



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

**ESNEKLEŞEN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KUŞAKLARARASI DAYANIŞMA
SÜRECİNE ETKİSİ**

Serkan COŞKUN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

**ESNEKLEŞEN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KUŞAKLARARASI DAYANIŞMA
SÜRECİNE ETKİSİ**

Serkan COŞKUN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

KABUL VE ONAY

Serkan Coşkun tarafından hazırlanan “Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Sürecine Etkisi” başlıklı bu çalışma, 14.01.2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Tülay UĞUZMAN (Başkan)

Prof. Dr. M. Demet ULUSOY (Danışman)

Prof. Dr. Birsen ŞAHİN KÜTÜK (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren... Ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

...../...../.....

Serkan COŞKUN

“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Prof. Dr. M. Demet ULUSOY** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Serkan COŞKUN

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bana olan inancını ve desteğini her zaman yanımda hissettiğim, bütün olumsuzlukları aşmamı sağlayan ve rehberliğini hiç eksik etmeyen değerli hocam Prof. Dr. M. Demet ULUSOY'a emeği, ilgisi ve sonsuz desteği için teşekkür ederim.

Tez çalışmamı, tüm yoğunluğu ve yorgunluğuna rağmen titizlikle inceleyen, hatalarımı düzeltmem noktasında değerli fikirlerini ve desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Birsen ŞAHİN KÜTÜK'e emeği, ilgisi ve anlayışı için teşekkür ederim. İlk günden itibaren her zaman sağlıklı bir çalışma ortamı sunan, sonsuz anlayışını sürekli hissettiren ve deneyimleriyle yoluma ışık tutan değerli hocam Prof. Dr. Nevin GÜNGÖR ERGAN'a teşekkür ederim.

Çalışmamda yer almayı kabul eden ve benimle hayat hikâyelerini içtenlikle paylaşan tüm katılımcılarıma teşekkür ederim.

Son olarak bu süreçte sonsuz destekleri ile yola devam etmemi sağlayan başta ailem ve değerli arkadaşlarıma sevgileri ve sabırları için teşekkür ederim.

ÖZET

COŞKUN, Serkan. *Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Sürecine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021.

Bu araştırmada, post-fordist dönem ile bütünleşen esneklik olgusu çalışma ve kuşaklararası dayanışma ilişkileri bağlamında ele alınmaktadır. Bu doğrultuda esnekleşen çalışma ilişkilerinin kuşaklararası dayanışma ilişkilerine olan etkisi değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda tezin amacı, esnekleşmenin çalışma ilişkilerini nasıl etkilediğinin anlaşılması ve bireylerin kuşaklararası dayanışma ilişkilerindeki yansımalarının analiz edilmesidir. Bu amaçla ilk olarak araştırmada post-fordizm bağlamında esnekleşmenin çalışma ilişkilerine yansımalarının neler olduğu temellendirilmiştir. Devamında çalışma ilişkilerindeki esnekleşmenin kuşaklararası dayanışma sürecine nasıl yansıdığı Vern L. Bengston'un kuşaklararası dayanışma yaklaşımıyla eklektik bir yapı içerisinde ele alınmıştır. Bu doğrultuda çalışma ilişkilerindeki esnekleşme süreci, Bengston'ın kuşaklararası dayanışma yaklaşımının alt boyutlarıyla ilişkisel bir yapıda inşa edilmiştir. Bu yapı çerçevesinde araştırmanın soruları oluşturulmuştur. Katılımcılar kartopu tekniği ile tespit edilmiştir. Yarı yapılandırılmış soru formlarının kullanıldığı derinlemesine görüşmeler ile veri toplanmıştır.

Bu araştırma sonucunda, çalışma ilişkilerindeki esnekleşmenin bireylerin mevcut kuşaklararası dayanışma ilişkilerine dâhil olmasını engellediği ve kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin yapısal sürdürülebilirliğine zarar verdiği görülmüştür.

Çalışma İlişkileri, Esnekleşme, Esneklik Uygulamaları, Kuşak, Kuşaklararası Dayanışma, Post-Fordizm, Yapısal Dayanışma

ABSTRACT

COSKUN, Serkan. *The Effect of Flexible Working Relationships on Intergenerational Solidarity Process*, Master Thesis, Ankara, 2021.

In this study, the phenomenon of flexibility, which is integrated with the post-Fordist period, is discussed in the context of working relations and intergenerational solidarity relations. In this direction, the effect of flexible working relations on intergenerational solidarity is evaluated.

In this context, this thesis aims to understand how this flexibility affects working relations and to analyze the reflections of individuals on intergenerational solidarity relations. For this purpose, the reflections of flexibility on working relations were grounded in the context of post-Fordism. Subsequently, how the flexibility of working relations reflects on the intergenerational solidarity process is discussed in an eclectic structure with the intergenerational solidarity approach of Vern. L. Bengston. In this direction, flexibility process in working relations was built in a relational structure with sub-dimensions of Bengston's intergenerational solidarity approach. Within the framework of this structure, questions of this study were created. Participants were detected with the snowball method. Data was collected with the in-depth interviews which semi-structured questionnaires were used.

As a result of this study, it is observed that the flexibility in working relations prevents individuals from involving in existing intergenerational solidarity relations and harms structural sustainability of intergenerational solidarity relations.

Flexibility, Flexibility Implementations, Generation, Intergenerational Solidarity, Post-Fordism, Structural Solidarity, Working Relationships

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR.....	xii
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM ÇALIŞMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ	3
1.1.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	3
1.1.1. Araştırmanın Konusu.....	3
1.1.2. Araştırmanın Amacı, Soruları ve Önemi.....	5
1.1.3.Araştırmanın Yöntemi ve Kabulleri	7
1.1.3.1. Araştırmanın Katılımcılarının Seçimi	8
1.1.4.Veri Toplama Süreci	10
1.1.4.1. Araştırmanın Verilerin Değerlendirilmesi Süreci	11
1.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Uygulama Sürecinde Yaşanan Zorluklar	13
2. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	15
2.1.ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TANIMI, BİREYSEL VE TOPLUMSAL ÖNEMİ	15
2.1.1.Fordizm'den Post-Fordizm'e Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü	16

2.1.2. Post-Fordist Dönemde Çalışma İlişkilerinde Esneklik, Esnekliğin İki Boyutu Olarak İşlevsel ve Sayısal Esneklik.....	22
2.1.2.1. İşlevsel Esneklik	25
2.1.2.2. Sayısal Esneklik.....	26
2.1.3. İşlevsel ve Sayısal Esnekliğin Çalışma İlişkilerindeki Yansımaları	29
2.1.3.1. Değişen Hizmet Sözleşmeleri.....	30
2.1.3.2. İstihdamın İki Boyutu: Çekirdek ve Çeper	33
2.1.3.3. Değersizleşen Çalışma	35
2.1.4 Değişen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma İlişkilerine Etkisi	38
2.2.KUŞAK, KUŞAKLARARASI DAYANIŞMANIN TANIMI, BİREYSEL VE TOPLUMSAL ÖNEMİ.....	42
2.2.1. Kuşaklararası Dayanışma Yaklaşımı, Bu Yaklaşımın Ele Alınan Boyutlar	45
2.2.1.1. İlişkisel Dayanışma	48
2.2.1.2. Duygusal Dayanışma	49
2.2.1.3. Uzlaşımsal Dayanışma	50
2.2.1.4. İşlevsel Dayanışma	52
2.2.1.5. Normatif Dayanışma	52
2.2.1.6. Yapısal Dayanışma	53
2.3.YENİ BİR KAVRAMSAL DENEME; YAPISAL DÖNÜŞÜM.....	56
3. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN BULGULARI	60
3.1. ARAŞTIRMANIN KATILIMCILARININ SOSYO-DEMOGRAFIK ÖZELLİKLERİ.....	60
3.1.1. Araştırmanın Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri	60
3.1.2. Araştırmanın Katılımcılarının Ailelerinin Sosyo-Demografik Özellikleri	67
3.2. ESNEKLEŞEN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KUŞAKLARARASI DAYANIŞMA SÜREÇLERİNE ETKİSİ	72

3.2.1.Esnekleşmenin Çalışma Yapısına Etkileri	72
3.2.1.1. Özelde ve Kamuda Muğlaklaşan ve Güvencesizleşen Çalışma Sözleşmeleri.....	74
3.2.1.1.1.Özelde Muğlaklaşan ve Güvencesizleşen Çalışma Sözleşmeleri	74
3.2.1.1.2. Kamuda Muğlaklaşan ve Güvencesizleşen Çalışma Sözleşmeleri	77
3.2.1.2. Görev Tanımının Esnemesi	79
3.2.1.3. Çalışma Saatlerinin Esnemesi.....	81
3.2.1.4. Bireyselleşen Ücret Pazarlığı ve Maaş Politikası	82
3.2.1.4.1. Bireyselleşen Ücret Pazarlığı.....	82
3.2.1.4.1.1. Ücret Pazarlığında İşten Atılmayla Tehdit Edilme	83
3.2.1.4.1.2.Ücret Pazarlığında Çalışanları Birbirine Kırdırma.....	84
3.2.1.4.1.3.Ücret Pazarlığında Bireyin Eğitiminin Değersizleştirilmesi.....	84
3.2.1.4.2.Esnekleşen Maaş Politikası.....	85
3.2.1.4.2.1. Düzensiz ve Zamanında Yapılmayan Ödemeler	85
3.2.1.4.2.2. İzinlerin Maaştan Düşürülmesi	86
3.2.1.4.2.3. Fazla Mesainin Ödenmemesi	87
3.2.2. Esnekleşen Çalışma Yaşamının Bireysel Etkileri	88
3.2.2.1. Sömürülme/Köleleşme	90
3.2.2.2. Özel yaşam ve iş yaşamını dengeleyememek.....	91
3.2.2.3. Kendini Gerçekleştirememek	93
3.2.2.4. Çalışma Koşullarının Sonucunda Ortaya Çıkan Çözumsuz Stres ve Baskı	94
3.2.2.4.1. Sürekli Bir Performans Arttırma ve Kendini Kanıtlamanın Getirdiği Baskı.....	95
3.2.2.4.2. Yetersiz Ücretler İle Hayatını Sürdürmek Zorunda Olma Baskısı.....	96
3.2.2.4.3. Geleceğin Belirsizliğinin Stresini Yaşamak	98
3.2.3. Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Süreçlerine Etkisi	100
3.2.3.1. İlişkisel Dayanışma	102
3.2.3.1.1.İletişimin Sıklığı ve Gerçekleştiği Kanallar.....	102
3.2.3.1.2. Ebeveynlerle İletişim Sürecine Dâhil Olan Motivasyon Unsurları ..	103
3.2.3.1.3. Gündelik İletişimde Bulunmak	103
3.2.3.1.4. Aile Ritüellerine Katılmak.....	105
3.2.3.2.Duygusal Dayanışma	107

3.2.3.2.1. Ebeveyn Açısından Yakınlık	107
3.2.3.2.2. Ebeveyn Açısından Güven	108
3.2.3.2.3. Çocuk Açısından Anlayış	109
3.2.3.2.4. Çocuk Açısından Güven.....	111
3.2.3.2.5. Çocuk Açısından Saygı	113
3.2.3.3.Uzlaşım Dayanışma	114
3.2.3.3.1. Aileyle İş Boyutunda Sağlanamayan Uzlaşma : “Düzensiz ve Yetersiz Gelire Sahip Olması Açısından”	115
3.2.3.3.2. Aileyle İş Boyutunda Sağlanamayan Uzlaşma: “Güvencesiz Olması Açısından”	117
3.2.3.3.3. Aileyle İş Boyutunda Sağlanamayan Uzlaşma: “Farklı ve Düzensiz İş Mekânları Açısından”	117
3.2.3.3.4. Aileyle İş Boyutunda Sağlanamayan Uzlaşma: “Çalışma Saatleri Açısından”	118
3.2.3.3.5. Diğer Boyutlarda Sağlanamayan Uzlaşma: “Ev İçi Rollerin Paylaşımı ve Kadın Erkek İlişkileri	119
3.2.3.3.6. Diğer Boyutlarda Sağlanamayan Uzlaşma: “İşe Atfedilen Anlamda Farklılaşma”	121
3.2.3.3.7. Diğer Boyutlarda Sağlanamayan Uzlaşma: “Dini Pratikleri Yerine Getirmede Farklılaşma”	123
3.2.3.4.İşlevsel Dayanışma	124
3.2.3.4.1. Çocuğun Ebeveynlerine Verdiği Finansal Destek	125
3.2.3.4.2. Çocuğun Ebeveynlerine Verdiği Sosyal Destek	126
3.2.3.4.3. Çocuğun Ebeveynlerine Verdiği Gündelik İşlere Yönelik Pratik Destek	128
3.2.3.4.4. Ebeveynin Çocuğa Verdiği Finansal Destek	129
3.2.3.4.5. Ebeveynin Çocuğa Verdiği Sosyal Destek	129
3.2.3.4.6. Ebeveynin Çocuğa Verdiği Gündelik İşlere Yönelik Pratik Destek	130
3.2.3.5. Normatif Dayanışma (Ailenin Beklentilerini Yerine Getirme Durumu)	131
3.2.3.6. Yapısal Dayanışma.....	135
3.2.3.6.1. Ebeveynlerin Maddi ve Fiziksel İhtiyaçların Karşılanmasına Yönelik Talebi.....	136
3.2.3.6.2. Çocuğun Evli Olması	137
3.2.3.6.3. Çocuk Sahibi Olmak	138
3.2.3.6.4. Kardeş Sahibi Olmak	139
3.2.3.6.5. Aileye Mekânsal Yakınlık	140

SONUÇ VE TARTIŞMA	144
KAYNAKLAR.....	163
EK 1. Görüşme Soruları	188
EK 2. Orijinallik Raporu	191
EK 3. Etik Kurul Raporu.....	193

KISALTMALAR

Bkz: Bakınız

TDK: Türk Dil Kurumu

IMF: International Monetary Fund

UNECE: United Nations Economic Commission For Europe

WDN: Wage Dynamics Network

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	9
--	---

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın Bilişsel Şeması.....	56
Şekil 2. Katılımcıların Yaş Bilgisi.....	60
Şekil 3. Katılımcıların Cinsiyet Bilgisi.....	61
Şekil 4. Katılımcıların Eğitim Durumu Bilgisi.....	61
Şekil 5. Katılımcıların Medeni Durum ve Çocuk Bilgisi.....	62
Şekil 6. Katılımcıların Meslek, Gelir ve Sigorta Bilgisi.....	62
Şekil 7. Katılımcıların Eşlerinin Eğitim, Çalışma, Gelir, Sigorta Bilgisi.....	64
Şekil 8. Katılımcıların Kardeş Durumu Bilgisi.....	64
Şekil 9. Katılımcıların Sosyoekonomik Durumları Bilgisi.....	65
Şekil 10. Katılımcıların ikame türü ve kimlerle birlikte yaşadığı.....	66
Şekil 11. Katılımcıların Sağlık Durumu Bilgisi.....	66
Şekil 12. Katılımcıların Aileye Olan Coğrafi Uzaklık Durumu.....	67
Şekil 13. Katılımcıların Aile Fertlerinin Sağ Olma Durumu.....	67
Şekil 14. Katılımcıların Anne Yaş Bilgisi.....	68
Şekil 15. Katılımcıların Baba Yaş Bilgisi.....	68
Şekil 16. Katılımcıların Anne-Baba Medeni Durum Bilgisi.....	69
Şekil 17. Katılımcıların Anne Eğitim Durum Bilgisi.....	69
Şekil 18. Katılımcıların Baba Eğitim Durumu Bilgisi.....	70
Şekil 19. Katılımcıların Anne Çalışma, Meslek ve Gelir Aralığı Bilgisi.....	70
Şekil 20. Katılımcıların Baba Çalışma, Meslek, Gelir Aralığı Bilgisi.....	71
Şekil 21. Katılımcıların Aile İkame Türü Bilgisi.....	71
Şekil 22. Esnekleşmenin Çalışma Yapısına Etkisi.....	73
Şekil 23. Özelde ve Kamuda Muğlaklaşan ve Güvencesizleşen Çalışma Sözleşmeleri.....	74
Şekil 24. Bireyselleşen Ücret Pazarlığı ve Maaş Politikası.....	82
Şekil 25. Esnekleşen Çalışma Yaşamının Bireysel Etkileri.....	89
Şekil 26. Çalışma Koşullarının Sonucunda Ortaya Çıkan Çözumsuz Stres ve Baskı.....	95
Şekil 27. Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Sürecine Etkileri.....	101
Şekil 28. İlişkisel Dayanışma.....	102
Şekil 29. Duygusal Dayanışma.....	107
Şekil 30. Uzlaşımsal Dayanışma.....	115

Şekil 31. İşlevsel Dayanışma.....	124
Şekil 32.Yapısal Dayanışma.....	136
Şekil 33.Çalışmanın Bulgularının İlişki Ağı Haritası.....	143

GİRİŞ

Günümüz toplumlarında iş gücü piyasası ve emek sürecinde hızlı gelişmeler yaşanmaktadır. Yeni teknolojiler, bilgi ve iletişim kanallarının çeşitlenmesi, anlık krizlere uyum sağlama gibi nedenler iktisadi yapılarda pek çok bakımdan değişimlere neden olmuştur. Bu değişimler aynı zamanda çalışma ilişkilerinin mevcut yapılarında da kritik farklılaşmaları beraberinde getirmiştir. Üretimin örgütlenmesinde eskinin kitlesel tek tip üretimi ve istikrarlı pazarı yerini piyasanın koşullarına göre şekillenen çeşitli ürün ve pazar ilişkilerine bırakmıştır. Eski dönemin istihdam ilişkilerinde görülen uzun süreli iş sözleşmeleri yerini kısa süreli sözleşmelere bırakmış ve piyasada görülen dalgalanmalar karşısında organizasyonlar daha kolay bir şekilde işçi almaya ya da çıkarmaya başlamıştır. Çalışma ilişkilerinin temelinde gerçekleşen bu dönüşüm hayatın her alanına sirayet ederken, çalışmanın klasik mantığından kopuşunu da beraberinde getirmiştir.

Bu bağlamda devreye alınan esnekleşme ilkesi ile geçmişin güvenli ve uzun dönemli iş sözleşmeleri güvencesizliğe, piyasanın istikrarlı ve öngörülebilir durumu da belirsizliğe yol açmıştır. Dolayısıyla çalışma ilişkilerinde yer alan bireylerin çalışma hayatlarındaki bu gelişmeler iş ve özel hayatlarını etkilemektedir. Bu süreç özellikle bireylerin içinde buldukları aile ilişkilerine olumsuz bir şekilde tesir etmekte ve kuşaklar arasındaki dayanışma ilişkilerini kısıtlamaktadır. Çünkü çalışma ilişkileri her zaman mevcut kapsam alanını iktisadi alanın dışındaki bağlara yansıtmakta ve bu noktada ciddi dönüşümlere neden olmaktadır.

Geçmişin güvenceli sözleşmelerinin, gelir seviyelerinin değişken ve esnekleşen bir yapı kazanması kuşaklararası dayanışma sürecinde bireylerin birbirlerine ayırdıkları vakti, ilgiyi ve kaynak aktarımını da etkilemektedir. Kolay değiştirilebilir olma, yoksullaşma ve düşük ücretle çalışma, çocukların ebeveynlerini destekleme ilişkisi içerisine girdiği yaşları daha ileriye ertelenmesine neden olmakta ve çocukları ebeveynlere çeşitli bakımlardan bağımlı kılmaktadır. Diğer bir deyişle ebeveynler yaşlanırken ve destek gereksinimi ortaya çıkarken çocukları hâlâ kendilerini piyasa koşulları çerçevesinde var etmeye çalışmaktadır. Ebeveyn çocuğunu büyütmede, yetişkinliğe taşımakta ve onunla

birlikte yaşlanmaktadır. Ancak ebeveynler hâlâ çocuklarının sorumluluğunu üzerinde taşımaktadır. Dolayısıyla da bu durum, doğal olarak geçmişin kuşaklararası dayanışma yapılarının sürdürülebilirliğini çökertmektedir. Bu bağlamda araştırma, esnekleşen çalışma ilişkilerinin kuşaklararası dayanışma sürecindeki bireyleri ve bireylerin üzerinden ebeveynleriyle olan ilişkilerini anlamaya çalışmaktadır.

Bu çerçevede araştırmanın birinci bölümünde araştırmanın konusu, kapsamı ve yöntemi ele alınmıştır. Araştırmanın konusu ve kapsamında; çalışmanın konusu, amacı, sorunsalları ve önemi belirtilmiştir. Yöntem kısmında ise araştırmanın tasarımı, katılımcıların belirlenme süreci ve özellikleri, veri toplama ve analiz süreci paylaşılmıştır. Son kısımda ise çalışmanın sınırlılıkları paylaşılmıştır.

İkinci bölümde çalışmanın dayandığı kuramsal ve kavramsal çerçeve sunulmuştur. Bu bağlamda fordizm ve post-fordizmin arasındaki geçiş üzerinden çalışma ilişkilerinde meydana gelen dönüşümün tarihsel arka planı tartışılmış, tarihsel dönüşümün iktisadi gelişim modellerine nasıl yansıdığı ve sistemin işleyişinde neleri değiştirdiği ele alınmıştır. Daha sonra çalışma ilişkilerinde gerçekleşen esnekleşmenin kuşaklararası dayanışma yaklaşımı ile bağlantısı kurulmuş ve bu bağlamda temellendirilmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Bulguların sunumu yapısal bir bütünlük içerisinde gerçekleştirilmiştir. İlk olarak çalışma yapısındaki dönüşümün boyutları ortaya konmuş, bu dönüşümün bireydeki yansımaları ele alınmış ve son olarak esnekleşen çalışma ilişkilerinin kuşaklararası dayanışmayı çeşitli bakımlardan nasıl etkilediği katılımcıların ifadeleri üzerinden sunulmuştur. Son olarak ise bulgular çerçevesinde değerlendirme ve tartışmaya yer verilmiştir.

1.BÖLÜM

ÇALIŞMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

1.1.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

1.1.1. Araştırmanın Konusu

Artan yaşlı nüfus ve bunun arka planında gelişen yaşlı nüfusun bağımlılık durumu hem Dünya’da hem de Türkiye’de ciddi bir soruna dönüşmektedir. Demografik göstergelere göre 2007-2019 yılları arasında doğurganlık ve ölümlülük hızlarındaki azalmaya bağlı olarak yaşlı nüfus artmakta ve ortanca yaş yükselmektedir. Toplam yaş bağımlılık oranı bakıldığında sadece 2018-2019 yılları arasında çalışan birey başına düşen yaşlı birey sayısı oranı %12,9’dan 13,4’e yükselmiştir (TÜİK, 2019). Nüfus projeksiyonlarına göre yaşlı nüfus oranının 2023 yılında %10,2, 2030 yılında %12,9, 2080 yılında ise %25,6 olacağı ön görülmektedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020). Dünya’nın gelişmiş ülkelerinde de bu durum benzer bir seyir izlemekte hatta Türkiye’den daha da şiddetli olarak artmaktadır. Örneğin 2018 yılında Türkiye’de toplam yaşlı sayısı, nüfusun %8,6’sını oluştururken bu oran Japonya’da toplam nüfusun %28,1’ini oluşturmaktadır (OECD, 2018¹). Almanya’da 1950-1990 yılları arasında yaşlı yetişkinler için bağımlılık oranı %26’dan %36,5’e yükselmiştir (Bengston & Martin, 2001). 1900-1976 yılları arasında ise 15 yaşında aile üyelerinin birinin ölümünü tecrübe eden çocuk oranı %24 iken bu oran 1976’da %5’e düşmüştür (Bengston & Murray, 1993). Bu bağlamda görülmektedir ki Dünya’da ve Türkiye’de yaşlılık oranları ve bağımlılık artmaktadır.

1960 sonrası terk edilen refah dönemi uygulamalarıyla birlikte, sosyal destekleme ağlarından devletlerin kendilerini geri çekmeleri, 1980 sonrası dünya siyasi, ekonomik konjonktürünün dalgalanmaları ve piyasa aktörlerinin süreci daha da derinleştirilmesi, artan bağımlılık oranlarının devletler açısından sürdürülebilirliğin nasıl gerçekleştirileceği noktasında önemli sorunlara neden olmuştur. Bu bakımdan

¹ (<https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm>. Erişim: 25 Aralık 2020.)

kuşaklararası dayanışma ilişkileri, yaşlıların refahının ve toplumların kendi varlıklarının sürdürülebilmesi açısından önemli bir boyut kazanmıştır.

Bu noktada kuşaklararası dayanışmanın ana unsuru aile birimidir. Ancak son yıllarda gerçekleşen dönüşümler, bu birimde yer alan aktif aktörleri, bu dayanışma ilişkilerine dâhil olması noktasında gelir, zaman ve diğer fiziksel olanakları bağlamında sınırlandırmaktadır. Çünkü gelişen teknolojiyle sağlık imkânlarının gelişmişliği, insan ömrünün uzamasını sağlarken bu durum artan nüfus için gerekli olan kaynakları, gelişen teknoloji ile aynı düzeyde sağlayamamaktadır. Bireylerin gelirlerinin düşmesi ve hayatlarını idame ettirme noktasında yeterli miktarda kaynağı edinme sürecinin uzaması, çalışma saatlerindeki değişen mantık ile birlikte hayattaki önceliklerinin değişmesi, bu dayanışma ilişkilerinde sorunlara neden olmaktadır. Özellikle bu kapsamda devreye sokulan uygulamalar ise mevcut düzen içerisinde kuşaklar arasındaki ilişkilerde gerginliklere neden olmaktadır (Suwanrada, Sukontamarn & Bangkaew, 2018).

Sürecin bu bağlamda şekillenmesinde özellikle 1980 sonrası makro iktisadi yapıların esnekleşmesi ve özelinde bu sistemin ve bireylerin kendilerini gelecek koşulların çetin şartlarına karşı yeniden ve yeniden kurgulayabilir bir hâle getirmesinin temel kabul olarak benimsenmesi, bu süreci daha da çıkmaza sürüklemektedir. Esnekleşmenin makro iktisadi yapılarda getirdiği dönüşüm, fordist dönemin refah dönemi uygulamalarının altını kazırken aynı zamanda kişileri bir belirsizlik içerisinde mücadele etmeye itmektedir. Bunun sonucunda ise artan mobilizasyon ve anlık değişimleri takip etmenin getirdiği baskı, öncelikler noktasında bireyleri ebeveynler ile kendi geleceği arasında bir tercih yapma durumuna zorlamakta ve mevcut kuşaklararası dayanışma örüntülerini çökertmektedir.

Esnekleşmenin beraberinde getirdiği artan kariyer hareketliliği bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde tarihsel düşümlere neden olmaktadır (Silverstein, Burholt, Wenger & Bengston, 1998). Geleneksel kariyer basamaklarında ve çalışma anlayışlarındaki değişim bu minvalde yaşam tercihleri ve davranış kalıplarını da etkilemektedir (Sennet, 2012; Scicchitano, Biagetti & Chirumbolo, 2020). Gelir anlayışlarının ve yaşam

tercihlerinin toplumsal uzamdaki varoluş biçimlerini doğrudan etkileyen bu çalışma ilişkileri bireylerin aile içerisindeki sürdürülmesi beklenen davranış kalıplarında da kritik değişimlere neden olmaktadır.

Bu kapsamda araştırmada, post-fordist dönem ile bütünleşen esneklik olgusunun günümüz toplumunun çalışma ilişkilerindeki yansımaları ve bu yansımaların kuşaklar arasındaki dayanışma ilişkilerine olan etkisi sosyolojik açıdan incelenmektedir. Bu bakımdan araştırmanın konusunu, post-fordist dönemin esnekleşen çalışma ilişkileri ve kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin etkileşimi oluşturmaktadır.

1.1.2. Araştırmanın Amacı, Soruları ve Önemi

Türkiye’de kuşaklararası ilişkiler ve çalışma ilişkilerinin doğasındaki dönüşümlere ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Adıbell, Türkoğlu & Kılıç, 2014; Belek, 1997, 2010; Bora, 2011, 2012, 2014; Kağıtçıbaşı, 1982, 1986; Kuşaksız, 2006; Nuro, 2014a, 2014b; Ocaklı, 2017; Özdemir & Yücesan-Özdemir, 2004; Özmete, 2017; Özşuca, 2003; Öztürk, 2016; Şenkal, 2015; Tamer, 2014; Tatlıoğlu, 2012; Tayşir, 2018; T. C. Aile Bakanlığı, 2010; Tufan & Yazıcı, 2009; Yaprak, 2009; Yıldırım, 2015). Yapılan bu çalışmalar göz önüne alındığında esnekleşen çalışma ilişkileri ile kuşaklararası dayanışma süreçleri arasındaki etkileşimin sorunsallaştırılmadığı görülmüştür.

Bu kapsamda araştırmanın amacı,

- 1-) Günümüz çalışma koşullarında deneyimlenen esnekleşmenin çalışma ilişkilerinin yapısında nasıl dönüşümlere neden olduğunun,
- 2-) Bu dönüşümün içerisinde konumlanan bireylerin kuşaklararası dayanışma süreçlerine katılımını hangi boyutlarda sınırlandırıldığının anlaşılmasıdır. Bu amaçlar çerçevesinde yapılandırılan araştırma soruları aşağıda sunulmuştur.

Araştırmanın Soruları

Çalışma hayatına ilişkin:

- 1-) Post-fordist dönemde ortaya çıkan esneklik uygulamaları günümüz çalışma ilişkilerine hangi boyutlar üzerinden nüfuz etmektedir?
- 2-) Post-fordist dönemde ortaya çıkan esneklik uygulamaları günümüz çalışma ilişkilerindeki hizmet sözleşmelerini nasıl etkilemektedir?
- 3-) Post-fordist dönemde ortaya çıkan esneklik uygulamaları günümüz çalışma ilişkilerinde istihdam yapısını nasıl etkilemektedir?
- 4-) Post-fordist dönemde ortaya çıkan esneklik uygulamaları günümüz çalışma ilişkilerindeki bireyleri hangi boyutlarıyla etkilemektedir?

Çalışma hayatının kuşaklararası dayanışma süreçlerine etkisine ilişkin:

- 1-) Post-fordist dönemde esnekleşen çalışma ilişkileri kuşaklararası ilişkilerini ne bakımdan sınırlandırmakta veya imkân tanımaktadır?
- 2-) Post-fordist dönemde çalışma ilişkileri bireylerin ilişkisel dayanışma ilişkilerini nasıl etkilemektedir?
- 3-) Post-fordist dönemde çalışma ilişkileri bireylerin duygusal dayanışma ilişkilerini nasıl etkilemektedir?
- 4-) Post-fordist dönemde çalışma ilişkileri, bireylerin iş algısı noktasındaki uzlaşım sal dayanışma ilişkilerini nasıl etkilemektedir?
- 5-) Post-fordist dönemde çalışma ilişkileri bireylerin işlevsel dayanışma ilişkilerini nasıl etkilemektedir?

6-) Post-fordist dönemde çalışma ilişkileri bireylerin normatif dayanışma ilişkilerini nasıl etkilemektedir?

Bu çalışmanın önemi;

Artan yaşlı nüfus ve bağımlı nüfusun oranları, kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesini daha fazla gerektirmektedir (TÜİK, 2019). Bu bakımdan kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin sürdürülmesinde süreci etkileyen farklı unsurların incelenmesi önem arz etmektedir. Çalışmanın bir diğer önemi ise sosyolojik bağlamda temellendirilen çalışma ilişkilerinin fordizmden post-fordizme geçişinde oraya çıkan esneklik olgusunun kuşaklararası dayanışma yaklaşımıyla eklemlenmiş bir teorik çerçevede ele alınmasıyla literatüre katkı sağlaması ve alanda yapılacak ileriki çalışmalar için altyapı sunmasıdır.

1.1.3.Araştırmanın Yöntemi ve Kabulleri

Bu araştırma fenomenolojik nitel araştırma stratejisi çerçevesinde kurgulanmıştır. Fenomenolojik stratejinin özü bir deneyimin temel yapısını ya da cevherini betimlemektir (Merriam, 2015: 25). Yıldırım ve Şimşek (2016: 69) bu stratejinin özellikle *“bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar”* için uygun olduğunu belirtmektedir.

Fenomenolojik araştırmalardaki çeşitliliğe dikkat çeken Crewsell (2018: 79) yorumlayıcı fenomenoloji ile aşkın-psikolojik fenomenolojiyi, fenomenolojik stratejinin iki ana unsuru olarak ifade etmektedir. Bu araştırma yorumlayıcı fenomenolojik perspektif üzerinden gerçekleştirilmiştir. Creswell yorumlayıcı fenomenolojiyi araştırmacının yaşanmış deneyimin doğasını oluşturan temel konular üzerine derin düşünmesiyle birlikte araştırma konusuyla sağlam bir ilişki kurarak ve yazının bütün bölümleri arasında dengeyi sağlayarak katılımcıların deneyimlerinin anlamına ilişkin yorum yaptığı ve *“kendi yorumlamasına ağırlık verdiği”* bir süreç olarak değerlendirmektedir (Creswell, 2018: 80).

İleriki başlıklarda araştırmanın; katılımcılarının seçimi, veri toplama süreci, verilerin analizi ve araştırmanın hem uygulanma hem de tasarım sürecinde karşı karşıya kaldığı sınırlılıklar ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

1.1.3.1. Araştırmanın Katılımcılarının Seçimi

Bu araştırmada katılımcı grubu fenomenolojik nitel araştırma stratejisinin sayıltıları çerçevesinde oluşturulmuştur. Fenomenolojik strateji, *“bireylerin bir fenomen ile ilgili yaygın veya ortak deneyimlerini anlamanın önem arz ettiği bir problem”* üzerinden kurgulanmaktadır (Creswell, 2018: 81). Bu bakımdan ilgilenilen fenomeni deneyimleme noktasında homojen bir katılımcı grubunun oluşturulması, fenomenolojik stratejide temel ilkedir. Bu amaçla araştırma kapsamında hedeflenen zengin verinin ve deneyimi elde edilecek grubun seçimi noktasında katılımcılara ilişkin bazı kriterler geliştirilmiştir.

İlk olarak ilgili katılımcı grubunun seçiminde yaş aralığı 24-36 olarak tutulmuştur. Bunun sebebi ilgili yaş aralıkları, bireylerin toplumsal hayatlarında kendilerini gerçekleştirme noktasında gerilimlerin en yoğun hissedildiği dönem olmasıdır. Bu yaş aralığı, bireylerin eğitim sistemi içerisinde çıkışının (azami noktada ön lisans-lisans mezuniyeti), kurumsal ve formel işlere geçişinin, aile kurma ve evlilik kararlarının, kariyer planlarının ve hayat anlayışlarının inşa edilmesi sürecinde etkili ve kalıcı kararların alındığı döneme karşılık gelmektedir.

İkinci olarak ise katılımcıların özel kuruluşların veya kamu kurumlarının herhangi bir biriminde aktif olarak çalışıyor olması ve esnek çalışma yapısına sahip bir işte çalışıyor olması şartı koşulmuştur.

Üçüncü olarak ise kişilerin ebeveynlerinden en az birinin sağ olması katılımcı olma şartı olarak uygulanmıştır. Bunun nedeni kişilerin çalışma ilişkilerinin aile yaşantısındaki yansımalarını, birbirlerinden beklentilerini, yardımlaşma ve dayanışma ilişkilerini betimleme amacı güden bir çalışmada, bir ebeveyn ile bu ilişkiye girebilme imkânının

olmasına yönelik gerekliliktir. Ek olarak ise kişilerin aile fertlerinden en az biriyle küslük, ebeveyn reddi vb. gibi durumların olmamasına dikkat edilmiştir.

Bu şartlar çerçevesinde katılımcı grubu amaca yönelik kartopu tekniğiyle oluşturulmuştur (Kümbetoğlu, 2017: 99; Yıldırım & Şimşek, 2016: 122). Bu kapsamda 20 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcıların belli başlı bazı demografik bilgileri bu başlık altında sunulmuştur. Katılımcıların ayrıntılı demografik bilgilerine, bulgular kısmında tekrar yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Kod İsmi	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Eş Eğitim Durumu	Meslek	İşi Kapsamında Sigortası	Gelir Aralığı	Sosyoekonomik Durumu *Kendi ifadeleri ile verilmiştir
K1	33	Kadın	Evli	Lisans	Ön lisans	Girişimci-Cilt bakım uzmanı	Yok	1-3 bin TL	Orta
K2	33	Kadın	Evli	Lisans	Ön lisans	Öğretmen-Türk Dili ve Edebiyatı	Var	3-5 bin TL	Orta
K3	31	Kadın	Evli	Lisans	Lise	Öğretmen-Anasınıfı	Var	1-3 bin TL	Kötü
K4	25	Kadın	Bekar	Lisansüstü	-	STK Yöneticisi	Yok	1-3 bin TL	Orta
K5	28	Kadın	Bekar	Lisans	-	Mali Analist	Var	1-3 bin TL	Orta
K6	25	Kadın	Bekar	Lisans	-	Öğretmen-Rehberlik	Yok	1-3 bin TL	Kötü
K7	25	Kadın	Bekar	Lisans	-	PDR Uzmanı	Var	3-5 bin TL	Orta
K8	26	Kadın	Bekar	Lisans	-	Jeoloji Mühendisi	Var	1-3 bin TL	Orta
K9	26	Kadın	Bekar	Lisans	Lise	Öğretmen-Anasınıfı	Var	1-3 bin TL	Orta
K10	28	Kadın	Evli	Lisans	-	Yer Hizmetleri Memuru	Var	3-5 bin TL	Orta
K11	25	Erkek	Bekar	Ön lisans	-	Radyoloji Teknikeri	Var	3-5 bin TL	Kötü

K12	25	Erkek	Bekar	Lisans	-	Akademisyen	Var	5-10 bin TL	Yüksek
K13	26	Erkek	Bekar	Lisans		Öğretmen-Özel Eğitim	Var	3-5 bin TL	Orta
K14	36	Erkek	Evli	Ön lisans	Lisans	Radyoloji Teknikeri	Var	3-5 bin TL	Kötü
K15	26	Erkek	Bekar	Lisans	-	Gişe Memuru	Var	3-5 bin TL	Orta
K16	25	Erkek	Bekar	Lisansüstü	-	Sosyal Çalışmacı	Var	3-5 bin TL	Orta
K17	24	Erkek	Bekar	Ön lisans	-	Mağaza Müdürü	Var	1-3 bin TL	Kötü
K18	25	Erkek	Bekar	Lisans	-	Şantiye Şefi	Var	1-3 bin TL	Kötü
K19	25	Erkek	Bekar	Lisansüstü	-	Editör/Satış Danışmanı	Var	1-3 bin TL	Kötü
K20	26	Erkek	Bekar	Lisans	-	Dijital Reklam Uzmanı	Var	3-5 bin TL	Orta

1.1.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın saha sürecinin başlatılabilmesi için öncelikle Hacettepe Üniversitesi Senatosu Etik Komisyonu'na başvurulmuş ve 10 Mart 2020 tarihinde etik komisyon izni alınmıştır.

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış soru formu çerçevesinde, derinlemesine görüşmeler ile elde edilmiştir. Görüşme formunda kullanılan sorular, araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan post-fordist toplumda çalışma ilişkilerinin dönüşümlerine yönelik alan yazından ve kuşaklararası dayanışma yaklaşımının teorik varsayımlarından yararlanılarak oluşturulmuştur.

Katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmeler iki biçimde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların isteği doğrultusunda yüz yüze veya Skype, Zoom gibi platformlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen yüz yüze görüşmelerde sosyal mesafeye dikkat edilmiş hem araştırmacının hem de katılımcının sağlığını riske atacak olası durumlardan kaçınılmıştır. Yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcının

kendisini en rahat ve güvende hissedeceği ortamlarda gerçekleştirilmesi temel hedef olmuştur. Bu kapsamda katılımcının yüz yüze görüşmenin gerçekleştirileceği ortamı belirlemesi ve salgın gereklilikleri çerçevesinde organize etmesi sağlanmıştır.

Hem yüz yüze hem de Skype, Zoom platformları üzerinden gerçekleştirilen görüşmeler katılımcıların izniyle ses kaydına alınmıştır. Skype veya Zoom platformları üzerinden gerçekleştirilen görüşmelerde, sadece ses kaydı alınmış olup katılımcıların veya araştırmacının görüntüsü veya vb. görsel veri kaydı gerçekleştirilmemiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan katılımcıların da araştırmacının da ses kaydının alınması esnasında kameranın kapalı tutulması sağlanmıştır.

Araştırmanın saha sürecinde karşı karşıya kalınan COVID-19 salgını sebebiyle gerçekleştirilen görüşmelerin yapısı ve katılımcı grubunda bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bölüm 1.1.5'te bu durumun araştırmanın yapısında meydana getirdiği dönüşümler ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

1.1.4.1. Araştırmanın Verilerin Değerlendirilmesi Süreci

Katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde elde edilen ses kayıtları, analizin gerçekleştirilebilmesi için transkript edilmiş ve kayıtlar analiz için düzenlenmiştir. Elde edilen görüşme transkriptlerinin MAXQDA Analytics Pro 2018'de kodlamaları gerçekleştirilmiştir. Kullanılan bu program vasıtasıyla analiz sürecinde veri kaybı önlenmiş, daha geniş bir perspektifte elde edilen veriler incelenebilmiş ve temalara ulaşma noktasında kodlama sürecinde bütünsellik ve denetim sağlanmıştır.

Verilerin analiz sürecinde ilk olarak analizin transkripti yapılmış, metinler arasında anlam ufuklarının kaynaştırılabilmesi ve araştırmacının ilgili metinlere aşinalığını arttırabilmesi için defalarca kez okunmuştur. Bu işlem veri analizinin başlangıcıyla sınırlandırılmış bir işlem olmayıp analiz boyunca sürekli bir döngüsel mantık içerisinde sürdürülmüştür. Metinlerin genel yapısı ve akış sürecine ilişkin doyum noktasına ulaşıldıktan sonra açık kodlama gerçekleştirilmiştir. Açık kodlama veriyi kırmak ya da parçalamaktır (Punch, 2014: 199). Bu kırma ve parçalama süreci, veri yığınının ilgili

deneyim çerçevesinde ilk analitik kurucu kategorilerinin oluşturulması sürecidir (Kümbetoğlu, 2017: 154). Bazen bir sözcük, bir cümle ya da bir paragraf hatta bir sayfanın tamamı çerçevesinde kodlama gerçekleştirilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Açık kodlama aşamasında, “*deneyimin veya tecrübenin anlaşılması noktasında gerekli ve yeterli bir kurucu ögesi*” olup olmadığı ve ilgili “*ögenin soyutlanması ve etiketlenmesinin*” mümkün olup olmadığı soruları bu süreçte temel hareket noktası olmuştur (Moustakas, 1994: 100). Bu işlem sonucunda çalışmanın her bir transkriptini içeren açık kod listesi oluşturulmuştur.

İkinci adımda ilgili açık kod listesi transkriptlerin döngüsel okunmasıyla defalarca kez kontrol edilmiş ve açık kod listelerinde aynı anlama gelen etiketlerin farklı kelime gruplarıyla kodlanmış olanları arasında tutarlılık sağlayacak bütünleştirme ve kategorilendirme işlemi yapılmıştır. Bu işlem eksen kodlamanın sağlıklı ve doğru gerçekleştirilmesi noktasında da güvenilirliği arttırmıştır. Çünkü eksen kodlama, verilerin üzerinden ikinci geçiştir (Neuman, 2009: 664). Bu sebeple başlangıç kodunun ve ön kavramın sağlamlığı ve tutarlılığı, eksen kodunun da temeli olmaktadır. Bu aşamada daha önce oluşturulan kod listesi ve temel analitik ayrımlar üzerinden ilgili açık kodların benzerlikleri ve farklılıkları ortaya konmuş ve gerçekleştirilen ayrıştırmalar üzerinden bütünlük anlamsal kategoriler elde edilmiştir.

Son aşamada seçici kodlama gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada söz konusu işlem araştırmanın kuramsal boyutunun sağladığı değerlendirme çerçevesinden hareketle saha notlarına ve açık eksen kodlamalara dayanarak saha sürecinde toplanan verinin bir resminin detaylı betimlenmesinin tematik olarak ortaya konmasıdır (Punch, 2014: 205-206; Neuman, 2009: 667). Araştırma kapsamında tematik kodlama, literatür taraması sonucunda elde edilen temalar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu kodlama sürecinde literatürden elde edilen kodlar veriye dayatılmamış; verinin doğrultusunda kodların kapsam ve içeriği daraltılıp genişletilmiştir. Gerçekleştirilen bu kodlama adımlarının sonucunda, aslı bağlantılar üzerinden kuramsal yorumlamalar ve ayrıntılandırmalar ile tüm temalar ve alt temalar belirlenmiştir.

1.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Uygulama Sürecinde Yaşanan Zorluklar

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de COVID-19 salgını devam etmektedir. Ülkemizde 10 Mart 2020 tarihinde ilk vaka tespiti yapılmış ve salgının gidişatı günden güne şiddetlenmiştir. Sokağa çıkma yasağı, toplu taşımının durdurulması, şehirler arası seyahat ve dolaşım sınırlamaları vb. gibi önlemler alınmıştır. 16 Nisan-18 Mayıs 2020 tarihleri arasında durumun değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Alınan önlem ve kısıtlamalara rağmen vaka sayıları ve bulaş oranının istenilen düzeyde düşürülemediği ve virüsün etkisini sürdürmesi göz önünde bulundurularak çalışmanın uygulama ve tasarımı sürecinde birtakım değişiklikler gerçekleştirilmiştir.

İlk olarak çalışmanın katılımcı grupları ve görüşme formları iki boyutlu oluşturulmuş; katılımcıların hem kendileri hem de ebeveynleriyle görüşmelerinin gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Katılımcılar ebeveyn veya ebeveynleriyle gerçekleştirilecek görüşme teklifini olumlu yanıtlamış; görüşmenin planlamaları gerçekleştirilmiştir. Salgının şiddetlenmesiyle birlikte kişiler ebeveynleriyle planlanan görüşmelerin gerçekleştirilemeyeceğini bildirmişlerdir. Bu sorunun çözümü noktasında ikinci bir yol olarak Skype ve Zoom platformları üzerinden ebeveyn görüşmeleri planlanmıştır. Gerçekleştirilen görüşmelerde verinin kalitesinin ve miktarının hedeflenen noktadan çok altında kaldığı görülmüştür. Bu süreçte karşılaşılan sorunun temelinde, ebeveynlerin teknoloji kullanımından ve dijital ortamın beraberinde getirdiği kaygılardan kaynaklandığı görülmüştür. Bu kapsamda kişilerin ebeveynleriyle gerçekleştirilecek görüşmeler ve bu görüşmelerde kullanılacak ilgili sorular kapsam dışı bırakılmıştır.

Kişilerle gerçekleştirilmesi planlanan yüz yüze görüşmelerin de salgın sebebiyle gerçekleştirilememesi söz konusu olmuştur. Çünkü kişilerin sağlık durumlarıyla ilgili olası kaygılarından dolayı görüşmeleri gerçekleştirilmekten kaçınmaları problemi ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda Skype ve Zoom platformlarının kullanımı, katılımcıların her birini kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Katılımcılara, yüz yüze veya Skype, Zoom gibi platformlar üzerinden ilgili görüşmelerin gerçekleştirilebileceği aktarılmıştır. Bu bakımdan katılımcıların tercihleri doğrultusunda yüz yüze veya Skype, Zoom gibi platformlar üzerinden görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu noktada çalışmanın en kritik

sınırlılığı yüz yüze gerçekleştirilemeyen görüşmelerde gözlem notlarının istenilen düzeyde geliştirilememesi olmuştur.

Araştırmanın karşı karşıya kaldığı bir diğer sınırlılık ise katılımcıların genel dağılımının orta ve alt gelir grubundan oluşmasıdır. Bu sınırlılık, araştırma kapsamında alt ve orta gelir grubundan ailelerin eğitimin bir ekonomik sermaye kazanım yolu ve sosyal sınıf arttırıcı rolüne yönelik işlevinin post-fordist dönemde çözülmesini nasıl değerlendirdiğini, uzlaşımsal dayanışma üzerinden anlaşılması amacıyla kullanılmıştır. Bu bağlamda kişilerin çocuklarının eğitimlerine yatırım yaptıkları ve kendi çocuklarının çalışma hayatlarının getirilerini nasıl değerlendirdiği, beklentilerini ne boyutta karşıladığı veya karşılayamadığı noktasındaki değerlendirmelerine ulaşılabilme adına bu gelir aralığında gruplar kasıtlı olarak seçilmiştir.

İkinci bölümde araştırmanın inşa edildiği kuramsal ve kavramsal çerçevesi, bütünsel bir bakış açısıyla ele alınacaktır.

2. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölüm kapsamında, sırayla değişen çalışma ilişkilerinin hangi boyutlarda değişimlere işaret ettiği ve bu sürecin esnekleşme olgusuyla nasıl bir bağlantı içerisinde olduğu ele alınacaktır. Devamında çalışma ilişkilerindeki esnekleşme sürecinin arka planındaki tarihsel dönüşümler ele alınacak ve bu dönüşümün çalışma ilişkileri açısından pratikteki yansımaları açıklanacaktır. Daha sonra çalışma ilişkilerinde esnekleşmenin ne olduğunu ortaya koyduktan sonra sırasıyla bu değişen yapının kuşaksal ilişkiler bağlamında, hangi noktada ve bu sürece nasıl dâhil olduğu tartışılacaktır.

Bu tartışmanın devamında kuşaklararası ilişkileri anlamlandırma noktasında kullanılan dayanışma yaklaşımı temellendirilecek ve çalışma kapsamında kullanılan kuşaklararası dayanışma yaklaşımı açıklanacaktır. Bölümün son kısmında ise kuşaklararası dayanışma yaklaşımının yapısal sınırlılıkları ve dönüşümü ele alınacaktır.

2.1.ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN TANIMI, BİREYSEL VE TOPLUMSAL ÖNEMİ

Çalışma ilişkileri, çalışan-işveren-devlet (yasal düzenlemeler) çerçevesinde oluşan kurumsal ilişkilere ve süreçlere karşılık gelmektedir. Bu ilişkiler, aynı zamanda içerisinde ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal unsurları da taşıyan dinamik bir yapıdır. Bu dinamik yapı, sanayi devrimi sonrası toprak üzerinden temellendirilen üretkenlik boyutunun kopuşu ve üretkenliğin temellendirildiği araçlardaki dönüşümle birlikte sosyal uzamda daha geniş yer tutmuş ve önem kazanmıştır. Bu dönüşüm, beraberinde daha karmaşık bir yapının ortaya çıkmasına neden olurken aynı zamanda toplumsal bağlamda etki alanını ve etkileşimde bulunduğu kurumsal alanı da genişletmiştir.

Çalışma ilişkilerinin bu karmaşık yapısı, bilhassa çalışma üzerinden organize edilmiş bir toplumsal anlayışta, daha da kritik bir önem arz etmektedir (Darhendorf, 1988: 148). Çünkü çalışma ilişkileri sadece işveren-çalışan ve devlet arasındaki yapısal süreçleri,

ücret sözleşmeleri ve çalışma süreleri ile ilgili olmayıp aynı zamanda içerisinde sosyolojik ve psikolojik boyutları da taşıyan bir yapıdır (Lauterbach, 1977:283). Bu bakımdan çalışma ilişkileri, hem kurumsal hem de bireysel boyutta etkileri olan bir unsurdur.

Tarihsel açıdan bakıldığında bu ilişkilerin doğasında meydana gelen değişimler; bireylerin, kurumların ve devletlerin pozisyon alışlarını etkilemekle birlikte sosyal yapılar içerisinde tortullaşmış (sedimented) anlayışlarda da ciddi dönüşümlere neden olmuştur. Bu dönüşümler, aynı zamanda toplumsal uzamda bireylerin ve makro yapıların-kurumların pozisyon alışlarını da temelinden etkilemektedir. Bu bakımdan çalışma ilişkileri, toplumların varoluş şartlarının anlaşılması ve varoluşlarını sürdürmesi noktasında yaptığı tercihlerin neden olduğu dönüşümlerin çözümlenmesinde temel önemdedir (Emmons Allison, Herrera, Struna & Reese, 2018: 533; Hage & Powers, 1992: 191; Kalleberg, 2009b: 34; Lauterbach, 1977: 290; Musso, 2013: 318; Sennet, 2012: 20, 26; Williams, 1989: 85).

Sonraki bölümde çalışma ilişkilerinin bu karmaşık yapısı, toplumsal uzamdaki diğer sosyal kurumlar ve aktörler ile nasıl diyaloga girdiği ve bu diyalog sonucunda bu yapının nasıl dönüşümler geçirdiği fordizm ve post-fordizm üzerinden ele alınacaktır.

2.1.1.Fordizm'den Post-Fordizm'e Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü

Freyer, sanayi çağıyla birlikte birbiri ardına gelen tepkime dalgalarının başladığına işaret eder (Freyer, 2014: 31, 36-37). Ona göre sanayi çağının atılımlarıyla ortaya çıkan ilk ateşleme, sonrasında önüne geçilemez tepkimeler toplamını doğurmuştur. Bugün hayatın bütün alanına sirayet eden, hem nicelik hem de nitelik bakımından kökleşmiş bütün iş yapma biçimlerini ve düşünce sistemlerini değiştiren, kitlesel bir etki alanı oluşturan bu değişimin merkez noktası, tekniğinin doğasında ve kapsam alanındaki dönüşümdür. Bu teknik yemekte kullanılan tuzdan, kimyasal ürünlere, kitlesel imha silahlarından şifa olan sağlık ürünlerine kadar her alanda baskın gelerek köklü değişikliklere neden olmuştur. Bu değişiklikler bağlamında hedefler farklılaşmış, araçların niteliği hedeflerin mantığında değişmiş ve eyleme biçimleri dönüştürmüştür.

Ancak değişimler ve ilerlemeler hiçbir zaman salt tekniğin gücünden beslenmemektedir. Piore ve Sabel (1984: 5) değişimin salt endüstriyel teknolojinin (tekniğin), bilimsel veya teknik zorunlulukların kendine yeten mantığından ortaya çıkmadığına ve pazarların, mülkiyetin, servetin dağıtılmasıyla ilişkili ve sosyopolitik-ekonomik koşullarla iç içe giden bir mantığın ürünü olduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla teknolojik yeniliklerin somut sonuçları, bu bakımdan bir seçimler ve tercihler dizinin toplamı olarak hayata sirayet etmekte ve toplumsal kurumların yapısal özelliklerinde ciddi dönüşümlere neden olmaktadır (Cattero & D’Onofrio, 2018: 142). Bu bakımdan her ne kadar teknik bir konudan bahsediliyorsa da aslında ortaya çıkan durum son derece sosyopolitik-ekonomik unsurlar ile bezenmiş ve hayatın tarihsel akışı ile eş zamanlı çalışmaktadır.

Bu bakımdan 20. yüzyılda toplumu anlamının bir anahtarı olan fordizm sadece iktisadi bir sistem olmayıp II. Dünya Savaşı sonrasındaki otuz yıllık dünya ekonomisinin en fazla büyüme ve refah sağladığı dönem olarak önemli bir çözümleme aracıdır (Şenkal, 2015: 44; Zencirkıran & Baştürk, 2019: 94). Dönemin kurucu unsurları arasında özellikle 1929’da başlayan ve 1930’un sonlarında kendini gösteren kriz yer almaktadır. Elli milyon insanın işsiz kalması, Amerikan Borsası’nın çökmesi ve Dünya ticaretinin daralmasıyla sonuçlanan bu kriz mevcut ekonomik sistemi durma noktasına getirmiştir. Gerçekleşen bu kriz, aynı zamanda kapitalizmin krizidir ve sistemin kendi kendine dengeleneceğine yönelik serbest piyasa anlayışının altının kazındığı, dünya ekonomik konjüktüründe kapsamlı düzenlemelerin gerçekleştirildiği ve yeni bir sosyal kontratın hazırlandığı bir dönemdir (Kalleberg, 2009a: 4).

Bu dönemin makroekonomik ve politik uygulamalarının temelinde Keynes (2008)’in krizinden çıkış için küresel bazda istikrarı sağlayabilecek müdahaleci bir devlet anlayışının gerekliliği görüşü yatmaktadır. Piyasa dengesinin sağlanması noktasında ise talebin desteklenmesi ve kontrol altında tutulması, temel hareket noktası olarak benimsenmiştir (Lipietz, 1997: 2; Piore & Sabel, 1984: 183). Çünkü fordizmin ilkelerinin dayandığı gerçeklik, yoksulluğu ortaya çıkaran, işsizliği arttıran ve alım gücünü düşüren bu unsurların, talebi de krize soktuğu yönündedir. Fordizmi ortaya çıkaran krizin talep yanlı kriz olarak ifade edilmesi bu durumdan kaynaklanmaktadır.

Bu bakımdan arzın taleple desteklenerek düzenli bir döngü sağlanmasının verimliliği ve kârı arttıracığı, özünde ise sistemin yeniden belli bir döngüde sürdürüleceği yönündeki genel kabul, dönemin hem ekonomik hem de sosyal hayattaki uygulamalarının temelinde yer almıştır.

Toplam talebi arttırıcı devlet destekli para politikaları çerçevesinde yapılanan piyasalar, verimlilik ve kazançları sürekli kontrol altında tutacak şekilde yapılandırılmıştır. Bu bakımdan arz boyutunda kitlesel geniş tabanlı yatırımları beraberinde getirmiştir. Talep boyutunda ise mevcut arzın sürdürülmesini sağlayacak yüksek düzeyli ücretleri ve buna uygun bir yaşam tarzının planlanmasına neden olmuştur. Çünkü yeni makroekonomik yapılanma, verimlilik artışıyla paralel gelişen üretimin istikrarlı bir talep artışı ve tüketimi üzerinden kârların da muhafaza edilmesiyle sürdürülecek şekilde yapılanmıştır (Zencirkıran & Baştürk, 2019:97). Dolayısıyla model çerçevesinde gelişen yapı da sistemin sürdürülebilirliği için yoğun müdahalelere ve kitlesel geniş tabanlı yatırımlara bağımlı olarak doğmuştur (Tayşir, 2018: 48). Bu ana hat II. Dünya Savaşı ve 1960'ın sonlarına kadar olan dönemin temel anahtarı olarak işlevsel bir araç olarak kullanılmıştır.

Ancak fordizmin kurucu unsurları ilerleyen süreçte aynı zamanda kendi krizinin dinamiklerini oluşturmuş ve bu kriz durumu iç ve dış koşullar olmak üzere iki boyutta değerlendirilmiştir:

Dış koşullarda 1960'ların sonlarından 1970'in başına kadar süren sosyal huzursuzluk ortamı, 1971'de terk edilen sabit kur rejimi (fixed exchange regime) ve bunu yerine uluslararası para sisteminin dalgalı kur rejimine (floating exchange regime) geçişiyle piyasada işlem yapan aktörlerin piyasayı doğrudan etkileyici bir unsur haline gelişi önemli bir faktör olmuştur. 1973'ten 1979'a kadar ağırlığını hissettiren petrol ambargosu ve enerji krizi, 79 devrimiyle birlikte Batı'nın ikinci petrol rezervi görevi gören İran'ın geçirdiği dönüşüm gibi birbiri içerisine girmiş pek çok unsur sıralanmaktadır (Piore & Sabel, 1984: 166-167).

İç koşullarda düzenli arz ve talebe olan artan bağımlılık önemli bir açmaza neden olmuştur. Arz-talep arasındaki ilişkisinin öngörülemez hâle gelmesi, piyasaların dünya çapında belirsizleşmesiyle birleşerek verimlilik ve kârlılığın düşüşünde temel neden olmuştur (Castells, 2008: 211). Bu bakımdan mevcut verimliliğin ve kârlılığın düşüşü, sistemin sürdürülebilirliğini tehlikeye atan en önemli iç sorundur. Carlo, taylorist verimliliğin faydalarının içsel tükenişine değinirken, bu verimlilik ve kârlılık arasındaki organik bağın çözülüşüne işaret etmektedir (Carlo, 1993: 182). Sistemin çöküşünü hızlandıran diğer iç unsurlar geniş tabanlı kitlesel yatırımların tüketim ile tolere edilmemesi, piyasaların belli bir doyuma ulaşması, geliri artan nüfusun çeşitli malları talep edeceği farklı pazarın gelişmesidir (Taymaz, 1993: 11). Bu belirtilen boyutların ortak noktası ise dönemin ekonomik sosyal ve politik açıdan sürdürülebilir eylem ve bilinç setlerini çökertmiş olmasıdır (Harvey, 1997: 170; Kuşaksız, 2006: 19; Piore & Sabel, 1984: 166-167; Şenkal, 2015: 44; Yıldız, 2007: 24).

Bu krizin sonucunda ortaya çıkan dinamiklerin oluşturduğu dönemsel atmosfer post-fordizm olarak adlandırılmıştır. Post-fordizm kavramı çoğu kez fordizmin emek örgütlenme ilkeleri ve sistem anlayışının zıddı olarak literatürde konumlandırılmaktadır (Bell, 1999; Castells, 2006, 2007, 2008; Drucker, 1994; Hage & Powers, 1992; Piore & Sabel, 1984; Sennet, 2012; Toffler, 1981). Ancak Jameson'un da belirttiği gibi "*eski ilahların kalıntıları bir varsayım toplamı olan ardıllarının görkemli örtülerine sarılmış bir biçimde yaşamlarını sürdürmektedir*" (Jameson, 1994: 13). Dolayısıyla fordizm, post-fordizmden tamamıyla bağımsız olmayıp aksine biri diğerinin açıklanmasında işlevsel bir araçtır (Barbieri, 2009: 625).

Fordizmin tıkanıdığı noktada ortaya çıkan kriz döneminin karşılığı olan post-fordist dönem, sadece bir bunalım dönemi olmanın ötesinde mevcut toplumsal yapılarda tortullaşmış geçmiş kararların revize edildiği ve esaslı sonuçlara yol açabilecek yeni kararların alınmasının önlenemeyeceği bir karar zamanına karşılık gelmektedir (Streeck, 1987: 283). Daha önce yukarıda da belirtildiği gibi makroekonomik koşullarda gerçekleşen kırılmaların yanı sıra piyasanın da bu bağlamda yapılanması, fordist ilkelere dayalı olan işleyişi temelden dönüştürmüştür. Kitlesel pazarların çöküşü, yerine küçük ve değişken talep yapısının gelişmesi, stoksuz üretime yönelen güçlü

organizasyonların ortaya çıkışı fordist dönemin sistem ilkelerinin temelden dönüşüm geçirmesine neden olmuştur (Erbaş, 2009: 37). Fordist sistemin işleyiş mantığı temelde devlet, işveren ve işçi-sendika çalışma ilişkisinin güçlü ortaklığının yansımasıyla uzun süreli iş sözleşmelerine, kitlesel üretimin tek tip mallarının yutulduğu istikrarlı pazarlara, dar görev tanımlarına dayalı çalışanlara ve düzen içerisinde ilerlemelere dayalıdır. Ancak 1980'lere gelindiğinde önemli bir açmaz olarak sistemin sürdürülebilirliğini tehdit eden arz sorunu ve değişen teknolojik örgütlenme, fordizmin daha önce dayandığı sistem ilkelerini dönüştürmüştür.

Fordizm tasarımının arka planında yatan başlangıç krizi olan talep krizi, daha sonra arz krizine evrilmiştir (Piore & Sabel, 1984: 183). Fordist sistemin temel tasavvuru, üretimin tüketimle birlikte destekleneceği bir ekonomik döngünün ve buna uygun bir toplumsal yapının kurgulanmasıydı. Bu bakımdan 1929'da ortaya çıkan sorunların aşımı noktasında, sistemin kendini dengeleyebilmesi için arzın kontrol edilen ve desteklenen bir talep-kâr yapısıyla sürdürülmesi temel yönelim idi. Bu ise özünde talebin, arz yönündeki tercihlere uyum sağlayabilme kapasitesinin arttırılmasıyla mümkün olmuştu. Dolayısıyla bu durum talep krizi olarak ifade edilmişti. Bu minvalde gerçekleştirilen uygulamalar ise düzenli istihdam, güçlü mesleki örgütlenme, geniş çalışma hakları ve refaha dayanan ilkeler bütününe beraberinde getirmiştir.

Ancak talebin öngörülemez bir yapı kazandığı, belirsizliğin dünya sisteminin merkez tanımlayıcısı hâline geldiği ve tüketim çeşitliliği küresel ve ulusal pazarda talep edilen bir boyut olduğunda "tek tip" binlerce ürünü üreten ve sürekli bir dengelenme ihtiyacı duyan sistem, arz krizine girmiştir. Talebin mevcut üretilen ürünler için belli bir doyuma ulaşması, bu ürünlerden başka tüketim tercihlerine geçiş yapabilmesi ve buna eşlik eden diğer rekabetçi pazarların ortaya çıkışıyla birlikte kârların ciddi oranlarda azalması, bu kez arzın genel yapısını krize sokmuştur. Sonuçta ise geniş tabanlı kitlesel yatırımlar ve refah uygulamaları sürdürülebilirliğinin kaybedilmesine neden olmuştur.

Uygulamaların sürdürülebilirliğini kaybetmesi pek çok bakımdan çalışma ilişkilerinin yapısına da yansımıştır. Fordist dönemin sürdürülebilir ve düzenli çalışma ilişkileri post-fordist dönemde tam tersine dönüşmüştür. Bu dönemin çalışma ilişkilerinin

temelinde yatan tek bir ilke vardır. Bu ilke esnekliktir. Sistemin makro yapısında uygulanan kısa dönemde ortaya çıkan çeşitlilik ve belirsizliklerle başa çıkmak için fayda sağlayacağı öne sürülen bu ilke aynı zamanda emeğin organizasyon yapısını da temelden dönüştürmüştür (Atkinson ve Meager, 1986: 68).

Bu ilkenin post-fordist dönemde değiştirdiği iki temel unsur bulunmaktadır. Bunlar mekanizasyon ve kolektif emektir. Bu iki kavram fordizmin erken ve orta döneminin gelişim dinamiğiyle ilerleyen dönemde krize neden olmuştur. İlk olarak bant sistemi üzerinde sıkı yapılaşmış bir üretim tesisini yeni taleplere göre şekillendirmek yeni bir fabrika kurmaktan daha maliyetli olmaktadır. İkinci olarak talep çeşitlendikçe standart ürünlerin toplu üretimine ve kolektif emeğe ihtiyaç kalmamıştır. Bu da kitlesel emek verimliliğini ve kârlılığını düşüren bir unsur olarak bu dönemde ortaya çıkmıştır. Bu koşulların ardından gelen verimliliğin istihdamdan bağımsız olarak arttırılabilir olması ve uyarlanabilir yönetim-üretim teknolojilerinin gelişimi, sistemin sürdürülebilirliğine son darbe olmuştur (Bkz: Acar, 1997; Emre, 1995; Morris, 1988: 301-302; Rifkin, 1995: 96). Bu bakımdan sistemin istikrarlı tutulamayacağına aksine değişikliklere sürekli bir uyum ve yapılanmanın gerektiğinin farkına varılmasıyla ortaya çıkan esnek olabilme, 1980 ve sonrasında ekonomik uygulamaların temelinde yer almış ve post-fordist sistemin temel tanımlayıcı ilkesi olmuştur. Bu ilke aynı zamanda güvenden güvencesizliğe, istikrarlı ve öngörülebilir bir pozisyondan belirsizliğe geçişe de karşılık gelmektedir. Bu yeni sistem eskinin düzenli ve kontrollü ilerleyiş anlayışının aksine *“aracın tekerini araç giderken değiştirmeyi”* talep etmektedir (Doğan, 2005: 95).

Hage ve Powers bu dönemde rol setleri kapsamındaki artışa ve kişi setlerindeki azalışa dikkat çekmektedir (Hage & Powers, 1992:190). Dar tanımlı ve tekrarlayan görev tanımlarının ortadan kalkması, çalışma sürecinde sıkı kontrol ve denetimin yerini özerkliğe ve yaratıcılığa bırakması, vasıfsızlaştırma ve parçalamanın yerini çok amaçlı ve yüksek becerili işlere bırakması, rol setlerindeki artışlara karşılık gelmektedir (Huws, 2006: 48).

Kişi setlerindeki azalış ise temelde makineleşme, teknolojik gelişimin verimlilik ve kârlılığı çalışanlardan bağımsızlaştırarak azaltması sonucu birçok işin birçok kişiyle

gerçekleştirilebilir olma durumunun, birçok işin birkaç kişi ile gerçekleştirilebilir hâle gelmesidir. Bu ise yeni sistemin hem emeğin hem de üretimin arz yönünü kontrol altına alarak ulusal pazarın talebinden bağımsız olarak uluslararası pazarlarda büyüebilmesine imkân tanıyarak çalışanların geçmiş dönemdeki görece istikrarlı çalışma durumlarına ve refah seviyelerine yıkıcı bir etki yapmıştır. Rifkin (1995) “*The End of Work*” adlı çalışmasında bu durumu kısaca, verimliliğin eskisi gibi yüksek sayıda işçinin aynı anda yaptığı işlerin; az sayıda nitelikli ve donanımlı işçinin yaptıklarıyla telafi edilebilir hâle gelmesi olarak değerlendirmektedir. Bunun sonucunda ise ona göre mevcut sistem, artık yapısal ve pratik sürdürülebilirliğini kaybederek, çalışmanın klasik mantığından bir kopuşa neden olmaktadır.

Sonuç olarak post-fordist dönem, genel anlamıyla çalışma ilişkilerinin klasik mantığından köklü farklılaşmaları içerisinde taşımaktadır. Vurgulanan bu farklılaşma, dönemin çalışma ve emek süreçlerinde esneklik üzerinden anlamlandırılmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın ve emek süreçlerinin doğasında gerçekleşen değişimlerin ne olduğunun anlaşılması temelde esnekliğin arka planında neyin farklılaştığının ortaya konmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, sonraki bölümlerde esnekliğin post-fordist dönemin çalışma ilişkilerindeki farklılaşan boyutları ve pratikteki yansımaları ele alınacaktır.

2.1.2. Post-Fordist Dönemde Çalışma İlişkilerinde Esneklik, Esnekliğin İki Boyutu Olarak İşlevsel ve Sayısal Esneklik

Esneklik (flexibility), fordizmin krizi ve kriz sonrası dönemin anlaşılmasında önemli bir kavram olarak sosyal hayattan, ekonomiye ve diğer toplumsal kurumların her birine zamanla nüfuz etmiş girift bir nosyondur. 1960’ların sonlarında fordizmin krizi olarak verimlilik ve kârlılık düşüşüyle patlak veren olaylar, devamında yaşanan petrol krizleri, devrimler, sosyalist ve kapitalist bloğun ürettiği farklı çözümler çerçevesinde küresel konjonktürde yapılabilecek tercihlerin muğlaklaşması ve teknolojik atılımların daha önce hiç görülmediği kadar hızlanması, bütün ulusların görüş alanını sıfıra indirmiştir. Bu durum toplumsal kurumların yeniden yapılanmasına neden olmuş, tercihler ve yönelimler temelden değişmiştir. Bu sebeple esneklik kavramının ortaya çıkışının ve

kullanımının, bu tarihsel dinamikler altında geliştiğini vurgulamak gerekmektedir. Kriz döneminde ekonomik sistemlerin yapılanması ve işlerliğin artırılmasında başvurulan bu kavram, ilerleyen dönemlerde toplumsal kurumların her birine yerleşmiş ve temel bir dinamik haline gelmiştir.

Esneklik tartışmalarının literatürde geniş bir konjonktürde değerlendirilmesine rağmen tartışmanın merkez üssü, bir gelişim modeli olarak post-fordist dönemin makro ve mikroekonomik uygulamalarında ve bu kavramın toplumun iktisadi hayatı ile olan ilişkisinde yoğunlaşmaktadır (Atkinson & Meager, 1986; Caballero, Cowan, Engel & Micco, 2004; Drucker, 2012; Gorz, 1995; Kuroki, 2012; Lipietz, 1997; Piore & Sabel, 1984).

Bu tartışmalar bağlamında esnekliğin getirileri üzerinde gerçekleştirilen tartışmalarda esnekliğin olumlu ve olumsuz yanları üzerinde bir uzlaşma görülmemektedir. Aksine bu unsurun belli konumlarda fayda sağlarken belli konumlarda dezavantaja dönüşebildiğine yönelik değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir (Atkinson & Meager, 1986: 11, 79, 76; Gorz, 1995: 85-86; Huws, 2006: 150). Dolayısıyla esneklik, bireylerin toplumsal uzamdaki konumlarına ilişkin olan mevcut kaynak miktarından bağımsız olarak değerlendirilemeyecek bir unsurdur. Bu bakımdan esnekleşme hamlelerinin hiçbiri toplumsal hayatta farklı mesafelerde konumlanan bireyler için tarafsız değildir (Pinch & Stroey, 1992). Ancak bu bağlamda esnekliğin dünyayı bir tür işçi cennetine ulaştırdığı şeklinde bir tutum ne kadar yanlış ise aynı zamanda sağladığı faydaları görmemek de bir o kadar yanıltıcı olduğuna da dikkat çekmek gerekmektedir (Conley, 2006: 34).

Sennet (2012: 45) esnekliğin asıl anlamının, ağacın formunun rüzgârda sınınanmasından ve eski hâline dönmesine dayanan gözlemden kaynaklandığını ifade etmektedir. Ona göre esneklik kavramı da ideal olarak insan davranışlarının ve kurumlarının da aynı yapıya sahip olmasını ve değişen koşullardan zarar görmeden uyum sağlamanın gerekliliğine karşılık gelmektedir.

Bu uyumun nasıl gerçekleştirileceği ise farklı isimlendirmelere rağmen temel iki strateji üzerinde uygulanmaktadır. Bunlar işlevsel (içsel) esneklik ve sayısal (dışsal) esnekliktir. Bu iki strateji literatürde, kalite arttırım yolu (high road) ve düşük kalite yolu (low road) olarak da adlandırılmaktadır (Atkinson & Meager, 1986; Huws, 2006). İşverenlerin, çalışanları için yüksek vasıflı işler yaratarak çalışanlarının çeşitli kapsamdaki becerilerini arttırması, onların bilgi ve bu bilginin kullanım kanallarını genişletmesi için yaptıkları eğitim ve iyileştirmeler yüksek kalite yolu olarak adlandırılmaktadır. İstihdamı şarta bağlı (contingent) güvencesiz iş sözleşmeleriyle ve genellikle maliyetleri azaltma yolu çerçevesinde sürdürülen stratejiler ise düşük kalite yolu olarak adlandırılmaktadır (Kalleberg, 2009a: 12-13).

Atkinson ve Meager de işlevsel ve sayısal esnekliği bu doğrultuda değerlendirmektedir. Onlara göre yüksek beceri ve uzmanlığa yönelik tercihler, talepler arttıkça işlevsel esneklik uygulama alanı genişlemektedir. Ancak düşük beceri talebi, genel ve kolayca transfer edilebilirlik sayısal esnekliği arttırırken işlevsel esnekliği sınırlandırmaktadır (Atkinson & Meager, 1986: 73). Bu bakımdan onlar, işlevsel ve sayısal esneklik arasında tezat bir ilişki kurmaktadır. Atkinson ve Meager aynı zamanda uzaklaştırma stratejileri ve ücret esnekliği boyutunu da esneklik sürecinin çözümlemesinde değerlendirmiştir. Uzaklaştırma stratejileri (distancing strategies / outsourcing) genel anlamıyla hizmet sözleşmelerinin, ticari sözleşmeler ile yer değiştirmesine karşılık gelmektedir. Ücret esnekliği ise işverenlerin ödeme yapılarını çalışanlarının performanslarına göre gerçekleştirmesi olarak ifade edilmektedir (Atkinson & Meager, 1986: 4).

Bu iki boyut, temelde sayısal esneklik uygulamalarının dışında konumlandırılarak ayrı bir boyut olarak ele alınsa dahi; asıl olarak her iki unsur da sayısal esnekliğin iş gücü hacminin düzenleme noktasında başvurduğu temel iki hareket noktasıdır. Bu bakımdan iki unsur sayısal esnekliğe dâhil edilerek ele alınmıştır. Sonraki başlıklarda post-fordist dönemde çalışma ilişkilerindeki esnekleşmenin temel iki unsur olan işlevsel ve sayısal esneklik uygulamaları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.1.2.1.İşlevsel Esneklik

İşlevsel (işsel, internal) esneklik firmaların görev tanımlarını ve işle ilgili talep edilen yeterlilik düzeylerini ayarlayabilme, mevcut konumun içerdiği vasıfların ve gerekliliklerin dalgalanmalar karşısında işveren tarafından tanımlanabilmesi ve buna personelin uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Değişen iş yükü, üretim ve çalışma metotları ya da teknolojileri karşısında çalışanlardan talep edilen çeşitli görevlerin yerine getirebilmesi işlevsel esnekliğin temelidir (Atkinson & Meager, 1986: 4, 8).

Atkinson ve Meager işlevsel esnekliğin talep edilmesinde etkili olan unsurların çeşitliliğine dikkat çekmektedir. Onlara göre teknolojik değişiklikler ile birlikte yetenek setlerinin sınırlarının bulanıklaşması, çok sayıda görevin az sayıdaki çalışan tarafından gerçekleştirilebilmesi, üretim piyasası ve süreçlerindeki artan belirsizlik ve henüz ortaya çıkmayan değişikliklere dahi cevap verebilecek bir potansiyele sahip olma ihtiyacı, işlevsel esnekliğin talep edilmesinde etkili olan unsurlardır (Atkinson & Meager, 1986: 38). Diğer yandan ise yetersiz beceri seviyeleri ve eğitim kaynakları, farklı çalışan statüleri, sendika üyelikleri ve bu üyeliğin niteliği ise işlevsel esnekliğin gelişimini yavaşlatan ve gelişimini engelleyen temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir (Atkinson & Meager, 1986: 10).

Post-fordist dönemde emeğin ve çalışma ilişkilerinin örgütlenmesinin yeni biçimleri bu talepler çerçevesinde şekillenmiştir. Fordizm kapsamında çalışanların profili genellikle fiziksel çalışma kapasitesinden çıkıp makineye bağlanması çerçevesinde makine yapısıyla birlikte belirli ve açıkça tanımlanmış görevleri yerine getirmesine dayanmaktaydı. Özellikle işin tekrara dayalı olması ve uzun yıllar aynı sistemin aynı bölümünde çalışmak, çalışan kişinin tecrübe ve iş yapabilirliğini belirli bir alanla kısıtlıyor ve farklı durumlara uyumun önünü engellemekteydi. Akan montaj hattı üzerinde bijon sıkmanın, evrakları birinci dolaptan ikinci dolaba taşımanın, her iş gününde aynı networkün kullanılmasının yeterli olduğu düzenli bir sistemde böyle bir çıktı da normal karşılanmaktaydı. Özel, tek amaçlı makineler; eğitimsiz, niteliksiz iş gücü, sistemin sürdürülmesinde yeterli olmaktaydı (Yıldız, 2007: 18).

İlerleyen süreçte değişen ve gelişen teknolojiyle birlikte işçi, üretim ve kâr-verimlilik bağlantısının koparılması, işçi sayısından bağımsız olarak üretimin arttırabilmesi bu noktada en temel kopuşa neden olmuştur. 1979-2005 yılları arasında üretim sektörlerinin bütün dallarında istihdam düzenli olarak azalmıştır (U. S. Bureau The Census, 1995: 417). Aynı zamanda 1965-1993 arasında çalışma süreleri de işçi sayısı ile birlikte düşüş göstermiştir (Almanac, 1995: 150). Ancak bu duruma rağmen üretkenlik artmaya devam etmiştir (Rifkin, 1995: 8). Bunun en önemli nedeni kitlesel üretim ve kolektif emek arasındaki organik bağın kopuşundan kaynaklanmaktadır. Braverman (2008:417) bu durumu şu şekilde özetlemektedir:

“Adam Smith’in toplu iğneleri, artık teli düzelten bir işçi, uzunlamasına kesen bir başkası, başlıkları biçimlendiren bir üçüncüsü, bunları toplu iğnelere takan bir dördüncüsü, toplu iğneleri sivrilten bir beşincisi... Ve iğneleri kâğıtların içince yerleştiren bir başkası tarafından yapılmamaktadır. Sürecin tamamı büyük tel kütlelerini her gün paketlenmiş ve satışa hazır biçimde milyonlarca toplu iğneye dönüştüren tek bir makinede yeniden birleştirilmiştir.”

Dolayısıyla niteliksiz pek çok çalışanın yaptığı işin; nitelikli ve yüksek becerilere sahip birkaç çalışan tarafından gerçekleştirilmesi temel kaygı haline gelmiştir. İşlevsel esneklik ile başarılmak istenen boyut çalışanın bu doğrultuda geliştirilmesidir. Özellikle 1987’de Amerika kanadında daha önce sayısal esneklik tarafından gerçekleştirilmek istenen bu durum, Almanya ve Japonya’nın insan kaynaklarının mobilizasyonu planlaması noktasındaki atılımlarıyla birlikte öne geçmesi işlevsel esnekliğe olan vurgunun daha da artmasıyla sonuçlanmıştır (Lipietz, 1997: 14). Bu bakımdan az sayıda ve beceri düzeyi yüksek çalışan ile yüksek verimliliğin mümkün olması işlevsel esnekliği dönemin hâkim paradigması haline getirmiştir.

2.1.2.2.Sayısal Esneklik

Sayısal veya dışsal (external) esneklik, firmaların üretim ve talep çıktılarındaki dalgalanmaları karşılamak için emek girdilerinin seviyesini ayarlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda uygulanma alanı genellikle sözleşmelerin farklı

düzenlenebilirliğinin arttırılması, çalışma saatlerinin değiştirilebilir olması ya da performanslara bağlı değişen ödeme yapısı açısından uygulanmaktadır (Atkinson & Meager, 1986: 3-4, 84).

Sayısal esnekliğe yönelik talebin ardında hem yapısal hem de pratik nedenler mevcuttur. Yapısal açıdan sayısal esneklik sıkı ve güvenceli yapılanmış çalışma ilişkilerinin ekonomik sistemde neden olduğu katılık sorununun aşılmasında bir araç olarak değerlendirilmiştir. Sistemin çalkantılara ve belirsizliklere cevap verme kabiliyetinin arttıracağı düşünülmüştür (Vergeer & Kleinkchecht, 2012: 462). Buna göre eğer efektif bir güvencesizlik uygulamasıyla emek gücünün hareketliliği arttırılırsa, artan iş sirkülasyonu işsizliği azaltacak ve ekonomiler krizlere daha hızlı bir şekilde adapte olacaktır (Caballero, Cowan, Engel & Micco, 2004: 682; European Commission, 2002: 29).

Diğer yandan sayısal esnekliğe yönelik talep sadece sistem katılığının giderilmesi yönünde düzenlemeler ile sınırlı değildir. Aynı zamanda sistemin istenildiği zamanda istenildiği şekilde düzenlenebilmesinin meşru ve yasal altyapısının hazırlanmasıdır (Özşuca, 2003: 3, 91-92). Belek (1997: 83)'te bu durumu, esasında işveren ve işçiler arasındaki hukuki bağlayıcılığın gevşetilmesi ve istihdam hacminin belirlenmesinde serbest alanın genişlemesi olarak ifade etmektedir. Bu düzenlemeler sonucunda esnek piyasa mekanizmalarının çalışmasının önündeki engeller kaldırılacak ve hem işveren hem de çalışan açısından çalışmanın doğası özgürleşecektir (Sennet, 2012, 54).

Pratik bakımdan ise sayısal esnekliğin temelindeki nedenler şu şekilde sıralanmaktadır: İlki işten çıkarmaya yönelik katı korumanın aşılmasını sağlayarak eskimiş ve düşüşte olan sektörlerden yeni ve dinamik sektörlerle geçişte emek gücünün tahsis edilmesini kolaylaştırması; ikincisi ise yüksek iş sirkülasyonunu sağlayarak daha verimli meslek ve iş eşleşmelerine olanak tanınmasıdır (Kleinnecht, Schaik, Zhou, 2014: 1209). Atkinson ve Meager ise yardımcı ve kritik olmayan iş-çalışma faaliyetlerinde, stabil ve kolay tanımlanabilir aktivitelerde ve özellikle dâhili bir tekel haline gelmiş olan bir çalışma alanının (sektörün) haricî bir paydaşla paylaşmamak için sayısal esnekliğin kullanıldığına işaret etmektedir (Atkinson & Meager, 1986: 54).

Şirketlerin ve işverenlerin sayısal esnekliği uygulaması noktasında uzaklaştırma stratejileri ve ücret esnekliği ile doğrudan organik bir bağı bulunmaktadır.

Uzaklaştırma stratejileri, taşeronlaştırma ya da taşeronlaşma olarak da geçmektedir. Bu stratejiler, işverenlerin çeşitli işlerin alt hizmet sözleşmeleriyle başka firmalara yaptırması anlamına gelmektedir. Atkinson ve Meager bu durumun asıl olarak personel sayısı ve maliyetinin azaltılması isteği ve belirsizliklerin başka bir alana, işverene aktarma isteğinin sonucu olduğuna değinmektedir (Atkinson ve Meager, 1986: 54-55). Diğer bir deyişle bu hizmet sözleşmeleriyle birlikte sadece yerine getirilmesi gereken bir proje veya hizmet ilişkisinin ilgili kısımları yükleniciye devredilmemektedir. Aynı zamanda olası bir kriz döneminin yönetimi, ücret planlamaları ve diğer bütün süreçler de devredilmektedir. Bu hizmeti talep eden asıl işverenin bu süreçte kontrol ve ilgisi proje bitiminin sonundaki çıktı olmaktadır. Dolayısıyla ilgili emek gücü ve iş talebi dışsallaştırılarak riskler ve maliyetler minimum seviyeye indirilmeye çalışılmaktadır. Parlak ve Özdemir, bu uygulamanın inşaat sektörü gibi bazı sektörlerde uzun zamandır mevcut olduğunu ancak inşaat sektörü dışında diğer işletmelerin de bunu kullanmasıyla yeni örgütlenme stratejilerinin bu yönde daha da artabileceğine işaret etmektedir (Parlak & Özdemir, 2011: 23).

Ücret esnekliği ise firmaların işlevsel esnekliği teşvik etme amacıyla birlikte, emek piyasasında kıt bulunan yeteneklerin ve çalışanların, bireysel performansının ödüllendirilmesi noktasında ödeme yapılarının ayarlanabilme yeteneğine karşılık gelmektedir. Ancak Atkinson ve Meager çalışmasında şirketlerin üçte ikisinin daha fazla ödeme esnekliğini güvence altına alabilmek için ödeme yapılarını bu amaç çerçevesinde değiştirmiş olduklarını aktarmaktadır. Dolayısıyla Onlar, ücret esnekliğini asıl olarak bir grubun çeşitli kazanımlarının ve yeni yetenek kazanımları sonucunda genel maaş yapısında köklü değişiklikler ve önemli artışlar gerçekleştirilmeden ücretleri düzenlenemede kullanılan bir yöntem olarak ifade etmektedir (Atkinson & Meager, 1986: 9, 59). Belek ise ücret esnekliğini, ücretlerin birey ve grup performansına bağlanma durumunu emek maliyetini düşürmeyi hedefleyen stratejiler olarak değerlendirilmektedir (Belek, 2010: 26).

Sayısal esneklik çerçevesinde, emek süreci örgütlenmesinde, devreye sokulan bu ilkeler çalışma ilişkilerinin doğasında köklü değişikliklere neden olmuştur. Dönüşümlerin yaşandığı noktalar sadece işin girdi ve çıktı sürecinde değil; genel anlamıyla çalışmanın doğasında gerçekleşmiştir. Fordist sistemin aşırı düzenleme ve katıllığı, sistemin sürdürülebilirliğini krize soktuğunda piyasaların dalgalanmalara ve karşı karşıya kalınan krizlere bir çözüm olarak esnekleşmesi genel çözüm olarak değerlendirilmiştir. Bu ise sistemin buna uygun ilkeler çerçevesinde düzenlenmesi, mevcut mevzuat ve düzenlenmelerin buna uygun şekilde yapılandırılmasını gerektirmiştir. Dolayısıyla başlangıçta ülkeler arasında farklı tutumlar sergilense de son durumda ilgili kanuni düzenlemeler merkez noktası bakımından farklılık göstermeden gerçekleştirilmiştir (Greig & Little, 1996: 116; Kuroki, 2012: 563; Lipietz, 1997: 14; Özdemir & Yücesan-Özdemir, 2004: 34; Özşuca, 2003: 4). Bu gerçekleştirilen değişikliklerin sonucunda ise hem makroekonomik yapılarda hem de pratik bakımdan işveren-çalışan ilişkileri arasındaki bağlarda derinden dönüşümler meydana gelmiştir.

Sonraki bölümde buraya kadar bahsedilen esneklik uygulamalarının çalışma yaşamına pratikteki yansımaları ve neden olduğu dönüşümlerden bahsedilecektir.

2.1.3. İşlevsel ve Sayısal Esnekliğin Çalışma İlişkilerindeki Yansımaları

Bu bölüm kapsamında post-fordist dönemde gerçekleşen esnekleşme atılımlarının, çalışma ilişkilerinde neden olduğu dönüşümün pratikteki yansımaları ele alınacaktır. Bu süreçte ele alınan başlıklar literatürdeki esneklik tartışmalarının taranması ve bunun üzerine gerçekleştirilen değerlendirmelerin bütünsel bir analizi ile bir araya getirilmiş, üç ana başlık üzerinden kurgulanmıştır. Bunlar sırasıyla “Değişen Hizmet Sözleşmeleri”, “İstihdamın İki Boyutu: Çekirdek ve Çeper” ve “Değersizleşen Çalışma” başlıklarıdır.

Bu bölümün ileriki başlıklarında belirtilen bu üç ana unsurun post-fordist dönem ile birlikte çalışma ilişkilerine nasıl nüfuz ettiği ve bunun sonucunda fordist dönemin tasavvurunda gelişen çalışma ilişkilerini hangi bağlamlarda dönüştürdüğü ve etkilediği açıklanacaktır.

2.1.3.1.Değişen Hizmet Sözleşmeleri

Post-fordist dönemde esneklik uygulamalarının etkilerinin en açık biçimde cisimleştiği boyutlar hizmet sözleşmelerinin doğası ve çalışma süreleridir. Fordist dönemin standarda bağladığı ek ödenek, izin, yemek saati ve ücret sistemi genel itibarıyla hizmet sözleşmelerinin yapısında da aynı durumu beraberinde getirmiştir (Toffler, 1981:77). Ancak post-fordist dönemde piyasaların ve çalışma ilişkilerinin iktisadi kriz durumlarına adapte olmasını kolaylaştırmanın getirdiği kaygıyla işleme koyulan uygulamalar, çalışma ilişkilerinin yapısını derinden etkilemiştir.

Bu dönemdeki esneklik uygulamaları çerçevesinde sözleşme ve çalışma sürelerinde gerçekleşen dönüşümün temelinde sistemi çıkmaza sokan yapısal işsizlik ve katılık (rigidity) sorunu yatmaktadır. Kolektif bir emek gücüne yönelik talebin ortadan kalkmasıyla daha parçalı ve geçici talepler doğrultusunda şekillenen bir emek gücü yapısına ihtiyaç duyulması, çalışan sayısı-verimlilik-kâr döngüsü arasındaki bağı ortadan kaldırmıştır. İş ve çalışan sayısı arasındaki verimlilik, hız ve kâr döngüsü arasındaki bağlantının kopuşu aynı zamanda ilgili çalışma düzeninin de değiştirilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Ortaya çıkan bu durum düzenli çalışma ilişkilerinin yerini daha esnek ve değiştirilebilir bir boyut almasına neden olmuştur. Ancak fordist dönemin emek piyasası ve çalışma ilişkileri ağını tanımlayan refah uygulamaları ve hizmet sözleşmeleri bu hareketliliğin önünde önemli bir engel olarak görülmüş ve sistemin istenilen düzenlenmelerin gerçekleştirilmesinin maliyetini arttırmıştır. Bu ise uzun vadede yapısal işsizlik sorununa neden olurken aynı zamanda bir katılık sorunu olarak ifade edilmiştir. Bu sebeple bu dönemde gerçekleştirilen esnekleşme hamleleri temelde bu iki sorunun aşılması bağlamında uygulanmıştır.

Literatür incelendiğinde bu iki boyut üzerinde gerçekleştirilen düzenlemelerin iş gücü yapısında ve çalışma ilişkilerinin doğasında neden olduğu dönüşümün ne derece beklenen etkileri yansıttığı veya yansıtmadığı noktasında bir uzlaşma görülmemektedir. Bir grup araştırmacı, sözleşmelerin ve çalışma ilişkilerinin doğasında gerçekleştirilen bu dönüşümün, yapısal işsizlik ve katılık sorununun aşılmasında olumlu sonuçların alındığı ve bu yöndeki uygulamaların desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır (Caballero,

Cowan, Engel & Micco, 2005: 682; Ditella, Rafeal & Macculloch & Robert,1999: 17; European Comission, 2002: 29-30). Diğer yandan ise bu uygulamaların kısa vadede neden olduğu iyileşmelerin atipik çalışma formlarını pekiştirdiğini ve uzun vadede yine işsizliğe neden olduğuna bu uygulamalar dikkat çekmektedir (Kleinknecht, 2012:462; Nickell, 1997: 72, 73; OECD, 2009a: 92; Özşuca, 2003: 25; Rifkin, 1995: 11).

Ancak bu dönemde yapısal işsizlik ve katılık sorununun çözümü için gerçekleştirilen uygulamalar çalışma ilişkilerinde kritik dönüşümlere neden olmuştur. Bu dönemde fordist dönemin tek tip hizmet sözleşmeleri yerini geçici, düzensiz, sözleşmeli, kadrolu, yarı süreli vb. olarak çeşitlenen geniş bir atipik hizmet sözleşmeleri ağına bırakmıştır (Yıldız, 2007: 68). 1970'lerin ortasında piyasanın %80'inde egemen olan süresiz iş sözleşmeleri, tam tersi bir dönüşüm geçirerek piyasadaki sözleşmelerin üçte ikisinden fazlasını geçici ve süreli olarak değiştirmiştir (Bora & Erdoğan, 2011: 22-23). 1980 ve 1992 yılları arasında kazançlar ve çalışma süreleri düzenli olarak azalmış, güvencesizlik artmıştır (Bentolla ve Dolado, 1994: 71; Kalleberg, 2009a: 7). Haftada 6 gün ve 10 saatlik çalışma normu; güvenceli ve standart tip sözleşme biçimleri terk edilmiştir (Bentolla ve Dolado, 1994: 69; Bowden ve Ballenger, 2018: 272; Fuchs ve Kempermann, 2012: 68). WDN'nin 2007, 2010 ve 2014 verilerine dayalı olarak iş gücü piyasasının sözleşme biçimlerinin sektörler bazındaki durumunun ele alındığı IMF (2017:94) raporunda, sürekli tam zamanlı çalışanların oranları tüm sektörlerde daralma yaşamaktayken kalıcı yarı zamanlı çalışanlar ve geçici çalışanlar bütün sektörlerde artmıştır.

Gerçekleşen bu dönüşümün en kritik yansıması, zaman sınırlarının esnekleşmesi ve düzensizleşmesi noktasında meydana gelmiştir (Harvey, 1997: 68). Çalışma süreleri piyasaların talepleri çerçevesinde günde 15-16 saate çıkabilmekte, talebin düştüğü aylarda çalışma saati yarı yarıya ya da kimi haftalar hiç çalışmamayla sonuçlanabilmektedir (Belek, 2010: 115). Esnekleşme çalışma saatleri açısından incelendiğinde ise genel yığılmanın haftalık çalışmanın 40 ile 72 saat aralığında olduğu görülmektedir (TÜİK, 2011: 171). Dolayısıyla çalışma süreleri bağlamında ortaya konan esnekliğin aslında mevcut çalışma sürelerinin hangi yönde uzadığı veya kısaldığı noktasında bir muğlaklığa neden olmaktadır.

Çalışma sürelerinin esnekleşmesi iki boyut açısından kritik öneme sahiptir. İlk olarak çalışma saatlerindeki belirsizlik ve esneklik, mesai kavramını ortadan kaldırarak, mesaiyi çalışma saatlerinin dışına taşımaktadır. İkincisi ise esneklik içerisinde dâhil edilen mesai ve ekstra iş ücreti, yapılan işin karşılık geldiği işin esas ücretinin ne olması gerektiği noktasında muğlaklığa sebep olmaktadır. Muğlaklığın sonucunda ise eşit işe eşit ücret anlayışı ortadan kalkmaktadır. Çünkü gerçekleştirilen işin eşiti olan ücret-saat bağlamından koparılarak tabana yayılmaktadır. Bunun sonucunda ise çalışma süreci ve harcanan emeğin karşılık gelmesi gereken birim ücret, işin bütünü temel alınarak bu ilişki içerisinde bağlamından koparılmaktadır.

Değişen sözleşme ilişkileri ve çalışma süresi özellikle geçmiş dönemin sendika-devlet, çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerin dönüşümünden de etkilenmektedir. Fordist dönemde işçi, işveren ve devlet-sendika arasındaki bağ emeğin örgüt ilkelerinin yanı sıra sistem ilkelerinin tanımlanmasında da önemli bir faktör olmuştur. Ancak finans ve üretimin uluslararasılaşması, şirketlerin ağlar oluşturması, emeğin bireyselleşmesinin yanı sıra sözleşmelerin bu minvalde yapılanması hem işçi-çalışan hareketlerinin hem de sendikaların çözülüşünde önemli bir faktör olmuştur (Castells, 2006: 533-534). 1940 ve 1960 arasında sendikalaşma artmıştır ancak 1960 sonrası gerçekleşen sayısal ve işlevsel esneklik uygulamaları, merkez-çeper arasındaki ayrımı derinleştirmekle birlikte sağladığı görece bireyselleşmiş emek gücü sendikal bağlarından kopmuş ve 1960 sonrasında düzenli olarak düşmüştür (Almanac, 1995: 154). Özellikle gelişmiş ülkelerde sendikal yoğunluk ciddi düşüşünü sürdürmektedir (IMF, 2017: 89). Bu durumun çalışanların iş sözleşmeleri, çalışma süreleri, ücretleri ve diğer haklar üzerinde hayati etkileri olmuştur. Örneğin, işveren ve çalışanın doğrudan karşı karşıya gelmesi ve özellikle çalışanın mücadele hacmini ve alanını genişletecek sendikal ve örgütlü bağın bulunmaması, işverenlerin hareket ve düzenleme kapasitesinin artışıyla sonuçlanmıştır. Esnekleşme hamlelerinin tanıdığı imkânlar neticesinde işe alım, çıkarım ve tasarrufta bulunma hakkı üzerinde geniş bir hareket alanına sahip olan işverenlerin tercihini başka bir çalışandan yana kolayca kullanabilmesi, çalışan açısından dezavantajlı bir duruma dönüşmüştür.

Bu durum özellikle maaş pazarlıklarında cisimleşmektedir. Son yıllarda taban ücret-pazarlığı (minimum wage-bargaining) özel sektörde büyük önem kazanmıştır. Bu maaş pazarlığı sistemi, temelde merkezin sadece taban ücretin ne kadar olacağını belirlediği ve geri kalan maaş arttırmalarının firma seviyesindeki müzakerelere bırakılmasıdır (European Commission, 2002: 34). Bu ise Bentolila ve Dolado (1994:71)'nin İspanya örneğinde ortaya koyduğu gibi bireysel ücret pazarlıklarının sonucunda ortalama kazancın sürekli olarak ortalama kazancın altında kalmasıyla sonuçlanmaktadır. Sonuçta 472 milyon çalışanın, çalıştığı iş kapsamında temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek durumdan yoksun olmasında belirtilen bu durumun etkisi önemlidir (TİSK, 2013: 85).

2.1.3.2. İstihdamın İki Boyutu: Çekirdek ve Çeper

Çalışma ilişkileri ve onun yapısal unsurlarında meydana gelen dönüşüm, temelinde sistemin hareket kabiliyetini artırmak ve düzenlenebilme kapasitesini geliştirmek için uygulanmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen uygulamaların doğal bir sonucu olarak çalışma ve emek süreci içerisindeki bireylerin konumlandıkları noktalarda niteliksel ve niceliksel dönüşümlere neden olmaktadır. Literatür incelendiğinde esneklik söylemi üzerinden gerçekleştirilen bu uygulamaların, emek süreci içerisindeki her grup için aynı biçimde uygulanmadığı gibi etkilerinin de farklılaştığı görülmektedir (Atkinson & Meager, 1986; Campbell, Carruth, Dickerson & Green, 2007; Doğan, 2005; Gorz, 1995; Harvey, 1997; Morris, 1988).

Bu durum Atkinson ve Meager (1986)'a göre emek piyasasında büyüyen bir parçalanmaya karşılık gelmektedir. Onlara göre bu parçalanma temelde çekirdek (core) ve çeper (peripheral) iş gücü olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca bu ayırım içeridekiler (insiders) ve dışarıdakiler (outsiders) olarak da ifade edilmektedir (Bk: Bentolila & Dolado, 1994: 72-83). Gerçekleşen parçalanmanın temelinde; nitelikli-niteliksiz iş ayrımı, eğitim seviyesi, özerklik ya da bağımlılık durumları, ücret-maaş durumu, çalışma süreleri ve sözleşme biçimlerinin aynı çalışma ortamında her çalışan için farklı yapılarda eş zamanlı uygulanmasında yatmaktadır. Doğal olarak her çalışan hayatı boyunca edindiği kaynakların ve beşerî yatırımlarının bir toplamı olarak emek yapısı

içerisinde konumlanmakta ve bu bağlamda bir iş-çalışma ağına sahip olmaktadır. Ancak sorunun temeli, bireysel donanımlarından ve beşerî yatırımlarından dolayı çalışma ilişkileri içerisinde normal olarak birbirinden ayrılan kişilerin aynı zamanda çalışma ilişkileri içerisinde karşı karşıya kaldıkları uygulamalardaki kısıtlayıcı ya da mümkün kılıcı unsurların dezavantajının bir grup için daha şiddetli deneyimlenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, belli emek ve çalışma alanlarının gelişen teknolojiyle kendini daha da hızlı kurgulayabilir olması ve belli bilgi, beceri ve tecrübenin kolayca değiştirilebilir olmasıyla daha da şiddetlenmektedir (Yıldız, 2007: 18).

Tam zamanlı çalışan, sürekli statüye sahip olan ve kurumun uzun vadeli geleceği için merkezi önem taşıyan çalışanların temsil ettiği çekirdek kadro çalışanı; iş güvencesi, kariyer basamaklarını tırmanma ve yeni becerileri edinme noktasında çeperden ayrılmaktadır (Harvey, 1997: 171-174). Çekirdek kadro, işlevsel esneklik boyutunda da teknik donanımı ve işlemselleştirebileceği bilgi stoğuna dayanarak görelî bir iş ve ücret güvencesine sahiptir (Nolan & Voitchoysky, 2016: 17). Özellikle çekirdek kadronun işlevsel esneklik noktasında sahip olduğu eğitim yatırımı, kariyer sürecine erişim ve sürdürme imkânı pozisyonu gereği çeperde bulunan vasıfsız iş gücünden daha fazladır (Kalleberg, 2009b: 17). Bunların sonucunda çekirdek kadro statüsü bağlamında çeperdeki iş gücünden ve çalışma ilişkilerinden farklılaşmaktadır (Atkinson & Meager, 1986: 79).

Diğer yandan çeper iş gücü, çoğunlukla istihdam güvencesinden yoksunluk, yıllık kazançta sürekli bir tehdit ile karşı karşıya kalınması, kendini geliştirme noktasında ilgili kaynaklara erişim sorunuyla bütünleşmiştir (Atkinson & Meager, 1986: 76). Bu kişiler talebin durumuna ve işin devamlılığına göre işe alınmakta veya işten çıkarılmaktadır (Gorz, 1995: 85-86). Doğan (2005: 95) bu grubun sürekli olarak değişen şartlara uyma zorunluluğunun da bulunduğu dikkat çekmektedir (Ayrıca bk: Bentolila & Dolado, 1994: 72-83; Campbell, Carruth, Dickerson & Green, 2007: 564; Fijalkowska, Hjartåker & Nesheim, 2017: 22-24).

Morris (1988: 302) de çeper iş gücünün genel yapısını şu şekilde aktarmaktadır:

“Çekirdek işçiler (çekirdek kadro), belirli faaliyetleri üstelenen ve ikinci amacı çekirdek işçileri istihdam dalgalanmalarından korumak ve spesifik olmayan, yardımcı faaliyetler yürütmek olan bir çevre(çeper) kümesiyle çevrelenen, firma organizasyonunun önemli bir parçasıdır.”

Bu bakımdan çeper kadro genel itibarıyla bir istikrarsızlık, belirsizlik durumunda görece olarak çekirdek kadronun korunması noktasında feda edebileceği kaynaklar olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla çeper iş gücü, konjonktürel çalkantılarda bir amortisör işlevi görerek iç ve dış talepteki daralmanın refleksif tutumu olan işçi çıkarmanın ilk hissedildiği tampon bölgedir (Yaprak, 2009: 52).

Günümüz çalışma ağlarında çeper ve merkez kadro arasındaki temel ayrım şiddetlenmektedir. Özellikle bu durum 2006 ve 2014 yılları arasında düşük becerili, orta becerili ve yüksek becerili istihdam oranları karşılaştırıldığında görülmektedir. Orta becerili istihdam payı 2006 yılına göre ciddi bir düşüş gösterirken yüksek beceri ve düşük beceri istihdam payı artmaktadır (IMF, 2017: 93). Mevcut değişimin eğilimi iki kutuplu bir yapıya dönüşmektedir. Diğer bir deyişle tampon görevi gören iki uç grubun (çeper-çekirdek) arasında yer alan orta beceri grubunun silikleşmesi, çeper ve çekirdek kadro grubunun karakteristiklerini daha belirginleştirmekte ve temsil ettikleri kadro grubunun sahip olduğu özellikleri ve kaynak miktarlarını daha da kristalize etmektedir. Böyle bir ayrışmanın sonucunda ise bu durumun yeni bir çalışma seçkinleri grubu ortaya çıkardığı yönünde değerlendirmeler yapılmıştır; ancak bu yaklaşımlar dâhilinde de sistemin içerisindeki ontolojik bakımdan problematik alanların mevcudiyeti görülmektedir (Gorz, 1995: 95; Castells, 2008: 294).

2.1.3.3. Değersizleşen Çalışma

Çalışmanın değersizleşmesi süreci günümüz toplumuna özgü ve yeni olan bir durum değildir; aksine bu durum insanın varoluşunu sürdürmesinin ve bir birey olarak var olabilmesinin temelini ücret karşılığı bir işin yerine getirilmesine bağlandığı andan itibaren söz konusudur. Çalışma ilişkilerinde dramatik bir hâle gelen bu durum, özellikle 1980’lerin sonlarında başlamış, sonraki dönemlerde kristalleşmiştir ve hem

çalışma içi hem de çalışma dışı alanlar açısından derin sonuçları olmuştur (Kalleberg, 2009a: 2, 18). Çalışma ilişkisi içerisindeki bireyin yaptığı işlerin etki alanı daralırken aynı zamanda çalışma anlayışının salt kişinin mesleğiyle sınırlı kalma eğiliminde olması, çalışmanın değersizleşmesinin önemini daha da arttırmaktadır (Durkheim, 2006: 37-38). Çünkü çalışma salt bir yaşamı devam ettirme etkinliğinin ötesinde ekonomik, sosyolojik ve psikolojik çeşitli anlamları içerisinde barındırmaktadır (Lauterbach, 1997: 283).

1970’li yıllarda keskinleşmiş olan bu durum, temelde küreselleşme ve gelişen teknolojinin eşlik ettiği hayatın deregülasyonu ve sendika gibi birliklerin çözümlüyle istihdam ilişkilerinde kendini göstermiştir. Özellikle sosyal, ekonomik ve politik güçlerin etkisiyle pekişen bu süreç, son yıllarda çalışmanın giderek prekaryalaşmasına, diğer bir deyişle daha belirsiz bir duruma ve çoğu çalışan insan için riskli bir durum almasına neden olmuştur (Kalleberg, 2009b: 34-35).

Fordist dönemin normal koşullarının bir sonucu ve üretim mekanizmasının zorunlu bir parçası olarak ihtiyaç duyulan kitlesel emek ve işsizlik mevcut yapının kendisi tarafından sürekli olarak üretilmekte ve emilmekteydi (Braverman, 2008: 352). Ancak post-fordist dönemde ortaya çıkan küresel çaptaki değişimler ve bunun sonucunda ortaya çıkan talepleri gerçekleştirmek adına devreye sokulan esneklik uygulamaları, kitlesel emeğin sürdürülebilirliğini ortadan kaldırmış ve ardından kitlesel emeğin arz-talep ilişkisini üretim-verimlilik-kâr denkleminde dışarıda bırakmıştır. Bunun sonucunda ise ortaya çıkan talepten fazla iş gücünün, iş gücü piyasasında birikmesi beraberinde iş gücü açısından bir âtillaşmayı getirmiştir. . Dolayısıyla “bir malın elimizdeki miktarı arttıkça marjinal faydasının azalacağı varsayımı” kendini doğrulamış ve talep fazlası âtıl iş gücü aynı zamanda emeğin değersizleşmesine neden olmuştur (Aren, 1968: 8).

Bunun bir sonucu olarak 1997-2007 yılları arasında çalışma çağında bulunan ancak çalışmayanların toplam aktif iş gücü içerisindeki oranı yaklaşık 72,14 milyon daha artmıştır (ILO, 2008: 52). 1993-2019 yılları arasındaki oranlar incelendiğinde yedek emek gücünün eritilmesinin ötesinde dünya genelinde istihdam boyutunda %4’lük bir

daralma gerçekleşmiştir (ILO, 2019: 11). Ortaya çıkan bu durum post-fordist dönemin esneklik uygulamalarıyla birleştiğinde çalışanın piyasa koşulları ve talepleriyle doğrudan karşı karşıya kalması, mevcut kırılmayı daha da şiddetlendirmiştir (Braverman, 2008).

Bu durum karşısında fazladan iş gücünün karşı karşıya kaldığı âtıllık, fordist dönemin “önce çalışma” anlayışını “önce eğitim” anlayışına dönüştürerek, bilgi kapasitelerinin artırılması ve eğitime teşvik edilerek yeni işler için uygun hâle getirilmesi bağlamında aşılmaya çalışılmıştır (OECD, 2009b: 4). Bu atılım post-fordist dönemin emeğe kaybettirdiği vasıf ve anlamı geri kazandırdığı yönünden yorumlamalara neden olmuştur (Toffler, 1981: 436). Bir bakımdan varsayılan bu durum, yüksek statü gruplarına erişim ve işe erişim sürecini kolaylaştırma bakımından olumlu bir unsur olarak yansımıştır (TÜİK, 2016). Yani eğitim belli bir emek kitlesini yeni iş formasyonlarına kazandırıp belli bir donanım ile vasıf kazandırmıştır. Ancak nasıl fordist emek kitlesinin vasıfsızlığından ve üretim-yönetim ilkelerinden dolayı post-fordist uygulamalar ile dışarıda tutulmuş ve değersizleştirilmiş ise post-fordist dönemin yarattığı kendi emek kitlesi içinde zamanla aynı dışarıda bırakma stratejileri sistemin kendi yapısı içerisinde ortaya çıkmış ve emeğin değersizleşmesi sürmüştür.

Ancak post-fordist dönemde bu değersizleşme durumu farklı bir biçim kazanmış ve bir beşerî sermaye enflasyonu üzerinden gerçekleşmiştir. Bu dönemde beşerî sermaye enflasyonu, kişilerin çalışma hayatına giriş kapsamında eğitimlerine ve gelişimlerine yönelik yaptıkları yatırımlarının iş piyasasının talep ölçüsünün sürekli altında kalma veya sürekli bir değersizleştirilmesiyle karşı karşıya kalmasıdır. Bu bakımdan durumun aynı zamanda “*Oku da adam ol!*” mitinin çözülüşüne karşılık gelmektedir. Örneğin, beşerî sermaye hacminin en yüksek olduğu yükseköğretimde işsizlik oranının düzenli olarak arttığı görülmektedir (TÜİK, 2011: 178). Resmî olarak iş arayan ve istihdam edilen insanlara ilişkin 2012, 2013 ve 2014 yıllarındaki istihdam verileri incelendiğinde, yükseköğretim gören kişilerin niteliksiz işlerde istihdam edilme oranı %13,59 artmıştır (İŞKUR, 2012: 35; 2013: 37; 2014: 25). Bu durum özellikle piyasada ortaya çıkan yeni işlerin, düzenli olarak düşük ücret ve geçici istihdam talepleriyle ortaya çıkışıyla daha da derinleşmektedir (Bora, 2015: 215; Rifkin, 1995: 4).

Sonuç olarak görülmektedir ki Cline (2014: 19)'nın tarımsal ekonomiden endüstriyel ekonomiye geçişin aslında temel olarak “*eski sistemin acınası yaşam ve çalışma koşullarını daha da sömüren yeni biriyle değiştirmesi*” olarak ifade ettiği durum post-fordist dönemde de doğrulanmaktadır. Bu bakımdan Bell (1999)'in post endüstriyel toplumu müjdelerken dikkat çektiği bilgi değer yönelimli bir emeğe geçiş, mevcut dönem içerisinde de ciddi sorunlar taşımaktadır. Fordist emeğin ve çalışma ilişkilerinin bir dönem karşı karşıya kaldığı açmaz, post-fordist dönemin de kendi karakteristikleri üzerinden şekilleneceğini göstermiştir. Bu bakımdan niteliksel ve niceliksel dönüşümlerin gerçekleşmesinin arka plandaki tarihsel tavrın özde dönüştürmediğini, mevcut sorunların ve belli yönlerin aynı şekilde sürdüğünü göstermektedir (Souza, 2008: 17; Williams, 1989: 89).

Bu bakımdan devreye sokulan esneklik uygulamaları, çalışanların istihdam yapısını düzenlemesi ve sistemin sürdürülebilirliğinin sağlanması noktasında tek başına yeterli olmamaktadır. Çünkü iş talebinde bulunan kişilerin, piyasadaki mevcut iş arzı ile arasındaki nitelik ve nicelik bakımından organik bağının kurulamaması ve sorunun bu noktada kitlenmesi, varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla her ne kadar farklı çalışan profilleri ve çalışanlardan beklenenlerin dönemin konjonktüründe değişim gösterdiği görülse de iş gücü piyasasının birbirini tamamlayan organik bağlardan ve dinamiklerden yoksunluğu, süreci sekteye uğratmakta ve çalışmanın değersizleşmesini sürdürmektedir.

Sonraki bölümde buraya kadar tartışılan esnekleşen çalışma ilişkilerinin kuşaklararası dayanışma süreciyle olan bağlantısı ele alınacaktır.

2.1.4 Değişen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma İlişkilerine Etkisi

Kuşak ilişkileri ve çalışmanın birbiriyle girdiği etkileşimi değerlendirmek için ilk olarak bireylerin ilişki ağları içerisindeki bir dizi beklentilerine ve zorunluluklarına odaklanmak gerekmektedir. Bu zorunluluk ve beklentiler, yaş grupları ya da bireyler arasındaki yazılı olmayan bir sosyal kontrat üzerinden şekillenmektedir (Bengston & Murray, 1993).

Bu sosyal kontrat temelde üç boyuttan oluşmaktadır;

İlk olarak kuşaklararası ilişkilerde bir *biyososyal üretim ve sosyalizasyon (biosocial generation- socailization)* süreci olarak, ilk kuşağın ikinci kuşağı ve ikinci kuşağın da üçüncü kuşağı üreteceğine dair varoluşsal bir yatkınlığı mevcuttur. Toplumun en küçük yapı birimi olarak kavramsallaştırılan aile bu sürecin cisimleştiği en temel boyuttur. Birincinin ikinci kuşağı ve ikincinin üçüncü kuşağı neden üreteceği ise biyolojik, kültürel ve bireysel beklentiler bağlamında açıklanmaktadır (Kağıtçıbaşı, 1982: 33).

Kuşaklar arasındaki ilişkilerde *gerososyal ardıllık (gerosocial succesion)* ilişkisi içerisinde ilk kuşağın emekliliği ya da ölümü durumunda ikinci neslin üçüncü nesli yetiştirecek yeterli kaynağa sahip olacağı varsayılmaktadır. Böylelikle kuşaklararası ilişkilerdeki paylaşımlar her kuşağın kendinden önceki kuşaktan devraldığı maddi ve manevi kaynak toplamını diğer kuşağa dengeli bir şekilde de aktaracağına ilişkin bir varsayım üzerinden temellendirilmiştir (Bk: Piacquadio, 2014). Bu durum bireyleri birbirine maddi kaynakların tahsisi ve sürdürülebilirliği bakımından bağımlı kılarken toplumsal varoluşun devamlılığının da temelini oluşturmaktadır. Bu devamlılığın sağlanması noktasında ise salt maddi kaynaklar ile sınırlı olmayıp mevcut konumuna ilişkin farklı araçlar da bu süreçte aktarılır ve içselleştirilir. Örneğin birey doğduğunda ailesi tarafından sadece biyolojik olarak ihtiyaç duyduğu bakım verilmemekte, aynı zamanda toplumun bir üyesi olma yoluna aile içerisinde başlayan ve farklı dinamiklerin eklemlenmesiyle birlikte toplumsal yaşamda kullanabileceği araçlar ile de donatılmaktadır. Bu bakımdan sosyal, kültürel, kişilik gelişimi bakımından bir devamlılık sağlanmaktadır.

Üçüncü boyut ise yaşam süreci boyunca bireylerin varoluşları dolayısıyla geliştirdikleri çeşitli bağımlılıkların bir alt boyutunu oluşturan *geriatrik bağımlılıklardır (geriatric dependencies)*. İlk kuşak soyundan gelen ikinci ve üçüncü kuşak tarafından yaşlılık dönemlerinde yardım görmekte ve ölümleri noktasında çeşitli ritüeller ile onurlandırılmaktadır (Bengston & Murray, 1993: 114). Geriatrik bağımlılıklar ve beklentiler çerçevesinde gelişen bu ilişkiler, kuşaklararası ilişkilerin çözümlenmesi noktasında en kritik boyutlara işaret etmektedir. Çünkü geriatrik bağımlılıklar farklı yaş

ve gelişim çizgilerinde olan bireylerin birbirlerine yönelik farklı ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda ortaya çıkan gerilimlerin cisimleştiği boyutları içerisinde taşımaktadır (Elder, Jhonson & Crosnoe, 2003; T.C. Aile Bakanlığı & S.A.G, 2010).

İlerleyen kısımlarda buraya kadar ele alınan geriatrik bağların sürdürülmesinin, çalışma ilişkilerindeki dönüşüm sonucunda hangi bakımlardan kısıtlandığı ele alınmıştır.

Castells: “*Kamu kurumlarının özelleştirilmesi ve refah devleti uygulamalarının altının kazanmasıyla bürokrasi belli yüklerden kurtulsa da sermaye, emek ve devlet arasındaki tarihi toplumsal sözleşmeyi bozduğunu, sonucunda ise insanların meşru hükümetleriyle aralarındaki bağların çözüldüğü*” bir dönem olarak işaret ettiği bu dönüşüm temelinde çalışma ilişkilerine referansta bulunmaktadır (Castells, 2006: 533). Hage ve Power (1992:191) bu dönemde bireyler için hareket noktası olacak ne bir tarihsel beklentinin ne de kurallar setinin mevcut olmadığına değinirken bu ilişkilerin farklılaşması sonucunda ortaya çıkan belirsizliğe işaret etmektedir. Ortaya çıkan bu belirsizlik ve tercih setlerindeki muğlaklık, kuşaklar arasındaki ilişkilerin biyososyal üretim ve sosyalizasyon, gerososyal ardıllık ve geriatrik bağımlılıklarının etkileşimi sonucunda birbirine eklenilen kuşaklararası ilişkileri çeşitli bakımlardan etkilemektedir.

Geçmişte yer alan istikrarlı bir iş, hayat ve huzurlu bir yaşlılık tasavvurunun yerine, durmaksızın yenilenme, gelişme ve anlık planlar ortaya çıkarken aynı zamanda güvenceli çalışmanın istikrarsız ve güvencesizliğe doğru evrilmesi bu süreçteki en temel kırılma noktasıdır (Scicchitano, Biagetti & Chirumbolo, 2020: 1998).

Yüksek düzeyde uzmanlaşma ve bilginin artışı bağlamında karakterize edilen ekonomilerin ortaya çıkışı, yetişkin çocukları eğitim ve mesleki edinimlerini maksimize edebilmek için ailelerinden uzaklaşmaya zorlanmaktadır. Bu tarz bir hareketlilik nesiller arasında coğrafi uzaklığa neden olmakla birlikte yaşlı ebeveynler ile yetişkin çocuklar arasında temas miktarında tarihsel bir düşüşe de neden olmaktadır (Silverstein, Burholt, Wenger & Bengston, 1998: 388-389).

Üretim ilişkilerindeki farklılaşma, bireylerin sadece ekonomik ilişkilerinde değil aksine aile başta olmak üzere tüm ilişki ağlarında kökten değişimlere neden olmaktadır. Bu bakımdan günümüz çalışma koşullarında deneyimlenen esnekleşme sürecinin beraberinde getirdiği geçicileşme ve güvencesizleşme, kuşaklar arasındaki dayanışma bağlarındaki sürdürülebilirliğinin daha ne kadar mümkün olabileceğini sorunlu hâle getirmektedir (Parlak & Özdemir, 2011:23; Sennet, 2012:17-19; Özşuca,2003:35).

Yaşlı ebeveynlerin yetişkin çocuklarına yönelik sağladığı finansal destek de pek çok bakımdan etkilenmektedir. Daha önce ifade edildiği gibi bu aktarımlar yetişkin çocukların sosyal refahını yükseltmekte idi (Scodellaro, Khlat & Jusot, 2012: 1297). Ne var ki bu ortaya çıkan yeni durumda söz konusu refahın toplumun hangi kesimleri için geçerli olmaya devam edeceği ve bunun toplumun geneli için ne kadar mümkün olacağı sorunlu bir hâle gelmektedir. Yaşlı bireylerin evlatlarına sağladığı desteğin dönütü noktasında evlatların bu ilişkilere dâhil olabilecek kaynak hacmine ulaşma süresi çalışmanın yoksullaşması ve değersizleşmesiyle gecikmektedir (Ayrıca Bk: Dowd, 1975).

Diğer yandan çalışmanın geçici ve güvencesiz bir hâl alması, kişilerin kuşaklararası bağlarının ötesinde kendi bireyselliklerinde de önemli sorunlara neden olmaktadır. Örneğin, geçicilik durumu, kişilerin hem saatlik hem de yıllık kazancını olumsuz olarak etkilerken kaybın azalan yıllık gelirin veya saatlik gelirin ötesinde olduğu görülmektedir (Emmons Allison, Herrera, Struna & Reese, 2018: 533). Rugulies ve diğerleri artan iş güvencesizliği ve geçicileşme durumuyla birlikte bireylerin psikolojik çöküntülerinin şiddetlendiği ve gelecekteki sağlık problemlerini tetiklediğine işaret etmektedir (Rugulies, Aust, Burr & Bültman, 2008: 249). Ahituv ve Lerman ise çalışma koşullarındaki istikrarın, gelir ve medeni durum ile arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Onlar, istikrarlı bir iş ve gelir durumunun, medeni durumu (evlilik kararı alma, evliliği sürdürme vb. gibi) olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Ahituv ve Lerman, 2010: 221-222, 245). Dolayısıyla çalışma ilişkileri, aile kurma ve evlilik yolunda olan kişilerin tercihlerini doğrudan etkilemektedir. Bu bakımdan aile ve evlilik tercihlerindeki dönüşüm beraberinde bireylerin çeşitli ailesel ilişkilerinin yapısında da dönüşüme neden olmakta ve kuşaklararası ilişkilerin yapısını etkilemektedir.

Son olarak ise çalışma bireyleri sadece ekonomik bir yapı içerisinde gerçekleştirdiği sınırlı bir etkinliğe veya konuma bağlanmamaktadır. Çalışma, aynı zamanda kişileri diğer toplumsal kurumlara ve bu toplumsal kurumlar çerçevesinden tanımlanan beklenti ağlarına bağlamaktadır (Kalleberg, 2009b: 34). Bora (2012)'nin beyaz yakalı işsizliğini ele alırken aile mekanizmasının nasıl işlediğinin de incelenmesi gerektiğine dikkat çekmesi bu durumdan kaynaklanmaktadır. Çünkü bir toplumsal kurum olarak aile, *“kalpsiz bir dünyanın kalbi olduğunda bile, bu dünyadan apayrı bir yerde duran ve farklı kurallara tabii bir yer değildir”* (Bora, 2012: 200). Aksine çalışma ve iş ilişkilerinin merkezindedir. Dolayısıyla geçicileşme, güvencesizleşme ve değişime uyum sağlama adı altında geniş bir çeşitlilik gösteren istihdam profili aynı zamanda bireylerin aile ilişkilerini ve bu boyuttaki etkileşim kalıplarını da etkilemektedir (Bora, 2015: 215). Bu bakımdan kuşaklararası ilişkiler ve dayanışma süreci, çalışma ilişkilerinden bağımsız ve kopuk değildir. Çünkü kuşaklararası ilişkilerde girilen yardımlaşma, dayanışma ilişkilerinin farklı boyutları bizzat çalışma yaşamının sağladığı kaynaklar ve bu bağlamda şekillenen hazır bulunuşluk üzerinden harekete geçirilebilmektedir. Dolayısıyla bu ilişkilerin doğasında gerçekleştirilen dönüşüm kuşaklararası dayanışma ve yardımlaşma ilişkilerinin de niteliği ve niceliğinde kritik dönüşümlere neden olmaktadır.

Sonraki bölümlerde bu dayanışma ilişkilerinin kuramsal arka planı ve farklı alt boyutları ele alınacaktır. Ancak bundan önce kuşak kavramının çalışma kapsamında hangi bağlamda kullanıldığı, kuşaklararası dayanışmanın neye karşılık geldiği, bireysel ve toplumsal önemi ele alınacaktır.

2.2.KUŞAK, KUŞAKLARARASI DAYANIŞMANIN TANIMI, BİREYSEL VE TOPLUMSAL ÖNEMİ

Sosyal bilimler geleneği içerisinde David Hume'dan Auguste Comte'a kadar pek çok araştırmacı toplumun doğasında meydana gelen değişimler ve kuşaklar arasındaki biyolojik ardılık arasında temel bir bağlantı olduğunu düşünmüştür (Alwin & McCammon, 2003: 23). Bu sebeple her biri tarihsel gelişimin ritmini açıklamak için insanların sınırlı bir kısmına katıldığı toplumsal ve bireysel tarihlerdeki ayrışmaları bir bütün halinde değerlendirebilecek genel bir açıklayıcı çerçeve inşa etmeye çalışmıştır

(Mannheim, 2018: 315-316). Bu bakımdan kuşak kavramı temelde bu ilişkilerin farklı boyutlarının kavramsallaştırılması noktasında işlevsel bir araç olarak kullanılmıştır.

Kavramın kökenine bakıldığında, kuşak(generation) kavramı karşılığını genesthai (to come into existence-var olmak) fiilinin köklerine dayanan “genos” kelimesinde bulmaktadır. Bu kavram 1961’e kadar Webster’in *Unabridge Dictionary*’de yer aldığı şekliyle üreme/doğurma (procreation) anlamı bağlamında kullanılmıştır (Nash, 1978). Nash (1978) bir çocuğun doğumuyla biyolojik bir sürecin ötesinde eş zamanlı olarak ebeveyn ile çocuğu birbirinden ayıran bir kuşağın (generation) üretildiğine (generate) dikkat çekmektedir. Bu bakımdan üreme/doğurma (procreation) anlamıyla genel olarak biyolojik sürece ağırlık verilmektedir. Ancak meydana getirme/üretme (generate) bağlamında düşünüldüğünde kuşak (generation) kavramı, ayrı bir varoluş biçimi ve tarzını beraberinde getirecek sosyokültürel unsurlar ile birbirlerinden ayrılan grubun meydana getirilmesi anlamına gelmektedir.

Kuşak kavramının Türkçedeki karşılığına bakıldığında TDK² kuşağı şu şekilde tanımlamaktadır: “*Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu*”. Tanım incelendiğinde bir kuşağı meydana getiren pek çok faktörün bir arada bulunarak kuşağı tanımladığı görülmektedir. Bunlar doğum yılı, benzer konumlarda olma, benzer zorunlulukları ve ortak tarihi deneyimleme gibi unsurlardır. Bayhan (2019: 29) da kuşak kavramının atıfta bulunduğu noktanın sadece biyolojik yaşam döneminin ya da yaş kategorisinin değil aslında bireylerin sosyal ve kültürel habitusunu içeren ve yansıtan bir durum olarak değerlendirmektedir.

Bengston ve Murray (1993: 112)’e göre ise açık bir tanımı olmaksızın günümüz medya ve politika tartışmalarında sıklıkla kullanılan kuşak kavramı, üç farklı sosyal parametreyi yansıtan esnek bir terim olarak ifade edilmektedir. Bu terimler, doğum kohortları (birth cohorts), aile soyu içerisindeki konum (location in family lineages) ve yaş temelli sosyal hareketler (age-based social movements) olarak adlandırılmaktadır.

² (Kuşak. (2020). Türk Dil Kurumu Sözlükleri: Güncel Türkçe Sözlük. Erişim: 5 Ekim 2020, <https://sozluk.gov.tr>)

Alwin ve McCammon (2003: 25-27) ise kuşak kavramının dört ayrı boyuta atıfta bulunduğunu belirtmektedir. Bunlar ortak deneyim kohortu, doğum kohortu, sosyal hareketler temelli kohort ve aile soyu içerisindeki biyolojik ardılıktır (Kavramın kullanımları noktasında farklılıklar için ayrıca bk: Alwin & McCommon, 2003: 26; Bengston & Kuypers, 1971: 251; Bengston & Murray, 1993: 199; Bengston & Schradder, 1982; Mannheim, [1923] 1952: 290-304; Lynott & Robert, 1997: 404; Ryder, 1965: 845).

Bu çalışmada kullanılan kuşak kavramı ise çalışmanın temel araştırma problemi ekseninde Bengston'un soy (lineage), akrabalık (kinship) ilişkileri içinde biyolojik ve kültürel ardılık bağlamında tanımlanmıştır. Sosyokültürel, biyolojik ve tarihsel etkiler üzerinden yapılanmış aile birimi içerisinde anne/baba-çocuk, büyükdede/nine-torun, büyükdede/nine-yetişkin çocuk vb. kişiler arasındaki ilişkileri sınıflandırmak amacıyla kullanılmıştır (Bengston & Black, 1973: 210; Bengston & Oyama, 2010: 36).

Çalışma bağlamında bu çerçevede bir kuşak sınıflamasını formüle etmenin iki önemli nedeni ve faydası bulunmaktadır:

Birincisi, her bireyin toplumun bir üyesi olma yolunda içselleştirdiği değerler ailenin rehberliğinde gerçekleşmektedir. Bu noktada ailenin aktardığı değerler ve tutumlar her dönemin kendine has sosyokültürel, politik ve tarihsel beklentileri çerçevesinde değişmekte, nesnelleştirilmekte ve içselleştirilmektedir. Dolayısıyla aynı soy içerisindeki farklı yaşlarda ve gelişim dönemlerindeki bireylerin değer ve kaynak farklılaşmalarının yarattığı değişimlerin, birincil elden ve bireylerin bağlamına özgü unsurlarıyla gözleme ve kıyaslanmasına imkân tanımaktadır. Bu bakımdan böyle bir yaklaşım bireysel olandaki tarihseli ve tarihseldeki bireyseli bir arada düşünme noktasında kullanışlı olmaktadır (Mills, 2000).

İkincisi, ailede kuşaklararası ilişkilerin uyum ve çatışma boyutlarının yapısal ve pratikteki yansımalarının çalışılmasına imkân tanımaktadır. Diğer bir deyişle bireyler arasındaki sevgi, şefkat bağlarının çözümlenmesine ve birbirlerine yardım sağlama noktasındaki dayanışma boyutlarının incelenmesini mümkün kılarken, bunlara ek

olarak da bireylerin kaynak paylaşım ilişkilerinin altında yatan gerilimlerin anlaşılmasına da izin vermektedir (Bengston & Mangen, 1988a: 224; 1988b: 10).

Böylelikle bu çalışmada atıfta bulunulan kuşak kavramının iki boyutu bulunmaktadır: Birinci boyut, aynı soy içerisinde biyolojik bir ardılığa sahip yaş, cinsiyet ve gelişim düzeyleri bakımından farklılaşan bireyler arasındaki ilişki yapısını ve diyalogları kapsamaktadır. İkinci boyut ise bu ilişki çiftlerindeki bireylerin her birinin kendine has içselleştirdiği sosyokültürel anlamlar ve tarihsel belleğin etkileri bağlamında yapılanmış ve yapılaşmış özellikleri kapsamaktadır.

Bu bağlamda çalışma kapsamında kullanılan kuşaklararası dayanışma, temelde aynı soy içerisinde biyolojik kültürel, ekonomik ve sosyal bağlara sahip bireylerin birbirlerine sağladıkları maddi ve manevi paylaşımların bir bütünü olarak tanımlanmaktadır. İnsanın gelişim tarihi içerisinde çocuklukta yardım ve destek alan bir pozisyonda iken ilerleyen süreçte ona bu yardım ve desteği sağlayan ebeveynlerine yaşlılıklarında sağladığı desteğin dönüşümlü bir paylaşım-etkileşim boyutuna karşılık gelmektedir.

Dolayısıyla kuşaklararası dayanışma toplumsal ve bireysel sürdürülebilirliğin temel unsurudur. Çünkü insanın gelişim çizgisi içerisinde üretkenliği ve kaynak hacmi bir çan eğrisi doğrultusunda değişim göstermektedir. Bu bakımdan kişilerin ihtiyaç duydukları noktada sağlanan bu destek, diğer kişilerin ihtiyaç duyduğu noktada ardılları tarafından dengelenerek toplumsal varoluşun sürdürülebilirliği sağlanmaktadır. Bu kapsamıyla kuşaklararası dayanışma ve bu destekleme süreci hem bireysel düzlemde hem de toplumsal uzamda kritik öneme sahiptir.

2.2.1. Kuşaklararası Dayanışma Yaklaşımı, Bu Yaklaşımda Ele Alınan Boyutlar

Kuşaklararası dayanışma yaklaşımı, bireylerin ebeveynleriyle arasındaki bağlarının nasıl uyum içinde sürdürülebileceğini ve bu bağların sürdürülmesini etkileyen unsurların neler olduğunu açıklama çabasında olan çok boyutlu bir yaklaşımdır (Bengston & Roberts, 1991: 856). Yaklaşımın temel hedefi aile fertleri, anne-baba, yaşlı

ebeveynler, onların yetişkin çocukları ve torunları arasındaki karşılıklı etkileşimin, desteğin ve karşılıklı algıların çözümlenmesidir. Bu bakımdan dayanışma yaklaşımı farklı soyutlama düzeylerinde ve farklı gruplar arasındaki ilişkileri çözümlenme noktasında kullanılmaktadır.

Kuşaklararası dayanışma yaklaşımının günümüz kullanımındaki kavramsal gelişimi çoğunlukla Bengston ve Roberts (1991), Bengston ve Schrader (1982) ile ilişkilendirilmiş olsa da Nye ve Rushing'in (1966) grup yaşamının temel özelliklerine ilişkin çıkarımlarına, Parsons'ın (1951) sosyal sistemine, Homans'ın (1961) alışveriş kuramına, Durkheim'in (2006) mekanik ve organik dayanışma kavramlarına dayanmaktadır. Bu bakımdan kuşaklararası dayanışma yaklaşımı multidisipliner bir yönelim çerçevesinde yapılanmıştır ve çeşitli sosyal bilim geleneklerinden farklı unsurları bünyesinde barındıran bir yaklaşımdır. Ancak yaklaşımın temel kavramsal çerçevesi Nye ve Rushing'in (1966) öne sürdüğü entegrasyon kavramsallaştırması üzerinden temellendirilmiştir.

Nye ve Rushing (1966: 22-23) grup entegrasyonunun şimdiye kadar altı farklı boyutta çalışıldığını belirtmiştir. Bunlar sırasıyla ilişkisel, duygusal, uzlaşımsal, işlevsel, normatif ve hedef entegrasyonu boyutlarıdır. Nye ve Rushing'e (1966: 24-25) göre her grup yaşamında bazı temel özellik ve unsurlar bulunmaktadır. Her toplumun ya da grubun belli üyeleri vardır. Bu üyelerin çeşitli aktiviteleri, etkileşimleri, birbirlerine yönelik çeşitli düşünceleri/fikirleri ve değerleri mevcuttur. Onlara göre ancak bu unsurlar anlaşıldığı takdirde bir grubun bütünleşmesi noktasında grup yaşamının temel dinamikleri çözümlenebilecektir. Bu bakımdan ilişkisel, duygusal ve uzlaşımsal entegrasyon olarak tanımladıkları üç entegrasyon boyutu onlara göre grup yaşamında ifade edilen temel özellikleri kapsamaktadır. Dolayısıyla onlar ilişkisel, duygusal ve uzlaşımsal entegrasyon boyutlarını bu ilişkilerin çözümlenmesinde merkezi noktada konumlandırmaktadırlar.

Nye ve Rushing'in (1966) bu üç boyutunu temel hareket noktası olarak ele alan Bengston ve Black (1974), aile dayanışmasını duygusal, uzlaşımsal ve ilişkisel dayanışma etkileşiminin bir ürünü olarak ortaya koymuştur. Bireylerin değerler

bakımından uzlaşım boyutunun duygusal ve ilişkisel boyutu güçlendireceği gibi ilişkisel ve duygusal dayanışmanın da uzlaşımsal dayanışmayı güçlendireceği varsayılmıştır (Bengston & Roberts, 1991: 868; Hammarström, 2005: 35). Bu bakımdan dayanışmanın yapısı duygusal, uzlaşımsal ve ilişkisel boyutun bir toplamı olarak yansıtılırken, bunların birbiriyle yüksek bir ilişki içinde olduğu varsayılan ve tek bir yüksek soyutlama düzeyinde ilişkilendirilen dayanışmanın da açıklayıcıları olarak kabul edilmiştir (Bengston, Olander & Haddad, 1976: 256-257).

Bu kapsamda Atkinson ve diğerleri (1986) modelde öne sürülen ilişkisel, duygusal ve uzlaşımsal boyutun daha soyut bir düzey olan dayanışma boyutunun açıklayıcısı olup olmadığını irdelemiştir. Çalışma sonucunda öne sürülen bu modelin unsurları arasındaki toplamın dayanışma boyutunu bir bütün halinde açıklamadığı, sadece ilişkisel dayanışma ve duygusal dayanışma arasında bir bağ olduğu saptanmıştır. Böylelikle her bir boyutun ayrı ayrı değerlendirilmesinin gerektiğini belirtmişlerdir (Atkinson, Kievett & Campbell, 1986: 415).

Bu durum dayanışma modelinin geliştirilmesi sürecinde önemli bir eşik olmuştur. Modelin 1974 ve 1976 yıllarında öne sürülen ilişkisel, uzlaşımsal ve duygusal boyutlar arasındaki ilişkisi sonraki dönemlerde hem içeriği hem de kapsamı bağlamında güncellenmiştir (Bengston & McChesney, 1988; Bengston & Roberts, 1991; Bengston & Schrader, 1982; McChesney & Mangen, 1988). Uzlaşımsal, ilişkisel ve duygusal dayanışma boyutlarına; normatif, işlevsel ve yapısal dayanışma boyutları eklenerek modelde güncellemeler gerçekleştirilmiştir (Bengston & Schrader, 1982: 117-118). Bu eklenen boyutların tanımlarının da ayrıntılı bir biçimde yapılması modelin çeşitli boyutlardaki operasyonel muğlaklığını ortadan kaldırmıştır (Bengston ve Mangen, 1988a: 222-238). Modelin gelişiminin nihai noktası ise Bengston ve Robert'in (1991: 859-868) gerçekleştirdiği çalışma çerçevesinde kuşaklararası ilişkileri çözümlemede bir bütün olarak altı boyutun operasyonel tanımlarıyla birlikte uygulandığı çalışmasıdır.

Yaklaşım genel boyutlarıyla değerlendirildiğinde gerçekleştirilen ampirik bulgular kuşaklararası dayanışma yaklaşımının alt boyutlarının çeşitli bakımlardan birbirlerinden bağımsız olduğunu göstermektedir. Ancak Bengston ve Roberts teorik olarak birbiriyle

bağlantılı olduğunu iddia etmişlerdir (Parrot & Bengston, 1999: 76). Bu ilişki noktasında ortaya çıkan muğlaklık yaklaşımın farklı veri türleriyle ve metoduyla tekrarlanması ve farklı noktalardan soyutlanması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla modelin gelişimi açısından sosyal gerçekliğin pürüzlü yanlarını düzleştiren nicel modellerin yanı sıra derinlemesine anlayış kazandıracak nitel modeller ile desteklenmesinin de gerektiği vurgulanmıştır (Bengston, Giarrusso, Mabry & Silverstein, 2002: 572).

Sonraki bölümlerde bahsedilen kuşaklararası dayanışmanın altı alt boyutu ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.2.1.1. İlişkisel Dayanışma

İlişkisel dayanışma, aile bireylerinin birbirleriyle gerçekleştirdiği iletişimin sıklığı, hangi kanallar aracılığıyla gerçekleştirdiği ve gerçekleşen iletişimin motivasyon kaynakları üzerinden tanımlanmaktadır (Bengston & Mangen, 1988a: 226; Bengston & Robert, 1991: 857; Bengston & Schrader, 1982: 119-120).

Aile üyeleri arasındaki iletişim hem yüz yüze hem de farklı kanalların aracılığıyla dolaylı yoldan temaslar üzerinden gerçekleştirilmektedir. Mangen ve Miller (1988:10) aile üyeleri arasındaki iletişimin dört farklı biçimde gerçekleştirilebileceğini belirtmektedir. Bunlar iletişimin sembolik ve gayriresmî; dolaylı ve doğrudan boyutuyla ifade edilmektedir. Sembolik (symbolic) boyut aile içindeki ritüeller üzerinden gerçekleştirilen iletişimler olarak ifade edilmektedir. Bunlar bayram ziyaretlerinden diğer kültürel ritüellere kadar geniş bir aralıktan oluşmaktadır. Gayriresmî (informal) boyut ise bu ritüeller dışındaki aile içerisindeki iletişimin geri kalan boyutlarına işaret etmektedir. Bu ayırım, aynı zamanda iletişim sürecinin kurucu unsurlarının yapısal ve pratik bakımdan motivasyon noktalarının analiz edilmesinde de işlevsel bir araç olarak kullanılmaktadır. Diğer bir deyişle iletişim içselleştirilmiş değerlerin bir yansıması olarak mı yoksa bireysel hissiyatların ve duyguların bir sonucu olarak mı gerçekleştirildiğinin değerlendirilmesinde açıklayıcı bir çerçevedir.

Diğer iki boyut ise dolaylı ve doğrudan iletişim biçimleridir. Aileye özel günlerde kartlar gönderilebilir, telefonla aranabilir ve bu türden etkinlikler dolaylı yoldan sembolik boyuttaki ritüellere girmektedir. Aile ile bu ritüellerin birlikte yüz yüze gerçekleştirilmesi doğrudan etkileşim biçimlerine girmektedir. Gayriresmî boyutta ise aile bireyleri arasındaki tartışmalarda, karar verme süreçlerinde ve buna benzer pek çok konu hakkında doğrudan ve dolaylı yoldan diyalog kurulabilir. Dolayısıyla doğrudan ve dolaylı biçimler daha çok iletişimin gerçekleştirilme kanallarıyla ilişkilidir.

Çalışmalar incelendiğinde kuşaklararası iletişimin kültürel farklılıklardan (Nauck, 2014; UNECE, 2010), bireysel gelişim ilgilerinden (Trommsdorff & Schawarz, 2007), bireylerin sağlık durumundan (Wang, 2011), artan hareketlilikten (mobility) dolayı bireyler arasında açılan coğrafi uzaklıklardan (Crimmins & Ingegneri, 1990) veya gelişmiş ya da gelişmemiş bölgelerde yaşamın getirdiği imkânlardan (Hollinger & Haller, 1990; Silverstein, Burholt, Wenger & Bengston, 1998) etkilendiği görülmektedir.

2.2.1.2. Duygusal Dayanışma

Duygusal dayanışma aile üyelerinin birbirlerine karşı hissettiği, güven, yakınlık, saygı, anlayış ve samimiyet boyutuna karşılık gelmektedir (Bengston & Mangen, 1988a: 225; Silverstein, Burholt, Wenger & Bengston, 1998: 394; Tamer, 2014:15).

Kuşaklararası dayanışma yaklaşımı, bireylerin birbirlerine yönelik pozitif hislerin işlevsel ve ilişkisel dayanışma gibi diğer dayanışma biçimlerine dâhil olmayı kolaylaştırdığını varsaymaktadır. Diğer bir deyişle bireyler, birbirlerine karşı ne kadar olumlu hislere sahip olurlarsa birbirlerine sağlayacakları karşılıklı destek de bu ilişkinin kalitesine bağlı olarak daha fazla olacaktır (Ocaklı, 2017:47; Bengston & Roberts, 1991: 867).

Bireylerin birbirlerine yönelik hissiyatları, güvenleri ya da yakınlıkları çevrelerinde gerçekleşen olaylardan bağımsız olarak düşünülemez. Ailedeki ebeveynler arasındaki gerginlikler, boşanma hâli ve ebeveynlerin çocuklarına karşı katı tutumları hem aile

ilişkisinin kalitesini hem de kuşaklar arasındaki geliştirilen yakınlığın yapısını olumsuz yönde etkilemektedir (Parrott & Bengston, 1999: 74).

Parrot ve Bengston (1999: 90) ebeveyn ve çocuk arasındaki sevgi ve şefkat ilişkisinin birbirlerine sağlayacağı yardımlara bir etkisi olup olmadığını sorgulamıştır. Onlar bireylerin birbirlerine yönelik pozitif duygularının değişim ve paylaşım ilişkilerine olumlu yansıdığını ifade etmiştir. Jarret (1985) ise normatif zorunluluğu göz önünde bulundurarak yaşlanan ebeveynlere yardım etme noktasında duygusal ilişkinin değişim ilişkilerine eşlik etme zorunluluğunun olmadığını tartışmaktadır. Jarret aile üyelerinin birbirine araçsal yardımları sağlamada bir görev bilinci ya da zorunluluğuyla hareket etmenin duygusal bir bağ ile gerçekleştirilmesinden daha kolay olabileceğini öne sürmektedir. Lee ve diğerleri (1994) de normsal zorunluluğa vurguda bulunarak ebeveyn ile çocukları arasındaki yardım ilişkilerinin, görev bilinci çerçevesinde gelişen etkileşimin aksi durumunda olanlara göre daha fazla yardım ve destek sağladığına değinmektedirler. Ancak Özmete (2017)'nin bulguları bu sonucu desteklememektedir. Özmete'nin çalışmasında yetişkin çocukların aile bireyelerine yönelik geliştirdikleri duygusal bağların, aile ile gerçekleştirilen değişim ilişkilerinin ardında önemli bir motivasyon kaynağı olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.1.3. Uzlaşımsal Dayanışma

Uzlaşımsal dayanışma, kuşaklararası dayanışmanın ebeveyn ve çocuk arasında fikirler, tutumlar ve değerler bakımından benzerlik ve uyum göstermelerine karşılık gelmektedir (Bengston & Mangen, 1988a: 227).

Bengston ve Haddad uzlaşım boyutunun olumlu etkisinin bireylerin birbirleriyle girdikleri çeşitli dayanışma ilişkilerini kolaylaştırdığını öne sürmüştür. Özellikle duygusal, ilişkisel ve uzlaşım boyutları arasında doğrudan bir ilişki olduğunu düşünmüştür. Uzlaşımsal benzerliğin yaşlı ebeveynler ve çocukları arasındaki duygu ve ilişkisel dayanışmaları çerçevesinde hem güçleneceği hem de duygusal ve ilişkisel dayanışmadan etkilenecek güçleneceği varsayılmıştır. Ancak yapılan çalışmaların

ikisinde de bu durum desteklenmemiştir (Bengston, Olander & Haddad, 1976: 257; Bengston & Roberts, 1991: 860).

Yaklaşımın uzlaşım boyutunun bu varsayımları çoğu zaman çatışmasızlığa ve saf bir uzlaşım işaret ettiğinden dolayı eleştirilmesine rağmen bu boyut çatışma ve kırılmaları da içermektedir. Kuşaklararası dayanışmanın bütün boyutları ve bunların özelinde uzlaşım boyutu potansiyel yüklerin ve çatışmaların örneklerini de sağlamaktadır. Bunun yanı sıra çatışmanın olduğu yerde dayanışma ilişkilerinin olmadığını düşünmek ne kadar yanlış ise uzlaşımın olmadığı yerde çatışmanın olmadığını düşünmek de o kadar yanlıştır (Szydlik, 2008: 101-102).

Kuşaksal bağlarda ebeveynler çocuklarıyla olan ilişkilerinde yüksek seviyede harmoni, yakınlık ve pozitif yönleri öne çıkarırken; çocukların negatif boyutları abartma eğiliminde olduğuna dair bulgular saptanmıştır (Bengston & Kuypers: 1971: 251; Trommsdorff & Schwarz, 2007: 600-601). Çatışma, kuşaklararası ilişkilerin kaçınılmaz bir parçası olduğu gibi dayanışmanın da aynı önemde bir parçasıdır. Kuşaklararası dayanışma sürecinde dayanışma ve çatışma, ailenin dinamikleri ve çeşitli durumlarına bağlı olarak eş zamanlı bir şekilde kendini gösterebilmektedir (Bengston & Martin: 2001: 214; Bengston & Oyama, 2010: 36).

Uzlaşım sal dayanışmanın karşı karşıya kaldığı diğer bir sorun ise aile değerleri ve görevleri hakkındaki uyumu işaret eden normatif dayanışma ile karıştırılmasıdır. Normatif dayanışma, geleneksel aile değerleri ve normları üzerindeki uzlaşımı temsil etmekte iken uzlaşım sal dayanışma, farklı aile değerleri ya da tutumları arasında bir ayırım gütmemektedir (Ocaklı, 2017: 52). Diğer bir deyişle uzlaşım sal dayanışma değerler arasında toplam uzlaşım derecesi ve uyumu ile ilgilenirken; normatif dayanışma ebeveyn-çocuk arasında aileye yönelik geleneksel değerlere uyum açısından beklenti ve tutumlara ilişkindir.

2.2.1.4. İşlevsel Dayanışma

İşlevsel dayanışma boyutu aile üyelerinin birbirlerine sağladıkları yardım ve hizmetlerin toplamı olarak aile dayanışmasının en temel yönlerinden biridir (Bengston & Mangen, 1988a: 228; Bengston & Oyama, 2010: 42-43).

Kalmijn (2005) üç tür destekleme ilişkisi ayrımının yapılabileceğini belirtmektedir: **Pratik, finansal ve sosyal destek**. Pratik destek, genel anlamıyla ailenin diğer üyeleri arasındaki hastalık durumundan bakım, market alışverişi, çocuk bakımı gibi araçsal desteklere karşılık gelmektedir. Finansal destek ise ailenin birbirine verdiği maddi destek üzerinden anlamlandırılmaktadır. Sosyal destek ise aile üyelerinin ziyaretine, fikir alışverişinde bulunmaya, duygusal ve manevi bakımdan birbirlerine yardımcı olmalarına kadar çeşitli unsurları içermektedir.

Bireylerin yaşamları boyunca hem biyolojik zorunluluklardan hem de sosyal gereksinimler neticesinde farklı işlevsel dayanışma ilişkilerine dâhil olmaktadır. Ancak bu karşılıklı yardım alma sürecinde aile bireylerinin birbirleriyle girdikleri işlevsel dayanışma ilişkilerinde düşünülmesi gereken önemli bir boyut, bu ilişkilerin neden oldukları farklı gerilim alanlarıdır. Parrott ve Bengston (1999: 77) bu noktada bireylerin birbirlerine sağladıkları bu destek ilişkilerinde taraflardan birinin diğerine daha fazla yardım sağladığını düşündüğünde ya da yardım alanın bu ilişkiler içerisinde kendini bağımlı olarak konumlandırması durumunda, farklı gerilimlerin ortaya çıkabileceğine dikkat çekmektedirler.

2.2.1.5. Normatif Dayanışma

Bengston ve Robert (1991: 856) normatif dayanışmayı, ailesel rollerin (geleneksel) performanslarına yönelik bağlılığın gücü ve ailesel zorunlulukların (familizm)³ karşılanması olarak ifade etmektedir. Normatif dayanışmanın temel vurgu noktası, yetişkin çocuğun evlatlık görevlerine (filial pity) ve ailesel sorumluluklarına (familial

³ Bu kavram aynı zamanda aile çıkar ve beklentilerini her zaman önde tutmak bağlamında da kullanılmaktadır.

responsibilities) bağlılığın önemidir. Bu iki unsura olan bağlılığın gücünün aile içindeki kuşaklararası dayanışma ilişkilerine neden olacağı düşünülmektedir (Ocaklı, 2017: 48). Ancak literatür incelendiğinde normatif dayanışmanın önerdiği ilkelere bağlılığın sonuçlarında geniş bir çeşitliliğin olduğu görülmektedir. Bengston ve Parrott'un (1999: 92) bulgularına göre aile normlarına ve zorunluluklarına bağlılığın tarihi ne kadar güçlü ise işlevsel dayanışmanın gerçekleşme imkânı da o kadar artmaktadır.

Lee (2002: 64) ise etnik farklılıklar bakımından Asya kökenli Kanadalıların normatif dayanışma noktasında bağlılığının ardında yatan kültürel ve yapısal faktörlerin çeşitliliğine dikkat çekmektedir (Ayrıca bk: Daatland & Herlofson, 2003). Silverstein, Burholt, Wenger & Bengston da (1998: 389) normatif dayanışma boyutunun ideolojik ve kültürel çeşitliliğin bulunduğu ve ayrıca kent ve kırsal alan ayrımı noktasında da bu boyutu etkileyen faktörlerin olduğuna dikkat çekmektedir.

Popenoe (1993: 540) ise ailenin çoğu bakımdan geleneksel kalıplardan sıyrıldığını ve bir arkadaşlık yapısına dönüştüğünü ifade ederken aslında geleneksel ailevi normların bu süreçte dışlanmaya başlandığına işaret etmektedir. UNECE (2017: 7), Aykan ve Wolf (2000:415) daha önce ailesel normlardan biri olarak sayılan ebeveynlerin yanında yaşama durumunun artık bu ilişki içerisinde normalsal boyutunun altının kazındığına dikkat çekmektedir. Bunu 'Uzaktaki Samimiyet' olarak nitelendiren UNECE (2017: 7), ailesel yapılarıdaki ciddi değişimleri vurgulamaktadır. Dolayısıyla normalsal uyum ve beklentiler bireylerin edimlerinin altındaki itici güç olarak varoluşu reddedilemeyecek kaynaklar olarak bulunsalar da değişen ekonomik, sosyokültürel yapılar ve diğer unsurların birikmiş neticesi ile değişim geçirmektedir. Sonuç olarak normalsal veya normatif dayanışma bir yandan toplumun bir kesimi için dayanışma ilişkilerini kolaylaştırırken diğer yandan bazı kesimler için ise bu eylemlerden kaçınmanın temel nedeni olmaktadır.

2.2.1.6. Yapısal Dayanışma

Yapısal dayanışma kuşaklararası etkileşimlerin gerçekleşmesi noktasında diğer dayanışma formasyonlarına imkân tanıyan ve bu etkileşimlerin sınırlarını çizen fırsat

yapılarına (opportunity structures) karşılık gelmektedir (Bengston & Roberts, 1991: 857). Farklı bir deyişle kuşaklararası dayanışma ilişkilerinde yapısal dayanışma, kuşaklararası ilişkileri etkileyen kısıtlayıcı ve mümkün kılıcı yapısal faktörleri içerisinde barındırmaktadır (Giddens, 2003). Genellikle ebeveynler ile çocukları arasındaki coğrafi uzaklık, yerleşim yerinin yakınlığı, akrabalara erişim imkânı, çocuk sayısı, kardeş sayısı, yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, ebeveynlerin sağlık durumları, maddi kaynakları ve iş düzenleri gibi çeşitli unsurları içerisinde barındırmaktadır (Steinbach, 2012: 93).

Literatürde yapısal dayanışmanın bireylerin birbirleriyle girdikleri yardımlaşma ve dayanışma ilişkilerinin ardında gerilim-uyum durumunu nasıl etkilediğinin yanı sıra bu ilişkilerin gerçekleşmesi noktasındaki sınırlandırıcı ve mümkün kılıcı yönleri çeşitli bakımlardan incelenmiştir.

McChesney ve Mangen (1988: 58) kişinin sahip olduğu çocuk ve torun sayısının onun gireceği ilişkiel dayanışma imkânını arttıracaklarını belirtmektedir. Bengston ve Mangen (1988a: 225) ise coğrafi ve yerleşim yeri yakınlığına dikkat çekmektedirler. Onlar, bireyin çok sayıda çocuk ve torunu olabileceğini ancak farklı ülkelerde yaşıyorlarsa bu durumun, ailesiyle dayanışma ve destekleme bağları geliştirmelerini sınırlandıracağını ifade etmektedir.

Artan yaşam süresi de yapısal dayanışmayı etkileyen diğer bir boyuttur. 21.yüzyılın başında çoğu endüstrileşmiş toplumun demografik yapısında bayrak direğini ya da fasulye sırığını (beanpole) andıran yapılara dönüştüğü görülmektedir (Bengston & Martin, 2001: 208). Bunun en kritik yansıması artan bağımlılık oranlarının dengelenemez bir ilişki ağının gelişmesine neden olmasıdır (Bengston & Murray, 1993: 116; Dowd, 1975: 601). Bu durum özellikle artan uzun dönemli işsizlik sorunu, güvencesizlik ve tahmin edilemez gelecek tasavvuruyla birleştiğinde nesillerin birbirine yönelik artan bağımlılığının sürdürülebilirliği noktasında kritik sorunlara neden olacağı anlaşılmaktadır.

İş ve çalışma koşullarının küreselleşen ağ yapısı ve yüksek teknoloji eksenli esnek üretim yönelimleri, bireylerin yaşamlarındaki çalışma koşullarının yeni gereklilikler çerçevesinde yeniden yapılanmasına neden olurken aynı zamanda çeşitli dayanışma pratiklerinin hayata geçirilmesini ve geliştirilmesini de engelleyebileceği farklı çalışmalar tarafından vurgulanmaktadır (Silverstein, Burholt, Wenger & Bengston, 1998: 388-389; Szydlik, 2008: 97; T.C. Aile Bakanlığı & S.A.G, 2010: 166).

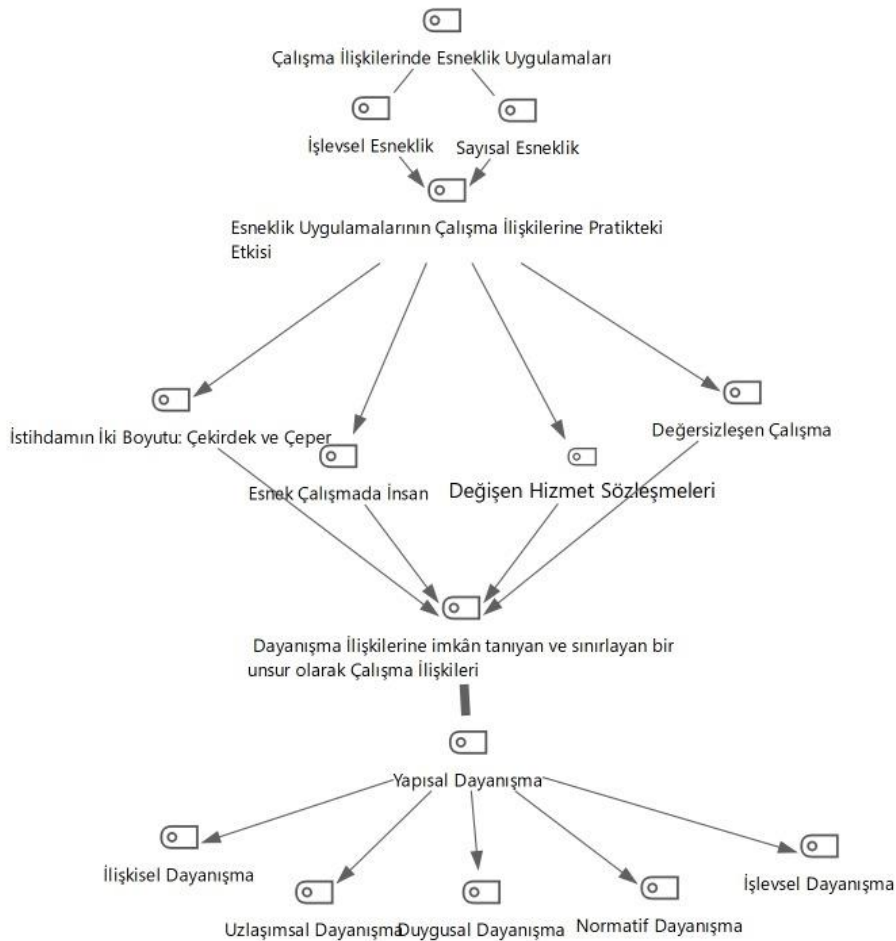
Özmete (2017: 232-234) çalışmasında yaşlıların gelir ve öğrenim düzeyi arttıkça çocuklarıyla ilişkisel dayanışmasının olumlu yönde etkilendiğine dikkat çekmektedir. Aynı çalışmada yetişkin çocukların ebeveynlerine vakit ayıramaması ve ilişkilere dâhil olmaması noktasında yine çalışma koşullarına işaret edilmektedir.

Bunun yanı sıra literatürde kuşaklar arası dayanışmayı etkileyen pek çok farklı değişkene de dikkat çekilmektedir. Hazer (2011: 18-19) ve Li, Jian ve Zhang'ın (2019: 77) bulguları yaşlıların sağlık durumlarının hem kişisel refahlarında hem de sağlıklı kuşaklararası ilişkilerin temelinde yatan önemli bir faktör olduğuna dikkat çekmektedirler. Ganong ve Coleman (2006: 275) ise bireylerin medeni durumlarının, özünde ise bu medeni durumdaki değişimler sonucu ortaya çıkan özlük-üveylik ilişkisi çerçevesinde inşa edilen anne, baba veya evlat olma durumunun kuşaklararası ilişkileri etkilediğini ifade etmektedir. Onlara göre hem verilen yardım miktarı hem de yardım etme yükümlülüğü hissi öz evlat-ebeveyn olmada veya birinci evliliklerde üvey olma durumuna veya ikinci evliliklere göre daha fazladır.

Bu kısma kadar görüldüğü gibi kuşaklar arasındaki ilişkilerin karşılıklı iletişim kurma, günlük ihtiyaçları giderme, normatif beklentilere uyum çerçevesinde ailenin çıkarlarını öne koyarak bireyselliğini terk etme, duygusal bağlar geliştirme ve bu bağların devamlılığını arzulama gibi pek çok boyutu bulunmaktadır. Ancak bütün kuşaklararası edimler bir kaynak rezervi üzerinden harekete geçmekte ve karşılıklı olarak paylaşılmaktadır. Eğer harekete geçirilebilecek yeterli kaynaklar ve fiziksel imkânlar söz konusu değilse kuşaklararası ilişkilerin gelişiminin de kısıtlı bir alana sahip olacağı anlaşılmaktadır. Bu bakımdan yapısal dayanışma, kısmının içerisinde barındırılan unsurlar diğer boyutların çıktılarının açıklanması noktasında önemli bir hareket noktası

olarak kullanılabileceği gibi diğer boyutların girdileri noktasında da mevcut ilişkilerin açıklanmasında işlevsel olarak yararlanılabilecek bir boyuttur.

2.3.YENİ BİR KAVRAMSAL DENEME; YAPISAL DÖNÜŞÜM



Şekil 1. Araştırmanın Bilişsel Şeması

Buraya kadarki kısımda araştırma kapsamında iki ana sorunsal tanımlanmıştır. Bu sorunsallardan birincisi, esnekleşen çalışma ilişkilerinin çalışma hayatına yansımaları; ikincisi, kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin farklı alt boyutlarıdır.

İki sorunsal da temelde birbirine yapısal dayanışma üzerinden bağlanmakta ve anlamlandırılmaktadır. Yapısal dayanışma, bireylerin ebeveynleriyle girdiği kuşaklararası dayanışma sürecinin arka planındaki imkân tanıyan ve kısıtlayan boyuttur. Bu boyut, bireylerin dayanışma ilişkileri sürecine hangi biçimlerde ve sınırlılıklarda dâhil olup olmayacağını sınırlarını çizerken aynı zamanda mevcut kalıpların sürdürülmesinin ne kadar mümkün olup olmadığını sorgulamaya da imkân tanımaktadır. Daha önceki bölümlerde de işaret edildiği gibi bireylerin birbirlerinden uzaklıkları, maddi durumları, çalışma ilişkileri ve koşulları, kardeş sahibi olma gibi pek çok boyutun aslında bu süreci etkilediği görülmektedir. Ancak bu çalışma kapsamında temel soyutlama noktası, yapısal dayanışmanın bir unsuru olan çalışma hayatı ve ilişkileri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Bu noktada çalışma ilişkilerinin temel alınmasının sebebi, varolan ilişki kalıplarını sürdürme noktasında yarattığı kırılmalar olmuştur. Çalışma ilişkileri yapısal bir boyut olarak kuşaklararası dayanışma ilişkilerine dâhil olma noktasında bir imkân tanıyıcı veya kısıtlayıcı bir unsur işlevi görmektedir ve bu ilişkilerin merkezindedir. Diğer açıdan ise çalışma hayatı; bireysel, toplumsal hedefleri sürdürme ve gerçekleştirme noktasında meşru sermayenin tahsisini sağlayan temel alandır. Bu bağlamda bireylerin çalışma ilişkilerinde gerçekleşen dönüşümler, kuşaklar arasındaki ilişkilere dâhil olması hususunda doğrudan karşılık bulmaktadır.

Örneğin Bölüm 2.1.4'te görüleceği üzere, kuşaklararası dayanışmanın ardındaki sosyal kontratın bir unsuru olan gerososyal ardıllık da her kuşağın kendinden sonraki kuşağı yetiştirecek yeterli kaynağa sahip olacağı varsayımına dayanmaktadır. Ancak daha önceki bölümlerde görülebileceği üzere, günümüz çalışma ilişkilerinin yoksullaşan mevcut yapısı bunun sorunlu olduğunu göstermektedir. Kendinden önceki kuşak tarafından gerçekleştirilen finansal destekler, buna imkân tanıyan birikimlerin bir sonucu olarak çocukların refahını yükselttiği görülmektedir (Scodellaro, Khlal & Jusot, 2012). Ancak bu refah aktarımının, destek alan kuşak tarafından ne kadar mümkün olduğu sorunludur. Çünkü bireylerin mevcut çalışma ilişkileri içerisinde çeşitli bakımlardan sınırlandırılması, ebeveynlerinin talep ettiği noktada onlara bu desteği sağlayamamalarına neden olmaktadır. Artan kariyer hareketliliği bu ekseninde kişileri

uzun soluklu bir mücadele alanına sokarken aynı zamanda ebeveynlerinin ulaştığı kaynak hacmine ya ulaşmasını geciktirmektedir ya da yeterli kaynak hacmine hiç ulaşamamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla geriatrik bağımlılıkların doğal sürecini sekteye uğratmaktadır. Diğer bir deyişle çocuklukta destek alan bireyin orta yaşlara geldiğinde ve ebeveynleri güçten düştüğünde onlara destek veren değil aksine destek alan pozisyona sürüklenmektedir.

Sürekli bir kariyer hareketliliğini deneyimleyen ve mesleki deneyimini maksimum düzeye çıkararak kendini çalışma hayatında var etmeye çalışan bireyler ebeveynlerinden uzaklaşmakta ve iletişimlerinde bir kopuşa neden olmaktadır (Silverstein, Burholt, Wenger & Bengston, 1998). Geçici işlerden dolayı hem yıllık hem de saatlik kazancı olumsuz etkileyen dönüşüm, güvencesizlik ile de birleşerek maddi ve manevi açıdan sorunlara neden olmaktadır (Emmons Allison, Herra, Struna & Reese, 2018; Rugulies, Aust Burr & Bültman, 2008). Bu sadece maddi süreçte kırılmaya neden olmamakta aynı zamanda kuşaklar arasındaki normatif ve uzlaşım boyutunda da beklentileri yerine getirememeye ve içselleştirilmiş normlardan bir kopuşa neden olmaktadır. Çünkü çalışma hayatı, toplumun temel birimi olan ailenin kurulması sürecini doğrudan şekillendirmektedir (Ahituv ve Lerman, 2010).

Bu bakımdan toplumsal rol setlerine uyum sağlamada zorlanan bireyler aynı zamanda çalışma hayatının yapısından dolayı kendi bireyselliklerinde de şiddetli gerilimler yaşamaktadır. Dolayısıyla bir gerilim ve yetersizliklerin toplamının kesişiminde yer alan bireyin, geçmiş dönemlerde içselleştirilmiş destekleme ve dayanışma bağlarını sürdürebileceği noktasının sorunlu olduğu görülmektedir. Çünkü kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin temelinde yatan gerososyal ardıllık ve geriatrik bağımlılıkların devamlılığı, esnekleşen çalışma ilişkilerinde bireyler açısından sürdürülememektedir. Özellikle bireylerin, hayatlarını sürdürebilme, kendilerini gerçekleştirebilme, maddi anlamda yeterli bir gelire ulaşabilmeleri engellenmektedir. Bu bağlamda bir yetersizlik ve engellenmişlik, gerososyal ardıllık ve geriatik bağımlılıkta atipik ilişkiler geliştirilmesine neden olmaktadır.

Bu nedenler çerçevesinde, araştırma yapısal boyutun bir unsuru olan çalışma ilişkileri üzerinden soyutlanarak söz konusu çalışma ilişkilerinin kuşaklararası dayanışma boyutlarına hangi boyutlarda yansıdığı üzerinden ele alınmıştır. Çünkü daha önceki bölümlerde de işaret edildiği gibi çalışma ilişkileri salt iktisadi bir yapı içerisinde düşünülmemeli aksine her zaman toplumsal uzamdaki ve kurumlardaki etkileşimiyle birlikte ele alınmalıdır. Dolayısıyla çalışma ilişkilerinin arka planındaki yapısal dönüşüm, aynı zamanda kuşaklararası bağlarda da yapısal bir dönüşüme neden olacak boyutta ve güçtedir. Çünkü bireylerin, kuşaklararası dayanışma ilişkilerine dâhil olma noktasındaki çeşitli türlerdeki kaynak hacmi (yeterli vakte, gelire, uygun çalışma saatlerine, bireysel tatmine vb.) doğrudan çalışma ilişkilerinin genel toplamının bir yansıması üzerinden şekillenmektedir. Dolayısıyla sonraki bölümlerde görüleceği üzere çalışma ilişkilerinin doğasında meydana gelen dönüşüm, mevcut kuşaklararası bağlarda da yapısal bir dönüşüme karşılık gelmektedir.

3. BÖLÜM

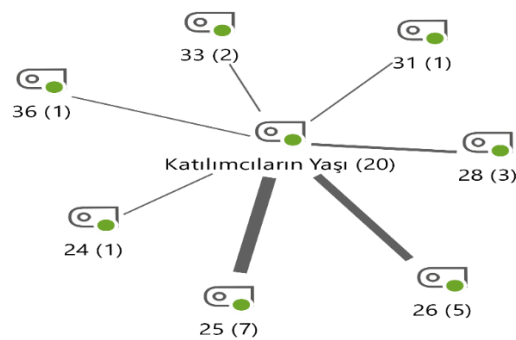
ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölüm kapsamında araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular paylaşılacaktır. Bu kapsamda sırasıyla katılımcıların ve ailelerinin sosyo-demografik özellikleri ve araştırmanın temaları sunulacaktır. Bu sırasıyla şöyledir: Çalışma ilişkilerindeki esnekleşmenin çalışma yapısını nasıl etkilediğinin ele alınacağı “Esnekleşmenin Çalışma Yapısına Etkileri” teması, bu yansımaların birey açısından değerlendirileceği “Esnekleşen Çalışma Yaşamının Bireysel Etkileri” teması ve esnekleşen çalışma ilişkilerinin kuşaklararası dayanışma boyutlarını hangi boyutlarda sınırladığı ve imkân tanıdığıın ele alınacağı “Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Süreçlerine Etkisi” temasıdır.

3.1. ARAŞTIRMANIN KATILIMCILARININ SOSYO-DEMOGRAGFİK ÖZELLİKLERİ

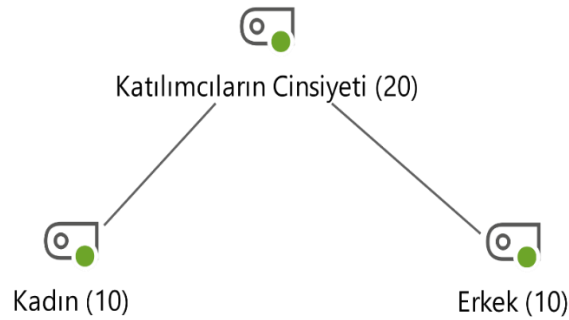
3.1.1. Araştırmanın Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Bu bölümde sosyo-demografik özellikleri kapsamında veri toplanan katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumu, evli olan kişilerin çocuk bilgisi, meslek, gelir ve sigorta durumu, evli olanların eşinin meslek, gelir, sigorta durumu, kardeş durumu, sosyoekonomik durumu, ikame türü ve kimlerle birlikte yaşadığı, sağlık durumu ve son olarak ailesiyle coğrafi yakınlık durumunun bilgileri sunulacaktır.



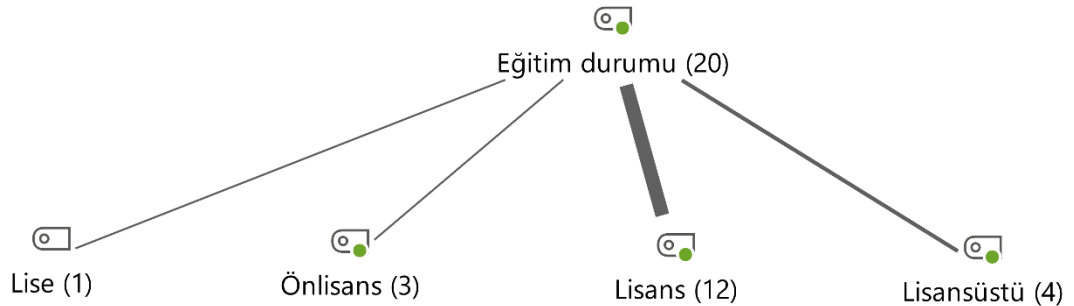
Şekil 2. Katılımcıların Yaş Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının yaş aralığı 24 ile 36 arasındadır. Bu kapsamda 1 kişi 24, 7 kişi 25, 5 kişi 26, 3 kişi 28, 1 kişi 31, 2 kişi 33 ve 1 kişi 36 yaşındadır.



Şekil 3. Katılımcıların Cinsiyet Bilgisi

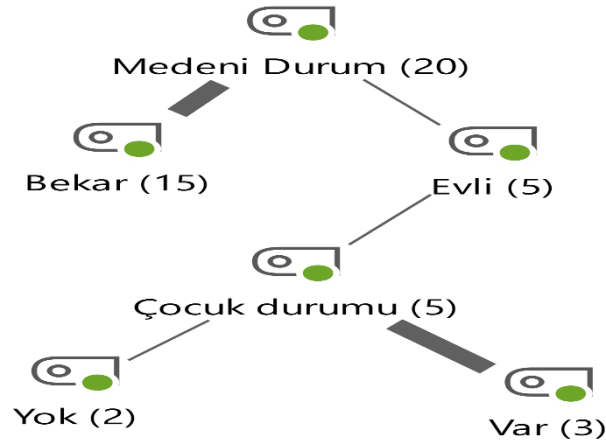
Araştırma katılımcılarının 10'u erkek, 10' u kadındır.



Şekil 4. Katılımcıların Eğitim Durumu Bilgisi

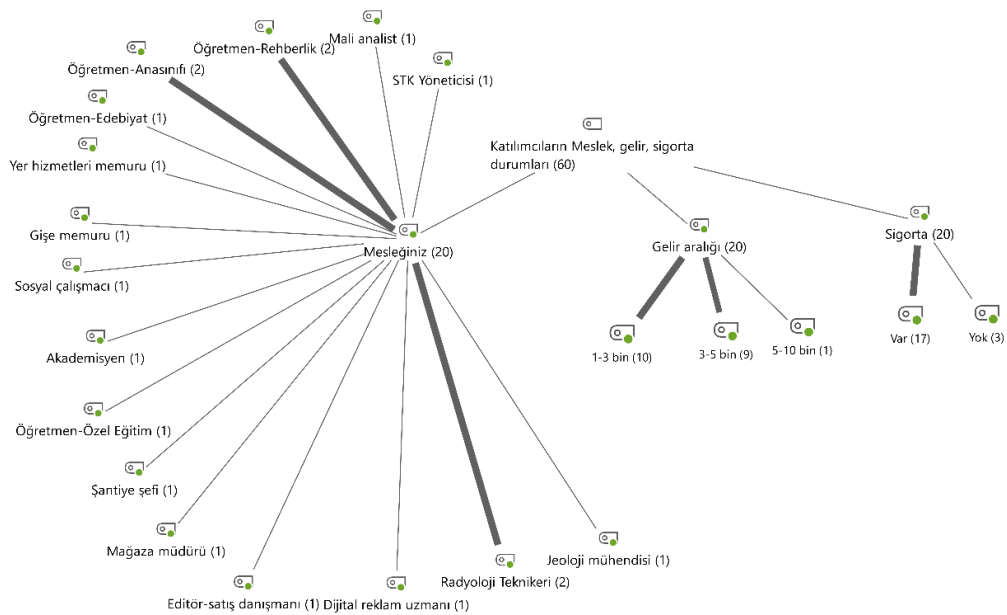
Araştırmanın katılımcılarının eğitim bilgileri sırasıyla şöyledir: 4'ü sosyoloji lisans derecesini tamamlamış ve lisansüstü eğitimine devam etmektedir. Lisans derecesini tamamlayan 12 kişiden 2 kişi işletme, 1 kişi halkla ilişkiler ve reklamcılık, 1 kişi özel eğitim, 1 kişi jeoloji mühendisliği, 1 kişi türk dili ve edebiyatı, 1 kişi mimarlık, 1 felsefe, 1 kişi maliye, 1 kişi coğrafya, 1 kişi çocuk gelişimi ve 1 kişi psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümlerindedir. Ön lisans derecesine sahip olan 3 kişinin 1'i bankacılık ve

sigortacılık, 2 kişi ise radyoloji bölümündendir. Katılımcılar içerisinde 1 kişi meslek lisesi mezunu olup şu an üniversitede okul öncesi eğitim öğretmenliği bölümünü lisans derecesinde sürdürmektedir.



Şekil 5. Katılımcıların Medeni Durum ve Çocuk Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının 15'inin medeni durumu bekâr ve 5'inin evlidir. Evli olan K1 eşiyle boşanma sürecindedir. Evli olan 5 kişinin 3'ünün çocuğu bulunmaktadır. Bu kişilerin ikisinin çocuğu 1 yaşında, birinin çocuğu 8 yaşındadır.

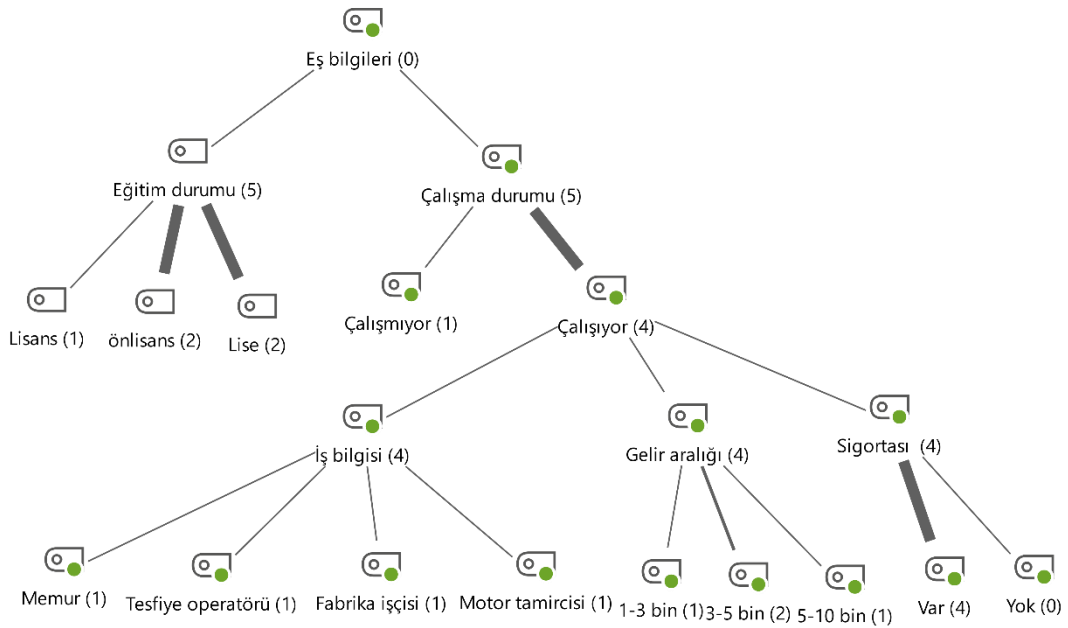


Şekil 6. Katılımcıların Meslek, Gelir ve Sigorta Bilgisi

Araştırmacının katılımcılarının meslekleri sırasıyla şöyledir: 1 kişi mali analist, 1 kişi STK yöneticisi, 1 kişi türk dili ve edebiyatı öğretmeni, 2 kişi ana sınıfı öğretmeni, 1 kişi girişimci- cilt bakım uzmanı, 1 kişi akademisyen, 1 kişi özel eğitim öğretmeni, 1 kişi şantiye şefi, 1 kişi mağaza müdürü, 1 kişi editör ve satış danışmanı, 1 kişi dijital reklam uzmanı, 1 kişi sosyal çalışmacı, 1 kişi gişe memuru, 2 kişi radyoloji teknikeri, 1 kişi yer hizmetleri memuru, 1 kişi jeoloji mühendisi ve 2 kişi rehberlik alanında çalışmaktadır. Rehberlik alanında çalışanlardan 1 kişi rehber öğretmen ve 1 kişi RAM'da danışman olarak çalışmaktadır.

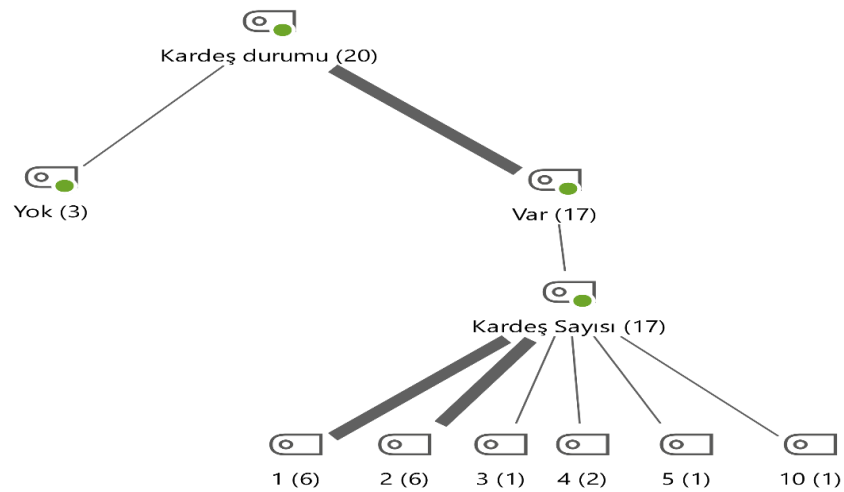
Araştırmanın katılımcılarının 3'ü sigortası olmadan çalışmakta iken 17'sinin çalıştığı işi kapsamında sigortası mevcuttur. Ancak sigortası olan kişiler arasında K4, K18, K5 ve K2'nin sigorta durumları dönemlik olarak değişkenlik göstermektedir. Sözleşmesi kapsamında K2'nin dönemlik olarak 2 aylık sigorta çıkışı verilerek bir dahaki eğitim dönemi başlangıcında sigorta girişi yapılmaktadır. K18'in sözleşmesi ise şantiye değişikliği zamanında sigorta çıkışı verilerek belirsiz bir süre sigortasız çalıştırılmakta ve tekrar sigorta girişi yapılmaktadır. K5 ve K4'ün ise proje bazlı iş sözleşmeleri doğrultusunda istihdam edildikleri için projenin veya araştırmanın olduğu dönemlerde sigortası mevcuttur ancak çalışma bitişinde sigorta çıkışları yapılmaktadır. K4 bu dönemlerde babasının sigortasından faydalanmaktadır.

Araştırma katılımcılarının 10'unun gelir aralığı 1-3 bin TL, 9'unun 3-5 bin TL ve 1 kişinin 5-10 bin TL arasındadır.



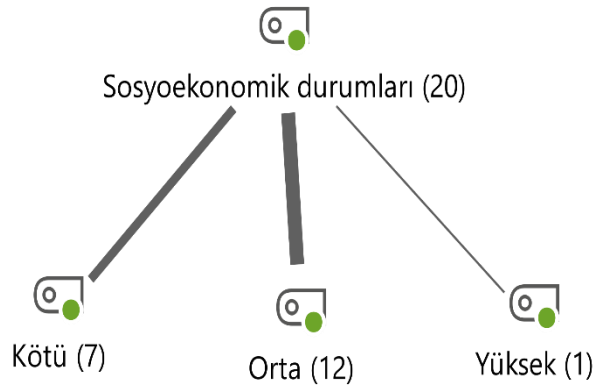
Şekil 7. Katılımcıların Eşlerinin Eğitim, Çalışma, Gelir, Sigorta Bilgisi

Araştırmanın evli olan katılımcılarının eşlerinin eğitim bilgileri sırasıyla 1 kişinin lisans, 1 kişinin ön lisans ve 2 kişinin lise'dir. 4 katılımcının eşi çalışırken 1 kişinin eşi çalışmamaktadır. Çalışan eşlerinin meslekleri 1 kişi motor tamircisi, 1 kişi fabrika işçisi, 1 kişi tesfiye operatörü ve 1 kişi memurdur. Bu kişilerin 4'ünün de sigortası mevcuttur. Gelir aralıkları ise 1 kişinin 5-10 bin TL, 2 kişinin 3-5 bin TL ve 1 kişinin 1-3 bin TL arasındadır.



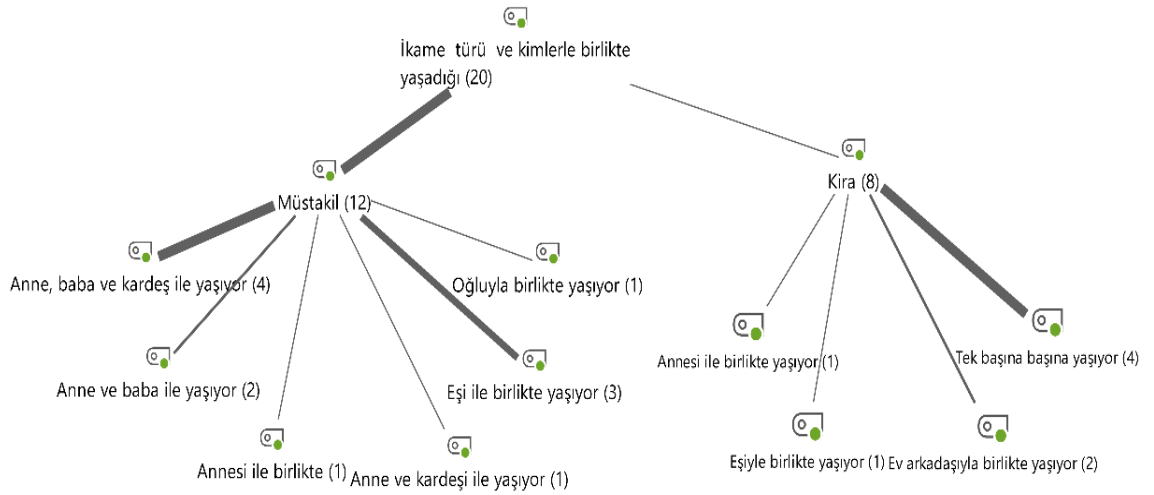
Şekil 8. Katılımcıların Kardeş Durumu Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının 3'ünün kardeşi yoktur ve 17'sinin en az bir ve daha fazla kardeşi bulunmaktadır. Kardeş sayıları ise şöyledir: 1 kişinin 10, 1 kişinin 5, 2 kişinin 4, 1 kişinin 3, 6 kişinin 2 ve 6 kişinin 1 tane kardeş vardır. Kardeşlerinin cinsiyet dağılımı ise şöyledir: 2 kardeşe sahip olan K8'in 1 kız ve 1 erkek kardeşi, K9'un 2 erkek kardeşi, K12'nin 2 kız kardeşi, K1'in 2 erkek kardeşi, K15'in 1 kız ve 1 erkek kardeşi, K13'ün 2 erkek kardeşi vardır. K7'nin 1 erkek kardeşi, K10'nun 1 erkek kardeşi, K16'nın 1 kız kardeşi, K19'un 1 kız kardeşi, K4'ün 1 erkek kardeşi ve K17'nin 1 erkek kardeşi vardır. K3'ün 3 kardeşi olup 2'si kız 1'i erkektir. K14'ün 4 kardeşi olup 3'ü erkek 1'i kızdır. K18'in 4 kardeşi olup 3'ü erkek 1'i kızdır. K6'nın 5 kardeşi olup 3'ü kız 2'si erkektir. K11'in 10 kardeşi olup 4'ü kız ve 6'sı erkektir.



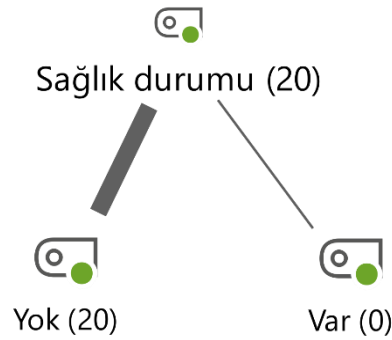
Şekil 9. Katılımcıların Sosyoekonomik Durumları Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının kendi ifadeleri sosyoekonomik durumlarının betimlenmesinde kullanılmıştır. Bu bağlamda katılımcılardan 1 kişi sosyoekonomik durumunu yüksek, 12 kişi orta ve 7 kişi kötü olarak ifade etmiştir.



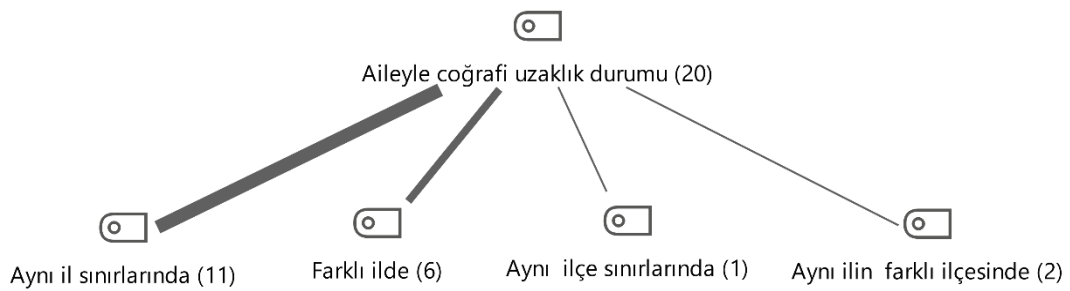
Şekil 10. Katılımcıların ikame türü ve kimlerle birlikte yaşadığı

Araştırmanın katılımcılarının 12'si müstakil evlerinde ve 8'i kirada kalmaktadır. Müstakil evinde kalan 12 katılımcıdan 4'ü anne, baba ve kardeşi, 2'si anne ve babası, 1'i annesi, 1'i anne ve kardeşi, 3 kişi eşi, 1 kişi oğlu ile yaşamaktadır. Kirada kalan 8 katılımcının 1'i annesi, 1'i eşi, 2'si ev arkadaşıyla ve 4'ü tek başına yaşamaktadır.



Şekil 11. Katılımcıların Sağlık Durumu Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının hayatlarını devam ettirme noktasında engel teşkil edecek bir sağlık problemleri mevcut değildir.



Şekil 12. Katılımcıların Aileye Olan Coğrafi Uzaklık Durumu

Araştırmanın katılımcılarının 11’i ailesiyle aynı il sınırları içerisinde, 6’sı farklı ilde; 1’i aynı ilçe sınırlarında ve 2’si aynı ilin farklı ilçesinde oturmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Katılımcılarının Ailelerinin Sosyo-Demografik Özellikleri

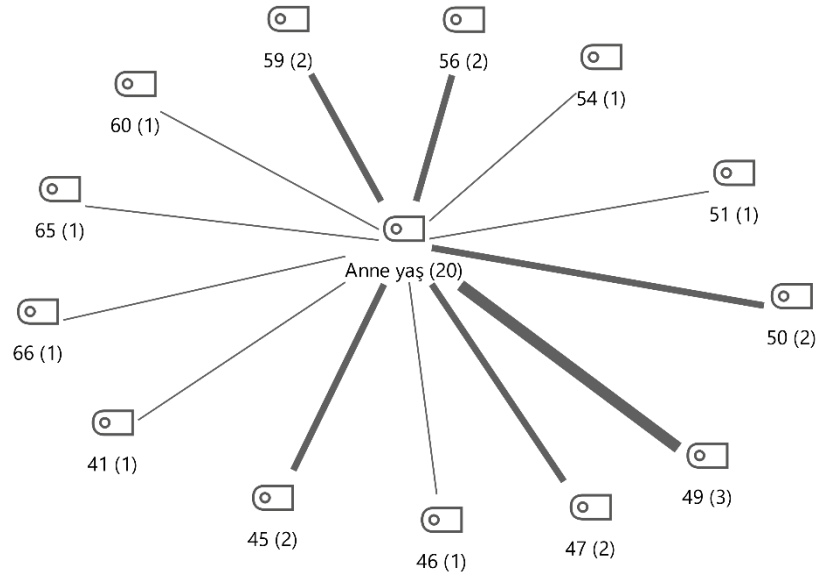
Bu bölümde sosyo-demografik özellikleri kapsamında veri toplanan katılımcıların ailelerine ilişkin anne-baba sağ olma durumu, anne-baba yaş, medeni durum, anne-baba eğitim durumu, anne-baba çalışma hayatına ilişkin bilgiler, ailenin ikamet türü ve ailenin bakım ihtiyacına ilişkin bilgiler sunulacaktır.



Aile fertlerinin sağ olma durumu (20)

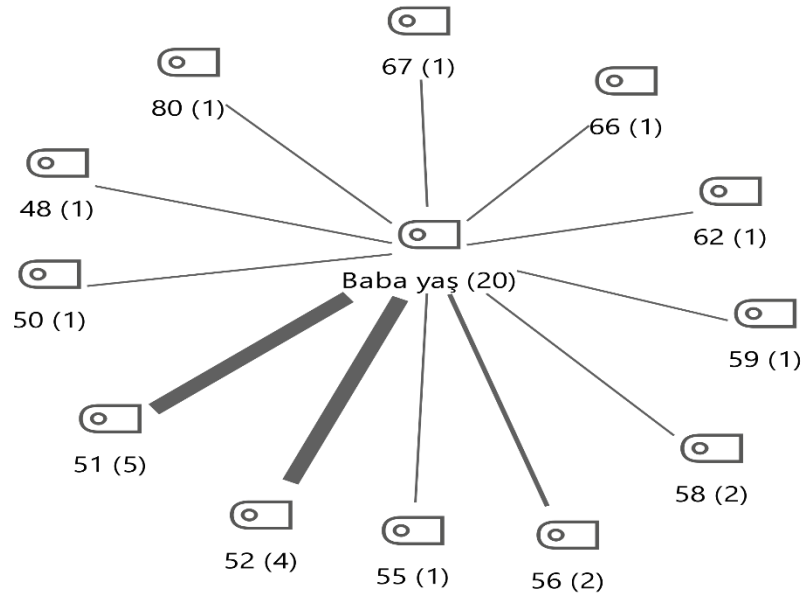
Şekil 13. Katılımcıların Aile Fertlerinin Sağ Olma Durumu

Araştırma kapsamında veri toplanan katılımcıların tamamının anne ve babaları sağdır.



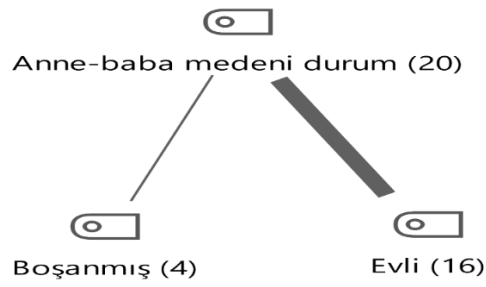
Şekil 14. Katılımcıların Anne Yaş Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının anne yaşları 41-66 aralığındadır.



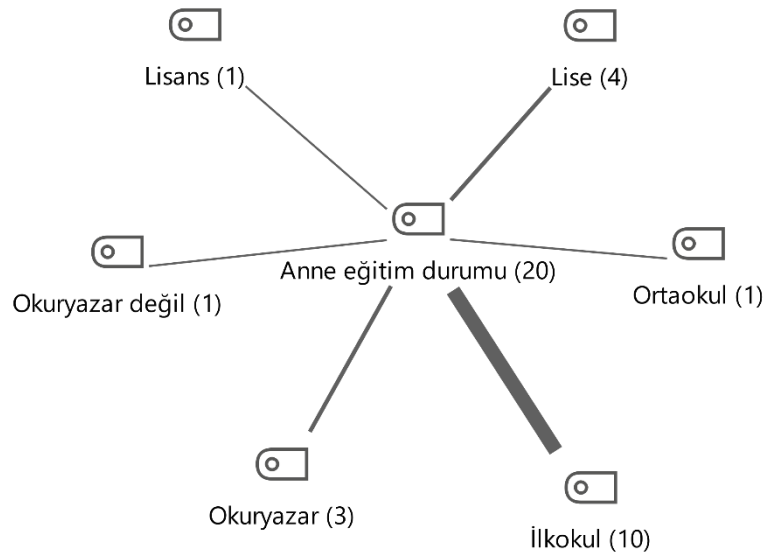
Şekil 15. Katılımcıların Baba Yaş Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının baba yaşları 49- 80 aralığındadır.



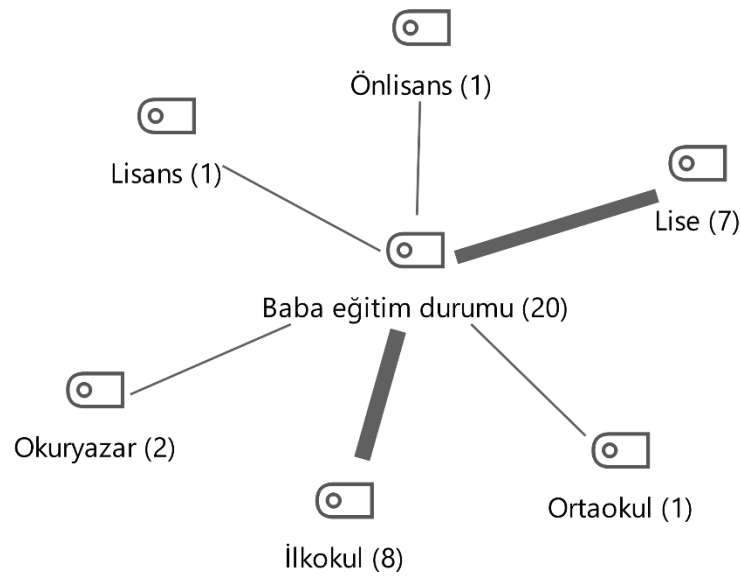
Şekil 16. Katılımcıların Anne-Baba Medeni Durum Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının anne babalarının medeni durumu şöyledir: 16'sının anne ve babası evli 4'ünün boşanmıştır. Bu kişiler içerisinde K20'nin anne ve babası boşanma durumundan sonra da birlikte yaşamaya devam etmektedir.



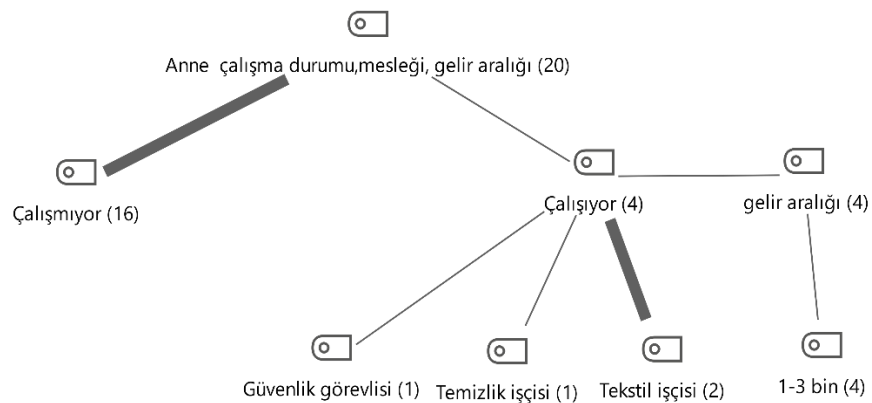
Şekil 17. Katılımcıların Anne Eğitim Durum Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının anne eğitim durumları şöyledir: 10'u ilkokul, 1'i ortaokul, 4'ü lise, 1'i lisans derecesine sahiptir. Diğer 4 katılımcının 3'ünün annesi okuryazardır ve 1'i okuryazar değildir.



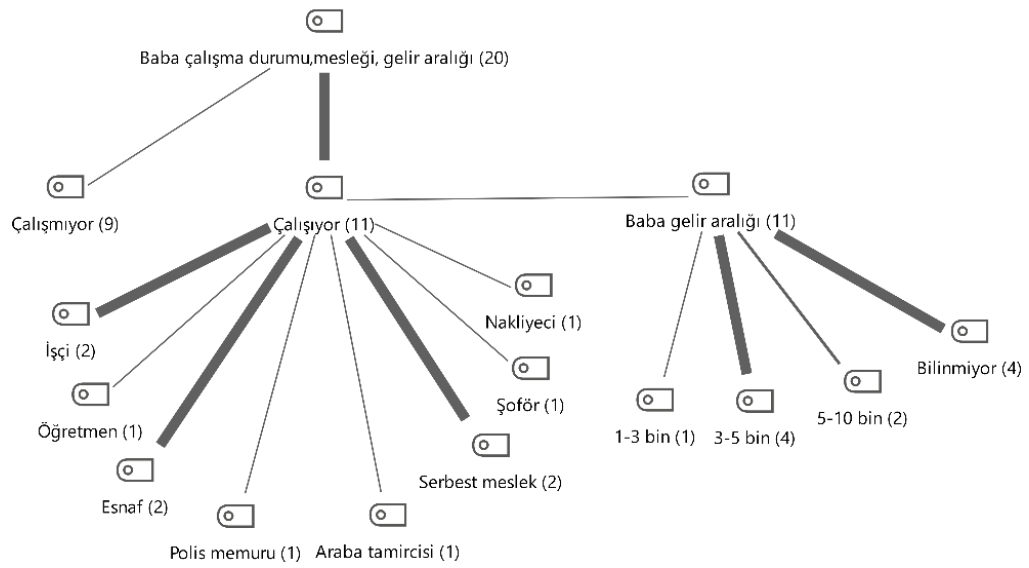
Şekil 18. Katılımcıların Baba Eğitim Durumu Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının baba eğitim durumları şöyledir: 8'i ilkököl, 1'i ortaokul, 7'si lise, 1'i ön lisans ve 1'i lisans derecesine sahiptir. Diğer 2 katılımcının babası okuryazardır.



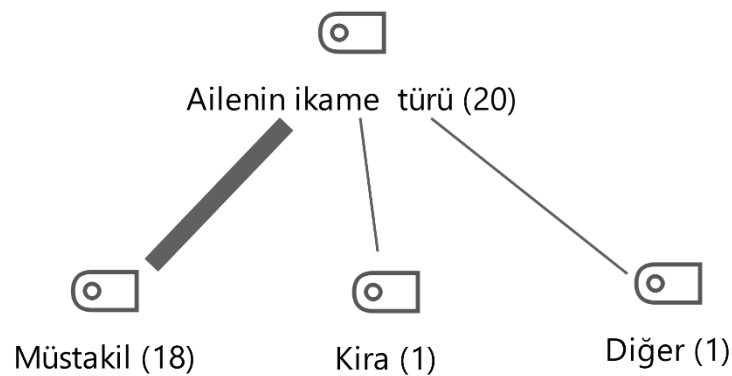
Şekil 19. Katılımcıların Anne Çalışma, Meslek ve Gelir Aralığı Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının 16'sının annesi ev hanımıdır ve herhangi bir işte çalışmamaktadır. 4 katılımcının annesi aktif olarak çalışmaktadır. Bu kişilerin meslekleri sırasıyla şöyledir: 1'i güvenlik görevlisi, 1'i temizlik işçisi ve 2'si tekstil işçisi olarak çalışmaktadır. Çalışan kişilerin gelir aralığı 1-3 bin TL arasındadır.



Şekil 20. Katılımcıların Baba Çalışma, Meslek, Gelir Aralığı Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının 9'unun babası emeklidir ve herhangi bir işte çalışmamaktadır. 11 katılımcının babası aktif olarak çalışmaktadır. Bu kişilerin meslekleri şöyledir: 1'i araba tamircisi, 1'i nakliyecisi ve 2'si esnaf, 1'i şoför, 2'si işçi, 1'i öğretmen, 1'i polis memuru ve 2'si serbest meslektir. K20'nin babası serbest meslektir ve düzenli bir işe sahip değildir. Bu kapsamda kişilerin babasının gelir durumu 1'kişinin 1-3 bin TL, 4 kişinin 3-5 bin TL 2 kişinin 5-10 bin TL'dir. 4 katılımcının babasının geliri hakkında bir bilgisi yoktur.



Şekil 21. Katılımcıların Aile İkame Türü Bilgisi

Araştırmanın katılımcılarının ailelerinin 18'i müstakil kendi evlerinde ve 1'i kirada kalmaktadır. Diğer seçeneği kapsamında K16 ailesinin yakınlarının evinde kira vermeden kaldığını belirtmiştir.

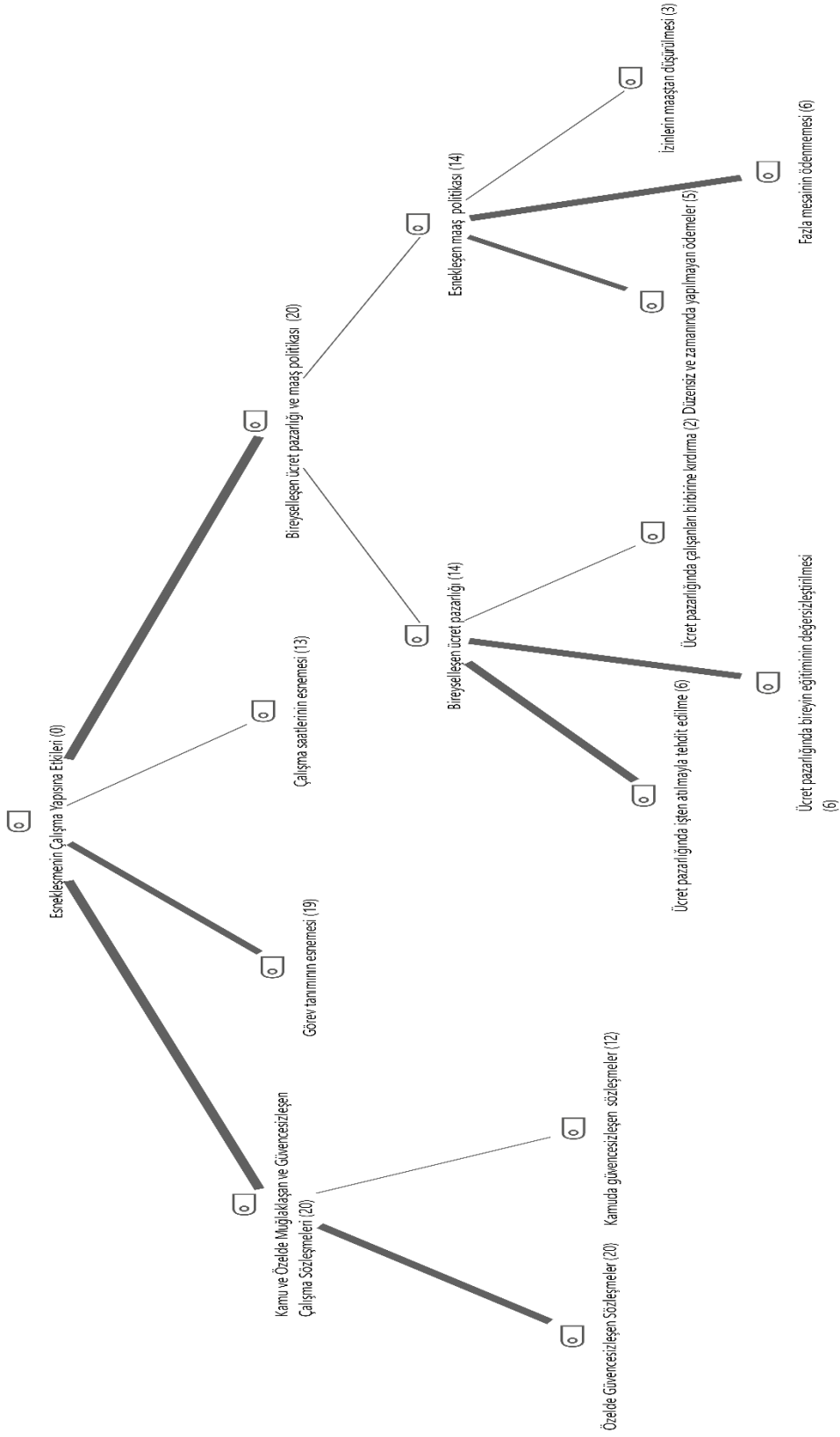
Araştırmanın katılımcıları aile üyelerinin doğrudan düzenli bir bakıma ihtiyacı olmadığını belirtmişlerdir. Bu kişilerin, ailelerinin doğrudan bir düzenli bir bakıma ihtiyacı olmadığı ve sadece yaşlılığın beraberinde getirdiği bağımlılık durumunu ortaya çıkarmayan rahatsızlıkları olduğunu paylaşmışlardır.

3.2. ESNEKLEŞEN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KUŞAKLARARASI DAYANIŞMA SÜREÇLERİNE ETKİSİ

Bu bölümde, ilk olarak esnekleşmenin çalışma yapısına etkileri ve bireysel açıdan yansımaları ele alınacaktır. Devamında ise esnekleşen çalışma ilişkilerinin kuşaklararası dayanışma süreçlerinde bireyleri hangi bakımlardan sınırlandırdığı ve imkân tanıdığı katılımcıların ifadeleri üzerinden sunulacaktır.

3.2.1. Esnekleşmenin Çalışma Yapısına Etkileri

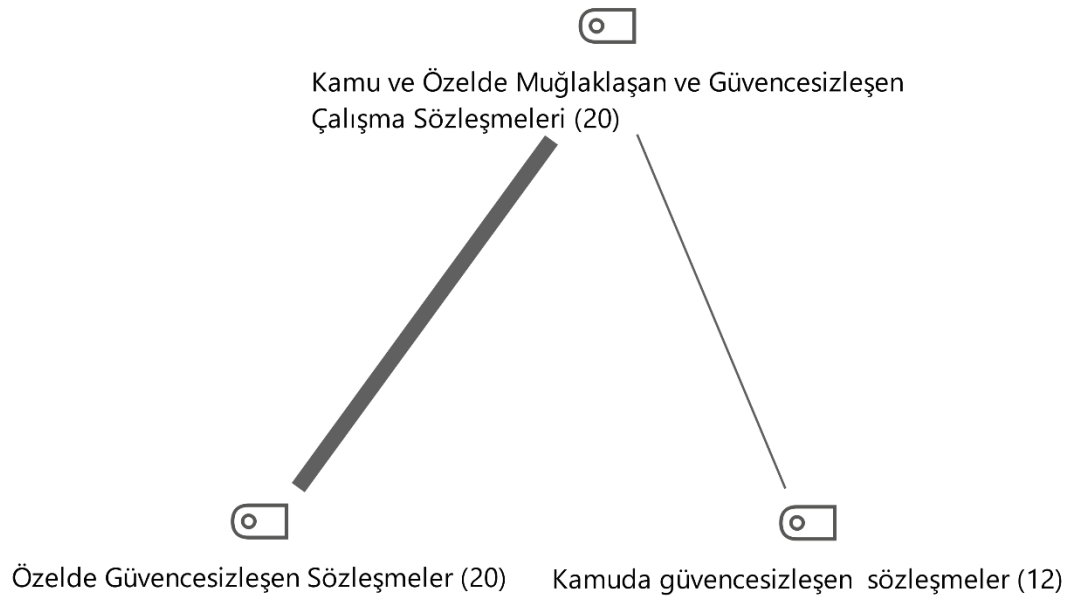
Aşağıda esnekleşmenin çalışma yapısını nasıl etkilediğinin genel kod şeması sunulmuştur. Sonraki kısımlarda bu şema ayrıntılı olarak katılımcıların ifadeleri üzerinden açıklanmıştır.



Şekil 22. Esnekliğin Çalışma Yapısına Etkisi

3.2.1.1. Özelde ve Kamuda Muğlaklaşan ve Güvencesizleşen Çalışma Sözleşmeleri

Bu başlık altında sözleşmeler bağlamında kamu ve özelde gerçekleşen dönüşüm katılımcıların ifadeleri üzerinden sunulmuştur.



Şekil 23. Özelde ve Kamuda Muğlaklaşan ve Güvencesizleşen Çalışma Sözleşmeleri

3.2.1.1.1.Özelde Muğlaklaşan ve Güvencesizleşen Çalışma Sözleşmeleri

Katılımcılarla çalışma hayatlarına ilişkin gerçekleştirilen görüşmelerde, çalışma sözleşmelerinin çeşitli bağlamlarda muğlaklaştırıldığı ve muğlaklaştırılan sözleşmelerin işverenin hareket alanını genişletirken çalışanları çeşitli bakımlardan güvencesizleştirildiği görülmüştür. Bu kapsamda sözleşmesinin geçerlilik süresi ve iş hayatına ilişkin herhangi bir ayrıntı içermediğini K20 şu şekilde ifade etmiştir:

“Full time bir sözleşme ama hani bir geçerlilik süresi yok aslında. Hani şu tarihe kadar geçerlidir diye bir ibare yoktu ortada. Bu nokta da imzaladığım sözleşme aslında çok detaylı bir sözleşme değildi. Şöyle diyebilirim: Ben global bir ajansla çalışıyordum bu işe girmeden önce baya bi detaylı sözleşme imzalatmışlardı.

Yanlış hatırlamıyorsam 15-16 sayfa bir şeydi. Ama burada lokal bir ajansa geçtim. Bu ajanstaki sözleşme iki sayfalık bir şeydi ve aslında çok basitti global ajanstaki sözleşmeye göre genellikle dediğim gibi yani belli bir tarihe kadar geçerliliği bulunmuyordu. Sadece bu işe o ajansta çalışmaya başladığımı belirten çok basit bir sözleşmeydi. Yani beni iş hayatında koruyan bir sözleşme bile değildi aslında. Sadece oraya başladığımı belirten bir sözleşmeydi ben de altına imzamı atmıştım.”

K18 şu anki sözleşme durumunun muğlaklığının genel yapısını şöyle ifade etmiştir:

“Şu anki işim için diyecek olursam kâğıt üzerinde herhangi bir sözleşmem yok diyebilirim. Ne anlaşmamın geçtiği ne benden istenenler... Sözleşmenin tanımını yok diyebilirim. Tamamen şey, sağlık sigortası üzerinden hani yatırılan sigorta primlerinden çalıştığım belli oluyor. Öyle bir sözleşme yok diyebilirim.”

K1’de sözleşmesinin genel sınırlarını ve yapısının muğlaklığını şöyle değerlendirmektedir:

“Bir birey işe başlarken bu bireylerin aslında iş sözleşmesi yapma hakları bile yok. Yani okusa da ona itiraz etme hakları yok. Yani bir sözleşmeye imza atarken insanlar birinci olarak neye imza attıklarını bilmiyorlar ikincisi zaten mecbur bırakılıyorlar. Yani o iş sözleşmelerinin her birisi sadece göstermelik. Açıkçası bu orada sizin her fırsatta işverenin her dediğini her türlü yapmanız gerektiğinden tutunda izninizde kadar aslında. Bütün haklarımızı özgürlüklerimizi elimizden alan bir sözleşmeyle aslında hayatınızı idame ettirecek geliri elde etme çabasına giriyorsunuz.”

Bu bağlamda gerçekleştirilen sözleşmelerin işvereni garanti altına alan sözleşmeler olurken ve artan işveren hareketliliğinin sözleşmelerin yapısı gereği çalışanları çeşitli bakımlardan güvencesizliğe ittiği görülmüştür.

“Sözleşme gereği istedikleri gibi oynayabiliyorlar.” K17

“Yapılan sözleşmeler tamamen işvereni garanti altına alan sözleşmeler.” K1

“Beni işten çıkartabilir ya da sözleşmemi yenileyip bir sonraki yıl benimle devam etmek isteyebilir bu tamamı ile işveren insiyatifine kalmış yani tamamı ile onun kararı doğrultusunda ilerleyen bir süreç.” K6

İşvereni garanti altına alan ve hareket alanını arttıran sözleşmelerin, çalışanlarda güvencesizlik durumunu arttırmaktadır. Bu özellikle işten çıkarılma, sigorta ve diğer özlük haklarının düzenlenmesi noktasında görülmektedir.

Bu bağlamda K10 iş güvencesizliğini şöyle ifade etmektedir:

“Memur statüsüne yükseliyorsun havalimanında, bir memur oluyorsun ama sonuç olarak özel sektör ve hani bir anda sana şunu söyleyebilirler çalışma performansın yetersiz deyip böyle bir bahane sunup seni işten çıkarabilirler. Verirler eline tazminatı ne cevap vereceksin? Bu kişiye tamam diyeceksin... Özel sektörde bu güvence yok.”

K17’de iş güvencesizliğiyle ilgili durumu şöyle aktarmaktadır:

“Bir kere sözleşmemizin adı bile bir güvencesiz, belirsiz yani. Bu zaten her şeyi özetliyor açıkçası. Yani yarın işten çıkartılabilirim. Herhangi bir garantisi olmuyor. Yani yarın bir telefon alıp işte işine son verildi. İşte tazminatımı al çıkabilirsin, seni çıkartıyoruz diyebilirler. Hiçbir garantisi yok.”

K6 ise sözleşmelerin genel yapısında ortaya çıkan muğlaklığın ve bu sınırları belli olmayan sözleşmelerde işverenin artan hareket alanının kendi çalışma sürecine nasıl yansıdığını şöyle aktarmaktadır:

“Şu an sigortam yok. Şu an mevcut değil işten çıkışım verildi. COVID-19’dan dolayı işten çıkarıldım. [Çalışmıyor musun yani?] Hayır, online olarak evde çalışmaya başladım. Ben şu an çalışıyorum bir iş hayatım var. Ancak evde çalıştığım sürece boyunca sigortam yatırılmıyor yani sigorta görünmüyor şu an ama evden çalışmaya devam ediyorum. Patronum gerekçesi şuydu yüz yüze eğitim yaptığımız süre boyunca sizin sigortanızı yatırmak ile yükümlüyüm ama online

eğitime geçtik. Yani bir yere gelmiyorsunuz evinizden dışarı çıkmıyorsunuz sigortanızı yatırmak ile yükümlü değilim dedi ve martın ilk on gününün sigortasının yatacağını 15'inden sonraki günlerin sigortasını yatırmayacağını söyledi. Devlet nezdinde çıkışımızı verdi. Evde olduğum sürece almayacak. Maaştan da bu arada 500 lira kesinti yaptı dedi ki burada olmayacaksın bundan dolayı 500 liranızı da kesiyorum dedi.”

3.2.1.1.2. Kamuda Muğlaklaklaşan ve Güvencesizleşen Çalışma Sözleşmeleri

Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışma hayatını sürdüren katılımcılar ile de araştırma kapsamında görüşülmüştür. Bu kurumlarda çalışanlar açasından da kamunun geçmiş güvenli istihdam biçimleri ve sözleşme yapılarının terk edildiği, çalışanlar tarafından hissedilmektedir. Ancak özel sektördeki sözleşme muğlaklığının kamuda şiddetinin çok daha az olduğu görülmekle birlikte güvencesizliğin işten çıkarılma ve özlük hakkı boyutunda asıl olarak aynı bağlamda ilerlediği görülmektedir. Kamuda muğlaklığın sözleşmede değil uygulamada; güvencesizliğin hem sözleşme de hem de uygulamada belirginleştiği görülmektedir. Bu kapsamda K11 kamudaki değişen personel istihdamı ve sözleşme boyutunu şöyle aktarmaktadır:

“Kamu personelinde şey vardır teamül vardır. Yani öteden beri gelen bir durum yazılı da değildir. Yani işinizin güvenli olması, iş kaygınızın olmaması işsizlik kaygınızın olmaması o artık yok mesela. Kamunun artık personel istihdamındaki politikasında da değişiyor. Alım yapılırken kadrolu değil de sözleşmeli yapılıyor. Bu belki basına da yazmıştır. Siz de görmüşsünüzdür. İşte 4 artı 2, 3 artı 1. Çeşitli bakanlıklarda da bu var. İş güvensizliği de burada ortaya çıkıyor. Yani şunu yapabilirler, sözleşmemizde de bu yazıyor. Eee işin gerektirdiği yani o sizi istihdama neden sebep ortadan kalkarsa sözleşmeniz sona erebilir. şu an biz bu sözleşmeye tabiiyiz. şunu söyleyebilir: Ben sözleşmeyi yaptım sağlık bakanlığı adına ama artık bizim bu seni istihdam ederken ki işe artık ihtiyacımız yok gerek kalmadı biz de sözleşme feshediliyor sözleşmen şartları uyarınca diyebilirler.”

K15 ise sözleşmesi bağlamında tecrübe ettiği güvencesizlik durumu ve uygulamadaki muğlaklığı şu şekilde ifade etmektedir:

“Şu anki yapımızın idari hizmet sözleşmesi diye sonradan çıkarılan işte devlet memuru kalmayacak kapsamında herkesin sözleşmeli olduğu bir kapsamda başlatıldı. Kısaca İHS dedikleri işte idari hizmet sözleşmesi. Her yıl yenilenen eğer aksi bir durum olmazsa insanları kovmayı kolaylaştıran bir sistemde çalışıyoruz. Çabalamam gerekiyor çünkü bir yılı sonunda adamlar beni kovabiliyor gibi bir durum çıkıyor ortaya. Benim açımdan dezavantajı direkt doğrudan karşıma çıkmış oluyor, başlar başlamaz. Yani önceki memur sisteminin olmadığını biliyorsun bir yerden. Aslında şöyle ki tamam olumlu gibi gözüküyor devlet açısından. Evet, kimse yerinde sağlam değil gibi gözüküyor. Yani bunu şey objektif olarak değerlendirsem derim ki evet mantıklı. Fakat şöyle oda teoride ve pratikte farklı olduğunu görüyoruz. Çünkü şimdi Yani anlıyorsunuz ya direk’li yapıp da eski çalışan insanları memur göstermek gene sistemi kısır döngüye sokup çalışmayan yine çalışmayan şekilde devam ediyor. He şimdi benim açımdan bunun nasıl yansıması oluyor. Ben sonradan gelip İHS’li olup artık sen devlet memuru değilsin biz bu şekilde almayı dediğinde orada yatan adam herhangi bir problemle karşılaşmaz yeri kesin çünkü onu işten atması çok zor. Yani anlıyorsunuz ya direkt içeride çalışan olarak bile kendinizi ona göre güvende hissetmiyorsunuz ona bir şey deme hakkımız da yok yani. Çünkü yarın bir gün bir şey olursa o adamı kovmazlar seni kovarlar deyim yerindeyse onu hissediyorsunuz. Ama benim için ne oluyor ben çalışmak zorunda oluyorum. Çabalamam gerekiyor çünkü bir yılı sonunda adamlar beni kovabiliyor gibi bir durum ortaya çıkıyor. Benim açımdan dezavantajı direkt doğrudan karşıma çıkmış oluyor başlar başlamaz.”

“Hani izin süreleri de işte ölüm izninde mesela diğerlerine bir hafta veriyorsa memura iki hafta veriyor. İHS’liye bir hafta. Her şey de yarıya düşürmüşler her şeyde yarı puan eksidesin.”

K12 ise tecrübe ettiği durumu şöyle ifade etmektedir:

“Eskiden akademide belli kadro türlerinde süre aranmazdı. Örneğin yüksek lisansını ya da doktorasını bitirene kadar belli bir süre tahsis edilmezdi yani belli bir süreyi tamamlayana kadar günümüzde artık belli yılları doldurarak belli süreler içerisinde belli işleri yapmamız ve yetiştirmemiz isteniyor. Eğer bunu gerçekleştiremezsek mevcut işimizi kaybetmemiz olası değil an meselesi.”

K2 ise sözleşmenin güvencesizlik ile birlikte kolay feshedilebilir bir yapıya dönüşmesini şöyle deneyimlemiştir:

“Yani yılın ortasında işte dönemin ortasında aniden bir atama yapıldı. Müdür beni çağırıp mesela hocam senin görevin önümüzdeki hafta bitiyor dedi. Hiçbir şekilde daha önceden bir bilgi verilmeden.”

3.2.1.2. Görev Tanımının Esnemesi

Bu başlık altında araştırmanın katılımcılarının görev tanımlarının nasıl esnetildiği katılımcıların kendi ifadeleri üzerinden sunulmuştur. Daha önceki bölümde ele alınan sözleşmelerdeki güvencesizlik ve muğlaklık durumunun, çalışanların işi kapsamında yapması gereken sorumlulukların esnetilmesinde olumsuz bir pekiştireç olarak kullanıldığı, kişilerin sorumluluk alanını ve yapması gereken işleri esnettiği görülmüştür. Aşağıda sırasıyla öncelikle kişilerin görev tanımları dışında yapılması istenilen işleri kabul etmediğinde karşı karşıya kaldığı ifadeler, daha sonra ise bu bağlamda sorumluluk alanlarının nasıl genişletildiği çerçevesinde sunulmuştur.

“İtiraz edemiyorsun ki itiraz edebilme gibi şansın yok.” K9

“Bazen projenin yürütülebilir olması için yani yürütülmesi için mecbur fedakârlıklar yapmanız gerekiyor yoksa işsiz kalıyorsunuz” K5

“İstersen gidebilirsin, istersen çıkabilirsin ya da çık yani işler daha da gerginleşirse ya da çık yaz istifanı!” K11

“Ama benim görev tanımında bu yok. İşine geliyorsa, bir de böyle bir durum var.” K1

İşlerinin sürdürülmesi noktasında tehdit edilen çalışanların bu bağlamda görev tanımları esnetilmekte ve muğlaklaştırılmaktadır. K15 bu görev tanımıyla ilgili mevcut konumunu şöyle değerlendirmektedir:

“Görev tanımı bu konuda tam açıklayıcı bir şey sunmuyor. Yani zaten orada muğlaklık başlıyor. Yani girdiğinde bile sen şu işi yapacaksın senin görev tanımı bu diye bir şey yok. Ne yapacağız? Kurumda olan herhangi bir şeyi dâhil edebiliyorlar buna. Çünkü bir görev tanımı yok. Görevin şu diyebileceğimiz bir nokta yok. Bugün kargo odasına yarın şuradasın yarın bunu da yapabilirsin. İşte veznesin artık sen bundan sorumlusun diyebiliyor, görev tanımı değişiyor. Bizde görev tanımı diye aslında bir şey yok. Kimse görevini yerine getirirken ne yapması gerektiğini bile bilmiyor. O kadar genişlemiş ki kim yoksa onu idare edeceksin kafasında ilerleyen garip bir sistemimiz var. Ya senden alakasız temizlikçi olmasa temizliği bile bilmem lazım diye düşündüren bir yapı oluşuruyor kafanda. Ya benim onu da bilmem lazım yarın öbür gün temizlikçi olmasa gerçekten benim kendi alanımı temizleyip de ona göre şey yapmam lazım. Kimse demez niye şey temizlikçi yok. Derler ki ha sen burayı niye temizlemedin ya burası senin alanın değil mi diye sorarlar. Yani öyle bir algıyı direkt oturtuyorlar .”

K10 da mevcut görev tanımına ilişkin esnekliği şöyle aktarmaktadır:

“Yolcu otel ihtiyacı varsa otel kısmımız var, yolcunun bilet ihtiyacı varsa bilet kısmı var, yolcunun bagajına koyduğu bir kısım var yani pek çok kısmı ayrılıyoruz. Bagajını kaybettiği kısım dâhil her kısım var. Ben bu kısımların hepsinde çalışabiliyorum çünkü ben bunların hepsini öğreniyorum. Aslında işe başlarken adım adım uygulamayla öyle düşe kalka bir şekilde öğreniyorsun öğrenmek zorundasın. Çünkü sana şuranın sorumlusu demiyor. Farzı misal carepoint destek noktası, sen carepoint memurusun demiyor, sen yer hizmetleri memurusun diyor. Sen otelde de çalışabilirsin ya otel yönlendirmesinde de çalışabilirsin, uçağı açan kişi de olabilirsin, uçağı kapatan kişi de olabilirsin, destek dışında çalışan kişi olabilirsin. Yani her şey olabilirsin.”

3.2.1.3. Çalışma Saatlerinin Esnemesi

Bu başlık altında katılımcılarının çalışma sürelerinin nasıl esnetildiği ifadeleri üzerinden sunulmuştur. K17 çalışma süresindeki esnetilmenin molalar üzerinden nasıl mevcut çalışma süresine yansıtıldığı şöyle aktarmaktadır:

“Normal zamanda 45 saat oluyor. Fakat şimdi şöyle bir şey var, mola saati olarak yazıyor bunu mesela normalde çoğu firma haftada bir gün full yapıyor. Mesela biz de ise işte mola saatlerini daha fazla arttırıp haftada 2 full yapıyor. Mola yazsa da sonuç olarak günde 12 saat mağazada olmak zorunda oluyorsunuz. Yani siz şimdi mesela 12 saat çalıştığınız zaman normalde 9 buçuk saat atıyorum mesai yazılı işte, yazıldığı zaman yani geri kalan mola da yazılsa sonuç olarak gün boyu oradasınız. 8 saat gibi olmuyor açıkçası. 7 buçuk saat mesai yarım saat mola yazıyorsak o güne 2 saat daha geç kapatacak eğer mola saatin iki buçuğa çıkartıp yedi buçuk saat mesai aynı kalıyor aslında iki saat fazla durmuş oluyoruz.”

K18’de resmîyetteki iş başlangıç saatiyle asıl işe başladığı saati şöyle ifade etmektedir:

“Mesai olarak hiçbir saat veya şey veremem. İş başlangıç saati 8 eyvallah ama ben ustayı götürebilmem için yer uzaksa yeri geliyor 7’de gittiğim oluyor. En erken başlangıç 7 diyebilirim. Bitiş 5’te ve 6’da da ustalar bitiriyor. Bu 8’e kadar uzayabiliyor evet ama yeri geliyor ön hazırlık, şantiye şefi olduğumuz için de ustalara malzeme temini olduğu için (akşam)11’e kadar da sürdüğü oluyor görüşmeler ile birlikte, adam uyuyana kadar arıyorsun çünkü.”

K12 ise mesai saatinin esnekliğinin genel yapısını şu şekilde değerlendirmektedir:

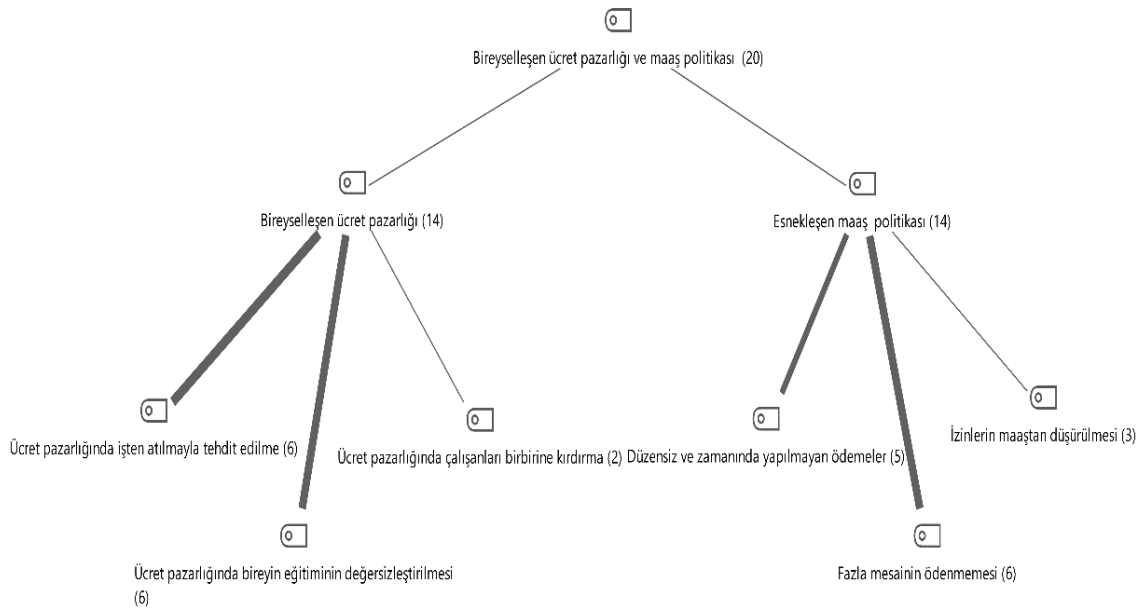
“Belli bir çalışma saatim yok benim. Yani 9-5 gibi bir tanıma uymuyorum. Ben sabah aslında 9 denilince ve 9’dan öncede bana işler gelmeye başlıyor. Ben bu işleri yapmaya dokuzda başlayıp akşam yatana kadar saat 11 12 dersek uyku zamanıma, uyku zamanıma kadar her türlü işi yapmam demek.”

Son olarak ise K10 mesai saatinin esnekliğinin dışında, çalışmanın günler bakımından nasıl esnetildiğini ve değişkenlik gösterebileceğini şöyle ifade etmektedir:

“Çalışma saatlerine gelince ben 3 vardiya olarak çalışıyorum. Haftanın iki günü sabah 6 buçuk öğlen 2 buçuk, sonraki iki gün öğlen 2 buçuk akşam 10 buçuk, sonraki iki gün akşam 10 buçuk sabah 6 buçuk sonrasında iki gün izin.”

3.2.1.4. Bireyselleşen Ücret Pazarlığı ve Maaş Politikası

Bu bölümün alt başlıklarında bireyselleşen ücret pazarlığının hangi noktalarda etkili olduğu ve bu süreçte hâkim olarak esnek maaş politikalarının hangi boyutlarda uygulandığı katılımcıların ifadeleri üzerinden ele alınmıştır.



Şekil 24. Bireyselleşen Ücret Pazarlığı ve Maaş Politikası

3.2.1.4.1. Bireyselleşen Ücret Pazarlığı

Bireyselleşen ücret pazarlığında, kişilerin bu süreçte neleri deneyimlediği, bu pazarlık sırasında işveren tarafından hangi kanallar üzerinden sürecin şekillendirildiği katılımcıların kendi ifadeleri üzerinden sunulmuştur. Bu kapsamda sırasıyla “Bireyselleşen Ücret Pazarlığı” başlığı altında “Ücret Pazarlığında İşten Atılmayla

Tehdit Edilme”, “Ücret Pazarlığında Çalışanları Birbirine Kırdırma” ve “Ücret Pazarlığında Bireyin Eğitiminin Değerlendirilmesi” temaları açıklanmıştır.

3.2.1.4.1.1. Ücret Pazarlığında İşten Atılmayla Tehdit Edilme

Kuramsal tartışmada da işaret edildiği gibi bireylerin işverenle arasında bir tampon bölge olarak hiçbir unsurun kalmaması sonucunda çalışanlar ücret pazarlıklarında doğrudan işveren ile karşı karşıya kalmaktadır. Daha önceki bölümde de ele alındığı gibi bu süreç güvencesizleşen sözleşmeler ile birleştiğinde kişilerin ücret pazarlıklarında doğrudan sözleşme tehditi üzerinden sindirildiği ve ikna edildiği görülmüştür. Bu kapsamda kişilerin deneyimledikleri süreçler aşağıda sunulmuştur. K13 bireysel ücret pazarlıklarında deneyimlediği süreçleri şu şekilde ifade etmektedir:

“1 Temmuz'da işe başlamıştım. 1 Temmuz'dan bir hafta önce işte eğer odasında ise işveren odasına git, benim sözleşme vaktim geldi 1 hafta sonra sözleşme imzalayacağım yeni sözleşmeyi neye göre ayarlayacağız, diye sor. İşte bizim bir talebimiz oluyor onun bir talebi oluyor. Mesela şöyle bahsedeyim son sözleşmemde eee ben ne istemiştim, 3,5'tu benim maaşım ben 4 isteyerek gitmiştim çünkü devletteki öğretmenler 4.200 falan alıyordu o dönem ben 4000 lira istiyorum demiştim. Bu da 500 liralık bir zamlarla, 500 lira yüzdeye vurduğunda çok fazla veremem şöyle olsun böyle olsun diyerek 50 lira kısıtlı 450 lira zam yaptı. Yani nereden kısa bilirim mantığıyla hareket ediyor. İşte O 50 liranın lafını yaptı ve bu iki kez görüşüldü. Hani biz anlamıyoruz sen git bir düşün... Hocam yani bunun yapamam o zaman anlamayalım gibi cevaplar alırdık ve bu hâlâ devam ediyor.”

K6'da bu süreçte benzer bir boyutu deneyimlemiş ve şöyle aktarmaktadır:

“Birebir maaş konuşurken açık arttırma olarak konuştuk. 2000'den başladı kurban pazarlığı gibi 2500'e çıkana kadar pazarlık yaptık.”

K2 ise benzer süreçleri deneyimlemektedir. Gelecek dönem çalışmak için sözleşmesinin ve ücret pazarlığının temelinde istifa etmekten geçtiğini şu şekilde ifade etmektedir:

“Dönem bittiği zaman istifa ettiriliyoruz yani kendi isteğimizle çıkıyoruz, tazminatımızı yakıyoruz. Biz isteyerek istifa ediyoruz. Yani önümüzdeki yıl çalışabilmek için istifa ediyoruz.”

3.2.1.4.1.2. Ücret Pazarlığında Çalışanları Birbirine Kırdırma

Önceki başlıkta da ele alındığı gibi bireysel ücret pazarlığında çalışanların karşı karşıya kaldığı diğer bir durum ise birbirine kırdırılmasıdır. Piyasadaki atıl durumda ve talebe hazır yedek iş gücünün, çalışanların ücret pazarlıklarında çalışanlara karşı bir alternatif olarak tercih edilebilir olması ve kişilerin bunun farkında olması ücret pazarlığı noktasında onları dezavantajlı bir konuma getirmektedir. Bu kapsamda karşı karşıya kaldığı durumu K18 şu şekilde ifade etmektedir:

“Ben üniversiteye girdiğim zamanda herhalde 45 veya 60 kişi alınıyordu. Mimarlıkta benden önce 30’du ve şu an ben mezun olduktan sonra bu 120 hatta 150 oldu. Yani 50 üniversite olsa 7500 gibi mezun çıkıyor. Bu iş hayatında mimarlar da özellikle bir kişi yeterli bir iş için. Bir kişi hem şantiyede hem ofiste olabiliyor. Sayı çok fazla dışarıda sen olmazsan başkası var. Başkası varsa sana niye vereyim veya yüksek fiyat niye ayarlayım diyor.”

3.2.1.4.1.3. Ücret Pazarlığında Bireyin Eğitiminin Değersizleştirilmesi

Bireysel ücret pazarlıklarında çalışanların deneyimledikleri diğer bir durumun eğitim sermayesinin değersizleştirilmesi üzerinden gerçekleştirildiği görülmüştür. Çalışanların eğitim sermayesi üzerinden işverenin gerçekleştirdiği değerlendirmelerin ücretin çalışan kişiye kabul ettirilmesi ve belirlenmesi noktasında kullanıldığı görülmüştür. K6 işvereniyle ücret pazarlığında işverenin kendisine söylediklerini şöyle aktarmaktadır:

“Kimse felsefe mezunu birini rehberlikçi olarak çalıştırmak istemez. O yüzden bence, sen bu işi düşün bir dene tecrüben de yok zaten başka yerlerde sana bu fiyatı da vermezler. Sonra seni kimse almaz, dedi.” K6

K1 de ücret pazarlığında eğitimin nihai çıktıda nasıl değersizleştiğini şöyle ifade etmektedir:

“Üniversiteye gidip belirli lisans, okul tamamlayıp burada bir emek var. Fakat hayat şartlarından dolayı ya da kendi okumayı tercih etmemiş bir insan da olsun. Bu insandan aldığı ücret sadece 100 200 lira fazla yani.”

K8 ise eğitim sermayesinin bireysel ücret pazarlıklarındaki değersizleşmesi sürecini kendi anlamlandırmasıyla şöyle ifade etmektedir:

“Adım mühendis Türkiye'nin en iyi üniversitelerini birini bitirdim ve bir diplomam var ortada ama sokaktaki bir çaycıdan farkımın kalmadığını biz de biliyoruz .”

3.2.1.4.2.Esnekleşen Maaş Politikası

Bu başlık altında araştırmamızın katılımcılarının maaş ve ücretlendirme noktasında hangi esnetilme süreçlerine maruz kaldığı işveren tarafından hangi kanallar üzerinden sürecin şekillendirildiği katılımcıların kendi ifadeleri üzerinden sunulmuştur. Bu kapsamda sırasıyla “Esnekleşen Maaş Politikası” temasının altında “Düzensiz ve Zamanında Yapılmayan Ödemeler”, “İzinlerin Maaştan Düşürülmesi” ve “Fazla Mesainin Ödenmemesi” temaları ele alınmıştır.

3.2.1.4.2.1. Düzensiz ve Zamanında Yapılmayan Ödemeler

Bu başlık altında katılımcıların çalıştıkları işlerde maaşlarının ödenmesi noktasında karşı karşıya kaldığı durumlar katılımcıların ifadeleri üzerinden sunulmuştur. K13 işin en somut çıktısı ve çalışan açısından en birincil önemde olan maaşa ulaşma noktasında deneyimlediği sorunları şöyle ifade etmektedir:

“(Maaş) Günü geldi mesela devlet bu parayı her ayın birinde kuruma verir. Kurum bize bu parayı vermedi. Şey dedi ya cumartesine denk geldi pazartesi hallederiz bu işi para vermedi. Hafta sonu parasız geçti. Bu tarz konular oldu tedirgin etti. Bir

gün şu oldu: Eşi doğum yaptı, eşi doğum yapınca 2 3 gün gelmedi ve banka hesabına yatırması gereken parayı bankaya yatırmadı. Bu adam hiç gelmeyince biz bir hafta falan maaş alamadık.”

K6 ise aldığı maaşın ödeme düzenini şöyle aktarmaktadır:

“Ben öğrenciyken devletten kredi alıyordum ve ben biliyordum ki ayın 7'sinde benim kredim yatacak onunla ilgili bütün hiçbir endişem kaygım yoktu. Ama şu an özel sektörde, öğrenciyken aldığım burstan yanından geçemeyecek bir ödeme sistemi mevcut hani ben maaşımı alacak mıyım, almayacak mıyım?”

K9 aldığı maaşın düzeniyle ilgili ve zamların maaşına nasıl yansıtıldığını şu şekilde ifade etmektedir:

“Yani zaten ikiye, üçe, beşe bölüp veriyorlar. Paranızı hiçbir şey elinize doğru düzgün geçmiyor geldiği gibi gidiyor... Ocak ayında yapılan maaş 2000'se biz 1800 alıyoruz. Eylül'de 2000 alıyorduk ocağa kadar. Ocaktan sonra hani asgari ücret 2300'se 2300'ü alamıyorduk diğer Eylül ayına kadar 2000'e çalışıyorduk. Onlar o arayı öyle kapatıyorlardı. (Hep bir yıl eksik veya bir yıl geriden mi getiriyorlardı zamları) Yani öyle diyebiliriz.”

3.2.1.4.2.2. İzinlerin Maaştan Düşürülmesi

Maaş politikasında izlenen diğer bir yol ise çalışanların aldığı izinlerin doğrudan maaşa yansıtılması olduğu görülmüştür. Aşağıda katılımcıların ifadeleriyle sunulmuştur. K9 aldığı izinlerin maaşına nasıl yansıdığını ve izin süreciyle birlikte şu şekilde ifade etmektedir:

“Ben bir gün okula gitmesem imzalamak zorunda kalıyorum bir kâğıt ve o gün benim sigortam ödenmiyor param ödenmiyor mesela. Düşünün ya yani hani bazen hastane için izin alıyordu. 1 saat 2 saat için bile bir saat 2 saatin maaşımızdan kesiliyordu. Bir saat sadece geç kalmış olsak da bir saat maaşımızdan kesiliyor.

Bir gün demiyorum size bir iki saat bazen yarım saat akşam erken çıkmak gerekiyor artık zaten devletten randevu alma ihtimalimiz hiç yok. Ne demek devlet ya biz özele gidiyorduk yani zaten aldığımız 3 kuruş maaşı ve özele gitmek zorundaydık çünkü izin verilmiyordu”

K13 paralel olarak şunları aktarmaktadır:

“Hani o gün işe gelemeyeceğim ben hani izin verirsen dedim. Tamam, günlük maaşını keseriz istersen git, dedi.”

3.2.1.4.2.3. Fazla Mesainin Ödenmemesi

Daha önceki başlıkta katılımcıların aldıkları izinler çerçevesinde maaşlarından kesintilerin yapıldığı paylaşılmıştır. Katılımcıların mesai saatleri üzerinden süreç değerlendirildiğinde ise kişilerin fazla mesailerinin ekstra bir ücret olarak maaşlarına yansıtılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda katılımcıların kendi ifadeleri üzerinden aşağıda sunulmuştur.

“Hafta içi benim çalışma saatlerim ama hafta sonu biz yine çağırılıyorduk. Bir dönem her cumartesi çalıştık biz. 5 6 7 ay boyunca her cumartesi çalıştık...(Ekstra mesai ücreti)10 kere gittiğinizin ikisi veriliyor diğerleri arada kaynatılıyor.” K1

“Cumartesi günü tek başına çalıştığım için ekstra bir ücrette almıyorsun.” K9

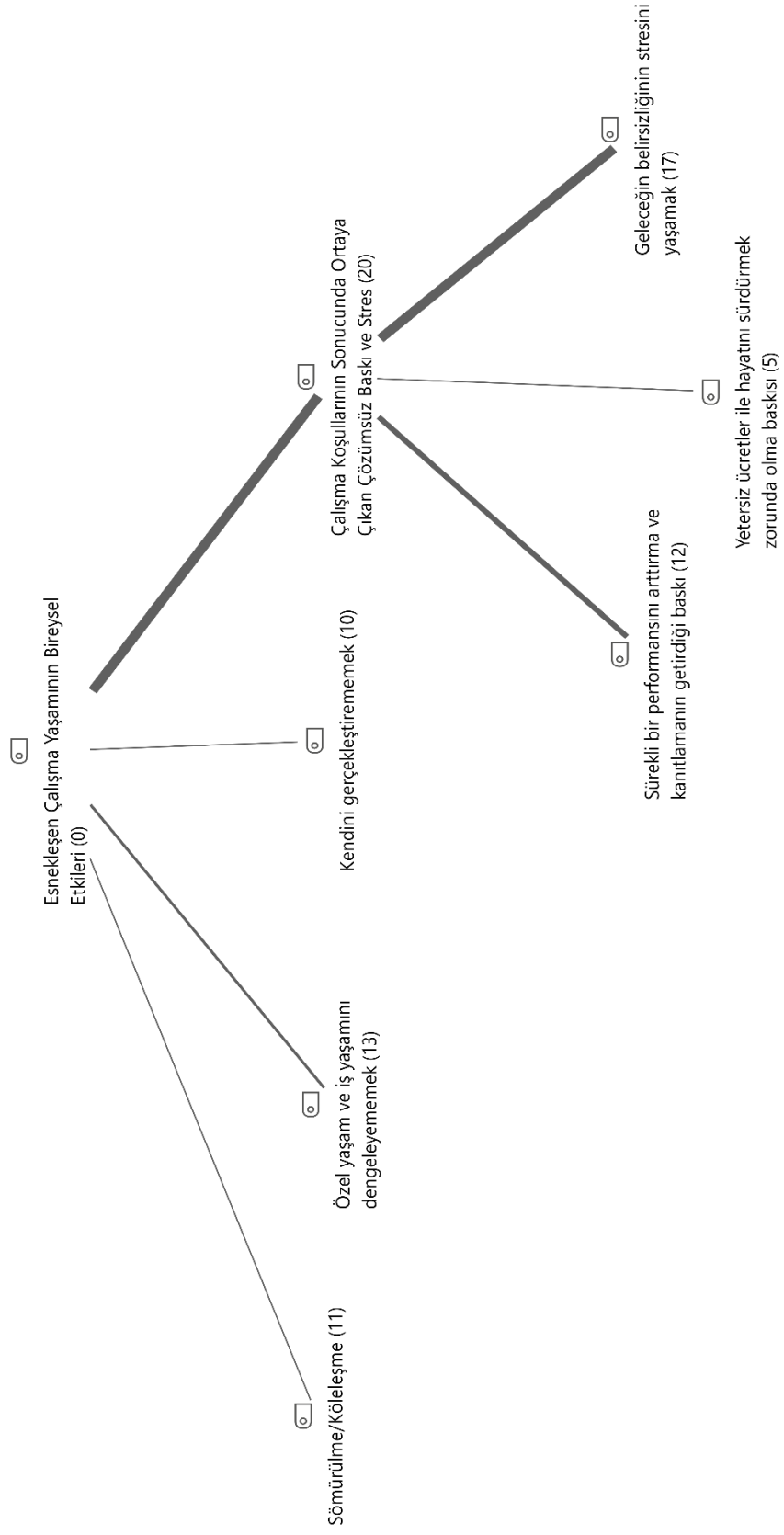
K20'ye de ekstra mesai ücreti yatırılmamakla birlikte bu sürecin sektörün nasıl doğal bir unsur olarak benimsendiğini şu şekilde ifade etmektedir:

“Türkiye'deki reklamcılık sektöründe uzun yıllar çalışan kişiler reklam sektörü yani şöyle ifade kullanıyorlar: “Reklam sektörü mesaisiz olmaz mesai can damarıdır.”. Hani böyle bir söz varken, böyle bir düşünce varken patronlar da veya uzun yıllar sektörde çalışmış kişiler de mesai çalışma sürecine ayrı iş süreci olarak değil de çalışma sürecinin bir parçası olarak bakıyor. Ve bundan hani herhangi bir beklentiniz de olmasın parasal olarak gibi bakılıyor. Çalışmanın bir parçası gibi

görülüyor, benimseniyor. Yani birisi sana şey yapmıyor kalacaksın bu mesaiye kalmak zorundasın, sana da para vermeyeceğiz. İlk baştan hani söylemiyorlar zaten bu sanki hiç yazılmamış bir kural gibi.”

3.2.2. Esnekleşen Çalışma Yaşamının Bireysel Etkileri

Daha önceki bölümde esnekleşmenin çalışma yapısının unsurlarını hangi boyutları ile etkilediği ele alınmıştır. Bu başlık altında da esnekleşmenin çalışma yapısındaki dönüşümünün, bireyler üzerindeki etkileri bağlamında katılımcıların ifadeleri üzerinden ele alınmıştır. Aşağıda bu bölümün genel şeması sunulmuştur.



Şekil 25. Esnekleşen Çalışma Yaşamının Bireysel Etkileri

3.2.2.1. Sömürülme/Köleleşme

Bu başlık altında esnekleşen çalışma ilişkilerinin içerisinde konumlanan bireylerin çalışma ilişkilerinde hangi koşullarda çalıştığı, nasıl suiistimal edildiği ve emeklerinin yetersiz ücret ile sömürüldüğü bu tema altında katılımcıların ifadeleri üzerinden sunulmuştur. K1 çalışan kişilerin çalışma hayatı içerisinde doğrudan sömürülmeye ve suiistimale açık bir biçimde konumlandırıldığını şöyle aktarmaktadır:

“Kişi doğrudan suiistimale ve kullanıma açık bir şekilde bir pozisyonlandırılıyor. Hiç kimsenin bir güvencesi yok. Çok uzun yıllardan beri dediğim gibi aslında köle mantığıyla insanlar çalışıyor. Özgürlükleri yok.”

Kişilerin suiistimal ve sömürüye açık olarak konumlandırılmasının temelde ücretler üzerinden gerçekleştirildiği görülmektedir. K11 işverenler tarafından emeğin nasıl farklı kanallar üzerinden suiistimal edilerek yetersiz ücretle çalıştırıldığını şöyle ifade etmektedir:

“Ülkede belirlenmiş resmî bir asgari ücret var. Mesela bunu aşmak için işveren, İŞKUR'un ücretini ya da sosyal sigortasını, devletin ödediği çeşitli teşviklerden yararlanmak için sizinle kendisi bire bir iş görüşmesi yapıyor. Sizi işe aldıktan sonra iş kura yönlendiriyor ve işkur üzerinden işe alıyor tabii ki asgari ücretinde altında çalıştırıyor”

Aynı boyut K3, K7 ve K15'in aktarımlarında da görülmekte ve şu şekilde aktarmaktadırlar:

“Asgari ücretinde çok altında bir ücret aldım” K3

“Aynı mesai saati aynı işi yapıyoruz ama mesela özlük hakları bakımından devlete atanmış bir öğretmen hem maaş hem de artık ek ders ücreti alırken biz mesela sadece ek ders ücreti alıyorduk. Bu açıdan bir dezavantaj kişi için daha fazla emek verip aslında daha düşük bir ücretle çalışmış oluyorsunuz” K7

“Hani lafa geldi mi eşit işe eşit ücret diye böyle bir kavram tutturulmuş gidiyor ama eşit işe eşit ücret ödenmiyor ve tam tersine haklarımız falan da ona göre bayağı azaltmış” K15

Yine K1’in belirttiği bağlamda K9 da işverenin çalışanlara bu noktadaki yaklaşımını şu şekilde ifade etmektedir.

“İdare sana diyor ki Ben bir öğretmen alırsam öğretmen'in etinden sütünden her şeyinden faydalanır, canını çıkarana kadar çalıştırırım diyor ya parasını veriyorum çünkü ne demek ya bu zamanda ben asgari ücretten bir tık fazla veriyorum sana ben asgari ücretten fazla veriyorsam sana... Dediğim gibi ve etinden, sütünden her şeyinden faydalanıyor.”

Son olarak ise K6 buraya kadar bahsedilen boyutların kendinde ifade ettiği anlamı şöyle özetlemekte ve aktarmaktadır:

“Köleleşmiş hissediyorum berbat bir ekonomik sosyal durumum var. Aldığım maaş kendime bile yetmiyor yani İstanbul şartları içerisinde kira vermiyorum fatura ödemiyorum ya da evdeki mutfak maaşlarını karşılamıyorum. Ama aldığım maaş bana yetmiyor”

3.2.2.2. Özel yaşam ve iş yaşamını dengeleyememek

Esnekleşen çalışma ilişkilerindeki bireylerin sorun yaşadığı diğer bir boyutun da özel yaşamı arasında bir denge kuramaması olduğu görülmüştür. Aşağıda bu süreci katılımcıların nasıl deneyimlediği kendi ifadeleri üzerinden sunulmuştur. K20 iş ve özel hayatı arasındaki dengenin kurulamamasının kendisindeki yansımalarını şöyle ifade etmektedir:

“Gece yarısı 12’de o Whatsapp grubundan markadan birisi markayla ilgilenen birisi yazabiliyor. İşte satışlarımız düştü, Neden? Ben ne bileyim neden. Saat 12 olmuş ya bu saatte niye yazıyorsun. Artık aslında böyle hani taciz boyutuna geliyor cevap vermesen bile o seni böyle bir şey yapıyor rahatsız ediyor çünkü kafanda

artık yer ediyor senin böyle cevap veriyorsun. Ben buna cevap vermeyeceğim ya bu saatte falan diyorsun ama hani rahat olamıyorsun böyle kafanın bir yerinde o kalıyor senin hep kurcalıyor kafanı. Her bakımdan böyle bir stres, sıkıntı her taraftan bir boğulmuşluk hissi, kapanmışlık hissi oluşuyor. Bütün hayatım iş oldu. Özel hayatın kalmıyor böyle... İş ve özel hayat artık yok. Hepsi birbirine girdi. 24 saatimin uyku dışında sürekli iş düşünüyorum. İş anında zaten işi düşünüyorum. İş bitiyor hâlâ işi düşünüyorum”

K12’de çalışma ve özel hayatı arasındaki dengesini ifade ederken hayatının her alanına hâkim olan bir iş yapısına dikkat çekmektedir:

“Mevcut bulunmuş olduğum işim bana şu ayrımların ortadan kalktığını gösteriyor: Hafta içi ile hafta sonu sadece hani isim olarak farklı ama işi gerçekleştireceğim zaman olarak aynı yani mesaimin artık belli olmamasından kaynaklanan eve iş götürme mantığı da değil artık. Çünkü ev de artık işin bir parçası, bir konumu olmaya başladı. Yani artık ev ile iş arasında o kadar net bir ayrıma gidemiyorum çünkü iş benim bütün hayatımı ele geçirdiğini söyleyebilirim”

Yine K12 bu sürecin sosyal hayatındaki bir yansımalarını şöyle örneklemektedir:

“Bir gün Ankara’da arkadaşlarım geldiğindeki biz de yaz tatiline girmiştik o sıra bölümümüzle alakalı olarak aslında herhangi bir iş talep edilmiyor bizden ama ben yine de ne olur ne olmaz diyerek tabii ki her an tetikteyim ve temkinliyim bu duruma karşı. Arkadaşlarımın ısrarı üzerine bir günlük sabah gününbirlik, yani sabah işte sekizde çıkıp akşam 10’da gelmek kaydıyla ee bir tatile gitme eyleminde bulunduk, tatile gittik diyelim. Bu tatil esnasında öyle 12-1 gibi benden bir işi yapmam istendi ve o işi yapmak için de ben bilgisayarımı zaten tatil bölgesine de götürmüştüm. Lakin o işi yapacak bazı materyalleri yanıma getirmediğim için ben o gün gününbirlik tatilimden vazgeçip evime döndüm.”

Evli olan K1 ve K2 ise bu denge kurulamama durumunu şöyle ifade etmektedir:

“Çok yıpranıyorum. Oğluma vakit ayırmam gerekiyor. Eşime vakit ayırmam gerekiyor.” K2

“Çocuğunun ağlaması bile öyle zor geliyor. Eşinizin söylediği ufacak bir şey de zor geliyor. Cevap vermek istemiyorsunuz.” K1

3.2.2.3. Kendini Gerçekleştirememek

Her birey, hayat boyu süren mücadelesinde asıl olarak belli hedeflere ulaşmak ve kendisine tanımladığı şeyleri gerçekleştirmek üzerine hayatını sürdürmektedir. Bu kapsamda kendini gerçekleştirme noktasındaki mücadelesinde bireylerin, bu hedeflerinin çalışma ilişkileri çerçevesinde nasıl etkilendiği ele alınmıştır. K8 almak istediği bir eğitimle ilgili nasıl sınırlandığını şöyle aktarmaktadır:

“Çünkü dediğim gibi düşük bir ücretle çalışıyorum yapmanız gereken bazı şeyler olabiliyor. Örneğin 3 günlük bir eğitim almam gerekiyor ama bu üç günlük eğitimi 600 lira gibi para ama ben aldığım maaşı düşününce o 500 lira 600 lirayı çıkartıp o eğitime veremiyorum”

K2’de zaman bulamadığı için bu noktada karşı karşıya kaldığı problemi şöyle ifade etmektedir:

“Kendini gerçekleştirme açısından bakarsan yani istediklerini yapamıyorsun Mesela ben daha çok kitap okumak istiyorum. Bu en küçük bir şey mesela hani kendimle alakalı, kendimi gerçekleştirmem gerekirse daha çok araştırma yapmak istiyorum yani edebiyat anlamında, kendi alanımda. Ama benim bunlara ayıracak zamanım yok.”

K20 gelecek planları noktasındaki hedeflerinde bu süreci şu şekilde ifade etmektedir:

“Evlilik planın varsa bir hayatını kurma idame ettirmeye, aileden ayrı yaşam, hedeflerin varsa aldığın maaş bu isteklerimi hedeflerimi karşılayamaz. Hiç neredeyse hiç karşılayamaz. Ben bunları borçlarla yani borç para alarak

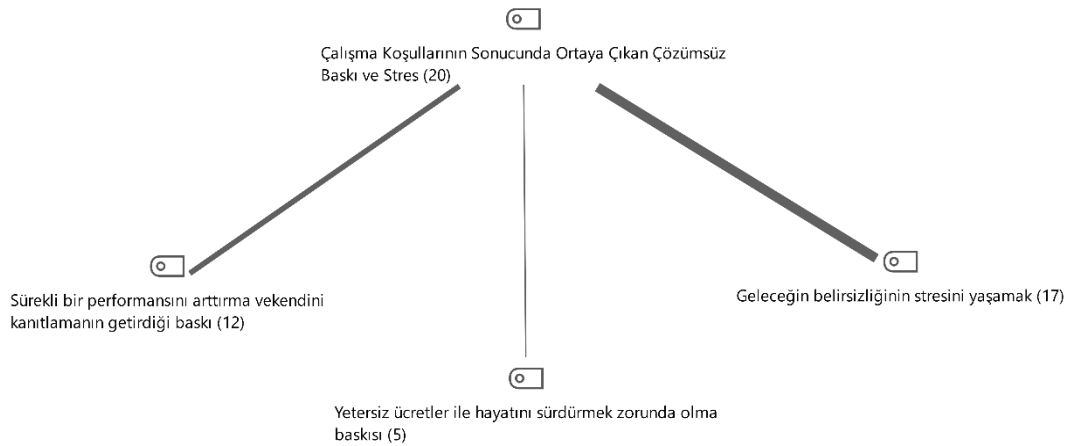
karşılatabilirim aldığım maaşla da o borçlarımı ödeyebilirim o borçta hiç kapanmaz bu. Bu hedeflerim, konuştuğum hedeflerim üzerinde hiç birisini karşılayamaz.”

K10 ise tam tersi bir durumda konumlanmaktadır. Kişi sürecin ağırlığından dolayı tamamıyla hedeflerinden vazgeçtiğini şu şekilde aktarmaktadır.

“Galiba artık pek bir hayalim yok. Ne kadar zaman önce diyim size belki 2 3 sene önce sorsaydınız derdim ki size yüksek lisans yapacağım. Yaptığım yüksek lisans ileriye taşıyacağım. İşte bunları belediyelere sunacağım ondan sonrasında bakanlıklara sunacağım derdim. Ben turizm üzerine tez yazdım. Turizm bayağı kapsamlı bir tez oldu. Yani yüksek lisans olarak da geliştirebileceğim bir tezdi. Ben bunu sunucu edeceğim derdim ama şu anda gittiği yere kadar bu işte çalışacağım. Belki KPSS’ye girerim daha düzgün bir çalışma saatleri olan bir işe geçerim yani onun haricinde ee klasik işte evleneyim şu olsun bu olsun bilmiyorum. Şu şartlarda ne olacağını da söyleyemem. Asla evlenmem demem, hemen evleneyim de işte çocuğum çocuğum olsun da demem orası çok nasip kısmet diyeyim ama iş hayatım konusunda hiçbir beklentim yok hiç. Yani ne yapabilirim ki hayal kuramıyorsun. İnsan hedef olmadan işe, geleceğe karşı beklentisi olmadan yaşayabilir mi, yaşıyorsun. Hani hissiz bir şekilde yaşıyorsun.”

3.2.2.4. Çalışma Koşullarının Sonucunda Ortaya Çıkan Çözüksüz Stres ve Baskı

Bu başlık altında katılımcıların çalışma koşullarının sonucunda karşı karşıya kaldığı stres ve baskının çeşitli boyutlardaki yansımaları ele alınmıştır. Bu kapsamda sırasıyla “Çalışma Koşullarının Sonucunda Ortaya Çıkan Çözüksüz Stres ve Baskı” başlığı altında “Sürekli Bir Performansını Arttırma ve Kendini Kanıtlamanın Getirdiği Baskı”, “Yetersiz Ücretler İle Hayatını Sürdürmek Zorunda Olma” ve “Geleceğin Belirsizliğinin Stresini Yaşamak” temaları çerçevesinde açıklanmıştır.



Şekil 26. Çalışma Koşullarının Sonucunda Ortaya Çıkan Çözumsuz Stres ve Baskı

3.2.2.4.1. Sürekli Bir Performans Arttırma ve Kendini Kanıtlamanın Getirdiği Baskı

Esnekleşen çalışma ilişkileri içerisinde bireylerin üzerindeki stres ve baskıyı arttıran en temel unsurlardan birinin sürekli bir performans ve iş çıktısını arttırmaya yönelik talebin olduğu görülmüştür. Kişilerin çalışma hayatı içerisinde var olabilmek için sürekli mücadele halinde olmaları, sistemin bunu gerektirmesi ve kişilerinde bunun bilincinde olmaları durumu daha da şiddetlendirmektedir. K20 iş hayatında verdiği mücadelenin kendisinde yarattığı yorgunluğu ve gerginliği şu şekilde ifade etmektedir:

“Özel sektörde çalıştığımdan dolayı çok fazla performans beklenen bir alan ve kendimi sürekli kanıtlamak zorundayım. Hiçbir yerde duramam, nefes alamam, sürekli performans göstermeliyim sürekli kendimi kanıtlamalıyım maaşımı yükseltmek için kendini daha da fazla kanıtlamalıyım. Günümüz dünyasında, günümüzün koşullarında artık yani mücadele etmenin hayatın temel noktalarından biri olduğunu düşünüyorum. Çünkü mücadele etmediğin zaman durduğun zaman çünkü dünya durmuyor. Sen durduğun zaman senin için pozitif bir etkisi olmayacak. Şuan yaşadığımız koşullardan dolayı sürekli kendini geliştirmek için sürekli mücadele etmelisin. Ancak mücadele ettiğin sürece varsın bu mücadelenin beni yorduğunu hissediyorum. Mücadelenin bazen beni bıktırdığını hissediyorum. Bıktırma durumu da strese sokuyor, insanı sıkıntıya sokuyor. O kadar çok performans bekliyorlar ki senden o işte yıkıyor seni, o stres yapıyor. Nereye kadar

nasıl bir performans gösterebilirsin nereye çıkabilirsin yani artık daha darmadağın oluyorsun.”

K8’de benzer şekilde bu mücadele durumunun kendisinde yarattığı baskı ve stresi şu şekilde ifade etmektedir:

“Stres altında oluyorsunuz daha ne yapabilirim daha nasıl iyi olabilir düşüncesi sürekli kafamda dönüp duruyor ve bunu istesenez de uzaklaştırmıyorsunuz sürekli bir depresyon hali gibi, sürekli bir hareket halinde olduğunuzdan.”

K3’te çalışma hayatındaki performans beklentisini şöyle aktarmaktadır:

“Kapasitesi normalde 40 çıkarması gerekirken 50 çıkardı bravo demiyorlar da daha fazlasını istiyorlar iş yerlerinde her zaman bu böyledir. Siz ne kadar iyiseniz daha da iyisini bekliyorlar sizden performansınız düştüğü an onların gözünde kötüsünüz.”

K2’nin de performans baskısının bilincinde olmasıyla birlikte bu durumu güvencesizlikle pekiştiği görülmekte ve şu şekilde ifade etmektedir:

“Elimden geleni yaptığım sürece orada işim var. Ama eğer beğenilmezsek mesela geçen yıl bizim okuldan gönderilen öğretmenler oldu 2-3 tane.”

3.2.2.4.2. Yetersiz Ücretler İle Hayatını Sürdürmek Zorunda Olma Baskısı

Daha önceki tamamız olan “Sömürülme/Köleleşme” başlığı altında kişilerin çalışma hayatları bağlamında ücret bakımından suiistimal edildiği düşük ücretle çalıştırıldığı görülmüştür. Bu bağlamda değerlendirildiğinde çalışma hayatının birey açısından en somut çıktısı ve gerekli kaynağı olan gelirin, düşük ve yetersiz olması aynı zamanda kişileri sosyal ve ekonomik ilişkileri bağlamında sınırlandırmakta ve yetersiz hissettirerek üzerinde baskı kurmaktadır. Bu bakımda bu başlık altında bahsedilen

yetersizlik ve fakirleşme durumunun bireydeki yansımaları sunulmuştur. K20 aldığı yetersiz ücretin hayatında yarattığı baskı ve soru işaretlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Aldığım ücret; bu kadar yoğun bir tempoda, bu kadar talepkâr olan bir sektörde, isteklerimi karşılamıyor. Yani bu kadar yoğun çalışıyoruz ama aldığım ücretle ben çoğu şeyi düşünmeden almak, hiç düşünmeden yapmak isterim, aileme yani katkıda bulunmak isterim ama ücret karşılamıyor... Bu kadar çalışıyorum nereye kadar daha dayanacağım bu maaşla nereye kadar daha gidecek.”

K6 maaşı üzerinden deneyimlediği yetersizlik ve baskıyı şöyle aktarmaktadır:

“Bence buradan başlıyor yetersizlik. Ben maaşımla yeterli olduğumu hissetsem ve bunun getirdiği öz güvenle, bir şekilde ruhsal ve mental olarak yorgunum dedim ya bunun sebebi tamamıyla aslında dönüp baktığımda ekonomik. Yani çalışıyorum çalışıyorum ama hiçbir şey kazanamıyorum. Ben bir ay boyunca mahvoluyorum ama sonunda avucuma verilen para benim giderleri mi karşılamıyor. Hatta üzerine beni aileme daha bağımlı bir hâle getiriyor ve bunun sonucunda ben daha gergin mutsuz daha endişeli bir insan halini alıyorum.”

K6 Özellikle çevresiyle girdiği etkileşim sonucunda bu gerginliğin ve kaygının daha da arttığını şöyle ifade etmektedir:

“Ben çevremde gözlemlediğim de onların kaygıları bir yandan da benim kaygılarım olmaya başladı. Acaba ailemle yaşamasaydım hayatı nasıl idame ettirdim gibi bir düşünceye yönelmeye başladım. Bir iş arkadaşım faturasını ödüyor kirasını ödüyor ve ayakkabısı yırtılmış ama alamıyor çünkü ayakkabı alsaydı faturayı ödeyemeyecek. Bu tarz kaygılar bende de ortaya çıkmaya başlıyor. Maddiyat insanın hem sosyal yönden hem de ekonomik yönden çok fazla elini ayağını bağlıyor”

Son olarak ise K14 hem eşi hem kendisi çalışmasına rağmen yaşadığı geçim zorluğu ve borç durumunu şu şekilde aktarmaktadır:

“Para yatıyor, gecesi para bitiyor. Çalışan her birey demiyorum. Türkiye'de yaşayan her birey mutlaka borçludur. Daha bugün cebimde ne kadar vardı 19 TL. Bugün bir şey aldım 5 4 liranın üzerindeydi. 5 lirasını verdim. Bir on lira kaldı. Bir de bozuk param kaldı. Geçen ayın 15'inden yaklaşık 20 gün geçti. Cebime sadece o para nakit olarak o paradan başka para girmedi. Her şey kredi kartıyla alıyorum bağımlıyım. Cebindeki para yetmez. Aylığa vurduğum da evet günlük harcamam gereken harcama bu kadardır demiyorum. İhtiyacın varsa karttan geç ihtiyacın varsa artan geç 12 milyar 260 milyon benim kredi kartı limitim vardı bir bankadan, başka bir bankadan da 2000 lira vardı. Eşimin de yaklaşık 13000 küsür limiti var. Bugün gidip bir tane 12260 lira olan kartımdan 3000 liraya düşürdüm. Çünkü hiçbir zaman borçtan kurtulamadım.”

3.2.2.4.3. Geleceğin Belirsizliğinin Stresini Yaşamak

Araştırmanın katılımcılarının gündelik hayatlarında karşı karşıya kaldıkları durumlar, çeşitli alanlarda belirsizliklere neden olmaktadır. Bu belirsizliklerin; gelecek kaygısı, geçim kaygısı, kariyer kaygısı ve genel anlamıyla kendilerine yetememe durumlarının gelecek şartlarda daha da kötüleşeceği düşüncesiyle birleştiği görülmüştür. Bu kapsamda K8 işiyle birlikte birleşen hayatındaki diğer belirsizliklerin kendisinde yarattığı gelecek bunalımını şöyle aktarmaktadır:

“Bir işim var ama beni güvence altına alan bir iş mi kesinlikle değil. Maaş olarak, ortam olarak, iş arkadaşı olarak tatmin eden bir ortam kesinlikle yok. Daha iyisini yapmaya çalışıyorum şu an ama olur ama olmaz bu konuda bir şey diyemiyorum ama bundan şu anki çalıştığım yeri düşünerek söylüyorum bundan 5 sene sonraki halimi düşündüğüm zaman biri ruhsal bunalıma girmem an meselesi.”

Benzer şekilde kısa dönemli projelerde çalışan K5 de her proje sonu sonrası hissettiği belirsizliği ve bunun hayatına yansımalarını şu şekilde ifade etmektedir:

“Düzenli bir gelirin olmuyor hani uzun dönemi göremiyorsun sürekli kısa dönemli planlar yapmam gerekiyor. Bu da yatırım planlarını engelliyor. Genellikle kış dönemi iş olmuyor, projeler yavaşlıyor kış döneminde. O dönemde evde oluyorsun

ve çalışmanın getirdiği rutine alışıyorsun. O rutinin dışına çıkınca evde büyük bir boşluk oluyor yani ne yapacağını bilmiyorsun ve herhangi bir şeye karar da veremiyorsun çünkü projenin ne zaman geleceği belli değil hayat düzenin tamamı ile etkileniyor.”

K6 ise şu an pandemi dönemin sigortası yatırılmamakta ve evden çalışmak durumunda kaldığı zaman zarfında yatırılmayacağını bilincinde olduğu bir süreci deneyimlemektedir. Bu doğrultuda kendisinde ortaya çıkan kaygıyı şu şekilde ifade etmektedir:

“Şu an benim sigortam yatmıyor. Şu an ben hasta olmamalıyım değil mi? Hani bir süre sigorta devam ediliyor ben işten çıkarıldıktan sonra ama 3 ay sonra hasta olsam eğer kendi paranız da yani olmayan paranızla sürekli eksiye düşme durumu söz konusu. Paranız yok ama hayat devam ediyor ihtiyaçlarınız var ve daha önce sağa sola para bırakmışsanız onları kullanıyorsunuz. Eğer sağda solda kenarda paramız yoksa ve ailenizden istiyorsunuz veya arkadaşlarınızdan borç alıyorsunuz Yani bir birikim söz konusu değil bu size hayata karşı ilerleyen süreçte sürekli sizi bir eksiye düşürüyor sağlık alanında acaba hastalanacak mıyım, hastalanmamalıyım gibi bir kaygı yaşıyorsunuz.”

K20’de bu süreçte aynı kaygı durumunu deneyimlemekte ancak bu farklı dinamikler üzerinden gerçekleşmektedir:

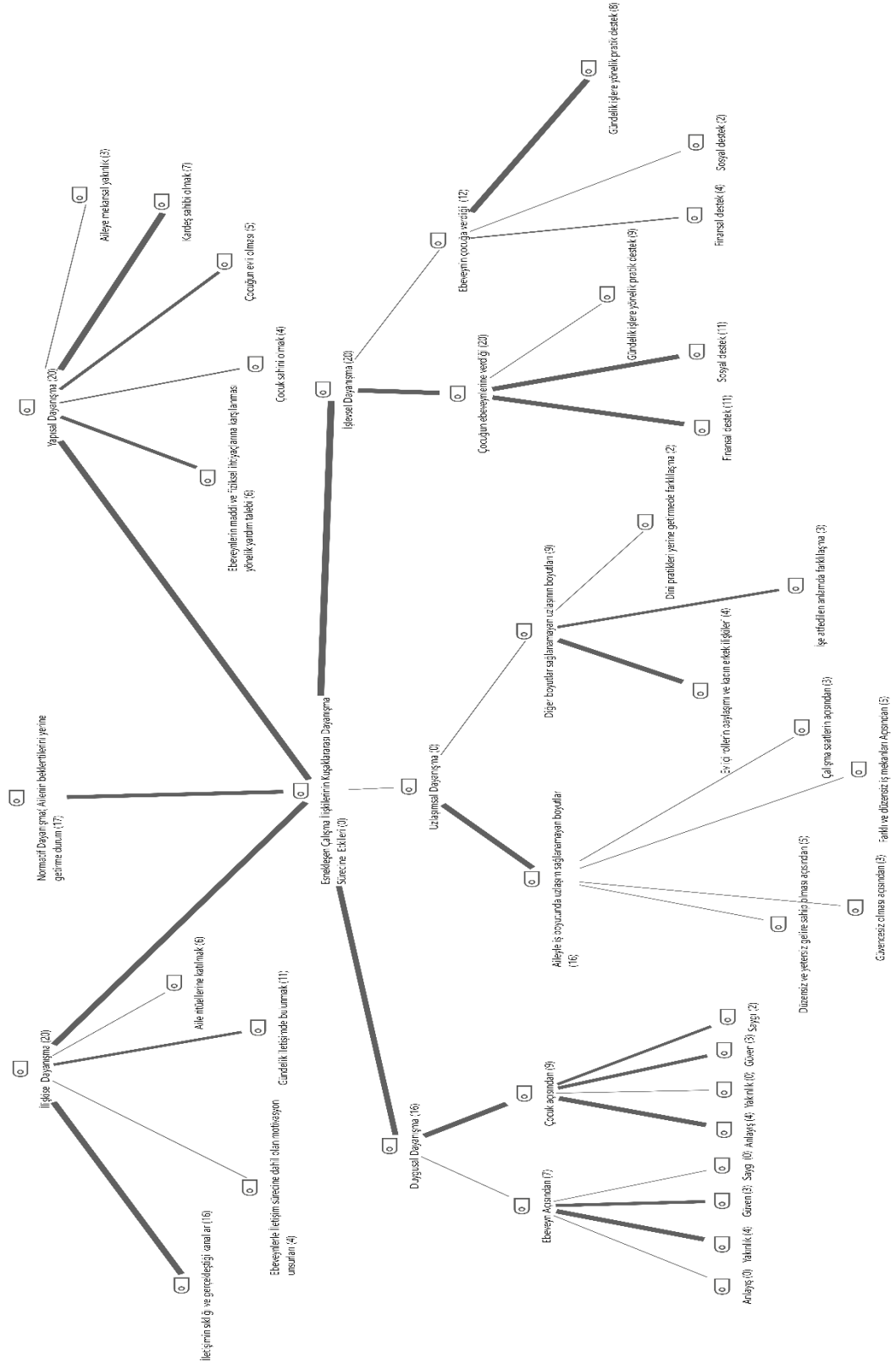
“İsteklerimi yapamıyorum... Ben hani acaba böyle hayal mi kuruyorum. Yani bunu yapabilirim diye düşünüyorum. Kendime güveniyorum, bu arada ama ya yapamazsam ya olmazsa ben bu aldığın maaş üzerine çok fazla çıkamazsam, kendimi çok fazla geliştiremezsem mesleğimde ilerleyemezsem ne olur diye düşünüyorum.”

Son olarak ise K18 hayatındaki attığı adımlarda ve geleceğe yönelik beklentilerinde bir belirsizliğe kapılıp kapılmadığı noktasında şöyle ifade etmektedir:

“Kapılmadım sürekli devam ediyor. Aslında bunu olmadığı gün yok tarzında bir şeye geliyor bu. Bu belirsizlik sürekli var aslında.”

3.2.3. Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Süreçlerine Etkisi

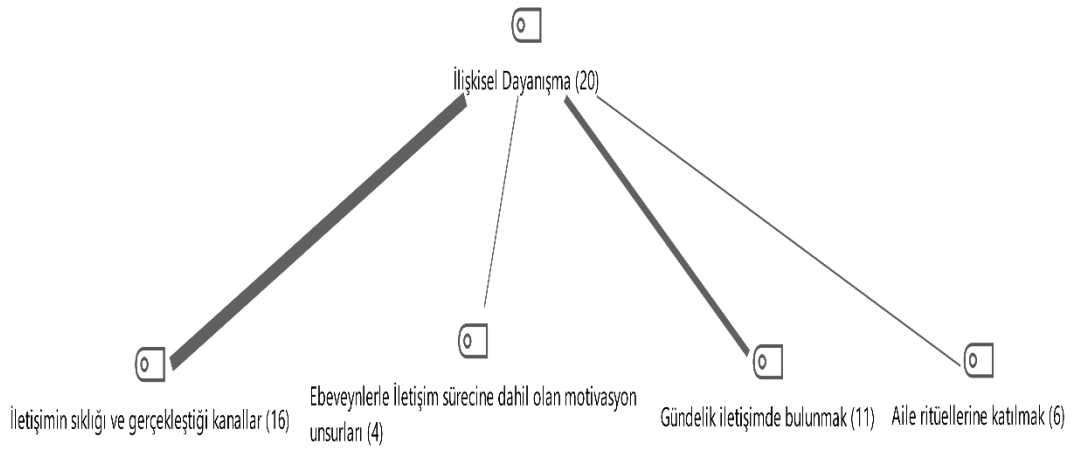
Bu bölüm kapsamında buraya kadar bahsedilen esnekleşen çalışma ilişkilerinin bireylerin kuşaklar arasındaki dayanışma ilişkilerine hangi boyutlarıyla yansıdığı ele alınmıştır. Bu gerçekleştirilirken dayanışmanın her bir farklı boyutu için bu süreç, kendi iç dinamikleri üzerinden açıklanmıştır. Aşağıda bölümün genel şeması sunulmuştur.



Şekil 27. Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Sürecine Etkileri

3.2.3.1. İlişkisel Dayanışma

Bu bölümün alt başlıklarında bireylerin ebeveynleriyle girdikleri ilişkisel dayanışma boyutlarının alt boyutları ele alınmıştır. Bunlar sırasıyla “İletişimin Sıklığı ve Gerçekleştiği Kanallar”, “Ebeveynlerle İletişim Sürecine Dâhil Olan Motivasyon Unsurları”, “Gündelik İletişimde Bulunmak” ve “Aile Ritüellerine Katılmak” temalarıdır.



Şekil 28. İlişkisel Dayanışma

3.2.3.1.1.İletişimin Sıklığı ve Gerçekleştiği Kanallar

Araştırma kapsamında veri toplanan katılımcıların 11'i ailesiyle birlikte yaşamaktadır ve iletişim doğrudan aile ile yüz yüze ve aile yemekleri üzerinden gerçekleşmektedir. Ailesinden farklı bir adreste ikamet eden ve farklı şehirlerde bulunan katılımcıların ise ebeveynleriyle iletişim sürecinde telefon ve diğer görüntülü görüşme imkânları(Whatsapp) sağlayan teknolojik araçlar aktif olarak kullanılmaktadır. Ailesiyle birlikte yaşayan kişilerin görüşme sıklığı genel itibarıyla her gün ve her zamandır. Ebeveynlerinden uzak yaşayan 9 kişinin ise görüşme sıklığı en çok günde 2-3 defa ve en az haftada 1 defadır.

3.2.3.1.2. Ebeveynlerle İletişim Sürecine Dâhil Olan Motivasyon Unsurları

Elde edilen veriler çerçevesinde bireylerin ebeveynleriyle iletişim süreçlerine dâhil olması noktasında üç temel boyut olduğu görülmüştür. Bunlar sırasıyla özlem, ihtiyaç ve destek isteme boyutundadır. Bu kapsamda K3 ebeveynleriyle iletişim sürecindeki iletişim sürecinde ebeveynleriyle iletişime geçme sürecindeki motivasyonunu şöyle ifade etmektedir:

“Özlem duyduğunuzda ya da ihtiyaç duyduğunuzda arıyorsunuz.”

Aynı noktadaki talep K2 ve K12’de de mevcuttur. Buna ek olarak K12 iletişime geçme sürecinde ana motivasyon unsurunun, psikolojik ve manevi destek talebi çerçevesinde şekillendiğini şöyle ifade etmektedir:

“Ailemle aramdaki fiziksel mesafe uzak olduğu için sık sık iletişime geçiyorum. Çünkü onları sürekli görme şansım yok ne yazık ki özellikle iş hayatımda hissettiğim anormal baskı onlardan daha çok psikolojik ve manevi destek talebinde bulunmama neden oluyor. Eee birde annem beni çok göremediği çok fazla canı sıkılıyor ve beni de bu durum huzursuz ediyor. Yani bunlar onları arama sebebim oluyor.”

K2 ise ebeveynleriyle girdikleri iletişimdeki motivasyon unsurunu bir mecburiyetler çerçevesinde gerçekleştiğini şöyle aktarmaktadır:

“O bağlamda mecburiyetler giriyor işin içine istediğimiz zaman değil de mecbur olduğumuz zamanlarda diyalog kuruyoruz gibi hissediyorum şu an.”

3.2.3.1.3. Gündelik İletişimde Bulunmak

Bu başlık altında bireylerin gündelik iletişimlerini sürdürme noktasında çalışma koşullarından dolayı nasıl sınırlandırıldığı ele alınmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde görülmektedir ki bireylerin çalışma ilişkileri, gündelik diyaloglara dâhil

olma noktasında ertelemeye, isteksizliğe, tamamıyla kişinin kendisini bu süreçte geri çekmesine ve iletişime dâhil olduğunda da anormal tepkiler vermesine neden olmaktadır. Bu kapsamda katılımcıların deneyimlediği boyutlar kendi ifadeleri üzerinden sunulmuştur. K20 bu iletişim sürecine dâhil olma noktasında işinin getirdiği yorgunluk üzerinden ortaya çıkan isteksizlik durumunu şöyle ifade etmektedir:

“Bir konuşma olsun akşam bir muhabbet olsun, bir derdini dinleme olsun. Benim o kadar fazla ki bir dert dinlemeye bile şeyim kalmıyor yani aile de olsa o annem de olsa ben dinlemek istemiyorum ya şu an vallaha ya o iş temposu çok yoğun olduğu için zaten şimdi 9 6 çalışıyorsun. 8’de 9 da işi bıraktığı zaman artık şey yapıyorsun, birisini görmek istemiyorsun. Kendine kapanıp kendi başına durmak istiyorsun bu hani kitap okuma mı olur ne olur. Film izlersin oyun oynarsın, hiçbir şey yapmazsın, öyle hiçbir şey yapmadan oturur musun artık aileyi falan da görmüyorsun.”

K2 de benzer şekilde iş yaşantısının getirdiği yoğunluğun yarattığı isteksizlikle gündelik diyalogları boyutundaki sorunu şöyle aktarmaktadır:

“Aileyle iletişim çok az, çok kısıtlı yani babam mesela emekli olduğu için o da sürekli konuşmak istiyor açıkçası. Gazeteyi okuyor, ben de okuyorum aynı gazeteyi; o bana anlatma isteği duyuyor. Yani ben yorgun olduğum için aynı şeyleri duymak istemiyorum. Belki yaş farkı etkiliyor. Hani bu kuşak farkı diyorlar ya onların böyle bir hep öğüt verme şeyleri var. Bazen hani, aslında bazen değil genelde duymak istemiyorum. Çünkü yoğun çalıştığımız için ben konuşmakta sıkıntı çekiyorum. Ortak paydalarda buluşamıyoruz.

K12 ise ebeveynleriyle gündelik iletişimini işinin yoğunluğu dolayısıyla ertelediğini şöyle ifade etmektedir:

“Aradıklarında telefonda konuşmak istediklerinde, birlikte vakit geçirmek istediklerinde benim ertelediğim ve daha sonrasına bıraktığım çok fazla oldu. Örneğin görüşmeler telefona cevap vermemeler bu tarz şeyler yaşadım. Bu iş

yoğunluğundan kaynaklı olarak ailemle özellikle aramda bu noktada sıkıntıların olduğunu söyleyebilirim.”

K5 ise gündelik iletişimlerinde ebeveynlerinin işi dolayısıyla kendisine yönelttiği eleştirilere maruz kalmamak için kendi isteğiyle aramadığını, kendini bu süreçte geri çektiğini şöyle ifade etmektedir:

“Çünkü eleştiriye maruz kaldığım için bir süre sonra yine arasam yine aynı şeylere maruz kalacağım diye aramayı kesiyorum.”

Son olarak ise K6 iş yaşamının ortaya çıkardığı baskı ve stresin kendisinde yarattığı gerginliğin ebeveynleriyle gündelik diyaloglarına yansımaları şu şekilde ifade etmektedir:

“Artık daha hızlı sinirleniyorum, daha fazla çileden çıkıyorum. Ya öğrenciyken yaşadığım ruh hâlime sahip bir insan değilim şu anda. Keyifsiz sürekli bir şeylere yetişme kaygısı ile hayatımı idame ettiriyorum. Bu eve gelince de ister istemez yansıyor yani. Şu işi halletmem lazım, ya susun bir yeter artık gibi evde de bu sefer onlara karşı çok daha tahammülsüz davranmaya başlıyorum.”

3.2.3.1.4. Aile Ritüellerine Katılmak

Daha önceki başlık altında katılımcıların gündelik diyaloglara dâhil olma noktasında deneyimledikleri sorunlar ele alınmıştır. Bu kişilerin gündelik diyaloglarını sürdürme noktasında çeşitli bakımlardan engellendiği ve diyalogun sağlıklı sürdürülemediği görülmüştür. Aynı durumun katılımcıların mevcut çalışma şartları tarafından ailesel ritüellerin sürdürülmesi noktasında da sınırlandırıcı bir etkisi olduğu görülmüştür. Kişiler ebeveynleriyle aile yemeklerine, ziyaretlerine, toplantılara ve bayram gibi özel günlerde gerçekleştirilen etkinliklere dâhil olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda K17 bayram haftasında izinlerde meydana gelen değişiklikten dolayı ebeveynlerine bayram ziyaretini gerçekleştiremediğini şöyle ifade etmektedir:

“Bayramda şöyle bir durum oldu: Biz şimdi normalde 4 personel olduğumuzda bayramda iki gün izin yapıyorduk. Örneğin işte 4 kişiden 2 kişi 1 ve 2. günü izinli olup 3 ile 4’nde çalışıyordu diğer iki kişi de tam tersi oluyordu. Ama bu bayram şimdi 3 kişi olduğumuz için ve o haftanın haftalık izni olmadı yani ortanın haftalık izinde kullandırmadılar bize yani aşağı yukarı 10 gün kadar çalıştıktan sonra izne çıkabildim. Dolayısıyla onlara gidemedim. Bayramın birinci günü mesela kendi evimde olsaydım ailemle bayramı kutlasaydım hoşnut olurlardı.”

Devamında ailesiyle birlikte diğer ritüel ziyaretleri gerçekleştiremediğini ve onlara bu süreçte katılamadığını şu şekilde aktarmaktadır:

“Tanıdıkların, yakınların mesela bir düğün cemiyeti veyahut da bir şeyi olduğunda onlara beraber katılmıyoruz.”

Yine K18 ailenin davet edildiği ziyaretlere katılamadığı ve bu süreçteki katılamama durumunun beraberinde ebeveynlerinin verdiği tepkiyi şöyle ifade etmektedir:

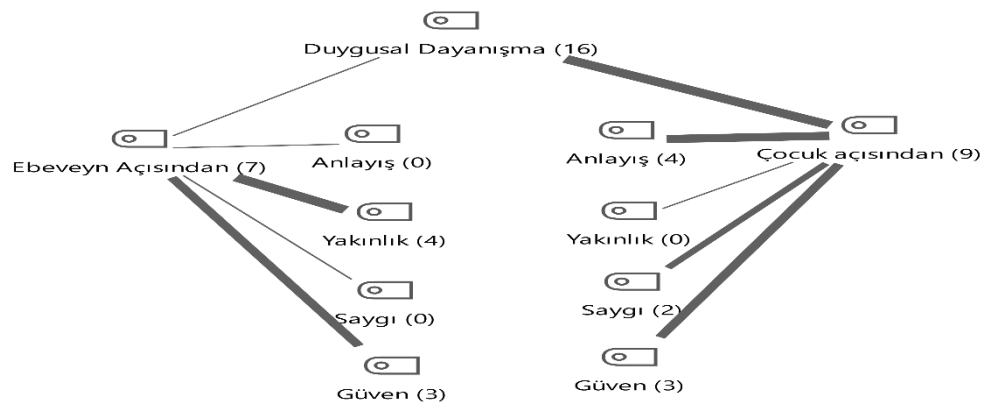
“Aile ziyareti yapıp orada yemeğe çağırdılar gidelim diyor. Saat 5 oluyor. Anne bir saate gelmeye çalışacağım. Bir saat oluyor arıyor. Anne gelemiyorum siz gidin ben geleceğim. Tamam, tamam oğlum sıkıntı yok eve erken gel cevap sert artık sinirlendiği için. Cevap verememe durumu da oluyor. Erken geleceğim 1-2 saate gelmeye çalışacağım dediğim saat 6-7 erken gelmeye çalışacağım bir iki saat içerisinde 11 oluyor ve beni kapıda karşılıyor. Babam değil annem direkt bir sözü var hani erken gelecektin tabii sert bir serzeniş öyle söylediğinde donup kalıyorsun yani tamamen iş hayatından.”

K5 de aile toplantılarına katılmamsının ve bu süreçte ebeveynlerinin boşanmış olması durumundan dolayı annesinin gerçekleştirilen aile toplantılarında tek başına kalmasının kendisinde yarattığı hissiyatı şöyle ifade etmektedir:

“Bir aile toplantısı oluyor. Ebeveynlerim ayrı benim ondan dolayı bir yanında bir destek istiyorlar herkes aile kümeleri halinde gidiyorlar sen yanında olamıyorsun orada daha çok yalnız hissediyor kendisini.”

3.2.3.2. Duygusal Dayanışma

Bu bölümün alt başlıklarında bireylerin ebeveynleriyle girdikleri duygusal dayanışma boyutlarının farklı alt boyutları ele alınmıştır. Bunlar sırasıyla çocuk açısından “Anlayış”, “Yakınlık”, “Güven”, “Saygı” ve aile açısından “Anlayış”, “Yakınlık”, “Güven”, “Saygı” temalarıdır. Bu temalar çerçevesinde bireylerin birbirlerine karşı sergiledikleri davranış ve tutumların, duygusal bakımdan birey ve ebeveynlerinin birbirlerine yönelik değerlendirmelerini nasıl etkilediği ele alınmıştır.



Şekil 29. Duygusal Dayanışma

3.2.3.2.1. Ebeveyn Açısından Yakınlık

Bireylerin ebeveynlerine yeterli vakti ayıramaması, onları ziyaret edememesi gibi boyutların ebeveynlerin çocuklarıyla yakınlık hissiyatını olumsuz açıdan etkilediği görülmüştür. Bu kapsamda katılımcıların ifadeleri aşağıda sunulmuştur. K17 ebeveynlerine yeterli vakti ayıramaması, ziyaret edememesinden dolayı aralarında gelişen duygusal durumu şöyle ifade etmektedir:

“Ben vakit ayıramadıkça onlar beni özledikçe, ne bileyim ben onları özledikçe uzun bir zaman girince araya belli bir yerden sonra işte şey düşünülüyor atıyorum işte görüşmek istemiyor, gelmek istemiyor, burayı istemiyor gibisinden düşünceye kapılıyorlar.”

“Yani sanki böyle şey hissediyorlar manevi olarak yalnız hissediyorlar kendilerini yani biz sanki hiç çıkmışız, gitmişiz gibi artık onlarla birlikte değilmiş gibi hissediyorlar bu gibi durumlar yaşanıyor artık çünkü abim de uzakta olduğu için. Yani yılda 20 gün gelebiliyorsa mesela işte. Bende mesela her zaman gidemediğim için onlarla birlikte olamadığım için çalışma saatlerinden dolayı bu gibi durumlarda sıkıntılar oluyor.”

K12 de benzer şekilde ebeveynlerine yeterli vakti ayıramamasından dolayı aralarında gelişen duygusal durumu şöyle aktarmaktadır:

“Yeğenlerim, ablamın çocukları her görüştüğümüzde büyüyorlar ve birisi hani ismimi unutmaya başlamış. İletişim eksikliğinden dolayı ve yüz yüze artık görüşemediğimizden. Dolayısıyla aileme yeteri kadar vakit ayıramayı hem diğer aile üyelerinin bana karşı hem de benim diğer aile üyelerime karşı yeterli derecede nasıl desem belli başlı samimiyet sorunlarına sebep oluyor.”

K9 ise evliliğinden sonra artan sorumluluklarından dolayı ailesine yeterli vakit ayıramayı ve ilgilenemeyişinin sonucunda ebeveynlerinin değerlendirmelerini şöyle ifade etmektedir:

“Evlendiğim ilk zamanlarda ay ailemle çok fazla ilgilenemedim. Hatta araya kırgınlıklar bile girdi. Babam birdenbire evden gittikten sonra komple aramanın, her şeyin birdenbire tak diye yere çakılmasıyla beraber annem de babam da bana çok kırıldı. Bizi aramıyor artık evlendi. Bizi unuttu.”

3.2.3.2.2. Ebeveyn Açısından Güven

Bireylerin, ebeveynlerine yeterli vakti ayıramaması, onları ziyaret edememesi gibi boyutların aynı zamanda ebeveynlerin çocuklarına ilişkin güven boyutunu da olumsuz açıdan etkilediği görülmüştür. Bu kaygının özellikle ilk bölümde ifade edilen yakınlık hissiyatının kaybolmasıyla birlikte çocuklarının gelecekte kendilerine bakıp bakmayacağı noktasında cisimleşmektedir. Bu kapsamda katılımcıların ifadeleri aşağıda sunulmuştur.

K2'nin anne ve babası şu an aile büyüklerine bakmaktadır. Özellikle bu bakım sürecinin beraberinde getirdiği zorlu süreç hem ebeveynler tarafından hem de çocukları tarafından görülmektedir. Ebeveynler bu sürecin getirdiği huzurluğu çocuklarına güven noktasında yaşadıkları problem bağlamında deneyimlerken ve kendilerine yönelik çıkarımlar yaparken, çocukların ise ebeveynlerinin bu zorlu sürecini gördükçe kendi yaşam temposuyla birlikte bu desteği sağlayabileceğine yönelik düşünceden uzaklaştığı görülmüştür:

“Şu an dedem de 80 yaşında maşallahı var ama elden ayaktan düşmüş değil. Yemeğini yapıyorlar işte. Temizliğine halam da geliyor yani ediyor ve dedem de zor bir adam. Babam bunun zorluklarını biliyor. Annem bazen şey diyor mesela, hani ne yapalım diyor, eğer diyor olmazsa biz de huzur evine gideriz diyor.”

“Yani benden şöyle söyleyeyim maddi bir istekleri yok şu an elden ayaktan düşürmesin rabbim sağlıkları yerinde olduğu için şu an öyle bir beklentileri yok ama yarın öbür gün yani onlarla ilgilenmesem şey diye düşünüyor tabii ki. Hani biz yani elden ayaktan düşene kadar bunun arkasında durduk. Fakat o bizimle ilgilenmiyor diye düşünürler buna eminim. Çünkü babam mesela hâlâ babalarını bakıyor. [Sen bu desteği gösterebilecek misin?] Bu tempo içerisinde gösterebileceğimi zannetmiyorum.”

Ve katılımcı bu noktada ebeveynlerin bakılma noktasında kaygılarının olup olmadığını şu şekilde ifade etmektedir:

“Öyle bir kaygıları var. Yani şey kaygıları var. Bakılma boyutunda kafalarında bir soru işareti var. Aynen öyle var. İşte bakacak mısın, gelecek misin şeklinde soruları oluyor.”

3.2.3.2.3. Çocuk Açısından Anlayış

Daha önceki başlıkta bireylerin ebeveynlerine yeterli vakti ayıramaması, onları ziyaret edememesi gibi boyutların ebeveynleri olumsuz yönden etkilediği görülmüştür. Bu durumun temel nedeninin çocuğun artan sorumluluklarının anlaşılmasında ve içerisinde

bulunduğu koşulların ebeveynler tarafından yanlış yorumlanması sonucu anlayış gösterilmemesi olmuştur. Bu kapsamda ilgili ifadeler aşağıda sunulmuştur.

Evlilik durumuyla birlikte artan sorumluluklarının çeşitli bakımlardan dengelenememesini ve ekstra olarak mevcut denge durumlarının korunmasını sağlamaya çalışan K9'un bu süreçte yaşadığı zorluğu ve ebeveynlerden destek anlayış görmemesinin yarattığı gerginlik durumunu, kendisi şöyle aktarmaktadır:

“Babamın sürekli her telefon açışında bugün de gelmedin kızım hayırdır deyişi sen artık bizi istemiyorsun anladık. Biz anladık tamam sürekli laf sokmalar Annem artık telefonlarına sürekli açtığımda sitem, sitem aramıyorsun sormuyorsun gelmiyorsun gitmiyorsun sanki biz sana ne yaptık evlendin işte iyice kocacı oldun hiçbir alakası yok. Kocacı olmadık biz yüküm arttı ama bunu ben anlattığım zaman anneme eee şey bahane sadece bahane üretiyorsun. Sen bana gelmemek için bize bahane üretiyorsun.”

Katılımcı, ebeveynlerin bu beklentilerini yerine getirmeyi düşündüğünde bu sürecin farklı problemlere neden olabileceğini bilmekle birlikte bu noktada ebeveynlerin gösterdiği anlayışsızlığın onlardan bir kopuş süreciyle birlikte yakınlık problemlerini şiddetlendirdiği görülmüştür. Katılımcı bu durumu şöyle ifade etmektedir:

“Belki onu yaptığınızda belki bir zaman sonra eşinizle olan ilişkinizde problem çıkmaya başlayacak. Ya bakın bu o kadar öyle bir incecik çizgi ki hem anne babayı mutlu etmek zorundasınız hem de eşinizle olan diyalogunuzu da sağlama almak zorundasınız... Anlatmaya çalışıyorsunuz ama anlamadıktan sonra çok fazla yapacak... Sonunda pes diyorum ben çekiliyorum artık diyorsunuz. Ne düşünürsen düşün! Yani bunu söylediğim zaman bile oldu. Annem bana aylarca küs kaldığını da biliyorum. Yani gidiyorsunuz, geliyorsunuz ama suratını da böyle bir şey işte sıcaklık bakmıyor gerçekten böyle evladım deyip sarılmıyor size.”

Benzer noktada K2 de ebeveynlerinin ondan beklediği sorumlulukları yerine getirmediğiyle ilgili şikâyetçi olduğunu ve bu noktada görmek istediği anlayışı

göremezken mevcut sorumlulukların karşısında da babası tarafından gereken hassasiyetin gösterilmediğini şöyle ifade etmektedir:

“Babam ne yapıyorsun diye soruyor mesela. Hani çok yorulduğum diyorum, ah diyor çok çalıştın diyor. Ne yaptın ki falan tarzında konuşuyor. Onların çalıştığı bedensel çalışmaydı bizim çalışmalarımız beyin yorgunluğu yani tükenme gibi düşünebiliriz.”

Devamında ise bu durumun kendisinin yoğunluğundan dolayı ebeveynlerine sağlayamadığı ilgi ve desteğin ebeveynleri tarafından olumsuz değerlendirilmesine sitemini şu şekilde aktarmaktadır:

“Bana kızıyorlar. Onların istediği gibi olmadığım için bana kızıyorlar... Yani belli bir yaş almışlar ve manevi olarak hani bana güç vermeleri gerekirken onlar kırılma gösterip farklı davranıyorlar bu yüzden aslında onlar olmalı, onlar daha olgun davranmalı veya onlar beni anlamalı.”

3.2.3.2.4. Çocuk Açısından Güven

Buraya kadar olan kısımda özellikle farklı bakımlardan duygu durumlarının ebeveynlerin üzerinden yansımalarını ele alınmıştır. Bu başlık altında ebeveynin çocuğun iş durumu çerçevesinde gelişen güven bağının çocuğu üzerindeki yansımaları ve yarattığı kırılmaları bağlamında irdelenmiştir. Bu kapsamda kişilerin ebeveynlerinden işleri bağlamında verdikleri mücadeleye saygı duyulmamasıyla birlikte bir şeyleri başaracağına yönelik güvenin olmaması, kişideki stres ve baskıyı arttırdığı ve ebeveynleriyle samimiyet sorunlarına neden olduğu görülmüştür. Aşağıda K1'in bu bağlamda ifade ettiği durum paylaşılmıştır. K1'in işi kapsamında ebeveynlerinden beklediği güven ve desteği görememesi, kendisinde çeşitli noktalarda kırılmalar yaratmakta ve bu durumu kendisi şöyle aktarmaktadır:

“Aile her zaman için en büyük dayanak en büyük destekçi. Her zaman için her fırsatta teşekkür edilmesi gereken en temel birim olarak karşımıza çıkıyor ve ben bu noktada hayatıma dair çizdiğim yolda ve kendime koyduğum hedeflerde ailemin

desteğini değil de hani memnuniyetsizliğini görmek beni mutsuz ediyor, onlardan destek görmediğimi duşunduruyor uştune. Hani bir de moral bozukluğu, kendimi sorgulama noktasına gelecek kadar. Hani umutsuzluğa kapıldığım oluyor.”

özellikle bu süreçte kızıını akrabaları nezdinde savunmaması ve gurur duyacağı bir işi yapmadığı için desteklemeyen ebeveyn bu duygusal okuntu durumunu daha da şiddetlendirmektedir:

“Belki de bir hane, dernek kurarak bir hani garanti bir memuriyet, bir iş kovalamadığı için onun gurur duyacağı bir şey yapmıyorum bu yüzden. Hani bunu bahsetmek istemiyor hani bunu akrabalarına söylemek istemeyen ve kızım sadece staj yapıyor diyor gibi algıladığım bir durum söz konusu ve bu noktada da bir duygusal okuntu yaşadım. Yani beni desteklemiyor işte. Bana güvenmiyor, seimlerimi doğru bulmuyor işte gibi gibi meselelerden dolayı yaşanan bir duygusal okuntu söz konusu.”

Katılımcı tarafından bu iş durumu ve duygusal okuntunun birleşerek ebeveynlerinin gözünde yeterliliğini sağlamış bir birey olma noktasında güven oluşturmadığını, kızlarının yanlış kararlar vereceği yönünde bir anlayışa evrildiğini, bunun sebebini ise güvencesiz bir işi ve maaşı olmasına bağlandığını şoyle ifade ediyor:

“Doğruyu yanlışı bu yaşa kadar oğrettim. şu saatten sonra artık senin oğrettiğin, doğruya, yanlışa biat edeceğine dair bu kişinin guveneceğine dair bir güven sağlamam gerekiyor. Yani benim annemin babamın biz bu çocuğu doğru yetiştirdik artık. Hani kendi kararlarını verebilir biz yetiştirdik yani bizim de doğrularımızdan sapmaz gibi düşünerek hareket etmesini bekliyorum açıkçası ben ama hâlâ o ya bu bizim kızımız. Daha buyumedi doğru kararlar veremez onu kesin kandırırlar tarzında bir yaklaşımları söz konusu olduğu için buradan bir hani dezavantajlı durum söz konusu olabiliyor. Belki bir maaşlı çalışan olsaydım kaldırılmayacağımı düşünüyor olabilirdi. unku kendi sigorta işte düzenli bir gelir maaş gibi durumları olduğu için bunlar onların gözünde bir güvence yaratacak ve garanti sağlayacaktır.”

3.2.3.2.5. Çocuk Açısından Saygı

Bu bölümün son alt başlığı olan çocuk açısından saygı görme durumunun genel itibarıyla çift yönlü bir mekanizma olarak çalıştığı görülmüştür. Ebeveynlerin çocuklarının kararlarına ve tercihlerine yönelik beklenen anlayış ve saygının göstermemesi aynı minvalde çocukları tarafından kendilerine yansıtıldığı ve aradaki bağların zarar görmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda ilgili katılımcının ifadeleri aşağıda sunulmuştur. K15 önceden kendi plan ve hedeflerini nasıl gerçekleştireceği ve neler yapabileceği noktasında ebeveynlerini dâhil ettiğini ancak bu durumun artık böyle olmadığını ve sürecin geliştiği bağlamı şöyle ifade etmektedir:

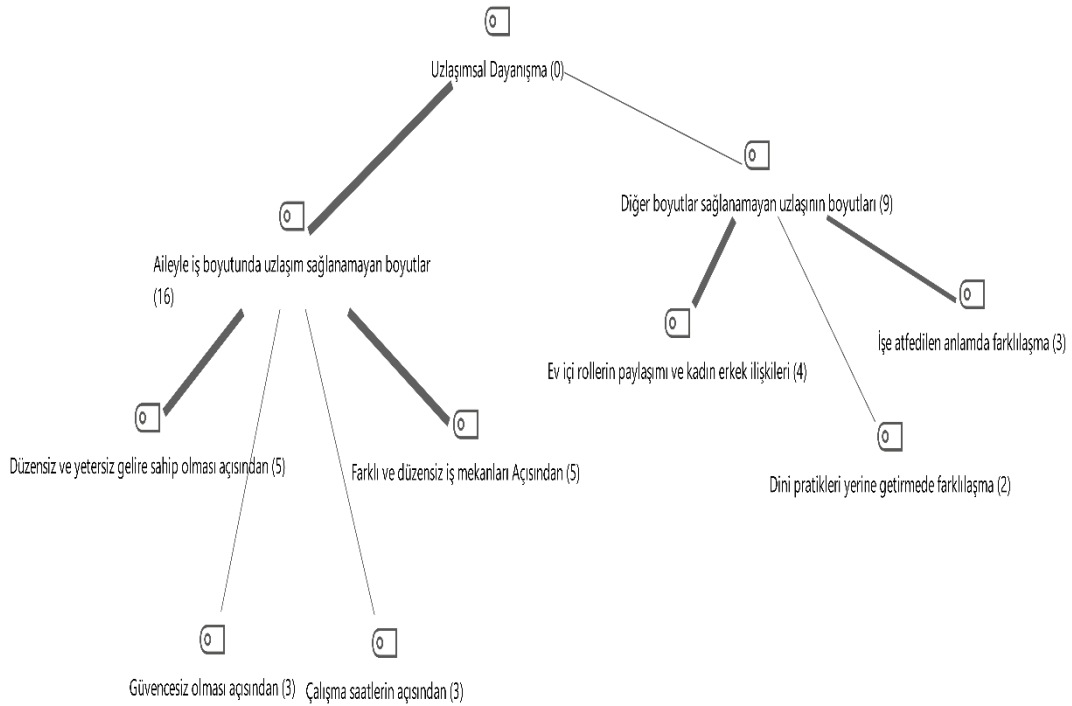
“Önceden çok etkilemesine izin verdim, öyle hatalar yaptım. Şimdi artık izin vermemeye çalışıyorum. İş inada biniyor artık, hatta o derecesinde izin vermiyorum. Öncekilerde çok destek olmadıkları olduğu benle zıtlaşıp işin inada bindiği oldu. Ben hazırlığı bitirdiğimde work and travel yapmayı düşünüyordum. Biraz para eksikliği tabii ki vardı. Babamdan borç istedim bakın altını çiziyorum hibe falan değil. Normal para istemedim, borç istedim. Dönünce verecektim desteklemedi kendi çalış bir ara kazan git dedi. Böyle komik bir olay oldu. Desteklemedi, sonra işte bisikletle gezmek gibi planımız vardı. Benim planım, benim bir gerçekleştireceğim bir şeydi. Hani böyle plan yapmıştık ya aksesuarlarına kadar her şeyi aldım yani bisikletle ilgili. Ama iş şeye döndü gidersen hakkımı helal etmiyorum. Çok zıtlaşacak seviyeye geldi. Yani gidersen bir daha dönme dedi. Babam bana açık açık, açık çek olarak yani gidersen dönünce bir evin yok ona göre git. Annem de hakkımı helal etmiyorum dedi. Ben de tamam dedim ama benim tamam ben bu işi iptal ederim dedim. Bütün ekipmanlarımı da tekrar satarım sıkıntı yok ama dedim bir gün bunu size karşı yani çok net olarak kullanacağım dedim ve bunun etkisini göreceksiniz dedim.”

Daha sonraki süreçte ebeveynlerinden saygı görmeme durumu katılımcı açısından ebeveynleriyle arasındaki bağları zayıflatacak şekilde dönüşüm geçirmekle birlikte saygı duyulmanın kendi nezdinde önemini şu şekilde ifade etmektedir:

“Eskisi kadar şey değilim bu bağın zayıfladığını düşünüyorum ister istemez aradaki aile bağının, saygı bağının. Çünkü niye benim gözümde klasik şeyde vardır ya işte ailede bir büyükse saygı duyulur. Neyse ben konuda çok zıtlıştığımız zaman oldu. Şöyle dedim bende mesela benim nazarımda saygı kazanılan bir şeydir dedim. Nasıl ya falan diye onları açıklamak şeyin de bulundum. Ne dedim ben de bir akrabam, örneğin herhangi biri benden 2 yaş büyük ve çok saçma bir yanlış yaptıysa onun saygıdeğer biri olduğunu göstermez dedim. Küçük de olsa büyük de olsa saygıdeğer bir şey yaptıysa o onu saygıdeğer bir insan yapar, saygı sonradan yani atfedilen ve kazanılan bir şey diye savunurum. Bu aile içinde de durum böyledir. Ailendeki bağ arada koptukça işte o saygı azaldıkça onlarla aramdaki diğer şeyler de kopuyor haliyle.”

3.2.3.3.Uzlaşım Dayanışma

Bu bölümün alt başlıklarında bireylerin ebeveynleriyle uzlaşım sağlayamadığı boyutlar ele alınmıştır. Bunlar sırasıyla aileyle iş boyutunda “Düzensiz ve Yetersiz Gelire Sahip Olması”, “Güvencesiz Olması”, “Çalışma Saatleri” ve Farklı ve Düzensiz İş Mekânları” açısından sağlanamayan uzlaşım temalarıdır. Diğer boyutlarda ise “Ev İçi Rollerin Paylaşımı ve Kadın Erkek İlişkileri”, “Dini Pratikleri Yerine Getirmede Farklılaşma” ve “İşe Atfedilen Anlamda Farklılaşma” açısından sağlanamayan uzlaşım temaları olarak ele alınmıştır.



Şekil 30. Uzlaşımsal Dayanışma

3.2.3.3.1. Aileyle İş Boyutunda Sağlanamayan Uzlaşım : “Düzensiz ve Yetersiz Gelire Sahip Olması Açısından”

Katılımcıların ebeveynleriyle işi kapsamında uzlaşım sağlayamadığı temel boyutlardan biri olan düzensiz ve yetersiz gelire sahip olma durumudur. Bu durumun kişilerin ebeveynlerinin düzenli gelire sahip olması ve çocuklarında bu düzenli gelirin bulunmaması, bu kapsamdaki değerlendirmelerin şiddetini arttırdığı görülmüştür. Bu kapsamda K4 ailesinin bu süreçteki değerlendirmelerini şöyle ifade etmektedir:

“Yaklaşık 1 seneye yakın düzensiz bir gelirim olmasa ve ailemin endişesi çoğunlukla boşa zaman mı kaybediyor? KIZIMIZ bunun yerine acaba KPSS’ye mi hazırlansa başka işler mi kovalasa daha mı iyi olur, geleceğini mi heba ediyor kaygısı. Bu kaygıyı tabii ki anlayabiliyorum ama benim beklentim de birazcık destek görmek. Biz çok çeşitli üniversitelerden akademik danışmanlık ve akademik geri dönüşler aldık. Hocalardan ilgili alanında çalışan hocalar da incelemelerini

isteyip geri dönüşler aldık ve aldığımız geri dönüşler beni tatmin etmesi açısından muntazamdı. Türkiye'de bugüne kadar bu tarzda bir çalışma yapılmamış. Bir ilke imza atmışsınız tebrik ediyoruz tarzında aldığım geri dönüşler beni inanılmaz derecede tatmin etti ve doğru yolda doğru iş yaptığıma dair bende güven tazeledi. Fakat bu sevincimi mutluluğumu, ailemle paylaştığım zaman hani cümlelerle örneklendirmek açısından söylüyorum. Babamdan aldığım cümleler genelde şu oluyor: KPSS'nin başvuru tarihi geldi mi? Hazırlanacaksın dimi? Çok güzel geri dönüş vermişlerde para kazandırıyor mu? Bu sana cebine ne kadar gidecek gibi cevaplar şeklinde geliyor. Çünkü onlara göre maalesef ki parayla ölçülebilir değerler üzerine yoğunlaşmış bir düşünce yapısı söz konusu. Özellikle babam da bu sebeple de maddi olarak kendini garantiye almadığı sürece boş işler kovalıyorsun diyor.”

Bu konuda K8 ebeveynlerinin kazanç durumunu farklı bölüm mühendislikleri üzerinden gerçekleştirdikleri kıyaslamalarını şu şekilde aktarmaktadır:

“Ben mühendisliklerin puan sıralaması açısından en düşük puanı kazandım ve orayı bitirdim ve o alan üzerinde çalışıyorum. Yani lisans hayatımda ve sonrasında şöyle hani diğer mühendisler bunu yapıyor sen onu okusaydın sen de onu yapabilirdin. Senin mühendisliğin böyle bu kadar maaş veriyorlar. Bu kadar ücret alman gerekiyor tarzında konuşmalar çok fazla”

Aynı bağlamda ücret konusundaki benzer değerlendirmeye karşı karşıya kalan K18 de ailesinin bu noktadaki tavrını ve bu tavrın kendisindeki yansımını şöyle ifade etmektedir:

“Sen bu kadar saat asgari ücret için mi çalışıyorsun veya bu kadar sene asgari ücret için okudun bunu söyledikten sonra zaten hiçbir cevap veremiyorsun geçip yerine oturuyorsun kafanı eğip düşünüyorsun.”

3.2.3.3.2. Aileyle İş Boyutunda Sağlanamayan Uzlaş: “Güvencesiz Olması Açısından”

Katılımcıların ebeveynleriyle iş noktasında uzlaşamadıkları diğer bir boyut çalıştıkları işlerin güvencesiz olması ve ebeveynlerinin gözünde onların geleceklerini garanti altına alacak ve hayatlarını düzene sokacak nitelikte bir iş olmaması noktasındadır. Bu durum ebeveynlerin değerlendirmelerinde çocuklarını “boş işlerle” uğraştığı yönünde değerlendirmelerine neden olmaktadır. Bu ise çocuğun hissettiği gerilim ve baskıyı daha da şiddetlendirmektedir. Bu bağlamda aşağıda katılımcıların deneyimleri sunulmuştur. K1 bir girişimci olarak ebeveynlerinin kabul edebileceği bir işten istifa etmiş ve kendi işini kurma yolunda adım atmıştır. Bu iş değişimi sürecinde ebeveynlerinin mevcut işine bakışını ve istifa sürecindeki diğer deneyimlerini şöyle ifade etmektedir:

“Yıllardan beri gelen o şeyler var ya sigortalı bir işin olsun, işte güvencen olsun, bırak bu işleri bunlar boş işler mantığı var büyüklerimizin. Onlara göre bunlar hep boş işler oldu çünkü baktığımızda sigorta yok çünkü onların dediği şey sigorta yok. Şunu algılayamıyorlar kendi işimin istemimi algılayamadılar çok uzunca bir süre hatta kurumdan istifa etme sürecimde hem eşim olsun hem ailem olsun çok fazla baskı yapıldı. Yani onlarla ayrı mücadele ettim, eşimle ayrı mücadele ettim... Sonuçta kararımı vermiştim ben. Uyguladım ama çok zor uyguladım. Bugün bir işe girdim desem aa neden girdin demezler yani çünkü hâlâ aynı kafa yapısı var.”

K13 de aynı noktada ebeveynlerinin onun özel sektördeki iş hayatı noktasında kendisine yönelttikleri eleştirileri şu şekilde ifade etmektedir:

“Özel sektöresin gelirin de düşük. Bir de standart bir öğretmene göre bunlarda işin garanti değil. Kendini topla, hayatını düzene sok!”

3.2.3.3.3. Aileyle İş Boyutunda Sağlanamayan Uzlaş: “Farklı ve Düzensiz İş Mekânları Açısından”

Katılımcıların düzensiz ve farklı iş ortamlarında çalışmalarına sahip olmalarının, ebeveynler tarafından doğrudan güvencesizlikle ilişkilendirilmekte ve uzlaşmayı engellemektedir. Ebeveynler açısından güvenceye sahip olmak, aynı zamanda sabit bir

çalışma mekânını da gerektirmektedir. K5 proje bazlı çalışmakta ve projeler bağlamında farklı şehirlere seyahat etmek zorunluluğunun olduğu bir işi sürdürmektedir. Bu işi noktasında ebeveynlerinin kendisine yönelttikleri eleştirileri şöyle ifade etmektedir:

“Ailem klasik memur anlayışıyla yaklaşıyor yani düzenli bir işin olsun düzenli bir gelirin olsun her ay işe giriş çıkış sakın belli olsun evin belli yerim belli olsun her şey belirlemeye yönelik yaklaşıyor. Ama benim şu anki işim mecburen başka bir şehirde oluyor. Bambaşka bir şehre gidiyorum Oradan oraya sürekli seyahat halindeyim kaldığım yer yattığım yer gelirim hiçbir şeyin belirli değil bu belirsizlikler konusunda çatışma yaşıyoruz. Ailem bunu hoş görmüyor sürekli bir düzenli bir iş istiyorlar, nedensizce bunu istiyorlar”

“Neden proje bazlı git başka bir işe en azından evin belli olsun. Bu işin bir geleceği yok Hani burada tecrübe kazandım. Yeter artık iş değiştir sabit bir işe geç, bu işte kalırsan evlenebileceğini mi düşünüyorsun kimse böyle bir şeyi kabul etmez.”

K1 de ailesinin bir işin nasıl olması gerektiği noktasında sabit ve sınırları belli bir iş alanını işaret etmekte olduğunu şöyle ifade etmektedir:

“Bir dört duvar içinde çalışmıyorsan bir birinin emri altına çalışmıyorsan bu işi çok fazla algılayamıyorlar.”

3.2.3.3.4. Aileyle İş Boyutunda Sağlanamayan Uzlaş: “Çalışma Saatleri Açısından”

Ebeveynler ve çocuk arasında iş yaşamı noktasında sağlanamayan diğer bir uzlaş boyutu çalışma saatleri noktasındadır. Ebeveynlerin kişinin iş yaşamının saatlerinin belirsiz olması, çok çalışması ve çalışma saatlerinin düzensiz olmasından memnun olmadıkları görülmektedir. Bu memnuniyetsizlik durumu, ebeveynler tarafından olumsuz değerlendirmelere neden olmaktadır. Bu kapsamda katılımcıların ifadeleri aşağıda sunulmuştur. K20 annesinin çalışma saatlerinin aşırılığından dolayı memnuniyetsizliğini şöyle ifade etmektedir:

“Annem benden daha çok sinir oluyor. Ya bıktım artık senin işinden de şeyinden de diyor. Yani benden daha fazla sinir oluyor. O da şikâyetçi zaten niye bu kadar çalışıyorsunuz bunun bir dur durağı yok mu, ne zaman duracak? Konuşsanıza kiminle konuşmanız gerekiyorsa dursun artık bu.”

K10 ise haftalık 3 vardiya sisteminde çalışmakta ve düzenli olarak vardiyasında değişiklikler meydana gelmektedir. Bu doğrultuda ebeveyni tarafından hissedilen rahatsızlığı şu şekilde ifade ediyor:

“İş hayatına gelince şu anki çalışma sistemim annemin çok canını sıkıyor çünkü ne gecem belli ne gündüzüm belli. Ona göre 8-5 makul şartlarda işte gündüzün şerri gecenin hayrından iyidir diye bir laf var yani. Akşam saatleri dışarı çıkıyorsun huzursuz oluyorum diyor.”

Bu süreçte en sert süreci deneyimleyen ve ailesiyle sorun yaşayan K6’dır. İşi dolayısıyla sarkan çalışma saatlerinin sonucunda geç saatlere kadar çalışması ve eve geç gelmesi ebeveynleri tarafından yanlış yorumlanmakta ve sorunlara neden olmaktadır:

“Burası dingonun ahırını mı, bu saatte girip çıkabilir misin, bu saate kadar sokakta ne halt yedin. Ya işten gelmişim yorgunum ve seninle bunun tartışmasını yapmak istemiyorum çıktı ve ben 25 yaşındayım yani sanki 3 yaşındaki çocuk o saatte eve gelmiş de çocuğu azarlıyormuş gibi tutum sergiliyor. Bu tarz şeyler de çok sıkıntı yaratıyor.”

3.2.3.3.5. Diğer Boyutlarda Sağlanamayan Uzlaşma: “Ev İçi Rollerin Paylaşımı ve Kadın Erkek İlişkileri

Bu başlık altında çocukların ebeveynlerinden ev içi rollerin paylaşımı ve kadın-erkek ilişkilerini değerlendirme noktasında hangi boyutlarda farklılaştığı ve bu farklılaşmanın nasıl cisimleştiği ele alınmıştır. Bu kapsamda katılımcıların ifadeleri üzerinden bireylerin ebeveynlerinden ev içi rollerin paylaşımı ve kadın-erkek ilişkilerinin anlamlandırılması noktasında pek çok boyutta farklılaştığı görülmüştür. Katılımcıların belirttikleri boyutlarda ebeveynlerinden farklılaştıklarını ya da ileride kendilerinin bu

davranışları gerçekleştirmeyeceklerini belirtmeleri kuşaklararası kültürel ve çeşitli vaziyet alışlarda değişikliklerin olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda ilgili katılımcıların ifadeleri aşağıda sunulmuştur. K16 bu kapsamda babasıyla ev içi rollerin dağılımında ve diğer boyutlarda ayrıştığı noktaları şöyle ifade etmektedir:

“Benim babam bardağı alıp masadan diğer masaya koymaz. Ataerkil bir aileden gelmiş kendisi ataerkil bir adam. Yani bunu kadının yapacağını düşünür. İşte ütüyü kadın yapar, çamaşırı kadın yıkar, yemeği kadın yapar. Öyle erkek de ne yapar dışarıda çalışır, eve para getirir işte. Evde zor bir iş olursa onu yapar. Ben bu şekilde düşünmüyorum. Ben her şeyin müşterek, her şeyin ortak olduğunu düşünerekten eğer bir eşim olsa onunla beraber devam edeceğim. Yani o şekilde zaten şöyle bir şey var hayat boyu hep bekâr evlerinde yaşadığımız için çamaşırı da kendimiz yıkadık ütüyü de kendimiz yaptık. Yemeği de kendimiz yaptık ve bunlar elimizden geliyor ve yani hayatımızı paylaşacağımız kişiyle hayatımızı her şeyi ile paylaşıyoruz.”

“Cinsellik mesela biz ergenliğe girdiğimizde bunu baba bizimle konuşmadı çünkü onlarla da babası konuşmamıştı. Bunu hep böyle etraftan böyle başka başka amcalar abiler bizimle dalga geçerek duyduk. Ben kendi çocuklarımda böyle olacağını düşünmüyorum.”

K4 yine babasıyla ev içi roller ve diğer sorumlulukların paylaşımı noktasında farklılıklarını ve deneyimlerini şöyle aktarmaktadır:

“Baba tamamen geleneksel bir ataerkil aile yapısının merkezine oturmuş bir Türk erkeğidir. Beklentilerini az çok anlamışsındır diye düşünüyorum. Eve geldiği zaman işte mutlaka ki karısı ya da kız çocuğu ona sofrayı hazırlayacak, kıyafetlerini yıkayacak ütüleyecek ihtiyaçlarını karşılayacak, susadığında o suyu bile o kalkıp almayacakmış mutlaka ki ailenin kadınlarından biri getirecek. Hani erkek çocuğuna söylenmiyor böyle şeyler söylendiği zaman da bunu garipseyen bir model aslında. Babam annem belli bir süre bundan rahatsızlık duymamış... Ama annem son 10 senede çalışma hayatına katılım gösterdi. Annenin çalışma hayatına katılım göstermesiyle ev içi emekte bir azalma ve rol paylaşımı söz konusu olmak zorunda oldu. Ve yemeğini tabağa kendisi koymak, tabağını masadan kendisini kaldırmak

gibi durumlara maruz kalan babam bundan hiç memnun olmadı ve bu tarz çatışmalar söz konusu olmaya başladı. Rol dağılımı açısından bu hani kemikleşmiş bir problem birkaç senedir hani mücadele ettiğimiz bir problem.”

K8 de ebeveynlerinin kadın-erkek ilişkilerini ve diğer konuları değerlendirmelerinden nasıl farklılaştığını şöyle ifade etmektedir:

“Biraz daha eski kafa ile yetiştirildikleri için şu anki her olaya bizim verdiğimiz gibi tepkiler veremiyorlar mesela belki yobazlık olarak değerlendirilebilirsiniz bir kızın aşırı açık, dekolteli ya da mini etek giymesi onlar tarafından yadırganıyor ama bizim tarafımızdan yani bizim yaş grubumuz ya da kardeşim yaş grupları açısından bakıldığında bu artık normal bir şey. Ya da mesela önceden şey vardı, şu an neredeyse yok denilebilecek kadar bir şey evlenmeden bir kadınla bir erkek arasında bir ilişki olamaz. El ele tutuşmak bile çok büyük bir meziyetti. Şu an bu çok rahat yapılan bir şey insanlar birbirleriyle çok rahat görüşüyor konuşuyor tatillere gidiyor. Ne bileyim tiyatrodur, sinemadır bu tarz etkinlikler düzenlenebiliyor onlara hâlâ bu tarz şeyler yabancı geldiği noktalar oluyor. Mesela hocalarımızla olan iletişimlerimiz ben hâlâ hocalarımızla görüşürüm, konuşurum yanlarına giderim. Ama onların zamanında böyle bir şey yoktu, hoca ile bırakın konuşmayı yan yana gelemezlerdi bu tarz şeyler.”

3.2.3.3.6. Diğer Boyutlarda Sağlanamayan Uzlaş: “İşe Atfedilen Anlamda Farklılaşma”

Ebeveynlerle çocukları arasında görülen diğer bir farklılaşma boyutunun işe atfedilen anlam ve bu işin somut çıktılarının değerlendirilmesi sürecinde olduğu görülmüştür. Ebeveynlerin bir işin çalışılabilir olması için temelde herhangi bir miktar maaş almasının yeterli olacağı ve üretkenlik kısmını vurgularken; çocuk açısından bu durumun kendini gerçekleştirme ve gelecek planlarına hizmet etme noktasında anlamlandırıldığı görülmüştür. Yine ebeveyn açısından işin temeldeki anlamı maddi güvence olarak cisimleşirken, çocuk açısından bu durumun manevi tatmin noktasında önemli bir yer kapladığı görülmektedir. Bu kapsamda katılımcıların ifadeleri aşağıda sunulmuştur. K15 ebeveynleriyle bir işin nasıl olması ve diğer boyutları ile ilgili ayrıştığı yönlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Para kazandığım her şey normal sıradan, on numara iştir ailem için. Ama benim için tam tersi durum. Benim için para kazandığım bir iş geçici bir iştir. Eğer kendimi geliştirebileceğim bir şey değilse sıradan dandik bir iştir. Onlar için ama fark etmiyor. Zıt bir durum. Yani onlar sen bu işi niye yapıyorsun demezler. Aman iş olsun, taştan olsun hesabı devam et derler. Ben de tam tersi derim ya bu ne, bu işte nereye kadar devam edeceğim derim. Dandik bir iş de olsa çalış derler direkt o üretkenlik kısmını direkt vurguluyorlar. Boşta durma çok düşük bir maaş al ama çalış direkt atfedilen bir üretkenlik var. Bizim için bu durum tersi oluyor çünkü kısa vade tamam eyvallah bir üretkenlik bir işi yapıyormuş gibi gözüküyorsun ama kendine yap. Ama onlar onu öyle görmüyor tabii ki senin boşta durduğun sürece doğrudan kayıp olarak görüyorlar. Yaptığı yatırımla sonrasında olduğun iş arasındaki fark zaten onu karşılıyor. Şimdi ben mesela asgari ücretle başlasaydım bu gelir seviyesinde zaten çıkamayacaktım.”

“Onlar işi bulunca her şeyin hallolduğunu düşünüyor. Ama iş öyle bir şey değil işten işe yani fark ediyor. En basitinden senin bulduğun iş sen ömürlük işin olduğunu düşünüyorlar mesela. Aslında bu konuda bazen özeniyorum gerçekten gıpta ediyorum. Nasıl ya falan diyorum, duyuyorum. Mesela 15 yıl şurada çalışıyorum diyor mesela. Babamda gerçekten o da 15 20 yıldır herhalde ben bildim bileli aynı yerde çalışıyor. Onlar için normal bir şey ama bizim devremiz için bir tık imkânsız geliyor.”

K4 de bir işin maddi doyum mu yoksa manevi mi doyum getirmesi noktasında ebeveynleriyle ayrıştığı noktayı şöyle ifade etmektedir:

“Babamın beklentisi tamamen maddi garanti, maddi güvence. Annemin beklentisi de buna yakın bir yerde duruyor çünkü o da aslında benim kadar şey bakmıyor o da yani manevi olarak da huzurlu olma noktasındaki kaygılarını benim kadar yani baskın hissetmiyorlar baskın görmüyorlar. Onlar birazcık daha maddi güvenceye önem veren bir yerden bakıyorlar meseleye. Çatıştığımız noktalar da buradan başlıyor.”

3.2.3.3.7. Diğer Boyutlarda Sağlanamayan Uzlaş: “Dini Pratikleri Yerine Getirmede Farklılaşma”

Bu bölümün son başlığı olan dini pratikleri yerine getirme noktasında ailesinden farklılaşan bir katılımcının deneyimleri ele alınmıştır. Katılımcının ebeveynlerinin değer, tutumlar ve vaziyet alışlar olarak farklı bir noktada konumlanması ve bu konumlanmanın bu sürece nasıl dâhil olduğu kendi ifadeleri üzerinden aşağıda sunulmuştur. K12 bu kapsamda ailesinden farklılaştığı noktaları ve bu süreçte neler deneyimlediklerini şöyle aktarmaktadır:

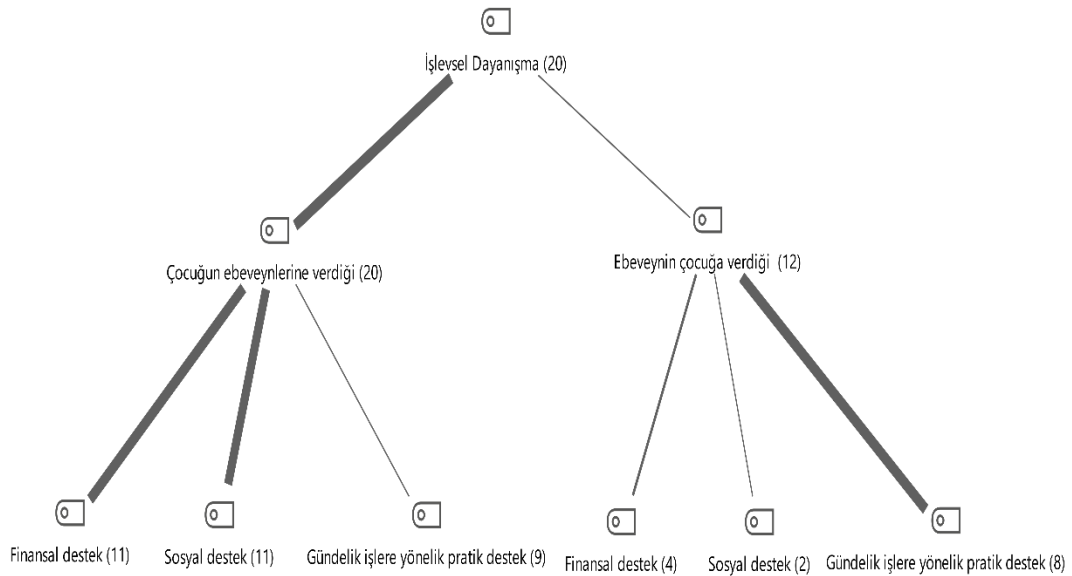
“Değerler, tutumlar ve vaziyet alışlar olarak belli bazı şeylere karşı örneğin yani biraz daha farklı bir bağlamda cevap vermek istiyorum bu noktaya ailem geleneksel, muhafazakâr, dindar bir profile sahip. Dini vecibelerini yerine getiren annem de babam da beş vakit namazını kılan ve dinin onların hayatında önemli bir yeri olduğunu düşündüğüm ki öyle de. Eylemlerini gerçekleştiren belli noktalarda faize bulaşmamayı, helal olması önemli bir değer belli bazı şeylerin ve belli bazı noktalarda da özellikle dini vecibelerin ağır bastığı bir aileden geliyorum. Bu arada ablam hafızdır kendisinin kuranı ezbere bilen kişi, kuran kursu öğretmenliği yapıyor. Değerler kapsamında geleneksel yani modern çok fazla değil biz. Örneğin belli bazı kararların alınması noktasında bana çok fazla yani bu yaşıdayım hâlâ ve örneğin belli bir mesleğe sahip olmuşum, belli bir gelirim var ancak yine de ortak karar alma mekânizmaları aile içerisinde çok fazla gerçekleşmiyor. Yani genellikle işte söylenir ama ana karar alma noktasında en son babam karar verir Değerler bakımından bakacak olursak, yani milli, muhafazakâr ve dindar bir aileden gelmekteyim ancak kendi yaşantım bu noktada biraz daha farklılaşmakta yani benim hayatımın merkezinde dini vecibeler aileminki kadar ağırlıkta değil. Yani ailemi dindar olarak hani nitelendirecek olursam kendimi bu noktada rahatlıkla seküler olarak nitelendirebilirim. Yani özellikle insanlara karşı yaklaşımında, örneğin kız arkadaş ya olur ya da işte evlilik öncesi cinsel ilişki gibi belli bazı şeyler noktasında daha insanların bu tarz eylemleri gerçekleştirmesini, onlara yönelik olduğunu düşünürüm. Yani bu değerlendirme kıstasının içerisinde dinin o kadar ağırlıkta olduğunu düşünmüyorum.”

Katılımcı bu noktada uyum sağlayamadığı değerler ve pratikler noktasında tecrübe ettiklerini ise şöyle aktarmaktadır:

“Örneğin işte dini vecibelerin yerine getirilmesi noktasında işte namaz kılmak, oruç tutmak, bu tarz şeylerde çatışmalı durumlar yaşadığımız oldu bana karşı bana bunları yapmamı uygun olacağını hani bir şekilde söylemelerine rağmen bunu gerçekleştirmediğimde ufak küslükler, aile içerisinde konuşmamalar belli tavır alışlar meydana geldi bana karşı. Ama hani belli bir süreden sonra belli bir müddet geçtikten sonra artık bunları daha az demeye, belli bir süreden sonra hiç dememeye başladılar.”

3.2.3.4. İşlevsel Dayanışma

Bu bölümün alt başlıklarında bireylerin ebeveynleriyle farklı boyutlardaki paylaşım ilişkileri ele alınmıştır. Bunlar sırasıyla “Çocuğun Ebeveyne Sağladığı Finansal, Sosyal ve Gündelik İşlere Yönelik Pratik Destek” temaları ve “Ebeveynin Çocuğa Sağladığı Finansal, Sosyal ve Gündelik İşlere Yönelik Pratik Destek” temalarıdır.



Şekil 31. İşlevsel Dayanışma

3.2.3.4.1. Çocuğun Ebeveynlerine Verdiği Finansal Destek

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda katılımcıların ebeveynlerine verdikleri finansal destekleme boyutunun iki boyutlu olduğu görülmüştür. Bir grup katılımcı, ebeveynlerine çeşitli finansal destekleri sağlarken; bir grup katılımcı bu desteği sağlayamamaktadır. Dolayısıyla bu bölüm kapsamında ilk olarak finansal destek veren kişilerin destekleri, daha sonra finansal destek sağlayamama noktasında katılımcıların neler deneyimledikleri kendi ifadeleri üzerinden sunulmuştur. Bu bağlamda katılımcıların ebeveynlerine finansal bakımdan destek verebilenlerin destekleme biçimleri aşağıda paylaşılmıştır:

“evde bir çamaşır makinesinin arızalanması ve bozulması sonucuna ve bir makine alınacaktı. İşte bir ay kadar evde, örneğin şey olmuştu çamaşır makinesi bozuk kalmıştı çamaşırlar yıkanamamıştı bir süre o süreçte doğrudan maddi olarak destekte bulundum”K17

“Telefon ve internet faturalarını ben ödüyorum.” K13

“Şimdi babamın ücreti, asgari ücretten gözükyor ama şey oluyor ya fiyat farkı falan mevzularından vergi küçük olsun olsun diye asgari ücretten gösterip maaşı farklı olur ya klasik öyle bir sıkıntı yaşıyordu. Ev alamıyordu yani onun adına kredi çıkmıyordu. Babamın adına ben bu konuda kefil oldum.” K15

“Annemin ufak tefek istekleri oluyor, onları almaya çalışıyorum mesela hediye şeklinde.” K9

“Yeni eve geçtiği zaman çok istediği bir koltuk takımı vardı. Eşimle beraber konuşup o koltuk takımı biz alalım dedik”

“Annemin ufak tefek istekleri oluyor, onları almaya çalışıyorum.” K2

Bu noktada sorun yaşıyan katılımcılar ise finansal sağlayamama nedenlerini şöyle ifade etmiştir:

“Düzenli bir işte tam zamanı bir işte çalışsam ben de onlara destek verebilecek konuma geleceğim ama bu onları biraz daha rahatlatacak ama dönemsel çalıştığım için kendime yetmezken onlara da yetemiyorum.” K5

“Geçinemiyorum Hatta ben böyle anne ya param bitti dediğim zamanlar oluyor. Maddi açıdan onlara bağımlı bir haldeyim onlarla hayatımı idame ettirmek zorundayım.” K6

3.2.3.4.2. Çocuğun Ebeveynlerine Verdiği Sosyal Destek

Bir önceki finansal destek başlığında olduğu gibi çocuğun ebeveynine saldığı sosyal destek boyutunda da iki boyut mevcuttur. Bir grup katılımcı, ebeveynlerine çeşitli bakımdan sosyal destek sağlarken; bir grup katılımcı bu desteği sağlayamamaktadır. Bu nedenle ilk olarak sosyal destek veren kişilerin bu süreçteki destekleri ve daha sonra bu destekleme sürecine dâhil olamama noktasında katılımcıların neler deneyimledikleri kendi ifadeleri üzerinden sunulmuştur. Katılımcıların ebeveynlerine sağladıkları sos ebeveynlerine sosyal bakımdan destek verebilenlerin destekleme biçimleri aşağıda paylaşılmıştır:

“Babam, annem ve kardeşlerim ile sık sık konuşur, sohbet eder, onların gündelik hayatlarına ilişkin hal, hatırlarını sorarım.” K12

“Birbirimizi sürekli tolere ederiz. İletişim kurup destek oluruz.” K4

“Her zaman onların yanında olduğumu gösteririm. Mesela bu iş yerini açarken annemin üstüne açılacaktı. Babamla tartışmalar da yaşadı bu konu hakkında. Çünkü bir Bağ-Kur olacaktı ve bu Bağ-Kur’un ödenmesi gerekiyor. Borca girmesi annemi zor duruma düşürmesi falan gibi ya da bir kirası olacak, stopajı olacak, vergisi olacak, işte buraya mal alacaksın, mal satacağsın şunları yapacaksın, gibi tartışmalar oldu, destekledim sürekli.” K16

Katılımcıların sosyal destek boyutunda dâhil olmama boyutundaki değerlendirmeleri ise şöyledir:

“Onlarla görüşemiyorsun ailenle dertlerini paylaşamıyorsun derdi geçtim artık sohbet kuramıyorsun.” K17

“En basit bir örnek şu akıllı telefonları kullanmayı bir türlü öğrenemediler ve sürekli babam birilerine mesaj gönderecek ne bileyim bir şeyler yapacak ve gelip sokuyor ben işimin arasına telefonu, kızım bunu yap diyor. Ya baba diyorum çek şunu gözümün önünden şu an işim başımdan aşmış ben Facebook'lar yani sosyal medyayla telefon mesajıyla mı uğraşayım? Ondan sonra babam kendini şişirip dönüp gidiyor.” K2

“Diyalog anlamında dertleşme falan diyorsan eğer ben hani annemin günlük sıkıntısını bile duyamıyorum... Bu diyolog içerisinde manevi olarak onlara da ben yeteri kadar zaman ayırabildiğimi veya onların dertlerini dinleyebildiğimi düşünmüyorum.” K2

Bana bir şey sorulduğu zaman fikir verildiği zaman ben onun hakkında düşünmek bile istemiyorum. Çünkü şeyim yok, halim yok konuyu düşünmeye kafamı doldurmak istemiyorum. Çözümü gitsinler kendileri bulsunlar diyorum, benim çünkü o çözüme ayıracak vaktim yok. Benim zaten kafam dolmuş. Bir de onunla doldurmak istemiyorum. Benim işim başımdan aşkın diyorum yani.” K20

“Oğlum şöyle bir derdim var, yani biraz konuşabilir miyiz? Ya anne İşim başımdan aşkın şu an konuşmayalım ya konuşacak bir de bu derdi dinleyecek hiç halim yok.” K20

“Onların o manevi dedikleri maneviyat gelip çocuğum sürekli gelsin, sürekli benimle beraber zaman geçirsin, işte otursun saatlerce muhabbet etsin, çay muhabbeti yapalım bir beraber mutfakta yemek yaparken dertleşelim kıvamında. Anneme hiçbir zaman manevi olarak o sonsuz maneviyatı hiç yaşattıramadım.” K9

3.2.3.4.3. Çocuğun Ebeveynlerine Verdiği Gündelik İşlere Yönelik Pratik Destek

Katılımcıların ebeveynlerine sağladıkları destekler içerisinde zorlandıkları diğer bir boyut gündelik işlere yönelik pratik destek sağlamaları noktasındadır. Pratik destek boyutunda katılımcıların genel itibarıyla zaman boyutuyla sınırlandığı ve bu sebeple bu destekleme ilişkilerine dâhil olamadıkları görülmüştür. Bu dâhil olamama boyutlarının örnekleri aşağıda sunulmuştur.

“Örneğin hastaneye götürmek konusunda. Bazı yani kronik rahatsızlıkları değil, akut rahatsızlıklar olabiliyor bazen şiddetli ağrılar falan olabiliyor. Bunların iyileştirilmesine yönelik hastaneye götürme gibi şeyleri doğrudan ben gerçekleştirebilirdim ancak onlar hani bu tarz yardıma ihtiyaç duyulacak meselelerde doğrudan bana söylemekten hem çekinmekte hem de bunu benim orada bulunarak doğrudan gerçekleştiremeyeceğimi bilmekte aslında iş yaşantımdan dolayı.” K12

“Annem de çalıştığı için bazen evler dağılıyor, bana geliyor evlere bakıp bu evlerin hali ne? Keşke toptasaydın biraz falan diyor. Ben de sabahtan akşama kadar zaten çalışmışım geldiğinde daha hâlâ çalışıyor oluyorum ya anne zaten işim başımdan aşkın kalkamıyorum şunun başından evlerle mi uğraşacağım bir de konuşma evlerle ilgili falan diyorum.” K20

“Ailenin senden bir beklentisi oluyor oğlum git yap, müsait değilim, yapmam ne yapıyorsun? Çalışıyorum. Kısa cevap.” K18

“Zaman yok, onlar elinden geleni yapıyorlar ama bizim onlara karşı yapmamız gereken... Mesela benim annem mesela sürekli çocuk bakıyor, onun evinde temizlemem lazım veya ne bileyim temizletmem lazım. Hani öyle düşünüyorum şu an ama bunları yapıyor muyuz, yapmıyoruz.” K2

“Bir rahatsızlıkları oluyor işte tam zamanında götürüp getirip yanlarında olup ilgilenemiyorum.” K17

“Babam burada hastaydı. Ben başka bir şehirdeydim götürecek kimse yoktu. Yani akraba çevresi de burada değil. O yüzden kendi taksiyle idare etmek zorunda kaldı. Ve ben gerçekten kendimi çok aciz hissettim.” K5

“Ev işlerine yardımcı olmam gerekiyor Yani beklentileri bu yönde Ama şu anki programım ve yoğunluğum nedeniyle yorulduğum için onlara yardım etmeyi bıraktım kendi işlerimi bile halledemiyorum.” K8

3.2.3.4.4. Ebeveynin Çocuğa Verdiği Finansal Destek

Katılımcılar ebeveynlerinden finansal boyutta çeşitli destekler almaktadırlar. Bu finansal destek bağının evli katılımcıların arasında daha yoğun olduğu ve ebeveynlerin aktif katılım sağladığı görülmüştür. Bu bağlamda ebeveynlerinden finansal destek alan katılımcıların ifadeleri aşağıda paylaşılmıştır:

“Çocuğum benim 8 yaşında. 8 yaşına kadar olan bütün masraflarına benim ailem dâhil oldu. Benim ailem üstlendi.” K1

“Maddi yönden ben mesela dara düştüğümde işte yetemediğim zamanlar olduğunda sağ olsunlar maddi olarak beni destekliyor. Babam mesela yaşına rağmen, emekli olmasına rağmen çalışıp bizlere destek olmaya çalışıyor.” K17

“Ailemize çok şükür iki aile de arkamızda. Kayınpederim her konuda ihtiyacımız olduğunda tek gideceğimiz kişi o ve gözünüz kapalı. Bize her konuda yardım edecek kişi o çok şükür yardım ediyor.” K3

3.2.3.4.5. Ebeveynin Çocuğa Verdiği Sosyal Destek

Katılımcıların ebeveynleri tarafından sosyal destek boyutunda iş ve eğitim hakkında desteklendiği görüşmüştür. K12 iş hayatında yaşadığı zorluklardan dolayı; K7 ise eğitimini sürdürmesi noktasında sosyal destek almıştır. İki katılımcının ifadesi aşağıda sunulmuştur:

“Hani seni deniyorlardır. Vardır bir bildikleri mutlaka hani şey yapma onlar senin sonuçta iş arkadaşların ya da işte üstlerin. Onlar vardır bu noktada bir bildikleri o yüzden hani belki seni deniyor olabilirler, bu süreci bir şekilde atlatacağın tarzı destekler.” K12

“Benim kendi eğitimime dair herhangi bir şey istediğimde bunu her zaman desteklediler ve yüksek lisans yapma eğitimlere katılmada gibi.” K7

3.2.3.4.6. Ebeveynin Çocuğa Verdiği Gündelik İşlere Yönelik Pratik Destek

Ebeveynlerin çocuklarına verdiği gündelik işlere yönelik pratik destek genel itibarıyla çocuk bakımı, üzerinden gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda K1, K2, K9 ve K18 çocukların bakımı noktasında ebeveynlerinden pratik destek alındığını paylaşmışlardır. Buna ek olarak katılımcıların ebeveynlerinden çocuk bakımı desteği dışında farklı destekler de aldığı görülmüştür. Paylaşılan bu boyutlar aşağıda sunulmuştur.

“Yani biz bütün gün evdeyiz sabahtan akşama kadar çocuğu mesela onlar dışarı çıkartıyorlar. Benim dersim var 1 ile 4 arası. Onlar gezdiriyor mesela babam gezdiriyor... Mesela ekmeğimizi, eşim çok geç geliyor benim yani ekmeğimizi de babam alıyor öyle söyleyeyim. Mutfak alışverişimizi de o yapıyor. Yani bütün alışverişimizi babam yapıyor. Bir fatura ödenecekse mesela veya bir şey bozulduysa babam götürüyor. Yani her şey aslında babamın üzerinde şu an.” K2

“Dediğim gibi şu şartlarda iken bile biz onlardan şu an yardım alıyoruz. Yani kayın pederim bir pazara gittiği zaman telefon açıp kızım bir şeye ihtiyacın var mı? Şuna ihtiyacım var dediğim zaman, şu an dediğim gibi onlar destek sağlıyor... Hani benim şu an hiç mutfak masrafım yok çok az.” K3

“Sağ olsun annem de destekledi. Eğer çalışmak istiyorsan her zaman arkandayım dedi. Çalışmak istersen çocuğuna ben bakarım sen sabah gidersen akşam işinden gelirsin ben sana her türlü destek olurum dedi.” K9

K18 de ebeveynlerin sağladığı çocuk bakım desteğini abileri üzerinden örnekleyerek şu şekilde ifade etmektedir:

“Başka şehirlere gittiler. İkisi memlekette biri farklı bir yerde bir de İstanbul'da aile kurdular. Çocukları oluyor iş durumu olduğu için alo anne neredesin, torunlarına bakman lazım gel bak tarzı şeyler oluyor. Ya evlendirmelerine rağmen aile kurmalarını sağlamalarına rağmen hâlâ bizim anne-babaya ihtiyacımız var.”

Son olarak ise K17 ebeveyni tarafından evi içi işler noktasında aldığı pratik desteği şöyle aktarmaktadır:

“Annem de ev hanımı zaten çalışmıyor şu anda, o da bizimle ilgileniyor. Benim gidemediğim uzun süre gidemediğim zamanlarda o geliyor bende kalıyor birkaç gün evimi toparlıyor.” K17

3.2.3.5. Normatif Dayanışma (Ailenin Beklentilerini Yerine Getirme Durumu)

Familizm (Ailecilik), ailenin beklentilerini öne koyma veya yerine getirme durumudur. Ebeveynler evlatlarında kendilerini çeşitli bakımlardan gerçekleştirmek isterler. Bu bakımdan normatif dayanışma aslen kişilerin ebeveynleriyle sağlıklı bağlar geliştirmesinde önemli bir boyuttur. Bu bölümde sırasıyla ailenin beklentilerini öne koyma ve yerine getirmeme durumu ile ailenin beklenti durumunu öne koyup gerçekleştirdikten sonra kuşaklararası dayanışma sürecine nasıl yansıdığı ele alınmıştır. Son kısımda ise ailenin destek beklentilerini karşılama noktasında kişinin evlatlık görevi bağlamındaki anlamlandırmasının bu sürece nasıl etkilediği paylaşılmıştır. Bu kapsamda K18 ebeveynlerinin ailede süregelen birbirine destek olma beklentisini karşılayamama durumuna dâhil olmasının kendisinde yarattığı kopuşu şöyle ifade etmektedir:

“Benim önümde 4 tane örnek olduğu için biz 5 kardeşiz dördü sürekli yardım. Şöyle anlatabilirim: Yardım en küçüğünden bahsederek en büyük bir küçüğü de okutuyor bir küçüğü beni okutuyor ve benim bir şey vermem lazım. Buna bir tepki vermem lazım. Tepkiden kastım şey bir cevap vermem gerekiyor ister istemez öyle

bir hisse kapılıyorum onları gerçekleştiremiyorum... Çünkü onlar da şu an sadece ben, diğerleri memur olduğu için ben de öyle bir durum var. Ekonomik olarak istediklerimi yapamıyorum. Onlar da bir etki olduğu için onların isteklerine cevap verememe gibi bir olumsuzluk oluşuyor. Bu da daha çok asabi olmama asabi şey olarak daha çok onların benim için iyiliğim için istediklerine isteklerine karşı sert cevap verme gibi bir şey oluyor... Bunu benim özelimde kırmaya çalışmak çok zor oluyor. Aşırı zor oluyor. Ben bunu böyle ne yapmam gerekiyor artık aileden kopmak. Çünkü iş hayatı ekonomik durumun onları gerçekleştirme olanak vermiyor.”

K13 ise ailesinin bir işin nasıl olması gerektiği ile ilgili beklentilerini karşıladıktan sonra ilişkisel, işlevsel ve diğer boyutlarda hem kendi hem de ebeveynleri açısından kritik dönüşümler tecrübe etmiştir. K13 görüşmenin yapıldığı tarihlerde uzun bir özel sektör tecrübesine sahip ve kamuya atanalı yaklaşık 2 ay olmuş bir öğretmendir.

K13'ün ebeveynleri, onun özel sektördeki çalışma hayatından sürekli şikâyet etmekte ve bunu çeşitli bakımlardan dile getirdiğini şöyle aktarmıştır:

“Ders çalış atan bırak şu yaşadığın hayatı, hatta bir sana maddi olarak destek verelim. Otur evinde bir sene derse çalış atan, atan hayatını kurtar. Devlet basamağı hani sen bunun için eğitim aldın. Bunun üstüne çalıştın, çabaladın mükâfatını al devlete geç. Kafanda soru işareti olmasın, hayatın kurtulsun.”.

Ailenin bu beklentilerini gerçekleştirmeyen katılımcı bu süreçte karşı karşıya kaldığı duygusal ve diğer problemler şöyle ifade etmektedir:

“Büyük ailede hep sorarlardı işte. Oğlun ne yaptı, atandı mı? Zamanında babam hep o amcaları, babamın 3 4 tane amcası vardı. Hani büyük olarak kuzenleri ben onların hepsini amcaları büyük takım olarak bahsederim. Onlar sorduğunda babam mahcup hissederdi ya işte çalışıyor iyi şükür ayaklarının üstünde duruyor gibi şeyler yapardı. O beni burardı içimde hep bir burukluk oluyordu. Moralimi bozuyordu benim.”

Özellikle ailesi de bu süreçte K13'ün kendi isteklerini yerine getirmemesi üzerine ona farklı yollardan baskı uygulamış ve desteklerini kesmiştir:

“Yakın zamanda mesela ben atanmadan önce ortanca abim beni tam tabirle adam yerine koymazdı. Beni çok büyük dert ederdi. Gerçekten biliyorum ve inanıyorum arkadaşlarıma mesela şey derdi oğlum söyleyin ders çalışsın atansın.”,

Dolaylı yoldan iletilen taleplerin yanı sıra desteğe ihtiyacı olduğunda da geri çevrilmiştir:

“Ufak bir miktar para lazım oldu. 2000 lira gibi bir para lazım oldu o dönemde kredi kartım sıkışık. Kredi çekebilirim ama ödemesinde faiz ödeyeceğim için sıkıntı yaşarım. Abime dedim ki abi dedim hani paran var biliyorum babamdan da istemeyim babam üzülmesin ver bana parayı. Bak ödeyeceğimi de bilir o konuda asla sıkıntı yok. 2000 lira ver bana al sonra paranı. Vermem, dedi. Tabii vermem dedi. Sen dedi adam ol atan paran olsun.”

Bu durumu takip eden süreçte ise ebeveynlerinin gözünde bir birey olarak kendini kanıtlayamamasının beraberinde ona yönelik geliştirilen bir güvenilmezlik sorununa neden olduğunu şöyle ifade etmiştir:

“Sen sorumluluklarını yerine getirmiyorsun, paranı tüketiyorsun. Sen o zaman bize her ay şu kadar para ver sen yapmayacaksın biz senin için bir toplayalım kenarda ileride kötü gün olur sana para lazım olur. İşte sen çok boşluyorsun sen işte şu kadar da bize vereceksin gibi şeyler vardı.”

Bu durumun atandıktan sonraki dönüşümünü hem kendi hem ebeveynleriyle olan ilişkileri bağlamında ise şöyle ifade etmektedir:

“Ben atandıktan sonra bir ılımlar şey oldu böyle. Tamam, görev tamamlandı, çocuk mesleğini de eline aldı. Sırada bir askerlik kaldı, sonra bir de evlendiririz ama artık üzerimde baskı kalmadı... Mesela ben atandığımda bir grup var öğretmenlerin grubu oraya şey yazmıştı. Face'te kardeşim de aramıza geldi.

Gururlu bir şekilde benim resmimi falan paylaşmış. Benden kendisi 10- 11 bir yaş büyük. Gurur duyup böyle o yumuşamayı görmüştüm aramızda olan şey düzelmişti. Hani biz bu konuyu ailecek çok ciddiye alıyoruz. Devlet bu mesleki alanda devlet her şeydir görüşü hâkim ailede.”

Aynı zamanda kişinin dayanışma ilişkilerine dâhil olma sürecindeki yapısal boyutu ve kendine bakış açısında da bir değişim söz konusu olmuştur:

“Ben devletin öğretmeniyim mesai saatin belli iki buçuk'ta çıkarım, onlara ayıracağım eğer bir vakit varsa hiçbir sıkıntı olmadan vaktim oldu, ayırırım. Maddi açıdan gelirim yükseldi. Onlara bir kaynak harcanacaksa, yüksek bir gelirden onlara bir pay çıkacak. Onun dışında mesela ekstrem bir şey oldu. Özel sektörde mesela annemi doktora götüreceğim izin verir misin ya kardeşim başka adam mı yok, gidemiyor mu kendi gibi sorular oluyordu. Yeri geldi adam izin vermedi... Yine maaş karşılığı hani idare etme yok idi. Ama şimdi öyle bir şey de yok yani. Allah korusun ya işte müdürüm ben yarın gelemeyeceğim dediğim de hani o devlete bildirse bile devlette maaş kesmiyor.”

Buraya kadar görüleceği üzere normatif dayanışma noktasında ailenin beklentilerini öne koyma veya karşılama, dayanışmanın diğer boyutlarını da etkilemektedir.

Son olarak ise ailenin çeşitli bakımlardan destek beklentilerine dâhil olma noktasında evlatlık görevi bağlamında içselleştirilen durumun bu süreci nasıl etkilediği aşağıda sunulmuştur. Özellikle bu noktada normatif beklentilerin evlatlık bağlamında içselleştirilmesinin ebeveynlerle girilen çeşitli paylaşım ve destekleme ilişkilerinde süreci olumlu etkileyen, destek vermeyi güçlendirici bir motivasyon unsuru olduğu görülmüştür. Bu kapsamda, K11 bu ilişki ve beklentileri karşılama durumunu ebeveynleriyle arasındaki bağların ötesinde evlatlık görevi bağlamında nasıl içselleştirip, anlamlandırdığını şöyle ifade etmektedir:

“Ailemle aramdaki ilişki de çok kuvvetli bir bağ değil aslında ben hani daha çok vefa borcu... Bu beklentileri yerine getirmek istememe rağmen yapıyorum.”

Benzer şekilde K10’da aynı durumu kendi ifadeleriyle şu şekilde ifade etmektedir:

“Her şekilde ona destek olmam gerekiyor. Her şekilde anneme destek olmam gerekiyor. Çünkü benim görevim buymuş gibi.”

K15 de evlatlık görevi üzerinden gelişen motivasyonun destek beklentilerine dâhil olmasındaki etkisini şöyle aktarmaktadır:

“Ben şöyle, çok aşırı derecede kuvvetli olduğundan değil ya çok duygusal bir yapımda yoktur ama hani geçmişte bir borçlu olma durumu hissiyatı vardır ya ondan evlatlık sorumluluğu mu dersiniz tam olarak ya da işte zamanında ne beni okula göndermişler. En kötü ihtimalle bir şeyleri hayatta şey yapamadığınız zaman hani okuldur şeydir o aradaki süreçte bir destek olma durumu söz konusu olmuş. Aynı şekilde benim yani gücümün yerine geldiği zaman da ben de aynı şekilde onların böyle bir sıkıntı yaşayacağı ya da yaşadığı durumlarda yardım ederim. Yani o mantıkla aslında biraz bir vefa borcu diyelim biz ona.”.

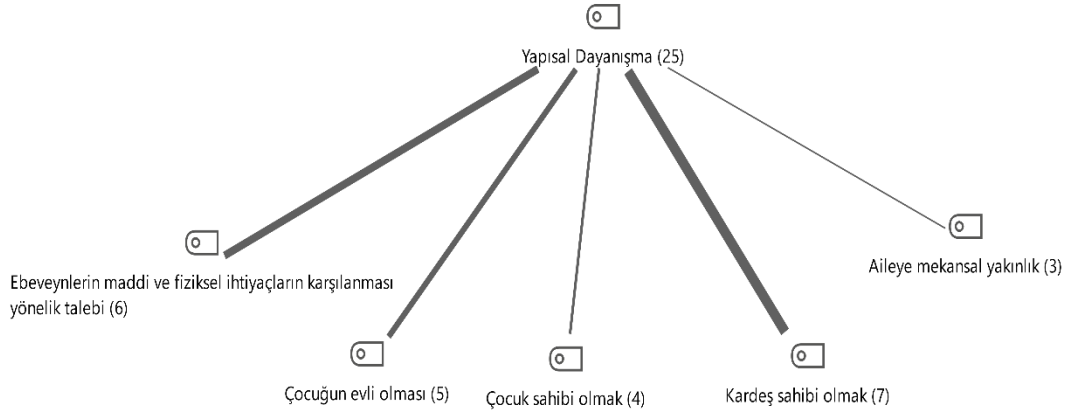
Son olarak ise K15 aslen ebeveynlerinin kendisinden beklentilerini yerine getirme sürecinde geçmişin getirdiği olumlu paylaşım ilişkilerinin dahi önemini yadsıyarak, ebeveynlere karşı doğrudan bir evlatlık görevi bağlılığı çerçevesinde bu beklentileri yerini getirmesi gerektiğini şu şekilde ifade etmektedir:

Beni o[geçmişte ailenin destekleri, bakımı vb. paylaşımları] olumlu yönde etkiliyor. Ama bunları yapmadıklarında da benim bunu yapma zorunluluğum var. Bir evladın yapması gerektiği var. İşte bu bir evladın yapması gerektiği. Onlar yapmasa bile yapman gerekenler var. Hani bu benim daha yapmak zorundalığımı daha çok arttırıyor. Çünkü bu bir bana göre ve yetiştirme tarzıma göre yapmak zorundayım.”

3.2.3.6. Yapısal Dayanışma

Bu bölümün alt başlıklarında bireylerin ebeveynleriyle girdikleri dayanışma süreçlerini etkileyen ve çalışma hayatı dışındaki yapısal faktörler ele alınacaktır. Bunlar sırasıyla;

“Ebeveynlerin Maddi ve Fiziksel İhtiyaçların Karşılanmasına Yönelik Talebi”, “Çocuğun Evli Olması”, “Çocuk Sahibi Olmak”, “Kardeş Sahibi Olmak” ve “Aileye Mekânsal Yakınlık” temalarıdır.



Şekil 32.Yapısal Dayanışma

3.2.3.6.1. Ebeveynlerin Maddi ve Fiziksel İhtiyaçların Karşılanmasına Yönelik Talebi

Araştırma kapsamındaki katılımcıların ebeveynlerinin doğrudan bakım gerektirmediği, daha önce katılımcıların ebeveynlerine ilişkin sosyo-demografik bilgilerinin verildiği başlık altında ifade edilmiştir. Bu bağlamda kişilerin, bu ilişkilere dâhil olması noktasında aileden bir talep gelmediği için destekleme ilişkilerine ya hiç dâhil olmadıkları ya da kendilerini bu süreçte ebeveynlerinin kendilerine yettiklerini bildiklerinden dolayı bilerek bir geri çekme durumu olduğu görülmüştür. Katılımcıların bu kapsamdaki ifadeleri aşağıda sunulmuştur:

“Ya doğrusunu söylemek gerekirse aslında çok fazla hani yardımcı olabileceğim bir şey de olmuyor diye bir şey olsun. Şükürler olsun ki zaten şey yani annemle babamın eli ayağı tutan insanlar. Öyle benden de çok fazla istekleri de olmuyor.”

K20

“Benim ailemin maddi durumu iyi. Hiçbir zaman evlatları onları baksın etsin, onlardan bir şey bekleyen bir aile konumunda olmadılar. Hatta her zaman evlatlarını destekleyen bir aile. Her zaman evlatları onlar destekler.” K1

“Maddi olarak babam şu anda hâlihazırda çalıştığı için çok problemleri olmuyor, genellikle kendi hayatlarını sürdürüyorlar.” K17

“Kendi ailemden hiç böyle beklenti olmadı. Belki yaş aralıkları, kendi geçim kaynakları var.” K3

Katılımcılar arasında sadece K15 bu süreçteki ihtiyaç durumlarının söz konusu olmamasından dolayı bilinçli olarak bu süreçte ailesine destek verme konusunda kendisini geri çektiğini ifade etmiştir:

“Hani onların güçlü olduğunu düşündüğümden kaynaklı çok ihtiyaçları olmadığını düşünerekten biraz da kendimi geri çekme durumu var.”

3.2.3.6.2. Çocuğun Evli Olması

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde evli olan K9’un evlendikten sonra ebeveynleriyle arasındaki ilişkinin çeşitli bakımlardan etkilendiği görülmüştür. Katılımcının aktif iş yaşantısının beraberinde getirdiği yüklerin evlilik süreciyle birlikte birleşmesiyle sorumluluk alanlarında bir artışa neden olmaktadır. Özellikle bu süreçte kişilerin artan sorumlulukları ve ebeveynleriyle olan ilişkileri arasında bir denge kuramamasının, ebeveynleriyle ilişkisini olumsuz etkilemektedir. Bu kapsamda K9 evlendikten sonra ebeveynleriyle arasında gelişen süreci şu şekilde aktarmaktadır.

“Şu an evlendiğiniz zaman anne babayla eskisi kadar artık iletişime geçemiyorsunuz eskisi kadar artık görüşemiyorsunuz. Çünkü artık annenizin ve

babanızın evinden çıkıp kendi, düzeninizi kurmuş oluyorsunuz. Eee artık başka bir hayata geçtiğimiz için sorumluluklarımız var. Yapmanız gerekenler var. Yani sadece işten eve geleyim, yemeğimi yiyip yatayım anne ve babam nasılsın bir muhabbet yapayım değil artık çok farklı bir boyuta geliyor(...) Hani sadece annemi, babamı mutlu etmek ile kendimi sınırlayamazdım. Evet, onlar benim anne babam, beni bu zamana kadar getirenler yetiştirenler bunda hemfikirim ama artık ekstra bir sorumluluğum da vardı. Yani sadece okul anne baba değil artık okul anne, baba eş ev yani bu iki iken 4 oldu”.

“Çalışmaya başladığım zaman aslında işin rengi orada değişiyor. Çalışıyorsunuz sabah 8’de işbaşı yapmak için evden erken çıkıyorsunuz. Her neyse akşam eve geliyorsunuz artık akşam eve geldiğiniz zaman evinizde hazır bir yemek, her şeyi hazırlayan bir insan yok çünkü artık her şey sizin üstünüze yemek, çamaşır, ütü, ekstra her şey sizin üstünüzde olduğu için orada ister istemez anneyle, babayla, akrabayla olan ilişkinizi ilk zamanlardaki gibi kuramıyorsunuz.”

3.2.3.6.3. Çocuk Sahibi Olmak

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde bireyleirn çocuk sahibi olma durumunun, ebeveynleriyle olan iletişimlerini, duygusal ve maddi yönden birbirlerine verilen desteği etkilemektedir. Çalışma hayatlarının getirdiği sınırlılıkların ve artan sorumluluklarından dolayı ebeveynlerine istenilen vakti ayıramayan kişilerin, çocuklarının bu süreçte bir tapon bölge işlevi gördüğü ve ilişkilerini dengelediği görülmüştür. Ebeveynlerin ilişkisel ve duygusal ihtiyaçlarını torunları üzerinden sürdürerek manevi ve ilişkisel tatmin yaşadıkları anlaşılmıştır. Bu kapsamda K9 çocuk sahibi olduktan sonra ailesiyle ilişkisini şu şekilde ifade etmektedir:

“Ailede şöyle bir şey oldu daha çok fazla bir bağlandık birbirimize gerek kayınvalidemle kayınpederim olsun gerek kendi annemle babam da olsun. Çocuğum olduktan sonra annemin babamın kayınvalidemin özellikle kayın validemin kayınpederimin bize olan desteği bize olan özeni 2 3 katına çıktı. Yani evet ben özen gösteriyordum ama bir o kadar benim annem bir o kadar kayınvalidem de onun çok üzerine düşüyorlardı. Hani hiçbir şey eksik olmasın, her şey tam olsun. Hani bir nevi benimle beraber ilerlediler. Sen nasıl istersen, sen

daha doğrusunu bilirsin zaten çocuklara çok içli dışısın. Sen söyle biz yapalım, sen bizi yönlendir gibisinden.”

“Ailem bana çok daha fazla bağlandılar. Ondan önce böyle değildi. Eşimle kendi kafamıza ne istersek yapabiliyorduk kimse çok fazla bir şey sormuyorduk hani annemin kendi annemi 15 gün gibi görüyordum kayınvalideme çalıştığım süre zarfında sadece işte birkaç akşamda bir yanlarına uğrayabiliyorduk ama çocuk olduktan sonra öyle olmadı. Onlar sürekli bendeler, ben sürekli onlar da yani aradaki diyalog gitmesin diye anneannesini babaannesini dedesini sık sık görsün, onlara alışsın bir yabancılık çekmesin diye. O tarzda o süre zarfında elbette ki kendi annemle de olsun kayınvalidenin olsun. Bizim bağlarımız normalinden çok çok daha güçlendi.”

K2 de çocuk sahibi olduktan sonra ebeveynleri tarafından talep edilen ilginin çocuğu üzerinden sürdürüldüğünü ve bu noktadaki gerilimlerin önüne geçerek bir tampon bölge oluşturduğunu şöyle aktarmaktadır:

“Önceden daha farklıydı. Önceden böyle daha çok sanki onlarla ilgilenmemi istiyorlardı. Onlara zaman ayırmamı istiyorlardı ama işte dediğim gibi oğlumdan sonra onların benim boşluğumu çocuk doldurduğu için bana bir fazla dönüşleri yok... Ben ortadan kalkmış durumdayım. Çocuk şu an evlatları gibi ondan her şeyi umuyorlar. Ben geri plandayım. Ondan istiyorlar.”

3.2.3.6.4. Kardeş Sahibi Olmak

Kuşaklararası dayanışma ilişkilerini etkileyen bir diğer faktör ise kardeş sahibi olma durumudur. Ebeveynlerin destek taleplerini karşılayabilecek yeterliliği olan bir kardeşe sahip olmanın, ebeveynlerin destek talebinde tampon bölge olarak işlev görmektedir. Nasıl ki çocuk sahibi olmak ilişkisel ve duygusal dayanışma noktasında süreci olumlu etkilemekteyse benzer şekilde kardeş sahibi olmanın da aynı işlevi üstlendiği görülmüştür. Bu konuda K18 ebeveynlerinin desteğe ihtiyacı olduğunda bu süreçte kendisinden bir talep olmamasını şu şekilde ifade etmektedir:

“Bir de benim önümde dediğim gibi vurguluyorum sürekli çalışan abilerim olduğu için onlar yeterince baskın gelebildiler.”

K18 ile benzer bağlamda K12 de ebeveynlerinin taleplerini karşılamama noktasında olası problemlerin önüne ablaları sayesinde geçildiğini şöyle aktarmaktadır:

“Ablalarım vasıtasıyla bir tampon bölge oluşuyor diyelim. Bu gerginlikler, bu karşılayamama durumlarım hani ablamla iletişime geçerek ki ablam da onlarla yani aile üyelerimle, ebeveynlerimle iletişime geçerek o bağlantıyı sorunsuz bir şekilde gerçekleştirebiliyoruz. Çünkü muhtemelen tek kardeş olmuş olsaydım o zaman sıkıntılar çok daha fazla baş gösterebilirdi. Yani muhtemelen çok daha sorumlu bir yaşamın içerisinde bulabilirdim kendimi.”

K1 de pandemi döneminde ebeveynlerinin ihtiyaçlarının abileri tarafından karşılandığını ifade etmektedir:

“Pandemi döneminde 65 yaş üstü mesela eve kapanmak durumunda kaldı. Anne baba iki ay felan evdeydi. Ne yaptı orada abiler, ihtiyaçları karşıladı. Market ihtiyacı mı oldu üç günde beş günde bir ne istiyorsunuz aldılar kapıya götürdüler. Abilerimin etkisi var burada. “

Son olarak ise, K19 ebeveynlerinin karşılayamama durumunun olmadığını çünkü bu noktada ablalarının dâhil olduğunu ifade ederken ablalarını bir ebeveyn sigortası olarak nitelendirmektedir:

“Yok, sigortaları var. Ablam...”

3.2.3.6.5. Aileye Mekânsal Yakınlık

Aileye mekânsal yakınlık durumu kuşaklararası dayanışma ilişkilerini etkileyen diğer bir yapısal boyuttur. Aileden uzakta yaşama bireylerin ebeveynleriyle girecekleri ilişkileri farklı açılardan sınırlandırmaktadır. Bazı bireylerde bu durum ilişki boyutunda

bir soruna neden olmakta iken bazı bireylerde bu durum işlevsel dayanışma ilişkileri ve duygusal dayanışma bağlamında olmaktadır. Fakat genel itibarıyla mekânsal yakınlık durumunun yetersiz ve düşük ücretlerle çalışan kişilerde baskısını daha fazla hissettirmekte ve ilişkisel dayanışmanın sürdürülmesini zorlaştırmaktadır. K12 bu kapsamda ailesinden uzakta yaşama durumunu maddi kazancıyla birlikte şöyle yorumlamakta ve sınırlandırıldığı boyutu şöyle aktarmaktadır:

“Memlekete eve gideceğim. Annemi, babamı görmeye gideceğim. Kendi arabamla gidemiyorum mesela. Çünkü maddi sıkıntılardan dolayı ya da bir uçakla gidemiyorum. Neyle gideceğim? Otobüsle gideceğim ya da eğer uçakla gitmek istiyorsam yapmam gereken şey şu; benim bir yerde bir harcama kısıtlamam gerekiyor kısıtladıktan sonra ancak gidebilirim istediğim vasıtayla o zaman gidebilirim ya da bir tatil için bir plan yapacak olursam kredi kartlarımın boş olması gerekiyor. Kredi kartlarım dolu iken gidemiyorum.”.

K12 ise ebeveynlerinden mekânsal uzaklığı farklı bir boyut üzerinden deneyimlemektedir. Katılımcı, ebeveynlerinin iş şartlarının ağırlığının farkında olduğu için kendisine aile sorunlarını iletmediğini bunun sonucunda ise ailesinin sorunlarına uzaklaştığını şu şekilde ifade etmektedir:

“Ailem artık bana bazı şeyleri söylemiyor, yani sıkıntı ya da sorun olabilecek bazı meseleleri söylememeye başladı. Örneğin birazcık daha ayrıntı vereyim, çok fazla yoğun olduğum için hani kafamın farklı şeylerle meşgul olmasına ve canımızı sıkabilecek olayları söylemiyorlar. Evimizin yaşlılarından biri çok fazla hastalanmış mesela. Ben bunu çok sonradan öğrendim. Çünkü öğrenmiş olsam muhtemelen ben bir şekilde Ankara'ya gidecektim. Yani babaannemi görmeye gidecektim. Çünkü kendimi ona karşı çok yakın hissettiğim için ne pahasına olursa olsun görmek isteyecektim ancak bu bana belli noktalarda sıkıntı çıkarabilirdi. Ailem de bu tarz meselelerde artık çok daha ihtiyatlı davranıp, dikkatli bir şekilde bazı meseleleri artık dile getirmemeye başladılar... Ailem örneğin hastaneye götürmek konusunda çünkü bazı yani kronik rahatsızlıkları değil, akut rahatsızlıklar olabiliyor bazen şiddetli ağrılar falan olabiliyor ee bunların iyileştirilmesine yönelik hastaneye götürme gibi şeyleri doğrudan ben gerçekleştirebilirdim. Ancak onlar hani bu tarz yardıma ihtiyaç duyulacak

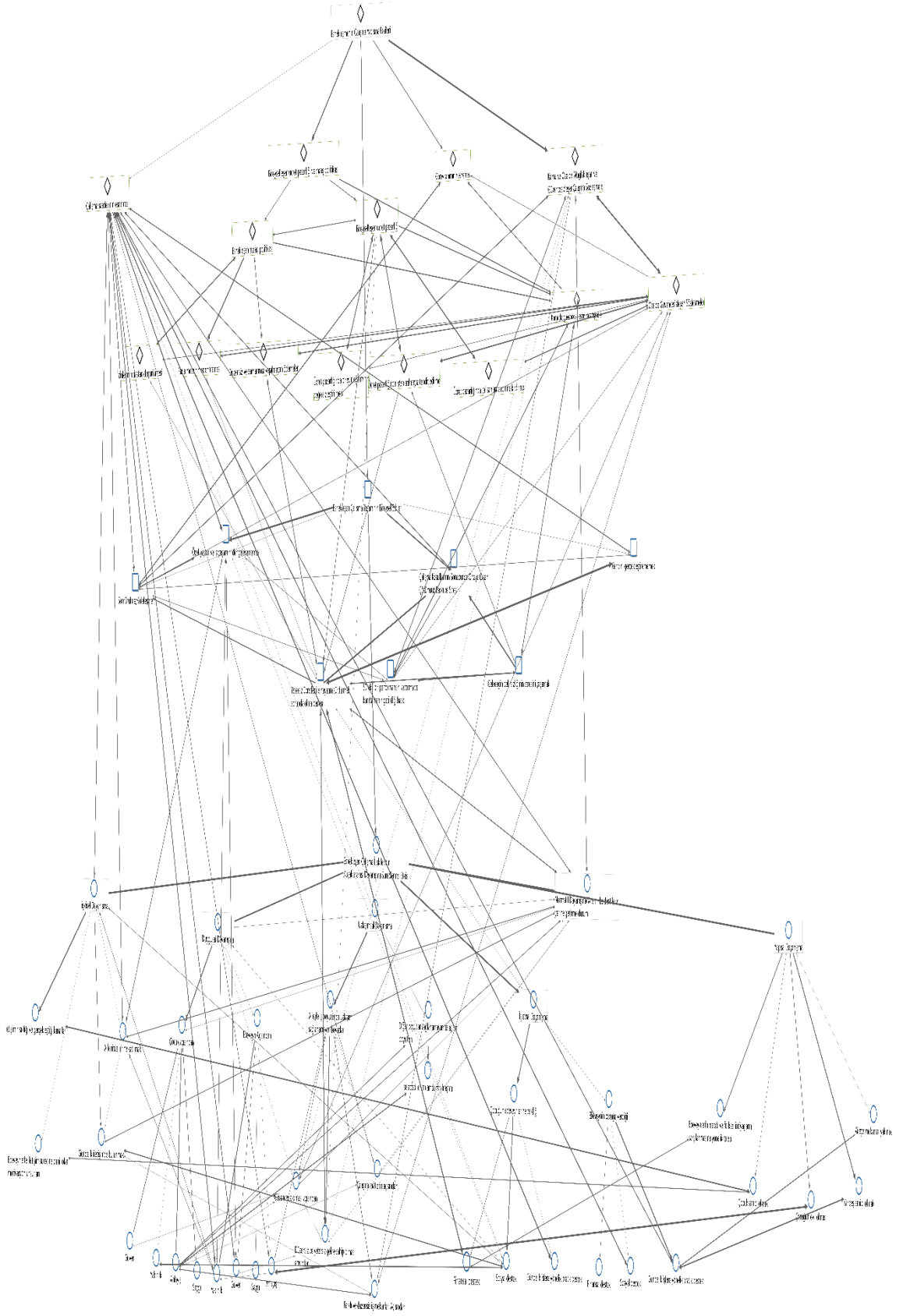
meselelerde doğrudan bana söylemekten hem çekinmekte hem de bunu benim orada bulunarak doğrudan gerçekleştiremeyeceğimi bilmekteler iş yaşantımdan dolayı.”

K17 de ebeveynlerinden uzakta yaşamasının ebeveynleriyle olan ilişkisine yansımaları şöyle aktarmaktadır:

“Yani kesinlikle belki de çok uzun süre değil ama şimdi çalışma hayatına girdiğimiz için artık ee 1 saatlik yol bile yani haftalar sürebiliyor gitmek, vakit ayırabilmek için. Örneğin hastane olsun. Ailem yaşlarını bir nevi aldılar artık böyle bazen ihtiyaçları oluyor, doktora gitmek olsun hayatta ne bileyim bir yere gitmek, gezmek herhangi bir böyle günlük aktivite yapmak bile şu anda zor.”

“Mesela aynı evde olsaydık eğer eskisi gibi mesela atıyorum ben lise çağında yani Uzunköprü'de kalıyordum mesela üniversite zamanında buraya taşındım eğer o zamanlardaki gibi bir arada olduğumuz zamanlar gibi değil şu anda mesela çok farklı. O zaman işte sabah kalktığımızda kahvaltımız beraberdi. İşte akşam yemeğimiz beraberdi. Gün içinde sürekli birbirimizi görüyorduk ama şu anda işte bu mümkün olmadığı için farklı farklı sorunu doğuruyor açıkçası.”

Son olarak aşağıda esnekleşen çalışma ilişkileri, esnekleşen çalışmanın bireysel etkileri ve kuşaklararası dayanışma yapısına etkisinin bulgularının ilişki ağı haritasına yer verilmiştir:



Şekil 33. Çalışmanın Bulgularının İlişki Ağı Haritası

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada çalışma ilişkilerinin fordizmden post-fordizme geçiş sürecinde ortaya çıkan esneklik olgusunun çalışma ilişkilerine nasıl yansıdığı, bu yansımaların bireylerin kuşaklar arasındaki dayanışma ilişkilerini nasıl etkilediği ve hangi bakımlardan sınırlandırıldığı ele alınmıştır. Bu kapsamda esnekleşen çalışma ilişkilerini deneyimleyen ve 24-36 yaş aralığında olan 20 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler kişilerin kendi ifadeleri üzerinden sunulmuştur.

Bu kapsamda ilk kapsayıcı temamız olan *“Esnekleşmenin Çalışma İlişkilerine Yansımaları”* adlı kısımda sözleşmelerin güvencesizleşme ve muğlaklaşması, görev tanımı, çalışma saatlerinin esnemesi ve bireyselleşen ücret pazarlıkları ile maaş politikaları katılımcıların ifadeleri üzerinden paylaşılmıştır.

Katılımcılara sözleşmelerinin yapısı bağlamında çalışma saatleri, aldığı ücretler ve görev tanımlarına ilişkin sorular sorulmuştur. Bu kapsamda katılımcıların verdiği cevaplarda ilk göze çarpan boyut sözleşmelerin niteliğinin hem kamu açısından hem de özel sektör açısından muğlak, güvencesiz ve geçici bir iş ilişkisi doğuran sözleşmeler olduğudur. Bu durumun özellikle özel sektör alanında çalışan kişilerde görülmüştür.

Sözleşmelerin muğlaklaşmasının güvencesizlik durumunu şiddetlendirdiği görülmüştür. Kişiler, sözleşmelerinin içeriğini, neye imza attığını ve hangi özlük haklarının düzenlendiği noktasında derin bir belirsizlik deneyimlemektedir. Ortaya çıkan bu muğlaklığın sonucunda ise güvencesizlik daha da şiddetlenmektedir. Kişiler sözleşmelerinin genel yapısı çerçevesinde ne yapıp ne yapamayacağı veya hangi koşullarda kendi haklarını savunabileceğini bilmemektedir. Bunun sonucunda ise güvencesizleşen sözleşmeler kolay transfer edilebilirliği beraberinde getirerek çeşitli bakımlardan çalışanların özlük haklarında kayıplar ile sonuçlanmaktadır (Bora & Erdoğan, 2011; Bowden & Ballanger, 2018). Bu durum Anderson ve diğerlerinin de dikkat çektiği gibi son 20 yıllık ekonomik konjonktürde gerçekleşen köklü değişikliklerin en temel yansımasıdır. Onlara göre piyasadaki standart dışı ve daha az güvenli istihdam biçimlerinin kullanılmasında da önemli bir artışa neden olmaktadır

(Anderson, Brosnan & Walsh, 1994: 492). Çalışma kapsamında da güvencesizlik durumu hem kamu hem de özel sektörde etkili olduğu görülmektedir. Bu durumun kamu sektörü açısından gösterdiği değişim Özsoy Özmen'in bulgularıyla da aynı doğrultudadır (Özsoy Özmen, 2016).

Bu noktada temel bir ayrıma gidilmesinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi kamudaki güvencesizlik ve muğlakla boyutu özel sektörün yapısından farklılıklar göstermektedir. Özel sektörün güvencesizlik ve düzensizliği işin genel örgütlenme yapısı içerisinde her alana yayılım göstermiştir. Ancak kamudaki güvencesizlik boyutunun genel itibarıyla kişilerin işten atılma süreci ve feshedilebilir sözleşme yapılarının geçmişe yönelik geçirdiği dönüşüm noktasındadır. Örneğin ücretin ödenmesi veya sigortanın yapılması gibi boyutlar hâlâ düzenli olarak sürdürülmektedir. Ancak sırtını devlete yaslama mitinin artık mevcut olmadığı görülmektedir. Conley (2006) kamu sektöründe bahsedilen iş gücü esnekliğinin temelde sayısal enekliğin bir formunu aldığına işaret ederken geçicileşme ve güvencesizliğin özel sektörden daha geniş bir dereceye geldiğine değinmektedir. Ancak çalışmamızın bulguları çerçevesinde özel sektörün ve kamu sektörünün güvencesizliği kıyaslandığında güvencesizliğin asıl olarak özel sektörde ağırlık kazandığı görülmüştür. Fakat geçmişin düzenli istihdam ilişkileri kamuda da ciddi dönüşümler geçirmektedir. Bu bakımdan her an işsiz kalma tehlikesine karşı tetikte olmanın baskısı kamuda çalışan kişilerde de hissedilmektedir.

Muğlaklaştırılan sözleşmelerin güvencesizlik boyutundaki dönüşümü Yıldız (2007: 68) ve Bora ve Erdoğan (2011: 22-23) vurguladığı gibi piyasadaki sözleşme yapılarının geçicileştirilmesini şiddetlendirmektedir. Kişiler sözleşmeleri çerçevesinde kolayca işten çıkarılabildiği ve bu noktada kendilerini savunabilecek bir pozisyonda olmadıkları görülmüştür. Özellikle bu durumu sözleşmelerin çalışanları değil de işvereni garanti altına alan bir yapıya dönüşmesinden etkilenmektedir. İşverenleri garanti altına alan sözleşme yapılarının ise maliyeti azaltma uygulamalarını daha fazla kullanılmasına neden olduğu ve şiddetini arttırmasına neden görülmüştür (Kalleberg, 2009a: 12-13). Bu süreçte maliyeti azaltma kaygısının, sigortaların eksik yatırılmasını, sigortasız çalıştırılmayı ve yol ödeneklerinin kesilmesi gibi uygulamaları beraberinde getirmektedir.

Çalışmada görülen diğer bir boyut ise kalifiye eleman olarak değerlendirilen eğitimcilerin, sağlıkçıların, akademisyenlerin ve diğer meslek gruplarının maruz kaldığı güvencesizlik uygulamalarıdır. Kuroki(2012:573) güvencesizliğin genel itibarıyla düşük kabiliyetli üretim işçilerinin arasında arttığına dikkat çekmektedir. Ancak çalışma kapsamında belli bir eğitim sermayesi birikimine ulaşmış ve alanda, bu birikimi üzerinden çalışma hayatlarını sürdüren kişilerin de aynı güvencesizlik stratejilerini deneyimlendiği görülmüştür. Bu bakımdan güvencesizleştirilmenin aslında bir yetenek seti ve eğitim sermayesinden bağımsızlaşarak genel bir tavra ve kurala dönüştüğü görülmüştür.

Charles ve James(2003) gerçekleştirdiği çalışmada piyasadaki güvencesizliği cinsiyetler bağlamında değerlendirmiş ve kişilerin ifadeleri üzerinden erkeklerin kadınlara göre güvencesizliği daha derinden deneyimlediğine değinmiştir. Farklı bir çalışmada ise Rugulies ve diğerleri kadınlarda iş güvencesizliğinin erkeklere göre daha etkili olduğunu belirtmiştir (Rugulies, Aust, Burr, Bültmann, 2008). Bu bağlamda Duruoğlu (2007) da çalışma hayatındaki cinsiyet ayrımcılığına dayalı istihdam politikalarına işaret etmiştir. Ancak bizim çalışmamız kapsamında hem kadınlar açısından hem de erkekler açısından böyle bir ayrım görülmemiştir.

Bu tema altında ele alınan diğer bir boyut görev tanımlarının ve sorumluluk alanlarının esnetilmesidir. Her işi yapabilir olma ve her işte kullanılabilir olma işverenin temel beklentisi olduğu görülmüştür. Bulgular bölümünde de görüleceği üzere “her işi yaparım” mottosu vücut bulmuştur. Genellikle kişi setlerindeki azalış ve rol setlerindeki artışın karşılığı olan bu durum, kişilerin her işin adamı olması olarak değerlendirilmesine ve sorumlu olduğu pozisyonların gerekliliklerinden daha farklı işlerle ilgili hâle gelmesine neden olmaktadır (Hage & Powers, 1992). Bu da temelde az çalışan ile maksimum verimin alınması noktasındaki temel kaygıdan kaynaklanmaktadır; çünkü işveren tarafından temelde maliyetin düşürülmesi hedeflenmektedir. Görev tanımlarının sözleşmelerin getirdiği muğlaklıkla birlikte belirsiz bir hâle gelmesinin ve kişilerin amirlerinin talepleri doğrultusunda kolayca şekillenebilir olmasının bu süreci daha da esnettiği görülmüştür. Özellikle kişilerin bu süreçte verilen sorumluluklara itiraz edemeyecek bir pozisyonda olması ve itiraz

ettiğinde işten çıkarılabileceğine yönelik farkındalığın gelişmesi, görev tanımlarındaki esnemeyi daha fazla şiddetlendirmektedir.

Çalışma saatleri açısından bakıldığında çalışanların genel itibarıyla 40 ve 70 saatlik çalışma sürelerine sahip olduğu görülmüştür (TÜİK, 2011). Bu bakımdan haftalık minimum çalışma saatinin 7-8 saat aralığında sürdürüldüğü gözlemlenmiştir. Ancak bu noktada çalışma saatlerinin gayriresmî olarak uzatıldığı görülmüştür. Bu durum özellikle az çalışanla maksimum verimi alabilmeyi amaçlayan, performansa dayalı sektörlerde çalışma süresinin daha fazla esnetilmesiyle sonuçlanmaktadır. Kişilerin gerçekleştirilmesi istenen işin resmî saat aralıklarına sığmamasından dolayı çalışma saatleri zorunlu olarak resmî aralıkların dışına sarkıtılmaktadır. Çünkü mevcut işin gerçekleştirilmemesi aynı zamanda sözleşmenin en birincil tehdit edici unsuru haline geldiği kişiler tarafından içselleştirilmiştir.

Esnekleşmenin çalışma ilişkilerine yansıdığı diğer bir boyut bireyselleşen ücret pazarlıklarında görülmektedir. Bireyselleşen ücret pazarlıkları, temelde taban ücretin ne olacağının belirlendiği ve geri kalan sürecin tamamıyla işveren ve çalışan arasındaki müzakerelere bırakıldığı bir süreçtir (European Commission, 2002: 34). Özellikle özel sektörde büyük önem kazanan bireysel ücret pazarlıkları kişilerin ücretlerindeki artışları minimal aralıklara sıkıştırmaktadır. Çünkü çalışan ile işveren arasında bir tampon bölgenin bulunmaması (sendika vb.) ve çalışanı güvence altında alan bir sözleşme yapısının olmaması, çalışanın bu süreçte kullanabileceği stratejileri azaltmakta ve sınırlandırmaktadır.

Bu bağlamda Bentolila & Dolado (1994:72-83) bireysel ücret pazarlıklarını farklı çalışan profilleri üzerinden ele almıştır. Çalışmalarında ücret pazarlığı sürecindeki farklı grupların bu süreçte kendilerini temsil kabiliyeti ve gücünü incelemiştir. Bu bağlamda görülen sonuçta bireysel ücret pazarlıklarında avantajlı çıkabilmenin asıl olarak güvenceli bir sözleşme yapısında istihdam yapısını gerektirdiği görülmüştür. Bu durum çalışmamız kapsamında da doğrulanmaktadır. Özellikle güvencesizlik ile bu sürece dâhil olan katılımcıların sözleşme noktasındaki haklarını savunma noktasında yetersiz kaldığı görülmüştür.

Çalışanların bu pazarlık sürecinde temelde belli başlı pazarlık stratejileriyle karşı karşıya kaldığı görülmüştür. İşverenlerin sözleşmenin kolay feshedilebilir bir yapıda olmasının sonucunda bireysel ücret pazarlıklarında kişileri sözleşmeleriyle tehdit etmesi bu stratejilerden ilkidir. Diğer bir stratejinin ise iş gücü piyasasında talebe hazır halde bulunan vasıflı iş gücünün mevcudiyetinden dolayı işverenlerin çalışanları birbirine kırdırmasıdır. Bu stratejiler arasında sonuncusu ise eğitim sermayesinin değersizleştirilmesidir. Kişinin eğitim sermayesini dezavantajlı gösterecek noktaların vurgulanması, yetersizliklerine odaklanması ücret pazarlığında başvuru kritik bir stratejidir.

Bu kapsamda görülmüştür ki Casey ve diğerlerinin de dikkat çektiği iş gücü üzerinden uygulanan esneklik formlarının temelde bir ücret kısma aracı olarak kullanılmakta ve işverenlerin bunu bir tasarruf imkânı, şansı olarak değerlendirmektedir (Casey, Keep & Mayhew, 1999: 79). Yani işverenler bireyselleşen ücret pazarlıklarının temelinde çalışana vermeleri gereken ücreti çeşitli stratejiler üzerinden kırmakta ve minimum taban seviye de tutmaya çalışmaktadır. Özellikle bu tavrın Belek (1997) ve Özşuca (2003)'nın da belirttiği gibi sistemin meşru altyapısının buna imkân tanınması, süreci çalışanlar açısından daha da dezavantajlı bir duruma dönüştürmektedir.

Bireyselleşen ücret pazarlığında çalışanlar, maaş politikası noktasında da farklı uygulamaları deneyimlemektedir. Yukarıda ifade edildiği gibi bireyselleşen ücret pazarlığı süreci çeşitli stratejiler üzerinden esnetilmekte ve taban ücret bağlamında minimal arttırmalar ile şekillenmektedir. Ancak kişiler esnetilen bu süreçlerin farklı boyutlarını maaşları açısından da deneyimlemektedir. Örneğin, kişilerin en temelde deneyimledikleri boyut, düzensiz ve zamanında yapılmayan ödemeler ile karşı karşıya kalmasıdır. Ödemelerin bu noktada gayriresmî bir boyut kazandığı görülmüştür. Kişiler elden, parçalı biçimlerde maaşlarını almakla birlikte aynı zamanda ödemenin kendi yapısında da ciddi belirsizlikler mevcuttur. Kişilerin aldıkları maaşların düzensizliği aynı zamanda saatlik veya günlük aldığı izinlerden dolayı kesilmekte hatta sigortaları ödenmemektedir.

Çalışma hayatında bu süreçleri deneyimleyen bireylerin, kişisel değerlendirmeleri ve özel hayatlarındaki yansımaları ise ikinci temamız kapsamında ele alınmıştır.

Çalışma kapsamında ikinci temamız olan “*Esnekleşen Çalışma Yaşamının Bireysel Etkileri*” adlı kısımda esnekleşen çalışma ilişkilerini tecrübe eden bireylerin bu süreçte neler hissettiği, özel ve iş yaşamı arasında hangi süreçleri deneyimlediği ve çalışma koşullarında deneyimlediği stres ve baskının hangi boyutlar bakımından deneyimlendiği katılımcıların ifadeleri üzerinden paylaşılmıştır.

Katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmelerde bireylerin hâlihazırda sürdürdükleri çalışma hayatları, kişilere kendilerini var etme noktasında yetersiz kaynak sağlamaktadır. Kişiler mevcut çalışma ilişkileri içerisinde sömürüldükleri, istismar edildikleri ve adeta köleleştirildiğini ifade etmişlerdir. Koşullar gerektiğinde asgari ücretin altında çalıştırılmakta, özlük hakları bakımından istismar edilmekte ve kendi ifadeleriyle bir köleşme durumunu tecrübe etmektedir. Deneyimlenen bu süreçler bireylerde farklı problemlere neden olmaktadır. Köleşme ve sömürülmenin bireylerin üzerinde fiziksel etkilerinin ötesinde psikolojik bakımdan da bir çöküntüyü beraberinde getirerek uzun vadede ki planlarını etkilediği görülmüştür. Bu durum Rugulies ve diğerlerinin vurguladığı iş durumunun beraberinde getirdiği psikolojik sorunlar ve gelecek sağlık sorunlarına ilişkin değerlendirmesiyle paralellik göstermektedir (Rugulies, Aust, Burr & Bültman, 2008: 249).

Çalışma hayatında köleşme ve istismar durumunun ise üç boyutla önemli bir bağı olduğu görülmüştür. Köleşmiş ve kendini yetersiz hisseden bireyler aynı zamanda geleceğin baskısını sürekli hissetmekte, düşük maaşlar ile hayatını sürdürememekte ve hayat hedeflerinden vazgeçmektedir. Bu durumu bir zincirleme reaksiyona benzetilmesi yanlış olmayacaktır. Daha ayrıntılı olarak ele almak gerekirse geçicilik ve sürekli bir sömürü içerisinde kişilerin hem saatlik hem de yıllık kazancı olumsuz olarak etkilenmektedir (Emmons Allison, Herrera, Struna & Reese, 2018). Her bakımdan olumsuz etkilenen bu kazanç durumu hayatı sürdürme noktasında kişileri bir belirsizliğin içerisine iterken, iş alanının genel yapısının mevcut pratikleri sürdürmesi kişilerde bir açmaza sokmaktadır (Bora, 2014). Çalışma hayatının özel hayatın her

alanını işgal etmesi ve iş-özel hayat alanının ayrımının kalmaması, kişilerin gündelik etkinliklerini de sağlıklı bir şekilde sürdürmesini engellemektedir. Aile hayatı ve iş hayatı arasında denge kuramama durumunun kişilerin üzerindeki baskıyı daha fazla arttırmaktadır. Hayatın her alanını iş alanına çeviren çalışma saatleri, bireylerin iş hayatlarının nerede başladığını ve nerede bittiğini muğlaklaştırmaktadır. Özellikle bu süreçte bireyler, ebeveynlerine, eşlerine ve çocuklarına vakit ayıramamaktadır. Gündelik etkileşimlerini sürdürememektedir. Örneğin anlık bir iş talebiyle tatillerinden geri dönmekte ve planlarını iptal etmektedir. Ayrıca bu taleplerin yerine getirilmemesi durumunda bireyler, sözleşmeyle tehdit edileceklerine yönelik sürekli bir farkındalık geliştirmektedirler. Bu gerilimlerin ortasında kalan bireylerin, bir de hayatlarını planlama noktasında atacakları adımların sürekli kesintiye uğraması sonucunda ortaya çıkan belirsizliğin görüş alanlarını sıfıra indirmektedir.

Bu durumun aynı zamanda katılımcılar açısından daha farklı süreçleri tecrübe etmelerine neden olduğu görülmüştür. Çelik(2008) işsizliğin gençlerin bir birey olarak kendilerini inşa etme süreçlerini ve ebeveynlerine bu süreçte hissettikleri bağımlılık durumunun yansımalarına ele almaktadır. Çalışma kapsamındaki kişiler açısından işsizliğin ortaya çıkardığı baskının, asıl olarak çalışma kapsamında aktif çalışma hayatı olan bireyler içinde nitelik bakımından benzer bir yapıya dönüştüğü görülmüştür. Diğer bir deyişle kişiler, işsizliğin beraberinde getirdiği kısıtlamaların ve çöküntüleri aktif olarak çalışırken tecrübe etmektedir. Bu bakımdan kişiler aktif olarak çalışmaktadır ancak hayatını inşa etme yönünde sürekli bir bağımlılık ve yetersizlik içerisindedir. Bunun sonucunda da kişisel tatmin sürekli negatif yönlü etkilenmekte ve sınırlı kaynaklardan dolayı kişi kendi hedeflerini gerçekleştirememektedir.

Bireyler çalışma hayatlarında sürekli bir mücadele durumunun olmayı ve kendilerini var edebilmenin beraberinde getirdiği şiddetli baskıyı deneyimlemektedir. Kişiler yetersizlik ve belirsizlik içerisinde hayat mücadelelerini sürdürmeye çalışırken işverenleri tarafından sürekli daha yüksek performanslara ulaşmaları gerektiğiyle ilgili telkinlerle karşı karşıya kalmaktadır (Koçak, 2015; Aytaç & İlhan, 2008). Talep edilen performansın karşılanamaması ise bir gelecek kaygısıyla birlikte işsiz kalma kaygısını beraberinde getirmektedir. Campbell ve diğerleri bireylerin bu kaygı durumunun nasıl

kendini doğruladığını ele almıştır. Araştırmacılar, iş süreciyle birlikte gelişen bu kaygı durumunun gelecek dönemde işsiz kalma olasılığının arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Campbell, Carruth, Dickerson & Green, 2007).

Buraya kadarki kısımda görüleceği üzere çalışma ilişkilerindeki esnekleşme süreci hem çalışma ilişkileri bağlamında yapısal bir değişime neden olurken aynı zamanda bu durum bireylerin özel hayatları ve kendilerine yönelik değerlendirmelerini de etkilemektedir.

Çalışma kapsamında son tamamımız olan **“Esnekleşen Çalışma İlişkilerinin Kuşaklararası Dayanışma Örtünlerine Etkisi”** başlığında esnekleşen çalışma ilişkilerinin bireylerin kuşaklararası dayanışma ilişkilerini nasıl etkilediği açısından ele alınmıştır.

Bu kapsamda katılımcılara ebeveynleriyle ilişkisel bakımdan olan diyalogları ve bu diyalogların farklı alt boyutları hakkında sorular sorulmuştur. Öncelikle katılımcıların geneli ebeveynleriyle sık sık iletişim kurmaktadır. Bu durum ebeveynleriyle birlikte yaşayan kişilerde daha fazladır. Ancak bireylerin ebeveynleriyle gündelik diyaloglara dâhil olma ve aile ritüellerine katılma bakımından değerlendirildiğinde sürecin niteliği hakkında bilgi vermediği görülmüştür. Diğer bir deyişle kişilerin ailesiyle girdiği iletişiminin niceliğinin, iletişimin niteliği yönünde açıklayıcı bir çerçeve sağlamamaktadır. Çünkü kişilerin gündelik diyalog ve ailesel ritüellerin sürdürülmesinde sorunlar yaşamaktadır. Çalışma hayatının getirdiği yoğun tempo, kişilerin kendisine vakit ayıramaması, görüşmeyi ertelemek istemesi veya yorgunluğu sonucu ortaya çıkan isteksizlik ile birlikte gündelik diyaloglara dâhil olmada katılımcıları engellediği görülmüştür. Gündelik diyaloglara dâhil olma noktasında kişilerin çalışma hayatlarının beraberinde getirdiği baskının, stresin gündelik diyaloglarda ebeveynlerine normalde vermeyecekleri tepkilere neden olmakta, tahammül seviyelerini düşürmektedir. Bunun sonucunda ise aralarında tartışmalar yaşanmaktadır.

Süreç ebeveynleriyle aile ritüellerine katılım noktasından değerlendirildiğinde de benzerlik göstermektedir. Bayramlarda aile fertleriyle vakit geçirememesi, aile toplantılarına katılmama gibi süreçlerin deneyimlendiği görülmüştür. Bu durum özellikle izinlerin düzenlenememesi, işi gereği farklı şehir veya mekânlarda olma zorunluluğundan dolayı bireyler ebeveynleriyle aile ritüellerine katılamamaktadır. Bu tarz aile ritüellerine katılmama durumunun, ebeveynler açısından daha ciddi duygusal yakınlık sorunlarına neden olduğu görülmüştür. Dolayısıyla çalışma ilişkileri ebeveynlerin ilişkisel dayanışmaları noktasında iletişimin farklı boyutlarının sürdürülmesini engellemektedir. Bu bağlamda Silverstein ve diğerlerinin dikkat çektiği artan kariyer hareketliliğinin coğrafi uzaklıklara neden olduğunu ve ebeveynler ile çocukları arasındaki ilişkinin tarihsel bir düşüğe neden olduğuna işaret etmektedir (Silverstein, Burholt, Wenger & Bengston, 1998). Bu durum çalışma kapsamında da doğrulanmaktadır.

Bireylerin ebeveynleriyle iletişimlerinin ardındaki motivasyonların temelde özlem, manevi destek ihtiyacı ve gündelik ihtiyaçlar bağlamında şekillendiği görülmüştür. Bunlar içerisinde özellikle evli bireylerin çocuk bakımı, gündelik ihtiyaçlarının temini noktasında ebeveynlerini aramaktadır. Bu süreçte iletişimin motivasyonunun ebeveynlerin hastalık ve ihtiyaç durumlarından olumlu yönde etkilenebileceği görülmüştür. Bu durum temelde Even-zohar'ın bulgularıyla çelişmektedir. Even-zoha ilişkisel dayanışma sürecinde telefon ile görüşmelerin sıklığının bağımlı ebeveynlerle bağımlı olmayan ebeveynlere göre daha az gerçekleştirildiğini aktarmaktadır (Even-zohar, 2011). Ancak gerçekleştirilen görüşmelerde K11'in özellikle normalde az olan iletişiminin, ebeveynlerinin hastalık ve rahatsızlık durumlarında arttığını paylaşmıştır. Diğer açıdan ise Özmete (2017)'nin gelir düzeyi ve öğrenim düzeyinin arttıkça çocuklarıyla ilişkisel dayanışmasına yansıdığı yönündeki sonucuna bu çalışma kapsamında ulaşamamıştır.

Ebeveynleriyle çocukları arasındaki duygusal dayanışma boyutu değerlendirildiğinde katılımcıların ebeveynleriyle duygusal dayanışma ilişkilerinde, çalışma ilişkilerinin yapısı ve imkânlarının çeşitli sorunlara neden olduğu görülmüştür. Bu sorunlar temelde yakınlık ve güven boyutunda cisimleşmektedir. Katılımcılar ebeveynlerine çalışma

koşulları ve hayat tempolarının getirdiği yoğunluk içerisinde ebeveynlerine yeterince vakit ayıramamaktadır. Bu sosyal ve pratik destek boyutlarında da görülmektedir. Çalışma saatlerinden dolayı onları arayamamaları, aile ritüellerine katılamamaları, ziyaret edememeleri ve ihtiyaçları anında onlarla iletişim kuramamalarının sonucunda sorunlar ortaya çıkmaktadır. Özellikle çocuğun mevcut şartlarının ebeveynler tarafından doğru değerlendirilememesi bu sorunları derinleştirmektedir. Çocuğunun dâhil olmadığı ilişki boyutların ebeveynlerin çocuklarının onlardan uzaklaştığını, ziyaret etmeyi istemediğini, yalnız bırakıldığı gibi düşünceler geliştirmesine neden olmaktadır. Özellikle bu durum güven açısından ebeveynlerin gelecekte çocukları tarafından bakılmayacağı kaygısına dönüşmektedir. Bu bakımdan Kağıtçıbaşı (1982)'nin ebeveynlerin çocuk sahibi olma noktasındaki motivasyonuna işaret ederken yaşlılık güvencesi olarak değerlendirmesiyle yakından ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bağlamda bir değerlendirme Aykan ve Wolf(2000)'un çalışmasında da mevcuttur.

Sürece çocuk açısından bakıldığında ise en temel problematik alanın anlayış görmemesi olmaktadır. Mevcut iş şartlarının ve genişleyen sorumlulukları altında zorlanan bireyin, ebeveynlerinden de anlayış görmemesinin süreci daha da zorlaştırdığı görülmüştür. Özellikle evli bireylerde ev, iş ve ebeveynleri arasındaki dengenin kurulamaması sonucu aileyi ihmal etmekle sonuçlanmaktadır. Ancak bu noktada kişiler ebeveynlerinden durumları hakkında anlayış beklemektedir. Beklenen bu anlayış, ebeveynleri tarafından gösterilmediğinde ise ebeveynlere yönelik olumsuz değerlendirmelere neden olmaktadır.

Diğer açıdan güven ve saygının da asıl olarak anlayış görmemeyle bağlantısı olduğu tespit edilmiştir. Çocuğun işine saygı duyulmaması, ebeveynlerin istediği işi yapamadığı için başarılarının benimsenmemesi ve gündelik hayatı aldığı kararlara ve yaptığı planlara saygı gösterilmemesi çocuğu güven bağlamında yalnızlaştırmakta ve psikolojik bir çöküntüye sürüklemektedir. Özellikle bu saygı görmeme durumu aynı zamanda ebeveynlerden duygusal olarak bir kopuşa neden olduğu görülmüştür.

Bu bağlamda şekillenen duygusal dayanışma ilişkileri iş açısından mevcut uzlaşma boyutuyla da yakından ilişkilidir. Çünkü bireylerin görmedikleri anlayış, saygı ve

güven, asıl olarak uzlaşımsal boyutta iş hakkındaki değerlendirmelerden etkilenmektedir. Ebeveynler çocuklarının artan kariyer hareketliliğinden de rahatsız olmaktadır. Ebeveynler proje bazlı çalışman ve şehirler arası farklı iş mekânlarında çalışma durumunu onaylamamakta ve bu tarz bir çalışma yapısını benimsememektedir. Uzlaşımın sağlanamadığı diğer bir boyutun çalışma saatlerinin düzensizliği noktasındadır. Ebeveynler çocuklarının mevcut çalışma saatleri dolayısıyla eleştirileri, temelde etkilenen iletişimleri, birlikte vakit geçirememeleri ve genel itibarıyla düzensiz bir yapısı olmasından kaynaklanmaktadır. Uzlaşımın sağlanamadığı ana sorun alanının ise maddi gelirin düzensiz yapısı ve yeterli gelirin kazanılması noktasında olmuştur. Çocuklarının çalıştıkları iş kapsamında yeterli ve ebeveynlerini tatmin edecek bir gelir kazanamamaları en temel uzlaşım sağlanamayan alan olduğu görülmüştür. Bu durum memur olan veya düzenli işe ve gelire sahip ebeveynlerde daha fazla ciddiye alınmakta ve daha büyük bir sorun haline getirilmektedir.

Uzlaşımın iş dışı alanlardaki yansımaları ise veriler çerçevesinde 3 boyut üzerinden ele alınmıştır. İlk olarak çocukların ev içi rollerin paylaşımı ve kadın-erkek ilişkilerinin sürdürülmesi noktasında ebeveynlerinden, özellikle babalarından farklılaştığı görülmüştür. Kadınların, babalarının kendilerine atfettiği ev içi rollerin içselleştirmedeği görülmektedir. Bu farklılık aynı zamanda erkek katılımcılarda da görülmüştür (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı & E.Y.G, 2010: 98, 102, 104). İkinci olarak işin genel yapısının değerlendirilmesi ve işe yönelik atfedilen anlam ile ilgilidir. Ebeveynlerin işi genel itibarıyla makul seviyede hayatı sürdürebilmesine imkân tanınmasının yeterli olacağı çerçevesinde değerlendirmektedir. Ancak bu çocuk açısından değerlendirildiğinde kişinin kendisini gerçekleştiremeyeceği, ona gelişim imkânı vermeyen bir işin değersiz olacağı yönündedir. Son olarak ise Sennet (2012)'in de işaret ettiği uzun dönemli tek merkezli kariyerlerin ortadan kalkmasıyla ilgilidir. Çocuk ebeveynin 15-20 yıl çalıştığı iş alanının tasavvurunu dahi gerçekleştirememektedir. Bir işe başlayıp oradan emekli olacağını düşünmemektedir. Bu bakımdan hayat boyu bir işi sürdürmenin kendi açısından pek mümkün olmayacağını düşünmektedir.

Uzlaşımsal boyutun ebeveynler ile bireyler arasındaki ilişkiye etkisi bakımından uzlaşımsal benzerliğin ebeveynler ve çocukları arasında duygusal ve ilişkisel

dayanışmayı güçlendireceği, bunun ise uzlaşımsal boyutu güçlendireceği düşünülmüştür. Ancak gerçekleştirilen çalışma sonucunda bunu destekleyecek bulgular elde edilmemiştir(Bengston, Olander & Haddad, 1976: 257; Bengston & Roberts, 1991: 860). Bu çalışma kapsamında da uzlaşımsal dayanışmanın ilişkisel dayanışmayı olumlu etkilediği veya ilişkisel dayanışmanın uzlaşımsal boyutu olumlu etkilediği vb. ikilikler elde edilmemiştir. Ancak duygusal dayanışma sürecinin ebeveynlerin çocuklarının işi doğrultusunda gerçekleştirdiği değerlendirmelerinden etkilendiği görülmüştür.

Buraya kadarki bahsedilen uzlaşımsal boyutta ebeveynlerin iş noktasında çocuklarına yönelttikleri eleştirilerinin arka planının daha doğru anlaşılması için eğitimin fordizm ve post-fordizm arasındaki yapısal dönüşümün ne olduğunun ele alınmasını gerektirmiştir. Bu bakımdan işlevsel dayanışmanın ele alınmasından önce bu sürece kısaca değinilecektir.

Eğitimin kamusallaşması ve yaygınlaşması, fordist dönemin ortaya çıkardığı endüstrileşme sonucunda toplumun belli kurumlarına ve konumlarına yönelik insan profiline geliştirilmesi ve yerleştirilmesinde kritik bir işlev görmüştür. Bu bakımdan modern eğitim sistemi, Parsons'un da değerlendirdiği doğrultuda endüstri toplumunun ihtiyaçlarına göre bireylere belli konumları tahsis etmekte ve yerleştirmektedir (Parsons, 1959). Bu tahsis etme ve yerleştirme süreci özellikle fordizmin dinamiklerinde görülmektedir. Ancak post-fordist döneme geçilmesiyle birlikte eğitimin tahsis ettiği ve yerleştirdiği konumların yapısında dönüşümler gerçekleşmiştir. Post-fordist dönemde kamusal ve yaygınlaştırılmış eğitim mevcut konumlara erişimi tek başına destelememekte ve yeterli ekonomik kaynağı sağlamamaktadır. Sağlayamamaktadır; çünkü fordizmden post-fordizme geçişte kamusal eğitim sistemi içerisindeki bireylerin mücadele ettiği alanın yapısı temelden değişmiş ve düzenli meslek algılarının altı kazanırken eğitimin doğrudan istihdam ve gelir kapısı olma vasfının altını kazımıştır.

Modern(fordist) eğitim sistemi kapitalist piyasaya doğrudan işçi devşiren ve belli konumlar için ihtiyaç duyulan talebin karşılanması doğrultusunda yapılanmıştır (Bowles, 1977). Ancak post-fordizm sonrası dönemde belli konumlar için kitlesel değil bireysel emek gücü ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla modernite döneminin kamusal

eğitiminin üretkenliğinin sürdürdüğü pratikler çözülmüştür. Eğitimin doğrudan iş sağlayan ve ekonomik sermayeyi arttıran yönü çözülmüş ve düzenli gelirin kaynağı farklı enformasyonel bağlarda gelişen yeni tip bir emek gücünü gerektirmiştir. Bu da kamusal eğitimin mantığı çerçevesinde sağlanamamaktadır.

Bu ise çalışma kapsamında ebeveynlerin çocuklarıyla iş konusunda yaşadıkları gerilim ve uzlaşmama boyutunun arka planını oluşturmaktadır. Kişilerin ebeveynleri çocuklarının eğitim yoluyla kazanacakları sermayenin, çocuklarının hayatlarını düzenleme ve yeterli noktaya ulaşmalarında kaynak sağlayacağına yönelik fordist eğitim beklentilerine sahiptir. Diğer bir deyişle “Oku da adam ol” varsayımına dayanarak çocuklarının eğitime yatırım gerçekleştirmişlerdir. Ancak somut çıktının beklenileni yansıtmaması, çocuğun hâlâ piyasa şartlarında düzen kuramaması, sürekli bir kariyer sallantısı ve işsizlik sürecini deneyimlemeye yakın olduğunun görülmesi ebeveynlerdeki gerilimin şiddetini arttırmaktadır. Bu bakımdan iş açısından sağlanamayan uzlaşım boyutunun arka planında işleyen dinamikler temelde bu argüman üzerinden anlamlandırılabilirliği görülmüştür.

Yazının devamında kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin bir alt boyutu olan işlevsel esneklik ile devam edilmiştir.

Çocuğun ebeveynle birlikte gerçekleştirdiği işlevsel dayanışma ilişkileri iki boyut açısından ele alınmıştır: Çocuğun ebeveyne sağladığı finansal, sosyal ve gündelik pratik destek; ebeveynin çocuğa sağladığı finansal, sosyal ve gündelik pratik destektir. Çocuğun ebeveyne sağladığı desteğin genel itibarıyla finansal destekle sınırlı kaldığı görülmüştür. Finansal destekleme sürecine dâhil olma her katılımcının için aynı derecede gerçekleştiremediği ve çalışma hayatı içerisinde düşük ücret ile çalışan kişilerin özellikle finansal desteği verme noktasında da sorunlar yaşadığı görülmüştür. Bu boyutta yaşanan sorunlar özellikle kamu çalışanlarında daha az hissedilmektedir. Ancak sosyal ve gündelik pratik desteğin ise gelir durumundan bağımsız olarak kişilerin sorunlu olduğu görülmüştür.

Katılımcıların sosyal ve gündelik pratik desteği sağlamasındaki en önemli engelin çalışma saatleri ve çalışma hayatının getirdiği baskı ve strestir. Bu bakımdan ebeveynlerin çocuğunun gelir durumuyla sınırlanan finansal destek talebi, aynı zamanda sosyal ve gündelik pratik destek bakımından da çeşitli bakımlardan sınırlandığı görülmüştür. Bu bağlamda iş hayatının getirdiği sınırlılıklar Özmete(2017:232) ile de uyumludur. Özmete'nin çalışmasında da çalışma hayatının getirdiği maddi yetersizlikler ve çalışma süreleri bu ilişkilere dâhil olma noktasında ebeveynlere verilen destek türlerini sınırlayan unsurlardır.

İşlevsel dayanışma ilişkileri ebeveynler açısından değerlendirildiğinde ise ebeveynlerin üç destek türü bakımından da aktif olarak sürece dâhil olduğu ve çocuklarını desteklediği görülmüştür. Bu destekleme süreci içerisinde özellikle evli bireyler yoğun bir finansal ve pratik destek almaktadır. Bu sonuç Scodellaro ve diğerinin bulgularını teyit eder niteliktedir. Scodellaro ve diğerleri, kişilerin ebeveynleri tarafından desteklenmesinin aile evini terk etmesine rağmen yoğun olarak sürdürdüğünü ve kişilerin yaşam refahına önemli derecede katkı sağladığına işaret etmektedir (Scodellaro, Khlal, Jusot, 2012: 1296, 1297).

İşlevsel dayanışma ilişkileri içerisinde önemli bir diğer bulgu ise Dowd'un tartıştığı yaşlanma eğrisi ve bireylerin çeşitli bakımlardan sahip oldukları güç kaynaklarının (power resources) belirtilen doğrultuda ilerlemediğidir (Dowd, 1975: 592). Bahsi geçen bireylerin yaşlanmayla birlikte değişim gösteren kaynak eğrilerinin 20 ile 45 yaşları arasında ciddi bir artış göstermekte, 50-59 yaşları arasında ise maksimum seviyesine ulaşarak daha sonra azalma eğilimi gösteren bir yapıdadır. Dowd bunu yüksek ekonomik statü ve düşük ekonomik statü olarak da ayırmıştır. Çalışma kapsamındaki grubun düşük ekonomik statü grubuna girdiği ve bu bağlamda düşünüldüğünde kaynak eğrisinin artış oranının, araştırmanın mevcut katılımcı grubunun durumunu açıklamadığı görülmüştür. Mevcut çalışma ilişkileri içerisinde konumlanan bireylerin destekleme ilişkilerine dâhil olmalarını kolaylaştıracak bir birikimi elde edilecek yapıdan uzak oldukları görülmektedir. Sürecinin özellikle yoksullaşan ve değersizleşen çalışma çıktıları çerçevesinde daha da geciktirilmektedir. Dolayısıyla Dowd'un işaret ettiği kaynak birikim aralıkları tırmanan bir çizgide değil; aksine yassılaştıran bir yapıda

ilerlemektedir. Bu durum ise kişilerin doğumuyla almaya başladıkları çeşitli desteğin erken ve geç yetişkinlik dönemlerinde de sürdürülmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla ebeveynlere yönelik artan bir bağımlılığı beraberinde getirmektedir.

Kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin diğer bir alt boyutu olan normatif dayanışmada, ailenin beklentilerinin öne koyulma ve gerçekleştirilmesinin dayanışmanın diğer boyutlarını nasıl etkilediği ve ebeveynler ile girilen ilişkinin evlatlık görevi üzerinden nasıl şekillendiği ele alınmıştır. Bu bağlamda kişilerin ailenin beklentilerine uyum sağlamasının, dayanışmanın diğer türlerine dâhil olmasını hem ailesi hem de kendisi açısından olumlu etkilediği görülmüştür. Ailesel beklentilere uyum sağlanmasının ve yerine getirilmesinin ebeveynler tarafından çocuğa duygusal bakımdan bir güvenin gelişimine, işlevsel dayanışma noktasında desteğinin artmasına neden olmuştur. Bu aynı zamanda kişi açısından da bir öz güven artışıyla birlikte ebeveynleriyle dâhil olduğu ve olacağı paylaşım ilişkilerine daha pozitif ve istekli yaklaşmasına neden olmuştur. Özellikle bu sürecin kişinin çalışma ilişkilerinin ebeveynlerinin beklentilerini karşıladığı noktada dayanışma bağlamında neler dönüştürebileceğinin gösterilmesi bakımından önem arz etmektedir.

Normatif dayanışmanın bir diğer boyutu ise ebeveynlere karşı olan sorumlulukların evlatlık görevi bağlamında içselleştirilmesidir. Çalışma bağlamında evlatlık görevi bağlamında içselleştirilen sorumlulukların, çalışma hayatının getirdiği sınırlılıklar ile karşı karşıya kalan bireylerde dayanışma ilişkilerine dâhil olma noktasında önemli bir motivasyon unsuru olduğu görülmüştür. Bu durum Lee (2002), Özmete (2017), Jarret (1985), Lee ve diğerlerinin (1994) bulgularıyla da aynı doğrultudadır. Yani kişilerin evlatlık görevi bağlamında içselleştirdiği sürecin ebeveyne destek sağlama ve ilişki kurma noktasında süreci kolaylaştırmaktadır. Ancak bu durum Parrott ve Bengston (1999)'nın bulgularıyla tam tersi bir durum göstermektedir. Onlar familizm bağlamında içselleştirilmiş evlatlık bilincinin, yardımlaşma ve destekleme boyutunu negatif yönde etkilediğine işaret etmektedir. Bu bağlamda kişilerin ebeveynleriyle aralarındaki sahip oldukları sevgi ve şefkat bağının, bu yardımlaşma ve dayanışma ilişkilerini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir.

Son olarak bireylerin dayanışma ilişkilerini etkileyen diğer yapısal faktörler ele alınmıştır. Yapısal dayanışma kapsamında ebeveynlerin ihtiyaç durumlarının, çocuklarının medeni durumunun, torun sahibi olmanın, kardeş sahibi olmanın ve aileye mekânsal yakınlığın, çeşitli bakımlardan çalışma hayatıyla birleştiği ve bireylerin dayanışma ilişkilerini etkilediği görülmüştür. Öncelik bu çalışma kapsamında görüşme yapılan katılımcıların ebeveynlerinin doğrudan düzenli bir bakım ihtiyacı bulunmamaktadır. Dolayısıyla katılımcılar çalışma hayatlarının getirdiği sınırlamaları ebeveynlerine doğrudan bakım ihtiyacı olduğu bir durumda deneyimlememişlerdir. Fakat kişiler kendilerini ebeveynlerinin yoğun bir ihtiyaç ve destek talebi bulunmamasına rağmen çeşitli bakımlardan yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda kişiler hâlihazırda dayanışma ilişkilerine dâhil olma noktasında çeşitli bakımlardan sınırlılıklar deneyimlerken bu sürecin ebeveynlerin bakım ihtiyacıyla birleştiğinde ortaya çıkan gelirim artacağı yönde çıkarımın yapılmasının yanlış olmayacağı görülmektedir. Özellikle bu çıkarım Wang(2011)'in bulgularıyla da uyumludur.

Bireylerin ebeveynleriyle olan paylaşım ilişkilerinin çeşitli bakımlardan etkileyen diğer bir yapısal boyut çocuğun medeni durumudur. Bu boyut dayanışma sürecini tek başına etkilememekte ve çalışma hayatıyla girdiği etkileşim üzerinden süreci şekillendirmektedir. Bireyler, evlilik durumuyla birlikte daha önce mevcut olmayan sorumluluklarının ortaya çıkması sonucunda işi, eşi, ebeveynleri ve eşinin ebeveynleri üzerinden çok geniş bir sorumluluk ağıyla karşı karşıya kalmaktadır. Kişiler, bu ilişkileri dengelemeye yönelik yoğun çaba göstermesine rağmen sürecin dengelenemediği görülmüştür. Sonucunda ise bu durum kişilerde bir baskı ve strese neden olurken, bu durum aynı zamanda kendi ebeveynler tarafından anlaşılabilmesi sonucu ailesiyle arasının açılmasına, duygusal bakımdan problem yaşanmasına ve kişilerin birbirlerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu süreçte yaşanan gerginliği tecrübe eden ana aktör ise kadındır. Kadınlar, çalışma hayatlarında tecrübe ettiği zorluklar ev alanındaki sorumluluklarıyla bileştiğinde ve çalışma hayatıyla kesiştiği noktalarda daha büyük baskı ve stresi tecrübe etmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerine yönelik ebeveynlerin bağlılığı, çalışma ilişkilerinin genel yapısıyla etkileşime girerek kadının üzerindeki baskıyı daha da şiddetlendirmektedir.

Çalışma kapsamında Öztöp ve Telsiz (2001)'in işaret ettiği evli çocukların ebeveynlerinden boşanmış bireylerin ve bekâr bireylere göre daha fazla duygusal destek aldığı yönündeki değerlendirmesine çalışma kapsamında ulaşılmamıştır (Öztöp & Telsiz, 2001 akt. Ocaklı, 2017: 48). Çalışmada bu durumdan farklı olarak evli bireylerin bekâr bireylere göre daha yoğun finansal destek aldığı görülmüştür.

Bireylerin çocuk ve kardeş sahibi olması duygusal, işlevsel ve ilişkisel dayanışma gibi boyutları olumlu yönden etkilemektedir. Çocuk sahibi olan katılımcıların, ebeveynlerinin talep ettiği ilgiyi çalışma hayatının getirdiği sınırlamalar çerçevesinde gerçekleştiremediğinde çocuklarının bir tampon bölge olarak işlev gördüğü anlaşılmıştır. Özellikle bu noktada ebeveynlerin ilişkisel ve duygusal ihtiyaçlarının torun tarafından tatmin edildiği görülmüştür. Aynı bağlamda kardeş sahibi olmanın da katılımcıların çalışma hayatlarındaki saat, gelir gibi düzensizliklerinin sonucunda ebeveynlerinin ihtiyaçlarının giderilmesinde yetersiz kaldıkları veya dâhil olmadıkları boyutlarda aynı işlevi görmektedir. Bu noktada bir katılımcı, kardeş sahibi olmayı bir ebeveyn sigortası olarak nitelendirmiştir.

Aileyle olan mekânsal yakınlık durumunun ise özellikle çalışma saatlerinin esnekliğiyle birleşerek çeşitli paylaşım ilişkilerine girmeyi doğrudan sınırlandırdığı görülmüştür (Bengston & Mangen, 1988a; Bengston & Roberts, 1991). Ebeveynlerinden uzakta yaşayan katılımcıların, bu mekânsal uzaklıktan dolayı işlerinden izin alamadıklarında ebeveynleriyle aile ritüellerini sürdüremediği ve dâhil olma noktasında sorun görülmüştür. Bu süreç, aynı zamanda yetersiz gelire sahip olmayla da şiddetini daha da arttırmaktadır. Örneğin yetersiz gelir durumundan dolayı gerekli yol masrafları karşılanamamakta ve ebeveynler ziyaret edilmemektedir. Diğer bir açıdan ebeveynlerin ebeveynlerin sağlık durumları noktasında bir ihtiyacı olduğunda bu ihtiyacı karşılayamamasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak;

Artan sağlık imkânları, gelişen teknoloji insan ömrünü uzatmaktadır. Artan yaşam süresi birden fazla kuşağın eş zamanlı olarak birlikte var olmalarına neden olmaktadır.

Ancak bu birlikte varoluş durumu, aynı zamanda birbirlerine ilişkin çeşitli bakımlardan ihtiyaçları da ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan kuşaklararası mevcut bağların sağlıklı bir yapıda sürdürülmesi toplumlar açısından daha da önem kazanmaktadır. Çünkü refah dönemi uygulamalarının terk edilmesiyle devletlerin doğrudan sağladığı ücretler, sağlık imkânları vb. diğer imkânlar, yaşlanan bireylerin hayatlarını sürdürmeleri noktasında gereken desteği sağlamada yetersiz kalmaktadır. Bu bakımdan bireylerin diğer aile fertlerinin bu süreçte daha da aktif rol alması bir zorunluluk haline dönüşmektedir.

Ancak mevcut desteği sağlama noktasında kişilerin çalışma hayatlarının beraberinde girdiği kısıtlamalardan dolayı bu sürece dâhil olmada sorunlar yaşadığı görülmektedir. Çünkü bireylerin çalışma ilişkilerinin genel yapısı içerisinde bu dayanışma ilişkilerine ayıracak vakti, nakti, psikolojik ve fiziksel kaynakları son derece sınırlı olmaktadır. Esnekleşen çalışma ilişkileri içerisinde bireyin aldığı ücret, güvencesiz çalışma profili ve özel hayatın tamamını işgal eden çalışma saatleri ve temposu neticesinde, kişilerin değil ebeveynlerin beklentilerini karşılamak kendini var etmede sorun yaşamaktadır.

Sonucunda ise mevcut kuşaklararası dayanışma ilişkilerinin temellendirildiği sosyal kontratın yapısı, çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi doğrultusunda etkilenmekte çoğu bakımdan sürdürülebilirliğini kaybetmektedir. Bu tarihsel bağların ortadan kalktığı veya kalkacağı anlamına gelmemekle birlikte gerososyal ardılığın ve geriatrik bağımlılıkların olağan koşullar çerçevesinde sağlıklı bir yapıda ilerleyemeyeceğini göstermektedir. Gelecek kuşaklar kendinden sonraki kuşağı yetiştireceği kaynağa sahip olacağı yönündeki varsayım çalışma kapsamında doğruluğunu sorgulanması gerekmektedir. Bu çalışma ilişkileri içerisindeki birey kendinden sonraki kuşağı yetiştirecek kaynak miktarını edinmesinin ötesinde; aksine görece bir yoksullaşma ve kendinden önceki kuşağa bağımlı hâle gelmektedir. Bu süreçte bireylerin ebeveynlerini destekleyecek kaynak hacmine ulaşmanın sadece maddiyatla da sınırlandırılmaması gerekmektedir. Aksine görüleceği üzere bireyler; ilişkisel, normatif ve uzlaşımsal gibi diğer pek çok bakımdan da geriatrik bağımlılık ilişkisinde beklenenin aksi yönünde konumlanmaktadır.

Dolayısıyla sağlıklı bir kuşaklararası dayanışma süreci aynı zamanda sağlıklı bir çalışma ilişkilerini zorunlu kılmaktır. Çünkü çalışma ilişkileri her zaman bulunduğu alandan farklı alanlara uzanan ve çeşitli bakımlardan bu alanları etkileyen bir yapıya sahiptir. Düzensizleşen çalışma, geçicileşen çalışma, belirsizleşen çalışma ve yetersizleşen gelir aynı zamanda hayatın kendisinde ve tercih setlerinde de bir düzensizleşmeyi, belirsizleşmeyi ve yetersizleşmeyi beraberinde getirmektedir. Bu durum, kişilerin ebeveynlerine ve kuşaklararası bağlarına hangi derecede önem vereceği, bu sürece ne boyutta dâhil olması gerektiği noktasındaki sınırları da problematik bir hâle getirmekte ve dönüştürmektedir. Bu bakımdan esnekleşen çalışma ilişkilerinin esnettiği hayat profillerine uygun dayanışma bağları geliştirilmeli, bireylerin bu süreçte birbirlerinden taleplerinin bu şartların farkında olunarak içselleştirilmesi gerekmektedir. Aksi durumda görüleceği gibi sınırlı kaynaklarla ancak sınırlı boyutlarına katılım sağlanabilen dayanışma ilişkileri hem çocuk hem de ebeveynler açısından yanlış yorumlanmakta ve sorunlara neden olmaktadır.

KAYNAKLAR

- Abay, A., & Demir, S. A. (2014). Belli parametrelere göre kuşaklararası sosyal değişme (Aile değerleri üzerine bir karşılaştırma). *Akademik İncelemeler Dergisi*, 9(1), 125-151.
- Acar, N. (1997). Tam zamanında üretim. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Adıbelli, D., Türkoğlu, N., & Kılıç, D. (2014). Öğrenci hemşirelerin yaşlılığa ilişkin görüşleri ve yaşlılara karşı tutumları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1).
- Agnello, L. Castro, V., Tovar Jalles, J., & Sousa, R. M. (2014). Fiscal adjustments, labour market flexibility and unemployment. *Economics Letters*, 124(2), 231–235. doi:10.1016/j.econlet.2014.05.029
- Ahituv, A. & Lerman, R. I. (2010). Job turnover, wage rates, and marital stability: How are they related? *Review of Economics of the Household*, 9(2), 221–249. doi:10.1007/s11150-010-9101-6
- Alwin, D. F. & McCammon, R. J. (2003). Generations, cohorts, and social change. In *Handbook of the Life Course* (pp. 23-49). Springer, Boston, MA.
- Anderson, G., Brosnan, P., & Walsh, P. (1994). Flexibility, casualization and externalization in the New Zealand Workforce. *Journal of Industrial Relations*, 36(4), 491–518. doi:10.1177/002218569403600403
- Anderson, J. & Frantz, R. (1984). The response of labour effort to falling real wages: The Mexican Peso devaluation of February 1982. *World Development*, 12(7), 759-766.
- Aren, S. (1978). 100 [ie Yüz] soruda ekonomi el kitabı: Türkiye ekonomisinden örnekler (Vol. 1). Gerçek yayınevi.

- Atkinson, J., & Meager, N. (1986). Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs. *Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, London.*
- Atkinson, M. P., Kivett, V. R., & Campbell, R. T. (1986). Intergenerational solidarity: An examination of a theoretical model. *Journal of Gerontology*, 41(3), 408–416. doi: 10.1093/geronj/41.3.408
- Aykan, H., & Wolf, D. A. (2000). Traditionality, modernity, and household composition. *Research on Aging*, 22(4), 395–421. doi: 10.1177/0164027500224004
- Aytaç, Ö. & İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizmin kaotik evreni: Belirsizlik, sömürü ve ahlâki kriz.
- Aytuğ, H. K. (2011). Küresel rekabetin işletmelerin üretim ve istihdam yapısı üzerindeki etkileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 45-77.
- Baran, A. G. & Çakır, M. (Eds.). (2016). İnter-disipliner yaklaşımla gençliğin umudu toplumun beklentileri. Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Baran, A. G. (1992). Sanayi sonrası enformasyon toplumu üzerine tartışmalar. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 9(1-2).
- Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621-628.
- Bauder, H. (2003). “Brain abuse”, or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699-717.
- Bayhan, V. (2019). Kuşaklar sosyolojisi ve Türkiye için yeni bir kuşak analizi. *Sosyoloji Divanı Dosya: Kuşaklar Sosyolojisi*, 7(13), 29–47.

- Belek, İ. (1997). " Postkapitalist" paradigmalar: postkapitalizm, endüstri ötesi toplum, post fordizm, esnek uzmanlaşma, ikinci endüstriyel bölünme, enformasyon toplumu, disorganize kapitalizm. Sorun Yayınları.
- Belek, İ. (2010). Esnek üretim derin sömürü. Yazılama Yayınevi.
- Bell, D. (1999). The coming of post-industrial society. (Special Anniversary Edition). New York.
- Bengston, V. L. & Mangen, D. J. (1988a). Family intergenerational solidarity revisited. In V. L. Bengston & D. J. Mangen (Eds.), *Measurement of İntergenerational Relations* (pp. 222–238). Newbury Park, CA: Sage.
- Bengston, V. L. & Mangen, D. J. (1988b). Generations, families, and interactions: An overview of the research program. In V. L. Bengston & D. J. Mangen (Eds.), *Measurement of intergenerational relations* (pp. 10–14). Newbury Park, CA: Sage.
- Bengston, V. L. & Martin, P. (2001). Families and intergenerational relationships in aging societies: Comparing the United States with German-Speaking Countries. *Zeitschrift Für Gerontologie Und Geriatrie*, 34(3), 207–217.
- Bengtson, V. Giarrusso, R., Mabry, J. B., & Silverstein, M. (2002). Solidarity, conflict, and ambivalence: Complementary or competing perspectives on intergenerational relationships? *Journal of Marriage and Family*, 64(3), 568-576.
- Bengtson, V. L. & Black, K. D. (1973). Intergenerational relations and continuities in socialization. *Life-Span Developmental Psychology*, 207–234. doi: 10.1016/b978-0-12-077150-9.50015-0
- Bengtson, V. L. & Black, K. D. (1973). Intergenerational relations and continuities in socialization. In P. B. Baltes, & K. W.

- Bengtson, V. L. & Kuypers, J. A. (1971). Generational difference and the developmental stake. *Aging and Human Development*, 2(4), 249–260. doi: 10.2190/ag.2.4.b
- Bengtson, V. L. & Oyama, P. S. (2010). Intergenerational solidarity and conflict. *Intergenerational solidarity*, 35–52. doi: 10.1057/9780230115484_3
- Bengtson, V. L. & Schrader, S. S. (1982). Parent-child relations. *Research Instruments in Social Gerontology*, 2, 115-186.
- Bengtson, V. L. (1971). Inter-age perceptions and the generation gap. *The Gerontologist*.
- Bengtson, V. L. Olander, E. B., & Haddad, A. A. (1976). The generation gap and aging family members: Toward a conceptual model. *Time, Roles, and Self in Old Age*, 237-263.
- Bengtson, V. L., & Murray, T. (1993). Justice” across generations (and cohorts): Sociological perspectives on the life course and reciprocities over time. *Justice across generations: What does it mean*, 111-138.
- Bengtson, V. L., & Roberts, R. E. (1991). Intergenerational solidarity in aging families: An example of formal theory construction. *Journal of Marriage and the Family*, 856-870.
- Bengtson, V. L., A. Lowenstein, N. M. Putney, and D. Gans (2003). Global aging and the challenge to families. In *Global Aging and Challenges to Families*, V. L. Bengtson and A. Lowenstein, eds. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter, pp. 1–24.
- Bengtson, V. L., Biblarz, T., Clarke, E., Giarrusso, R., Roberts, R., Richlin-Klonsky, J., & Silverstein, M. (2006). Intergenerational relationships and aging: Families, cohorts, and social Change.

- Bengtson, V. L., Burgess, E. O., & Parrott, T. M. (1997). Theory, explanation, and a third generation of theoretical development in social gerontology. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 52(2), S72-S88.
- Bentolila, S. & Dolado, J. J. (1994). Labour flexibility and wages: Lessons from Spain. *Economic policy*, 9(18), 53-99.
- Benton, R. A. & Keister, L. A. (2017). The lasting effect of intergenerational wealth transfers: Human capital, family formation and wealth. *Social Science Research*, 68, 1-14.
- Black, K. D & Bengston, V.L(1974) The measurement of family soldarity: An intergenerational anlysis. Paper presented at the theory construction and methodology workshop of the national council on fmaily relations, August 24.
- Bora, A. (2012). Aile: En Güçlü İşsizlik Sigortası. "Boşuna mı Okuduk?" Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği, 181-201.
- Bora, A. (2014). Çalışmakla var olacağım gibi... İşsizliğin duygu dünyası. Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N., Üstün, İ. "Boşuna mı Okuduk, 117-139.
- Bora, T. & Erdoğan, N. (2011). Cüppenin, kılıcın ve kalemin mahcup yoksulları: Yeni kapitalizm, yeni işsizlik ve beyaz yakalılar. *Boşuna mı okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 13-44.
- Bora, T. (2011). Herkes işsiz ama seninki farklı: Türkiye'de beyaz yakalı işsizliğine genel bir bakış. *Boşuna mı okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, 13-44.
- Bora, T. (2015). Beyaz yakalıların iş bulma ve geçinme stratejileri."Boşuna mı okuduk?" Türkiye'de beyaz yakalı işsizliği, 203-258.

- Bowden, B. & Ballenger. (2018). *Work, wealth, and postmodernism*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Bowles, S. (1972). *Unequal education and the reproduction of the social division of labor*. Center for Educational Policy Research.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve tekelci sermaye: Yirminci yüzyılda çalışmanın değersizleştirilmesi*. (Çev. Çıdamlı, Ç.). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Caballero, R. J., Cowan, K. N., Engel, E. M., & Micco, A. (2004). *Effective labor regulation and microeconomic flexibility* (No. w10744). National Bureau of Economic Research.
- Campbell, D., Carruth, A., Dickerson, A., & Green, F. (2007). *Job insecurity and wages*. *The Economic Journal*, 117(518), 544-566.
- Casey, B., Keep, E., & Mayhew, K. (1999). *Flexibility, quality and competitiveness*. *National Institute Economic Review*, 168(1), 70-81.
- Castells, M. (2006). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür İkinci Cilt: Kimliğin Gücü*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Castells, M. (2007). *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Üçüncü Cilt: Binyılın Sonu*. (Çev. Kılıç, E.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Castells, M. (2008). *Enformasyon çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Birinci Cilt: Ağ Toplumunun Yükselişi*. (Çev. Kılıç, E.). 2.baskı. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Cattero, B. & D'Onofrio, M. (2018). *Organizing and collective bargaining in the digitized "Tertiary factories" of Amazon: A comparison between Germany and Italy*. *Working in Digital and Smart Organizations*, 141–164. doi:10.1007/978-3-319-77329-2_8

- Choonara, J. (2019). Theorists of transformation. *Insecurity, Precarious Work and Labour Markets*, 19–61. doi:10.1007/978-3-030-13330-6_2
- Cline, H. F. (2014). *Information Communication Technology and Social Transformation: A Social and Historical Perspective*. Routledge.
- Conley, H. (2006). Modernisation or casualisation? Numerical flexibility in public services. *Capital & Class*, 30(2), 31-57.
- Connidis, I. A. & McMullin, J. A. (2002). Sociological ambivalence and family ties: A critical perspective. *Journal of Marriage and Family*, 64(3), 558–567. doi:10.1111/j.1741-3737.2002.00558.x
- Cooke, F. L. Shen, J. & McBride, A. (2005). Outsourcing HR as a competitive strategy? A literature review and an assessment of implications. *Human Resource Management*, 44(4), 413–432. doi:10.1002/hrm.20082
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. (Çev. Ed. Bütün, M. & Demir, Ş. B.). (4.baskı). Siyasal Kitabevi.
- Crimmins, E. and D. Ingegneri. 1990. "Interaction and living arrangements of older parents and their children: Past trends, Present determinants, future implications." *Research on Aging* 12: 3-35.
- Çelik, K. (2008). 'My state is my father': Youth unemployment experiences under the weak state welfare provisions of Turkey. *Journal of Youth Studies*, 11(4), 429-444.
- Çelik, S. (2007). *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*. TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü,(Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi) Ankara.

- Daatland, S. O., & Herlofson, K. (2003). 'Lost solidarity' or 'changed Solidarity': A comparative European view of normative family solidarity. *Ageing & Society*, 23(5), 537-560.
- Dahrendorf R. (1988). *The modern social conflict. An essay on the politics of liberty*, Weidenfeld & Nicolson, New York
- De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2015). Intergenerational strategy involvement and family firms' innovation pursuits: The critical roles of conflict management and social capital. *Journal of Family Business Strategy*, 6(3), 178-189.
- Dey, I. (1989). FlexibleParts' and RigidFulls': The Limited Revolution in Work-Time Patterns. *Work, Employment and Society*, 3(4), 465-490.
- Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2005). The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data. *European Economic Review*, 49(5), 1225-1259.
- Dixon, J. C., Fullerton, A. S., & Robertson, D. L. (2013). Cross-national differences in workers' perceived job, labour market, and employment insecurity in Europe: Empirical tests and theoretical extensions. *European Sociological Review*, 29(5), 1053-1067
- DOĞAN, M. S. (2005). 21. yüzyılda esnek çalışma biçimleri ve toplumların iş hayatına uygulanması. *Sosyoloji Konferansları*, (31), 93-98.
- Dolničar, V., Hrast, M. F., Vehovar, V., & Petrovčič, A. (2013). Digital inequality and intergenerational solidarity: The role of social support in proxy internet use. *AoIR Selected Papers of Internet Research*.
- Doogan, K. (2001). Insecurity and long-term employment. *Work, Employment and Society*, 15(3), 419-441.

- Dowd, J. J. (1975). Aging as exchange: A preface to theory. *Journal of Gerontology*, 30(5), 584-594.
- Drucker, P. F. (1994). *Kapitalist Ötesi Toplum*. (Çev. Çorakçı, B.). İnkılap Kitabevi.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İş Bölümü*. (Çev. Ozankaya, Ö.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim kuram ve araştırma dergisi*, 24, 61-76.
- Economic Policy Committee of the European Communities, & European Commission. Directorate-General for Economic. (2002). *Annual Report on Structural Reforms* (No. 167). Directorate General for Economic and Financial Affairs.
- Elder, G. H. Johnson, M. K. & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In *handbook of the life course* (pp. 3-19). Springer, Boston, MA.
- Emmons Allison, J. Herrera, J. S. Struna, J. & Reese, E. (2018). The matrix of exploitation and temporary employment: Earnings inequality among inland Southern California's blue-collar warehouse workers. *Journal of Labor and Society*, 21(4), 533-560. doi:10.1111/wusa.12366
- Emre, A. (1995). *Tam zamanında üretim sisteminin ülkemizdeki uygulamaları ve sorunları*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Erbaş, H. (2009). *Küreselleşme, Kapitalizm ve Toplumsal Dönüşümler*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Eroğlu, E. (2004). *Esnek Çalışma Saatlerinin İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Even-Zohar, A. (2011). Intergenerational solidarity between adult grandchildren and their grandparents with different levels of functional ability. *Journal of intergenerational relationships*, 9(2), 128-145.
- Famighetti, R. (Ed.). (1995). *The World Almanac and Book of Facts*. Mahwah, NJ: World Almanac.
- Freyer, H. (2014). *Sanayi Çağı*. (Çev. B. Akarsu & Hüseyin, B.). Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Fuchs, M., & Kempermann, H. (2012). Flexible specialization—Thirty years after the, ‘second industrial divide’: Lessons from the German mechanical engineering industry in the crisis 2008 to 2010. *Industrial Transition. New Global-Local Patterns of Production, Work, and Innovation*, 65-79.
- Gall, M. (2014). Intergenerational learning between teenagers and seniors with the help of computers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1274-1279.
- Ganong, L., & Coleman, M. (2006). Patterns of exchange and intergenerational responsibilities after divorce and remarriage. *Journal of Aging Studies*, 20(3), 265-278.
- Gedvilaitė-Kordušienė, M. (2011). *Intergenerational Relationships and Their Determinants*. (Doctoral Dissertation). Vilnius University. Retrieved from http://vddb.laba.lt/obj/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110701_105845-15128
- Giddens, A. (2003). *Sosyolojik Yöntemin Yeni Kuralları: Yorumcu Sosyolojilerin Pozitif Eleştirisi*. (Çev. Ü. Tatlıcan & B. Balkız). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Gorz, A. (1995). *İktisadi Aklın Eleştirisi*. (Çev. Erdüren, I.) İstanbul: Ayrıntı.

- Green, F. (2008). Temporary work and insecurity in Britain: a problem solved?. *Social Indicators Research*, 88(1), 147-160.
- Greig, A. & S. Little. (1996). Deregulation and restructuring: the (Unintended) Consequences of Australian Labor's TCF Industry Policy 1983–1996, *The Journal of The Textile Institute*, 87:3, 107-118, doi: 10.1080/00405009608659120
- Gronvold, R. (1988). Measuring affectual solidarity. In D. Mangen, V. Bengtson, & P. Landry, Jr. (Eds.), *Measurement of Intergenerational Relations*, Sage Publications, Inc. pp. 74-97.
- Hage, J., & Powers, C. (1992). *Post-industrial lives: Roles and relationships in the 21st century*. Sage.
- Hall, R. (2000). Outsourcing, contracting-out and labour hire: Implications for human resource development in Australian organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 38(2), 23–41. doi:10.1177/103841110003800203
- Hammarström, G. (2005). The construct of intergenerational solidarity in a lineage perspective: A discussion on underlying theoretical assumptions. *Journal of Aging Studies*, 19(1), 33-51.
- Hank, K., & Steinbach, A. (2018). Intergenerational solidarity and intragenerational relations between adult siblings. *Social Science Research*, 76, 55-64.
- Hank, K., Salzburger, V., & Silverstein, M. (2017). Intergenerational transmission of parent-child relationship quality: Evidence from a multi-actor survey. *Social Science Research*, 67, 129-137.
- Harvey, D. (1993). Esneklik; tehdit mi yoksa fırsat mı? *Toplum ve Bilim*, 56(61), 83-92.

Harvey, D. (1997). Postmodernliğin Durumu. (Çev. Savran, S.). İstanbul: Metis Yayınları.

Hazer, O. & Özsungur, F. (2017). Kuşaklararası işbirliği ve geronteknoloji. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(11), 445-472.

Hazer, O. (2011). Ergenlerin büyük ebeveynlerinden beklentilerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi, 1-22.

Hirst, P. & Zeitlin, J. (1989). Esnek uzmanlaşma ve İngiliz imalat sektörünün rekabetçi başarısızlığı. Toplum ve Bilim, 56(61), 115.

Hollinger, F. and M. Haller. 1990. "Kinship and social networks in modern societies: A cross-cultural comparison among seven nations." European Sociological Review 6: 103-124.

Huws, U. (2006). The transformation of work in a global knowledge economy: Towards a conceptual framework. Workpackage 3: Theories and Concepts. Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society-WORKS Project.

ILO, A. (2009). Global employment trends: January 2010. International Labour Office. Geneva: ILO.

ILO, A. (2010). Global employment trends: January 2010. International Labour Office. Geneva: ILO.

ILO. A. (2008). Global employment trends for Youth October 2008, International Labour Office - Geneva: ILO

International Labour Organization, ILO. (2019). World employment and social outlook: Trends 2019.

- International Monetary Fund. (2017). Seeking sustainable growth: Short-term recovery, long-term challenges.
- İŞKUR. (2012). Türkiye İş Kurumu 2012 İstatistik Yıllığı. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- İŞKUR. (2013). Türkiye İş Kurumu 2013 İstatistik Yıllığı. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- İŞKUR. (2014). Türkiye İş Kurumu 2014 İstatistik Yıllığı. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- Jameson, F. (1994). Postmodernizm:“Ya da Geç Kapitalizmin Mantığı”. (Çev. Plümer, N.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Jarrett, W. H. 1985. “Caregiving within kinship systems: Is affection really necessary?” *The Gerontologist* 25:5-1.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1986). Status of women in Turkey: Cross-cultural perspectives. *International Journal of Middle East Studies*, 18(4), 485-499.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1982). Old-age security value of children: Cross-national socioeconomic evidence. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 13(1), 29-42.
- Kalleberg, A. L. (2009a). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kalleberg, A. L. (2009b). Rethinking the sociology of work, workers and the workplace. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 19(3), 29-48.

- Kalmijn, M. (2005). Intergenerational solidarity: A review of three theories. Retrieved February 1, 2020, from <https://pdfs.semanticscholar.org/6353/fdaed66c1f3e7b3f28679803fe4bbe740dc8.pdf>
- Kleinknecht, A., Van Schaik, F. N., & Zhou, H. (2014). Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. *Cambridge Journal of Economics*, 38(5), 1207-1219.
- Koçak, H.(2015). Neo-Liberal Dönemde Çalışmanın Geçirdiği Dönüşüm.
- Koruca, H. İ. & Boşgelmez, G. (2018). İş yaşam dengesi ve esnek çalışma sisteminin çalışan memnuniyetine etkisinin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36.
- Kuroki, M. (2012). The deregulation of temporary employment and workers' perceptions of job insecurity. *ILR Review*, 65(3), 560-577.
- Kuşak. (2020). Türk Dil Kurumu Sözlükleri: Güncel Türkçe Sözlük. Erişim: 5 Ekim 2020, <https://sozluk.gov.tr>
- Kuşaksız, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 19-29.
- Kuzgun, İ. (2004). Türkiye'de esnek istihdam biçimlerinin düzenlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 17-31.
- Kümbetoğlu, B. (2017). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. (5.baskı). Bağlam Yayıncılık.

- Lauterbach, A. (1977). Employment, unemployment and underemployment: A conceptual re-examination. *American Journal of Economics and Sociology*, 283-298..
- Lee, E. K. (2002). *Intergenerational solidarity in Asian immigrant families: subtitle the experience of employed Canadians* (Doctoral dissertation, University of British Columbia).
- Lee, G. R., Netzer, J. K., & Coward, R. T. (1994). Filial responsibility expectations and patterns of intergenerational assistance. *Journal of Marriage and the Family*, 559-565.
- Li, C., Jiang, S., & Zhang, X. (2019). Intergenerational relationship, family social support, and depression among Chinese elderly: A structural equation modeling analysis. *Journal of affective disorders*, 248, 73-80.
- Lipietz, A. (1997). The post-Fordist world: labour relations, international hierarchy and global ecology. *Review of International Political Economy*, 4(1), 1-41.
- Lüscher, K. & Pillemer, K. (1998). Intergenerational ambivalence: A new approach to the study of parent-child relations in later life. *Journal of Marriage and the Family*, 413-425.
- Lüscher, K., Hoff, A., Klimczuk, A., Lamura, G., Renzi, M., de Salles Oliveira, P., ... & Canatan, A. (2016). Kuşaklar, Kuşaklararası İlişkiler, Kuşak Politikası. Çok Dilli Bir Rehber.
- Lynott, P. P., & Roberts, R. E. (1997). The developmental stake hypothesis and changing perceptions of intergenerational relations, 1971–1985. *The Gerontologist*, 37(3), 394-405.

- Mangen, D. J. & Miller, R. B. (1988). Measuring Contact in the Family. InD. Mangen, V. Bengtson, & P. Landry, Jr.(Eds.), Measurement of Intergenerational Relations. Sage Publications, Inc. 98-125.
- Mangen, D. J. (1988). Measuring Intergenerational Family Relations. InD. Mangen, V. Bengtson, & P. Landry, Jr.(Eds.), Measurement of intergenerational relations. Sage Publications, Inc. 31-52
- Mannheim, K. (1923). The problem of generations, in P. Kecskemeti (ed) (1952) Essays on the Sociology of Knowledge by Karl Mannheim, London: Routledge & Kegan Paul, 276-320.
- Mannheim, K. (2018). Bilgi Sosyolojisi. (Çev. Yalçınkaya, M.). (1.Ed.). İstanbul: Pinhan Yayıncılık.
- Maxwell, J. A. (2018). Nitel Araştırma Tasarımı: Etkileşimli Bir Yaklaşım (Çev. Ed. Çevikbaş, M.). Ankara: Nobel.
- McChesney, K. Y. & Bengtson, V. L. (1988). Solidarity, Integration, and Cohesion in Families: Concepts and Theories. InD. Mangen, V. Bengtson, & P. Landry, Jr.(Eds.), Measurement of Intergenerational Relations. Sage Publications, Inc. pp.15-30.
- McChesney, K. Y. & Mangen, D. J. (1988). Measuring Family Structure. InD. Mangen, V. Bengtson, & P. Landry, Jr.(Eds.), Measurement of Intergenerational Relations. Sage Publications, Inc. 56-73.
- Mead, M.(1970). Culture and commitment.
- Merriam, S, B. (2015). Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber. (Çev. Ed. Turan, S.). 3.basımdan çeviri. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Meyer, D. (2012). Organization and representation of temporary workers. *Industrial Transition: New Global-Local Patterns of Production, Work, and Innovation*, 65-80.
- Mills, C. W. (2000). *The Sociological Imagination*. Oxford University Press.
- Morris, J. L. (1988). New technologies, flexible work practices, and regional sociospatial differentiation: some observations from the United Kingdom. *Environment and Planning D: Society and Space*, 6(3), 301-319. doi:10.1068/d060301
- Musso, S. (2013). *Labor in the third industrial revolution: A tentative synthesis*.
- Nacak, İ. (2019). Kuşaklar sosyolojisi: kavramsal ve metodolojik temeller. *Sosyoloji Divanı Dosya: Kuşaklar Sosyolojisi*. 7(13). 9-29.
- Nash, L. L. (1978). Concepts of existence: Greek origins of generational thought. *Daedalus*, 1-21.
- Nauck, B. (2014). Affection and conflict in intergenerational relationships of women in sixteen areas in Asia, Africa, Europe, and America. *Comparative Population Studies*, 39(4).
- Neuman, W. L. (2009). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar: 2. Cilt.* (Çev. Özge, S.). Ankara: Yayınodası.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 55-74. doi:[10.2307/2138184](https://doi.org/10.2307/2138184)
- Nolan, B. & Voitchovsky, S. (2016). Job loss by wage level: lessons from the Great Recession in Ireland. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5(1). doi:10.1186/s40174-016-0057-2

- Nurol, B. (2014). Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Ankara.
- Nurol, B. (2014). Bilgi Toplumunda Zanaat Fikri: Beyaz Yakalı Emeğin Değersizleşmesi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 75-129.
- Nye, I. & Rushing, W. (1966). Toward Family Measurement Research. In C. S. Chilman (Ed.), *Approaches to the Measurement of Family Change* (Vol. 4, pp. 20–33). Division of Research, Welfare Administration, U.S. Department of Health, Education, and Welfare.
- Ocaklı, B. O. (2017). *Intergenerational Relationships Between Adult Children and Older Parents in Turkey* (Doctoral dissertation, University of Oxford).
- OECD. (2009a), OECD Economic Outlook, Volume 2009 Issue 1, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/eco_outlook-v2009-1-en.
- OECD. (2009b). Employment Outlook Tackling The Job Crisis. Summary in Turkish. <http://www.oecd.org/dataoecd/11/59/43687897.pdf>.
- OECD. (2010). Employment Outlook Moving Beyond the Job Crises. Summary in Turkish. <http://www.oecd.org/dataoecd/26/47/45593345.pdf>.
- Ortiz, L. (2010). Not the right job, but a secure one. *Work, Employment and Society*, 24(1), 47–64. doi:10.1177/0950017009353657
- Öktem, P. (2003). *Sosyolojide Nitel Araştırma Geleneğinin Tarihçesi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özdemir, A. M. & Yücesan-Özdemir, G. (2004). Living in endemic insecurity: An analysis of Turkey's labour market in the 2000s. *South-East Europe Review*, 2, 33-42.

- Özen, S. (1996). Kentlileşme Sürecinde Ailede Kuşaklararası İlişkiler. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Özmete, E. (2017). Türkiye'de Kuşaklararası Dayanışmanın Değerlendirilmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Özsağır, A. (2013). Bilgi ekonomisi. Seçkin.
- Özsoy Özmen, A. (2016). Türkiye'de Kamu Çalışma İlişkilerinde Güvencesizlik: Uyum ve Direniş Örüntüleri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kocaeli.
- Özşuca, Ş. T. (2003). Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Öztürk, M., S. (2016). Ailelerde Nesiller Arası Normatif Dayanışma Araştırması. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Parlak, N., K. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), 110-137.
- Parlak, Z. & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (60), 1-60.
- Parrott, T. M., & Bengtson, V. L. (1999). The effects of earlier intergenerational affection, normative expectations, and family conflict on contemporary exchanges of help and support. *Research on Aging*, 21(1), 73-105.
- Parsons, T. (1959). The school as a social class system and some of its functions in American society. *Harvard Educational Review*, 29(4), 297-318.

- Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri (Çev. Ed. Bütün, M. & Demir, S. B). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Piacquadio, P. G. (2014). Intergenerational egalitarianism. *Journal of Economic Theory*, 153, 117-127.
- Pinch, S., & Storey, A. (1992). Flexibility, gender and part-time work: evidence from a survey of the economically active. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 198-214.
- Piore, M. & Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Popenoe, D. (1993). American family decline, 1960-1990: A review and appraisal. *Journal of Marriage and the Family*, 527-542.
- Post-Fordism and Social Form. A Marxist Debate on the Post-fordist State. (1993). *Capital & Class*, 17(2), 181–187. Reviewed by Vercellone Carlo <https://doi.org/10.1177/030981689305000111>
- Punch, K. F. (2014). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. (Çev. D. Bayrak, HB Arslan, Z. Akyüz, Z. Etöz). (2. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. GP Putnam's Sons, 200 Madison Avenue, New York, NY 10016.
- Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., & Bültmann, U. (2008). Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(3), 245-250.

- Ryder, N. (1965). The cohort as a concept in the study of social change. *American Sociological Review*. 30, 3, 843-61.
- Scicchitano, S., Biagetti, M., & Chirumbolo, A. (2020). More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution. *Applied Economics*, 52(18), 1998–2013. doi:10.1080/00036846.2020.1734526
- Scodellaro, C., Khlal, M., & Jusot, F. (2012). Intergenerational financial transfers and health in a national sample from France. *Social Science & Medicine*, 75(7), 1296-1302.
- Sennett, R. (2012). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri.* (Çev. Yıldırım, B.). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Shapiro, A. (2012). Rethinking marital status: Partnership history and intergenerational relationships in American families. *Advances in life course research*, 17(3), 168-176.
- Silverstein, M., Burholt, V., Wenger, G. C., & Bengtson, V. L. (1998). Parent child relations among very old parents in Wales and the United States: A test of modernization theory. *Journal of Aging Studies*, 12(4), 387-409.
- Souza, W. D. (2008). Fordism and its multiple sequels: The re-organization of work in Britain, France, Germany and Japan. *Center for Digital Discourse and Culture*.
- Sönmez, V. & Alacapınar, F. G. (2017), *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* (5.baskı). Anı Yayıncılık, Ankara.
- Steinbach, A. (2012). *Advances in life course research*. 17(3), 93-99.
- Streeck, W. (1987). The uncertainties of management in the management of uncertainty: Employers, labor relations and industrial adjustment in the 1980s. *Work, employment and Society*, 1(3), 281-308.

- Suwanrada, W., Sukontamarn, P., & Bangkaew, B. (2018). Who supports intergenerational redistribution policy? Evidence from old-age allowance system in Thailand. *The Journal of the Economics of Ageing*, 12, 24-34.
- Swanberg, J. E. (2005). Job–family role strain among low-wage workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(1), 143-158. doi:10.1007/s10834-004-1416-0
- Swartz, D. (2011). *Kültür Ve İktidar: Pierre Bourdieu'nün Sosyolojisi*. (Çev. Gen. E.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sweezy, P. & Magdoff, H. (1975). *Çok Uluslu Anonim Şirket Üzerine Notlar. Çağdaş Kapitalizmin Bunalımı*. İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Szydlık, M. (2008). Intergenerational solidarity and conflict. *Journal of Comparative Family Studies*, 39(1), 97-114.
- Şenkal, A. (2015). *Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Şimşek, H. & Yıldırım, A. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (10.baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- T.C. Aile Bakanlığı, & Müdürlüğü, S. A. G. (2010). *Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması*. Ankara: Manas Yayın.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı & E.Y.G (2020). Yaşlı Nüfusun Demografik Değişimi. Erişim Adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/45354/yasli-nufus-demografik-degisimi-2020.pdf>
- Tamer, M. G. (2014). Kuşaklararası dayanışma ve işbirliği çerçevesinde gençlerin yaşlı ve yaşlılık algısının değerlendirilmesi. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 8(15), 7-28.

- Tathoğlu, E. (2012). Güvenceli esneklik çerçevesinde esnek çalışmanın uygulanabilirliği. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 69-84.
- Taymaz, E. (1993). Kriz ve teknoloji. *Toplum ve Bilim*, 56(61), 5-41.
- Tayşir, N. K. (2018). Türkiye’de Fordist retim Krizinin Ortam Koşulları Bağlamında İncelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 47-66.
- Thijssen, P. (2012). From mechanical to organic solidarity, and back: With Honneth beyond Durkheim. *European Journal of Social Theory*, 15(4), 454-470.
- Thijssen, P. (2016). Intergenerational solidarity: the paradox of reciprocity imbalance in ageing welfare states. *The British Journal of Sociology*, 67(4), 592-612.
- TİSK. (2013). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu: 25. Genel Kurul alışma Raporu (14-15 Aralık). (pp. 1–398). Ankara.
- Tobio, C. (2010). Demographic change, intergenerational solidarity, and social policy. *Journal of Intergenerational Relationships*, 8(4), 431-433. doi:10.1080/15350770.2010.521098
- Toffler, A. (1981). nc Dalga. (ev. Seden, A.). İstanbul: Altın Kitaplar yayınevi.
- Trommsdorff, G., & Schwarz, B. (2007). The Intergenerational Stake Hypothesis' in Indonesia and Germany: Adult Daughters' and their Mothers' Perception of their Relationship. *Current sociology*, 55(4), 599-620.
- Tufan, İ. & Yazıcı, S. (2009). Yaşlılıkta Kuşaklararası İlişkiler. *Journal of Society & Social Work*, 20.1.

- TÜİK. (2019). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları. Sayı: 33705. Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2019-33705>
- TÜİK, H. B. (2016). Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi Araştırma Sonuçları, II. Çeyrek: Nisan-Haziran 2016. Sayı:2186. 1-2.
- TÜİK. (2011). Türkiye İstatistik Yıllığı: Turkey's Statistical Yearbook 2011. Ankara.
- UNECE. (2010). Policy brief: Advancing intergenerational solidarity. United Nations Economic Commission for Europe. Retrieved from https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf
- United States. Bureau of the Census. (1995). Statistical Abstract of the United States 1995: The National Data Book. US Government Printing Office.
- Vergeer, R., & Kleinknecht, A. (2012). Do flexible labor markets indeed reduce unemployment? A robustness check. *Review of Social Economy*, 70(4), 451-467.
- Wang, Q. (2011). Intergenerational Solidarity and Its Effects on Life Satisfaction Among Chinese Elders.
- Williams, R. (1989). İkibine doğru. (Çev. Tarım, E.). İstanbul: Ayrıntı.
- Yaprak, Ş. (2009). Ekonomik krizlerin istihdama yansması. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 1(2), 55-64.
- Yentürk, N. (1993). Post Fordist Gelişmeler ve Dünya İşbölümünün Geleceği. *Toplum ve Bilim, Bahar sayısı, İstanbul*.

- Yıldırım, F. (2015). Çocukların Dünyasına Yaşlıları Dâhil Etmek:“Okul Temelli Kuşaklararası Dayanışma Modelleri”. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 19(1), 275-296.
- Yıldız, N. (2007). *Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemlerinin Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yılmaz, B. (2019). *Türkiye'de Kuşaklar ve Çalışma Değerleri*. (1.ed.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yüksel, P., & Yıldırım, S. (2015). Theoretical frameworks, methods, and procedures for conducting phenomenological studies in educational settings. *Turkish online journal of qualitative inquiry*, 6(1), 1-20.
- Zencirkıran, M. & Baştürk, Ş. (2019). *Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi*. Bursa: Dora Yayınevi.

EK 1. Görüşme Soruları

BÖLÜM 1: KATILIMCI BİLGİLERİ

1. Yaşınız kaçtır?
2. Cinsiyetiniz nedir?
3. Medeni durumunuz nedir?
- 3.1. Çocuğunuz var mı, varsa kaç tane?
4. Nerede ikamet etmektesiniz?
- 4.1- Kimlerle birlikte yaşamaktasınız ?
- 4.2. Aileniz nerede yaşamaktadır
5. Eğitim durumunuz nedir?
6. Mesleğiniz nedir?
7. Sosyo-ekonomik düzeyinizi nasıl tanımlarsınız?
- 7.1. Geliriniz belirtilen aralıkların hangisi girmektedir?
A)1000'den az B)1000-3000 C) 3000-5000 D) 5000-10000 E)10000 +
8. Sağlık durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?
9. Sağlık sigortanız mevcut mu?

BÖLÜM 2: KİŞİNİN ÇALIŞMA DURUMUNA İLİŞKİN SORULAR

1. İstihdam türünüz nedir?
- 1.1. Bu istihdam türünün sizce olumlu ve olumsuz yanları nelerdir?
- 1.2. Seçim hakkı verilseydi hangi istihdam türünü tercih ederdingiz? Neden.
- 1.3. Şimdiye kadar kaç iş değiştirdiğiniz, değiştirme nedeniniz, çalışma saatleri, değiştirdiğiniz işlerin süreleri, mekanları hakkında bilgi verir misiniz?
2. Çalıştığınız işinizde pozisyonunuzun niteliğini ifade eder misiniz?
- 2.1. Çalıştığınız iş sürekli kendinizi geliştirmenizi talep ediyor mu?
- 2.2. Çalıştığınız işiniz sizden birçok alanda bir donanım sahibi olmanızı gerektiriyor mu?

2.3.Çalıştığınız işte kendi pozisyonunuz haricindeki işler ile de ilgilenmeniz gerekiyor mu? Eğer gerekiyorsa açıklar mısınız?

2.4. Çalıştığınız işte teknolojiden faydalaniyor musunuz? Eğer faydalaniyorsanız hangi boyutlarda ve nasıl faydalanmaktasınız.

2.5.Çalıştığınız iş yerinde örgütlenme modelini alt-üst ilişkileri bağlamında nasıl değerlendirirsiniz?

2.6.Çalıştığınız işiniz de işin yapılış biçimine ilişkin inisiyatif almanız gerekiyor mu?

BÖLÜM 3: KUŞAKLARARASI DAYANIŞMAYA İLİŞKİN SORULAR

1.İLİŞKİSEL DAYANIŞMA BOYUTU

1.1. Ailenizle iletişim sıklığınız ve görüşme biçimleriniz hakkında bilgi verir misiniz?

1.2. Mevcut işiniz ailenizle görüşme ve iletişim sıklığınızı etkilemekte midir?

2.NORMATİF DAYANIŞMA BOYUTU

2.1. Ailenizdeki rol paylaşımı/dağılımı hakkında bilgi verir misiniz?

2.2.Ailenizle aranızda aile içi rol paylaşımı/dağılımı çerçevesinde düşündüğünüzde karşılıklı beklentilerinizden dolayı bir çatışma yaşıyor musunuz?

2.3. Her ailede çocukların yerine getirmesi gereken evlatlık görevlerinin olduğunu düşünüyor musunuz?

2.3.1. Eğer böyle düşünüyorsanız? Bunları açıklar mısınız?

3.UZLAŞIMSAL DAYANIŞMA BOYUTU

3.1. Ailenizle değer/düşünce/ideolojik farklılaştığınız boyutlar nelerdir? Bu farklılaşmaların olumlu ya da olumsuz yanlarını açıklar mısınız?

3.2. Ailenizle değer/düşünce/ideolojik benzeştığınız boyutlar nelerdir? Bu benzeşmelerin olumlu ya da olumsuz yanlarını açıklar mısınız?

3.3. Değerler/düşünceler/ideolojik bakımından farklılaşmalar/benzeşmeler ailenizle ilişkinizi,

3.3.1.Duygusal bakımdan etkiliyor mu?

3.3.2.İletişim sıklığınızı etkiliyor mu?

3.3.3.Farklılaşmalar/benzeşmeler yardım ve dayanışma boyutunu etkiliyor mu?

4.DUYGUSAL DAYANIŞMA BOYUTU

4.1. Ailenizle olan iletişiminizde birbirinize karşı hissettiğiniz duyguları anlatır mısınız?

4.2.Bahsettiğiniz hisleriniz içerisinde hangisi ailenizle aranızda olan bağı tanımlar, Açıklar mısınız?

5.İŞLEVSEL DAYANIŞMA BOYUTU

5.1.Ailenizle aranızda herhangi bir yardımlaşma-dayanışma boyutu söz konusu olmakta mıdır?

5.2. Eğer söz konusuysa, bunlara ilişkin örnekler verebilir misiniz?

5.3.Ailenizle gerçekleştirdiğiniz yardımlaşma-dayanışma ilişkilerinde, bu süreci olumlu veya olumsuz yönde size göre etkileyebilecek faktörleri paylaşabilir misiniz?

6.YAPISAL DAYANIŞMA BOYUTU

6.1. Sahip olduğunuz mevcut imkânlar düşünüldüğünde ailenizle kurduğunuz yardımlaşma, dayanışma ve diğer paylaşımlarınızı hangi unsurların etkilediğini veya etkileyebileceğini düşünüyorsunuz?

6.2. Mevcut iş durumunuzun ailenizle olan yardımlaşma, dayanışma ilişkilerinizi etkilediğini düşünüyor musunuz? Eğer düşünüyorsanız bunları örneklendirerek açıkla mısınız?

6.3. Yaşadığımız yerin uzaklığı ya da yakınlığı ilişkinizi etkilemekte midir?

6.4. Sağlık durumunuz ailenizle olan ilişkinizi etkilemekte midir?

6.5.Ailenizle olan ilişkinizi size göre en çok etkileyen unsur nedir? Bunu ayrıntılı bir biçimde açıkla mısınız?

EK 3. Etik Kurul Raporu



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 20/03/2020
Sayı: E-35853172-300-00001052301
0001052301

Sayı : 35853172-300
Konu : Serkan COŞKUN (Etik Komisyon İzni)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 28.02.2020 tarihli ve 12908312-300/00001027309 sayılı yazınız.

Enstitünüz Sosyoloji Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Serkan COŞKUN**'un **Prof. Dr. M. Demet ULUSOY** danışmanlığında hazırladığı; "**Bilgi Toplumunda Değişen Emek Sürecinin Kuşaklar Arası Dayanıma Etkisi**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **10 Mart 2020** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-izmalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys> adresinden dd88d044-aac2-4f1f-81d4-ddbbe47abede kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Sevda TOPAL

