



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**MADEN İŞÇİLERİNDE İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAMIN SOSYOLOJİK
ÖZELLİKLERİ
(TÜRKİYE TAŞKÖMÜRÜ İŞLETMELERİNDE BİR
UYGULAMA)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKIN BAKİOĞLU

**TEZ DANIŞMANI:
YRD. DOÇ. DR. ÜMİT AKCA**

ISPARTA, 2011



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Maden İşçilerinde İş Ve İş Dışı Yaşamın Sosyolojik Özellikleri (Türkiye Taşkömürü İşletmelerinde Bir Uygulama)” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi onurumla beyan ediyorum.

Akın BAKİOĞLU
22.09.2011

A. Bakıoğlu

T.C
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ SAVUNMASI ve SÖZLÜ SINAV TUTANAĞI

Gönderen : SOSYOLOJİ EABD Başkanlığı

Gönderilen : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

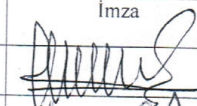
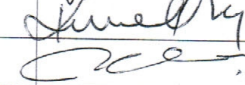
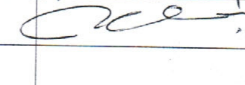
Enstitü Anabilim Dalımız **YÜKSEK LİSANS** Programı öğrencisi Akın BAKIOĞLU tez çalışmalarını sonuçlandırmış ve kurulan jüri önünde tezini savunmuştur. Sınav tutanağı aşağıdadır.
Tez Adı Değişikliği **YAPILDI**

Tarih _____ Enstitü Anabilim Dalı Başkanı _____

SINAV TUTANAĞI:

Jürimiz Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 25./39. maddesi uyarınca 22.09.2011 günü saat 10.00 'da toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin "Maden İşçilerinde İş ve İş Dışı Yaşamın Sosyolojik Özellikleri (Türkiye Taşkömürü İşletmelerinde Bir Uygulama)" konulu tezini incelemiş ve yapılan sözlü sınav sonunda **OYBİRLİĞİ / ÇOKLUĞU** ile aşağıdaki kararı almıştır.

☒ KABUL ☐ RED ☐ DÜZELTME

Tez Sınavı Jürisi	Ünvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. Metin ÖZKUL	
Üye	Doç. Dr. Kemaleddin TAŞ	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Ümit AKCA (Danışman)	
Üye		
Üye		

Yukarıda adı geçen öğrenci Sınav Tutanağı'nda belirtildiği üzere mezun olmaya **HAK KAZANMIŞTIR / KAZANMAMIŞTIR**.
Gereğini rica ederim.

ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARARI : Tarih: _____ Karar No: _____

Enstitü Müdürü _____

MADDE-25 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED", veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Enstitü Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tezi kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Düzeltme alan öğrenci bir sonraki dönemde kayıt yaptırmak zorundadır.

Madde-39 Tez Sınavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED" veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Anabilim Dalı Başkanlığınca tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Yüksek Öğretim Kurumu ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç altı ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tez kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

ÖNSÖZ

Bu çalışma, Zonguldak Kömür Madeni Havzası'nda yeraltında ve yerüstünde çalışan maden işçileri örneğinde; kömür madeni işçilerinin iş ve iş dışı yaşamının sosyolojik özelliklerini konu edinmektedir.

Çalışma kapsamında Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda çalışan 427 işçiyle görüşmeler yapılmış, görüşülenlerin demografik özelliklerinin yanı sıra sosyo-kültürel özellikleri, çalışma ilişkileri, çalışmaya bağlı düşünceleri, iş yerindeki sosyal ilişkileri, aile ve sosyal çevreleriyle kurdukları ilişkiler, boş zaman değerlendirme biçimleri, genel ekonomik durumları ve toplumsal konumları hakkındaki düşünceleri ile ilgili bilgiler edinilmiştir.

Sahadan elde edilen bulgular, Zonguldak Kömür Havzası'ndaki çalışmanın tarihi, çalışma ilişkileri, işbölümü ve mesleki tabakalaşma çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın saha araştırması kısmında her türlü sorunumu çözen, barınma imkânlarımı sağlayan, ilgili mevzuata ulaşmamda yardımcı olan ve bana sahada yol gösteren Ece BAKİOĞLU'na, anket uygulamasında bana yardımcı olan ve ayrıca dostluklarıyla saha araştırması sürecinde beni yalnız bırakmayan Çağrı ALKAŞ, Ali AÇIKGÖZ, Kamer ÖZYURT ve Hasan HASANOĞLU'na, Armutçuk işletmesinde sahayı tanımama ve maden işçilerinin sosyal hayatlarını gözlemlememde katkıları olan Salim ÇALIK'a, Karadon işletmesinde karşılaştığım güçlükleri aşmama yardımcı olan Harun KOÇ ve Hakan AYYILMAZ'a ve Kozlu işletmesinde çalışan Ahmet ÖZTÜRK'e teşekkür ederim.

Çalışmanın öncesinde ve her aşamasında bana yardımcı olan danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ümit AKCA'ya, anket sorularının hazırlanması ve çalışmanın yazım aşamasındaki katkılarından dolayı bütün süreçte bana yol gösteren, saha araştırması sürecinde de tecrübelerinden yararlandığım Prof. Dr. Metin ÖZKUL'a, saha verilerinin değerlendirilmesi sürecinde düşünceleriyle destek veren Doç. Dr. Kemaleddin TAŞ'a ve değerli eleştirileriyle çalışmaya katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Bülent ŞEN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Saha araştırması sürecinde, yeraltında ve yerüstünde, tüm yorgunluklarına rağmen uzun sorularımıza içtenlikle cevap veren maden işçilerine ve vardiya çıkışlarını beklediğimiz sürede bana ve arkadaşlarıma yatacak yer sağlayan Karadon, Kozlu ve Amasra işletmesinde çalışan madencilere teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmanın saha verilerinin değerlendirilmesi sürecinde, tecrübe ve bilgilerini benimle paylaşan Abdülkerim TOPÇU'ya; çalışmanın tüm aşamalarında benden değerli dostluklarını esirgemeyen Tuğba KIRATLI ve Seda BAYSAL'a sonsuz teşekkürler.

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen bir projedir (Proje No: 2133-YL-10). Çalışmanın bir proje olarak hazırlanması ve yürütülmesinde bütün sorularıma cevap veren ve her türlü yardımda bulunan, başta proje koordinasyon biriminde çalışan memurlar olmak üzere Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi'ne teşekkür ederim.

ÖZET

**MADEN İŞÇİLERİNDE İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAMIN SOSYOLOJİK
ÖZELLİKLERİ
(TÜRKİYE TAŞKÖMÜRÜ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNDE BİR
UYGULAMA)
Akın BAKİOĞLU**

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı,
Yüksek Lisans Tezi, xvi+184 Sayfa, Kasım 2011

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ümit AKCA

Günümüz çalışma koşulları arasında çok farklı bir yere sahip olan kömür madeni işçiliği, hem yeraltı hem de yerüstü işçilik faaliyetleriyle bir bütündür. Yeraltı ve yerüstü maden işçilerinin iş ve iş dışı yaşamlarını, sosyal ilişkilerinin özelliklerinin neler olduğunu ortaya koymak çalışmamızın temel konusunu oluşturmaktadır. Bu konu üzerinde çalışırken, yeraltı ve yerüstü maden işçilerinin toplumsal tabakalaşma içerisindeki konumlanmaları ve bu konumlanmalarında mesleklerinin ne kadar etkili olduğunun araştırılması da çalışma konumuzla bir bütünlük teşkil etmektedir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde geleneksel ve modern çalışma hayatı, işbölümü, modern işbölümünün nedenleri ve sonuçları ve bu sonuçların toplumsal tabakalaşmaya etkileri irdelenmiştir. İkinci bölümde modern çalışma hayatının kentleşmede ve toplumsal tabakalaşmadaki etkileri mesleki tabakalaşma kavramı ile ilgili kavramsal ve kuramsal bir çerçeve çizilmiş ve üçüncü bölümde ise; maden işçilerinin iş ve iş dışı yaşamlarının sosyolojik özelliklerinin anlaşılması amacıyla öncelikle dünyada ve Türkiye’de maden işçiliği anlatılmıştır. Dördüncü bölümde ise survey metodu çerçevesinde anket formu kullanılarak sahadan elde edilen verilerin analizi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşbölümü, Kömür Madeni İşçiliği, Çalışma İlişkileri, Toplumsal Tabakalaşma, Kömür Endüstrisi

ABSTRACT

SOCIOLOGICAL QUALITY OF MINE WORKERS' WORKING LIFE AND OFF-JOB LIFE

(AN APPLICATION IN THE INSTITUTION OF COAL MINE IN TURKEY)

Akın BAKİOĞLU

Suleyman Demirel University, The Institute of Social Sciences, The Department of
Sociology, Master Thesis, xvi+184 Pages, October 2011

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Ümit AKCA

Coal Mine Workmanship, which has a different place within the working conditions of today, is a whole with the activities of both underground and aboveground workmanship. The main focus of this study is to find out how the lives of underground and aboveground workers in and out of work are and what the features of their social interactions are. Working on this issue, studying the place of underground and aboveground mine workers in social stratification and how important their job is in this positioning forms integrity with our study.

The study is comprised of four sections. In the first section, traditional and modern working life, division of labour, the reasons and results of modern division of labour and the effects of these results on social stratification are examined. In the second one, the effects of modern working life on urbanization and social stratification was drawn on conceptual and theoretical frame related to 'occupational stratification' concept, and in the third one, in order to gain insight into the quality of the working life and off-job life of mine workers, mine workmanship, firstly in the world and then in Turkey, was mentioned. In the fourth section, the analysis of the data gathered on the field was conducted by means of the survey method.

Keywords: Division of Labour, Coal Mine Workmanship, Labour Relations, Social Stratification, Coal Mine Industry

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
1. Çalışmanın Konusu	1
2. Çalışmanın Amacı ve Önemi	3
3. Çalışmanın Yöntem ve Tekniği	4
4. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi	5
5. Çalışmanın Sınırlılıkları	6

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI VE İŞBÖLÜMÜ

1. Geleneksel Çalışma Hayatı	9
1.1. Geleneksel İşbölümü	9
1.2. Geleneksel Mesleklerde Çalışma Süreci	11
1.3. Geleneksel Çalışma Hayatının İş Dışı Yaşama Etkisi	12
2. Modern Çalışma Hayatında İşbölümü	13
2.1. Modern İşbölümünün Nedenleri	16
2.1.1. Modern İşbölümü ve Bilim	17
2.1.2. Modern İşbölümü ve Teknoloji	18
2.1.3. Modern İşbölümü ve Eğitim	19
2.2. Modern İşbölümünün Sonuçları	20

2.2.1.Modern İşbölümünün Ekonomik Sonuçları	21
2.2.1.1.Modern İşbölümünün Verimliliğe Yönelik Sonuçları	21
2.2.1.2.Modern İşbölümünün Tüketime Yönelik Sonuçları	22
2.2.1.3.Modern Çalışma Hayatı ve Mesleki Çeşitliliğin Ortaya Çıkışı.....	23
2.2.2.Modern İşbölümünün Psikolojik Sonuçları	25
2.2.2.1.Modern İşbölümü ve Bireyselleşme	25
2.2.2.2. Modern İşbölümü ve Yabancılaşma	26
2.2.2.3. Modern İşbölümü ve Anomi	27
2.2.3.Modern İşbölümünün Siyasal Sonuçları.....	28
2.2.3.1. Modern İşbölümü ve Hukuk.....	28
2.2.3.2. Modern İşbölümü ve Devlet.....	29
2.2.3.3.Modern İşbölümü ve Vatandaşlık.....	30
2.2.4. Modern İşbölümünün Genel Toplumsal Sonuçları	31

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATININ TOPLUMSAL ETKİLERİ

3.Modern Çalışma Hayatının Toplumsal Hayata Etkisi	32
3.1. Modern Çalışma Hayatı ve Kentleşme.....	32
3.1.1. İstihdam, Gelir, Sosyal Güvenlik ve Kentleşme	34
3.1.2. Toplumsal Beklentiler ve Kentleşme.....	35
3.2.Modern Çalışma Hayatı ve Toplumsal Tabakalaşma.....	36
3.2.1. Geleneksel Toplamlar ve Toplumsal Tabakalaşma	37
3.2.2. Modern Toplamlar ve Toplumsal Tabakalaşma	39
3.2.2.1. Modern Toplamlar ve Sınıflar.....	39
3.2.2.2. Modern Toplamlar ve Statü	47
3.2.2.3. Modern Toplamlar ve Toplumsal Hareketlilik.....	49

3.2.3. Toplumsal Tabakalaşmayı Etkileyen Faktörler.....	51
3.2.3.1.Ekonomik Güç.....	51
3.2.3.2. Eğitim ve Bilgi.....	52
3.2.3.3. Meslek.....	53
3.2.3.4. Hayat Tarzı.....	53
3.2.3.5. Kimlik ve Aidiyet Bilinci.....	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÖMÜR ENDÜSTRİSİ VE ZONGULDAK KÖMÜR HAVZASI'NDA MADEN İŞÇİLİĞİ

4.1. Dünyada Maden İşçiliği.....	55
4.2.Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda Madencilik Faaliyetleri.....	58
4.2.1.Türkiye'de Taşkömürü İşletmeciliğinin Tarihçesi	59
4.2.1.1. Hazine-i Hassa Dönemi.....	60
4.2.1.2. Bahriye Nezareti Dönemi.....	62
4.2.1.3. II. Meşrutiyet Sonrası ve 1. Dünya Savaşı Dönemi.....	64
4.2.1.4. TBMM'nin Kuruluşu ve 1920 Sonrası Dönemi.....	65
4.2.2. Zonguldak Kömür Havzasında Madencilerin Çalışma Koşulları ve İş Mükellefiyeti.....	66

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KÖMÜR MADENİ İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE SOSYOLOJİK ÖZELLİKLERİ

5. Zonguldak Maden İşçilerinin Demografik Özellikleri ve Aile Yapısı	70
6. Zonguldak Maden İşçisinin Genel Toplumsal Yaşam Koşulları.....	80
6.1. İskân Koşulları	80
6.2. Geçim İmkânları ve Tüketim Eğilimleri	83
6.3. Boş Zaman Değerlendirme Etkinlikleri.....	89

6.4. Siyasal Sosyal ve İnançlarla İlgili Tutumlar.....	98
7. Zonguldak Maden İşçilerinin Genel Çalışma Hayatı Koşulları	104
7.1. İşe Girme Yolları.....	107
7.2. İş Koşulları.....	113
7.3. İş Memnuniyetleri	129
8. Maden İşçiliği ve Çalışma Hayatından Kaynaklanan Toplumsal İlişkiler.....	159
8.1. Maden İşçilerinin Statülerine Göre Örgüt İçi İlişkileri	159
8.2. Sendikal İlişkilerden Beklentiler.....	166
8.3. Emeklilik ve Emeklilik Sonrası Beklentiler	168
SONUÇ ve DEĞERLENDİRME.....	169
KAYNAKÇA	174
Ek: Anket Formu	180
ÖZGEÇMİŞ	184

KISALTMALAR

a.g.e. : adı geçen eser

a.g.m. : adı geçen makale

Bkz: Bakınız

s. : Sayfa

S. : Sayı

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TODAİ: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi

TTK: Türkiye Taşkömürü Kurumu

ty. : Tarih yok

yy: Yüz yıl

TABLOLAR LİSTESİ

TABLO 1: EVRENDEKİ SANAT DALLARININ MÜESSESELERE GÖRE DAĞILIMI	7
TABLO 2: GÖRÜŞÜLENLERİN YAŞI	70
TABLO 3: GÖRÜŞÜLENLERİN MEDENİ DURUMU	71
TABLO 4: GÖRÜŞÜLENLERİN HANE NÜFUSU	71
TABLO 5: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇOCUK SAYISI.....	72
TABLO 6: GÖRÜŞÜLENLERİN DOĞUM YERİ	73
TABLO 7: GÖRÜŞÜLENLERİN DOĞUM YERİ İLE GÖRÜŞME YERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	75
TABLO 8: GÖRÜŞÜLENLERİN EĞİTİM DURUMU.....	76
TABLO 9: GÖRÜŞÜLENLERİN AİLESİNİN EĞİTİM DURUMU.....	76
TABLO 10: GÖRÜŞÜLENLERİN EĞİTİM DURUMLARI İLE ÇALIŞMA YERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	77
TABLO 11: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇOCUKLARININ EĞİTİM DURUMU.....	78
TABLO 12: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇOCUKLARININ MESLEKLERİ.....	78
TABLO 13: GÖRÜŞÜLENLERİN AİLELERİNİN MESLEKLERİ.....	79
TABLO 14: GÖRÜŞÜLENLERİN KONUT MÜLKİYETİ DURUMLARI.....	80
TABLO 15: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE KONUT MÜLKİYETLERİ	80
TABLO 16: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE KONUT MÜLKİYETLERİ	81
TABLO 17: GÖRÜŞÜLENLERİN EVLERİNDEKİ ODA SAYISI	82
TABLO 18: GÖRÜŞÜLENLERİN EVLERİNİN GENİŞLİĞİ	82
TABLO 19: GÖRÜŞÜLENLERİN EVLERİNİN CİNSİ	82
TABLO 20: GÖRÜŞÜLENLERİN EVLERİNİN YAKIT CİNSİ.....	83
TABLO 21: GÖRÜŞÜLENLERİN AİLESİNİN TOPLAM AYLIK GELİRİ.....	83
TABLO 22: GÖRÜŞÜLENLERİN EN ÇOK NELERE HARCAMA YAPTIKLARI	84
TABLO 23: GÖRÜŞÜLENLERİN TASARRUF YAPIP YAPMADIKLARI.....	84
TABLO 24: GÖRÜŞÜLENLER TASARRUF YAPIYORSA YA DA YAPABİLSEYDİ NELERE YATIRIM YAPARLARDI	85
TABLO 25: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE TASARRUF YAPIYORSA YA DA YAPABİLSEYDİ NELERE YATIRIM YAPARLARDI	86
TABLO 26: GÖRÜŞÜLENLERİN PARA SIKINTISI ÇEKTİKLERİNDE KİME BAŞVURDUKLARI	86
TABLO 27: GÖRÜŞÜLENLERİN SAHİP OLDUKLARI BAZI EŞYALAR.....	87
TABLO 28: GÖRÜŞÜLENLERİN OTOMOBİL SAYILARI	88
TABLO 29: GÖRÜŞÜLENLERİN KENDİLERİNİ HANGİ TABAKADA GÖRDÜKLERİ	89
TABLO 30: GÖRÜŞÜLENLERİN KÜLTÜR SANAT FAALİYETLERİNE KATILMA ORANLARI	89
TABLO 31: GÖRÜŞÜLENLERİN KATILIM GÖSTERDİKLERİ SOSYAL GÜNDELİK AKTİVİTELER.....	90
TABLO 32: GÖRÜŞÜLENLERİN EVE DAYALI AKTİVİTELERE KATILIM ORANI.....	91
TABLO 33: GÖRÜŞÜLENLERİN EVE DIŞI AKTİVİTELERE KATILIMI	92

TABLO 34: GÖRÜŞÜLENLERİN SPOR TİF FAALİYETLERE KATILIMI	93
TABLO 35: GÖRÜŞÜLENLERİN BOŞ ZAMAN FAALİYETLERİNE KATILIMLARI	93
TABLO 36: GÖRÜŞÜLENLERİN BOŞ ZAMANLARINDA ORTALAMA NE KADAR PARA HARCADIKLARI	94
TABLO 37: GÖRÜŞÜLENLERİN TV'DE İZLEDİKLERİ PROGRAM TÜRLERİ	95
TABLO 38: GÖRÜŞÜLENLERİN GAZETEDE OKUDUKLARI YAZI TÜRLERİ	95
TABLO 39: GÖRÜŞÜLENLERİN GÜNCEL HABERLER KAYNAKLARI	96
TABLO 40: GÖRÜŞÜLENLERİN DİNLEDİKLERİ MÜZİK TÜRLERİ	96
TABLO 41: GÖRÜŞÜLENLERİN YILLIK İZİNLERİNDE NE YAPTIKLARI	97
TABLO 42: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE YILLIK İZİNLERİNDE NE YAPTIKLARI	97
TABLO 43: GÖRÜŞÜLENLERİNİ KENDİLERİNİ SİYASİ OLARAK NASIL TANIMLADIKLARI	98
TABLO 44: GÖRÜŞÜLENLERE GÖRE TÜRKİYE'Yİ KİM YÖNETİYOR	99
TABLO 45: GÖRÜŞÜLENLERE GÖRE TÜRKİYE'NİN ÇÖZÜLMESİ GEREKEN EN ACİL PROBLEMİ	100
TABLO 46: GÖRÜŞÜLENLERİN OY VERİRKEN EN ÇOK NEYE DİKKAT ETTİĞİ	100
TABLO 47: GÖRÜŞÜLENLERİN İBADET TUTUMU	101
TABLO 48: DÖRTLÜ LİKERT ÖLÇEĞİN PUAN SINIRLARI	102
TABLO 49: GÖRÜŞÜLENLERE GÖRE İŞ YERİNDE İBADET ETMEK MÜMKÜN MÜ?	102
TABLO 50: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE İŞ YERİNDE İBADET ETMEK HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİ	103
TABLO 51: GÖRÜŞÜLENLERİN ÜYE OLDUKLARI DERNEK SAYISI	103
TABLO 52: GÖRÜŞÜLENLERİN ETNİK KÖKEN OLARAK KENDİLERİNİ NASIL TANIMLADIKLARI	104
TABLO 53: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİ	104
TABLO 54: GÖRÜŞMECİLERİN STATÜLERİ	105
TABLO 55: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YILI İLE STATÜLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	106
TABLO 56: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YILI	107
TABLO 57: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNİN BULUNDUĞU YERLEŞİM BİRİMİNDE KAÇ YAŞINDAN BERİ İKAMET ETTİĞİ	107
TABLO 58: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE NEDEN GELDİKLERİ	108
TABLO 59: GÖRÜŞÜLENLERİN TTK'YA GELMEDEN ÖNCE ÇALIŞIP ÇALIŞMADIKLARI	108
TABLO 60: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİ İLE TTK'YA GELMEDEN ÖNCE ÇALIŞIP ÇALIŞMADIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ	109
TABLO 61: GÖRÜŞÜLENLERİN TTK'YA GELMEDEN ÖNCE NE İŞ YAPTIKLARI	110
TABLO 62: GÖRÜŞÜLENLERİN TTK'YA GELMEDEN ÖNCE NE İŞ YAPTIKLARI İLE ÇALIŞMA YERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ...	112
TABLO 63: GÖRÜŞÜLENLERİN TTK'YA GELMEDEN ÖNCEKİ İŞLERİNDE KAÇ YIL ÇALIŞTIKLARI	113
TABLO 64: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞIRKEN VERİMİNİ DÜŞÜREN ŞARTLAR	113
TABLO 65: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE ÇALIŞIRKEN VERİMİNİ DÜŞÜREN ŞARTLAR	115
TABLO 66: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE ÇALIŞIRKEN VERİMİNİ DÜŞÜREN ŞARTLAR	116
TABLO 67: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞLERİNİN EN ZOR TARAFI	117
TABLO 68: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE İŞLERİNİN EN ZOR TARAFI	118

TABLO 69: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜNE GÖRE İŞLERİNİN EN ZOR TARAFI	121
TABLO 70: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ YERİNDEN KAYNAKLANAN SAĞLIK PROBLEMLERİ	122
TABLO 71: GÖRÜŞÜLENLERİN DEVLETEN BEKLENTİLERİ	123
TABLO 72: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE DEVLETEN BEKLENTİLERİ	124
TABLO 73: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE DEVLETEN BEKLENTİLERİ	126
TABLO 74: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ YERİNDEKİ BEKLENTİLERİ	127
TABLO 75: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE İŞ YERİNDEKİ BEKLENTİLERİ	127
TABLO 76: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE İŞ YERİNDEKİ BEKLENTİLERİ	128
TABLO 77: GÖRÜŞÜLENLERİN KENDİLERİNİ YETERSİZ GÖRDÜKLERİ EN ÖNEMLİ KONU	129
TABLO 78: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ MEMNUNİYETLERİ	129
TABLO 79: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE İŞ MEMNUNİYETLERİ	130
TABLO 80: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE İŞ MEMNUNİYETLERİ	131
TABLO 81: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YILLARINA GÖRE İŞ MEMNUNİYETLERİ	133
TABLO 82: GÖRÜŞÜLENLERİN YAŞLARINA GÖRE İŞ MEMNUNİYETLERİ	134
TABLO 83: GÖRÜŞÜLENLERİN KENDİLERİNE EN UYGUN İŞTE ÇALIŞIP ÇALIŞMADIKLARI	134
TABLO 84: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE KENDİLERİNE EN UYGUN İŞTE ÇALIŞIP ÇALIŞMADIKLARI	135
TABLO 85: GÖRÜŞÜLENLERİN NEDEN KENDİLERİNE EN UYGUN İŞTE ÇALIŞMADIKLARI	136
TABLO 86: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ YERİNDE BEĞENDİĞİ ŞEYLER	136
TABLO 87: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE İŞ YERİNDE EN ÇOK BEĞENDİĞİ ŞEYLER	137
TABLO 88: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE İŞ YERİNDE EN ÇOK HOŞUNA GİDEN ŞEYLER	139
TABLO 89: GÖRÜŞÜLENLERİN ALDIĞI ÜCRETİN ÇALIŞMASININ GERÇEK KARŞILIĞI OLUP OLMADIĞI HAKKINDAKİ DÜŞÜNCESİ	140
TABLO 90: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ MEMNUNİYETLERİNE GÖRE ALDIKLARI ÜCRETİN GERÇEK KARŞILIĞI OLUP OLMADIĞI	140
TABLO 91: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE ALDIKLARI ÜCRETİN GERÇEK KARŞILIĞI OLUP OLMADIĞI	141
TABLO 92: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE ALDIKLARI ÜCRETİN GERÇEK KARŞILIĞI OLUP OLMADIĞI	142
TABLO 93: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YILLARINA GÖRE ALDIKLARI ÜCRETİN GERÇEK KARŞILIĞI OLUP OLMADIĞI	144
TABLO 94: GÖRÜŞÜLENLERİN YAŞINA GÖRE ALDIKLARI ÜCRETİN GERÇEK KARŞILIĞI OLUP OLMADIĞI	145
TABLO 95: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇOCUKLARININ KENDİ MESLEKLERİNİ YAPMALARINI İSTEYİP İSTEMEDİKLERİ	146
TABLO 96: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİ İLE ÇOCUKLARININ KENDİ MESLEKLERİNİ YAPMALARINI İSTEYİP İSTEMEDİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	147
TABLO 97: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE ÇOCUKLARININ KENDİ MESLEKLERİNİ YAPMALARINI İSTEYİP İSTEMEDİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	147
TABLO 98: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YILLARINA GÖRE ÇOCUKLARININ KENDİ MESLEKLERİNİ YAPMALARINI İSTEYİP İSTEMEDİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	149
TABLO 99: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ MEMNUNİYETİYLE GÖRE ÇOCUKLARININ KENDİ MESLEKLERİNİ YAPMALARINI İSTEYİP İSTEMEDİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	150
TABLO 100: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇOCUKLARININ AYNI İŞİ NEDEN YAPMASINI İSTEMEDİKLERİ	151

TABLO 101: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇOCUKLARI İÇİN DÜŞÜNDÜKLERİ EN İYİ MESLEKLER.....	151
TABLO 102: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇOCUKLARI İÇİN İSTEMEDİKLERİ MESLEKLER.....	152
TABLO 103: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞTEN AYRILMAYI DÜŞÜNÜP DÜŞÜNMEDİKLERİ.....	153
TABLO 104: İŞTEN AYRILMAYI DÜŞÜNENLERİN NEDENLERİ.....	153
TABLO 105: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞLERİNİ KAYBETMELERİ HALİNDE KENDİLERİNİ GÜVENCEDE HİSSEDİP HİSSETMEYECEĞİ	154
TABLO 106: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE İŞLERİNİ KAYBETSELER KENDİLERİNİ GÜVENCEDE HİSSEDİP HİSSETMEYECEKLERİ	154
TABLO 107: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE İŞLERİNİ KAYBETSELER KENDİLERİNİ GÜVENCEDE HİSSEDİP HİSSETMEYECEKLERİ	155
TABLO 108: GÖRÜŞÜLENLERİN ZONGULDAK'TA MADEN BİTERSE YAPMAYI DÜŞÜNDÜKLERİ İŞLER	156
TABLO 109: GÖRÜŞÜLENLERİN YAPTIKLARI EK İŞLER.....	157
TABLO 110: GÖRÜŞÜLENLERİN NE ZAMANDIR EK İŞ YAPTIKLARI	158
TABLO 111: GÖRÜŞÜLENLERE GÖRE KENDİ GİBİ İNSANLARIN SIKINTILARININ NE OLDUĞU HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİ.....	158
TABLO 112: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ ARKADAŞLARIYLA EN ÇOK KONUŞTUKLARI KONULAR.....	159
TABLO 113: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA YERLERİNE GÖRE İŞ ARKADAŞLARIYLA EN ÇOK KONUŞTUKLARI KONULAR	159
TABLO 114: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE İŞ ARKADAŞLARIYLA EN ÇOK KONUŞTUKLARI KONULAR.....	160
TABLO 115: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞLE İLGİLİ SORUNLARDA İŞ ARKADAŞLARIYLA ORTAK HAREKET EDİP ETMEDİKLERİ	161
TABLO 116: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ ARKADAŞLARIYLA EN ÇOK TARTIŞTIKLARI KONULAR	161
TABLO 117: GÖRÜŞÜLENLERİN STATÜLERİNE GÖRE İŞ ARKADAŞLARIYLA EN ÇOK TARTIŞTIKLARI KONULAR.....	162
TABLO 118: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ ARKADAŞLARIYLA İŞ DIŞINDA GÖRÜŞÜP GÖRÜŞMEDİKLERİ.....	163
TABLO 119: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ ARKADAŞLARIYLA AİLECE GÖRÜŞÜP GÖRÜŞMEDİKLERİ	163
TABLO 120: GÖRÜŞÜLENLERİN ARKADAŞ SEÇERKEN EN ÇOK DİKKAT ETTİKLERİ KONULAR.....	164
TABLO 121: GÖRÜŞÜLENLERİN İŞ ARKADAŞLARININ İŞTE YETERİNCE GAYRETİLİ OLUP OLMADIKLARI	164
TABLO 122: GÖRÜŞÜLENLERİN ÇALIŞMA ARZULARINI ENGELLEYEN OLUP OLMADIĞI	165
TABLO 123: GÖRÜŞÜLENLERİN SENDİKA HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİ.....	166
TABLO 124 BEŞLİ LİKERT ÖLÇEĞİN PUAN SINIRLARI	168
TABLO 125: GÖRÜŞÜLENLERİN GELECEĞE YÖNELİK EN BÜYÜK BEKLENTİLERİ.....	168

GİRİŞ

Günümüz toplumlarında bireyler arası ilişkilerde önemli bir yere sahip olan meslek ve mesleğe bağlı statüler üzerine yapılan araştırmalar gündelik toplumsal hayatın nasıl şekillendiğinin anlaşılması hakkında sosyologlara önemli bilgiler verebilir. Çünkü bireyin mesleki statüsü ve statüsüne uygun olarak sergilediği davranışlar, toplumsal hayatın şekillenmesine ciddi etkiler yapmaktadır.

Günümüz çalışan bireyi, gündelik sosyal hayatında, sahip olduğu mesleki statü ile anılmakta ve bireyin mesleki statüsü diğer statülerinin önüne geçmektedir. Böylece toplum hayatında sergilenen davranışların ve yönelişlerin sebebinin büyük ölçüde mesleki statü kaynaklı olduğu söylenebilir. Çünkü toplum, bireyin statüsüne uygun davranış sergilemesini beklemekte ve statüsüne uygun davranış sergilemeyen birey üzerinde ise baskı oluşturmaktadır.

Mesleki statünün bu denli önemli bir belirleyen olduğu günümüz toplumlarında, mesleki ilişki ve buna bağlı meslek dışı davranışların neler olduğunun ve ne ölçüde uygulamaya geçtiğinin araştırılması, toplumsalın neler tarafından beslendiğinin ve harekete geçirildiğinin anlaşılması açısından değerlidir.

1. Çalışmanın Konusu

Toplumsal hayatın azımsanmayacak kadar önemli bir kısmı çalışma süreciyle geçmektedir. Gerek iktisadi çalışmalar gerekse de ev içi ve gönüllü çalışmalarla birlikte, birey toplum içerisinde bir konuma sahip olur. Bu konum onun uzun vadede bütün beşeri ilişkilerini etkiler hale gelir.

Günümüz modern çalışma hayatı çerçevesinden bakıldığında kömür madeni işçiliği, çalışma koşulları itibariyle bilinen diğer işçiliklere/ mesleklere göre daha zor şartlar içermektedir. Kömür madenciliği, modern üretim araçlarını kullanmakla birlikte çalışma şartları itibariyle, eski çağlarda insanın doğa ile mücadelesi şeklinde gerçekleşen üretim tarzına çok daha yakındır. Maden kömürü işçiliği; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği”¹ne göre en riskli grup olan “çok tehlikeli işler” sıralamasında sünger avcılığı ve su altında yapılan diğer işlerden sonra en tehlikeli ikinci iş olarak yer

¹İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği, **Resmi Gazete**: 25 Kasım 2009, Sayı: 27417.

almaktadır. Riskli bir çalışma biçimi olmasından dolayı, kömür madenciliği işçiliği diğer mesleklere göre çok daha fazla dikkat, düzen ve disiplin gerektiren, insan gücüne dayalı emek-yoğun bir iştir.

Sanayileşmenin hızla gelişmesiyle birlikte, yüksek enerji kaynağı olan taşkömürü, stratejik bir öneme de sahip olmaya başlamıştır. Günümüzde dünya elektrik üretiminin üçte biri kömürden elde edilen enerji ile yapılmaktadır. Bu stratejik önemine rağmen kömür madenciliği sektöründeki yeraltı şartlarından dolayı tam bir mekanizasyon mümkün olmamıştır. Bu nedenle de kömür madenciliği sektöründe emek-yoğun bir üretim tarzı vardır.

Dünyada enerji üretiminde ve demir-çelik sektöründe hayati öneme sahip olan taşkömürünün Türkiye'deki en büyük üreticisi Türkiye Taşkömürü Kurumu'dur. Özellikle 1990-91 yıllarında Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda yaşanan grevin etkilerini taşıyan bir bölge olarak, Zonguldak kenti ve çevre iller kömür madeni işçileriyle var olan ve şekillenen bir yapıya sahiptir. Bölgedeki ekonomik ve sosyal hayat, toplumsal tabakalaşma, tabakalar arası ilişkiler, gelir dağılımı, aile ve akrabalık alanları, eğitim alanları gibi pek çok sosyolojik alan maden işçilerine ve onların içinde bulundukları çalışma ilişkilerine göre şekil almaktadır. Yüzyılı geçkin bir zamandan beri bölgede lokomotif meslek olarak isimlendirilebilecek maden işçiliğinin, bölgedeki toplumsal yapının bütününe etkilediği ve belirlediği söylenebilir.

Böylesine önemli bir konuma sahip olan Zonguldak Kömür Havzası'nda maden işçileri ile ilgili yapılacak olan kapsamlı bir saha çalışması, sahanın toplumsal değişmesi ve yapısının anlaşılmasında bize fazlasıyla yardımcı olacaktır.

Günümüz çalışma koşulları arasında çok farklı bir yere sahip olan kömür madeni işçiliği, hem yeraltı hem de yerüstü işçilik faaliyetleriyle bir bütündür. Yeraltı çalışma koşulları yerüstü çalışma koşullarıyla kıyaslanamayacak düzeyde farklı da olsa yerüstü kontrol mekanizmaları ve üretiminin yeraltındaki iş güvenliğine ve kontrolüne katkıları tartışılmazdır.

Yeraltı ve yerüstü maden işçilerinin iş ve iş dışı yaşamlarını sosyolojik ilişkilerinin özelliklerinin neler olduğunu ortaya koymak çalışmamızın temel konusunu oluşturmaktadır. Bu konu üzerinde çalışırken, yeraltı ve yerüstü maden

işçilerinin toplumsal tabakalaşma içerisindeki konumlanmaları ve bu konumlanmalarında mesleklerinin ne kadar etkili olduğunun araştırılması da çalışma konumuzla bir bütünlük teşkil etmektedir.

2. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Toplumsal tabakalaşma bireyler arasındaki eşitsizlikler olarak ele alınabilir. Toplumsal tabakaları belirleyen birçok sosyolojik faktör vardır. Bu faktörlerden en önemlileri eğitim, din, gelir oranları (ya da mesleki ücretlendirme) ve meslek değişkenleridir. Bu değişkenlerden sadece bir tanesi bireyin toplum içerisinde bulunduğu tabakayı belirleyebilecek güçte değildir. Bu yüzden toplumsal tabakalaşmayı ortaya koyarken bireyi bütün bu değişkenler çerçevesinde değerlendirmek gerekir. Bununla birlikte sanayileşmeyle birlikte bireyin toplum içerisindeki konumunu belirgin şekilde ortaya koyan ve birçok diğer değişkenin de şekillenmesine sebebiyet veren meslek değişkeni günümüz toplumlarında ön plana çıkmaktadır.

Özellikle yeni üretim biçimine bağlı yeni meslek alanlarının ortaya çıkması ve eğitimin meslek edinmedeki belirleyiciliği, toplumsal tabakalaşma bağlamında mesleğe önemli bir görünüm kazandırmıştır. Benzer mesleklerde çalışan bireyler toplumsal tabaka içerisindeki konumlarında benzer rolleri üstlenmeye başlamışlardır. Bu durumun sonucu olarak mesleki statü giderek toplum içindeki statüyü de belirler hale gelmiştir. Toplumsal tabakalaşmanın işerlik kazanmasında, bireylerin üstlenmiş oldukları birden çok rol olmasına rağmen, mesleki statüden kaynaklı rolleri ön plana çıkarak belirleyici olmaktadır.

Çalışmanın amacı; emek-yoğun bir meslek icra eden kömür madeni işçilerinin, toplumsal tabakalaşma içerisindeki konumları, tutum ve davranışlarının çalışma ilişkileri çerçevesinde incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda; geleneksel ve modern çalışma hayatının sonuçları dikkate alınarak, modern çalışma hayatı içerisinde maden işçilerinin iş ve iş dışı yaşamlarının sosyolojik özellikleri çalışmamıza konu edilecektir. Toplumsal tabakalaşma, mesleki tabakalaşma ve günümüz çalışma ilişkileri bağlamında kömür madeni işçileri özelinde yeniden ifade edilmeye çalışılacaktır. Böylece Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda çalışan yeraltı ve yerüstü işçilerin çalışma ilişkileri ve iş dışı yaşamlarının sosyolojik özellikleri ortaya

konulmuş olacak ve bu ilişkilerinin mesleki ve toplumsal tabakalaşmadaki görünimleri ortaya çıkarılacaktır.

Çalışmamızın amacıyla bağlantılı olarak Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda yeraltında ve yerüstünde çalışan işçilerin sosyolojik profillerini karşılaştırmalı olarak ortaya konulacaktır. Böylece, çalışma sonucunda ortaya konulacak sosyolojik profil sayesinde, işçilerin sosyo-ekonomik ve demografik özelliklerinin günümüzdeki görünimleri anlaşılmalı çalışılacaktır.

Bu çalışma betimleyici bir çalışma olup, maden işçilerinin içinde bulunduğu çalışma ilişkilerinin yaşadıkları toplumsal hayata etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu nedenle çalışma hayatından kaynaklanan problematik ve nedensellikleri belirsiz bir olgusal durum öngörülmediği için olgusal analize yönelik bir varsayım oluşturulamamıştır. Bu nedenle çalışma hayatında oluşturulan ilişkilerin, sahip olunan koşulların ve elde edilen imkânların toplumsal yaşamın çeşitli yönleri ile ilgili etkinliklerdeki tesirleri belirlenmeye çalışılmıştır.

3. Çalışmanın Yöntem ve Tekniği

Çalışmamız bir yönüyle de, toplumsal bir sınıf olarak maden işçileri hakkındaki verilerin sistematik olarak toplanmasını amaçlamaktadır. Buna uygun olarak çalışmamız 'anket araştırması' esaslarına uygun olarak yapılmıştır. Anket araştırması toplumsal olgular ve olaylarla ilgili, onları irdelemek, neden ve sonuçlarını araştırmak, topluluk üyelerinin etkileşimlerini belirlemek ve onları anlamak üzere topluluklar ile ilgili istatistikî bilgiler edinmektir.²

Çalışmamızda 'tarama modeli' olarak da adlandırılan 'survey' metodu kullanılmıştır. Bu tür araştırmalarda verilerin analizi sayesinde yorumlama ve değerlendirme yapılmaktadır. Survey metodu; mülakat, anket gibi tekniklerin kullanılmasıyla gerçekleştirilir. Survey metodu ile bir araştırmayı gerçekleştirmek için ya tam sayım ya da evreni temsil eden örnekleme tasvir edilir.³ Bu çalışmada evrenin özellikleri ve araştırmanın amaçları doğrultusunda; ana kütleyi temsil etme yeteneğine sahip olan bir örneklem seçilmiştir.

² Gordon Marshall, **Sosyoloji Sözlüğü**, Bilim Sanat Yayınları, Ankara, 1999, s.26.

³ Zeki Arslantürk, **Araştırma Metod ve Teknikleri**, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, 4. Basım, İstanbul, 1999, s. 101.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde geleneksel ve modern çalışma hayatı, işbölümü, modern işbölümünün nedenleri ve sonuçları ve bu sonuçların toplumsal tabakalaşmaya etkileri irdelenmiştir. İkinci bölümde modern çalışma hayatının kentleşmede ve toplumsal tabakalaşmadaki etkileri mesleki tabakalaşma kavramı ile ilgili kavramsal ve kuramsal bir çerçeve çizilmiş ve üçüncü bölümde ise; maden işçilerinin iş ve iş dışı yaşamlarının sosyolojik özelliklerinin anlaşılması amacıyla öncelikle dünyada ve Türkiye’de maden işçiliği anlatılmıştır. Dördüncü bölümde ise survey metodu çerçevesinde anket formu kullanılarak sahadan elde edilen verilerin analizi yapılmıştır.

Sahadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve ilgili tablolar oluşturulmuştur.

4. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye Taşkömürü Kurumu’nda çalışan yeraltı ve yerüstü işçileri oluşturmaktadır. Türkiye Taşkömürü Kurumu’nda beş ayrı işletme müessesesi ile yeraltı kömür çıkarma ve işleme faaliyetleri yürütülmekle birlikte, Merkez Atölyeleri ve liman işletmeleri de kurum bünyesinde hizmet vermektedir. Bu müesseselerden Üzülmüş, Karadon, Kozlu Müesseseleri Zonguldak il merkezinde, Armutçuk müessesesi Ereğli İlçesinde, Amasra Müessesesi ise Bartın ilinde bulunmaktadır. Ayrıca yerüstü işçilerinin çalıştığı ve evrene dâhil olan Merkez Atölyeleri ve liman işletmeleri de Zonguldak il merkezindedir. Saha araştırmasının başladığı tarih itibarıyla⁴ Türkiye Taşkömürü Kurumu’nda çalışan yer altı ve yerüstü işçilerinin toplam sayısı: 11 706’dır (Bkz: Tablo:1). Araştırmanın örnekleme bu rakam üzerinden tespit edilmiştir.

Araştırmada, örneklemin evreni temsil yeteneğini arttırmak amacıyla orantılı katmanlı örnekleme metodu kullanılmıştır. Bu metoda göre her katmandan, o katmanın evren içerisindeki temsiliyetiyle orantılı örnek almak söz konusudur.⁵ Böylece örneklemin belirli sanat dallarında yığılması engellenmiş ve örneklemin temsil yeteneği araştırmanın karakteriyle uyumlu hale getirilmiştir. Buna göre;

⁴ 11.06.2010

⁵ Muzaffer Sencer, Yakut Sencer, **Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim**, TODAİ Yayınları, Ankara, 1978, s. 469.

yeraltı ve yerüstü işçileri, sanat dalları dağılımına göre tabakalara ayrılmıştır. Örneklem %95 güven düzeyi ve %5 yanılgi düzeyi ile seçilmiştir. Buna göre 11 706 kişiden oluşan evrende %95 güven düzeyi, %5 yanılgi düzeyine göre örneklem 372 kişi olarak belirlenmiştir.⁶

Daha sonra da örneklem işçilerin sanat dallarının müesseselerdeki genel dağılım içerisindeki oranlarına uygun olarak tabakalandırılmıştır ve hangi müessesede, hangi sanat dallarından kaç işçiyle görüşüleceği ortaya konmuştur. (Bkz: Tablo:1). Ancak saha çalışması sırasında sanat dalı ile yapılan işin uyumlu olmadığı görülmüştür. Örneğin “Tarama ve Söküm İşçisi” kaydıyla istihdam edilen işçinin “Hazırlık” işçisinin yaptığı işi yaptığı görülmüştür. Bu yüzden saha çalışması sürecinde sanat dalı ve yapılan iş uyumuna dikkat edilmeye çalışılmıştır.

Hata payını düşürmek amacıyla saha çalışması sırasında, örneklem 372 kişi olmasına rağmen 427 işçi ile görüşölme yapılmıştır. Ancak örnekleme yer almasına rağmen “iş makineleri operatörü”, “motor tamir işçisi”, “numuneci” ve “aşçılık” sanatlarında çalışan işçiler bulunamadığından bu sanat dallarındakilerle görüşme yapılmamıştır. Verilerin değeriendirilmesi sırasında anketlerden 17 tanesinin değeriendirmeye uygun olmaması nedeniyle, 410 anket değeriendirilmeye alınmıştır. (Bkz: Tablo:1). Böylece saha çalışması sonucu yanılgi düzeyi 4,8 e düşürölmüştür.

5. Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışma kapsamında Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü’ne bağılı beş müessesede yer altı ve yer üstü işçilerle, Zonguldak ilinde bulunan Karadon, Kozlu, Üzülmöz Müesseselerinde ve Bartın ilinde bulunan Amasra Müessesesinde ve Ereğli ilçesinde bulunan Armutçuk Müessesesinde görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler işçilerin çalışma ortamlarında ya da çalışma ortamlarının yakınında bulunan yerlerde yapılmış, belirli vardiyalarda çalışan işçilerin çalışma şartları ile ilgili görüşlerinde fazlasıyla benzerlikler olabileceği düşüncesiyle bütün vardiyalarda çalışan işçilerle görüşölme çalışılmıştır.

Saha araştırması Haziran – Ağustos 2010 tarihleri arasında yapılmıştır.

⁶ Hüseyin Bal, **Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırma Yöntem ve Teknikleri**, Fakölte Kitapevi, Isparta, 2009, s.101.

Tablo 1: Evrendeki Sanat Dallarının Müesseselere Göre Dağılımı

KONUM	Sanat Dalı	G. Müdürlük			Armutçuk			Amasra			Üzülmaz			Karadon			Kozlu			Toplam		
		Evr	Örnk	Görş	Evr	Örnk	Görş	Evr	Örnk	Görş	Evr	Örnk	Görş	Evr	Örnk	Görş	Evr	Örnk	Görş	Evr	Örnk	Görş
YER ALTI	Vardiya Mühendisi (Maden)	0	0	0	6	0	0	3	0	0	13	0	0	8	0	0	16	1	1	46	1	1
	Yeraltı Mad. Nezaret (Başmadenci)	0	0	0	10	0	0	5	0	0	27	1	1	38	1	3	18	1	1	98	3	5
	Yeraltı Mad. Nezaret (Madenci)	0	0	0	18	1	1	15	0	0	28	1	1	31	1	2	19	1	1	111	4	5
	Postabaşı (Ayak Nezaretçisi)	0	0	0	15	0	0	9	0	0	32	1	1	77	3	3	52	2	2	185	6	6
	Nezaretçi (Elek. Mek)	0	0	0	3	0	0	4	1	1	9	0	0	6	0	0	7	0	0	29	1	1
	Vardiya Teknikeri (Maden)	0	0	0	11	0	0	4	0	0	11	0	0	26	1	1	17	1	1	69	2	2
	Vardiya Teknikeri (Elektro-Mek)	0	0	0	6	0	0	4	0	0	7	0	0	15	1	1	8	0	0	40	1	1
	Pano Ayak Üretim İşçisi	0	0	0	468	15	15	359	11	12	873	28	36	1695	54	56	800	25	28	4195	133	147
	Hazırlık İşçisi	0	0	0	88	3	3	75	2	3	259	8	8	217	7	7	299	10	10	938	30	31
	Maden Topograf Yardımcısı	0	0	0	6	0	0	4	0	0	3	0	0	16	1	1	2	0	0	31	1	1
	Barutçu	0	0	0	22	1	1	39	1	1	45	2	2	71	2	3	42	1	1	219	7	8
	Tarama ve Söküm İşçisi	0	0	0	129	4	4	28	1	1	36	1	1	229	7	7	46	2	2	468	15	15
	Bakım Onarım İşçisi	0	0	0	32	1	1	14	0	0	27	1	1	91	3	3	28	1	1	192	6	6
	Nakliyat İşçisi	0	0	0	231	7	7	67	2	3	340	11	11	623	20	22	303	10	10	1564	50	53
	Kuyu Vinç İşçisi	0	0	0	7	0	1	3	0	0	4	0	0	16	1	1	10	0	0	40	1	2
	Sinyal İşçisi	0	0	0	6	0	0	4	0	0	18	1	1	39	1	2	21	1	1	88	3	4
	Mekanizasyon ve Press İşçisi	0	0	0	59	2	2	29	1	1	152	5	5	210	7	8	150	5	5	600	20	21
	Elektrik ve Elektronik İşçisi	0	0	0	30	1	1	14	0	0	54	2	2	105	3	4	46	2	2	249	8	9
	Motor Lokomotif Tamircisi	0	0	0	11	0	0	8	0	0	0	0	0	58	2	2	18	1	1	95	3	3
	Kuyu Bakım İşçisi	0	0	0	11	0	0	8	0	0	19	1	1	28	1	1	21	1	1	87	3	3
	Sondaj İşçisi	0	0	0	16	1	1	11	0	0	9	0	0	47	1	2	16	1	1	99	3	4
	İşyeri Sağlık Görevlisi	0	0	0	4	0	0	1	0	0	6	0	0	11	0	0	2	1	1	24	1	1
	Tulumba İşçisi	0	0	0	18	0	1	3	0	0	20	1	1	54	2	2	21	1	1	116	4	5
	Toplam	0	0	0	1211	36	38	712	19	22	1998	64	72	3721	119	131	1969	68	71	9611	306	334
YERÜSTÜ	Nezaretçilik	12	0	0	2	0	0	0	0	0	6	0	0	0	1	1	7	0	0	27	1	1
	Vardiya Teknikeri	19	1	1	2	0	0	3	0	0	9	0	0	8	1	1	7	0	0	48	2	2
	Lavvar Yıkama İşçisi	0	0	0	9	0	0	9	0	0	0	0	0	20	1	1	0	0	0	38	1	1
	Lavvar İşçisi	0	0	0	23	1	2	19	1	1	0	0	0	70	2	2	0	0	0	112	4	5
	Nakliyat İşçisi	5	0	0	24	1	1	9	0	0	23	1	1	15	1	1	13	0	0	89	3	3
	Kuyu Vinç İşçisi	1	0	0	11	0	0	7	0	0	8	0	1	22	1	1	18	1	1	67	2	3
	Sinyal İşçisi	0	0	0	7	0	0	1	0	0	6	0	0	8	1	1	4	0	0	26	1	1
	Soför	24	1	1	7	0	0	5	0	0	10	0	0	12	1	1	11	0	0	69	2	2
	İş Makinaları Operatörü	8	1	0	2	0	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	16	1	0
	Mekanizasyon ve Press İşçisi	54	2	2	23	1	2	12	0	0	23	1	2	39	1	1	23	1	1	174	6	8
	Kompresör ve Ana Pervane İşçisi	0	0	0	5	0	0	3	0	0	9	0	0	20	1	1	13	1	1	50	2	2
	Elektrik İşçisi	51	2	2	4	0	0	5	0	0	8	0	0	5	0	0	9	1	1	82	3	3
	Talaşlı İmalat İşçisi	87	3	3	8	0	1	3	0	0	3	0	0	16	1	1	12	0	0	129	4	5
	Kaynak İşçisi	41	1	1	7	0	0	7	0	0	15	0	1	25	1	1	15	1	1	110	3	4
	Dökümçülük	23	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	1	1
	Motor Tamir İşçisi	11	1	0	5	0	0	2	0	0	4	0	0	5	0	0	3	0	0	30	1	0
	Boru Kazan Tamir İşçisi	1	0	0	0	0	0	6	0	0	10	1	1	2	0	0	6	0	0	25	1	1
	Cihaz Kullan. ve Bakım Tamir İşçisi	49	2	2	16	1	2	8	0	1	13	0	1	24	1	1	25	1	1	135	5	8
	Bilgi İşlemci	71	2	2	7	0	0	3	0	0	17	1	1	10	0	0	19	1	1	127	4	4
	Numuneci	14	1	0	2	0	0	2	0	0	6	0	0	2	0	0	10	0	0	36	1	0
	İşyeri Sağlık Görevlisi	2	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	3	0	0	12	1	1	25	1	1
	Aşçılık	11	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	5	0	0	19	1	0
	İşyeri Hizmet İşçiliği	67	2	2	47	2	6	20	1	1	44	1	1	136	4	4	58	2	2	372	12	16
	Meydan Çevre İşçiliği	38	1	1	17	1	1	10	0	1	27	1	1	16	1	1	7	0	0	115	4	5
	Toplam	690	22	18	248	7	15	139	2	4	249	6	10	479	19	19	290	10	10	2095	66	76
	Genel Toplam	690	22	18	1459	43	53	851	21	26	2247	70	82	4200	138	150	2259	78	81	11706	372	410

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATI VE İŞBÖLÜMÜ

Günümüz toplumunu anlamaya çalışan toplumsal teoriler, insanlığın bir takım aşamalardan geçerek bu günkü görünümüne ulaştığı konusunda uzlaşmaktadırlar. Bazı toplum teorileri bu aşamaları formüle ederken üretim biçimleri ve üretim araçlarının mülkiyeti üzerine yoğunlaşmaktayken, diğer bazı toplum teorileri bu aşamaları yönetim, yurttaşlık ve politik örgütlenme üzerinden açıklamaya çalışırlar.

Genel bir bakış açısıyla toplumlar; toplayıcılık ve avcılığa, tarıma ve sanayiye dayanan ekonomik yapıların olduğu dönemlerden geçmişlerdir. Bu dönemsel ayırırda üretim biçimlerini önemseyen ve toplumsal yaşamın üretim biçimleri tarafından belirlendiğı bir toplumsal biçime işaret edilmektedir. Buna göre toplumsal biçimleri; üretim, yaşam ve düşünce biçimlerinin birleşiminden oluşmaktadır.⁷

Üretim biçimlerinin şekillendiriciliğinin bir sonucu olarak, sanayileşme öncesi toplumlardaki çalışma ilişkilerinin biçimleriyle ilgili deliller sanayi sonrası çalışma ilişkilerinin biçimleri hakkındaki delillere göre daha az⁸ olmakla birlikte; toplayıcılık-avcılık ve tarıma dayalı ekonomik yapıların hâkim olduğu toplumları geleneksel, sanayileşmeye dayalı ekonomik yapıların hâkim olduğu toplumları ise modern toplumlar olarak tanımlamak mümkündür.

Geleneksel toplumlarda ekonominin dayanağını oluşturan toplayıcılık-avcılık ve tarım, bireyleri doğal şartlara bağımlı bir hale getirmekteyken, sanayileşmiş bir ekonomiye dayalı toplumlar ise bu bağımlılıktan görece kurtulmuş ya da daha az bağımlı bireylerden meydana gelmektedir. Bu bağımlılık biçiminin giderek insan-tanrı, insan-devlet arasındaki aidiyet ilişkilerinin dönüşümünü sağladığı ve böylece bireyin bağımlılıklarının tanrıya ve krala olan bağılıktan ülkeye ve yasaya olan bağılığa dönüştüğü görülür.

⁷ Alaeddin Şenel, **İlkel Topluluktan Uygur Topluma -Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1995, s.16-17.

⁸ Keith Grint, **Çalışma Sosyolojisi**, Çev: Veysel Bozkurt, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998, s. 59.

1. Geleneksel Çalışma Hayatı

Geleneksel toplumların ekonomik yapıları sınırlı işbölümüne dayanan bir karaktere sahiptir. Geleneksel toplumlarda bireyler küçük grupların ve yüz yüze ilişkilerin mensuplarıdır. Geleneksel çalışma hayatının sonucu olarak elde edilen verim çok düşüktür. Ticaret ve mal değişimi sınırlıdır.

Geleneksel çalışma hayatında, toplum önce toplayıcılık aşamasından geçmiştir. Toplayıcılık doğada hazır bulunanların tüketimine dayanmaktadır. Daha sonraları ise bazı hayvan ve bitki türlerinin evcilleştirildiği çobanlık ve yarı göçebelik aşamasından geçilmiştir. Toplumsal iktisadi çaba bu dönemde göçebeliliğe dayanan iktisadi çabalardan oluşmaktadır. Bu dönemden sonra da, toplumlar yerleşik aşamaya geçmişler ve tarımsal ekonominin hâkim olduğu bir yapıya bürünmüşlerdir.⁹

Geleneksel toplumlarda günümüz manasıyla bir çalışmadan söz edilemez. Geleneksel toplumlarda var olan çalışma, birikim yapmaktan daha çok gündelik ihtiyaçların karşılanması amacıyla yapılan faaliyetlerden ibarettir ve geçimi sağlamak amacıyla yapılır.¹⁰

1.1. Geleneksel İşbölümü

Geleneksel toplumlarda işbölümü, belirli bir ürünün üretim sürecinin iyi tanımlanmış bir noktasında yer almaya işaret eden uzmanlaşmanın neredeyse hiç görülmediği, bununla birlikte üretilecek olan ürünün ihtiyaçlara nazaran coğrafi konuma göre şekillendiği ve üretimin hangi aşamasında çalışılacağına çoğunlukla sosyal statülere göre şekillendiği bir karaktere sahiptir.

Geleneksel toplumlarda işbölümünü; cinsiyet ve yaşa göre, maharet ve ustalığa göre, dini-mistik esaslara göre ve çeşitli imtiyazlara göre işbölümü olarak dört kategoride incelemek mümkündür.¹¹

Cinsiyete dayalı işbölümü, yapılması gerektiği düşünülen işlerinin bir bölümünün ya da tamamının kadına ve erkeğe göre kurallara bağlanmış olması olarak tanımlanabilir. İşler o cinsiyete uygun olacağı düşünülerek ayrılmışlardır. Bu

⁹ Nazif Kuyucuklu, **İktisadi Olaylar Tarihi**, Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul, 1990, s. 2.

¹⁰ Veysel Bozkurt, **Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2006, s. 52-53.

¹¹ Mehmet Eröz, **İktisat Sosyolojisine Başlangıç**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1982, s. 192-196.

ayrımında genellikle ev ve eve yakın işlerde kadınlar çalışmakta ev dışı işlerde ise erkekler çalışmaktadır. Ancak cinsiyete dayalı işbölümü sadece kadın doğurganlığına ve erkeğin gücüne dayalı bir fizyolojik açıklamaya indirgenemez.¹²

Cinsiyete dayalı işbölümünde kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin sınırları her zaman keskin bir çizgilerle çizilmemektedir. Ayrım üretilen emek ile değerlendirilmelidir. Kadın ve erkeğin ürettikleri emek, cinsiyete dayalı işbölümünün görüldüğü toplumlarda eşit olarak dağılmamıştır. Örneğin; kadının toplayıcı toplumlardaki rolü çocuklu-insan olarak gerçekleştiğinden, çocukların bakımı ve emzirme süreçleri kadının avcılık sürecinin sürekli ve uzun aralıklarla kesintilere uğramasına yol açmaktadır. Buna rağmen çocuklar toplayıcılık için uygundurlar. Kadınlar avcılık, erkekler de toplayıcılık yapabilmektedirler ancak erkeğin avcılıktaki emek üretimi kadınlarınkinden fazla olmaktadır. Böylece kadın ve erkek arasında doğrudan ve cinsiyete dayanan bir fark meydana gelmektedir.¹³

Toplumlarda farklı yaş grupları için farklı işler öngörülmüştür. Yaşa dayalı işbölümü bütün toplumlarda görülür ve tıpkı cinsiyete dayalı işbölümündeki gibi gruplar arasındaki eşitsizliklerden kaynaklanan bir yapıya sahiptir.

Toplumdaki yaşlıların, gençler üzerinde toplumsallaşma anlamında önemli etkileri vardır. Toplumdaki yaş bakımından var olan farklılaşmanın temelinde, yaşlıların tecrübeli olması ve gençlerin topluma girme işlerini ve kurallarını belirliyor konumda olmalarının etkisi büyüktür.¹⁴ Gençlerin meslek seçmesi, evlenmeleri, yeteneklerine uygun ve toplumun ihtiyaç duyduğu mesleklere yönlendirilmesinde vb. durumlarda yaşlıların yönlendirmeleri olmaksızın toplumun sürdürülebilirliğinin sağlanması mümkün değildir. Böylece toplumda yaşa dayalı bir işbölümü meydana gelmiş olur.

Bazı topluluklar belli mesleklerde uzmanlaşmışlardır. Bazı aileler ağaç oyma işleriyle uğraşırken bazıları balıkçılıkla bazıları ise tarımla uğraşır. Bu durum yaşanan coğrafya ile doğrudan ilişki içerisinde olmakla birlikte toplulukların tercihleriyle de ilgilidir. Belli toplulukları oluşturan bireyler uzun süreler aynı

¹² William A. Haviland- Herald E. L. Prins- Dana Walrath- Bunny McBride, **Kültürel Antropoloji**, İstanbul, 2008, s. 367.

¹³ Mustafa Cemal, **Eşitlikçi Toplumsal Sömürsüz Bir Gelecek İçin Antropolojik İnceleme**, Belge Yayınları, İstanbul, 1996, s. 80-81.

¹⁴ Mehmet Eröz, a.g.e., s. 193.

meslekleri yaptıklarından, işleri konusunda maharet ve incelik gerektiren ayrıntılara sahiptirler. Bu durum ustalığa ve maharete dayalı bir işbölümüne yol açmaktadır.

1.2. Geleneksel Mesleklerde Çalışma Süreci

Geleneksel meslekler, geleneksel toplumların yapısından kaynaklanan ve zaman zaman o yapının şekillendiricisi olan çalışma biçimleriyle ele alınabilir. Bu bağlamda geleneksel mesleklerde çalışma sürecini, mesleğin öğrenilmesi ve icra edilmesi açısından inceleyecek olursak; mesleğin öğrenilmesinde eğitimin formel olmayan süreçlerden ibaret olduğu görülmektedir. Öyle ki, mesleğe aday olan birey mesleği kendisinden önce icra etmekte olan usta ya da kalfa yanında çırak statüsünde başlayarak öğrenmektedir. Bu öğrenme süreci yüz yüze ve üretim sürecinin her aşamasında yer alarak ve görece uzun bir zaman içinde gerçekleşmektedir. Mevcut öğrenme süreçlerinin tamamlanmasını beklemeden izin ve onay süreçlerini takip etmeden kendi adına meslek icra etme hakkı elde edememektedir.

Mesleğin icra edilmesi noktasında en dikkati çeken özellik ise meslekler arasındaki belirgin ayrımlar ve mesleklerin kendi içindeki denetim mekanizmalarının yüz yüze ve etkin yaptırımlara bağlı olmasıdır. Bu bağlamda çalışmanın sonucunda elde edilen ürünün niteliği, meslek icra eden bireyin statüsünü ve meslekteki devamlılığını sıklıkla belirleyebilmektedir.

Geleneksel meslekler çalışma süreci, çalışma süresi ve çalışma periyodu açısından ele alındığında, çalışma, her şeyden önce üretilecek metanın temel hammaddesinin elde edilebilirliğiyle yakından ilişkili gibi görünmektedir. Bu anlamda kimi mesleklerde, hammadde ya da ara ürün temininin mevsimlerle sınırlı olması belirleyicidir.¹⁵

Geleneksel mesleklerde çalışma süreci, hammaddeden bağımsız olarak dikkate alındığında dikkati çekecek ikinci etken, çalışan bireyin gündelik mesaisinin uzunluğu olarak ön plana çıkar. Bu bağlamda modern mesleklerdeki çalışma periyodunun zamanla sekiz saate kadar düşmesinin yanı sıra, yirmi dört saatlik zaman diliminin üç ayrı zaman periyoduna bölünebilmesine karşın, geleneksel mesleklerde çalışma periyodu çoğu kere günün doğuşu ve günün batışı arasındaki zaman dilimi ile sınırlı olmaktadır. Bu sınırlılığın toplumsal süreçlerde zaman

¹⁵ W. W. Rostow, **İktisadi Gelişmenin Merhaleleri**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1970, s.4.

kavramına yüklenen anlam ile yakından ilgili olduğu düşünülebilir. Öyle ki; gündüzün çalışmak, üretmek ve gündelik hayatı kazanmak için ayrılmasına karşın; gecenin dinlenmeye ve aileye tahsis edilmesi dikkati çeker.

Geleneksel mesleklerde çalışma sürecinin örgütlenmesinin çalışanlar açısından dayanışmayı sağlamaktan çok, çalışanları denetlemeye yönelik olduğu söylenebilir. Bu anlamda loncalar ya da meslek birlikleri bir yandan çalışanların mesleki alanlarını sınırlarken, diğer yandan bu mesleki alanlar içinde kalarak mesleğe katılma süreçlerini belirleme, üretim süreçlerini denetleme gibi fonksiyonları dikkati çeker. Bu fonksiyonlar rasyonel ve bireysel olmaktan çok irrasyonel ve çoğu kere kolektif unsurlarla denetlenirler. Öte yandan loncaların; mesleki süreçler, mesleki ilişkiler ve sivil alan ile politik alan arasında bir bağ kurduğu düşünülebilir.

Geleneksel çalışma hayatının ücretlendirilmesi açısından en dikkati çeken özellik ücretlendirmenin işin niteliği ile ilgili olmaktan çok, işi yapanın niteliği ile ilgili olduğudur. Bu bağlamda cinsiyet, yetenek ve eğitimden daha belirleyicidir.

1.3.Geleneksel Çalışma Hayatının İş Dışı Yaşama Etkisi

Çalışma yaşamı bir bütün olarak ister geleneksel çalışma kalıplarında isterse modern çalışma kalıplarında cereyan etsin, çalışan bireyin iş yaşamının bir sürekliliği olarak iş dışı yaşamını ya da gündelik yaşamını da şekillendirmektedir.¹⁶ Bu anlamda çalışan bireyin çalışmaya ayırdığı zamanın genişliği ve periyodu iş dışı aktiviteye ayırdığı zamanı da belirlemiş olmaktadır. Çalışma zamanından arta kalan zamanda çalışan bireyler gündelik hayatın diğer alanlarına da vakit ayırma zorunluluğu ile karşı karşıyadırlar. Gündelik hayat için ayrılan bu zaman bir yandan aile bireylerinin sağlık, eğitim, sanat ya da buna benzer ihtiyaçlarını karşılamak ve de aile hayatının diğer gereksinimleri gidermek için bir yandan da mesleki gereksinimleri hakkında tecrübe edinmek için harcanmaktadır.

Geleneksel çalışma hayatındaki işbölümü sınırlı olduğundan, çalışanlar yaptıkları işin neredeyse bütün gerekliliklerini bilmekte ve mesleklerini yetkinlikle

¹⁶ Metin Özkul, **Çalışma Sosyolojisi- Çalışma İlişkileri ve İşgücünün Sosyolojisi (Isparta Uygulaması)**, Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yay., İstanbul, 2002, s.27.

icra etmektedirler. Örneğin bir ayakkabı imalatçısı ayakkabıyı baştan sona kadar her parçasını hammadde aşamasından mamul madde aşamasına kadar üretebilmektedir.

Bireylerin geleneksel çalışma yaşamında sahip oldukları statü, rol ve tabaka gibi aidiyet katmanları aynı zamanda onların toplum içindeki yerlerini de belirginleştirmektedir. Buna göre; geleneksel hayat ile bir belirleme ve belirlenme ilişkisi içinde olan geleneksel çalışma hayatının tek düze diyebileceğimiz ve sosyal bir karmaşıklık içermediği düşünülecek akışı içinde bireyler çalışma hayatlarındaki statü ve rollerini de gündelik hayatta sağlamış olduğu saygınlık ile anlamlandırmaktadırlar.

Öyle ki, geleneksel çalışma hayatında tıpkı modern çalışma hayatında varlığı yadsınamayacak olan bazı kalıplarla düşünüldüğünde bireyin çalışma hayatından çok mesleğinin iş dışı yaşamındaki davranış kalıplarını şekillendirdiği düşünülebilmektedir. Örneğin bir din adamının gündelik hayatta bir din adamı gibi davranması, bir askerin gündelik hayatta iş dışında da bir asker gibi davranması çok şaşırtıcı olmayacaktır.

2.Modern Çalışma Hayatında İşbölümü

Modern çalışma hayatı, geleneksel çalışma hayatından belirgin bazı yönleriyle ayrılmaktadır. Modern çalışma hayatı uzmanlaşma, gelişmiş bir işbölümü ve kitlesel üretim gibi temel içeriklere ve özelliklere sahiptir. Modern çalışma hayatında işbölümünün oluşmasını sağlayan üç temel etkenden bahsetmek mümkündür. Bu üç temel etken: bilim anlayışındaki değişme, teknolojinin kitlesel sonuçları ve işbölümünün uzmanlaşmayı da sağlayan eğitimle olan yakın ilişkisidir.

Modern çalışma hayatının en belirgin özelliklerinden bir tanesi belki de en belirgin işbölümü ve uzmanlaşma olarak ortaya konulmaktadır. Bu anlamda Durkheim'in kuramsallaştırdığı “toplumsal iş bölümü” sosyal teoride önemli bir yer tutmakta ve modern çalışma hayatını açıklamada birincil teorilerden sayılmaktadır.

Durkheim; aynı toplumu oluşturan birbirinden farklı bireylerin, bir toplumu meydana getirmeleri sorunsalını mekanik ve organik dayanışma ile açıklamaktadır. Geleneksel toplumlarda görülen mekanik dayanışma, birbirine benzeşenlerin dayanışmasıdır. Mekanik dayanışma toplumda egemen olduğunda, bireyler arası farklılıklar azalmakta, bireyler aynı duygu ve düşünceleri taşımaktadır. Modern

toplumlarda ise organik dayanışma görülür ve bu tip toplumlarda bireyler artık benzer değil farklıdırlar ve farklı oldukları için aralarında bir konsensüs gerçekleşir.¹⁷

Organik ve mekanik dayanışma temelinde, Durkheim toplumu oluşturan tüm bireyler için iki tür bilinçten söz etmektedir. Bunlardan birincisi herkesin kendisine özgü olan ve bireyin kişisel özelliklerini belirleyen durumları içermektedir. İkincisi ise toplumdaki ortak tipi ve ortak tipin varlık nedeni olan toplumu temsil eder ve onun karakterini içerir. Bu iki bilinç türü ayrı ayrı var olmalarına rağmen birbirlerine bağlıdırlar ve tek bir bütünlük oluştururlar. Bu yüzden de sürekli bir dayanışma içerisindeyler. Buradan hareketle, teker teker bireyleri topluma bağlayan özelliklerin bir bütünü oluşturduğu ve bunun da bir dayanışmaya yol açtığı sonucuna ulaşılır. Bu dayanışma türüne de mekanik dayanışma denilmektedir.¹⁸

Durkheim'a göre, toplumların gelişmesi ile birlikte işbölümü de ilerlemektedir. İşbölümünün ilerlemesiyle birlikte bireyler topluma daha sıkı biçimde bağlı olmakta ve teker teker bireylerin yaptıkları işte de uzmanlaşma oluşmaktadır. Uzmanlaşma arttıkça bireylerin kişisel nitelikleri de artmaktadır. Yapılan işlerde uzmanlaşmanın artmış olması, mesleğin tamamen kişinin kendisine özgün olmaya başlayacağı anlamına gelmez.

Meslekte uzmanlaşma olmasına rağmen, meslek icra edilirken toplumun genel kabul görmüş sosyal işleyiş biçimlerine uyum gösterilir. Birey geleneksel toplumlardaki gibi diğerleriyle aynı işi değil toplumun diğer üyeleri için gerekli işler yapmaktadır¹⁹ ve mesleğinin toplumsal algısına uygun davranış kalıpları çerçevesinde mesleğini icra eder. Ancak sergilenen davranış kalıplarının sınırları tamamen toplumun çizdiği alanlarla sınırlı değildir. Bireylerin kişisel girişim gücüne daha geniş alan bırakır. Böylece bu tarz bir toplumsal dayanışma türünde bireysel farklılıkların çeşitliliği bütünü de çeşitliliği anlamına gelecektir. Toplumsal birimlerin kendilerine özgü davranma olanağı arttıkça toplumun da bir bütün olarak hareket etme olanağı artmaktadır. Durkheim'a göre bu tip benzerliklerden dolayı

¹⁷ Raymond Aron, **Sosyolojik Düşüncenin Evreleri**, Kırmızı Yayınları, İstanbul, 2006, s.296.

¹⁸ Emile Durkheim, **Toplumsal İşbölümü**, Cem Yayınevi, İstanbul, 2006, s.137.

¹⁹ Metin Özkul, a.g.e., s.57.

meydana gelen işbölümünden kaynaklanan dayanışmaya organik dayanışma denmektedir.²⁰

Durkheim'a göre mekanik dayanışmanın gücü organik dayanışmaya göre daha azdır ve toplumsal evrimin ilerlemesiyle birlikte giderek daha da önemini yitirir.²¹ Durkheim'in işbölümü kavramında genel olarak ekonomi kaynaklı bir toplumsal organizasyon ilkesi yatar. Ancak bu ilkeye rağmen Durkheim, farklılaşma kavramı üzerine yaptığı analizlerde, mesleksen bağlamı vurgulamaya devam etmiştir.²²

Sonuç olarak, Durkheim'ın toplumsal modellemesini açıklarken kullandığı mekanik ve organik dayanışma kavramları geleneksel ve modern toplumların yaşadığı değişimin yönüne ve şekline işaret etmektedir (Bkz: Şekil:1). Geleneksel toplumda var olan küçük nüfus yapısı ve düşük ahlaki yoğunluğa karşılık modern toplumlarda büyük nüfus ve yüksek ahlaki yoğunluk vardır. "Durkheim'a göre belirli bir bölgede birbirleriyle ilişkide olan kişilerin sayısının artması durumuna ahlaki yoğunluk denmektedir. Artan kalabalık yaşama savaşını daha acımasız hale getirirken, artan işbölümünü de belirler."²³

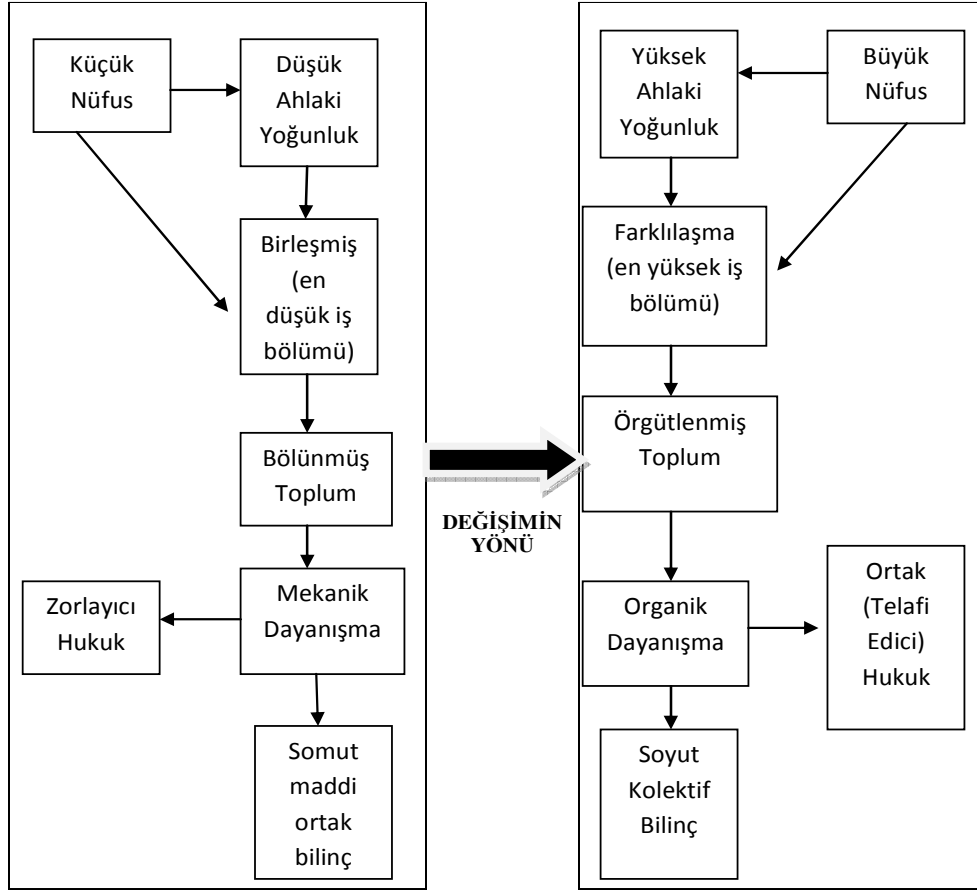
Buna ek olarak farklılaşmanın daha doğru bir deyişle işbölümü çeşitlenmesinin çok fazla görülmediği geleneksel toplumların aksine modern toplumlarda farklılaşmış bir işbölümü görülmektedir. Geleneksel toplumlar farklılaşmamış işbölümünden kaynaklanan bölünmüş bir toplumsal yapıyı oluştururken, modern toplumlar yüksek işbölümünün sonucu olarak kompleks bir örgütsel yapıya sahiptirler. Böylece geleneksel toplumlarda mekanik bir dayanışmadan, modern toplumlarda ise organik bir dayanışmadan söz edilmektedir.

²⁰ Emile Durkheim, a.g.e., s.,164.

²¹ Emile Durkheim, a.g.e., s.,188.

²² Anthony D. Smith, **Toplumsal Değişme Anlayışı**, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1996, s.31.

²³ İrfan Erdoğan, Korkmaz Alemdar, **Öteki Kuram**, Erk Yayınları, İstanbul, 2010, s.92.



Şekil 1: Durkheim'in Farklılaşma Kuramı²⁴

2.1. Modern İşbölümünün Nedenleri

Bilim, teknoloji ve eğitim modern “endüstri toplumlarında yaşanan yapısal dönüşümün arkasındaki en önemli faktörlerin başında gelmektedir.”²⁵ Modern toplumlarda bilginin etkin şekilde kullanılmasının bir sonucu olarak gelişen teknolojinin üretimin geliştirilmesinde kullanılmasıyla birlikte, üretim maliyetlerinin düştüğü, verimliliğin arttığı ve sürdürülebilirliğin sağlandığı tartışılmaz bir gerçektir.

Günümüzde var olan piyasa koşullarının üretimde bu denli söz sahibi olmasının nedeni “ekonomik faaliyetlerin enformasyonun çerçevesinde düzenleniyor

²⁴ Malcolm Waters, **Modern Sosyoloji Kuramları**, Gündoğan Yayınları, İstanbul, 2008, s.446.

²⁵ Veysel Bozkurt, a.g.e., s.286-287.

olmasıdır.”²⁶ Şüphesiz; üretimde kullanılan işgücü ve hammaddenin temini, malların üretimi ve pazarlama aşamalarında bilgi ve teknolojinin aktif kullanımı kaçınılmazdır.

Sanayileşme süreciyle birlikte, bireylerin eğitim olanaklarına sahip olmada görece eşit duruma gelmeleri ve bilimsel bilginin gelişmesi süreçlerine bağlı olarak teknolojinin gelişmesi geleneksel üretim tarzından moderne doğru çalışma hayatında önemli değişikliklere yol açmış bu değişiklikler de işbölümünün ve uzmanlaşmanın yeni bir görünüm kazanmasında etkili olmuştur.

2.1.1.Modern İşbölümü ve Bilim

Somut evrende algıladığımız, bilmediğimiz veya bilmeye çalıştığımız her şey bilimin konusudur. Bilimsel bilgi, birtakım aşamaların geçilmesi sonucunda elde edilebilecek sistematik bir çalışmanın ürünüdür.

Sanayileşmenin temelinde ve ivme kazanmasında önemli rol oynayan teknik gelişmelerin temelinde de bilimsel bilginin gelişmesi yatmaktadır. Hobsbawm özellikle 19. Yüzyılın ikinci yarısındaki teknik gelişmeleri bilimsel bilgiye dayandırmaktadır:

“En azından özgün buluşlar için teorik bilimdeki son gelişmeler konusunda bir ölçüde bilgi sahibi olmayı, bu buluşların geliştirilmesi için çok daha uygun bir bilimsel deney ve test sürecini uygulamayı, sanayiciler, teknoloji uzmanları, profesyonel bilim adamları ve bilimsel kurumlar arasında giderek artan ölçüde sürekli ve yakın bağların kurulmasını gerektiriyordu... Sanayileşmenin yeni aşamasının iki önemli sanayi sektörü sayılan elektrik ve kimya sanayileri tümüyle bilimsel bilgiye dayanıyordu. Üçüncüsü olan içten yanmalı motorun gelişmesi ise, çok yeni bilimsel sorunları ortaya çıkarmasa bile, kimya sanayinin en azından iki dalına bağlı durumdaydı. Bunlar ham hallerinde işlenmesi görece olarak zor olan petrol ve kauçuğun rafine edilmesi ve işlenmesiydi.”²⁷

Bireylerin bilimsel bilgiye ulaşmalarının kolaylaşması, bilimsel uzmanlaşmanın yaygınlaşması, kurumsal anlamda bilimsel bilgi üretiminin yaygınlaşması gibi durumlar bilimin ilerlemesine ve yeni çözümler yaratmasına yol açmıştır. Böylece sanayileşme süreci ivme kazanmış, yeni üretim ve bilgi anlayışı sayesinde daha aktif bir üretim sürecine girmiştir.

²⁶ Peter F. Drucker, **Kapitalist Ötesi Toplum**, İnkılap Kitapevi, Ankara, 1993, s. 254.

²⁷ Eric J. Hobsbawm, **Sanayi ve İmparatorluk**, Dost Kitapevi, Ankara, 2008, s. 160-161.

2.1.2. Modern İşbölümü ve Teknoloji

Bilimin gündelik hayata uygulanması teknoloji olarak tanımlanabilir. Sanayi devrimiyle birlikte gelişen teknolojinin ilk önemli sonucu fabrikaların sayılarının artması olarak karşımıza çıkar ki bu durum doğrudan üretimin artması sonucunu doğurmuştur.

Sanayileşme ile birlikte insanlık bilimsel ve teknoloji bilginin ışığında ilerlemesine devam etmiştir. Ancak II. Dünya savaşında kullanılan ileri teknoloji ve gelişmiş bir bilim anlayışının ürünü olan atom bombaları, teknolojik gelişmelerin her zaman olumlu sonuçlar yaratmayabileceği düşüncesini doğurmuştur.²⁸

Teknik bilginin kullanımı ve yaygınlaşması toplumsal hayat için fayda yaratabilen gelişmelere neden olmaktayken buna karşıt olarak, bireyin değerlerinde ve yapısal özelliklerinde “sanayileşmenin felsefesinin hayata yaptığı müdahale ile fonksiyonlarını tamamen ya da kısmen kaybedebilmektedir.”²⁹ Böylece, modern toplumların kalabalıklarını ifade eden, çalışan bireyler de teknolojinin olumsuz etkilerine maruz kalmaktadırlar.

Piyasada nitelikli konumda bulunmayan çalışanlar ve işsizler teknolojik gelişmelerden olumsuz anlamda daha fazla etkilenmektedirler. Teknolojik gelişmeler beraberinde makineleşmenin artmasına ve dolayısıyla da insanın yaptığı ve yapabileceği bazı işlerin makineler tarafından yapılmasına olanak vermektedir.

Makine emeği sonucu ortaya çıkan verimlilik, insan emeği sonucu ortaya çıkan verimlilik ile kıyaslandığında, insanların istihdam alanlarının daraldığı ve teknolojik gelişmelerin istihdamda daralmaya yol açması sonucu da piyasadaki mevcut işsizlerin iş bulması ve iş tecrübesi edinmesini zorlaştırdığı görülmektedir.³⁰ Teknolojinin olumsuz olarak değerlendirilebilecek bu sonucu, teknolojik gelişmelerin daha fazla ivme kazandığı 1950’lere gelindiğinde ise hizmet sektörünün gelişmesine neden oldu. Vasıfsız işgücünün, son teknoloji kullanılan fabrikalarda iş bulamamaları, bu kişilerin hizmet sektöründe çalışmalarına yol açtı. Ancak bu yeni

²⁸ Enver Özkalp, **Sosyolojiye Giriş**, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir, 1993, s.399.

²⁹ Sami Şener, **Sosyoloji Sosyal Bilimlere Alternatif Yaklaşım**, İnkılab Yayınları, İstanbul, 1998, s.210.

³⁰ Metin Özkul, a.g.e., s.78.

istihdam alanının öñü de teknolojik gelişmeler tarafından kesilmiş ve hizmet sektörü de tıpkı sanayi sektöründeki gibi vasıfsız ve yarı vasıflı çalışanlarının yerine makineleri kullanmaya başlamıştır.³¹ Bu durum; makineleri kullanabilecek işgücünün istihdam ihtimallerinin de artması sonucunun yanında, kalifiye işgücü ihtiyacı duyan sanayi ve hizmet sektörünün eğitimi ve bilimi desteklemesini, böylece genel toplumsal bilgi düzeyinin de görece artması gibi sonuçların doğmasına yol açmıştır.

Vasıfsız ve yarı vasıflı işgücünün istihdam alanlarını daraltan bir aktör olan teknolojik gelişmeler, üretimin, hizmet kalitesinin ve verimliliğin artmasına ve fiyatların ucuzlamasına yol açmaktadır.

Teknoloji; sanayileşmenin tam anlamıyla gerçekleşmesine yol açan bir etken olarak değerlendirildiğinde işbölümü ve uzmanlaşmanın gelişmesinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Örneğin, sanayileşmeden önce fazla talep görmeyen kadın işgücünün talep görmesi, emek yoğun çalışma şartlarının hafiflemesi ve teknolojik gelişmeler sayesinde olmuştur.

2.1.3. Modern İşbölümü ve Eğitim

Eğitim, kültürel birikimin aktarılması, bireylerin toplumsallaşması, işsizlik ihtimalinin düşürülmesi, statü kazandırması gibi işlevlere sahiptir. Eğitimin bu işlevleri hem modern hem de geleneksel toplumlar için geçerlidir. Ancak sanayileşmiş toplumlarda eğitimli birey sayısının daha fazla olması dikkat çekicidir.

Sanayileşmiş toplumlarda nüfus sayıca fazla olmasına rağmen, eğitim görmüş birey sayısı da fazladır. Eğitim görmüş birey sayısının fazla olması sadece okuma-yazma bilen sayısındaki oranların yüksekliği ile değil eğitim derecesindeki görece yüksekliğin de fazla olmasıdır. Şüphesiz bu durumda ki en önemli etken, toplumu oluşturan her bireyin zümresine bakılmaksızın eğitim alma hakkına sahip olmasıdır.

Matbaa basımı kitapların kullanılmaya başlaması ile çok ciddi bir evrim geçiren eğitim sistemi günümüz çalışma ilişkileri içerisinde de dönüşmek ve gelişmek durumundadır. II. Dünya Savaşı sonrasında, özellikle teknolojiye yaşanan gelişmelerin toplum ve çalışma hayatındaki etkileri dikkate alındığında ihtiyaç

³¹ Eric J. Hobsbawm, a.g.e., s.264.

duyulan işgücünün yetiştirilmesi amacının yerine getirilmesinde eğitim hayati bir öneme sahip olmuştur.³²

Sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde teknolojinin ve beraberinde makinenin kullanımının artması, yönetim biçimlerinin değişmesi, uygulayıcı değil aynı zamanda yaratıcı işgücüne duyulan ihtiyacın artması, sürekli rekabete dayalı piyasa koşullarının var olması gibi pek çok nedenden dolayı öğrenmeyi bilen vasıflı işgücüne olan talep artmaktadır. Günümüzde sürekli değişen çalışma koşulları çerçevesinde talep gören işgücünü öğrenmeyi öğrenen³³ ve bunu yaşam boyu sürdüren bireyler oluşturmaktadır.

2.2. Modern İşbölümünün Sonuçları

Modern çalışma hayatı ve giderek modern çalışma hayatının temel özelliği olarak işbölümünün de bazı sonuçlara yol açtığı görülebilmektedir. Modern işbölümü her şeyden önce verimliliğe yönelik bazı sonuçlar üretmiştir. Bu sonuç verimliliğin geleneksel işbölümüne kıyasla ölçülemeyecek kadar artması anlamına gelmektedir.

Bir başka açıdan bakıldığında modern işbölümünün tüketime yönelik sonuçları dikkati çekmektedir. Modern işbölümünün verimliliğe yönelik sonuçlarının bir uzantısı olarak tüketimin de kitleselleştiği ve yeni yeni tüketim alanlarının ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir. Öyle ki; geleneksel toplum yaşantısının ve geleneksel iş bölümünün gözlendiği toplumlarda üretilmeyen ve doğal olarak bir tüketime konu olmayan mal, hizmet ve ürünlerin, modern çalışma hayatı ile birlikte yükselen verimliliğin sonucunda bir tüketim talebine konu olduğu görülür.

Bu talebin ortaya çıkışında modern dünya algısının birey ve topluma dair oluşturduğu yeni görüşler önemli rol oynamıştır. Bu yeni görüşler daha önce bir ihtiyaç olarak kabul edilmeyen ve bir talep yaratmayan yeni yeni algı biçimleri ve bunlara bağlı yeni ürünler ya da mevcut ürünlere yüklenmiş yeni anlamlar ile birlikte fonksiyon kazanmıştır.

Bu fonksiyon kazanmanın bir başka etkeni olarak çalışanların yaşam standartlarında ortaya çıkan göreceli yükselmenin rolü dikkate değerdir. Modern

³² Mahmut Tezcan, **Eğitim Sosyolojisi**, Çağ Matbaası, Ankara, 1984, s.250.

³³ Peter F. Drucker, a.g.e., s.280.

çalışma hayatındaki işbölümü ürün çeşitliliğini, tüketimi ve malların kalitesinin artması sonucunun yanında meslekler arası rekabetin artmasına da yol açmaktadır.

Modern toplumlarda işbölümünün sonucu olarak çalışma hayatı mesleki çeşitlilikle ifade edilebilir. Bu çeşitlilik daha önce var olan bir mesleğin genişleyen fonksiyonu, ortaya çıkan yeni üretim biçimleri, ürettiği yeni ürünler ve üretimde kullandığı yeni teknolojiler, dolayısıyla yeni uzmanlık alanların ortaya çıkması anlamına gelebilmektedir.

Geleneksel çalışma yaşantısındaki üretim süreçlerinde çalışanların, üretimin her aşamasında var olmasına karşılık; ürünün ve üretim biçimlerinin çeşitlendiği modern işbölümü ve modern çalışma hayatında çalışanlar, üretimin iyi tanımlanmış belirgin bir aşamasında yer alırlar. Üretim sürecinde de, çalışma sürecine bağlı olarak üretim miktarında bir artış, üretim biçiminde bir değişme ya da ürüne yeni bir fonksiyon ekleme anlamında bazı farklılaşmalar ortaya çıkabilmektedir.

2.2.1.Modern İşbölümünün Ekonomik Sonuçları

2.2.1.1.Modern İşbölümünün Verimliliğe Yönelik Sonuçları

Bir yandan mevcut iş kapasitesinin artması, öte yandan mevcut üretim biçimlerinin gelişimiyle birlikte üretim kapasitesinin yükselmesi sonucu doğmuştur. Teknolojik gelişmelerin sağladığı yeni endüstriyel koşullar kitlesel üretimi desteklemenin ve geliştirmenin yanı sıra elde edilen ürün fazlasının depolanması, saklanması, taşınması ve ekonomik olarak uygun görülen zamanda piyasaya verilmesi imkânının gelişmesi sonucunu da ortaya çıkarmıştır.

İşbölümünün verimliliğe yönelik sonuçlarını en iyi anlatan düşünürlerden biri Adam Smith'dir. Smith ünlü eseri *Ulusların Zenginliği*'nde işbölümü ve uzmanlaşmanın, verimliliğe yönelik sonuçlarından şöyle bir örnekle bahsediyor:

Ne işbölümünün ayrı bir işkolu haline getirdiği bu iş için eğitilmiş, ne de burada istihdam edilen (belki de icadına aynı işbölümünün sebep olduğu) makinelerin kullanımından haberdar olan bir işçi, nadiren, belki de, bütün gücünü kullanarak, günde bir topluığne yapabilir, ama kesinlikle yirmi tane yapamaz. Oysa bu işin şimdi yürütüldüğü şekliyle, sadece işin tamamının başlı başına bir iş kolu değil, ama aynı zamanda bir dizi branşlara bölündüğü ve işin büyük bir kısmının da bağımsız işkolları haline geldiği durumda, bir kişi teli çekip gerer; diğeri onu doğrultur, bir üçüncüsü keser; bir dördüncüsü ucunu sivriltilir; bir beşincisi baş geçebilmesi için tepesini ezer; başını yapmak için de ayrıca iki üç işleme gerek vardır; başını geçirmek başlı başına bir iştir, topluıgneleri parlatma yine öyle; onları

kâğıdın arasına koymak bile başlı başına bir işkoludur; böylece önemli bir iş olan topluiğne yapmak kimileri bazı imalathanelerde ayrı kişiler tarafından yerine getirilen, kimilerinde ise aynı kişinin bunlardan ikisini ya da üçünü yerine getirdiği yaklaşık on sekiz farklı işleme bölünmüştür... Böylece, her biri kırk sekiz bin topluiğnenin onda birini yaparak, günde dört bin sekiz yüz topluiğne yağmış sayılıyorlardı. Ama eğer işi ayrı ayrı ve tek başlarına yapsalardı ve hiç biri de bu iş için eğitilmemiş olsalardı, her bir değil yirmi, günde bir topluiğne bile yapamazlardı; düzgün bir işbölümü ve farklı işlemlerin birleştirilmesi sonucunda, başarabileceklerinin iki yüz kırkta birini, hatta belki de dört bin sekiz yüzde birini bile başaramayacaklardı.”³⁴

Modern işbölümünün görünümü uzmanlaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. Adam Smith’in örneğinde de görüldüğü gibi; örgütlü bir işbölümü ve uzmanlaşma, bir yandan çalışan bireyin çalışma sürecindeki hızını arttırırken öbür yandan çalışma sürecine yapılan katkının kalitesini yükseltmektedir.

Sanayileşmeyle birlikte uzmanlaşmanın da gelişmesi, aynı hammaddeden üretilen ürünlerin de çeşitlenmesine yol açtı. Petrolden ve tarımdan elde edilen ürünlerin çeşitlenmesi buna en iyi örneği oluşturmaktadır. Öyle ki, plastik sanayinin gelişmesi ve uzmanlaşma, plastikten elde edilen ürünlerin çeşitliliğini artırmıştır. Aynı şekilde plastik ambalajların kullanımının yaygınlaşması tarımsal kaynaklı ürünlerin daha uzun saklanmasına bunun ötesinde piyasa rekabetinin artması, fabrikaların esnek üretim yapmasına yol açmıştır. Rekabetin az olduğu ortamda tek tip mal üreten fabrikalar makinelerini değiştirmek ve işgücünü buna adapte etmek durumunda kalmış bu sayede hem işgücü hem de hammaddeden sağlanan verim artmıştır.

Daha açıklayıcı bir söyleyişle, işbölümünün verimliliğe yönelik sonuçları; ürün çeşitliliğinde artış, ürün kalitesinde artış ve hammaddenin değişik kullanım biçimlerinin ortaya çıkmasıyla da ürünün kullanım biçimlerinde ortaya çıkan artış olarak ifade edilebilir. Uzmanlaşma doğal olarak bunların her birinde bir artışı beraberinde getirecektir.

2.2.1.2.Modern İşbölümünün Tüketime Yönelik Sonuçları

Modern işbölümü sonucunda artan ürün çeşitliliği, beraberinde tüketimin de artmasına yol açmıştır. Maksimum kar mantığına dayanan sanayi kapitalizmiyle birlikte metanın da seri üretimine geçilmesi, fabrikalarda emekleri karşılığında ücret

³⁴ Adam Smith, **Ulusların Zenginliği**, Palme Yayıncılık, Ankara, 2006, s.7-8.

alan işçilerin aynı zamanda ürettikleri malın da alıcısı ve tüketicisi konumuna gelmeleri sonucunu doğurmuştur.³⁵

Bu duruma ek olarak, seri üretilen malların fiyatlarının ucuzlaması durumu da üretim sürecinde yer almayan bireylerde de tüketimin artmasına yol açmıştır. Aynı şekilde modern toplumların daha çok kentlerde yaşaması ve ihtiyaç duydukları malların tümünü üretemez halde olmaları durumu da tüketimi arttırmaktadır.

Modern toplum kent ve kır ayrımını ortadan kaldırmış ve kent ve kırsal fonksiyonlarının farklılaşmasına yol açmıştır. Böylece kırsalda yaşayanlar kentte başka alanlarda uzmanlaşmış olan bireylerin ihtiyaç duydukları malları üretirken, kenttekiler de kırsalın ihtiyaç duydukları malları üretmekte ve böylece yeni bir mübadele alanı ortaya çıkmış olmaktadır.

Modern toplumun sakinleri daha önce ihtiyaç duymadığı mal, ürün ve hizmetlere ihtiyaç duyar ve onları bolca tüketir hale gelmişlerdir. Örneğin iletişim teknolojilerindeki artış sebebiyle, daha önceden kurulan iletişim biçimlerinde değişiklikler meydana gelmiş ve sürekli iletişim bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Tüketimin artması beraberinde üretimin ve dolayısıyla gelirin de artırılması durumunu ve bu durum tüketim fazlası malların da pazarlanması ihtiyacını doğurmuştur. Enformasyon teknolojilerinin pazarlamada önemli bir rol oynaması sayesinde, bireyler daha önceden ihtiyaç duymadıkları mallara ihtiyaç duyar, bazı malları statülerini yükseltmek amacıyla kullanır hale gelir. Bu durum da tüketim istenen ve mücadelesi verilen, yeni alışkanlıkların geliştirildiği bir hal aldı.

2.2.1.3.Modern Çalışma Hayatı ve Mesleki Çeşitliliğin Ortaya Çıkışı

Geleneksel toplumdan modern topluma doğru gelindikçe, işbölümü ve uzmanlaşmanın belirginleşmesi sonucunda mesleki çeşitlilik ortaya çıkmıştır. Mesleki çeşitliliğin ortaya çıkışında en büyük etkenin kitlesel üretimi mümkün kılan yeni üretim kalıpları ve bu alandaki yeni üretim biçimlerinin gerekli kıldığı teknolojik karmaşıklık olduğu düşünülebilir. Teknolojik karmaşıklıktan kasıt, makinelerin daha kompleks ve tek bir uzman tarafından kullanılamayacak fonksiyonlara sahip olmaları durumuna işaret etmektedir.

³⁵ İlker Bıçakçı, “Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Tüketimin Evrimi ve Türkiye’deki Yansımaları”, *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 2008, s.3.

İstihdam koşullarında yaşanan bu değişiklik; kafa-kol emeği arasında bir ayrımın oluşmasına ve bu ayrımla bağlantılı olarak meslekteki prestijin de sosyal tabaka içerisinde bireyin konumunda belirleyici olmasına yol açtığı savunulabilir.

Teknolojik karmaşıklık basit makineler ve aletler yerine karmaşık makineler ve makine sistemlerinin üretim süreçlerine dâhil olmasını sağlamıştır. Karmaşık teknolojik sistemler ise birden fazla işlev içeren, sistemlerdir. Her işlev bir başka uzmanlık ya da yetenek alanı tarafından geliştirilmiştir ve bir tek karmaşık sistem birden fazla uzmanın çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Bu noktada eğitilmiş, makineleri kullanabilecek, bir arıza çıktığında makineleri tamir edebilecek daha da önemlisi işletmeyi yönetebilecek çalışan ihtiyacı doğmuştur.

“Sanayi toplumundaki işgücü, sanayileşme öncesi dönemdeki biçiminden, birçok açıdan oldukça farklıdır. Birincisi, ezici bir çoğunlukla, çalışmalarının karşılığında elde ettikleri parasal ücret dışında kayda değer hiçbir gelir kaynağı olmayan ‘proleterlerin’ oluşturduğu işgücüdür. Öte yandan sanayileşme öncesi dönemin işgücü, büyük ölçüde, kiraladıkları toprakları, zanaat atölyeleri ve benzer şeyleri olan, ya da ücret gelirleri, üretim araçlarının doğrudan mülkiyetinden elde ettiklerini destekleyen- veya onlar tarafından desteklenen- ailelerden oluşmaktaydı. Bundan başka, işvereniyle tek ilişkisi ‘parasal ilişki’ olan proleter, ‘efendisi’ ile çok daha karmaşık beşeri ve toplumsal ilişkisi olan, bu ilişkinin, çok eşitsiz olmakla birlikte her iki tarafa da yükümlülükler getirdiği ‘uşak’ ya da sanayileşme öncesinin bağımlı insanından ayırt edilmelidir. Sanayi devrimi genişleyen orta sınıfın yararlanması için sayılarını hızla arttırdığı ev hizmetçisi (genellikle kadın) hariç, uşağın ve bağımlı insanın yerine ‘işçi’ ve ‘usta’yı koydu. Bunun nedeni, kişinin kendisini emekçilerden farklılaştırmasının en güvenilir yolunun, o emeğin istihdam etmekten geçmesiydi.”³⁶

Mesleki çeşitlilik; bireyin sosyal konumunu belirleyen bir ölçek olması itibarıyla John Goldthorpe tarafından kategorize edilmiştir. Goldthorpe’a göre mesleki farklılaşma;

“I Üst düzey profesyoneller, idareciler ve yetkililer; büyük sanayi kuruluşlarındaki yöneticiler, büyük mülk sahipleri

II Alt düzey profesyonelleri idareciler ve yetkililer, üst düzey teknisyenler; küçük sanayi kuruluşundaki yöneticiler; kol emeği kullanmayan çalışanların amirleri

IIIa Üst düzeydeki (İdari ve ticari) rutin, kol emeği kullanmayan çalışanlar

IIIb Alt düzeydeki (satış ve servis) rutin, kol emeği kullanmayan çalışanlar

IVa İşçi çalıştıran küçük mülk sahipleri, zanaatkarlar, vb.

IVb İşçi çalıştırmayan küçük mülk sahipleri, zanaatkarlar, vb.

IVc Çiftçiler ve küçük toprak sahipleri; birincil üretim alanındaki diğer kendi başına çalışan işçiler

³⁶ Eric J. Hobsbawm, a.g.e., s.78-79.

V Alt düzey teknisyenler; kol işçilerinin denetçileri

VI Vasıflı kol işçileri

VIIa Yarı vasıflı ve vasıfsız kol işçileri (tarım, vb. alanlar dışında)

VIIb Tarım işçileri ile birincil üretim alanındaki işçilerdir.”³⁷

Artan işbölümü beraberinde gelen örgütlü çalışma anlayışının yaygınlaşmasıyla birlikte modern çalışma hayatı içerisinde yer alan bireyler farklılaşan mesleki yapı içerisinde yeniden konumlanmıştır.³⁸ Bu yeni konumlanma bilgiye ve beceriye daha fazla önem verilen ve mesleki statünün toplumsal statü üzerinde doğrudan belirleyen olduğu bir durum yaratmıştır. Böylece “mavi yakalı endüstriyel mesleklerden beyaz yakalı profesyonel ve teknik konumlara, işçi sınıfı ağırlıklı bir toplumdan daha orta sınıf bir topluma geçiş”³⁹ yaşanmıştır.

2.2.2.Modern İşbölümünün Psikolojik Sonuçları

2.2.2.1.Modern İşbölümü ve Bireyselleşme

Modern işbölümünün bireyler üzerinde ortaya çıkardığı psikolojik sonuçlar bireylerin doğrudan toplumla olan ilişkilerini etkilemektedir. Modern toplumlarda da işbölümünün büyük ölçekte eğitim, mesleki yeterlilik ve kısmen objektif sayılabilecek kriterlerle belirlenmektedir.

Bireyselleşme toplum içindeki bireylerin kendilerine özgü özellikleri, beğenileri, inançları, istek ve ihtiyaçları olarak ortaya çıkarken; modern çalışma hayatındaki uzmanlaşma bu özellikleri bir kat daha belirginleştirmektedir. Bu belirginleşme diğer bireylerden farklılaşma olarak ortaya çıkmaktadır.

Kişisel yetenek ve uzmanlıkları itibarıyla bireyler her ne kadar birbirlerinden farklılaşmış olsalar da birbirleriyle “hiyerarşik bir ilişki” içerisindeyler.⁴⁰ Bu hiyerarşik ilişkinin neresinde bulunduğu yine bireyin yetenekleri ve yapabildikleriyle ilişkilidir.

Modern işbölümünün bireyleri, çalışmanın niteliğinden dolayı tek tipleştirdiği beğenilerini, kabullerini, istek ve ihtiyaçlarını büyük ölçeklerde benzeştirdiği unutulmamalıdır. Çalışmanın başlı başına bir kategori olarak tanımlanıp gündelik

³⁷ Gordon Marshall, a.g.e., s.275.

³⁸ Metin Özkul, a.g.e., s.62-63.

³⁹ Martin Slattery, **Sosyolojide Temel Fikirler**, Sentez Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.462.

⁴⁰ Muzaffer Şerif, Carolyn W. Şerif, **Sosyal Psikolojiye Giriş**, Sosyal Yayınları, İstanbul, 1996. s.161.

hayatın dışında bir anlam yüklenmesi bireyin yaşantısı açısından iş ve iş dışı yaşam gibi bir ikiliğin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Böylece, birey bir yandan kendi çalışmasının gerektirdiği iş bölümü tarafından şekillendirilen bir sosyal hayata ve aynı işbölümünün kendisine verdiği statü tarafından elde edilmiş bir statüye sahip olmaktadır. Sonuç olarak “işbölümü ve koordinasyon bir statü hiyerarşisini gerektirmiştir.”⁴¹ Birey bir yandan bu hiyerarşinin kendisine çizdiği kalıplar içerisinde toplumsal normlara uygun davranışlar sergilerken, diğer yandan da artan rekabet ve yeni piyasa koşulları içerisinde kişisel özelliklerini geliştirmek ve farklılaştırmak durumunda kalmaktadır. Modern toplumun diğer bireylerle mücadele eden insanı, kendisini sürekli geliştirmek ve yenilenen piyasa koşullarına adapte etmek durumunda kalmaktadır.

2.2.2.2. Modern İşbölümü ve Yabancılaşma

Marksist anlamda yabancılaşma işbölümünün doğal sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Modernleşmeyle birlikte kişinin kendi çıkarını toplumun çıkarları gibi algılaması ve bireylerin yeteneklerine uygun değil de şartlar doğrultusunda çalışıyor olmaları yabancılaşma sonucunu doğurur.

“Özel bir meslek için kendine özgü bir eğitim almış olan birey yaşamının büyük çoğunluğunda bu parçalı etkinlik içerisinde kapalı kalmaktadır ve geliştirebileceği pek çok yeteneği kullanılmamış olarak bırakır.”⁴² Marx’a göre modern işbölümü sonucunda bireysel yeteneklerinden yoksun bırakılan insan kendisini ortaya koyamaz ve hem mesleğine hem de topluma yabancılaşmış bir hale gelir sonuç olarak işçi kendi emeğine yabancılaşır. Kısacası yabancılaşma “kişinin kendisini bir yabancı gibi hissettiği yaşantı biçimidir, kişi kendisiyle ve dış dünyayla üretici bir ilişki içerisinde değildir.”⁴³

Çalışan bireyin, mesleğini yaparken yaratıcı faaliyetler içerisinde olamaması, yönetim kararlarının alınmasında faal bir yere sahip olmaması,⁴⁴ uzmanlaşma ve verimliliğin artırılması amacıyla yüksek işbölümünün uygulandığı mesleklerde iş görmeleri gibi durumlar bireyim hem topluma hem de kendisine yabancılaşmasına

⁴¹ Muzaffer Şerif, a.g.e., s.162.

⁴² Raymond Aron, a.g.e., s.127.

⁴³ Bekir Onur, **Gelişim Psikolojisi**, İmge Kitapevi, Ankara, 1995, s.161.

⁴⁴ Barlas Tolun, **Çağdaş Toplumlarda Bunalım Anomisi ve Yabancılaşma**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara, 1981, s.241.

yol açmaktadır. İşçiler ürettikleri ürünün sahibi değildirler, ayrıca ürünler üzerinde isteklerine göre yaratıcı bir faaliyet gösteremezler.⁴⁵

Modern işbölümünün çalışan bireyler üzerinde ortaya çıkardığı yabancılaşmanın iki boyutu olduğu ifade edilebilir. Modern çalışma biçimiyle ortaya çıkan uzmanlaşma ve işin kendine özgü çalışma biçimi aynı mal ürün ya da hizmetin üretilmesinde çalışan bireyler uzmanlaşmaktadırlar. Diğer bir söyleyişle, çalışan birey üretimin kendisi dışında kalan alanlarına yabancılaşmış olmaktadır.

Modern işbölümünün çalışma sürecinde ortaya çıkardığı bir diğer yabancılaşma biçimi de bireyin kendi çalıştığı alanın dışında gerçekleşen üretim biçimleri ve çalışma biçimleri konusunda haberdarlık düzeyinin azalması ve çalışma alanını değiştirmesi gibi gereklilikler sırasında bireyin her seferinde yeni bir işbölümüne ve yeni bir üretim biçimine uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır. Bunun bir sonucu olarak bireyler gerek yeni çalışma alanları seçmek gerekse yeni uzmanlıklar elde etmek konusunda yeterliliklerini ve cesaretlerini yitirmektedirler.

2.2.2.3. Modern İşbölümü ve Anomi

Modern işbölümünün bireylerin iş dışı yaşamlarında da belirleyici olduğu ve bu anlamda sosyoloji literatürüne Durkheim tarafından kazandırılmakla birlikte Marx tarafından çalışma hayatıyla ilişkilendirilerek kullanılan; bireyin toplumsal normlar, bireysel istenç ve beğeniler arasında bir çatışmanın sonuçlarını göğüslemesi olarak nitelenebilecek olan anomi durumu ortaya çıkmaktadır.

Durkheimci bir bakış açısıyla, toplumsal işbölümü bir dayanışmaya sebebiyet vermiyorsa toplumsal anlamdaki organlar arasında düzenli bir ilişkiler bütünü meydana gelmiyor demektir ki bu durum da anomi ortamına yol açmaktadır.⁴⁶ Bu durum toplumsal organizmada birbirine uyum sağlayamamış yapılara işaret eder.

Durkheim'a göre anomi; bir çatışma ve toplumsal çözülme sürecinin de tanımlanmasına işaret eder. "Organik dayanışmanın arttığı toplumlarda uzmanlaşma beraberinde bireyselliğin ve farklılaşmanın artması, bireysel istençlerin gelişmesi durumuna yol açmakta ve toplumla olan bütünleşme düzeyi düşmektedir. Ayrıca farklılaşmanın artması, değerler ve inançların daha soyut hale gelmesine, bencilliğin

⁴⁵ Martin Slattey, a.g.e., s.125.

⁴⁶ Barlas Tolan, a.g.e., s.27.

artmasına; değerler ve inançların daha soyut hale gelmesi otoritenin merkezileşme düzeyinin düşmesine ve toplumsal birimler arasındaki koordinasyonun azalmasına; toplumsal bütünleşme düzeyinin düşmesi, alt grupların karşı dengeleyici unsurlarının etkisinin azalmasına ve güç sahibi olanlarla olmayanlar arasında gerilimlerin artmasına yol açmaktadır.”⁴⁷ Toplumu oluşturan ekonomik birimlerde iflasların arması, işveren ve ücretli çalışanlar arasındaki ekonomik anlaşmazlıklar ve bilimsel anlamda aşırı uzmanlaşma sonucunda toplumda dayanışmanın yerini anominin aldığı görülmektedir.⁴⁸

2.2.3.Modern İşbölümünün Siyasal Sonuçları

2.2.3.1. Modern İşbölümü ve Hukuk

Durkheim; ailenin merkezde olduğu, bireyin değil topluluk bilincinin önemsendiği, bireysel rekabetin az olduğu, daha doğrusu birbirine benzeyen insanlardan oluşan toplumsal yapılarda bir mekanik dayanışmadan söz etmektedir.

Mekanik dayanışmaya dayanan toplumlarda işbölümü henüz çok fazla gelişmemiş, uzmanlaşma ve bireyselleşme de çok yaygınlaşmamıştır. Bu tip toplumlarda kurumsal farklılaşma da gelişkin değildir. Bireylerin normları ve değerleri birbirlerine benzer olduğundan, toplumun genel norm ve değerlerine karşı bir suç işleyenler cezalandırılır. Bu tip toplumlarda farklılıkların fazla olmaması, toplumun genel geçer norm ve değerleri aksinde davranmak olarak da tanımlanabilecek suç davranışı sergilendiğinde tepkinin sert ve cezalandırıcı olması sonucunu yaratacaktır.⁴⁹

Durkheim, organik dayanışma kavramını, işbölümü ve toplumsal farklılaşmanın yoğun olarak görüldüğü, bireylerin birbirinden farklı olduğu ve bu nedenle bireyler arasındaki rekabetin fazla olduğu toplumlar için kullanmıştır. Organik dayanışmanın hâkim olduğu toplumlarda birbirinden farklılaşmış ve uzmanlaşmış yapılar tarafından oluşturulmuş bir sistemden söz edilmektedir. Buradan hareketle, organik dayanışmanın modern toplumlarda görüldüğü söylenebilir. Modern toplumun ve organik dayanışmanın parçası olan farklılaşmış

⁴⁷ Jonathan H. Turner- Leonard Beeghley- Charles H. Power, **Sosyolojik Teorinin Oluşumu**, Sentez Yayıncılık, İstanbul, 2010, s.400-401.

⁴⁸ Barlas Tolan, a.g.e., s.28.

⁴⁹ Emile Durkheim, a.g.e., s.99-141.

birey, toplumu bir bütün halinde tutan diğer parçalara bağlı olduğundan toplumsal bir aidiyet bilincine de sahip olur. Bireyler benzer değildir ancak aralarındaki farklılıklar toplumsal konsensüs sayesinde büyük sorunlar yaratmayacak hale gelir. Bu tip toplumlarda hukuk kuralları cezalandırıcı değil onarıcı ve düzenleyicidir. Genel norm ve değerler karşısında suç işleyen bireyler cezalandırılmazlar, davranışları ile zarar verdikleri kişi ya da değerleri tazmin ederler.⁵⁰

2.2.3.2. Modern İşbölümü ve Devlet

Devlet “eğitimden iktisadi işletmeye, sosyal refahtan halk sağlığını korumaya ve iç düzenden dışa karşı savunmaya kadar, şekillendirici ve denetleyici; şekillendirip denetlemediği yerde ise düzenleyici, teftiş edici, yetki verici veya yasaklayıcı” işlevleri yerine getirmektedir.⁵¹

Modern toplum algısı ve modern devlet algısının ortaya çıkması ile birlikte, devlete yani siyasal topluma, yurttaşlara yani sivil topluma ve her ikisi arasındaki ilişkilere yüklenen anlamın değişmesi sonrasında bireyler devlet karşısındaki edilgen konumlarından kurtulmuş ve devletin işlevlerini denetler ve bazen yönlendirir konuma geçmişlerdir. Öyle ki, kimi meslek birliklerinin yaptırım gücü devlet erkinin yaptırım gücü üzerinde yavaşlatıcı etki ortaya koyabilmektedir.

Modern işbölümünün çalışma hayatındaki etkilerinin yanı sıra çalışma hayatı dışında da bireylerin hayatında birtakım önemli değişikliklere yol açtığı görülmektedir. Çalışma yaşamlarındaki uzmanlık kategorileri çerçevesinde dış dünyada meslektaş birlikleri, çalışma grupları, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları içinde yer alan bireyler yeni yeni sosyal alanlar olarak ortaya çıkarmaktadır.

Modern toplumunun gereklerinden olan uzmanlaşmış işbölümü beraberinde rekabetçi piyasa koşullarının doğması, düzenleyici ve denetleyici devlete olan ihtiyacı arttırmıştır. Sosyal politikalar, kentleşme politikaları, ekonomik politikalar toplumsal kategoriler ile devlet arasındaki yükümlülük ilişkileri bu sayede yeni yeni anlamlar ve fonksiyonlar kazanmaktadır.

⁵⁰ Emile Durkheim, a.g.e., s.143-165.

⁵¹ Andrew Heywood, **Siyaset**, Adres Yayınları, Ankara, 2007, s.123.

2.2.3.3.Modern İşbölümü ve Vatandaşlık

“Modern vatandaşlığın kuruluşunda her biri farklı açılardan etkili olan temel tarihsel dönüşümler vardır, bu dönüşümler: kent devletinin çözülmesinden mutlakıyete kadar geçen dönemde vatandaşlığın gerilemesi (Helenistik dönem ve Roma, Hristiyanlık, ortaçağ kentlerinde); mutlakıyetçi dönemde modern vatandaşlığın şekillenmeye başlaması ve Fransız Devrimi’nden sonra vatandaşlığın modern-demokratik biçimini alması”⁵² şeklinde sıralanabilir.

En ilkel devlet şekli olarak değerlendirilebilecek olan kent devletleri tarım, ticaret ve savaşa dayanan bir ekonomiyle şekillenen ve basit kurumsal yapıların görüldüğü bir örgütlenmeye sahiptir. Kent devletlerindeki siyasal örgütlenmede toplumu oluşturan her birey vatandaş olarak kabul edilmemektedir. Bu tür toplumlarda vatandaş kabul edilmenin en temel kriteri vergi vermek ya da bürokraside yüksek statülü bir yer almak olarak sıralanabilir. Eski Yunan toplumunun site devletleri özelinde değerlendirildiğinde, sadece bazı erkeklerin birtakım vatandaşlık haklarına sahip oldukları görülmektedir. Vatandaş sayılan erkekler katılımcı demokrasi örgütlenmesi kapsamında, devletin karar alma süreçlerine katılmakta ve bu bağlamda bazı haklar elde etmektedirler.⁵³

Mutlakıyetçi devlet anlayışı bir zümre ya da bir kişinin yönetimde söz sahibi olması olarak tanımlanabilir. Bu çerçevede yurttaşlar; özgür bireyler, köleler gibi kategorilere de ayrılabilir. Bu kategoriler içinde yönetsel eyleme katılma özgür bireyler ya da “vatandaşlar” açısından bir hak olarak karşımıza çıkar. Yönetime katılma eyleminin en temel görünümü seçme ve seçilme hakkına sahip olmaktır.

17. yy bitmesi ve aydınlanma çağıının başlamasıyla yönetim süreçlerinde mutlakıyet sistemi gözden düşmeye başladı ve bu süreç Fransız devriminin yaşanmasından sonra tamamen değişmiştir. Modern anlamda devlet ile birey arasındaki ilişkilerin anayasal bir zemin üzerine kurulduğu vatandaşlığın ortaya çıkması Fransız devrimiyle olmuştur. Bu süreci izleyen gelişmeler toplumsal sözleşme çerçevesinde, kadınların da vatandaşlık hakkı edinmesine, belirli

⁵² Alev Özkazanç, “Toplumsal Vatandaşlık ve Neo- Liberalizm Sorunu” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C.64, S.1, s.251.

⁵³ Ruşen Keleş, **Yerinden Yönetim ve Siyaset**, Cem Yayınevi, İstanbul, 2009, s.31-34.

zümrelerin değil aynı toplumu oluşturan bütün bireylerin eşit haklara sahip olmasına yani; devletin ve kurumlarının toplumun bütün bireyelerine eşit mesafede olması sonucunun doğmasına yol açmıştır.

2.2.4. Modern İşbölümünün Genel Toplumsal Sonuçları

Modern işbölümü ve modern işbölümünün ortaya çıkardığı toplumsal yapı, geleneksel toplumsal yapıdan farklı olarak toplumsal rollerin cinsiyet temelinden bağımsızlaştığı ve buna ek olarak kadınların da erkekler kadar çalışma hayatında yer almaya başladığı bir sonuçlar dizisi ortaya koymuştur.

Kadının çalışma hayatında ve çalışma dışı toplumsal hayatta geleneksel toplum biçimlerine göre daha fazla yer almasının, bir yandan erkeklerin çalışma alanlarını daraltmasına, ek olarak çalışma dışı hayatın şekillendirdiği aile kurumunun da yapısal ve fonksiyonel değişikliklere uğramasına sebebiyet vermiştir. Modern aile geleneksel aileden farklı olarak gerek birey sayısı gerek bireylerin yüklendiği roller açısından da farklılaşmıştır. Bu çerçevede aile, sosyalleştirme, topluma hazırlama, meslek kazandırma, eğitime gibi fonksiyonlarının bir kısmından vazgeçmek ve bunları modern kurumlara devretmek durumunda kalmıştır.

Modern işbölümünün toplumsal sonuçlarından bir diğeri erkek temelli tanımlanan mesleklere ek olarak kadın temelli bazı mesleklerin de ortaya çıkması ya da bazı erkek temelli mesleklerin kadın temelli olarak yeniden tanımlanması olmuştur. Bu anlamda sağlık, turizm, eğitim, bürokrasi gibi kol gücü gerektirmeyen hizmet alanlarına ek olarak hafif kol gücü gerektiren, mesleklerde kadın emeğinin kullanılması görülmeye başlanmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, modern çalışma hayatı, hukuk eğitim, ekonomi ve dini anlayışlarda bir rasyonelleşmeyi de beraberinde getirmiştir. Modern toplumun çalışan bireyi, bu rasyonellik içerisinde mesleki gerekliliklerini yerine getirir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATININ TOPLUMSAL ETKİLERİ

3.Modern Çalışma Hayatının Toplumsal Hayata Etkisi

Modern çalışma hayatı çerçevesinde yaşanan gelişmeler pek çok alanda değişikliklere yol açmış ve toplumsal hayatı etkisi altına almıştır. Üretimin artması, işgücünün fonksiyonlarının değişmesi, kentlileşmenin hızlanması ve buna ek olarak toplumsal tabaka yapısında değişikliklerin meydana gelmesi bu etkilerden bazılarıdır.

Modern çalışma hayatının toplumsal hayata birincil etkisi kentleşme ve kentsel yaşamın görünümü üzerine olmaktadır. Buna göre modern çalışma hayatı, istihdam, gelir, sosyal güvenlik gibi bireysel etki alanlarının yanı sıra, eğitim, sağlık ve boş zamanlara ilişkin toplumsal eklentilerin de kentleşme ile ilgisini kurmuştur.

Modern çalışma hayatının toplumsal tabakalar üzerindeki etkisi, bu tabakaların yeniden şekillendirilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu şekliyle toplumsal tabakaların esnekliği ve toplumsal tabakalar arası geçişlilik, yani toplumun açık toplum ya da kapalı toplum olma özelliğinin değişimi önemli bir kategori olarak ortaya çıkmıştır. Sınıf ve statü geleneksel değerlerden arınmış, modern değerlerin daha belirgin olduğu, sınıf, statü ve toplumsal tabakalar arasındaki geçişlilik fonksiyonlarında değişimler olmuştur. Bütün bunların belirgin görünümü olarak toplumsal hareketlilik yatay olmaya ek olarak, dikey özellikleriyle de belirginleşmiş olmaktadır.

Büyük değişimin dinamosu olan sanayileşme, dönüştürdüğü üretim biçimlerine uyum sağlayacak bireylerin de yetişmesini sağladı. Böylece modern çalışma hayatının bireyi, mesleki statüsünün konumlandığı yeni toplumsal tabakasında, kent hayatı içerisinde yaşayan, eğitilmiş bireyler haline geldiler.

3.1. Modern Çalışma Hayatı ve Kentleşme

Kentleşme, kent sayısının ve kentlerde yaşayan nüfusun artması anlamında kullanılmaktadır. Yaşam standartlarının ve gelirin artırılması, eğitim, sağlık ve sosyal hayatın daha etkin ve düzenli hale getirilmesi gibi amaçlarla bireylerin daha çok göç yoluyla kentlere gelmesi kentleşmeyi ortaya çıkarmaktadır. Kentleşme daha geniş bir anlamda; “sanayileşme beraberinde oluşan ekonomik gelişmelerin

devamında kent sayısının artması ve var olan kentlerin büyümesi sonucunu doğuran, toplum yapısında artan oranda örgütlenme, işbölümü ve uzmanlaşma yaratan, insan davranış ve ilişkilerinde kentlere özgü değişikliklere yol açan bir nüfus birikimi süreci”⁵⁴ olarak tanımlanabilir.

Modern çalışma hayatı, sanayileşmenin bir sonucu olarak kitlesel üretim süreçlerini beraberinde getirmiştir. Kitlesel üretim süreçleri, üretimin diğer fonksiyonlarına benzer olarak kentsel yerleşim alanlarının oluşmasını teşvik etmiştir. Modern çalışma hayatının geçtiği yaşam alanları olarak kentler genellikle; limanlar, işlek yollar ve elverişli iklim şartları olan coğrafi bölgelerde ortaya çıkmışlardır.

Sanayileşme sadece daha önceden var olan ticaret ve liman kentlerinin gelişmesi şeklinde gerçekleşmemiş, aynı zamanda köylerin de kentleşmesine yol açmıştır. Özellikle ağır sanayi bölgelerinin pek çoğu kırsal kesimdeydi ve bu sanayide çalışmak için gelenlerin yarattığı nüfus yoğunluğu, bölgede birtakım ihtiyaçların doğmasına yol açmış, bu ihtiyaçlar doğrultusunda bu bölgeler yeni kentlere dönüştürülmüştür.

“Kömür madenleri ve demir imalathaneleri gibi, proleter kitlelerin çalıştığı ve etkileyici makinelerle kuşatılmış büyük ölçekli işletmeler bulunuyordu, fakat bunların genellikle diğer yerleşim yerlerinden uzakta ya da kırsal kesimde kurulmaları, çalıştırdıkları işgücünün geleneksel kökenleri ve farklı toplumsal çevreleri; binaları ve çevrelerindeki araziye daha önce benzeri görülmemiş ölçüde bir ateş, cüruf ve demir yığını haline getirmeleri hariç, yeniçağa fazla uygun olmamalarına yol açıyordu.”⁵⁵

Kentlerin ortaya çıkışında en büyük etken olarak kırsal yaşam alanlarından sanayi alanlarına doğru hızlı ve şiddetli bir nüfus akışından bahsedilebilir. Kentler yapıları gereği eğitim sağlık, güvenlik, ulaşım gibi her türlü kitlesel ihtiyaca karşılık verebilecek yaşam standartlarına sahiptirler. Kırsal eğitime ulaşma imkânlarının kısıtlı olması, sağlık standartlarının düşük olması ve genel yaşam standartlarındaki düşüklük, kente göç üzerinde itici bir etki yaratmıştır.

Sanayileşmeyle birlikte işgücüne artan ihtiyacı gidermek amacıyla kırsal bölgelerden sanayileşmiş bölgelere doğru göçler yaşanmış, yeni iş alanları ve düzenli para kazanabilme umudu, kırsal yaşayanlar üzerinde çekici bir faktör haline gelerek göçlerde itici kuvvet durumuna gelmiştir.

⁵⁴ Ruşen Keleş, **Kentleşme Politikası**, İmge Kitapevi, Ankara, 2010, s.27.

⁵⁵ Eric J. Hobsbawm, a.g.e., s.53.

3.1.1. İstihdam, Gelir, Sosyal Güvenlik ve Kentleşme

Sanayileşmeyle birlikte tarımsal üretimde de makineleşmenin yaygınlaşması, tarımsal üretimde ihtiyaç duyulan işgücünün azalmasına yol açmış böylece tarımsal üretimde yeni tekniklerin kullanılması kentleşmeye ivme kazandırmıştır.⁵⁶ Daha önce tarımsal üretimde çalışan işgücü, istihdam potansiyelleri azalınca daha fazla istihdam alanı bulabilecekleri kentlere göç etmek durumunda kalmışlardır.

Ticaretin gelişmesi ve ticaretin konusu olan malların da sayısının artmış olması, kentlerin büyümesine ve ticaretin merkezi haline gelmelerine neden olurken, kentlerin büyümesi de ticaretin daha da gelişmesine neden olmuştur. Bu karşılıklı ilişki geleneksel toplumların sahip olmadıkları, çeşitliliğin üst düzey olduğu malların ticaretine, dolayısıyla da yeni istihdam alanlarının türemesine yol açtı. Yeni mallar yeni fabrikalar, yeni fabrikalar daha çok işçi demekti.

Modern çalışma hayatının toplumsal hayattaki önemli etkilerinden biri olan kentleşme, “üretim ve istihdamda ağırlığın tarımdan sanayi ve hizmet sektörüne kaydığı evrensel bir olgudur.”⁵⁷ Kente gelmeden önce tarımsal üretim süreçlerinin gereklerini yerine getirebilecek donanımına sahip olan, ancak sanayileşmenin organları tarafından vasıfsız sayılan işgücü, üretimin birçok alanında çalıştırılmıştır.

Köyden kente göçen işgücü daha önceki çalışma alışkanlıklarını da değiştirmek ve sanayileşmenin gerekliliği olarak yeni çalışma davranışlarını öğrenmek durumunda kalmıştır. Çoğunu vasıfsızların oluşturduğu bu kalabalık işgücü, düşük ücretler karşılığında genellikle de hizmet sektörüne yönelik işlerde çalıştırılmışlar; sanayi sektöründe istihdam edilenler de aynı şekilde vasıfsız olduklarından düşük ücretlerle istihdam edilmek durumunda kalmışlardır. Bu durum işçilerin barınma sorununun da doğmasına yol açtı ve fabrikaların yakınlarında ikamet eden işçilerin oluşturduğu işçi kentler doğmuş oldu.⁵⁸

Köyden kente göçte itici bir faktör olan ve kentleşmede önemli etkisi bulunan bir başka neden ise informal sektörlerin gelişmeye başlaması olarak karşımıza çıkmaktadır. “Kentlerde sanayi, ticaret ve hizmet sektörünün gelişmiş olması ve buna bağlı olarak marjinal sektörler olarak adlandırabileceğimiz, iş olanaklarının ortaya

⁵⁶ Rüstem Erkan, **Kentleşme ve Sosyal Değişme**, Bilimadamı Yayınları, Ankara, 2002, s.67-68.

⁵⁷ Hüseyin Bal, **Kent Sosyolojisi**, Fakülte Kitapevi, Isparta, 2006, s. 63.

⁵⁸ Ruşen Keleş, a.g.e., s.29.

çıkması köyden kente göçü cazip hale getirmiştir.”⁵⁹ Marjinal ya da informel işlerin çoğu kentlilere cazip gelmediğinden, kırdan kente göç eden ve ilk aşamada istihdam şansı bulamayan işgücü bu sektörlerde istihdam edilmektedir.

Kent yaşantısı içerisinde pek çok risk vardır. Bu riskler kaza geçirme, işini kaybetme gibi şekillerde bireyin karşısına çıkabilir. “Bireyin kendi çabasıyla bu riskler karşısında temel gereksinmelerini karşılaması zordur. Bütün bu riskler bireyin kurmuş olduğu düzeni bozar ve gelirini kaybetmesine ya da azaltmasına yol açar. Bireyin sosyal yaşantısında karşılaştığı modern toplumun riskleri karşısında ailesi ve hemşerilerinin yardımı olmaksızın hak ettiği güvenceye sahip olabilmesi sosyal güvenlik sayesinde olabilir.”⁶⁰

Sosyal politikaların çoğu, doğrudan doğruya, bir toplumsal sistemdeki belli bir gelir dağılımını koruma çabası ya da bir toplumu oluşturan gruplar arasında gelirin yeniden dağıtılmasını sağlama çabası olarak tasarlanır. Toplumdaki bazı unsurların şansızlık, yanlış kararlar, yaşlılık ya da hastalık gibi nedenlerle, olağan yollardan yeterli bir yaşam standardını tutturamamaları nedeniyle bir yeniden dağıtımın gerekli olduğu genel kabul görmüştür. Tam olarak ne kadar yeniden dağıtımın ya da gelirin gerekli olduğu, değişik toplumların değişik zamanlarda değişik yollardan yanıtladıkları etik bir sorudur- bu, bir kentte sosyal politikanın biçimlendirilmesinde verilmesi gereken temel etik karardır.”⁶¹

Sonuç olarak kentler, modern yaşamın gereklilikleri doğrultusunda, çalışma yaşamına bir düzenlilik ve yeni bir fonksiyon yüklerken, kent sakinlerinin de gelirlerinde, istihdam olanaklarında ve sosyal güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması konusunda da yeni formlar oluşturmuştur.

3.1.2. Toplumsal Beklentiler ve Kentleşme

Modern kentlerin sakinleri, eğitim, sağlık ve boş zaman faaliyetleri açısından kent yaşamlarında, görece, yüksek eğitim olanaklarına sahip olma, sürekli ve ucuz sağlık imkânlarına sahip olma ve boş zamanı etkin bir şekilde değerlendirebileceği alanlarda yaşama istenci içerisindeyler.

Modern kentli insanın toplumsal beklentileri aile yapısındaki değişmeler ışığında, daha önceden aile kurumundan beklenen fonksiyonların devlet kurumundan beklenir hale gelmesine yol açtı. Geleneksel ailenin fonksiyonlarından olan:

⁵⁹ Rüstem Erkan, a.g.e., s.69.

⁶⁰ Gürhan Fişek, “Sosyal Güvenliğin Cinsiyeti”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, cilt: 27, S. 239, s.319.

⁶¹ David Harvey, **Sosyal Adalet ve Şehir**, Metis Yayınları, İstanbul, 2006, s.54.

ekonomik, prestij, eğitim, koruyuculuk, dinsel, eğlenme ve dinlenme⁶² fonksiyonları, aile bireylerinin yeni uğraşlar içerisinde olmaları ve aileyi oluşturan bütün bireylerin işbölümü içerisinde bir meslekte istihdam olanağını elde etmiş olmaları gibi nedenlerden dolayı, bu fonksiyonlar kent yaşamında farklı kurumların doğmasına neden oldu. Böylece bireylerin dini, eğitim, eğlenme, dinlenme vb. gibi faaliyetlerini geçirdikleri mekanlar ayrıştı, bu ayrışma da yeni uzmanlaşma ve mekansal farklılaşma alanları ortaya çıkardı.

Ev içinde kullanılan dayanıklı tüketim mallarının daha doğrusu evsel işlerin gereklerini yerine getirecek bütün aletlerin makineleşmesi, çalışma saatlerinin düşmesi, eğlence yerlerine ulaşımın kolaylaşması gibi nedenler kentli insanın boş zaman faaliyetlerine katılımını sıkılaştırdı.

Kentli insanın ihtiyaç duyduğu, öğrenim şartlarının ve uzmanlaşmış iş bölümüne uyum sağlamasına yardımcı olacak fonksiyonlarının geliştirilmesi için eğitiminin, iş verimini ve genel toplumsal mutluluğu artıracak faaliyetlerin oluşmasının, beklenmedik riskler karşısında kendisini güvencede hissedebileceği sosyal güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasının kentsel beklentilerin çoğunu oluşturduğu savunulabilir.

3.2.Modern Çalışma Hayatı ve Toplumsal Tabakalaşma

Günümüz modern toplumlarında yaşayan bireyler arasında büyük farklılıklar göze çarpmaktadır. Toplumu oluşturan bireylerden bazılarının son derece yüksek yaşam standartlarının göstergesi olan ve aynı standartlara işaret eden statüler sunan konutlarda yaşamasına karşın aynı toplumun diğer bazı bireylerinin evsizlik, ileri süreçlerde ise “yersiz yurtsuzluk” sorunu ile karşıya olması bu farklılıkların, hatta eşitsizliklerin görünümü olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu eşitsizlikler ve giderek uçurumlar nedeniyle günümüz toplumlarında bireyler, çeşitli toplumsal imkânları bakımından farklı dünyalarda yaşıyormuş gibidirler. Gruplar ve bireyler arasındaki farklılıklar üzerinden toplumun anlaşılması, farklılıkların kaynakları, sebep ve sonuçlarının araştırılması sosyolojide önemli bir yer oluşturmaktadır.

⁶² Rüstem Erkan, a.g.e., s.229-230.

Toplumsal birimler; sınıf, statü, rol, güç, cinsiyet gibi birçok alanda birbiriyle benzeşmekte ya da birbirinden ayrılmaktadır. Bu farklılaşmalar, eşitsizlikler ve karşısında oluşan benzerlikler bağlamında, bir toplumsal tabakalaşmadan bahsedilebilir. Tabakalaşma kavramının açıklanmasında kullanılan, sınıf, statü, rol, güç, otorite, sosyal hareketlilik, cinsiyet gibi kavramlar, çalışma hayatındaki farklılıklar bağlamında da değerlendirilebilir.

Gelenekselden moderne; çalışma hayatında meydana gelen farklılaşmalar toplumsal tabakalar üzerinde etkileyici olmuş, çalışma hayatında var olan işbölümünün yarattığı farklılaşmalar toplumsal tabakalaşmayı etkileyen faktörler arasındaki etkili bir konuma sahip olmaya başlamıştır.⁶³

3.2.1. Geleneksel Toplamlar ve Toplumsal Tabakalaşma

Geleneksel toplumlar ve bu toplumların tabakalaşma ilişkileri söz konusu olduğunda, cinsiyet temelli tabakalaşmanın önemi yadsınamaz. Zira geleneksel toplumlarda tabakalaşma çoklukla işbölümü temelinde ortaya çıkmaktadır. İşbölümünün ortaya çıkış biçimi ise kimi zaman cinsler ve cinslerin referans aldığı mekânlar (açık-kapalı; feminen-maskülen; iç-dış), kimi zaman ise içinde yer aldığı toplumsal birimin öngördüğü rol ile uyumlu olmaktadır.

Bu anlamda bireyin içinde yer aldığı sosyal birimin işleyiş temelinin aile-kabile-klan vb içindeki fonksiyonuna bağlı olduğu bilinir. Öyle ki tarım toplumlarında ya da, geleneksel toplumlarda bireylerin mensup olduğu tabaka, sınıf ya da statü grupları bedensel özelliklere dayalı olarak ortaya çıkmaktadır.

Tarım toplumları ya da geleneksel toplumlar özelinden bakıldığında erkekler toplama, avlama, ekme gibi fonksiyonlarının karşısında kadınlar pişirme, temizleme, hasat etme gibi fonksiyonlarla tanımlanabilmektedirler.

Geleneksel toplumlarda tabakalaşmanın bir başka görünümü ise coğrafi mekânla ilgilidir. Ticaretin yapıldığı ve üretim fazlasının satıldığı mekanların sakinleri, üretimin yapıldığı ve daha çok üretim mallarının mübadelesi üzerinden yürüyen ekonomik bir faaliyete sahip olan mekanların sakinlerine göre daha farklı bir tabakanın mensuplarıdır.

⁶³ Eyüp Kemerlioğlu, **Toplumsal Tabakalaşma ve Hareketlilik**, Saray Kitapevleri, İzmir, 1996, s.2.

Geleneksel toplumlarda var olan toplumsal birimler Tönnies'in⁶⁴ de vurgu yaptığı üzere, bireyler arasındaki ilişkilerde ve grup değerlerinin belirlenmesinde duygusallığın hâkim olduğu, sıcak ve içten ilişkilere sahiptirler.

Tabakalaşma sisteminin en eski örneği ise köleliktir. Köleler efendilerine bağımlı bir yaşantı sürdüren ve genellikle toplumsal yaşamda pek çok hakından mahrum bırakılmış, her türlü işi görmesi için tutulan kişilerdir. Kölelerin bulunduğu toplumsal yapılar köleler ve diğerleri diye ayrılmakla birlikte, diğerleri de kendi aralarında ayrılmaktadır. Özgür olanlar arasındaki bu eşitsizlik yüzünden, kölelik sistemi tek başına bir tabakalaşma sistemi oluşturamaz.⁶⁵

Dine coğrafi mekân ve kültür etkileşimleri açısından bakıldığında karşımıza kast tipi toplumsal tabakalaşma çıkacaktır. Kast tipi tabakalaşma sisteminde dini inanışların⁶⁶ önemli bir payı vardır. Kastlar aynı toplumda yaşamalarına rağmen, her kastın girebileceği mekânlar ayrı ayrı olabilir. Kişinin kastını genellikle içine doğduğu topluluk belirler ve kişi kastının kurallarına göre eğitilir.

Tarım toplumlarında görülen bir diğer tabakalaşma sistemi ise feodal zümrelerden meydana gelen tabakalaşma sistemidir. Tabakalaşma sistemi toprak sahipliğine ve toprak büyüklüğüne dayanan bir yapıya sahiptir. Toprak mülkiyeti ve dolayısıyla sahip olunan feodal zümre babadan oğla devir olur. Feodal zümreler arasındaki tabakalaşmış yapı kan bağı ile sıkı bir ilişki içerisinde olmasına rağmen, zümreler arasında da geçişlilik mümkündür. Feodal tabakalar arasında geçişlilik para ile mümkün kılınmakta, bu sayede üst zümrelere sahip olanlar statülerini artırmaktadır.

Toprak sahibi olmayan bireyler de kendi aralarında ayrılmaktadır. Özgür, yarı özgür ve serflerden meydana gelen bu yapı da arazi sahipliğiyle ilişkilidir. Özgür köylüler kendi topraklarını işlemekle birlikte başka bir beyin himayesi altındadırlar. Ayrıca feodal toplumlarda din adamları da ayrı bir tabakanın mensuplarıydılar. Soyluların hemen altında köylülerin üzerinde olan bu tabaka da kendi içerisinde hiyerarşik bir düzen barındırmaktaydı. Buradan da anlaşılacağı üzere, feodal zümreler toprak sahipliği durumuna bağımlı şekillenmelerine rağmen siyasi bir

⁶⁴ Martin Slattey, a.g.e., s.9.

⁶⁵ İsmail Doğan, **Sosyoloji**, Pegem Akademi, Ankara, 2008, s.142.

⁶⁶ Eyüp Kemerlioğlu, a.g.e., s.22.

görünümüne de sahiptirler. Bireyin içerisinde bulunduğu zümre onun siyasal ve ekonomik gücünü de ifade etmektedir.

3.2.2. Modern Toplamlar ve Toplumsal Tabakalaşma

3.2.2.1. Modern Toplamlar ve Sınıflar

Toplumu oluşturan bireyler yaşam tarzları, ekonomik durumları, meslekleri ve eğitimleri açısından birbirinden farklı olmakla birlikte; topluma tabakalaşma açısından bakıldığında bazı grupların yaşam tarzı, ekonomik durum, meslek ve eğitim açısından benzeştiği görülecektir.

Sosyal bilimler açısından sınıf kavramı; üretim ve tüketim ilişkileri bağlamında toplumsal etkileşim ve değişmelerin bütününe kapsayan ve toplumsal eşitsizliklerin beraberinde toplumsal yapıyı anlamakta kullanılan en önemli kavramlardan biridir.

Toplumsal sınıflar bir kurum olarak bütün toplumlarda varlıklarını sürdürmektedirler.⁶⁷ Sosyal sınıf, bütün toplumlarda var olan sosyal farklılaşmaların başka bir görünümüdür. Sınıfsal farklılaşma her toplumda ayrı özelliklere sahip olmakla birlikte, bilinen bütün toplumlarda sınıfsal bir yapının olduğunu kabul etmek gerekir.⁶⁸

Sınıflar diğer tabakalaşma türlerinden farklı olarak yasal ya da dinsel buyruklarla kurulmaz. Sınıf sistemleri diğer tabakalaşma tiplerine göre daha akışkandır ve sınıflar arası sınırlar tam olarak çizilemez. Ayrıca bireylerin sınıfı diğer tabakalaşma sistemlerindeki gibi doğuştan verili değildir.⁶⁹ Günümüz toplumlarında sınıfsal yapı, temelinde ekonomik konum⁷⁰, eğitim, mesleki farklılık, hayat tarzı ve sınıfsal bilinç gibi değişkenlerin yattığı bir tabakalaşma sistemidir.

Günümüz sanayileşmiş toplumunda temel olarak üç sınıftan bahsedilebilir. Bunlar: üst sınıf, orta sınıf ve alt sınıftır. Üst sınıfa mensup olanlar genellikle toprak ve gayrimenkul sahipleri, fabrika sahipleri ve işverenler, üst düzey yöneticiler,

⁶⁷ Thomas Humphrey Marshall, “Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar”, **Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006, s.21.

⁶⁸ Raymond Aron, **Sınıf Mücadelesi**, Dergah Yayınları, İstanbul, 1992, s.71.

⁶⁹ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s.258.

⁷⁰ Behiye Karayaka, “Sosyal Tabakalaşma Kuramlarının Türkiye’deki Sosyo-ekonomik Statü Bölümlendirme Çalışmalarıyla Etkileşimi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2006, s.22.

sermaye sahipleridir. Orta sınıfa mensup olanlar; beyaz yakalı işçiler, eğitim yoluyla edindikleri profesyonel işleri yapanlar, masa başı işlerde çalışanlar, memurlardır. Alt sınıfa mensup olanlar ise; mavi yakalı işçiler, emek-yoğun işlerde çalışan işçiler, enformel sektörlerde güvencesiz düşük maaşla çalışan işçiler ve düşük maaşlı memurlardan oluşmaktadır.

Sınıf kavramı sosyolojide en çok tartışılan kavramların başında gelmektedir. Sınıf üzerine yapılan bir çalışmada Marx'a atıf yapmadan geçmek neredeyse imkânsızdır. Genellikle sınıf kavramı Marksist bir algı yaratmaktadır. Bu algıya rağmen sınıf kavramı sadece Marksist teorilerin açıklanmasında kullanılan bir kavram değildir. Birçok kuram ve kuramcı sınıf kavramı ile toplumu açıklamaktadır.

Özellikle sosyolojinin klasik döneminde yapılan tartışmaların çoğunun sınıf temelli olduğu söylenebilir. Bu dönemde, özellikle de kıta Avrupa'sında yaşanan sanayi devriminin sonucuyla oluşan büyük toplumsal değişimin etkisi büyüktür. Bu toplumsal değişim, hiç şüphesiz klasik sosyolojik tartışmaların da temelindedir. Bu dönemde yapılan sınıf tartışmalarının temelinde de iki düşünürün olduğu görülmektedir. Karl Marx ve Max Weber, sosyolojide birçok fikrin ve tartışmanın merkezinde olduğu gibi sınıf tartışmalarının da merkezindedirler ve genellikle sınıf tartışmaları bu iki düşünürün fikirleri etrafında yapılmaktadır.

Genel olarak; Marx ve Weber arasındaki temel farklılık, sınıfı oturttukları nesnel zeminden kaynaklanmaktadır. Marksist kuram, sınıfı üretim ilişkileri içindeki konumlarına göre tanımlarken, Weberyen kurama göre piyasa ilişkileri sınıfın belirleyicisidir.⁷¹

Marx sosyal bilimlerin birçok alanında özellikle sosyolojide çok tartışılan düşünceler ortaya atmıştır. Şüphesiz bu düşüncelerden en önemlisi sınıf ile ilgili söyledikleridir. Bu yüzden Marx'ın sınıf kavramına yaklaşımını ve sınıf kavramının O'na göre nasıl değerlendirildiğinin anlaşılması önemlidir.

Marx'ın belirgin ve diğer tanımlardan farklı bir şekilde ön plana çıkan tek bir sınıf tanımı yoktur.⁷² Eserlerinde sınıfla ilgili çok sayıda metin vardır.⁷³ Sınıf tanımının açık bir şekilde yapılmasının umulduğu Kapital'in sınıflar üzerine olan son

⁷¹ İlker Belek, **Marksizm ve Sınıf Bilinci**, Dipnot Yayınları, Ankara, 2007, s.69.

⁷² Henri Mendras, **Sosyolojinin İlkeleri**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009, s.224.

⁷³ Raymond Aron, 2006, a.g.e., s.177.

bölümü de tamamlanmamıştır. Buna rağmen, toplumsal yapının oluşumunda genel olarak sınıfın belirgin rolünden bahsedilebilir. Buna göre, üretim süreci içerisinde belirli bir işlevi olan toplumsal gruplara sınıf denmektedir.⁷⁴

Marx birçok eserinde kendi toplumsal modelini açıklarken kullandığı sınıf kavramının belkide en açık ve sade bir dille anlatıldığı eseri Komünist Parti Manifestosu’dur. Marx (ve Engels) ‘Komünist Parti Manifestosu’nda şöyle yazmışlardır:

“Günümüze dek var olan bütün toplumların tarihi sınıf mücadeleleri tarihidir. Özgür insanlar ve köleler ve plebler, derebeyleri ve serfler, lonca ustaları ve gündelikçiler, kısacası ezilenler sürekli olarak birbirlerine karşı olmuşlar, kimi kez açık bir biçimde kesintisiz bir savaş sürdürmüşler, bu savaş her keresinde ya toplumun tümünün devrimci bir dönüşümüyle ya da savaşan sınıfların ortak yıkımı ile sona ermiştir.”⁷⁵

Manifestodaki tanıma göre tarih sınıf mücadelelerinin tarihidir. Buradaki sınıf tanımında Marx (ve Engels) çağdaş burjuva toplumlarında da sınıfsal çatışmanın ortadan kalkmadığını ve eski sınıfların yerine yeni sınıfların, yeni baskı koşullarının yerine de yeni mücadele biçimlerinin geliştiğini vurgulamaktadır.⁷⁶ Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere Marx’a göre tarih, sınıfsal bir görünüme sahiptir ve sınıf temelli incelenebilir.

Marx’ın (ve Engels’in) Manifestoda yaptığı bu kavramsallaştırma, birbirinden farklı üç ayrı önerme içermektedir. Birincisi sınıfı başka bir deyişle ekonomik mevkii aynı olan insanlar bir topluluk olarak bir arada hareket etme eğilimindedir. İkincisi ise; toplumdaki en önemli grupların ekonomik sınıflar olduğu önermesidir. Üçüncü önerme ise; sınıflar arası bir düşmanlık olduğu ve bu düşmanlık sonucunda yaşanan çatışmanın sonucunda toplumların nasıl geliştiğinin açıklanmasıdır.⁷⁷ Mekanizasyonun artmasıyla birlikte emek gücünün değerinin düşmesi ve yaşanan krizler sınıflar arasındaki savaşı başlatır. Savaş ve çatışma bireysel olmaktan çıkıp sınıfsal bir görünüm kazanır. Bu noktada sınıf oluşumu kendini gösterir.⁷⁸

Marx’ın bir diğer önemli sınıf tanımı Kapital’in üçüncü cildinin son bölümü olan sınıflar bölümünde açıklanan tanımdır:

⁷⁴ Peter Burke, **Tarih ve Toplumsal Kuram**, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 1994, s.57.

⁷⁵ Karl Marx, Friedrich Engels, **Komünist Parti Manifestosu**, Oğlak Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.13-14.

⁷⁶ a.g.e., s.15.

⁷⁷ Ruth A. Wallace, Alison Wolf, **Çağdaş Sosyoloji Kuramları**, Punto Yayıncılık, İzmir, 2004, s.97

⁷⁸ İlker Belek, a.g.e., s.15.

“Gelir kaynakları, sırasıyla, ücret, kâr ve toprak rantı olan, sırf emek-gücü sahipleri, sermaye sahipleri ve toprak sahipleri, başka bir deyişle ücretli-emekçiler, kapitalistler ve toprak sahipleri, kapitalist üretim tarzına dayanan modern toplumun üç büyük sınıfını oluşturlar.”⁷⁹

Burada tanımlanan sınıf ayrımı elde edilen gelirin kaynağı üzerine kuruludur. Klasik iktisatta var olan üretimin faktörlerinden olan: Toprak, sermaye ve emeğe karşılık üç toplumsal sınıftan bahsedilebilir. Bunlar: Toprak sahipleri, sermayedarlar ve kol emeğiyle çalışan işçilerdir. Bu sınıflar farklı işlevlere sahiptirler. Bu yüzden çıkarları arasında bir çatışma oluşur ve çatışma farklı biçimlere dönüşmeye başlar ve sınıflar arası farklı davranışlar, düşüncüler oluşmaya başlar. Böylece Marksist bakış açısıyla, tarih sınıf çatışmasından ibaret bir öykü halini alır.⁸⁰

Marx’ın önem arz eden başka bir sınıf tanımı ise; Fransa’da Sınıf Savaşları ya da Louis Napoleon’un 18 Brumaire’i gibi siyasi sayılabilecek yapıtlarında görülmektedir ve bu eserlerde altı- yedi kadar sınıftan söz etmektedir.⁸¹ Bu eserlerde söz edilen sınıflar: mali burjuvazi, sanayi burjuvazisi, tüccar burjuva sınıfı, küçük burjuvazi, köylü sınıfı, emekçi sınıfı ve lümpen emekçi sınıfıdır. Bu sıralama ile yapılmaya çalışılan ayrım Kapital’in son kısmındaki tanımla çelişkili bir tanım içermemektedir. Aksine burada ortaya konulan problem ile Kapital’de yer alan problem aynı olmadığından, farklı bir tanımlama yapılmıştır.⁸²

Marx’ın sınıf kavramını daha dar anlamlarda kullandığı da olur. Bu anlam sınıf bilinciyle ilişkilidir. Buna göre 1850’de Fransız köylülerinin bir sınıf olmadığını ileri sürer ve onların sınıf bilincinden uzak olduklarını söyler. Ayrıca onların, kendi sınırları dışında bölgesel olmayan bir dayanışma duygusundan da yoksun olduklarını belirtir.⁸³

“Küçük köylüler, üyelerinin hepsi aynı koşullar içinde yaşayan ama birbirleriyle gerçek ilişkilerle birleşmemiş bulunan muazzam bir kitle meydana getirir. Onların üretim tarzları, onları, karşılıklı ilişkiler kurmaya götüreceği yerde, birbirinden ayırır. Küçük köylülerin bu tecrit edilmiş durumu, Fransa’da ulaşım araçlarının kötü durumu ve köylülerin yoksulluğu yüzünden daha da ağırlaşır. Küçük bir tarlanın işletilmesi, hiçbir işbölümüne, hiçbir bilimsel yöntem kullanılmasına elvermez, bu bağından da, hiçbir gelişim çeşitliliğine, hiçbir yetenek değişikliğine, toplumsal ilişkilerde hiçbir zenginliğe elverişli değildir. Köylü ailelerin her biri,

⁷⁹ Karl Marx, **Kapital**, Eriş Yayınları, Üçüncü Cilt, 2004, s.772.

⁸⁰ Peter Burke, a.g.e., s.57.

⁸¹ Jean Pierre Durand, **Marx’ın Sosyolojisi**, Birikim Yayınları, İstanbul, 2002, s.67.

⁸² Raymond Aron, 1992, a.g.e. s.178.

⁸³ Peter Burke, a.g.e., s.58.

hemen hemen tamamıyla kendi kendisine yeter, tükettiğinin en büyük bölümünü doğrudan doğruya kendisi üretir, böylece geçim araçlarını, toplumla bir değiş tokuştan çok doğa ile yaptığı değişim ile sağlar. Tarla, köylü, ailesi; onun yanında bir başka tarla, bir başka köylü ve bir başka aile. Bu ailelerden belli bir miktarı bir köy meydana getirir, belli bir miktar köy de bir idari birimi oluşturur. Böylece, Fransız ulusunun büyük kitlesi, aynı cinsten büyüklüklerin basit bir toplamı ile, hemen hemen patates dolu bir çuvalın bir çuval patates meydana getirmesi gibi, aynı biçimden oluşmuştur. Milyonlarca köylü ailesi, onları birbirlerinden ayıran ve onların yaşayış tarzlarını, onların çıkarlarını ve onların kültürlerini toplumun öteki sınıflarındakilere karşı karşıya getiren ekonomik koşullar içinde yaşadıkları ölçüde, bir sınıf meydana getirirler. Ama küçük köylüler arasında ancak yerel, yani yaşadıkları yerden ileri gelen bir bağ olduğu ve onların çıkarlarının benzeşmesi onlar arasında hiçbir ortaklık, hiçbir ulusal bağ, hiçbir siyasal örgütlenme yaratmadığı ölçüde de bir sınıf meydana getiremezler. Bunun içindir ki, onlar, kendi sınıf çıkarlarını kendi adlarına, ister bir parlamentonun aracılığı ile, ister bir meclisin aracılığı ile savunacak durumda değildirler. Onlar kendi isteklerini temsil edemezler, temsil edilmek zorundadırlar.”⁸⁴

Marx’ın sınıf tanımlaması bilinç kavramı üzerinden de okunabilir. Bu noktada Marksist anlamda sınıf Durkheim’daki gibi topluluk anlamına gelmektedir.⁸⁵ Bir topluluğun sınıf olabilmesi için sadece ortak bir yaşam biçimine sahip olmak yeterli değildir. Herhangi bir sınıfa mensup olan bireylerin arasında, diğer sınıflardan onları ayıran bir birlik duygusu, karşı sınıfa düşmanlık ve ortak çıkarlar için mücadeleci bir düşünceye sahip olmak gerekir. Bu noktada kitleleri sınıf diye tanımlayabilmek için gerekli olan şeylerden bir tanesinin de sınıf bilinci olduğu ortaya çıkmaktadır.

Sınıf bilinci, sınıfların birbirlerinden farklı bilinç yapılarına sahip oldukları temel savından hareket eder.⁸⁶ Bu noktada Marksist bakış açısı, özellikle işçi sınıfının kendi sınıfsal çıkarları çerçevesinde kendisini burjuvaziden ayırabilmesini kapitalist üretim ilişkilerinin tam anlamıyla oluşmasına bağlar. Sınıfsal çıkarlar için gerekli olan savaşımın ancak kapitalist toplumlarda, kapitalist üretim ilişkilerinin sınıfları tam olarak oluştuğunda yapılabilecektir.⁸⁷

Marx’a göre toplumsal sınıflar kapitalist toplumlarda olağanüstü bir öneme sahiptir. Kapitalist toplumlarda başat toplumsal ilişkilerin kaynağını üretim güçleri ve üretimle kurulan ilişkilerin belirlediği varsayılmaktadır. Kapitalist toplumlardan önceki toplumlarda ise akrabalık, din ya da siyaset ile kurulan ilişkiler daha

⁸⁴ Karl Marx, **Louis Bonaparte’nın 18 Brumaire’i**, Eriş Yayınları, 2003, s.105.

⁸⁵ Peter Burke, a.g.e., s.58.

⁸⁶ a.g.e., s.13.

⁸⁷ a.g.e., s.24.

belirleyici olmaktadır.⁸⁸ Toplumsal değişikliklerin nedeni, farklılıklar ve karşı karşıya oluşlardır. Ancak kapitalist üretim ilişkileri oluşuncaya kadar, bu karşı karşıya oluşlar çatışmanın temelini yaratmamaktadır sadece bireyler arasında birer ayırt edici özellik olarak görünmektedir.⁸⁹

Marx'a göre bir sınıfı diğer sınıftan ayıran şey "cüzdandaki kabarıklık" değildir. Bir sınıfın gelirinin diğer sınıftan daha az olması sınıflar arasındaki farklılıkların temelinde değildir.⁹⁰ Kapitalist olan, üretim araçlarına sahipken işçi üretim araçlarına sahip değildir. Sınıf üretim ilişkileri içerisinde şekillenir. Bu noktada toplumsal sınıf bir toplumsal ilişkinin ürünüdür. Sınıflar bireylerin mesleklerinden ziyade, aynı sınıfa mensup bireylerin mesleklerinin üretim sürecindeki sömürü ilişkilerinin neresinde durduğu ile ilgilidir.⁹¹ Marx'a göre sınıf ve sınıf problemlerini mesleklere ve mesleki problemlere indirgemek hatadır. Toplumsal sınıflar mesleklere göre sınıflanmak istendiğinde ise meslekler arasında var olan çatışma görülmektedir ve sınıf kavramı geniş grupları anlatmakta kullanılamaz duruma gelmektedir.⁹²

Marx'ın sınıf tanımı, tarihsel olarak, nesne gruplarının ve diğer toplumsal grupların ayrılmasından doğmuştur. Sınıflar kendilerini birbirleriyle kurdukları ilişkiler içerisinde var ederler. Bir sınıfın diğer sınıfla ilişkisi olmaması düşünülemez. Tek tek bireyler sadece başka bir sınıfa karşı ortak bir mücadele içerisinde girmişlerse bir sınıf oluşturabilirler.⁹³ Buradan da anlaşılacağı gibi Marksist anlamda sınıfların ortadan kalkması mücadele edilen sınıfın ortadan kalkmasına bağlıdır. Diğer bir deyişle; egemen sınıfın sömürü düzeni ortadan kalktığında, sınıfsal yapı da ortadan kalkacak ve sınıfsız bir toplum oluşacaktır. İşçi sınıfı zamanla bir gelişim gösterecektir. Eski uygar toplumlardaki yapıların yerine sınıflar ve sınıfsal çatışmaları geride bırakacak birlikler oluşacaktır. Böylece politik iktidar da ortadan

⁸⁸ Tom Bottomore, "Marxizm ve Sosyoloji ", **Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi**, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2002, s.136.

⁸⁹ Henri Lefebvre, **Marx'ın Sosyolojisi**, Öncü Kitapevi, İstanbul, 1976, s.104.

⁹⁰ Henri Mendras, a.g.e., s.224.

⁹¹ Alex Callinicos, Chris Harman, **Neo-Liberalizm ve Sınıf**, Salyangoz Yayınları, İstanbul, 2006, s.28.

⁹² Henri Mendras, a.g.e., s.224.

⁹³ Jean Pierre Durand, a.g.e., s.66.

kalkacaktır. Marx, proletarya ve burjuvazi arasındaki karşıtlık da devrim yoluyla ortadan kaldırılacak ve karşıtlıklar üzerine kurulu sınıfsal yapı son bulacaktır.⁹⁴

Marx ve Weber iki ayrı düşünce tarzını temsil etmelerine rağmen ikisinin de araştırma alanları aynıdır. Her ikisi de modern ekonomi ve toplumun kapitalist organizasyonunu konu edinmişlerdir.⁹⁵

Bu bağlamda Weber de, Marx gibi sınıfın nesnel olarak belirli ekonomik koşullara dayandığını kabul eder. Ancak Marks'tan farklı olarak sınıfsal farklılıkların oluşumunda mülkiyetle doğrudan ilişkisi olmayan ekonomik etkenlerin de etkisi olduğunu söyler.⁹⁶ Weber'de Marx gibi toplumsal tabakalaşmayı ekonomik farklılaşma temelli olarak ele alır.⁹⁷ Weber sınıftan bahsederken ortak sınıfsal koşulları paylaşan bir topluluktan bahsetmektedir.⁹⁸

“Bizim terminolojimizde “sınıflar”, “sosyal topluluklar” değildir; yalnızca toplumsal eylemin mümkün ve muhtemel temellerini temsil eder. (1) Bir grup insanın, yaşam olanaklarının, belli bir nesnel ögesi ortak ise, (2) bu ögeyi, mal sahibi olmak ve gelir sağlamak gibi salt ekonomik çıkarlar temsil ediyorsa, (3) bu öge, meta ve işgücü piyasalarının koşullarında temsil ediliyorsa, “sınıf”tan söz edilebilir, [“Sınıf konumu”na ilişkin bu noktaları kısaca şöyle ifade edebiliriz. Sınıf konumu, kişilerin mal, yaşam koşulları ve kişisel yaşantılar için sahip oldukları olanaklar demektir. Bu olanaklar ise verili ekonomik düzen içinde gelir sağlamak üzere mal ya da beceri harcama gücünün derecesi ve türü ya da bu gücün yoksunluğu tarafından belirleniyor olmalıdır. “Sınıf” terimi, aynı sınıf konumunda bulunan insanlar grubu anlamına gelir.]⁹⁹

Marksist yaklaşımda genel olarak sınıf üretim araçlarıyla ilişkilerle açıklanmakta özel olarak da bireyin üretim araçlarına sahip olup olmamasıyla açıklanmaktayken; Weber'e göre ise, sınıfın piyasa olanakları içerisinde konumunu belirleyen mal sahipliği ve gelir gibi ölçütlere göre ayrıştırılır. Marx'a göre üretim araçlarına sahip olma bakımında farklı sınıflarda yer alacak olan bireyler, Weber'in bakış açısına göre benzer gelirlere sahip olmaları halinde aynı sınıfta yer alabilirler.¹⁰⁰

Weber'e göre sınıflar homojen bütünler değildir. Sınıf grupları, içlerinde çok fazla farklılığı barındıran, farklılaşmış yapılardır. Bu noktada kapitalizmin temel

⁹⁴ Karl Marx, **Felsefenin Sefaleti**, Sol yayınları, Ankara, 2007, s.173.

⁹⁵ Karl Löwith, **Max Weber ve Karl Marx**, Doruk Yayınları, Ankara, 1999, s. 63.

⁹⁶ Anthony Giddens, a.g.e., s.262.

⁹⁷ Eyüp Kemerlioğlu, a.g.e., s.10.

⁹⁸ Halil İbrahim Bahar, **Sosyoloji**, USAK, Ankara, 2008, s.114.

⁹⁹ Max Weber, **Sosyoloji Yazıları**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1996, s. 269-270.

¹⁰⁰ İlker Belek, a.g.e., s.69.

eğilimi, kazanç sınıflarının büyütülmesi ve bunun sonucunda toplumsal yapının da daha çoğulcu bir hal almasıdır. Weber'e göre zamanla öğrenim durumunun önemli olmaya başlayacağı ve toplumların öğrenimle şekillenen bir yapıya kavuşacağını savunur. Bu sayede egemen sınıf, orta sınıf ve çalışan sınıflardan oluşan daha çoğulcu bir tabakalaşma sistemi gelişecektir.¹⁰¹

Weber'e göre sınıfı yaratan şey doğrudan ekonomik çıkardır.¹⁰² Sınıfların çıkarları insanların aynı durumlar karşısında bilinçsiz bir şekilde aynı davranmalarına yol açar. Ancak sınıf hareketi bilinçli ortak bir hareket halini almaz. Sınıf hareketi çıkarları için mücadele eden grubun isteklerine yanıt verir. Sınıfların içinde bulundukları eylem sınıf çıkarlarından kaynaklanmaktadır. Bireyler içinde bulundukları sınıfın, sistemin doğasından kaynaklandığını düşünürlerse, sınıfsal hareket gerçekleşmez. Çünkü bireyler kendi konumlarını belirleyen nedenlere tepki vermeye ihtiyaç duymaz.¹⁰³

Sınıfı oluşturan faktör olan ekonomik çıkar mülkiyet ya da mülksüzlük üzerinden sınıf kategorilerini belirler. Ancak yine de sınıf olma koşulu piyasadaki hizmetlerin türüne göre farklılaşabilir. Bu noktada sınıf içi farklılaşma söz konusu olmaktadır. Hizmetleri sunanlar ve hizmetlerden yararlananlar, hizmet türlerine göre farklılaşmış durumdadırlar.¹⁰⁴

Weber sınıfları sosyal topluluklar olarak görmezken statü gruplarını sosyal topluluk olarak değerlendirir ve onlara sınıflardan daha fazla önem yükler.¹⁰⁵ Sınıfsal bir toplumsal ayırım yerine, statüsel bir ayırımın daha açıklayıcı olacağını söyler.

“Tümüyle ekonomi tarafından belirlenen “sınıf konumu”na karşı tanımlamak istediğimiz “statü konumu”ndan kastimiz insanların yaşam yazgısının somut, pozitif ya da negatif toplumsal onur ölçüsü tarafından belirlenen tipik öğeleridir. Bu onur, bir topluluk tarafından paylaşılan herhangi bir nitelik ile ilgili olabilir ve tabii bir sınıf konumuyla da ilişkisi bulunabilir; sınıf ayrımları da statü ayrımlarıyla çok çeşitli biçimlerde bağlantılı olabilir. Mülkiyet kendi başına bir statü ölçüsü olarak görülmeyebilir ama uzun vadede hiç şaşmadan bu işlevi görür. Küçük sosyal

¹⁰¹ Alan Swingewood, **Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1998, s. 220.

¹⁰² Max Weber, a.g.e., s. 272.

¹⁰³ Henri Mendras, a.g.e., s.229.

¹⁰⁴ Alan Swingewood, a.g.e., s. 220.

¹⁰⁵ Max Weber, a.g.e., s.277.

örgütlenmelerin geçim ekonomilerinde çoğu zaman en zengin kişi doğrudan doğruya başkan sayılır. Ancak bu, genellikle salt onursal bir payedir.”¹⁰⁶

Weber sınıfsal koşulları olumlu ya da olumsuz toplumsal onur nedeniyle statü koşullarından ayırmaktadır. Sınıfsal ilişkiler malların üretilmesi ve edinilmesindeki ilişkilerle buna karşın statü grupları özel yaşam tarzlarını temsil eden malların tüketilmesindeki ilişkilere göre tabakalaşır. Sınıf ve statü, mülkiyetle ilişkileri bakımından birbirlerine bağılıdır ancak gerek mülk sahibi gerekse mülksüz bireyler aynı statü grubuna dâhil olabilirler.¹⁰⁷

3.2.2.2. Modern Toplamlar ve Statü

Sosyolojik anlamda statü kavramının iki tür tanımı vardır. İlk tanım bireyin toplumsal yapıda işgal ettiği konum anlamına gelir. Bu konum akademisyen, üniversite öğrencisi, doktor, mühendis gibi statülerdir. Diğer tanım ise daha sık vurgu yapılan bir tanımdır. Buna göre statü, bir toplumsal tabakalaşma biçiminin ifadesidir. Statü gruplarının hukuksal, siyasal ve kültürel ölçütlere göre düzenlendiği bir toplumsal tabakalaşmadır.¹⁰⁸ Bir başka ifadeyle “statü, bireylerin toplumsal yapı içerisinde işgal ettikleri konumlardır.”¹⁰⁹

Toplum içerisinde, bireylerin sahip oldukları statüler edinim bakımından ikiye ayrılabilir. Bunlar doğuştan statüler ve kazanılmış statülerdir. Doğuştan statüler kişiye kendi talebi dışında verilen statülerdir. Kazanılmış statüler ise bireyin kendi iradesi ve yetenekleri sayesinde elde ettiği statülerdir.¹¹⁰ Doğuştan statüler, bireyin kadın ya da erkek olması gibi durumlarken, kazanılmış statüler genellikle eğitim yoluyla elde edilen ve bireyin doğuştan statülerinin önüne geçen statüleridir.

Geleneksel toplumlarda doğuştan statülerin yaygın olmasına karşın, modern toplumlarda kazanılmış statü ön plandadır. Modern toplumdaki bazı değer ve normların fırsat eşitliğine dayanmasından dolayı bu toplumlarda kazanılmış statüye daha fazla değer verilmektedir.¹¹¹ Ancak toplumun gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, toplum içerisinde bireyin statüsü, diğer bireylerle nasıl ilişkiler kuracağının belirlenmesi açısından her zaman önem arz etmektedir.

¹⁰⁶ a.g.e., s. 277.

¹⁰⁷ Alan Swingewood, a.g.e., s.221.

¹⁰⁸ Gordon Marshall, a.g.e., s. 697.

¹⁰⁹ Bryan S. Turner, **Statü**, Doruk Yayınları, Ankara, 2000, s.13.

¹¹⁰ Veysel Bozkurt, **Sosyoloji**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2006, s.147.

¹¹¹ Bryan S. Turner, a.g.e., s.14.

“Geleneksel hayat tarzlarına dayalı statü grubu tabakalaşmanın tipik bir örneğinin, bugün Amerika’da geleneksel demokrasinin içinden gelişmeye başladığını görüyoruz. Örneğin, ancak belirli bir sokakta (o sokak) oturanlar sosyetenin kabul edilir, sosyal ilişkiye hak kazanır ziyaretlerine gidilir ve davetlere çağırılırlar. En önemlisi bu farklılık öyle gelişir ki, belli bir zamanda toplumda egemen olan moda kesinlikle uymayı da gerektirir.”¹¹²

Statü kavramı sosyolojide kullanılan asıl anlamını Max Weber’de bulmuştur.

Weber sınıf, statü ve partiyi birbirinden ayırarak iktidar ve güç temellerini açıklamaya çalışmıştır ve ona göre statü, insanlara başka insanlar tarafından yüklenen olumlu ya da olumsuz anlamların ifadesidir.¹¹³

Weber’e göre mülkiyetin statü kazanmada etkisi olmakla birlikte, hem mülk sahipleri hem de mülksüzler aynı statü grubunun içerisinde yer alabilir. Bu durumun ne kadar uzun sürdüğü tartışılabilir ancak yine de mülkiyet eşitsizlikleri aynı statü grubu içerisinde yer almaya bir engel değildir. Statü kazanmak temelinde gaspa dayanan bir tabakalaşmanın sonucudur.¹¹⁴

Weber, bireyin “aile kökenleri, yetiştirilme biçimleri, eğitimleri ve mesleki deneyimleri” gibi faktörlere bağlı olarak sekilenen ve bireyin yaşam tarzı ve eğilimleri çerçevesinde tamamlanan bir statü kazanma süreci olduğunu belirtmektedir.¹¹⁵

Aynı statü grubunda yer alan bireyler aynı itibara sahiptirler ve gruplarının kaynakları üzerindeki statülerinden kaynaklanan tekellden faydalanırlar. Bu tekelci ayrılıklarının rakipleri tarafından engellenmemesi için de rekabetçi bir yapıya bürünürler.¹¹⁶

“Statü grubunun giderek kendi içine kapanması nedeniyle, özel istihdam konusundaki teamül ayrıcalıklar, üyelere ayrılmış özel makamların yasal tekeline dönüşür. Belli değerler, statü grubunun tekelciliğinin nesnesi haline gelir. Tipik örnekler arasında ‘varislerden başkasına devredilmeyen mülkler’, selfler ve köleler, özel ticaret kanunları vardır. Bu tekelleşme, statü grubu mülkiyet ve işletme hakkına tek başına sahip olduğu zaman pozitif biçimde, statü grubu belirli bir hayat tarzını korumak için mülkiyet ve işletme hakkına sahip olmamak zorunda bulunduğu zaman negatif biçimde gerçekleşir.”¹¹⁷

¹¹² Max Weber, a.g.e., s.279.

¹¹³ Veysel Bozkurt, a.g.e., s.201.

¹¹⁴ Max Weber, a.g.e., s.279.

¹¹⁵ H. J. Turner, Beeghley, Powers, a.g.e., s.234.

¹¹⁶ Gordon Marshall, a.g.e., s.697.

¹¹⁷ Max Weber, a.g.e., s.283..

Statü açısından grupların tamamı sınıf açısından toplumların tamamı tabakalaşmış durumdadır.¹¹⁸ Sınıf nesnel bir dağılımla dağıtılmışken, statü insanların toplumsal farklılıkları değerlendirme biçimlerine bağlıdır. Sınıflar, mülkiyet ve kazançla tamamen eşleşen, ekonomik kaynaklı yapılar tarafından belirlenirken; statü grupları değişen yaşam biçimleri tarafından belirlenir.¹¹⁹

Bireyin toplumsal statüsü için kullandığı nitelikler kendisi açısından zamanla değişmeye uğrayabilir. Birey fakirleşebilir, öğrenimini yükseltebilir, dinden uzaklaşabilir ya da dinin emirlerine göre bir yaşam tarzını seçebilir. Ancak bu değişim oldukça yavaştır.¹²⁰

Weber statü kavramıyla, toplumsal gruba başkaları tarafından yüklenen toplumsal onur ve saygınlık arasındaki farklılıklara vurgu yapmıştır. Buna göre statü ayrımları genellikle sınıf farklılıklarından bağımsız olarak değişmektedir.¹²¹ Bireylerin yaşam tarzlarının statüdeki belirleyici rolü, içinde bulundukları statü gruplarının tüm davranışlarına uygun hareket etmeleriyle söz konusu olur. Yaşamlarının bütün biçimlemeleri statü gruplarından kaynaklanır.¹²²

Weber, genel olarak çalışmalarında sosyal statü bağlamında insanların birbirleriyle kurdukları ilişkileri anlatır ve statü grupları olumlu, olumsuz özel toplumsal onur değerlendirmelerine sahip bireylerden oluşur.¹²³ Ona göre; ortak statü grubunda bulunanlar, ortak konumda bulunmakla birlikte mesleki yatırımlarını korumak için toplumsal ve ekonomik fırsatlarını yabancılara kapatarak siyasal eylemler içinde bulunurlar.¹²⁴

3.2.2.3. Modern Toplamlar ve Toplumsal Hareketlilik

Toplumsal hareketlilik en temel anlamda “bir kişi veya grubun statüsündeki değişiklik” olarak tanımlanabilir.¹²⁵ Toplumsal hareketlilik, toplumsal birimlerin, içinde bulundukları toplumda bulunan eşitsizliklere hoşgörüyle bakmasına ve bu eşitsizliklerin bir nevi meşrulaşmasına yol açmaktadır. Toplumda hareketlilik yüksek

¹¹⁸ Joseph, Fichter, **Sosyoloji Nedir**, Atilla Kitapevi, Ankara, 2000, s.38.

¹¹⁹ Anthony Giddens, a.g.e., s.263.

¹²⁰ Fichter, a.g.e., s.39.

¹²¹ Giddens, a.g.e., s.263.

¹²² Weber, a.g.e., s. 283.

¹²³ Turner, Beeghley, Powers, a.g.e., s.233.

¹²⁴ Turner, Beeghley, Powers, a.g.e., s.235.

¹²⁵ Joseph, Fichter, a.g.e., s.154.

ise, bireylerin daha üst sınıflara çıkması için benzer fırsatlara sahip oldukları söylenebilir. Hareketlilik düşük ise insanlar atalarının kaderini paylaşmak durumunda kalmaktadırlar.¹²⁶

Bireylerin ve grupların var oldukları durumdan başka bir duruma geçmeleri yani toplumsal hareketlilik iki yöne sahiptir: Yatay ve dikey.

Yatay toplumsal hareketlilik, aynı toplumsal düzeyde kalarak, bir grup ya da durumdan benzer bir grup ya da duruma doğru hareketlerdir.¹²⁷ Yatay toplumsal hareketliliğe maruz kalan bireyin toplumsal konumunda büyük bir değişiklik meydana gelmez. Vasıfsız bir işçinin bir firmadan ayrılıp başka bir firmaya geçmesi yatay hareketliliğe bir örnek oluşturabilir. Bu anlamda yatay hareketlilik bir nevi coğrafi- mekânsal hareketlilik olarak değerlendirilebilir.

Dikey toplumsal hareketlilik ise bireyin sosyoekonomik yerinin aşağı ya da yukarı hareketlenmesi anlamına gelir. Dikey toplumsal hareketlilikte birey bir toplumsal sınıftan ya da statüden bir diğerine geçmektedir. Bu tip bir hareketlilikte birey, bulunduğu sınıftan bir üst sınıfa çıkacağı gibi bir alt sınıfa da düşebilir.¹²⁸ Dikey hareketlilik sosyolojide genellikle mesleki statü değişmesi olarak da değerlendirilir. Örneğin vasıfsız bir maden işçisi, vasıfsız çalışması devam ederken, aynı zamanda üniversiteye gidip maden mühendisi olursa bu yukarı doğru bir toplumsal hareketliliği ifade eder. Tam tersi olarak büyük bir işyeri sahibi, iflas ederek birisinin yanında vasıfsız olarak çalışmaya başlayabilir. Bu durum da aşağı doğru dikey hareketlilik olarak ifade edilebilir.

Toplumsal hareketlilik kavramı çerçevesinde incelenmesi gerek bir diğer konu ise, kuşaklar arası hareketliliktir. Yukarıdaki ifadeler genel olarak kuşak arasındaki hareketlilikleri örneklendirmektedir. Kuşaklar arası hareketlilik kavramıyla anlatılmak istenen bireyin içine doğduğu toplumsal tabakanın değişmesidir. Bu değişim daha çok yukarı doğru bir hareket içerir ve bu hareketliliğin ne kadar olanaklı olduğu da sosyolojik değerlendirme açısından önemlidir. İşçi bir ailenin oğlunun zaman içerisinde devlet yönetiminde söz sahibi olması gibi bir durum buna en iyi örneklerden biridir. Bireyin ailesinin toplumsal

¹²⁶ Veysel Bozkurt, a.g.e., s.202.

¹²⁷ Mahmut Tezcan, **Sosyolojiye Giriş**, Ankara, 2010, s.115.

¹²⁸ a.g.e., s.116.

durumu, onun var olan eğitim, sağlık ve sosyalleşme olanaklarının ne kadarına erişeceğini de belirler. Bireyin doğduğu zaman sahip olduğu sosyo-ekonomik olanakların değişime uğraması kaçınılmazdır, ancak bazı bireyler içinde bulundukları toplumun sosyo-ekonomik gelişmeksizin üzerinde bir gelişim göstererek çok yüksek statüler elde ederler.

3.2.3. Toplumsal Tabakalaşmayı Etkileyen Faktörler

Toplumsal tabakalaşmayı etkileyen faktörler, toplumun yapı taşları olan toplumsal birimlerin bazı özellikleriyle yakından ilişkilidir. Bu özellikler aynı zamanda bireyler tarafından oluşturulan toplumun da özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda ilk faktör olarak ekonomik güçten, ikinci faktör olarak eğitim ve bilgidен, üçüncü faktör olarak meslekten, dördüncü faktör olarak hayat tarzından ve son olarak da kimlik ve aidiyet bilincinden söz edilebilir.

Esasen sosyolojik anlayışın pek çok ekolünde tabakalar kendilerinden daha küçük birimler olan sınıflar vasıtasıyla açıklanmaya çalışılır. Bu anlamda her tabakada çeşitli sosyal sınıflar yer alır, bunlar eşdeğer özellikler gösteren yatay sıralamalarla açıklanabilecekleri gibi hiyerarşik özellikler gösteren dikey sıralanmalarla da açıklanabilmektedirler.

Bu açıklamaları şekillendiren şey, toplumsal tabakaları oluşturan sınıfları tanımlama konusunda elverişli özelliklerin, zamanla önemini kaybetmesi ya da daha önemli hale gelmesidir. Örneğin günümüzde tarımsal üretimin endüstriyel üretime kıyasla ikincil hatta üçüncül önem seviyesine düşmüş olması sınıfları açıklama konusunda tarımsal üretim biçimlerinin elverişliliğini azaltmaktadır.

3.2.3.1. Ekonomik Güç

Toplumsal tabakalaşmayı etkileyen en önemli faktör olarak ekonomik güç karşımıza çıkmaktadır. Bireyin sahip olduğu mülkiyet ve ekonomik güç toplum içerisinde bireyin nasıl konumlanacağını ya da neleri elde edebileceğinin ölçüsü olarak kullanılabilir. Bireyin sahip olduğu “mal varlığı ya da geliri yükseldikçe sınıf ‘statüsü’ de yükselmektedir.”¹²⁹

¹²⁹ Eyüp Kemerlioğlu, a.g.e., s.47.

Ekonomik güç toplumsal tabaka içerisindeki konumu tayin edebilecek önemli bir belirleyen olmasının yanında tek belirleyen değildir. Toplumda “aynı ekonomik güce sahip fertler her zaman aynı sınıfa dâhil olmayabilirler. Fertlerin ekonomik güçleriyle ilişkili olarak, eğitimleri, yaşayışları, bilgi birikimleri, meslekleri, boş zamanlarını değerlendirme tarzları itibarıyla farklı olmaları en önemlisi kendisini hangi sınıfa ait hissettiği ve hangi sınıfa uygun davranışlar sergilediği onun toplumsal tabakada nerede olduğunun cevabını vermektedir.”¹³⁰

3.2.3.2. Eğitim ve Bilgi

Eğitim, toplumsallaşmanın önemli bir aracı olmasının yanı sıra, bireylerin bulundukları statüden üst bir statüye geçmelerindeki hareketliliklerine olanak sağlayan bir araç olarak da değerlendirilebilir. Bireyin içine doğduğu toplumsal tabakadan bir diğerine ya da farklı yollardan elde ettiği statüsünü değiştirmesinde eğitim, bir merdiven olarak kullanılabilir.

Eğitim doğrudan mesleki seçimin de kaynağını oluşturmaktadır. Günümüzde, özellikle yüksek öğretim, bireyin hangi alandaki uzmanlık bilgisini öğreneceğine ve dolayısıyla hangi mesleği yapabileceğine işaret etmektedir. Bunun yanı sıra bireyin elde ettiği bilgi birikimi, zeka kapasitesi, eğitime ulaşma olanakları çerçevesinde belirlenen yetenek ve edinimlerde onun meslekteki beceri ve yaratıcılığının artmasına yol açmaktadır. Ayrıca, sürekli gelişen ve değişmeye uğrayan teknoloji, zaten bir meslek sahibi olan ve o mesleğin bilgisine de sahip olan insanları, iş göremez duruma getirebilmektedir. Teknolojik gelişmelerin gerekliliklerine uygun olması gereken işgücü, mevcut çalışanların hizmet içi ya da yaşam boyu eğitim uygulamalarıyla yetiştirilmektedir.¹³¹

Sanayileşmeyle birlikte eğitilmiş birey sayısının arttığı bilinmektedir. Özellikle teknik gelişmeler ışığında istihdam koşullarının değişmesi beraberinde eğitilmiş insana olan ihtiyacı artması ve piyasaya sunulan malların daha çok teknolojik özelliğe sahip olmaya başlaması, eğitimsiz insanların sosyal ve mesleki yaşantılarını zorlaştırmaktadır.

¹³⁰ Amiran Kurtkan Bilgiseven, **Maliye Sosyolojisi**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1984, s.27.

¹³¹ Mahmut Tezcan, 1984, a.g.e., s.165.

3.2.3.3. Meslek

Bireyin çalıştığı meslek ve sahip olduğu meslek ahlakı, toplumsal tabakalaşmanın açıklanmasında kullanılan en önemli faktördür. Bireyin çalışması karşılığında elde ettiği gelir, mesleğindeki statüsü gibi belirleyenlerin yanı sıra çalışma ilişkilerinin bireye kattığı alışkanlıklar düşünüldüğünde, meslek, toplumsal hayatının bütünü etkilemektedir. Toplumsal beklentilerin bir bütün olarak bireyden, statüsüne uygun davranış kalıpları çerçevesinde davranmasını beklediği düşünüldüğünde, iş dışı yaşamın da mesleğe göre şekillendiği görülmektedir.

Meslek ve iş dışı yaşam, birbiriyle etkileşimli olarak, bireyin tabakalaşma sisteminin neresinde durduğunun önemli bir belirleyenisidir. “Meslekler ve meslek grupları, toplumsal tabakaların somut biçimlerinin ayrılıp belirlenmesi ve adlandırılmasında eskiden beri kullanılmaktadır.”¹³²

Meslekteki tatmin düzeyi, işe ayrılan zaman, mesleki statü, gelir gibi değişkenler, kişinin hangi mesleği yaptığıyla ilişkilidir; bireyin ailesiyle ve arkadaşlarıyla geçirdiği zaman, kurumsal etkileşimleri, toplumsal konumu gibi çalışma sürecinin dışında kalan süreçleri de yönlendirmektedir. Bu durum doğal olarak bireyin mesleğine göre şekillenen bir toplumsal tabakada yer alması sonucunu doğurur.

3.2.3.4. Hayat Tarzı

Hayat tarzı, “tüketim biçimleri, yaşanılan bölge, oturulan konut, toplumsal etkileşme ve katılma türleri, boz zaman etkinlikleri, diğer eğilim ve tutumlar, zevkler, giyim tarzı, evlenme yaşı, evlenme biçimleri gibi pek çok olgu ve süreçler tarafından belirlenen karmaşık bir toplumsal olgudur.” Şüphesiz bu belirleyenler aynı zamanda toplumsal tabaka tarafından da belirlenen durumdadırlar. Bu anlamda toplumsal tabakalaşma ve hayat tarzı arasında diyalektik bir ilişki vardır.¹³³

Hayat tarzı sahip olunan ekonomik güce göre şekillenen bir yapıya sahip olmakla birlikte, sahip olunan sınıf bilinci ile de ilgilidir. Bu anlamda birey içinde bulunduğu tabakanın hayat tarzını değil de kendisini ait hissettiği tabakanın hayat tarzını benimsemiş ve buna uygun bir yaşam gerçekleştirme çalışıyor olabilir.

¹³² Eyüp Kemerlioğlu, a.g.e., s.59.

¹³³ Eyüp Kemerlioğlu, a.g.e., s.111.

Bireylerin hayat tarzları içinde bulundukları tabakanın ekonomik gücünü yansıtacak düzeydedir. Buna göre alt tabakada yer alan bireyler daha basit ve maddi zevklere göre şekillenmekteyken, gelir seviyesinin yükselmesiyle kültürel ve manevi zevklerin hayat tarzını belirleme özelliği artmaktadır.¹³⁴

3.2.3.5. Kimlik ve Aidiyet Bilinci

Kimlik ve aidiyet bilinci kavramları, bireyin kendisini mensubu hissettiği toplumsal tabakanın normlarına uygun davranış kalıpları çerçevesinde değerlendirmesi sonucunda, davranış geliştirmesidir. Bireyin yaşam tarzı gibi davranışları da bu çerçevede şekillenir. Birey ekonomik gücünü bu bilinç etrafında kullanır ve hayat tarzını bu şekilde belirler. Bu durumda birey zaten mensubu olduğu mevcut toplumsal tabakasının gereklerini yerine getirmeyebilir.

Aidiyet bilinci göz ardı edilerek yapılacak bir değerlendirme, bireyin mensubu olduğu toplumsal tabakanın yanlış değerlendirilmesi sonucunu doğuracaktır. Gelir itibarıyla üst bir tabakada konumlanmış gibi görünen biri, ekonomik gücünü, sahip olduğu sınıf şuurunun etkisiyle farklı şekilde kullanabilir. Ekonomik güç, eğitim düzeyi, meslek, hayat tarzı gibi değişkenler neye işaret ederse etsin, kişi kendisini farklı bir tabakaya mensup hissediyorsa o tabakanın yaşam tarzını benimser ve o tabakaya duyduğu aidiyet bilinci doğrultusunda davranış sergiler.

¹³⁴Amiran Kurtkan Bilgiseven, a.g.e., s.23.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÖMÜR ENDÜSTRİSİ VE ZONGULDAK KÖMÜR HAVZASI'NDA MADEN İŞÇİLİĞİ

4.1. Dünyada Maden İşçiliği

18. yüzyılda Avrupa'da başlayan ve hızlı bir dönüşüme yol açarak bütün dünyayı etkileyen sanayi devrimi, daha önceden var olan çalışma ilişkilerini kökünden değişikliğe uğratmış, çalışma ilişkilerindeki değişimle birlikte toplum düzeninde ve işleyişinde de büyük değişiklikler olmuştur.

Bu dönemde artan üretimin ihtiyaç duyduğu enerjinin sağlanması amacıyla kömür daha etkin bir şekilde kullanılmaya başlamış ve daha fazla kömür üretimine ihtiyaç duyulmuştur. Kömüre olan ihtiyacın artması sonucunda, kömür madenlerinde çalışan işçi sayısında ve dolayısıyla kömür üretiminde ciddi artışlar olmuştur. Diğer bütün sektörlerde olduğu gibi kömür madenlerinde çalışan işçi sayısının artması, zamanla kömür kentler oluşumuna yol açmıştır.

Kömür madeni işçiliğinin ağır bir işçilik gerektirmesi nedeniyle işçilerin sosyal hayatları maden havzaları yakınına taşınmak zorunda kalmış ve maden işçisinin sosyal hayatı da maden havzası çevresinde kömür üretimine paralel şekillenmek durumunda kalmıştır. Maden kaynaklı bir yerleşimle başlayan süreç, enerji ihtiyacının sürekli ve yeraltı kömür madeni işçiliğinin mekanizasyona elverişli olmaması nedeniyle de işçiye olan ihtiyaç hiç azalmamış kömür havzası etrafında kurulan kentlerdeki sosyal hayat da varlığını sürdürmüştür.

Fabrikalar 18. yüzyılın sonları ve 19. yüzyılda sanayileşmenin merkezini oluşturmaktadır. Üretimin fabrikada yapılmaya başlamasıyla birlikte üretim çeşitlenmiş ve genişlemiştir. Sanayi devrimiyle birlikte insanlığın kömürle arasındaki ilişki de fabrikadaki üretime paralel olarak hızlı bir şekilde belirginleşmeye başlamıştır. Zaten enerji ihtiyacını karşılamak üzere kullanılmakta ve üretilmekte olan kömüre duyulan ihtiyaç da giderek artmıştır. Buna bağlı olarak kömür üretimi ve üretimde çalışan işçi sayısında da ciddi bir artış olmuştur. Kömür rezervlerine

sahip olan ya da yeni kömür rezervleri bulan ülkeler giderek zenginleşmeye başlamıştır.¹³⁵

Üretimin bu denli çeşitlenmesi sadece tüketimi değil, toplum içerisindeki bireylerin, özellikle işçi ve yöneticilerinin statülerinin hızlı bir şekilde değişmesi durumuna neden olmuştur. İnsanlık tarihinde bilinen toplumsal değişmelerin en hızlısı bu dönemde yaşanmıştır. Bu değişim üretim araçlarının hızlı bir biçimde makineleşmesi ile açıklanabilir. Artan makineleşme ile birlikte ihtiyaç duyulan enerjinin de artması ve bu ihtiyacı karşılayacak enerjinin de kömürden sağlanması Sanayi Devrimine damgasını vurmuştur. Kömür bu süreçte uzun bir dönem enerji ihtiyacının karşılandığı birincil kaynak olarak öne çıkmıştır. Kömür enerjisinden üretilen buhar enerjisi sanayileşmeye ivme katmıştır. “Modern bir makinede yaklaşık 400gr. taşkömürünün yanmasından elde edilen buhar gücünün sağladığı iş, bütün gün eli ile çalışan bir insanın yaptığı işe eşit bulunmaktadır.”¹³⁶ Kömürden elde edilen enerji, özellikle de buhar enerjisi, fabrikadaki üretim araçlarının çalıştırılmasında ve ihtiyaç duyulan işgücünün şehirlere taşınmasında kullanılmaya başlanmıştır. Bu nedenle 18 ve 19. yy. da yaşanan büyük toplumsal değişimin temelinde kömürün yattığını söylemek çok şaşırtıcı olmayacaktır.

Günümüzde ise kömür, dünya genelinde enerji ihtiyacının karşılandığı birincil kaynak konumunda değildir. 2009 verilerine göre dünya enerji tüketiminde kömürün payı %29,4 tür.¹³⁷ Ancak günümüz enerji ihtiyaçlarının karşılanması açısından ihtiyaç duyulan nükleer ve petrol kaynaklı yakıtlar düşünüldüğünde kömür önemli bir alternatif olarak karşımıza çıkmaktadır. Nükleer enerjinin üretilmesinin pahalı ve kullanımının riskli olması, petrol rezervlerinin ise dünya geneline yayılmış olmaması nedeniyle kömür ve kömür kaynaklı enerji üretimi halen önemini korumaktadır.

Enerji kaynağı olarak kömür, diğer enerji kaynaklarına göre bazı avantajlara sahiptir. Dünyadaki fosil kaynaklı enerji hammaddelerinin tüketim ömürleri, kömürle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Petrolün tüketim ömrü 40-50 yıl, doğalgazın

¹³⁵ Saim Saraç, **Genel Madencilik**, SDÜ Yayınları, Isparta, 2008, s.2.

¹³⁶ Behzat Firuz, **Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu**, t.y., s.2 .

¹³⁷ Bp Statistical Rewiew of Word Energy, Temmuz 2010. s.5.

tüketim ömrü 60-80 yıl, kömürün ise tüketim ömrü 200 yıl olarak öngörülmektedir.¹³⁸

Kömürün birçok çeşidi olmakla birlikte, kömür üretimi ve ticaretinde IEA (International Energy Agency/ Uluslararası Enerji Ajansı) ve OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development/ Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) tarafından iki tür kategori kullanılmaktadır. Bunlardan ilki ‘sert kömürler’ (taşkömürü ve türevleri) ikincisi ise ‘kahverengi kömürler’dir.¹³⁹ Bu tasnifte kömürden elde edilecek enerji ve kömürün satılabilirliği ön plandadır. Kömür cinsleri arasında ön plana çıkan cins ise taşkömürüdür. Taşkömüründen elde edilen enerjinin fazla olması onun tercih edilmesindeki en önemli nedenlerden biridir.

Dünyada toplam taşkömürü (antrasit-bitümlü) ve linyit kömürlerinin toplam rezervinin 826 milyar ton olduğu bu rezervin de yaklaşık yarısının (411 milyar tonunun) taşkömürü olduğu bilinmektedir.¹⁴⁰ Taşkömürü rezervleri bilinen rezervlerin yarısına yakınına oluşturuyor olması ve dünyanın hemen hemen 100 ülkesinde bulunuyor olması taşkömürünün önemini daha da arttırmaktadır. Ayrıca taşkömürü günümüzde 100’den fazla ülkede bulunmakla birlikte bunların sadece 50’sinde çıkarılmaktadır.¹⁴¹ Kömürün, bulunduğu her ülkede çıkarılmaması, üretim maliyetleriyle ilişkilidir ve kömüre duyulan ihtiyaç karşılığında, maliyetler yüksek ise kömür çıkarılmamakta buna karşılık alternatif enerji kaynakları kullanılmaktadır.

Birçok ülkede kömür rezervleri bulunuyor olmasına rağmen dünyadaki rezervlerin yarısından fazlası (%68,9) dört ülkede bulunmaktadır. En fazla rezerve Amerika Birleşik Devletleri sahiptir. ABD’deki kömür rezervleri dünyadaki kömür rezervlerinin %28,9’unu oluşturmaktadır. Rusya toplam rezervin %19’una, Çin %13,9’una ve Hindistan ise % 7,1’ine sahiptir. Türkiye ise dünyadaki toplam kömür rezervinin sadece %0,2 sine sahiptir.¹⁴²

Rezerv durumunun Amerika lehine olmasına rağmen, Çin dünyadaki en büyük kömür üreticisi konumundadır. Dünyadaki üretimin % 45,6’sı bu ülke

¹³⁸ Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, Taşkömürü Sektör Raporu, Mart, 2011, s.23.

¹³⁹ Devlet Planlama Teşkilatı Madencilik Özel İhtisas Komisyonu Enerji Hammaddeleri Linyit Çalışma Grubu Raporu, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara, 2009. S.10.

¹⁴⁰ Taşkömürü Sektör Raporu, Mart, 2011. s.8.

¹⁴¹ a.g.e., s.10.

¹⁴² a.g.e., s.9.

tarafından yapılmaktadır. Üretimde ABD'nin payı % 15,8, Hindistan'ın payı %6,2, Rusya'nın payı %4,1 iken, Türkiye'nin payı %0,5'tir. Dünyadaki kömür tüketiminin %46,9'u Çin'de yapılmaktadır. ABD'deki kömür tüketim oranı % 15,2'iken, Hindistan'da % 7,5, Rusya'da %2,5'tir. Türkiye'de ise bu oran %0,8'dir.¹⁴³ Kömürün üretimi, tüketimi ve rezervi arasındaki ilişkiye bakılacak olursa ABD ve Rusya'nın sahip olduğu kömür rezervini kullanmadıklarını görmekteyiz. Buna karşın Çin rezervinin neredeyse tamamına yakını kullanmaktadır. ABD ve Rusya kömüre alternatif enerjileri daha fazla kullanmaktadır.

Türkiye'deki kömür tüketimi dünyadakinden farklı değildir. Türkiye'de kömürden elde edilen enerji, özellikle elektrik enerjisi üretilmek üzere termik santrallerde, konutlarda, demir-çelik sanayinde ve konutlarda ısınma amaçlı kullanılmaktadır.¹⁴⁴

Türkiye'deki taşkömürü rezervlerinin tamamına yakını 'Zonguldak Havzasında' bulunmaktadır. Zonguldak kömür havzası dışında, Türkiye'de zayıf rezerve sahip iki taşkömürü yatağı daha bulunmaktadır. Bunlardan ilki Antalya-Pamucak yaylası ve Akseki İlçesi Güzelsu ve Çukurköy mevkiinde yaklaşık 1 milyon ton görünür rezervli sahalar, ikincisi ise Diyarbakır'ın Hazro ilçesindeki yaklaşık 400 bin ton rezervli sahalar.¹⁴⁵ Ancak bu iki havzada var olan rezerv miktarı az olduğundan, bulunan kömürün üretimine yönelik çalışma yapılmamaktadır.

Zonguldak havzasında bugüne kadar yapılan rezerv arama çalışmalarında yerin 1200 metre derinliğine kadar tespit edilmiş toplam jeolojik rezerv 1,31 milyar tondur. Bu rezervin yaklaşık 515 milyon tonu (%39'u) görünür rezerv olarak kabul edilmektedir.¹⁴⁶

4.2.Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda Madencilik Faaliyetleri

Kömür çıkarma faaliyetleri, kömürün aranması süreciyle başlayıp ocaktan çıkarılması ve kullanımı için zenginleştirilmesi süreçlerinin tamamını kapsayan

¹⁴³ Bp Statistical Review of World Energy, s.32-35

¹⁴⁴ DPT, a.g.e., Ankara, 2009. S.13

¹⁴⁵ Devlet Planlama Teşkilatı Madencilik Özel İhtisas Komisyonu Enerji Hammaddeleri Alt Komisyonu, Kömür Çalışma Grubu Raporu, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara, 1996. s 70

¹⁴⁶ Taşkömürü Sektör Raporu, s.24.

birbirinden farklı faaliyetleri içermektedir. Bu faaliyetlerden herhangi birinin yerine getirilmemesi durumunda kömür çıkarma faaliyeti tamamen gerçekleşemez.¹⁴⁷

Çeşitli madencilik faaliyetleri arasında kömür madeni işçiliği en ağır işçiliktir. Madencilik mesleğindeki en büyük riskler arama ve değerlendirme aşamasında başlar ve elde edilen sonuçlar hiçbir zaman tamamen güvenilir değildir. Bu sebepten dolayı madencilik, sürekli sürprizler ve risklerle dolu bir meslektir.¹⁴⁸

TTK'ya ait işletme sahasında yer alan kömürün üretimi tamamen yeraltı işletmecilik yöntemleri kullanılarak yapılmaktadır.¹⁴⁹ Kömür üretiminin yapıldığı havza kömür damarlarının yapısı nedeniyle mekanizasyona uygun değildir.¹⁵⁰ Bu nedenle de maliyetler artmaktadır.¹⁵¹

Havzadaki kömür üretimi sadece TTK tarafından yapılmamakta, rödovans karşılığı üretim yapanlar da bulunmaktadır. Rödovans sistemi; madeni işletme hakkını elinde bulunduran hak sahibi tarafından, maden çıkarma haklarının süreli olarak ton başı üretimin karşılığında alınan kira ile devredilmesi olarak tanımlanabilir.

4.2.1. Türkiye'de Taşkömürü İşletmeciliğinin Tarihçesi

18. yy.'ın sonları 19. yy.'ın ilk yarısına doğru dünya genelinde artan enerji ihtiyacını karşılamak için kullanılan taşkömürü, Türkiye'de de ihtiyaç duyulan bir enerji hammaddesi haline gelmiş ve Osmanlı Dönemi'nde kömür arama faaliyetleri başlatılmıştır.

İkinci Mahmut (1808-1839) zamanında Osmanlı donanmasında bulunan savaş gemilerine buharlı makineler konulmaya başlayınca, donanma dünyada hatırı sayılır bir kuvvet haline gelmiş ancak donanmanın büyüklüğüne paralel bir yakıt ihtiyacı da baş göstermiştir. Ayrıca donanma, tophane, darphane ve tersane gibi büyük tesislerin çalıştırılmasında temel yakıt sayılan maden kömürü imparatorluk sınırlarında bulunamamış kömür başka ülkelerden yüksek fiyatlarla getirilmiştir. Bu ihtiyaçlar karşısında kömürün yurt içinde aranmasına başlanmış ve bu tarihlerde

¹⁴⁷ Hüseyin Ergin, **Yer altı Kömür İşletmeciliğinde Maliyet Kontrolü Standart Maliyetler İle Kontrol**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1987. s.15

¹⁴⁸ Behzat Firuz, a.g.e. s.31

¹⁴⁹ DPT, 1996. s 5

¹⁵⁰ DPT, 1996. s 5

¹⁵¹ DPT, 1996. s 5

kömür bulunmuştur.¹⁵² Kömürün kim tarafından bulunduğu konusunda çeşitli polemikler vardır, bu yüzden kömürün kim tarafından bulunduğu açıkça bilinmemektedir.¹⁵³

TTK Genel Müdürlüğü logosunda bulunan tarihe göre kurumun tarihçesi 1848 yılına dayandırılmaktadır. 1848 yılından günümüze kadar geçen zamanda Zonguldak maden havzasında kömür işletmesi çeşitli aşamalardan geçmiştir. Bu bağlamda havzadaki kömür işletmeciliği tarihi temel olarak dört devrede incelenebilir. 1848-1865 Hazine-i Hassa (Padişah Hazinesi) İdaresi, 1865-1909 Bahriye Nezareti İdaresi, 1909-1920 arasında II. Meşrutiyet sonrası ve I. Dünya Savaşı dönemi ve TBMM'nin kuruluşu ve 1920 sonrası dönemi.

Hazine-i Hassa idaresinden önce de havzada üretim yapılmaktaydı. Bölgede bulunan kömürü işletmek üzere kurulan ilk şirket Ereğli Kömür Madeni Kumpanyası'dır (1842). Kumanya kuruluşunda altı ortaklıdır. 1846 yılında Sultan Abdülmecid'in de ortaklığa katılmasıyla birlikte on iki hisseli ve yedi ortaklı bir şirket haline gelmiştir. Kumpanya kömür üretiminde doğrudan bir rol üstlenmemiş, üretimi taşeronlara vermiştir. Başlangıçta, kömürün belirli fiyatlar üzerinden alınması suretiyle üretim Avusturyalı Hırvatlar tarafından verilmiştir. Daha sonra Hırvatların üretim tarzlarının modern bulunmaması üzerine, üretim faaliyetleri İngiltere'den getirilen işçi ve mühendisler tarafından yürütülmeye başlamıştır.¹⁵⁴

4.2.1.1. Hazine-i Hassa Dönemi

Padişahın (Abdülmecid) Ereğli Kömür Madeni Kumpanyası'na ortak olmasında kısa bir süre sonra Ereğli ve Amasra çevresindeki kömür işletmeleri 1846 tarihinde Darphane-i Amire'ye bağlanmıştır.¹⁵⁵ Sultan Abdülmecid'in 1848 tarihinde ilan edilen bir fermanla Ereğli'de bulunan kömür madenlerinin ve arazilerin kendi

¹⁵² Ömer, Karahasan, **Türkiye Sendikacılık Hareketi İçinde Zonguldak Maden İşçileri ve Sendikası**, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Matbaası, Ankara, 1978, s.222.

¹⁵³ Kömürün bulunmasıyla ilgili iki önemli hikâye vardır. Bunlardan birincisi kömürün Uzun Mehmet tarafından bulunduğuyla ilgilidir. Bu hikâyeye göre 1829 yılında Bahriye askerliğinden terhis olup köyüne dönen Uzun Mehmet memleketi Karadeniz Ereğlisi'nin Kestaneci köyünde değirmende sıra beklerken askerde ona gösterilmiş olan kömürü tanıyıp askerdeki komutanına göstermesiyle bulunduğu olur. (Ayrıntılı bilgi için bkz. Savaşkan,1993) İkinci hikâye ise yine terhis olmuş bir deniz subayı olan Hacı İsmail'in kömürü bulmasıdır. (Ayrıntılı bilgi için bkz. Quataert,2009)

¹⁵⁴ Ahmet Öğreten, "Ereğli Kömür Madeni Havzası'nda Kurulan İlk Şirket Ereğli Kömür Madeni Kumpanyası", **Zonguldak Kent Tarihi'05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006, s.300-302.

¹⁵⁵ Murat Kara, **Son Mükellefler**, Ares Yayınları, İstanbul, 2010, s.2.

vakıf mülklerine devredilmesini emretmiş ve bu sebeple madenlerin işletmesi Hazine-i Hassa idaresine geçmiştir.¹⁵⁶

Hazine-i Hassa (Padişah Hazinesi) idaresi, bölgedeki kömür madenciliği faaliyetlerini koordine etmek, çıkarılan kömürün ve elde edilen gelirin Osmanlı donanmasına ve devletin fabrikalarına gitmesini sağlamak amacıyla yönetimi devralmıştır.¹⁵⁷ 1848 yılında havzanın işletmesi, madenleri işletecek yeterli sermaye olmaması üzerine, Galata bankerlerinin iştirakiyle kurulan kumpanyaya¹⁵⁸ devredilmiştir. Ancak kumpanya daha fazla kar edebilmek amacıyla, kömür üretiminden çok kömür ticaretine yönelmiştir. Kumpanyanın aynı zamanda İngiltere’den kömür getirip, getirdiği kömürü pahalıya satması ve bu nedenle fazla kömür çıkarmaya yaklaşmaması gibi nedenlerden dolayı kumpanyanın anlaşması iptal edilmiştir. Kumpanyadan devralınan işletme idaresi 1849 yılında Padişah Hocalar Divanından Halil Kadri Hoca Efendi’ye verilmiştir. Kadri Efendi’ye ek olarak Ereğli kazası kaymakamlığı ve Maden müdürü unvanı da verilmiştir.¹⁵⁹

Kırım Savaşının başlaması üzerine, savaşta müttefikimiz olan İngiliz ve Fransız donanmalarının ihtiyaç duyduğu kömürün karşılanması amacıyla idare geçici olarak İngilizlere bırakılmış¹⁶⁰ İngilizlerin bu geçici idaresi 1845-1856 yılları arasında devam etmiş ve savaşın bitmesiyle madenlerin işletmesi tekrar Hazine-i Hassa yönetimine kısa süreliğine de olsa devredilmiştir.

Bu dönemde havzanın durumu daha da kötüye gitmiştir (1856-1859).¹⁶¹ Çıkarılan kömürün parası devletten tahsil edilememeye başlamış ve özellikle tersane, donanma ve diğer müesseselere kömür sevki masraflı hale gelmiş, kurumların kömür ihtiyacı karşılanamaz olmuştur. Bunun sonucu olarak maden idaresi önce Osmanlı tebaasından kişilere devredilmiş, daha sonra tekrar İngiliz yönetimine geçmiştir. İngiliz idaresi kömür çıkarmaktan çok getirdiği kömürü satmak maksadı taşıdığından

¹⁵⁶ Ferruh Niyazi, Ayoğlu, “Kapitalizmle Eklemlenme Sürecinde Zonguldak Kömür Havzası’nın Tarihsel Gelişimi:1829-1908”, **Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006. s.119

¹⁵⁷ Donald Quataert, **Osmanlı İmparatorluğunda Madenciler ve Devlet**, Boğaziçi Üniversitesi Yayinevi, İstanbul, 2009. s.75

¹⁵⁸ Kumpanya sözcüğü; aynı görüşü paylaşan, aynı eylemi yapan kimseler topluluğu anlamına da gelmekle birlikte, çalışmada kullanılan anlamı sanayi ve ticari ortaklık, şirkettir.

¹⁵⁹ Bahri Savaşkan, **Zonguldak Maden Kömürü Havzası Tarihçesi 1829-1989**, İlkadım Matbaası, Zonguldak, 1993. s.11

¹⁶⁰ Ömer Karahasan, a.g.e., s224

¹⁶¹ Murat Kara, a.g.e., s.7

dolayı, devlet kurumları ihtiyaç duyulan kömürü sağlayamamış ve idare üçüncü kez padişah hazinesine geçmiştir.¹⁶²

Havzadan istenen miktarda kömür çıkarılmaması sorunu ve hazinenin mali sıkıntıda olması dolayısıyla; donanma, Tersane, Tophane ve Darphane fabrikalarının ihtiyaç duyduğu kömürün dışarıdan alınamaması ve de ülkede olan madenlerin ihtiyaca yönelik işletilmemesi nedeniyle dönemin deniz kuvvetleri komutanı tarafından padişaha havzanın, Deniz Kuvvetleri idaresine verilmesi rica edilmiştir.¹⁶³ Sonuç olarak Kömür havzasının Hazine-i Hassa döneminde iyi idare edilmemesi nedeniyle işletme idaresi 1865 yılında Bahriye Nezaretine verilmiştir.¹⁶⁴

4.2.1.2. Bahriye Nezareti Dönemi

Havza'nın 43 yıl idare edildiği Bahriye Nezareti dönemini iki aşamada inceleyebiliriz. Bunlardan birincisi, 1865-1882 yılları arasındaki süreçtir. Bu süreçte madenciler çıkardıkları kömürün tamamını Bahriye'ye satmak zorunda bırakılmışlardır. Ayrıca yine bu dönemde çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile havza yönetiminde önemli değişikliklere gidilmiştir. İkinci dönem ise 1883 yılından 1908 yılına kadar olan süreyi kapsar.¹⁶⁵

Bahriye İdaresi sırasında madenlerde çalıştırılacak yeterli sayıda işçinin bulunamaması konusunda zorluklar yaşanmıştır. Halk madenlerde çalışmak istememiş bu sebeple subay ve erlere ocaklarda görev verilmiştir. Ayrıca yakın köy halkından çalışabilecek durumda olanlara zorunlu işçilik (mükellefiyet) yaptırılmıştır. Ayrıca bu dönemde ocak işlerinde gerekli kalifiye eleman eksiklikleri de Karadağ ve Sırbistan'dan getirilen işçiler tarafından giderilmeye çalışılmıştır.¹⁶⁶ Gerekli işgücünün ucuz bir şekilde temin edilmesi amacıyla, bölgeden askere çağrılanların bahriye askeri olmaları emredilmiş ve alacakları ücret de Bahriye Nezareti'ne aktarılmıştır.¹⁶⁷ Bu devirde bölge halkının emek gücü kömür işletmelerinde çok yoğun bir şekilde kullanılmıştır.

¹⁶² Bahri Savaşkan, a.g.e., s.13.

¹⁶³ a.g.e., s.15 .

¹⁶⁴ Donald Quataert, a.g.e., ,s.77.

¹⁶⁵ Murat Kara, a.g.e., s.11

¹⁶⁶ Ömer Karahasan, a.g.e., s.226.

¹⁶⁷ Hüseyin Koca, "Sanayileşme Sürecinde Zonguldak Kömür Havzasında Nüfus ve Kentleşme Sorunlarının Genel Olarak Değerlendirilmesi", **Zonguldak Kent Tarihi'05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006. s.231.

Bahriye Nezareti döneminde; daha önceki dönemlerde yurtdışından getirilen kalifiye işçilerin yanında kendisini yetiştirmiş olan, kömür çıkarmakta yetenekli, çoğu yöre insanı olan işçilerin kendi ocaklarını işletmelerine de izin verilmiştir. Kömür damarlarını bulan ve bulduğu kömür numunesini dönemin fen komisyonuna getiren herkese, numunenin uygun görülmesi ve damarı işleten bir başkası bulunmaması halinde, bulduğu damarda, kömürü işletmesi için ruhsat verilmiştir. Ruhsat sahibi işletmeci, damardaki kömürün mülkiyetinin sahibi yapılmamış, sadece işletme hakkını elinde bulundurmıştır.¹⁶⁸

Bahriye nezareti dönemindeki en önemli gelişmelerden biri, Ereğli Kazası kaymakamı ve maden nazırı olan Dilaver Paşa'nın komisyon başkanlığında 24 Nisan 1867 tarihinde çıkartılan ve Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak anılan tüzüğün yayımlanmasıdır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi¹⁶⁹ yedi bölümden ve yüz maddeden oluşmaktadır. Nizamname genel olarak madendeki üretimin düzenlenmesi amacını gütmektedir. Nizamnamenin birinci bölümünde kömür arama ve işletmenin nasıl yapılacağıyla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. İkinci bölümde çıkarılan kömürün nasıl taşınacağı ile ilgili kurallar bulunmaktadır. Üçüncü bölümde, kömür işletmelerinde yapılacak binaların nasıl yapılacağı ile ilgili kurallar bulunmaktadır. Dördüncü bölümde kömür ocaklarında kullanılacak direklerin ve direkçilerin nereden ve nasıl temin edilecekleriyle ilgili kurallar bulunmaktadır. Beşinci bölümde, havzadaki üretimin düzenli ve sürekli yapılmasını sağlamak ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Ayrıca bu bölümde bölgede yaşayan işçilere zorunlu çalışma getirilmiştir. Nizamnamenin altıncı bölümünde ise kömürlerin tartılması ve teslimi ile ilgili kurallar anlatılmaktadır. Yedinci bölümde, madencilerin kömür ocaklarıyla ilgili hukuki görevleri anlatılmaktadır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi, bölgedeki kömür üretiminin düzenli bir hale getirilmesini sağlamanın yanında, bölgede yaşayan erkeklerin kazmacı, küfeci ve direkçi olarak çalışmalarını da zorunlu hale getirmesi açısından da önem teşkil etmektedir.

¹⁶⁸ Bahri Savaşkan, a.g.e. ,s.18

¹⁶⁹ Metin Köse, **Mükellefiyet**, Doğan Kitap, İstanbul, 2010, s.261-273

1877-1878 yılları arasında gerçekleşen ve halk arasında 93 Harbi diye anılan Osmanlı-Rus savaşı sırasında ve sonrasında kömür üretimi ciddi biçimde azalmıştır.¹⁷⁰ Bahriye İdaresi döneminde de havzadaki mali sıkıntılar devam etmiştir. Kurumların ihtiyaç duyduğu kömür üretilmekte ancak satılan kömürün parası tahsil edilememektedir.¹⁷¹ İflasın eşiğine gelen havzayı kurtarmak ve istihdamı tekrar arttırmak amacıyla, bazı nüfuzlu madencilerin çabaları ile çıkarılan kömürün %40'ının madenciler tarafından serbestçe satılması imkânı sağlanırken %60'ı tersaneye teslim edilmiştir ve bu düzenlemeyle birlikte, havzada yerli ve yabancı sermayenin kömür üretmesine de imkân sağlanmıştır.¹⁷² Böylece havzada birçok şirket kurulmuştur.

4.2.1.3. II. Meşrutiyet Sonrası ve 1. Dünya Savaşı Dönemi

1908 yılında kurulan Meşrutiyet Hükümeti Zonguldak kömür havzasının işletme yetkisini Bahriye Nezareti'nden alarak Nafia (Bayındırlık Bakanlığı) Nezaretine devretmiştir. 1909 tarihinde de havzanın işletme yetkisi Orman ve Maadin ve Ziraat ve Ticaret Nezaretine, 1910 tarihinde de Ereğli Madenleri Müdüriyeti'ne devredilmiştir. Bu dönemde havzadaki kömür üretimi düzenli hale getirilmiştir. Bu dönemde Bahriye askerleri ve madencilerden oluşturulan komisyon kaldırılıp yerine yeni bir maden nizamnamesi getirilmiştir. Ereğli Madenleri Müdürlüğü Kozlu'dan Zonguldak'a taşınmıştır. Ayrıca yine bu dönemde kömürün taşınması için yeni lokomotifler alınmış, vagonlar yeniletilmiş ve yeni iskeleler yaptırılmıştır. Havzada idari yapı da tekrar düzenlenmiş ve maden mühendisleri görevlendirilmiştir. Yine bu dönemde havzada yabancı sermayenin izleri de görülmektedir.¹⁷³ Bu dönem, kömür üretiminin kurumsallaşmaya başladığı bir dönem olarak kabul edilebilir.

Ereğli Şirketi, Meşrutiyetten sonra havzada yönetimi ele almaya çalışmış ve bu sebepten dolayı hükümetle anlaşma yapmıştır. Bu anlaşma sonucu şirket havzada oldukça güçlenmiş ve devlete ödediği verginin tümünden neredeyse muaf tutulmuştur. Ereğli Şirketi'nin Fransız ortaklı bir şirket olması ve kömür işletmesinin

¹⁷⁰ Ömer Karahasan, a.g.e., s.226.

¹⁷¹ Murat Kara, a.g.e., s.19.

¹⁷² Ömer Karahasan, a.g.e., s.227.

¹⁷³ Bahri Savaşkan, a.g.e., s. 31-39.

bölgedeki bütün hayatı etkileyebilecek bir güç oluşturmaları bölgenin, bir anlamda Fransız sömürgesi haline gelmesine neden olmuştur.¹⁷⁴

Bu dönemde ayrıca büyük bir Alman şirketi de havzada üretim faaliyetlerine başlamıştır. Birinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla bölgeden Fransız sermayesi çekilmek zorunda kalmış ve bölge yeni müttefiklerimiz olan Almanların savaşta kullanacakları kömürün üretildiği bir merkez haline gelmiştir.¹⁷⁵ Ancak 14 Haziran 1920 tarihinde bölgedeki Fransız sermayesinin korunması bahanesiyle havza Fransızlar tarafından işgal edilmiştir. İşgal Ereğli'ye kadar genişlemiş ancak halkın karşı koyuşu sayesinde geri çekilmek zorunda kalmışlardır. İşgal 21 Haziran 1922 ye kadar sürmüştür.¹⁷⁶

4.2.1.4. TBMM'nin Kuruluşu ve 1920 Sonrası Dönemi

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) kurulmasında sonra, yasalaşan 151 sayılı 'Ereğli Havzayı Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik' kanunla havzadaki işçilerin hakları 1921 yılında teminat altına alınmıştır.¹⁷⁷

Cumhuriyetin ilanından sonra 1924 yılında Zonguldak, il statüsü elde etmiştir. Yine 1924 yılında devlet havzaya ilk yatırımını yapmıştır. Bu dönemde havzadaki yabancı sermaye yatırımlarının yanında hükümet tarafından, Türkiye İş Bankası sermayesi ile bölgede yatırımlar başlatılmış ve banka aracılığı ile kurulan şirketler tarafından azınlıklardan geri alınan ocaklar, yerli sermaye tarafından işletilmeye başlanmıştır.¹⁷⁸ Daha önce hükümet tarafından çıkarılan kanunların da etkisi altında; çalışma koşullarının kötülüğü ve madenlerde çalışmaya karşı bölge halkında olmuş olan olumsuz hatta korkuya varan düşünceler yıkılmaya çalışılmıştır.

İkinci dünya savaşı öncesinde bölgedeki tüm işletmelerin devletleştirilmesi kararı alınmış ancak bu karar belirli bir süre uygulanamamıştır.¹⁷⁹ Hükümetin Ereğli Şirketiyle anlaşması üzerine 11.06.1937 gün 3241 numaralı yasanın 1. maddesi ile 3146 numaralı kanun ile hükümete intikal eden madenlerin, limanların,

¹⁷⁴ Bahri Savaşkan, a.g.e. ,s.35

¹⁷⁵ E. Attila Aytekin, **Tarlardan Ocaklara Sefaletten Mücadeleye: Zonguldak-Ereğli Kömür Havzası İşçileri 1848-1922**, Yordam Kitap, İstanbul,2006, s.39 .

¹⁷⁶ Ömer Karahasan, a.g.e., s.228.

¹⁷⁷ Ömer Karahasan, a.g.e., s.229.

¹⁷⁸ Hüseyin Koca, a.g.m., s.235.

¹⁷⁹ Engin Erkin, **Dört Maden Kentinin Değişim Öyküsü**, İstanbul, 1999, s.10.

demiryollarının, Kilimli ve Kozlu’da bulunan demiryollarının tamamının Etibank tarafından kurulacak bir kuruluşa devredilmesi kararı alınmıştır.¹⁸⁰

Havzadaki kömürün işletme hakları 1957 yılında Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu’na (TKİ) devredilmiş daha sonra 1983 yılında ise işletme TTK’ya devredilmiştir.¹⁸¹ TTK yukarıda anlattığımız birikimin günümüzdeki temsilcisi durumundadır ve kurum logosunda, kuruluş tarihi 1848 olarak belirtilmiştir.

4.2.2. Zonguldak Kömür Havzasında Madencilerin Çalışma Koşulları ve İş Mükellefiyeti

Zonguldak Kömür Havzası’nda kömür üretiminin başlangıcından bu güne geçen 163 yıldan fazla zamanda, kömürün çıkarılmasına yönelik farklı çalışma koşulları süregelmiştir. Bu çalışma koşulları zaman zaman zorunlu çalışmaya varmış, bölge halkı isteği dışında madenlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Havzanın altında bulunan madenler ve işletmecilerin tutumları bölge halkının kaderini ve sosyal yaşayışını büyük ölçüde etkilemiştir. Bölgedeki madencilerin çalışma koşullarının incelenmesi, bölge halkının ve bölgedeki sosyolojik yapının ne denli değişmelere maruz kaldığının anlaşılabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Zorunlu çalıştırma uygulamalarının en eski örnekleri madencilik sektöründe görülmektedir. Bunun arkasında çalışma koşulları yatmaktadır. İşin niteliğinden dolayı zor olması ve emek gücünün yeterli düzeye ulaşamaması nedeniyle mükellefiyet uygulamalarına gidilmiştir. Özellikle 20. yüzyılın başlarında savaş koşullarında gerekli enerjinin karşılanmasının stratejik önem taşıması bu uygulamalarda etkili olmuştur.¹⁸² Sanayi devrimi ile birlikte kömüre önemli bir rol yüklenmiştir ve kömür ilerlemenin gücü olarak kullanılmıştır. Bir enerji kaynağı olarak kömür farklı bir öneme sahip olmuştur. Buna karşın kömür havzasında yaşayan köylülerin de hayatları alt üst olmuştur.¹⁸³

¹⁸⁰ Resmi Gazete, 24 Haziran 1937 Perşembe, Sayı: 3639

¹⁸¹ DPT, a.g.m. 1996, s 68

¹⁸² Ahmet Makal, **Ameleden İşçiye**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007. s.174-175

¹⁸³ Kadir Tuncer, “Sermayenin II. Küreselleşme Sürecinde Osmanlı’dan Cumhuriyete Zonguldak”, **Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006. s.215

Kömür üretiminden önce havzadaki ekonomik yapı tarımsal kaynaklı bir görünüm sergilemektedir.¹⁸⁴ Kömürün üretimine başlanmasıyla birlikte bölge halkı – özellikle de erkekler- maden üretiminde çalışmaya başlamış böylece bölge ekonomisi kömür tarafından belirlenir hale gelmiştir. Havzadaki işgücü 1840’lı yılların başında çoğunlukla bölge halkından oluşurken, 1890’lı yıllara doğru çalışan işçi sayısı birkaç yüzden 6000’lere yükselmiş, Birinci Dünya Savaşı sırasında ise işçi sayısı yılda en az 8000 ila 10000 arasında değişmiştir. Ancak bu işçi sayısı ihtiyacı karşılayacak büyüklüğe ulaşamamış, Osmanlı Devleti ihtiyaç duyduğu işçiyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde zor kullanarak emek gücü elde etme yolunu seçmiştir.¹⁸⁵

Havzada iki defa ücretli iş mükellefiyeti uygulaması yapılmış, bunlardan birincisi Osmanlı Devleti zamanında, diğeri ise Cumhuriyet Dönemi’nde 1940-1947 yılları arasında uygulanmıştır.¹⁸⁶

Özellikle Dilaver Paşa Nizamnamesi’nin yayınlanmasından sonra havzadaki çalışma şartları köklü değişikliklere uğramıştır. Nizamnameyle; havzanın 14 kazasından 13-50 yaş arasındaki erkelerden sağlam olanlarının maden ocaklarında kazmacı, küfeci ve direkçi olarak çalışmaları zorunlu hale getirilmiştir.¹⁸⁷ Böylece bölge halkına bir mükellefiyet yükü gelmiştir. Nizamname madende çalışacak işçilerin nasıl temin edileceğini belirlemekle birlikte madende kullanılan malzemelerin de nasıl temin edileceği anlatılmıştır. Nizamnamede madende çalışan işçilerin haklarını korumaya yönelik maddeler bulunmasına karşın genel olarak maden işçilerinin haklarının düşünüldüğü söylenemez. Bir bütün olarak bakıldığında Nizamnamenin temel amacının madenin düzenli olarak çıkarılması ve bunun sürdürülebilir olması olduğu görülmektedir.

Nizamnameyle, bölgeye havza dışından işçi getirilmesi ve havzada ikamet etmeyen kimselerin madenlerde çalışması da yasaklanmıştır. Böylece bölge dışarıdan göç almayacak ve kurulu düzen değişmeyecek aynı zamanda da bölgede bir sürdürülebilirlik sağlanmış olacaktır. Havzada özellikle askeri taburlar ve köy muhtarları işgücünün düzenli bir şekilde çalışmasından ve temininden sorumlu

¹⁸⁴ E. Attila Aytekin, a.g.e., s.42.

¹⁸⁵ Donald Quataert, a.g.e., s.91.

¹⁸⁶ Murat Kara, a.g.e., s.114.

¹⁸⁷ Murat Köse, a.g.e., s.273.

olmuştur.¹⁸⁸ Havzaya yabancı işgücünün girmesinin yasaklanmasına rağmen sonraki yıllarda çıkarılan bir kararla tüm Osmanlı uyruklarına havzada çalışma imkânı sağlanmıştır.¹⁸⁹

Osmanlı Devleti'ndeki tek mükellefiyet uygulaması Zonguldak havzasında uygulanan mükellefiyet değildir. Bu yıllarda başka yerlerdeki köylüler de yılda dört günlerini yol inşasına vermek zorundaydılar.¹⁹⁰

Bu dönemdeki mükellefiyet uygulamaları, 10 Eylül 1921 yılında çıkarılan 151 sayılı 'Ereğli Havzayı Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik' kanuna göre sona ermiştir. Kanunun ikinci maddesinde açıkça, havzada maden işlerinde zorla çalıştırılan ve 18 yaşından gün almamış olan çocuk işçilerin çalışması yasaklanmıştır. Ayrıca kanun, madencilerin haklarının korunması amacıyla 'Amele Birliği'nin kurulmasına da yol açmıştır.¹⁹¹ Çıkarılan bu kanunla ayrıca işçilerin çalışma saatleri 8 saat ile sınırlandırılmış ve kazalarda ölen işçilerin akrabalarına tazminat ödenmesi de kararlaştırılmıştır.¹⁹²

Havzadaki ikinci mükellefiyet uygulaması ise II. Dünya Savaşı'nda Milli Koruma Kanunu'yla birlikte uygulamaya koyulmuştur. Milli Koruma Kanunu, İkinci Dünya Savaşı koşullarında çıkarılan, hükümete özel yetkiler veren ve ücretli çalışanların haklarını koruyan yasaları da askıya alan bir kanundur.¹⁹³ Havzadaki ücretli iş mükellefiyeti 27 Şubat 1940 tarihinde başlamıştır. 2 Eylül 1942 tarihinde kömür madenlerinde çalışan yerüstü işçilerin gece ve gündüz üçer saate kadar fazla çalıştırılmasına olanak sağlayan karar çıkarılmıştır. 20 Mayıs 1940 tarihinde ise hafta tatili uygulamasından sanayi işletmeleri muaf tutulmuştur. 22 Şubat 1941 tarihinde de 16 yaşından büyük erkek çocukların maden işlerinde çalıştırılabilecekleri kararı alınmış.¹⁹⁴ Savaş koşullarında kömür üretimini arttırmak amacıyla getirilen iş mükellefiyeti 1 Eylül 1947 tarihine kadar 6 yıl devam etmiştir.¹⁹⁵

¹⁸⁸ Donald Quataert, a.g.e., s.95-96.

¹⁸⁹ E. Attila Aytekin, a.g.e., s.45.

¹⁹⁰ Donald Quataert, a.g.e., s.96.

¹⁹¹ Bahri Savaşkan, a.g.e., s.42.

¹⁹² E. Attila Aytekin, a.g.e., s.48.

¹⁹³ Ahmet Makal, a.g.e., s.334.

¹⁹⁴ Ahmet Makal, "Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihinin Acı Bir Deneyimi Olarak İş Mükellefiyeti", **Zonguldak Kent Tarihi'05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006, s.71.

¹⁹⁵ Ahmet Makal, a.g.e., s.177.

Mükellefiyet uygulaması üretimin kısmi düzeyde artmasına neden olmuştur. Bu dönemde mükellefiyetle birlikte havzada çalışan işçi sayısının %50'sine yakını mükellefler oluşturmaktadır¹⁹⁶ ve Zonguldak'ta 1937'yılındaki işçi sayısı 17842 iken, 1943 yılında 38085 kişiye çıkmıştır. Zonguldak bu yıllarda İstanbul ve İzmir'den sonra en çok işçinin istihdam edildiği üçüncü ildir.¹⁹⁷ Ayrıca 1937 yılında havzada mahkûmlar işçi olarak çalıştırılmaya başlamış ve bu durum mükellefiyet döneminde de devam ettirilmiştir.¹⁹⁸

Mükellef işçiler zor şartlarda kendi istemedikleri işlerde ve kendi istemedikleri zamanlarda çalıştırılmıştır. Ayrıca aldıkları ücretler düşük ve çalışma süreleri çok uzun tutulmuş işçiler çalışma şartları ve süreleri dolayısıyla ciddi sağlık problemleri de çekmiştir.¹⁹⁹

Çalışmakla mükellef olan işçilerin verimlilikleri düşmüş, bu durum bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Bu iş yavaşlatma örgütlü bir eylem değildi. Bu dönemin karakteristik özelliklerinden biride işçilerin bireysel olarak hareket etmeleridir. İşçilerin istemedikleri şekilde istemedikleri işlerde çalışıyor olmaları motivasyonlarında bir düşüklüğe sebep olmuş bu da işlerini yavaşlatmalarına yol açmıştır.²⁰⁰

Mükellefiyetin son yıllarında, yeterli işgücünün sağlanması amacıyla ücretler arttırılmış, prim, sosyal yardım ve vergi muafiyeti gibi uygulamalar getirilmiştir. Böylece işçilerin zorunlu olmasa da madende çalışması sağlanmıştır. Bu teşviklerin yanında Milli Koruma Kanunu döneminde uygulanan mükellefiyet işçilerin madende çalışma alışkanlığı kazanmalarına da yardımcı olmuştur.²⁰¹

Çalışmanın evrenini oluşturan Zonguldak Kömür Havzası, yüz elli yılı aşan bir süredir kömür üretimi yapılan ve kentleşmesini de bu doğrultuda oluşturmuş bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda maden işçilerinin iş ve iş dışı yaşamının sosyolojik özelliklerini konu edinen çalışmamız açısından bölgenin kömür üretimiyle birlikte şekillenen yapısının incelenmesi önem teşkil etmektedir.

¹⁹⁶ Ahmet Makal, a.g.e., s.180.

¹⁹⁷ Ahmet Makal, a.g.m., s.69-70.

¹⁹⁸ Ahmet Makal, a.g.e., s.204.

¹⁹⁹ Ahmet Makal, a.g.m., s.77.

²⁰⁰ Murat Metinsoy, "İkinci Dünya Savaşı Yıllarında Zonguldak Kömür Ocaklarında Ücretli İş Mükellefiyeti ve İşçi Direnişi", **Zonguldak Kent Tarihi'05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006, s.98.

²⁰¹ Ahmet Makal, a.g.e., s.210.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KÖMÜR MADENİ İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE SOSYOLOJİK ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde yer alan tablolar, Türkiye Taşkömürü Kurumu’nda çalışan 410 yeraltı ve yerüstü işçisiyle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bilgilere dayanmaktadır. Bölümde, görüşmecilerin genel demografik ve sosyo-kültürel özellikleri, çalışma hayatı içerisinde kurdukları ilişkiler ve iş yerleri ile ilgili konulardaki düşünceleri, sosyal hayatlarını oluşturan çeşitli değişkenlerden hangilerine yöneldikleri, genel ekonomik görünümleri ve toplumsal konum algıları ile ilgili elde edilen veriler ve değerlendirmeleri ele alınacaktır. Bu sayede Zonguldak maden işçilerinin iş ve iş dışı yaşamlarının sosyolojik özellikleri ortaya konulmuş olacaktır.

5. Zonguldak Maden İşçilerinin Demografik Özellikleri ve Aile Yapısı

Tablo 2: Görüşülenlerin Yaşı

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
23 - 27	53	12,9	12,9
28 - 32	89	21,7	34,6
33 - 37	107	26,1	60,7
38 - 42	88	21,5	82,2
43 - 47	48	11,7	93,9
48 -52	25	6,1	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturan maden işçilerinin yaşlarına baktığımızda genel yığılmanın %26,1’lik oran ile “33-37” yaş aralığında olduğunu görmekteyiz. Grubun %60,7’si ise “23-37” yaş aralığındadır. Buradan da anlaşılacağı üzere örneklem grubumuzun çoğunluğunu gençler oluşturmaktadır. Ayrıca grubun yaş ortalaması dikkate alındığında bu ortalamanın “38-42” yaş aralığında yığıldığı görülmektedir. Demografik anlamda çalışma yaşı 16-64 yaş aralığında olmasına rağmen, örneklemimizde 16-22 yaş aralığında ve 53-64 yaş aralığında çalışan bireye

rastlanmamıştır. Kömür madeni işçiliği emek yoğun bir meslek olması itibarıyla 53-64 yaş aralığındaki bireyler için uygun bir meslek değildir (Tablo: 2).

Tablo 3: Görüşülenlerin Medeni Durumu

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evli	371	90,5	90,5
	Bekar	37	9,0	99,5
	Boşanmış	2	,5	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturan 410 kişinin 371'i evli (%90,5), 37'si (%9) ise bekârlardan oluşmaktadır. Örneklem grubumuzdaki 2 kişi ise boşanmıştır. Evlilik oranının yüksek olması, görüşülenlerin çalıştıkları kurumun devlete ait olması sebebiyle sürekli ve garanti bir işe sahip olmalarıyla ilişkilendirilebilir (Tablo:3).

Tablo 4: Görüşülenlerin Hane Nüfusu

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	1	13	3,2	3,2
	2	23	5,6	8,8
	3	92	22,4	31,2
	4	155	37,8	69,0
	5	80	19,5	88,5
	6	26	6,3	94,9
	7	12	2,9	97,8
	8	4	1,0	98,8
	9	2	,5	99,3
	10	1	,2	99,5
	11	2	,5	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturan 410 kişinin toplam hane nüfusu 1677 kişidir. Grubun ortalama hane nüfusu sayısı ise 4,09 kişidir. Ayrıca grubun %37,8'inin hane nüfusu 4 kişiden oluşmaktadır. Buradan hareketle örneklem grubumuzun çekirdek aile yapısına sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir (Tablo:4).

Tablo 5: Görüşülenlerin Çocuk Sayısı

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	78	19,0	19,0
2	170	41,5	60,5
3	75	18,3	78,8
4	22	5,4	84,1
5	2	,5	84,6
Yok	63	15,4	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun çocuk sayılarına baktığımızda %41,5'inin 2 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Görüşmecilerimizin 63'ünün (%15,4) çocuğu yoktur. Çocuğu olan 347 kişinin (%84,6) sahip olduğu toplam çocuk sayısı 741'dir. Buna göre çocuk sahibi olanların sahip olduğu ortalama çocuk sayısı 2,1'dir (Tablo: 5).

Örneklem grubumuzun doğum yerlerine baktığımızda %31,5'inin Zonguldak doğumlu olduğunu görmekteyiz. Bu oranı %14,9 ile Devrek doğumlular, % 14,6 ile Bartın doğumlular, %13,2 ile Çaycuma doğumlular, %12 ile Ereğli doğumlular izlemektedir (Tablo:6). Ancak araştırmamızın tek bir ilde yapılmamış olması nedeniyle, örneklem grubumuzun çalıştıkları işletme ile doğum yerleri arasındaki ilişkiye bakmak, çalışmak için gelinen yerleri anlamamızda daha etkili tespitler yapmamıza olanak sağlayacaktır. Buna göre Zonguldak doğumluların %45'i Karadon işletmesinde çalışmaktayken %27,9'u Kozlu işletmesinde, %14,7'si ise Üzülmaz işletmesinde çalışmaktadır. Buradan da anlaşılabacağı üzere Zonguldak doğumlu olanların % 87,6'sı çalışmak için göç etmemiş, il merkezinde bulunan işletmelerde çalışmayı tercih etmişlerdir. Devrek doğumlu olanların %45,9'u Kozlu İşletmesinde çalışmaktayken, %26,2'si Karadon, % 23'ü Üzülmaz işletmesinde çalışmaktadır. Devrek doğumluların da çalışmak için Zonguldak il merkezinde bulunan işletmelerde çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Çaycuma doğumlu olanların %37'si Üzülmaz işletmesinde, %59,3'ü ise Karadon işletmesinde çalışmaktadır. Çaycuma doğumlu olan görüşmecilerin % 96,3'ünün de yine Zonguldak il merkezinde çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Bartın doğumlu olanların %21,7'si Üzülmaz işletmesinde, %30'u Karadon işletmesinde, %38,3'ü ise Karadon işletmesinde çalışmaktadır. Buna göre, Bartın doğumluların %38,3'ü yine

Bartın’da çalışmayı tercih etmişken, % 55’i Zonguldak il merkezinde çalışmayı tercih etmiştir (Tablo:7).

Tablo 6: Görüşülenlerin Doğum Yeri

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Zonguldak	129	31,5	31,5
Devrek	61	14,9	46,3
Çaycuma	54	13,2	59,5
Karabük	20	4,9	64,4
Sinop	1	,2	64,6
Ardahan	3	,7	65,4
Ereğli	49	12,0	77,3
Bartın	60	14,6	92,0
Almanya	6	1,5	93,4
Trabzon	12	2,9	96,3
Çankırı	1	,2	96,6
Kastamonu	2	,5	97,1
Giresun	3	,7	97,8
Mersin	1	,2	98,0
Kars	2	,5	98,5
Tokat	1	,2	98,8
Sakarya	1	,2	99,0
Karaman	1	,2	99,3
Kocaeli	1	,2	99,5
Yozgat	1	,2	99,8
Ankara	1	,2	100,0
Toplam	410	100,0	

Görüşme yerine göre görüşmecilerin doğum yerlerinin neresi olduğuna bakıldığında Armutçuk işletmesinde çalışanların %73,6’sı Ereğli, Kozlu işletmesinde çalışanların %44,4’ünün Zonguldak, %34,6’sının Devrek doğumlu olduğu görülmektedir (Tablo:7). Saha araştırması sırasında da dikkat çeken bu durum görüşmecilere sorulmuş, saha çalışması sırasında edinilen bilgilere göre: Devrek doğumluların çalışmak için Kozlu’yu tercih etmeleri durumu, bir tercihten çok, zorunluluğun yerini alışkanlığa bıraktığı bir halde karşımıza çıkmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi’nde uygulanan ‘mürettep köy’ uygulaması işçilerin günümüzdeki alışkanlıklarını da şekillendirmektedir. Bu uygulamaya göre belirli köyler, ancak

belirli işletmelerde çalışabilmekteydi. Devrek'te yaşayanlarda bu uygulamaya göre Kozlu'da çalışmak zorundaydı.

Üzülmez işletmesinde çalışanların %23,2'si Zonguldak %17,1'i Devrek, %24,4'ü ise Çaycuma doğumludur. Karadon işletmesinde çalışanların %38,7'si Zonguldak, %21,3'ü Çaycuma, %12'si Bartın doğumludur. Amasra işletmesinde çalışanların %88,5'i Bartın doğumludur. Buradan anlaşılacağı üzere Amasra işletmesinde çalışan görüşmecilerin %88,5'inin göç etmediği ve doğduğu yerde çalıştığı görülmektedir. Armutçuk işletmesinde çalışanların %73,6'sı Ereğli doğumludur. Armutçuk işletmesinde çalışan görüşülenlerin çoğunun çalışmak için göç etmediği sonucuna varılabilir. Ancak Zonguldak merkezinde bulunan Karadon, Kozlu ve Üzülmez işletmelerinde Zonguldak doğumluların yanı sıra Devrek, Çaycuma ve Bartın doğumluların da bulunması, Zonguldak'ın çalışmak için göç alan bir yer olduğunun göstergesidir (Tablo:7).

Örneklem grubumuzun eğitim durumuna baktığımızda, %41,2'sinin ilkokul mezunu olduğunu görmekteyiz. Bu oranı %30 ile lise mezunları takip etmekteyken, Ortaokul mezunlarının oranı %23,9'dur. Ön lisans ve lisans mezunu görüşülen sayısı ise örneklemimizin %4,4'lük kısmını temsil etmektedir. Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda çalışmak için en az ilkokul mezunu olmak gerekmektedir, maden işçiliğinin bu gerekliliği sebebiyle görüşmecilerimiz arasında okuma yazma bilmeyen maden işçisi yoktur (Tablo:8).

Örneklem grubumuzun ailesinin eğitim durumuna baktığımızda ilkokul mezuniyetinin baskın olduğunu görmekteyiz. Görüşülenlerin eşlerinin %67,9'unun eğitim durumunun ilkokul olduğunu görmekteyiz. Görüşülenlerin annelerinin eğitim durumlarında ise ilkokul mezuniyeti %47,4 oranla ön plana çıkmaktadır. Baba eğitim durumunda ise ilkokul mezuniyet oranı daha baskın bir şekilde %72'ye yükselmektedir (Tablo:9).

Tablo 7: Görüşülenlerin Doğum Yeri İle Görüşme Yeri Arasındaki İlişki

			Görüşme Yeri					Toplam
			Armutçuk	Kozlu	Üzülmez	Karadon	Amasra	Genel Müdürlük
Zonguldak	Sayı	7	36	19	58	1	8	129
	% Doğum Yeri	5,4%	27,9%	14,7%	45,0%	,8%	6,2%	100,0%
	% Görüşme Yeri	13,2%	44,4%	23,2%	38,7%	3,8%	44,4%	31,5%
	% Toplam	1,7%	8,8%	4,6%	14,1%	,2%	2,0%	31,5%
Devrek	Sayı	1	28	14	16	0	2	61
	% Doğum Yeri	1,6%	45,9%	23,0%	26,2%	,0%	3,3%	100,0%
	% Görüşme Yeri	1,9%	34,6%	17,1%	10,7%	,0%	11,1%	14,9%
	% Toplam	,2%	6,8%	3,4%	3,9%	,0%	,5%	14,9%
Çaycuma	Sayı	0	0	20	32	0	2	54
	% Doğum Yeri	,0%	,0%	37,0%	59,3%	,0%	3,7%	100,0%
	% Görüşme Yeri	,0%	,0%	24,4%	21,3%	,0%	11,1%	13,2%
	% Toplam	,0%	,0%	4,9%	7,8%	,0%	,5%	13,2%
Karabük	Sayı	1	3	7	9	0	0	20
	% Doğum Yeri	5,0%	15,0%	35,0%	45,0%	,0%	,0%	100,0%
	% Görüşme Yeri	1,9%	3,7%	8,5%	6,0%	,0%	,0%	4,9%
	% Toplam	,2%	,7%	1,7%	2,2%	,0%	,0%	4,9%
Ereğli	Sayı	39	8	0	0	0	2	49
	% Doğum Yeri	79,6%	16,3%	,0%	,0%	,0%	4,1%	100,0%
	% Görüşme Yeri	73,6%	9,9%	,0%	,0%	,0%	11,1%	12,0%
	% Toplam	9,5%	2,0%	,0%	,0%	,0%	,5%	12,0%
Bartın	Sayı	3	2	13	18	23	1	60
	% Doğum Yeri	5,0%	3,3%	21,7%	30,0%	38,3%	1,7%	100,0%
	% Görüşme Yeri	5,7%	2,5%	15,9%	12,0%	88,5%	5,6%	14,6%
	% Toplam	,7%	,5%	3,2%	4,4%	5,6%	,2%	14,6%
Almanya	Sayı	0	1	1	1	2	1	6
	% Doğum Yeri	,0%	16,7%	16,7%	16,7%	33,3%	16,7%	100,0%
	% Görüşme Yeri	,0%	1,2%	1,2%	,7%	7,7%	5,6%	1,5%
	% Toplam	,0%	,2%	,2%	,2%	,5%	,2%	1,5%
Trabzon	Sayı	0	0	7	5	0	0	12
	% Doğum Yeri	,0%	,0%	58,3%	41,7%	,0%	,0%	100,0%
	% Görüşme Yeri	,0%	,0%	8,5%	3,3%	,0%	,0%	2,9%
	% Toplam	,0%	,0%	1,7%	1,2%	,0%	,0%	2,9%
Diğer	Sayı	2	3	1	11	0	2	19
	% Doğum Yeri	10,5%	15,8%	5,3%	57,9%	,0%	10,5%	100,0%
	% Görüşme Yeri	3,8%	3,7%	1,2%	7,3%	,0%	11,1%	4,6%
	% Toplam	,5%	,7%	,2%	2,7%	,0%	,5%	4,6%
Toplam	Sayı	53	81	82	150	26	18	410
	% Doğum Yeri	12,9%	19,8%	20,0%	36,6%	6,3%	4,4%	100,0%
	% Görüşme Yeri	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	12,9%	19,8%	20,0%	36,6%	6,3%	4,4%	100,0%

[X²: 438.633, sd:40, p=0.000]

Tablo 8: Görüşülenlerin Eğitim Durumu

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	İlkokul	169	41,2	41,2
	Ortaokul	98	23,9	65,1
	Lise	125	30,5	95,6
	Ön Lisans	9	2,2	97,8
	Üniversite	9	2,2	100,0
	Toplam	410	100,0	

Tablo 9: Görüşülenlerin Ailesinin Eğitim Durumu

		Okur – yazar Değil	Okur – Yazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Üniversite	Toplam	Cevapsız	Toplam
Eşinin Eğitim Durumu	Sayı	2	6	252	58	44	3	6	371	39	410
	Geçerli Yüzde	% 0,5	% 1,6	% 67,9	% 15,6	% 11,9	% 0,8	% 1,6	% 100,0		
Annesinin Eğitim Durumu	Sayı	118	86	193	7	3			407	3	410
	Geçerli Yüzde	% 29,0	% 21,1	% 47,4	% 1,7	% 0,7			% 100,0		
Babasının Eğitim Durumu	Sayı	31	51	293	13	14	2	3	407	3	410
	Geçerli Yüzde	% 7,6	% 12,5	% 72,0	% 3,2	% 3,4	% 0,5	% 0,7	% 100,0		

Görüşülenlerin çalışma yerlerine göre eğitim durumlarına baktığımızda; yeraltı işçilerinin %41,9'u ilkokul, %25,1'i ortaokul, %29'u lise, %2,1'i ön lisans, %1,8'i ise üniversite mezunudur. Yerüstü işçilerinin ise; % 38,2'si ilkokul mezunu, %18,4'ü ortaokul mezunu, %36,8'i lise mezunu, %2,6'sı ön lisans mezunu, %3,9'u ise üniversite mezunudur. Buradan da anlaşılabileceği gibi işçilerin çalışma yerleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir (Tablo:10).

Ancak, yerüstü işçileri arasındaki üniversite mezunlarının oranı (%3,9) yeraltı işçileri içindeki üniversite mezunu oranından (%1,8) fazladır. Aynı durum yerüstü işçileri arasındaki ön lisans mezunu oranı (%2,6) ile yeraltı işçileri arasındaki ön lisans mezunu oranları (%2,1) arasında da vardır. Bu durum yerüstünde çalışan

lise mezunları oranda görülmektedir. Yerüstünde çalışan lise mezunu oranı (%36,8) yeraltında çalışan lise mezunu oranından (%29) daha fazladır. Bu sayede yerüstü işçiliğinde eğitimin daha önemli olduğu sonucuna ulaşılabilir (Tablo:10).

Tablo 10: Görüşülenlerin Eğitim Durumları İle Çalışma Yerleri Arasındaki İlişki

			Konum		Toplam
			Yeraltı	Yerüstü	
	İlkokul	Sayı	140	29	169
		% Eğitim	82,8%	17,2%	100,0%
		% Konum	41,9%	38,2%	41,2%
		% Toplam	34,1%	7,1%	41,2%
	Ortaokul	Sayı	84	14	98
		% Eğitim	85,7%	14,3%	100,0%
		% Konum	25,1%	18,4%	23,9%
		% Toplam	20,5%	3,4%	23,9%
	Lise	Sayı	97	28	125
		% Eğitim	77,6%	22,4%	100,0%
		% Konum	29,0%	36,8%	30,5%
		% Toplam	23,7%	6,8%	30,5%
	Ön Lisans	Sayı	7	2	9
		% Eğitim	77,8%	22,2%	100,0%
		% Konum	2,1%	2,6%	2,2%
		% Toplam	1,7%	,5%	2,2%
	Üniversite	Sayı	6	3	9
		% Eğitim	66,7%	33,3%	100,0%
		% Konum	1,8%	3,9%	2,2%
		% Toplam	1,5%	,7%	2,2%
	Toplam	Sayı	334	76	410
		% Eğitim	81,5%	18,5%	100,0%
		% Konum	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	81,5%	18,5%	100,0%

[X²: 4.006, sd:4, p=0.405]

Tablo 11: Görüşülenlerin Çocuklarının Eğitim Durumu

		Sayı	Yüzde
	İlkokul	221	42,3%
	Ortaokul	111	21,2%
	Lise	110	21,0%
	Ön Lisans	13	2,5%
	Üniversite	68	13,0%
Toplam		523	100,0%

Örneklem grubumuzda bulunan 410 kişinin 347 tanesi çocuk sahibidir. Toplam çocuk sayısı da 741'dir. 741 çocukta 218'i eğitim yaşında değildir. Eğitim yaşında olan 523 çocukta %42'si ilkokul, %21,2'si Ortaokul, %21'i lise, %13'ü üniversite mezunuyken %2,5'i ise ön lisans mezunudur (Tablo:11).

Tablo 12: Görüşülenlerin Çocuklarının Meslekleri

		Sayı	Yüzde
	Memur	12	2,3%
	İşçi	32	6,1%
	Ev Hanımı	36	6,9%
	Serbest Meslek	4	,8%
	İşsiz	19	3,6%
	Öğrenci	420	80,3%
Toplam		523	100,0%

Çocuk sahibi olan 347 görüşmecinin toplam 741 çocuğu vardır. 741 çocukta 213'ü 7 yaşının altındadır. 5 çocuk ise 7 yaşında olmasına rağmen eğitime başlamamıştır. Çocuk sahibi olan görüşmecilerin %80,3'ünün çocuğu öğrencidir. 741 çocukta 419'u 7 ile 20 yaş aralığındadır. Öğrenci olanların dışındakilerin mesleklerinde ev hanımlığı %6,9 ile ve işçilik %6,1 ile ön plana çıkmaktadır. Çalışan çocuklar dikkate alındığında, bu durum anne ve baba meslekleri ile ilişkilendirildiğinde kuşaklar arası hareketliliğin fazla değişken olmadığı görülmektedir. Ancak çocukların önemli çoğunluğunun eğitim sürecinde olduğu düşünüldüğünde ilerleyen yıllarda bu durumun değişeceği söylenebilir (Tablo:12).

Görüşülenlerin eşlerinin, annelerinin ve eşlerinin annelerinin meslekleri arasında büyük bir paralellik olduğu görülmektedir. Görüşmecilerimizin eşlerinin %96'sının, annelerinin %97,3'ünün eşlerinin annelerinin %97,8'inin mesleği ev hanımıdır. Aynı paralellik görüşmecilerin babaları ve eşlerinin babaları için de söz konusudur. Görüşülenlerin babalarının ve eşlerinin babalarının %6,3'ünün mesleği işçidir. Dikkati çeken bir başka husus da görüşülenlerin babalarının %74,6'sının ve eşlerinin babalarının %66'sının TTK'dan emekli olmasıdır. Görülenlerin babalarının ve eşlerinin babalarının çoğunluğunun TTK'dan emekli olması oğullarının da aynı meslekleri devam ettirdiği anlamına gelmektedir. Kuşaklar arasındaki bu yatay hareketliliğin en büyük nedeni bölgede başka büyük sanayi kuruluşu olmamasıdır. Bunun yanı sıra, bölgedeki lokomotif sanayi sektörünün kömür madeni işletmeciliği olması, eş, baba ve eşlerinin babalarının meslekleri dikkate alındığında maden işçilerinin sosyal çevrelerinin önemli bir bölümünün maden işçilerinden oluştuğu daha açık bir şekilde görülebilecektir (Tablo:13).

Tablo 13: Görüşülenlerin Ailelerinin Meslekleri

	Memur	İşçi	İşçi Emeklisi	Memur Emeklisi	Ev Hanımı	Esnaf	Serbest Meslek	Çiftçi	İşsiz	TTK Emeklisi	Toplam	Cevapsız	Toplam
Eşi	6	1		7	357				1		372	38	410
	% 1,6	% 0,3		% 1,9	% 96,0				% 0,3		% 100,0		
Annesi		1	1	8	397				1		408	2	410
		% 0,2	% 0,20	% 2,0	% 97,3				% 0,2		% 100,0		
Babası	3	26	8	19		5	27	16		306	410		
	% 0,7	% 6,3	% 2,0	% 4,6		% 1,2	% 6,6	% 3,9		% 74,6	% 100,0		
Eşinin Annesi			1	4	354	2			1		362	48	410
			% 0,3	% 1,1	% 97,8	% 0,6			% 0,3		% 100,0		
Eşinin Babası	5	23	10	19		6	38	18	6	243	368	42	410
	% 1,4	% 6,3	% 2,7	% 5,2		% 1,6	% 10,3	% 4,9	% 1,6	% 66,0	% 100,0		

6. Zonguldak Maden İşçisinin Genel Toplumsal Yaşam Koşulları

6.1. İskân Koşulları

Tablo 14: Görüşülenlerin Konut Mülkiyeti Durumları

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kiracı	129	31,5	31,5
	Kendi Evi	165	40,2	71,7
	Baba Evi	67	16,3	88,0
	Akrabaların Evi	2	,5	88,5
	Lojman	47	11,5	100,0
	Toplam	410	100,0	

Görüşülenlerin %40,2'si ev sahibidir. %31,5'i ise kirada oturmaktadır. Görüşülenlerin % 16,3'ü babasının evinde oturduğunu söylemiştir. Görüşülenlerin %11,5'i kuruma ait lojmanlarda ikamet etmektedir. Genel olarak bakıldığında işçilerin %59,8'inin kendisine ait bir evi yoktur (Tablo:14).

Tablo 15: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre Konut Mülkiyetleri

			Konut Mülkiyeti					Toplam
			Kiracı	Kendi Evi	Baba Evi	Akrabaların Evi	Lojman	
	Yeraltı	Sayı	111	132	52	2	37	334
		% Konum	33,2%	39,5%	15,6%	,6%	11,1%	100,0%
		% Konut Mülkiyeti	86,0%	80,0%	77,6%	100,0%	78,7%	81,5%
		% Toplam	27,1%	32,2%	12,7%	,5%	9,0%	81,5%
	Yerüstü	Sayı	18	33	15	0	10	76
		% Konum	23,7%	43,4%	19,7%	,0%	13,2%	100,0%
		% Konut Mülkiyeti	14,0%	20,0%	22,4%	,0%	21,3%	18,5%
		% Toplam	4,4%	8,0%	3,7%	,0%	2,4%	18,5%
Toplam	Sayı		129	165	67	2	47	410
	% Konum		31,5%	40,2%	16,3%	,5%	11,5%	100,0%
	% Konut Mülkiyeti		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		31,5%	40,2%	16,3%	,5%	11,5%	100,0%

[X²: 3.375, sd:4, p=0.497]

Yeraltı işçilerinin % 39,5'i kendi evinde oturmaktadır. % 33,2'si ise kiradadır. Yeraltı işçilerinin % 15,6'sı ise baba evinde oturduğunu söylemiştir. Yerüstü işçilerinin ise %43,4'ü kendi evlerinde oturmaktayken, % 23,7'si kirada

oturmaktadır. Lojmanlardan yararlanan işçilerin ise % 78,7'si yeraltı işçisiyken % 21,3'ü yerüstü işçisidir (Tablo:15).

Ev sahibi olanların statülerine baktığımızda %41,8'inin uzman, % 32,1'inin usta, % 17'sinin işçi, % 9,1' inin ise nezaretçi olduğu görülmektedir. Kirada oturan görüşmecilerin ise % 35,7'si işçi, % 32,6'sı uzman, % 31'i usta, % 0,8'i nezaretçidir. Lojmanda oturan görüşmecilerin ise % 51,1'i uzmanlardan oluşmaktayken % 27,7'si ustadır. İşçi ve nezaretçilerin oranı ise eşittir (Tablo:16).

Görüşülenlerin % 42'sinin evi 3+1 iken, % 40,7'sinin evi 2+1'dir. %11,5'inin evi ise 4+1'dir. Görüşülenlerin ortalama hane büyüklükleri dikkate alındığında, evlerin oda sayılarının hane nüfusu ile uyumlu olduğunu görmekteyiz (Tablo:17).

Tablo 16: Görüşülenlerin Statülerine Göre Konut Mülkiyetleri

			Konut Mülkiyeti					Toplam
			Kiracı	Kendi Evi	Baba Evi	Akrabaların Evi	Lojman	
İşçi	Sayı	46	28	27	1	5	107	
	% Unvan	43,0%	26,2%	25,2%	,9%	4,7%	100,0%	
	% Konut Mülkiyeti	35,7%	17,0%	40,3%	50,0%	10,6%	26,1%	
	% Toplam	11,2%	6,8%	6,6%	,2%	1,2%	26,1%	
Usta	Sayı	40	53	23	0	13	129	
	% Unvan	31,0%	41,1%	17,8%	,0%	10,1%	100,0%	
	% Konut Mülkiyeti	31,0%	32,1%	34,3%	,0%	27,7%	31,5%	
	% Toplam	9,8%	12,9%	5,6%	,0%	3,2%	31,5%	
Uzman	Sayı	42	69	15	0	24	150	
	% Unvan	28,0%	46,0%	10,0%	,0%	16,0%	100,0%	
	% Konut Mülkiyeti	32,6%	41,8%	22,4%	,0%	51,1%	36,6%	
	% Toplam	10,2%	16,8%	3,7%	,0%	5,9%	36,6%	
Nezaretçi	Sayı	1	15	2	1	5	24	
	% Unvan	4,2%	62,5%	8,3%	4,2%	20,8%	100,0%	
	% Konut Mülkiyeti	,8%	9,1%	3,0%	50,0%	10,6%	5,9%	
	% Toplam	,2%	3,7%	,5%	,2%	1,2%	5,9%	
Toplam	Sayı	129	165	67	2	47	410	
	% Unvan	31,5%	40,2%	16,3%	,5%	11,5%	100,0%	
	% Konut Mülkiyeti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	31,5%	40,2%	16,3%	,5%	11,5%	100,0%	

[X²: 47.756, sd:12, p=0.000]

Tablo 17: Görüşülenlerin Evlerindeki Oda Sayısı

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	1+1	11	2,7	2,7
	2+1	167	40,7	43,4
	3+1	172	42,0	85,4
	4+1	47	11,5	96,8
	6+2	13	3,2	100,0
	Toplam	410	100,0	

Tablo 18: Görüşülenlerin Evlerinin Genişliği

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	55 - 74	40	9,8	9,8
	75 - 94	74	18,0	27,8
	95 - 114	127	31,0	58,8
	115 - 134	107	26,1	84,9
	135 - 154	34	8,3	93,2
	155 +	28	6,8	100,0
	Toplam	410	100,0	

Görüşülenlerin %31'inin evi 95-114 m² iken, % 26,1'inin evinin genişliği 115-134 m², % 18'i 75-94 m² genişliğindeki konutlarda ikamet etmektedir (Tablo:18).

Tablo 19: Görüşülenlerin Evlerinin Cinsi

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Apartman Dairesi	176	42,9	42,9
	Müstakil	234	57,1	100,0
	Toplam	410	100,0	

Apartman dairesinde oturan görüşmecilerin % 57,1'i müstakil evlerde oturmaktayken, % 42,9'u apartman dairesinde oturmaktadır (Tablo:19).

Tablo 20: Görüşülenlerin Evlerinin Yakıt Cinsi

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Kalarüfer	89	21,7	21,7
	Soba	318	77,6	99,3
	Doğalgaz	3	,7	100,0
	Toplam	410	100,0	

Görüşülenlerin %77,6'sının evi sobalıdır. Görüşülenlerin %21,7'sinin evi ise kaloriferlidir. Evi doğalgazlı olanların oranının %0,7 olmasının nedeni ise doğalgazın sadece Ereğli ilçesinde olmasından dolayıdır. Görüşme yapılan diğer yerlerde doğalgaz hattı bulunmamaktadır (Tablo:20).

6.2. Geçim İmkânları ve Tüketim Eğilimleri

Tablo 21: Görüşülenlerin Ailesinin Toplam Aylık Geliri

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	1001 - 1500	28	6,8	6,8
	1501 - 2000	116	28,3	35,1
	2001 - 2500	172	42,0	77,1
	2501 - 3000	56	13,7	90,7
	3000+	38	9,3	100,0
	Toplam	410	100,0	

Görüşme grubunun %42'sinin hanesine giren toplam ortalama aylık gelirin 2001 – 2500 TL'dir. Görüşmecilerin %28,3'ünün ise 1501 – 2000 TL'dir. %13,7'sinin ise 2501-3000 TL'dir. Oranlar arası farklılıklar olması, işçilerin eşlerinin çoğunun ev hanımı olması ve ek iş yapanların oranının düşük olması nedeniyle; görüşmecilerin işe girdikleri yıllara göre farklı maaş almalarından kaynaklandığı söylenebilir (Tablo:21).

Tablo 22: Görüşülenlerin En Çok Nelere Harcama Yaptıkları

		Sayı	Yüzde
	Ulaşım	161	11,5%
	Yiyecek	379	27,2%
	Giyecek	197	14,1%
	Kira	99	7,1%
	Konut Yapımı	34	2,4%
	Eğitim Giderleri	118	8,5%
	Sağlık Giderleri	54	3,9%
	Ev Eşyası	38	2,7%
	Kredi Kartı Taksiti	87	6,2%
	Kredi Taksiti	148	10,6%
	Faturalar	79	5,7%
Toplam		1394	100,0%

Görüşmecilerin yaptıkları harcamalar arasında en fazla harcamayı % 27,2'ile yiyecek harcamaları oluşturmaktadır. Görüşmecilerin yaptıkları harcamalarda ikinci harcamayı %14,1'ile giyecek harcamaları oluşturmaktadır. Diğer harcamalar ise sırasıyla: ulaşım harcamaları (%11,5), Kredi taksiti (%10,6), eğitim giderleri (%8,5), kira (7,1), kredi kartı taksiti (%6,2), faturalar (%5,7), sağlık giderleri (%3,9), ev eşyası (%2,7) ve konut yapımı (%2,4) harcamaları vardır. Yapılan harcamaların sıralamasına bakıldığında, temel ihtiyaçları karşılamak üzere harcama yapıldığı görülmektedir (Tablo:22).

Tablo 23: Görüşülenlerin Tasarruf Yapıp Yapmadıkları

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Tasarruf Yapmıyorum	372	90,7	90,7
	Biriktiriyorum	38	9,3	100,0
	Toplam	410	100,0	

Görüşmecilerimizin %90,7'si tasarruf yapmazken, %9,3'ü tasarruf yapmaktadır. Bu durum işçilerin birikim yapacak kadar yeterli bir maaş almadıklarının göstergesidir (Tablo:23).

Tablo 24: Görüşülenler Tasarruf Yapıyorsa Ya Da Yapabilseydi Nelere Yatırım Yaparlardı

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Paramı Harcarım	5	1,2	1,7	1,7
Gayri Menkul Alırım	164	40,0	54,3	56,0
Hayvan satın Alırım	1	,2	,3	56,3
Evimi Yeniden Döşerim	9	2,2	3,0	59,3
Hisse Senedi Alırım	3	,7	1,0	60,3
Döviz Alırım	12	2,9	4,0	64,2
Altın Alırım	41	10,0	13,6	77,8
Otomobil Alırım	22	5,4	7,3	85,1
Faize Yatırım	45	11,0	14,9	100,0
Toplam	302	73,7	100,0	
Cevapsız	108	26,3		
Toplam	410	100,0		

Görüşmecilerimizin yatırım yapsalar ya da yapıyorlarsa nelere yatırım yapacaklarını sordüğümüzda öncelikli yatırım kaleminin %40'la gayrimenkul yatırımı olacağı görülmektedir. Diğer yatırım araçlarının yüzdelerin toplamı da dikkate alındığında gayrimenkul yatırımı kadar önemsenen başka bir yatırım aracı olmadığı görülmektedir (Tablo:24).

Yeraltı işçilerinin yatırım yapsalar ya da yapıyorlarsa neye yatırım yapacaklarına bakıldığında %58'inin gayrimenkule yöneldiği görülmektedir. Yerüstü işçilerinde de gayrimenkul yatırımı %39 ile ilk yatırım aracı olarak çıkmaktadır. Yeraltı işçilerinin yerüstü işçilerine oranla daha fazla gayrimenkule yöneldiği görülmektedir (Tablo:25).

Görüşülenlerin %39,8'i para sıkıntısı çektiğinde bankalara başvuracağını söylemiştir. Bu durumda; günümüzde banka kredisi almanın rahat olması ve işçilerin maaş kartlarıyla herhangi bir başvuruya gerek kalmaksızın kredi çekebilmeleri önem arz etmektedir. Görüşülenlerin %34,9'u ise para sıkıntısı çektiğinde akrabalarına başvuracağını söylemiştir. Görüşülenlerin %22'si ise iş arkadaşlarından para yardımı alacaklarını söylemişlerdir (Tablo:26).

Tablo 25: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre Tasarruf Yapıyorsa Ya Da Yapabilseydi Nelere Yatırım Yaparlardı

			Tasarruf Yapsanız Nasıl Değerlendirirsiniz									Toplam
			Param Harcarım	Gayri Menkul Alırım	Hayvan satın Alırım	Evimi Yeniden Döşerim	Hisse Senedi Alırım	Döviz Alırım	Altın Alırım	Otomobil Alırım	Faize Yatırım	
	Yeraltı	Sayı	5	141	1	8	2	7	33	16	30	243
		% Konum	2,1%	58,0%	,4%	3,3%	,8%	2,9%	13,6%	6,6%	12,3%	100,0%
		% Tasarruf	100,0%	86,0%	100,0%	88,9%	66,7%	58,3%	80,5%	72,7%	66,7%	80,5%
		% Toplam	1,7%	46,7%	,3%	2,6%	,7%	2,3%	10,9%	5,3%	9,9%	80,5%
	Yerüstü	Sayı	0	23	0	1	1	5	8	6	15	59
		% Konum	,0%	39,0%	,0%	1,7%	1,7%	8,5%	13,6%	10,2%	25,4%	100,0%
		% Tasarruf	,0%	14,0%	,0%	11,1%	33,3%	41,7%	19,5%	27,3%	33,3%	19,5%
		% Toplam	,0%	7,6%	,0%	,3%	,3%	1,7%	2,6%	2,0%	5,0%	19,5%
Toplam	Sayı		5	164	1	9	3	12	41	22	45	302
	% Konum		1,7%	54,3%	,3%	3,0%	1,0%	4,0%	13,6%	7,3%	14,9%	100,0%
	% Tasarruf		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		1,7%	54,3%	,3%	3,0%	1,0%	4,0%	13,6%	7,3%	14,9%	100,0%

[X²: 15.422, sd:8, p=0.051]

Tablo 26: Görüşülenlerin Para Sıkıntısı Çektiklerinde Kime Başvurdıkları

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Hiç Kimseye	8	2,0	2,0
	Akrabalarım	143	34,9	36,8
	İş Arkadaşlarıma	90	22,0	58,8
	İşverene(avans)	6	1,5	60,2
	Bankaya	163	39,8	100,0
	Toplam	410	100,0	

Tablo 27: Görüşülenlerin Sahip Oldukları Bazı Eşyalar

		Yok	1 Adet	2 Adet	3 Adet	4 Adet	5 Adet	6 Adet	Topla m
Plazma TV	Sayı	357	52	1					410
	Geçerli Yüzde	87,1	12,7	,2					100,0
Dizüstü Bilgisayar	Sayı	344	63	3					410
	Geçerli Yüzde	83,9	15,4	,7					100,0
Tüplü TV	Sayı	17	233	139	18	3			410
	Geçerli Yüzde	4,1	56,8	33,9	4,4	,7			100,0
Sabit Telefon	Sayı	133	270	7					410
	Geçerli Yüzde	32,4	65,9	1,7					100,0
Cep Telefonu	Sayı	30	83	167	77	37	13	3	410
	Geçerli Yüzde	7,3	20,2	40,7	18,8	9,0	3,2	,7	100,0
3G Özellikli Cep Telefonu	Sayı	290	92	19	7	2			410
	Geçerli Yüzde	70,7	22,4	4,6	1,7	,5			100,0
Masaüstü Bilgisayar	Sayı	206	199	4	1				410
	Geçerli Yüzde	50,2	48,5	1,0	,2				100,0
Dijital Fotoğraf Makinesi	Sayı	265	141	4					410
	Geçerli Yüzde	64,6	34,4	1,0					100,0
Filmlı Fotoğraf Makinesi	Sayı	301	109						410
	Geçerli Yüzde	73,4	26,6						100,0
Klima	Sayı	406	4						410
	Geçerli Yüzde	99,0	1,0						100,0
Bulaşık Makinesi	Sayı	243	167						410
	Geçerli Yüzde	59,3	40,7						100,0
Mikrodalga Fırın	Sayı	324	86						410
	Geçerli Yüzde	79,0	21,0						100,0
Katı Meyve Sıkacağı	Sayı	274	136						410
	Geçerli Yüzde	66,8	33,2						100,0
Halı Yıkama Makinesi	Sayı	244	166						410
	Geçerli Yüzde	59,5	40,5						100,0

Görüşülenlerin sahip oldukları ev eşyalarına baktığımızda plazma televizyona sahip olma oranının (12,9) düşük olduğu görülmektedir. Buna rağmen görüşülenlerin sadece 7 sinin evinde televizyon yoktur. Evinde tüplü televizyon olanların oranı ise % 95,9'dur. Görüşülenlerin 171'inin evinde bilgisayar yoktur. Buna rağmen görüşülenlerin %16,1'i dizüstü bilgisayar sahibiyken, % 49,8'i masaüstü bilgisayar sahibidir. Evinde sabit telefonu olanların oranı ise % 67,6'dır. Görüşülenlerden hiç cep telefonu olmayanların sayısı 5'tir. Cep telefonu sahibi olanların oranı % 92,7 iken, 3G özellikli cep telefonu olanların oranı %29,3'tür. Görüşülenlerin çok azının %1'inin evinde klima vardır. Dijital ya da filmli fotoğraf makinesi sahibi olmayan işçi sayısı 183'tür. Görüşülenlerin % 35,4'ünün dijital fotoğraf makinesi varken, % 26,6'sının filmli fotoğraf makinesi vardır. Evinde bulaşık makinesi olanların oranı %40,7'dir. Evinde mikrodalga fırın olan görüşülen oranı % 21'dir. Görüşülenlerin %33,2'sinin evinde katı meyve sıkacağı varken, %40,5'inin halı yıkama makinesi vardır (Tablo:27).

Tablo 28: Görüşülenlerin Otomobil Sayıları

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	201	49,0	49,0
2	4	1,0	50,0
3	2	,5	50,5
Otomobilim Yok	203	49,5	100,0
Toplam	410	100,0	

Görüşülenlerin % 49,5'i otomobil sahibi değilken, % 50,5'i otomobil sahibidir. İşçilerin yarısının araba sahibi olmamasının en büyük nedeni çalışma yerine servislerle gelip gitmeleri ve çalışma hayatının uzağında bir sosyal hayatlarının olmadığını göstermektedir (Tablo:28).

Tablo 29: Görüşülenlerin Kendilerini Hangi Tabakada Gördükleri

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	En Alt	28	6,8	6,8
	Alt	144	35,1	42,0
	Orta	233	56,8	98,8
	Üst	5	1,2	100,0
	Toplam	410	100,0	

Görüşülenlerin %56,8'i kendisini orta tabakada görmektedir. %35,1'i ise alt tabakada görmekteyken, %6,8'i en alt tabakada olduğunu belirtmiştir. %1,2'si ise üst tabakada olduğunu söylemiştir. Kendisini en üst tabakada gören ise çıkmamıştır. Maden işçileri toplum içerisinde kendilerini orta ve alt tabada konumlandırmaktadırlar. Buna göre işçiler toplumda, ekonomik olarak kendilerinden daha aşağıda bireylerinde yaşadığını kabul etmektedirler (Tablo:29).

6.3. Boş Zaman Değerlendirme Etkinlikleri

Tablo 30: Görüşülenlerin Kültür Sanat Faaliyetlerine Katılma Oranları

			Var	Yok	Toplam
Kültür Sanat Faaliyetleri	Sinema	Sayı	25	385	410
		Geçerli Yüzde	% 6,1	93,9	100,0
	Konser	Sayı	5	405	410
		Geçerli Yüzde	% 1,2	98,8	100,0
	Tiyatro	Sayı	11	399	410
		Geçerli Yüzde	% 2,7	97,3	100,0
	Fotoğraf Çekme	Sayı	3	407	410
		Geçerli Yüzde	% 0,7	99,3	100,0
	Müze	Sayı	3	407	410
		Geçerli Yüzde	% 0,7	99,3	100,0
	Tarihi Alan Ziyareti	Sayı	4	406	410
		Geçerli Yüzde	% 1,0	99,0	100,0

Görüşülenlerin boş zamanlarında kültür sanat faaliyetleri olarak neleri yaptığını baktığımızda, genel olarak kültür sanat faaliyetlerine katılımın düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işçilerin en çok katıldıkları kültür sanat faaliyeti sinemaya gitmek (%6,1) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu faaliyeti yine düşük bir oranla (%2,7) tiyatroya gitmek izlemektedir (Tablo:30).

Tablo 31: Görüşülenlerin Katılım Gösterdikleri Sosyal Gündelik Aktiviteler

			Var	Yok	Toplam
Sosyal Gündelik Aktiviteler	Dernek/ Vakıf Lokalleri	Sayı	12	398	410
		Geçerli Yüzde	2,9	97,1	100,0
	Restoran/ Lokanta	Sayı	46	364	410
		Geçerli Yüzde	11,2	88,8	100,0
	Kısa Yürüyüş	Sayı	99	311	410
		Geçerli Yüzde	24,1	75,9	100,0
	Araba Kullanma	Sayı	52	358	410
		Geçerli Yüzde	12,7	87,3	100,0
	Gönüllü Çalışmalar	Sayı	3	407	410
		Geçerli Yüzde	,7	99,3	100,0
	Maça Gitme	Sayı	92	318	410
		Geçerli Yüzde	22,4	77,6	100,0
	Arkadaş/ Akraba Ziyareti	Sayı	46	364	410
		Geçerli Yüzde	11,2	88,8	100,0
	Cafe / Çay Bahçesi	Sayı	27	383	410
		Geçerli Yüzde	6,6	93,4	100,0
	Festival	Sayı	29	381	410
		Geçerli Yüzde	7,1	92,9	100,0
	Kısa Süreli Seyahatler	Sayı	13	397	410
		Geçerli Yüzde	3,2	96,8	100,0
	Sohbet Toplantıları	Sayı	10	400	410
		Geçerli Yüzde	2,4	97,6	100,0
	Kahvehane	Sayı	215	195	410
		Geçerli Yüzde	52,4	47,6	100,0
	Alışveriş	Sayı	112	298	410
		Geçerli Yüzde	27,3	72,7	100,0
	Lunapark	Sayı	18	392	410
		Geçerli Yüzde	4,4	95,6	100,0

Örneklem grubunun boş zamanlarında yaptıkları sosyal gündelik aktiviteler arasında göze çarpan aktivite kahveye gitmektir. İşçilerin % 52,4'ü sosyal gündelik hayatında sık sık kahveye gittiğini belirtmiştir. Fazla katılımın gösterildiği diğer sosyal gündelik aktiviteler arasında alışverişe çıkmak % 27,3'lük bir değere

sahipken, kısa yürüyüşler yapmak % 24,1, herhangi bir spor müsabakası izlemek için statlara gitmek ise % 22,4'lük bir orana sahiptir (Tablo:31).

Örneklem grubumuzun evde geçirdikleri boş zamanlarında neler yaptıklarına baktığımızda televizyon izleme davranışının oranının (%90,2) diğer davranışların oranına göre çok yüksek olduğunu görmekteyiz. Televizyon izleme davranışını izleyen ikinci aktivite ise % 26,6 ile bahçe işleriyle ilgilenmedir. İşçilerin evdeki boş zamanlarında yaptıkları diğer önemli aktiviteler ise, İnternette dolaşma (%24,1), Gazete okumak (%22,9) ve çocuklarla oynamaktır (%18,5) (Tablo:32).

Tablo 32: Görüşülenlerin Eve Dayalı Aktivitelere Katılım Oranı

			Var	Yok	Toplam
			Sayı	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Eve Dayalı Aktiviteler	Televizyon Seyretme	Sayı	370	40	410
		Geçerli Yüzde	90,2	9,8	100,0
	Kitap Okuma	Sayı	37	373	410
		Geçerli Yüzde	9,0	91,0	100,0
	Tavla/ Okey	Sayı	30	380	410
		Geçerli Yüzde	7,3	92,7	100,0
	Araba Tamirâtı Bakım	Sayı	8	402	410
		Geçerli Yüzde	2,0	98,0	100,0
	Bilgisayar Oyunları	Sayı	55	355	410
		Geçerli Yüzde	13,4	86,6	100,0
	Gazete Okumak	Sayı	94	316	410
		Geçerli Yüzde	22,9	77,1	100,0
	Çocuklarla Oynamak	Sayı	76	334	410
		Geçerli Yüzde	18,5	81,5	100,0
	Yemek Pişirme	Sayı	28	382	410
		Geçerli Yüzde	6,8	93,2	100,0
	Elektrik / Elektronik İşleri	Sayı	7	403	410
		Geçerli Yüzde	1,7	98,3	100,0
	Müzik Dinleme	Sayı	55	355	410
		Geçerli Yüzde	13,4	86,6	100,0
	Bahçe İle İlgilenme	Sayı	109	301	410
		Geçerli Yüzde	26,6	73,4	100,0
	Satranç Biriç	Sayı	4	406	410
		Geçerli Yüzde	1,0	99,0	100,0
	Marangozluk / Ahşap İşleri	Sayı	6	404	410
		Geçerli Yüzde	1,5	98,5	100,0
	Evcil Hayvanlarla İlgilenme	Sayı	17	393	410
		Geçerli Yüzde	4,1	95,9	100,0
	Radyo Dinleme	Sayı	19	391	410
		Geçerli Yüzde	4,6	95,4	100,0
	İnternet	Sayı	99	311	410
		Geçerli Yüzde	24,1	75,9	100,0
	Ev Tamirâtı / Bakımı	Sayı	23	387	410
		Geçerli Yüzde	5,6	94,4	100,0

Tablo 33: Görüşülenlerin Eve Dışı Aktivitelere Katılımı

			Var	Yok	Toplam
Ev Dışı Aktiviteler	Piknik Yapma	Sayı	94	316	410
		Geçerli Yüzde	22,9	77,1	100,0
	Plaj – Sahile Gıtme	Sayı	65	345	410
		Geçerli Yüzde	15,9	84,1	100,0
	Şehirde Gezinti	Sayı	33	377	410
		Geçerli Yüzde	8,0	92,0	100,0
	Manzara Seyretme	Sayı	12	398	410
		Geçerli Yüzde	2,9	97,1	100,0
	Park – Bahçe Gezintisi	Sayı	19	391	410
		Geçerli Yüzde	4,6	95,4	100,0
	Kır Gezintisi	Sayı	15	395	410
		Geçerli Yüzde	3,7	96,3	100,0
	Kamp Yapma	Sayı	5	405	410
		Geçerli Yüzde	1,2	98,8	100,0

Örneklem grubumuzun ev dışındaki katıldıkları aktivitelere baktığımızda piknik yapma faaliyeti % 22,9 ile ön plana çıkmaktadır. Bu faaliyeti % 15,9 ile plaj-sahile gitme faaliyeti izlemektedir. Piknik yapma faaliyeti ile kır gezintisi faaliyetleri birbirleriyle aynı aktiviteler içermektedir. Ancak saha araştırması sırasında bu cevaplar ayrı olarak verildiklerinden, tablomuz buna göre oluşturulmuştur. Tabloya genel olarak bakıldığında işçilerin ev dışı aktivitelere piknik ve kır gezisi yapmak dışında fazla katılım göstermedikleri görülebilir (Tablo:33).

Örneklem grubumuzun yaptıkları sporlara baktığımızda futbol oynamanın (%23,2), balık tutmanın (%21) ve avcılığın (%19,3) ön planda olduğu görülmektedir. Buradaki oranlara göre örneklem grubumuzun diğer faaliyetlere nazaran sporla ilgilendikleri sonucuna varılabilir (Tablo:34).

Tablo 34: Görüşülenlerin Sportif Faaliyetlere Katılımı

			Var	Yok	Toplam
Sportif Aktiviteler	Futbol	Sayı	95	315	410
		Geçerli Yüzde	23,2	76,8	100,0
	Balık Tutma	Sayı	86	324	410
		Geçerli Yüzde	21,0	79,0	100,0
	Avcılık	Sayı	79	331	410
		Geçerli Yüzde	19,3	80,7	100,0
	Dalgıçlık	Sayı	2	408	410
		Geçerli Yüzde	,5	99,5	100,0
	Yüzme	Sayı	28	382	410
		Geçerli Yüzde	6,8	93,2	100,0
	Voleybol	Sayı	4	406	410
		Geçerli Yüzde	1,0	99,0	100,0
	Koşu	Sayı	9	401	410
		Geçerli Yüzde	2,2	97,8	100,0

Tablo 35: Görüşülenlerin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılımları²⁰²

	Aritmetik Ortalama	Soru sayısı
Kültür Sanat Faaliyetleri	0,12	6
Sosyal Gündelik Aktiviteler	2,53	14
Eve Dayalı Aktiviteler	0,59	17
Ev Dışı Aktiviteler	0,59	7
Sportif Aktiviteler	0,74	7
Genel aktiviteler (toplam ortalama)	5,87	51

²⁰² Görüşme formumuzda yer alan boş zaman faaliyetlerinin tamamı 51 madde halindedir. Görüşmecilerin katılım gösterdikleri faaliyetlere '1', katılım göstermedikleri faaliyetleri '0' puan verilmek suretiyle katılımları kategorize edilmiştir. Böylece işçilerin genel ve faaliyet alanı içerisindeki katılımlarının aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Örneğin; kültür sanat faaliyetlerinde bütün faaliyetlere katılan bir işçinin alabileceği maksimum puan 6 iken, minimum puanı 0'dır. Tabloda yer alan aritmetik ortalamaların maksimum puanları yanlarında yazan soru sayısı kadarken hepsinin minimum puanı sıfırdır.

Genel olarak işçilerin boş zaman etkinliklerine katılma ortalamalarına baktığımızda, yapılan boş zaman faaliyetlerinin neredeyse hiç denecek kadar az olduğu görülmektedir. Genel olarak bütün aktivitelere katılımın aritmetik ortalaması 5,87 düzeyinde kalmıştır. Aktivite sayısı göz önüne alındığında bu oranın fazlasıyla düşük olduğu görülmektedir. Katılımın bu derece düşük olmasının nedeni olarak maden işçilerinin, emek yoğun bir işte çalışmaları gösterilebilir. Faaliyetlerden en az katılım gösterilen ise kültür sanat faaliyetleridir. Kültür sanat faaliyetlerini eve dayalı aktiviteler, ev dışı aktiviteler, sportif faaliyetler izlerken, en çok katılım davranışı gösterilen faaliyet ise sosyal gündelik aktiviteler olmaktadır (Tablo:35).

Bütün faaliyetler arasında ise en yüksek katılım gösterilen ilk dört faaliyet sırasıyla %90 ile televizyon seyretmek, %52,4 ile kahveye gitmek, %27,3 ile alışverişe çıkmak ve %26,6 ile bahçe işleriyle ilgilenmek vardır. en düşük katılım gösterilen faaliyetler ise sırasıyla; dalgıçlık (%0,5), fotoğraf çekme (%0,7), müze ziyareti (%0,7) ve gönüllü çalışmalara katılmadır (%0,7). Buna göre; maden işçileri boş zamanlarında kendilerini yormayacak, dinlenmelerini ve kafa dağıtmalarına yardımcı olacak faaliyetlere yönelmektedirler. Maden işçilerinin sosyal alanlarında kahveye gitmek ve futbol oynamaksa diğer faaliyetlerin önüne çıkmaktadır (Tablo:35).

Tablo 36. Görüşülenlerin Boş Zamanlarında Ortalama Ne Kadar Para Harcadıkları

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0 - 50 TL	18	4,4	4,4
51 - 100 TL	27	6,6	11,0
101 - 150 TL	36	8,8	19,8
151 - 200 TL	46	11,2	31,0
201 - 250 TL	64	15,6	46,6
251 TL ve Üzeri	219	53,4	100,0
Toplam	410	100,0	

Görüşülenlerin %53,4'ü kendi boş zaman faaliyetleri için aylık 251 TL'nin üzerinde harcama yaptığını belirtmişken geri kalan görüşmecilerin %46,6'sı 0 ile 200 TL arasında harcama yaptığını belirtmiştir (Tablo:36).

Tablo 37: Görüşülenlerin TV'de İzledikleri Program Türleri

		Sayı	Yüzde
	Dizi	218	28,8 %
	Haber	174	23,0 %
	Tartışma	69	9,1 %
	Spor	130	17,2 %
	Yarışma	31	4,1 %
	Belgesel	33	4,4 %
	Film	72	9,5 %
	Dini Programlar	16	2,1 %
	Diğer	15	2,0 %
Toplam		758	100,0 %

Görüşmecilerin televizyonda izlemeyi en çok tercih ettikleri program türlerinin başında diziler %28,8 ile ilk sırada yer almaktadır. Televizyonda en çok izlenen ikinci program türü ise %23 ile haber programlarıdır. Televizyonda izlemesi için tercih edilen programların diğerleri ise sırasıyla: spor programları (%17,2), film (%9,5), tartışma programları(%9,1), belgesel (%4,4), yarışma (%4,1), dini programlar (%2,1), müzik, magazin ve tarih programlarıdır (Tablo: 37).

Tablo 38: Görüşülenlerin Gazetede Okudukları Yazı Türleri

		Sayı	Yüzde
	Güncel haberler	276	42,5 %
	Spor	184	28,3 %
	Siyaset	57	8,8 %
	Ekonomi	40	6,2 %
	Magazin	26	4,0 %
	Köşe Yazarları	35	5,4 %
	Diğer	32	4,9 %
Toplam		650	100,0 %

Görüşmecilerin gazetede okudukları şeylerin başında %42,5'ile güncel haberler gelmektedir. Daha sonra ise %28,3'ile spor haberleri çok okunmaktadır.

Gazetelerde diğer okunanlar ise; siyaset (%8,8), ekonomi (%6,2), magazin (%4), köşe yazarlarıdır (%5,4) (Tablo: 38).

Tablo 39: Görüşülenlerin Güncel Haberler Kaynakları

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Gazete	60	14,6	16,6	16,6
Tv	234	57,1	64,8	81,4
İnternet	51	12,4	14,1	95,6
Arkadaşlar	16	3,9	4,4	100,0
Toplam	361	88,0	100,0	
Cevapsız	49	12,0		
Toplam	410	100,0		

Görüşmecilerin %57,1'inin güncel haberleri televizyondan öğrendiği, diğer görüşmecilerin %14,6'sının gazete, %12,4'ünün internet, %3,9'unun ise güncel haberleri arkadaşlarından öğrenmektedirler (Tablo:39).

Tablo 40: Görüşülenlerin Dinledikleri Müzik Türleri

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
THM	68	16,6	18,3	18,3
TSM	32	7,8	8,6	26,9
Arabesk	158	38,5	42,5	69,4
Pop	42	10,2	11,3	80,6
Oyun Havası	13	3,2	3,5	84,1
Doğu Karadeniz Müziği	10	2,4	2,7	86,8
Özgün Müzik	17	4,1	4,6	91,4
Diğer	32	7,8	8,6	100,0
Toplam	372	90,7	100,0	
Cevapsız	38	9,3		
Toplam	410	100,0		

Görüşmecilerin % 38,5'i arabesk müzik dinlemektedir. Diğer görüşmecilerin ise %16,6'sı Türk Sanat Müziği, % 7,8 Türk Halk Müziği, %10,2'si pop müzik, % 3,2'si oyun havası, % 2,4 Doğu Karadeniz müziği, % 4,1'i özgün müzik türlerini daha çok dinlemektedirler (Tablo: 40).

Tablo 41: Görüşülenlerin Yıllık İzinlerinde Ne Yaptıkları

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
<i>Evde Geçiririm</i>	141	34,4	36,8	36,8
<i>Memlekete Giderim</i>	155	37,8	40,5	77,3
<i>Otelde Tatil Yaparım</i>	38	9,3	9,9	87,2
<i>Yazlığında Tatil Yaparım</i>	2	,5	,5	87,7
<i>Tanıdıklarımın Yazlığında Tatil</i>	17	4,1	4,4	92,2
<i>Akraba/Aile Ziyareti</i>	23	5,6	6,0	98,2
<i>Başka İşte Çalışırım</i>	7	1,7	1,8	100,0
<i>Toplam</i>	383	93,4	100,0	
<i>Cevapsız</i>	27	6,6		
<i>Toplam</i>	410	100,0		

Örneklem grubumuzun %34,4'ü yıllık iznini genellikle evinde geçirmektedirken, % 37,8'i ise memleketine gitmektedir. Görüşmecilerin %5,6'sı ise yıllık izinlerini akraba aile ziyareti ile geçirmektedir. Otelde, yazlıkta ya da tanıdıklarının yanında yazlığa tatile gidenlerin oranı ise %13,9'dur. Görüşmecilerin % 1,7'si ise yıllık izninde başka bir işte çalışmaktadır (Tablo: 41).

Tablo 42: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre Yıllık İzinlerinde Ne Yaptıkları

			Yıllık İzninizde Ne Yaparsınız							Toplam
			Evde Geçiririm	Memlekete Giderim	Otelde Tatil Yaparım	Yazlığında Tatil Yaparım	Tanıdıklarımın Yazlığında Tatil	Akraba/Aile Ziyareti	Başka İşte Çalışırım	
	Yeraltı	Sayı	110	129	31	2	14	20	7	313
		% Konum	35,1%	41,2%	9,9%	,6%	4,5%	6,4%	2,2%	100,0%
		% Yıllık İzin	78,0%	83,2%	81,6%	100,0%	82,4%	87,0%	100,0%	81,7%
		% Toplam	28,7%	33,7%	8,1%	,5%	3,7%	5,2%	1,8%	81,7%
	Yerüstü	Sayı	31	26	7	0	3	3	0	70
		% Konum	44,3%	37,1%	10,0%	,0%	4,3%	4,3%	,0%	100,0%
		% Yıllık İzin	22,0%	16,8%	18,4%	,0%	17,6%	13,0%	,0%	18,3%
		% Toplam	8,1%	6,8%	1,8%	,0%	,8%	,8%	,0%	18,3%
Toplam	Sayı	141	155	38	2	17	23	7	383	
	% Konum	36,8%	40,5%	9,9%	,5%	4,4%	6,0%	1,8%	100,0%	
	% Yıllık İzin	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	36,8%	40,5%	9,9%	,5%	4,4%	6,0%	1,8%	100,0%	

[X²: 3.973, sd:6, p=0.680]

Yeraltı işçileri ile yerüstü işçilerinin tatil öncelikleri arasında farklılıklar göze çarpmakla birlikte, işçilerin konumlarına göre yıllık izinlerini geçirmeleri arasında tam bir farklılık dikkat çekmemektedir. Yeraltı işçilerinin % 41,2'si yıllık izinlerinde memlekete gitmekteyken, yerüstü işçilerinin %44,3'ü yıllık izinlerinde evde oturmaktadır. Yeraltı işçilerinin % 35,1'i yıllık iznini ende geçirirken, Yerüstü işçilerinin %37,1'i memleketine gitmektedir. Yeraltı işçilerinden otelde tatil yapanların oranı %9,9 iken yerüstü işçilerinde bu oran %10'dur. Oranlardan da anlaşılacağı üzere işçilerin yıllık izinlerini değerlendirme tercihleri ile çalıştıkları konumlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur (Tablo:42).

6.4. Siyasal Sosyal ve İnançlarla İlgili Tutumlar

Tablo 43: Görüşülenlerini Kendilerini Siyasi Olarak Nasıl Tanımladıkları

		Sayı	Yüzde
	İnançlı	214	25,8%
	Laik	108	13,0%
	Sağcı	52	6,3%
	Solcu	28	3,4%
	Muhafazakar	62	7,5%
	Aydın	13	1,6%
	Milliyetçi	201	24,2%
	Ulusalcı	26	3,1%
	Atatürkçü	112	13,5%
	Demokrat	14	1,7%
Toplam		830	100,0%

Örneklem grubumuzda bulunan bireyler kendilerini daha çok inançlı (%25,8) olarak tanımlamaktadırlar. Görüşmecilerde ikinci olarak ise milliyetçi (%24,2) tanımı ön plana çıkmaktadır. Ön plana çıkan diğer tanımlamalar ise sırasıyla Atatürkçü (%13,5) ve Laik (%13) tanımlamalarıdır. Bu oranlar dikkate alındığında görüşmecilerin siyasal düşünce dünyasını oluşturan tanımlamaların inançlılık ve milliyetçilik olduğunu görmekteyiz (Tablo:43).

Tablo 44: Görüşülenlere Göre Türkiye'yi Kim Yönetiyor

		Sayı	Yüzde
	Cumhurbaşkanı	20	4,2%
	Başbakan	134	28,2%
	Hükümet	27	5,7%
	TBMM	11	2,3%
	Ordu	11	2,3%
	Amerika	204	42,9%
	Hepsi	7	1,5%
	İsrail	11	2,3%
	Zenginler	19	4,0%
	İMF	12	2,5%
	Derin Devlet	5	1,1%
	Dış Güçler	5	1,1%
	Fetulah Gülen	8	1,7%
	Masonlar	2	,4%
Toplam		476	100,0%

Görüşmecilerimizin yarısına yakını (%42,9) Türkiye'yi Amerika'nın yönettiğini düşünmektedir. Verilen cevap sayısının görüşmeci sayısına yakın olması nedeniyle Amerika'nın tek başına ülke yönetiminde etkili olduğunun düşünüldüğü görülmektedir. Görüşülenlerin % 28,2'si ise başbakan'ın ülke yönetiminde etkili olduğunu düşündükleri görülmektedir. ülke yönetiminde bir çok kurum ve kişinin etkisi olmasına rağmen görüşmecilerin bunlardan ikisini ön plana çıkarması değerlendirmeye değerdir. Görüşmeciler bu sorumuza istedikleri kadar cevap verebilecekken, verilen cevapların sayısının görüşmeci sayısına yakın olması, Amerika'nın Türkiye'deki bütün kurum ve kişiler üzerindeki etkisinin önemsendiğinin göstergesidir (Tablo:44).

Tablo 45: Görüşülenlere Göre Türkiye'nin Çözülmesi Gereken En Acil Problemi

		Sayı	Yüzde
	İşsizlik	271	47,9%
	Terör	174	30,7%
	Eğitim	29	5,1%
	Ekonomi	60	10,6%
	Sağlık	4	,7%
	Kuzey Irak	4	,7%
	AB	1	,2%
	Siyasi İstikrarsızlık	21	3,7%
	Yargı Sistemi	2	,4%
Toplam		566	100,0%

Görüşmecilere göre Türkiye'nin çözülmesi gereken en önemli problemi işsizlik (%47,9) sorunudur. İşsizlik sorununun çözülmesi gereken problemlerin yarısını oluşturuyor olması, görüşmecilerin diğer problemlerin çözümünün de işsizlik sayesinde olacağını işaret ettikleri anlamı taşımaktadır. Verilen bir diğer önemli cevap ise terör (%30,7) sorunudur. Türkiye'nin bu iki problemi çözmesi halinde, genel problemlerin birçoğunun çözüleceğinin düşünülüyor olması terör ve işsizlik sorunlarının birbirinden bağımsız iki önemli problem olduğunun göstergesidir (Tablo:45).

Tablo 46: Görüşülenlerin Oy Verirken En Çok Neye Dikkat Ettiği

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Partinin Siyasi Düşüncesi/ Dünya Görüşü	216	52,7	52,7
Partinin Lideri	136	33,2	85,9
Millet Vekili Adayları	28	6,8	92,7
İktidara Gelme Şansı	19	4,6	97,3
%10 Luk Barajı Geçme Şansı	11	2,7	100,0
Toplam	410	100,0	

Görüşmecilerin % 52,7'lik çoğunluğu oy verirken, partinin siyasi düşüncesi ve dünya görüşünü önemsemektedir. %33,2'si ise parti liderinin oy verme davranışı üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Yani görüşülenlerin çoğu milletvekili adaylarına, partinin iktidara gelme şansının ne olduğuna ve oy verdiği partinin barajı

geçme ihtimalinin ne olduğuna bakmaksızın oy vermektedir. Parti söylemlerinin ya da adayların önemslenmemesinin nedeni, görüşülenlerin belirli ve kalıplaşmış siyasi görüşlerinin olmasıdır (Tablo:46).

Tablo 47: Görüşülenlerin İbadet Tutumu

		Her zaman	Sık sık	Bazen	Hiçbir zaman	Toplam	Aritmetik Ortalama	Tutum derecesi
Vakit Namazı Kılmak	Sayı	38	49	112	211	410	3,21	Düşük
	Yüzde	9,3	12,0	27,3	51,5	100,0		
Oruç Tutmak	Sayı	225	31	56	98	410	2,07	Yüksek
	Yüzde	54,9	7,6	13,7	23,9	100,0		
Zekat Vermek	Sayı	348	14	18	30	410	1,34	Çok yüksek
	Yüzde	84,9	3,4	4,4	7,3	100,0		
Bayram Namazı Kılmak	Sayı	389	5	7	9	410	1,11	Çok yüksek
	Yüzde	94,9	1,2	1,7	2,2	100,0		
Cuma Namazı Kılmak	Sayı	86	130	145	49	410	2,38	Yüksek
	Yüzde	21,0	31,7	35,4	12,0	100,0		
Sohbet Toplantılarına Katılmak	Sayı	29	41	91	249	410	3,37	Çok düşük
	Yüzde	7,1	10,0	22,2	60,7	100,0		

Görüşülenlerin genel olarak ibadet davranışının ölçülmesi amacıyla, görüşmecilerin ibadetler ile ilgili sorularımıza verdikleri cevapların aritmetik ortalaması alınmıştır. Aritmetik ortalamasının hesaplanmasında her zaman cevabı ‘1’, sık sık cevabı ‘2’, bazen cevabı ‘3’, hiçbir zaman cevabı ise ‘4’ puan verilerek hesaplanmıştır. Buna göre minimum puan ‘1’ maksimum puan ‘4’ olacak şekilde derecelendirilmiştir. (Bkz: Tablo 104) Buna göre örneklem grubundaki işçilerin ibadet tutumlarından biri çok düşük, biri düşük, ikisi yüksek ve ikisi çok yüksek dereceye sahip oldukları görülmüştür. İşçilerin en yüksek katılım gösterdikleri ibadet ‘bayram namazı kılmak’ ve ‘zekat vermek’tir. Yüksek katılım gösterdikleri ibadetler ise, ‘oruç tutmak’ ve ‘bayram namazı kılmak’tır. İşçilerin vakit namazı kılma davranışlarında ise tutumları düşük çıkmıştır. İşçilerin en az katılım davranışı gösterdikleri ibadet ise sohbet toplantılarına katılmaktır (Tablo:47).

Tablo 48: Dörtlü Likert Ölçeğin Puan Sınırları

		Puan	Puan Sınırı
	Çok yüksek	1	1 – 1,75
	Yüksek	2	1,76 – 2,5
	Düşük	3	2,51 -3,25
	Çok düşük	4	3,26 -4

Tablo 49: Görüşülenlere Göre İş Yerinde İbadet Etmek Mümkün Mü?

		Sayı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evet	248	60,5	60,5
	Hayır	162	39,5	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturan 410 işçinin 248'i (%60,5) iş yerinde ibadet etmenin mümkün olduğunu düşünmekteyken, 162 (%39,5) görüşmeci iş yerinde ibadet etmenin mümkün olmadığını düşünmektedir. Çalışma şartlarının zor olmasına karşın, çalışmanın planlı ve düzenli olduğu kurumda işçilerin ibadet etmek için zaman buldukları ya da ibadet etmek isteyenler için iş yerinin ortamının müsait olduğu düşünülmektedir (Tablo:49).

Yeraltında çalışan görüşmecilerin % 55,7'si işyerinde ibadet etmenin mümkün olduğunu düşünmekteyken, % 44,3'ü iş yerinde ibadet etmenin mümkün olmadığını düşünmektedir. Yerüstü işçilerinin ise % 81,6'sı iş yerinde ibadet etmeyi mümkün görmekteyken, % 18,4'ü mümkün görmemektedir. Görüşmecilerin konumlarına göre iş yerinde ibadet etmenin olanakları arasında bir fark olduğu açıktır. Yeraltı işçileri yerüstü işçilerine oranla işyerinde ibadetin mümkün olmadığını daha fazla düşünmektedir (Tablo:50).

Tablo 50: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre İş Yerinde İbadet Etmek Hakkındaki Düşünceleri

			İşyerinde İbadet Etmek Mümkün Müdür		Toplam
			Evet	Hayır	
	Yeraltı	Sayı	186	148	334
		% Konum	55,7%	44,3%	100,0%
		% İbadet	75,0%	91,4%	81,5%
		% Toplam	45,4%	36,1%	81,5%
	Yerüstü	Sayı	62	14	76
		% Konum	81,6%	18,4%	100,0%
		% İbadet	25,0%	8,6%	18,5%
		% Toplam	15,1%	3,4%	18,5%
Toplam	Sayı	248	162	410	
	% Konum	60,5%	39,5%	100,0%	
	% İbadet	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	60,5%	39,5%	100,0%	

[X²: 17.364, sd:1, p=0.000]

Tablo 51: Görüşülenlerin Üye Oldukları Dernek Sayısı

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	1	133	32,4	48,7	48,7
	2	76	18,5	27,8	76,6
	3	33	8,0	12,1	88,6
	4	15	3,7	5,5	94,1
	5	10	2,4	3,7	97,8
	6	2	,5	,7	98,5
	7	2	,5	,7	99,3
	9	2	,5	,7	100,0
	Toplam	273	66,6	100,0	
Cevapsız		137	33,4		
Toplam		410	100,0		

Görüşülenlerin %32,4'ünün en az bir derneğe üyeliği vardır. %18,5'inin iki derneğe üyeliği varken, % 12,1'inin üç derneğe üyeliği bulunmaktadır. Görüşülenlerin dernek üyelik oranlarının bu kadar fazla olmasının nedeni işe girerken yapılan sözleşmede çoğunun aynı anda en az bir derneğe üyeliklerinin de

yapılıyor olmasıdır. Görüşmeler sırasında işçilerin çoğunun isteyerek dernek üyeliğine yazılmadıklarını söylemeleri dikkat çekmiştir (Tablo:51).

Tablo 52: Görüşülenlerin Etnik Köken Olarak Kendilerini Nasıl Tanımladıkları

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Zonguldaklı	35	8,5	8,5
Karadenizli	36	8,8	17,3
Türk	98	23,9	41,2
Türkiyeli	27	6,6	47,8
Kıvırcık	123	30,0	77,8
Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşı	75	18,3	96,1
Diğer	16	3,9	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturanların % 30'u kendisini etnik köken bakımından 'kıvırcık' olarak tanımlamıştır. Kıvırcık tanımlaması Zonguldak ve çevresinde doğan daha doğrusu Zonguldak kömür havzasının yerlisi olan insanlara denmektedir. İşçilerin % 23,9'u ise kendisini Türk olarak tanımlamıştır. Görüşülenlerin %18,3'ü ise kendisini etnik köken olarak Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olarak tanımlamıştır. Tablonun diğer seçeneğinde yer alan cevaplar ise: Laz, Devrekli, Ahıska Türkü, Çerkez, Kürt, Çaycuma, Roman şeklindedir (Tablo:52).

7. Zonguldak Maden İşçilerinin Genel Çalışma Hayatı Koşulları

Tablo 53: Görüşülenlerin Çalışma Yerleri

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yeraltı	334	81,5	81,5
Yerüstü	76	18,5	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturan işçilerin %81,5'i yeraltı işçilerinden oluşmaktayken, % 18,5'i yerüstü işçilerinden oluşmaktadır. Oranların bu şekilde dağılmış olmasının nedeni çalışanların sanat dallarına göre tabakalı örneklem alınmış olmasının doğal sonucudur (Tablo:53).

Tablo 54: Görüşmecilerin Statüleri

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	İşçi	107	26,1	26,1
	Usta	129	31,5	57,6
	Uzman	150	36,6	94,1
	Nezaretçi	24	5,9	100,0
	Toplam	410	100,0	

Görüşmecilerin % 36,6'sının statüsü uzman, % 31,5'i usta, % 26,1'i işçidir. Görüşmecilerin %5,9'u ise nezaretçidir. Nezaretçi statüüne sahip olan işçilerin oranının az olmasının nedeni, emek yoğun işletmelerde dikey örgütlenme statülerinin istihdamının az olmasıdır. Nezaretçi olabilmek için belirli bir çalışma süresi ve mesleki tecrübe gerekmektedir. İşçi, usta, uzman arasındaki statü farklılığı ise çoğunlukla çalışma yılına bağlıdır. Maden işçiliğinde statü edinme; çalışma yılına bağlı edinilen tecrübeler sonucunda ihtiyaç duyulan işçilerin istihdam edilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Tablo:54).

Görüşülenlerin çalışma yılı ile statüleri arasındaki ilişkiye baktığımızda; işçi statüsünde çalışanların 13-15 yıl çalıştıktan sonra kıdem alarak statülerini değiştirdiği görülmektedir. Usta statüüne sahip olan işçiler ise %51,2'si 10-12 yıl arasında yoğunlaşmıştır. Uzman olabilmek için en az 3 yıl çalışma gereklidir. Bu yüzden uzman statüüne sahip olanların çalışma yılları 4-6 yıl çalışmadan sonra başladığı görülmektedir ve uzman statüüne sahip olan işçilerin %45,3'lük çoğunluğu 10-12 yıldır çalışan işçilerden oluşmaktadır. Nezaretçi unvanına sahip olabilmek için ise belirli bir mesleki tecrübe ve nezaretçi olabilmek için alınan eğitimler sonucu girilen sınavlarda başarılı olmak gerekmektedir (Tablo:55).

Tablo 55: Görüşülenlerin Çalışma Yılı İle Statüleri Arasındaki İlişki

			Unvan				Toplam
			İşçi	Usta	Uzman	Nezaretçi	
1 Yıldan Az	Sayı		5	0	0	0	5
	% Çalışma Yılı		100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
	% Unvan		4,7%	,0%	,0%	,0%	1,2%
1-3 Yıl	Sayı		61	17	0	0	78
	% Çalışma Yılı		78,2%	21,8%	,0%	,0%	100,0%
	% Unvan		57,0%	13,2%	,0%	,0%	19,0%
4-6 Yıl	Sayı		22	23	4	1	50
	% Çalışma Yılı		44,0%	46,0%	8,0%	2,0%	100,0%
	% Unvan		20,6%	17,8%	2,7%	4,2%	12,2%
7-9 Yıl	Sayı		5	4	1	1	11
	% Çalışma Yılı		45,5%	36,4%	9,1%	9,1%	100,0%
	% Unvan		4,7%	3,1%	,7%	4,2%	2,7%
10-12 Yıl	Sayı		14	66	68	7	155
	% Çalışma Yılı		9,0%	42,6%	43,9%	4,5%	100,0%
	% Unvan		13,1%	51,2%	45,3%	29,2%	37,8%
13-15 Yıl	Sayı		0	3	8	0	11
	% Çalışma Yılı		,0%	27,3%	72,7%	,0%	100,0%
	% Unvan		,0%	2,3%	5,3%	,0%	2,7%
16-18 Yıl	Sayı		0	5	6	4	15
	% Çalışma Yılı		,0%	33,3%	40,0%	26,7%	100,0%
	% Unvan		,0%	3,9%	4,0%	16,7%	3,7%
19-21 Yıl	Sayı		0	6	21	3	30
	% Çalışma Yılı		,0%	20,0%	70,0%	10,0%	100,0%
	% Unvan		,0%	4,7%	14,0%	12,5%	7,3%
22-24 Yıl	Sayı		0	5	29	1	35
	% Çalışma Yılı		,0%	14,3%	82,9%	2,9%	100,0%
	% Unvan		,0%	3,9%	19,3%	4,2%	8,5%
25 +	Sayı		0	0	13	7	20
	% Çalışma Yılı		,0%	,0%	65,0%	35,0%	100,0%
	% Unvan		,0%	,0%	8,7%	29,2%	4,9%
Toplam	Sayı		107	129	150	24	410
	% Çalışma Yılı		26,1%	31,5%	36,6%	5,9%	100,0%
	% Unvan		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

[X²: 302.994, sd:27, p=0.000]

Tablo 56: Görüşülenlerin Çalışma Yılı

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 Yıldan Az	5	1,2	1,2
1-3 Yıl	78	19,0	20,2
4-6 Yıl	50	12,2	32,4
7-9 Yıl	11	2,7	35,1
10-12 Yıl	155	37,8	72,9
13-15 Yıl	11	2,7	75,6
16-18 Yıl	15	3,7	79,3
19-21 Yıl	30	7,3	86,6
22-24 Yıl	35	8,5	95,1
25 +	20	4,9	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun çalışma yıllarına baktığımızda, %37,8'inin 10-12 yıldır çalıştığı görülmektedir. %19'unun ise 1-3 yıldır çalıştığı görülmektedir. %12,2'si ise 4-6 yıldır çalışmaktadır. Görüşmecilerin %75,6'sı ise 1-15 yıldır çalışmaktadır. Çalışma yılı 13 yıldan fazla olan işçilerin oranlarının düşmesinin nedeni olarak yeraltındaki işçilerin emeklilik yaşı gösterilebilir (Tablo:56).

7.1. İşe Girme Yolları

Tablo 57: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerinin Bulunduğu Yerleşim Biriminde Kaç Yaşından Beri İkamet Ettiği

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0 - 4	27	6,6	16,2	16,2
5 - 9	12	2,9	7,2	23,4
10 - 14	15	3,7	9,0	32,3
15 - 19	16	3,9	9,6	41,9
20 - 24	40	9,8	24,0	65,9
25 - 29	45	11,0	26,9	92,8
30 - 34	12	2,9	7,2	100,0
Toplam	167	40,7	100,0	
Cevapsız	243	59,3		
Toplam	410	100,0		

Örneklem grubumuzun çalışma yerlerine ne zaman geldiklerine baktığımızda, %59,3'ünün sorumuza cevap vermediği görülmektedir. Cevap vermeyenler arasında

çalışma yerinde doğan işçilerin ve çalışma yerine servisle gelen işçilerin de olduğu unutulmamaktadır. Sorumuza cevap verenlerin %26,9'unun çalıştıkları yere 25-29 yaşında geldiğini görmekteyiz. Sorumuza cevap verenlerin %24'ü 20-24 yaşında çalışma yerine gelmişken %16,2'si 0-4 yaşında geldiğini belirtmiştir (Tablo:57).

Tablo 58: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Neden Geldikleri

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çalışmak İçin	114	27,8	65,9	65,9
Ailem Göç Etti	52	12,7	30,1	96,0
Okumak İçin	7	1,7	4,0	100,0
Toplam	173	42,2	100,0	
Cevapsız	237	57,8		
Toplam	410	100,0		

Örneklem grubumuzun %27,8'i çalıştıkları kurumda işe girmek için geldiğini belirtmişken, % 12,7'si ailesinin göç etmesi sonucunda çalıştığı yere gelmiş ve orada işe başlamıştır. Görüşülenlerin %1,7'si ise okumak için çalıştıkları yere geldiğini söylemiştir (Tablo:58).

Tablo 59: Görüşülenlerin TTK'ya Gelmeden Önce Çalışıp Çalışmadıkları

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	340	82,9	82,9
Hayır	70	17,1	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturan 410 görüşmeciden 340'ı (%82,9) TTK'ya gelmeden önce başka bir işte çalışmışken, 70'i (17,1) ilk defa TTK'da çalışmaya başlamıştır. Bu durum kömür maden işçiliğinin zor ve ilk iş olarak tercih edilmeyen bir meslek olduğu görüşünü kanıtlar niteliktedir (Tablo:59).

Tablo 60: Görüşülenlerin Çalışma Yerleri İle TTK'ya Gelmeden Önce Çalışıp Çalışmadıkları Arasındaki İlişki

			TTK'ya Gelmeden Önce Başka Bir Yerde Çalıştınız Mı		Toplam
			Evet	Hayır	
	Yeraltı	Sayı	293	41	334
		% Konum	87,7 %	12,3 %	100,0 %
		%Gelmeden Önce Çalışma	86,2 %	58,6 %	81,5 %
		% Toplam	71,5 %	10,0 %	81,5 %
	Yerüstü	Sayı	47	29	76
		% Konum	61,8 %	38,2 %	100,0 %
		%Gelmeden Önce Çalışma	13,8 %	41,4 %	18,5 %
		% Toplam	11,5 %	7,1 %	18,5 %
Toplam	Sayı	340	70	410	
	% Konum	82,9 %	17,1 %	100,0 %	
	%Gelmeden Önce Çalışma	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
	% Toplam	82,9 %	17,1 %	100,0 %	

[X²: 29.294, sd:1, p=0.000]

Görüşülenlerin TTK'ya gelmeden önce çalışıp çalışmadıklarıyla çalışma yerleri arasında bir ilişki olup olmadığına baktığımızda, yeraltı işçilerinin %87,7'sinin çalıştığını, %12,3'ünün çalışmadığını görmekteyiz. Yerüstü işçilerinin ise %61,8'inin TTK'ya gelmeden önce herhangi bir işte çalıştığını %38,2'sinin ise herhangi bir işte çalışmadığını görmekteyiz. TTK'ya gelmeden önce başka bir yerde çalışan işçilerin çoğunluğunu yeraltı işçileri oluşturmaktadır. Bu durum yukarıdaki savımızı kuvvetlendirmektedir. Kömür madeni işçiliği zor bir iş olduğundan çalışmak için öncelikle seçilen işler arasında değildir (Tablo:60).

Tablo 61: Görüşülenlerin TTK'ya Gelmeden Önce Ne İş Yaptıkları

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Özel Ocakta İşçi	33	8,0	9,7	9,7
Özel Güvenlik	9	2,2	2,6	12,4
İnşaat İşçisi	49	12,0	14,4	26,8
Serbest Meslek	33	8,0	9,7	36,5
Şöför	16	3,9	4,7	41,2
Fabrika İmalat İşçisi	15	3,7	4,4	45,6
Tersane İşçisi	7	1,7	2,1	47,6
Elektrik-Elektronik	8	2,0	2,4	50,0
Tekstil İşçisi	17	4,1	5,0	55,0
Demir Çelik İşçisi	6	1,5	1,8	56,8
Turizm	7	1,7	2,1	58,8
Mobilya	6	1,5	1,8	60,6
İşçi	62	15,1	18,2	78,8
Çiftçi	5	1,2	1,5	80,3
Esnaf	5	1,2	1,5	81,8
Pazarcı	4	1,0	1,2	82,9
Fırıncı	7	1,7	2,1	85,0
Diğer	51	12,4	15,0	100,0
Toplam	340	82,9	100,0	
Cevapsız	70	17,1		
Toplam	410	100,0		

Örneklem grubumuzdan TTK'ya gelmeden önce çalışan 340 işçiden %18,2'si işçilikten bu işe geçiş yaptığını söylemiştir. %14,4'ü ise inşaat işçiliğinden geldiğini söylemiştir. İşçilerin %9,7'si özel ocakta işçi yine 9,7'si ise serbest meslekten geldiğini söylemiştir. İşçilerin %4,7'si şoför, %4,4'ü fabrika imalat işçisi, %2,4'ü elektrik-elektronik işçisi, %2,1'i tersane işçisi olarak çalışmıştır. Yapılan işlerden de görüldüğü gibi örneklem grubumuzun çoğunluğunun, bu işe girmeden önce maden işi kadar ağır olmamakla birlikte işçilikten geldiğini görmekteyiz (Tablo:61).

Örneklem grubumuzun TTK'ya girmeden önce ne iş yaptıklarıyla çalışma yerleri arasındaki ilişkiye baktığımızda, kurumda çalışmaya başlamadan önce herhangi bir iş yapanların %86,2'sinin yeraltında, %13,8'inin yerüstünde çalıştığı görülmektedir. TTK'da çalışmaya başlamadan önce özel ocakta işçi olarak çalışanların %93,9'u tekrar yeraltında çalışmaya başlamıştır. Bu durum bir yatay

hareketliliğe işaret eder. Özel ocakta işçi olarak çalışanların %6,1'i ise yerüstünde işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Kurumda çalışmadan önce serbest meslek yaptığını söyleyenlerin % 84,8'i yeraltında, % 15,2'si ise yerüstünde çalışmaktadır. Burada da ağırlıklı olarak geriye doğru bir dikey hareketliliğin varlığından söz edilebilir. Kurumda çalışmaya başlamadan önce inşaat işçiliği yapanların %85,7'si yeraltında, %14,3'ü ise yerüstünde çalışmaya başlamıştır ve bu durumda da bir yatay hareketlilik vardır. Saha araştırması sonucu elde edilen izlenime ve tablodaki sonuca göre; işçiler devlet güvencesi elde edebilmek için daha önceki işlerini bıraktıkları sonucuna varılabilir. Ayrıca kurumda çalışmadan önce başka bir işte çalışmış olan işçilerin %86,2'sinin yeraltında çalışmaya başlamasının da en önemli nedenlerinden biri yeraltında çalışan işçilerin erken yaşlarda emeklilik olanağı elde etmeleridir (Tablo:62).

Örneklem grubumuzun TTK'ya gelmeden önceki işlerinde kaç yıl çalıştığına baktığımızda, % 32,1'inin 4-6 yıl arası çalıştığını görmekteyiz. İşçilerin %30,9'u gelmeden önce 1-3 yıl arası çalışmışken, %15,3ü 10-12 yıl, %11,5'i 7-9 yıl %5,3'ü 1 yıldan az çalışmıştır. Yapılan görüşmelerden elde edilen izlenimlere göre işçilerin çoğu, özellikle de yeraltında çalışan işçilerin çoğu erken emeklilikten dolayı işlerini bırakıp TTK'da çalışmaya gelmiştir (Tablo:63).

Tablo 62: Görüşülenlerin TTK'ya Gelmeden Önce Ne İş Yaptıkları İle Çalışma Yerleri Arasındaki İlişki

		Konum		Toplam
		Yeraltı	Yerüstü	
Özel Ocakta İşçi	Sayı	31	2	33
	% Ne İş Yaptı	93,9%	6,1%	100,0%
	% Konum	10,6%	4,3%	9,7%
	% Toplam	9,1%	,6%	9,7%
Özel Güvenlik	Sayı	8	1	9
	% Ne İş Yaptı	88,9%	11,1%	100,0%
	% Konum	2,7%	2,1%	2,6%
	% Toplam	2,4%	,3%	2,6%
İnşaat İşçisi	Sayı	42	7	49
	% Ne İş Yaptı	85,7%	14,3%	100,0%
	% Konum	14,3%	14,9%	14,4%
	% Toplam	12,4%	2,1%	14,4%
Serbest Meslek	Sayı	28	5	33
	% Ne İş Yaptı	84,8%	15,2%	100,0%
	% Konum	9,6%	10,6%	9,7%
	% Toplam	8,2%	1,5%	9,7%
Şöför	Sayı	11	5	16
	% Ne İş Yaptı	68,8%	31,3%	100,0%
	% Konum	3,8%	10,6%	4,7%
	% Toplam	3,2%	1,5%	4,7%
Fabrika İmalat İşçisi	Sayı	13	2	15
	% Ne İş Yaptı	86,7%	13,3%	100,0%
	% Konum	4,4%	4,3%	4,4%
	% Toplam	3,8%	,6%	4,4%
Tersane İşçisi	Sayı	6	1	7
	% Ne İş Yaptı	85,7%	14,3%	100,0%
	% Konum	2,0%	2,1%	2,1%
	% Toplam	1,8%	,3%	2,1%
Elektrik-Elektronik	Sayı	6	2	8
	% Ne İş Yaptı	75,0%	25,0%	100,0%
	% Konum	2,0%	4,3%	2,4%
	% Toplam	1,8%	,6%	2,4%
Tekstil İşçisi	Sayı	16	1	17
	% Ne İş Yaptı	94,1%	5,9%	100,0%
	% Konum	5,5%	2,1%	5,0%
	% Toplam	4,7%	,3%	5,0%
Demir Çelik İşçisi	Sayı	6	0	6
	% Ne İş Yaptı	100,0%	,0%	100,0%
	% Konum	2,0%	,0%	1,8%
	% Toplam	1,8%	,0%	1,8%
Turizm	Sayı	5	2	7
	% Ne İş Yaptı	71,4%	28,6%	100,0%
	% Konum	1,7%	4,3%	2,1%
	% Toplam	1,5%	,6%	2,1%
Mobilya	Sayı	6	0	6
	% Ne İş Yaptı	100,0%	,0%	100,0%
	% Konum	2,0%	,0%	1,8%
	% Toplam	1,8%	,0%	1,8%
İşçi	Sayı	54	8	62
	% Ne İş Yaptı	87,1%	12,9%	100,0%
	% Konum	18,4%	17,0%	18,2%
	% Toplam	15,9%	2,4%	18,2%
Çiftçi	Sayı	3	2	5
	% Ne İş Yaptı	60,0%	40,0%	100,0%
	% Konum	1,0%	4,3%	1,5%
	% Toplam	,9%	,6%	1,5%
Esnaf	Sayı	5	0	5
	% Ne İş Yaptı	100,0%	,0%	100,0%
	% Konum	1,7%	,0%	1,5%
	% Toplam	1,5%	,0%	1,5%
Pazarcı	Sayı	4	0	4
	% Ne İş Yaptı	100,0%	,0%	100,0%
	% Konum	1,4%	,0%	1,2%
	% Toplam	1,2%	,0%	1,2%
Fırıncı	Sayı	6	1	7
	% Ne İş Yaptı	85,7%	14,3%	100,0%
	% Konum	2,0%	2,1%	2,1%
	% Toplam	1,8%	,3%	2,1%
Diğer	Sayı	43	8	51
	% Ne İş Yaptı	84,3%	15,7%	100,0%
	% Konum	14,7%	17,0%	15,0%
	% Toplam	12,6%	2,4%	15,0%
am	Sayı	293	47	340
	% Ne İş Yaptı	86,2%	13,8%	100,0%
	% Konum	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam	86,2%	13,8%	100,0%

[X²: 15.321, sd:17, p=0.572]

Tablo 63: Görüşülenlerin TTK'ya Gelmeden Önceki İşlerinde Kaç Yıl Çalıştıkları

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 Yıldan Az	18	4,4	5,3	5,3
1-3 Yıl	105	25,6	30,9	36,2
4-6 Yıl	109	26,6	32,1	68,2
7-9 Yıl	39	9,5	11,5	79,7
10-12 Yıl	52	12,7	15,3	95,0
13-15 Yıl	17	4,1	5,0	100,0
Toplam	340	82,9	100,0	
Cevapsız	70	17,1		
Toplam	410	100,0		

7.2. İş Koşulları

Tablo 64: Görüşülenlerin Çalışırken Verimini Düşüren Şartlar

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Tozlu ve Zehirli Hava	168	41,0	41,0
Gürültülü Ortam	40	9,8	50,7
Gece Çalışması	10	2,4	53,2
Sıcak Hava	38	9,3	62,4
Soğuk Hava	21	5,1	67,6
Çalışma Arkadaşlarına Güvensizlik	16	3,9	71,5
Grizu Riski	12	2,9	74,4
Göçük Riski	26	6,3	80,7
Islaklık	8	2,0	82,7
Monoton Çalışma Ortamı	19	4,6	87,3
Malzeme Eksikliği	13	3,2	90,5
Teknoloji Eksikliği	20	4,9	95,4
Yalnız Çalışmak	8	2,0	97,3
Emir Verilmesi	11	2,7	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun çalışırken verimini düşüren şartlar arasında ön plana çıkan cevabın %41'lik oran ile tozlu ve zehirli hava olduğu görülmektedir. İster yeraltı işçisi olsun ister yerüstü işçisi olsun görüşmecilerin hemem hemen hepsi maden şartlarında çalışmak zorunda kaldığından dolayı tozdan ve gazdan rahatsız olmaktadır. Görüşmecilerin çalışırken verimlerini düşüren ikinci durum ise %9,8'lik oranla gürültülü ortamdır. Görüşmecilerin %9,3'ü ise sıcak havadan şikâyet

etmektedir. Verilen cevaplar oranlarından bağımsız bir şekilde değerlendirildiğinde ise çalışma ortamının güçlüğü ortaya çıkmaktadır. Kömür madeni işçiliği tozlu, gürültülü, sıcak bir ortamda göçük ve grizu riskiyle iç içe bir çalışma ortamıdır (Tablo:64).

Görüşülenlerin çalışma yerleri ile çalışırken verimlerini düşüren şartların ne olduğu arasındaki ilişki incelendiğinde yeraltında çalışan işçilerin %43,7'si tozlu ve zehirli havadan şikâyet ederken, %10,2'si sıcak havanın çalışma verimini düşürdüğünü belirtmiştir. Görüşmecilerin %8,1'i ise gürültülü ortamın verimlerini düşürdüğünü söylemiştir. Yeraltındaki görüşmecilerin % 7,8'i ise göçük riskinin verimlerini düşürdüğünü söylemektedir. Buna göre yeraltında verimi en çok düşüren şartların sırasıyla: Tozlu ve zehirli hava(%43,7), sıcak hava (%10,2), gürültülü ortam (%8,1), göçük riski (%7,8), soğuk hava (%5,4), teknoloji eksikliği (%5,1), çalışma arkadaşlarına güvensizlik (%3,6), grizu riski (%3,6), monoton çalışma ortamı (%3,3), malzeme eksikliği (%3), gece çalışması (%2,4), ıslaklık (%2,4), emir verilmesi (%0,9), yalnız çalışmak (%0,6) olduğu görülmektedir. Yerüstü işçilerinin verimi düşüren şartların ise sırasıyla: Tozlu ve zehirli hava(%28,9), gürültülü ortam (%17,1), monoton çalışma ortamı (%10,5), emir verilmesi (%10,5), yalnız çalışmak (%7,9), sıcak hava (%5,3), çalışma arkadaşlarına güvensizlik (%5,3), malzeme eksikliği (%3,9), teknoloji eksikliği (%3,9), soğuk hava (%3,9), gece çalışması (%2,6) olduğu görülmektedir. Yerüstü işçilerinin verimini düşüren şartlar arasında grizu riski, göçük riski ve ıslaklık yoktur (Tablo:65).

Tablo 65: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre Çalışırken Verimini Düşüren Şartlar

			Konum		Toplam
			Yeraltı	Yerüstü	
Tozlu ve Zehirli Hava	Sayı		146	22	168
	% Verimi Düşüren		86,9%	13,1%	100,0%
	% Konum		43,7%	28,9%	41,0%
	% Toplam		35,6%	5,4%	41,0%
Gürültülü Ortam	Sayı		27	13	40
	% Verimi Düşüren		67,5%	32,5%	100,0%
	% Konum		8,1%	17,1%	9,8%
	% Toplam		6,6%	3,2%	9,8%
Gece Çalışması	Sayı		8	2	10
	% Verimi Düşüren		80,0%	20,0%	100,0%
	% Konum		2,4%	2,6%	2,4%
	% Toplam		2,0%	,5%	2,4%
Sıcak Hava	Sayı		34	4	38
	% Verimi Düşüren		89,5%	10,5%	100,0%
	% Konum		10,2%	5,3%	9,3%
	% Toplam		8,3%	1,0%	9,3%
Soğuk Hava	Sayı		18	3	21
	% Verimi Düşüren		85,7%	14,3%	100,0%
	% Konum		5,4%	3,9%	5,1%
	% Toplam		4,4%	,7%	5,1%
Çalışma Arkadaşlarına Güvensizlik	Sayı		12	4	16
	% Verimi Düşüren		75,0%	25,0%	100,0%
	% Konum		3,6%	5,3%	3,9%
	% Toplam		2,9%	1,0%	3,9%
Grizu Riski	Sayı		12	0	12
	% Verimi Düşüren		100,0%	,0%	100,0%
	% Konum		3,6%	,0%	2,9%
	% Toplam		2,9%	,0%	2,9%
Göçük Riski	Sayı		26	0	26
	% Verimi Düşüren		100,0%	,0%	100,0%
	% Konum		7,8%	,0%	6,3%
	% Toplam		6,3%	,0%	6,3%
Islaklık	Sayı		8	0	8
	% Verimi Düşüren		100,0%	,0%	100,0%
	% Konum		2,4%	,0%	2,0%
	% Toplam		2,0%	,0%	2,0%
Monoton Çalışma Ortamı	Sayı		11	8	19
	% Verimi Düşüren		57,9%	42,1%	100,0%
	% Konum		3,3%	10,5%	4,6%
	% Toplam		2,7%	2,0%	4,6%
Malzeme Eksikliği	Sayı		10	3	13
	% Verimi Düşüren		76,9%	23,1%	100,0%
	% Konum		3,0%	3,9%	3,2%
	% Toplam		2,4%	,7%	3,2%
Teknoloji Eksikliği	Sayı		17	3	20
	% Verimi Düşüren		85,0%	15,0%	100,0%
	% Konum		5,1%	3,9%	4,9%
	% Toplam		4,1%	,7%	4,9%
Yalnız Çalışmak	Sayı		2	6	8
	% Verimi Düşüren		25,0%	75,0%	100,0%
	% Konum		,6%	7,9%	2,0%
	% Toplam		,5%	1,5%	2,0%
Emir Verilmesi	Sayı		3	8	11
	% Verimi Düşüren		27,3%	72,7%	100,0%
	% Konum		,9%	10,5%	2,7%
	% Toplam		,7%	2,0%	2,7%
Toplam	Sayı		334	76	410
	% Verimi Düşüren		81,5%	18,5%	100,0%
	% Konum		100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		81,5%	18,5%	100,0%

[X²: 66.863, sd:13, p=0.000]

Tablo 66:Görüşülenlerin Statülerine Göre Çalışırken Verimini Düşüren Şartlar

			Unvan				Toplam
			İşçi	Usta	Uzman	Nezaretçi	
Tozlu ve Zehirli Hava	Sayı		47	62	53	6	168
	% Verimi Düşüren		28,0%	36,9%	31,5%	3,6%	100,0%
	% Unvan		43,9%	48,1%	35,3%	25,0%	41,0%
	% Toplam		11,5%	15,1%	12,9%	1,5%	41,0%
Gürültülü Ortam	Sayı		7	14	18	1	40
	% Verimi Düşüren		17,5%	35,0%	45,0%	2,5%	100,0%
	% Unvan		6,5%	10,9%	12,0%	4,2%	9,8%
	% Toplam		1,7%	3,4%	4,4%	,2%	9,8%
Gece Çalışması	Sayı		5	3	2	0	10
	% Verimi Düşüren		50,0%	30,0%	20,0%	,0%	100,0%
	% Unvan		4,7%	2,3%	1,3%	,0%	2,4%
	% Toplam		1,2%	,7%	,5%	,0%	2,4%
Sıcak Hava	Sayı		14	11	12	1	38
	% Verimi Düşüren		36,8%	28,9%	31,6%	2,6%	100,0%
	% Unvan		13,1%	8,5%	8,0%	4,2%	9,3%
	% Toplam		3,4%	2,7%	2,9%	,2%	9,3%
Soğuk Hava	Sayı		4	7	9	1	21
	% Verimi Düşüren		19,0%	33,3%	42,9%	4,8%	100,0%
	% Unvan		3,7%	5,4%	6,0%	4,2%	5,1%
	% Toplam		1,0%	1,7%	2,2%	,2%	5,1%
Çalışma Arkadaşlarına Güvensizlik	Sayı		2	4	8	2	16
	% Verimi Düşüren		12,5%	25,0%	50,0%	12,5%	100,0%
	% Unvan		1,9%	3,1%	5,3%	8,3%	3,9%
	% Toplam		,5%	1,0%	2,0%	,5%	3,9%
Grizu Riski	Sayı		2	7	2	1	12
	% Verimi Düşüren		16,7%	58,3%	16,7%	8,3%	100,0%
	% Unvan		1,9%	5,4%	1,3%	4,2%	2,9%
	% Toplam		,5%	1,7%	,5%	,2%	2,9%
Göçük Riski	Sayı		8	5	10	3	26
	% Verimi Düşüren		30,8%	19,2%	38,5%	11,5%	100,0%
	% Unvan		7,5%	3,9%	6,7%	12,5%	6,3%
	% Toplam		2,0%	1,2%	2,4%	,7%	6,3%
Islaklık	Sayı		2	2	4	0	8
	% Verimi Düşüren		25,0%	25,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% Unvan		1,9%	1,6%	2,7%	,0%	2,0%
	% Toplam		,5%	,5%	1,0%	,0%	2,0%
Monoton Çalışma Ortamı	Sayı		5	2	7	5	19
	% Verimi Düşüren		26,3%	10,5%	36,8%	26,3%	100,0%
	% Unvan		4,7%	1,6%	4,7%	20,8%	4,6%
	% Toplam		1,2%	,5%	1,7%	1,2%	4,6%
Malzeme Eksikliği	Sayı		1	3	7	2	13
	% Verimi Düşüren		7,7%	23,1%	53,8%	15,4%	100,0%
	% Unvan		,9%	2,3%	4,7%	8,3%	3,2%
	% Toplam		,2%	,7%	1,7%	,5%	3,2%
Teknoloji Eksikliği	Sayı		3	4	11	2	20
	% Verimi Düşüren		15,0%	20,0%	55,0%	10,0%	100,0%
	% Unvan		2,8%	3,1%	7,3%	8,3%	4,9%
	% Toplam		,7%	1,0%	2,7%	,5%	4,9%
Yalnız Çalışmak	Sayı		2	2	4	0	8
	% Verimi Düşüren		25,0%	25,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% Unvan		1,9%	1,6%	2,7%	,0%	2,0%
	% Toplam		,5%	,5%	1,0%	,0%	2,0%
Emir Verilmesi	Sayı		5	3	3	0	11
	% Verimi Düşüren		45,5%	27,3%	27,3%	,0%	100,0%
	% Unvan		4,7%	2,3%	2,0%	,0%	2,7%
	% Toplam		1,2%	,7%	,7%	,0%	2,7%
Toplam	Sayı		107	129	150	24	410
	% Verimi Düşüren		26,1%	31,5%	36,6%	5,9%	100,0%
	% Unvan		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		26,1%	31,5%	36,6%	5,9%	100,0%

[X²: 55.066, sd:39, p=0.046]

Görüşülenlerin statüleri ile çalışırken verimlerini düşüren şartlar arasındaki ilişkiye bakıldığında: işçilerin verimini en çok düşüren şartların %43,9 ile tozlu ve zehirli hava, % 13,1 ile sıcak hava, %7,5 ile göçük riski, %6,5 ile gürültülü ortamdır. Statüleri usta olan işçilerin %48,1'inin tozlu ve zehirli havadan, %10,9'unun gürültülü ortamdaki, % 8,5'inin sıcak havadan dolayı verimlerinin düştüğünü belirttiklerini görmekteyiz. Statüsü uzman olanların ise %35,3'ünün tozlu ve zehirli havadan, % 12'sinin gürültülü ortamdaki, %8'inin sıcak havadan, % 6,7'sinin ise göçük riski yüzünden veriminin düştüğünü görmekteyiz. Nezaretçilerin ise %25'i tozlu ve zehirli hava yüzünden, %20,8'i monoton çalışma ortamından, % 12,5'i ise göçük riskinden dolayı veriminin düştüğünü söylemiştir. Görüşülen nezaretçilerden hiçbirinin verimini düşüren şartlar arasında gece çalışması, ıslaklık, yalnız çalışmak ve emir verilmesi yoktur (Tablo: 66).

Tablo 67: Görüşülenlerin İşlerinin En Zor Tarafı

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ağır Kaldırmak	62	15,1	18,5	18,5
Sürekli Dikkat İstemesi	50	12,2	14,9	33,4
Yürümek	29	7,1	8,7	42,1
İşçi İle Uğraşmak	43	10,5	12,8	54,9
Kirli Elbise Giymek	16	3,9	4,8	59,7
Yeraltına Asansörle İnmek	11	2,7	3,3	63,0
Yaralanma Riski	17	4,1	5,1	68,1
Ayağa Malzeme Çekmek	23	5,6	6,9	74,9
Ayakta Çalışmak	18	4,4	5,4	80,3
Teknolojik Gerilik	19	4,6	5,7	86,0
Çok Fazla Güç İstemesi	25	6,1	7,5	93,4
Diğer	22	5,4	6,6	100,0
Toplam	335	81,7	100,0	
Cevapsız	75	18,3		
Toplam	410	100,0		

Örneklem grubumuzun işlerinin en zor tarafının ne olduğunu sorduğumuz soruya %18,3'ü işinin herhangi bir zorluğunun bulunmadığı cevabını vererek sorumuzu cevaplamamışlardır. Sorumuzu cevaplayanların %18,5'i ağır kaldırmanın işlerinin en zor tarafı olduğunu söylemiştir. Görüşülenlerin % 14,9'u ise işinin sürekli dikkat istediğini belirtmiştir. % 12,8'i ise işçi ile uğraşmanın işinin en zor

tarafı olduğunu söylemiştir. Cevap verenlerin %8,7'si ise yürümekten şikâyet etmektedir. İşçilerin çoğunluğunun çalışma alanlarına araçla değil de yürüyerek gitmek zorunda olduğu saha çalışması sırasında gözlemlenmiştir (Tablo:67).

Tablo 68: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre İşlerinin En Zor Tarafı

			Konum		Toplam
			Yeraltı	Yerüstü	
Ağır Kaldırmak	Sayı	59	3	62	
	% Zor Tarafı	95,2%	4,8%	100,0%	
	% Konum	21,1%	5,4%	18,5%	
	% Toplam	17,6%	,9%	18,5%	
Sürekli Dikkat İstemesi	Sayı	42	8	50	
	% Zor Tarafı	84,0%	16,0%	100,0%	
	% Konum	15,1%	14,3%	14,9%	
	% Toplam	12,5%	2,4%	14,9%	
Yürümek	Sayı	29	0	29	
	% Zor Tarafı	100,0%	,0%	100,0%	
	% Konum	10,4%	,0%	8,7%	
	% Toplam	8,7%	,0%	8,7%	
İşçi İle Uğraşmak	Sayı	21	22	43	
	% Zor Tarafı	48,8%	51,2%	100,0%	
	% Konum	7,5%	39,3%	12,8%	
	% Toplam	6,3%	6,6%	12,8%	
Kirliliğe Giymek	Sayı	15	1	16	
	% Zor Tarafı	93,8%	6,3%	100,0%	
	% Konum	5,4%	1,8%	4,8%	
	% Toplam	4,5%	,3%	4,8%	
Yeraltına Asansörle İnmek	Sayı	10	1	11	
	% Zor Tarafı	90,9%	9,1%	100,0%	
	% Konum	3,6%	1,8%	3,3%	
	% Toplam	3,0%	,3%	3,3%	
Yaralanma Riski	Sayı	13	4	17	
	% Zor Tarafı	76,5%	23,5%	100,0%	
	% Konum	4,7%	7,1%	5,1%	
	% Toplam	3,9%	1,2%	5,1%	
Ayağına Malzeme Çekmek	Sayı	23	0	23	
	% Zor Tarafı	100,0%	,0%	100,0%	
	% Konum	8,2%	,0%	6,9%	
	% Toplam	6,9%	,0%	6,9%	
Ayakta Çalışmak	Sayı	16	2	18	
	% Zor Tarafı	88,9%	11,1%	100,0%	
	% Konum	5,7%	3,6%	5,4%	
	% Toplam	4,8%	,6%	5,4%	
Teknolojik Gerilik	Sayı	11	8	19	
	% Zor Tarafı	57,9%	42,1%	100,0%	
	% Konum	3,9%	14,3%	5,7%	
	% Toplam	3,3%	2,4%	5,7%	
Çok Fazla Güç İstemesi	Sayı	24	1	25	
	% Zor Tarafı	96,0%	4,0%	100,0%	
	% Konum	8,6%	1,8%	7,5%	
	% Toplam	7,2%	,3%	7,5%	
Diğer	Sayı	16	6	22	
	% Zor Tarafı	72,7%	27,3%	100,0%	
	% Konum	5,7%	10,7%	6,6%	
	% Toplam	4,8%	1,8%	6,6%	
Toplam	Sayı	279	56	335	
	% Zor Tarafı	83,3%	16,7%	100,0%	
	% Konum	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	83,3%	16,7%	100,0%	

[X²: 69.540, sd:11, p=0.000]

Görüşülenlerin çalışma yerleri ile işlerinin en zor tarafının ne olduğu arasındaki ilişkiye baktığımızda ağır kaldırmaktan şikâyetçi olanların %95,2'sinin yeraltı işçisi olduğunu görmekteyiz (Tablo:68). Yeraltı işinde özellikle devrilen vagonların el yordamıyla kaldırılması ve çalışılan alana götürülen bazı malzemelerin taşınmak zorunda olması bu oranın yeraltı işçilerinde yüksek çıkmasının nedenidir.

Kömürün çıkarıldığı yer olan ve ayak diye tabir edilen yerlerin dar olması ve buradaki çalışma şartlarının teknoloji kullanmaya fazla uygun olmaması nedeniyle, işçiler ayakta yapılacak işler için gereken malzemeleri elle taşınmak zorunda kalmaktadır. Bu yüzden ayağa malzeme çekmekten şikâyetçi olanların tamamı yeraltı işçisidir (Tablo: 68). Çalışma yerlerine yürümekten şikâyetçi olan işçilerin tamamı da yeraltı işçisidir. Yeraltındaki çalışma şartlarını gözlemlemek üzere yapılan yeraltı ziyaretlerinde işçilerin kömür çıkardıkları ortamlara gitmek için 15 dakika ile 45 dakika arasında yürümek zorunda kalmıştır. Yeraltı işçiler çalışma yerlerine giderken bazen bir saatten fazla yürümek zorunda kaldıklarını belirtmiştir. İşçilerin çoğunluğunun temel şikâyeti çalışma yerine ağır malzemelerle yürümenin olduğunu söylemiştir. Birçok işletmede yeraltı işçilerini çalışma yerlerine götürecek bir sistem olmadığı saha çalışması sırasında gözlemlenmiştir.

İşinin en zor tarafının çok fazla güç istemesi olarak değerlendiren işçilerin %96'sının da yeraltı işçisi olması diğer verileri desteklemektedir. Kirli elbise giymekten şikâyet eden işçilerin %93,8'inin de yeraltı işçilerinden olması şaşırtıcı değildir (Tablo: 68). Yeraltı şartlarında giyilen elbiselerin terleme ve toz gibi nedenlerden dolayı çabucak kirlendiği gözlemlenmiş ve bu durum işçiler tarafından da belirtilmiştir. İşçiler vardiya bittikten sonra kıyafetlerini kendileri için özel olarak ayrılmış dolaplara koymakta ya da kuruması için asmaktadır. Ancak iş kıyafetlerinin bir sonraki vardiyaya kadar kurumadığı görülmüştür. Zaten kömür ve taş tozu içerisinde kirlenen kıyafetlerin bir sonraki vardiyada da giyiliyor olması yeraltı işçilerini rahatsız etmektedir. İş Kıyafetlerinin kirli olması, saha araştırması sırasında yeraltına inen ve yeraltından çıkan işçilerin birbirinden ayrılmasını da güçleştirmiştir.

İşçi ile uğraşmak cevabının verenlerin %51,2'sinin yerüstü işçileri olduğu görülmektedir (Tablo: 68). Yerüstü işçilerinin yeraltındaki üretimin ikmalini sağlamak için çalıştıkları söylenebilir. Yerüstü işçileri yeraltı işçilerine göre daha

vasıflı konumlarda bulunduklarından dolayı işçi ile uğraşmak cevabının yerüstü işçileri tarafından verilmesi doğaldır. Yeraltına asansörle inmek cevabını verenlerin %90,9'u yeraltı işçileridir. Yerüstü işçileri de zaman zaman yeraltına inmektedirler. Kozlu işletmesindeki bir kuyu haricindeki yeraltına inilmek için kullanılan kuyuların çok eski teknolojiye sahip olması işçilerin yeraltına inerken korkmalarına sebep olmaktadır. Saha çalışması sırasında bazı işçilerin asansörün güvenli olmadığını gerekçe göstererek sinyalci ve kuyu bakım işçileriyle kavga ettikleri gözlemlenmiştir.

Yeraltındaki çalışma şartlarının gözlemlenmesi için yapılan yeraltı ziyaretlerinde özellikle nakliye ve kömür çıkarılma işinin ne kadar dikkat ettiği gözlemlenmiştir. Sürekli dikkat istemesi cevabı verenlerin %84'ünün yeraltı işçisi olması bunun doğal bir sonucudur. Çok dar olan çalışma alanlarının tavanlarının tahta direklerle tutturuluyor olması ve kazı alanında yoğun bir çalışmanın olması en ufak bir dikkatsizliğin yaralanma ya da ölümle sonuçlanmasını doğuracağı açıktır. Yeraltı ziyaretlerinde çalışma sırasında yaralanan işçilere fazlasıyla rastlanmıştır. Yaralanma riski cevabı verenlerin %76,52'i yeraltı işçisidir. Özellikle çalışma alanının dar olması ve tahkimat malzemelerinin güvenilir olmaması nedeniyle yaralanmalar yaşanmaktadır. Bazı kazı alanlarında çok fazla eğim olması da yaralanmaları arttıran bir neden olarak gözlemlenmiştir. Özellikle yeraltı işçileri 8 saatlik çalışma sürelerinin çoğunda ayakta çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Ayakta çalışmaktan şikâyet eden işçilerin % 88,9'unun yeraltı işçisi olması da bunun göstergesidir. Yeraltı gözlemlerinde bazı kazı alanlarının ayakta durulamayacak kadar eğime sahip olduğu gözlemlenmiştir (Tablo: 68).

Tablo 69: Görüşülenlerin Statüine Göre İşlerinin En Zor Tarafı

			Unvan				Toplam
			İşçi	Usta	Uzman	Nezaretçi	
Ağır Kaldırmak	Sayı	22	26	12	2	62	
	% Zor Tarafı	35,5%	41,9%	19,4%	3,2%	100,0%	
	% Unvan	24,2%	23,0%	10,8%	10,0%	18,5%	
	% Toplam	6,6%	7,8%	3,6%	,6%	18,5%	
Sürekli Dikkat İstemesi	Sayı	10	17	19	4	50	
	% Zor Tarafı	20,0%	34,0%	38,0%	8,0%	100,0%	
	% Unvan	11,0%	15,0%	17,1%	20,0%	14,9%	
	% Toplam	3,0%	5,1%	5,7%	1,2%	14,9%	
Yürümek	Sayı	8	13	8	0	29	
	% Zor Tarafı	27,6%	44,8%	27,6%	,0%	100,0%	
	% Unvan	8,8%	11,5%	7,2%	,0%	8,7%	
	% Toplam	2,4%	3,9%	2,4%	,0%	8,7%	
İşçi İle Uğraşmak	Sayı	7	9	14	13	43	
	% Zor Tarafı	16,3%	20,9%	32,6%	30,2%	100,0%	
	% Unvan	7,7%	8,0%	12,6%	65,0%	12,8%	
	% Toplam	2,1%	2,7%	4,2%	3,9%	12,8%	
Kirli Elbise Giymek	Sayı	4	8	4	0	16	
	% Zor Tarafı	25,0%	50,0%	25,0%	,0%	100,0%	
	% Unvan	4,4%	7,1%	3,6%	,0%	4,8%	
	% Toplam	1,2%	2,4%	1,2%	,0%	4,8%	
Yeraltına Asansörle İnmek	Sayı	1	5	5	0	11	
	% Zor Tarafı	9,1%	45,5%	45,5%	,0%	100,0%	
	% Unvan	1,1%	4,4%	4,5%	,0%	3,3%	
	% Toplam	,3%	1,5%	1,5%	,0%	3,3%	
Yaralanma Riski	Sayı	5	3	8	1	17	
	% Zor Tarafı	29,4%	17,6%	47,1%	5,9%	100,0%	
	% Unvan	5,5%	2,7%	7,2%	5,0%	5,1%	
	% Toplam	1,5%	,9%	2,4%	,3%	5,1%	
Ayağa Malzeme Çekmek	Sayı	14	3	6	0	23	
	% Zor Tarafı	60,9%	13,0%	26,1%	,0%	100,0%	
	% Unvan	15,4%	2,7%	5,4%	,0%	6,9%	
	% Toplam	4,2%	,9%	1,8%	,0%	6,9%	
Ayakta Çalışmak	Sayı	5	7	6	0	18	
	% Zor Tarafı	27,8%	38,9%	33,3%	,0%	100,0%	
	% Unvan	5,5%	6,2%	5,4%	,0%	5,4%	
	% Toplam	1,5%	2,1%	1,8%	,0%	5,4%	
Teknolojik Gerilik	Sayı	3	7	9	0	19	
	% Zor Tarafı	15,8%	36,8%	47,4%	,0%	100,0%	
	% Unvan	3,3%	6,2%	8,1%	,0%	5,7%	
	% Toplam	,9%	2,1%	2,7%	,0%	5,7%	
Çok Fazla Güç İstemesi	Sayı	6	6	13	0	25	
	% Zor Tarafı	24,0%	24,0%	52,0%	,0%	100,0%	
	% Unvan	6,6%	5,3%	11,7%	,0%	7,5%	
	% Toplam	1,8%	1,8%	3,9%	,0%	7,5%	
Diğer	Sayı	6	9	7	0	22	
	% Zor Tarafı	27,3%	40,9%	31,8%	,0%	100,0%	
	% Unvan	6,6%	8,0%	6,3%	,0%	6,6%	
	% Toplam	1,8%	2,7%	2,1%	,0%	6,6%	
Toplam	Sayı	91	113	111	20	335	
	% Zor Tarafı	27,2%	33,7%	33,1%	6,0%	100,0%	
	% Unvan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	27,2%	33,7%	33,1%	6,0%	100,0%	

[X²: 91.412, sd:33, p=0.000]

Görüşülenlerin statülerine ile işlerinin en zor tarafı arasındaki ilişkiyi incelediğimizde statüsü işçi olanların %24,2'sinin ağır kaldırmaktan, %15,4'ünün ayağa malzeme çekmekten, %11'inin işin sürekli dikkat istemesinin işlerinin en zor tarafı olduğunu belirttiğini görmekteyiz. Statüsü usta olanların %23'ünün ağır kaldırmaktan, %15'inin işin sürekli dikkat istemesinden, %11,5'inin ise yürümekten şikâyetçi olduğunu görmekteyiz. Statüsü uzman olanların %17,1'inin işin sürekli dikkat istemesinden, %12,6'sının işçi ile uğraşmaktan şikâyetçi olduğunu görmekteyiz. Nezaretçilerin ise %65'inin işçi ile uğraşmaktan, %20'sinin işin sürekli dikkat istemesinden şikâyetçi olduğunu görmekteyiz. Görüşmecilerin statüleri yükseldikçe işlerinde zor olan şeyler de farklılaşmaktadır. Nezaretçilerin hiçbirisi yürümekten, kirli elbise giymekten, yeraltına asansörle inmekten, ayağa malzeme çekmekten, ayakta çalışmaktan, teknolojik gerilikten ve yaptıkları işin çok fazla güç istemesinden şikâyetçi olmamıştır. Bu durum yüksek statülü işler ile düşük statülü işler arasındaki nitelik farkının da açıklanmasında kullanılabilir. Birbirlerine göre düşük statülerde çalışanlar, yüksek statülerde çalışanlara göre daha niteliksiz durumlardan şikâyet etmektedir (Tablo:69).

Tablo 70: Görüşülenlerin İş Yerinden Kaynaklanan Sağlık Problemleri

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kaburga Kırığı	2	,5	2,9	2,9
Bel Fıtığı	22	5,4	31,4	34,3
Kopuk - Kırık Parmak	7	1,7	10,0	44,3
Akciğer Hastalıkları	15	3,7	21,4	65,7
Ayak Kaşınması	5	1,2	7,1	72,9
Bel Ağrısı	16	3,9	22,9	95,7
Kulak Çınlaması	3	,7	4,3	100,0
Toplam	70	17,1	100,0	
Cevapsız	340	82,9		
Toplam	410	100,0		

İş yerinden kaynaklı sağlıkla ilgili problemi olan 70 görüşmeciden %31,4'ünde bel fıtığı rahatsızlığı vardır. %21,4'ünde ise akciğer hastalıkları bulunmaktadır. % 22,9'unda ise bel ağrısı vardır. Verilen cevapların tamamına bakıldığında bel ağrılarının ve akciğer hastalıklarının baskın rahatsızlıklar olduğu açıkça görülmektedir (Tablo: 70).

Tablo 71: Görüşülenlerin Devletten Beklentileri

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İşçi Alımı	74	18,0	18,0
Maaşların Dengelenmesi	46	11,2	29,3
Teknolojik Yenilik	67	16,3	45,6
Cumartesi Günlerinin Tatil Olması	13	3,2	48,8
Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi	28	6,8	55,6
Daha Fazla Devlet Yatırımı	13	3,2	58,8
İş Güvenliği	27	6,6	65,4
Özelleşmesin	21	5,1	70,5
İş Yeri Kapanmasın	11	2,7	73,2
Zam	36	8,8	82,0
Siyasetin Karışmaması	15	3,7	85,6
Sosyal Tesis Yapılması	29	7,1	92,7
Diğer	30	7,3	100,0
Toplam	410	100,0	

Görüşülenlere işyerleriyle ilgili devletten beklentilerinin %18'ini işçi alımı oluşturmaktadır. Görüşmeciler üretimin artması, kurumun daha fazla kar etmesi ve iş yükünün azalması açısından kuruma daha fazla işçi alınmasını istemektedir. Daha fazla devlet yatırımı isteyen % 3,2'lik oran da bunu desteklemektedir. Görüşmecilerin %16,3'ü ise teknolojik yenilik istemektedir. Görüşmeciler özellikle maden çıkarmakta kullandıkları teknolojinin işçi sağlığı ve güvenliği konusunda da kullanılması gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Kuruma farklı yıllarda alınan ancak aynı işi yapan maden işçileri arasında maaş dengesizlikleri bulunmaktadır. Görüşmecilerin % 11,2'si bu dengesizlikten şikâyet etmekte ve devletin bunu düzenlemesi gerektiğini belirtmektedir. Buna bağlı olarak görüşmecilerin %8,8'i zam istemektedir. Yeraltı işçilerinin haftada bir gün tatili vardır. Ancak işçiler bu duruma daha farklı yaklaşmaktadır. Saha araştırması sırasında görüşülen işçilerin çoğu haftada 8 saat izniniz var demektedir. Görüşmecilerin 3,2'si bu durumun düzeltilmesini ve izinlerinin haftada iki güne çıkarılmasını istemektedir. İşyerinin kapanmamasını isteyenlerin oranı ise %2,7 iken iş yerinin özelleşmemesini isteyenlerin oranı 5,1'dir. Saha araştırması sırasında bazı işçiler iş yeri özelleşeceğine kapılınsı şeklindeki söylemleri bu oranlarla da desteklenmektedir (Tablo:71).

Tablo 72: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre Devletten Beklentileri

			Konum		Toplam
			Yeraltı	Yerüstü	
İşçi Alımı	Sayı	63	11	74	
	% Beklenti	85,1%	14,9%	100,0%	
	% Konum	18,9%	14,5%	18,0%	
	% Toplam	15,4%	2,7%	18,0%	
Maaşların Dengelenmesi	Sayı	45	1	46	
	% Beklenti	97,8%	2,2%	100,0%	
	% Konum	13,5%	1,3%	11,2%	
	% Toplam	11,0%	,2%	11,2%	
Teknolojik Yenilik	Sayı	49	18	67	
	% Beklenti	73,1%	26,9%	100,0%	
	% Konum	14,7%	23,7%	16,3%	
	% Toplam	12,0%	4,4%	16,3%	
Cumartesi Günlerinin Tatil Olması	Sayı	13	0	13	
	% Beklenti	100,0%	,0%	100,0%	
	% Konum	3,9%	,0%	3,2%	
	% Toplam	3,2%	,0%	3,2%	
Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi	Sayı	22	6	28	
	% Beklenti	78,6%	21,4%	100,0%	
	% Konum	6,6%	7,9%	6,8%	
	% Toplam	5,4%	1,5%	6,8%	
Daha Fazla Devlet Yatırımı	Sayı	10	3	13	
	% Beklenti	76,9%	23,1%	100,0%	
	% Konum	3,0%	3,9%	3,2%	
	% Toplam	2,4%	,7%	3,2%	
İş Güvenliği	Sayı	25	2	27	
	% Beklenti	92,6%	7,4%	100,0%	
	% Konum	7,5%	2,6%	6,6%	
	% Toplam	6,1%	,5%	6,6%	
Özelleşmesin	Sayı	13	8	21	
	% Beklenti	61,9%	38,1%	100,0%	
	% Konum	3,9%	10,5%	5,1%	
	% Toplam	3,2%	2,0%	5,1%	
İş Yeri Kapanması	Sayı	8	3	11	
	% Beklenti	72,7%	27,3%	100,0%	
	% Konum	2,4%	3,9%	2,7%	
	% Toplam	2,0%	,7%	2,7%	
Zam	Sayı	30	6	36	
	% Beklenti	83,3%	16,7%	100,0%	
	% Konum	9,0%	7,9%	8,8%	
	% Toplam	7,3%	1,5%	8,8%	
Siyasetin Karışmaması	Sayı	11	4	15	
	% Beklenti	73,3%	26,7%	100,0%	
	% Konum	3,3%	5,3%	3,7%	
	% Toplam	2,7%	1,0%	3,7%	
Sosyal Tesis Yapılması	Sayı	19	10	29	
	% Beklenti	65,5%	34,5%	100,0%	
	% Konum	5,7%	13,2%	7,1%	
	% Toplam	4,6%	2,4%	7,1%	
Diğer	Sayı	26	4	30	
	% Beklenti	86,7%	13,3%	100,0%	
	% Konum	7,8%	5,3%	7,3%	
	% Toplam	6,3%	1,0%	7,3%	
Toplam	Sayı	334	76	410	
	% Beklenti	81,5%	18,5%	100,0%	
	% Konum	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	81,5%	18,5%	100,0%	

[X²: 29.437, sd:12, p=0.003]

Görüşülenlerin çalıştıkları konumlarla devletten beklentileri arasındaki ilişkiye baktığımızda yeraltı işçilerinin %18,9'unun işçi alınmasını, % 14,7'sinin teknolojik yenilik, % 13,5'inin maaşların dengelenmesini, %9'unun ise zam istediğini görmekteyiz. Buna karşın yerüstü işçilerinin % 23,7'sinin teknolojik yenilik, % 14,5'inin işçi alımı, % 13,2'sinin sosyal tesis yapılmasını, % 10,5'inin ise iş yerinin özelleşmemesini istedikleri görülmektedir. Oranlardan da açıkça görüleceği üzere yeraltı ve yerüstü işçilerinin devletten beklentileri arasında işçi alımı ve teknolojik yenilik ortak baskın istektir. %7,3'lük diğer cevabının içerisinde ise daimi işçi olabilmek, ağır sanayiye geçebilmek, işletmede uzman doktor bulunması vardır (Tablo:72).

Görüşülenlerin statüleri ile devletten beklentileri arasındaki ilişkiye baktığımızda; statüsü işçi olanların % 22,4'ü maaşların dengelenmesini, % 16,8'i maaşlarına zam istemektedir. Statüsü usta olan işçileri ise % 20,2'si işçi alımı, % 16,3'ü teknolojik yenilik, % 11,3'si ise maaşların dengelenmesini istemektedir. Statüsü uzman olan görüşmecilerin %27,7'si teknolojik yenilik, % 20'si işçi alımı istemektedir. Nezaretçilerin ise % 25'i devletten kuruma işçi almasını beklerken, % 16,7'si teknolojik yenilik istemektedir (Tablo:73).

Örneklem grubumuza iş yerindeki kişisel beklentilerinin ne olduğunu sordüğumuzda 410 görüşmeci bize 485 cevap vermiştir. Verilen 485 cevabın %27,4'ü emekli olmak istediğini belirtmiştir. Verilen cevapların % 19,6'sı ise ücret artışı isterken, %14'ü iş emniyeti, %14'ü çalışma şartlarının düzeltilmesi, % 11,8'i işten çıkarılmamak, % 5,8'i yönetimin düzeltilmesini, %3,9'u ise terfi etmek istediğini belirtmiştir (Tablo:74).

Yeraltı işçilerinin %37'sinin işyerindeki en büyük beklentisi emekli olmaktır. Yeraltı işçilerinin % 25,3'ünün ise iş yerindeki en büyük beklentisi ücret artışıyken, %17,4'ü çalışma şartlarının düzeltilmesini istemektedir. Yerüstü işçilerinin ise; % 21,9'u emekli olmak isterken, % 20,5'i ücret artışı, % 17,8'i ise çalışma şartlarının düzeltilmesini istemektedir. Görüldüğü gibi iş yerindeki beklentiler işçilerin konumuna göre önemli bir farklılık göstermemektedir. Görüşülenlerin beklentileri konula ilişkili değil kurumun bütünüyle ilişkilidir (Tablo:75).

Tablo 73: Görüşülenlerin Statülerine Göre Devletten Beklentileri

			Unvan				Toplam
			İşçi	Usta	Uzman	Nezaretçi	
İşçi Alımı	Sayı	12	26	30	6	74	
	% Beklenti	16,2%	35,1%	40,5%	8,1%	100,0%	
	% Unvan	11,2%	20,2%	20,0%	25,0%	18,0%	
	% Toplam	2,9%	6,3%	7,3%	1,5%	18,0%	
Maaşların Dengelenmesi	Sayı	24	15	6	1	46	
	% Beklenti	52,2%	32,6%	13,0%	2,2%	100,0%	
	% Unvan	22,4%	11,6%	4,0%	4,2%	11,2%	
	% Toplam	5,9%	3,7%	1,5%	,2%	11,2%	
Teknolojik Yenilik	Sayı	5	21	37	4	67	
	% Beklenti	7,5%	31,3%	55,2%	6,0%	100,0%	
	% Unvan	4,7%	16,3%	24,7%	16,7%	16,3%	
	% Toplam	1,2%	5,1%	9,0%	1,0%	16,3%	
Cumartesi Günlerinin Tatil Olması	Sayı	6	1	6	0	13	
	% Beklenti	46,2%	7,7%	46,2%	,0%	100,0%	
	% Unvan	5,6%	,8%	4,0%	,0%	3,2%	
	% Toplam	1,5%	,2%	1,5%	,0%	3,2%	
Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi	Sayı	7	13	7	1	28	
	% Beklenti	25,0%	46,4%	25,0%	3,6%	100,0%	
	% Unvan	6,5%	10,1%	4,7%	4,2%	6,8%	
	% Toplam	1,7%	3,2%	1,7%	,2%	6,8%	
Daha Fazla Devlet Yatırımı	Sayı	1	5	5	2	13	
	% Beklenti	7,7%	38,5%	38,5%	15,4%	100,0%	
	% Unvan	,9%	3,9%	3,3%	8,3%	3,2%	
	% Toplam	,2%	1,2%	1,2%	,5%	3,2%	
İş Güvenliği	Sayı	5	9	10	3	27	
	% Beklenti	18,5%	33,3%	37,0%	11,1%	100,0%	
	% Unvan	4,7%	7,0%	6,7%	12,5%	6,6%	
	% Toplam	1,2%	2,2%	2,4%	,7%	6,6%	
Özelleşmesin	Sayı	3	10	8	0	21	
	% Beklenti	14,3%	47,6%	38,1%	,0%	100,0%	
	% Unvan	2,8%	7,8%	5,3%	,0%	5,1%	
	% Toplam	,7%	2,4%	2,0%	,0%	5,1%	
İş Yeri Kapanması	Sayı	2	2	7	0	11	
	% Beklenti	18,2%	18,2%	63,6%	,0%	100,0%	
	% Unvan	1,9%	1,6%	4,7%	,0%	2,7%	
	% Toplam	,5%	,5%	1,7%	,0%	2,7%	
Zam	Sayı	18	10	7	1	36	
	% Beklenti	50,0%	27,8%	19,4%	2,8%	100,0%	
	% Unvan	16,8%	7,8%	4,7%	4,2%	8,8%	
	% Toplam	4,4%	2,4%	1,7%	,2%	8,8%	
Siyasetin Karışmaması	Sayı	2	4	9	0	15	
	% Beklenti	13,3%	26,7%	60,0%	,0%	100,0%	
	% Unvan	1,9%	3,1%	6,0%	,0%	3,7%	
	% Toplam	,5%	1,0%	2,2%	,0%	3,7%	
Sosyal Tesis Yapılması	Sayı	9	8	9	3	29	
	% Beklenti	31,0%	27,6%	31,0%	10,3%	100,0%	
	% Unvan	8,4%	6,2%	6,0%	12,5%	7,1%	
	% Toplam	2,2%	2,0%	2,2%	,7%	7,1%	
Diğer	Sayı	13	5	9	3	30	
	% Beklenti	43,3%	16,7%	30,0%	10,0%	100,0%	
	% Unvan	12,1%	3,9%	6,0%	12,5%	7,3%	
	% Toplam	3,2%	1,2%	2,2%	,7%	7,3%	
Toplam	Sayı	107	129	150	24	410	
	% Beklenti	26,1%	31,5%	36,6%	5,9%	100,0%	
	% Unvan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	26,1%	31,5%	36,6%	5,9%	100,0%	

[X²: 85.794, sd:36, p=0.000]

Tablo 74: Görüşülenlerin İş Yerindeki Beklentileri

		Sayı	Yüzde
	Terfi Etmek	19	3,9%
	Biro Memuru Olmak	8	1,6%
	Ücret Artışı	95	19,6%
	İş Emniyeti	68	14,0%
	Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi	68	14,0%
	İşten Çıkarılmamak	57	11,8%
	Yönetimin Düzeltilmesi	28	5,8%
	Emekli Olmak	133	27,4%
	Diğer	9	1,9%
Toplam		485	100,0%

Tablo 75: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre İş Yerindeki Beklentileri

			Beklenti									Toplam
			Terfi Etmek	Biro Memuru Olmak	Ücret Artışı	İş Emniyeti	Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi	İşten Çıkarılmamak	Yönetimin Düzeltilmesi	Emekli Olmak	Diğer	
Yeraltı	Sayı	Sayı	16	6	80	54	55	44	20	117	8	316
		% Konum	5,1%	1,9%	25,3%	17,1%	17,4%	13,9%	6,3%	37,0%	2,5%	
		% Beklenti	84,2%	75,0%	84,2%	79,4%	80,9%	77,2%	71,4%	88,0%	88,9%	
		% Toplam	4,1%	1,5%	20,6%	13,9%	14,1%	11,3%	5,1%	30,1%	2,1%	81,2%
	Yerüstü	Sayı	3	2	15	14	13	13	8	16	1	73
		% Konum	4,1%	2,7%	20,5%	19,2%	17,8%	17,8%	11,0%	21,9%	1,4%	
		% Beklenti	15,8%	25,0%	15,8%	20,6%	19,1%	22,8%	28,6%	12,0%	11,1%	
		% Toplam	,8%	,5%	3,9%	3,6%	3,3%	3,3%	2,1%	4,1%	,3%	18,8%
Toplam	Sayı	Sayı	19	8	95	68	68	57	28	133	9	389
		% Konum										
		% Beklenti										
		% Toplam	4,9%	2,1%	24,4%	17,5%	17,5%	14,7%	7,2%	34,2%	2,3%	100,0%

Tablo 76: Görüşülenlerin Statülerine Göre İş Yerindeki Beklentileri

			Beklenti									Toplam
			Terfi Etmek	Biro Memuru Olmak	Ücret Artışı	İş Emniyeti	Çalışma Şartlarının	İşten Çıkarılmamak	Yönetimin Düzeltme	Emekli Olmak	Diğer	
İşçi	İşçi	Sayı	7	1	37	8	17	17	7	32	4	102
		% Unvan	6,9%	1,0%	36,3%	7,8%	16,7%	16,7%	6,9%	31,4%	3,9%	
		% Beklenti	36,8%	12,5%	38,9%	11,8%	25,0%	29,8%	25,0%	24,1%	44,4%	
		% Toplam	1,8%	,3%	9,5%	2,1%	4,4%	4,4%	1,8%	8,2%	1,0%	26,2%
	Usta	Sayı	6	3	27	29	14	21	9	45	2	124
		% Unvan	4,8%	2,4%	21,8%	23,4%	11,3%	16,9%	7,3%	36,3%	1,6%	
		% Beklenti	31,6%	37,5%	28,4%	42,6%	20,6%	36,8%	32,1%	33,8%	22,2%	
		% Toplam	1,5%	,8%	6,9%	7,5%	3,6%	5,4%	2,3%	11,6%	,5%	31,9%
	Uzman	Sayı	5	2	23	26	32	16	11	51	2	141
		% Unvan	3,5%	1,4%	16,3%	18,4%	22,7%	11,3%	7,8%	36,2%	1,4%	
		% Beklenti	26,3%	25,0%	24,2%	38,2%	47,1%	28,1%	39,3%	38,3%	22,2%	
		% Toplam	1,3%	,5%	5,9%	6,7%	8,2%	4,1%	2,8%	13,1%	,5%	36,2%
	Nezaretçi	Sayı	1	2	8	5	5	3	1	5	1	22
		% Unvan	4,5%	9,1%	36,4%	22,7%	22,7%	13,6%	4,5%	22,7%	4,5%	
		% Beklenti	5,3%	25,0%	8,4%	7,4%	7,4%	5,3%	3,6%	3,8%	11,1%	
		% Toplam	,3%	,5%	2,1%	1,3%	1,3%	,8%	,3%	1,3%	,3%	5,7%
Toplam	Toplam	Sayı	19	8	95	68	68	57	28	133	9	389
		% Unvan										
		% Beklenti										
		% Toplam	4,9%	2,1%	24,4%	17,5%	17,5%	14,7%	7,2%	34,2%	2,3%	100,0%

Görüşülenlerin statülerine göre beklentilerine baktığımızda, işçi statüsüne sahip olanların % 36,3'ü ücret artışı, % 31,4'ü emekli olmayı istemektedir. Usta statüsünde olan görüşmecilerin % 36,3'ü emekli olmayı, % 23,4'ü iş emniyetini, % 21,8'i ise ücret artışı istemektedir. Uzmanların % 36,2'si emekli olmayı, % 22,7'si çalışma şartlarının düzeltilmesini, % 18,4'ü ise iş emniyeti istemektedir. Görüldüğü gibi işçilerin beklentileri ile unvanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Emekli olmak ve ücret artışı işçilerin yaptıkları işten kurtulmak istemeleri ya da yaptıkları işin bu paraya yapılmayacağı anlamına gelir (Tablo:76).

Tablo 77: Görüşülenlerin Kendilerini Yetersiz Gördükleri En Önemli Konu

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Eğitim Konusunda	191	46,6	46,6
Dini Bilgiler	61	14,9	61,5
Ailevi Dayanışma	13	3,2	64,6
İşle İlgili Konularda	19	4,6	69,3
Sosyal Yaşantı Konusunda	62	15,1	84,4
Ekonomik Konularda	7	1,7	86,1
Yok	57	13,9	100,0
Toplam	410	100,0	

Görüşülenlerin %46,6'sı kendisini eğitim konusunda yetersiz görmektedir. Görüşülenlerin %15,1'i ise sosyal yaşantı konusunda kendisini yetersiz görmektedir. % 14,9'u ise dini bilgi konusunda kendisini yetersiz görmektedir. Görüşülenlerin % 13,9'u ise kendisini hiçbir konuda yetersiz görmemektedir (Tablo:77).

7.3. İş Memnuniyetleri

Tablo 78: Görüşülenlerin İş Memnuniyetleri

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çok Memnunum	68	16,6	16,6
Memnunum	233	56,8	73,4
Ne Memnunum Ne Değilim	77	18,8	92,2
Memnun Değilim	21	5,1	97,3
Hiç Memnun Değilim	11	2,7	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun %73,4'ü işinden memnun olduğunu belirtmiştir. %18,8'i ise işinden ne memnun ne değil cevabı vermiştir. Görüşülenlerin %7,8'i ise işinden memnun değildir. Çok zor çalışma koşullarına sahip olan maden işçiliğinde bu fazlaca şikâyet edilmemesi ilginç bir durumdur. Saha çalışmaları sırasında çalışama yerlerinde, vardiya giriş çıkışlarında ve özellikle duvarlara tebeşirle yazılarak emeklilik gününe kaç gün kaldığının hesaplandığına şahit olunmuştur. Yeraltı işçilerinin emekliliğinin erken olması nedeniyle işçilerin çalışma koşullarına katlanmaları ve zamanla alışmaları nedeniyle iş yerinden memnuniyet oranı yüksek

gözükmektedir (Tablo:78). Ayrıca çalışanların iş memnuniyetlerinin ölçülmesi amacıyla sorulan diğer sorular iş memnuniyetinin bu soruda verilen cevap oranında yüksek olmadığını göstermektedir. Buradaki memnuniyet durumu genel olarak yapılan meslekteki memnuniyetten çok, devlet garantisi olan bir meslekte, istihdam garantisi altında çalışmaktan memnun olmak ile ilişkilidir.

Tablo 79: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre İş Memnuniyetleri

			İşinizden Memnun Musunuz					Toplam
			Çok Memnunum	Memnunum	Ne Memnunum Ne Değilim	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim	
	Yeraltı	Sayı	54	193	60	21	6	334
		% Konum	16,2%	57,8%	18,0%	6,3%	1,8%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	79,4%	82,8%	77,9%	100,0%	54,5%	81,5%
		% Toplam	13,2%	47,1%	14,6%	5,1%	1,5%	81,5%
	Yerüstü	Sayı	14	40	17	0	5	76
		% Konum	18,4%	52,6%	22,4%	,0%	6,6%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	20,6%	17,2%	22,1%	,0%	45,5%	18,5%
		% Toplam	3,4%	9,8%	4,1%	,0%	1,2%	18,5%
Toplam		Sayı	68	233	77	21	11	410
		% Konum	16,6%	56,8%	18,8%	5,1%	2,7%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	16,6%	56,8%	18,8%	5,1%	2,7%	100,0%

[X²: 11.175, sd:4, p=0.025]

Örneklem grubumuzu oluşturan yeraltı işçilerinin %74'ü işinden memnunken %8,1'i işinden memnun değildir, %18'i ise işinden ne memnun ne değil olduğunu belirtmiştir. Örneklem grubumuzdaki yerüstü işçilerinin %71'i işinden memnunken, %6,6'sı işinden memnun değildir, %22,4'ü ise işinden ne memnun ne değildir. İşinden çok memnun olan işçilerin %79,42'ü yeraltı işçisiyken, %20,6'sı yerüstü işçisidir. İşinden memnun olanların %82,8'i yeraltı işçisiyken, % 17,2'si yerüstü işçisidir. İşinden memnun olmayanların tamamı yeraltı işçileridir. İşinden hiç memnun olmayan işçilerin de %54'ü yeraltı işçisiyken, %45,5'i yerüstü işçisidir. Bütün iş memnuniyeti oranlarında yeraltı işçilerinin oranlarının fazla çıkmasının sebebi yeraltındaki çalışma şartlarının çok fazla değişkenlik göstermesi olarak yorumlanabilir (Tablo:79).

Tablo 80: Görüşülenlerin Statülerine Göre İş Memnuniyetleri

			İşinizden Memnun Musunuz					Toplam
			Çok Memnunum	Memnunum	Ne Memnunum Ne Değilim	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim	
İşçi	İşçi	Sayı	15	52	22	12	6	107
		% Unvan	14,0%	48,6%	20,6%	11,2%	5,6%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	22,1%	22,3%	28,6%	57,1%	54,5%	26,1%
		% Toplam	3,7%	12,7%	5,4%	2,9%	1,5%	26,1%
	Usta	Sayı	19	75	28	6	1	129
		% Unvan	14,7%	58,1%	21,7%	4,7%	,8%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	27,9%	32,2%	36,4%	28,6%	9,1%	31,5%
		% Toplam	4,6%	18,3%	6,8%	1,5%	,2%	31,5%
	Uzman	Sayı	28	92	23	3	4	150
		% Unvan	18,7%	61,3%	15,3%	2,0%	2,7%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	41,2%	39,5%	29,9%	14,3%	36,4%	36,6%
		% Toplam	6,8%	22,4%	5,6%	,7%	1,0%	36,6%
	Nezaretçi	Sayı	6	14	4	0	0	24
		% Unvan	25,0%	58,3%	16,7%	,0%	,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	8,8%	6,0%	5,2%	,0%	,0%	5,9%
		% Toplam	1,5%	3,4%	1,0%	,0%	,0%	5,9%
Toplam	Toplam	Sayı	68	233	77	21	11	410
		% Unvan	16,6%	56,8%	18,8%	5,1%	2,7%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	16,6%	56,8%	18,8%	5,1%	2,7%	100,0%

[X²: 23.444, sd:12, p=0.024]

İşinden çok memnun olan görüşmecilerin % 41,2'si uzmandır. Yine işinden memnun olan görüşmecilerin de %39'unu uzmanlar oluşturmaktadır. İşinden ne memnun ne de memnun olmayan çalışanların %36,4'ünü ustalar oluşturmaktayken, işinden memnun olmayanların %57,1'ini işçiler yine işinden hiç memnun olmayanların %54,5'ini işçiler oluşturmaktadır. Örneklem grubumuzun İş memnuniyetlerinin işyerindeki ehliyetlerine göre dağılımlarını incelediğimizde uzmanların işinden memnun olduğu söylenebilir. İşinden ne memnun ne memnun olmayanların ustalar olduğu görülmektedir, işinden memnun olmayanların ise işçi statüsüne sahip olanlar olduğu görülmektedir (Tablo:80).

Görüşmecilerin çalışma yılları ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelediğimizde çalışma yılı 1 yıl ve daha fazlası olan görüşmecilerin işlerinden çok memnun olmamakla beraber, işlerinden yine de memnun oldukları görülmektedir. Çalışma yılından bağımsız olarak işçilerin genelinin işinden memnun olduğu söylenebilir. Ancak çalışma yılı 12 yılı geçenlerin hiçbirisinin işiyle ilgili memnuniyetsizlik belirtmediğini görmekteyiz. Yeraltı işçileri erken emekli oldukları

için 13 yılı geçmeleri ve işten memnun olmamaları halinde işlerinden ayrılmış olurlardı. Ayrıca bireylerin çalıştıkları işlerde belli bir süreyi geçirmesi sonucunda yaptıkları işlere alıştıkları bunun sonucunda da işyeri memnuniyetsizliklerinin ortadan kalktığı görülmektedir (Tablo:81).

Örneklem grubumuzun yaşları ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişkiye baktığımızda; işinden çok memnun olan işçilerin çoğunluğunu oluşturan %26,5'lik kısmının 38-42 yaş aralığında olduğunu görmekteyiz. İşinden çok memnun olan ikinci grup ise %25'lik oranla 33-37 yaş arasındaki görüşmecilerdir. İşinden memnun olan görüşmecilerin çoğunluğunu oluşturan %27'lik oranla 33-37 yaş aralığındaki görüşmecilerken, işinden ne memnun ne memnun olmayan işçilerin çoğunluğunu %27,3'lük oranla yine 33-37 yaş aralığındaki işçiler oluşturmaktadır. İşinden memnun olmayan görüşmecilerin ise çoğunluğunu %42,9'luk oranla 23-27 yaş aralığındaki işçiler oluşturmaktayken; işinden hiç memnun olmayan işçilerin %36,4'ü yine 23-27 yaş aralığındayken, 28-32 yaş aralığındaki görüşmeciler de aynı yüzde de yer almaktadır. Yaşı 38'den büyük olan hiçbir görüşmeci işinden hiç memnun olmadığını belirtmemiştir. 43 yaşından büyük görüşmecilerin ise işiyle ilgili memnuniyetsizlikleri bulunmamaktadır (Tablo:82).

Tablo 81: Görüşülenlerin Çalışma Yıllarına Göre İş Memnuniyetleri

			İşinizden Memnun Musunuz					Toplam
			Çok Memnunum	Memnunum	Ne Memnunum Ne Değilim	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim	
	1 Yılden Az	Sayı	1	1	2	1	0	5
		% Çalışma Yılı	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	1,5%	,4%	2,6%	4,8%	,0%	1,2%
		% Toplam	,2%	,2%	,5%	,2%	,0%	1,2%
	1-3 Yıl	Sayı	6	36	20	10	6	78
		% Çalışma Yılı	7,7%	46,2%	25,6%	12,8%	7,7%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	8,8%	15,5%	26,0%	47,6%	54,5%	19,0%
		% Toplam	1,5%	8,8%	4,9%	2,4%	1,5%	19,0%
	4-6 Yıl	Sayı	9	23	9	7	2	50
		% Çalışma Yılı	18,0%	46,0%	18,0%	14,0%	4,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	13,2%	9,9%	11,7%	33,3%	18,2%	12,2%
		% Toplam	2,2%	5,6%	2,2%	1,7%	,5%	12,2%
	7-9 Yıl	Sayı	0	9	2	0	0	11
		% Çalışma Yılı	,0%	81,8%	18,2%	,0%	,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	,0%	3,9%	2,6%	,0%	,0%	2,7%
		% Toplam	,0%	2,2%	,5%	,0%	,0%	2,7%
	10-12 Yıl	Sayı	30	94	25	3	3	155
		% Çalışma Yılı	19,4%	60,6%	16,1%	1,9%	1,9%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	44,1%	40,3%	32,5%	14,3%	27,3%	37,8%
		% Toplam	7,3%	22,9%	6,1%	,7%	,7%	37,8%
	13-15 Yıl	Sayı	2	5	4	0	0	11
		% Çalışma Yılı	18,2%	45,5%	36,4%	,0%	,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	2,9%	2,1%	5,2%	,0%	,0%	2,7%
		% Toplam	,5%	1,2%	1,0%	,0%	,0%	2,7%
	16-18 Yıl	Sayı	1	11	3	0	0	15
		% Çalışma Yılı	6,7%	73,3%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	1,5%	4,7%	3,9%	,0%	,0%	3,7%
		% Toplam	,2%	2,7%	,7%	,0%	,0%	3,7%
	19-21 Yıl	Sayı	6	19	5	0	0	30
		% Çalışma Yılı	20,0%	63,3%	16,7%	,0%	,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	8,8%	8,2%	6,5%	,0%	,0%	7,3%
		% Toplam	1,5%	4,6%	1,2%	,0%	,0%	7,3%
	22-24 Yıl	Sayı	7	25	3	0	0	35
		% Çalışma Yılı	20,0%	71,4%	8,6%	,0%	,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	10,3%	10,7%	3,9%	,0%	,0%	8,5%
		% Toplam	1,7%	6,1%	,7%	,0%	,0%	8,5%
	25 +	Sayı	6	10	4	0	0	20
		% Çalışma Yılı	30,0%	50,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	8,8%	4,3%	5,2%	,0%	,0%	4,9%
		% Toplam	1,5%	2,4%	1,0%	,0%	,0%	4,9%
	Toplam	Sayı	68	233	77	21	11	410
		% Çalışma Yılı	16,6%	56,8%	18,8%	5,1%	2,7%	100,0%
		% İş Memnuniyeti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	16,6%	56,8%	18,8%	5,1%	2,7%	100,0%

[X²: 65.110, sd:36, p=0.002]

Tablo 82:Görüşülenlerin Yaşlarına Göre İş Memnuniyetleri

			İşinizden Memnun Musunuz					Toplam
			Çok Memnunum	Memnunum	Ne Memnunum Ne Değilim	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim	
23 - 27	Sayı		5	21	14	9	4	53
	% Yaş		9,4%	39,6%	26,4%	17,0%	7,5%	100,0%
	% İş Memnuniyeti		7,4%	9,0%	18,2%	42,9%	36,4%	12,9%
	% Toplam		1,2%	5,1%	3,4%	2,2%	1,0%	12,9%
28 - 32	Sayı		12	47	19	7	4	89
	% Yaş		13,5%	52,8%	21,3%	7,9%	4,5%	100,0%
	% İş Memnuniyeti		17,6%	20,2%	24,7%	33,3%	36,4%	21,7%
	% Toplam		2,9%	11,5%	4,6%	1,7%	1,0%	21,7%
33 - 37	Sayı		17	63	21	3	3	107
	% Yaş		15,9%	58,9%	19,6%	2,8%	2,8%	100,0%
	% İş Memnuniyeti		25,0%	27,0%	27,3%	14,3%	27,3%	26,1%
	% Toplam		4,1%	15,4%	5,1%	,7%	,7%	26,1%
38 - 42	Sayı		18	56	12	2	0	88
	% Yaş		20,5%	63,6%	13,6%	2,3%	,0%	100,0%
	% İş Memnuniyeti		26,5%	24,0%	15,6%	9,5%	,0%	21,5%
	% Toplam		4,4%	13,7%	2,9%	,5%	,0%	21,5%
43 - 47	Sayı		8	33	7	0	0	48
	% Yaş		16,7%	68,8%	14,6%	,0%	,0%	100,0%
	% İş Memnuniyeti		11,8%	14,2%	9,1%	,0%	,0%	11,7%
	% Toplam		2,0%	8,0%	1,7%	,0%	,0%	11,7%
48 - 52	Sayı		8	13	4	0	0	25
	% Yaş		32,0%	52,0%	16,0%	,0%	,0%	100,0%
	% İş Memnuniyeti		11,8%	5,6%	5,2%	,0%	,0%	6,1%
	% Toplam		2,0%	3,2%	1,0%	,0%	,0%	6,1%
Toplam	Sayı		68	233	77	21	11	410
	% Yaş		16,6%	56,8%	18,8%	5,1%	2,7%	100,0%
	% İş Memnuniyeti		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		16,6%	56,8%	18,8%	5,1%	2,7%	100,0%

[X²: 47.668, sd:20, p=0.000]

Tablo 83: Görüşülenlerin Kendilerine En Uygun İşte Çalışıp Çalışmadıkları

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evet	339	82,7	82,7
	Hayır	71	17,3	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturan 410 görüşmecinin 339'u (%82,7) kendilerine uygun bir işte çalıştığını belirtmişken, 71'i (%17,3) ise kendisine uygun bir işte çalışmadığını belirtmiştir (Tablo:83).

Görüşülenlerin statüleri ile kendilerine uygun işte çalışıp çalışmadıkları arasındaki ilişki incelendiğinde; işçi statüsüne sahip olanların %73,8’inin kendisine uygun bir işte çalıştığını, %26,2’sinin ise kendisine uygun bir işte çalışmadığını düşündüğünü görmekteyiz. Usta statüsüne sahip işçilerin % 82,9’unun kendilerine uygun bir işte çalıştıklarını düşünürken, % 17,1’i kendilerine uygun bir işte çalışmadıklarını düşünmektedir. Uzmanların ise %87,3’ü kendilerine uygun bir işte çalıştıklarını düşünmekteyken, % 12,7’si kendilerine uygun bir işte çalıştıklarını düşünmemektedirler. Nezaretçilerde ise kendilerine uygun bir işte çalıştıklarını düşünenlerin oranı % 91,7 iken, kendilerine uygun bir işte çalışmadıklarını düşünenlerin oranı % 8,3’tür. Dikkat edilirse statü yükseldikçe görüşmeciler kendilerine daha uygun işlerde çalıştıklarını düşünmektedirler. Bu durum yapılan işin kişiye uygunluğundan çok, yapılan işteki vasfın daha tatmin edici olduğunu göstermektedir (Tablo:84).

Tablo 84: Görüşülenlerin Statülerine Göre Kendilerine En Uygun İşte Çalışıp Çalışmadıkları

			Kendi Yeteneklerinize En Uygun işte Mi Çalışıyorsunuz		Toplam
			Evet	Hayır	
	İşçi	Sayı	79	28	107
		% Unvan	73,8%	26,2%	100,0%
		% Yeteneklere Uygunluk	23,3%	39,4%	26,1%
		% Toplam	19,3%	6,8%	26,1%
	Usta	Sayı	107	22	129
		% Unvan	82,9%	17,1%	100,0%
		% Yeteneklere Uygunluk	31,6%	31,0%	31,5%
		% Toplam	26,1%	5,4%	31,5%
	Uzman	Sayı	131	19	150
		% Unvan	87,3%	12,7%	100,0%
		% Yeteneklere Uygunluk	38,6%	26,8%	36,6%
		% Toplam	32,0%	4,6%	36,6%
	Nezaretçi	Sayı	22	2	24
		% Unvan	91,7%	8,3%	100,0%
		% Yeteneklere Uygunluk	6,5%	2,8%	5,9%
		% Toplam	5,4%	,5%	5,9%
	Toplam	Sayı	339	71	410
		% Unvan	82,7%	17,3%	100,0%
		% Yeteneklere Uygunluk	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	82,7%	17,3%	100,0%

[X²: 9.479, sd:3, p=0.024]

Tablo 85: Görüşülenlerin Neden Kendilerine En Uygun İşte Çalışmadıkları

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Torpil Yok	30	7,3	42,3	42,3
Amirlerim İstemiyor	8	2,0	11,3	53,5
Kıdem Almam Gerekir	5	1,2	7,0	60,6
Maaşım Düşüyor	4	1,0	5,6	66,2
Boş Kadro Yok	18	4,4	25,4	91,5
İşe Böyle Girdim Değişmiyor	6	1,5	8,5	100,0
Toplam	71	17,3	100,0	
Cevapsız	339	82,7		
Toplam	410	100,0		

Kendilerine uygun işlerde çalışmadıklarını düşünen 339 görüşmecinin neden kendilerine uygun işlerde çalıştırılmadıklarını sordüğümüzda; %42'sinin torpil olmadığı için kendisine uygun işte çalıştırılmadığını düşündüğünü görmekteyiz. Boş kadro olmaması da %25,4'lük oranla en yüksek yüzdeye sahip ikinci cevap olmuştur. Bu cevabı %11,3 ile amirlerim istemediği için istediğim işte çalışmıyorum cevabı izlemektedir. Amirlerin istememesi durumu torpil ile ilişkilendirilebilecek bir cevaptır. Bu durumda kendisine uygun işte çalışmadıklarını düşünen işçilerin hemen hemen yarısından fazlası herhangi bir torpil olmadığı için kendilerine uygun işlerde çalışmadıklarını belirtmişlerdir (Tablo:85).

Tablo 86: Görüşülenlerin İş Yerinde Beğendiği Şeyler

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiçbir Şey	36	8,8	8,8
Verdiği ücret	9	2,2	11,0
Çalışma Şartları	14	3,4	14,4
Arkadaşlık ilişkileri	199	48,5	62,9
Yöneticilerin İyiliği	1	,2	63,2
Devlet Garantisi Olması	109	26,6	89,8
Tehlikenin Olmaması	3	,7	90,5
Çalışmak	23	5,6	96,1
Çalışma Saatlerinin Düzenli Olması	9	2,2	98,3
Erken Emeklilik	7	1,7	100,0
Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun işyerinden en çok hoşuna giden şeyler arasındaki en çok orana sahip olan cevap %48,5 ile arkadaşlık ilişkileridir. Yapılan işin riskli bir olması ve işbölümünün kurumsallaşmış bir yapıda olması, iş yerindeki arkadaşlık

ilişkilerini ön plana çıkarmaktadır. Görüşmecilerin %26,6'sı ise devlette çalışmaktan dolayı huzurlu olduklarını belirtmişlerdir. Görüşmecilerin %8,8'i ise kurumda hoşlarına giden hiçbir şey olmadığını belirtmişken, %2,2'si verdiği ücreti beğendiğini, % 3,4'ü çalışma şartlarını beğendiğini, %2,2'sinin ise çalışılacak saatlerin düzenli ve belirli olmasını beğendikleri cevabını vermişlerdir (Tablo:86).

Tablo 87: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre İş Yerinde En Çok Beğendiği Şeyler

			Konum		Toplam
			Yeraltı	Yerüstü	
Hiçbir Şey	Sayı		32	4	36
	% Hoşa Giden		88,9%	11,1%	100,0%
	% Konum		9,6%	5,3%	8,8%
	% Toplam		7,8%	1,0%	8,8%
Verdiği ücret	Sayı		7	2	9
	% Hoşa Giden		77,8%	22,2%	100,0%
	% Konum		2,1%	2,6%	2,2%
	% Toplam		1,7%	,5%	2,2%
Çalışma Şartları	Sayı		8	6	14
	% Hoşa Giden		57,1%	42,9%	100,0%
	% Konum		2,4%	7,9%	3,4%
	% Toplam		2,0%	1,5%	3,4%
Arkadaşlık ilişkileri	Sayı		150	49	199
	% Hoşa Giden		75,4%	24,6%	100,0%
	% Konum		44,9%	64,5%	48,5%
	% Toplam		36,6%	12,0%	48,5%
Yöneticilerin İyiliği	Sayı		1	0	1
	% Hoşa Giden		100,0%	,0%	100,0%
	% Konum		,3%	,0%	,2%
	% Toplam		,2%	,0%	,2%
Devlet Garantisi Olması	Sayı		96	13	109
	% Hoşa Giden		88,1%	11,9%	100,0%
	% Konum		28,7%	17,1%	26,6%
	% Toplam		23,4%	3,2%	26,6%
Tehlikenin Olmaması	Sayı		3	0	3
	% Hoşa Giden		100,0%	,0%	100,0%
	% Konum		,9%	,0%	,7%
	% Toplam		,7%	,0%	,7%
Çalışmak	Sayı		21	2	23
	% Hoşa Giden		91,3%	8,7%	100,0%
	% Konum		6,3%	2,6%	5,6%
	% Toplam		5,1%	,5%	5,6%
Çalışma Saatlerinin Düzenli Olması	Sayı		9	0	9
	% Hoşa Giden		100,0%	,0%	100,0%
	% Konum		2,7%	,0%	2,2%
	% Toplam		2,2%	,0%	2,2%
Erken Emeklilik	Sayı		7	0	7
	% Hoşa Giden		100,0%	,0%	100,0%
	% Konum		2,1%	,0%	1,7%
	% Toplam		1,7%	,0%	1,7%
Toplam	Sayı		334	76	410
	% Hoşa Giden		81,5%	18,5%	100,0%
	% Konum		100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		81,5%	18,5%	100,0%

[X²: 20.941, sd:9, p=0.01]

Görüşmecilerin çalıştıkları konumla iş yerlerinde en çok hoşlarına giden şeyin ne olduğu arasındaki ilişkiye bakıldığında: İşyerindeki hiçbir şeyi beğenmeyenlerin %88,9'luk çoğunluğunun yeraltı işçileri olduğu görülmektedir. İş yerinin verdiği ücreti beğenenlerin ise %77,8'i yeraltı işçileri, %22,2'si yerüstü işçileridir. Çalışma şartlarının beğenenlerin %57,1'i yeraltı işçileri, % 42,9'u yerüstü işçileridir. Arkadaşlık ilişkileri cevabı verenlerin %75,42'ü yeraltı işçisi, % 24,6'sı yerüstü işçisidir. Devlet garantisi olması cevabı verenlerin %88,1'i yeraltı işçisi, % 11,9'u yerüstü işçisidir. Çalışmak cevabı verenlerin %91,3'ü yeraltı işçisi, %8,7'si yerüstü işçisidir. Yöneticilerin iyiliği, tehlikenin olmaması, çalışma saatlerinin düzenli olması ve erken emeklilik cevabı verenlerin hepsi yeraltı işçileridir (Tablo:87).

Görüşülenlerin statüleri ile iş yerlerinde en çok hoşlarına giden şeyler arasındaki ilişkiyi incelediğimizde işyerinden hoşuna hiçbir şey gitmeyenlerin % 36,1'inin statü işçi, %33,3'ünün usta, %25'inin ise uzmandır. İş yerinin verdiği ücreti beğenenlerin %44,4'ü işçi, % 22,2'si usta, %22,2'si uzman, %11,1'i nezaretçidir. Bu veriye dayanarak işyerinin verdiği ücretin hoşuna gitmesi ile statünün yükselmesi arasında ters orantılı olduğu söylenebilir. İş yerindeki çalışma şartları hoşuna gidenlerin %35,7'sinin statü usta iken, % 28,6'sının statü uzmandır. İş yerindeki arkadaşlık ilişkilerini beğenenlerin % 35,2'si usta, %35,2'si uzman, % 25,6'sı işçidir. Nezaretçilerde ise bu oran %4'te kalmıştır. İşçi, usta ve uzman statüüne sahip olanların çalışma yerlerinin birbirine daha yakın olması bu verinin neden böyle olduğunu açıklayacaktır. Yöneticilerin iyiliğini beğendiğini belirtenlerin tamamı nezaretçidir. Nezaretçiler bir nevi yönetici ve işin planlayıcısı konumundadırlar ve yöneticilerle diğer statülerindekilere göre daha yakın ilişki içerisinde olduklarıdır. Çalıştıkları iş yerinin sahibinin devlet olması hoşlarına gidenlerin %23,9'u işçi, %26,6'sı Usta, %43,1'i uzmandır. İşyerinde en çok hoşlarına giden şeyin çalışmak olduğunu belirten görüşmecilerden %21,7'si işçi iken, % 30,4'ü usta, % 39,1'i uzmandır (Tablo:88).

Tablo 88: Görüşülenlerin Statülerine Göre İş Yerinde En Çok Hoşuna Giden Şeyler

			Unvan				Toplam
			İşçi	Usta	Uzman	Nezaretçi	
Hiçbir Şey	Sayı	13	12	9	2	36	
	% Hoşa Giden	36,1%	33,3%	25,0%	5,6%	100,0%	
	% Unvan	12,1%	9,3%	6,0%	8,3%	8,8%	
	% Toplam	3,2%	2,9%	2,2%	,5%	8,8%	
Verdiği ücret	Sayı	4	2	2	1	9	
	% Hoşa Giden	44,4%	22,2%	22,2%	11,1%	100,0%	
	% Unvan	3,7%	1,6%	1,3%	4,2%	2,2%	
	% Toplam	1,0%	,5%	,5%	,2%	2,2%	
Çalışma Şartları	Sayı	3	5	4	2	14	
	% Hoşa Giden	21,4%	35,7%	28,6%	14,3%	100,0%	
	% Unvan	2,8%	3,9%	2,7%	8,3%	3,4%	
	% Toplam	,7%	1,2%	1,0%	,5%	3,4%	
Arkadaşlık ilişkileri	Sayı	51	70	70	8	199	
	% Hoşa Giden	25,6%	35,2%	35,2%	4,0%	100,0%	
	% Unvan	47,7%	54,3%	46,7%	33,3%	48,5%	
	% Toplam	12,4%	17,1%	17,1%	2,0%	48,5%	
Yöneticilerin İyiliği	Sayı	0	0	0	1	1	
	% Hoşa Giden	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%	
	% Unvan	,0%	,0%	,0%	4,2%	,2%	
	% Toplam	,0%	,0%	,0%	,2%	,2%	
Devlet Garantisi Olması	Sayı	26	29	47	7	109	
	% Hoşa Giden	23,9%	26,6%	43,1%	6,4%	100,0%	
	% Unvan	24,3%	22,5%	31,3%	29,2%	26,6%	
	% Toplam	6,3%	7,1%	11,5%	1,7%	26,6%	
Tehlikenin Olmaması	Sayı	0	1	2	0	3	
	% Hoşa Giden	,0%	33,3%	66,7%	,0%	100,0%	
	% Unvan	,0%	,8%	1,3%	,0%	,7%	
	% Toplam	,0%	,2%	,5%	,0%	,7%	
Çalışmak	Sayı	5	7	9	2	23	
	% Hoşa Giden	21,7%	30,4%	39,1%	8,7%	100,0%	
	% Unvan	4,7%	5,4%	6,0%	8,3%	5,6%	
	% Toplam	1,2%	1,7%	2,2%	,5%	5,6%	
Çalışma Saatlerinin Düzenli Olması	Sayı	2	3	3	1	9	
	% Hoşa Giden	22,2%	33,3%	33,3%	11,1%	100,0%	
	% Unvan	1,9%	2,3%	2,0%	4,2%	2,2%	
	% Toplam	,5%	,7%	,7%	,2%	2,2%	
Erken Emeklilik	Sayı	3	0	4	0	7	
	% Hoşa Giden	42,9%	,0%	57,1%	,0%	100,0%	
	% Unvan	2,8%	,0%	2,7%	,0%	1,7%	
	% Toplam	,7%	,0%	1,0%	,0%	1,7%	
Toplam	Sayı	107	129	150	24	410	
	% Hoşa Giden	26,1%	31,5%	36,6%	5,9%	100,0%	
	% Unvan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	26,1%	31,5%	36,6%	5,9%	100,0%	

[X²: 34.737, sd:27, p=0.146]

Tablo 89: Görüşülenlerin Aldığı Ücretin Çalışmasının Gerçek Karşılığı Olup Olmadığı Hakkındaki Düşüncesi

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evet	93	22,7	22,7
	Hayır	317	77,3	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örnekleminizde bulunan işçilerin %77,3'lük çoğunluğu aldıkları maaşın yaptıkları işin gerçek karşılığı olduğuna inanmamaktadır. Buna karşın %22,7'si aldıkları ücretin yaptıkları işin gerçek karşılığı olduğuna inanmaktadır (Tablo:89).

Tablo 90: Görüşülenlerin İş Memnuniyetlerine Göre Aldıkları Ücretin Gerçek Karşılığı Olup Olmadığı

			Aldığınız Ücret Yaptığınız İşin Tam Karşılığı Mı		Toplam
			Evet	Hayır	
	Çok Memnunum	Sayı	22	46	68
		% İş Memnuniyeti	32,4%	67,6%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	23,7%	14,5%	16,6%
		% Toplam	5,4%	11,2%	16,6%
	Memnunum	Sayı	56	177	233
		% İş Memnuniyeti	24,0%	76,0%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	60,2%	55,8%	56,8%
		% Toplam	13,7%	43,2%	56,8%
	Ne Memnunum Ne Değilim	Sayı	13	64	77
		% İş Memnuniyeti	16,9%	83,1%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	14,0%	20,2%	18,8%
		% Toplam	3,2%	15,6%	18,8%
	Memnun Değilim	Sayı	1	20	21
		% İş Memnuniyeti	4,8%	95,2%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	1,1%	6,3%	5,1%
		% Toplam	,2%	4,9%	5,1%
Hiç Memnun Değilim	Sayı	1	10	11	
	% İş Memnuniyeti	9,1%	90,9%	100,0%	
	% Gerçek Karşılık	1,1%	3,2%	2,7%	
	% Toplam	,2%	2,4%	2,7%	
Toplam	Sayı	93	317	410	
	% İş Memnuniyeti	22,7%	77,3%	100,0%	
	% Gerçek Karşılık	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	22,7%	77,3%	100,0%	

[X²: 10.350, sd:4, p=0.035]

İşinden çok memnun olan işçilerin %67,6'sı aldıkları ücreti gerçek karşılığı olarak görmemektedir. İşinden memnun olan işçilerin %76'sı aldıkları ücretin yaptıkları işin tam karşılığı olduğunu düşünmemektedir. İşimden ne memnunum ne değilim diyen işçilerin %83,1'i de aldıkları maaştan memnun değildirler. İşinden memnun olmayan işçilerin de %95,2'si de aldıkları maaşın yaptıkları işin tam karşılığı olmadığını düşünmektedir. İş memnuniyeti düştükçe maaştan memnun olma oranının da düştüğü söylenebilir (Tablo:90).

Yeraltında çalışan görüşmecilerin %22,8'i aldıkları ücretin yaptıkları işin tam karşılığı olduğunu düşünmekteyken, % 77,2'si ise aldıkları ücretin yaptıkları işin tam karşılığı olmadığını düşünmektedir. Yerüstü işçilerinin ise %22,4'ü aldıkları ücretin yaptıkları işin tam karşılığı olduğunu düşünmekteyken, % 77,6'sı ise aldıkları ücretin yaptıkları işin tam karşılığı olmadığını düşünmektedir. Görüldüğü gibi konuma göre maaştan memnun olup olmama durumları arasında bir farklılık görülmemektedir. Görüşmeciler konumlarından bağımsız olarak aldıkları ücretin yaptıkları işin tam karşılığı olmadığını düşünmektedirler (Tablo:91).

Tablo 91:Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre Aldıkları Ücretin Gerçek Karşılığı Olup Olmadığı

			Aldığınız Ücret Yaptığınız İşin Tam Karşılığı Mı		Toplam
			Evet	Hayır	
	Yeraltı	Sayı	76	258	334
		% Konum	22,8%	77,2%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	81,7%	81,4%	81,5%
		% Toplam	18,5%	62,9%	81,5%
	Yerüstü	Sayı	17	59	76
		% Konum	22,4%	77,6%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	18,3%	18,6%	18,5%
		% Toplam	4,1%	14,4%	18,5%
Toplam	Sayı		93	317	410
	% Konum		22,7%	77,3%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		22,7%	77,3%	100,0%

[X²: 0.005, sd:1, p=0.942]

Tablo 92:Görüşülenlerin Statülerine Göre Aldıkları Ücretin Gerçek Karşılığı Olup Olmadığı

			Aldığınız Ücret Yaptığınız İşin Tam Karşılığı Mı		Toplam
			Evet	Hayır	
	İşçi	Sayı	14	93	107
		% Unvan	13,1%	86,9%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	15,1%	29,3%	26,1%
		% Toplam	3,4%	22,7%	26,1%
	Usta	Sayı	25	104	129
		% Unvan	19,4%	80,6%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	26,9%	32,8%	31,5%
		% Toplam	6,1%	25,4%	31,5%
	Uzman	Sayı	46	104	150
		% Unvan	30,7%	69,3%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	49,5%	32,8%	36,6%
		% Toplam	11,2%	25,4%	36,6%
	Nezaretçi	Sayı	8	16	24
		% Unvan	33,3%	66,7%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	8,6%	5,0%	5,9%
		% Toplam	2,0%	3,9%	5,9%
	Toplam	Sayı	93	317	410
		% Unvan	22,7%	77,3%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	22,7%	77,3%	100,0%

[X²: 13.428, sd:3, p=0.004]

Örneklem grubumuzdan statüleri işçi olanların %86,9'u aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmemektedir. Buna karşın %13,1'i aldıkları maaşı yaptıkları işin tam karşılığı olarak görmektedir. Ustaların %80,6'sı aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmemektedir. Buna karşın %19,4'ü aldıkları maaşı yaptıkları işin tam karşılığı olarak görmektedir. Uzmanların %69,3'ü aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmemektedir. Buna karşın %30,7'si aldıkları maaşı yaptıkları işin tam karşılığı olarak görmektedir. Nezaretçilerin ise %66,7'si aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmemektedir. Buna karşın %33,3'ü aldıkları maaşı yaptıkları işin tam karşılığı olarak görmektedir. Buna göre, işçilerin statüleri arttıkça aldıkları ücreti yaptıkları

işin karşılığı olarak görme oranlarının düştüğü görülmektedir. Görüşmecilerin vasıfları arttıkça maaşlarından daha fazla memnun olmaktadırlar (Tablo:92).

Örneklem grubumuzun çalışma yıllarına göre aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görüp görmediklerine baktığımızda; bir yıldan az çalışanların tamamının aldıkları ücreti az buldukları görülmektedir. 1-3 yıl arası çalışanların %92,3'ünün aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %7,7'si gerçek karşılığı olarak görmektedir. 4-6 yıl arası çalışanların %96'sı aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %4'ü ücretlerini yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmektedir. 7-9 yıl arası çalışanların %81,8'i aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %18,2'i gerçek karşılığı olarak görmektedir. 10-12 yıl arası çalışanların %69,7'si aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %30,3'ü gerçek karşılığı olarak görmektedir. 13-15 yıl arası çalışanların %63,6'sı aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %36,4'ü gerçek karşılığı olarak görmektedir. 16-18 yıl arası çalışanların %66,7'si aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %33,3 gerçek karşılığı olarak görmektedir. 19-21 yıl arası çalışanların %83,3'ü aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %16,7'si gerçek karşılığı olarak görmektedir. 22-24 yıl arası çalışanların %65,7'si aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %34,3'ü gerçek karşılığı olarak görmektedir. 25 yıl ve fazlası çalışan görüşülenlerin %50'si aldıkları ücreti yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görmezken %50'si de gerçek karşılığı olarak görmektedir. Görüşmecilerden 1 -15 yıl arasında kurumda çalışanların, çalışma yılları arttıkça maaşlarından memnun olmaya başlamakla birlikte bu memnuniyetsizlik hiçbir yılda %60'ın altına düşmemektedir. Buna karşın 16-25 yıl arası çalışanlar da maaşlarından memnun olmamakla birlikte bu memnuniyetsizlik düzenli bir görünüm sergilememektedir (Tablo:93).

Tablo 93: Görüşülenlerin Çalışma Yıllarına Göre Aldıkları Ücretin Gerçek Karşılığı Olup Olmadığı

			Aldığınız Ücret Yaptığınız İşin Tam Karşılığı Mı		Toplam
			Evet	Hayır	
1 Yıldan Az	Sayı		0	5	5
	% Çalışma Yılı		,0%	100,0%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		,0%	1,6%	1,2%
	% Toplam		,0%	1,2%	1,2%
1-3 Yıl	Sayı		6	72	78
	% Çalışma Yılı		7,7%	92,3%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		6,5%	22,7%	19,0%
	% Toplam		1,5%	17,6%	19,0%
4-6 Yıl	Sayı		2	48	50
	% Çalışma Yılı		4,0%	96,0%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		2,2%	15,1%	12,2%
	% Toplam		,5%	11,7%	12,2%
7-9 Yıl	Sayı		2	9	11
	% Çalışma Yılı		18,2%	81,8%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		2,2%	2,8%	2,7%
	% Toplam		,5%	2,2%	2,7%
10-12 Yıl	Sayı		47	108	155
	% Çalışma Yılı		30,3%	69,7%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		50,5%	34,1%	37,8%
	% Toplam		11,5%	26,3%	37,8%
13-15 Yıl	Sayı		4	7	11
	% Çalışma Yılı		36,4%	63,6%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		4,3%	2,2%	2,7%
	% Toplam		1,0%	1,7%	2,7%
16-18 Yıl	Sayı		5	10	15
	% Çalışma Yılı		33,3%	66,7%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		5,4%	3,2%	3,7%
	% Toplam		1,2%	2,4%	3,7%
19-21 Yıl	Sayı		5	25	30
	% Çalışma Yılı		16,7%	83,3%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		5,4%	7,9%	7,3%
	% Toplam		1,2%	6,1%	7,3%
22-24 Yıl	Sayı		12	23	35
	% Çalışma Yılı		34,3%	65,7%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		12,9%	7,3%	8,5%
	% Toplam		2,9%	5,6%	8,5%
25 +	Sayı		10	10	20
	% Çalışma Yılı		50,0%	50,0%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		10,8%	3,2%	4,9%
	% Toplam		2,4%	2,4%	4,9%
Toplam	Sayı		93	317	410
	% Çalışma Yılı		22,7%	77,3%	100,0%
	% Gerçek Karşılık		100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		22,7%	77,3%	100,0%

[X²: 40.658, sd:9, p=0.000]

Tablo 94:Görüşülenlerin Yaşına Göre Aldıkları Ücretin Gerçek Karşılığı Olup Olmadığı

			Aldığınız Ücret Yaptığınız İşin Tam Karşılığı Mı		Toplam
			Evet	Hayır	
	23 - 27	Sayı	3	50	53
		% Yaş	5,7%	94,3%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	3,2%	15,8%	12,9%
		% Toplam	,7%	12,2%	12,9%
	28 - 32	Sayı	9	80	89
		% Yaş	10,1%	89,9%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	9,7%	25,2%	21,7%
		% Toplam	2,2%	19,5%	21,7%
	33 - 37	Sayı	23	84	107
		% Yaş	21,5%	78,5%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	24,7%	26,5%	26,1%
		% Toplam	5,6%	20,5%	26,1%
	38 - 42	Sayı	28	60	88
		% Yaş	31,8%	68,2%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	30,1%	18,9%	21,5%
		% Toplam	6,8%	14,6%	21,5%
	43 - 47	Sayı	17	31	48
		% Yaş	35,4%	64,6%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	18,3%	9,8%	11,7%
		% Toplam	4,1%	7,6%	11,7%
	48 - 52	Sayı	13	12	25
		% Yaş	52,0%	48,0%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	14,0%	3,8%	6,1%
		% Toplam	3,2%	2,9%	6,1%
	Toplam	Sayı	93	317	410
		% Yaş	22,7%	77,3%	100,0%
		% Gerçek Karşılık	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	22,7%	77,3%	100,0%

[X²: 37.739, sd:5, p=0.000]

Örneklem grubumuzun yaşları ile aldıkları ücretlerin yaptıkları işin gerçek karşılığı olarak görüp görmeme durumlarını incelediğimizde yaş arttıkça alınan ücretin yapılan işin karşılığı olarak görülmeye başlandığı anlaşılmaktadır. Yaş aralığı: 23-27 arasında olan işçilerin %5,7'si, 28-32 yaş arasında olanların %10,1'i, 33-37 yaş aralığında olanların %21,5'i, 38-42 yaş aralığında olanların %31,8'i, 43-47 yaş aralığında olanların %35,4'ü, 48-52 yaş aralığında olanların %52'si aldıkları

ücreti maaşlarının gerçek karşılığı olarak görmektedir. Buradan da anlaşılabacağı üzere görüşülenlerin yaşları azaldıkça aldıkları ücreti yaptıkları işin karşılığı olarak görmeme yüzdeleri artmaktadır (Tablo:94).

Tablo 95: Görüşülenlerin Çocuklarının Kendi Mesleklerini Yapmalarını İsteyip İstemedikleri

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evet	68	16,6	16,6
	Hayır	342	83,4	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun %83,4'lük çoğunluğu çocuklarının kendi mesleklerini yapmasını istememektedir. Buna karşın %16,6'sı ise çocuklarının kendi mesleklerini yapmasında bir sakınca görmemektedir. Verilen hayır cevabındaki oranın yüksek olması, görüşmecilerin kendi mesleklerinden memnun olmadıklarını destekleyici niteliktedir (Tablo:95).

Görüşülenlerin çalışma yerlerine göre çocuklarının kendi mesleklerini yapmalarını isteyip istemedikleri arasındaki ilişkiye baktığımızda yeraltında çalışan işçilerin % 85,3'ü çocuklarının kendi işlerini yapmasını istememektedir. Buna karşın % 14,7'si ise çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istemektedir. Yerüstü işçilerinin %75'i çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istemezken, % 25'i kendi yaptıkları işi yapmasını istemektedir. Buradan da anlaşılabacağı üzere yeraltı işçileri yerüstü işçilerine nazaran çocuklarının kendi yaptıkları mesleği yapmasını istememektedir. Çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istemeyenlerin %81,5'i yeraltı işçisiyken, % 18,5'i yerüstü işçisidir (Tablo:96).

Tablo 96: Görüşülenlerin Çalışma Yerleri İle Çocuklarının Kendi Mesleklerini Yapmalarını İsteyip İstemedikleri Arasındaki İlişki

			Çocuklarınızın Sizin Yaptığınız İşi Yapmasını İstermisiniz		Toplam
			Evet	Hayır	
	Yeraltı	Sayı	49	285	334
		% Konum	14,7%	85,3%	100,0%
		% Çalışmasını İster Mi?	72,1%	83,3%	81,5%
		% Toplam	12,0%	69,5%	81,5%
	Yerüstü	Sayı	19	57	76
		% Konum	25,0%	75,0%	100,0%
		% Çalışmasını İster Mi?	27,9%	16,7%	18,5%
		% Toplam	4,6%	13,9%	18,5%
Toplam	Sayı		68	342	410
	% Konum		16,6%	83,4%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		16,6%	83,4%	100,0%

[X^2 : 4.775, sd:1, p=0.029]

Tablo 97: Görüşülenlerin Statülerine Göre Çocuklarının Kendi Mesleklerini Yapmalarını İsteyip İstemedikleri Arasındaki İlişki

			Çocuklarınızın Sizin Yaptığınız İşi Yapmasını İstermisiniz		Toplam
			Evet	Hayır	
	İşçi	Sayı	12	95	107
		% Unvan	11,2%	88,8%	100,0%
		% Çalışmasını İster Mi?	17,6%	27,8%	26,1%
		% Toplam	2,9%	23,2%	26,1%
	Usta	Sayı	28	101	129
		% Unvan	21,7%	78,3%	100,0%
		% Çalışmasını İster Mi?	41,2%	29,5%	31,5%
		% Toplam	6,8%	24,6%	31,5%
	Uzman	Sayı	25	125	150
		% Unvan	16,7%	83,3%	100,0%
		% Çalışmasını İster Mi?	36,8%	36,5%	36,6%
		% Toplam	6,1%	30,5%	36,6%
	Nezaretçi	Sayı	3	21	24
		% Unvan	12,5%	87,5%	100,0%
		% Çalışmasını İster Mi?	4,4%	6,1%	5,9%
		% Toplam	,7%	5,1%	5,9%
Toplam	Sayı		68	342	410
	% Unvan		16,6%	83,4%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		16,6%	83,4%	100,0%

[X^2 : 4.965, sd:3, p=0.174]

Görüşülenlerin statüleriyle çocuklarının kendi mesleklerini yapmalarını isteyip istemedikleri arasındaki ilişkiye bakıldığında işçilerin %11,2'si çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istemekteyken % 88,8'i çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmalarını istememektedir. Ustaların %21,7'si çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istemekteyken % 78,3'ü çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmalarını istememektedir. Uzmanların %16,7'si çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istemekteyken % 83,3'ü çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmalarını istememektedir. Nezaretçilerin %12,5'i çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istemekteyken % 87,5'i çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmalarını istememektedir. Çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını isteyenlerin çoğunu (%36,8) uzmanlar oluşturmaktayken, çocuğunun kendi mesleğini yapmasını istemeyenlerin çoğunluğunu ise (%36,5) yine uzmanlar oluşturmaktadır (Tablo:97).

Örneklem grubumuzun çalışma yıllarıyla çocuklarının kendi mesleklerini yapmalarını isteme durumları arasındaki ilişkiye baktığımızda: çalışma yılı bir yıldan az olanların %80'i çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istememektedir. Çalışma yılı 1-3 yıl arası olanların %88,5'i, çalışma yılı 1-3 yıl arası olanların %88,5'i, çalışma yılı 4-6yıl arası olanların %88'i, çalışma yılı 7-9 yıl arası olanların tamamı, çalışma yılı 10-12 yıl arası olanların %85,2'si, çalışma yılı 13-15 yıl arası olanların %72,7'si, çalışma yılı 16-18 yıl arası olanların %80'i, çalışma yılı 19-21 yıl arası olanların %73,3'ü, çalışma yılı 22-24 yıl arası olanların %80'i, çalışma yılı 25yıl ve fazlası olanların %60'ı çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istememektedir. Buradan da anlaşılabacağı gibi işçilerin çalışma yılları ile çocuklarının kendi mesleklerini yapmasını isteyip istememeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. İşçiler genel olarak çocuklarının kendi mesleklerini yapmasını istememektedir (Tablo:98).

Tablo 98: Görüşülenlerin Çalışma Yıllarına Göre Çocuklarının Kendi Mesleklerini Yapmalarını İsteyip İstemedikleri Arasındaki İlişki

			Çocuklarınızın Sizin Yaptığınız İşi Yapmasını İstermisiniz		Toplam
			Evet	Hayır	
1 Yılden Az	Sayı		1	4	5
	% Çalışma Yılı		20,0%	80,0%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		1,5%	1,2%	1,2%
	% Toplam		,2%	1,0%	1,2%
1-3 Yıl	Sayı		9	69	78
	% Çalışma Yılı		11,5%	88,5%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		13,2%	20,2%	19,0%
	% Toplam		2,2%	16,8%	19,0%
4-6 Yıl	Sayı		6	44	50
	% Çalışma Yılı		12,0%	88,0%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		8,8%	12,9%	12,2%
	% Toplam		1,5%	10,7%	12,2%
7-9 Yıl	Sayı		0	11	11
	% Çalışma Yılı		,0%	100,0%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		,0%	3,2%	2,7%
	% Toplam		,0%	2,7%	2,7%
10-12 Yıl	Sayı		23	132	155
	% Çalışma Yılı		14,8%	85,2%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		33,8%	38,6%	37,8%
	% Toplam		5,6%	32,2%	37,8%
13-15 Yıl	Sayı		3	8	11
	% Çalışma Yılı		27,3%	72,7%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		4,4%	2,3%	2,7%
	% Toplam		,7%	2,0%	2,7%
16-18 Yıl	Sayı		3	12	15
	% Çalışma Yılı		20,0%	80,0%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		4,4%	3,5%	3,7%
	% Toplam		,7%	2,9%	3,7%
19-21 Yıl	Sayı		8	22	30
	% Çalışma Yılı		26,7%	73,3%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		11,8%	6,4%	7,3%
	% Toplam		2,0%	5,4%	7,3%
22-24 Yıl	Sayı		7	28	35
	% Çalışma Yılı		20,0%	80,0%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		10,3%	8,2%	8,5%
	% Toplam		1,7%	6,8%	8,5%
25 +	Sayı		8	12	20
	% Çalışma Yılı		40,0%	60,0%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		11,8%	3,5%	4,9%
	% Toplam		2,0%	2,9%	4,9%
Toplam	Sayı		68	342	410
	% Çalışma Yılı		16,6%	83,4%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		16,6%	83,4%	100,0%

[X²: 16.226, sd:9, p=0.062]

Örneklem grubumuzun iş memnuniyetleri ile çocuklarının yaptıkları işi yapmalarını isteme durumları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; işlerinden çok memnun olanların %72,1'inin, İşinden memnun olan işçilerin %83,3'ünün, işinden ne memnun ne değilim diyen işçilerin %88,3'ünün, işinden memnun olmayan işçilerin %95,2'sinin, işinden hiç memnun olmayan işçilerin tamamının çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmalarını istemediği görülmektedir. Bu oranlara dikkatle bakıldığında iş memnuniyeti ile çocuklarının kendi yaptıkları mesleği yapmalarını istememe arasında paralel bir ilişki olduğu görülmektedir. Görüşülenlerin iş memnuniyeti düştükçe çocuklarının kendi mesleklerini yapmalarını isteme oranları da düşmektedir (Tablo:99).

Tablo 99:Görüşülenlerin İş Memnuniyetiyle Göre Çocuklarının Kendi Mesleklerini Yapmalarını İsteyip İstemedikleri Arasındaki İlişki

			Çocuklarınızın Sizin Yaptığınız İş Yapmasını İstermisiniz		Toplam
			Evet	Hayır	
Çok Memnunum	Sayı		19	49	68
	% İş Memnuniyeti		27,9%	72,1%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		27,9%	14,3%	16,6%
	% Toplam		4,6%	12,0%	16,6%
Memnunum	Sayı		39	194	233
	% İş Memnuniyeti		16,7%	83,3%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		57,4%	56,7%	56,8%
	% Toplam		9,5%	47,3%	56,8%
Ne Memnunum Ne Değilim	Sayı		9	68	77
	% İş Memnuniyeti		11,7%	88,3%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		13,2%	19,9%	18,8%
	% Toplam		2,2%	16,6%	18,8%
Memnun Değilim	Sayı		1	20	21
	% İş Memnuniyeti		4,8%	95,2%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		1,5%	5,8%	5,1%
	% Toplam		,2%	4,9%	5,1%
Hiç Memnun Değilim	Sayı		0	11	11
	% İş Memnuniyeti		,0%	100,0%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		,0%	3,2%	2,7%
	% Toplam		,0%	2,7%	2,7%
Toplam	Sayı		68	342	410
	% İş Memnuniyeti		16,6%	83,4%	100,0%
	% Çalışmasını İster Mi?		100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		16,6%	83,4%	100,0%

[X²: 11.986, sd:4, p=0.017]

Tablo 100: Görüşülenlerin Çocuklarının Aynı İşi Neden Yapmasını İstemedikleri

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yorucu ve Zor	117	28,5	34,2	34,2
Okumasını İsterim	119	29,0	34,8	69,0
Riskli Meslek	106	25,9	31,0	100,0
Toplam	342	83,4	100,0	
Cevapsız	68	16,6		
Toplam	410	100,0		

Çocuklarının kendi mesleklerini yapmasını istemeyen 342 görüşmeciye nedenleri sorulduğunda, % 34,8'inin çocuklarının okumasını istediğini görmekteyiz. Görüşmecilerin %34,2'si ise işin yorucu ve zor olduğu için çocuklarının kendi mesleğini yapmasını istemediğini belirtmişlerdir. Görüşülenlerin %31'i ise meslekleri riskli olduğu için çocuklarının kendi mesleklerini yapmasını istemediğini belirtmiştir (Tablo:100).

Tablo 101: Görüşülenlerin Çocukları İçin Düşündükleri En İyi Meslekler

	Sayı	Yüzde
Doktor	225	24,8%
Mühendis	82	9,1%
Öğretmen	202	22,3%
Memur	64	7,1%
Hakim	26	2,9%
Subay	27	3,0%
Hemşire	30	3,3%
İşadamı/Tüccar	27	3,0%
Polis	57	6,3%
Avukat	72	7,9%
Diğer	94	10,4%
Toplam	906	100,0%

Görüşülenlerin çocukları için istedikleri mesleklerin ne olduğuna baktığımızda verilen cevapların genel olarak eğitim yoluyla elde edilecek meslekler olduğu görülmektedir. Görüşülen 410 işçi çocukları için düşündükleri en iyi meslekler için 906 cevap vermiştir. Cevaplar arasında en fazla yüzdeyi %24,8 ile

doktorluk mesleği oluşturmaktadır. Bu cevabı %22,3 ile öğretmenlik mesleği izlemektedir. Çocuğu için iyi meslek olarak mühendislik cevabı veren işçilerin oranı %9,1'dir. Görüldüğü gibi, işçilerin ciddi bir çoğunluğu çocuklarının doktor ve öğretmen gibi devlet güvencesine sahip olacakları işlere girmelerini istedikleri görülmektedir. Verilen cevapların geneline bakıldığında görüşmecilerin çocukları için istedikleri mesleklerin kuşaklar arasında bir dikey hareketliliğe ve statü değişmesine yol açacak meslekler olduğu görülmektedir (Tablo:101).

Tablo 102: Görüşülenlerin Çocukları İçin İstemedikleri Meslekler

		Sayı	Yüzde
	Madenci	247	40,8 %
	Kötü Meslek Olmaz	73	12,1 %
	İşçi	65	10,7 %
	Polis	31	5,1 %
	Subay	28	4,6 %
	İnşaat İşçisi	56	9,3 %
	Şöför	14	2,3 %
	Özel Sektörde Harhangi Bir İş	17	2,8 %
	Diğer	74	12,2 %
Toplam		605	100,0 %

Görüşülenlerin çocukları için istemedikleri meslekler sorulduğunda verilen cevapların arasında madenci cevabının %40 ile en çok verilen cevap olduğu görülmektedir. Görüşülenlerin yarısına yakını çocuklarının kendi mesleklerini yapmasını istememektedirler. Buna karşın görüşülenlerin %12,1'i ise mesleğin iyisi kötüsü olmaz cevabı vererek çocuklarının mesleksiz kalmaktansa herhangi bir iş yapmalarını yeğlediklerini belirtmek istemişlerdir. Genel olarak verilen cevaplar değerlendirildiğinde işçiler, çocuklarının kendilerinden daha iyi meslekleri yapmalarını istediği sonucuna ulaşılabilir (Tablo:102).

Tablo 103: Görüşülenlerin İşten Ayrılmayı Düşünüp Düşünmedikleri

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evet	54	13,2	13,2
	Hayır	356	86,8	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzu oluşturan 410 işçinin %86,8'i iş yerinden ayrılmayı düşünmediğini belirtirken, % 13,2'si iş yerinden ayrılmayı düşündüğünü belirtmiştir. İşten ayrılmayı düşünmeyenlerin oranının yüksek çıkmasının nedeni iş memnuniyetiyle ilişkilidir. Ayrıca işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin iyi olması ve devlet güvencesine sahip bir iş olması bu oranın yüksek çıkmasında etkili olmuştur (Tablo:103).

Tablo 104: İşten Ayrılmayı Düşünenlerin Nedenleri

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Ağır İş	14	3,4	25,9	25,9
	Ailevi Nedenler	2	,5	3,7	29,6
	Maaşı Çok Az	13	3,2	24,1	53,7
	Emekli Olmak	6	1,5	11,1	64,8
	Son Zamanlardaki Maden Kazaları	10	2,4	18,5	83,3
	İşe İlk Girdiğimde	3	,7	5,6	88,9
	Adam Kayırma	6	1,5	11,1	100,0
	Toplam	54	13,2	100,0	
	Cevapsız	356	86,8		
	Toplam	410	100,0		

İşten ayrılmayı düşündüğünü söyleyen 54 görüşmeciden; %25,9'u işin ağır olması nedeniyle işi bırakmayı düşündüğünü söylemişken, % 24,1'i maaşı az bulmuştur. Saha araştırması sırasında yaşanan ölümlü maden kazalarından etkilendiği için işi bırakmayı düşündüğünü söyleyenlerin oranı % 18,5'dir. İş bırakmayı düşünenlerin %3,7'si ailevi nedenlerden dolayı işi bırakmak istediğini belirtmiştir. %11,1'i ise emeklilik hakkını elde ettikleri için işi bırakmayı istediğini belirtmiştir. İşten ayrılmayı düşünenlerin 5 5,6'sı ise işe ilk girdiğinde işi bırakmayı düşündüğünü ancak bundan sonradan vazgeçtiğini belirtmiştir (Tablo:104).

Tablo 105: Görüşülenlerin İşlerini Kaybetmeleri Halinde Kendilerini Güvencede Hissedip Hissetmeyeceği

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evet	134	32,7	32,7
	Hayır	276	67,3	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun %67,3'ü işlerini kaybetmeleri halinde kendilerini güvencede hissetmeyeceklerini %32,7'si ise güvencede hissedeceklerini belirtmişlerdir. İşçilerin çalıştıkları kurumun devlet tarafından işletiliyor olması işçiler üzerinde bir güvence hissi yaratmaktadır ve işçilerin çoğunluğu işlerini kaybetmeleri konusunda kendilerini güvencede hissetmemektedirler (Tablo:105).

Tablo 106: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre İşlerini Kaybetseler Kendilerini Güvencede Hissedip Hissetmeyecekleri

			İşinizi Kaybetseniz Kendinizi Güvencede Hisseder Misiniz		Toplam
			Evet	Hayır	
	Yeraltı	Sayı	113	221	334
		% Konum	33,8%	66,2%	100,0%
		% Güvencede	84,3%	80,1%	81,5%
		% Toplam	27,6%	53,9%	81,5%
	Yerüstü	Sayı	21	55	76
		% Konum	27,6%	72,4%	100,0%
		% Güvencede	15,7%	19,9%	18,5%
		% Toplam	5,1%	13,4%	18,5%
Toplam	Sayı	134	276	410	
	% Konum	32,7%	67,3%	100,0%	
	% Güvencede	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	32,7%	67,3%	100,0%	

[X²: 1.082, sd:1, p=0.298]

Yeraltında çalışan görüşmecilerimizin %33,8'i işlerini kaybetmeleri halinde kendilerini güvencede hissedeceklerini belirtirken, % 66,2'si kendilerini güvencede hissetmeyeceklerini belirtmiştir. Yerüstünde çalışan görüşmecilerin ise % 27,6'sı işlerini kaybetmeleri halinde kendilerini güvencede hissedeceklerini söylerken, %

72,4'ü kendilerini güvencede hissetmeyeceklerini söylemiştir. İşlerini kaybetmeleri durumunda yeraltı işçileri yerüstü işçilerine oranla kendilerini daha fazla güvencede hissedeceğini belirtmiştir (Tablo:106).

Tablo 107: Görüşülenlerin Statülerine Göre İşlerini Kaybetseler Kendilerini Güvencede Hissedip Hissetmeyecekleri

			İşinizi Kaybetseniz Kendinizi Güvencede Hisseder Misiniz		Toplam
			Evet	Hayır	
	İşçi	Sayı	27	80	107
		% Unvan	25,2%	74,8%	100,0%
		% Güvencede	20,1%	29,0%	26,1%
		% Toplam	6,6%	19,5%	26,1%
	Usta	Sayı	37	92	129
		% Unvan	28,7%	71,3%	100,0%
		% Güvencede	27,6%	33,3%	31,5%
		% Toplam	9,0%	22,4%	31,5%
	Uzman	Sayı	60	90	150
		% Unvan	40,0%	60,0%	100,0%
		% Güvencede	44,8%	32,6%	36,6%
		% Toplam	14,6%	22,0%	36,6%
	Nezaretçi	Sayı	10	14	24
		% Unvan	41,7%	58,3%	100,0%
		% Güvencede	7,5%	5,1%	5,9%
		% Toplam	2,4%	3,4%	5,9%
	Toplam	Sayı	134	276	410
		% Unvan	32,7%	67,3%	100,0%
		% Güvencede	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	32,7%	67,3%	100,0%

[X²: 8.168, sd:3, p=0.043]

Görüşülenlerden statüleri işçi olanların % 25,2'si işlerini kaybetmeleri halinde kendilerini güvencede hissedeceklerini söylerken, %74,8'lik çoğunluğu güvencede hissetmeyeceğini belirtmiştir. Statüsü uzman olan görüşmecilerin % 28,7'si işini kaybederse güvencede olacağını belirtirken % 71,3'ü güvencede olmayacağını söylemiştir. Uzmanların ise % 40'ı kendilerini güvencede hissedeceğini, % 60'ı ise hissetmeyeceğini söylemiştir. Nezaretçilerin ise %41,7'si güvencede hissedecekken, % 58,3'ü hissetmeyecektir. Görüldüğü gibi işçilerin

statülerindeki statüleri yükseldikçe işçilerin, işlerini kaybetmeleri halinde kendilerini güvencede görmeme oranları düşmektedir. İşçiler vasıflandıkça iş bulmaya karşı inançları da artmaktadır (Tablo:107).

Tablo 108: Görüşülenlerin Zonguldak'ta Maden Biterse Yapmayı Düşündükleri İşler

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Esnaflık	29	7,1	8,8	8,8
Emekli Olurum	46	11,2	13,9	22,7
İnşaat İşçiliği	27	6,6	8,2	30,8
Özel Ocak	9	2,2	2,7	33,5
Söförlük	25	6,1	7,6	41,1
Tekstil İşçisi	10	2,4	3,0	44,1
Elektrikçi	14	3,4	4,2	48,3
Ne İş Olursa	51	12,4	15,4	63,7
Hayvancılık	26	6,3	7,9	71,6
Torna- Tesfiye	7	1,7	2,1	73,7
Turizm	5	1,2	1,5	75,2
Tarım	23	5,6	6,9	82,2
Serbest Meslek	14	3,4	4,2	86,4
Kaynakçı	6	1,5	1,8	88,2
Özel Sektörde Temiz Bir İş	19	4,6	5,7	94,0
Diğer	20	4,9	6,0	100,0
Toplam	331	80,7	100,0	
Cevapsız	79	19,3		
Toplam	410	100,0		

Görüşülenlere Zonguldak'ta kömürün bitmesi halinde ne iş yapmayı düşündüklerini sorduğumuzda sorumuza cevap verenlerin; %15,4'ü ne iş olursa cevabı vermiştir. %13,9'u emekli olurum derken, % 8,8'i esnaflık, %8,2'si inşaat işçiliği yapacağını söylemiştir. Yapılacak işler aynı zamanda kişinin yeteneğinin de göstergesidir. Tabloda da görüldüğü gibi vasıflı işlerin oranı düşük, vasıfsız işlerin oranı yüksektir (Tablo:108). Ayrıca görüşülenlerin %30,2'si ise Zonguldak'ta maden bitmesi halinde göç edeceği belirtmişlerdir.

Tablo 109: Görüşülenlerin Yaptıkları Ek İşler

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Şöför	3	,7	8,6	8,6
Kaynakçılık	2	,5	5,7	14,3
Seracılık	1	,2	2,9	17,1
Müzişyen	1	,2	2,9	20,0
Hayvancılık	5	1,2	14,3	34,3
Antrenör	1	,2	2,9	37,1
Ticaret	3	,7	8,6	45,7
Kömür alım-satım	3	,7	8,6	54,3
Kaportacılık	1	,2	2,9	57,1
Mobilyacılık	1	,2	2,9	60,0
Çiftçi	3	,7	8,6	68,6
Yöneticilik	1	,2	2,9	71,4
İnşaat Ustası	4	1,0	11,4	82,9
Kahvehanecilik	1	,2	2,9	85,7
Tesisat Ustası	1	,2	2,9	88,6
Fırıncı	1	,2	2,9	91,4
Boyacılık	1	,2	2,9	94,3
El Sanatı	1	,2	2,9	97,1
Pazarcılık	1	,2	2,9	100,0
Toplam	35	8,5	100,0	
Cevapsız	375	91,5		
Toplam	410	100,0		

Örneklem grubumuza şimdiki işlerinin yanında ek iş yapıp yapmadıklarını sorduğumuzda 410 görüşmeciden 35'inin ek iş yaptığı görülmüştür. Bu oran oldukça düşüktür. Maden kömürü işçiliğinin ağır bir olması işçilerin büyük bir kısmının ek iş yapmamasına sebep olmaktadır. Yapılan ek işler arasında en çok göze çarpan iş hayvancılıktır (Tablo:109).

Tablo 110: Görüşülenlerin Ne Zamandır Ek İş Yaptıkları

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-3 Yıl	8	2,0	22,9	22,9
4-6 Yıl	6	1,5	17,1	40,0
7-9 Yıl	2	,5	5,7	45,7
10-12 Yıl	5	1,2	14,3	60,0
13-15 Yıl	3	,7	8,6	68,6
16-18 Yıl	3	,7	8,6	77,1
19-21 Yıl	4	1,0	11,4	88,6
28-30 Yıl	2	,5	5,7	94,3
31 +	2	,5	5,7	100,0
Toplam	35	8,5	100,0	
Cevapsız	375	91,5		
Toplam	410	100,0		

Örneklem grubumuzdan ek iş yapanların; yaptıkları ek işleri ne kadar zamanadır yaptıklarını incelediğimizde, %29'unun 1-3 yıldır ek iş yaptığını görüyoruz. %17'si ise 4-6 yıldır ek iş yapmaktadır. %14,3'ü ise 10-12 yıldır ek iş yaptığını belirtmiştir (Tablo:110).

Tablo 111: Görüşülenlere Göre Kendi Gibi İnsanların Sıkıntılarının Ne Olduğu Hakkındaki Düşünceleri

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İşsizlik	118	28,8	28,8
Gelir Yetersizliği - Geçim Sıkıntısı	246	60,0	88,8
Yapılan İşe Göre Düşük Maaş	9	2,2	91,0
Sosyal Hayat Eksikliği	14	3,4	94,4
Ayrımcılık-Adam Kayırma	9	2,2	96,6
Gelecek Kaygısı	14	3,4	100,0
Toplam	410	100,0	

Görüşmecilere toplumda kendileri gibi gördükleri insanların ne sıkıntı çektiklerini düşündükleri sorulduğunda, görüşülenlerin %60'ının geçim sıkıntısı cevabı verdiği görülmüştür. Bura kastedilen insanların aldıkları maaşlarla geçinememesi kastedilmektedir. Görüşmecilerin % 28,8'i ise kendisi gibi olan insanların işsizlik sıkıntısı olduğunu düşünmektedir (Tablo:111).

8. Maden İşçiliği ve Çalışma Hayatından Kaynaklanan Toplumsal İlişkiler

8.1. Maden İşçilerinin Statülerine Göre Örgüt İçi İlişkileri

Tablo 112: Görüşülenlerin İş Arkadaşlarıyla En çok Konuştukları Konular

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Spor	48	11,7	12,8	12,8
Politika	61	14,9	16,2	29,0
Hayat Pahalılığı	36	8,8	9,6	38,6
İş ve İşle İlgili Sorunlar	158	38,5	42,0	80,6
Sendika Konuları	17	4,1	4,5	85,1
Cinsellik	56	13,7	14,9	100,0
Toplam	376	91,7	100,0	
Cevapsız	34	8,3		
Toplam	410	100,0		

Görüşmecilerin iş yerinde arkadaşlarıyla en çok konuştukları konular arasında %42 ile işle ilgili sorunlar başta gelmektedir. Görüşmecilerin işle ilgili sorunlarından sonra konuştukları konular arasında politika (%16,2), cinsellik (14,9) ve spor (12,8) başta gelmektedir (Tablo:112).

Tablo 113: Görüşülenlerin Çalışma Yerlerine Göre İş Arkadaşlarıyla En çok Konuştukları Konular

			İş Arkadaşlarınızla En Çok Konuştuğunuz Konular						Toplam
			Spor	Politika	Hayat Pahalılığı	İş ve İşle İlgili Dertler	Sendika Konuları	Cinsellik	
Yeraltı	Sayı	Sayı	36	47	28	132	9	51	303
		% Konum	11,9%	15,5%	9,2%	43,6%	3,0%	16,8%	100,0%
		% Konular	75,0%	77,0%	77,8%	83,5%	52,9%	91,1%	80,6%
		% Toplam	9,6%	12,5%	7,4%	35,1%	2,4%	13,6%	80,6%
	Yerüstü	Sayı	12	14	8	26	8	5	73
		% Konum	16,4%	19,2%	11,0%	35,6%	11,0%	6,8%	100,0%
		% Konular	25,0%	23,0%	22,2%	16,5%	47,1%	8,9%	19,4%
		% Toplam	3,2%	3,7%	2,1%	6,9%	2,1%	1,3%	19,4%
Toplam	Sayı	Sayı	48	61	36	158	17	56	376
		% Konum	12,8%	16,2%	9,6%	42,0%	4,5%	14,9%	100,0%
		% Konular	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	12,8%	16,2%	9,6%	42,0%	4,5%	14,9%	100,0%

[X²: 14.750, sd:5, p=0.011]

Yeraltı işçilerinin ve yerüstü işçilerinin arkadaşlarıyla en çok konuştukları konular arasında birinci sırada iş ve işle ilgili derter yeraltı işçileri için %43,6, yer üstü işçileri için ise %35,6 oranındadır. Yeraltı işçileri ikinci olarak %16,8 ile cinsellikten konuşurken yerüstü işçilerinin % 19,2'si politika konuşmaktadır. Yeraltı işçilerinin üçüncü sırada konuştuğu konu % 15,5 ile politikayken yerüstü işçilerinin üçüncü en çok konuştuğu konu % 16,4 ile spordur. Görüldüğü işçilerin kendi aralarında konuştukları konular hemen hemen birbiriyle aynı olmakla birlikte konuşulan konuların sıklığı arasında farklılıklar vardır. Yeraltı işçileri sırasıyla işle ilgili derterden, cinsellikten, politikadan, spordan, hayat pahalılığından ve sendika konularından bahsederken, yerüstü işçileri sırasıyla iş ve işle ilgili derterden, politikadan, spordan, hayat pahalılığından, sendika konularından ve cinsellikten bahsetmektedir. İşçilerin konumu konuşulan konuların önceliğini değiştirmektedir (Tablo:113).

Tablo 114: Görüşülenlerin Statülerine Göre İş Arkadaşlarıyla En çok Konuştukları Konular

			İş Arkadaşlarınızla En Çok Konuştuğunuz Konular						Toplam
			Spor	Politika	Hayat Pahalılığı	İş ve İşle İlgili Derter	Sendika Konuları	Cinsellik	
İşçi	İşçi	Sayı	14	8	8	46	3	16	95
		% Unvan	14,7%	8,4%	8,4%	48,4%	3,2%	16,8%	100,0%
		% Konular	29,2%	13,1%	22,2%	29,1%	17,6%	28,6%	25,3%
		% Toplam	3,7%	2,1%	2,1%	12,2%	,8%	4,3%	25,3%
	Usta	Sayı	17	15	13	49	5	24	123
		% Unvan	13,8%	12,2%	10,6%	39,8%	4,1%	19,5%	100,0%
		% Konular	35,4%	24,6%	36,1%	31,0%	29,4%	42,9%	32,7%
		% Toplam	4,5%	4,0%	3,5%	13,0%	1,3%	6,4%	32,7%
	Uzman	Sayı	16	33	15	56	5	14	139
		% Unvan	11,5%	23,7%	10,8%	40,3%	3,6%	10,1%	100,0%
		% Konular	33,3%	54,1%	41,7%	35,4%	29,4%	25,0%	37,0%
		% Toplam	4,3%	8,8%	4,0%	14,9%	1,3%	3,7%	37,0%
	Nezaretçi	Sayı	1	5	0	7	4	2	19
		% Unvan	5,3%	26,3%	,0%	36,8%	21,1%	10,5%	100,0%
		% Konular	2,1%	8,2%	,0%	4,4%	23,5%	3,6%	5,1%
		% Toplam	,3%	1,3%	,0%	1,9%	1,1%	,5%	5,1%
Toplam	Sayı		48	61	36	158	17	56	376
	% Unvan		12,8%	16,2%	9,6%	42,0%	4,5%	14,9%	100,0%
	% Konular		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% Toplam		12,8%	16,2%	9,6%	42,0%	4,5%	14,9%	100,0%

[X²: 32.426, sd:15, p=0.006]

Görüşülenlerin statüleri ile iş arkadaşlarıyla en çok konuştukları konular arasındaki ilişkiye baktığımızda; statü ne olursa olsun görüşmecilerin statülerine göre en çok sendika ile ilgili konuları konuştuğunu görmekteyiz. Statüleri işçi ve usta olan çalışanların da konuştukları konuların önem sıralarının aynı olduğu söylenebilir (Tablo: 114).

Tablo 115: Görüşülenlerin İşle İlgili Sorunlarda İş Arkadaşlarıyla Ortak Hareket Edip Etmedikleri

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evet	306	74,6	74,6
	Hayır	104	25,4	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun %74,6'sı işle ilgili sorunlarında iş arkadaşlarıyla ortak hareket ettiklerini söylerken, % 25,4'ü bir sıkıntıyla karşılaştıkların tek başlarına sorunu çözmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Tablo:115).

Tablo 116: Görüşülenlerin İş Arkadaşlarıyla En Çok Tartıştıkları Konular

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Siyasi Konularda	144	35,1	38,3	38,3
	Dini Konularda	18	4,4	4,8	43,1
	Ahlaki Konularda	50	12,2	13,3	56,4
	İşle İlgili Konularda	139	33,9	37,0	93,4
	Sendika	7	1,7	1,9	95,2
	Spor	18	4,4	4,8	100,0
	Toplam	376	91,7	100,0	
	Cevapsız	34	8,3		
	Toplam	410	100,0		

Görüşme grubumuzun iş arkadaşlarıyla anlaşamadıkları ve tartıştıkları konuların başında siyasi konuların geldiğini görmekteyiz. Bu durum bize görüşmeciler arasında siyasi farklılıkların olduğunu kanıtlar. İşçilerin anlaşamadığı ve tartıştıkları ikinci konu da işle ilgili konulardan oluşmaktadır. Yapılan işin mekâna göre değişiklik gösteriyor olması tartışmanın nedenini açıklayabilir. İşçilerin

tartıştıkları diğer konular ise: Ahlaki konular, spor, dini konular ve son olarak da sendika konularıdır (Tablo:116).

Tablo 117: Görüşülenlerin Statülerine Göre İş Arkadaşlarıyla En Çok Tartıştıkları Konular

			Arkadaşlarınızla En Çok Hangi Konularda Tartışırsınız						Toplam
			Siyasi Konularda	Dini Konularda	Ahlaki Konularda	İşle İlgili Konularda	Sendika	Spor	
İşçi	İşçi	Sayı	30	7	18	36	0	6	97
		% Unvan	30,9%	7,2%	18,6%	37,1%	,0%	6,2%	100,0%
		% Tartışılanlar	20,8%	38,9%	36,0%	25,9%	,0%	33,3%	25,8%
		% Toplam	8,0%	1,9%	4,8%	9,6%	,0%	1,6%	25,8%
	Usta	Sayı	40	3	21	48	3	5	120
		% Unvan	33,3%	2,5%	17,5%	40,0%	2,5%	4,2%	100,0%
		% Tartışılanlar	27,8%	16,7%	42,0%	34,5%	42,9%	27,8%	31,9%
		% Toplam	10,6%	,8%	5,6%	12,8%	,8%	1,3%	31,9%
	Uzman	Sayı	64	7	11	45	3	6	136
		% Unvan	47,1%	5,1%	8,1%	33,1%	2,2%	4,4%	100,0%
		% Tartışılanlar	44,4%	38,9%	22,0%	32,4%	42,9%	33,3%	36,2%
		% Toplam	17,0%	1,9%	2,9%	12,0%	,8%	1,6%	36,2%
	Nezaretçi	Sayı	10	1	0	10	1	1	23
		% Unvan	43,5%	4,3%	,0%	43,5%	4,3%	4,3%	100,0%
		% Tartışılanlar	6,9%	5,6%	,0%	7,2%	14,3%	5,6%	6,1%
		% Toplam	2,7%	,3%	,0%	2,7%	,3%	,3%	6,1%
Toplam	Toplam	Sayı	144	18	50	139	7	18	376
		% Unvan	38,3%	4,8%	13,3%	37,0%	1,9%	4,8%	100,0%
		% Tartışılanlar	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Toplam	38,3%	4,8%	13,3%	37,0%	1,9%	4,8%	100,0%

[χ^2 : 21.610, sd:15, p=0.118]

Görüşülenlerden statüsü işçi olanlarla usta olanlar arasında tartışılan konuların sırasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. İşçiler ve ustalar çalışma konumları itibariyle birbirlerine yakın olduğu için konuların benzerlik gösterdiği söylenebilir. Dikkat çekici bir diğer nokta ise statü işçi olanların sendika konuları ile ilgili tartışmadığı ve nezaretçilerin de ahlaki konularda arkadaşlarıyla tartışmaya girmediğidir (Tablo:117).

Tablo 118: Görüşülenlerin İş Arkadaşlarıyla İş Dışında Görüşüp Görüşmedikleri

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Evet	382	93,2	93,2
	Hayır	28	6,8	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun %93,2'si iş arkadaşlarıyla dışarıda görüşürken, %6,8'i iş arkadaşlarıyla dışarıda görüşmemektedir. İş arkadaşlarıyla dışarıda da görüşme oranlarının yüksek olması, maden işçilerinin sosyal çevrelerinin önemli bir bölümünün çalışma arkadaşları tarafından oluştuğunun göstergesidir (Tablo:118).

Tablo 119: Görüşülenlerin İş Arkadaşlarıyla Ailece Görüşüp Görüşmedikleri

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Bazılarıyla	227	55,4	55,4
	Hepsiyle	22	5,4	60,7
	Hiçbiriyle	161	39,3	100,0
	Toplam	410	100,0	

Örneklem grubumuzun %55,4'ü iş arkadaşlarının bazılarıyla ailece görüşmekteyken, %5,4'ü çalışma arkadaşlarının hepsiyle ailece görüştüğünü belirtmiştir. Görüşmecilerin %39,3'ü ise iş arkadaşlarıyla ailece görüşmediğini belirtmiştir. Evlilerin fazla olduğu bir grup olan görüşmecilerin neredeyse tamamına yakınının iş arkadaşlarıyla dışarıda görüşmesine rağmen ailece görüşmemeleri, maden işçilerinin aileleriyle birlikte sosyalleşmediklerinin göstergesidir (Tablo:119).

Tablo 120: Görüşülenlerin Arkadaş Seçerken En Çok Dikkat Ettikleri Konular

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Aynı Dini bakış Açısından olması	24	5,9	6,1	6,1
Aynı politik Görüşten Olması	25	6,1	6,3	12,4
Dürüst ve Namuslu Olası	343	83,7	86,8	99,2
Problemlerime Çözüm Getirebilecek Olması	3	,7	,8	100,0
Toplam	395	96,3	100,0	
Cevapsız	15	3,7		
Toplam	410	100,0		

Görüşmecilerin %83,7'si arkadaş seçerken arkadaşının dürüst ve namuslu olmasına bakmaktadır. İşçilerin %5,9'u aynı dini bakış açısına sahip olduğu kişilerle arkadaşlık yaparken, %6,1'i ise kendisiyle aynı politik görüşe sahip olanlar ile arkadaşlık yapmaktadır. Buna göre işçilerin arkadaşlık kurarken takındıkları tavırda politik ve dini bakış açısının etkisinin az olduğu söylenebilir (Tablo:120).

Tablo 121: Görüşülenlerin İş Arkadaşlarının İşte Yeterince Gayretli Olup Olmadıkları

	Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bazen Gösteriyorlar	57	13,9	13,9
Genellikle Gösteriyorlar	331	80,7	94,6
Hiç Göstermiyorlar	22	5,4	100,0
Toplam	410	100,0	

Görüşülenlerin iş arkadaşlarının yaptıkları işte gayret gösterip göstermedikleri hakkındaki düşüncelerini sordüğümüzda; %80,7'sinin arkadaşlarının genellikle gayret gösterdiğini söylediğini görmekteyiz. Görüşmecilerin %13,9'u arkadaşlarının bazen gayret gösterdiğini, % 5,4'ü ise arkadaşlarının hiç gayret göstermediğini belirtmiştir (Tablo:121).

Tablo 122: Görüşülenlerin Çalışma Arzularını Engelleyen Olup Olmadığı

		Sayı	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	Bazen Oluyor	199	48,5	48,5
	Sık Sık Oluyor	43	10,5	59,0
	Hiç Olmuyor	168	41,0	100,0
	Toplam	410	100,0	

Görüşülenlere çalışırken, çalışma arzularını engelleyen arkadaşları olup olmadığını sorduğumuzda; %41,5'inin bazen çalışma arzularının engellediğini belirttiğini görmekteyiz. %41'i ise hiçbir zaman çalışma arzusunu engelleyenlerin olmadığını söylemiştir. Görüşmecilerin % 10,5'i ise sık sık çalışma arzusunu engelleyenlerin olduğunu söylemiştir (Tablo:122).

8.2. Sendikal İlişkilerden Beklentiler

Tablo 123: Görüşülenlerin Sendika Hakkındaki Düşünceleri

		Tamamen katılıyor	Katılıyor m	Fikrim yok	Katılmıyor um	Hiç katılmıyor	Toplam	Aritmetik Ortalama	Tutum Derecesi
Sendikalar Üyelerinin İsteklerine Önem Vermiyorlar	Sayı	195	121	13	48	33	410	2,03	Yüksek
	Yüzde	47,6	29,5	3,2	11,7	8,0	100,0		
Sendikal Olmak Adil Ücret Almakta Faydalıdır	Sayı	111	152	10	66	71	410	2,60	Belirsiz
	Yüzde	27,1	37,1	2,4	16,1	17,3	100,0		
Sendikanın Amaçlarından Biri İşçilerin Sağlığının Korunması İçin Gereken Ortamı Sağlamaktır	Sayı	233	134	7	21	15	410	1,66	Çok yüksek
	Yüzde	56,8	32,7	1,7	5,1	3,7	100,0		
Sendikaya Üye Olmamın Tek Nedeni Alacağım Maaşı Garanti Altına Almadır	Sayı	50	82	13	120	145	410	3,56	Düşük
	Yüzde	12,2	20,0	3,2	29,3	35,4	100,0		
Toplu Pazarlık Açısından Sendikal Olmak Sendikal Olmayan İşçilere Göre Bana Avantaj Sağlar	Sayı	198	153	10	30	19	410	1,83	Yüksek
	Yüzde	48,3	37,3	2,4	7,3	4,6	100,0		
Sendikaya Üye Olmam İş Haricindeki Sosyal Aktivitelere Katılmama Olanak Sağlar	Sayı	40	106	38	79	147	410	3,46	Düşük
	Yüzde	9,8	25,9	9,3	19,3	35,9	100,0		
Şimdiki Gibi Bir İş Yaptığım Sürece Sendikal Olup Olmamak Benim İçin Önemli Değildir	Sayı	42	78	8	83	199	410	3,78	Düşük
	Yüzde	10,2	19,0	2,0	20,2	48,5	100,0		
Bağlı Bulunduğum Sendikadaki Temsilci Arkadaşlarıma Güvenim Yoktur	Sayı	135	83	27	90	75	410	2,72	Belirsiz
	Yüzde	32,9	20,2	6,6	22,0	18,3	100,0		
Bağlı Bulunduğum Sendika Yöneticilerine Güvenim Yoktur	Sayı	177	79	18	87	49	410	2,40	Yüksek
	Yüzde	43,2	19,3	4,4	21,2	12,0	100,0		
Sendikama Fazla Bağlılık Hissetmiyorum	Sayı	106	101	11	92	100	410	2,95	Belirsiz
	Yüzde	25,9	24,6	2,7	22,4	24,4	100,0		
Sendikanın Yayınlarını Takip Ediyorum	Sayı	123	145	8	56	78	410	2,56	Yüksek
	Yüzde	30,0	35,4	2,0	13,7	19,0	100,0		
Sendikadan Daha Çok İşime Bağlıyım	Sayı	344	53	7	4	2	410	1,21	Çok yüksek
	Yüzde	83,9	12,9	1,7	1,0	,5	100,0		
TTK' Da Çalıştığım Sürece Aynı Sendikanın Üyesi Olmaya Devam Edeceğim	Sayı	250	139	14	7		410	1,46	Çok yüksek
	Yüzde	61,0	33,9	3,4	1,7		100,0		
Sendikanın Çalışmaları Yeterlidir	Sayı	7	38	6	166	193	410	4,22	Çok düşük
	Yüzde	1,7	9,3	1,5	40,5	47,1	100,0		

Görüşülenlerin sendika hakkındaki düşünceleri beş puan çerçevesinde ele alınmıştır. Buna göre; işçilerin çok yüksek katılım gösterdiği düşünceler sırasıyla ‘Sendikadan Daha Çok İşime Bağlıyım’, ‘TTK’ da Çalıştığım Sürece Aynı Sendikanın Üyesi Olmaya Devam Edeceğim’, ‘Sendikanın Amaçlarından Biri İşçilerin Sağlığının korunması İçin Gereken Ortamı Sağlamaktır’, seçenekleri olmuştur. Bu seçeneklerin sonuncusuna verilen cevapların olumlu yönde olmasının nedeni işçilerin başka bir sendikaya üye olmalarına izin verilmemesidir. İşçilerin çoğu sorumuza mecburen tamamen katılıyorum cevabı vermiştir. İşçilerin yüksek katılım gösterdiği düşünceler ise sırasıyla; ‘Toplu Pazarlık Açısından Sendikalı Olmak Sendikalı Olmayan İşçilere Göre Bana Avantaj Sağlar’, ‘Sendikalar Üyelerinin İsteklerine Önem Vermiyorlar’, ‘Bağlı Bulunduğum Sendika Yöneticilerine Güvenim Yoktur’, ‘Sendikanın Yayınlarını Takip Ediyorum’ seçenekleridir. Yüksek katılımın belirtildiği sorularda sendika yöneticilerine güvenilmediği ve sendikaların işçilerin düşüncelerine değer vermediği sonucu, sendikaların istenen faaliyetler içerisinde olmadığının göstergesidir. Görüşülenlerin düşüncelerinin belirsiz olduğunun belirtildiği sorular ise sırasıyla; ‘Sendikalı Olmak Adil Ücret Almakta Faydalıdır’, ‘Bağlı Bulunduğum Sendikadaki Temsilci Arkadaşlarıma Güvenim Yoktur’, ‘Sendikama Fazla Bağlılık Hissetmiyorum’ cevaplarıdır. İşçilerin sendika yöneticileri ve temsilcileri hakkındaki düşüncelerinin belirsiz olması sendikanın pasif bir yönetim ve şubelere sahip olduğunun göstergesidir. İşçilerin düşük katılım gösterdiği cevaplar ise sırasıyla; ‘Sendikaya Üye Olmam İş Haricindeki Sosyal Aktivitelere Katılmama Olanak Sağlar’, ‘Sendikaya Üye Olmamın Tek Nedeni Alacağım Maaşı Garanti Altına Almaktır’, ‘Şimdiki Gibi Bir İş Yaptığım Sürece Sendikalı Olup Olmamak Benim İçin Önemli Değildir’ cevaplarıdır. Bu noktada verilen cevaplar dikkate alındığında işçilerin sendikadan beklentilerinin fazla olduğu görülmekte, sendikadan sadece maaşları ile ilgili sorunları çözülmesini beklemediği ortaya çıkmaktadır. İşçilerin çok düşük katılım gösterdiği sorumuz ise ‘Sendikanın Çalışmaları Yeterlidir’ sorusudur. Genel olarak bütün tabloyu değerlendirecek olursak maden işçileri Genel- Maden İş Sendikası’ndan memnun değildir. Genel- Maden İş Sendikası, işçilere göre, çalışmaları yetersiz, sosyal faaliyetler düzenlemeyen, sosyal faaliyet düzenlese bile üyelerinin buna eşit ve yüksek katılımlar gösteremediği, çalışanların fazla bağlılık

hissetmediği, temsilci ve yöneticilere güvenilmediği bir yapıdadır. İşçiler sendikanın, üyelerinin isteklerini dikkate alarak, özellikle işçi sağlığı ve güvenliğinin korunmasında daha etkin bir sendika olmasını istemektedirler (Tablo:123).

Tablo 124 Beşli Likert Ölçeğin Puan Sınırları

		Puan	Puan Sınırı
	Çok yüksek	1	1,00-1,79
	Yüksek	2	1,80-2,59
	Belirsiz	3	2,60-3,39
	Düşük	4	3,40-4,19
	Çok düşük	5	4,20-5,00

8.3. Emeklilik ve Emeklilik Sonrası Beklentiler

Tablo 125: Görüşülenlerin Geleceğe Yönelik En Büyük Beklentileri

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Daha İyi Bir İş	10	2,4	2,5	2,5
Sağlık	38	9,3	9,5	12,0
Sakin Bir Yerde Yaşamak	15	3,7	3,8	15,8
Köyüne Geri Dönmek	15	3,7	3,8	19,5
Başka Bir Şehirde Yaşamak	13	3,2	3,3	22,8
Emekli Olmak	126	30,7	31,6	54,4
Emekli Olup Çocukları Okutmak	44	10,7	11,0	65,4
Ev Almak	30	7,3	7,5	72,9
Evlenmek	10	2,4	2,5	75,4
Çocuklara İyi Bir Gelecek Sağlamak	69	16,8	17,3	92,7
Diğer	29	7,1	7,3	100,0
Toplam	399	97,3	100,0	
Cevapsız	11	2,7		
Toplam	410	100,0		

Görüşülenlerin geleceğe yönelik en büyük beklentileri arasında %31,6 ile en büyük beklenti emekli olmaktır. Saha araştırması sırasında bu durum birçok kere gözlemlenmiştir. Görüşmecilerin gazete kâğıtlarına ve duvarlara emekliliklerine kaç gün kaldığını hesapladıkları gözlemlenmiştir. % 11'i ise emekli olup çocuklarını okutmak istemektedir. Çocuklara iyi bir gelecek sağlamak cevabı ise %17,3'lük bir orana sahiptir. Görüldüğü gibi işçilerin gelecekte temel beklentilerinin emekli olup çocuklarını okutmak olduğu görülmektedir (Tablo:125).

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Sanayi Devrimi 18. yüzyıl Avrupa'sında başlayıp bütün dünyayı etkisi altına almıştır. Bu etki ile yalnızca üretim ilişkileri yeni bir şekil almamış aynı zamanda yeni bir toplum düzeni meydana gelmiştir. Bu yeni toplum, üretimin ön planda olduğu ve sosyal ilişkilerin çalışma ilişkilerine göre belirlendiği bir yapıya doğru dönüşmeye başlamıştır. Yeni durumdaki toplumsal birimler, endüstriyel üretimin gerekliliklerinden olan yaygın işbölümünün sonucunda, mesleklerinde uzmanlaşmış bireyler tarafından oluşturulan bir yapıya sahiptir.

Artan üretim ihtiyacını karşılamak için, ihtiyaç duyulan işgücünün kentlere doğru göçüyle ya da belli merkezlerde toplanmaları yoluyla tüketim ve üretim karşılıklı olarak artmıştır. Bu karşılıklı ilişki sonucu, tüketim ihtiyaçlarını karşılamak üzere çalışıp para kazan işçiler ile artan üretimi karşılamak üzere işçi çalıştıran fabrikalar, birbirlerine daha çok bağımlı hale gelmiştir. Bu yeni çalışma düzeni içerisinde, ihtiyaçları doğrultusunda yaşamlarını şekillendiren bireylerin baskın toplumsal statüleri de meslekleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüz toplumlarında, bireyin baskın statüsü olarak meslek, iş dışı etkileşimlerinin neredeyse tamamına nüfuz etmeye başlamış, bu durumda da bireyler mesleki statülerine uygun davranışları sergiler hale gelmiş, böylece toplumsal düzen mesleki statünün şekillendirdiği bir görünüme bürünmüştür.

Modern işbölümü, geleneksel işbölümünden farklılaşarak, verimliliğin ve tüketimin artmasına yol açmış; bu ekonomik sonucun yanında da uzmanlaşmanın gelişmesi sonucunu doğurmuştur. İşbölümü ve uzmanlaşma da giderek bireyin mesleğine ve kendisine yabancılaşması durumunu ortaya çıkarmıştır. Modern toplumun sakinleri tüm kapasitelerini ve yaratıcı yeteneklerini kullanamadıkları işlerde çalışmakta ve bunun sonucunda da kendilerini, topluma ve emeklerine yabancılaşmış görmektedirler.

Teknolojik gelişmeler beraberinde ortaya çıkan karmaşık makinelerin kullanımı ve işletilmesi sorunu sonucunda, eğitilmiş uzmanlara olan ihtiyaçlar artmış ve bu statüyü işgal eden bireylerin toplumsal tabaka içerisindeki konumlarını da yükseltmiştir.

Sanayileşmeye ivme katan bir faktör olarak değerlendirilebilecek kömür üretimi, enerji ihtiyaçlarının giderilmesi doğrultusunda önemli bir işlevi yerine getirmiş ve neredeyse üretim süreçlerinin tümüyle ilişkilendirilebilecek sonuçları da etkilemiştir. Özellikle sanayileşmenin merkezinde yer alan fabrikaların, üretim biçimlerini şekillendirmelerinde önemli bir rol oynayan kömür kullanımı, beraberinde kömüre olan ihtiyacı, kömüre olan ihtiyaç da kömür üretimine olan ihtiyacı, bu durum da kömür üretiminde çalışan işçi sayısında ciddi artışların olması sonucunu doğurmuştur.

Günümüzde de özellikle ağır sanayinin enerji ihtiyacının büyük bir kısmının karşılanması için kullanılan kömür, özellikle taşkömürü, Türkiye’de, Zonguldak Kömür Havzası’nda çıkarılmaktadır. Zonguldak Kömür Havzası’nda 19. yüzyıldan bu yana üretim yapılmakta, üretimin biçimi günün koşullarına göre şekillenmekle birlikte, her zaman sanayinin hizmetinde kullanılan kömürün çıkarılması için bölge halkı nesillerdir maden işinde çalışmakta, dolayısıyla bölgenin bütün ekonomik faaliyetleri de kömür üretimi etrafında şekillenmektedir.

Çalışma biçimleri ve ilişkilerinin hemen hemen bütün toplumsal yaşantıyı belirleyebilecek düzenleyici bir güce sahip olması; yoğun ve yorucu bir çalışma ortamına maruz kalan kömür madeni işçisinin iş ve iş dışı yaşamlarının sosyolojik özelliklerinin neler olduğunun araştırılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Böylece çalışmada; kömür madeni işçisinin sosyal ve ekonomik ilişkilerinin ne olduğu, güncel siyasi ve ekonomik durumda kendisini toplum içerisinde nerede konumlandığı, buna ek olarak da iş ve iş dışı davranışlarını etkileyen faktörlerin neler olduğu ortaya konulmuştur.

Çalışma kapsamında Zonguldak Kömür Havzası’nda TTK’de çalışan bütün yeraltı ve yerüstü maden işçileri evren olarak seçilmiş daha sağlıklı veri elde etmek amacıyla, seçilen evrende çalışan işçiler, kurumdaki sanat dallarına ve müesseselere göre tabakalandırılmış, bunun sonucunda beş müessese, liman işletmesi ve Merkez Atölyede çalışan işçiler ile sanat dalları, çalışma konumları ve müesseseleri dikkate alınarak görüşmeler yapılmıştır. Saha çalışması kapsamında Karadon, Kozlu, Üzülmaz, Armutçuk, Amasra, Liman işletmelerinde ve Merkez Atölyede, tabakalı örneklemimize uygun olarak tesadüfî şekilde seçilen işçilerle görüşmeler yapılmıştır.

Saha çalışması sonucunda; Zonguldak Kömür Havzası'nda kömür madeni işinde istihdam edilen işçilerin çoğu bölge halkı tarafından oluşmaktadır. Havza göç almış olmakla birlikte bu göçün yönü daha çok bölge içerisindir. Havza dışarısındaki illerden çalışmak için gelen işçilerin görüşmeciler arasındaki oranı havza içerisinden gelen işçilere göre oldukça azdır. Bu durum Zonguldak Kömür Havzası'nda kömürün bulunmasından günümüze kadar geçen süreçte bölge halkının kömür madeni işinde çalışması ile ilgili alışkanlıkları ve zorunlulukları olduğunun göstergesidir. Ayrıca görüşmecilerin baba ve eşlerinin babalarının mesleklerinin oranlarının büyük oranla kurum emeklileri tarafından oluşturuluyor olması da bu durum ile karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedir. Şüphesiz bölgede istihdam alanlarının büyük bölümünün kömür işletmeleri tarafından işgal ediliyor olması, çalışanların babalarının ve eşlerinin babalarının mesleklerini devam ettirmelerinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kömür madeni işçilerinin, çalışmak için bölge içerisinden göç etmelerindeki önemli itici faktörlerden bir tanesi de, Dilaver Paşa Nizamnamesi ile yakından ilişkilidir. Bölge halkını maden işinde çalışmakla mükellef tutan Nizamname, ayrıca ikamet edilen bölgelere göre de çalışma yerlerini belirlemiş ve işçileri bu bölgelerde çalışmaya mecbur etmiştir. Günümüzde bu mecburiyet yerini alışkanlıklara bırakmış gibi görünmektedir. Ailesinden ve akrabalarından oluşan işçilerin yıllarca aynı çalışma yerinde istihdam edilmiş olası, günümüz maden işçisinin de bu alışkanlıklar neticesinde davranmasına yol açmıştır.

Yeraltı ve yerüstü maden işçiliği diğer meslek türlerine oranla görece zor ve emek yoğun bir meslektir. Bu durum yasal düzenlemelerle de sabittir. Maden işçiliğinin emek yoğun karakteri iş memnuniyetini de doğrudan etkilemektedir. Saha çalışmamızda, görüşmecilerimizin iş memnuniyet oranları yüksek çıkmasına rağmen çocuklarının kendi mesleklerini yapmasını istememeleri, çalışma şartlarının ağır olmasından şikâyetçi olmaları ve devletten beklentileri konusunda işçi alımını işaret etmeleri gibi durumlar işçilerin bir bütün olarak işlerinden memnun olmadıkları sonucuna işaret etmektedir. Saha çalışması sırasında gözlemlenen çalışma şartları ve işçilerin iş çıkışındaki davranışları da bu durumu desteklemektedir. Yeraltından sekiz saat vardiya sonucunda çıkan işçiler eve gittiklerinde duş alıp hemen uyuduklarını, aileleriyle ve arkadaşlarıyla fazla vakit geçiremediklerini sıkça belirtmişlerdir.

İşçilerin boş zaman faaliyetleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde de işçilerin mesleklerinin, sosyal hayatları üzerindeki etkisi açıkça görülmektedir. Saha çalışması sırasında ve saha çalışması sonucunda, verilen cevaplar işçilerin çoğunun çalışma arkadaşlarıyla birlikte kahvehanelerde sosyalleştiğini göstermektedir. Bunun dışındaki boş zaman değerlendirme faaliyetleri de aileleriyle televizyon izlemek olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle yeraltı işçilerinin cumartesi günleri de çalışıyor olmaları da işçilerin boş zamanlarını fiziksel yorgunluklarını gidermek amacıyla dinlenmelerine, böylece sosyal çevrelerini oluşturan insanlarla istedikleri gibi vakit geçirememelerine yol açmaktadır. İşçilerin önemli bölümü yıllık izinlerinde memleketlerine gittiklerini belirtmişler, memleketlerinde de dinlenmek yerine çalıştıklarını sıkça söylemişlerdir. Bu durum işçilerin çalışma verimleri doğrudan etkilemekte ve işçiler diğer çalışanların, mesleklerini icra ederkenki zamanlarında yaptıkları boş zaman değerlendirme faaliyetlerini emeklilik sonrasına ertelemek durumunda kalmaktadırlar. Saha çalışması sırasında sıkça tanık olunan çalışma alanlarındaki duvarlara tebeşirle emeklilik tarihlerinin yazılmış olması da işçilerin çalışma sırasında emeklilik günlerini düşündükleri sonucuna işaret etmektedir. Saha çalışması sırasında bu tür emeklilik günü hesaplarına, hem yeraltında hem yerüstünde sıkça rastlanmıştır.

Saha çalışması sırasında hem yeraltındaki hem yerüstündeki çalışma şartları sıkça gözlemlenmiştir. Kömürün çıkarıldığı yer olan ve ayak diye tabir edilen yeraltı çalışma alanlarında, işçilerin dar ve tozlu bir ortamda kalabalık ve yüksek dikkat isteyen bir iş yaptıkları görülmüştür. Çalışma sonucunda görüşmecilerimizin yarısına yakınının çalışırken verimini düşüren şartlar arasında tozlu ve zehirli havaya işaret etmeleri bu durumun ciddi boyutlarda olduğunu göstergesidir.

Özellikle yeraltı işçileri çalışma yerlerine gitmek amacıyla her vardiyada ortalama kırk dakika yürüdüklerini belirtmişler ve bu yürüyüş sırasında da yanlarında malzemelerini de kendi imkânlarıyla taşımak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Bu duruma, yeraltı çalışma alanları gözlemlendiği sırada sıkça tanık olunmuştur. Çalışma yerine giderken harcanan emek, işçilerin işlerinde istenen dikkati gösterememesine ve sıkça yaralanmalarına yol açmaktadır. Saha araştırması sırasında bu yaralanmaların çoğunun işçiler tarafından amirlerine rapor edilmediği de görülmüştür.

İşçilerin verimini ve iş memnuniyetini düşüren önemli bir etken de işçilerin üretim araçlarının ve teçhizatlarının teknolojiden uzak olmasıdır. Zonguldak Kömür Havzası yapısı itibariyle makineli üretime elverişli değildir, ancak işçilerin bir sonraki vardiyalarında, önceki vardiyada kirlenen ve çoğunlukla ıslanan kıyafetlerini giyerek çalışma yerlerine gitmeleri, teçhizatlarının belirli bir amortisman sonrasında yenilenmesi zorunluluğu da Havzadaki çalışma şartlarını bir kat daha zorlaştırmaktadır.

Saha çalışmasının hemen öncesinde Karadon İşletmesi'nde meydana gelen grizu patlaması sonucunda otuz maden işçisinin hayatını kaybetmesi de işçiler üzerinde olumsuz bir etkiye yol açmıştır. Saha çalışması sırasında birkaç işçinin güvenli olmadığı gerekçesiyle yeraltına inmek istememesi ve diğer işçilerinde güvenlik zafiyetlerinden haberdar bir şekilde yeraltına indiklerini sıkça belirtmeleri maden işçilerinin çalışma şartlarının zorluğunu kanıtlar niteliktedir.

Maden işçiliği ekip işidir ve yüksek motivasyon ve dikkat ile yapılır. Bu yüzden maden işçileri çalışma arkadaşlarıyla güven esasına dayalı bir bağ kurmuştur. Kömür madenciliğinde yapılan basit hatalar ciddi yaralanmalarla ya da ölümlerle sonuçlanabilmektedir. Saha çalışması sonucunda görüşmecilerin işyerlerindeki en beğendikleri şeylerin büyük oranda arkadaşlık ilişkileri olması da bu durumu kanıtlar niteliktedir.

Sonuç olarak, emek-yoğun bir meslek olan maden işçiliği, kendi çalışma şartları içerisinde çalışanların iş dışı yaşamlarında da önemli bir belirleyen olarak karşımıza çıkmaktadır. İcra edilen mesleğin mekanizasyona uygun olmaması, kullanılan teçhizatların teknolojik gelişmeler doğrultusunda yenilenmemiş olması, işçilerin çalışma yerlerine bile giderken beden güçlerini kullanmaları, Kurumun sosyal imkânlarının kısıtlılığı ve maden işletmelerinde kullanılması zorunlu olan malzemenin pahalılığı gibi pek çok faktör maden işçisinin mesleki davranışları üzerinde etkili olmaktadır.

KAYNAKÇA

Kitaplar:

- ARON, R., **Sınıf Mücadelesi**, Dergah Yayınları, İstanbul, 1992.
- ARON, R., **Sosyolojik Düşüncenin Evreleri**, Kırmızı Yayınları, İstanbul, 2006.
- ARSLAN, A., **Elit Sosyolojisi**, Phoenix Yayınevi, Ankara, 2007.
- ASLANTÜRK, Z., **Araştırma Metod ve Teknikleri**, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, 4. Basım, İstanbul, 1999.
- AYTEKİN, E. A., **Tarladan Ocaklara Sefaletten Mücadeleye: Zonguldak-Ereğli Kömür Havzası İşçileri 1848-1922**, Yordam Kitap, İstanbul, 2006.
- BAHAR, H. İ., **Sosyoloji**, USAK, Ankara, 2008.
- BAL, H., **Kent Sosyolojisi**, Fakülte Kitapevi, Isparta, 2006.
- BAL, H., **Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırma Yöntem ve Teknikleri**, Fakülte Kitapevi, Isparta, 2009.
- BELEK, İ., **Marksizm ve Sınıf Bilinci**, Dipnot Yayınları, Ankara, 2007.
- BİLGİSEVEN, A. K., **Maliye Sosyolojisi**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1984.
- BOZKURT, V., **Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2006.
- BOZKURT, V., **Sosyoloji**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2006.
- BURKE, P., **Tarih ve Toplumsal Kuram**, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 1994.
- CALLINICOS, A., C., HARMAN, **Neo-Liberalizm ve Sınıf**, Salyangoz Yayınları, İstanbul, 2006.
- CEMAL, Mustafa **Eşitlikçi Toplumsal Sömürsüz Bir Gelecek İçin Antropolojik İnceleme**, Belge Yayınları, İstanbul, 1996.
- DOĞAN, İ., **Sosyoloji**, Pegem Akademi, Ankara, 2008.
- DRUCKER, P. F., **Kapitalist Ötesi Toplum**, İnkılap Kitapevi, Ankara, 1993.

- DURAND, J. P., **Marx'ın Sosyolojisi**, Birikim Yayınları, İstanbul, 2002.
- DURKHEIM, E., **Toplumsal İşbölümü**, Cem Yayınevi, İstanbul, 2006.
- ERDOĞAN İ., ALEMDAR K., **Öteki Kuram**, Erk Yayınları, İstanbul, 2010.
- ERGİN, H., **Yer altı Kömür İşletmeciliğinde Maliyet Kontrolü Standart Maliyetler İle Kontrol**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1987.
- ERKAN R., **Kentleşme ve Sosyal Değişme**, Bilimadamı Yayınları, Ankara, 2002.
- ERKİN, E., **Dört Maden Kentinin Değişim Öyküsü**, İstanbul, 1999.
- ERÖZ, M., **İktisat Sosyolojisine Başlangıç**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1982.
- FICHTER, J., **Sosyoloji Nedir**, Atilla Kitapevi, Ankara, 2001.
- FİRUZ, B., **Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu**, t.y.
- GIDDENS, A., **Sosyoloji**, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.
- GRINT K., **Çalışma Sosyolojisi**, Çev: Veysel Bozkurt, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998.
- HANÇERLİOĞLU, O., **Toplumbilim Sözlüğü**, Remzi Kitapevi, Ankara, 1996.
- HARVEY, D., **Sosyal Adalet ve Şehir**, Metis Yayınları, İstanbul, 2006.
- HAVILAND W.A. - PRINS E. L H. - WALRATH D. - MCBRIDE B., **Kültürel Antropoloji**, İstanbul, 2008.
- HEYWOOD, A., **Siyaset**, Adres Yayınları, Ankara, 2007.
- HOBBSAWM, Eric J., **Sanayi ve İmparatorluk**, Dost Kitapevi, Ankara, 2008.
- KARA, M., **Son Mükellefler**, Ares Yayınları, İstanbul, 2010.
- KARAHASAN, Ö., **Türkiye Sendikacılık Hareketi İçinde Zonguldak Maden İşçileri ve Sendikası**, Zonguldak Maden işçileri Sendikası Matbaası, Ankara, 1978.
- KELEŞ ,R., **Kentleşme Politikası**, İmge Kitapevi, Ankara, 2010.
- KELEŞ ,R., **Yerinden Yönetim ve Siyaset**, Cem Yayınevi, İstanbul, 2009.
- KEMERLİOĞLU, E., **Toplumsal Tabakalaşma ve Hareketlilik**, Saray Kitapevleri, İzmir, 1996.
- KÖSE, M., **Mükellefiyet**, Doğan Kitap, İstanbul, 2010.

- KUYUCUKLU, N., **İktisadi Olaylar Tarihi**, Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul, 1990.
- LEFEBVRE, H., **Marx'ın Sosyolojisi**, Öncü Kitapevi, İstanbul, 1976.
- LÖWITH, K., **Max Weber ve Karl Marx**, Doruk Yayınları, Ankara, 1999.
- MAKAL, A., **Ameleden İşçiye**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007.
- MARSHALL, G., **Sosyoloji Sözlüğü**, Bilim Sanat Yayınları, Ankara, 1999.
- MARX, K., F. ENGELS, **Komünist Parti Manifestosu**, Oğlak Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- MARX, K., **Felsefenin Sefaleti**, Sol yayınları, Ankara, 2007.
- MARX, K., **Kapital: Cilt III**, Eriş Yayınları, 2004.
- MARX, K., **Louis Bonaparte'ın 18 Brumaire'i**, Eriş Yayınları, 2003.
- MENDRAS, H., **Sosyolojinin İlkeleri**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009.
- MOORE, W. E., "İşlevselcilik", **Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi**, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2002.
- ONUR B., **Gelişim Psikolojisi**, İmge Kitapevi, Ankara, 1995.
- ÖZKALP, E. **Sosyolojiye Giriş**, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir, 1993.
- ÖZKUL M., **Çalışma Sosyolojisi- Çalışma İlişkileri ve İşgücünün Sosyolojisi (Isparta Uygulaması)**, Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yay., İstanbul, 2002.
- PARETO, V., **Seçkinlerin Yükselişi ve Düşüşü**, Doğu Batı yayınları, Ankara, 2005.
- QUATAERT, D., **Osmanlı İmparatorluğunda Madenciler ve Devlet**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2009.
- ROSTOW, W. W., **İktisadi Gelişmenin Merhaleleri**, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1970.
- SARAÇ, S., **Genel Madencilik**, SDÜ Yayınları, Isparta, 2008.
- SAVAŞKAN, B., **Zonguldak Maden Kömürü Havzası Tarihçesi 1829-1989**, İlkadım Matbaası, Zonguldak, 1993.

SENCER, M., Y. SENCER, **Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim**, TODAİ Yayınları, Ankara, 1978.

SLATTERY, M., **Sosyolojide Temel Fikirler**, Sentez Yayıncılık, İstanbul, 2010.

SMITH, A. D., **Toplumsal Değişme Anlayışı**, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1996.

SMITH, A., **Ulusların Zenginliği**, Palme Yayıncılık, Ankara, 2006.

SWINGEWOOD, A., **Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1998.

ŞENEL A., **İlkel Topluluktan Uygar Topluma- Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1995.

ŞENER S., **Sosyoloji Sosyal Bilimlere Alternatif Yaklaşım**, İnkılab Yayınları İstanbul, 1998.

ŞERİF M., ŞERİF C. W., **Sosyal Psikolojiye Giriş**, Sosyal Yayınları, İstanbul, 1996.

TEZCAN M., **Eğitim Sosyolojisi**, Çağ Matbaası, Ankara, 1984.

TEZCAN, M., **Sosyolojiye Giriş**, Ankara, 2010.

TOLAN, B., **Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi Ve Yabancılaşma**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara, 1981.

TURNER, B. S., **Statü**, Doruk Yayınları, Ankara, 2000.

TURNER, H. J., L. BEEGHLEY, C. H. POWERS, **Sosyolojik Teorinin Oluşumu**, Sentez Yayıncılık, İstanbul, 2010.

WALLACE, R., A. WOLF, **Çağdaş Sosyoloji Kuramları**, Punto Yayıncılık, İzmir, 2004.

WATERS, M., **Modern Sosyoloji Kuramları**, Gündoğan Yayınları, İstanbul, 2008.

WEBER, M., **Sosyoloji Yazıları**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1996.

WRIGHT, E. O., **Approaches to Class Analysis**, Cambridge University Press, Cambridge, 2005.

Makaleler:

AYOĞLU, F. N., “Kapitalizmle Eklemlenme Sürecinde Zonguldak Kömür Havzası’nın Tarihsel Gelişimi:1829-1908”, **Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006.

BIÇAKÇI, İ., “Sanayi Toplumundan Bilgi Toplumuna Tüketicinin Evrimi ve Türkiye’deki Yansımaları”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2008.

BOTTOMORE T. “**Marxizm ve Sosyoloji** ”, Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi, Ayraç Yayınevi, Ankara,2002.

FİŞEK, G., “Sosyal Güvenliğin Cinsiyeti”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, cilt: 27, sayı: 239.

KOCA, H., “Sanayileşme Sürecinde Zonguldak Kömür Havzasında Nüfus ve Kentleşme Sorunlarının Genel Olarak Değerlendirilmesi”, **Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006.

MAKAL, A., “Zonguldak ve Türkiye Toplumsal Tarihinin Acı Bir Deneyimi Olarak İş Mükellefiyeti”, **Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006.

MARSHALL, T. H., “Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar”, **Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar**, İstanbul Bilgi üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006.

METİNSOY, M., “İkinci Dünya Savaşı Yıllarında Zonguldak Kömür Ocaklarında Ücretli İş Mükellefiyeti ve İşçi Direnişi”, **Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006.

ÖĞRETEN, A., “Ereğli Kömür Madeni Havzası’nda Kurulan İlk Şirket Ereğli Kömür Madeni Kumpanyası”, **Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006.

ÖZKAZANÇ, A. “Toplumsal Vatandaşlık ve Neo- Liberalizm Sorunu” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C.64.

TUNCER, K., “Sermayenin II. Küreselleşme Sürecinde Osmanlı’dan Cumhuriyete Zonguldak”, **Zonguldak Kent Tarihi’05 Bienali Bildiriler Kitabı**, Zonguldak Eğitim ve Kültür Vakfı, Zonguldak, 2006.

Diğer:

Tezler:

KARAYAKA, B., **Sosyal Tabakalaşma Kuramlarının Türkiye’deki Sosyo-ekonomik Statü Bölümlendirme Çalışmalarıyla Etkileşimi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2006.

Raporlar:

Bp Statistical Rewiew of Word Energy, Temmuz 2010.

DPT, **Madencilik Özel İhtisas Komisyonu Enerji Hammaddeleri Alt Komisyonu**, Kömür Çalışma Grubu Raporu, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara, 1996.

DPT, **Madencilik Özel İhtisas Komisyonu Enerji Hammaddeleri Linyit Çalışma Grubu Raporu**, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara, 2009.

Resmi Gazete, 24 Haziran 1937 Perşembe, Sayı: 3639

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği, 25 Kasım 2009, **Resmi Gazete**., Sayı: 27417

Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, **Taşkömürü Sektör Raporu**, Mart, 2011.

Ek: Anket Formu

1. Görüşme Yeri: 1.Armutçuk ☐ 2.Kozlu ☐ 3.Üzülmüş ☐ 4.Karadon ☐ 5.Amasra ☐
2. Sanat Dalınız:.....
3. Kurumdaki Ünvanınız Nedir: 1. İşçi() 2. Usta() 3. Uzman() 4. Nezaretçi()
4. Kaç Yıldır Bu Kurumda Çalışmaktasınız:..... 5. Yaşınız:.....
6. Medeni Durum:1.Evli() 2.Bekar() 3.Boşanmış() 4.Dul()
7. Çocuk Sayısı:..... 8. Hane Nüfusu:.....
9. Yaşamınızın Büyük Çoğunluğunu Nerede Geçirdiniz? 1.Büyükşehir() 2. Şehir(il)() 3.İlçe() 4.Kasaba() 5.Köy()
10. Ailenin Toplam Aylık Geliri
ا. Asgari Ücret-1000() 2.1001-1500() 3.1501-2000() 4.2001 – 2500() 5.2501-3000() 6.3000+()
11. TTK'dan Aldığınız Maaş:.....
12. İkramiye Bedeliniz:.....
- 13.Sizin ve Ailenizin Eğitim ve Meslek Durumu:

Eğitim Durumu	Kendisi	Eşi	Kendi Annesi	Kendi Babası	Meslek	Eşi	Kendi Annesi	Kendi Babası	Eşinin Annesi	Eşinin Babası
Okur-yazar değil	()	()	()	()	Memur	()	()	()	()	()
Okur-yazar	()	()	()	()	İşçi	()	()	()	()	()
İlkokul	()	()	()	()	İşçi Emeklisi	()	()	()	()	()
Ortaokul	()	()	()	()	Memur Emeklisi	()	()	()	()	()
Lise	()	()	()	()	Ev Hanımı	()	()	()	()	()
Ön Lisans	()	()	()	()	Esnaf	()	()	()	()	()
Üniversite	()	()	()	()	Serbest Meslek	()	()	()	()	()
					Çiftçi	()	()	()	()	()
					İşsiz	()	()	()	()	()
					Diğer.....					

14. Çocuklarınızın;

	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Meslek
1.Çocuk				
2.Çocuk				
3.Çocuk				
4.Çocuk				
5.Çocuk				

15. Oturduğunuzuz Evde :

1.Kiracı() 2.Kendi Evim() 3.Babamın Evi() 4.Akrabalarımın Evi() 5.Lojman() 6)Diğer.....

16. Kiracı İseniz Kira Bedeliniz:..... 17. Oturduğunuz Ev Kaç Odalı:.....18. Oturduğunuz Ev Ortalama Kaç Metrekare:.....

19. Evin Cinsi: 1)Apartman dairesi() 2) Müstakil ev()

20. Evinizde Aşağıdaki Eşya Ve Araçlardan Hangilerini Kullanıyorsunuz?

Eşya	Adet
Plazma TV	
Dizüstü Bilgisayar	
Tüplü Tv	
Sabit Telefon	
Cep Telefonu	
3G Özellikli Cep Telefonu	
Masaüstü Bilgisayar	
Dijital Fotoğraf Makinesi	
Filmli Fotoğraf Makinesi	
Klima	

Eşya	Var
Kalorifer	
Soba	
Çamaşır Kurutma Makinesi	
Bulaşık Makinesi	
Mikrodalga Fırın	
Katı Meyve Sıkacağı	
Halı Yıkama Makinesi	

21. Doğum Yeriniz 22.Zonguldak Doğumlu Değilseniz Kaç Yaşında Zonguldak'a Geldiniz.....

23. Zonguldak'a Geliş Nedeniniz? 1.Çalışmak İçin() 2.Ailem Göç Etti() 3.Evlilik Nedeniyle() 5.Diğer.....

- 24.Bu İşe Girmeden Önce Başka Bir Yerde Çalıştınız mı? 1.Evet() 2.Hayır()

Ne işi : Ne kadar zamandır:

- 25.TTK'daki İşinizden Memnun Musunuz?

1.Çok Memnunum() 2.Memnunum() 3.Ne Memnunum Ne Değilim() 4.Memnun Değilim() 5.Hiç Memnun Değilim()

26. Mesleğinizde Karşılaştığınız En Önemli Güçlükler Nelerdir (Birden Fazla Şık İşaretlenebilir)

1.Gelir yetersizliği() 2.Çalışma Şartlarının Kötülüğü() 3.Meslek Hiyerarşisinin Katılığı() 4.Bilgi ve eğitim yetersizliği
5.Diğer.....

27. İşinizden Ayrılmayı Düşünüyor Musunuz? 1.Evet() 2.Hayır()

28. Ayrılmayı Düşünüyorsanız Nedeni Nedir?

29. Şimdiki İşinizin Yanında Gelir Getirici Başka Bir İş Yapıyor Musunuz? 1.Evet() 2.Hayır()

30. Başka Bir İş Yapıyorsanız ;

Ne işi : Ne kadar zamandır: Ortalama Ne Kadar Kazanıyorsunuz:.....

31. Çalıştığınız Yerde Kendi Yeteneklerinize En Uygun İşte Çalıştığınıza İnanıyor Musunuz?
1.Evet() 2. Hayır()
32. Cevabınız Hayır İse Niçin Bu İşte Çalışmıyorsunuz?
33. İşinizde Sizi Rahatsız Eden, Çalışma Hızınızı Düşürerek Veriminizi Azaltan Şartlar Varsa Nelerdir? (Birden Fazla Şık İşaretlenebilir)
1.Tozlu Ve Zehirli Hava() 2.Gürültülü Ortam() 3.Gece Çalışması() 4.Sıcak Hava() 5.Soğuk Hava()
6.Çalışma Arkadaşlarına Güvensizlik() 7.Grizu Riski() 8.Diğer.....
34. İşyerinizde Sağlıkla İlgili Probleminiz Varsa Nelerdir?
35. İşinizin En Zor Tarafı Nedir?
36. Sizce İş Arkadaşlarınız Yaptıkları İşte Yeterince Gayret Gösteriyorlar Mı?
1.Bazen Gösteriyorlar() 2.Genellikle Gösteriyorlar() 3.Hiç Göstermiyorlar ()
37. Beraber Çalıştığınız Arkadaşlarınızdan Çalışma Arzunuzu Engelleyen Kimseler Oluyor Mu?
1.Bazen Oluyor() 2.Sık Sık Oluyor() 3. Hiç Olmuyor()
38. İşyerinde Dışarıda Da Arkadaşlığınızı Sürdürdüğünüz Kimseler Var Mı? 1.Evet() 2.Hayır()
39. Evetse, Ailece De Görüşür Müsünüz? 1.Bazılarıyla() 2.Hepsiyle() 3.Hiçbiriyle()
40. Sizinle Aynı Şartlarda Bulunan İnsanların Hayatta Karşılaştıkları En Büyük Problemler Nelerdir?
.....
41. Aldığınız Ücret Ya Da Gelirin Yaptığınız İşin Gerçek Karşılığı Olduğuna İnanıyor Musunuz? 1.Evet() 2.Hayır()
42. Hayır ise Maaşınız Ne Kadar Olmalı?
43. Çalıştığınız İş Yerinden Ya Da Devletten Çalışma Hayatınıza Yönelik Ne Tür Beklentileriniz Var?
.....
44. Çocuklarınızın da Sizin Yaptığınız İş İşi Yapmasını İster Misiniz? 1.Evet() 2.Hayır()
45. Hayırsa Neden?
46. Herhangi Bir Sebeple İşinizi Kaybetmeniz Yeterince Güvencede Hisseder Misiniz? 1.Evet() 2.Hayır()
47. Yıllık İzninizi Nasıl Değerlendirirsiniz?
1.Evde Geçiririm() 2.Memlekete Giderim() 3.Otelde/Pansiyonda Tatil Yaparım() 4.Kendime Ait Yazlıkta Tatil Yaparım()
5.Akrabalarımı/ Arkadaşıma Ait Bir Yazlıkta Tatil Yaparım() 6.İşyerine/ Sendikaya Ait Bir Kampta Tatil Yaparım()
7.Diğer.....
48. İşle İlgili Sorunlarınızda İş Arkadaşlarınızla Ortak Hareket Eder misiniz? 1.Evet() 2.Hayır()
49. Zonguldak'ta Maden Bitmesi Halinde Ne İş Yapmayı Düşünürdünüz?.....
50. İş Yerinizdeki En Büyük Beklentiniz Nedir? (Birden Fazla İşaretlenebilir)
1.Terfi Etmek() 2.Büro Memuru Olmak() 3.Ücret Artışı() 4.İş Emniyeti() 5.Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi()
6.İşten Çıkarılmamak() 7.Yönetimin Düzelmesi() 8.Kardan Pay Almak() 9.İşçilerin Yönetime Katılması()
10.Diğer.....
51. İşinizle İlgili En Çok Hoşunuza Giden Şey Nedir?
1.Hiçbir Şey() 2.Verdiği Ücret() 3.Çalışma Şartları() 4.Arkadaşlık İlişkileri() 5.Yöneticilerin İyiliği ()
6.İşsizlik Korkusunun Olmaması() 7.Tehlikenin Olmaması 8.Bütün Bir Yıl Çalışma Zorluğunun Olmaması()
9.Diğer.....
52. Çalışma Sırasında Veya İş Haricinde Arkadaşlarınızla Biraraya Geldiğinizde En Çok Konuştuğunuz Konular Nelerdir?
1.Spor() 2.Politika() 3.Hayat Pahalılığı() 4.İş Ve İşle İlgili Dertler() 5.Sendika Konuları () 6.Diğer.....
53. Çevrenizle Yakın İlişki Kurarken En Çok Onların Hangi Özelliklerine Dikkat Edersiniz?
1.Aynı dini mezhepten olmasına dikkat ederim() 2.Aynı politik görüşten olmasına dikkat ederim()
3.Dürüst ve namuslu olmasına dikkat ederim() 4.Problemlerime çözüm getirecek kişiler olmasına dikkat ederim()
5.Diğer.....
54. Çevrenizdeki Kişilerle En Çok Hangi Konularda Anlaşmazlığa Düşersiniz?
1.Siyasi konularda() 2.Dini konularda() 3.Ahlaki konularda() 4.İşle ilgili konularda() 5.Diğer.....
55. Para Sıkıntınız Olduğunda Genellikle Kimlere Başvurursunuz?
1.Hiç kimseye() 2.Akrabalarımı() 3.İş arkadaşlarımı() 4.İşverene (Avans)() 5.Komşularımı() 6.Bankaya() 7.Diğer.....
56. Tasarruflarınızı Nasıl Değerlendiriyorsunuz?
1.Tasarruf yapmıyorum() 2.Gayri menkul alırım() 3.Hayvan satın alırım() 4.Evimi yeniden döşerim() 5.Hisse senedi alırım()
6.Dövize yatırırım() 7.Alın alırım() 8.Otomobil alırım() 9.Faize yatırırım() 12.Diğer.....
57. Aylık Harcamalarınızda En Büyük Payı Neye Ayırıyorsunuz(Büyükten Küçüğe Numara Veriniz)
() Ulaşım () Yiyecek () Giyecek () Kira () Konut yapımı () Eğitim giderleri
() Sağlık giderleri () Ev eşyası () Kredi Kartı Taksiti () Diğer.....
58. Geleceğe Yönelik En Büyük İsteğiniz Nedir? (Birden Fazla İşaretlenebilir)
1.Daha İyi Bir İş() 2.Daha Çok Gelir() 3.Sosyal Güvence() 4.Daha Samimi Komşuluk Ve Arkadaşlık()
5.Sağlık() 6.İşimde Yükselmek() 7.Zengin Olmak() 8.Küçük Sakin Bir Yerde Yaşamak()
9.Köyüme Geri Dönmek() 10.Başka Bir Şehirde Yaşamak() 11.Başka Bir Ülkede Yaşamak()
12. Diğer.....
59. Sizce Türkiye'nin Çözülmesi Gereken En Acil Sorunları Hangileridir? (Birden Fazla İşaretlenebilir)
1.İşsizlik() 2.Terör() 3.Eğitim() 4.Ekonomi() 5.Sağlık() 6. Kuzey Irak() 7.AB() 8.Laiklik() 9. Diğer.....

60. Çocuklarınız İçin En İyi Ve En Kötü Üç Meslek Hangileri Olabilir

	En İyi	En Kötü
1		
2		
3		

61. Toplumun Zenginlik İtibariyle Beş Tabakaya Bölsek, Kendinizi Hangi Tabakada Gördünüz?

1)En Alt	2)Alt	3)Orta	4)Üst	5) En Üst
----------	-------	--------	-------	-----------

62. Kendinizi Yetersiz Gördüğünüz En Önemli Konu Nedir?

1.Eğitim Konusunda() 2.Dini Bilgiler() 3.Ailevi Dayanışma() 4.İşimle İlgili Konularda() 5) Yok

63. Sizce Zengin Sayılmak İçin Aşağıdakilerden Hangileri Önceliklidir?

1.Toprak() 2.Nakit Para() 3.Taşınmaz Mal() 4.Yüksek Maaş

64. Memleketinizle İlişkileriniz Devam Ediyor Mu? 1) Evet () 2) Hayır ()

65. Memlekettten Para Yardımı Alıyor Musunuz? 1) Evet () 2) Hayır ()

66. Memlekettten Aynı Yardım Alıyor Musunuz? 1) Evet () 2) Hayır ()

67. Memlekete Para Yardımı Yapıyor Musunuz? 1) Evet () 2) Hayır ()

68. Kendinizi Nasıl Tanımlarsınız? (Birden Fazla İşaretlenebilir)

1.İnançlı() 2.Laik() 3.Sağcı() 4.Solcu() 5.Muhafazakar() 6.Aydın() 7.Milliyetçi() 8.Ulusalcı() 9.Diğer.....

69. Kendinizi Etnik Köken Olarak Nasıl Tanımlarsınız?

1.Zonguldaklı() 2.Karadenizli() 3.Türk() 4.Laz() 5.Türkiyeli() 6.Diğer.....

70. Aşağıdakilerden Herhangi Birisine Üye Miziniz?

	Üyeyim	Üye Değilim
1)İşçi Sendikası	()	()
2)Spor Kulübü	()	()
3)Hemşeri Dayanışma Derneği	()	()
4)Sosyal Yardımlaşma Derneği	()	()
5)Yapı Kooperatifi	()	()
6)Siyasi Parti	()	()
7)Dini Amaçlı Dernek	()	()
8)Tüketim Kooperatifi	()	()
9)Diğer.....	()	()

71. Kaç Derneğe Üyesiniz?.....

72. GMİŞ'e Kaç Yıldır Üyesiniz? 1) 2.Üye Değilim() 3.Başka sendikaya üyeyim(Yazınız).....

73. Boş Zamanlarınızı Nasıl Geçiriyorsunuz?

Kültür/Sanat Faaliyetleri	Sosyal/Gündelik Aktiviteler	Eve Dayalı Aktiviteler	Ev Dışı Aktiviteler	Sportif Aktiviteler
Sinema	Dernek / Vakıf Lokalleri	Televizyon Seyretme	Piknik Yapma	Futbol
Konser	Restoran / Lokanta	Kitap Okuma	Bahçe ile İlgilenme	Balık Tutma
Tiyatro	Kısa Yürüyüş	Tavla Okey	Satranç/ Briç	Şehirde Gezinti
Fotoğraf Çekme	Araba Kullanma	Araba Tamiratu/ Bakım	Marangozluk/ Ahşap İşleri	Atıcılık/ Avcılık
Müze	Gönüllü Çalışmalar	Bilgisayar Oyunları	Evcil Hayvanlarla İlgilenme	Manzara Seyretme
Tanrı Alan Ziyareti	Maça Gitme	Gazete Okuma	Radio Dinleme	Kır Gezisi
Yazı Yazma	Arkadaş/ Akraba Ziyareti	Lunapark	Çocuklarla Oynama	İnternet
	Diğer	Yemek Pişirme	Ev Tamiratu/ Bakımı	Kamp Yapma
		Elektrik / Elektronik İşleri		Halk Oyunları
				Yüzme
				Hentbol
				Bisiklet
				Kano/ Bot

74. Boş Zamanlarınızı Değerlendirmek İçin Ayda Ortalama Kaç Lira Harcarsınız?

1) Hiç() 2) 50-100 TL() 3)101-150 TL() 4)151 – 200 TL() 5)201- 250TL() 6)251 TL ve üzeri()

75. Aşağıdaki Hangi İbadetleri Ne Sıklıkla Yaparsınız?

	Her Zaman	Sık Sık	Bazen	Hiçbir Zaman
Vakit Namazı Kılmak				
Oruç Tutmak				
Zekat Vermek				
Bayram Namazı Kılmak				
Cuma Namazı Kılmak				
Dini Toplantılara Katılmak				

76. İşyerinde İbadet Etmek Mümkün Müdür? 1.Evet() 2.Hayır()

77. Kendi Düğününüzde Hangilerini Yaptınız? (Birden Fazla İşaretlenebilir)

1.Resmi Nikah() 2.İmami Nikahı() 3.Salon Düğünü()

78. **Çocuklarınızı Evlendirirken Hangilerini Yaparsınız?(Birden Fazla İşaretlenebilir)**

- 1.Resmi Nikah() 2.İmam Nikah() 3.Salon Düğünü()

79. **Hangi Tv Kanallarını İzlersiniz?**

- 1.ATV() 2.CNN Türk() 3.Flash TV() 4.Kanal D() 5.Show TV() 6.Star() 7.Cine 5() 8.FOX TV()
9.TRT 1() 10.TV 8() 11.STV() 12.Kanal 7() 13.NTV() 14.Haber Türk 15.67 Tv()
16) Diğer

80. **Hangi Gazeteleri Okursunuz?**

- 1.Posta() 2.Zaman() 3.Milliyet() 4.Hürriyet() 5.Sabah() 6.Takvim() 7.Vatan() 8.Radikal()
9.Yenişafak() 10.Star() 11.Bugün() 12.Tercüman() 13.Ortadoğu() 14.Yeniçağ() 15. Cumhuriyet()
16.Fotomaç() 17.Fanatik() 18.Başka varsa belirtiniz.....

81. **Televizyonda İzlemeyi Tercih Ettiğiniz Program Türleri?**

1. Dizi() 2.Haber Programı() 3.Tartışma Programı() 4.Spor Programı() 5.Yarışma Programı() 6.Diğer.....

82. **Gazetede Daha Çok Hangi Tür Yazıları Okursunuz?**

- 1.Güncel Haberler() 2.Spor() 3.Siyaset() 4.Ekonomi() 5.Magazin() 6.Diğer.....

83. **Son Genel Seçimde Hangi Partiye Oy Verdiniz?.....**

84. **Son Belediye Başkanlığı Seçiminde Hangi Partiye Oy Verdiniz?.....**

85. **Güncel Haber Kaynağınız Nedir? 1.Gazete() 2.Tv() 3.İnternet() 4.Arkadaşlar()**

86. **En Çok Hangi Müzisyenleri Dinlersiniz?.....**

87. **1965'teki Grevdan Haberdar mısınız? 1.Evet() 2.Hayır()**

88. **1992'teki Grevdan Haberdar mısınız? 1.Evet, Haberdarım() 2.Evet, Katıldım() 3.Hayır Haberdar Değilim()**

89. **Otomobilinizin Tipi Ve Sayısı Nedir?**

Tipi	Otomobilim Yok	Jeep	Binek	Minibüs	Panelvan	Kamyonet
Sayısı						

90. **Türkiye'yi Kim Yönetiyor ? Yani Ülke Yönetimi İle İlgili Genel Kararları Veren Kimdir?**

1. Cumhurbaşkanı() 2. Başbakan() 3. Hükümet() 4. TBMM() 5. Ordu() 6. Amerika / AB() 7. Hepsi () 8.Diğer.....

91. **Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği TUSİAD 'ın Başkanının Adı Nedir?.....**

92. **Oy Vereceğiniz Partiyi Belirlemede Hangisi Önemli**

1. Partinin siyasi düşüncesi-dünya görüşü() 2. Partinin lideri() 3. Seçimde gösterdiği Milletvekili adayları()
4. İktidara gelme şansı ve gücü() 5. %10'luk barajı geçme şansı

93. **Türkiye'de İki Büyük Parti Gelenegi Vardı (CHP/ DP). Sizin Büyükleriniz Bu İki Gelenegin Hangisinden Geliyor?**

7. Ailem eski DP'li/AP'li() 2. Ailem eski CHP'li() 3. Her İkisinde () 4. Hiçbiri() 5. Diğer.....

94. **Türkiye'nin AB'ye Üyeligi İle İlgili Şu Görüşlerden Hangisine Katılıyorsunuz ?**

1. Türkiye AB'ye mutlaka girmelidir() 2. Girse de olur, girmesek de() 3. Kesinlikle girmemeliyiz()

95. **Sendikal Haklarını Tanıyıp Yasal Güvence Altına Alan Aşağıdaki Uluslar Arası Sözleşme Ve Kuruluşlardan Hangilerini Bilirsiniz?**

- 1.Uluslar Arası Çalışma Örgütü (ILO) () 2.Avrupa Birliği Mevzuatı() 3.Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.
4. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi() 5. Hiçbirini () 6.Diğer ()

96. **Tekel İşçilerinin Eylemini Nasıl Değerlendiriyorsunuz?**

.....

97. **Sendika İle İlgili Görüşlerinizi İşaretleyiniz**

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Sendikalar üyelerinin isteklerine pek önem vermiyorlar	()	()	()	()	()
Sendikahı olmaman adil ücret almamda faydası vardır	()	()	()	()	()
Sendikanın amaçlarından biri işçilerin sağlığının korunması için gereken ortamı sağlamaktır	()	()	()	()	()
Sendikaya üye olmaman tek nedeni yaptığım işin karşılığını (maaş artışı, ikramiye gibi) almayı garantilemektir.	()	()	()	()	()
Toplu pazarlık açısından sendikahı olmak bana diğer işçilerden ayrı bir katkı sağlamaktadır	()	()	()	()	()
Sendikaya üye olmam iş haricindeki sosyal aktivitelere katılmama olanak sağlar	()	()	()	()	()
Şimdiki gibi bir iş yaptığım sürece sendika üyesi olup olmamak benim için önemli değildir	()	()	()	()	()
Bağlı bulunduğum sendikadaki arkadaşlarıma fazla güvenim yoktur	()	()	()	()	()
Bağlı bulunduğum sendika yöneticilerine fazla güvenim yoktur	()	()	()	()	()
Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık hissetmiyorum	()	()	()	()	()
Sendikanın yayınlarını takip ediyorum	()	()	()	()	()
Sendikadan çok işime bağlıyım	()	()	()	()	()
TTK 'da çalıştığım sürece aynı sendikanın üyesi olmaya devam edeceğim	()	()	()	()	()
Sendikanın çalışmaları yeterlidir	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı: Akın BAKİOĞLU

Doğum Yeri: Zonguldak

Doğum Yılı: 1985

Medeni Hali: Bekâr

Eğitim Durumu

Lise: 2000 – 2003 Zonguldak Atatürk Anadolu Lisesi

Lisans: 2004-2008 SDÜ FEF Sosyoloji Bölümü

Yüksek Lisans: 2008-2011 SDÜ SBE Sosyoloji Anabilimdalı

Yabancı Dil ve Düzeyi

1 – İngilizce (Orta)