırsatları yaratmasına dair yorumu destekler niteliktedir. Yine ileri sürüldüğü gibi imalat endüstrisinde hızlı iş değiştirme, sosyal ağları kullanan çalışanların daha sık başvurduğu bir stratejidir. Grubun neredeyse 1/3’ü bir yıldan daha az süredir aynı işyerinde çalışmaktadır. Oran diğer gruplardan daha yüksek olduğu gibi, ortalama işe başlama yılı 2016’dır ve belirgin şekilde daha geç bir tarihtir. Sosyal ağlardan sağlanan işgücü piyasası avantajlarının daha çok ücret dışı özellikler taşıdığı görülmektedir (Franzen ve Hangartner, 2006; Krug ve Rebien, 2012). Sosyal ağlar, ücret düzeylerinde kararsız etkiler yaratırlar. Literatürde yoğun tartışılan bu etkinin Türkiye’de genç işgücü için de geçerli olduğu görülmektedir. Sosyal ağların, Türkiye’de gençler arasında tek başına ücreti artırıcı bir işleve sahip olmadığı söylenebilir. Her ne kadar elde edilen ücret, hiç bir kaynağa sahip olmayanlar ile genel ortalamadan daha yüksek olsa da kültürel sermaye sahibi grupların altındadır. Yine kayıtlı istihdam oranı, genel ortalama ile hiç bir kaynağa sahip olmayanların üzerinde; ancak kültürel sermayeyi kullananlarla kıyaslandığında açık biçimde daha düşük bir seviyeye sahiptir.

Kültürel sermaye sahibi grubun özellikleri ise dikkat çekicidir. Öncelikle kadınların oranı (%47,8) diğer tüm grupların üzerindedir. Kültürel sermayenin, cinsiyetler arası daha eşitlikçi olarak aktarıldığına dair gözlemler (Esping-Andersen, 2009), Türkiye’deki gençler için de geçerli görülmektedir. Yine üniversite mezunlarının oranı (%63,8) belirgin biçimde yüksektir. Kültürel sermayenin Türkiye’deki en önemli etkisi, kamudaki işlerde istihdam edilme şansını yükseltmesidir. Grubun yaklaşık %45’i kamuda çalışmaktadır. Türkiye’de özellikle 1980 sonrasında profesyonel mesleklerin özel sektörde güçlü avantajlar yakalamaya başladığına dönük bir yargı (Erkmen, 2018; Yamak, 2006) mevcutsa da; kültürel sermayenin halen kamu bürokrasisinde işlevsel olduğu ileri sürülebilir. Yine beklenildiği gibi yöneticilik(%4,5) ve profesyonel mesleklerle sahip olma(%57,7) oranları bu grupta yüksektir. Sosyal sermaye ücret üzerinde mütevazı etkiler yaratsa da, kültürel sermayeye grubunun ücret düzeyinin ciddi biçimde yukarıda olduğu görülmektedir.

Her iki sermaye türünü de harekete geçiren güçlü avantajlara sahip grupta, kadınların oranı (%39,5) kültürel sermayeyi kullananlar ile kıyaslandığında düşüş göstermektedir. Grubun en belirgin özelliği tamamının özel sektörde çalışmasıdır. Ayrıca çalışma saatleri, kültürel sermaye grubuna göre daha yüksektir (\bar{x} 48,8). Hiç bir kaynağı kullanamayan grup ise, açık biçimde en dezavantajlı koşullara sahiptir. Yönetici olarak çalışanların (%1,4), profesyonel meslekleri yürütenlerin (%13,9) ve üniversite mezunlarının oranı (%12,9), sosyal sermaye kullananlara göre daha

yüksektir. Ancak bu göreceli nitelik avantajlarının işgücü piyasası fırsatlarına erişmede yeterli olmadığı görülmektedir. Kayıt dışı çalışma oranı ciddi oranda yüksektir (kayıtlı istihdam edilenler %51,5). Benzer biçimde büyük işyerlerinde çalışma oranı en düşük grubu oluştururlar (%19,1) ve tam zamanlı çalışma oranları da genel ortalamanın altındadır. İstihdam koşullarındaki bu olumsuzluklar, ücret düzeylerine de yansır ve diğer gruplarla kıyaslandığında ücret düzeyinin belirgin biçimde düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye’de alt sınıf gençlerin işgücü piyasası avantajlarına erişmesinde sosyal sermayenin fark yaratan bir kaynak olduğunu; sosyal sermaye kaynağına erişememe durumunda gençlerin istihdam koşullarının kötüleştiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

(Tablo 3)’de bağımsız değişkenlerin oluşturulan dört farklı kaynak grubundaki gençler arasında ne tür değişiklikler gösterdiğini içeren ikili lojistik regresyon sonuçları verilmektedir. Birinci model demografik değişkenlerin etkisini göstermektedir. İkinci modelde çalışılan işyerinin özellikleri ve son olarak üçüncü modelde istihdamın nitelikleri de analize dahil edilmiştir. Sosyal sermaye aracılığıyla istihdam edilen gençlerin yoğunluklu olarak daha düşük yaşlardaki, eğitimsiz erkeklerden oluştuğu analizde açık biçimde görülmektedir. Bu gruplar, ağırlıklı biçimde özel sektöre ait büyük imalat endüstrisinde istihdam edilmektedir. Bu durum *hipotez.2*’nin teyit edildiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Ayrıca sosyal sermaye kanalını kullanan grup, yönetsel sorumluluk gerektirmeyen ve profesyonel nitelik içermeyen işlerde istihdam edilme olasılıkları anlamlı biçimde yüksektir. Buna karşın daha geç işe başlama tarihlerine sahiptirler. İşgücü piyasası fırsatlarını gösteren tam zamanlı çalışma ile yüksek çalışma saatlerini içeren koşullarda istihdam şansı bulma olasılıkları anlamlı düzeyde yüksektir.

Burada önemli bir başka sonuç sosyal sermaye kanalını kullanan gençlerin, avantajlara erişmek için genellikle özel sektördeki işyerlerini tercih etmeleridir. Herhangi bir kaynağa sahip olmayanlarla kıyaslandığında; sosyal sermayenin bir eşitsizlik yarattığı görülür. Bu türden farkları, Türkiye’de siyasal klientalizmin kamudaki istihdam fırsatlarının kayırmacı biçimde yönlendirmesi kanıtı olarak gören yaygın bir eğilim mevcuttur (Ocaklı, 2016; Özbay, 2008). Alt sınıfların kentsel- siyasal klientalist ağları faydalara erişmek için kullandığı bir gerçektir (Çınar, 2016). Ancak araştırmada, sosyal sermaye kanalının kamu istihdamını güçlendirdiğine dair bir bulgu ile karşılaşılmamıştır. Aksine sosyal sermaye özel sektördeki işler için daha yoğun kullanılmaktadır. Kamudaki istihdam olanakları ise daha çok kültürel sermaye ile ilişkili niteliklere bağlıdır. Betimsel analizde sosyal ağların ücret düzeyini mütevazı biçimde yükselttiği sonucuna karşın; çok değişkenli analiz, sosyal ağların bu etkisinin anlamlı bir değere sahip olduğunu göstermektedir. Kayıtlı –güvenceli istihdam pozitif bir değere sahip olmasına rağmen; modelde anlamlı bir değişken değildir.

Kültürel sermaye ile tanımlanan gruptakilerin yüksek yaş ortalamaları ve eğitim düzeyleri modele göre anlamlı bir olasılıktır. Yoğunluklu olarak kamuda, imalat endüstrisi dışındaki sektörlerde ve büyük ölçekli işyerlerinde istihdam edildikleri görülür. Profesyonel mesleklerde istihdam edilmeleri, düşük çalışma saatleri içeren çalışma koşullarına sahip olmaları ise yüksek bir olasılıktır. Analizde, sosyal sermayede olduğu gibi kültürel sermayenin de ücret düzeyini olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın yönetici meslekler yürütme olasılıkları pozitif katsayıya; kayıtlı – güvenceli işlere sahip olma ve tam zamanlı çalışma olasılıkları ise negatif katsayıya sahiptir. Ancak tüm bu değerler, modele anlamlı düzeylerde etki etmemektedir. Bu sonuç, *hipotez.2*’de belirtilen, kültürel sermaye sahiplerinin yönetici görevler üstlenerek fırsatlara eriştiği yargısı için güçlü bir dayanak oluşturmaz. Tüm kaynakları harekete geçirme imkanına sahip grupta yine yüksek yaş ortalaması ve eğitim düzeyi olasılıkları anlamlı değerler taşımaktadır. Bu

Tablo 3. Farklı Kaynak Gruplarında Bağımsız Değişkenlerin İkili Lojistik Regresyon Olasılıkları

	SS (+) KS (-)		SS (-) KS (+)		SS (+) KS (+)		SS (-) KS (-)					
	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)				
Demografik Özellikler												
Kadın	-,539 (.097)**	-,361(.102)*	-,186 (.111)**	,198 (.137)	,045 (.144)	-,132 (.153)	-,031 (.344)	-,161 (.350)	-,106 (.369)	,342 (.081)*	,302 (.083)*	,238 (.091)**
Yaş	-,039 (.016)**	-,061 (.016)*	-,063 (.019)**	,094 (.033)**	,100 (.034)**	-,045 (.039)	,155 (.079)**	,147 (.079)**	,156 (.087)**	-,014 (.014)	,027 (.015)**	,043 (.017)**
Eğitim	-,258 (.139)**	-,011 (.144)	-,405 (.162)**	2,283 (.160)*	1,785 (.712)*	1,165 (.194)*	1,317 (.378)*	1,437 (.385)*	,527 (.433)	-,1045 (.101)*	-,1,024 (.106)*	-,493 (.120)*
İşyeri Özellikleri												
Özel Sektör	1,902 (.332)*	2,286 (.352)*	2,286 (.352)*	-,474 (.198)**	-,1,352 (.169)*	-,474 (.198)**	17,675 (18,316)**	18,134 (17,937)		,186 (.152)		,406 (.150)**
İşyeri Büyüklüğü	,099 (.037)**	,006 (.043)	,006 (.043)	,036 (.065)	,184 (.060)**	,036 (.065)		,239 (.135)	,045 (.150)		-,122 (.032)*	-,003 (.036)
İmalat Endüstrisi	,722 (.095)*	,491 (.105)*	,491 (.105)*	-,262 (.219)**	-,607 (.209)**	-,262 (.219)**		-,1,092 (.470)**	-,862 (.487)**		-,463 (.087)*	-,381 (.096)*
İstihdamın Özellikleri												
Yöneticilik			-,1,013 (.545)**			,030 (.422)			1,310 (.582)**			-,022 (.106)**
Kayıtlılık			,061 (.119)			-,045 (.237)			,831 (.575)			-,246 (.108)**
İşe Başlama Yılı			,883 (.061)*			-,054 (.044)			,810 (.219)*			-,479 (.038)*
Tam Zamanlı Çalışma			,008 (.206)**			-,262 (.309)			-,1,170 (.821)			-,120 (.173)
Çalışma Saati			,010 (.004)**			-,017 (.008)**			,011 (.017)			-,001 (.004)
İzrl İş Değişirme			,007 (.105)			,001 (.217)			-,760 (.465)			-,128 (.098)
Gelir			,001 (.000)*			,000 (.000)*			,000 (.000)**			-,001 (.000)*
EGP			,013 (.021)**			-,238 (.035)*			-,160 (.079)**			,081 (.018)*
Kesme Terimi												
	,466 (.319)	-,4,534 (.011)	-,17,821 (122,082)	-,8,997 (.676)	-,5,493 (.778)	-,15,490 (88,840)	-,9,991 (1,650)	-,44,332 (37,266)	-,16,756 (36,146)	1,797 (.279)	2,083 (.399)	96,690 (76,601)
Nagelkerke												
	,026	,087	,241	,226	,293	,350	,069	,124	,228	,043	,065	,213
HL												
	,270	,222	,095	,018	,393	,244	,213	,483	,219	,130	,368	,100

grup yoğunluklu olarak özel sektörde ve imalat dışı alanlarda istihdam edilmektedir. İşe başlama yılları göreceli olarak geç tarihlere sahiptir. Yüksek ücret düzeyleriyle istihdam edilme ve profesyonel meslekler sürdürme olasılıkları fazladır. Herhangi bir kaynağa sahip olmayan grupta yer alanların kadın ve düşük eğitilmiş olma olasılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca küçük ölçekli ve imalat dışı sektörlerde istihdam edilmektedirler. Bu sonuç, Suğur ve arkadaşlarının (2010) düşük eğitim düzeyine sahip grupların, sosyal ağ ilişkilerini etkin bir şekilde kullandığında, hizmetler sektöründeki “kötü işlerde” istihdam edileceğine dair bulgularıyla uyusmaktadır. Yaptıkları işlerin düşük vasıf düzeyleri gerektirdiği söylenebilir. Daha uzun istihdam süreleriyle aynı işyerinde çalışıyor olmalarına rağmen; güvenceli ve tam zamanlı işlere sahip değildirler. Ayrıca göreceli olarak daha kısa çalışma saatlerine sahip olmaları ve bu işlerden ortalamasının altında ücret kazanmaları yüksek bir olasılıktır.

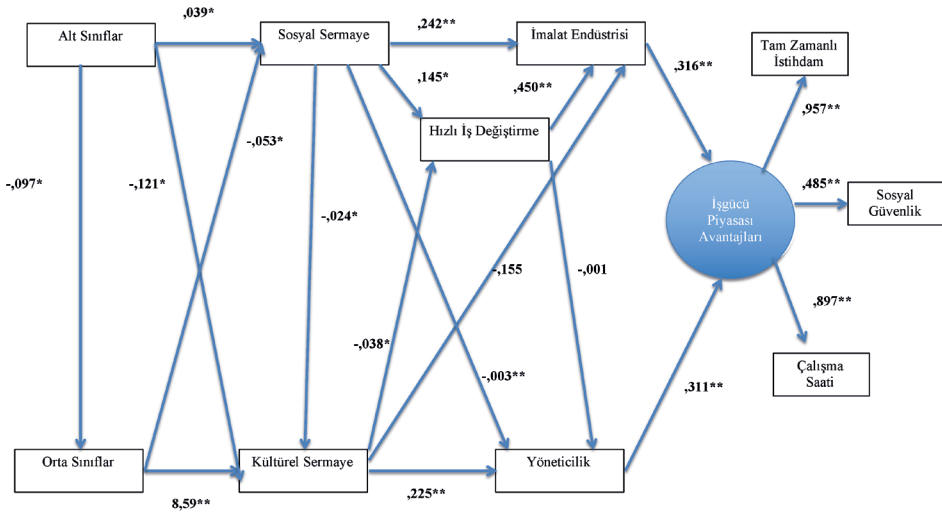
5.2. II. Aşama

Analizin ikinci aşamasında, gençlerin işgücü piyasasında farklı grupların fırsatlara erişmek için kullandıkları stratejiler ve buna ilişkin teorik model sınanacaktır. (Şekil 1)’de belirtildiği gibi Türkiye’de işgücü piyasasında fırsatlara erişme stratejilerinin sınıflar arası farklılıklar gösterdiği ileri sürülmüştü. (Hipotez.1)’de iddia edildiği gibi, sosyal sermaye alt sınıflara özgü bir kaynaktır. (Hipotez.2)’de ileri sürüldüğü gibi de alt sınıfların İmalat endüstrisinde hızlı iş değiştirmeye dayalı stratejiler izlemektedir. Böylece güvenceli, tam zamanlı ve tatmin edici ücret sağlayabilecek çalışma saatlerine sahip sürdürülebilir istihdam koşulları alt sınıflar tarafından erişilebilecek işler haline gelebilir. Sosyal ağ içi dayanışma ilişkilerine yaslanmaya dayalı bu strateji, hegemonya ilişkilerine dahil olmayı içerebilir; zira aslında bütün dayanışma ilişkilerinin hegemonik biçim alma olasılığı mevcuttur (Burawoy, 2012; White, 1999). Buna karşın stratejiler, toplumsal koşulların iyileşmesinde “kaldıraç” etkisi yaratacak fırsatlar sunar ve alt sınıflar, kültürel sermaye eksikliğini, bilinçli şekilde geliştirdikleri dayanışma ilişkileriyle aşmaya çalışırlar. Orta sınıflar için ise fırsatlara erişimde kullanılan yol; kurumsal olarak meşru hale getirilmiş kültürel sermayedir. Türkiye’de gençler, kültürel sermayeyi daha çok yönetici pozisyonlara erişmek için kullanırlar ve bu sayede istihdam koşulları sürdürülebilir hale gelir.

Bu iki grubun farklılaşmasını incelemek için; alt sınıflar ve orta sınıflar ayrımının netleştirilmesi gerekir. Nicel çalışmalarda, sınıfları operasyonel biçimde kullanabilmek güçtür ve tüm yöntemler bir takım kısıtlara sahiptir (Harrison, 2010). Kısıtlarının farkında olarak, analizde sınıflar ekonomik ve kültürel kaynakların bir bileşimi olarak kabul edilmiştir. Bu amaçla alt sınıflar ile orta sınıf arasındaki farklılaşmayı tespit etmek için iki değişken kullanılmıştır. Birincisi “gelir” değişkenidir. Ancak burada gençlerin işgücü piyasasında elde ettikleri ücret değil, hane geliri dikkate alınmıştır. Buna göre yaşanan hanedeki tüm bireylerin kazançları hanedeki birey sayısına bölünmüştür. Tüm örnekleme, elde edilen hane geliri düzeyi %20’lik dilimlere ayrılmış ve ortalama gelirin üstünde hane gelirinin 1/5 ve 2/5 dilimine denk gelenler “gelir bakımından avantajlı”; ortalama gelirin altında kazanca sahip 4/5 ve 5/5 dilimine girenler de “gelir bakımından dezavantajlı” olarak kabul edilmiştir. Ancak sınıflara ilişkin tek göstergenin hane geliri olmayacağı bilinmektedir. Ek olarak kültürel kaynaklar da dikkate alınmıştır. Buna göre eğitim düzeyi üniversite ve üstü grup “eğitim bakımından avantajlılar”; eğitim düzeyi lise ve altı grup da “eğitim bakımından dezavantajlılar” olarak sınıflanmıştır. “Hane geliri” ve “eğitim” değişkenlerinin her ikisinden birden “avantajlı” grubuna girenler, “orta sınıflar”; her iki değişken bakımından da “dezavantajlı grubuna girenler de “alt sınıflar” olarak kabul edilmiştir.

Bu iki grubun stratejileri, AMOS.19 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli (Bayram,

2010) kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Model tüm uyum kriterlerini sağlamaktadır ve bu nedenle istatistikî açıdan güvenilirdir. Modelde oluşturulan sınıf değişkeni dışında; regresyon analizindeki diğer bağımsız değişkenler kullanılmıştır. Analiz farklı sınıfların hangi yolu izleyerek işgücü piyasası avantajlarına eriştiğini göstermeye çalışmaktadır. İşgücü piyasası avantajları analizinde gizil (latent) değişken olarak tanımlanmıştır. Bu değişken ile ilişkili gözlenen (observed) değişkenler ise başta kayıtlı istihdam edilme olmak üzere; iyi iş kategorisinin diğer iki değişkeni olan tam zamanlı çalışma ve çalışma saatleridir (Drobnič ve ark., 2010; Kalleberg ve ark., 2000). Burada iyi işlerin önemli bir göstergesi olarak ücret, sosyal ağlar literatüründe yukarıda bahsedilen tartışmalar dolayısıyla analize dahil edilmemiştir. Bu nedenle işgücü piyasası avantajları, Franzen ve Hangartner (2006) ve Krug vd Rebien'de (2012) olduğu gibi ücret dışı faydaları kapsayacak şekilde oluşturulmuştur.



**p<,001; *p<,005

$\chi^2 = 106,95$; $p = ,000$; $GFI = ,962$; $NFI = ,972$; $CFI = ,929$; $SRMR = ,043$; $RMSEA = ,078$

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

(Şekil 2)'deki sonuçlar incelendiğinde (hipotez.1) ile (hipotez.2)'in kabul edilebileceği sonuçlara ulaşıldığı görülür. Öncelikle alt sınıftaki gençler işgücü piyasasındaki işlere ulaşırken, sosyal sermaye kanalını kullanmaktadır ve bu ilişki istatistikî olarak anlamlı bir etkiye sahiptir ($,039$; $p < ,005$). Buna karşın alt sınıftan gençler açısından işgücü piyasası avantajlarına erişmede kültürel sermaye negatif bir katsayıya ($-,121$; $p < ,001$) sahiptir. Bu durum kültürel sermayenin alt sınıflar için kullanılabilir bir kaynak olmadığına göstergesi olarak yorumlanabilir. Buna karşın yine (hipotez.1)'de iddia edildiği gibi, orta sınıftan gençler kültürel sermayeye dayalı stratejileri daha yaygın olarak benimserler. Bu gruptaki gençler modelde oldukça yüksek bir katsayıya sahip kültürel sermaye kaynaklarına ($8,59$; $p < ,001$) rahatlıkla erişebilir. Ayrıca orta sınıftan genç olma ile sosyal sermaye kaynağını kullanma arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur ($-,053$; $p < ,005$). Kaynakların dağılımında oluşan bu sınıflar arası fark, kaynakların sınıflara özgü araçlar olduğunun bir kanıtı olarak değerlendirilebilir. Bu sonuç, çalışma boyunca iddia edildiği gibi

sosyal sermayenin alt sınıflara; buna karşın kültürel sermayenin orta sınıflara ait bir kaynak olduğuna dair yargıyı destekleyici bir sonuç olarak görülebilir. Dolayısıyla alt sınıflara ait olmak, tüm kaynaklardan yoksun olmak anlamına gelmeyebilir. Bu gruplar, bilinçli stratejiler izleyerek fırsat dağılıma etkide bulunma imkanına sahip olabilirler.

(Hipotez.2)’de, işgücü piyasasında sınıfların izledikleri stratejilerin farklılaştığını ileri sürülmüştür. Alt sınıflar sosyal sermayenin etkisiyle imalat sanayindeki işyerlerinde hızlı iş değiştirerek fırsatları kullanmayı hedefler. Buna karşın orta sınıflar, kültürel sermaye kanalıyla yönetici işlerde istihdam edilmeleri yoluyla fırsat elde etmeye çalışırlar. Model bu sınıflar arası bu strateji farklılaşmasını destekler sonuçlar sunmaktadır. İşgücü piyasasında alt sınıflar için sosyal sermaye kanalını kullanma ile imalat endüstrisi istihdamı arasındaki ilişki güçlü bir katsayıya sahiptir (.242; $p<.001$). Ayrıca hızlı iş değiştirme olasılığına sahiptirler (.145; $p<.001$). Yine imalat endüstrisi ile hızlı iş değiştirme arasında da anlamlı bir ilişki söz konusudur (.450; ; $p<.005$). Bu ilişki düzeni işgücü piyasası avantajlarına erişimde belirleyici bir faktördür (.316; ; $p<.001$). Orta sınıflar ise kültürel sermaye avantajlarını çoğunlukla yönetici pozisyonlar için kullanırlar (.255; $p<.001$). Kültürel sermayenin imalat istihdamıyla ilişkisi anlamlı düzeyde bir katsayıya sahip değildir. Yine hızlı iş değiştirme stratejisinin bu grup için etkili olmadığı görülür. Buna karşın yöneticilik yoluyla sağlanan istihdam koşulları ile işgücü piyasası avantajları arasında güçlü bir ilişki söz konusudur (.311; $p<.001$).

6. Sonuç

Türkiye’de sosyal ağların, etkin bir toplumsal faktör olduğu ve işgücü piyasasında belirleyici sonuçlar doğurduğu varsayılmaktadır. Ancak bu konuda yapılan çalışmaların sayısı çok sınırlıdır. Söz konusu eksikliğe odaklanan bu çalışmada elde edilen ilk sonuç, sosyal ağların Türkiye’de alt sınıf gençlerin avantajlara ulaşmasında etkinliğe sahip olduğudur. İşgücü piyasasında yapılan araştırmalar, bu konuda farklı sonuçlar ortaya koyar. Bunlara göre sosyal ağların avantaj yaratma kapasitesi orta sınıflar ile sınırlıdır. Alt sınıflar, sosyal sermaye kanalına başvursa bile bu durum genellikle “*son seçenektir*”. Ancak bu tür yorumlar, genellikle sınıfsal faktörlere odaklanmayan araştırmaları veri kabul eder. Yoğun başvurulanan araştırmalar, doğrudan ilişkiye dayalı ilksel dayanışma ağlarının çok zayıf olduğu farklılaşmış kapitalist toplumlara özeldir. Farklılaşmış toplumlarda dolaylı ilişkiler kurabilmek, alt sınıflar için oldukça maliyetlidir ve yönetilebilir bir stratejiye karşılık gelmez. Bu nedenle sosyal sermayenin çok kitle mobilizasyonu üzerine etki yapmak ve “sınıf bilincini” güçlendirecek dayanışma ilişkilerine yönelmiştir.

Ancak Türkiye’de doğrudan ilişkiler halen diridir. Bu durumun kültürel özelliklerle ilişkili olduğuna inanan veya eksik kurumsal gelişmenin bir sonucu olarak gören varsayımların çok sayıda taraftarı vardır. Kültürel etkenler ve kurumsal yapının etkisi inkar edilmez olsa da; enformel ilişkilerin güçlü şekilde devam etmesinin gerekçelerinin sınıfsal tercihlerde aranması gerekir. Türkiye’de alt sınıflar, enformel ilişkiler yoluyla kolay ve maliyetsiz bir biçimde avantajlara erişme şansını sürdürmektedir. Enformel ilişkileri diri tutan ve kuşaklar arasında yeniden üretimini sağlayan gerekçelerin başında söz konusu aktif ilişki görülmelidir. Çalışmada sosyal ağ ilişkilerinin işgücü piyasasındaki işleyişlerine yönelik genel kabulün çok dışında özellikler ile karşılaşılmıştır. Türkiye’de sosyal ağların etkinliği, kente göç eden gruplar ile bağlantılı olarak değerlendirilir. Buna göre kente göç edenler, uyum konusunda yaşadıkları zorlukları sosyal ağların sağladığı destek ile aşmaya çalışır. Ancak bu dayanışmacı etkiler başlangıçta zayıftır. Ağların yerleşik bir biçim alması gücünü arttırmaz ama ilişkilerin hegemonik biçimler almasına neden olur. Zayıf veya hegemonik düzen, ağ ilişkilerinden sağlanan avantajların niteliğini de belirler.

Bu grupların, işgücü piyasaları bağlamında enformel veya ikincil işlere mahkum kalacaklarına inanılır. Kısıtlı biçimde yaratılan avantajlar ise daha çok kamu sektörü istihdamında geçerli olduğu iddia edilir. Ancak burada da sosyal ağların gücü gözlemciler tarafından, meritokratik dağılımı bozan klientalist etkiler olarak tanımlanır.

Çalışmanın sonunda, bu iki varsayımın da Türkiye işgücü piyasasında sosyal ağların sınırlı biçimde değerlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Öncelikle sosyal ağların Türkiye’de sağladığı etkiler, enformel istihdam biçimlerine sıkışmış değildir. Aksine, özellikle alt sınıftan gençlerin enformel işlerden uzaklaşmasına ve daha iyi işlere erişmelerine katkıda bulunur. Bu nedenle sosyal ağların ikincil işgücü piyasası yaratan değil; aksine işgücü piyasasında tabakalar arasında geçişi güçlendiren bir faktör olduğuna dair bulgular söz konusudur. Ek olarak sosyal ağlar, işgücü piyasası koşullarına etkilerde bulunurken; kamudaki istihdam fırsatlarının klientalist dağılımından güçlü biçimde beslenmez. Tersine bir biçimde sosyal ağ ilişkileri, özel sektörde imalat endüstrisini daha fazla etkileme becerisine sahiptir. Türkiye’de imalat endüstrisinde istihdam koşullarına ilişkin sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar, özel olarak sosyal ağların etkisine odaklanmasa da; bu etkiyi teyit eden ipuçları sunmuşlardır (Cengiz, 2013; Güler, 2014; Özüğurlu, 2005; Parlak, 1996; Suğur ve Nichols, 2012). Bu ilişkinin daha ayrıntılı biçimde değerlendirilmesine ve sürecin nitelikleri hakkında daha detaylı analizler yapılmasına ihtiyaç vardır.

Çalışmadan elde edilen sonuçların sorunlu yanları da vardır. Öncelikle sosyal ağların imalat istihdamı üzerinden çalışması, bu sektördeki işlerin iyi iş kategorisinde olmasını gerektirmez. Türkiye’de imalat endüstrisindeki büyük ölçekli firmalar, ortalamanın üzerinde ücret ve ücret dışı avantajlar sunar. Ancak sunulan fırsatlar görecelidir ve imalat endüstrisi istihdamının doğrudan avantajlarla eşitlenmesi için yeterli değildir. Benzer şekilde çalışma sosyolojisinde beyaz yakalıların vasıfsızlaştırılması önemli bir tartışma alanıdır. Bu etkiler, özellikle hizmetler sektörü kanalıyla sürdürülür. Geçmişte hizmet sektörü beyaz yakalıların imalat sektörü işçilerinden daha avantajlı koşullara sahip olduğu açıkken; günümüzde bu ikisi arasındaki fark giderek kapanmaktadır. Hatta farkın, hizmetler sektörü profesyonellerinin aleyhine geliştiğine dair bulgular da mevcuttur. Özellikle gençler, bu tür avantaj kayıplarını yakından deneyimler. Dolayısıyla sınıflar arasındaki farklılıklar, doğrudan sosyal ağların değil; işgücü piyasasındaki dönüşümlerin sonucu olarak yorumlanabilir. Bunlardan hangisinin öncül etkiler yarattığını ampirik olarak test etmek zordur. Ancak en kötü ihtimalle bu çalışma, işgücü piyasasındaki dönüşümlerin yarattığı olumsuz etkilere karşı alt sınıftan gençlerin kendini nasıl savunduğuyla ilişkili sonuçlar olarak görülebilir.

Son olarak çalışılan örneklemin büyük bir bölümü, işgücü piyasasında herhangi bir kaynağa sahip olmayan gençlerden oluşmaktadır. Bu grubun, eğitim ve deneyim gibi bireysel avantajları olmasına rağmen; kaynakları harekete geçirenlere göre açık biçimde dezavantajlıdır. Elde edilen sonuç sosyal sermaye teorisi bakımından oldukça anlamlı olsa bile; bu çalışmanın genel iddialarıyla uyumsuz görülebilir. Sosyal sermaye, alt sınıflara ait bir strateji olarak değerlendirilir. Ancak bu kanalın sağladığı avantajlardan dışlanmış alt sınıflara ait geniş bir kitle mevcuttur. Sosyal ağların sağladığı avantajlar, alt sınıflara için kullanılabilir olsa bile; bu durum, açık erişim niteliği taşıdığı anlamına gelmez. Bourdieu’nün (2011) ifade ettiği gibi tüm sermaye biçimleri, *birikmiş emektir* ve *dışlayıcıdır*. Dolayısıyla ancak, ilişkiler ağında yer alanların kullanabileceği avantajlar sunar. Ancak bu çalışmada kullanıldığı şekliyle sosyal sermaye, diğer kaynak türleriyle kıyaslandığı daha yumuşak dışlama biçimlerine sahiptir ve sınırları oldukça saydamdır. Temelde doğrudan ilişki kurma sonucunda birikim gösterir. Ağ ilişkileri, günümüz kent ilişkilerinde zayıflama riski taşır. Fakat alt sınıflar bu riske bilinçli biçimde müdahale eder ve yeni tür doğrudan

ilişkiler kurma stratejisini hızlıca yürürlüğe koyma becerisine sahiptir. Örneğin kentlerde aile ve akrabalık ilişkileri zamanla dayanışmacı etkilerini kaybeder. Bu tür durumlarda, alt sınıfların komşuluk, hemşerilik veya kurgusal akrabalık gibi alternatif ilişki biçimlerini devreye soktuğu bilinmektedir. Yeni ilişkiler türetme kabiliyetinin sınırları olduğu da bir gerçektir. Nitekim günümüz Türk toplumunda dayanışma ağlarının, yarattığı imkanların zayıflama gösterdiğine dönük yorumlar çoğalmaktadır (Buğra ve Keyder, 2003). Bu bulgular ışığında herhangi bir kaynağa sahip olmayan grubun, ağ ilişkilerinin sınırına ulaştığı çevrelerden gelmesi olasıdır. Bu gruplar, sosyal ağlara erişme kabiliyetlerini kaybettiklerinde, işgücü piyasası avantajlarına da uzaklaşırlar. Yani Türkiye’de sosyal ağlar, bir taraftan sınıflar arası farkın açılmasını engelleyici etkiler yaparken; mahrumiyet durumunda alt sınıflar arasından yeni bir dezavantajlı grubun büyüme başlamasına neden olabilir.

Kaynaklar

- Aguilera, M. B. (2002). The impact of social capital on labor force participation: Evidence from the 2000 social capital benchmark survey. *Social Science Quarterly*, 83(3), 853–874.
- Aguilera, M. B. (2003). The impact of the worker: How social capital and human capital influence the job tenure of formerly undocumented Mexican immigrants. *Sociological Inquiry*, 73(1), 52–83.
- Antoninis, M. (2006). The wage effects from the use of personal contacts as hiring channels. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 59(1), 133–146.
- Ball, S. J. (2003). *Class strategies and the education market: The middle classes and social advantage*. London, UK: Routledge Falmer.
- Baş, T. (2011). Üniversite sınıf öğrencileri ve yeni mezunların iş arama stratejileri. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 38(3), 217–240.
- Bayat, A. (1997). *Street politics: Poor people's movements in Iran*. New York, NY: Columbia University Press.
- Bayat, A. (2000). From “dangerous classes” to “quiet rebels”: Politics of The urban subaltern in the global south. *International Sociology*, 15(3), 533–557.
- Bayat, A. (2013). *Life as politics: How ordinary people change the Middle East*. California, CA: Stanford University Press.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellenmesine giriş: AMOS uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Behtoui, A. (2016). Beyond social ties: The impact of social capital on labour market outcomes for young Swedish people. *Journal of Sociology*, 52(4), 711–724.
- Bora, T. (2011). “KPSS’ye sığındım”: İşsizler, seçme sınavları, stres ve adalet duygusu. T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan ve İ. Üstün (Eds.), *Boşuna mı okuduk? Türkiye’de beyaz yakalı işsizliği* içinde (s. 259–273). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. New York, NY: Routledge & Kegan Paul.
- Bourdieu, P. (1985). The market of symbolic goods. *Poetics*, 14, 13–44.
- Bourdieu, P. (2011). The forms of capital. In I. Szeman & T. Kaposky (Eds.), *Cultural theory: An anthology* (pp. 81–93). Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Bridges, W. P., & Villemez, W. J. (1986). Informal hiring and income in the labor market. *American Sociological Review*, 51(4), 574–582.
- Brown, P. (1995). Cultural capital and social exclusion: Some observations on recent trends in education employment and the labour market. *Work, Employment and Society*, 9(1), 29–51.
- Budak, Ö. (2015). *Türkiye’de kapitalist yöneticiler sınıfı*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2003). *Yeni yoksulluk ve Türkiye’nin değişen refah rejimi*. <http://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home/library/poverty/Newpovertyandthechangingwelfare.html> adresinden edinilmiştir.
- Burawoy, M. (2012). The roots of domination: Beyond Bourdieu and Gramsci. *Sociology*, 46(2), 187–206.
- Burt, R. S. (2000). *The network structure of social capital*. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345–423.
- Castel, R. (2017). *Ücretli çalışmanın tarihçesi: Sosyal sorunun dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Castilla, E. J., Lan, G. J., & Rissing, B. A. (2013). Social networks and employment: Outcomes (Part 2). *Sociology Compass*, 7(12), 1013–1026.
- Cazes, S. (2013). Labour market institutions. In S. Cazes & S. Verick (Eds.), *Perspectives on labour economics for development* (pp. 183–222). Geneva: International Labour Office
- Cengiz, K. (2013). “Yav işte fabrikalaşak” *Anadolu sermayesinin oluşumu: Kayseri-Hacılar örneği*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Chua, V. (2011). Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. *Social Networks*, 33(1), 1–11.
- Çınar, K. (2016). A Comparative analysis of clientelism in Greece, Spain, and Turkey: The rural–urban divide. *Contemporary Politics*, 22(1), 77–94.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.

- Datta, K., McIlwaine, C., Evans, Y., Herbert, J., May, J., & Wills, J. (2007). From coping strategies to tactics: London's low-pay economy and migrant labour. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), 404–432.
- de Graaf, N. D., & Flap, H. D. (1988). "With a little help from my friends": Social resources as an explanation of occupational status and income in West Germany, the Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67(2), 452–472.
- De Souza Briggs, X. (1998). Brown kids in white suburbs: Housing mobility and the many faces of social capital. *Housing Policy Debate*, 9(1), 177–221.
- DiMaggio, P. (1979). Review : On Pierre Bourdieu reviewed work (s): Reproduction in education, society and culture. *American Journal of Sociology*, 84(6), 1460–1474.
- DiMaggio, P., & Mohr, J. (1985). Cultural capital, educational attainment, and marital selection. *American Journal of Sociology*, 90(6), 1231–1261.
- Dominguez, S., & Watkins, C. (2003). Creating networks for survival and mobility: Social capital among African-American and Latin-American low-income mothers. *Social Problems*, 50(1), 111–135.
- Drobníč, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205–225.
- Dubetsky, A. (1976). Kinship, primordial ties, and factory organization in Turkey : An anthropological view. *International Journal of Middle East Studies*, 7(3), 433–451.
- Duman, A., & Göksel, I. (2015). *Job networks in Izmir: Why are migrants different?* Retrieved from <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/175931/1/wp1502.pdf>
- Durak, Y. (2011). *Emeğin tevekkülü: Konya'da işçi işveren ilişkileri ve dindarlık*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ebaugh, H., & Curry, M. (2000). Fictive kin as social capital in new immigrant communities. *Sociological Perspectives*, 43, 189–209.
- Edwards, B., & McCarthy, J. D. (2004). Resources and social movement mobilization. In D. A. Snow, S. A. Soule & H. Kriesi (Eds.), *The blackwell companion to social movements* (pp. 116–152). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Edwards, B. O. B., & Foley, M. W. (1998). Civil society and social capital beyond Putnam. *American Behavioral Scientist*, 42(1), 124–139.
- Elliott, J. R. (1999). Social isolation and labor market insulation: Network and neighborhood effects on less-educated urban workers. *The Sociological Quarterly*, 40(2), 199–216.
- Erder, S. (1997). *Kentsel gerilim*. Ankara: Uğur Mumcu Araştırmacı Gazetecilik Vakfı Yayınları.
- Erickson, B. (2004). Social networks. In J. R. Blau (Ed.), *The blackwell companion to sociology* (pp. 314–326). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Erikson, R., Goldthorpe, J. H., & Portocarero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three Western European societies : England, France and Sweden. *The British Journal of Sociology*, 30(4), 415–441.
- Erkmen, T. D. (2018). Stepping into the global: Turkish professionals, employment in transnational corporations, and aspiration to transnational forms of cultural capital. *Current Sociology*, 66(3), 412–430.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Farmer-Hinton, R. L. (2008). Social capital and college planing: Students of color using school networks for support and guidance. *Education and Urban Society*, 41(1), 127–157.
- Fernandez, R. M., Castilla, E. J., & Moore, P. (2000). Social capital at work : Networks and employment at a phone center. *American Journal of Sociology*, 105(5), 1288–1356.
- Field, J. (2008). *Social capital*. London, UK: Routledge.
- Fine, B. (2011). *Sosyal sermaye sosyal bilime karşı: Bin yılın eşliğinde ekonomi politik ve sosyal bilimler*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Flap, H. (2002). No man is an island: The research programme of a social capital theory. In O. Favereau & E. Lazega (Eds.), *Conventions and structures in economic organization: Markets, networks and hierarchies* (pp. 29–59). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Foley, M. W., & Edwards, B. O. B. (1999). Is it time to disinvest in social capital? *Journal of Public Policy*, 19(2), 141–173.

- Franzen, A., & Hangartner, D. (2006). Social networks and labour market outcomes: The non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22(4), 353–368.
- Gangl, M. (2002). Changing labour markets and early career outcomes: Labour market entry in Europe over the past decade. *Work, Employment & Society*, 16(1), 67–90.
- Giddens, A. (1991). *The consequences of modernity*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Glanville, J. L., & Bienenstock, E. J. (2009). A typology for understanding different forms of social capital. *American Behavioral Scientist*, 52(11), 1507–1530.
- Göncü Şavran, T. (2018). Sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişki: Ampirik çalışmalar ne gösteriyor? *Journal of Economy Culture and Society*, 57, 53–91.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties author. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties : A network theory revisited. *Sociological Theory*, 1, 201–233.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago, IL: Chicago University Press.
- Grun, R., & vd. (2013). *Türkiye’de iyi işler*. <http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/15638/T%C3%BCrkiyedeyiislerRaporu.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Güler, H. (2014). *Patron baba ve işçileri işçi sınıfı, köylülük ve paternalizm*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Harrison, E. (2010). Measuring social class. In M. Bulmer, J. Gibbs, & L. Hyman (Eds.), *Social measurement through social surveys* (pp. 89–108). Surrey, UK: Ashgate.
- Holzer, H. J. (1996). *What employers want: Job prospects for less educated workers*. New York, NY: Sage Publications.
- Hoye, G., Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as A Job Search Behaviour: A Social Network Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661–682.
- İŞKUR. (2017). *2017 İşgücü piyasası araştırmaları türkiye raporu*. Ankara: Yazar.
- Iversen, V., Sen, K., Verschoor, A., & Dubey, A. (2009). Job recruitment networks and migration to cities in India. *Journal of Development Studies*, 45(4), 522–543.
- Jackson, M. (2007). How far merit selection? Social stratification and the labour market. *British Journal of Sociology*, 58(3), 367–390.
- Kalaycioglu, S. (2006). Dynamics of poverty in Turkey: Gender, rural/urban poverty, social networks and reciprocal survival strategies. In M. Petmesidou & C. Papatheodorou (Eds.), *Poverty and social deprivation in the mediterranean trends, policies and welfare prospects in the new millennium* (pp. 218–247). London, UK: Zed Books.
- Kalleberg, A. L., & Buren, M. E. Van. (1996). Is bigger better? Explaining the relationship between organization size and job rewards. *American Sociological Review*, 61(1), 47–66.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. E. N. (2000). Bad jobs in America : Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256–278.
- Koch, M. J., & Hundley, G. (1997). The effects of unionism on recruitment and selection methods. *Industrial Relations*, 36(3), 349–370.
- Korpi, T. (2001). Good friends in bad times? Social networks and job search among the unemployed in Sweden. *Acta Sociologica*, 44(2), 157–170.
- Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000). İşgücü piyasaları ve uluslararası işbölümünde uzmanlaşmanın mekânsal boyutları: 1980 sonrası dönemde Türkiye imalat sanayi. *Toplum ve Bilim*, (86), 72–90.
- Kramarz, F., & Skans, O. N. (2014). When Strong ties are strong: Networks and youth labour market entry. *Review of Economic Studies*, 81(3), 1164–1200.
- Krug, G., & Rebien, M. (2012). Network-based job search. An analysis of monetary and non-monetary labor market outcomes for the low-status unemployed. *Zeitschrift Für Soziologie*, 41(4), 315–333.
- Lehmann, W. (2013). Habitus transformation and hidden injuries: Successful Working-class university students. *Sociology of Education*, 87(1), 1–15.
- Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), 28–51.
- Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review*, 46(4), 393–405.

- Loury, L. D. (2006). Some contacts are more equal than others: Informal networks, job tenure, and wages. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 299–318.
- Magnarella, P. J., & Türkdoğan, O. (1973). Descent, affinity and ritual relations in Turkey. *American Anthropologist*, 75(5), 1626–1633.
- Makofsky, D. (1977). In the factories: The development of class consciousness among manual workers in Istanbul. *Urban Life*, 6(1), 69–96.
- Marsden, P. V., & Campbell, K. E. (1984). Measuring tie strength. *Social Forces*, 63(2), 482–501.
- Marsden, P. V., & Gorman, E. H. (2001). Social networks, job changes, and recruitment. In I. Berg & A. L. Kalleberg (Eds.), *Sourcebook of labor markets: Evolving structures and process* (pp. 467–502). New York, NY: Springer.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather : Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27(2001), 415–444.
- Montgomery, J. D. (1992). Job search and network composition : Implications of the strength-of-weak-ties hypothesis. *American Sociological Review*, 57(5), 586–596.
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job : Do contacts matter ? *American Sociological Review*, 68(6), 868–898.
- Nichols, T., & Sugur, N. (1996). Small employers in Turkey: The OSTIM estate at Ankara. *Middle Eastern Studies*, 32(2), 230–252.
- Obukhova, E. (2012). Motivation vs. relevance: Using strong ties to find a job in urban china. *Social Science Research*, 41(3), 570–580.
- Ocaklı, F. (2016). Political Entrepreneurs, clientelism, and civil society: Supply-side politics in Turkey. *Democratization*, 23(4), 723–746.
- Oesch, D., & von Ow, A. (2017). Social Networks and job access for the unemployed: Work ties for the upper-middle class, communal ties for the working class. *European Sociological Review*, 33(2), 275–291.
- Öngen, T. (2003). Türkiye’de siyasal kriz ve krize müdahale stratejileri: Düşük yoğunluklu çatışmadan düşük yoğunluklu uzlaşma rejimine. N. Balkan ve S. Savran (Eds.), *Süreklilik politikaları: Türkiye’de sınıf, ideoloji ve devlet içinde* (s. 76–104).
- Özbay, Ö. (2008). Does social capital deter youth from cheating, alcohol use, and violence in Turkey?: Bringing torpil in. *Journal of Criminal Justice*, 36(5), 403–415.
- Özcan, G. B. (1995). Small business networks and local ties in Turkey. *Entrepreneurship & Regional Development*, 7(3), 265–284.
- Özçelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency approach to human resources management: Outcomes and contributions in a Turkish cultural context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72–91.
- Özçüğürlü, M. (2005). *Anadolu’da küresel fabrikanın doğuşu: Yeni işçilik örüntülerinin sosyolojisi*. İstanbul: Halkevleri -Emek Çalışmaları Merkezi.
- Parlak, Z. (1996). *Restructing in the Turkish car industry: Technology, work and employment*. University of Manchester, UK.
- Paxton, P. (2002). Social capital and democracy: An interdependent relationship. *American Sociological Review*, 67(2), 254–277.
- Pellizzari, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job? *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 494–510.
- Pichler, F., & Wallace, C. (2009). Social capital and social class in Europe: The role of social networks in social stratification. *European Sociological Review*, 25(3), 319–332.
- Portes, A. (2010). *Economic sociology: A systematic inquiry*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Portes, A., & Sensenbrenner, J. (1993). Embeddedness and immigration : Notes on the social determinants of economic action. *American Journal of Sociology*, 98(6), 1320–1350.
- Reingold, D. (1999). Social networks and the unemployment problem of the urban poor. *Urban Studies*, 36(11), 1907–1932.
- Robbins, D. (2000). *Bourdieu and culture*. London, UK: Sage Publications.
- Roniger, L. (2004). Review : Political clientelism , democracy , and market economy. *Comparative Politics*, 36(3), 353–375.

- Rubineau, B., & Fernandez, R. M. (2015). How do labor market networks work ? In R. Scott & S. Kosslyn (Eds.), *Emerging trends in social and behavioral sciences* (pp. 1–15). London, UK: John Wiley & Sons.
- Sallaz, J. J. (2010). Service labor and symbolic power: On putting Bourdieu to work. *Work and Occupations*, 37(3), 295–319.
- Savage, M., Warde, A., & Devine, F. (2005). Capitals, assets, and resources: Some critical issues. *British Journal of Sociology*, 56(1), 31–47.
- Sharone, O. (2014). Social capital activation and job searching: Embedding the use of weak ties in the American institutional context. *Work and Occupations*, 41(4), 409–439.
- Sintomer, Y. (2011). Intellectual critique and the public sphere: Between the corporatism of the universal and the realpolitik of reason. In S. Susen & B. S. Turner (Eds.), *The legacy of Pierre Bourdieu: Critical essays* (pp. 329–346). London, UK: Anthem Press.
- Smart, A. (1993). Gifts, bribes, and guanxi: A reconsideration of Bourdieu's social capital. *Cultural Anthropology*, 8(3), 388–408.
- Smith, S. S. (2016). Job-finding among the poor. In Burton, L. (Ed.), *The Oxford handbook of the social science of poverty* (pp. 438–461). New York, NY: Oxford University Press.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Streeck, W. (2005). The sociology of labor markets and trade unions. In N. J. Smelser & R. Swedberg (Eds.), *The handbook of economic sociology* (pp. 254–283). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Suğur, N. & Nichols, T. (2012). *Global işletme yerel emek: Türkiye'de işçiler ve modern fabrika*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Suğur, N., Suğur, S., Göncü-Şavran, T. ve Çetin, O. B. (2010). Hizmet sektöründe çalışan yoksulların geçim stratejileri ve sosyal ilişki ağları: Eskişehir örneği. *İş-Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(1), 59–84.
- Swain, N. (2003). Social capital and its uses. *European Journal of Sociology*, 44(2), 185–212.
- Swartz, D. (1997). *Culture and Power: The Sociology of Pierre Bourdieu*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Tilly, C. (2004). *Social movements: 1768 - 2004*. Boulder, Colorado: Paradigm Publishers.
- Toft, M. (2018). Upper-class trajectories: Capital-specific pathways to power. *Socio-Economic Review*, 16(2), 341–364.
- Tuğal, C. (2011). The Islamic making of a capitalist habitus. *Research in the Sociology of Work: Comparing European Workers - Part A*, 22, 85–112.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). *İşgücü istatistikleri*. Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27688>
- Üsdiken, B. ve Yıldırım-Öktem, Ö. (2015). İç halkaya dâhil olmak: Türkiye'deki büyük aile holdinglerinde profesyonel yöneticiler. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42, 521–551.
- Wahba, J., & Zenou, Y. (2005). Density, social networks and job search methods: Theory And application to Egypt. *Journal of Development Economics*, 78(2), 443–473.
- Wakefield, S. E. L., & Poland, B. (2005). Family, friend or foe? Critical reflections on the relevance and role of social capital in health promotion and community development. *Social Science & Medicine*, 60(12), 2819–2832.
- Warr, D. J. (2006). Gender, class, and the art and craft of social capital. *The Sociological Quarterly*, 47(3), 497–520.
- Wegener, B. (1991). Job mobility and social ties : Social resources , prior job , and status attainment. *American Sociological Review*, 56(1), 60–71.
- Weininger, E. B. (2005). Foundations of Pierre Bourdieu's class analysis. In E. O. Wright (Ed.), *Approaches to class analysis* (pp. 82–118). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- White, J. B. (1999). *Para ile akraba: Kentsel Türkiye'de kadın emeği*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Williams, R. (1983). *Culture & society (1780-1950)*. New York, NY: Columbia University Press.
- Yakubovich, V. (1998). How workers find jobs in a local Russian labor market. *American Sociological Review*, 70(3), 408–421.
- Yamak, S. (2006). Changing institutional environment and business élites in Turkey. *Society and Business Review*, 1(3), 206–219.

- Yamak, S., Ergur, A., Özbilgin, M. F., & Alakavuklar, O. N. (2016). Gender as symbolic capital and violence: The case of corporate elites in Turkey. *Gender, Work and Organization*, 23(2), 125–146.
- Zaharieva, A. (2015). Social contacts and referrals in a labor market with on-the-job search. *Labour Economics*, 32, 27–43.
- Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G., Inlemen, K., Özsoy, A., & Uygur, D. (2012). Security in a sea of insecurity job security and intention to stay among service sector employees in Turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2809–2823.