

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATI VE MESLEKLER

Lütfi Sunar



TOPLUMSAL YAPI
ARAŞTIRMALARI PROGRAMI

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATI VE MESLEKLER

Lütfi Sunar



TOPLUMSAL YAPI
ARAŞTIRMALARI PROGRAMI

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATI VE MESLEKLER

Toplumsal Yapı Araştırmaları - 1

Araştırma Raporları - 1

Proje Yürütücüsü

Lütfi Sunar

Araştırmacılar

M. Elyesa Koytak, M. Fevzi Esen

Türkiye'de Çalışma Hayatı ve Meslekler araştırması Doç. Dr. Lütfi Sunar yürütücülüğünde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın tasarım ve raporun yazımında Arş. Gör. M. Elyesa Koytak ve istatistiksel analizlerin yapılmasında Dr. M. Fevzi Esen katkı yapmıştır. Araştırmanın saha uygulaması kısmını Yaşama Dair Vakıf (YADA) yürütmüştür. Raporun 2. ve 3. Bölümleri M. Elyesa Koytak tarafından kaleme alınmıştır.

ISBN: 978-625-44447-0-8

Baskı Öncesi Hazırlık

1,618 Agency, Yalçın Topkaya , Onur Akçal

Tasarım

Seyfullah Bayram

Baskı ve Cilt

Limit Ofest

Litrosyolu 2. Matbaacılar Sit.

3 NE/8 Davutpaşa/Zeytinburnu

Sertifika No: 47654

Copyright © Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü, yazarın ve Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı'nın önceden yazılı izni olmaksızın mekanik olarak, fotokopi yoluyla veya herhangi bir şekilde çoğaltılamaz.

Eserin bazı bölümleri veya paragrafları, sadece araştırma veya özel çalışmalar amacıyla yazarın adı ve Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı belirtilerek bilgisi dahilinde kullanılabilir.



TOPLUMSAL YAPI
ARAŞTIRMALARI PROGRAMI

tyap.net | bilgi@tyap.net | @toplumsalyapi

TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATI VE MESLEKLER

İçindekiler

10	Sunuş
12	Bir Bakışta Türkiye’de Çalışma Hayatı
19	Bir Bakışta Türkiye’de Meslekler
23	Temel Bulgular ve Öneriler
24	Bulgular
26	Öneriler
28	Giriş: Çalışma Hayatının ve Mesleklerin İncelenmesi
30	Neden Çalışma Hayatı ve Meslek?
30	Mesleği Sosyolojik Açıdan İncelemenin Önemi
31	Türkiye Sosyo-Ekonomik Statü Endeksi (Tüses)
32	Meslek Çalışmalarında Güncel Meseleler ve Yaklaşımlar
34	Mesleği Tanımlamak
35	Mesleklerle İlgili Tartışmalar: Profesyonelleşme, Aşınma, Kapanma
36	Toplumsal Yapı İçinde Meslekler
39	Meslekler ve Eğitim
40	Küreselleşme ve Mesleklerin Değişimi
42	Çalışma Hayatıyla İlgili Güncel Meseleler ve Yaklaşımlar
45	Post-Endüstriyel Dönüşüm
46	Küreselleşmenin Mesleklere Yansıması
47	Eğitim Modellerinin Değişimi: Genişleyen Eğitim, Önemsizleşen Diploma
48	Çalışma Hayatında Güncel Süreçler: Proleterleşme, Prekaryalaşma ve Kadınlaşma
50	Mesleklerin Geleceği, Geleceğin Meslekleri
52	Türkiye’de Çalışma Hayatı
54	Türkiye’de İş Piyasaları ve Mesleklerin Değişen Yapısı
62	Çalışma Hayatı ve Mesleklerin Analizi
64	Araştırmanın Yöntemi
67	Örneklemin Yapısı
68	Sosyo-Demografik Görünüm
70	Çalışma Hayatına Katılım
71	İşteki Konum ve Otorite

76	İşe ve Çalışmaya Bakış
78	Mevcut İşe Bakış
79	İyi Bir İşin Nitelikleri
82	Cinsiyete Göre Analizler
83	Yaşa Göre Analizler
83	Eğitime Göre Analizler
85	Gelire Göre Analizler
87	Çalışma Hayatına Katılımın Etkisi
88	Çalışmanın Anlamı
89	İşe ve Çalışmaya Bakıştaki Değişim
91	Sosyo-Ekonomik Statü ve İşteki Konum
93	İstenen ve İstenmeyen Meslekler
97	Öznel Konum Algısı
98	Mesleki İtibar
103	Mesleki İtibar ve Mesleki Otorite
106	Beş Yılda Ne Değişti? Önceki Araştırma ile Karşılaştırma
112	Mesleki İtibar Puanını Ne Etkiliyor?
113	Cevaplanmama Sayısı
115	Cinsiyete Göre Mesleki İtibar Puanları
117	Eğitime Göre Mesleki İtibar Puanları
117	Çalışma Durumuna Göre Mesleki İtibar Puanları
122	Sonuç
128	Kaynakça
134	Ekler

Şekiller Listesi

- 54** Şekil 1. Yıllara Göre İş Gücünün Sektörel Dağılımı (1980-2019)
- 55** Şekil 2. İş Gücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (2011-2019)
- 56** Şekil 3. Çalışma Biçimleri (2000-2019)
- 58** Şekil 4. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grupları İçindeki Oranları (2001-2015)
- 67** Şekil 5. Örneklemin Sosyo-Demografik Yapısı
- 68** Şekil 6. Örneklemin Eğitim Bilgileri
- 68** Şekil 7. Örneklemin Göç Bilgisi
- 71** Şekil 8. Örneklemin Çalışma ile İlişkili Yapısı
- 72** Şekil 9. Örneklemin Çalışma Hayatına Katılım Bilgileri
- 72** Şekil 10. Örneklemin Çalışma Hayatına Katılım Bilgileri
- 75** Şekil 11. İşteki Konum
- 78** Şekil 12. Çalışılan İşe Dair Görüşler
- 79** Şekil 13. İyi Bir İşin Nitelikleri
- 83** Şekil 14. Yaşa Göre İyi Bir İşin Nitelikleri
- 84** Şekil 15. Eğitime Göre İyi Bir İşin Nitelikleri
- 86** Şekil 16. Gelire Göre İyi Bir İşin Nitelikleri
- 88** Şekil 17. Çalışılan İşe Dair Görüşler
- 91** Şekil 18. SES Gruplarının İşteki Konuma Göre Dağılımı
- 93** Şekil 19. SES Gruplarının Kümelenmiş İşteki Konuma Göre Dağılımı
- 98** Şekil 20. Sosyal Konuma Öznel Bakış
- 100** Şekil 21. Mesleki İtibar Puanlarının Sıralaması
- 104** Şekil 22. Puanlamanın Değişimi
- 107** Şekil 23. Mesleki Otoriteye Göre Mesleki İtibarlar
- 112** Şekil 24. Standart Sapmaların Değişimi

Tablolar Listesi

- 90** Tablo 1. İyi Bir İşte Aranılan Nitelikler Karşılaştırması
- 90** Tablo 2. Çalışmanın Anlamı Önceki Araştırma ile Karşılaştırma
- 102** Tablo 3. En Yüksek Mesleki İtibara Sahip 20 Meslek
- 102** Tablo 4. En Düşük Mesleki İtibara Sahip 20 Meslek
- 136** Tablo 5. Temel İş Gücü Verileri (2011-2019)
- 136** Tablo 6. Yıllara Göre İş Gücünün Sektörel Dağılımı (1980-2019)
- 137** Tablo 7. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (NACE Rev.2)
- 138** Tablo 8. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grubu (1988-2000)*
- 140** Tablo 9. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grubu (2001-2019)*
- 142** Tablo 10. Çalışılan İşle İlgili Görüşler
- 142** Tablo 11. İyi Bir İşte Aranılan Nitelikler
- 143** Tablo 12. Çalışmanın Anlamı
- 143** Tablo 13. SES Gruplarının İşteki Konuma Göre Dağılımı
- 143** Tablo 14. SES Gruplarının Kümelenmiş İşteki Konuma Göre Dağılımı
- 144** Tablo 15. Meslek İtibar Puanları
- 146** Tablo 16. Mesleki İtibar Puanlarının Değişimi
- 150** Tablo 17. Mesleklerin Yanıtlanmama Sayısı
- 154** Tablo 18. Cinsiyete Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları
- 158** Tablo 19. Cinsiyete Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler
- 162** Tablo 20. Eğitime Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları
- 166** Tablo 21. Eğitim Düzeyine Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler
- 170** Tablo 22. Çalışma Durumuna Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler
- 174** Tablo 23. Yapılmak İstenen Meslekler
- 176** Tablo 24. Yapılmak İstenmeyen Meslekler
- 182** Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

* Tablo 5-25 basılı nüshada yer almamaktadır. Bu tabloları görmek için raporun web versiyonunu indirebilirsiniz.

Toplumsal Yapı Araştırmaları Programı (TYAP), Türkiye’deki toplumsal yapı ve değişimin anlaşılabilmesi ve derinlikli bir biçimde değerlendirilebilmesi için kuramsal, kavramsal ve ampirik bir temel sağlamayı amaçlamaktadır. TYAP kapsamında toplumsal değişim, tabakalaşma, meslekler, çalışma hayatı, eşitsizlik ve hareketlilik alanlarında araştırmalar, etkinlikler gerçekleştirilmekte ve yayınlar yapılmaktadır.

TYAP bünyesinde toplumsal yapı ve toplumsal değişimi ampirik olarak analiz etmenin bir aracı olarak Türkiye Sosyo-Ekonomik Statü Endeksi (TÜSES) geliştirilmiştir. Temelde bir tabakalaşma ölçeği olan TÜSES ile sosyal yapı ve problem araştırmalarındaki sosyo-ekonomik bileşenin analize daha kolay bir biçimde katılması sağlanmaktadır. Böylece toplumsal yapının tahlil edilmesinde kuramsal ve kavramsal bütünlüğü olan, pratik ve kolay uygulanabilir bir analiz aracı oluşturulmuştur.

TYAP bünyesinde ayrıca Türkiye Mesleki İtibar Skalası oluşturulmuştur. Mesleklerin sosyal itibarlarına göre bir sıralaması olan bu ölçek ile çalışma hayatı, iş piyasaları ve meslekler hakkında daha detaylı analizler yapma imkanı oluşturulmuştur. İlk defa 2015 yılında TÜBİTAK desteğiyle yürütülen bir araştırma sonucunda oluşturulan ölçek, 2019 yılında yapılan araştırma ile güncellenmiş ve elinizdeki raporla ilan edilmiştir.

TYAP kapsamında halihazırda yürütülen bir başka araştırma ise TÜBİTAK desteğiyle yürütülen Türkiye’de Sosyal Hareketlilik Araştırması’dır. Bu araştırma kapsamında Türkiye’de sosyal hareketliliğin yapısı ve biçimleri ortaya çıkarılacak, böylece toplumsal yapının değişiminin özel bir bileşeni olan sosyal hareketlilik analiz edilebilir hale getirilecektir. Böylece sürekli eksikliği hissedilen bir modelin oluşturulmasıyla Türkiye’de sosyal bilim çalışmalarına önemli bir katkı sağlamak hedeflenmektedir.



TYAP kapsamında yılda bir gerçekleştirilen Toplumsal Yapı Araştırmaları Atölyesi'nde alanla ilgili temel tartışmalar ele alınmakta ve bildirileri yayımlanmaktadır. Ayrıca yine yılda bir düzenlenen bir hafta süren Toplumsal Yapı Araştırmaları

Lisansüstü Yaz Okulu'nda ise yeni araştırmacılar yetiştirilmektedir. Program kapsamında yıl boyunca çok sayıda seminer ve konferans düzenlenmektedir.

TYAP Kapsamında Yürütülen Bazı Araştırmalar

- Türkiye'de Sosyal Hareketlilik Modeli (TÜBİTAK, 2018-2020)
- Türkiye Çalışma Yaşamı ve Meslekler Araştırması (2019)
- Akıllı Şehir Olgunluk Modeli (İBB, 2019)
- Türkiye'de İslami STK'ların Kurumsal Yapı ve Faaliyetlerinin Değişimi (İLKE, 2017)
- Türkiye Sosyo-Ekonomik Statü Endeksi (TÜBİTAK, 2014-2016)
- Türkiye Mesleki İtibar Araştırması (TÜBİTAK, 2014-2015)
- Türkiye'de Toplumsal Değişim Araştırması (İLEM, 2012-2014)



Günümüzde meslekler, toplumsal hayatın temelini teşkil etmektedir. Hem dünyada hem Türkiye’de insanlar sosyal konumları açısından mesleklere ciddi bir önem vermektedir. Meslek aynı zamanda bireylerin davranış, tutum, gelir, yaşam biçimi ve hatta dünya görüşünü etkileyen bir unsurdur. Toplumumuzda meslek edinme ve meslek sahibi olmaya yönelik büyük bir duyarlılık ve talep söz konusudur. Her yıl milyonlarca gencin üniversite sınavına katılarak mesleğini seçmeye çalışmasına şahitlik ediyoruz.

Endüstriyel toplumdan endüstri ötesi topluma geçtiğimiz bu dönemde iş ve mesleklerde ciddi bir değişim gerçekleşmektedir. Türkiye ekonomisinin sektörel değişimleri ve yenilenen iş dünyası dolayısıyla pek çok eski meslek, konumunu ve geçerliliğini yitirirken yeni meslekler ortaya çıkmakta ve çalışma hayatı yeniden şekillenmektedir. Dolayısıyla mesleklerin yapı ve işleyişinin anlaşılması; kalkınma, yenilikçilik, sosyal uyum, verimlilik, eğitim sistemi, üniversiteleşme gibi farklı açılardan önem arz etmeye başlamıştır.

Meslek; 21. yüzyılın hiç şüphesiz en önemli konularından biridir. Eğitim sisteminden istihdama, bilgidan üretime nasıl geçildiği günümüz ekonomik dünyasında her ülke için hayati bir meseledir. Bu geçişte mesleklerin toplumsal itibarı hem mesleği tercih eden adayların profilini hem mesleğin işleyiş tarzını hem de mesleğin diğer meslek ve sektörlerle ilişkisini belirleyen bir etken olarak ön plana çıkmaktadır.

İşte bu araştırma; özgün bir mesleki itibar sıralamasına dayanarak ülkemizde çalışma hayatını belirleyen sosyal, ekonomik ve kültürel etkenleri analiz etmekte ve böylece istihdam, eğitim, kariyer, iş gücü gibi konularda vazgeçilmez bir bilgi temeli sunmaktadır.

Türkiye’de alanında ilk ve tek olma özelliğini haiz elinizdeki bu araştırmanın birincisi 2014-2015

yılında TÜBİTAK’ın desteği ile gerçekleştirilmiştir. Beş yılda bir güncellenmesi ve ilerletilmesi hedeflenen araştırmanın ikincisi ise 2019 yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın beş yılda bir tekrarlanması ile yaşanan değişimi ayrıntılı bir biçimde takip etme imkânı ortaya çıkmaktadır. Böylece toplumsal yapı ve meslekler hakkında karşılaştırmalı analizler mümkün hale gelmektedir.

Bu araştırma neticesinde Türkiye’de çalışma hayatı, meslek seçimi, eğitim, kariyer gelişimi ve en önemlisi mesleki itibar konusunda ayrıntılı bir bilgi birikimi ortaya çıkmaktadır. Böylece iş dünyasına, kamu yöneticilerine, politika yapıcılara ve akademik dünyaya çalışma hayatı ve meslekler konusunda önemli bir açılım yapılarak katkı sağlamış olacaktır.

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye’de çalışma hayatı, istihdam ve en önemlisi de mesleki itibar konularında kapsamlı bir analiz ortaya koymaktır. Böylece araştırma, Türkiye’nin mevcut sosyo-ekonomik dinamiklerini meslekler açısından yorumlamayı mümkün kılmaktadır. Araştırma neticesinde Türkiye’de çalışma hayatı, iş piyasaları ve meslekler hakkında daha ayrıntılı ve karşılaştırmalı çalışmalar yapmak mümkün hale gelmiştir.

Araştırmanın veri toplama aşaması, TÜİK tarafından NUTS2 düzeyinde sağlanan Kır-Kent örnekleme kapsamında 26 ilde 2711 kişi ile yüz yüze görüşülerek yapılan anketlere dayanmaktadır.

Bu araştırma raporu şu çıktıları içermektedir:

1. Bu araştırma ile 2014-2015 yılında ilk defa hazırlanan Türkiye Mesleki İtibar Skalası güncellenmiştir. Genişletilmiş liste ile artık bütün mesleklerin itibar puanına ve hiyerarşik sırasına dair bir bilgi edinilmiştir. Mesleki itibar skalası, Türkiye’de toplumun hangi meslekleri nasıl gördüğünü ayrıntılı biçimde sunmaktadır.

2. Araştırma kapsamında Türkiye’de iş, çalışma ve mesleklere dair tutumlar kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir. İyi bir işte aranan özellikler, çalışma hayatına dair değer yargıları ve beklentiler bu analizde ortaya çıkmaktadır.
3. Yapılan ileri analizlerde Türkiye’de iş ve çalışma piyasasının güncel durumu sosyo-kültürel ve demografik bileşenler çerçevesinde ayrıntılı analiz yapılmıştır. Bu anlamda işlerin ve mesleklerin güncel durumları ve gelişme eğilimleri ortaya konmuştur.
4. Endüstri sonrası topluma geçişin iş ve meslek piyasaları üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmıştır. Yükselen meslekler ve gözden düşen meslekler bu bağlamda belirlenlik kazanmıştır.
5. Çalışma hayatında ve meslek edinmede karşılaşılan sorunlara dair bir çerçeve ortaya konarak çeşitli çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Türkiye’de konu ve kapsam bakımından ilk ve tek olan bu araştırma, karşılaştırma içerecek şekilde tekrarlanması bakımından da istisnaidir.

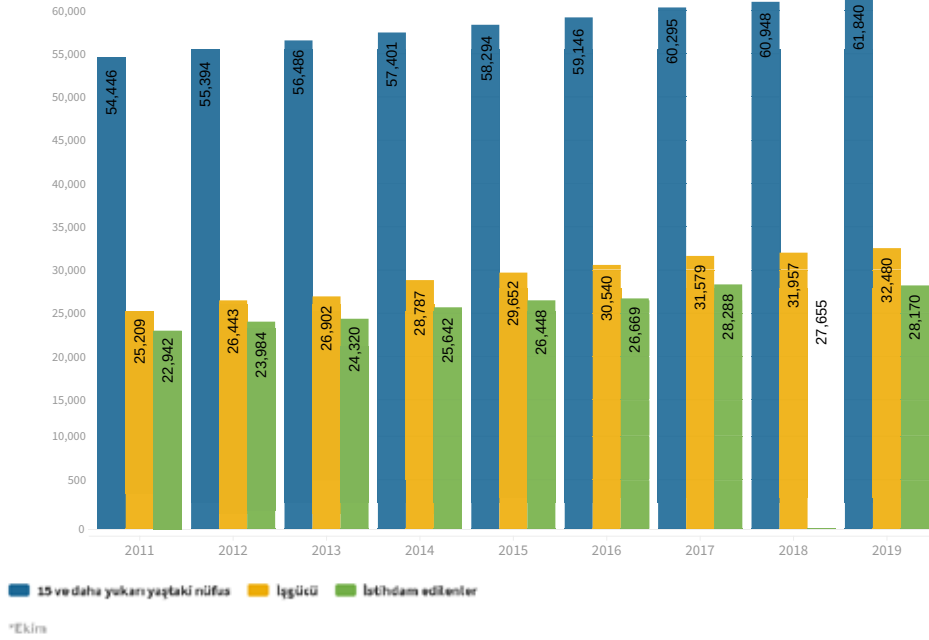
Elinizdeki raporda basılı nüshada ileri analizleri içeren tablolar bulunmamaktadır. Bu tablolara erişmek için ilgili sayfadaki QR kodu okutmanız veya araştırma web sitesini ziyaret etmeniz yeterli olacaktır.

Araştırma süresinde birlikte çalıştığımız ekibimizin yoğun çabası, bu kapsamlı raporun ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Araştırmanın tasarımı yapımında ve raporunun yazımında Araştırma Görevlisi Elyesa Koytak ile istatistiksel analizlerin yapılmasında Dr. Fevzi Esen katkı yapmıştır. Araştırmanın saha uygulaması kısmını YADA (Yaşama Dair Vakıf) yürütmüştür. Kendilerine şükran borçluyum.

Bu araştırmanın Türkiye’de toplumsal yapının daha nitelikli ve derinlikli bir şekilde incelenmesine bir zemin teşkil etmesi dileğimle...

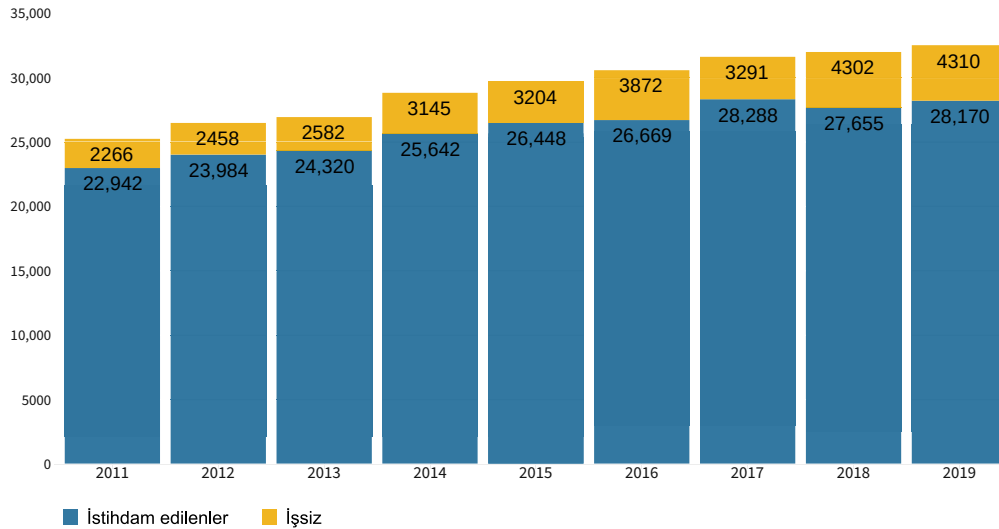
Doç. Dr. Lütfi Sunar
İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü

Bir Bakışta Türkiye’de Çalışma Hayatı



İş Gücüne Katılım (2011-2019)

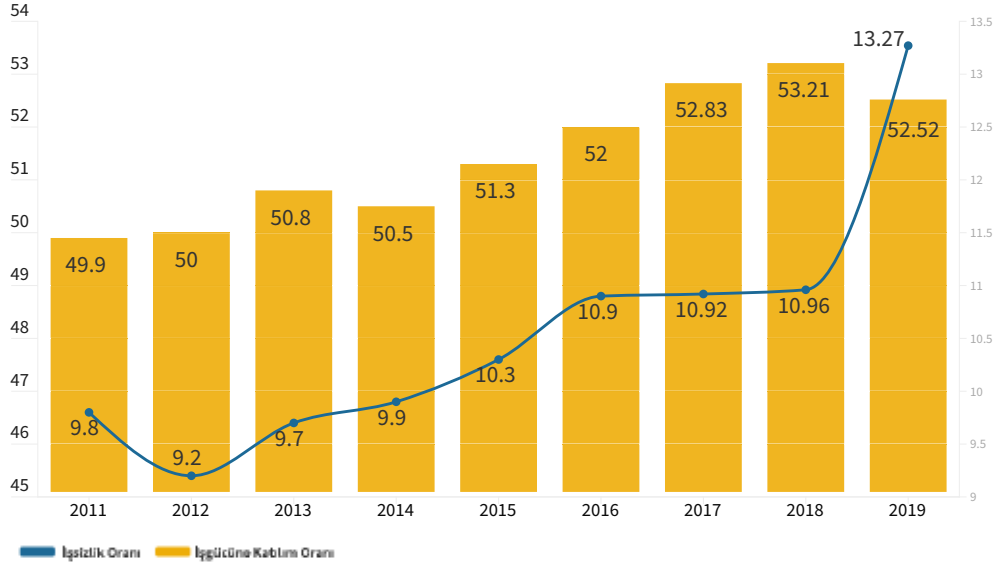
Yıllara göre iş gücü verilerine bakıldığında 15 yaş ve üstü çalışma çağındaki nüfusun 2011’den 2019’a %12 artarak 61 milyon 675 bin olduğu görülmektedir. Bu veri nüfus artışının ve çalışma çağındaki nüfusun artışının devam ettiğini göstermektedir. Ayrıca bu dönemde iş gücüne katılım daha hızlı (%31) artmaktadır. İş gücüne katılım oranı 2011’de %46 iken 2019’da %54 olmuştur. Bunda muhtemelen köyden kente göçün tamamlanması, eğitim oranlarının artması, hane geçim standartlarının yükselmesi gibi etkenler rol oynamıştır. Ancak iş gücüne katılanların hepsi iş bulamamaktadır. 2011’den 2019’a işsizlik oranı 8,99’dan 13,83’e çıkmıştır. İşsiz sayısı ise 2 milyon 266 binden 4 milyon 566 bine yükselmiştir.



İstihdam ve İşsizlik (2011-2019)

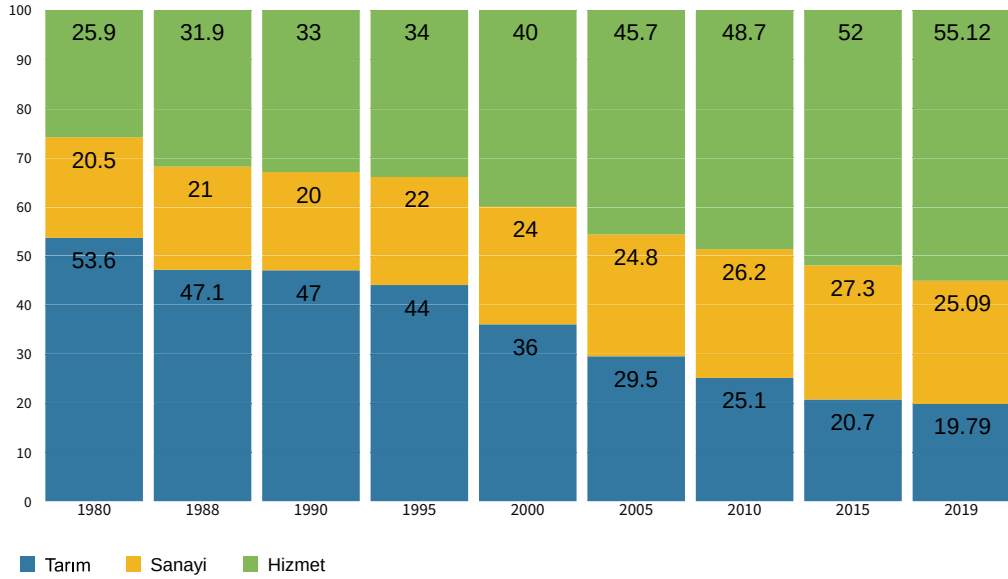
Son on yılda Türkiye’de hem iş gücüne katılımın hem de işsizliğin arttığı görülmektedir. İşsizlik oranları 2011’de %8,99 iken 2019’da 13,83 olarak gerçekleşmiştir. Bu da ekonominin yeterince iş ve istihdam üretmediğini; nüfus artışı ve çalışma eğilimlerine uyum sağlayamadığını gösterir. Aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere istihdama katılım oranları ile işsizlik oranlarının artışı 2017 hariç birbirine paralel seyretmektedir.

Bir Bakışta Türkiye’de Çalışma Hayatı



İş Gücüne Katılım ve İşsizlik (2011-2019)

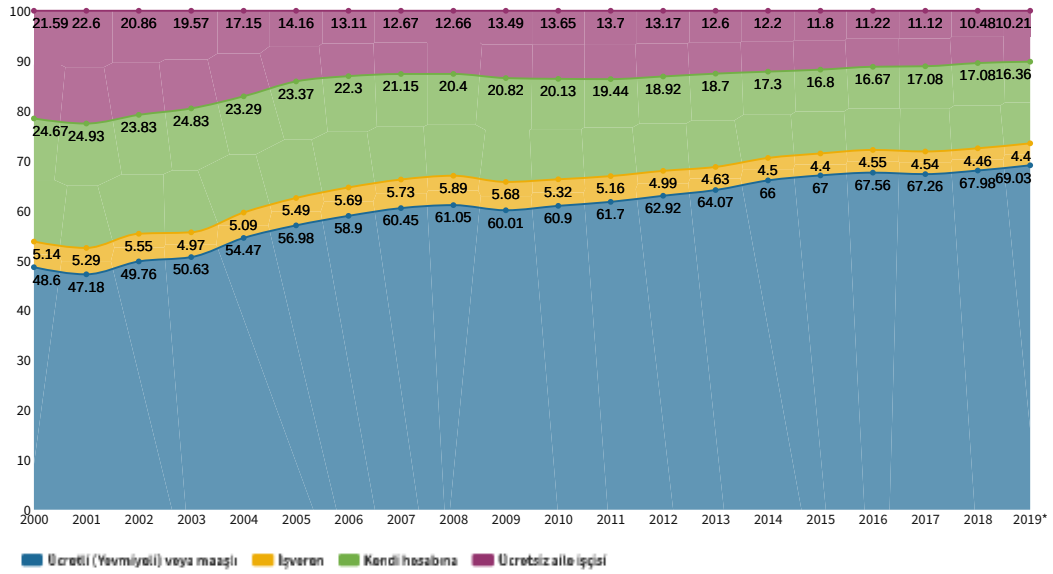
Yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi Türkiye’de yükselen eğitime ve gelişen şehirleşmeye bağlı olarak iş gücüne katılım oranında son on yılda ciddi bir artış gözlemlenmektedir. Ancak ekonominin durağan yapısı, şirketlerin boyut ve sektörel durumu sebebiyle yeni iş gücüne yönelik yeterince iş üretilmemektedir. Dolayısıyla da işsizlik oranı dramatik bir seviyeye yükselmektedir.



İş Gücünün Sektörel Dağılımı (1980-2019)

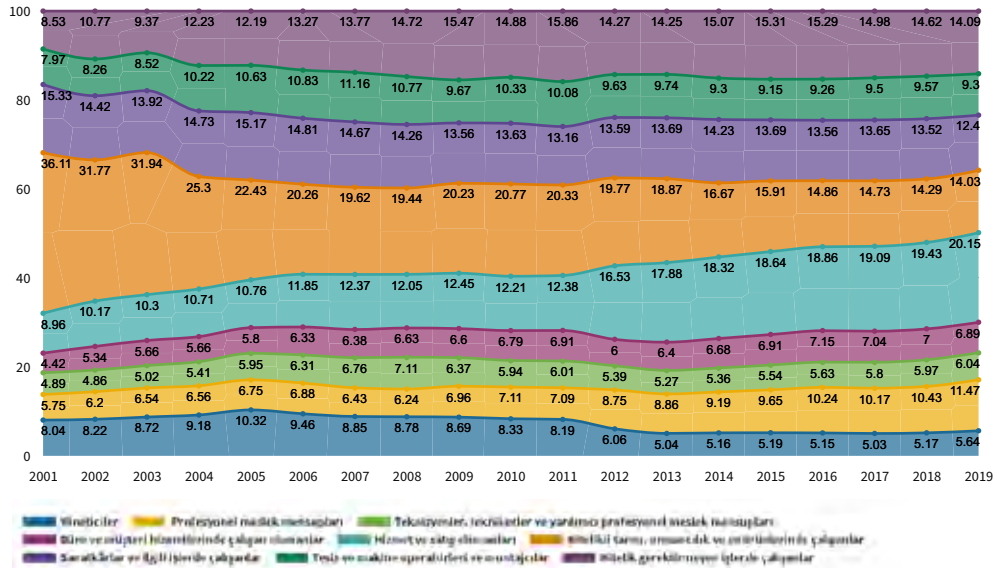
İş gücünün sektörel dağılımı, çalışma hayatı hakkında en yalın ve doğrudan bilgi verebilecek veridir. Bu anlamda Türkiye’de hizmetler sektörünün çok büyük bir atılım yaptığı dikkat çekmektedir. Daha açık bir şekilde ifade edecek olursak son kırk yılda iki kattan daha fazla bir artış göstermiştir. Tam tersi bir eğilim ise daha büyük oranlarda tarımda söz konusudur. Türkiye toplumu, 1980’lerden bu yana yoğun bir şekilde tarımdan hizmete geçiş yaşamıştır. 1980’de çalışan iki kişiden biri tarımla uğraşırken bu oran bugün %17’ye düşmüş ve buna mukabil hizmet sektöründeki iş gücü oranı ise %56’ya çıkmıştır.

Bir Bakışta Türkiye’de Çalışma Hayatı



Çalışma Biçimleri (2000-2019)

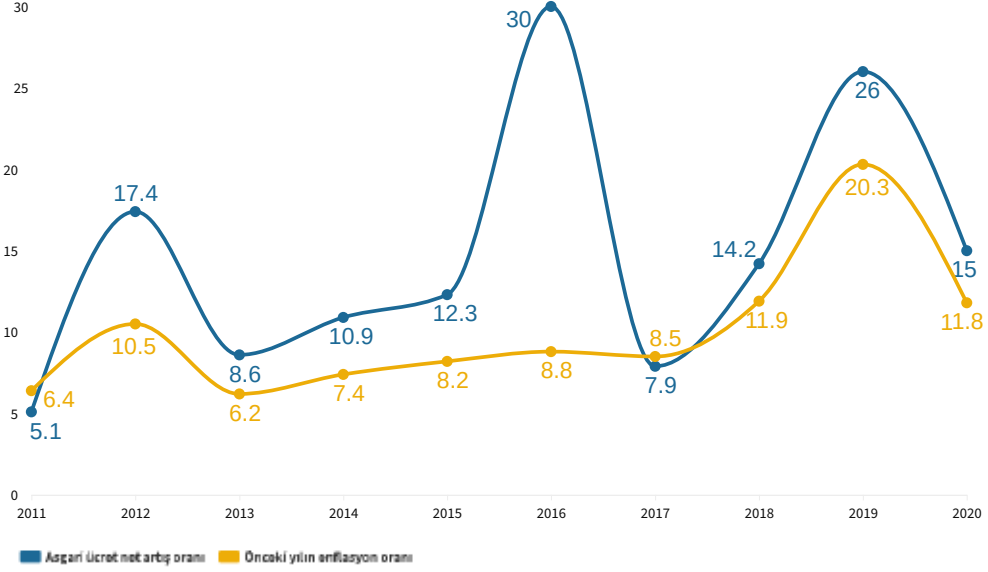
Çalışma hayatındaki en önemli değişim alanlarından biri de iş konumlarıdır. Grafikte görülebileceği üzere Türkiye’de 2000’den 2014’e gelindiğinde kendi hesabına çalışanların oranı %24,67’den %17,13’e düşerken; işverenlerin oranı ise %5,14’ten %4,35’e gerilemiştir. Bu da bize, toplumda bağımlı çalışma durumunun son yirmi yılda artma eğiliminde olduğunu gösterir. Bugün çalışanların %70’e yakını ücretli veya maaşlı çalışandır.



İstihdam Edilenlerin Meslek Grubu (2001-2019)

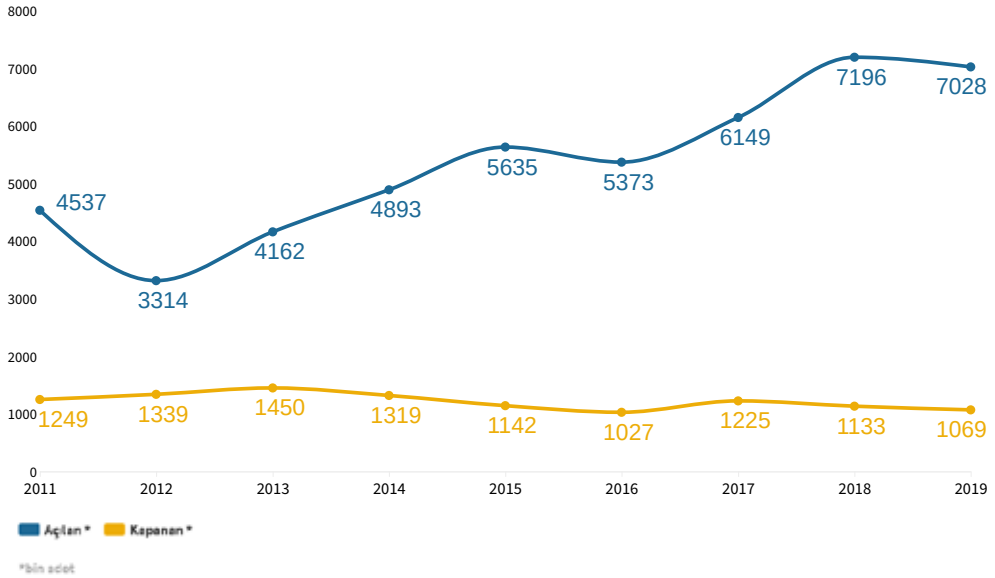
İstihdamın mesleki dağılımı son yirmi senede önemli bir değişime sahne olmuştur. Tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanların sayısında büyük bir düşüş gözlemlenirken nitelik gerektirmeyen, bir başka deyişle vasıfsız, bedensel işlerde çalışanların sayısında büyük bir artış göze çarpar. Ayrıca beyaz yakalı ve nitelik gerektiren işlerde de önemli artışlar yaşanırken kendi işinde çalışanlar ve zanaatkarların sayısı ise azalmıştır. Hizmet ve satış elemanları en ciddi artış gösteren meslek grubu olarak dikkat çekmektedir. Bu da bağımlı, ücretli çalışma durumunun yaygınlaştığını gösterir.

Bir Bakışta Türkiye’de Çalışma Hayatı



Asgari Ücretler ve Enflasyon (2011-2019)

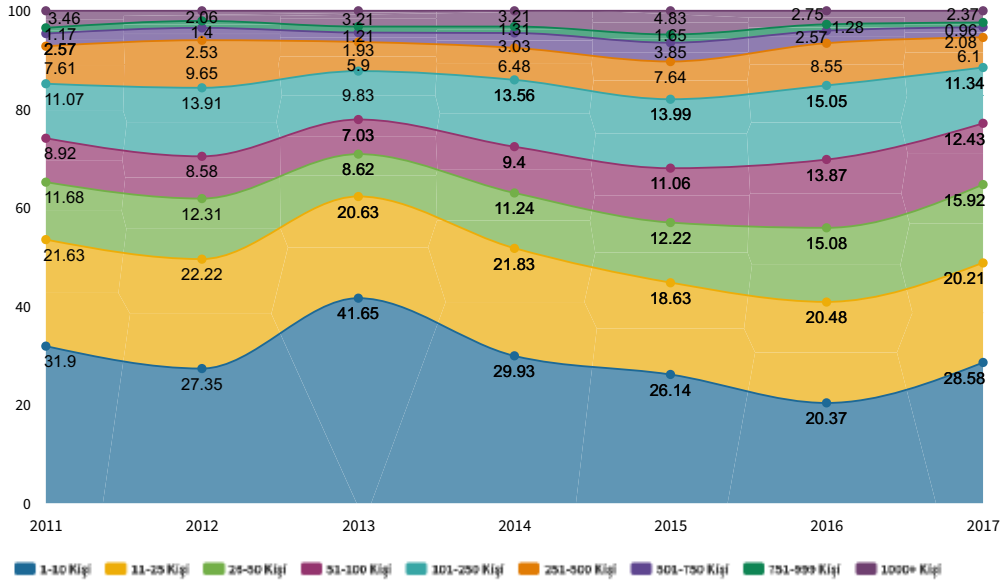
Yıllara göre günlük ve aylık asgari ücretlerin artışına bakıldığında son on yılda genellikle enflasyonun üstünde arttığı görülmektedir. Bu da asgari ücretle çalışanların refah durumlarında iyileşme olduğu anlamına gelmektedir.



Açılan ve Kapanan Şirket Sayısı (2011-2019)

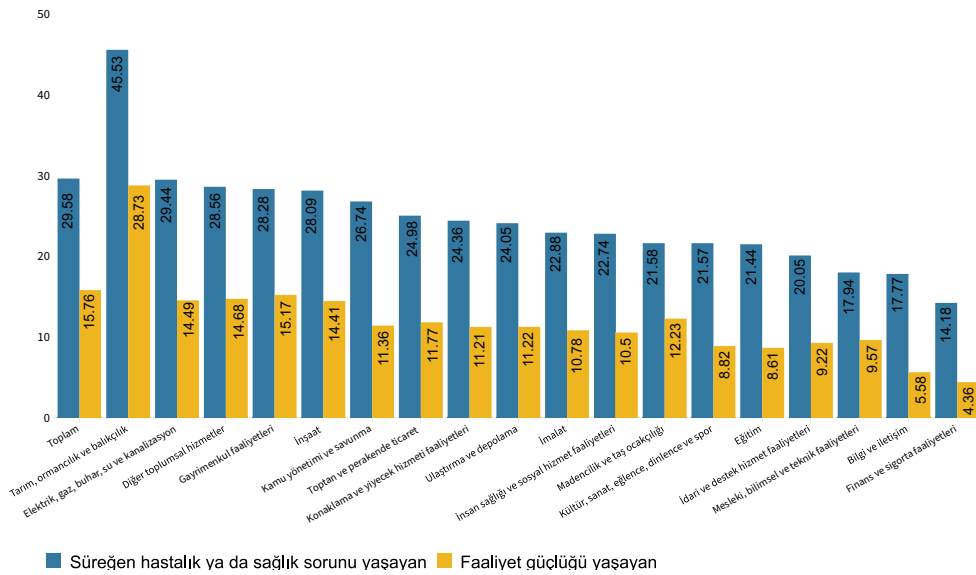
Çalışma hayatını ilgilendiren önemli unsurlardan biri de şirket sayılarıdır. Açılan ve kapanan şirket sayılarına baktığımızda yıllar içinde açılan şirket sayısının yükseldiğini ancak kapanan şirket sayısının sabit kaldığını görmekteyiz. Bu da iş ve istihdam açısından iş gücüne katılımı dengeleyecek ve yeni istihdam alanları oluşturacak bir gelişme olarak göze çarpmaktadır.

Bir Bakışta Türkiye’de Çalışma Hayatı



İş Yeri Büyüklükleri (% 2011-2019)

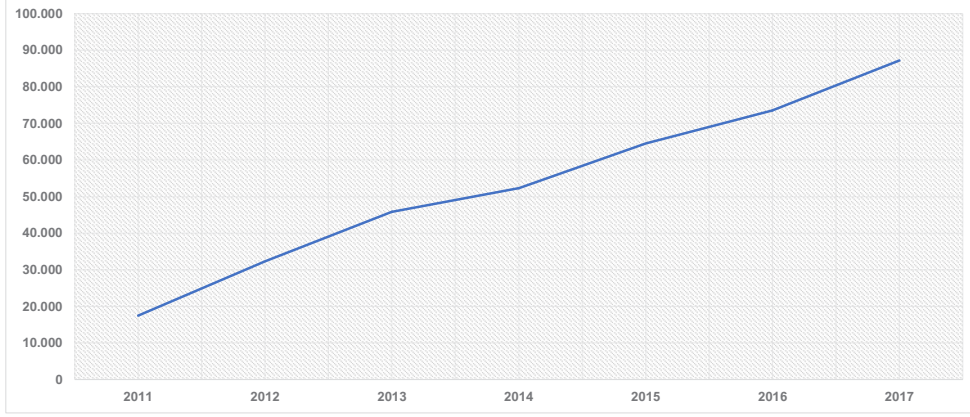
Çalışma hayatı ile ilgili diğer bir önemli değişken de iş yeri büyüklüğüdür. Yukarıdaki grafik Türkiye’de yıllara göre iş yeri büyüklüklerinin değişimini göstermektedir. Bu grafiğe göre 1-10 arası değer, kişinin çalıştığı iş yeri sayısının 2013 yılında zirve yaptığını göstermektedir. Bununla birlikte küçük iş yerlerinin sayısının artışı ise genel bir eğilim olarak göze çarpmaktadır.



Çalışanların Sağlık Durumu (% 2019)

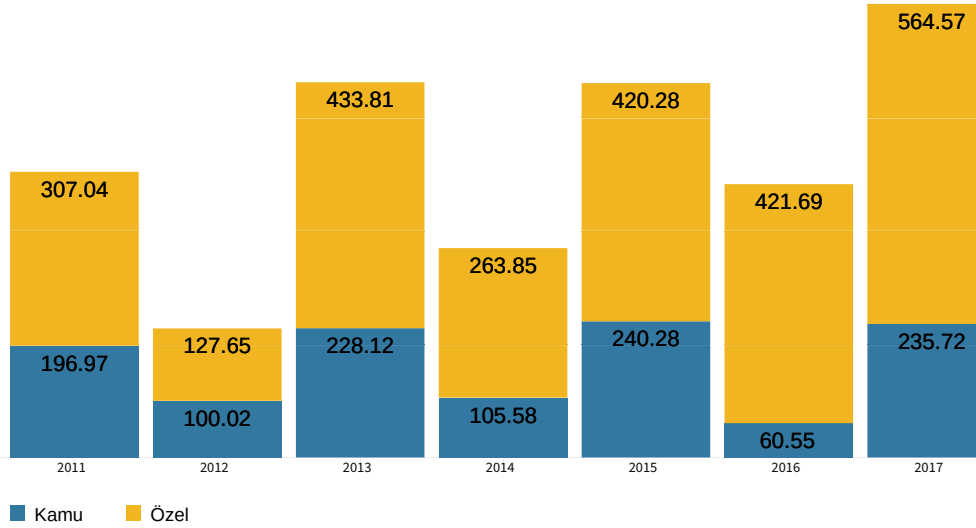
Çalışanların sağlık durumu, çalışma ve iş hayatının genel durumunu gösteren diğer bir önemli göstergedir. Türkiye’de 2019’da 24.445.000 çalışandan %29,6’sı (7.232.000 kişi) süreçten hastalık veya sağlık sorunu; %15,8’i (3.853.000 kişi) ise faaliyet güçlüğü yaşamaktadır. Çalışanların sağlık sorunları bakımından en riskli sektör; tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörü olarak öne çıkmaktadır. Bu sektörde %45,5’i süreçten hastalık veya sağlık sorunu; %28,7’si de faaliyet güçlüğü yaşamaktadır. Bunu madencilik ve taş ocaklığı, imalat, elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon son olarak da inşaat takip etmektedir.

Bir Bakışta Türkiye’de Çalışma Hayatı



Yabancılar Verilen Çalışma İzin Sayısı (2011-2017)

Küreselleşen bir dünyada ve göç alan bir Türkiye’de çalışma hayatı ile ilgili diğer bir mevzu; yabancılar verilen çalışma izin sayısındaki değişimdir. Beklendiği üzere, yabancılar verilen çalışma izin sayısının yedi yılda beş kat arttığını görmekteyiz. Yabancılar verilen çalışma izin sayısı 2011’de 17.318 iken 2017’de 87.150’ye çıkmıştır.

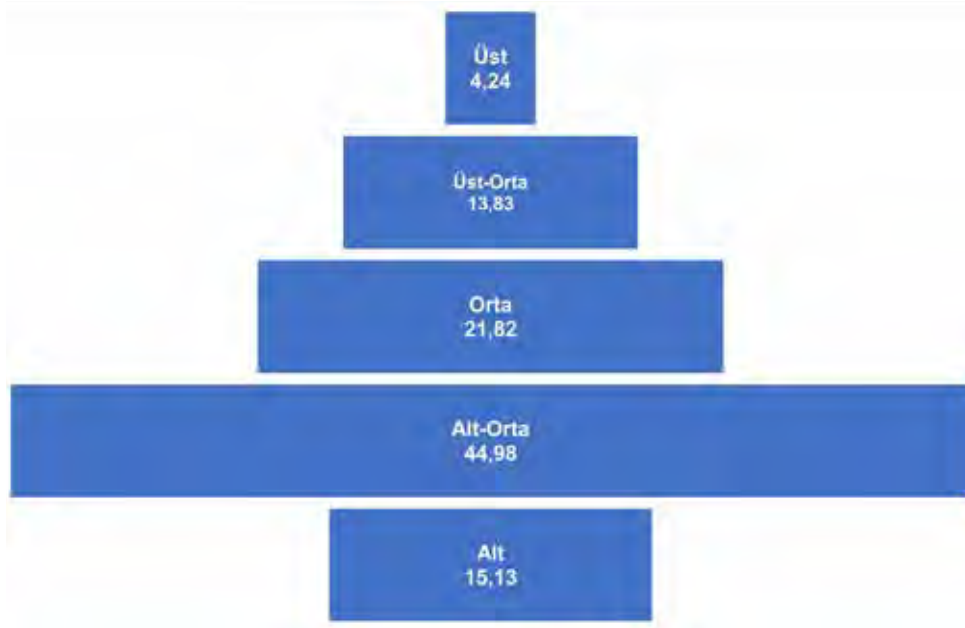
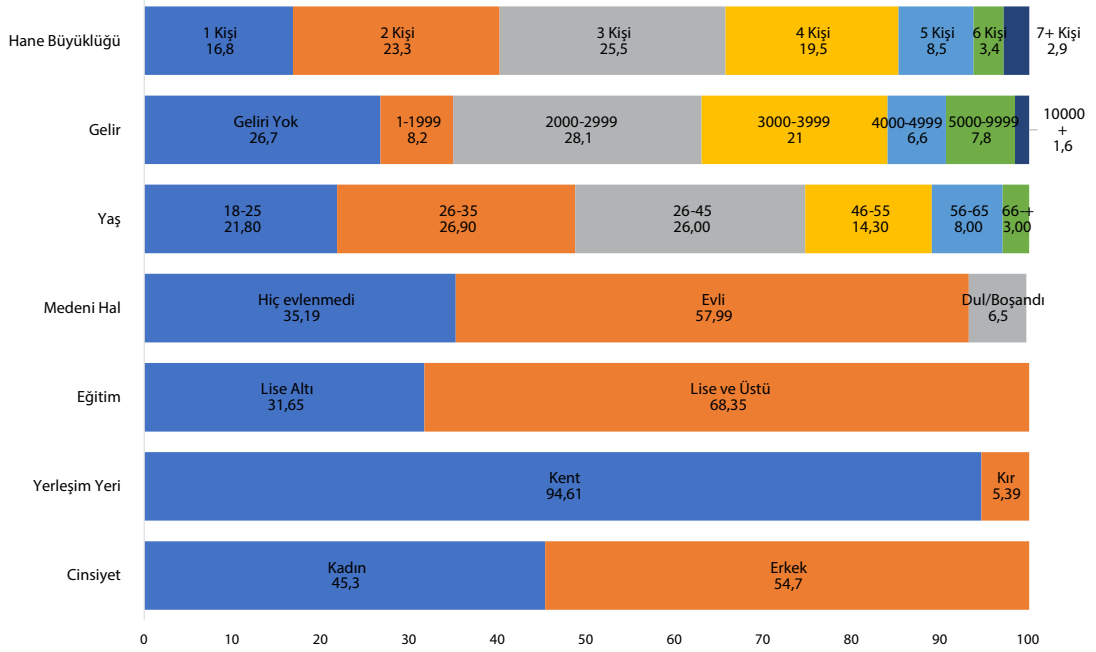


Toplu İş Sözleşmeleri (2011-2017)

1980 sonrasında çalışma hayatındaki en önemli değişimlerden biri sendikalaşmada yaşanan değişimdir. Sendikalaşma oranı ve toplu iş sözleşmesine tabi çalışan sayısında yıllar içerisinde büyük düşüşler söz konusudur. Türkiye’de toplu iş sözleşmeleri iki yılda bir imzalanmaktadır. Dolayısıyla yukarıdaki grafikteki dalgalanmalar bunu göstermektedir. Ancak genel olarak bakıldığında yıllara göre imzalanan toplu iş sözleşmeleri %50’lik bir artış kaydetmiştir. 2017 yılında toplu sözleşme imzalayan işçilerin 235.720’si kamuda, 564.568’si özel sektörde çalışmaktadır. Temmuz 2017 verilerine göre toplam işçi sayısı 13.581.554, sendikalı işçi sayısı 1.623.638 ve sendikalaşma oranı %11,95’tir.

Araştırma Örneklemi

Aşağıdaki temel demografik göstergeler; 26 ilde, 2711 hanede yapılan anketin örneklemini gösterir. 133 mesleğin itibar puanları elde edilerek çalışma fikri ve işe bakış ölçüldü. Sosyal tabakaların durumu analiz edildi. Çalışma, iş ve meslekler ile ilgili bakış tespit edildi.



Türkiye’de Sosyal Tabakaların Dağılımı

SES (Sosyo-Ekonomik Statü) hesabı, hane temelli olmak üzere gelir, eğitim ve meslek bileşenlerinden oluşur ve kişinin konumunun mevcut toplumsal yapıda hangi tabakaya tekabül ettiğini gösterir. Ayrıntılı bilgi için bkz: <https://tyap.net/ses>

Bir Bakışta Türkiye’de Meslekler

En yüksek itibar puanına sahip 10 meslek

Tıp Doktoru (87,17)



Hâkim (84,26)



Üniversite Profesörü (83,73)



Pilot (82,65)



Büyükelçi (82,16)



Vali (82,04)



Diş Hekimi (81,93)



General (80,68)



Avukat (79,7)



Yüzbaşı (80,69)



En düşük itibar puanına sahip 10 meslek



Ütücü (34,56)

Ayakkabı Boyacısı (33,62)



Çöpçü (33,22)



Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı (33,18)



Apartman Görevlisi (33,04)



Astrolog/Falçı (32,35)



Gündelik Temizlikçi (31,51)



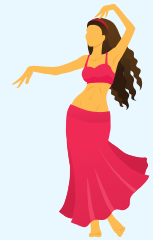
Hamal (29,41)



Düzensiz İşlerde Çalışan İşçi (27,88)



Dansöz (24,42)

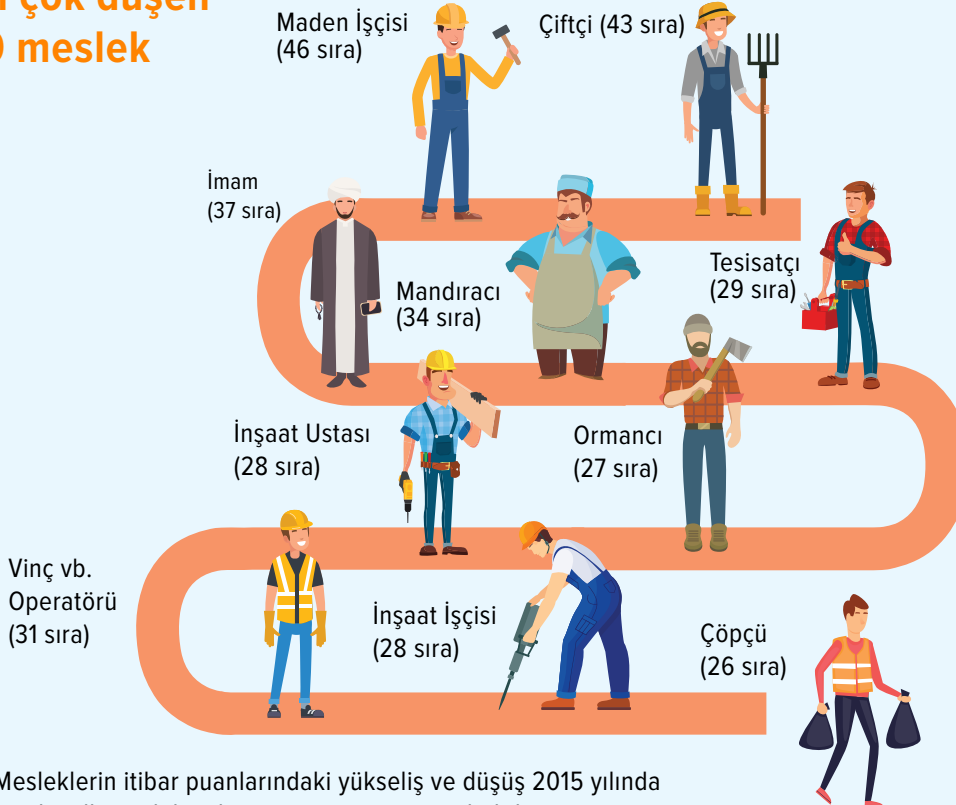


Bir Bakışta Türkiye’de Meslekler

En çok yükselen 10 meslek



En çok düşen 10 meslek



* Mesleklerin itibar puanlarındaki yükseliş ve düşüş 2015 yılında yapılan ilk mesleki itibar araştırmasına göre belirlenmiştir.

Bir Bakışta Türkiye’de Meslekler

İyi bir işte aranan beş temel özellik

1. İş garantisi
(4,15)



2. İyi bir ücret (4,13)



3. İşin kaza ve ölüm riski içermemesi (4,12)



4. Uygun çalışma saatleri (4,05)



5. Değerlerime uygun olması (4,05)



Çalışmanın anlamını oluşturan beş ana nitelik

1. İnsanın önce kendine ve ailesine zaman ayırması gerekir (3,77)



2. Hayatı anlamlı kılmak için çalışmak şarttır (3,69)



4. Çalışmak toplumda itibar görmek için şarttır (3,64)



3. Çalışmak, topluma karşı bir görevdir (3,65)



5. Zengin olmak için işini/mesleğini iyi yapmak yetmez (3,56)



İnsanların mevcut işlerine dair öne çıkan beş görüş

1. Yaptığım iş değerlerime uygundur (3,56)



2. Yaptığım işin sonuçlarını görebiliyorum (3,56)



3. Çalışmam iş yerinde takdir görüyor (3,49)



4. Yeteneklerime uygun işte çalışıyorum (3,48)

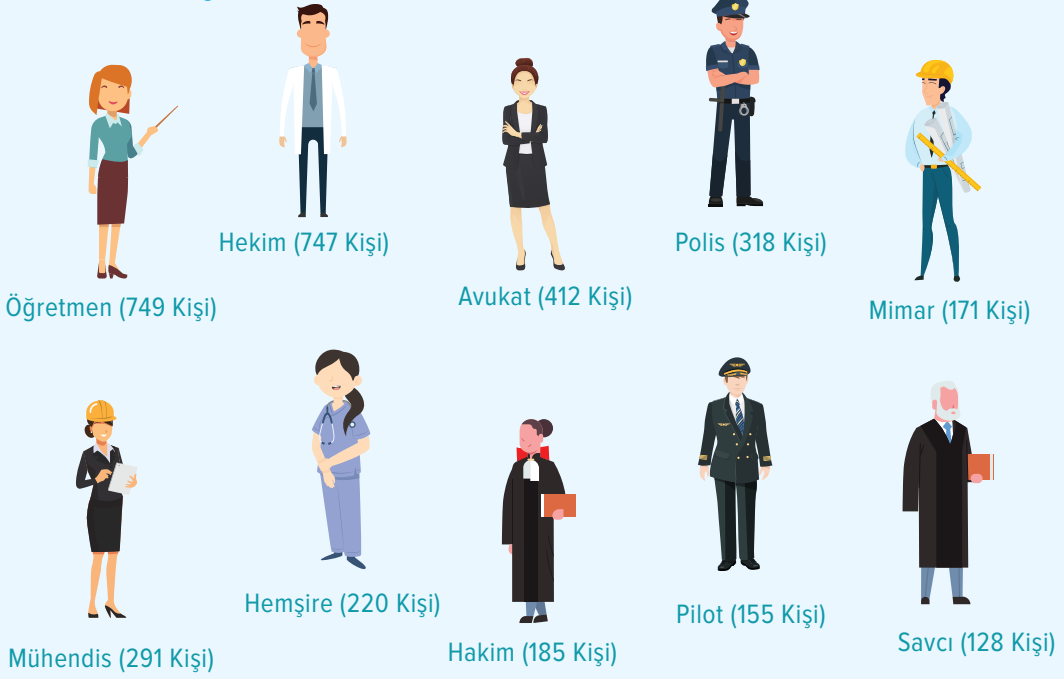


5. Yaptığım işten memnunum (3,42)



Bir Bakışta Türkiye’de Çalışma Hayatı

En çok yapılmak istenen 10 meslek/iş



En çok yapılmak istenmeyen 10 meslek/iş





Araştırmada yapılan analizler kapsamında aşağıdaki temel bulgular öne çıkmaktadır:

1. Türkiye’de mesleklerle ilgili araştırmalar nicelik ve nitelik bakımından başlangıç düzeyindedir. Türkiye’de mesleklerin ortalama kazanç, eğitim, cinsiyet ve yaş gibi bileşenlerine dair elimizde yeterli, standart, takip edilebilir ve güvenilir veriler bulunmamaktadır. Bu araştırmanın verileri bu anlamda ilk adımdır.

2. Meslekler gündelik yaşamda bir kişinin sosyal konum ve kimliğini belirlemede hayati önemi haizdir ve toplumsal yapının oluşumunda önemli bir yer kaplar. İşe bakış ve çalışmanın anlamına yönelik cevaplar bunu teyit etmektedir.

3. Türkiye’de sanayi sonrası topluma geçişte eksiklikler bulunmaktadır. Göstergeler ve tezahürler düzeyinde bakıldığında bu geçişin neredeyse tamamlandığı görülse de içerik ve süreç bakımından geçiş gerçekleşmemiştir.

4. Türkiye’de çalışma hayatı, meslek piyasası ve eğitim düzenekleri açısından günümüzde etkisi artarak hissedilen yeni teknolojilerin sarsıcı etkilerine hazır değildir. Çalışma hayatı büyük oranda düşük ve orta nitelikte hizmet işlerinin, ücretli çalışma oranının artışına sahne olmaktadır.

5. Türkiye’de iyi bir işin genellikle sabit mesai, az sorumluluk gerektiren, fazla yoğunluğu olmayan ve masa başı işler olarak tabir edilen temiz işlerden olmasına dair yaygın bir kanaat söz konusudur.

6. Genellikle eğitime ve zihinsel emeğe dayalı, masa başı, iyi kazanan, beceri gerektiren ve otorite sahibi meslekler arzu edilmekle birlikte; sorumluluk gerektiren, bedensel emeğe dayalı, kirlenmeyi gerektiren, az kazanan, düzensiz ve uzun çalışma saatlerine sahip mesleklerin de istenmeyen meslekler kategorisinde olduğu görülmektedir.

7. Erkek katılımcıların daha çok güç, otorite ve özerklik anlamına gelen meslekleri yüksek

puanlarken; kadınların yaratıcılık, bilgi ve değer özelliklerine sahip meslekleri öne çıkardığı görülmüştür. Dolayısıyla Türkiye’de kadınların, sanayi sonrası iş ve mesleklere daha kolay ve daha hızlı uyum sağlayacağı söylenebilir.

8. Araştırmaya katılanlar genellikle mevcut işlerinden memnun görünmektedir. Bunun sebebi ise önemli bir çoğunluğun zaten başka bir iş yapamayacak olmasıdır. Üniversite mezunlarının istihdam ve meslek piyasalarındaki fırsatlarının daralması da elde edilen veriler arasındadır.

9. Üniversite mezunları, işe daha çok maddiyat ötesi, öznel ve kolektif anlamlar yükleme eğiliminde olmakla birlikte iş garantisi ve mesai saatleri gibi somut hususlarda olumsuz bir tecrübe yaşamaktadır.

10. Türkiye’de çalışmak sadece geçimi sağlamak olarak değil, sosyal olarak da değerli görülmektedir. Çalışmak ve meslek sahibi olmak, aile gibi yerleşik bir değerdir. Bunun yanı sıra şahsi beceri, kimlik ve itibarın kaynağı olarak çalışma hayatı değer kazanmaktadır.**11.** İyi bir işte aranan özelliklerin başında; iş garantisi, iyi bir ücret ve iş güvenliği gelmektedir. Bunlar işle ilgili temel, birincil niteliklerdir. İşe dair sosyal ve şahsi gelişimle ilgili nitelikler ise son sıralarda gelmektedir.

12. Bununla birlikte işin sonuçlarını görmenin getireceği tatmin ve başarı hissi, iş yerinde kendini anlamlı ve verimli hissedeceği şekilde karar süreçlerine katılım, iş yerinde becerilerini geliştirmeye uygun bir çalışma ortamı da giderek artan beklentiler arasına girmiştir.

13. Araştırma bulgularına göre özellikle gençler işsiz kalmaktan endişe etmekte ve iş garantisi olan, düzenli bir gelire sahip, masa başı ve rahat iş ve meslekler arzu etmektedir.

14. İyi bir iş ve meslek tanımı halen daha devlet ile ilgili işlere göre tanımlanmaktadır. Bürokrasi-

nin ileri basamaklarını ve otoriteyi temsil eden işler mesleki itibar skalasında yukarı sıralarda yer almaktadır.

15. Türkiye’de mesleklerin itibarı ve işe yaklaşım genel ekonomik gidişat ile son derece alakalıdır. Özellikle ekonomideki büyüme ve daralmalar, işsizlikteki değişim, sektörel yapılanmalar Türkiye’de mesleklerle ve işlere yaklaşımın en temel çerçevesini oluşturmaktadır. Geçen beş yılda toplum kol emeğine ve zanaatkarlığa daha düşük; zihin emeğine ve ücretli beyaz yakalı işlere daha yüksek itibar atfeder olmuştur.

16. Mesleki itibar skalasında anlamlı değişimler gerçekleşmektedir. Zihinsel emeğe dayalı, masa başı işlere rağbet geçen beş sene içinde artarken kol emeğine dayalı “kirli” işlerin itibarı daha da azalmaktadır.

17. Mesleki itibar bakımından anlamlı beş grup tespit edilmiştir: Güçlü meslekler, eğitilmiş ve yüksek vasıflı meslekler, eğitilmiş ve rutin vasıflı

meslekler, zanaat ve esnaf meslekleri, bedensel çalışmaya dayalı meslekler.

18. Sağlık, güvenlik, ulaşım, inşaat sektörleri özelinde bakıldığında her sektörde otorite ve eğitim atfedilen mesleklerin hiyerarşik konumlanmaları ile itibar puanları arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmektedir.

19. Türkiye’de eğitim ile iş yaşamı arasında bir kopukluk bulunmaktadır. Giderek artan bu kopukluk, özellikle gençlerin meslek ve iş edinme süreçlerini sorunlu hale getirmektedir. Üniversite mezunlarının iş ve çalışma hayatına bakışında diğer eğitim seviyelerine göre anlamlı bir ayrışma söz konusudur.

20. Türkiye’de çalışma hayatı giderek dayanışmacı ilişkilerden çatışmacı ilişkilere doğru bir değişim seyri göstermektedir. Bunda önemli bir etken iş gücünün %70’ten fazlasının ücretli çalışmasıdır.



Araştırmada yapılan analizler kapsamında üretken, dinamik ve verimli bir çalışma hayatının, sorunsuz ve iyi işleyen bir mesleki formasyonun oluşumu için aşağıdaki uygulama ve geliştirmelerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır:

1. TÜİK veri seti oluşturulmalı. Meslekler ile ilgili daha sistematik ve nitelikli verilerin toplanması gerekmektedir. Çalışma hayatına dair veriler içerisinde mesleklerin konumunu, kazancını, yaptığı işleri takip edebileceğimiz alt bileşenlerin oluşturulması zorunludur. Meslek gibi çok temel sosyal bir bileşenin takip ve analiz edilemiyor oluşu çok önemli sorunlar doğurmaktadır. Bunun için TÜİK'in mesleklerle ilgili bir veri seti oluşturup bunu sistematik olarak güncellemesi gerekmektedir.

2. Takip ve koordinasyon merkezi kurulmalı. Endüstri 4.0 ile birlikte gelen otomasyon süreçlerinin Türkiye üzerinde oluşturacağı etkilerin başka bileşenlerle birlikte incelenerek derinlikli analizlerin yapılması icap etmektedir. Bu anlamda ulusal bir takip ve koordinasyon merkezinin acilen oluşturulması lazımdır.

3. Eğitim planlamasında iş ve meslek piyasaları dikkate alınmalı. Eğitim ve meslek arasındaki ilişkinin ve geçişliliğin daha nitelikli ve derinlikli bir biçimde analiz edilmeye ihtiyacı vardır. Son zamanlarda çözüm üretme girişimleri olsa da Türkiye'de halen daha lisede mesleki eğitim ve üniversitede meslek edindirme ile ilgili çok önemli eşgüdüm sorunları mevcuttur. Dolayısıyla eğitim planlamasının, iş ve meslek piyasalarının mevcut durumu ve gelişim seyri göz önüne alınarak yeniden gözden geçirilmesi ve daha esnek bir biçimde kurulması gerekmektedir. Meslek edindirmeye yönelik eğitimden artık beceri edindirmeye yönelik bir eğitime geçiş şart görünmektedir.

4. Genç işsizliğine çözümler üretilmeli. Gençlerin işe ve çalışmaya yaklaşımını, meslek edin-

mesi ile ilgili durumunu anlamamızı sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır. Genç işsizliğinin çok büyük artış göstermesi aileden, dini yaşama, siyasal tercihlerden suç oranlarına kadar hemen hemen her alanda etkisi görülen bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple genç işsizliğini çözecek hali hazırda yürürlükte olan kısa vadeli teşvik uygulamalarına ek olarak uzun vadeli yapısal çözümlerin üretilmesi gerekmektedir. Bu yapısal çözümler arasında istihdamı geliştirecek yeni yatırım ve girişimlerin önünü açacak mali ve iktisadi politikaların çok büyük bir yeri bulunmaktadır. Genç işsizliğini çözecek en önemli etken genç girişimciliği olacaktır.

5. Travma haline gelen işsizlik düşürülmeli. Mesleğin ve çalışmanın sosyal yaşamdaki konum ve itibar ile alakalı olarak; merkezi bir mesele olduğu, dolayısıyla çalışma hayatına katılamamanın ve işsizliğin toplumsal bir travma haline geldiği bizim araştırmamızda da ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple Türkiye'de işsizliği düşürecek uygulamalara acilen daha fazla eğilmek gerekmektedir.

6. İş ve meslek araştırmaları merkezleri çoğaltılmalı. Araştırmamızda ve başka araştırmalarda yeni nesil işlerin ve mesleklerin tabiatının ve yapısının yeterince kavrandığını söylemek güç görünmektedir. Bugün artık işin geleceğinin olmadığı konuşulmaktadır. Ancak mesleklerde çok ciddi bir değişim olmakla birlikte bu yaklaşım abartılıdır ve vakayla mutabık değildir. Bunun yerine geleceğin mesleklerini ve işlerini anlamaya çaba sarf etmek daha doğru olacaktır. Bunun için merkezi üniversiteler bünyesinde iş ve meslek araştırmaları merkezlerinin kurulması faydalı olacaktır.

7. Çalışma mevzuatı güncellenmeli. Türkiye'de çalışma hayatı, geleneksel değerler ile modern ve post-modern değerlerin karma bir görünümünü arz etmektedir. Bu bağlamda geçiş döneminin önümüzdeki beş yıl boyunca da

devam edeceği ancak iş ve çalışma hayatına bakışın değişeceği ön görülmektedir. Bu değişimin çalışma hayatında ve iş organizasyonunda insan kaynakları alanından çalışma ilişkilerine kadar her alanda çok ciddi etkileri olacaktır. Maalesef Türkiye’de çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çok eskidir. Bu mevzuatın, piyasanın beklentisi ve acil gelişmelerin etkisi ile yenilendiği alanlar da genel çerçeve ile bağlantısız kalmıştır. Bu sebeple çalışma hayatını ilgilendiren mevzuatın, çalışmaya yönelik değerlerin değişimini kapsayacak bir şekilde güncellenmesi gerekmektedir.

8. Meslek oda ve birlikleri küresel gelişmeleri daha yakından takip etmeli. Meslek odalarının ve birliklerinin kendi alanlarının niteliği, gelişimi ve seyri ile ilgili daha fazla bilgi üretmesi, araştırma yapması ve elde edilen veriler ışığında politika oluşumu için katkı yapmaları gerekmektedir. Bu kuruluşların aynı zamanda kendi alanlarındaki küresel gelişmeleri ve yenilikleri takip ederek mesleğin gelişimi için bir çerçeve oluşturmaları gerekmektedir.



GİRİŞ: ÇALIŞMA HAYATININ VE MESLEKLERİN İNCELENMESİ





Neden çalışma hayatı ve meslek?

Günümüzde meslek toplum hayatının merkezindedir. Eğitim, ekonomi, kent ve kültür gibi çok sayıdaki konu meslekte iç içe geçer. Özellikle iktisadi yapıda hızlı bir değişmeye sahne olan sanayi sonrası bilgi toplumlarında mesleklerin sosyal anlam ve önemleri hakkındaki değerlendirmeler ciddi önem kazanmıştır. Bu sebeple dünyada, sosyo-ekonomik değişimleri meslekler üzerinden analiz etmek yaygınlık kazanmıştır.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sanayi sonrası topluma geçişte iş ve meslek dünyası ciddi bir dönüşüme uğramaktadır. Öte yandan Türkiye’nin kendine mahsus sanayileşme süreci bu dönüşümün farklı bir biçimde gerçekleşmesine yol açmaktadır. Türkiye’de sanayi sonrası üretim ve tüketim kalıplarının ortaya çıkışı biraz ani ve yukarıdan aşağıya doğru olmuştur. Önce tüketim dönüşmüş, üretim ise halen tam olarak dönüşmemiştir. Ayrıca 1980’lere kadar devletin ekonomideki rolü ve sonrasında bu rolün değişimi de bu geçişi sorunlu bir hale getirmektedir.

Meslek, en genel manada insanların geçimini sağlamak üzere yaptıkları iş olarak tanımlanabilir. Ancak bunun ötesinde meslek bireylerin sosyal konumlarını, alışkanlıklarını, ilişkilerini ve davranışlarını şekillendiren bir anlama da sahiptir. Mesleklerin kendilerine özgü kanunları ve ahlâkî kuralları vardır. Bu yönüyle meslekler aynı zamanda belirli bir belirli bir süreklilik arz eden kurumsal bir yapıya sahiptir. Meslek, bireyler arasındaki önemli etkileşim bağlarından biridir.

Her meslek toplum içerisinde bir sosyal işlevi yerine getirir ve itibar kazanır. Mesleki itibar; o mesleğin sosyal konumunun toplum tarafından algılanması ve değerlendirilmesi neticesinde ortaya çıkan ve arka planda sosyo-ekonomik koşullara bağlı olarak sürekli değişim içerisinde olan bir göstergedir. Bu değişimler takip dildiğinde toplumdaki tabakalaşma ve sosyal hareketlilik gözlemlenebilir.

Bu çerçevede meslek bir kişinin sosyal durumunu anlamada önemli bir kaynaktır. Mesleklerin sosyal itibarlarını takip etmek ve bunun bir skalasını oluşturmak toplumdaki katmanlaşmalara ve bu katmanlar arasındaki geçişlere dair açık bir ipucu verecektir. Ayrıca bu yolla toplumdaki hiyerarşi, otorite ve çatışmalar hakkında da bilgi sahibi olunacaktır. Modern toplumlarda hareketlilik meslekler üzerinden şekillenmektedir. Bu hareketliliğin miktarı kadar, yaygınlık ve yoğunluğu da mesleklerle bağlıdır. Mesleklerin toplum nezdindeki itibarı, kişinin toplumsal yapı içinde yerini belirlemesinin yanı sıra iş piyasalarını, ekonomik yapıyı, eğitim ve istihdam sistemini de yakından ilgilendirmektedir.

Çağdaş sosyolojide mesleki itibar analizi hakkında önemli bir birikim bulunmaktadır (Eslinger, 2008). 1900’lerin başında Şikago Okulu (Ekolojik Okul) tarafından başlatılan ölçümleme çalışmaları 1940’lardan sonra gelişmiş ve kurumsallaşmıştır (Warner, 1941, 1949). Davis ve Moore’un işlevselci yaklaşımından (Davis, 1942, 1950; Davis & Moore, 1945) Treiman ve Ganzeboom’un uluslararası mesleki itibar modellerine (1996, 1977) bu konuda bir dizi çalışma mevcuttur. Meslek bugün de Batı’da hem sosyal bilimcilerin hem karar alıcıların en çok dikkat ettiği olgulardan biri olarak incelenmektedir.

Mesleği Sosyolojik Açıdan İncelemenin Önemi

Türkiye’de mesleklerin sosyolojik mahiyetine dair son zamanlarda artan bir ilgi söz konusu olsa da henüz yeterli derinlikte çalışmaların oluştuğunu söylemek güç görünüyor. Meslekleri sosyolojik olarak incelemeye yönelik müstakil çalışmalar olmakla birlikte (Akçomak & Gürcühan, 2013; Cırhınoğlu, 1996; Çıngı & Kasnakoğlu, 1980; Ercan, 2011; Kasnakoğlu & Erdil, 2000a; Kaya, 2008) konunun sistemli bir araştırma geleneği içinde işlendiğini söylemek zordur. Zira Türkiye’de meslekleri çalışmak bünyesinde çeşitli zorlukları barındırmaktadır. Evvela ekonomik yapının değişimindeki gecikme-

ler ve doğal olmayan geçişler mesleklerin yerleşik bir mahiyet kazanmasını zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye gibi sosyal çeşitliliğin fazla olduğu ve imparatorluk bakiyesi bir toplumda, mesleklerin sosyal anlamları zaman zaman iktisadi mahiyetinden bağımsız işlemektedir. Osmanlı toplumunun meslekler etrafında örgütlendiğini düşündüğümüzde pek çok mesleğin geleneğinin olduğu ve geçmişten beslenen özelliklerinin bu mesleklerin sosyal dünyalarını şekillendirmede merkezi bir yer tuttuğu söylenebilir.

Türkiye’de ulusal ölçekte düzenli oluşturulan veri setlerine meslek olgusu anlamlı bir şekilde konulmamıştır. Nüfus sayımı ve Hanehalkı Tüketim ve Gelir Araştırmaları gibi çalışmalarda nesiller arası süreklilik gösteren veriler yoktur. Toplanan sınırlı ölçekteki veri de konunun daha çok ekonomik boyutuna odaklanmaktadır.

Türkiye Sosyo-Ekonomik Statü Endeksi (TÜSES)

Türkiye’de meslekler hakkındaki en kapsamlı araştırma 2014-2015 yıllarında TÜBİTAK desteğiyle Lütfi Sunar’ın Türkiye çapında 2500 kişilik kır-kent örneklemiyle yürüttüğü araştırmadır. Tekil mesleklerin veya bölgesel etkenlerin değerlendirilmesinden ziyade bu araştırma; mesleklerin ve çalışma hayatının durumunu kapsamlı bir biçimde ele almıştır. Araştırma neticesinde Türkiye’de meslekler alanı-

na dair inceleme yapmak üzere bir zeminin ortaya çıktığını görmekteyiz. Bu araştırmada elde edilen mesleki itibar skorları Türkiye Sosyo-Ekonomik Statü Endeksinin geliştirilmesi için de kullanılmıştır.

Bu araştırmada elde edilen mesleki itibar skalası kullanılarak geliştirilen Türkiye Sosyo-Ekonomik Statü Endeksi Türkiye’de geçerliliğe sahip tek sosyo-ekonomik ölçüm aracı olarak yerini almıştır. Bu endeks kullanılarak mesleklerin ve diğer sosyo-ekonomik bileşenlerin toplumsal yapı içindeki yeri incelenebilir. Ayrıca son zamanlarda yine bu endeks kullanılarak bir sosyal hareketlilik modeli geliştirilmesi çalışmaları da devam etmektedir.

Meslekler de diğer bütün sosyal kurumlar gibi bir değişim içerisindedirler. Dolayısıyla bu tür araştırmaların süreklilik arz edecek şekilde yenilenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda elinizdeki araştırma raporu ilk araştırmadan beş yıl sonra bir güncelleme yapmak üzere gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmada mesleki itibar ölçeği uygulanarak mesleklerin sosyal konumlarının mevcut durumu ve beş yıl öncesine göre değişimi anlaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca işe, çalışmaya ve mesleklere bakış da araştırma kapsamında detaylı bir biçimde analiz edilmiştir. Raporun ilk üç bölümde; dünyada ve Türkiye’de iş ve mesleklerin değişimine dair genel bir çerçeve çizildikten sonra araştırma kapsamında elde edilen veriler sunulmuştur. Ayrıca verilerin demografik ve sosyo-ekonomik değişkenler çerçevesinde ileri analizi de yapılmıştır.

MESLEK ÇALIŞMALARINDA GÜNCEL MESELELER VE YAKLAŞIMLAR





Bu bölümde; meslek olgusunun sosyoloji literatüründe nasıl ele alındığını inceleyeceğiz. Sanayi Devrimi'nin getirdiği yeni toplumsal düzenin bilimi olarak doğan sosyoloji, meslek olgusuna 19. yüzyıldan beri yoğun bir ilgi duymuştur. Émile Durkheim, Max Weber, Karl Marx, Ferdinand Tönnies gibi **klasik sosyolojinin öne çıkan isimlerinin ortak konusu; emek, iş, üretim ve mücadele ilişkileridir**. Günümüzde de bireylerin, grupların ve sınıfların toplumsal konumu öncelikle meslek ve çalışma şartları üzerinden incelenir. Farklı sosyolojik meslek tanımları, mesleklerin gelişimiyle ilgili tartışmalar, profesyonelleşme, meslek aşınması, mesleki kimlik, mesleki kapanma, toplumsal yapı içinde mesleklerin yeri, meslek ve eğitim ilişkisi bu bölümün konularıdır.

Mesleği Tanımlamak

Sosyolojinin kurucu isimlerinden Émile Durkheim, meslek kavramını ahlakla birlikte düşünmeyi teklif etmiştir. Geleneksel toplumdan modern kapitalist topluma geçişle birlikte kâr odaklı piyasa karşısında aile, akrabalık, din gibi birincil kurumların zayıfladığını düşünen Fransız sosyolog, 19. yüzyılda yükselen sanayi toplumuna gereken uyum ve bütünleşmeyi sağlayacak kurumun meslekler olduğunu ileri sürer (Durkheim, 1986, s. 25). Yeni toplumun meslekler etrafında örgütlendiğini düşünen **Durkheim için meslek; şirketlerin çıkar peşinde koşarken toplumsal düzeni alt üst etmesini engelleyecek “ahlakî denge mekanizması”dır**.

Hizmet kalitesi, toplumla kurduğu ilişki, iç yapılanması, çalışma şartları bakımından her meslek belirli ahlaki kuralları takip etmeli; böylece ticari kazanç arayışının kolektif ahlaka hizmet etmesini sağlamalıdır. Rekabetin kızıştığı ve çıkarın emeğe baskın çıktığı sanayi toplumunda meslek birlikleri, hem üretim ve ticaretin niteliğini denetlemeli hem de piyasa, devlet ve toplum arasında uyu-

mu sağlayan köprüler olmalıdır. Meslek birlikleri bünyesinde, mesleğin icrasında rol alan grupların katılımıyla kurulacak idari heyetler işveren-çalışan ilişkileri, çalışma ve rekabet şartları, ücret ve haklar gibi konularda yetkili olmalıdır.

Durkheim'ın yaklaşımı her ne kadar olandan çok olması gerekene odaklansa da bugün birçok ülkede örneğini gördüğümüz meslek odaları, birlikleri veya ticaret ve sanayi odaları bu minvalde değerlendirilmeye açıktır. Bununla birlikte **meslek birliklerinin kendi içinde bir gerilim ve mücadele alanı olduğu da tespit edilmiştir** (Bucher & Strauss, 1961).

Durkheim'ın yaklaşımı, 20. yüzyılın ilk yarısında farklı ülkelerden sosyal bilimciler tarafından da paylaşılmıştır. R. H. Tawney, çalışma ve ticareti kazanç uğruna araçsallaştıran şirketlere karşı meslekleri “hem mensuplarının hem kamunun faydası için standartları ve kuralları belirlenmiş örgütlü faaliyet” olarak tanımlamıştır (1920, s. 92). Bir diğer isim T. H. Marshall, meslek birliklerine vurgu yapmıştır. Meslek birlikleri, kimin mesleğe nasıl katılacağını belirleyerek mensuplarının teknik yeterliğini denetler; herkese eşit ve nitelikli hizmet sunmaya sevk eden bir etik kurallar bütünü vazeder ve son olarak da meslek içi terfi ve ödül sistemini tekelinde tutarak ehliyetsiz kişilerin bu hizmeti yozlaştırmasına engel olur (Marshall, 1939, s. 328).

1910'da yayımladığı raporla Amerika'da tıp reformuna ön ayak olan Abraham Flexner'in meslek kavramı da bu noktada önemlidir. Flexner'a (2001, ss. 153-155) göre **bir iş kolunun meslek (profession) olarak tanımlanması için, ticarileşme tehlikesine karşı bilimsel bir temel, kurumsal bir yapı, belirli faaliyet standartları ve topluma hizmet motivasyonu kazanması gerekir** (2001, ss. 153-155).

Amerikan sosyolojisinin önemli ismi olan Talcott Parsons, bu tanımları daha da geliştirmiştir. Ona

göre her meslek öncelikle toplumda “spesifik bir işlev”in, mesela hekimler söz konusu olduğunda sağlık ve tedavinin, teknik yetkinliği üzerine kurulur (Parsons, 1939, s. 460). Bu sayede meslek erbabı kendi faaliyet alanında karar ve icraat otoritesini elinde tutar. Mesleklerin bu spesifik işlevi gayrişahsi ve evrenselidir; başarının ölçütü maddi kazanç değil, mesleki tanınma ve terfidir. Mesleğin otoritesi yeterince sağlam kurulmadığı ve sistemin işlevsiz kaldığı durumlarda ise tıp alanındaki sahtekarlık veya ticarileşme gibi sapmalar görülebilir.

20. yüzyılın ilk yarısında Batı’da meslek kavramına yaklaşımlara, buraya kadar bahsi geçen isimlerin de gösterdiği üzere ortak bir kaygı hakimdir. **Meslekler sanayi ve piyasa ekonomisinin getirdiği ticarileşme, kuralsızlık, yozlaştırıcı rekabet ve denetimsizlik gibi tehlikelerin karşısında, toplumsal bütünleşme ve uyuma hizmet etmekle tanımlanmıştır.** Meslekler, kazanç odaklı ve kuralları tanımayan piyasa ilişkilerine karşı teknik yetkinlik, tarafsızlık ve özgeci hizmet gibi profesyonel özelliklerini meslek birliklerinin kurumsal otoritesi sayesinde korumalıdır.

Yazarlar bu noktada profesyonellik kavramını kullanır ki bu kavram Türkçede hem kurallı ve düzenli çalışma hayatı hem de meslek anlamına gelir. Bu da belli özellikleri haiz iş kollarının profesyonel meslek olarak tanımlanmasına yol açmıştır. Bilhassa ABD’de, yasal çerçevesi, meslek birliği, kurumsal otoritesi, etik kuralları olmayan veya henüz yeterince tesis edilmemiş olan iş kolları meslek (profession) değil, meşguliyet (occupation) olarak görülmüştür (Greenwood, 1957). Tıp ve hukuk başta olmak üzere akademik kurumları, istihdam prosedürleri ve yasal-bürokratik çerçevesi olan yerleşik mesleklere öncelik ve önem atfedilmiştir.

Mesleklerle İlgili Tartışmalar: Profesyonelleşme, Aşınma, Kapanma

Çalışma hayatı ve iş piyasalarındaki gelişmeler doğrultusunda 1960’lardan itibaren meslek olgusu yeni soru ve sorunlar çerçevesinde ele alınmaya başlanmıştır. Bu bağlamda özellikle mesleklerin yasal, kurumsal, eğitsel ve kültürel yapılarının oluşumu en sık ele alınan konu olarak göze çarpar. Bu bağlamda Fordist üretim tarzına dayalı **sanayi toplumunda mesleklerin seyrini ifade edecek şekilde “profesyonelleşme” ve “meslek aşınması” (deprofessionalization) kavramları öne çıkmıştır** (Foote, 1953; Haug, 1973, 1988; Ritzer & Walczak, 1988; Toren, 1975; Wilensky, 1964).

Profesyonelleşme kavramı bilhassa Amerika toplumunda 20. yüzyıl boyunca hizmet sektörünün yükselişini karşılayan bir kavramdır. Bu kavram, bir mesleğin düzensiz ve denetimsiz bir icra tarzından sıyrılıp; yasal, eğitsel, kurumsal, bürokratik ve örgütsel boyutlar kazanmasını öne çıkarır. Bu süreçte mesleğin tam zamanlı işe dönüşmesi, ilk eğitim kurumunun açılışı, yerel ve ulusal düzeyde meslek birliklerinin kuruluşu, resmî tanınma ve kanunlaşma süreçleri ve etik kurallarının kabulü gibi aşamalar söz konusudur.

Bu anlamda **profesyonelleşme, 19. yüzyıldan itibaren Amerika, İngiltere ve Fransa gibi sanayi ülkelerinde mesleklerin icrasının standart bir yapıya kavuşmasını ifade eder.** Mesela eskiden yerel şifacıların ve aktarların icra ettiği bir iş olan hastalıkların tedavisi; modern dönemde bilimsel eğitim kurumlarında öğretilen, iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı şekilde kliniklerde icra edilen ve devletlerin yasal onay ve ruhsatına tabi bir faaliyet haline gelmiştir. Zamanla şirketler ve firmalar da düzenli çalışma saatleri, iş yeri hiyerarşisi, gayrişahsi ve iş odaklı ilişki biçimi, başarı ve kariyer gibi konuları kapsayacak şekilde profesyonelliği bir kavram olarak benimsemiştir.

Meslek aşınması ise 1970'lerden itibaren refah devleti politikalarının zayıflaması ve piyasalaşmanın meslekler üzerindeki etkisiyle ortaya çıkmış bir kavramdır. Başta tıp ve hukuk olmak üzere, belirli müesses, muhkem ve muteber mesleklerin bilimsellik, otorite, özerklik, cemaat ilişkileri gibi özelliklerinin çözülme, kaybedilme veya etkisiz hale gelme sürecine odaklanır. **Bilgi temelinin rasyonelleşmesi, teknolojinin yaygınlaşması, faaliyetin rutinleşmesi, hızla yükselen üniversite mezunu sayısı ile istihdam piyasalarında rekabetin artması, meslek içi tabaka ve grup farklarının oluşması, ticarileşme ve şirketleşme, devlet denetiminin artması gibi etkenler mesleklerin eski otoritesini ve özerkliğini yöneticilere, müşterilere, hastalara ve müvekkillere karşı aşındırmaktadır.** Ekonomide devletin koruyucu ve düzenleyici rolünün zayıflaması, girişimci ve bireyci bir çalışma kültürünün son kırk yılda yaygınlaşması, artan işsizlik ve özelleşme gibi olgular nedeniyle bugün meslek aşınması birçok mesleği bekleyen bir meydan okumadır.

70'lerden bu yana mesleklerin piyasa karşısındaki eski koruma duvarları sarsıldıkça, mesleğin nasıl bir toplumsal dünya kurduğu daha çok tartışma konusu olmuştur. Bu bağlamda sosyolojinin kurucu isimlerinden Max Weber'den mülhem **"toplumsal kapanma"** kavramı öne çıkmıştır. Bu yaklaşıma göre, hekimlik ve avukatlık gibi **muteber mesleklerin vasıflı ve vasıfsız iş kollarından ayrıştığı nokta, meslek dışı diğer toplumsal aktörlerle rekabeti dizginlemek adına piyasa şartlarını kendi lehine düzenlemeyi ve belli fırsatları üyelerine münhasır kılmayı başarmış olmalarıdır** (Saks, 1983, s. 5). Tarih boyunca kendi eğitim kurumlarını; rasyonel, formel ve soyut bilgi temelini ve istihdam piyasalarında özerk prosedürlerini tesis etmesi bu mesleklerin zanaattan profesyonelliğe geçişini sağlamıştır.

Bu anlamda eğitimle edinilen ehliyete dayalı ve dışlayıcı bir toplumsal kapanma süreci olan

profesyonelleşme, mesleğin piyasa değerini korumak veya yükseltmek adına mesleki emek arzını kontrol etme ve sınırlandırma stratejisidir (Collins, 2019; Parkin, 1979, s. 54). Dolayısıyla mesleklerin kendinden menkul itibar ve imtiyazlarını kabul etmek yerine; bu itibar ve imtiyazları hangi toplumsal kesimlerin aleyhine nasıl elde ettiklerine bakmak gerekir.

Weberci yaklaşımdan beslenmekle birlikte Andrew Abbott, 1980'li yıllarda meslekleri birbiriyle irtibatlı sistemler olarak düşünmeyi önermiştir (Abbott, 1988). **Meslekler, piyasa, devlet ve diğer mesleklerden oluşan geniş bir toplumsal ekoloji içinde kendi "yargı yetkilerini" (jurisdiction) hem yakın rakip mesleklere karşı hem de meslek ötesi yasal, ekonomik ve kültürel yapılara karşı korumak ve genişletmek peşinde olan dinamik birimlerdir.**

Bu anlamda eğitim kurumları, çeşitli sektörler ve devletin bürokratik yapısı meslekler için mücadele alanıdır. Bu mücadeleye meslek içi, meslekler arası ve meslekler ötesi güçler, aktörler, süreçler ve konular dahildir. Mesleklerin tesis etmek istediği yargı yetkisi hem doğrudan mesleğin icrası ve niteliğini hem de eğitim ve istihdam süreçlerini kapsar. Tıp ve hukuk gibi yargı yetkilerini tesis etmeyi başarmış meslekler "stratejik bir anavatan" üzerinde tekel kurmuştur ve bunun muhafazası adına mesleki bilgi her zaman teorik ve soyut bir yapıya tercüme edilerek dış müdahaleden münezzeh tutulur.

Toplumsal Yapı İçinde Meslekler

Sosyolojik yaklaşımların ortak meselesi, mesleklerin toplumsal statü, hak, imtiyaz, özerklik ve yetkilerini nasıl kazandığı; korumaya çalıştığı veya kaybetmeye başladıklarıdır. Bu anlamda mesleki itibar kavramı literatürde önemli bir yer tutar. **Mesleki itibar (occupational prestige) bir mesleğe sahip olmanın toplum nezdindeki ge-**

Meslek Çalışmalarında Güncel Meseleler ve Yaklaşımlar

nel cazibesi ve sosyal onurudur (Pavalko, 1988, s. 128).

Bununla birlikte **mesleki statü ise, mesleğin gerektirdiği eğitim ve mesleğin getirdiği gelire dayanarak kişinin toplumsal yapıdaki yerine işaret eder** (Ganzeboom vd., 1992, s. 9). Dolayısıyla mesleki itibar ile mesleki statü literatürde birbirini açıklayan iki gösterge olarak kabul edilmiştir (Goldthorpe & Hope, 1972, s. 19). Nitekim günümüz toplumlarında kişinin sahip olduğu mesleki itibar, gelir, eğitim sermayesi, toplumsal otorite ve etki, hayat tarzı ve tüketim kalıpları birbiriyle ilişkilidir.

Mesleki itibar araştırmalarının geçmişi 1925'te George Counts'ın 450 lise öğrencisi ve öğretmeniyle 45 meslek üzerine yaptığı görüşmelerden çıkardığı itibar ölçeğine kadar geri gider. 1947'de ise National Opinion Research Center (NORC) araştırmacıları ulusal ölçekte 2920 kişiy-

le görüşerek her meslek hakkında 20-100 arası bir puanlama yapmalarını istemiştir. 1963'te tekrarlanan araştırmada önceki sonuçlarla arasında yüksek korelasyon bulunmuştur. İki çalışmada da hekim, üniversite profesörü, yüksek yargı mensubu, avukat ve diplomat ilk sıralarda çıkan mesleklerdir.

Amerikan Nüfus Bürosu tarafından mesleki itibar ve statü skorlarının geliştirilmesi 1950'li yıllara tekabül eder (Nam & Boyd, 2004, s. 330). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki 30 yıl boyunca, mesleki itibar üzerine 60'tan fazla ülkede 85 çalışma yapılmıştır (D. Treiman, 1976, s. 285). ABD, Britanya, Sovyetler Birliği ve Japonya gibi sanayi ülkelerinde mesleki hiyerarşinin benzer olduğu sonucuna varılmıştır (Inkeles & Rossi, 1956, s. 335). Çalışmalar çoğaldıkça karşılaştırmalı analiz ihtiyacı ortaya çıkmış; bu doğrultuda ISCO'nun (Uluslararası Standart Meslekler Sınıflandırması) 1968'den itibaren yirmi senede



bir güncellediği meslek tasnifi literatüre girmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bünyesinde hazırlanan güncel ISCO-08 tasnifine göre 9 majör meslek grubu (askerî meslekler 0 koduyla ayrı tutulur), 40 alt-majör meslek grubu ve 127 minör meslek grubu mevcuttur.

Mesleki itibar araştırmalarında yöntem, toplam nüfustan alınan bir örneklemle meslek başlıkları okunup görüşleri almak, böylece kişilerin mesleklere gösterdikleri saygıya göre yaptıkları derecelendirme üzerinden meslekler arasındaki itibar hiyerarşisini belirlemek şeklindedir. Mesleki itibar ölçeklerinin geliştirilmesi, meslek olgusunun toplumsal yapı ve hareketlilik bağlamında değerlendirilmesini beraberinde getirmiştir. Bir mesleğe atfedilen değer ve cazibe o mesleğin mevcut gelir ortalaması, kurumsal imtiyazları ve sosyal otoritesinden kaynaklandığı gibi, meslekler arasındaki mevcut itibar farkları müesses gelir ve yetki farklarını yeniden üretmeye yarar. Bu anlamda **toplumsal yapı ile mesleki itibar arasında karşılıklı bir ilişki vardır ve mesleki itibar, toplumdaki statü hiyerarşisinin ne yönde dönüştüğünü anlamak için temel kriterdir.**

Bu yaklaşımı örnekleyen önemli çalışmalardan biri, Peter Blau ve Otis Duncan'ın American Occupational Structure adlı çalışmasıdır (1967). 20-64 yaş arası 20.700 kişilik bir örneklemde anket uygulayan araştırmacılar, katılımcıların kuşaktan kuşağa ve kuşak içi sosyal hareketlilik örüntülerini açığa çıkarmak adına baba mesleği, baba eğitimi, kendi eğitimi, kendi ilk işi ve kendi mevcut mesleği değişkenlerini kullanarak bir hareketlilik modeli geliştirmiştir. Modelde meslekler hiyerarşisi mesleki itibar puanları temelinde dayandırılmıştır.

Araştırmanın sonucunda Amerikan toplumunda tarımda çalışanlar, mavi yakalılar ve beyaz yakalılar arasında yarı geçirgen sınıf sınırları bulunduğu açığa çıkmıştır. Dikey toplumsal hareketlilik konusunda genellikle el emeğine da-

yalı (manual) işlerden, el emeği gerektirmeyen (non-manual) mesleklere geçiş eğilimi görülmektedir. Kuşaktan kuşağa toplumsal konumun korunma oranının en çok profesyonel meslekler, çiftçiler ve şirket sahiplerinde görüldüğü; **büro çalışanları, satış elemanları, ücretli hizmet elemanları gibi meslek gruplarının ise kuşaklar arası yukarı hareketlilikte emek arzını toplayıp dağıtan istasyonlar olduğu** tespit edilmiştir.

Meslek kavramını, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 60 ülke üzerinde geliştirdiği ölçekte otorite ilişkileriyle ele alan Donald Treiman daha belirleyici bir sınıflandırma oluşturmaya çalışmıştır. Treiman'a göre eğitim ve beceri, mesleki güç göstergeleri olarak önem taşır. Toplumsal hareketlilik olgusunu mesleki hareketlilikle ilişkili ele alan araştırmacıya göre sanayileşme neticesinde iş bölümünün artışı ve buna bağlı olarak yeni mesleklerin ortaya çıkışı mesleki hiyerarşiyi dönüştürmektedir (D. Treiman, 1976, s. 290).

Aynı dönemde İngiliz sosyolog John Goldthorpe, literatürde EGP (Erikson-Goldthorpe-Portocarero) olarak bilinen sınıf şemasını geliştirmiş ve toplumsal sınıfların hiyerarşisini meslek kategorileri üzerinden kurmuştur. Weberci statü kavramını merkeze alan araştırmacıya göre piyasa koşulları ve işteki konumları benzer bireyler aynı sınıfta yer alır (Goldthorpe, 1987). Toplumsal hareketliliği yedi farklı sınıf üzerinden inceleyen Goldthorpe da, Treiman gibi mesleğin getirdiği gelir kadar otorite ve kontrol mekanizmalarına vurgu yapmıştır.

Türkiye'de meslek olgusuna yönelik sosyolojik araştırmalar yeni gelişmeye başlamıştır. Zehra Kasnakoğlu'nun önce Hülya Çingir (Çingir & Kasnakoğlu, 1980), sonra Erkan Erdil ile (Kasnakoğlu & Erdil, 2000) birlikte Ankara özelinde yaptığı araştırmalar mesleki itibar üzerine ilk örnekleri oluşturur. Yunus Kaya yukarıda bahsi geçen EGP sınıf şemasını kullanarak 1980-2005 arasında

Meslek Çalışmalarında Güncel Meseleler ve Yaklaşımlar

meslek gruplarının nasıl dönüştüğünü analiz etmiştir (Kaya, 2008). Hakan Ercan'ın ILO için hazırladığı çalışma (2011) 2000'li yıllarda istihdam, ücretler, sektörel dağılım, eğitim ve işteki statü bahislerinde kapsamlı veriler sunmaktadır.

Lütfi Sunar'ın 2014-2015 yılında yürüttüğü, 32 ilde 2500 kişiyle yapılan anket verilerine dayanan Türkiye'de Mesleki İtibar Araştırması, bu konuda ulusal ölçekte ilk araştırmadır (Sunar & Kaya, 2018). ISCO-08 tasnifinin TÜİK tarafından Türkiye'ye uyarlanan şeklinin kullanıldığı araştırmada 126 mesleği içeren bir skala oluşturulmuş; ayrıca iyi bir işte aranan özellikler, çalışmanın anlamı ve dünya görüşü gibi çeşitli bileşenler analize dahil edilmiştir. Sunar'ın halen yürüttüğü toplumsal yapı araştırmaları Türkiye'de mesleki itibar, sosyo-ekonomik statü ve toplumsal hareketlilik olgularını bir arada modellemeyi ve açıklamayı hedeflemektedir. Bunların dışında farklı

meslekleri inceleyen yüksek lisans ve doktora tezleri mevcuttur.

Meslekler ve Eğitim

Günümüzde meslek incelemelerinin önemli bir boyutu meslek-eğitim ilişkisidir. Eğitim sisteminde liseden üniversiteye, lisanstan lisansüstüne çıkıldıkça artan eğitim sermayesi hem meslek piyasasında imtiyaz ve fırsatları artırır hem de üst düzey beyaz yakalı ve profesyonel iş kollarının kültürel sermayesini ve hayat tarzını diğerlerinden ayırır. Bu anlamda **modern toplumlarda eğitim sistemi, farklı toplumsal kökenlerinden gelen nüfusu farklı mesleklere, gelir ve statü gruplarına dağıtan ana istasyondur.**

Eğitimle toplumsal yapı arasındaki ilişkiye odaklanan Randall Collins kültür piyasası ve diploma toplumu kavramlarını kullanır (Collins, 2019).



Mal ve hizmetlerin üretim, dolaşım ve tüketimini kapsayan ekonomi piyasası gibi hiyerarşi ve eşitsizlik üzerine kurulu kültür piyasasının merkezî kurumu eğitimidir ve eğitim, Amerika özelinde, meritokratik bir çalışma hayatı için eşit fırsatlar sunmak yerine sınıf ve statü farklarını derinleştirmekte ve alt ve orta sınıflar için diploma devalüasyonuna yol açmaktadır. Benzer şekilde Fransız sosyolog Pierre Bourdieu, eğitimin eşitsizlikleri yeniden üreten bir mekanizmaya dönüştüğünü tespit eder (Bourdieu & Passeron, 2014).

Eğitim bahsinde bir diğer önemli konu meslek tercihidir. Bu konuda bir yaklaşım, bireylerin kâr-zarar hesabı yaparak okul ve meslek tercihinde bulunduklarını savunan rasyonel tercih teorisi (Pavalko, 1988, s. 53). İkinci yaklaşım, meslek tercihinin tesadüflerin birikmesine bağlar ve eğitim hayatında sona yaklaştıkça bireylerin karşılaştıkları spontan fırsat ve imkanlara göre bir mesleğe girdiklerini ileri sürer. İlk yaklaşım, aileden gelen etkiyle tıp ve hukuk gibi mesleklere yönelen üst ve orta sınıflar için açıklayıcı olabilirken ikinci yaklaşım daha ziyade düşük ücretli ve mavi yaka işler için geçerlidir denebilir.

Son olarak, meslek tercihinde geniş ve çok katmanlı sosyo-kültürel etkileri merkeze alan üçüncü bir yaklaşım söz konusudur. Buna göre toplumsal köken (aile geliri, eğitimi ve mesleği), kır-kent ayrımı, ırk ve cinsiyet gibi temel etkenler toplumda geçerli olan mesleki itibar algılarıyla buluşunca farklı meslek tercihlerine yol açar. Örnek olarak, William Sewell, 1957'de Wisconsin'deki 10 bine yakın lise mezununun mesleki kariyerini 1975'e kadar takip etmiş ve aile geliri, eğitimi, babanın mesleği gibi değişkenler ne kadar yüksekse bu kişilerin mesleki statüsünün de o kadar yükseldiğini tespit etmiştir (Pavalko, 1988, s. 60).

Eğitim aynı zamanda mesleki kimliğin inşasının başladığı toplumsal istasyondur. Bu bağlamda ilk

çalışmalar, tıp öğrencilerini inceleyen Robert Merton ve Howard Becker tarafından yapılmıştır (H. S. Becker vd., 1976; Merton vd., 1957). Farklı sınıflardaki öğrencileri karşılaştıran Robert Merton öncelikle tıp fakültesine girme kararı ve uzmanlaşma tercihlerine neyin etki ettiğine odaklanmıştır. Fakülteye yeni giren bir öğrencinin mezun olurken kendini hekim olarak görmesini sağlayan süreç odaklanan Merton, üçüncü ve dördüncü sınıftan itibaren yapılan staj sürecinde hastalarla doğrudan etkileşimin etkili olduğunu tespit etmiştir.

Howard Becker ise tıp öğrencilerinin fakültedeki öğretim üyeleriyle etkileşimlerine odaklanmış; iki grup arasındaki gerilim ve çatışmaların mesleki kimliği ertelediğini ileri sürmüştür. Mesleki ideoloji ve meslek içi sosyalleşme konularında da çalışmalar yapan Becker'e göre özel sorunlara ilgi, yeni becerilerin takdir görmesi, mesleki ideolojiye yakınlık, mesleki güdülerin içselleştirilmesi ve desteklenme gibi etkenler mesleki kimliğin inşasını belirlemektedir (Becker & Parker, 1956). Tıp mezunları özelinde unvan arayışı, görev ve hizmete bağlılık, belirli kurum ve konumlara mecburiyet gibi farklı yönelimler söz konusudur.

Küreselleşme ve Mesleklerin Değişimi

80'lerden bu yana başta Batılı sanayi toplumları olmak üzere birçok ülkede post-endüstriyel bir dönüşüm yaşandığı söylenmektedir. Bu sürecin meslek olgusuna etkilerine dair sosyolojik bakış açıları giderek çeşitlenmektedir. Meslek ve çalışma hayatı günümüzde yeni piyasa şartları, küreselleşme, göç, toplumsal cinsiyet, örgütlenme, teknoloji gibi tema ve problematiklerle ilişkili incelenmektedir (Adams, 2015; Faulconbridge & Muzio, 2012; Gorman & Sandefur, 2011; Kuhlmann & Saks, 2008; Liljegren & Saks, 2017; Reed, 1996; Susskind & Susskind, 2015).

Yeni piyasa şartları sermayenin, girişimcilik kültürünün ve esnek mesainin baskın olduğu şartlar olarak her mesleği dönüşüme zorlamaktadır. Eskinin geleneksel ustalık bilgisine dayalı küçük işletme ve zanaat odaklı meslekleri bu sürecin kaybedenleri arasındadır. Küreselleşme birçok mesleğin hem iç işleyişinin, hem eğitim sürecinin, hem de mesleğin çıktısı olan ürün ve hizmetlerin küresel ölçekte bir rekabete konu olmasını getirmiştir. Günümüzde yabancı dil bilgisi, yurtdışı tecrübesi, farklı ülke ve sektörlerden uzmanlarla işbirliği geliştirme becerisi gibi özellikler üst düzey profesyonellerde aranan kriterler haline gelmiştir.

Göç günümüzde meslek hayatını etkileyen bir diğer güçlü unsurdur. Birçok Avrupa ülkesi ve Türkiye güneyden ve komşularından düzenli veya düzensiz göç almakta ve bu göçmenler ucuz iş gücü arzı olarak istihdam piyasalarında en alt seviyede değerlendirilmektedir. Yüksek eğitim seviyesine sahip göçmenlerin ise geldikleri hedef ülkede dilsel, kültürel ve yasal engelleri aşarak mesleki kariyerlerine nasıl devam edebilecekleri güncel bir tartışma konusudur. Göç bağlamında mesleki hayat ve kimliği toplumsal entegrasyon yolunda etkin şekilde kullanan göç politikalarının başarılı olduğu görülmüştür.

Kadınların eğitime ve istihdama katılımı da benzer şekilde günümüzde önemli bir bahistir. Kadınlar son elli yılda tarihte hiç olmadığı kadar eğitim imkanlarına kavuşmaya ve çalışma hayatında özellikle otorite sahibi olma noktasında erkeklerle rekabet etmeye başlamıştır. Diğer yandan, birçok ülkede kadınların imalat ve hizmet sektörlerinde düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalıştırıldığı, kayıt dışı istihdam ve güvencesizlik sorunlarıyla boğuştuğu da gerçektir. Belki en dezavantajlı olanlar, geldikleri yabancı ülkelerde zorlu şartlarda çalışan göçmen kadınlardır.

Uluslararası Sosyoloji Derneği'nin (ISA) "Meslekler ve Toplum" başlığında 4-6 Temmuz 2019 tarihlerinde düzenlediği son konferans "piyasalaşma, küreselleşme ve dijitalleşme" alt başlığını taşımıştır. Gerçekten de bu üç olgu günümüzde çalışma hayatını her meslek için temelden belirlemektedir. Bilgi teknolojilerinin gelişmesi, tüketim odaklı orta ve üst-orta sınıfların genişlemesi, yeni mesleklerin ve iş kollarının yükselmesi bu sürecin birbiriyle ilişkili boyutlarıdır. Bir sonraki bölümde, içinde bulunduğumuz dönemin mesleklere etkileri daha ayrıntılı şekilde tartışılacaktır.

ÇALIŞMA HAYATIYLA İLGİLİ GÜNCEL MESELELER VE YAKLAŞIMLAR





Çalışma Hayatıyla İlgili Güncel Meseleler ve Yaklaşımlar

Başta Batı toplumları olmak üzere dünyadaki birçok ülkede, takriben son kırk yılda iktisadi ve sosyal yapılar önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Sanayi toplumundan sanayi sonrası (post-endüstriyel) topluma geçiş olarak adlandırılan bu dönüşüm çalışma hayatı ve meslekleri temelden etkilemektedir. 20. yüzyılın ilk yarısında yükselen Fordizmin kitlesel üretim modeli, 70'lerden itibaren yerini küresel ölçekte dağılmış, yeni bilişim ve iletişim sistemleriyle entegre üretim modeline bırakmıştır.

Sanayinin pay ve önemi hizmetler lehine değişirken iktisadi ve sosyal yapılarda bilgi ve bilişimin kullanımı yaygınlaşmaktadır. Teknoloji, emek, iş bölümü, organizasyon yapıları esnekleşmiş ve özelleştirme ile devlet küçülmüştür. Bu süreçte yeni meslekler ortaya çıktığı kadar eski meslekler de yoğun bir dönüşüm içine girmiştir.

Bu bölümde öncelikle sanayi sonrası toplum kavramı açıklanacaktır. Sanayi sonrasına geçi-

şin temelini oluşturan teknolojik gelişmeler ve sektörel dönüşüm ele alınacaktır. İkinci olarak, bu sürecin önemli bir boyutu olan küreselleşme konu edilecektir. Sınırların aşıldığı ve yeni ulus-aşırı ağların kurulduğu bir süreç olan küreselleşme hem mal ve hizmetlerin hem de kültür ve siyasetin daha hızlı, akışkan ve melez formlara bürünmesini getirmiştir.

Bu bölümün üçüncü bir konusu ise 70'lerden itibaren modern eğitim sisteminde yaşanan genişleme ve bununla birlikte diplomanın istihdam piyasalarında uğradığı değer kaybıdır. Üzerinde durulacak başka bir konuda mesleki yapıda etkisini giderek hissettiren proleterleşme, prekaryalaşma ve kadın iş gücünün artışı süreçleridir. Bu bölümde son olarak, güncel teknolojik gelişmelerin meslekleri nasıl etkilediği tartışılacaktır.



Post-Endüstriyel Dönüşüm

20. yüzyıl, başta Amerika olmak üzere sanayi toplumlarının üretim ve tabakalaşma modelinin baskın olduğu bir yüzyıldır. Kökeni W. F. Taylor'ın bilimsel üretim anlayışına dayanan Fordizm yürüyen bant tekniğiyle bir işin farklı parçalara ayrılmasını ve her bir parça üzerinde uzmanlaşmayla verimlilik sağlanmasını temel alıyordu (Sunar, 2018, s. 231). Standart, otomasyona dayalı, kitlesel, hiyerarşik ve bürokratik üretim modeli olarak Fordizm nitelikli emeğe ihtiyaç duymadığı için işçiyi ikame edilebilir kılıyor ve karar alma süreçlerinin dışında konumlandırıyordu. Bunun sonucunda sanayi toplumlarında çalışma hayatından kültüre kadar birçok alanda bireyselleşme görülmüştür.

70'li yıllarda petrol krizinin de etkisiyle küresel piyasalarda talep daralmış, rekabet yaygınlaşmış ve maliyetler artmıştır. Böylece Fordizm'in kitlesel üretiminin avantajları kaybolmuştur. Batı'da Keynesçi politikaların terki ve refah devletinin çözülmesiyle çalışma hayatı sermayenin sevk ve idaresine girmeye başlamıştır. Buna eşlik eden diğer süreç ise teknolojik gelişmelerdir. Bilgisayar temelli üretim yaygınlaştıkça esnek uzmanlaşma artmıştır. Bilgi ekonomisinin öne çıkmasıyla birlikte daha fazla maliyetli ve daha az katma değerli olarak görülen sanayi kolları iş gücü ve hammadde maliyetlerinin daha düşük olduğu başka ülkelere transfer edilmiştir. Böylece Batılı sanayi toplumlarında ekonomi ve istidamda sanayinin payı ciddi biçimde düşerken hizmetlerin payı artmıştır.

Amerikalı sosyolog Daniel Bell, 70'lerden itibaren yaşanan bu dönüşümü “post-endüstriyel toplum” kavramıyla tarif etmiştir (Bell, 1976). Mekândan bağımsız, mesaisi belirsiz, yaratıcılık ve teknoloji kullanma becerisine dayalı meslekler ön plana çıkmakta; mevcut geleneksel meslekler ise bu yönde dönüşmek zorunda kalmaktadır. **Hiyerarşik, denetimci, standart ve**

bürokratik bir seri üretim modeli olan Fordizm yerine âdem-i merkezîyetçi, eklektik, nitelik odaklı ve esnek çalışma tarzı yaygınlaşmaya başlamıştır.

Dolayısıyla toplumsal yapının ağırlık noktasını artık mavi yakalı olarak tarif edilen fabrika işçileri değil; zihin emeğine dayalı uzmanlık hizmeti veren, bir diğer ifadeyle “bilgi işçisi” (Drucker, 1999), beyaz yakalı orta sınıflar oluşturmaktadır. Tüketim odaklı orta ve üst-orta sınıfların genişlemesi, yeni mesleklerin ve iş kollarının yükselmesi bu sürecin birbiriyle ilişkili boyutlarıdır.

Teknolojik gelişmeler bu sürecin temel bileşenidir. 1950'lerin ortasından başlayan, 1970'lerin ortasında belirginleşen, 1990'ların ortasında artık bütünüyle etkin hale gelen bilgi teknolojileri çalışma hayatı ve mesleklerde yepyeni bir görünüm oluşturmuştur. Yalın üretim modeli temelinde bilgisayar sistemlerinin yaygınlaşması bugün artık robotik sistemlerin ve yapay zekanın mal ve hizmet üretiminde merkezi öneme sahip olmasına evrilmiştir.

Sanayi sonrasına geçiş yaşayan toplumlarda temelde bilişim, finans, medya, telekomünikasyon, ulaşım, eğitim gibi sektörler yükselmekte; imalat, madencilik ve tarım gibi sektörler ise daralmaktadır (Bozkurt, 2006). İleri teknolojinin kullanımı analitik düşünme, problem çözme, planlama ve sorumluluk alma, tasarlama ve yaratıcılık gibi görevleri içeren meslekleri yükseltirken evrak işleri, veri aktarımı ve depolaması, müşteri hizmetleri, paketleme ve montaj gibi görevleri içeren iş kollarına duyulan ihtiyacı azaltmaktadır.

2000'li yıllara gelindiğinde ise, robot teknolojisinin üretim süreçlerinde giderek daha fazla kullanılması, yapay zekanın gelişimi, üç boyutlu yazıcılarla üretimin fabrikaya bağımlı olmaktan çıkması, devasa boyutlardaki dijital bilginin

meta-analiz yöntemleriyle işlenmesi ve pazarlanması, bulut bilişim ağlarının yaygınlaşması gibi yeni dinamikler ortaya çıkmıştır.

İmalatın tamamen bilgisayarlaşması anlamında bu yeni süreç, Alman hükümetinin girişimiyle 2011 yılında Hannover Fuarı'nda "Endüstri 4.0" olarak tanımlanmıştır. Endüstri 4.0; çalışma hayatının geleneksel ustalık bilgisi ve tecrübesi yerine makine, cihaz ve sensörler tarafından kendiliğinden, siber sistemler üzerinden ve birleşik şekilde denetlenmesi ve yürütülmesine işaret eder. Bu da pilotluktan tekstil imalatına birçok meslekte geleneksel ustalık bilgisinin yerinin ne olacağına dair tartışmaları beraberinde getirmiştir.

Küreselleşmenin Mesleklere Yansıması

Sanayi sonrası topluma geçiş sürecinin önemli bir dinamiği küreselleşmedir. 70'lerden itibaren mal ve hizmetlerin dünya çapındaki akışı hızlanmış, mali piyasalar yükselmiş, çokuluslu şirket yapıları gelişmiş, böylece ulusal sınırların aşınmasıyla dünya ekonomisi bütünleşik hale gelmiştir (Castells, 1996; Dicken, 2003). İleri sanayi ülkelerinde artan iş gücü ve enerji maliyetleri nedeniyle şirketler, hem üretim işlemlerini yarı sanayileşmiş ve ucuz iş gücüne sahip diğer ülkelere kaydırmış hem de ürünleri için yeni tüketici kitlelerine sahip ülkeleri küresel ekonomiye entegre etmeye başlamıştır.

Dolayısıyla Batılı ülkeler için sanayi sonrasına denk gelen **teknik ve ekonomik dönüşüm, diğer ülkelerin alt sınıfları için çocuk işçiliği ve sigortasız çalışma; orta sınıfları içinse özellikle ileri teknoloji ürünlerine yönelik bağımlılık ve tüketicilik gibi olumsuz anlamlara gelebilmektedir.**

Küreselleşme sadece teknolojik ürün ve ortamların değil teknik uzman emeğinin de ulu-

sal sınırları aşan bir şekilde dolaşıma girmesini beraberinde getirmiştir. Bugün dünyanın herhangi bir yerindeki yazılımcı, internet altyapı sistemlerinin hızlanması sayesinde dünyanın bir başka yerindeki yazılımcılarla ortak bir iş üzerinde çalışabilmekte ve ticari girişim başlatabilmektedir. Bilimsel üretim bağlamında dünyanın iki uzak ülkesinden iki araştırmacı telekonferans ve çevrimiçi ders platformları sayesinde ortak çalışabilmekte; tez yönetmekten raporlamaya kadar birçok işi mekândan bağımsız sürdürebilmektedir.

Bu anlamda dijital çağın nimetlerinden en çok istifade eden sınıfın; mühendisler, mimarlar, hekimler, akademisyenler, yazılımcılar ve tasarımcılar gibi beyaz yakalı profesyonellerin olduğunu söylemek mümkündür. **Mekândan bağımsız çalışma imkanı, mesai düzenlemelerinin ve iş yeri hiyerarşisinin de esnekleşmesi anlamına gelmektedir.** Kendi kendini yönetmek, farklı çözüm kanallarını yaratıcı şekilde kullanmak ve değişime açık yatırımlar yapmak bu yeni çalışma şartlarında öne çıkan ve aranan özellikler olmuştur.

Küreselleşmeyle birlikte medya ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması, belli sınıfların yükselmesine neden olmuştur. Yüksek eğitim sermayesine sahip tıp, mimarlık ve mühendislik meslekleri kadar ticaret, işletme, finans, yazılım ve bilişim sektörlerinde üst düzey çalışan ve yöneticilerden müteşekkil bir küresel özel sektör sınıfından bahsetmek mümkündür (Kaya, 2008, s. 164). Bu ulus-aşırı profesyonel-idari sınıfın mesleki bilgi, kariyer ve ilişkiler bütünü artık yerel gelenekler ve yaklaşımlardan ziyade çok yönlü ve akışkan kaynaklar, bağlantılar, tarzlar ve teknolojiler üzerine kuruludur. Bugün bir şirket yöneticisi kolaylıkla farklı bir kıtaya ihracat yapabilmekte; yatırım ve finansman süreçlerini çevrimiçi platformlarda takip edebilmekte; gerektiğinde farklı ülkelerden ortaklarıyla

görüşmek üzere yaygın hava ulaşım araçlarını kullanabilmektedir.

Diğer yandan bu yeni olguyu, giderek genişleyen vasıfsız ücretli alt-orta sınıf olgusuyla birlikte düşündüğümüzde karşımıza gelir kutuplaşması çıkmaktadır. **Eğitim ve istihdam piyasalarında diploma, artan rekabet sebebiyle çok dar bir kesimin nitelikli bir meslek hayatının maddi ve manevi imtiyaz ve getirileriyle tanışmasına imkân vermektedir.** Nitekim Türkiye’de 1980’den bugüne yüksek dereceli profesyonellerin oranı %1.6’dan %5.9’a çıksa da; büro elemanı, satış ve tanıtım elemanı, kişisel bakım ve koruma hizmeti verenler, müşteri hizmetleri çalışanı gibi düşük ücretli işlerde çalışanların oranı %5,4’ten %18,4’e çıkmıştır (Yıldırım, 2018, s. 117). Bununla birlikte işveren/yönetici kesim ile profesyonel meslek sahibi kesimin ortalama kazancı çok daha hızlı artmaktadır. ABD’de en zengin %1’in milli gelirden aldığı pay 1970’lerde %10’un altında seyrederken, küreselleşmenin baskın olduğu müteakip otuz yıl içinde %20’nin üstüne çıkmıştır (Piketty & Saez, 2003).

Eğitim Modellerinin Değişimi: Genişleyen Eğitim, Önemsizleşen Diploma

Mesleki yapıyı etkileyen bir diğer dinamikse eğitim sistemidir. Mesleğe girişte standart, resmî tescil ve denetime tabi bir eğitim ruhsatının aranmasının kökeni Amerika’da Abraham Flexner’in tıp sistemine dair reform programına kadar geri gider (Flexner, 1910). 20. yüzyılda sanayi ülkelerinde, bilhassa İkinci Dünya Savaşı’nı takip eden yıllarda çalışma hayatında en az lise mezunu olanların oranı hızla yükselmeye başlamış, böylece istihdam piyasalarına katılım ve mesleki kariyer diploma ve sertifika odaklı bir yapıya evrilmiştir.

Teknik uzmanlık temelli tıp ve hukuk gibi müesses meslekler kadar özel sektördeki işletme, bankacılık, muhasebe, insan kaynakları, tasarımcılık gibi beyaz yakalı işler de üniversite mezuniyetini ölçüt almaktadır. ABD’de nüfusun %88,4’ü en az lise mezunu; %32,5’i de fakülte veya yüksekokul mezunudur (Ryan & Bauman, 2016). Bugün dünya nüfusu içinde resmî bir kurumda eğitim almış olanların oranı ise bütün tarih boyunca hiç olmadığı kadar yüksektir.

Beşeri sermayenin iş gücüne katılımını inceleyen Amerikalı iktisatçılar 1960’larda eğitimin, istihdam dinamiklerini geliştirerek çalışma verimliliğini ve geliri arttırdığını ileri sürmüştür (G. Becker, 1962; Schultz, 1961). Ancak 70’lerden itibaren yaşanan kriz ve dönüşüm, eğitim-meslek ilişkisine daha sorgulayıcı bakışları zorunlu kılmıştır. **Eğitimi yaygınlaşması, mesleki kariyer ve statü beklentilerini arttırmaktadır.** Yükselen eğitilmiş yeni kuşaklar için yeterince istihdam arzı olmadığı takdirde -rekabetin artmasıyla- bu beklentiler karşılıksız kalmaktadır.

Literatürde “diploma enflasyonu” olarak tanımlanan bu durum, eğitim sisteminin sağladığı lisans ve sertifikasyonların istihdam piyasalarında giderek geçersiz hale gelmesine yol açması demektir (Brown, 1995; Collins, 2019; Labaree, 1997). Nitelikli iş gücü üst düzey iş bulma sorunu yaşadıkça daha alt seviye işlere yönelmekte; bu da düşük eğitim seviyesine sahip kitlelerin bu işlere girmesini zorlaştırmaktadır. Nihayetinde eğitimde en başarılı olanların en yüksek işlere gelmesine dair meritokrasi yanılgısı; eğitimin, eşitsizliği daha da derinleştirmesine yol açmaktadır (Boudon, 2011).

Türkiye’de benzer süreç son yirmi yılda yaşanmaktadır. 2000’lerden itibaren artan üniversite sayısı bu yıl itibarıyla 206’yı bulmuştur. İstihdamdaki yüksekokul veya fakülte mezunu oranı 2000 yılında %8,8 iken 2013 yılında %18,9’a

ulaşmıştır (Sunar & Kaya, 2018, s. 26). OECD ülkeleri arasında, 25-34 yaş arası üniversite mezunu işsizlik oranı %5,8 iken Türkiye’de bu oran %13,1’dir ve Yunanistan, İspanya ve İtalya’dan sonra dördüncü sıradadır (Gür vd., 2019, s. 69). Eğitimli genç nüfus, bilgi ve enformasyon odaklı yeni iş kollarında yeterince istihdam arzının olmaması nedeniyle diplomalı işsize veya vasıfsız ücretli çalışana dönüşmektedir.

Dolayısıyla üniversite eğitimi almanın getirdiği üst-orta sınıf bir mesleki itibar, kariyer ve sosyal onur beklentisi trajik bir şekilde boşa düşmektedir.

Diğer yandan, vasıflı ara kademe endüstriyel mesleklere ilgi halen zayıftır. Nitekim metal ve makine uzmanları, el sanatları ve basım işleri ustaları, hareketli makine ve sabit tesis operatörleri gibi teknik meslek gruplarında gerileme mevcuttur (Akçomak & Gürcihan, 2013, ss. 10-11). Vasıfsız iş gücü gerektiren çocuk bakıcıları, güvenlik görevlileri, garsonlar ve temizlikçiler, dağıtıcılar gibi mesleklerin sayısında ise artış söz konusudur.

Türkiye’nin ihtiyaç duyduğu ara kademe teknisyen ve uzman grubunu istihdam piyasalarına hazırlaması beklenen meslek liselerinin giriş puanları düşük seviyededir. Bu da eğitimden mesleki kariyere geçişte nitelikli iş gücünün hizmet sektöründe ya üst düzey işler uğrunda rekabete katılması ya da çoğunlukla olduğu gibi alt düzey işlerde birikmesi anlamına gelir.

Güncel Süreçler: Proleterleşme, Prekaryalaşma ve Kadınlaşma

20. yüzyıl boyunca Fordizm’in yükselmesi ve akabinde sanayi sonrası topluma geçiş, mesleklerin toplumsal yapı içindeki yerini belirleyen bir süreçtir. Bu süreçte iki meslek grubunun çalışma hayatındaki yeri ve ağırlığı dönüşmüştür: Birincisi, yükselen hizmet sektöründe çalışan, beyaz yakalı

profesyoneller ve uzmanların; ikincisi olarak sanayi ve hizmet sektörlerinde vasıfsız çalışanların, bir diğer ifadeyle ücretli işçilerin.

Bununla birlikte, kadınların son yüzyılda eğitim ve istihdam piyasalarına katılımının görece düşük de olsa giderek artan şekilde katılımı, mesleki yapıyı etkilemektedir. Son olarak, eğitim sisteminin yaşadığı genişlemenin sonucunda genç işsizliği ve orta sınıf krizi günümüz toplumlarında çalışma hayatını belirleyen iki önemli olgudur.

Hizmet sektörünün yükselişini ilk tecrübe eden ülke ABD olmuştur. Charles Wright Mills bu geçiş erken fark eden bir sosyolog olarak, Beyaz Yaka: Amerikan Orta Sınıfı adlı kitabında 1870’den 1940’a geçen sürede beyaz yakalı sınıfın oranının %15’ten %56’ya yükseldiğini, gelecekte orta sınıf mesleklerininse %85’ten %44’e gerilediğini tespit etmiştir (Mills, 1951, s. 64). Amerika’da bilim insanları, teknisyenler, mühendisler, öğretmenler ve sağlık çalışanlarından oluşan beyaz yakalı uzmanlar ve profesyoneller grubu 1940 senesinde 3,9 milyon kişiden oluşurken, 1964’e gelindiğinde bu sayı 8,6 milyona yükselmiştir (Bozkurt, 2006, s. 25).

Bu yeni orta sınıfın oluşumu, ailesi tarımda çalışan bireylerin eğitim veya girişim yoluyla dikey sosyal hareketlilik fırsatı kazanması ve düzenli gelirle birlikte tüketime yönelmesi anlamına gelmektedir. Diğer yandan, 2008 Mortgage krizinde görüldüğü üzere, **tüketim odaklı yeni orta sınıflar finans ve bankacılık sektörleri için borçlu kitlelerine dönüştükçe yapısal bir daralma durumunda statü ve iş kaybı yaşama ihtimalleri artmaktadır.**

Hizmet sektörünün yükselişiyle ücretli çalışan nüfus bütün dünyada artmaktadır. Ancak sektörel değişimin odağındaki nüfusun büyük çoğunluğu; düşük vasıflı büro çalışanı, hizmet ve satış elemanı, yevmiyeli veya ücretli çalışan

gruplardan oluşturmaktadır. **Kendi işinde çalışan zanaatkarların oranı azalmakta; üst düzey profesyonellerin oranı ise toplumda yükselen genel eğitim seviyesine göre çok düşük oranda artmaktadır.**

Literatürde proleterleşme olarak kavramlaştırılan bu süreç, bir yanyıla teknoloji kullanımıyla mesleki beceri ve ustalığın aşınması, bir yanyıla da çalışanların iş üzerindeki yetki ve kontrolünün şirketler lehine zayıflaması demektir (Braverman, 1974). Özelleşme, taşeronlaşma ve rekabet hizmet sektörünü proleterleşme bağlamında belirleyen etkenler olarak öne çıkmaktadır.

Nitekim bugün Türkiye’de iş gücüne katılan nüfusun yarısından fazlası; 15 milyondan fazla kişi hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Ücretli veya maaşlı çalışan oranı 2000 yılında %48,6 iken, 2018 yılında %67,6’ya ulaşmıştır (Sunar & Kaya, 2018, s. 24). Aynı yıllar arasında işverenlerin oranı %5,1’den %4,4’e; kendi hesabına çalışan nüfusun oranı %24,7’den %17,1’e gerilemiştir.

Bu değişim, **nüfusun önemli bir bölümünün hızla ücretlileştiği** anlamına gelir. Özellikle genç nüfus, aileden kalan tarla işlerini, zanaat kollarını veya küçük işletmeleri sürdürmek yerine büyük şehirde düşük ücretli vasıfsız çalışan olmaya yönelmektedir. Kentlerde yoğunlaşan sanayi ve hizmet sektörleri, küçük şehirlerin ve kasabaların ihraç ettiği tarım kökenli nüfusun çok azına nitelikli bir meslek ve çalışma hayatı sunabilmektedir.

Proleterleşme kavramına son yıllarda eşlik eden bir diğer kavram prekarya olmuştur. **Esnek çalışma şartları, teknolojinin insan emeğini değersizleştirilmesi, iş güvencesizliği, vasıfsızlaşma, sendikasılaşma, kayıt dışı istihdam ve taşeronlaşma gibi etkisi giderek artan dinamikler orta sınıfların mesleki hayatını ve toplumsal statüsünü zayıflatmakta; gi-**

derek statü kaybına yol açmaktadır. Prekarya bir yanyıla istihdam piyasalarından tamamen dışlanmış alt sınıfları; bir yanyıla da yüksek eğitim sermayesine sahip olmasına rağmen daralan istihdam piyasalarında kendine sabit bir yer bulamayan beyaz yakalıları kapsar (Standing, 2019).

Üretim ilişkilerinin dışına itilmiş işsizler, evsizler ve göçmenler kadar iş yerinde otonomi ve otoritesini kaybetmiş, iş tanımı belirsizleşmiş ve yakın gelecek planlaması yapamayacak kadar iş güvencesi olmayan orta sınıflar da prekaryaya dahildir. “Yılda bir kez tatile çıkabilmek, vasat bir ev ve motorlu araç sahibi olabilmek, borçlarını kapatabilmek, emeklilik veya çocukların eğitimi için tasarruf yapabilmek” gibi orta sınıf sayılmanın maddi şartları giderek daha fazla insan için ulaşılması zor hedefler haline gelmektedir (Vatansever, 2018, s. 194). Prekaryanın maruz kaldığı “esnek-sömürü” (flexploitation) (Bourdieu, 1998), sanayi sonrası toplumlarda marjinal bir olgu olmaktan çıkmıştır. Türkiye’de son yıllarda kendini daha çok hissettiren diplomalı işsizlik bu kavramla yankı yapan bir olgudur.

Eğitim, istihdam ve meslek yapısını ilgilendiren önemli bir dinamik ise kadın nüfusun katılımıdır. Kadınların okullaşması, kesintisiz zorunlu eğitim uygulamasının da etkisiyle son yıllarda ilkokuldan lisansüstü seviyeye kadar kadın-erkek oranının daha dengeli bir hale gelmesini sağlamıştır. 25-34 yaş arası yükseköğretim mezunu oranlarına baktığımızda 2007’de erkek nüfusun %16’sı, kadın nüfusun %13’ünün okullaştığını; on yıl sonra ise bu oranların erkekler için %31’e, kadınlar içinse %32’ye yükseldiğini görürüz (Gür vd., 2019, s. 58). Bu şüphesiz son yıllarda kadınların erkekleri geçtiğini gösterse de OECD ortalamasının erkeklerde %38, kadınlarda ise %50 olması henüz yeterli seviyede olunmadığına işarettir.

Dahası, Türkiye’de 18-24 yaş arası ne işte ne okulda olan kadınların oranları hem OECD ülkeleri ortalamasından hem de erkeklerin oranından oldukça yüksektir. Nitekim kadınların iş gücüne katılımı, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışanları saymadığımızda %20’lerdedir (Sunar & Kaya, 2018, s. 27) ve bunun büyük kısmının hizmet sektöründeki vasıfsız işlerde yoğunlaşması bakımından proleterleşme olgusunu kadınların daha çok yaşadığını söylemek mümkündür (Kaya, 2008, s. 172).

Mesleklerin Geleceği, Geleceğin Meslekleri

Sanayi sonrası dönüşüm ile teknolojinin yaygınlaşmasının odağındaki son bir konu, mesleklerin geleceğidir. Uzun yıllar boyunca uzmanlık bilgisi, teknik eğitim lisansı, katı düzenlemeler ve ortak etik kurallara sahip olmakla tanımlanan doktorluk, eczacılık, avukatlık, mühendislik gibi meslekler; yapay zekâ teknolojilerinin gelişmesiyle müesses bürokratik özerklik ve otoritelerini kaybetmek üzeredir. Teknoloji bu mesleklerin sunduğu hizmetleri hem daha masrafsız hem daha erişilebilir kılmaktadır. Artık hem işverenler/yöneticiler hem de müşteriler ve vatandaşlar ticari, hukuki, tıbbi ve eğitsel süreçleri çevrimiçi platformlardan takip edebilmektedir.

İngiliz araştırmacılar R. Susskind ve E. Susskind mesleklerin günümüzde teknolojiyle nasıl dönüştüğüne dair kapsamlı bir inceleme ortaya koymuştur (Susskind & Susskind, 2015). Ortalama eğitim seviyesinin yükselmesi sayesinde nüfusun önemli bir kısmı; tıp ve hukukla ilgili temel bilgi ve hizmetlere internet siteleri, tanıtıcı içerikler, çevrimiçi danışma ve tartışma platformları veya uzaktan cerrahi gibi yeni yöntemler üzerinden rahatlıkla erişebilmektedir. Ders anlatmaktan ödev kontrolüne, idari sistemden danışmanlığa eskiden eğitimcilerin

yetki alanında olan birçok konu internete taşınmış durumdadır. Harvard Üniversitesi’nin çevrimiçi derslerine kaydolun kişi sayısı, okulun bütün tarihi boyunca mezun olan öğrenci sayısını geçmiştir (s. 58). Eskiden muhasebecilerin üstlendiği vergi hesaplama, ödeme, planlama gibi işler yeni yazılımlar sayesinde herkese açılmıştır. Bilgisayar destekli tasarım programları mimarlıkla ilgili birçok işi kolaylaştırmıştır. Sosyal medya siteleri gazetecilik, diploması ve kültürel üretim faaliyetlerini anlık ve akışkan bir hale getirmiştir.

Teknolojinin bu denli yaygın ve kolay hale gelmesi neticesinde müesses mesleklerin işlevsiz kalacağı ve otomasyonun istihdamı daraltacağı yönünde bir endişe doğurmaktadır. Bununla birlikte teknoloji, mesleki rollerin dönüşmesini ve yeni faaliyet alanlarının gelişmesini de beraberinde getirmektedir. Bu alanların birincisi; internet kullanıcıları artık basit bir alıcıdan ziyade kültürel içeriklerden yazılım altyapısına kadar üretici konuma geçmesidir ki bu küresel ölçekte çevrimiçi dolaşan, kendi başına çalışan ve para kazanan bir kitle demektir.

İkincisi, mesleklerin işleyişinde yeni bir iş bölümü doğmakta ve yeni cihaz ve platformları kullanma, denetleme ve raporlama işlerini üstlenen yan meslekler (para-professions) gelişmektedir (Susskind & Susskind, 2015, s. 124). Büyük veri, robotik cihazlar, yapay zekâ ve duygusal bilişim geliştikçe bunları işleyecek sistem mühendislerine, analist ve operatörlere duyulan ihtiyaç artmaktadır. Bu noktada **çalışma hayatının odağı, mesleki tecrübe ve kimlikten ziyade dijital teknolojileri kullanma ve geliştirme becerisine kaymaktadır.** E-ticaret uzmanı, siber güvenlik uzmanı ve bilgi güvenliği analisti, nöro-psikolog, iklim mühendisi, nano-medikal uzmanı, veri madencisi, etkileyici (influencer) gibi meslek kollarının yükselmesi beklenmektedir.

Çalışma Hayatıyla İlgili Güncel Meseleler ve Yaklaşımlar

Bütün bu dönüşümün eğitim kurumları, istihdam piyasaları ve yasal-bürokratik çerçeveye ilişkinin nasıl kurulacağı ise sıcak bir tartışma konusudur. Çalışma hayatı artık standart ve rutin iş yapma tarzından beceri ve yaratıcılık odaklı bir tarza kaymaktadır. Bunun sonucunda eğitim sisteminin sağladığı formasyonun istihdam piyasalarının beklentileriyle uyumlu olması talep edilmektedir. Yaygınlaşan yüksek öğrenimde geçen süre boyunca edinilen bilgilerin önemli bir kısmının, piyasadaki iş kollarının yeni şartlarına ve yeni teknolojilere tekabül etmediği ve dolayısıyla mesleki kariyerin başlangıcında dezavantaj oluşturduğu düşünülmektedir.

Piyasalaşmanın getirdiği bu yeni durum, özelleştirmeye birlikte özel kurs, sertifika programı, ücretsiz staj gibi genç nüfus üzerinde ekonomik anlamda maliyeti yüksek ancak getirisi düşük girişimlere yol açmaktadır. Bu anlamda ciddi bir genç işsizliği sorunu yaşayan Türkiye'nin sanayi sonrası topluma geçiş sürecinin neresinde olduğu; artan eğitilmiş nüfusunu mesleki yapıya nasıl yerleştirdiği ve yeni bilgi teknolojilerini katma değeri yüksek üretim ve ihracata ne kadar dönüştürdüğü tartışmalıdır.



TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATI





Türkiye’de Çalışma Hayatı

Bu bölümde Türkiye’de çalışma ve meslek hayatının temel eğilimleri ve göstergeler sunulacaktır. Küresel düzeydeki değişimlere bağlı olarak Türkiye’nin sosyo-ekonomik yapısında makro ve mikro düzeylerde yaşanan farklılaşmalar, mesleklerin piyasa ve sosyal konumlarını da ciddi bir biçimde etkilemektedir. Özellikle sanayi toplumundan sanayi sonrası topluma geçiş, mesleklerin yapısını ve işleyişini ileri düzeyde dönüştürmektedir.

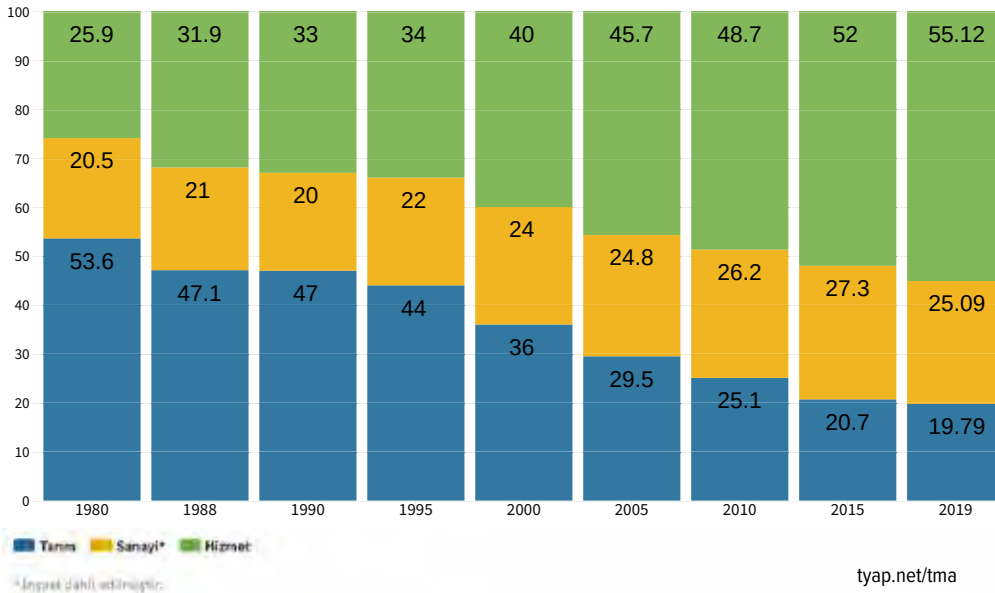
Türkiye’de İş Piyasaları ve Mesleklerin Değişen Yapısı

Günümüzde küreselleşme ve teknolojiye bağlı olarak tüm dünyada sosyo-ekonomik yapılar ve iş gücü piyasaları ciddi bir biçimde dönüşüme uğramaktadır. Bu değişimler, iki temel boyutta ortaya çıkmaktadır. Birincisi, sektörel değişimler olarak ifade edilebilir. Özellikle sanayinin ülkeler arasındaki kayması, hizmet sektörünün yükselişi ve tarımın düşüşü bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu değişimlerden

Türkiye ileri düzeyde etkilenmiştir. Aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere Türkiye’de sanayi sonrası topluma geçişte beklenen tarımın düşüşü ve hizmetler sektörünün artışı büyük oranda gerçekleşmiştir.

Bu sürecin neticesinde günümüzde ileri sanayi ülkelerinde hizmet sektörünün istihdamdaki payı, sanayi sektörünün üç katına ulaşmıştır. Bunda sanayinin başka ülkelere kayması etkili olduğu gibi hizmet sektöründeki çeşitlenmelerin de etkisi vardır. İleri düzeyde bilgisayarlı robotik teknolojilerin kullanımı, sanayide insan gücüne olan ihtiyacı azaltmış ve buna mukabil zihinsel emeğe olan ihtiyacı artırmıştır. Böylece gelişmiş ülkelerde hizmetler sektörünün istihdamdaki payının artmasının çift yönlü bir nedeni bulunmaktadır.

Öte yandan sanayinin kaydığı ülkelerde tarımdan sanayiye doğru hızlı bir geçiş yaşanmıştır. Benzer şekilde ülkemizde 1950’lerde tarımdan sanayiye geçiş, 1980’lerden itibaren hizmetler



Şekil 1. Yıllara Göre İş Gücünün Sektörel Dağılımı (1980-2019)

Kaynak: TÜİK verilerinden düzenlenerek üretilmiştir.

Detaylı bilgi için bk. Tablo 6. Yıllara Göre İş Gücünün Sektörel Dağılımı (1980-2019)

tyap.net/tma

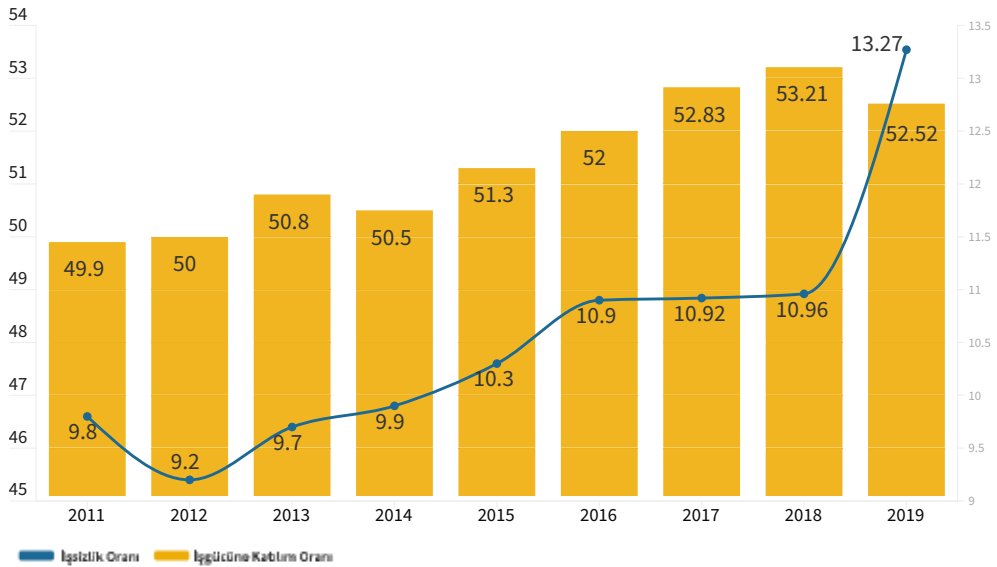


sektörüne doğru gerçekleşmiştir. 1980 yılı, küresel düzeyde yaşanan sanayi sonrası topluma geçişin Türkiye’ye yansıması bakımından kırılma noktasıdır. Ancak tarımda görülen hızlı azalma ne 1950-1980 arasında yaşanan sanayileşme döneminde Türkiye’nin bir sanayi toplumu olabilmesi için yeterlidir ne de 1980 sonrasında sanayi sonrası bir topluma dönüşümde gerekli zemini sağlamaktadır. Nihayetinde günümüzde OECD ülkeleri genelinde tarım istihdamının payı %5 civarında iken Türkiye’de bu oran hâlen %20’nin üzerindedir. Benzer bir durum hizmetler sektörünün istihdam içindeki payı ile ilişkili olarak da karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sektörünün payı OECD genelinde %70’in üzerinde iken Türkiye’de bu oran %50 civarında seyretmektedir.

Dolayısıyla Türkiye’nin ekonomisinin sektörel dağılımı, karma bir mahiyet arz etmektedir. Bir taraftan tarım benzer ülkelere nispetle fazla yer tutarken diğer taraftan hizmetler sektörü ciddi bir yükseliş göstermektedir. Bu karmaşık yapı aynı zamanda çalışma hayatının algılanma bi-

çimlerine ve mesleklerin sosyal konumlarına yansımaktadır. Bir taraftan eski itibarlı meslekler aynı şekilde varlıklarını sürdürürken diğer taraftan yeni iş alanları ve buna bağlı olarak yeni meslekler ortaya çıkmakta ve talep görmektedir. Nihayetinde Türkiye’nin istihdam yapısı bugün gelişmiş ülkelere daha fazla benzeme eğilimleri taşımaktadır.

Ancak bu gelişimin bazı sorunları mevcuttur. Özellikle **sanayileşme tamamlanmadan hizmetler sektörüne yoğun geçiş, sorunlu bir iş ve meslek piyasası oluşturmuş; iş gücünün nitelikleri ile ihtiyaçlar arasında uyumsuzluk doğmuş; eğitim ile meslek piyasaları arasındaki geçiş sorunlu hale gelmiştir.** Bu sorunlardan ötürü “hem firmaların hem istihdamın hizmetler sektöründeki payı çok baskın olduğu halde, bu sektörün üretiminin ekonomiye katkısının kısıtlı olduğu görülmektedir” (Koru & Dinçer, 2018, s. 6). Bu da geçişin gösterge düzeyinde olduğunu fakat sonuçları itibarıyla henüz tam olarak ortaya çıkmadığını göstermektedir.



Şekil 2. İş Gücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (2011-2019)
Kaynak: TÜİK verilerinden düzenlenerek üretilmiştir.
Detaylı bilgi için bk. Tablo 5. Temel İş Gücü Verileri (2011-2019)

tyap.net/tma



Türkiye’de Çalışma Hayatı

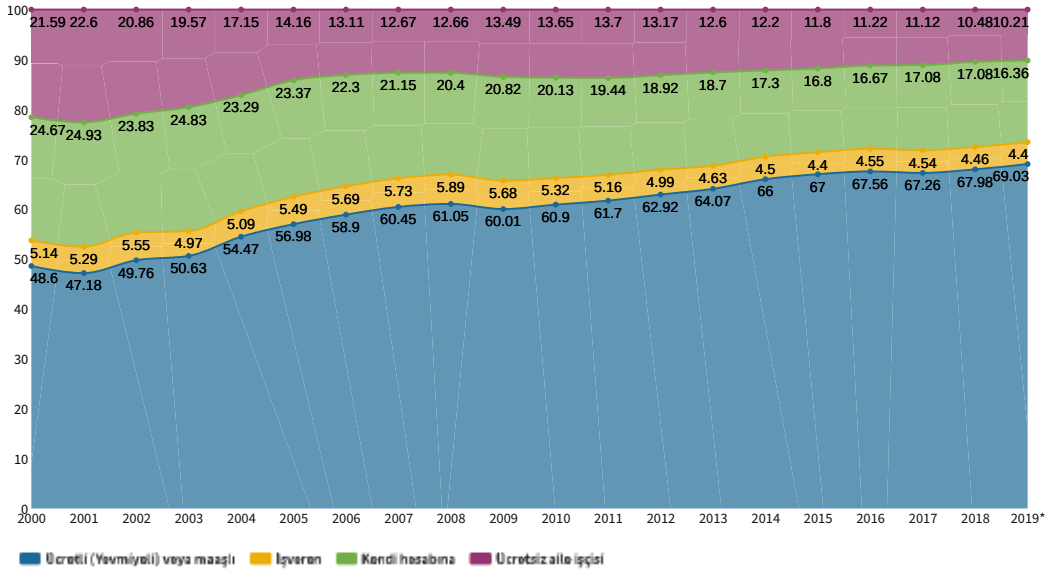
Türkiye’de çalışma hayatı ve meslekleri ilgilenen konuların başında iş gücüne katılım ve iş gücünün nitelikleri bulunmaktadır. Aşağıda Şekil 2’de görülebileceği üzere kurumsal olmayan sivil nüfusun iş gücüne katılımı ciddi bir biçimde düşüktür. Özellikle iş gücüne katılımı yükselten tarım çıkarılıp tarım dışı alanlara bakıldığında bu oran daha da düşmektedir. Bunda özellikle kadınların çalışma hayatına katılmaması önemli bir etkidir. Ancak kadınların çalışma hayatına katılmaması, sıklıkla değerlendirildiği gibi başlı başına kültürel bir etkene bağlı değildir.

Aslında bunun en önemli sebebi; iş ve mesleklerin yapısı, istihdam koşulları ve iktisadi yapının yeterli istihdam üretememesidir. Dolayısıyla aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere iş gücüne katılım yıllar içinde çok az artmıştır. Elbette bunda hızlı nüfus artışı ile kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus miktarındaki artış da etkilidir. İşsiz-

lik oranı da düşünüldüğünde neredeyse kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun sadece 3’te 1’inin istihdam edilebildiğini söylemek mümkündür. Bu da yapısal bir soruna işaret eder.

Türkiye 1980’lerden itibaren önemli değişimleri eş zamanlı olarak yaşamaya başlamıştır. Ekonominin küresel entegrasyonu ile sektörel değişimler aynı zamanda gerçekleşmiştir. Bunun en önemli yansımalarından birinin çalışma hayatındaki iş konumları olması beklenmektedir.

Çalışma hayatında işteki konum, ücretli (yevmiyeli) veya maaşlı, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi şeklinde dörtlü bir tasnife tabi tutulmaktadır. Serbest piyasa ekonomisine geçişte kendi hesabına çalışanlar ile işverenlerin sayısında artış beklenmektedir. Zira bu tür bir serbest piyasanın, girişimciliğin önünü açacağı varsayılmaktadır.



Şekil 3. Çalışma Biçimleri (2000-2019)

Kaynak: TÜİK verilerinden düzenlenerek üretilmiştir.

Detaylı bilgi için bk. Tablo 7. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (NACE Rev.2)

* 2009 yılına kadar soru kâğıdında “ücretli veya maaşlı” ile “yevmiyeli” kategorileri ayrı ayrı sorulmaktayken bu tarihten itibaren yevmiyeliler de “ücretli veya maaşlı” başlığı içerisinde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu tabloda bu iki kategori geriye doğru olarak birleştirilmiştir.

tyap.net/tma



Ancak aşağıdaki Şekil 3’te görülebileceği üzere 2000’den 2019’a gelindiğinde kendi hesabına çalışanların oranı %24,67’den %16,36’ya düşerken; işverenlerin oranı da %5,14’ten %4,4’e gerilemiştir. Bu düşüş, girişim sayısının toplam iş gücündeki artışa göre yeterli bir biçimde yükselmediğini göstermektedir. En dramatik düşüş ise ücretsiz aile işçisi sayısı ve oranında görülmektedir. Yıllar içinde ücretsiz aile işçilerinin toplam istihdamdaki oranı neredeyse yarı yarıya azalarak %21,59’dan %10,21’e gerilemiştir. Bunun en önemli sebebi kırdaki yaşayanların ve tarımda çalışanların sayısındaki gerilemedir. Zira ücretsiz aile işçiliği, Türkiye’de genellikle tarımda bulunmaktadır. Türkiye’de son yirmi yılda ciddi bir ücretleşme ve prekaryalaşma süreci yaşanmaktadır. Yukarıda ele alınan çalışma biçimlerindeki düşüş, ücretli (yevmiyeli) veya maaşlı çalışanların sayısının artması ile neticelenmiştir. Ücretli (yevmiyeli) veya maaşlı çalışanların sayısı 2000’de %48,6 iken 2019’da %69,03’e yükselmiştir. Buradan da anlaşılabileceği üzere çalışanların çok önemli bir kısmı ücretleşmiştir.

İstihdamın yapısını ve işsizliğin sebeplerini anlamak için bu veri çok önemlidir. Eğer iktisadi girişim sayısı ve oranı (işverenler) artmazsa yeni istihdam imkanları oluşturmak zorlaşmaktadır. Aynı zamanda çoğunluğunu zanaatkarların ve serbest çalışanların oluşturduğu kendi hesabına çalışanların sayısındaki düşüş de iş gücü yapısındaki değişmeyi göstermektedir. Bu alanlardaki iş ve hizmetlerin son zamanlarda kurumsal yapı ve işletmeler tarafından yapılmaya başlanması da kendi hesabına çalışanların bir kısmının ücretli çalışana dönüşmesine neden olmuştur.

İş gücüne katılıma cinsiyet açısından baktığımızda kadınların katılımının son derece düşük olduğu görülmektedir. Bu oran tarım dışı alanlarda %20’lerdedir. Kadınlar büyük oranda ya tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak ya da hizmetler sektöründe rutin ve düşük vasıflı işlerde

çalışmaktadır. Kadınların ortalama eğitim düzeyleri yükseldikçe iş gücüne katılım oran ve niteliği de artacaktır.

Çalışma hayatı ve meslekleri etkileyen bir başka etken ise eğitim oranları ve iş gücünün eğitim yapısıdır. 2000 tarihi bu değişimi izlemek için görece geç bir tarih olmakla birlikte Türkiye’de iş gücünün eğitimsel niteliklerindeki değişim eğilimlerini görmemize vesile olabilir. İstihdam edilenler içerisinde okuma-yazma bilmeyenler veya bir okul bitirmeyenler ile ilkokul mezunlarının oranı ciddi bir biçimde düşerken ortaokul, lise ve üniversite mezunlarının payı artmaktadır.

Bu değişimler, Türkiye’deki eğitimin yaygınlaşması ve okullaşma oranlarının artması ile yakından alakalıdır. Türkiye’de iş gücünün niteliği artmaktadır. Ancak hizmet sektörünün yükselişi ve teknolojikleşmeye uyumlu bir seviyede değildir. Bu tabloda lise ve üniversite mezunlarının toplam oranının diğerlerinden daha fazla olmaya başladığı zaman, Türkiye’nin bilgi toplumunun temel gereksinimlerini yerine getirmeyi konuşabilecek bir duruma geleceği düşünülmektedir.

İstihdamın eğitim bileşenleri aynı zamanda eğitimle elde edilen mesleklerin gelişiminde de etkilidir. Hizmetler sektörünün öne çıkmaya başladığı bir iktisadi yapıda, iş gücünün daha fazla eğitilmiş olması beklenmektedir. Ancak Türkiye’de eğitimin ekonomik yapı ve gelişmelerle paralel bir biçimde yürümemesi çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. Yüksek işsizliğin en önemli nedenlerinden biri budur.

Bu genel değişkenler çerçevesinde istihdam edilenlerin mesleklerine baktığımızda, Türkiye’de çalışma hayatı ve mesleklerin dünyasına dair genel bir resim elde etmiş oluruz. Yukarıda dile getirildiği üzere Türkiye’de TÜİK tarafından ülke genelinde toplanan veriler içerisinde mesleklere dair detayları bulmak imkansızdır.

Türkiye’de Çalışma Hayatı

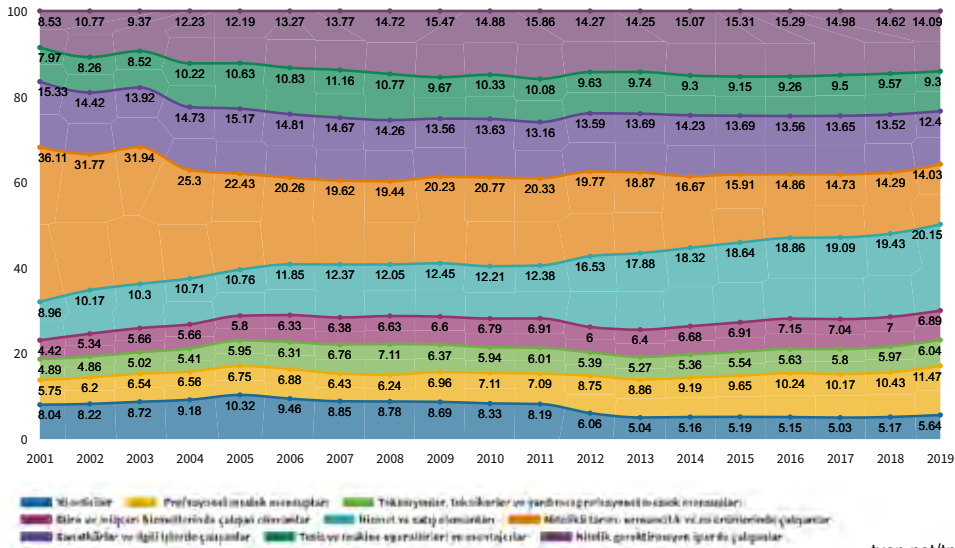
Hanehalkı İş Gücü Araştırması ve Kazanç Yapısı Araştırması gibi birkaç araştırmada mesleklere dair bilgiler ancak ISCO’nun birinci düzeyi olan en genel kategori altında toplanmaktadır. Dolayısıyla elimizde ülke genelindeki verileri, meslekler açısından analiz etmek üzere bir veri seti mevcut değildir. Ancak yine de bu veriler bize meslekler dünyasının genel yapısı ve yönelimleri hakkında bazı ipuçları sunabilirler.

Aşağıdaki Şekil 4’te 2001-2019 arasında ISCO’nun birinci düzeyi olan dokuz ana grup içerisindeki istihdamın mesleki yapısında meydana gelen değişimleri takip etmektedir. Buna göre göze çarpan ilk ve en önemli değişim; nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlarda gerçekleşmiştir.

Bu yıllar, Türkiye’de tarımın artık iyice istihdam kaynağı olmaktan çıktığı yıllardır ve bu meslekleri icra edenlerin oranı %36,11’den %16,75’e gerilemiştir. Yöneticiler ve profesyonel meslek mensuplarının sayısı ve oranlarında 2012 yılında

bir kırılma göze çarpmaktadır. Bu kırılmanın en temel nedeni ise ISCO-88’den ISCO-08’e geçilirken yöneticiler kategorisinde yer alan bazı mesleklerin ikinci kategoriye kaymasıdır. Ancak 2001-2011 arasındaki trende bakarsak bu iki gruptan birincisinin daha istikrarlı olduğunu ikincisinin ise bir yükseliş eğiliminde olduğunu söyleyebiliriz. Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, 2001 ile 2019 arasında çok az bir değişim yaşayan grubu teşkil etmektedir. Bu meslek grubu içinde yer alanların oranı %4,89’dan %6,6’ya yükselmiştir.

Bir başka sınırlı yükseliş de tesis ve makine operatörleri ve montajcılarında söz konusudur. Bu grupta yer alanların oranı, %7,97’den %10,17’ye yükselmiştir. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar grubunda yer alanların oranındaki %15,33’ten %13,55’e düşüş, yukarıda dile getirilen kendi hesabına çalışanlarda görülen düşüşle ilintilidir. Türkiye’de son 20 yılda şahıslar tarafından yapılan pek çok iş ve sunulan hizmetler artık



Şekil 4. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grupları İçindeki Oranları (2001-2015) Kaynak: TÜİK verilerinden düzenlenerek üretilmiştir. Detaylı bilgi için bk. Tablo 8. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grubu (1988-2000) & Tablo 9. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grubu (2001-2019)

tyap.net/tma



kurumlar ve işletmeler tarafından üstlenilmiştir. Bu da işlerde bir verimlilik artışını dolayısıyla bu mesleklerde çalışanların oranında bir düşüşü beraberinde getirmiştir.

Tabloda yer alan tüm meslek grupları içerisinde iki grup zaman diliminin görece kısalığına rağmen esaslı bir biçimde yükseliş yaşamıştır. Bunlardan birincisi olan hizmet ve satış elemanlarının oranıdır. Bunlarda oran iki katından fazla artarak %8,96’dan %22,03’e yükselmiştir. Başından beri açıkladığımız gibi bunun Türkiye’de çok hızlı bir şekilde gelişen hizmet sektörü ile ilişkisi vardır. Bu dönem içerisinde hizmet sektörünün toplam istihdam içindeki payı %40’tan %56,64’e çıkmıştır.

Dolayısıyla ekonomideki bu sektörel kayma aynı zamanda bu alandaki mesleklerin daha fazla talep görmesine ve bu mesleklere sahip olanların sayıca ve oran bakımından ciddi bir biçimde artış göstermesine sebep olmuştur.

Ancak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların oranında gerçekleşen dramatik artış, Türkiye’de mesleklerin yapısını gösterdiği kadar sosyo-ekonomik yapının aldığı biçimi açığa çıkarması bakımından da değerlidir. Nitelik gerektirmeyen bir başka deyişle vasıfsız işlerde çalışanların oranı 20 yıl içerisinde %8,53’ten %15,4’e yükselerek mevcut meslekler içinde önemli bir yer edinmiştir. Bu verilere baktığımızda Türkiye’nin sosyo-ekonomik yapısının makro düzeyde sanayi sonrası toplum özellikleri gösterirken mikro düzeyde bundan uzaklaştığını söylemek mümkündür.

Mesleklerdeki değişim sadece niceliksel bir farklılaşma değildir hatta bazen niteliksel farklılaşmalar daha belirleyici olabilmektedir. Artan veya azalan talepler, değişen iş ortamları ve araçları ve dönüşen sosyal beklentiler, mesleklerin niteliğinde de farklılaşma meydana getirmektedir. Ekonominin sektörel yapısında yaşanan bu temel değişimin üzerine -ve buna

bağlı olarak- ikinci bir değişim alanı olarak mesleklerin biçimi, içeriği, yapısı ve konumunda da değişim gerçekleşmektedir.

Hizmetler sektörünün yükselişi pek çok yeni mesleğin ortaya çıkmasına ve eskilerinin de mahiyet değişimi yaşamasına neden olmuştur. Özellikle artan küresel ticaret ve etkileşim, ileri düzey hizmet kalitesi anlayışı neticesinde, hizmetler sektörünün vasıflı iş gücü gerektiren ticaret, ulaştırma ve haberleşme, mali kurumlar ve sigortacılık, yardımcı iş hizmetleri ve sosyal hizmetler alanlarında çalışanların sayısında ciddi bir artış gerçekleşmiştir.

Benzer şekilde vasıfsız iş gücü gerektiren çocuk bakıcıları, güvenlik görevlileri, temizlikçiler, servis görevlileri, dağıtıcılar gibi mesleklerin sayısında da artış söz konusudur (Akçomak & Gürcihan, 2013). Dolayısıyla sanayi sonrası toplumlarda düşük ve yüksek vasıf gerektiren mesleklere talep ve dolayısıyla istihdam artışı gerçekleşirken orta düzeyli vasıf gerektiren ve mekândan bağımsızlaştırılabilen mesleklere talep ve bu alanlardaki istihdam imkanlarında düşüş söz konusudur.

Akçomak ve Gürcihan (2013, ss. 10-11), çalışmalarında, Türkiye’de istihdamın mesleklere göre değişimi konusunda detaylı ve değerli bir analiz yapmıştır. Onların analizine göre 2004-2010 yılları arasında tüm orta düzeyde vasıf ve eğitim gerektiren teknik mesleklerin (maden ve inşaatla ilgili çalışan sanatkarlar, metal ve makine ile ilgili işlerde çalışanlar, el sanatları ve basım ile ilgili işlerde çalışanlar, sürücüler ve hareketli makinelerin operatörleri ile sabit tesis operatörleri gibi) istihdamında bir gerileme ve istihdam paylarında bir düşüş görülmektedir. Bu yıllar arasında bu meslek gruplarının toplam istihdamdaki payı %5 azalmıştır.

Bu değişimin en önemli nedeni yukarıda tartışılan sanayinin küresel kaymasıdır. 1980 sonrasında

Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO)

Bu sınıflandırmalar gerçekleştirilirken esasında işler merkeze alınmaktadır. İşler, icra edilen çalışma biçimi ve bu işin yerine getirilmesi için gerekli olan beceri bakımından tasnif edilmektedir. ISCO’ya göre iş; ana görev ve sorumluluklar bakımından büyük oranda benzer özellikleri olan bir mesleki kümedir. Bu tasnif ile meslekler birbirinden ayrıştırılırken aynı zamanda benzerlikleri dikkate alınarak çeşitli düzeylerde gruplandırılmaktadırlar. Her yirmi yılda bir yenilenen ISCO’da, iş ve çalışma hayatının değişimine bağlı olarak isimlendirmeler, tanımlamalar ve gruplamalar da değişim göstermektedir. ISCO-68’de grup ve birim sayısı daha azken ISCO-88 ve ISCO-08’de hem ana grup sayıları hem de alt grup ve birim sayıları artmıştır. Bunda da özellikle sanayi sonrası bilgi toplumunun ana özelliklerinden birisi olan mesleklerin ve işlerin çeşitlenmesi önemli roller oynamıştır.

Uluslararası Standart Mesleki Sınıflandırması (ISCO) çalışmaları, ILO tarafından 1950’lerin sonunda başlamıştır (ILO, 2012). 1968’de ilk defa mesleklerin standart bir sınıflandırması ortaya çıkarılmıştır. Bu standart sınıflandırma ile evvela ulusal meslek verilerinin uluslararası kullanımını sağlayarak karşılaştırmalara imkân sağlamak ve uluslararası düzeyde analiz edilmesi gereken meselelerin çözümü için uygun bir veri zemini oluşturmak amaçlanmıştır. ISCO, idari kayıtlar ile nüfus sayımları ve diğer istatistiksel araştırmalardan elde edilen mesleklerle ilgili bilgilerin bir araya toplanması ve sınıflanmasına yönelik bir sistemi sağlamaktadır (İnalkaç, 2010). Zaman içerisinde değişen şartlar karşısında yirmişer yıllık zaman dilimlerinde güncellenen ISCO-68’i, ISCO-88 ve ISCO-08 takip etmiştir. Bu sistem, meslek sınıflamasını geliştirmek ve revize etmek için bir model olarak kullanılmakta ve aynı zamanda ülkeler ve bölgeler arasında uluslararası karşılaştırmalar yapabilmek için ulusal meslek istatistiklerinin, uluslararası standartlara dönüştürülmesi için zemin oluşturmaktadır.

Bir meslek sınıflaması nedir?

Bir meslek sınıflaması, bir iş yeri, bir endüstri veya bir ülkede bulunan işlerde yapılmakta olan çalışma türleri hakkında bilgileri sunmaya ve bu bilgileri sistematik olarak organize etmeye yönelik bir araçtır. Meslek sınıflaması, genellikle birbirini karşılıklı destekleyen iki ana kısımdan oluşmaktadır:

(1) Açıklayıcı ana kısım: Meslek ve meslek gruplarının başlıklarının bir setinden oluşabilir, fakat genellikle tanımlanan gruplardaki görev ve sorumlulukların tanımlarından oluşmuştur. Bu açıklayıcı ana kısım, bir meslek sözlüğü şeklindedir.

(2) Sınıflandırma sistemi: İşleri en ayrıntılı meslek gruplarına, bu meslek gruplarını da daha geniş meslek gruplarına toplama konusunda rehberlik görevi yapar.

ISCO–08’in Amaçları

(1) Ulusal meslek verilerinin uluslararası kullanımını sağlayarak, ulusal istatistikçilerin mesleklerle ilgili uluslararası iletişimlerini kolaylaştırmak,

(2) Uluslararası göç ve işe yerleştirme gibi konularla bağlantılı olan faaliyetleri belirleyerek, özel karar almaya yönelik kullanışlı formlarda uluslararası meslek verilerinin üretilebilmesine olanak sağlamak,

(3) Ulusal meslek sınıflamalarını geliştiren veya revize eden ülkelere uluslararası standartlara bağlı olarak kendi ulusal meslek sınıflamalarını geliştirmelerine yardımcı olmak.

ISCO–08’in Kavramsal Yapısı

ISCO -08 meslek sınıflamasında sınıflandırılan esas olgu işlerdir. ISCO iki ana kavrama dayandırılmıştır

(1) İş: bir kişi tarafından yapılan ya da yapılması beklenen çalışmaya ilişkin görev ve sorumluluklar kümesi olarak tanımlanır. ISCO – 08’e göre ise iş, sınıflaması yapılan istatistiksel birimdir. Ana görev ve sorumluluklar bakımından büyük oranda benzer özellikleri olan bir iş kümesi, bir mesleği oluşturur.

(2) Beceri; belli bir işe ilişkin görev ve sorumlulukları yerine getirebilme yeteneğidir. “Beceri”nin iki boyutu vardır: Beceri seviyesi; ilgili görev ve sorumlulukların zorluklarını ve sıralamasını gösteren bir yapıdır. Beceri uzmanlaşması; üretilen mal ve hizmetlerin türleri ile birlikte, çalışılan malzemeler ile kullanılan makine ve aletlerle ilgili gerekli bilgi alanı olarak tanımlanır.

ISCO-08’in Mesleki Sınıfları

ISCO-08’de meslekler dört seviyede sınıflandırılır.

(1) Ana Grup: Tek haneli rakamla ifade edilir. 10 ana grup bulunmaktadır.

(2) Alt-Ana Grup: Çift haneli rakamla ifade edilmektedir. 43 alt ana grup bulunmaktadır.

(3) Grup: Üç haneli rakamla ifade edilmektedir. 130 grup bulunmaktadır.

(4) Birim Grup: Dört haneli rakamla ifade edilmektedir. 436 grup bulunmaktadır.

Her ülke, ILO tarafından oluşturulan sınıflandırmayı tercüme edip uyarlamaktadır. Avrupa Birliği, ISCO-08’in Avrupa versiyonu olan ISCO-08 (COM) sistemini uygulamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) da ISCO-88 ve ISCO-08’in çevirisini ve adaptasyonunu gerçekleştirmiştir (bk. TÜİK, 2012).

Türkiye’de bu adaptasyon çalışmaları geç başlamakla birlikte hâlihazırda güncel olanı takip etme hususunda bir duyarlılığın oluştuğunu söylemek mümkündür. Türkiye’de mesleki sınıflandırmalarda 2001’e kadar ISCO-68 kullanılmıştır. Bunda ISCO-88’in geç adaptasyonu etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Aslında Türkiye’nin iş ve meslek yapısı itibarıyla hayli değiştiği 1990’lar boyunca ISCO’nun eski versiyonunun kullanılması analizleri kısıtlamaktadır. Nitekim 2001’den itibaren ISCO-88’e geçilmiş ve 2012’de de son versiyon olan ISCO-08 kullanılmaya başlanmıştır. Bunun yanı sıra daha önemli bir sorun ise zamansal karşılaştırmalara imkân sağlayacak şekilde sistemler arasındaki çevrim işlemlerinin yapılmamış olmasıdır.

Dolayısıyla ISCO’nun değişik versiyonları arasında farklı kategoriler içeren üst kategorilerin karşılaştırılması, çeşitli sorunları ve sınırlılıkları beraberinde getirmektedir. Mantık olarak birbirine daha fazla benzeyen ISCO-88 ve ISCO-08 arasında bu sorunlar daha az iken bu ikisinden farklı olan ISCO-68 ile diğer ikisinden elde edilen verilerin birlikte yorumlanması çeşitli güçlükler oluşturmaktadır. Türkiye’de 2001’e kadar ISCO-68’in kullanıldığı dikkate alındığında içinde bulunulan durum daha açık bir biçimde kendisini göstermektedir.

da Türkiye’de sanayinin istihdam içindeki payı artsa da mahiyeti değişmiştir. Bu sürecin başında sanayisizleşen ülkelerden Türkiye’ye doğru bir sanayi transferi gerçekleşse de 1990’lardan itibaren daha fazla istihdam ve teknik beceri gerektiren meslekleri talep eden sanayiler, bu tür iş gücü maliyetinin daha düşük olduğu başka ülkelere kaymıştır. Dolayısıyla orta düzeyli teknik mesleklerin iş gücü içindeki payı da azalmıştır.

Her bir meslek belirli görevleri yerine getirmeyi ve bunun içinde belirli becerileri kullanmayı gerektirmektedir. Taşdemir ve Özdemir’in (2011) belirttiği gibi “sanayi sonrası toplum, enformasyonun merkezî önemi dışında hizmet toplumuna geçişi ve beyaz yakalı olarak adlandırılan profesyonel ve teknik adamların istihdamının büyümesini içermektedir.”

Bu gelişmenin kaynağı ise yeni enformasyon teknolojilerinin gelişimi ve bu teknolojilerin toplumun her kesimine yayılmasıdır.

Bilgi iletişim tekniklerinin ve bilgisayar teknolojilerinin gelişimi, mesleklerin kendilerine tahsis edilen görevlerin mahiyet ve biçimini değiştirmiştir. Bu çerçevede ileri teknolojinin kullanımı, analitik düşünme, problem çözme, okuma ve yazma, planlama, sorumluluk alarak karar verme gibi bazı görevleri tümleyip bu görevleri yerine getiren meslekleri daha da ihtiyaç duyulur hâle getirirken; idari işler, veri transferi, analizi, depolaması, telefonla verilen müşteri hizmeti, paketleme, montaj, sıradan hesaplama gibi başka birtakım görevleri de ikame etmekte ve bu görevleri yerine getiren mesleklere olan ihtiyacı azaltmaktadır.

Akçomak ve Gürcihan (2013) iş piyasalarının yapısındaki bu değişimlerin en önemli neticelerinden birisinin, ücret kutuplaşması olduğunu dile getirmektedirler. Buna göre yukarıda belirtildiği gibi gelişmiş ülkelerde hizmetler sektöründe yüksek ve düşük vasıflı işlere olan talebin artma-

sı nedeniyle bu mesleklerin ücretlerinde ciddi bir artış yaşanmıştır. %10’luk dilimler şeklinde ayrılan meslek grupları, karşılaştırmalı bir biçimde incelendiğinde, uçlardaki ücret artışlarının ortadaki mesleklere göre azaldığı görülmektedir.

Ancak elbette bu artışlar, eşit bir oranda değildir. Yine en belirgin seyir, en üst gruptaki mesleklerin (95. yüzdalık dilim ve üstü) ücretlerinin diğer tüm gruplara göre daha net ve belirgin bir biçimde artış yaşamasıdır. Buna göre 99. dilimde yer alan mesleklerin ücretleri diğer tüm gruplara göre (kendisine en yakın olanlara göre bile) astronomik denebilecek bir farkla artış göstermiştir. “Amerika’da ve İngiltere’de 1985 yılında en üst %1’lik dilimdeki ücretler, tüm ücretlerin toplamının yaklaşık %8’i seviyesindeyken 2005 yılına gelindiğinde bu oran %17 civarına yükselmiştir” (Akçomak & Gürcihan, 2013).

Çalışma Hayatı ve Mesleklerin Analizi

Bu bölümün girişinde tartışıldığı üzere Türkiye’de sınıf, tabakalaşma ve hareketlilik çalışmalarına kuramsal ve kavramsal zemin oluşturacak çalışmalar yok denecek kadar azdır. Ayrıca mesleklerle ilgili sosyolojik araştırmalar da henüz gelişmiş değildir. Benzer şekilde mesleklerin iş yaşamı içindeki konumu ile ilgili araştırmalar da sayıca ve nitelik bakımından başlangıç düzeyindedir.

Öte yanan elimizde Türkiye’deki çalışma hayatının mesleki kompozisyonu ile ilgili bu bölümde analiz edilen sınırlı bilgiler bulunmaktadır. Ayrıca yasal mesleki örgütlenmeye sahip olan bazı mesleklerin bazı bilgilerine sahip olmakla birlikte, genel olarak mesleklerin ortalama kazanç, eğitim, cinsiyet ve yaş gibi bileşenlerine dair elimizde yeterli bilgi bulunmamaktadır. Son yıllarda artan nitel araştırmalara rağmen Türkiye’de mesleklerle ilgili geniş planı sunan bir bilgi zemininin oluştuğunu söylemek güçtür.

Demografik geçiş sürecinde olan Türkiye’de nüfusa sunulan eğitim ile iş gücü piyasaları uyumsuzdur. Türkiye’deki işlerin kompozisyonu genellikle ileri teknik eğitilmiş işlerden ziyade orta düzeyli eğitim gerektiren işlerde yoğunlaşmaktadır. Özellikle kadınların eğitim yaşamına ve iş gücüne daha fazla katılımının oluşturacağı açık ve boşlukların daha titiz bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Mesleki kompozisyon iyi kavranmadan gerçekleştirilecek her ekonomik girişim sonuçta bu verimsizliği artıracaktır.

Küresel ve ulusal düzeydeki değişimlere bağlı olarak Türkiye’nin sosyo-ekonomik yapısında makro ve mikro düzeylerde yaşanan farklılaşmalar, mesleklerin piyasa ve sosyal konumlarını ciddi bir biçimde etkilemektedir. Dolayısıyla mesleklerin istihdamına, eğitim gereksinimleri-

ne, ortalama kazançlarına ve sosyal itibarlarına dair karşılaştırmalı analizler yapmak ve değişimi yorumlamak gerekmektedir. Bu sebeple güç, otorite, gelir ve eğitim gibi mesleklere dair değişik bileşenleri bünyesinde barındıran mesleki itibar, bu analizleri yapmak için iyi bir başlangıç noktası olabilir. Hem işe ve çalışmaya bakışı hem de mesleki itibarı çeşitli sosyo-demografik değişkenler çerçevesinde analiz ettiğimizde, Türkiye’deki çalışma hayatının ve mesleki yapının sosyal mahiyetini incelediğimiz bu araştırma önem kazanmaktadır. Takip eden bölümlerde saha araştırmasına dayalı olarak çalışma hayatı ve meslekler hakkında kapsamlı analizler yapılmaktadır.



ARAŖTIRMANIN YÖNTEMİ





Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, anket çalışmasında ISCO 08 (International Standart Classification of Occupations) meslek tasnifinin TÜİK tarafından uyarlanan şekli temel alınmıştır. Araştırmada ISCO 08'in 3. düzeyindeki gruplar temel alınarak her gruptan en az bir meslek seçilmiş ve toplamda 133 mesleğe, katılımcılardan kendi kanaatlerine göre 1 ile 100 arasında bir itibar puanı vermeleri istenmiştir. Bazı geniş, temsil kabiliyeti yüksek olan gruplardan birden fazla meslek seçilmiştir. Bazı yakın gruplar da birleştirilerek temsil edici ortak bir meslek seçilmiştir.

Araştırmanın 2015 yılında yapılan ilk uygulama ile karşılaştırılabilir olması için büyük oranda birinci araştırmadaki meslekler korunmuştur. Önceki araştırmada 126 meslek sorulurken bu araştırmada 133 meslek sorulmuştur. Önceki araştırmada anlaşılmayan veya temsil değeri düşük 8 meslek, ilgili grupta daha temsil edici olduğu düşünülen mesleklerle değiştirilmiştir. Ayrıca araştırmanın kapsayıcılığını artırmak üzere 7 yeni meslek eklenmiştir. Böylece bazı dağınık gruplardaki farklı tip mesleklerin itibarının doğrudan ölçülmesi sağlanmıştır. Önceki araştırma ile kıyaslandığında 15 yeni meslek listeye eklenmiştir.

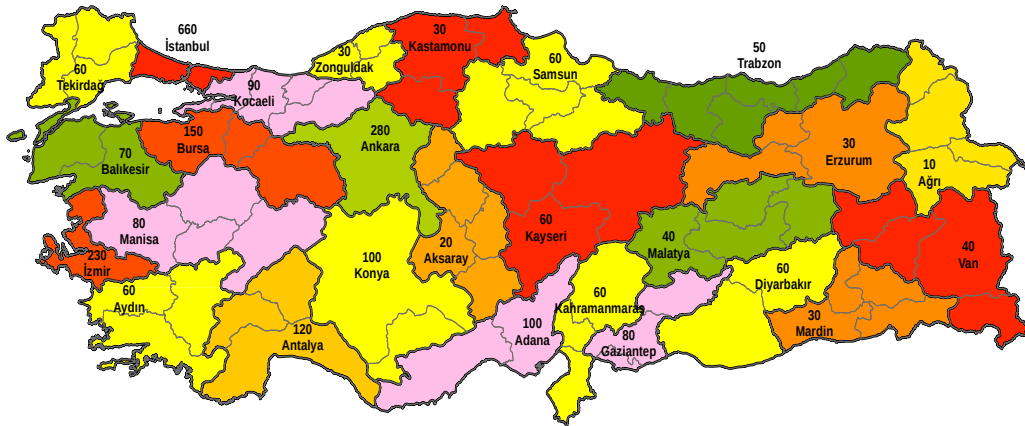
Katılımcıların her meslek için verdiği puanların aritmetik ortalaması alınarak 133 mesleğin iti-

bar puanı oluşturulmuştur. Akabinde meslekler bu puanlara göre sıralanarak Türkiye Mesleki İtibar Skalası oluşturulmuştur. Oluşturulan bu skaladaki puanların ISCO 08'deki her bir 3. düzey mesleğinin altında yer alan 4. düzeydeki mesleklere uygulanması ile tüm mesleklerle ilgili bir itibar puanı ve sıralaması elde edilmiştir.

Katılımcıların bazı mesleklerin ne olduğunu bilmeden bir puan verme ihtimallerine karşı katılımcılara soruya cevap vermeme seçeneğinin olduğu hatırlatılmış ve ayrıca iki sahte meslek eklenmiştir (septonom ve prolojist). Ankete katılanların büyük çoğunluğu bu iki mesleğe puan vermemeyi tercih etmiştir. Bu da ankette sorulan mesleklerin bilinirlik sorunu olmadığını, katılımcıların bilmedikleri meslekler konusunda puan vermediklerini ve elde edilen mesleki itibar puanlarının sağlıklı olduğunu göstermiştir.

Türkiye'de ISCO 08, 4. düzey meslek gruplarının ortalama gelir ve eğitim seviyesini gösteren sağlıklı veriler olmadığı için Duncan'ın (1961) yaptığı gibi; mesleklerin ortalama eğitim ve gelir düzeylerini ham itibar puanları üzerinden ağırlıklı olarak değerlendirerek hesaplama yoluna gidilmemiştir.

Fakat daha güncel mesleki itibar skalalarında takip edilen, ankete katılanların kendilerine sorulan mesleklere verdikleri puanların ortalamasını



Haritadaki her bir renk NUTS2 düzeyi 26 bölgeyi göstermektedir. Araştırma her bir bölgeden seçilen birer ilde yürütülmüştür. Bu iller ve yapılan anket sayısı harita üzerinde belirtilmiştir.

mesleki itibar puanı olarak kullanma yolu tercih edilmiştir (örn. Nakao ve Treas 1992; 1994). Bu şekilde literatürde eleştiri alan mesleklerin veya meslek gruplarının toplum düzeyindeki itibarını direk sormadan eğitim ve gelir üzerinden hesaplama yöntemi yerine daha güncel yöntemlerin takip edilmesi sağlanmıştır.

Mesleki itibar sorularına ek olarak çalışmaya, işe ve mesleğe dair bakışı, yüklenen anlamları ve atfedilen değerleri ölçmek üzere üç ayrı ölçek uygulanmıştır. İyi bir meslekte aranan özellikler ve iş ve çalışmaya karşı olan tutumları gösteren sorulara verilen yanıtlar ile mesleki itibar puanlamasının arka planını anlamak da mümkün olmuştur.

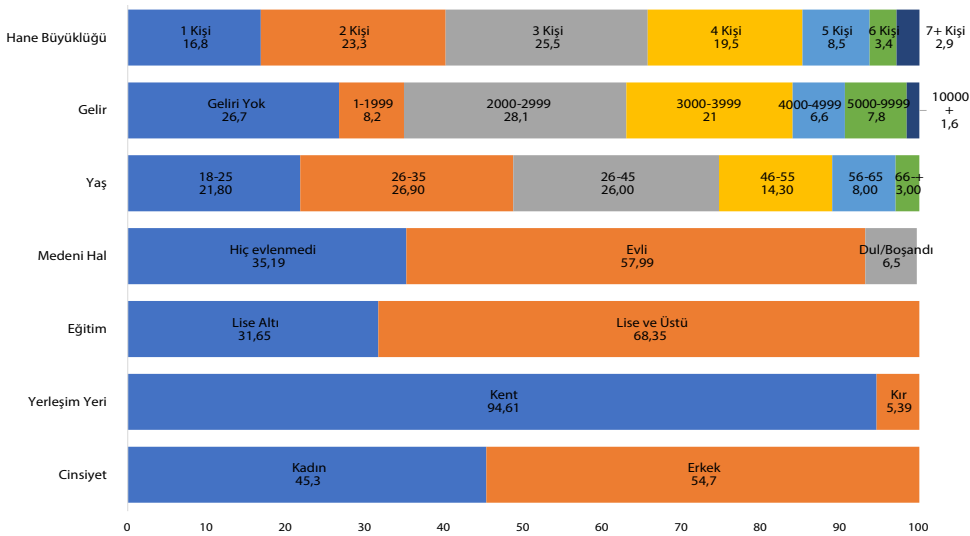
Son olarak, hazırlanan soru formunda yer alan ankette mesleklerin yanında, katılımcıların mesleklere verdikleri puanları belirleyen etkenleri incelemek için cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, hane yapısı, tüketim eğilimleri gibi demografik ve sosyo-ekonomik bilgileri toparlayan sorularla birlikte değerlendirilmiştir.

Örneklemin Yapısı

Araştırma TÜİK tarafından NUTS2 düzeyinde sağlanan Kır-Kent örneklemini kullanılmış ve 26 ilde 2711 kişi ile yüz yüze görüşülerek yapılan anket çalışması gerçekleştirilmiştir. 01 Haziran-10 Temmuz 2019 tarihleri arasında bir araştırma şirketi tarafından gerçekleştirilen bu anketlerden eksik veya teyit edilemeyenler çıkarıldıktan sonra 2565 tanesi araştırma kapsamında analiz edilmiştir.

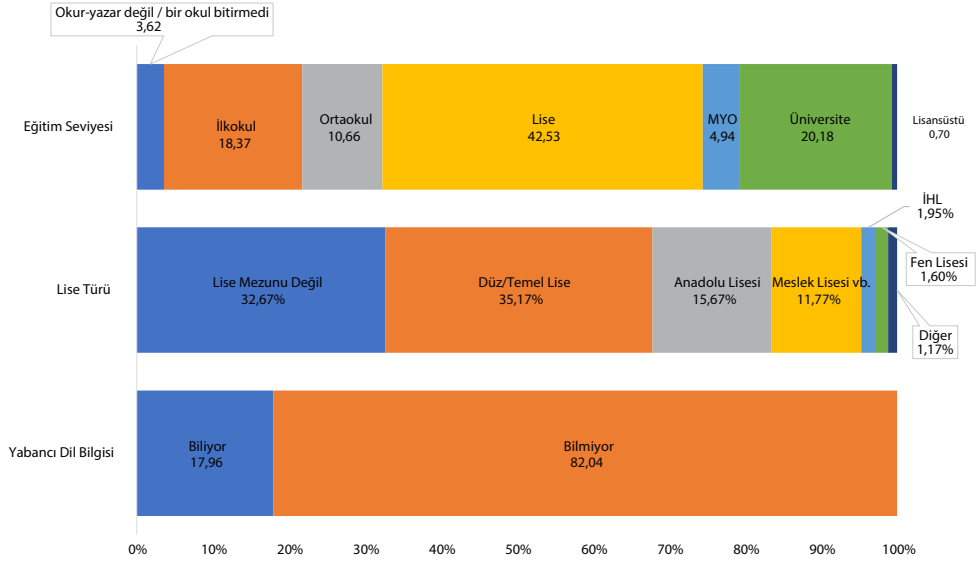
Anketler tablet ile yapılmış, veriler anlık ve günlük olarak kontrol edilmiş, anketlerin %20'si telefon ile kontrol edilmiş ve iptal edilenler yedeklerden ikame edilmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kır ve kent dağılımı gibi ana değişkenler bakımından örneklemin evren (Türkiye toplumsal nitelikleri) ile büyük ölçüde uyumlu olması, araştırmanın güvenilirliğini artırmaktadır.

Ankete katılanların çok büyük bir kesimi Türkiye için aktif çalışma hayatı içindeki isimlerdir. 18-25 yaş grubundan 559 kişi (%21,80), 26-35 yaş grubundan 690 kişi (%26,90), 26-45 yaş grubundan 668 kişi (%26), 46-55 yaş grubundan 366

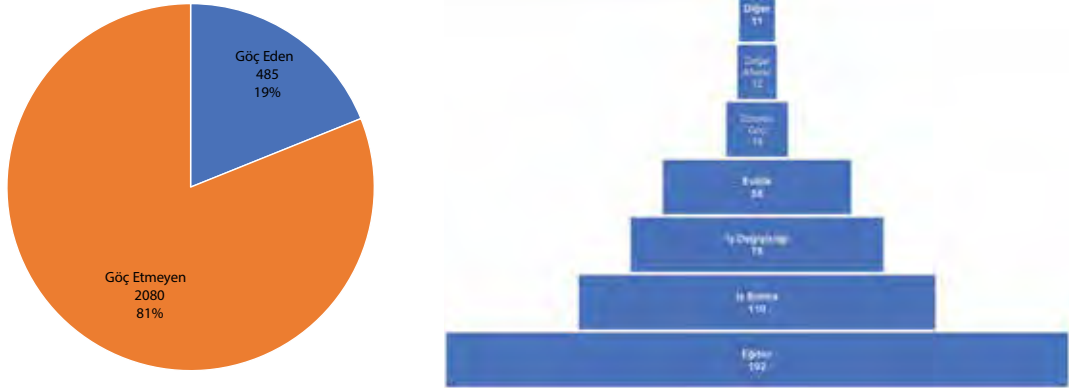


Şekil 5. Örneklemin Sosyo-Demografik Yapısı

Araştırmanın Yöntemi



Şekil 6. Örneklemin Eğitim Bilgileri



Şekil 7. Örneklemin Göç Bilgisi

kişi (%14,30), 56-65 yaş grubundan 204 kişi (%8) ve 66 ve üzeri yaş grubundan 78 kişi (%3) araştırmaya katılmıştır. Dengeli bir yaş dağılımı söz konusudur.

Görüşülen kişilerin %55'i erkek (1403 kişi) %45'i ise (1162) kadındır. Araştırmanın hanelerde yapıldığı göz önüne alındığında bu oran doğaldır. Ayrıca çalışma hayatı ve mesleklerle ilgili bir araştırmada erkeklerin anketi cevaplama isteği

daha yüksektir. Bu anlamda araştırmada cinsiyet dengesinin iyi dağıldığı görülmektedir.

Sosyo-Demografik Görünüm

Görüşülen kişilerin 2565'i (%95) kent merkezinde ikamet ederken; 146'sı (%5) kırdaki ikamet etmektedir. Bu Türkiye'nin bugünkü yerleşim dağılımına uygun bir durumdur. Bu anlamda bü-

yükşehir tanımından ötürü kır-kent tanımları bir miktar karmaşıklaşmış olması bu araştırmada da bizi zorlayan etkenlerden birisi olmuştur. Yine de hali hazırda Türkiye’deki mevcut kır-kent oranına uygun bir örneklem dağılımı söz konusudur.

Görüşülen kişilerin eğitim düzeylerine bakıldığında, lise mezunu katılımcı sayısı diğer seviyelerdeki katılımcı sayısından açık ara daha fazladır. 35 kişi (%1,29) okur-yazar değilken 36 kişinin (%1,33) okur-yazar olmasına rağmen bir okul bitirmediği görülmektedir. Bununla beraber; ilkokul mezunu 498 (%18,37), ilköğretim ve ortaokul mezunu 289 (%10,66), lise mezunu 1153 (%42,53), meslek yüksekokulu veya ön lisans mezunu 134 (%4,94), üniversite mezunu 547 (%20,18), lisansüstü seviyede ise 19 (%0,70) katılımcı bulunmaktadır.

Eğitim bilgisi, özellikle de mezun olunan lise türünün kişilerin meslek edinimlerini; işe ve çalışmaya bakışlarını etkilemektedir. Bu bağlamda görüşülen kişilerin lise mezuniyet bilgilerinin Türkiye geneli ile uyduğu görülmektedir. Katılımcıların 838’i (%32,67) lise mezunu değildir. Bununla beraber, lise mezunu olanların okul türlerine bakıldığında 902’sinin (%35,17) düz/temel liseden, 302’sinin (%11,77) meslek lisesinden, 402’sinin (%15,67) Anadolu lisesinden, 50’sinin (%1,95) Anadolu İmam hatip veya imam hatip lisesinden, 41’inin fen lisesinden (%1,60), 30’unun (%1,17) ise diğer türlerdeki liselerden mezun olduğu görülmektedir.

Görüşülen kişilerden yalnızca 458’i (%17,96) yabancı dil bilmektedir. Örneklemin büyük bir çoğunluğunu oluşturan 2092 kişinin (%82,04) ise yabancı dil bilmediği görülür. Katılımcıların eğitim seviyeleri düşünüldüğünde yabancı dil bilen kişi sayısının oldukça az olması olağan görülmektedir. Yabancı dil bilen katılımcıların 404’ü İngilizce (%76,95), 42’si (%8,00) Kürtçe, 33’ü (%6,29) Almanca, 31’i (%5,90) Arapça, 15’i ise (%2,86) diğer yabancı dillerden birini veya birkaçını bilmektedir. Bazı kişiler iki veya daha

fazla yabancı dil bildikleri için yabancı dil bilgisi sayıları yabancı dil bilenlerden fazladır.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, 954’ünün (%35,19) hiç evlenmediği; bununla beraber 1572’sinin (%57,99) evli, 85’inin dul (%3,14), 91’inin (%3,36) ise bekâr olduğu görülmektedir. 9 kişinin (%0,33) medeni durumu ise diğer kategorisine girmektedir. Ayrıca, örneklemin yarısından fazlasının evli katılımcılardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Görüşülen kişiler arasında geliri olmayan 686 (%26,7) katılımcı bulunmaktadır. Bununla beraber, hane içi geliri 1-1999 aralığında 210 (%8,2), 2000-2999 aralığında 720 (%28,1), 3000-3999 aralığında 539 (%21), 4000-4999 aralığında 170 (%6,6), 5000-9999 aralığında 199 (%7,8), ve son olarak 10000 lira ve üstü gelire sahip 41 (%1,6) kişi olduğu görülmektedir.

Örneklem içerisindeki hanelerin büyüklüğü incelendiğinde 3 kişilik haneye mensup katılımcı sayısının en fazla olduğu görülür. Örneklem içinde ortalama hane büyüklüğünün 3,05 olduğu tespit edilmiştir. Görüşülen kişilerin 456’sı (%16,8) 1 kişilik haneye, 633’ü (%23,3) 2 kişilik haneye, 692’si (%25,5) 3 kişilik haneye, 530’u (%19,5) 4 kişilik haneye, 230’u (%8,5) 5 kişilik haneye, 92’si (%3,4) 6 kişilik haneye ve son olarak 78’i (%2,9) 7 veya daha fazla kişiden oluşan haneye mensuptur.

Katılımcılara hayatlarında yaşadıkları şehirden başka bir şehre taşınıp taşınmadıkları sorulmuştur. Görüşülen kişiler arasında göç etme durumuna bakıldığında, yaşadığı şehirden başka bir şehre taşınmış 485 (%18,19) katılımcı vardır. 2080 kişinin ise (%81,1) hiç göç tecrübesi yaşamadığı görülür. Örneklemin yaş dağılımı dikkate alındığında Türkiye’de iç göçün durağanlaştığı döneme tekabül ettikleri görülebilir.

Göç nedenleri iş ve çalışma hayatı açısından önem arz eden bir bilgidir. Zira Türkiye’de göçün iki önemli nedeni eğitim ve iş bulma olarak bi-

linmektedir. Göç tecrübesi yaşamış olan katılımcılara göç etme nedenleri sorulduğunda birçok farklı cevap alınmıştır. Alınan cevaplara göre, görüşülen kişilerin 192'si (%66,67) eğitim 110'u (%38,19) iş bulma, 78'i (%27,08) iş değişikliği, 58'i (%20,14) evlilik ve 12'si (%4,17) doğal afetler sebebiyle göç etmiştir. Ayrıca 19 kişi (%6,60) zorunlu göç yaşamışken, 11 kişi (%3,82) göç etme nedeni olarak diğer hususları belirtmiştir.

Çalışma Hayatına Katılım

Katılımcıların önemli bir kısmının çalışma hayatına katıldığı görülmektedir. Görüşülen kişilerin 1562'si (%57,62) çalışmakta, 1149 kişi (%42,38) çalışmamaktadır. Meslekler, çalışma hayatı ve iş hakkındaki bir araştırmada bu oranlar önemlidir. Hem çalışma hayatına aktif katılımın olması araştırmadaki sorulara verilen yanıtların güvenilirliğini artırmaktadır hem de çalışma hayatına katılmayan grupla çalışanların cevaplarının karşılaştırılabilmesi açısından da önemlidir.

Araştırmaya katılanlara son beş yılda üç aydan uzun süre işsiz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. İşsizlik tecrübesi işe ve çalışmaya bakışı çok ciddi bir biçimde etkileyen bir tecrübelerdir. Görüşülen kişilerden 744'ü (%28,44) son beş yılda üç aydan uzun süre işsiz kaldığını belirtirken, 1821'i (%71,56) ise son beş yılda üç aydan uzun süre işsiz kalmamıştır.

Katılımcılara işsizlik nedenleri sorulduğunda ise çok daha açıklayıcı bilgilere erişilmiştir. 533'ü (%30,03) yeni iş aramaya başlamayı, 319'u (%17,97) işten ayrılmayı/atılmayı, 243'ü (%13,69) sağlık sorunları veya engelliliği, 201'i (%11,32) evliliği, 165'i (%9,3) işin sona ermesi veya iş yerinin kapatılmasını, 105'i (%5,92) öğrenciliği/ eğitimi, 82'si (%4,62) çocuk sahibi olmayı, 72'si (%4,06) sahip olduğu işin iflas etmesini, 35'i (%1,97) emekliliği, 20'si göçü (%1,13), 30'u ise (%1,69) diğer sebepleri gerekçe göstermiştir.

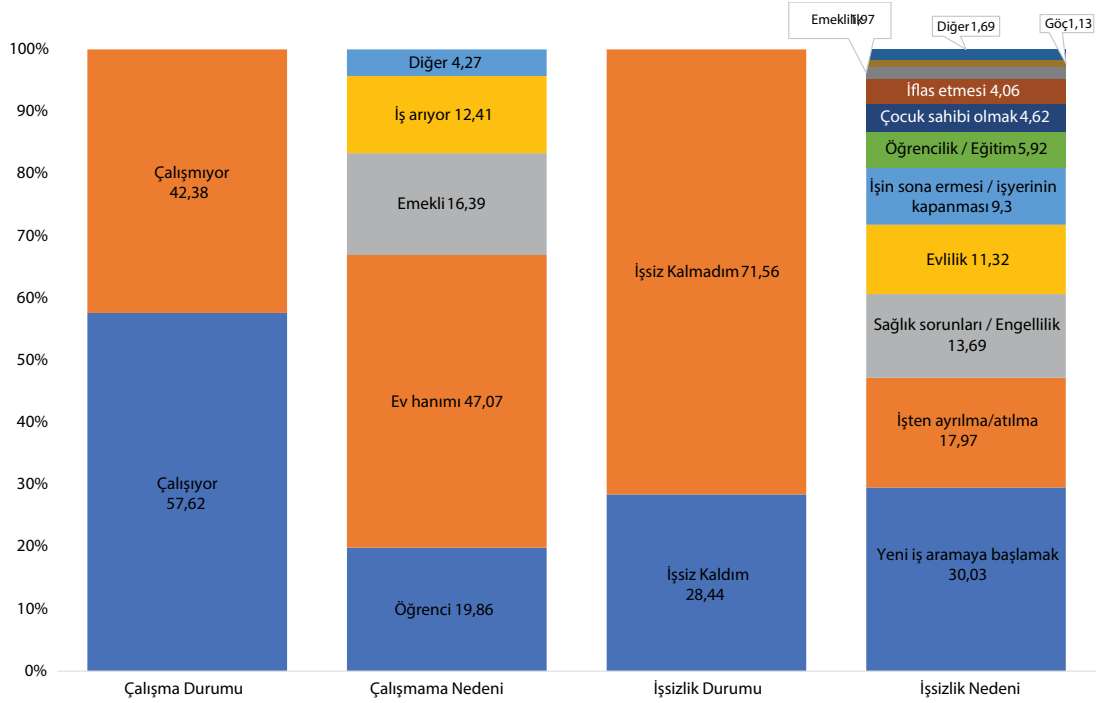
Çalışma hayatına katılım hususu araştırmamız açısından önemli bir değişkendir. Görüşülen kişilerin 1562'si (%57,62) çalışmakta, 1149 kişi (%42,38) ise çalışmamaktadır. Örneklem dahilinde istihdama katılım oranı %64,13 ve işsizlik oranı da %12,41'dir. Çalışmama (iş gücüne katılmama) nedenleri arasında en önemlisi ev hanımı olarak belirtilmiştir. Görüşülen kişilerden 474'ü (%47,07) ev hanımı olduğu için çalışmadığını belirtmiştir.

Bunu takiben ikinci önemli çalışmama nedeni ise öğrenciliktir. Görüşülen kişilerden 200'ü (%19,86) öğrenci olduğu için çalışmamaktadır. 165 (%16,39) kişi de emekli olduğu için çalışmamaktadır. Ayrıca 43 (%4,27) kişi de çocuk bakımı, mevsimlik çalışma ve engellilik, sağlık nedenleriyle çalışmamaktadır.

Bir işte çalışan katılımcıların mevcut işyerlerinin statüsü ise ayrıca önemlidir. Çalışan katılımcıların 262'si (%17,12) devlet/kamu sektöründe, 1049'u (%68,56) özel sektörde çalışmakta, 219 kişi ise (%14,31) kendi işine veya işletmesine sahip gözükmektedir.

Çalışan katılımcıların 1196'sı (%77,92) hizmet, 208'i (%13,55) sanayi, 78'i (%5,08) inşaat ve 53'ü (%3,45) tarım sektöründe çalışmaktadır. Bu dağılım tarım dışında Türkiye'deki dağılım ile örtüşmektedir. Tarımın düşük çıkması ise TÜİK'in örneklem almada yaşadığı sorunlardan kaynaklanmaktadır. Büyükşehir sınırları tamamen kent olarak görüldüğü için Türkiye'de örneklemelerde genel olarak sorun yaşanmaktadır.

Çalışan katılımcıların çalışma biçimlerine bakıldığında 1155'inin (%76,29) düzenli ücret veya maaş aldığı, 96'sının (%6,34) yevmiyeli çalıştığı, 48'inin yanında ikiden fazla işçi çalıştıran işveren olduğu, 181'inin (%11,96) kendi hesabına çalıştığı yani yanında en fazla 2 işçi çalıştırdığı görülür. Ayrıca ücretsiz aile işçisi olarak çalışan 25 (%1,65) ve serbest/yarı zamanlı çalışan 9 (%0,59) kişi bulunmaktadır.



Şekil 8. Örneklemin Çalışma ile İlişkili Yapısı

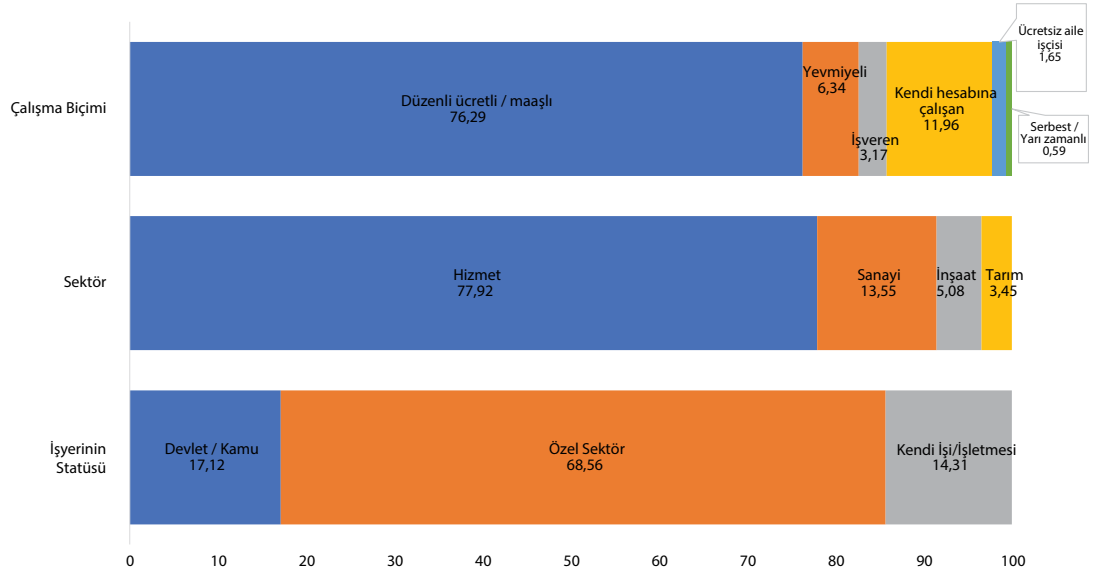
Katılımcılara mevcut işlerinde kaç yıldır çalıştıkları sorulmuştur. Buna göre örneklemin mevcut işlerindeki ortalama çalışma süresi 7,62 yıl olarak çıkmıştır. Katılımcılara sorulan ‘Şu anda çalıştığınız işte kaç yıldır çalışıyorsunuz?’ sorusuna alınan cevaplar üzerinden bir tablo çıkartılması mümkündür. Buna göre, şu andaki iş yerinde bir yıl kadar çalışmamış olan 58 kişi (%3,71) vardır. Bununla beraber, katılımcıların 844’ü (%54,03) 1-5 yıl, 416’sı (%26,63) 6-10 yıl, 133’i (%8,64) 11-15 yıl, 54’ü (%3,46) 16-20 yıl, 19’u (%1,22) 20-25 yıl, 36’sı ise (%2,30) 25 ve daha fazla yıl çalışmıştır. Ortalama çalışma süresi ise 7,62 yıla tekabül etmektedir.

İşteki Konum ve Otorite

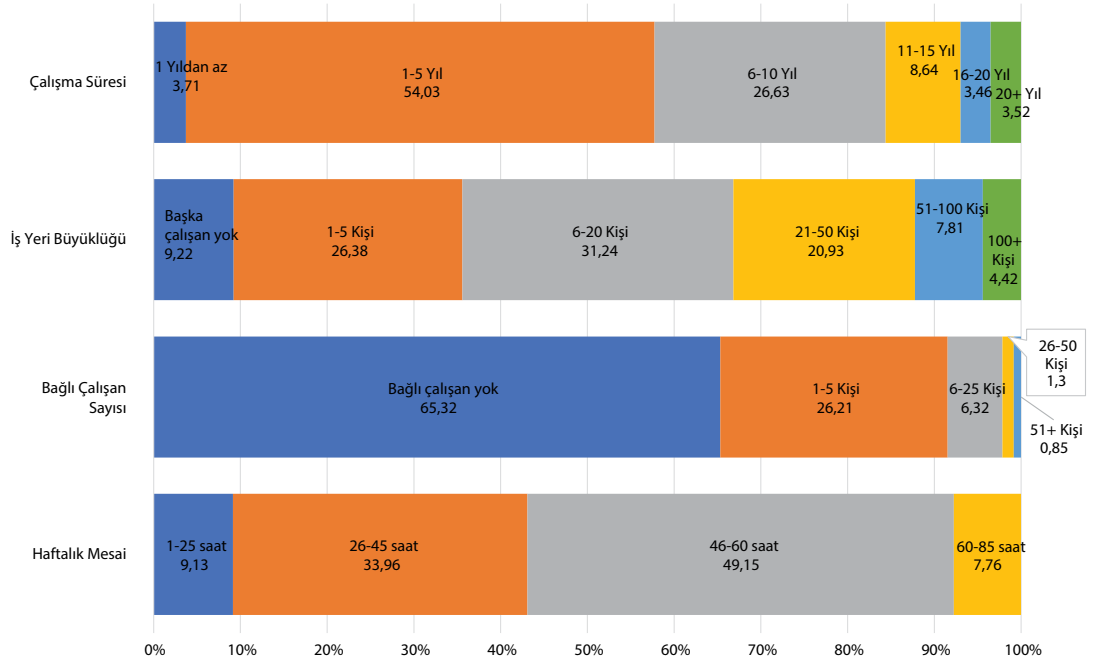
Katılımcılara sahip oldukları, çalıştıkları iş yerinde veya yaptıkları işte, kendileri dışında kaç kişinin çalıştığı sorulmuştur. İş yeri büyüklüğü

işe ve mesleklere yaklaşımın analizinde önemli bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışan katılımcıların iş yerlerinin büyüklükleri incelendiğinde, 144 kişinin (%9,22) iş yerinde hiçbir çalışanın olmadığı görülür. Bununla beraber, katılımcıların 412’sinin (%26,38) iş yerinde 1-5 kişi, 488’inin (%31,24) 6-20 kişi, 327’sinin (%20,93) 21-50 kişi, 122’sinin (%7,81) 51-100 kişi, 47’sinin (%3,01) 101-250 kişi, 22’sinin iş yerinde (%1,41) ise 250 ve daha fazla kişinin çalıştığı görülür. Ortalama iş yeri büyüklüğü ise 31,35 kişi olarak hesaplanmıştır.

İşteki otorite çalışmaya bakışı çok ciddi bir biçimde etkiler. İnsanların karar verme konumunda olması veya sadece memur pozisyonunda olması meslekleri ve işi algılamayı değiştiren önemli bir bileşendir. Katılımcılara sahip oldukları, çalıştıkları işyerinde veya yaptıkları işte kendilerine bağlı olarak kaç kişinin çalıştığı sorulmuştur.



Şekil 9. Örneklemin Çalışma Hayatına Katılım Bilgileri



Şekil 10. Örneklemin Çalışma Hayatına Katılım Bilgileri

Araştırmanın Yöntemi

Örneklem kapsamında ortalama bağlı sayısının 2,72 olduğu bulunmuştur. Katılımcıların 1002'sinin (%65,3) çalıştığı ya da sahip olduğu iş yerinde kendisine bağlı çalışan bulunmamaktadır. Bununla beraber, katılımcıların 402'sine (%26,21) bağlı 1-5 çalışan, 97'sine (%6,32) bağlı 6-25 çalışan, 20'sine (%1,30) bağlı 26-50 çalışan, 13'üne (%0,85) bağlı 51 veya daha fazla çalışan olduğu tespit edilmektedir. Ortalamada ise bağlı çalışan sayısı 2,72'ye karşılık gelmektedir.

Katılımcıların ortalama mesai süreleri çalışma hayatına katılım biçimi üzerinde ciddi bir biçimde etkilidir. Ankete katılan kişilerden hali hazırda bir işte çalışanlara mevcut işlerinde haftalık ortalama çalışma süreniz kaç saat çalıştıkları sorulmuştur.

Görüşülen kişilerden 140'ı (%9,13) haftada 1-25 saat, 521'i (%33,96) 26-45 saat, 754'ü (%49,15) 46-60 saat, 119'u ise (%7,76) 60-85 saat çalışmaktadır.

Ortalama mesai süresi ise haftada 46,03 saat olarak hesaplanmaktadır. Ankete katılanların haftalık ortalama mesai süresi 46,03 saattir. Bu ortalama ve dağılım Türkiye'deki çalışma örüntüleriyle büyük ölçüde uyumaktadır.

Çalışan katılımcıların iş yerlerindeki konumları üst, orta ve alt seviyeler temelinde birçok başlık altında incelenebilir. Buna göre, görüşülen kişilerin 18'i (%1,24) üst düzey yönetici (genel müdür, başkan vs.), 39'u (%2,69) orta düzey yönetici (müdür, direktör vs.), 71'i (%4,89) üst düzey profesyonel ve uzman (tıp hekimi, avukat,



Araştırmanın Yöntemi

bilimci vs.), 133'i (%9,30) orta düzey masa başı ofis işlerinde çalışan rutin beyaz yakalı (öğretmen, hemşire vs.) olarak kabul edilebilir.

Bununla beraber, katılımcıların 255'i (%17,56) alt düzey masa başı ofis işlerinde çalışan rutin beyaz yakalı (memur, ofis çalışanı vs.), 2'si (%0,14) 500 kişiden daha fazla işçi çalıştıran büyük işveren, 20'si (%1,38) 20-500 arası işçi çalıştıran orta işveren, 83'ü (%5,72) ise 2-20 arası işçi çalıştıran küçük işveren şeklinde değerlendirilebilir.

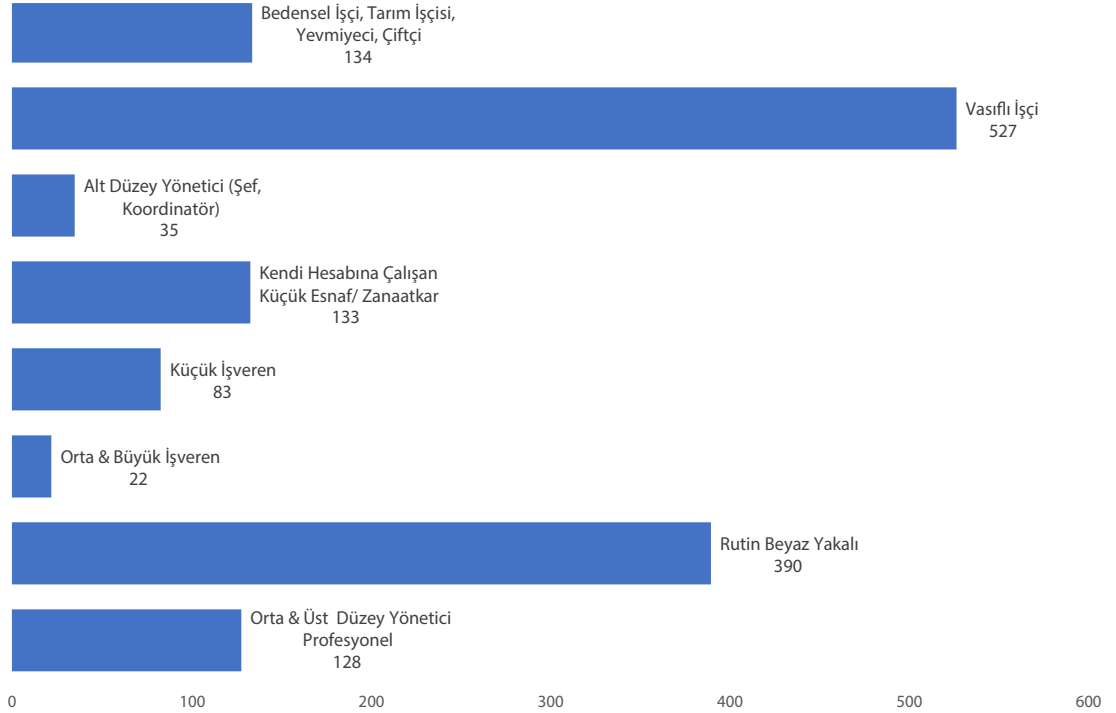
Son olarak, kendi hesabına çalışan küçük esnaf/zanaatkar sayısı 133 (%9,16), alt düzey yönetici sayısı (şef, koordinatör) 35 (%2,41), vasıflı bedensel işçi sayısı 478 (%32,92), mesleki sertifikasyona sahip bedensel işçi (vinç operatörü, aşçı vs.) sayısı 49 (%3,37), yarı-vasıflı ve vasıfsız bedensel işçi sayısı 96 (%6,61), tarım işçisi ve yevmiyeci sayısı 11 (%0,76), çiftçi sayısı ise 27 (%1,86) olarak tespit edilmiştir.

İşteki Konum	Sayı	Oran (%)
Üst Düzey Yönetici (Genel Müdür, Başkan vs.)	18	1,24
Orta Düzey Yönetici (Müdür, Direktör vs.)	39	2,69
Üst Düzey Profesyonel ve Uzman (Tıp Hekimi, Avukat, Bilimci vs.)	71	4,89
Orta Düzey masa başı ofis işlerinde çalışan rutin Beyaz Yakalı (Öğretmen, Hemşire vs.)	133	9,30
Alt Düzey masa başı ofis işlerinde çalışan rutin Beyaz Yakalı (Memur, Ofis Çalışanı vs.)	255	17,56
Büyük İşveren (500 kişiden daha fazla işçi çalıştıran)	2	,14
Orta İşveren (20-500 işçi çalıştıran)	20	1,38
Küçük İşveren (2-20 arası işçi çalıştıran)	83	5,72
Kendi hesabına çalışan Küçük Esnaf/Zanaatkar (yanında en fazla 2 işçi çalıştıran)	133	9,16
Alt Düzey Yönetici (Şef, Koordinatör)	35	2,41
Vasıflı Bedensel İşçi	478	32,92
Mesleki sertifikasyona sahip Kalifiye Bedensel İşçi (vinç operatörü, aşçı vs.)	49	3,37
Yarı-Vasıflı ve vasıfsız Bedensel İşçi	96	6,61
Tarım İşçisi ve Yevmiyeci	11	,76
Çiftçi	27	1,86
Toplam	1452	100

İşteki Konum (Birleştirilmiş)	Sayı	Oran (%)
Orta & Üst Düzey Yönetici Profesyonel	128	8,82
Rutin Beyaz Yakalı	390	26,86
Orta & Büyük İşveren	22	1,52
Küçük İşveren	83	5,72
Kendi hesabına çalışan Küçük Esnaf/ Zanaatkar	133	9,16
Alt Düzey Yönetici (Şef, Koordinatör)	35	2,41
Vasıflı İşçi	527	36,29
Bedensel İşçi, Tarım İşçisi, Yevmiyeci, Çiftçi	134	9,23
Toplam	1452	100

Çalışan katılımcılar iş yerlerindeki konumlarına göre çeşitli gruplara ayrılabilir. Buna göre genele bakıldığında, görüşülen kişilerin 128'i (%8,82) orta ve üst düzey yönetici profesyonel, 390'ı (%26,86) rutin beyaz yakalı, 22'si (%1,52) orta & büyük işveren, 83'ü (%5,72)

küçük işveren, 133'ü (%9,16) kendi hesabına çalışan küçük esnaf/zanaatkar, 35'i (%2,41) alt düzey yönetici (şef, koordinatör), 527'si (%36,29) vasıflı işçi, son olarak 134'ü ise (%9,23) bedensel, tarım işçisi, yevmiyeci ve çiftçi olarak kabul edilmektedir.



Şekil 11. İşteki Konum

İŞE VE ÇALIŞMAYA BAKIŞ



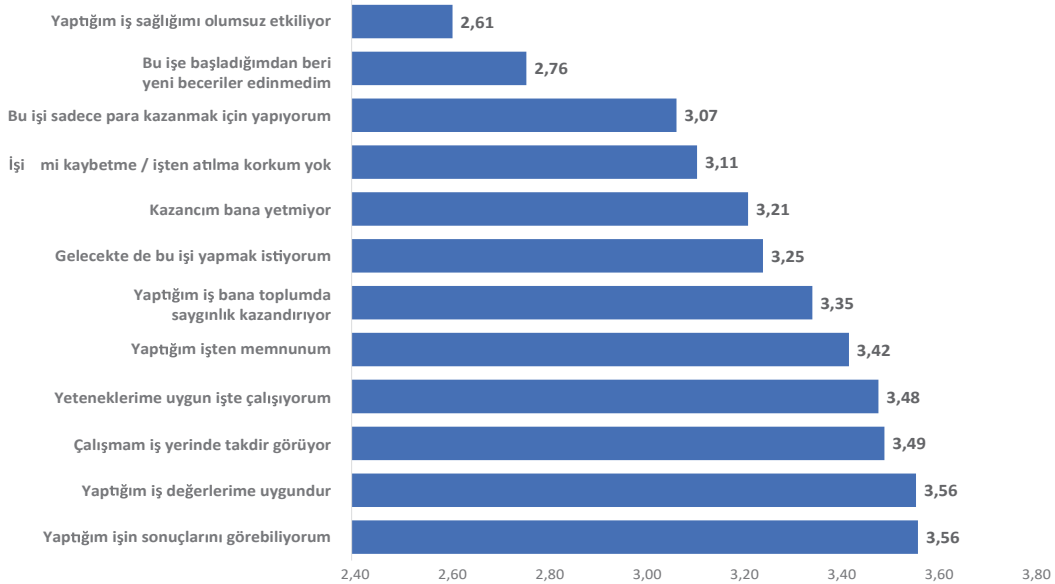


Araştırma kapsamında Türkiye’de işe, çalışmaya ve mesleğe bakışı çözümleyebilmek üzere 5’li likert ölçek şeklinde üç farklı soru grubu sorulmuştur. Bunlardan ilki; halihazırda çalışılan mevcut işle ilgili yaklaşımların ölçülmesi maksadıyla oluşturulmuş olan sorulardır. İkinci grup işle ilgili tutumları ölçeğin 17 sorudan oluşan gruptur. Üçüncü soru grubu ise çalışmanın anlamını ölçmeye yönelik 9 sorudan müteşekkildir.

Soruların cevaplanma düzey ve çerçevesi gayet tatmin edici olmuş ve nihayetinde çalışmaya atfedilen anlam, işle ilgili yaklaşımlar ve mevcut işle ilgili değerlendirmeler ortaya çıkmıştır. Bu soruların amacı çalışma ve işe bakış açısını ortaya çıkarmak ve daha da önemlisi mesleki itibarın arka planını çözümleyebilecek bilgiler oluşturmaktır. Zira insanlar mesleklere itibar puanları verirken aslında zihinlerinde işe ve çalışmaya dair bir bilgi ve kanaat mevcuttur. Mesleklerin toplum nezdindeki değeri çalışmaya karşı tutumlarla yakından ilişkilidir.

Mevcut İşe Bakış

Bu çerçevede araştırmaya katılanlara halihazırda çalıştıkları işe bakışlarını ve değerlendirmelerini almak üzere 11 adet sorudan oluşan bir soru seti sorulmuştur. Katılımcılar bu sorulara kesinlikle katılmıyorum; katılmıyorum; ne katılıyorum ne de katılmıyorum; katılıyorum; kesinlikle katılıyorum cevaplarından birisini seçmiştir. Verilen bu cevaplar 0-5 arası bir puana (kesinlikle katılmıyorum 0 ve kesinlikle katılıyorum 5 puan olacak şekilde) dönüştürülerek değerlendirilmiştir. Bu cevaplara göre insanların mevcut çalıştıkları işle ilgili görüşleri alınıp analiz edilmiştir. Aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere katılımcılar çalıştıkları işten genel olarak memnundur. İnsanlar %71,43 oranında yaptıkları işin sonuçlarını görebildiklerini, %71,33 oranında yaptıkları işin değerlerine uygun olduğunu ve %70,02 oranında da çalışmalarının iş yerinde takdir gördüğünü düşünmektedir. Buna mukabil %51,82 oranında yaptıkları işin



tyap.net/tma



Şekil 12. Çalışılan İşe Dair Görüşler
Detaylı bilgi için Bk. Tablo 10. Çalışılan İşle İlgili Görüşler

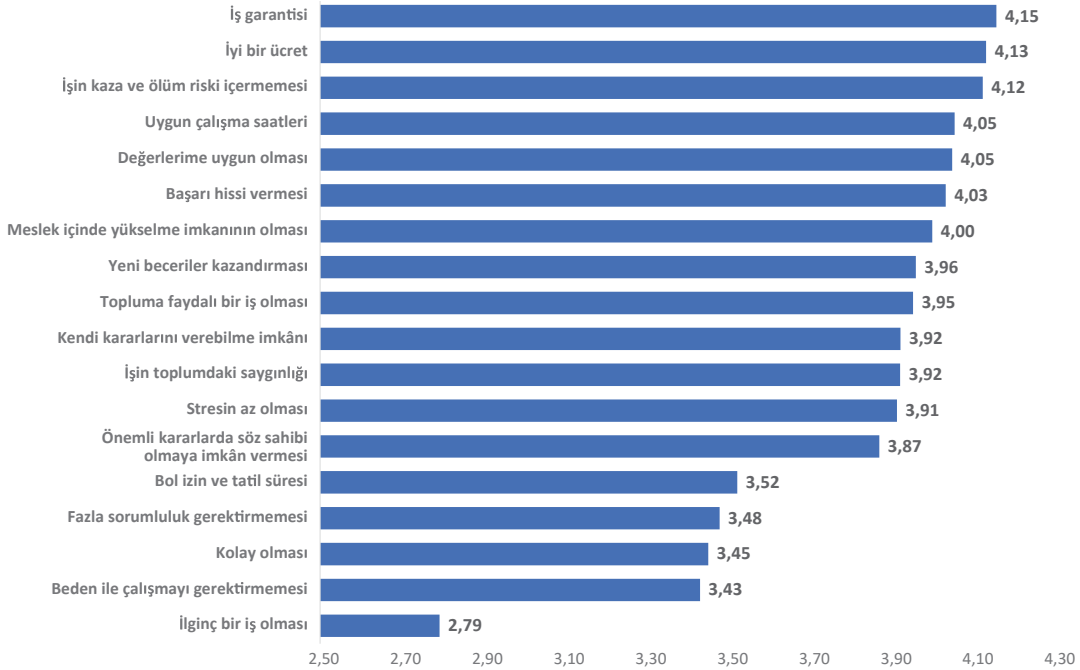
sağlıklarını olumsuz etkilediğini; %54,81 oranında mevcut işlerinden yeni beceriler edinmediklerini ve %61,04 oranında da bu işi sadece para kazanmak için yaptıklarını dile getirmişlerdir. Buradan da anlaşılacağı üzere katılımcılar bir taraftan mevcut işlerinden memnunken diğer taraftan da bu işin kendileri için yeterli olmadığını da düşünmeye meyillidir.

İyi Bir İşin Nitelikleri

İyi bir işte olması gerektiği düşünülebilecek 16 özellik katılımcılara okunmuş ve kendilerinden 1-5 arasında bir puanlamaya tekabül edecek şekilde (1) kesinlikle katılmıyorum; (2) katılmıyorum; (3) ne katılıyorum ne de katılmıyorum; (4) katılıyorum; (5) kesinlikle katılıyorum cevaplarından birisini seçmeleri istenmiştir. Verilen bu cevaplara göre toplumda işe dair bakış açıları analiz edil-

miştir. Aşağıdaki grafikte görülebileceği üzere araştırmaya katılanların iyi bir işte en fazla aradıkları ilk üç özellik; iş garantisi, iyi bir ücret ve işin kaza/ölüm riski içermemesidir. İş garantisi ve iş güvenliğinin aranan özellikler arasında ilk iki sırada çıkması Türkiye’deki iş ve istihdam piyasalarının koşulları ile ilişkilidir. **İyi bir işle ilgili nitelemelerde iş garantisi beklentisinin en üst sırada gelmesi yükselen işsizlik oranı ile ilişkili bir durumdur.** Türkiye’de sigortasız olarak nitelenen kayıt dışı işlerin yoğunluğu azalsa da bununla birlikte iş ve istihdam sürekliliği de azalmaktadır.

Öte yandan insanlar için iş garantisi çoğunlukla kamu işlerinde çalışmak anlamına gelmektedir. Dolayısıyla Türkiye’deki istihdam koşullarının dörtlü yapısı burada karşımıza çıkmaktadır. Birinci grupta; ömür boyu çalışma garantili kamu istihdamı gelmektedir. İkinci grupta; bu kadar garantili olmasa da kanuni kısıtlara tabi bir göre-



tyap.net/tma



Şekil 13. İyi Bir İşin Nitelikleri

Detaylı bilgi için Bk. Tablo 11. İyi Bir İşte Aranan Nitelikler

celi istihdam imkânı sunan özel sektörün büyük ve orta boy firmaları gelmektedir.

Üçüncü grupta; kendi işini yapan avukatlık, hekimlik, mimarlık, mühendislik gibi serbest meslekler bulunmaktadır. Bu işler klasik manada güvenceli olmasalar da eğitimle elde edilen bilgi ve mesleğe olan ihtiyacın sürekliliği bu işlerin güvencesi konumundadır. Bu gruba eğitimle elde edilmese de teknik beceri ile kazanılan çeşitli zanaatları da eklemek mümkündür. Dördüncü grupta ise güvencesiz kayıt dışı işler ve kayıtlı olsa bile doğası gereği dönemsel, kısa vadeli işler bulunmaktadır. Bu grupta yer alanlar yukarıda istihdamın eğitimsel yapısında analiz edildiği üzere önemli bir orandadır. Dolayısıyla iyi bir işin güvenceli olmasının beklenmesi bu şartlar altında normaldir.

İyi bir işte aranan özellikler arasında ikinci sırada iş güvenliğinin gelmesi ise yine Türkiye'nin çalışma hayatına mahsus özelliklerdendir. Son yıllarda sıklıkla gündeme gelen iş kazaları, meslek hastalıkları dolayısıyla kamuoyunda bu hususta bir hassasiyet oluşması söz konusudur. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi Türkiye'de çalışma hayatı, istihdamın özellikleri bakımından makro düzeyde sanayi sonrası toplumun özelliklerini gösterse de hâkim iktisadi sektörler ve ekonominin geneli bakımından katma değeri yüksek bilgi endüstrisinin sektörlerine bir geçiş yapamamıştır.

Dolayısıyla Türkiye küresel rekabette halen daha ucuz emeğe dayalı işlerle kendisine alan açmaya çalışan bir ülke görünümündedir. Bu işlerdeki genel çalışma koşullarının ise güvensiz ve kaza riski yüksek olması söz konusudur. Ülkede bir taraftan iş gücünün yapısı ve istihdamı etkileyen sosyal koşullar bakımdan sanayi sonrası toplum özellikleri görünürken, diğer taraftan üretim ve teknik olarak halen sanayi toplumunun koşulları mevcuttur. İyi bir işte aranan özellikler arasında işin kaza ve ölüm riski içermemesinin ikinci sırada gelmesi bu koşullar ile yakından ilişkilidir.

Bunu takiben iyi bir ücretin gelmesi de makul bir beklentidir. Zira son birkaç senedir ücretlerde artış oranları beklenenin altında gerçekleşmektedir. Dolayısıyla iyi bir ücreti olan iş beklentisi artmaktadır. Türkiye'de son 20 yılda genel ücretler seviyesi bakımından asgari ücret enflasyonun üzerinde bir artış gösterirken, orta düzeyli rutin beyaz yakalı işlerde ise ücretlerde beklenen artış gerçekleşmemektedir. Dolayısıyla yüksek ücretin iyi bir işte aranan özelliklerden olması bu koşullar altında beklenen bir durumdur.

Türkiye'de iyi bir işin genellikle sabit mesaili, az sorumluluk gerektiren, fazla yoğunluğu olmayan ve masa başı işler olarak tabir edilen temiz işlerden olması beklendiğine dair yaygın bir kanaat söz konusudur. Bizim araştırmamızda da yukarıda ele alınan ilk üç özelliğin hemen ardından stressiz ve uygun çalışma saatlerinin geliyor oluşu toplumda rahat işlerin istendiğini göstermektedir. Bu ilk beş özellik dikkate alındığında yıllar boyunca iyi bir işin devlet memuriyeti olarak algılanmasının sebepleri de açığa çıkmış olmaktadır.

Bu ilk özelliği takiben iyi bir işte aranan sonraki üç nitelik ise çalışma şartları ile ilgilidir. Uygun çalışma saatleri aranan özelliklerin dördüncü sırasındadır. Zira bizim araştırmamızda da görüldüğü üzere Türkiye'de çalışma hayatından uzun çalışma saatleri söz konusudur. Beşinci olarak iyi bir işin, değerlere uygun olması aranmaktadır. Bu özelliğin kendisine benzeyen faydalılık ve saygınlıktan daha yukarıda olması ifadenin olumlu yönlendirici yapısından kaynaklanmış olabilir. Son yıllarda çalışma hayatındaki olumsuz durum ve görüntülerin çok fazla gündeme gelmesi muhtemelen insanların çalıştıkları işin, değerlerine uygun olmasına önem vermelerine yol açmıştır.

Bu nitelikleri takiben çalışmanın bireysel tatmin, sosyal kimlik ve kariyer boyutunu teşkil eden nitelikler gelmektedir. Buna göre iyi bir işin sırasıyla başarı hissi vermesi, meslek içinde yükselme

imkânı sağlaması, yeni beceriler kazandırması, topluma faydalı bir iş olması, toplumda saygınlık sağlaması ve kendi kararlarını verebilme imkânı sunması beklenmektedir. Orta sıralarda birbirine yakın bir puanla yer alan bu nitelikler işin sosyal boyutlarını teşkil etmektedir.

Bu anlamda Türkiye'nin çalışma hayatının sanayi sonrası bilgi toplumunun özelliklerini göstermediği açıktır. Zira bilgi toplumunda çalışma ve mesleklere dair yapılan analizlerde işlerin bu sosyal bileşenlerinin daha önemli hale geldiği hatta zaman zaman ücret ve güvence gibi temel özelliklerin bile önüne geçtiği dile getirilmektedir. Nitekim bu sorulara verilen yanıtlar, kapsamlı bir biçimde analiz edildiğinde eğitim ve işteki konum yükseldikçe bu niteliklerin de daha fazla aranmaya başlandığını görmektediriz.

Bu sosyal özelliklerin arasında iyi bir işten beklenenler arasında 10. sırada stresin az olması gelmektedir. Bu niteliğin normalde sıralamaya göre sondaki grup arasında yer alması beklenmektedir. Ancak Türkiye'de çalışma hayatı az kazançlı, çok mesaili ve ağır bir gündeme sahiptir ve bu sebeple de stres yüküdür. Muhtemelen bu sebeple düşük stres iyi bir işte aranan özelliklerde üst sıralara çıkmıştır.

Listenin sonunda ise sırasıyla iyi bir işin önemli kararlarda söz sahibi olmaya imkân vermesi, bol izin ve tatil süresine sahip olması, fazla sorumluluk gerektirmemesi, kolay olması, beden ile çalışmayı gerektirmemesi ve ilginç olması gibi daha şahsi çalışma koşulları ve beklentileri gelmektedir. Bu nitelikler aslında işle ilgili konfor koşullarını ifade eder. Bu niteliklerin listenin



sonunda yer alması insanların her koşulda bir iş sahibi olmaya çok büyük önem ve değer verdiklerini göstermektedir.

İlginç bir iş olması niteliğinin en sonra ve de diğerlerinden epey düşük bir puanla yer alması önemlidir. Bu niteliğin puanının yüksek eğitime ve gelire sahip olanlar tarafından yükseltildiği de düşünülürse ayrıca bu niteliğin büyük bir kesim tarafından nerdeyse hiç önemsenmediği de anlaşılabilir. Buna göre bir işten beklentiler genellikle çalışmanın birincil geçim işlevleri ile daha fazla ilintili iken, sosyalik ikinci planda gelmekte ve kendini gerçekleştirme en sonda kalmaktadır.

Elde edilen bu sonuçlar; görüşülen kişilerin demografik (yaş, cinsiyet) ve sosyo-ekonomik (eğitim, gelir) özelliklerine göre çapraz analizler

yapıldığında iyi bir işte aranan özellikler sıralamasında önemli değişimler olmasa da bu analizlerde bazı ayrıntılar göze çarpmaktadır.

Cinsiyete Göre Analizler

İyi bir işte aranan özellikler sıralamasında cinsiyete göre herhangi bir değişim olmamaktadır. Ancak erkeklerde iyi bir ücret/kazancın işin kaza ve ölüm riski içermemesinin önünde olduğu, kadınlarda ise sıralamanın ters olduğu görülmektedir. Kadınlar iş güvenliğine, erkekler kazanca daha fazla önem vermektedir.

Aynı şey başarı hissi ile değerlere uygunluk için de söz konusudur. **Kadınlar iyi bir işin değerlerine uygun olmasını başarı hissi vermesinin**

Kadın		Erkek	
İyi bir işte aranan nitelikler	Puan	Puan	İyi bir işte aranan nitelikler
İş garantisi	4,16	4,21	İş garantisi
İşin kaza ve ölüm riski içermemesi	4,16	4,20	İyi bir ücret/kazanç
İyi bir ücret/kazanç	4,11	4,15	İşin kaza ve ölüm riski içermemesi
Uygun çalışma saatleri	4,08	4,05	Uygun çalışma saatleri
Değerlerime uygun olması	4,06	4,05	Başarı hissi vermesi
Başarı hissi vermesi	4,04	4,05	Değerlerime uygun olması
Meslek içinde yükselme imkanının olması	4,00	3,99	Topluma faydalı bir iş olması
Yeni beceriler kazandırması	3,94	3,99	Yeni beceriler kazandırması
İşin toplumdaki saygınlığı	3,94	3,98	Meslek içinde yükselme imkanının olması
Topluma faydalı bir iş olması	3,93	3,94	Kendi kararlarını verebilme imkânı
Stresin az olması	3,91	3,93	Stresin az olması
Kendi kararlarını verebilme imkânı	3,91	3,90	İşin toplumdaki saygınlığı
Önemli kararlarda söz sahibi olmaya imkân vermesi	3,85	3,89	Önemli kararlarda söz sahibi olmaya imkân vermesi
Bol izin ve tatil süresi	3,53	3,41	Bol izin ve tatil süresi
Kolay olması	3,46	3,41	Sorumluluk gerektirmemesi
Sorumluluk gerektirmemesi	3,44	3,34	Kolay olması
Beden ile çalışmayı gerektirmemesi	3,44	3,34	Beden ile çalışmayı gerektirmemesi
İlginç bir iş olması	2,73	2,63	İlginç bir iş olması

önüne koyarken erkekler tersini düşünmektedir. Erkekler yönetsel ilgileri ve iş özerkliğini içeren meslek içinde yükselme ve kendi kararlarını verebilme imkânını 9 ve 10. sıraya koyarken kadınlar aynı sıralara işin sosyal anlamı ile ilgili olan toplumdaki saygınlık ve topluma faydalılık niteliklerini yerleştirmektedir. Bu anlamda kadınların işe daha fazla sosyal anlam yükledikleri görülmektedir. Son sıralarda sıralama değişse de işle ilgili bireysel konfor alanları beklentisi içeren nitelikler bulunur.

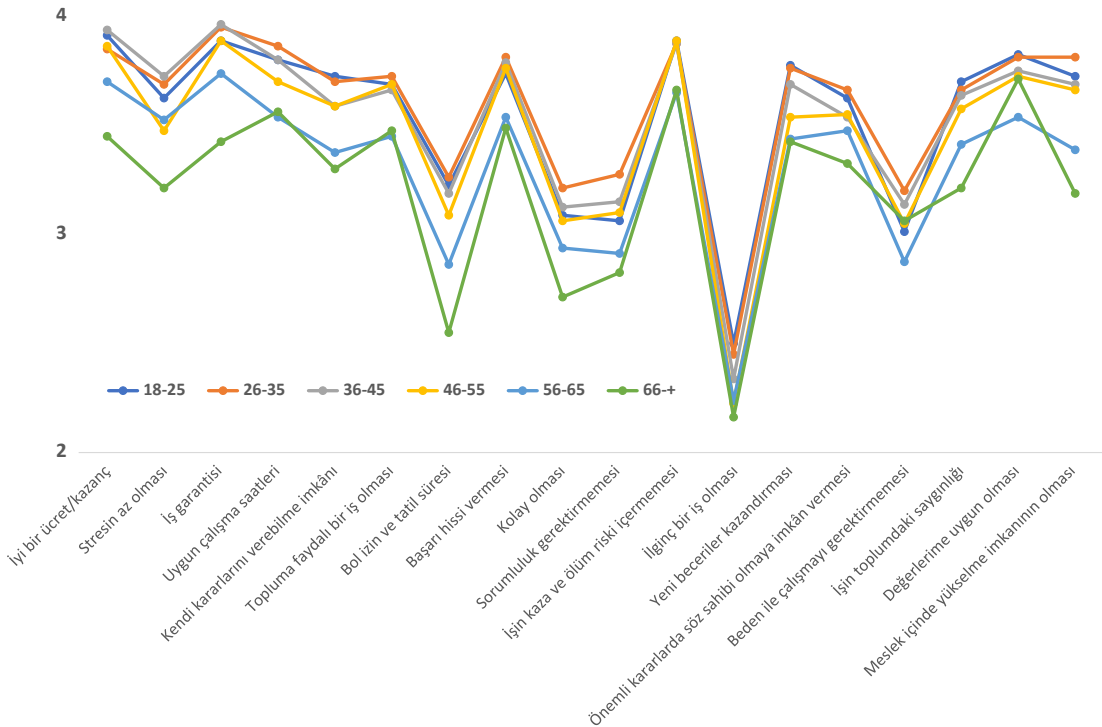
gösterir. Ancak 18-25 yaş aralığında sıralamada üst basamaklarda bazı değişimler vardır. Meslek içinde yükselme önemli bir farklılık göstermektedir. Gençler bunu daha yüksek puanlarken doğal olarak yaş yükseldikçe buna yönelik değer azalmaktadır. “İşin kaza ve ölüm riski içermemesi”, “başarı hissi vermesi” ise orta yaşlarda diğerlerine göre daha yüksektir. 66 yaş ve üstünde işin bireysel boyutları düşmektedir ve sosyal boyutları öne çıkmaktadır.

Yaşa Göre Analizler

Yaşa göre bakıldığında da iyi bir işte aranan özellikler sıralamasında büyük bir değişim yoktur. Genellikle tüm yaş grupları ortak bir eğri

Eğitime Göre Analizler

Eğitim’in bütün sosyo-demografik değişkenler arasında iş ve mesleklere dair tutum ve düşünceleri en fazla ve anlamlı bir biçimde etkileyeni olduğu görülmektedir. İyi bir işte aranan özellikler



Şekil 14. Yaşa Göre İyi Bir İşin Nitelikleri

sıralamasında eğitim düzeylerine göre önemli değişimler gerçekleşmese de daha fazla dalgalanma olduğunu görmekteyiz.

Genel sıralamada en üstte ve en altta yer alan özelliklerin skorlarında eğitim düzeylerine göre değişim görülmektedir. İşin ilginç olması, kendi kararlarını verebilme imkanı ve topluma faydalı olma isteği, eğitimle doğru orantılı olarak artmaktadır. İyi bir ücret, kararlarda söz sahibi olma, iş garantisi, stresin az olması, ölüm ve kaza riski içermemesi gibi tercihler, genelde eğitim ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Lisansüstü eğitime sahip olanlar belirgin bir biçimde diğer gruplardan ayrılmaktadır. Benzer bir farklılık da okur-yazar olmayan veya diplomasız olanlarda görülmektedir. Görüldüğü üzere **eğitim arttıkça işin geçimle ilgili kısımlarının yanı sıra sosyal özellikleri ve hatta bireysel, kendini gerçekleştirme boyutları daha fazla öne çıkmaktadır**. Bunun en önemli nedeni eğitimlilerin sahip oldukları işlerin bu tür özellikleri zaten

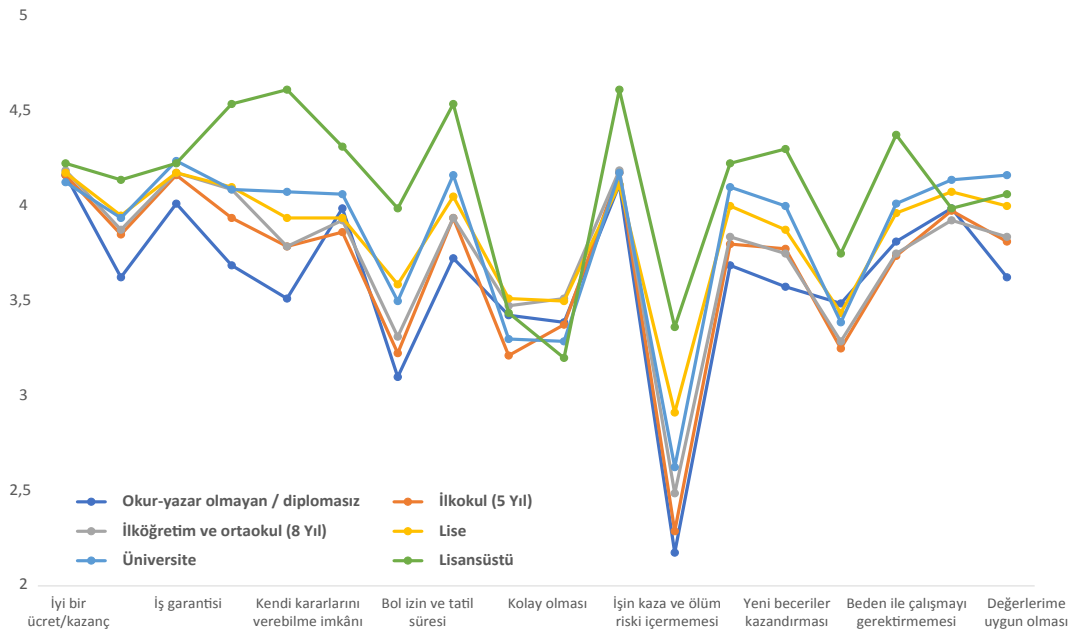
bünyesinde barındırması ve sosyal ve bireysel motivasyonlara da uygun işler olmasıdır.

Bu kapsamda iyi bir işin tanımlanmasında eğitime göre şekillenmiş dört anlamlı alt kümeden bahsedebiliriz:

1. İlkokul ve ortaokul mezunları: Bu grupta işle özdeşleşme ve işin toplumsal itibar kazandırmasına yönelik puanlar genellikle daha düşüktür. İşsiz kalma korkusu ve bu sebeple sevmediği işte çalışmayı yeğleme oranının en yüksek olduğu grup bu gruptur. Eğitim sermayesi bakımından dezavantajlı olmaları sebebiyle işe bakışlarının daha çok olumsuz şekillenmiş olduğu söylenebilir.

2. Lise mezunları: Yaptığı işin sonuçlarını görme ve toplumda itibar kazanma fikri, ortaokuldan liseye geçince ciddi anlamda yükselmektedir. Çalışma hayatı lise ve üstü için toplumsal manevi kazanç ve özdeşleşme demektir.

Benzer şekilde işsiz kalmaktansa sevmediği işte çalışma tercihi liseyle birlikte azalmaya ve bu sa-



Şekil 15. Eğitime Göre İyi Bir İşin Nitelikleri

yede gelecekte aynı işi yapma isteği de artmaya başlamaktadır. Bunların yanı sıra çalışma hayatında maddi kazancın önce geldiği ve zengin olmak için işini iyi yapanın yetmeyeceği kanaatlerine en yüksek puanı veren de lise mezunlarıdır.

Lise mezunları sonuç olarak, daha düşük eğitim seviyesi gibi yaptığı işe; baskın şekilde kötü bakmamaktadır, dengeli bir bakışı vardır. Ayrıca **lise mezunları, çalışma hayatının manevi ve sosyal boyutlarını diğer gruplara göre az vurgulayarak çalışma hayatına gerçekçi ve faydacı bir bakış sunmaktadır.** Mesela çalışmak “toplumsal bir görevdir” ve “toplumsal itibarın kaynağıdır” kanaatlerine ilkökul mezunlarıyla birlikte düşük vermekteler. Bu anlamda gerçekçi bir bakışları olduğu söylenebilir. Bununla birlikte lise mezunları yetenek-iş uyumunda daha alt seviyelerle aynı durumdadır: Üniversite diploması çünkü hala rağbet görmektedir; yetenekleri açığa çıkardığı, toplumsal saygınlığı artırdığı düşünülmektedir.

3. Üniversite mezunları: Esasen lise mezunlarını anlamamanın bir yolu üniversite mezunlarını anlamaktır. İşle ilgili olumlu kanaat ve beklentiler liseden üniversiteye doğru genellikle artmaya devam eder. Topluma karşı görev olarak çalışma mefhumu, yetenek-iş uyumu, zenginliğin kaynağı olarak işini yapma mefhumu, topluma faydalı bir iş olması ise ortaokuldan liseye aynı seviyede iken üniversitede artışa geçer.

Dolayısıyla üniversite mezunlarının hem işle öznel bağları hem de işin toplumsal-manevi anlamı noktasında daha çok vurgu yaptığı söylenebilir. Fakat trajedi de burada başlar çünkü işten atılma/işi kaybetme korkusu üniversite mezunları için liseye göre daha geçerlidir. Nitekim, iyi işte aranan özellik olarak üniversite mezunlarının iş garantisini tercih etmeleri de bunu doğrular. İyi işin özelliği olarak uygun çalışma saatlerinin puanında lise mezunlarıyla ortak olmaları da aynı sonuca işaret eder.

Sonuçta şunu diyebiliriz: **Üniversite mezunları, işe daha çok maddiyat ötesi, öznel ve kolektif anlamlar yükleme eğiliminde olmakla birlikte iş garantisi ve mesai saatleri gibi somut hususlarda olumsuz bir tecrübenin içinden bakmaktadır.** Çalışmayı parayla özdeşleştirmek istemeseler de özerklik sağlayan ve toplumsal karşılığı olan bir iş aramaktalar ancak daralan istihdam piyasaları ve emek rejimi onları gerçekle yüzleşmeye çağırmaktadır.

4. Lisansüstü: Burada önemli olan nokta öncelikle, lise altıyla lisansüstü arasında, toplumsal saygınlık bakımından uçurum olmasıdır. Çalışma hayatındaki haysiyet ve sosyal onur, birçok tablonun bu iki grup arasındaki farkta gösterdiği gibi eğitime endekslidir. Lisansüstü eğitime sahip olanlar bu anlamda hemen her olumlu kanaatte en çok puan veren grup olarak öne çıkmaktadır.

Bu grubun üniversite mezunlarından ayrıştığı noktalar sosyal yaşamda ileri düzey eğitimin oluşturduğu farkı anlamak bakımından önemlidir: Mesela kendi kararlarını verme ve uygun çalışma saatleri üniversite-lise arasında fark etmezken lisansüstü için ciddi anlamda daha yüksek çıkmaktadır. Çalışmak toplumsal bir görevdir ve hayatı anlamlı kılmak için şarttır gibi önermeler noktasında işin manevi-simgesel boyutuna verdikleri önemde de önceki gruplardan anlamlı bir fark arz etmektedirler. Dolayısıyla bu grubun işin niteliklerine dair diğer gruplardan ayrışması söz konusudur. Bu grup işin simgesel ve manevi niteliklerine daha fazla değer vermekte, işin kendini gerçekleştirme boyutuna vurgu yapmaktadır. Bu, bu grubun iş yaşamında yer aldıkları konum ile de doğrudan alakalı olabilir.

Gelire Göre Analizler

İyi işte aranan özelliklere gelir düzeyi bakımından baktığımızda gelir grupları arasındaki farklı-

lıklar eğitim seviyesine göre olan farklılıklara nazaran daha az belirgin haldedir. Yine de gelirle beraber doğru orantılı olarak artan iş garantisi, iyi bir ücret ve kaza ve ölüm riski içermemesi istekleri 5000 TL ve üzeri kazanlarla beraber tersine dönmektedir.

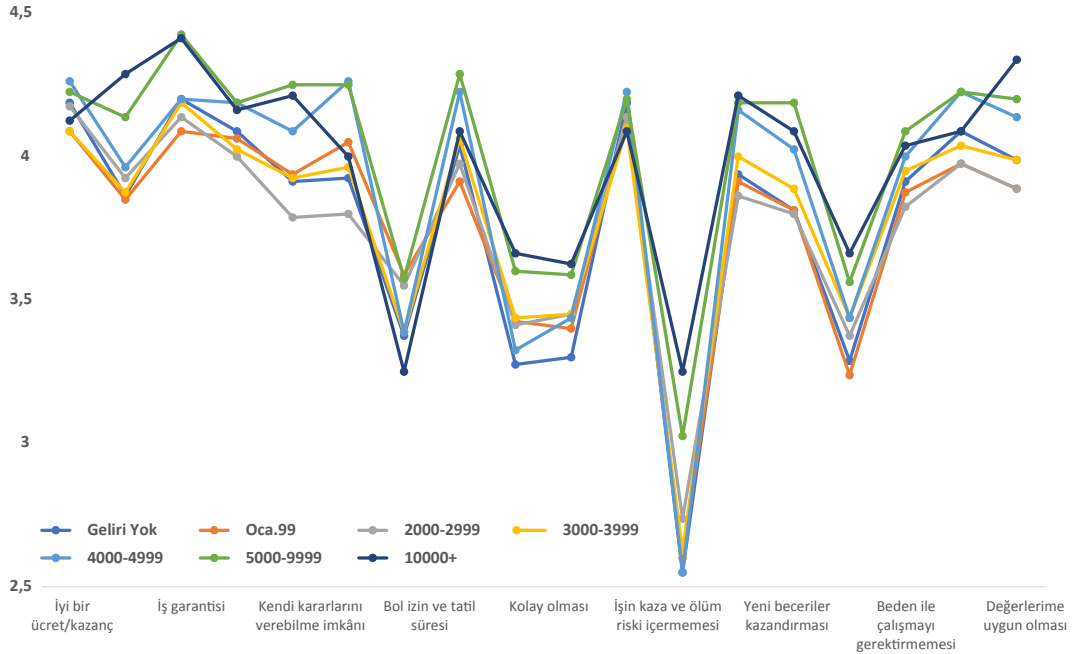
Bir işin iyi bir ücret getirmesi ve kaza ve ölüm riski içermemesi gibi özellikler aylık geliri olmayanlarda veya düşük gelirli olanlarda daha belirgindir. Zira düşük ücretle ve daha fazla bedensel ve görece daha çok kaza ve ölüm riski içeren işlerde çalışanların iyi bir işte bu beklentiye sahip olmaları doğaldır. Ancak iyi bir gelire sahip kişilerin mevcut ve muhtemel işlerinde bu tür riskler daha az olduğu için iyi bir ücret ve kaza ve ölüm riski olmayan bir iş beklentisi de düşmektedir.

Gelir bakımından üç anlamlı kümenin oluştuğunu söyleyebiliriz:

1. 2000-3000 arası gelir grubu: Asgari ücret civarı kazanan insanlar, kazanç yetersizliğinden, sağlıksız çalışma rejiminden en çok şikâyet edenler bu gruptadır. Yine benzer şekilde işini kaybetme/atılma korkusu da en çok bu gruptadır.

Bu gruptakiler çalışmanın hayata anlam kattığı ve çalışmanın topluma karşı bir görev olduğu görüşlerine de düşük puan vermiştir. Çünkü çalışmak onlar için anlamdan, toplumsal sorumluluktan önce asgari maddi geçim temini demektir. Bu gelir grubundakilerin işteki konumları genellikle ücretli çalışanlar ve bağlı çalışan konumundalar. Ayrıca genel olarak küçük-orta ölçekli firmalarda çalışmaktalar.

2. 3000-10000 arasında gelir grubu: Üç grup birçok bakımdan ortak eğilimler arz ettiği için ortak bir küme olarak ele alınabilir. 3000 iş ve çalışmaya bakışta anlamlı farklar yaratan bir eşik olarak göze çarpar. Gelir seviyesi 3000'e



Şekil 16. Gelire Göre İyi Bir İşin Nitelikleri

çıktıktan işten memnuniyet, işle yetenek uyumu ve işi gelecekte de yapma isteği bir alt gelir grubuna göre ciddi artış gösterir; iş kaynaklı sağlık şikâyeti hızla azalır. Bu eğilim 3000’den 10000’e doğru daha da artar.

3000 eşiği aslında imalat ve inşaat işlerinden daha rahat hizmet işlerine geçişi göstermektedir. Buradaki temel nüans 3000-4000 arası ve 5000-9999 arası için birçok göstergede devamlılık arz eden bir artış olmasıdır. Fakat 4000-4999 arası, bu artışa ters şekilde, işten atılma korkusunu daha yüksek yaşıyor ve sevmediği bir işte çalışmayı işsizliğe tercih etmektedir. Maddi kazancın önemli olduğu kanaatini bir alt ve bir üst gelir grubuna göre daha yüksek puanlamaktadır.

4000-4999 arası için çalışma hayatından temel beklenti, 2000-2999 arası için olduğu gibi, iş garantisi ve maddi getiridir. Bu büyük oranda eğitim ve işteki konumla ilişkilidir. Nitekim 2000-2999 arası gelire sahip olanlar ağırlıklı ilkökul/ortaokul mezunu iken, 3000-4000 arası ağırlıklı lise mezunlarından ve 4000-4999 arası gelire sahip olanlar da ağırlıklı üniversite mezunlarından oluşuyor. Bu durum aslında bir taraftan da eğitimin etkilerini bünyesinde taşımaktadır.

3. 10000 üstü gelir grubu: Bu gelir grubunun kendine mahsus eğilimleri görünmektedir. Mesela iş memnuniyeti 10000’e kadar istikrarlı yükselirken bu grupta azalmaktadır. İşle yetenek uyumu ve gelecekte de aynı işi yapma isteği de aynı şekilde azalmaktadır. Dolayısıyla mevcut işine karşı, maddi kazancından başka boyutları özelinde olumsuz bir tavır vardır.

Ayrıca hem çalışmanın maddi boyutu hem de çalışmanın toplumsal bir görev olarak hayata anlam katması gibi manevi boyutu bakımından en yüksek puanlayan da bu gruptur. Sevmediği işte çalışmayı işsizliğe yeğlemek de bu grupta

en yüksek puana ulaşmaktadır. Bu grup; çok kazanan, çok kazandığı için çalışma hayatıyla manevi ve toplumsal değerler arasında yakın irtibat kurma şansına sahip olan ve bununla birlikte mevcut işinden de memnun olmayan bir grup olarak ayrılmaktadır.

Çalışma Hayatına Katılımın Etkisi

Son olarak bir işte çalışma veya çalışmama durumunun, iyi bir işte aranan özelliklerin üzerinde önemli bir miktarda etkili olduğu görülmektedir. İyi bir işte aranan ilk üç özellik esasında çalışanlar ve çalışmayanlar arasında birbirinden çok düşük puanlarla ayrılmaktadır. **Bir işte çalışanların iyi bir işte aradıkları en önemli özellik “iş garantisi” iken, çalışmayanlar “iyi bir ücret” beklemektedir.**

Böylece bir işe sahip olanların o işi koruma isteğinin daha belirgin olduğunu görmekteyiz. Bu da çalışma hayatı içinde yer alanların en önemli korkusunun işsizlik olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda buradan hareketle Türkiye’de istihdamın henüz devamlılık ve kalıcılık arz etmediğini söyleyebiliriz.

Bunun yanı sıra her iki grup da işin ilginç olması ile ilgili düşük bir beklenti düzeyine sahiptir. Çalışanlar bedenlen çalışmayı en altlara yerleştirirken çalışmayanlar daha yukarıya koymaktadır. Böylece halen bir işte çalışanların iş yaşamının zorluklarını daha detaylı bir biçimde kavradıkları görülebilir.

Çalışanlarla çalışmayanların iyi bir işte aradıkları özellikler birbirinden bütünüyle farklılaşmasa da işe karşı tutumda çalışmanın önemli bir etken olduğu öne çıkmaktadır. Halen bir iş sahibi olmayanların önemli bir kısmının ev hanımı olduğu dikkate alınmakla birlikte çalışma hayatı içinde yer almanın iş ve mesleklere dair daha nitelikli bir bilgi sahibi olduğu görülmektedir.

Çalışmanın Anlamı

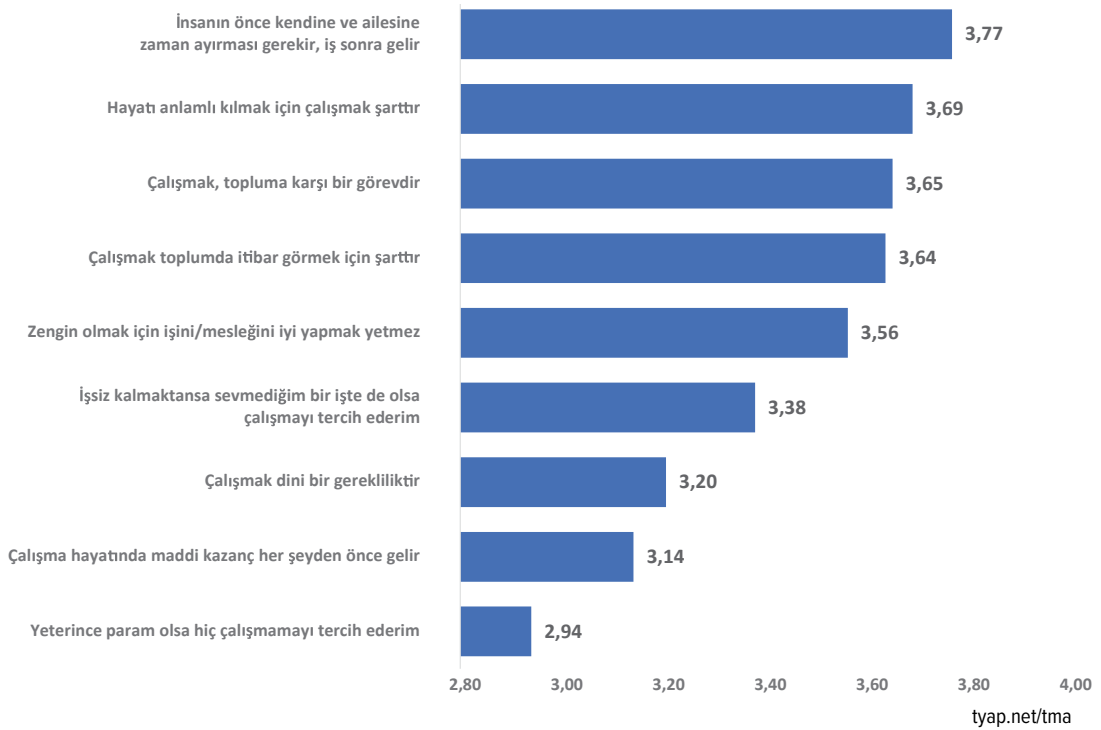
Araştırma kapsamında iyi bir işte aranan özelliklere ek olarak çalışmanın toplum içindeki anlamına dair de bir analiz gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılanlara çalışmanın kendilerini için anlamını ifade eden 6 ifade okunmuş ve kendilerinden 1-5 arasında bir puanlamaya tekabül edecek şekilde (1) kesinlikle katılmıyorum; (2) katılmıyorum; (3) ne katılıyorum ne de katılmıyorum; (4) katılıyorum; (5) kesinlikle katılıyorum cevaplarından birisini seçmeleri istenmiştir. Verilen bu cevaplara göre toplumda işe dair bakış açıları analiz edilmiştir.

Bu tabloya göre toplumda çalışmanın önemli bir değer olarak görüldüğünü söylemek gerekir. Katılımcılar, insanın önce kendine ve ailesine zaman ayırması gerektiğini işin sonra geldiğini dü-

şünmektedir. Bu Türkiye’de refahın arttığını ve çalışma ile ilgili gittikçe sanayi sonrası anlayışın yaygınlaşmaya başladığını göstermektedir.

Bu ifadeyi dengeleyecek şekilde katılımcılar hayatı anlamlı kılmak için çalışmanın şart olduğunu da düşünmektedirler. Demek ki çalışmayı bir şart olarak görse de mahiyetinin insanın bireysel hayatını sekteye uğratmaması gerektiği yönünde bir değer mevcuttur.

Bu anlamda şahsi alan ile ilgili bu iki niteliğin üzerine çalışmanın sosyal boyutu gelmektedir. Bunlardan ilki; çalışmanın topluma karşı bir görev olduğudur. Çalışmaya yüklenen bir sonraki anlam ise toplumda itibar görmek için çalışmanın şart olduğudur. Bu iki anlam katılımcıların çalışmanın sadece bireysel geçimle ilgili olmadığını ancak aynı zamanda sosyal konum ve itibar



Şekil 17. Çalışmanın Anlamı
Detaylı bilgi için Bk. Tablo 12. Çalışmanın Anlamı

tyap.net/tma



için de gerekli olduğunu dikkate sunmaktadır. Nitekim “çalışma hayatında maddi kazanç her şeyden önce gelir” ve “yeterince param olsa hiç çalışmamayı tercih ederim” ifadelerinin en son- da ve diğerlerinden çok daha düşük bir puana sahip olması yukarıdaki eğilimi destekler mahi- yettedir.

Çalışmanın sosyal anlamı ve değerini ifade eden bu ibarelerden sonra hemen tüm skalanın orta- sında çalışmaya olan inançta zayıflamayı göste- ren bir ibare yer almaktadır. Buna göre çalışmayı değerli gören katılımcılar aynı zamanda zengin olmak için işini/mesleğini iyi yapmanın yetme- yeceğini de düşünmektedirler. Bu anlamda, bu ifadenin 9 sorunun tam ortasında yer alması önemlidir. Zira her ne kadar insanlar işsizlikten çekinseler ve çalışmayı toplumsal ve dini bir ge- reklilik olarak görseler de bunun zengin olmak için yetmeyeceğini düşünmeleri ilginçtir. Görüldü- ğü üzere çalışmanın bireysel ve sosyal bir görev ve gereklilik olduğu düşüncesi genel bir kabule sahiptir. Sonuç olarak çalışmak toplumda bir de- ğer olarak görülmekte, çalışmamaya olumsuz ba- kılmakta, işsizlikten de korkulmaktadır.

İşe ve Çalışmaya Bakıştaki Değişim

Türkiye’de işe ve çalışmaya bakışın değişimi bize mesleklere, çalışma hayatına ve işlere dair çok önemli veriler sunacaktır. Bu kapsamda beş yıl önce yapılan ilk araştırma verilerini de kullanmak üzere araştırmada aynı soru setleri kullanılmaya özen gösterilmiştir. Böylece karşı- laştırmalı bir analiz imkanı doğmuştur. İyi bir işte aranan özellikler arasında en yukarıda çıkan “iyi ücret”, “kaza ve ölüm riski içermemesi” ve “iş garantisi”ne verilen skorlarda ciddi bir değişim olmadığını görüyoruz. Bu üç özellik, Türk top- lumunun işe bakışında sabit asgari beklentileri işaret etmektedir. Bunların ardından, “uygun ça-lışma saatleri”, “değerlerime uygun olması” ve “başarı hissi vermesi” seçenekleri gelmektedir.

Önceki araştırmada bulunmayan değerlere uy- gunluk seçeneğinin ilk beşte yer alması, iş haya- tının toplumdaki yaygın ve yerleşik değer siste- mine göre düzenlenmesi noktasında anlamlı bir göstergedir.

Diğer yandan, “başarı hissi vermesi” seçeneği- nin beş yıl önceye göre %9,66 oranında daha yüksek puanlanması önemlidir. Başarı, iş ha- yatında daha çok aranan bir duygu olmuştur. Benzer şekilde daha yüksek puanlanan iki se- çenek “kararlarda söz sahibi olmak” ve “yeni beceriler kazanmak” olmuştur. Bu da otorite ve beceri mefhumlarını beraberinde getirmek- tedir. Kanaatimizce bu üç seçeneğin dramatik yükselişi, önümüzdeki on yılda çalışma ve mes- lek dünyasının doğru planlanmasında hayati önemdedir.

Toplum iş hayatına artık basitçe düzenli gelir kaynağı olarak bakmamaktadır. İşin sonuçlarını görmenin getireceği tatmin ve başarı hissi, iş yerinde kendini anlamlı ve verimli hissedeceği şekilde karar süreçlerine katılım, iş yerinde be- cerilerini geliştirmeye uygun bir çalışma ortamı giderek artan ihtiyaçlar arasına girmiştir.

Nitekim çalışmanın anlamına yönelik soruda, “önce kendine ve aileye zaman ayırmak ge- rekir, iş sonra gelir” seçeneğinin bir önceki araştırmaya göre %23,01 oranında daha düşük puanlanması manidardır. Türk toplumu için aile her zaman temel bir değer olmakla birlikte, çalışma ve meslek hayatı kişinin kendilik idra- kinden ve aile algısından bağımsız düşünüle- meyecek şekilde önem kazanmıştır. Bunu teyit eden bir diğer veriyse “yeteneklerin tam olarak gelişmesi için bir işte çalışmak şarttır” seçene- ğinin 3,94 ile en yüksek seçenek çıkmasıdır. Yetenek, kimlik ve kişilik mefhumları meslek ve çalışmayla iç içe geçmekte; iş hayatı içinde tanımlanmaktadır.

Tablo 1. İyi Bir İşte Aranılan Nitelikler Karşılaştırması

İyi Bir İşte Aranılan Nitelikler*	2015		2020		Değişim %
	Ortalama Skor	Yüzdelik Değer	Ortalama Skor	Yüzdelik Değer	
İyi bir ücret	4,15	80,58	4,13	82,58	2,49
İşin toplumdaki saygınlığı	3,81	74,07	3,92	78,38	5,81
İş garantisi	4,13	80,22	4,17	83,41	3,98
İşin kaza ve ölüm riski içermemesi	4,10	79,67	4,13	82,64	3,72
Stresin az olması	4,02	78,05	3,93	78,60	0,71
Uygun çalışma saatleri	3,94	76,60	4,06	81,17	5,96
Topluma faydalı bir iş olması	3,89	75,52	3,95	79,04	4,66
Kendi kararlarını verebilme imkânı	3,84	74,62	3,93	78,53	5,24
Başarı hissi vermesi	3,79	73,53	4,03	80,64	9,66
Önemli kararlarda söz sahibi olmaya imkân vermesi	3,66	71,00	3,87	77,47	9,11
Yeni beceriler kazandırması	3,65	70,82	3,96	79,28	11,94
Kolay olması	3,43	66,67	3,46	69,11	3,66
Bol izin ve tatil süresi	3,39	65,76	3,52	70,38	7,02
Beden ile çalışmayı gerektirmemesi	3,34	64,86	3,43	68,51	5,63
Sorumluluk gerektirmemesi	3,31	64,32	3,47	69,44	7,97
İlginç bir iş olması	3,15	61,25	2,77	55,49	-9,40
Değerlerime uygun olması	N/A	N/A	4,05	81,09	N/A
Meslek içinde yükselme imkanının olması	N/A	N/A	4,00	80,02	N/A

* 2015 değerleri bu araştırmada kullanılan hesaplama sistemine göre revize edilmiştir

Tablo 2. Çalışmanın Anlamı: Önceki Araştırma ile Karşılaştırma

Çalışmanın Anlamı	2015		2020		Değişim %
	Ortalama Skor	Yüzdelik Değer	Ortalama Skor	Yüzdelik Değer	
İnsanın önce kendine ve ailesine zaman ayırması gerekir, iş sonra gelir	3,77	75,33	2,90	58	-23,01
Hayatı anlamlı kılmak için çalışmak şarttır	3,69	73,78	N/A	N/A	N/A
Çalışmak, topluma karşı bir görevdir	3,65	72,99	3,60	72	-1,36
Çalışmak toplumda itibar görmek için şarttır	3,64	72,72	N/A	N/A	N/A
Zengin olmak için işini/mesleğini iyi yapmak yetmez	3,56	71,23	N/A	N/A	N/A
İşsiz kalmaktansa sevmediğim bir işte de olsa çalışmayı tercih ederim	3,38	67,59	3,33	66,5	-1,62
Çalışmak dini bir gerekliliktir	3,20	64,09	N/A	N/A	N/A
Çalışma hayatında maddi kazanç her şeyden önce gelir	3,14	62,81	N/A	N/A	N/A
Yeterince param olsa hiç çalışmamayı tercih ederim	2,94	58,79	N/A	N/A	N/A
İnsanın yeteneklerini tam olarak geliştirebilmesi için, bir işte çalışması gerekir	N/A	N/A	3,94	78,75	N/A
Bir işte çalışmayanlar sonunda tembelleşir	N/A	N/A	3,76	75,25	N/A
Çalışmadan, bir iş yapmadan para almakta bir sakınca yoktur	N/A	N/A	1,73	34,5	N/A

* 2015 değerleri bu araştırmada kullanılan hesaplama sistemine göre revize edilmiştir

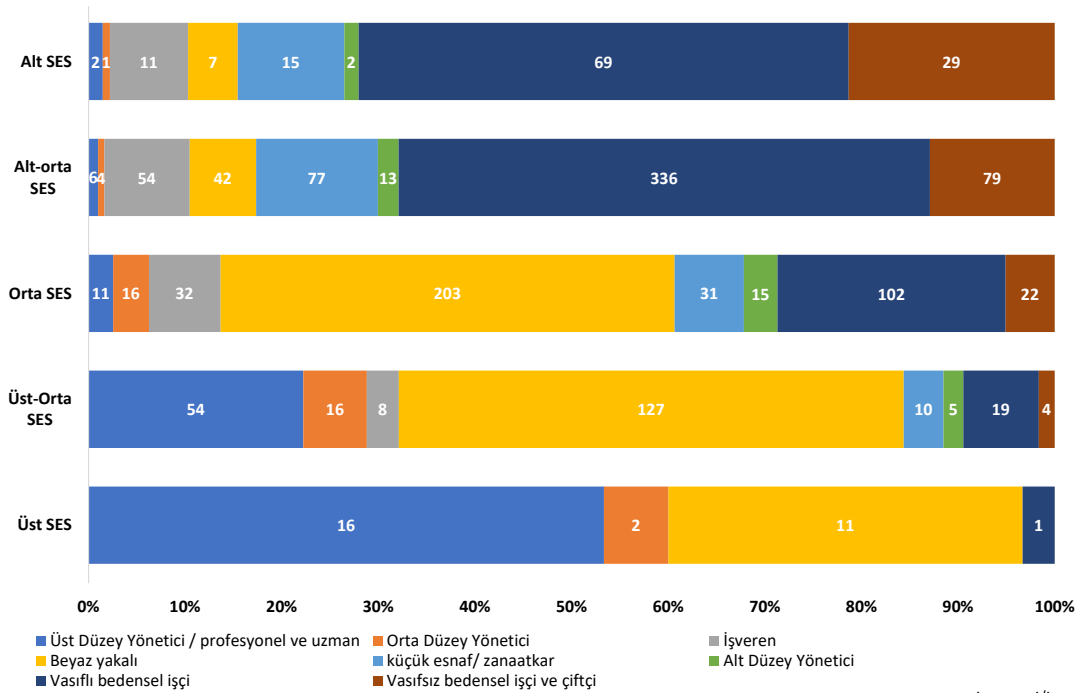
Sosyo-Ekonomik Statü ve İşteki Konum

Araştırmamız kapsamında Türkiye Sosyo-Ekonomik Statü Endeksi formülleri kullanılarak yaptığımız analiz neticesinde her bir hane için Sosyo-Ekonomik Statü puanı hesapladık. Bu SES puanlarını gruplayarak elde ettiğimiz beşli SES gruplarına göre çalışanların işteki mevcut konumlarını dağıttığımızda SES ve işteki konum arasındaki ilişkiyi görmekteyiz.

Buna göre işteki konum ile SES arasında yakın bir bağlantı bulunmaktadır. Zira SES'in bileşenlerinden olan eğitim, gelir ve mesleğin hepsi işteki konumu belirleyen değişkenlerdir. Buna göre üst düzey yönetici / profesyonel ve uzman, orta düzey yönetici ve işveren grupları genellikle üst ve üst orta SES gruplarında iken, beyaz yakalı, alt düzey yönetici ve vasıflı

bedensel işçiler orta SES grubunda, küçük esnaf/ zanaatkar, vasıflı bedensel işçi ve vasıfsız bedensel işçiler alt-orta SES grubunda yer almaktadırlar. Alt SES Grubu ise genellikle işçi ve köylülerden oluşmaktadır.

İşteki konumları üst, orta, alt-orta ve alt konumlar şeklinde dördü bir grup içinde gruplayarak SES grupları ile çapraz ilişkisine baktığımızda bu ilişki daha net bir biçimde görülebilir hale gelmektedir. Aşağıda yer alan grafikte görüldüğü üzere Üst SES Grubu daha çok işteki üst ve orta düzey konumlara sahip kişilerden müteşekkildir. Alt SES Grubu da daha çok alt-orta ve alt konumlara sahiptir. Ortada yer alan üç SES grubu ise daha ziyade çalışma hayatında orta ve alt-orta konumlara sahip kişilerden müteşekkildir. İşteki konum düştükçe, SES skoru da düşmektedir.



Şekil 18. SES Gruplarının İşteki Konuma Göre Dağılımı
Detaylı Bilgi İçin Bk. Tablo 13. SES Gruplarının İşteki Konuma Göre Dağılımı

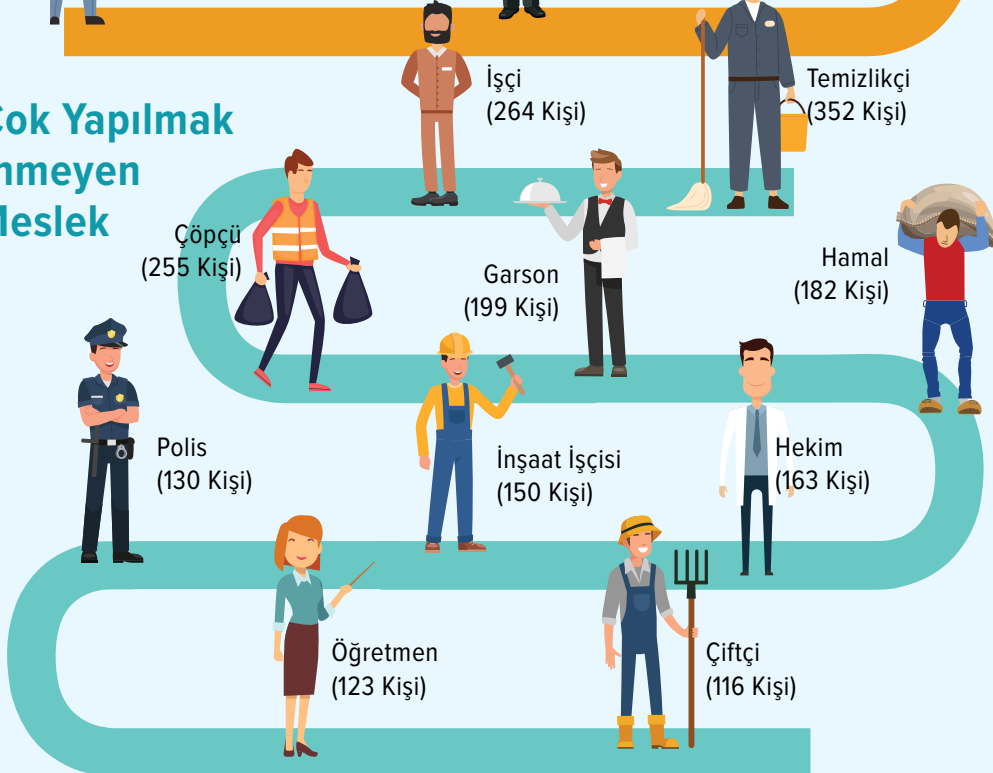
tyap.net/tma



En Çok Yapılmak İstenen 10 Meslek



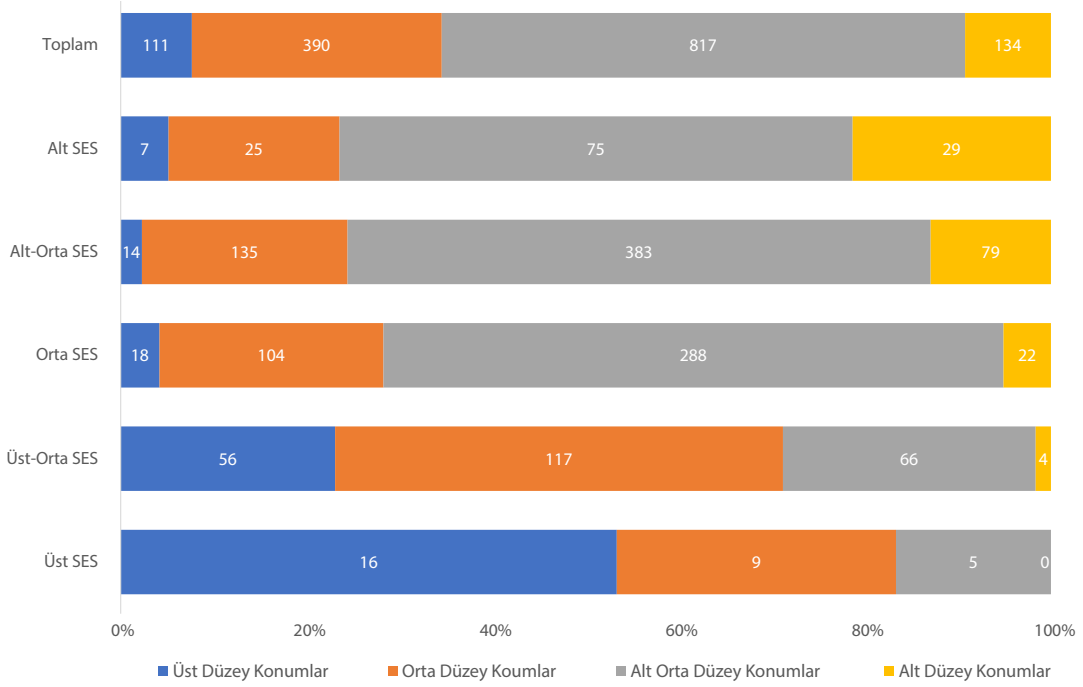
En Çok Yapılmak İstenmeyen 10 Meslek



Listenin tamamı için bk. Tablo 23. Yapılmak İstenen Meslekler & Tablo 24. Yapılmak İstenmeyen Meslekler

tyap.net/tma





Şekil 19. SES Gruplarının Kümelenmiş İşteki Konuma Göre Dağılımı
Detaylı Bilgi İçin Bk. Tablo 14. SES Gruplarının
İşteki Konuma Göre Dağılımı



İstenen ve İstenmeyen Meslekler

Araştırmamız kapsamında katılımcılara bir daha hayata gelseler yapmak isteyecekleri üç meslek ve asla yapmak istemeyecekleri üç meslek açık uçlu şekilde sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar yeniden kodlanarak ve gruplandırılarak istenen ve istenmeyen mesleklerin listesine erişilmiştir. Katılımcılar tarafından toplamda 281 istenen meslek, 268 istenmeyen meslek dile getirilmiştir. Katılımcıların en çok yapmak istediği ve istemediği 10 meslek aşağıdaki gibidir.

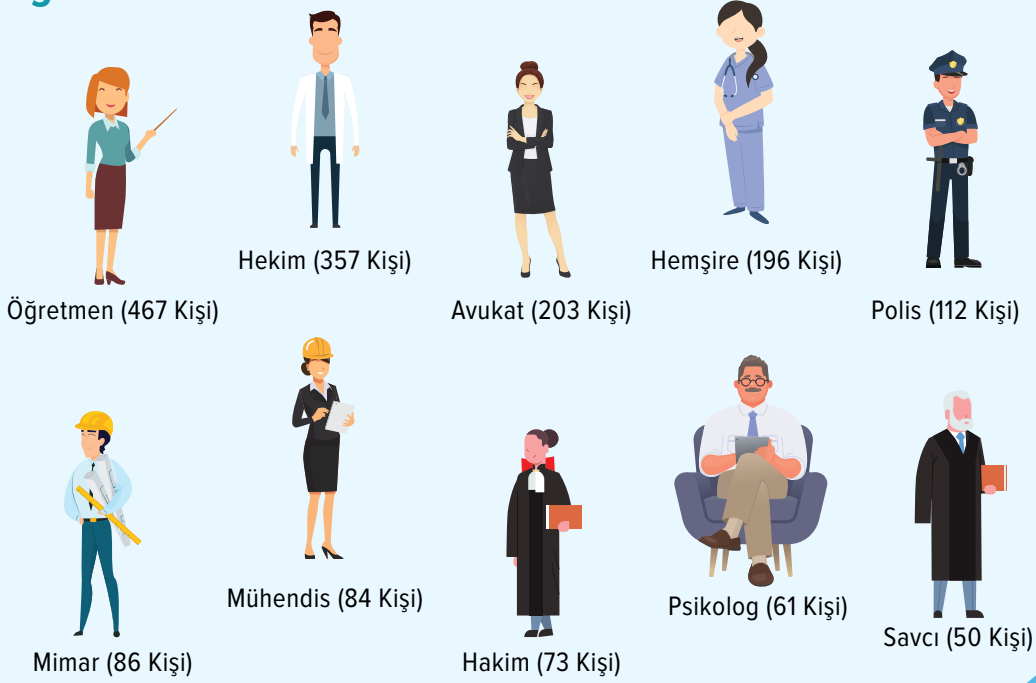
İstenen mesleklerin başında hekimliğin gelmesi makuldür. Hekimlik hem ortalamanın üstünde kazanç hem de itibar ve saygınlık anlamında dünyada da Türkiye’de de geleneksel konumunu korumaktadır. Bununla birlikte ikinci sırada öğretmenliğin gelmesi dikkat çekicidir. Öğret-

menliğin sosyal şartları son yıllarda giderek zayıflarken söz gelimi hakimlik ve mimarlıktan daha çok istenmesi açıklanmaya muhtaçtır.

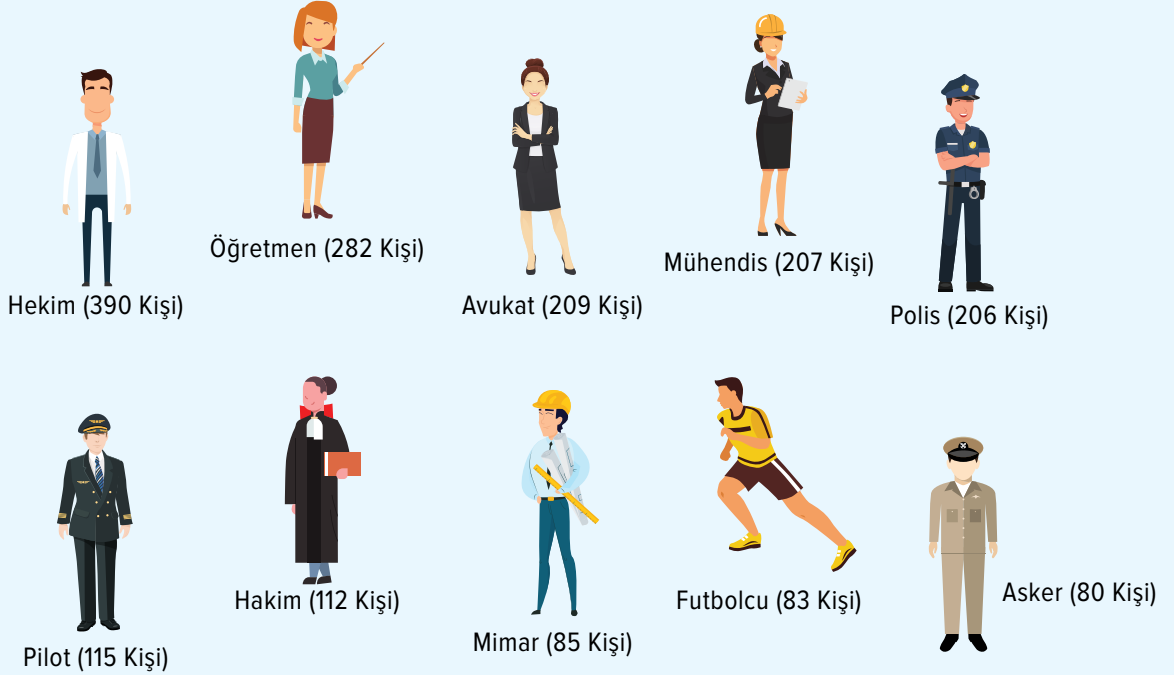
Bu noktada ilk 10’daki meslekleri bütün halinde açıklamak gerekir. En çok yapılmak istenen mesleklerin en önemli ortak özelliği, büyük oranda kamuda istihdam edilmesi ve mesleki otorite sahibi olmasıdır. Hekimlik, öğretmenlik, polislik, hemşirelik, hakimlik ve savcılığın ortak paydası budur. Bunlar üniformalı veya cüppeli meslekler olup kamu düzenini ve çıkarını temsil ederler. Sağlık, yargı ve güvenlik sektörleri bu anlamda öne çıkan sektörlerdir.

Listenin üçüncü sırasındaki avukatlık kamu istihdamıyla özdeş olmasa da, devletin dili olan hukuk bilgisine dayanır; hukukun itibar sermayesini ve imajını hakim ve savcıyla paylaşır. Ayrıca

Kadınların En Çok Yapmak İstedığı 10 Meslek



Erkeklerin En Çok Yapmak İstedığı 10 Meslek



Listenin tamamı için bk. Tablo 23. Yapılmak İstenen Meslekler
& Tablo 24. Yapılmak İstenmeyen Meslekler

tyap.net/tma



Kadınların Yapmak İstemediği 10 Meslek



Temizlikçi (241 Kişi)



Ev Hanımı (102 Kişi)



İşçi (98 Kişi)



Çöpçü (84 Kişi)



Garson (81 Kişi)



Hekim (81 Kişi)



Öğretmen (76 Kişi)



Polis (67 Kişi)



Hemşire (62 Kişi)



Avukat (54 Kişi)

Erkeklerin Yapmak İstemediği 10 Meslek



Çöpçü (171 Kişi)



İşçi (166 Kişi)



Hamal (140 Kişi)



Garson (118 Kişi)



İnşaat İşçisi (116 Kişi)



Temizlikçi (111 Kişi)



Hekim (82 Kişi)



Çiftçi (80 Kişi)



Şoför (73 Kişi)



Esnaf (72 Kişi)

Listenin Tamamı İçin Bk. Tablo 23. Yapılmak İstenen Meslekler &
Tablo 24. Yapılmak İstenmeyen Meslekler

tyap.net/tma



hakim ve savcı olmak için, zaman zaman açılan dar kontenjana girmek zorken avukatlıkta böyle bir istihdam filtresi henüz yoktur. Bu da diploma yoluyla sosyo-ekonomik statüsünü yükseltmek isteyen geniş alt ve orta sınıflar için avukatlığı halen daha cazip hale getirmektedir.

Listede ilk 10'da yer alan mühendis, mimar ve pilot meslekleri ise az kişinin sahip olduğu teknik maharete dayanması bakımından toplumda saygı görür. Aynı zamanda bu mesleklerin yüksek kazanç sahibi olduğu yönünde yerleşik bir kanaat vardır. Sonuçta muktedit bir konum getirdiği ve müreffeh bir hayat sağladığı düşünülen meslekler ilk 10'da yer almıştır.

En çok istenmeyen mesleklere baktığımızda ise kamu istihdamından, teknik beceriden ve mesleki otoriteden en uzak işlerin yer aldığını görüyoruz. Temizlikçiden hamala ilk beş meslek herkesin yapabileceği, özel bir bilgi ve ustalık gerektirmeyen, ikamesi kolay ve kirli işlerden oluşur. Denilebilir ki başka insanların hizmetinde, başka insanların yerine yapılan ve sadece beden gücü gerektiren işler en çok istenmeyen mesleklerdir. Bunlar aynı zamanda en düşük kazanca tekabül eden işlerdir.

Hekimlik ve polislik iki listede de yer almaktadır. Bu durum en genel hatlarıyla, iki mesleğin de çalışma şartlarının zorluğu, mesai ve nöbet sistemleri, iş yeri stresi ve iş kazası ihtimali gibi etkenlerle açıklanabilir. Son olarak çiftçi ve esnafın da istenmeyen ilk 10 meslek arasında yer aldığını görüyoruz. Bu Türkiye'de, önceki bölümlerde tartışıldığı üzere son kırk yılda ücretlileşmenin ve hizmet sektörünün yükselişini açıkça gösteren bir veridir.

Cinsiyete göre istenen ve istenmeyen mesleklerle bakıldığında ilk 10'da büyük oranda örtüşme vardır. Ancak erkekler en çok hekim olmak isterken kadınlar öğretmen olmak istemektedir. Bunun nedeni öğretmenliğin kadınlar için yöne-

tilebilir bir mesai sunduğu kanaatidir. Öğretmenlik, birçok mesleğe göre uzun yıllık izinleri ve en azından hekimliğe göre daha rahat haftalık temposu sayesinde evlilik ve çalışma hayatını birlikte yürütmek isteyen kadınlar için caziptir.

Polislik iki listede de 5. sıradadır ancak polislik yapmak isteyen erkeklerin kadınların iki katı olduğunu görüyoruz. Güç ve otoriteye dayanması bakımından polislik erkekler için daha cazip bir meslektir. Nitekim emniyet teşkilatında istihdam edilen erkek sayısı kadın sayısından kat be kat fazladır. Bu da polisliğe girme ihtimalinin erkekler nezdinde daha yüksek olmasını beraberinde getirmektedir.

Ancak polisliğin kadınlar nezdinde de ilk beşte yer alması, cinsiyete dayalı rollerin sabit olmadığını ve genellikle fiziki kuvvet ve fiili çatışma ihtimaliyle tanımlanan bir mesleği kadınların da en çok istediğini gösterir. Benzer bir durum savcılık için söz konusudur. O halde adalet ve emniyet sorunlarını kadınların, bu sektörlerdeki yetkili mesleklerle gelerek çözeceğine dair kanaatlerinin ve beklentilerinin olduğunu söyleyebiliriz.

Bununla birlikte futbolcu ve asker mesleklerinin erkekler nezdinde; psikolog ve hemşire mesleklerinin de kadınlar nezdinde ilk 10'da yer alması cinsiyet rollerinin etkisine işaret eder. Psikolog ve hemşire olmak için gereken eğitim sermayesinin futbolcu ve askerlikten daha yüksek olması, kadınların üniversiteleşmesiyle alakalı bir gösterge olarak manidardır.

Son olarak, erkeklerin ve kadınların en çok yapmak istemedikleri meslekler arasında da genel anlamda örtüşme söz konusudur. Çöpçülük ve hamallık büyük çoğunlukla erkeklerin yaptığı işlerdir, bu nedenle erkekler nezdinde en çok yapılmak istenmeyen meslekler bunlar çıkmıştır. Çöpçülüğün muadili kadınlar nezdinde temizlikçilik; gündelik temizlikçi de ofis temizlikçisi de

bu işe dahildir. İki listede de kirli ve bedensel işler en yukarıdadır.

Diğer yandan kadınların verdiği cevaplar arasında ikinci sırada ev hanımlığının çıkması önemlidir. Ev hanımlığı bir meslek veya iş olarak görülmesine de kadınlar için potansiyel bir statüdür. Ancak kadınlar nezdinde ev hanımlığı temizlikçi ve çöpçü gibi istenmeyen bir uğraştır. Bu gösterge, son yıllarda eğitim ve istihdamda kadınların istikrarlı artışının bir yansımasıdır.

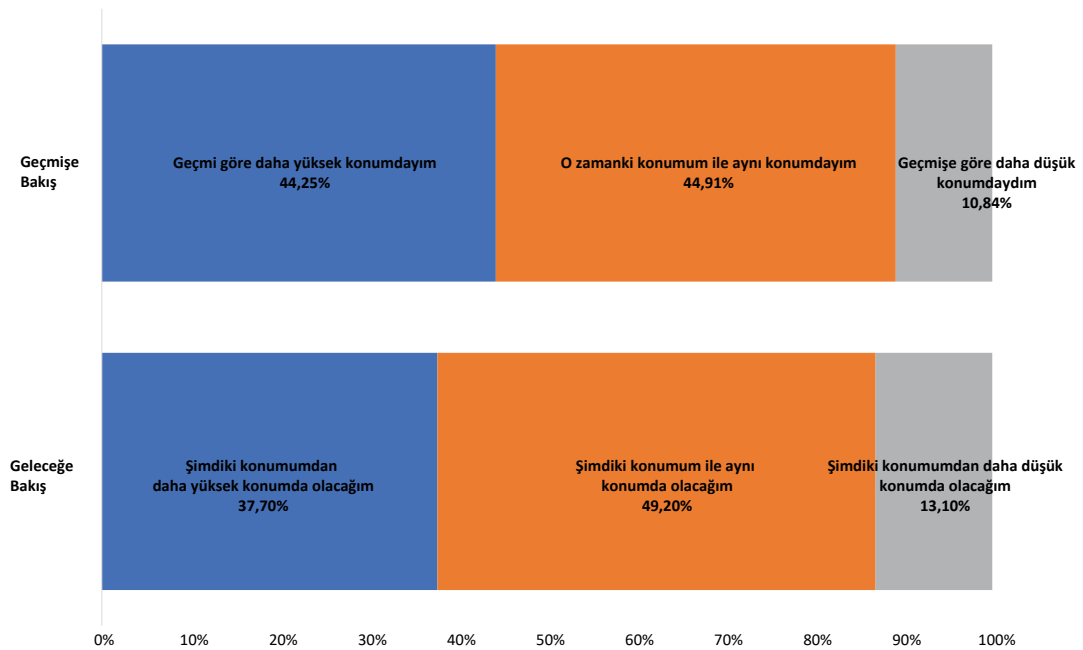
Öznel Konum Algısı

Görüşülen kişilere “Beş yıl sonrasını düşündüğünüzde toplumdaki yerinizi/statünüzü nasıl görüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Böylece geleceğe yönelik bakış ve beklentileri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu anlamda gelecekte ümidin daha fazla olduğu görülmektedir. Bu soruya 1135 (%44,25) kişi şimdiki konumundan daha yüksek konumda olacağım şeklinde ümitli bir cevap vermiştir. Buna mukabil gelecekte şimdiki konu-

mundan daha düşük konumda olacağını düşünenlerin sayısı ise 278’dir (%10,84). Katılanların yaklaşık yarısı yani 1152 (%44,91) kişi ise konumunda bir değişiklik beklememektedir.

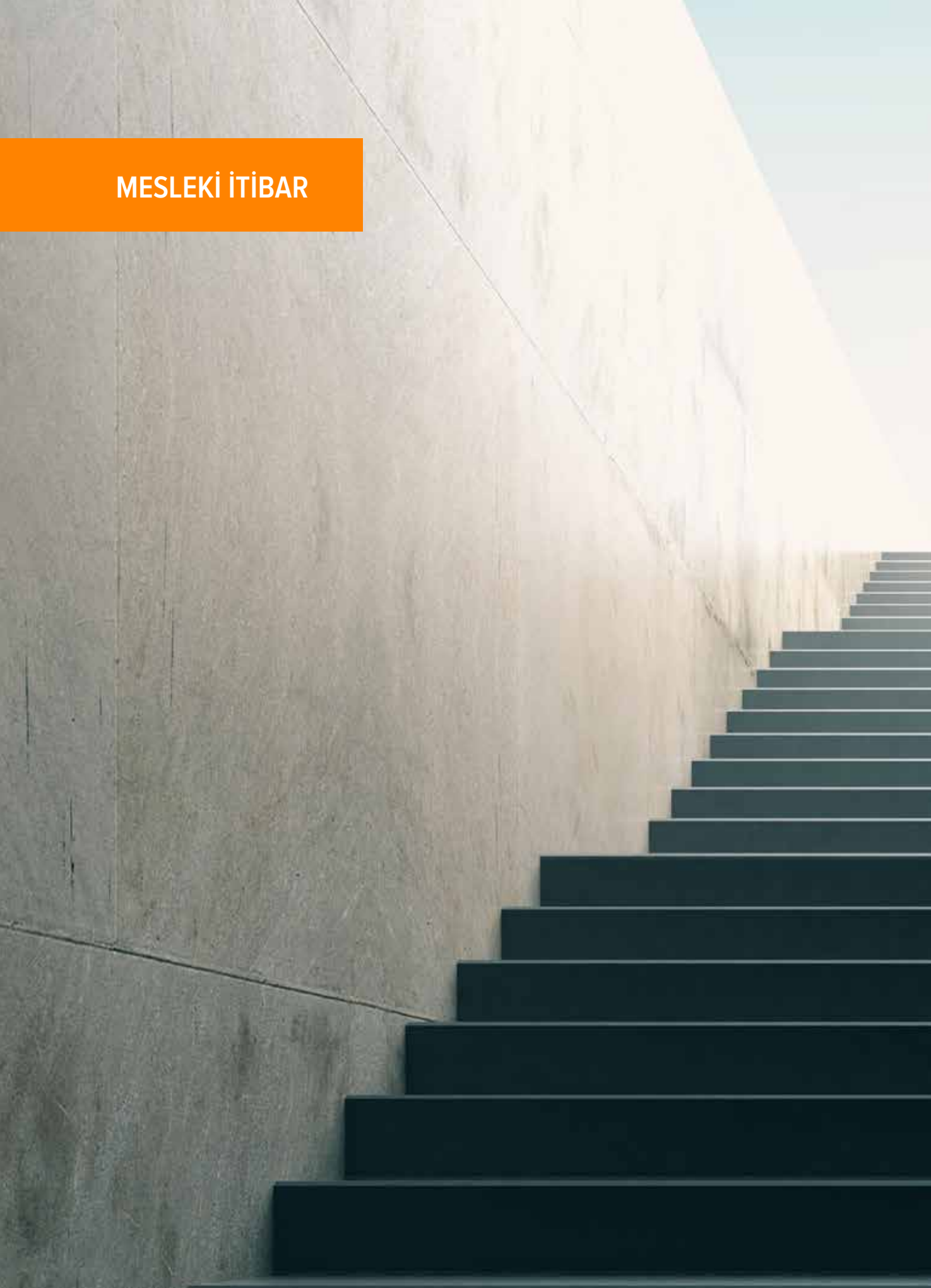
Görüşülen kişilerden 5 yıl öncesine göre toplumdaki yerlerini/statülerini değerlendirmeleri de istenmiştir. “5 yıl öncesine göre değerlendirdiğinizde toplumdaki yerinizi/statünüzü nasıl görüyorsunuz?” şeklindeki soruya cevap veren 2565 kişiden sadece 967’si (%37,70’i) geçmişe göre daha yüksek konumda olduğunu düşünmektedir. Görüşülen kişilerin neredeyse yarısı (1262 kişi %49,20) bir konum değişimi yaşamadığını düşünmektedir.

Öte yandan 336 kişi ise (%13,10) geçmişe göre daha düşük konumda olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla toplumsal hareketlilik bakımından düşünüldüğünde büyük bir hareketlilik algısı olmadığını görebiliriz. Elbette bu algı gerçekliğin kendisi değildir. İnsanların beklentileri de bakış ve değerlendirmelerini etkileyebilmektedir.



Şekil 20. Sosyal Konuma Öznel Bakış

MESLEKİ İTİBAR





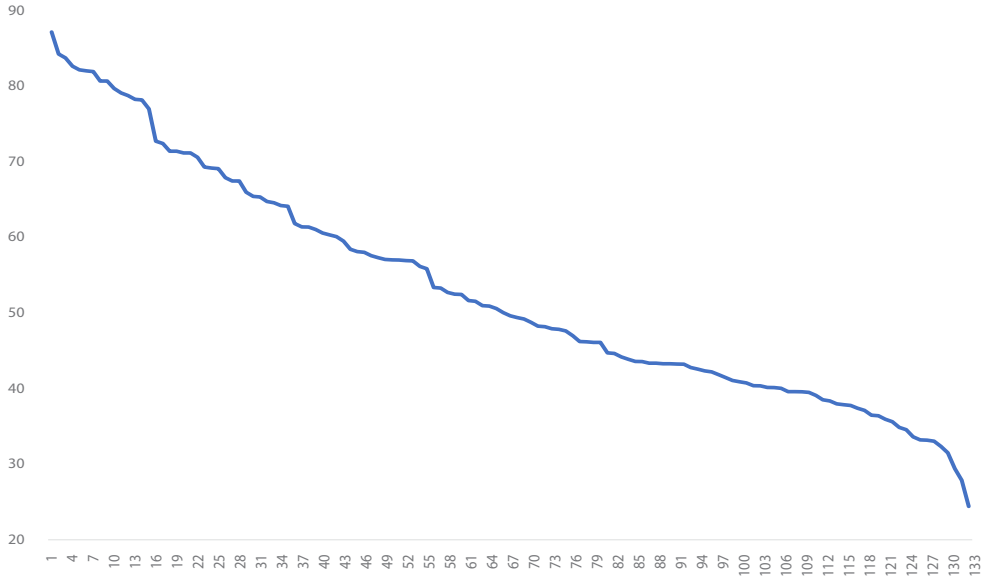
Mesleki İtibar

Araştırmaya katılanlara 133 mesleğin kendi gözlemlerindeki itibarını 1-100 arasında puanlanması istenmiştir. Her bir meslek ile ilgili cevaplar toplandıktan sonra bu puanlamalara göre çeşitli istatistik testler yapılarak cevapların sağlıklı olup olmadığı test edilmiştir. Alınan ortalama skora göre bir Mesleki İtibar Skalası oluşturulmuştur. Akabinde bu skalada yer alan meslekler yaş, eğitimi, cinsiyet, gelir, çalışma durumu gibi değişkenlere göre çapraz analize tabi tutulmuştur. Ayrıca mesleklerin itibarı 2015 yılında yapılan araştırma ile de karşılaştırmalı bir biçimde ele alınmıştır. Tablodan görüldüğü üzere mesleklerin itibar puanları belirli bir mantık içerisinde sıralanmaktadır. İyi bir işte aranan özellikler dikkate alındığında iyi bir kazancı olan, iyi bir eğitimle elde edilen, iş garantisi olan, bünyesinde belirli bir otoriteyi barındıran, ofis ortamlarında masa başında icra edilen mesleklerin itibar puanlarının daha yüksek olması gerekmektedir. Yapılan

analizlere göre bazı istisnaları olmakla birlikte bu özelliklere sahip mesleklerin itibar puanının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Aşağıda yer alan sıralamada kolayca görülebileceği üzere mesleklerin itibarları ile kazançları arasında yakından bir ilişki mevcuttur. Zaten iyi bir işte aranan özelliklerin başında “iyi bir ücret” gelmektedir. Dolayısıyla yüksek kazancı olan mesleklerin sıralamada daha yukarıda olması beklenen bir durumdur.

Ancak yüksek kazancı tamamlar bir biçimde mesleği elde etmek için nitelikli ve uzun bir eğitimin gerekmesi, işin kol gücüne dayanmıyor oluşu, topluma doğrudan faydası ve gündelik hayatta karşılaşılması da mesleki itibarı olumlu etkileyen etkenler arasında yer almaktadır. Benzer şekilde genellikle iş garantisi olan mesleklerin itibarının daha yüksek olduğu görülmektedir.



Şekil 21. Mesleki İtibar Puanlarının Sıralaması

* Listenin tamamı için bk. Tablo 15. Meslek İtibar Puanları

tyap.net/tma



Günümüzde **mesleklerin sosyal itibarını belirleyen önemli etkenlerden biri de ilgili mesleğin kirli veya temiz bir işi icra edip etmediğidir.**

Bu aynı zamanda kol emeği ile zihin emeğinin sanayi sonrası toplumda birbirinden ayrılması ile de yakından alakalı bir durumdur. Kirli meslekler genellikle bedensel emek gerektirir; buna mukabil zihinsel çalışmaya dayalı meslekler ise daha çok ofis ortamında icra edilen “steril” işleri gerçekleştirmektedirler. Aşağıdaki tabloda görülebileceği üzere bedensel çalışma gerektiren işlerin sosyal itibarı genellikle masa başı işler olarak tabir edilen zihinsel emek gerektiren işlere göre daha düşüktür. Toplumda ideal bir mesleğin düzenli çalışma saatleri ve rahat bir çalışma ortamına sahip olması beklenmektedir.

Sıralamada dikkat çeken bir başka nokta ise üniformalı meslekler olarak tabir edilen mesleklerin (general, hekim, hemşire, polis vb.) eğitim ve gelir bakımından kendilerine benzeyen mesleklerden genellikle daha itibarlı olmasıdır. Bu mesleklerin günlük yaşam içerisinde fark edilmesi kolaydır, üniformadan ötürü yaptıkları işin ayırt edilmesi ve dolayısıyla sosyal işlev ve faydalarının da anlaşılması kolaydır. Bu meslekler aynı zamanda üniformanın kendilerine kazandırdığı güç ve güç ve otoriteye sahiptir.

Aşağıdaki tabloda görülebileceği üzere araştırma neticesinde en itibarlı meslek; tüm dünyada olduğu gibi açık ara ile hekimliktir. Hekimlik itibarlı olmakla birlikte kendilerinden sonraki ikinci sıradaki hakimden ortalama 3 puan civarına daha yüksek bir itibar skoruna sahiptir.

Listede bir önceki veya sonraki meslekten itibarı 3 puan farklılaşan bir diğer meslek ise listenin altında yer alan dansözdür. Dolayısıyla bu iki meslekten birinin yüksek itibarıyla, diğerinin de düşük itibarıyla listeden ayrıksı olduğunu söylemek mümkündür. Hekimlik mesleği bir önceki araştırmada da birinci sırada yer almaktaydı.

Listede ilk yirmi sırada yer alan mesleklere bakıldığında genellikle ileri düzeyde eğitim gerektiren, yüksek otoriteye sahip, devletle ilintili ve yüksek kazanç düzeyine sahip meslekler olduğu görülebilir. Türkiye’de meslek edinme ve mesleklerin hiyerarşik konumu halen daha iki şeyle ilintilidir. Bunlardan birincisi **yüksek puanlarla girilen elit bir üniversite eğitimidir.** Tıp, hukuk, mimarlık, diş hekimliği gibi meslekler kendi alanlarında yüksek puanlarla öğrenci alan üniversite programlarından mezun olmayı gerektirmektedir. Benzer şekilde pilotluk, lik, vali gibi meslekler ise uzun zaman gerektiren kıdem ve yükselmelerle elde edilebilen meslekler veya konumlara denk düşmektedir.

Bir diğer etken ise bu mesleklerin halen daha **devletle ilintili meslekler** olmasıdır. Sıklıkla konuşulduğu üzere yeni nesil iş ve mesleklerin (bilişim, bilgisayar, reklam, pazarlama, tasarım, markalama gibi) listede ilk yirmide yer almaması bu işlerin Türkiye’de halen daha en cazip işler olarak konumlandırılmadığını göstermektedir. Türkiye’de mesleklere bakış halen geleneksel işleri tepeye yerleştirmektedir.

Mesleki itibar bakımından en alt sırada yer alan mesleklere bakıldığında bu mesleklerin ortak özelliğinin bedensel, geçici, güvencesiz, ileri düzey eğitim ve beceri gerektirmeyen, basit ve kısa süreli bir talim ile öğrenilebilen, kazancı düşük işler oldukları görülür. Bu meslekler genellikle enformel sektöre yakın işlerle ilişkilidir. Arıcı ve balıkçı gibi bir iki kırsal meslek hariç geri kalanının düzenli bir gelir getirici işler olmadığı bilinmektedir. Bu meslekler genellikle yevmiye usulü kazanç elde edilen işlerdir.

Öte yandan bu mesleklerin en önemli özelliği bedensel kirlenmeye dayalı olmalarıdır. Bu da bu mesleklerin saygınlık düzeyini ciddi bir biçimde etkilemektedir. Zira yukarıda belirtildiği gibi üniforma ve elbisenin temizliği mesleğin saygı görmesi için önemli unsurlardan biridir. İnşaat

Mesleki İtibar

Tablo 3. En Yüksek Mesleki İtibara Sahip 20 Meslek

Sırası	Meslekler	Puanı
1	Tıp Doktoru	87,17
2	Hâkim	84,26
3	Üniversite Profesörü	83,73
4	Pilot	82,65
5	Büyükelçi	82,16
6	Vali	82,04
7	Diş Hekimi	81,93
8	Yüzbaşı	80,69
9	General	80,68
10	Avukat	79,7
11	Milletvekili	79,12
12	Mimar	78,76
13	Belediye Başkanı	78,26
14	Öğretmen	78,19
15	Psikolog	76,99
16	Makine Mühendisi	72,72
17	Genel Müdür (Kamu)	72,42
18	Araştırma Görevlisi	71,41
19	Elektrik Mühendisi	71,4
20	Astsubay	71,18

* Listenin tamamı için bk.
Tablo 15. Meslek İtibar Puanları

tyap.net/tma



işçisi, sıvacı, çöpçü, tarım işçisi gibi yapılan iş icabı kirlenmeye dayalı olan mesleklerin toplum nezdindeki itibarı da düşük çıkmıştır.

Araştırma kapsamında ölçüldüğü kadarıyla ideal bir işte aranan özellikler bu mesleklerde bulunmamaktadır. İnsanların zihnindeki itibarlı işler eğitilmiş, masa başı, yönetsel, uzmanlık gerektiren, iyi kazançlı, istikrarlı ve güvenceli işlerdir. Bu anlamda iyi bir işte aranan özellikler ile mesleki itibar puanlamaları arasında düzenli bir ilişki olduğu görülmektedir. Listenin en altında yer alan meslek olan dansözlük ise hem yukarıda belirtilen itibarı düşüren özelliklere sahiptir hem de ahlaken yargılanan bir meslektir. Bu da listenin en altında yer almasının yanı sıra kendisini takip eden diğer mesleklerden çok önemli bir puan farkıyla ayrıl-

Tablo 4. En Düşük Mesleki İtibara Sahip 20 Meslek

Sıra	Meslek	Ortalama Skor
114	İnşaat İşçisi	37,99
115	Tekstil Çalışanı/İşçisi	37,87
116	Balıkçı (Balık Avlayan Kişi)	37,78
117	Arıcı	37,41
118	Pazarcı	37,12
119	Ayakkabı Yapımcısı/Tamircisi	36,49
120	Boyacı	36,42
121	Sıvacı	35,94
122	Tarım İşçisi/Irgat	35,61
123	Bina-Büro Temizlikçisi	34,86
124	Ütücü	34,56
125	Ayakkabı Boyacısı	33,62
126	Çöpçü	33,22
127	Sokak Satıcısı/Seyyar Satıcı	33,18
128	Apartman Görevlisi/Kapıcı	33,04
129	Astrolog/Falcı	32,35
130	Gündelik Temizlikçi	31,51
131	Hamal	29,41
132	Düzensiz İşlerde Çalışan İşçi	27,88
133	Dansöz	24,42

* Genişletilmiş liste için bk.
Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları
(Genişletilmiş Liste)

tyap.net/tma



masına neden olmaktadır. Diğer meslekler bir önceki veya sonraki sırada yer alan meslekten çok az puan farkıyla ayrılırken dansözlük 3,5 puan civarında bir farkla ayrılmaktadır.

Aşağıdaki grafikte görüldüğü üzere puanlama seyrinde genellikle bir önceki meslekle bir sonraki meslek arasında 0,5 puan civarında bir farkla değişim görülmektedir. Ancak bazı mesleklerin ve bazı sıraların kritik bir biçimde diğerlerinden ayrıştığı da görülmektedir.

Bu anlamda listenin başında ve sonunda yer alan meslekler diğerlerinden kopuktur. Birinci sırada yer alan hekim bir sonraki meslekten 2,9 puan yüksek iken 15. Sırada yer alan psikolog da takip eden makine mühendisinden 4,3 puan yüksektir. Sıralamadaki en yüksek fark bura-

Mesleki İtibarın Beş Grubu

Mesleki itibar bakımından beş anlamlı grup tespit edilmiştir.

- 1. Güçlü Meslekler:** En tepede yer alan meslekler iyi bir eğitim gerektiren, mesleki otonomi ve otoriteye sahip, iyi kazanan ve çoğunlukla kamusal gücü kullanan mesleklerdir.
 - 2. Eğitimli Yüksek Vasıflı Meslekler:** Takip eden grup ise genellikle eğitimle elde edilen beyaz yakalı yarı yönetsel uzman profesyonel mesleklerdir.
 - 3. Vasıflı Rutin Meslekler:** Bu grupta iyi bir lise veya genellikle standart bir üniversite eğitimiyle elde edilen ve rutin bir şekilde ofis ortamında bilgiye dayalı olarak icra edilen meslekler yer almaktadır.
 - 4. Zanaat ve Esnaf Meslekleri:** Bu grupta geleneksel kendi işinde çalışan zanaatını icra eden geniş küçük esnaf ve zanaatkarların meslekleri bulunmaktadır.
 - 5. Bedensel Meslekler:** Bu grupta bedensel çalışmaya dayalı, kirlenmeyi içeren, genellikle daha az güvenceli, iş güvenliği düşük, daha az kazanan meslekler yer almaktadır.
- İmam, öğretmen, müteahhit gibi bazı kategori dışı istisnalar olmakla birlikte genellikle bu gruplama işlemektedir.

da oluşmaktadır. Demek ki ilk 15 meslek daha bütünlükten sonrasından da ayrılmaktadır.

Buna benzer şekilde 55. sırada yer alan ebeden 56. sırada yer alan teknisyene geçerken de 2,5 puanlık bir fark oluşmaktadır. Burada da genel manada eğitimli beyaz yakalı mesleklerden eğitim gerektirmeyen esnaf ve zanaatkarlık mesleklerine bir geçiş görülmektedir.

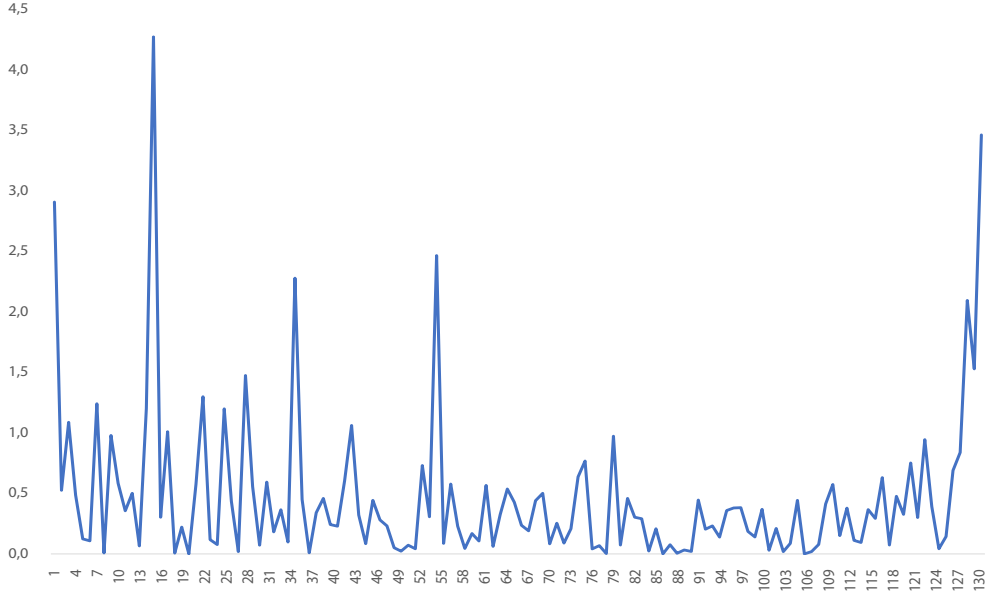
Mesleki İtibar ve Mesleki Otorite

Mesleki itibar ile mesleki güç ve otorite arasında yakından bir ilişki bulunduğu düşünülür. Güç ve otorite sosyal statünün özel bir bileşeni olarak karşımıza çıkar. Bir mesleğin işteki konumu değiştiğinde mesleki gücü ve otoritesi de değişir. İnsanlar mesleklerin sahip oldukları gücü ve otoriteyi algılar ve meslekleri buna göre değerlendirirler. Bu anlamda belirli sektörlerdeki meslek-

lerin işteki hiyerarşik konumlanmaları ile itibar puanları arasındaki ilişki çok şey söylemektedir.

Örneğin sağlık sektörü gücün, itibarın ve kazan- cın hiyerarşik olarak konumlandığı bir alandır. Araştırmamız kapsamında bu sektörde yer alan veya bu sektörle ilişkili olan 9 mesleğin itibarının puanlanmasını istedik. Bu bağlamda sorduğumuz meslekler gerek hastanedeki günlük dön- gü anlamında gerekse karar vericilik, tıbbi bilgi düzeyi ve yönetsel gücü kullanma anlamında birbirinden farklılaşmaktadır.

Bu hiyerarşinin tepesinde hekimler yer almaktadır. Diş hekimleri de hekim olmakla birlikte onların konumu tıp hekimleri gibi değildir. Eczacılar bir taraftan tıbbi bilgiye sahip olsalar da sektörün hiyerarşik güç dünyasının kenarında ona eklenilerek varlıklarını sürdürmektedirler. Ta- kiben yine hastane hiyerarşisinde yer almayan



Şekil 22. Puanlamanın Değişimi

bir başka hekim grubu olan veteriner hekimler gelmektedir.

Eczacılar ve veterinerler mesleklerini çoğu kez serbest icra etmeleri bakımından esnaf dünyasının bir parçası olarak da görülmekte ve böylece tıbbın dokunulmaz gücünden bir miktar uzaklaşmaktadırlar. Bu grubu takiben özel bir eğitim gerektiren ama ortalama kazanç seviyesine sahip, buna mukabil ileri düzey bir sorumluluk ve dağınık mesaiye sahip tıbbi meslekler gelmektedir. Bunlardan ilki olan hemşire tıp sektörünün aracı mesleğini temsil eder. Hemşire tıbbi bilgi ve otoritenin halka yansıyan aracıdır. Fizyoterapist eğitilmiş ve özel bilgi gerektiren bir tıbbi meslek olarak hemşireye yakın bir itibar elde etmektedir. Laborant ise fizyoterapist gibi değildir. Onun itibar puanı ciddi bir biçimde daha azdır. Bunda muhtemelen laborantın makinalara bağlı bir meslek olarak pek fazla güç ve otorite sahibi olmaması etkilidir. Buna mukabil aslında doğum hemşiresi olan ebe'nin itibar puanı hemşireden epey düşüktür.

Ebe bu anlamda halktan biri olarak da görülebilir. Eğitilmiş ebe itibarını aynı zamanda geleneksel ebe ile paylaşmaktadır. Bu onun sosyal değerini artırmakla birlikte muhtemelen mesleki itibarını azaltmaktadır. Listenin en altında ise sağlık sektöründeki mavi yakalı bedensel çalışanları temsil eden hastane hizmet sunumu hiyerarşisinin en altında yer alan hastabakıcı diğerlerinden çok fazla düşük bir puanla yer almaktadır.

Benzer bir grafiği ulaşım sektöründeki mesleklerde görebiliriz. Bu sektör sağlık sektörü kadar sıkı organize ve hiyerarşi ve gücün sistematik dağıldığı bir sektör değildir. Ancak yine de mesleklerin dağılımı ve çalışma koşulları konusunda bir farklılaşma mevcuttur. Pilot hem sayı bakımından az olması hem ileri düzeyde eğitilmiş bir meslek olarak mesleki özerklik ve otoritesinin görünür olması ve ayrıca kazanç düzeyi bakımından seçkin bir meslek olarak göze çarpmaktadır. Bu yönüyle mesleki itibar skalasında ilk beşte yer almıştır. Ulaşım sektöründeki puanlamanın

dağılımında pilotu takiben aslında mesleğin icrası bakımından ona benzeyen bir başka meslek olan gemi makinisti gelmektedir.

Gemi makinisti de aslında ileri düzeyde eğitime sahip, karar alma ve uygulama gücü olan ve muhtemelen iyi kazanan üniformalı bir meslektir. Aslında bir mesleğin yüksek itibara sahip olması için gerekli olan bütün bileşenlere sahiptir. Ancak buna mukabil ağır çalışma koşulları, yüksek sorumluluk, sosyal hayatı askıya alan bir seyrüsefer düzeni bu mesleğin tercih ve arzu edilebilirliğini azaltmaktadır.

Takiben bir başka özel eğitim gerektiren ama daha teknik bir iş olan lokomotif sürücüsü gelmektedir. Akabinde ise özel bir meslek olan gemi tayfası bulunur. Tayfa da muhtemelen özel eğitim gerektirmesi ve kazancı ile taksi/dolmuş şoförü ve tır/kamyon şoföründen daha yüksek bir puana sahiptir. Özel bir eğitim ve nitelik gerektirmeyen taksi/dolmuş şoförü ve tır/kamyon şoförü bu anlamda hem kötü çalışma koşulları hem de istikrarsız ve güvencesiz iş durumları nedeniyle ulaşım sektörünün en altında yer almaktadır.

Benzer bir hiyerarşik konumlanmayı güvenlik mesleklerinde görmekteyiz. Listenin en tepesinde general ve yüzbaşı bulunmaktadır. Aslında bu iki rütbe Türkiye’de daha önceki mesleki itibarlarını bir miktar kaybetmiş gözükmektedir. Muhtemelen son birkaç yıllık süreçte yaşananlar ve görüntüler bu mesleklerin itibarını ciddi bir biçimde etkilemiş benzetmektedir. Yüzbaşının general ile aynı puana sahip olması ilginçtir. Halkın belirli bir rütbeden itibaren askeri meslekleri özdeş gördüğünü gösterir. Ordu hiyerarşisinde subayların altında yer alan astsubaylık bunları takiben gelmektedir. Polis memurluğu özel bir eğitim gerektiren bir meslektir. Ayrıca polisler kanunun ve üniformanın gücünü kullanırlar. Ancak öte yandan uzun mesai saatleri, düzensiz çalışma koşulları, sıkı bir emir komuta zincirine

tabiiyet ve ileri düzeyde sorumluluk gerektirmesi bakımından düşük bir itibara sahiptir.

Polis memuru, astsubayla kıyaslandığında muhtemelen daha ulaşılabilir ve dokunulabilir olması bakımından daha düşük bir puan almaktadır. Gardiyan ve güvenlik görevlisi ise güvenlik sektörünün en altında yer alan iki meslek olarak itibar skalasında da diğerlerinden çok ciddi bir puan farkıyla en altta yer almaktadır.

Benzer bir hiyerarşik konumlanma inşaat sektöründedir. Araştırmamızda bu sektörde yer alan çok sayıda meslek arasından farklı konum ve iş ilişkilerine sahip 9 mesleğin itibarının puanlanmasını istedik. Mimar bu sektörde yer alan meslekler arasında en tepede yer almaktadır. Mimarlık bir taraftan zor elde edilen bir eğitime sahipken öte yandan mesleki gücü ve otoriteyi temin eden belirli bir yasal tekele sahiptir. Ayrıca mimarlık çalışma koşulları ve çalışmanın organizasyonu bakımından otonom yüksek kazançla sahip bir meslektir. Bu sebeple inşaat sektörünün en itibarlı mesleği olması beklenebilir ve anlaşılabilir. Öte yandan mimarı takiben inşaat mühendisi gelmektedir. Bu iki mesleğin arasında önemli bir puan farkı göze çarpmaktadır. İnşaat mühendisi artık zor ulaşılan bir eğitime sahip değildir, ayrıca sayı bakımından fazlalaşmıştır.

Bu sebeple kazanç ve otorite düzeylerinde ciddi bir düşüş söz konusudur. Dolayısıyla inşaat mühendisi artık seçkin bir meslek olarak görülmez. Bu anlamda müteahhidin konumu ilgi çekicidir. Bir taraftan yüksek kazançla sahip olduğu var sayılan bu mesleğin her hangi bir özel eğitim gerektirmemesi ve ayrıca kamusal olarak çok olumlu bir imaja sahip olmaması onu büyük bir farkla inşaat meslekleri arasında üçüncü sıraya yerleştirmektedir. Dekoratör ve şantiye şefi özel bilgi gerektiren ancak sosyal olarak çok büyük bir değer ifade etmeyen mesleklerdir. Aslında iyi eğitim gerektiren bu iki meslek ayrıca itibarlarını alaylı meslektaşları ile paylaşmaktadırlar.

Bu sebeple kendilerine benzeyen diğer beyaz yakalı bilgiye dayalı mesleklerle aynı grupta 50 puan bandından yer almaktadırlar. En altta ise sektörün iş yükünü çeken, daha az bir otonomi ve otoriteye sahip inşaat ustası, inşaat işçisi, ve sıvacı gibi bedensel çalışmayı gerektiren ve kirlenmeye dayalı işler gelmektedir. Bu meslekler Türkiye’de genellikle eğitimsiz ve düşük vasıflı iş gücünün yapmış olduğu bir iş grubunu temsil eder. Ayrıca bu mesleklerin kazanç seviyeleri düşük, işleri istikrarsız ve güvencesiz olmasının yanı sıra çalışma koşulları güvenli değildir. Dolayısıyla mesleki itibar bakımından inşaat sektörünün en altında yer almaları anlaşılabilir.

Beş Yılda Ne Değişti? Önceki Araştırma ile Karşılaştırma

Bir önceki araştırma ile kıyaslandığında bu araştırmada, ilk yirmide ve son yirmide yer alan mesleklerin çok büyük bir değişime uğramadığı söylenebilir. Bununla birlikte tarım, inşaat ve sanayi sektörlerindeki mesleklerin önemli bir kısmı sıra kaybı yaşarken hizmet sektörü kapsamındaki mesleklerin daha üst sıralara yükseldiğini görüyoruz. Mesleklerle atfedilen itibar hem çalışma hayatındaki yapısal dönüşümle hem de siyasi, toplumsal ve kültürel gündem ve süreçlerle yakından alakalı biçimde değişmektedir.

Bu anlamda en güçlü değişim milletvekilliğinde gerçekleşmiştir. Aradan geçen sürede milletvekilinin itibarının arttığı ve sıralamada 11 basamak yükseldiği görülmektedir. Buna yol açan iki etkenden bahsetmek mümkündür: Birincisi, 15 Temmuz 2016’da darbe girişiminde ayakta kalan siyaset kurumu bir bütün olarak yoğun bir dikkat ve takip odağı haline gelmiş; siyasetçinin önemi ve itibarı artmıştır.

İkincisi, Haziran 2018 genel seçim sonucunda mecliste, çoğunluk oyları kadar azınlıkta kalan görüş ve ideolojilerin de temsil edildiği bir mil-

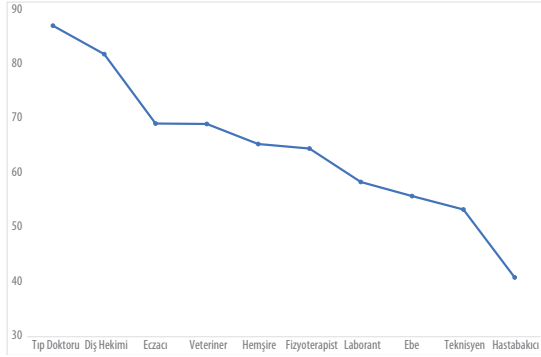
letvekili dağılımı oluşmuştur. Bu da seçmen tercihlerinin siyasete hiç olmadığı kadar yansıdığı anlamına gelir. Nitekim bir önceki araştırmada milletvekilliğinin itibarını düşüren etken belirli bir dünya görüşüne sahip grupların düşük puan vermesi iken bu araştırmada milletvekilliğinin itibar puanlarının farklı dünya görüşlerinden katılımcılar arasında daha dengeli dağıldığı görülmektedir.

Siyasete bağlı benzer bir değişim, belediye başkanının sırasında görülmektedir. Belediye başkanının sırasının önceki araştırmaya göre 5 sıra yükselmesinin arkasında, araştırmanın yapıldığı süreçte birçok beldede tekrar seçim yapılması etkili olmuştur. Bilhassa İstanbul seçimlerinin kamuoyunu uzun süre meşgul etmesi, katılımcıların nezdinde belediye başkanının önemini artırmıştır. Seçimden kaynaklanan bir diğer artış, 67’den 42’ye yükselen muhtarın sırasında yaşanmıştır.

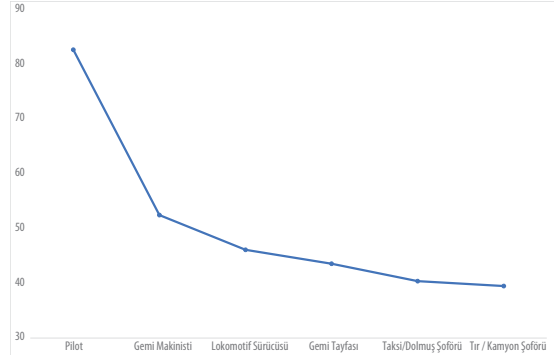
Siyasi gelişmelerden dolayı şekilde etkilenen bir diğer meslek avukatlıktır. Avukatlık 6 sıra yükselerek ilk 10’a girmiş; hakim ise üniversite profesörünü geçerek ikinci sıraya yerleşmiştir. Bu, genel olarak hukukla ilgili mesleklerin itibarında bir artış anlamına gelir. Son yıllarda birçok davanın kamuoyuna yansımaları, hukukçulara olan ihtiyacın açığa çıkması, hukuk mesleklerinin sahip olduğu gücün farkına varılması bunda etkili olmuştur.

Siyasi gelişmeler milletvekili, avukat ve belediye başkanı için itibar kazanımı anlamına gelirken general için tam tersi bir etkiye yol açmıştır. Generalin iki araştırmada da ilk 10’da olmasını, hakim ve vali gibi devlet, düzen ve erişilmezliği temsil eden müktedir bir konuma sahip olmasıyla açıklayabiliriz. Ancak görece küçük de olsa 6’dan 9. sıraya düşmesi, bilhassa 15 Temmuz 2016 darbe girişiminin bastırılması ve ardından darbeye katılan generallerin yargılanmasıyla alakalı görünmektedir.

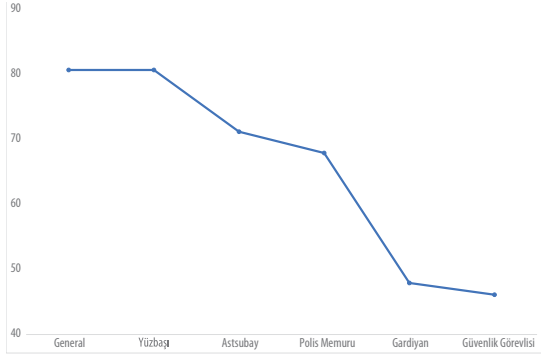
Sağlık Sektörü Meslekleri Puanları



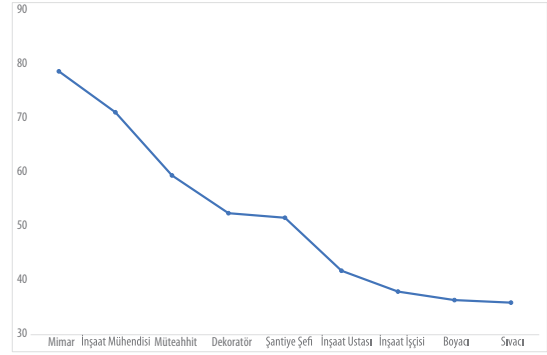
Ulaşım Sektörü Meslekleri Puanları



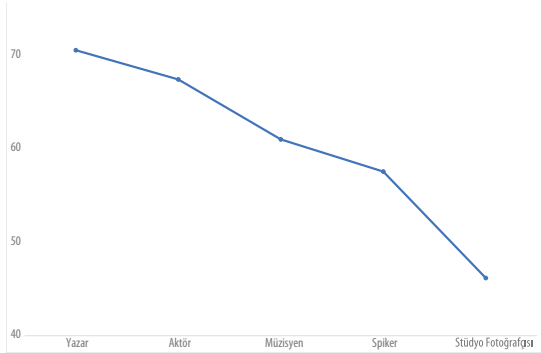
Güvenlik Sektörü Meslekleri Puanları



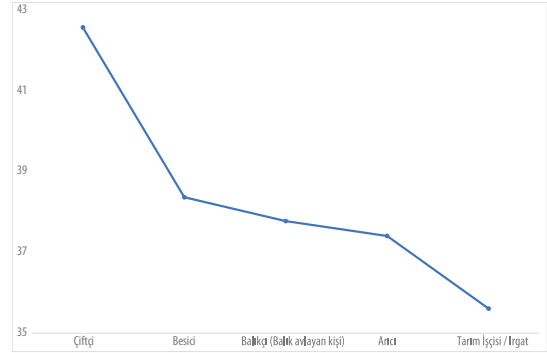
İnşaat Sektörü Meslekleri Puanları



Kültür Sektörü Meslekleri Puanları



Tarım Sektörü Meslekleri Puanları



Şekil 23. Mesleki Otoriteye Göre Mesleki İtibarlar

En Çok Yükselen 10 Meslek

Futbol
Hakemi
(22 sıra)



Aktör
(31 sıra)



Sekreter
(27 sıra)



Muhtar
(25 sıra)



Emlakçı
(25 sıra)



Kasiyer
(16 sıra)



Büro Elemanı
Ofis boy
(20 sıra)



Sigorta Satış
Temsilcisi
(16 sıra)



Spiker
(19 sıra)



Stüdyo
Fotoğrafçısı
(21 sıra)



En Çok Düşen 10 Meslek

Maden
İşçisi
(46 sıra)



İmam
(37 sıra)



Tesisatçı
(Elektrik, Su,
Bina) (29 sıra)



Çiftçi
(43 sıra)



Mandıracı/
Süt Ürünleri
İmalatçısı
(34 sıra)



İnşaat
İşçisi
(28 sıra)



Vinç vb.
Operatörü
(31 sıra)



Çöpçü
(26 sıra)



İnşaat Ustası
(28 sıra)



Ormancı
(27 sıra)



tyap.net/tma



Listenin tamamı için bk. Tablo 16. Mesleki İtibar Puanlarının Değişimi

* Sorulan meslek sayısının farklı olduğu ve araya yeni mesleklerin girdiği göz önünde tutulmalıdır.

Sıralaması Değişmeyen Meslekler*



tyap.net/tma



Listenin tamamı için bk. Tablo 16. Mesleki İtibar Puanlarının Değişimi

* Sorulan meslek sayısının farklı olduğu ve araya yeni mesleklerin girdiği göz önünde tutulmalıdır.

Mesleki İtibar

Radikal bir itibar kaybı yaşayan mesleklere gelince bunlar arasında öğretmenlik ve eczacılık başta gelmektedir. Öğretmenliğin bir önceki araştırmada dördüncü sırada çıkmış olması, bu mesleğin hala hak ettiği maddi ve manevi getirileri elinde tuttuğu izleniminin toplumun nezdinde aşınmamış olmasıyla ilgiliydi. Ancak aradan geçen beş yılda öğretmenlik mesleğinin konum kaybının fark edildiği anlaşılmaktadır. İlk yirmide yer alan meslekler arasında öğretmenlik pek çok bakımdan diğerlerinden ayrılır. Eğitim, gelir, otorite bakımından diğerlerinden daha düşük bir konumda olmasına rağmen öğretmenliği ilk yirmiyeye dahil eden etken, geleneksel ve simgesel anlam ve konumudur. Cumhuriyet tarihi boyunca bilgi ve değer taşıyıcısı olarak tanımlanan bu meslek, günümüzde ücret ve çalışma şartları bakımından ciddi bir erozyonla karşı karşıyadır ve bu da iki araştırma arasındaki sıra farkında ifadesini bulmuştur.

Sıralamada dramatik düşüş yaşayan bir diğer meslek de eczacılıktır. Eczacılık da yoğun bir konum ve statü kaybı yaşayan bir meslek olarak göze çarpmaktadır. Artan mezun sayısı, sağlık sisteminin ve ilaç piyasasının değişen yapısı nedeniyle eczacılık artık eskisi kadar cazip bir meslek değildir. 11. sıradan 24. sıraya düşmesi eczacılığın yaşadığı mesleki aşınmanın bir göstergesidir.

Önceki araştırmada en altta bulunan mesleklerin sıralamasına baktığımızda önemli bir değişim görmüyoruz. Dansöz gibi ahlaki yargı yüklü mesleklerle hamal, temizlikçi, gibi beden emeği gerektiren meslekler puan ve sıralamada genel anlamda düşüş yaşamıştır. Bununla birlikte, önceki araştırmada en alttaki 30 meslek arasından kasiyer 16, büro elemanı 20, sekreter 27, resepsiyonist 14 ve stüdyo fotoğrafçısı 21 basamak yükselerek bir fark oluşturmuştur. Bu mesleklerle



rin ortak özelliği yoğun beden emeğinden ziyade masa başı hizmet işleri olmasıdır.

Bu mesleklerin itibarı sırasının yükselmesi, hizmet sektöründe düşük ücretli istihdamın oranın artışıyla da alakalıdır. Nitekim sıralamada en fazla artış kaydeden ilk 20 mesleğe baktığımızda aktör, futbol hakemi, spiker, milletvekili gibi her daim göz önünde olan mesleklerin yanı sıra, 80'den 64'e çıkan yönetici sekreteri, 91'den 75'e çıkan sigorta satış temsilcisi, 42'den 34'e çıkan mağaza müdürü ve 74'ten 67'e çıkan seyahat rehberi gibi yine beyaz yakalı işleri görüyoruz. Bu da kamudan ziyade özel sektördeki hizmet işlerinin itibarında artış olduğunu; medya, sanat ve spor mesleklerinin de bu artışta önemli bir yer tuttuğunu gösterir.

Tersinden baktığımızda, 51'den 97'e inen maden işçisi, 53'ten 96'ya inen çiftçi, 28'den 65'e inen imam, 55'ten 89'a inen mandıracı ve 52'den 83'e

inen vinç operatörü en fazla sıra kaybı yaşayan ilk beş mesleği oluşturmaktadır. Bunlardan maden işçiliğinin bir önceki araştırma yürütülürken mevcut olan özel koşullardan ötürü suni bir biçimde yüksek olduğu söylenebilir.

Önceki araştırma yürütülürken meydana gelen iki maden kazası katılımcılarda maden işçileri ile duygusal bir bağ oluşturduğu için maden işçiliği benzer mesleklerden farklılaşarak yüksek puanlanmıştı. Bu araştırmada bu durumun normalleştiği ve maden işçiliğinin kendisine benzer işlerle yakın puanlandığı görülmektedir.

Devamında işçi, ormancı, çöpçü, arıcı, pazarcı, tesisatçı gibi meslekler sıralanmaktadır. Bu da tarım ve sanayi sektörlerindeki işlerin son beş yılda hızla itibar kaybı yaşadığını gösterir. Tarım ve sanayi işleri ücret ve özerklik seviyesi ne olursa olsun toplumda itibar kaybederken hizmet sektörünün düşük ücretli işleri dahi iti-



bar kazanmaktadır. Tarım ve sanayi kadar aşçı, fırıncı, terzi, matbaacı gibi ustalık gerektiren mesleklerin de sıra kaybettiği hesaba katıldığında toplumdaki ücretlileşme eğiliminin aradan geçen beş yılda mesleki itibardaki değişime yansıdığı söylenmelidir. Geçen beş yılda toplum kol emeğine ve zanaatkarlığa daha düşük; zihin emeğine ve ücretli beyaz yakalı işlere daha yüksek itibar atfeder olmuştur.

Mesleki İtibar Puanını Ne Etkiliyor?

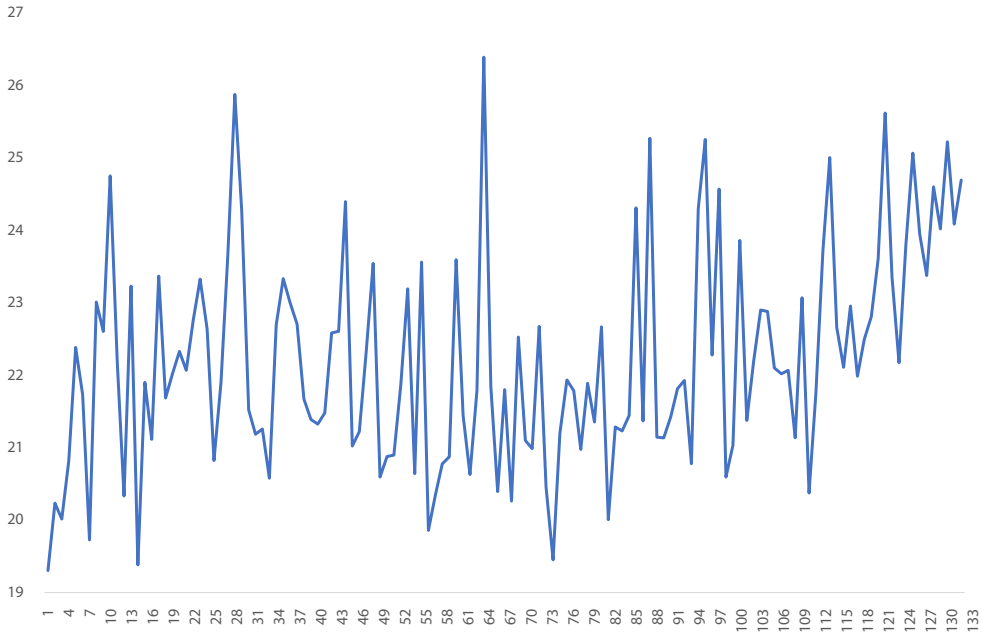
Meslek itibar puanlamasında genel olarak standart sapmanın az, dağılımın düzgün olduğu görülmektedir. Mesleklerin itibar puanlamasına cinsiyet, eğitim, yaş, gelir düzeyi ve dünya görüşü gibi farklı sosyo-demografik değişkenler çerçevesinde derinlemesine baktığımızda ilginç noktalar karşımıza çıkmaktadır.

Evvela mesleklerle ilgili puanlama genellikle homojendir. Yapılan regresyon analizlerine göre mesleklerin itibarının puanlaması; yerleşim yeri,

yaş, cinsiyet, gelir ve eğitim gibi değişkenlere göre topluca anlamlı bir değişim göstermemektedir. Bunlar arasından tek başına değerlendirildiğinde cinsiyet ve dünya görüşünün düşük bir anlamlılık düzeyinde mesleki itibar skorları üzerinde farklılaştırıcı bir etkisi olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde mesleklerin itibar puanlamaları ile ilgili standart sapmalar düşüktür. Bu da değişik toplum kesimlerinin mesleklerle ilgili görüşünün birbirinden çok fazla uzak olmadığı, mesleklerin sosyal itibarları ile ilgili toplumda genel bir uyum içinde olduğu görülmektedir. Sıralamada üstte yer alan mesleklerle ilgili ilgili daha fazla konsensüs varken aşağıya doğru gidildikçe daha az konsensüs bulunmaktadır.

Ancak bu ayrışma genel sıralamadaki ortalamayı dengeleyecek bir biçimde iki tarafa doğru gerçekleşmektedir. Standart sapmalara bakıldığında puanlamadaki en düşük standart sapmaya sahip mesleklerin ilk dört sırasıyla şunlar olduğu görülmektedir: Tıp doktoru, öğretmen, sigorta satış temsilcisi. Bu mesleklerin itibarına dair



Şekil 24. Standart Sapmaların Değişimi

toplumda yerleşik bir kanaatin mevcut olduğu görülmektedir. Öte yandan standart sapması en yüksek ve diğerlerinden ayrıışan iki meslek ise şunlardır: İmam (27) ve Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket) (26). Bunlardan imam hakkındaki değerlendirmenin ilgili kişinin dünya görüşü ile yakından alakalı olduğu görülmektedir.

Cevaplanmama Sayısı

Araştırmaya katılanlara hakkında bilgi sahibi olmadıkları meslekler için cevap vermeme, fikir belirtmeme imkanları olduğu hatırlatılmıştır. Buna rağmen mesleklerin itibar puanının cevaplanma oranı hayli yüksek olmuştur. Bu da mesleklerin itibarı hakkındaki bilginin yaygın olduğunu göstermektedir. Ankette yer alan 133 meslekten 124 tanesi 50'nin altında bunlardan 100 tanesi de 20'nin altında ve 80 tanesi de 10'un altında cevaplanmama sayısına sahiptir. Ankette cevaplama düzeyinin yüksekliği standart sapmaların makul düzeyde olması alınan cevapların güvenilirliğini ciddi bir biçimde artırmaktadır.

En yüksek cevaplanmama sayısına ankete koyduğumuz iki sahte mesleğin (septonom ve prolojist) sahip olması anketin güvenilirliğini göstermektedir. Bunun yanı sıra 50'den fazla cevaplanmama sayısına sahip olan meslekler genellikle insanların gündelik hayatlarında çok fazla karşılaşmalarına çıkmayan mesleklerdir. Örneğin dekoratör en yüksek cevaplanmama sayısına sahip meslektir. Dekoratörün gündelik hayatta karşılaşılan yerleşik bir meslek olmaması bunda etkilidir.

Dekoratörden sadece üst sınıf hizmet alır. Dolayısıyla toplumun dekoratörle ilgili deneyiminin ve bu husustaki fikrinin olmaması anlaşılabilir. Biyolog ve laborant için de dekoratörle aynı şeyler söylenebilir. Sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, gemi tayfası gibi meslekler için de görünmezlik

söz konusudur; kamuya mal olmuş bir mesleki imaj veya kimlik bulunmamaktadır.

İkinci en fazla cevaplanmama sayısına sahip meslek ise müzisyenlik. Bunun nedeni müzisyenin çok geniş bir tanıma olması olabilir. TRT sanatçısı bir udi olmak da sokak çalgıcısı veya pavyon şarkıcısı olmak da müzisyene dahildir. Zıt ahlaki ve estetik değer yargılarını bir arada içeren bu genişlik nedeniyle kararsız kalanlar cevap vermemiş olabilir.

Resepsiyonist yukarıda sayılanlara göre belki daha sık görülen bir iştir ama resepsiyonistin sık ve nazik olmasıyla düşük cüretli olması arasında; bir diğer ifadeyle kültürel-ekonomik yarıları arasında bir çelişki hissiyle kararsızlığa yol açmış olabilir. Resepsiyonist muhatap olduğu kesimler ve görev yaptığı mekanlar sebebiyle hem en çok zengin gören mesleklerden hem de en az kazanan mesleklerdendir. Bu da puanlamada kararsızlığı artıran bir etken olabilir.

Web tasarımcısı da 63 kişi tarafından cevaplanmamıştır. Dekoratör için yapılan açıklama bunun için de geçerli olabilir. Mesleğin kamusal bir imajının olmaması sebebiyle bazı kişiler tarafından bilinmemesi söz konusudur.

Sonuç olarak araştırmada çok yüksek bir cevaplanma oranı olması, meslekler hakkında yaygın ve ortak bir kanaat bulunduğunu göstermektedir. Cevaplanmama sayısı yüksek ilk 10 mesleğin ortak özelliği kamusal mesleki imaj ve otoritelerinin olmaması veya zayıf olmasıdır.

Bu meslekler genellikle çok görünmeyen, belirli mekanlarda bulunan mesleklerdir. Boyacı, bak-kal/market sahibi, milletvekili, pazarcı, inşaat işçisi, garson, kasiyer, mağaza satış elemanı, güvenlik, polis, öğretmen, çöpçü gibi en yüksek cevaplanma sayısına sahip meslekler ise tam tersine herkesin karşılaşabileceği, işinin düştüğü ve hizmet aldığı mesleklerdir.

En Çok Cevaplanmayan Meslekler

Tüm katılımcılardan 40'tan fazla kişinin yanıtlanmadığı meslekler



Dekoratör
(182)



Müziyen
(164)



Biyolog
(164)



Laborant
(133)



Fizyoterapist
(89)



Sosyal Hizmet
Uzmanı (78)



Resepsiyonist
(67)



Gemi Tayfası
(66)



Web Tasarımcısı
(63)



Sosyolog
(50)



Büyükelçi
(48)



Kimyager
(45)



Mekanik ve
Elektronik
Makine
Montajcısı (44)



Lokomotif
Sürücüsü (45)

En Çok Cevaplanan Meslekler

Tüm katılımcılardan en fazla 1 kişinin yanıtlanmadığı meslekler



Belediye
Başkanı (1)



Öğretmen (1)



Polis
Memuru (1)



Güvenlik
Görevlisi (1)



Milletvekili (0)



Kasiyer (1)



İnşaat
İşçisi (1)



İnşaat
Mühendisi (0)



Mağaza
Satış
Elemanı (1)



Lokanta
Restoran
İşletmecisi (1)



İtfaiyeci (1)



Garson (1)



Aşçı (1)



Pazarcı (1)



Dükkançı
Küçük İşletme
Sahibi (0)



Boyacı (0)

tyap.net/tma



Listenin tamamı için bk. Tablo 17.
Mesleklerin Yanıtlanmama Sayısı

Cinsiyete Göre Mesleki İtibar Puanları

Erkeklerin ortalama puanları 53,09 iken kadınların ortalama puanları 52,80 olmuştur. Bu anlamda erkeklerin puanlama düzeyi yaklaşık %0,3 fazladır. Kadınlar ile erkekler arasındaki ortalama puanlama farkı sadece 0,29 düzeyinde olsa da kadın ve erkekler için itibar skorları (%95 güvenilirlik düzeyinde) istatistik olarak anlamlı derecede farklılaşmaktadır ($p=0,024$). Öte yandan erkeklerde, ortalama meslek skoru daha simetrik (tam simetriye yakın) dağılmaktadır.

Erkeklerin standart sapması 10.60 iken kadınlarda bu rakam 11,24'tür. Dolayısıyla erkeklerin mesleklerin itibarını kadınlara göre daha dengeli bir biçimde puanladıkları söylenebilir. Bunun nedenlerinden birisi erkeklerin çalışma ve iş hayatı hakkında daha net bilgiye sahip olmaları olabilir. Erkekler çalışma hayatının mevcut durumuna ve mesleklerin realitesine daha yakın anlamıştır. Örneğin iş yaşamı içindeki hiyerarşi

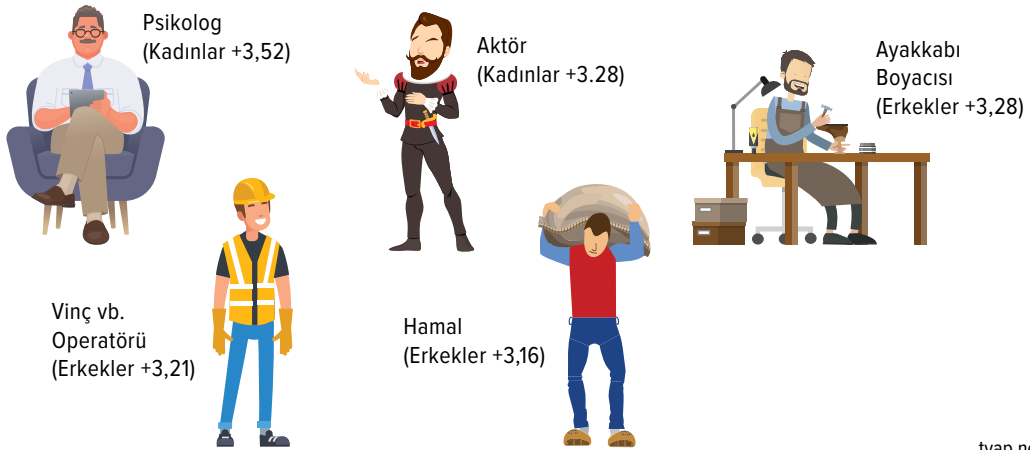
ve otorite düzeyleri mesleki itibar puanlamasına erkeklerde daha fazla yansımaktadır.

Kadın ve erkeklerin puanları arasında 2 puan üzerinde fark olan 25 meslek bulunmaktadır. Sadece 5 meslekte itibar puanlaması 3 puan üzerinde farka sahiptir. Bununla birlikte 57 meslekte ortalama puanlama farkı 1 puanın altındadır. Bu da meslekler hakkında cinsiyete göre büyük farklılıkların olmadığını göstermektedir.

Ancak kadınların üniformalı ve güç/otorite sahibi mesleklere (avukat, subay, milletvekili gibi) ve kültürel mesleklere (aktör, yazar, müzisyen gibi) erkeklerden daha yüksek puan verdikleri görülmektedir. Kadınların ortalama skorları erkeklerden daha düşük olması da göz önüne alınırsa bu farkın aslında daha büyük olduğu anlaşılır.

Erkekler ise yoğun bedensel işlerde çalışan mesleklere (ayakkabı boyacısı, ayakkabı yapımcısı gibi), yeni nesil nitelikli emek gerektiren mesleklere (vinç vb. operatörü, şantiye şefi gibi) daha yüksek puan verdikleri görül-

Kadınlar ve erkekler arasında en yüksek puan farkı olan 5 meslek



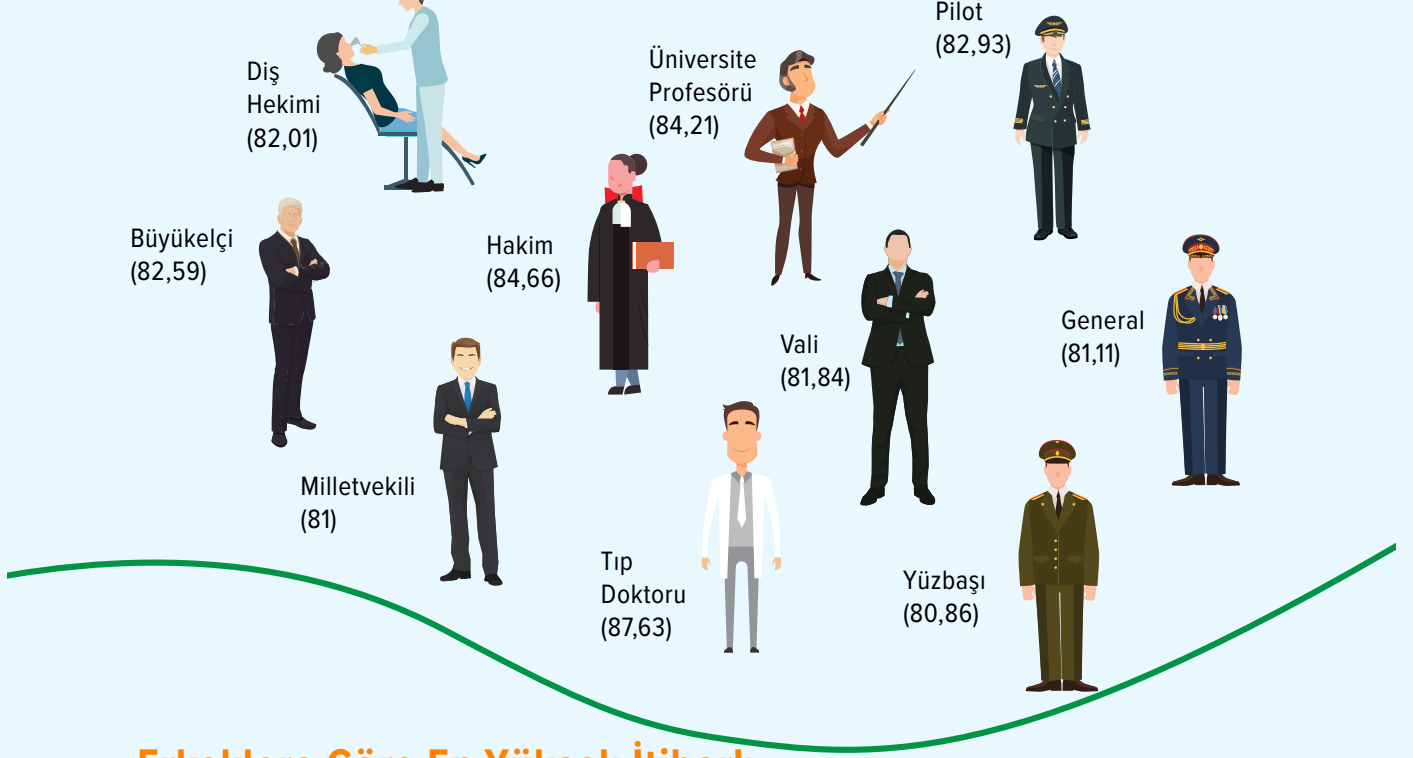
Listenin tamamı için bk. Tablo 19. Cinsiyete Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

* Sorulan meslek sayısının farklı olduğu ve araya yeni mesleklerin girdiği göz önünde tutulmalıdır.

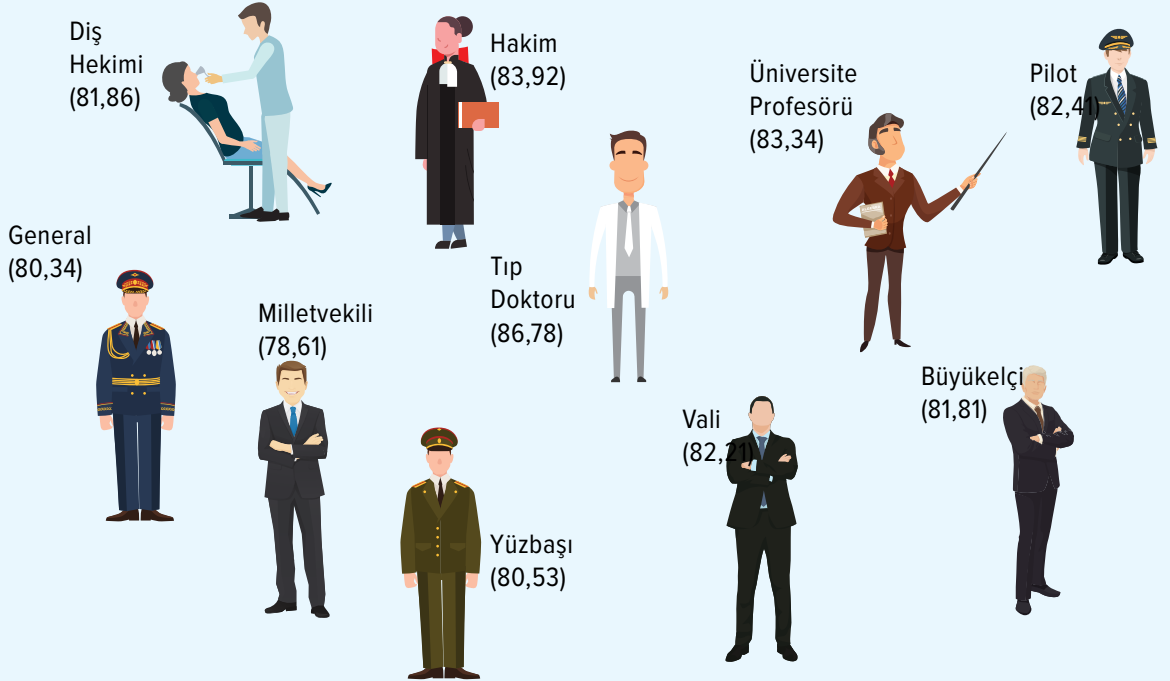
tyap.net/tma



Kadınlara Göre En Yüksek İtibarlı 10 Meslek



Erkeklerle Göre En Yüksek İtibarlı 10 Meslek



Listenin tamamı için bk. Tablo 18. Cinsiyete Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları
* Sorulan meslek sayısının farklı olduğu ve araya yeni mesleklerin girdiği göz önünde tutulmalıdır.

tyap.net/tma



mektedir. İmam ve futbolcu da erkeklerin daha yüksek puanladıkları meslekler arasında yer almaktadır.

Eğitime Göre Mesleki İtibar Puanları

Araştırmamızda eğitim analizini, katılımcıların eğitim düzeylerini lise altı ve lise ve üstü diye iki gruba ayırarak yaptık. Zira lise eğitimi yaş ve cinsiyet etkenleri de dikkate alındığında Türkiye için ayırıştırıcı bir etkindir. Bu lise altı eğitime sahip olanların mesleklerle verdikleri ortalama skorları 52,71 iken lise üstü eğitime sahip olanların mesleklerle verdikleri ortalama skorları 53,08'dir.

İki grubun genel puanlaması arasında 0,37'lik çok küçük bir fark bulunmaktadır. Öte yandan eğitimi gruplayarak ve gruplamadan yaptığımız testlerde %95 güvenilirlik düzeyinde istatistiki olarak anlamlı derecede farklılaşma ($p=0,642$) görülmemektedir. Aşağıdaki tablo 18'de görülebileceği üzere ilk yirmi ve son yirmi meslekte neredeyse bir iki sıra değişimi hariç eğitime göre bir farklılık oluşmamaktadır.

Eğitim durumuna göre mesleklerle verilen itibar puanları arasındaki farklar ise biraz daha fazladır. 3 puandan daha fazla farka sahip mesleklerin sayısı 13; 2-3 puan arası farka sahip olanların sayısı ise 17'dir. Bu anlamda genel olarak anlamlı bir fark olmasa da tekil meslekler arasında fark ise daha fazladır. Eğitim durumuna göre bakıldığında lise altı eğitilmişler ile lise ve üstü eğitilmişlerin en yüksek düzeyde farklılaştığı meslek dansöz. İki grup arasında 5 puan fark bulunmaktadır. Benzer şekilde müzisyen, astrolog, aktör, web tasarımcısı, bilgisayar yazılımcısı, ekonomist, halkla ilişkiler uzmanı için de 3'ten fazla puan farkı bulunmaktadır.

Buradan görüldüğü üzere lise ve üstü eğitilmişler sanatsal ve bilişsel işlere daha çok değer verme eğilimindedir. Müzisyen, astrolog, dansöz, aktör toplumun genelinde düşük puan verilse de eği-

tim seviyesi arttıkça daha çok anlayış ve saygı görebilmektedir.

Buna karşı lise altı ise imam, mandıracı, kuyumcu, muhtar, çiftçi, belediye başkanı, vinç operatörü, arıcı gibi mesleklerle daha yüksek puan vermiştir. Bunlar da yerel otoriteyi, tarımsal üretimi, dinsel ve geleneksel değerleri, kol emeğini temsil eden mesleklerdir. Bu anlamda eğitim seviyesi arttıkça sanat, evrensellik, yaratıcılık atfedilen mesleklerle gösterilen itibarın arttığı görülmektedir. Lise altı eğitime sahip olanlar ise yerellik, dinsellik, mekanik ilişki gerektiren mesleklerle daha çok itibar atfetmektedir.

Çalışma Durumuna Göre Mesleki İtibar Puanları

Hali hazırda bir işte çalışıyor olmak mesleklerin itibarına bakışı etkileyen bir unsurdur. Zira bir işte çalışıyor olmak çalışma hayatını ve mesleklerin içeriğini daha yakından tanımak için önemli bir etken olacaktır. Bir işte çalışanlar mesleklerle ortalama 53,07 puan verirken çalışmayanlar 52,79 puan vermişlerdir. Hali hazırda bir işte çalışan ve çalışmayan gruplarda itibar skorları (%95 güvenilirlik düzeyinde) istatistiki olarak anlamlı derecede farklılaşmaktadır ($p=0,043$).

Herhangi bir işte çalışmayanların büyük çoğunluğunun kadın ve ev hanımı olduğu göz önüne alındığında aslında buradaki farklılıklar ile cinsiyete dayalı farklılıkların birbirine benzediği de görülebilir. Ancak grup içi değerlendirmelerde de çalışma hayatına katılımın özellikle sembolik mesleklerin değerlendirilmesinde daha gerçekçi bir tutuma dönüştüğü de görülebilir. Mesleki itibar skalasının en altında olan mesleklerde, en üsttekilerin aksine çalışma hayatına katılımın çok etkili olmadığı görülmektedir. En altta sıralama neredeyse aynıdır.

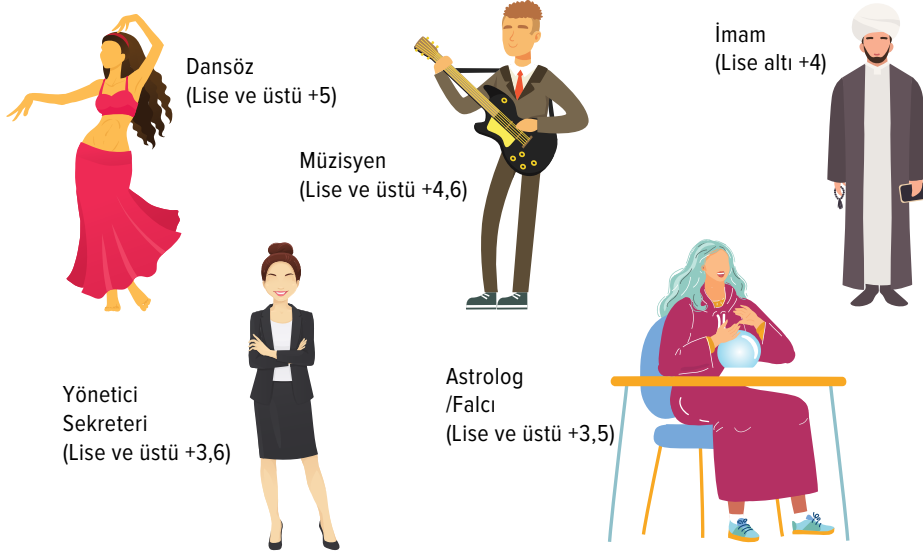
Bu veriler ve değerlendirmelerden de görülebileceği üzere toplumda genel olarak mesleklerin

Mesleki İtibar

sosyal konumu ile ilgili olarak ortak bir bakış açısı bulunmaktadır. Yapılan analizlerde eğitimin düşük etkisi dışında mesleki itibarla ilgili anlamlı bir değişken bulunamamıştır. Yaş, cinsiyet, gelir ve eğitim gibi değişkenler ancak lokal olarak bazı alanlarda etkilidirler. Buna mukabil mesleklerin puanlamaları ile ilgili akışkan bir homojenlik söz konudur.

Türkiye’de veri toplama ve tasnif sorunlarından dolayı elimizde sistematik bir biçimde mesleklerin yaş, cinsiyet, eğitim ve gelir gibi verileri olmadığı için bu değişkenlerle mesleki itibar skorları arasındaki ilişkiyi çözümleyebilecek bir analiz yapamamaktayız.

Lise altı ile lise ve üstü arasında en yüksek puan farkı olan 5 meslek

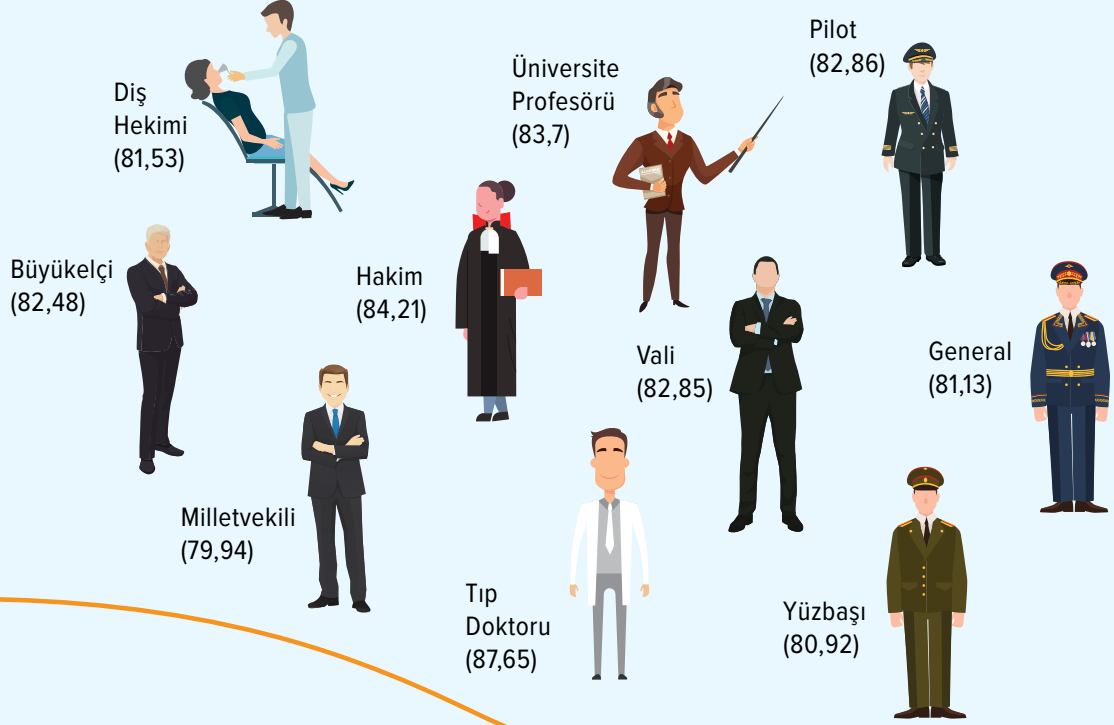


Listenin tamamı için bk. Tablo 21. Eğitim Düzeyine Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

tyap.net/tma



Lise Altı Eğitimliilere Göre En Yüksek İtibarlı 10 Meslek



Lise ve Üstü Eğitimliilere Göre En Yüksek İtibarlı 10 Meslek



tyap.net/tma



Listenin Tamamı için bk. Tablo 20. Eğitime Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Çalışmayanlara Göre En Yüksek İtibarlı 10 Meslek

Tıp
Doktoru
(88,71)



Üniversite Profesörü (85,46)



Hakim
(84,39)



Büyükelçi
(83,25)



Pilot (82,91)



Vali
(82,67)



Diş
Hekimi (81,82)



Milletvekili
(80,51)



General
(82,04)



Yüzbaşı
(81)



Çalışanlara Göre En Yüksek İtibarlı 10 Meslek

Tıp Doktoru
(86,49)



Hakim
(84,12)



Üniversite
Profesörü
(82,75)



Pilot (82,43)



Diş
Hekimi (82,31)



Vali
(81,85)



Büyükelçi
(81,65)



Milletvekili
(79,23)



Yüzbaşı
(80,59)



General
(79,95)

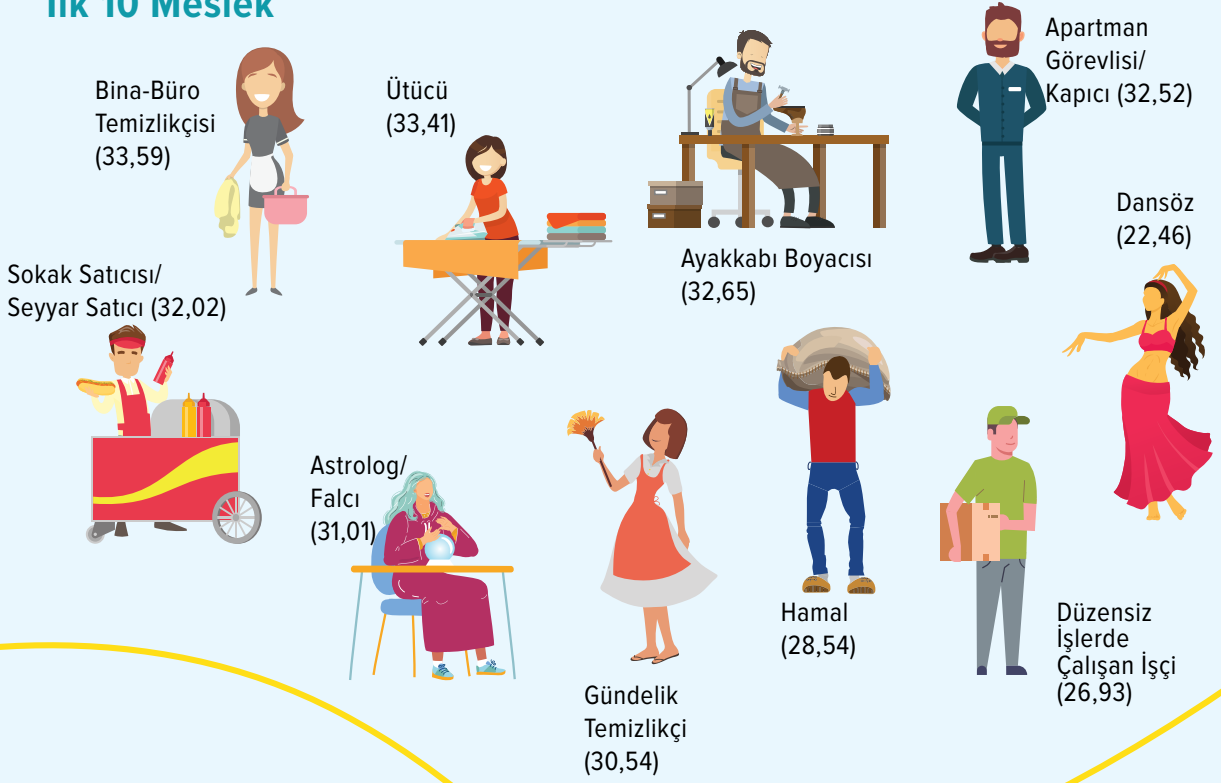


tyap.net/tma

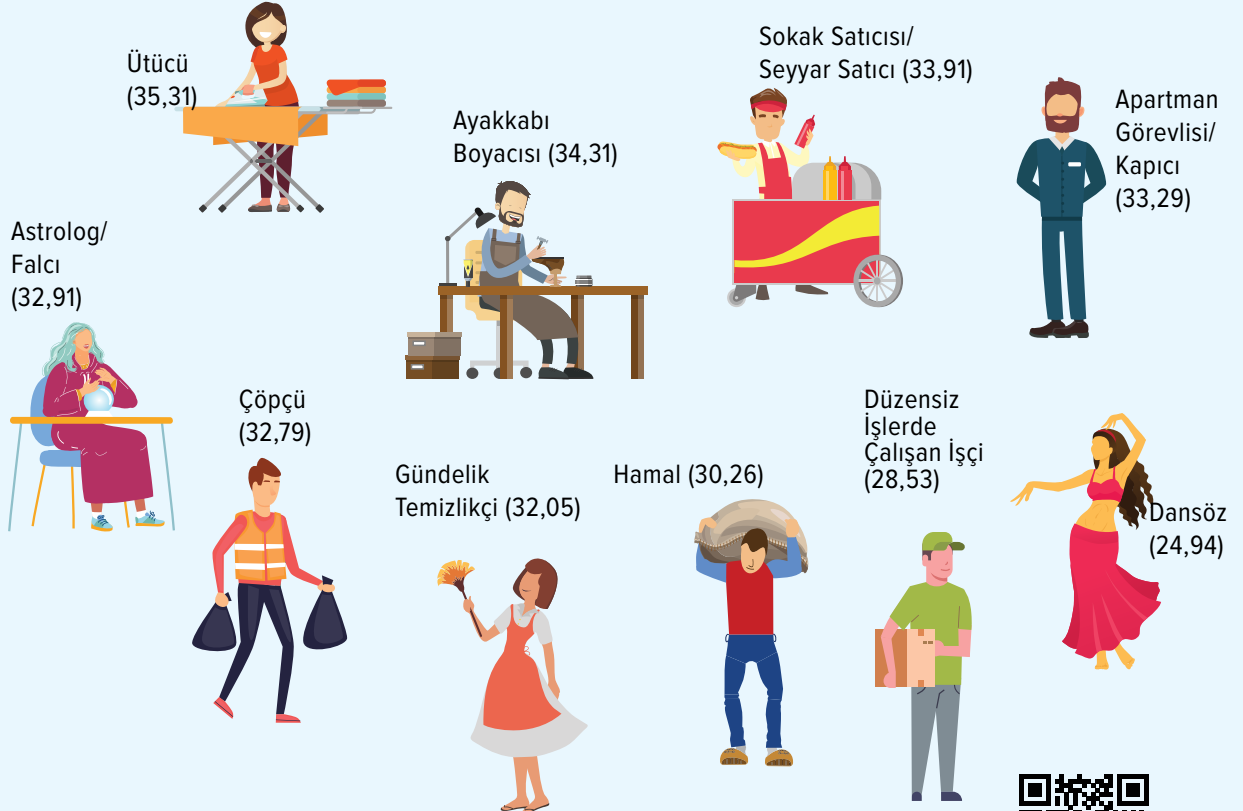


Listenin Tamamı için bk. Tablo 22. Çalışma Durumuna Göre
En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Çalışmayanlara Göre En Düşük İtibarlı İlk 10 Meslek



Çalışanlara Göre En Düşük İtibarlı İlk 10 Meslek



Listenin Tamamı için bk. Tablo 22. Çalışma Durumuna Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları



SONUÇ





Bu araştırma raporunda öncelikle sanayi toplumundan sanayi sonrası topluma geçişin genel toplumsal yapı üzerindeki etkilerini çalışma hayatı ve mesleklerde oluşan değişimler ekseninde ele aldıktan sonra, Türkiye’de bu geçişin mahiyet ve yapısını yine çalışma hayatı, iş ve istihdam piyasaları ve mesleklerde oluşan değişimler çerçevesinde analiz ettik. Türkiye çapında temsili bir örneklem üzerinde gerçekleştirdiğimiz nicel araştırma verilerini bu genel arka planın çerçevesinde yorumladık.

Raporda araştırma ile 2015 yılında ilk defa oluşturulan mesleki itibar skalası güncellenmiştir. Bu skala bize mesleklerin sosyal boyutu ile ilgili çok önemli bir bilgi sunmaktadır. Zira mesleklerin sosyal hayat içindeki yeri ve değerini ölçmek için elimizdeki tek araç şimdilik bu skaladır. 133 mesleğin sosyal itibar puanlamasına göre oluşturulan bu skala ISCO 08’in kategorik çerçevesi kullanılarak tüm meslekleri kapsayacak şekilde genişletilmektedir. Böylece iş hayatındaki tüm mesleklerin itibar puanına ve hiyerarşik sırasına dair bir bilgi sahibi olmaktayız.

Araştırma kapsamında Türkiye’de işe, çalışmaya ve mesleklere dair tutumlar kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir. Oluşturulan ölçekler çerçevesinde kişilerin mevcut işlerine dair bakışları, iyi bir işte aradıkları nitelikler ve çalışmanın kendileri için ifade ettiği anlamlar ölçülmüştür. Hem işe ve çalışmaya bakışı hem de mesleki itibarı çeşitli sosyo-demografik değişkenler çerçevesinde analiz ettiğimizde Türkiye’deki çalışma hayatının ve mesleki yapının sosyal mahiyetini inceleme fırsatını elde etmiş bulunmaktayız.

Ayrıca elde ettiğimiz verileri ilk araştırma ile kıyaslanarak Türkiye’de işe ve çalışmaya dair genel tutum değişimi incelenmiştir. Buna göre Türkiye’de insanların mevcut işlerinden genel olarak memnun oldukları görülmektedir. Bunda önemli bir grubun zaten başka bir iş yapamayacak olması da etkilidir. Türkiye’de çalışmak

sadece geçimi sağlamak olarak değil, sosyal olarak da değerli görülmekte, işsizlikten kurtulmakta ve iş garantisi olan, düzenli bir gelire sahip, masa başı ve rahat işler ve meslekler arzu edilmektedir.

Bu anlamda iyi bir iş ve meslek tanımının halen daha devlet ile ilgili işlere göre tanımlanması dikkat çekicidir. Rekabet arzusunun beklendiğinden daha düşük çıkması bu anlamda ilgi çekicidir. Yapılan ileri analizlerde Türkiye’de iş ve çalışma piyasasının güncel durumu sosyo-kültürel ve demografik bileşenler çerçevesinde kapsamlı bir biçimde analiz edilmiştir. Bu anlamda işlerin ve mesleklerin güncel durumları ve gelişme eğilimleri ortaya konmuştur.

Özellikle ekonomideki büyüme ve daralmalar, işsizlikteki değişim, sektörel yapılanmalar Türkiye’de mesleklere ve işlere yaklaşımın en temel çerçevesini oluşturmaktadır. Ayrıca diğer bir önemli husus da eğitim ile iş yaşamı arasındaki ilişkidir. Türkiye’de eğitim ile iş hayatı arasındaki kopukluk özellikle gençlerin meslek ve iş edinme süreçlerini sorunlu hale getirmektedir. Bu da özellikle iş ve çalışma hayatına dair olumsuz duyguların oluşmasına, yanlış kariyer sürecine ve mesleki kimliğin uygun bir biçimde gelişmesine neden olmaktadır.

Bu anlamda yeni çalışma ve uygulamaların acilen gündeme alınması gereklidir. Dünya tarihinde son iki yüz yılda iş, çalışma ve meslekler önemli değişimleri hızlanarak yaşadı. Önce sanayinin oluşumu ile üretim sistemleri insan ve hayvan kaslarına dayalı enerjiden yakıta dayalı mekanik enerjiye dayalı bir hale dönüştü.

Makinalaşma pek çok geleneksel mesleği yok etti kalanı da yeniden şekillendirdi; toplumda işin ve çalışmanın rolünü, işlevini, anlam ve değerini farklılaştırdı. Nüfusun kırdan kente, tarımdan sanayiye aktığı bu dönem kültürde ve sosyal hayatta dünya tarihinin en dramatik de-

ğişimlerine şahit oldu. Akabinde yürüyen bant tekniği ile kitle üretim çağı başladı. Kitle toplumu içinde çalışma ve meslek yepyeni anlamlar kazandı, emeğin kitlesel örgütlenmesi ve değişen devlet yapılanmaları ile çalışma hayatında belki de son iki yüz yıldaki en rahat ve müreffeh dönem ortaya çıktı. 1970'lerden itibaren üretim bandının tüm küreye yayılmasını temin eden, çalışmada ve iş hayatında bilgiyi merkeze alan yeni bir dünya şekillendi.

Günümüzde robotlaşma, otomasyon, akıllı sistemler, makine öğrenmesi ve yapay zekanın tüm alanlarda olduğu gibi çalışma hayatını ve meslekleri sonrası topluma geçişin iş ve meslek piyasaları üzerindeki etkisi görülmektedir.

Ancak iş ve istihdam açısından otomasyondan ve yapay zekanın kullanımından en çok etkilenecek ülkelerin başında olmamıza rağmen sürecin henüz açık bir şekilde kavranmadığını da görmekteyiz. Araştırmada yapılan analizler kapsamında üretken, dinamik ve verimli bir çalışma hayatının, sorunsuz ve iyi işleyen bir mesleki formasyonun oluşumu için aşağıdaki uygulama ve geliştirmelerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır:

1. Meslekler ile ilgili daha sistematik ve nitelikli verilerin toplanması gerekmektedir. Çalışma hayatında dair veriler içerisinde mesleklerin konumunu, kazancını, yaptığı işleri takip edebileceğimiz alt bileşenlerin oluşturulması zorunludur. Meslek gibi çok temel bir sosyal bileşenin takip ve analiz edilemiyor oluşu çok önemli sorunlar doğurmaktadır. Bunun için TÜİK'te bir mesleki veri setinin oluşturulup sistematik olarak güncellenmesi gerekmektedir.

2. Otomasyon ve robot iş gücünün Türkiye üzerinde oluşturacağı etkilerin başka bileşenlerle birlikte incelenerek derinlikli analizlerin yapılması icap etmektedir. Bu anlamda ulusal bir takip ve koordinasyon merkezinin acilen oluşturulması lazımdır.

3. Eğitim ve meslek arasındaki ilişkinin ve geçişliliğin daha nitelikli ve derinlikli bir biçimde analiz edilmeye ihtiyacı vardır. Son zamanlarda çeşitli çözüm üretme girişimleri olsa da Türkiye'de halen daha lisede mesleki eğitim ve üniversitede meslek edindirme ile ilgili çok önemli eşgüdüm sorunları mevcuttur. Dolayısıyla eğitim planlamasının iş ve meslek piyasalarının mevcut durumu ve gelişim seyri göz önüne alınarak yeniden gözden geçirilmesi ve daha esnek bir biçimde kurulması gerekmektedir. Meslek edindirmeye yönelik eğitimden artık beceri edindirmeye yönelik bir eğitime geçiş şart görünmektedir.

4. Gençlerin işe ve çalışmaya yaklaşımı, meslek edinmesi ile ilgili durumu anlamamızı sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır. Genç işsizliğinin çok büyük artış göstermesi aileden, dini yaşama, siyasal tercihlerden suç oranlarına kadar hemen hemen her alanda etkisi görülen bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple genç işsizliğini çözecek hali hazırda yürürlükte olan kısa vadeli teşvik uygulamalarına ek olarak uzun vadeli yapısal çözümlerin üretilmesi gerekmektedir. Bu yapısal çözümler arasında istihdamı geliştirecek yeni yatırım ve girişimlerin önünü açacak mali ve iktisadi politikaların çok büyük bir yeri bulunmaktadır. Genç işsizliğini çözecek en önemli etken genç girişimciliği olacaktır.

5. Mesleğin ve çalışmanın sosyal yaşamdaki konum ve itibar için merkezi bir mesele olduğu ve dolayısıyla çalışma hayatına katılamamanın ve işsizliğin toplumsal bir travma olduğu bizim araştırmamızda da ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple Türkiye'de işsizliği düşürecek uygulamalara acilen daha fazla eğilmek gerekmektedir.

6. Araştırmamızda ve başka araştırmalarda yeni nesil işlerin ve mesleklerin tabiatının ve yapısının yeterince kavrandığını söylemek güç görünmektedir. Bugün artık işin geleceğinin olmadığı konuşulmaktadır. Ancak mesleklerde çok ciddi bir değişim olmakla birlikte bu yaklaşım abartılıdır ve

vakayla mutabık değildir. Bunun yerine geleceğin mesleklerini ve işlerini anlamaya çaba sarf etmek daha doğru olacaktır. Bunun için merkezi üniversiteler bünyesinde iş ve meslek araştırmaları merkezlerinin kurulması faydalı olacaktır.

7. Türkiye’de çalışma hayatı geleneksel değerler ile modern ve post-modern değerlerin karma bir görünümünü arz etmektedir. Bu bağlamda bu geçiş döneminin önümüzdeki beş yıl boyunca da devam edeceğini ancak iş ve çalışma hayatına bakışın değişeceği ön görülmektedir. Bu değişimin çalışma hayatında ve iş organizasyonunda insan kaynakları alanından çalışma ilişkilerine kadar her boyuttan çok ciddi etkileri olacaktır. Maalesef Türkiye’de çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çok eskidir. Bu mevzuatın piyasanın beklentisi ve acil gelişmelerin etkisi ile yenilendiği alanlar da genel çerçeve ile bağlantısız kalmıştır. Bu sebeple çalışma hayatını ilgilendiren mevzuatın çalışmaya yönelik değerlerin değişimini kapsayacak bir şekilde güncellenmesi gerekmektedir.

8. Meslek odalarının ve birliklerinin kendi mesleklerinin niteliği, gelişimi ve seyri ile ilgili daha fazla bilgi üretmesi, araştırma yapması ve elde edilen veriler ışığında politika oluşumu için katkı yapmaları gerekmektedir. Bu kuruluşların aynı zamanda kendi alanlarındaki küresel gelişmeleri ve yenilikleri takip ederek mesleğin gelişimi için bir çerçeve oluşturmaları gerekmektedir.

Yukarıda bahsedilen çerçeve, sorunlar ve çözüm önerileri çerçevesinde Türkiye’de çalışma hayatının ve mesleklerin ertelenmiş hızlı bir değişim sürecinde olduğu görülmektedir. Bu hızlı değişim daha nitelikli bir izleme ve değerlendirme çerçevesine ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Türkiye’de çalışma hayatının ve mesleklerin güncel durumunu analiz eden bu araştırma raporunun veri ve değerlendirmelerinin meselenin anlaşılması ve sorunlara çözümlerin bulunması için bir başlangıç teşkil etmesi beklenmektedir.



- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Adams, T. L. (2015). Sociology of professions: International divergences and research directions. *Work, Employment and Society*, 29(1), 154-165.
- Akçomak, S., & Gürcihan, B. (2013). Türkiye işgücü piyasasında mesleklerin önemi: İşgücü ve ücret kutuplaşması. *İktisat İşletme ve Finans*, 28(333), 09-42. <https://doi.org/10.3848/iif.2013.333.3800>
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Becker, H. S., Geer, B., Hughes, E. C., & Strauss, A. L. (1976). *Boys in white: Student culture in medical school* (Reprint of the edition Chigaco, University of Chicago Press, 1961). Transaction Publishing.
- Becker, H. S., & Parker, J. W. (1956). The development of identification with an occupation. *American Journal of Sociology*, 61(4), 289-298.
- Bell, D. (1976). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. Basic Books.
- Blau, Peter M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. John Wiley & Sons, Inc.
- Blau, Peter Michael, & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. Wiley.
- Boudon, R. (2011). *L'inégalité des chances: La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*. Fayard.
- Bourdieu, P. (1998). *Contre-feux: Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*. Raisons d'Agir.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (2014). *Varisler: Öğrenciler ve kültür* (L. Ünsaldı & A. Sümer, Çev.). Heretik.
- Bozkurt, V. (2006). *Endüstriyel ve post-endüstriyel dönüşüm: Bilgi, ekonomi, kültür*. Ekin Yayınevi.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.
- Brown, D. K. (1995). *Degrees of control: A sociology of educational expansion and occupational credentialism*. Teachers College Press.
- Bucher, R., & Strauss, A. (1961). Professions in process. *American Journal of Sociology*, 66(4), 325-334.
- Castells, D. (1996). *The information age*. Blackwell.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). *Meslekler ve sosyoloji*. Gündoğan Yayınları.
- Collins, R. (2019). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. Columbia University Press.
- Cullen, J. B., & Novick, S. M. (1979). The Davis-Moore Theory of Stratification: A Further Examination and Extension. *American Journal of Sociology*, 84(6), 1424-1437. <https://doi.org/10.2307/2777899>
- Çıngı, H., & Kasnakoğlu, Z. (1980). Öznel meslek saygınlığı üzerine bulgular: Ankara, 1977. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 7(3-4), 317-360.
- Davis, K. (1942). A Conceptual Analysis of Stratification. *American Sociological Review*, 7(3), 309-321.
- Davis, K. (1950). *Human society*. Macmillan.
- Davis, K., & Moore, W. E. (1945). Some principles of stratification. *American Sociological Review*, 10(2, 1944 Annual Meeting Papers), 242-249.
- Dicken, P. (2003). *Global shift: Reshaping the global economic map in the 21st century* (4. bs). Guilford Press.
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94. <https://doi.org/10.2307/41165987>
- Duncan, O. D. (1961). A socio-economic index for all occupations. İçinde Albert J. Reiss (Ed.), *Occupations and Social Status* (ss. 139-161). Free Press. http://books.google.com/books?hl=tr&lr=&id=rPoZh94FhMC&oi=fnd&pg=PA388&dq=socio-economic+status+index&ots=16jYE3iTYZ&sig=e2f4r2v8NIWitIL-suD_l15-4X84
- Durkheim, É. (1986). *Meslek ahlâkı* (M. Karasan, Çev.; 3. bs). Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayınları.
- Ercan, H. (2011). *Türkiye'de Mesleki Görünüm*. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).
- Eslinger, K. N. (2008). Socioeconomic Status. İçinde *International Encyclopedia of the Social Sciences* (2. bs, C. 9). Thompson Gale.

- Faulconbridge, J. R., & Muzio, D. (2012). Professions in a globalizing world: Towards a transnational sociology of the professions. *International Sociology*, 27(1), 136-152. <https://doi.org/10.1177/0268580911423059>
- Flexner, A. (1910). *Medical Education in the United States and Canada*. Carnegie Foundation.
- Flexner, A. (2001). Is social work a profession? *Research on Social Work Practice*, 11(2), 152-165.
- Foote, N. (1953). The professionalization of labor in Detroit. *American Journal of Sociology*, 58(4), 371-380.
- Ganzeboom, H. B. G., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Science Research*, 21(1), 1-56. [https://doi.org/10.1016/0049-089X\(92\)90017-B](https://doi.org/10.1016/0049-089X(92)90017-B)
- Ganzeboom, H. B. G., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations. *Social Science Research*, 25(3), 201-239.
- Goldthorpe, J. H. (1987). *Social mobility and class structure in modern Britain*. Oxford University Press.
- Goldthorpe, J. H., & Hope, K. (1972). Occupational grading and occupational prestige. *Social Science Information*, 11(5), 17-73. <https://doi.org/10.1177/053901847201100502>
- Gorman, E. H., & Sandefur, R. L. (2011). "Golden age," quiescence, and revival: How the sociology of professions became the study of knowledge-based work. *Work and Occupations*, 38(3), 275-302. <https://doi.org/10.1177/0730888411417565>
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social Work*, 2(3), 45-55. <https://doi.org/10.1093/sw/2.3.45>
- Gür, B. S., Çelik, Z., & Yurdakul, S. (2019). *Yükseköğretime bakış 2019: İzleme ve değerlendirme raporu*. Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Haller, A. O., & Bills, D. B. (1979). Occupational Prestige Hierarchies: Theory and Evidence. *Contemporary Sociology*, 8(5), 721-734.
- Haug, M. (1973). Deprofessionalization: An alternate hypothesis for the future. İçinde P. Halamos (Ed.), *Professionalization and Social Change* (ss. 195-211). University of Keele.
- Haug, M. (1988). A re-examination of the hypothesis of physician deprofessionalization. *The Milbank Quarterly*, 66, 48. <https://doi.org/10.2307/3349914>
- Hauhart, R. C. (2003). The DavisMoore theory of stratification: The life course of a socially constructed classic. *Am Soc The American Sociologist*, 34(4), 5-24.
- ILO, I. L. O. (2012). *International Standard Classification of Occupations Structure, group definitions and correspondence tables*. International Labour Office.
- Inkeles, A., & Rossi, P. (1956). National comparisons of occupational prestige. *American Journal of Sociology*, 61(4), 329-339.
- İnalkaç, T. (2010). *ISCO-08 Sunumu*. TÜİK. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/FileUpload/yayinlar/ISCO-08%20SUNUMU-11-15%20Ekim%202010.ppt>
- Kalaycıoğlu, S., Çelik, K., Türkyılmaz, S., Kardam, F., & Rittersberger-Tılıç, H. (2008). *Ankara kent merkezinde toplumsal tabakalaşma, Hareketlilik ve sosyo-ekonomik statü araştırması* (TÜBİTAK SOBAG Projesi SOBAG 104K039). TÜBİTAK. http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TPRJ&ano=100533_00a-053b75acedf28a0d4af958e80e2ab
- Kasnakoğlu, Z., & Erdil, E. (2000). Meslek saygınlığı ve tercihleri: Ankara 1996. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 26(3-4), 575-603.
- Kaya, Y. (2008). Proletarianization with polarization: Industrialization, globalization, and social class in Turkey, 1980–2005. *Research in Social Stratification and Mobility*, 26(2), 161-181. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2007.11.003>
- Koru, A. T., & Dinçer, N. N. (2018, ubat). Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörleri. *İktisat ve Toplum*, 88, 5-11.
- Kuhlmann, E., & Saks, M. (Ed.). (2008). *Rethinking professional governance: International directions in healthcare*. The Policy Press.
- Labaree, D. F. (1997). *How to succeed in school without really learning: The credentials race in American education*. Yale Univ. Press.
- Liljegren, A., & Saks, M. (Ed.). (2017). *Professions and metaphors: Understanding professions in society*. Routledge.
- Marshall, T. H. (1939). The recent history of professionalism in relation to social structure and

- social policy. *The Canadian Journal of Economics and Political Science*, 5(3), 325-340.
- Merton, R. K., Reader, G., & Kendall, P. (Ed.). (1957). *Student-physician: Introductory studies in the sociology of medical education*. Harvard University Press.
- Mills, C. W. (1951). *White collar: The American middle class*. Oxford University Press.
- Nakao, K., & Treas, J. (1992). *The 1989 socio-economic index of occupations: Construction from the 1989 occupational prestige scores (GSS Methodological Report)*. University of Chicago National Opinion Research Center. <http://purl.oclc.org/norc/gss/MR074.pdf>
- Nam, C. B., & Boyd, M. (2004). Occupational status in 2000; Over a century of census-based measurement. *Population Research and Policy Review*, 23(4), 327-358. <https://doi.org/10.1023/B:POPU.0000040045.51228.34>
- Parkin, F. (1979). *Marxism and class theory: A bourgeois critique*. Tavistock.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social Forces*, 17(4), 457-467.
- Pavalko, R. M. (1988). *Sociology of occupations and professions* (2. bs). Peacock.
- Piketty, T., & Saez, E. (2003). Income inequality in the United States, 1913–1998. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(1), 1-39.
- Reed, M. I. (1996). Expert power and control in late modernity: An empirical review and theoretical synthesis. *Organization Studies*, 17(4), 573-597. <https://doi.org/10.1177/017084069601700402>
- Ritzer, G., & Walczak, D. (1988). Rationalization and the deprofessionalization of physicians. *Social Forces*, 67(1), 1-22. <https://doi.org/10.2307/2579098>
- Ryan, C., & Bauman, K. (2016). Educational attainment in the United States: 2015. *U.S. Census Bureau*. <https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2016/demo/p20-578.pdf>
- Saks, M. (1983). Removing the blinkers? A critique of recent contributions to the sociology of professions. *The Sociological Review*, 31(1), 3-21. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1983.tb00677.x>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Standing, G. (2019). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf* (E. Bulut, Çev.; 5. bs). İletişim Yayınları.
- Sunar, L. (2018). *Değişim sosyolojisi. Kavramlar, kuramlar ve yaklaşımlar*. Nobel Akademik.
- Sunar, L., & Kaya, Y. (2018). Türkiye’de değişen sosyo-ekonomik yapı içerisinde meslekler. İçinde *Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik* (2. bs, C. 2, ss. 3-52). Nobel Akademik.
- Susskind, R. E., & Susskind, D. (2015). *The future of the professions: How technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press.
- Taşdemir, B., & Özdemir, F. B. (2011). *Bilgi-Enformasyon Toplumu Teorileri*. http://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/436/mod_resource/content/2/Bilgi-Enformasyon%20Toplumu%20Teorileri%20PDF%20belgesi.pdf
- Tawney, R. H. (1920). *The acquisitive society*. Harcourt, Brace And Howe.
- Toren, N. (1975). Deprofessionalization and its sources: A preliminary analysis. *Sociology of Work and Occupations*, 2(4), 323-337. <https://doi.org/10.1177/073088847500200402>
- Treiman, D. (1976). A standard occupational prestige scale for use with historical data. *The Journal of Interdisciplinary History*, 7(2), 283–304.
- Treiman, D. J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. Academic Press.
- Tumin, M. M. (1953). Some Principles of Stratification: A Critical Analysis. *American Sociological Review*, 18(4), 387-394.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (1988). *Hanehalkı İşgücü Araştırmaları*. Türkiye İstatistik Kurumu. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2012). *Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması—ISCO 08 (ISCO-08)*. Türkiye İstatistik Kurumu. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=210&turlId=41&turAdi=%209.%20Meslek%20S%C4%B1n%C4%B1flamalar%C4%B1>
- Vatansever, A. (2018). Proleterya ile orta sınıf arasında: Siyasi aktör olarak prekarya. İçinde L. Sunar (Ed.), *Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik* (2. bs, C. 1, ss. 181-218). Nobel Akademik.

Warner, W. L. (1941). *Yankee city series*. Yale University Press.

Warner, W. L. (1949). *Social class in America, a manual of procedure for the measurement of social status*. Science Research Associates.

Wilensky, H. (1964). The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.

Yıldırım, C. (2018). Neoliberal dönemde Türkiye’de sınıflar ve değişen orta sınıf. İçinde L. Sunar (Ed.), *Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik* (2. bs, C. 1, ss. 101-128). Nobel Akademik.

EKLER





Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Ek 1. Türkiye’de Çalışma Hayatı Verileri

Tablo 5. Temel İş Gücü Verileri (2011-2019)

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	15 + yaştaki nüfusun değişimi (%)	İşgücü	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşgücünün değişimi (%)	İstihdam edilenler	İstidam Oranı	İstihdam edilenlerin değişimi (%)
2011	54.446	1,90	25.209	49,90	2,51	22.942	91,01	
2012	55.394	1,74	26.443	50,00	4,90	23.984	90,70	
2013	56.486	1,97	26.902	50,80	1,74	24.320	90,40	
2014	57.401	1,62	28.787	50,50	7,01	25.642	89,07	
2015	58.294	1,56	29.652	51,30	3,00	26.448	89,19	
2016	59.146	1,46	30.540	52,00	2,99	26.669	87,32	
2017	60.295	1,94	31.579	52,83	3,40	28.288	89,58	
2018	60.948	1,08	31.957	53,21	1,20	27.655	86,54	
2019	61.840	1,46	32.480	52,52	1,64	28.170	45,55	

Kaynak: TÜİK verilerinden düzenlenerek üretilmiştir.

Tablo 6. Yıllara Göre İş Gücünün Sektörel Dağılımı (1980-2019)

Yıllar	Tarım	Sanayi*	Hizmet
1980	53,6	20,5	25,9
1988	47,1	21	31,9
1990	47	20	33
1995	44	22	34
2000	36	24	40
2005	29,5	24,8	45,7
2010	25,1	26,2	48,7
2015	20,7	27,3	52
2019	19,79	25,09	55,12
* İnşaat dâhil			

Kaynak: TÜİK verilerinden düzenlenerek üretilmiştir

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

	İşsiz	İşsizlik Oranı (%)	İşsizlik Oranının değişim	İşgücüne dahil olmayan nüfus	İşgücüne dahil olmayan nüfusun değişimi (%)	İşgücüne katılma oranı (%)	İşgücüne katılma oranının değişimi (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranının değişimi (%)
4,39	2.266	8,99	-0,60	26.867	-0,13	49,90	1,10	12,40	-2,40
4,54	2.458	9,30	0,50	27.385	1,93	50,00	0,10	11,50	-0,90
1,40	2.582	9,60	0,20	27.337	-0,18	50,80	0,80	12,00	0,50
5,44	3.145	10,93	0,40	28.200	3,16	50,50	-0,30	12,00	0,00
3,14	3.204	10,81	0,60	28.176	-0,09	51,30	0,80	12,40	0,40
0,84	3.872	12,68	0,02	28.185	0,03	52,00	0,70	13,00	0,60
6,07	3.291	10,42	0,04	28.251	0,23	52,83	0,83	12,99	-0,01
-2,24	4.302	13,46	2,31	28.380	0,46	53,21	0,38	12,90	-0,09
1,86	4.310	13,27	-0,60	29.363	3,46	52,52	-0,69	15,43	2,53

Tablo 7. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Dağılımı (NACE Rev.2)

Yıllar	Toplam İstihdam Sayısı	Ücretli (Yevmiyeli) veya Maaşlı		İşveren		Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi	
		Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)
2000	21.581	10.488	48,60	1.109	5,14	5.324	24,67	4.660	21,59
2001	21.524	10.156	47,18	1.139	5,29	5.365	24,93	4.865	22,60
2002	21.354	10.625	49,76	1.186	5,55	5.089	23,83	4.455	20,86
2003	21.147	10.707	50,63	1.052	4,97	5.250	24,83	4.138	19,57
2004	19.632	10.693	54,47	999	5,09	4.572	23,29	3.367	17,15
2005	20.066	11.436	56,99	1.101	5,49	4.689	23,37	2.841	14,16
2006	20.423	12.028	58,89	1.162	5,69	4.555	22,30	2.678	13,11
2007	20.738	12.534	60,44	1.189	5,73	4.386	21,15	2.628	12,67
2008	21.194	12.937	61,04	1.249	5,89	4.324	20,40	2.684	12,66
2009	21.277	12.770	60,02	1.209	5,68	4.429	20,82	2.870	13,49
2010	22.594	13.762	60,91	1.202	5,32	4.548	20,13	3.083	13,65
2011	24.110	14.876	61,70	1.244	5,16	4.687	19,44	3.303	13,70
2012	24.821	15.619	62,93	1.238	4,99	4.695	18,92	3.268	13,17
2013	25.524	16.353	64,07	1.182	4,63	4.773	18,70	3.217	12,60
2014	25.933	17.125	66,00	1.173	4,50	4.479	17,30	3.155	12,20
2015	26.621	17.827	67,00	1.175	4,40	4.468	16,80	3.150	11,80
2016	27.205	18.377	67,55	1.239	4,55	4.536	16,67	3.053	11,22
2017	28.189	18.960	67,26	1.279	4,54	4.815	17,08	3.134	11,12
2018	28.738	19.536	67,98	1.282	4,46	4.909	17,08	3.012	10,48
2019	28.340	19.570	69,03	1.250	4,40	4.640	16,36	2.890	10,21

Kaynak: TÜİK verilerinden düzenlenerek üretilmiştir.

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 8. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grubu (1988-2000)*

Yıllar	Toplam İstihdam Sayısı	İlmi Ve Teknik Elemanlar, Serbest Meslek Sahipleri ve Bunlarla İlgili Meslekler		Müteşebbisler, Direktörler ve Üst Kademe Yöneticileri		İdari Personel ve Benzeri Çalışanlar	
		Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)
1988	17755	1086	6,12	308	1,73	825	4,65
1989	18223	1045	5,73	303	1,66	849	4,66
1990	19030	1153	6,06	480	2,52	947	4,98
1991	19209	1110	5,78	295	1,54	875	4,56
1992	19561	1114	5,7	309	1,58	988	5,05
1993	18679	1253	6,71	434	2,32	1024	5,48
1994	20026	1324	6,61	455	2,27	990	4,94
1995	20912	1290	6,17	485	2,32	1104	5,28
1996	21548	1314	6,1	412	1,91	1116	5,18
1997	21082	1390	6,59	506	2,4	1190	5,64
1998	22334	1558	6,98	512	2,29	1180	5,28
1999	21507	1603	7,45	516	2,4	1171	5,44
2000	21579	1705	7,9	501	2,32	1312	6,08

* (1988-2000, ISCO68, Bin kişi, 15+ yaş). Türkiye’de meslek sınıflamalarında 2001 yılına kadar ISCO68, 2001-2011 arasında ISCO-88 ve 2012’den itibaren de ISCO-08’e kullanılmıştır. ISCO-88 ile ISCO08 birbirine benzerken ISCO68’in mantığı ve tasnif sistemi ciddi farklılıklar içerir. Bu sebeple bu tablo ayrıca üretilmiş ve verilmiştir. Kaynak: TÜİK, İş Gücü İstatistikleri

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

	Ticaret ve Satış Personeli		Hizmet İşlerinde Çalışanlar		Tarımcı, Hayvancı, Ormancı, Balıkçı ve Avcılar		Tarım Dışı Üretim Faaliyetlerinde Çalışanlar ve Ulaştırma Makineleri Kullananlar		Meslekleri Tayin Edilemeyenler	
	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)
	1401	7,89	1322	7,45	8241	46,42	4503	25,36	66	,37
	1417	7,78	1340	7,35	8584	47,11	4601	25,25	85	,47
	1516	7,97	1518	7,98	8724	45,84	4647	24,42	44	,23
	1515	7,89	1521	7,92	9066	47,2	4664	24,28	163	,85
	1703	8,71	1507	7,7	8691	44,43	5106	26,1	143	,73
	1803	9,65	1543	8,26	7559	40,47	4915	26,31	148	,79
	1923	9,6	1641	8,19	8375	41,82	5212	26,03	106	,53
	1943	9,29	1617	7,73	9171	43,86	5187	24,8	115	,55
	2009	9,32	1630	7,56	9474	43,97	5427	25,19	167	,78
	2019	9,58	1792	8,5	8307	39,4	5705	27,06	172	,82
	2234	10,	1765	7,9	9380	42,	5568	24,93	137	,61
	2313	10,75	1974	9,18	7862	36,56	5910	27,48	159	,74
	2294	10,63	2009	9,31	7754	35,93	5856	27,14	148	,69

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 9. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre Meslek Grubu (2001-2019)*

Yıllar	Toplam İstihdam Sayısı	Yöneticiler ***		Profesyonel Meslek Mensupları		Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları		Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	
		Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)
2001	21524	1731	8,04	1237	5,75	1052	4,89	952	4,42
2002	21354	1755	8,22	1324	6,2	1037	4,86	1140	5,34
2003	21147	1845	8,72	1383	6,54	1062	5,02	1196	5,66
2004	19632	1802	9,18	1288	6,56	1062	5,41	1111	5,66
2005	20067	2070	10,32	1355	6,75	1194	5,95	1164	5,8
2006	20423	1932	9,46	1405	6,88	1289	6,31	1292	6,33
2007	20738	1835	8,85	1333	6,43	1401	6,76	1324	6,38
2008	21194	1860	8,78	1322	6,24	1506	7,11	1406	6,63
2009	21277	1850	8,69	1480	6,96	1356	6,37	1405	6,6
2010	22594	1883	8,33	1607	7,11	1341	5,94	1535	6,79
2011	24110	1974	8,19	1709	7,09	1449	6,01	1666	6,91
2012	24821	1504	6,06	2173	8,75	1338	5,39	1490	6
2013	25524	1286	5,04	2261	8,86	1345	5,27	1634	6,4
2014	25933	1339	5,16	2383	9,19	1391	5,36	1732	6,68
2015	26621	1381	5,33	2570	9,91	1474	5,68	1840	7,1
2016	27205	1402	5,41	2786	10,74	1531	5,9	1945	7,5
2017	28189	1417	5,46	2866	11,05	1636	6,31	1984	7,65
2018	28738	1487	5,73	2998	11,56	1716	6,62	2011	7,75
2019	28343	1598	6,16	3250	12,53	1711	6,6	1953	7,53

* (1988-2000, ISCO-68, Bin kişi, 15+ yaş).

Türkiye’de meslek sınıflamalarında 2001 yılına kadar ISCO-68, 2001-2011 arasında ISCO-88

ve 2012’den itibaren de ISCO-08’e kullanılmıştır. ISCO-88 ile ISCO08 birbirine benzerken ISCO-68’in mantığı ve tasnif sistemi ciddi farklılıklar içerir. Bu sebeple bu tablo ayrıca üretilmiş ve verilmiştir. Kaynak: TÜİK, İş Gücü İstatistikleri

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

	Hizmet ve Satış Elemanları		Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar		Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar		Tesis ve Makine Operatörleri Ve Montajcılar		Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	
	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)	Sayı (bin)	Oran (%)
	1928	8,96	7773	36,11	3299	15,33	1716	7,97	1836	8,53
	2172	10,17	6784	31,77	3079	14,42	1764	8,26	2299	10,77
	2179	10,3	6755	31,94	2944	13,92	1801	8,52	1982	9,37
	2102	10,71	4967	25,3	2892	14,73	2007	10,22	2401	12,23
	2159	10,76	4502	22,43	3044	15,17	2134	10,63	2446	12,19
	2421	11,85	4138	20,26	3025	14,81	2211	10,83	2710	13,27
	2566	12,37	4068	19,62	3042	14,67	2314	11,16	2855	13,77
	2553	12,05	4121	19,44	3022	14,26	2282	10,77	3120	14,72
	2648	12,45	4304	20,23	2885	13,56	2058	9,67	3291	15,47
	2758	12,21	4692	20,77	3080	13,63	2334	10,33	3363	14,88
	2984	12,38	4902	20,33	3174	13,16	2430	10,08	3825	15,86
	4104	16,53	4906	19,77	3372	13,59	2391	9,63	3543	14,27
	4564	17,88	4817	18,87	3494	13,69	2485	9,74	3638	14,25
	4752	18,32	4324	16,67	3691	14,23	2413	9,3	3908	15,07
	4963	19,14	4235	16,33	3644	14,05	2437	9,4	4075	15,71
	5130	19,78	4044	15,59	3689	14,23	2519	9,71	4159	16,04
	5381	20,75	4153	16,01	3849	14,84	2679	10,33	4222	16,28
	5585	21,54	4106	15,83	3884	14,98	2749	10,6	4202	16,2
	5712	22,03	3976	15,33	3514	13,55	2637	10,17	3993	15,4

Ek 2. İşe ve Çalışmaya Yaklaşım

Tablo 10. Çalışılan İşle İlgili Görüşler

Şu an çalışılan işle ilgili görüşler	Ortalama	Yüzde
Yaptığım iş değerlerime uygundur	3,56	71,19
Yaptığım işin sonuçlarını görebiliyorum	3,56	71,27
Çalışmam iş yerinde takdir görüyor	3,49	69,89
Yeteneklerime uygun işte çalışıyorum	3,48	69,65
Yaptığım işten memnunum	3,42	68,44
Yaptığım iş bana toplumda saygınlık kazandırıyor	3,35	66,93
Gelecekte de bu işi yapmak istiyorum	3,25	64,90
Kazancım bana yetmiyor	3,21	64,30
İşimi kaybetme / işten atılma korkum yok	3,11	62,19
Bu işi sadece para kazanmak için yapıyorum	3,07	61,35
Bu işe başladığımdan beri yeni beceriler edinmedim	2,76	55,18
Yaptığım iş sağlığını olumsuz etkiliyor	2,61	52,14

Tablo 11. İyi Bir İşte Aranılan Nitelikler

İyi Bir İşte Aranan Nitelikler	Ortalama	Yüzde
İş garantisi	4,15	83,09
İyi bir ücret	4,13	82,58
İşin kaza ve ölüm riski içermemesi	4,12	82,42
Uygun çalışma saatleri	4,05	81,04
Değerlerime uygun olması	4,05	80,92
Başarı hissi vermesi	4,03	80,61
Meslek içinde yükselme imkanının olması	4,00	79,94
Yeni beceriler kazandırması	3,96	79,15
Topluma faydalı bir iş olması	3,95	79,01
Kendi kararlarını verebilme imkânı	3,92	78,39
İşin toplumdaki saygınlığı	3,92	78,38
Stresin az olması	3,91	78,22
Önemli kararlarda söz sahibi olmaya imkân vermesi	3,87	77,36
Bol izin ve tatil süresi	3,52	70,41
Fazla sorumluluk gerektirmemesi	3,48	69,55
Kolay olması	3,45	68,99
Beden ile çalışmayı gerektirmemesi	3,43	68,59
İlginç bir iş olması	2,79	55,84

Tablo 12. Çalışmanın Anlamı

Çalışmaya Bakış	Ortalama	Yüzde
İnsanın önce kendine ve ailesine zaman ayırması gerekir, iş sonra gelir	3,77	75,33
Hayatı anlamlı kılmak için çalışmak şarttır	3,69	73,78
Çalışmak, topluma karşı bir görevdir	3,65	72,99
Çalışmak toplumda itibar görmek için şarttır	3,64	72,72
Zengin olmak için işini/mesleğini iyi yapmak yetmez	3,56	71,23
İşsiz kalmaktansa sevmediğim bir işte de olsa çalışmayı tercih ederim	3,38	67,59
Çalışmak dini bir gerekliliktir	3,20	64,09
Çalışma hayatında maddi kazanç her şeyden önce gelir	3,14	62,81
Yeterince param olsa hiç çalışmamayı tercih ederim	2,94	58,79

Tablo 13. SES Gruplarının İşteki Konuma Göre Dağılımı

	Üst Düzey Yönetici / Profesyonel ve Uzman	Orta Düzey Yönetici	İşveren	Beyaz Yakalı	Küçük Esnaf/ Zanaatkar	Alt Düzey Yönetici	Vasıflı Bedensel İşçi	Vasıfsız Bedensel İşçi ve Çiftçi	Toplam
Üst SES	16	2	0	11	0	0	1	0	30
Üst-Orta SES	54	16	8	127	10	5	19	4	243
Orta SES	11	16	32	203	31	15	102	22	432
Alt-orta SES	6	4	54	42	77	13	336	79	611
Alt SES	2	1	11	7	15	2	69	29	136
Toplam	89	39	105	390	133	35	527	134	1452

Tablo 14. SES Gruplarının Kümelenmiş İşteki Konuma Göre Dağılımı

SES’e Göre İşteki Konum	Üst Konumlar	Orta Konumlar	Alt-Orta Konumlar	Alt Konumlar	Toplam
Üst SES	16	13	1	0	30
Üst-Orta SES	62	153	24	4	243
Orta SES	43	250	117	22	432
Alt-orta SES	60	123	349	79	611
Alt SES	13	23	71	29	136
Toplam	194	562	562	134	1452



Ek 3. Mesleki İtibar Puanları

Aşağıda araştırmada sorulan 133 meslek itibar puanlarına göre sıralanmıştır. Araştırmada sorulan meslekler ILO tarafından geliştirilen ve TÜİK tarafından Türkiye’ye adapte edilen Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırmasının (ISCO 08) üçüncü düzeyinden seçilmiştir.

Tablo 15. Meslek İtibar Puanları

Sıra	Meslek	Skor	St. Sapma	Sonraki Meslek İle Fark	Sıra	Meslek	Skor	St. Sapma	Sonraki Meslek İle Fark
1	Tıp Doktoru	87,17	19	-	34	Mağaza Müdürü	64,21	23	0,4
2	Hâkim	84,26	20	2,9	35	Futbol Hakemi	64,11	23	0,1
3	Üniversite Profesörü	83,73	20	0,5	36	Otel ve Restoran Müdürü	61,84	23	2,3
4	Pilot	82,65	21	1,1	37	Ekonomist	61,39	23	0,4
5	Büyükelçi	82,16	22	0,5	38	Sosyolog	61,38	22	0,0
6	Vali	82,04	22	0,1	39	Müzişyen	61,04	21	0,3
7	Diş Hekimi	81,93	20	0,1	40	Web Tasarımcısı	60,58	21	0,5
8	Yüzbaşı	80,69	23	1,2	41	Biyolog	60,33	21	0,2
9	General	80,68	23	0,0	42	Muhtar	60,11	23	0,2
10	Avukat	79,70	25	1,0	43	Müteahhit	59,50	23	0,6
11	Milletvekili	79,12	22	0,6	44	Laborant	58,44	24	1,1
12	Mimar	78,76	20	0,4	45	Halkla İlişkiler Uzmanı	58,12	21	0,3
13	Belediye Başkanı	78,26	23	0,5	46	İnsan Kaynakları Uzmanı	58,03	21	0,1
14	Öğretmen	78,19	19	0,1	47	Spiker	57,59	22	0,4
15	Psikolog	76,99	22	1,2	48	İtfaiyeci	57,31	24	0,3
16	Makine Mühendisi	72,72	21	4,3	49	Vergi Memuru	57,08	21	0,2
17	Genel Müdür (Kamu)	72,42	23	0,3	50	Sosyal Hizmet Uzmanı	57,03	21	0,1
18	Üniversitede Araştırma Görevlisi / Asistan	71,41	22	1,0	51	İstatistikçi	57,00	21	0,0
19	Elektrik Mühendisi	71,40	22	0,0	52	Gazeteci	56,93	22	0,1
20	Astsubay	71,18	22	0,2	53	Kuyumcu / Sarraf	56,89	23	0,0
21	İnşaat Mühendisi	71,18	22	0,0	54	Muhasebeci	56,16	21	0,7
22	Yazar	70,60	23	0,6	55	Ebe	55,85	24	0,3
23	Genel Müdür (Özel Sektör)	69,30	23	1,3	56	Teknisyen	53,39	20	2,5
24	Eczacı	69,18	23	0,1	57	Lokanta / Restoran İşletmecisi	53,30	20	0,1
25	Veteriner	69,11	21	0,1	58	Kütüphaneci	52,72	21	0,6
26	Polis Memuru	67,91	22	1,2	59	Dekorator	52,49	21	0,2
27	Aktör	67,47	24	0,4	60	Gemi Makinisti	52,45	24	0,0
28	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	67,46	26	0,0	61	Şantiye Şefi	51,66	21	0,2
29	Futbolcu	65,98	24	1,5	62	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	51,55	21	0,1
30	Hemşire	65,42	22	0,6	63	Yönetici Sekreteri	50,98	22	0,6
31	Bilgisayar Yazılımcısı	65,35	21	0,1	64	İmam	50,92	26	0,1
32	Kimyager	64,76	21	0,6	65	Makine Operatörü	50,60	22	0,3
33	Fizyoterapist	64,58	21	0,2	66	Seyahat Rehberi	50,06	20	0,5

Tablo 15. Meslek İtibar Puanları

Sıra	Meslek	Skor	St. Sapma	Sonraki Meslek İle Fark	Sıra	Meslek	Skor	St. Sapma	Sonraki Meslek İle Fark
67	Oto Galerici	49,63	22	0,4	101	Kaynakçı	40,76	24	0,1
68	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	49,40	20	0,2	102	Taksi/Dolmuş Şoförü	40,39	21	0,4
69	Kameraman	49,21	23	0,2	103	Oto Tamircisi	40,36	22	0,0
70	Emlakçı	48,77	21	0,4	104	Çocuk Bakıcısı	40,15	23	0,2
71	Veznedar	48,27	21	0,5	105	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina)	40,13	23	0,0
72	Aşçı	48,18	23	0,1	106	Garson	40,04	22	0,1
73	Gardiyan	47,93	20	0,3	107	Bahçıvan	39,60	22	0,4
74	Sigorta Satış Temsilcisi	47,84	19	0,1	108	Demirci	39,60	22	0,0
75	Postacı	47,63	21	0,2	109	Ormancı	39,58	21	0,0
76	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	46,99	22	0,6	110	Tır / Kamyon Şoförü	39,50	23	0,1
77	Sekreter	46,23	22	0,8	111	Tabelacı	39,09	20	0,4
78	Stüdyo Fotoğrafçısı	46,18	21	0,0	112	Otopark Görevlisi	38,52	22	0,6
79	Güvenlik Görevlisi	46,12	22	0,1	113	Besici	38,37	24	0,2
80	Lokomotif Sürücüsü	46,11	21	0,0	114	İnşaat İşçisi	37,99	25	0,4
81	Vinç vb. Operatörü	44,72	23	1,0	115	Tekstil Çalışanı / İşçisi	37,87	23	0,1
82	Ahşap Mobilya İmalatçısı	44,65	20	0,1	116	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	37,78	22	0,1
83	Kuaför / Berber	44,19	21	0,5	117	Arıcı	37,41	23	0,4
84	Çağrı Merkezi Çalışanı	43,89	21	0,3	118	Pazarıcı	37,12	22	0,3
85	Resepsiyonist	43,59	21	0,3	119	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	36,49	22	0,6
86	Gemi Tayfası	43,57	24	0,0	120	Boyacı	36,42	23	0,1
87	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	43,36	21	0,2	121	Sıvacı	35,94	24	0,5
88	Mağaza Satış Elemanı	43,36	25	0,0	122	Tarım İşçisi / İrgat	35,61	26	0,3
89	Kasap	43,28	21	0,1	123	Bina-Büro Temizlikçisi	34,86	23	0,8
90	Basımcı (Matbaacı)	43,28	21	0,0	124	Ütücü	34,56	22	0,3
91	Marangoz	43,25	21	0,0	125	Ayakkabı Boyacısı	33,62	24	0,9
92	Fırıncı	43,23	22	0,0	126	Çöpçü	33,22	25	0,4
93	Büro Elemanı / Ofis boy	42,78	22	0,4	127	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	33,18	24	0,0
94	Çiftçi	42,58	21	0,2	128	Apartman Görevlisi/ Kapıcı	33,04	23	0,1
95	Maden İşçisi	42,35	24	0,2	129	Astrolog/Falcı	32,35	25	0,7
96	Terzi	42,21	25	0,1	130	Gündelik Temizlikçi	31,51	24	0,8
97	İnşaat Ustası	41,85	22	0,4	131	Hamal	29,41	25	2,1
98	Kasiyer	41,47	25	0,4	132	Düzensiz işlerde çalışan işçi	27,88	24	1,5
99	Bakkal	41,09	21	0,4	133	Dansöz	24,42	25	3,5
100	Hastabakıcı	40,90	21	0,2					

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 16. Mesleki İtibar Puanlarının Değişimi

Sıra	Meslek	2020 Sıra	2020 skor	2015 Sıra	2105 Skor	Sıra Farkı	Skor Farkı
1	Aktör	27	67,47	58	57,07	31	10,40
2	Sekreter	78	46,23	105	49,61	27	-3,38
3	Emlakçı	71	48,77	96	51,11	25	-2,34
4	Muhtar	42	60,11	67	55,72	25	4,39
5	Futbol Hakemi	35	64,11	57	57,08	22	7,03
6	Stüdyo Fotoğrafçısı	79	46,18	100	50,51	21	-4,33
7	Büro Elemanı / Ofis boy	95	42,78	115	47,87	20	-5,09
8	Spiker	47	57,59	66	55,75	19	1,84
9	Kasiyer	100	41,47	116	47,80	16	-6,33
10	Sigorta Satış Temsilcisi	75	47,84	91	52,03	16	-4,19
11	Yönetici Sekreteri	64	50,98	80	53,72	16	-2,74
12	Resepsiyonist	87	43,59	101	50,37	14	-6,78
13	Kuaför / Berber	85	44,19	98	51,01	13	-6,82
14	Gardiyan	74	47,93	86	53,10	12	-5,17
15	Milletvekili	11	79,12	22	69,72	11	9,40
16	Şantiye Şefi	62	51,66	72	54,74	10	-3,08
17	Mağaza Satış Elemanı	90	43,36	99	50,71	9	-7,35
18	Otopark Görevlisi	114	38,52	123	44,11	9	-5,59
19	Mağaza Müdürü	34	64,21	42	61,28	8	2,93
20	Seyahat Rehberi	67	50,06	74	54,46	7	-4,40
21	Avukat	10	79,70	16	72,87	6	6,83
22	Bahçıvan	109	39,60	114	48,08	5	-8,48
23	Belediye Başkanı	13	78,26	18	72,78	5	5,48
24	Kimyager	32	64,76	37	63,86	5	0,90
25	Otel ve Restoran Müdürü	36	61,84	41	61,56	5	0,28
26	Veznedar	72	48,27	77	54,05	5	-5,78
27	Büyükelçi	5	82,16	9	76,68	4	5,48
28	Kütüphaneci	58	52,72	62	56,44	4	-3,72
29	Yazar	22	70,60	25	68,64	3	1,96
30	Demirci	110	39,60	112	48,66	2	-9,06
31	Laborant	44	58,44	46	60,59	2	-2,15
32	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	63	51,55	65	56,00	2	-4,45
33	Veteriner	25	69,11	27	67,66	2	1,45
34.	Genel Müdür (Özel Sektör)	23	69,30	24	68,83	1	0,47
35.	Hakim	2	84,26	3	82,17	1	2,09
36.	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	28	67,46	29	66,66	1	0,80
37	Vali	6	82,04	7	78,15	1	3,89
38	Astsubay	20	71,18	20	70,73	0	0,45
39	Dekorator	59	52,49	59	56,86	0	-4,37
40	Fizyoterapist	33	64,58	33	64,41	0	0,17

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 16. Mesleki İtibar Puanlarının Değişimi

Sıra	Meslek	2020 Sıra	2020 skor	2015 Sıra	2105 Skor	Sıra Farkı	Skor Farkı
41	Tabelacı	113	39,09	113	48,34	0	-9,25
42	Tıp Doktoru	1	87,17	1	88,30	0	-1,13
43	Yüzbaşı	8	80,69	8	77,90	0	2,79
44	Bilgisayar Yazılımcısı	31	65,35	30	66,11	-1	-0,76
45	Gemi Tayfası	88	43,57	87	52,94	-1	-9,37
46	Güvenlik Görevlisi	80	46,12	79	53,85	-1	-7,73
47	Sosyal Hizmet Uzmanı	50	57,03	49	59,10	-1	-2,07
48	Üniversite Profesörü	3	83,73	2	83,32	-1	0,41
49	Üniversitede Araştırma Görevlisi / Asistan	18	71,41	17	72,84	-1	-1,43
50	Dış Hekimi	7	81,93	5	79,50	-2	2,43
51	Garson	108	40,04	106	49,54	-2	-9,50
52	İnşaat Mühendisi	21	71,18	19	72,69	-2	-1,51
53	Kameraman	70	49,21	68	55,54	-2	-6,33
54	Mimar	12	78,76	10	76,23	-2	2,53
55	Vergi Memuru	49	57,08	47	59,95	-2	-2,87
56	Web Tasarımcısı	40	60,58	38	62,63	-2	-2,05
57	Genel Müdür (Kamu)	17	72,42	14	73,42	-3	-1,00
58	General	9	80,68	6	78,31	-3	2,37
59	İstatistikçi	51	57,00	48	59,21	-3	-2,21
60	Makine Mühendisi	16	72,72	13	75,26	-3	-2,54
61	Polis Memuru	26	67,91	23	69,66	-3	-1,75
62	Psikolog	15	76,99	12	75,55	-3	1,44
63	Sosyolog	38	61,38	35	64,05	-3	-2,67
64	Elektrik Mühendisi	19	71,40	15	73,10	-4	-1,70
65	Ekonomist	37	61,39	32	64,94	-5	-3,55
66	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	129	33,18	124	41,45	-5	-8,27
67.	Astrolog/Falci	131	32,35	125	27,41	-6	4,94
68.	Bina-Büro Temizlikçisi	125	34,86	119	45,87	-6	-11,01
69.	İnsan Kaynakları Uzmanı	46	58,03	40	61,80	-6	-3,77
70.	Teknisyen	56	53,39	50	58,94	-6	-5,55
71.	Ayakkabı Boyacısı	127	33,62	120	45,63	-7	-12,01
72.	Gazeteci	52	56,93	45	60,70	-7	-3,77
73.	Taksi/Dolmuş Şoförü	104	40,39	97	51,07	-7	-10,68
74.	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	118	37,78	109	48,87	-9	-11,09
75.	Basımcı (Matbaacı)	92	43,28	83	53,40	-9	-10,12
76.	Dansöz	135	24,42	126	26,82	-9	-2,40

Tablo 16. Mesleki İtibar Puanlarının Değişimi

Sıra	Meslek	2020 Sıra	2020 skor	2015 Sıra	2105 Skor	Sıra Farkı	Skor Farkı
77.	Halkla İlişkiler Uzmanı	45	58,12	36	63,88	-9	-5,76
78.	Hemşire	30	65,42	21	70,57	-9	-5,15
79.	Kasap	91	43,28	82	53,48	-9	-10,20
80.	Biyolog	41	60,33	31	65,24	-10	-4,91
81.	Kaynakçı	103	40,76	93	51,61	-10	-10,85
82.	Makine Operatörü	66	50,60	56	57,43	-10	-6,83
83.	Öğretmen	14	78,19	4	80,98	-10	-2,79
84.	Ahşap Mobilya İmalatçısı	84	44,65	73	54,60	-11	-9,95
85.	Boyacı	122	36,42	111	48,67	-11	-12,25
86.	Hamal	133	29,41	122	44,17	-11	-14,76
87.	Çocuk Bakıcısı	106	40,15	94	51,59	-12	-11,44
88.	Postacı	76	47,63	64	56,22	-12	-8,59
89.	Aşçı	73	48,18	60	56,47	-13	-8,29
90.	Eczacı	24	69,18	11	75,79	-13	-6,61
91.	Oto Tamircisi	105	40,36	92	51,91	-13	-11,55
92.	Pazarıcı	120	37,12	107	48,95	-13	-11,83
93.	Terzi	98	42,21	85	53,37	-13	-11,16
94.	Gündelik Temizlikçi	132	31,51	117	47,54	-15	-16,03
95.	Sıvacı	123	35,94	108	48,91	-15	-12,97
96.	Ebe	55	55,85	39	62,16	-16	-6,31
97.	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	77	46,99	61	56,47	-16	-9,48
98.	Gemi Makinisti	60	52,45	43	60,82	-17	-8,37
99.	Marangoz	93	43,25	76	54,25	-17	-11,00
100.	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	121	36,49	103	50,07	-18	-13,58
101.	Lokomotif Sürücüsü	81	46,11	63	56,32	-18	-10,21
102.	Muhasebeci	54	56,16	34	64,23	-20	-8,07
103.	Tarım İşçisi / İrgat	124	35,61	104	50,07	-20	-14,46
104.	Hastabakıcı	102	40,90	81	53,66	-21	-12,76
105.	İtfaiyeci	48	57,31	26	68,20	-22	-10,89
106.	Arıcı	119	37,41	95	51,31	-24	-13,90
107.	Fırıncı	94	43,23	70	55,24	-24	-12,01
108.	Besici	115	38,37	90	52,45	-25	-14,08
109.	Çöpçü	128	33,22	102	50,09	-26	-16,87
110.	Ormancı	111	39,58	84	53,37	-27	-13,79
111.	İnşaat İşçisi	116	37,99	88	52,69	-28	-14,70
112.	İnşaat Ustası	99	41,85	71	54,80	-28	-12,95
113.	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina	107	40,13	78	53,95	-29	-13,82
114.	Vinç vb. Operatörü	83	44,72	52	58,62	-31	-13,90

Tablo 16. Mesleki İtibar Puanlarının Değişimi

	Meslek	2020 Sıra	2020 skor	2015 Sıra	2105 Skor	Sıra Farkı	Skor Farkı
115.	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	89	43,36	55	57,47	-34	-14,11
116.	İmam	65	50,92	28	67,61	-37	-16,69
117.	Çiftçi	96	42,58	53	58,41	-43	-15,83
118.	Maden İşçisi	97	42,35	51	58,83	-46	-16,48
119.	Apartman Görevlisi/Kapıcı	130	33,04	NA	NA	NA	NA
120.	Bakkal	101	41,09	NA	NA	NA	NA
121.	Çağrı Merkezi Çalışanı	86	43,89	NA	NA	NA	NA
122.	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	69	49,40	NA	NA	NA	NA
123.	Düzensiz işlerde çalışan işçi	134	27,88	NA	NA	NA	NA
124.	Futbolcu	29	65,98	NA	NA	NA	NA
125.	Kuyumcu / Sarraf	53	56,89	NA	NA	NA	NA
126.	Lokanta / Restoran İşletmecisi	57	53,30	NA	NA	NA	NA
127.	Müteahhit	43	59,50	NA	NA	NA	NA
128.	Müzişyen	39	61,04	NA	NA	NA	NA
129.	Oto Galerici	68	49,63	NA	NA	NA	NA
130.	Pilot	4	82,65	NA	NA	NA	NA
131.	Tekstil Çalışanı / İşçisi	117	37,87	NA	NA	NA	NA
132.	Tır / Kamyon Şoförü	112	39,50	NA	NA	NA	NA
133.	Ütücü	126	34,56	NA	NA	NA	NA
134.	Anketör	NA	NA	89	52,47	NA	NA
135.	Broker (Menkul Kıymetler ve Finans Alım Satımcıları ve Aracıları)	NA	NA	75	54,32	NA	NA
136.	Bulaşıkçı	NA	NA	118	46,73	NA	NA
137.	Çamaşırcı	NA	NA	121	44,65	NA	NA
138.	Çevirmen	NA	NA	44	60,77	NA	NA
139.	Daktilograf	NA	NA	110	48,82	NA	NA
140.	Otobüs Şoförü	NA	NA	69	55,39	NA	NA
141.	Spor Antrenörü	NA	NA	54	57,74	NA	NA

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 17. Mesleklerin Yanıtlanmama Sayısı

Sıra	Mesleğin Adı	Ortalama Skor	Geçerli Cevap Sayısı	Cevaplamayan	Standart Sapma	Cevaplanmama Oranı (%)
1	Septonom	45,69	1562	1149	24,40	42,38
2	Prolojist	51,83	1705	1006	23,59	37,11
3	Dekoratör	52,49	2529	182	20,87	6,71
4	Müzisyen	61,04	2547	164	21,39	6,05
5	Biyolog	60,33	2547	164	21,48	6,05
6	Laborant	58,44	2578	133	24,39	4,91
7	Fizyoterapist	64,58	2622	89	20,58	3,28
8	Sosyal Hizmet Uzmanı	57,03	2633	78	20,88	2,88
9	Resepsiyonist	43,59	2644	67	21,44	2,47
10	Gemi Tayfası	43,57	2645	66	24,31	2,43
11	Web Tasarımcısı	60,58	2648	63	21,32	2,32
12	Sosyolog	61,38	2661	50	21,67	1,84
13	Büyükelçi	82,16	2663	48	22,38	1,77
14	Kimyager	64,76	2666	45	21,26	1,66
15	Lokomotif Sürücüsü	46,11	2666	45	21,35	1,66
16	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	46,99	2667	44	21,93	1,62
17	Arıcı	37,41	2673	38	22,95	1,40
18	Besici	38,37	2674	37	23,72	1,36
19	Gemi Makinisti	52,45	2675	36	23,59	1,33
20	Vinç vb. Operatörü	44,72	2676	35	22,67	1,29
21	İstatistikçi	57,00	2677	34	20,90	1,25
22	İnsan Kaynakları Uzmanı	58,03	2680	31	21,22	1,14
23	Veznedar	48,27	2680	31	20,99	1,14
24	Dansöz	24,42	2680	31	24,69	1,14
25	Makine Operatörü	50,60	2681	30	21,84	1,11
26	Seyahat Rehberi	50,06	2681	30	20,39	1,11
27	Halkla İlişkiler Uzmanı	58,12	2682	29	21,02	1,07
28	Teknisyen	53,39	2682	29	19,86	1,07
29	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	43,36	2685	26	21,37	0,96
30	Bahçıvan	39,60	2685	26	22,02	0,96
31	Bilgisayar Yazılımcısı	65,35	2687	24	21,18	0,89
32	Çağrı Merkezi Çalışanı	43,89	2689	22	21,23	0,81
33	Tabelacı	39,09	2689	22	20,37	0,81
34	Sigorta Satış Temsilcisi	47,84	2690	21	19,45	0,77
35	Astrolog/Falcı	32,35	2690	21	24,60	0,77

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 17. Mesleklerin Yanıtlanmama Sayısı

Sıra	Mesleğin Adı	Ortalama Skor	Geçerli Cevap Sayısı	Cevaplamayan	Standart Sapma	Cevaplanmama Oranı (%)
36	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	51,55	2692	19	20,63	0,70
37	Marangoz	43,25	2694	17	21,42	0,63
38	Tarım İşçisi / İrgat	35,61	2694	17	25,62	0,63
39	Üniversite Profesörü	83,73	2695	16	20,01	0,59
40	Yönetici Sekreteri	50,98	2695	16	21,79	0,59
41	General	80,68	2696	15	22,60	0,55
42	Şantiye Şefi	51,66	2696	15	21,44	0,55
43	Pilot	82,65	2697	14	20,82	0,52
44	Oto Galerici	49,63	2697	14	21,80	0,52
45	Çiftçi	42,58	2697	14	20,78	0,52
46	Ütücü	34,56	2698	13	22,17	0,48
47	Spiker	57,59	2699	12	22,32	0,44
48	Kütüphaneci	52,72	2699	12	20,77	0,44
49	Yüzbaşı	80,69	2700	11	23,01	0,41
50	Ahşap Mobilya İmalatçısı	44,65	2700	11	20,00	0,41
51	Bakkal	41,09	2700	11	20,59	0,41
52	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina	40,13	2700	11	22,88	0,41
53	Makine Mühendisi	72,72	2701	10	21,11	0,37
54	Çocuk Bakıcısı	40,15	2701	10	22,90	0,37
55	Sıvacı	35,94	2701	10	23,60	0,37
56	Aktör	67,47	2702	9	23,66	0,33
57	Kuyumcu / Sarraf	56,89	2702	9	23,19	0,33
58	Demirci	39,60	2702	9	22,07	0,33
59	Otopark görevlisi	38,52	2702	9	21,75	0,33
60	Psikolog	76,99	2703	8	21,90	0,30
61	Astsubay	71,18	2703	8	22,33	0,30
62	Müteahhit	59,50	2703	8	22,60	0,30
63	Kaynakçı	40,76	2703	8	23,86	0,30
64	Oto Tamircisi	40,36	2703	8	22,19	0,30
65	Tır / Kamyon Şoförü	39,50	2703	8	23,07	0,30
66	Bina-Büro Temizlikçisi	34,86	2703	8	23,36	0,30
67	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	33,18	2703	8	23,95	0,30
68	Vali	82,04	2704	7	21,73	0,26
69	Elektrik Mühendisi	71,40	2704	7	22,02	0,26
70	Yazar	70,60	2704	7	22,76	0,26
71	Eczacı	69,18	2704	7	22,64	0,26
72	Vergi Memuru	57,08	2704	7	20,59	0,26

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 17. Mesleklerin Yanıtlanmama Sayısı

Sıra	Mesleğin Adı	Ortalama Skor	Geçerli Cevap Sayısı	Cevaplamayan	Standart Sapma	Cevaplanmama Oranı (%)
73.	Kameraman	49,21	2704	7	22,53	0,26
74.	Postacı	47,63	2704	7	21,20	0,26
75.	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	37,78	2704	7	22,11	0,26
76.	Mimar	78,76	2705	6	20,33	0,22
77.	Genel Müdür (Kamu)	72,42	2705	6	23,37	0,22
78.	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	67,46	2705	6	25,87	0,22
79.	Hemşire	65,42	2705	6	21,52	0,22
80.	Otel ve Restoran Müdürü	61,84	2705	6	23,00	0,22
81.	Muhasebeci	56,16	2705	6	20,64	0,22
82.	Ebe	55,85	2705	6	23,56	0,22
83.	Genel Müdür (Özel Sektör)	69,30	2706	5	23,33	0,18
84.	Futbol Hakemi	64,11	2706	5	23,33	0,18
85.	Ekonomist	61,39	2706	5	22,70	0,18
86.	Tekstil Çalışanı / İşçisi	37,87	2706	5	22,66	0,18
87.	Düzensiz işlerde çalışan işçi	27,88	2706	5	24,09	0,18
88.	Avukat	79,70	2707	4	24,75	0,15
89.	Üniversitede Araştırma görevlisi / Asistan	71,41	2707	4	21,68	0,15
90.	Veteriner	69,11	2707	4	20,82	0,15
91.	Futbolcu	65,98	2707	4	24,28	0,15
92.	İmam	50,92	2707	4	26,39	0,15
93.	Emlakçı	48,77	2707	4	21,10	0,15
94.	Gardiyan	47,93	2707	4	20,45	0,15
95.	Stüdyo Fotoğrafçısı	46,18	2707	4	20,98	0,15
96.	Terzi	42,21	2707	4	25,25	0,15
97.	Taksi/Dolmuş Şoförü	40,39	2707	4	21,37	0,15
98.	Ayakkabı Boyacısı	33,62	2707	4	23,79	0,15
99.	Hamal	29,41	2707	4	25,22	0,15
100.	Tıp Doktoru	87,17	2708	3	19,30	0,11
101.	Mağaza Müdürü	64,21	2708	3	22,69	0,11
102.	Muhtar	60,11	2708	3	22,58	0,11
103.	Sekreter	46,23	2708	3	21,79	0,11
104.	Kasap	43,28	2708	3	21,14	0,11
105.	Maden İşçisi	42,35	2708	3	24,30	0,11
106.	Hastabakıcı	40,90	2708	3	21,03	0,11
107.	Ormancı	39,58	2708	3	21,14	0,11

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 17. Mesleklerin Yanıtlanmama Sayısı

Sıra	Mesleğin Adı	Ortalama Skor	Geçerli Cevap Sayısı	Cevaplamayan	Standart Sapma	Cevaplanmama Oranı (%)
108.	Apartman görevlisi/Kapıcı	33,04	2708	3	23,38	0,11
109.	Hakim	84,26	2709	2	20,23	0,07
110.	Diş Hekimi	81,93	2709	2	19,73	0,07
111.	Gazeteci	56,93	2709	2	21,88	0,07
112.	Kuaför / Berber	44,19	2709	2	21,28	0,07
113.	Basımcı (Matbaacı)	43,28	2709	2	21,13	0,07
114.	Fırıncı	43,23	2709	2	21,81	0,07
115.	Büro Elemanı / Ofis boy	42,78	2709	2	21,93	0,07
116.	İnşaat Ustası	41,85	2709	2	22,28	0,07
117.	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	36,49	2709	2	22,50	0,07
118.	Çöpçü	33,22	2709	2	25,06	0,07
119.	Gündelik Temizlikçi	31,51	2709	2	24,02	0,07
120.	Belediye Başkanı	78,26	2710	1	23,23	0,04
121.	Öğretmen	78,19	2710	1	19,38	0,04
122.	Polis Memuru	67,91	2710	1	21,90	0,04
123.	İtfaiyeci	57,31	2710	1	23,54	0,04
124.	Lokanta / Restoran İşletmecisi	53,30	2710	1	20,35	0,04
125.	Aşçı	48,18	2710	1	22,67	0,04
126.	Güvenlik görevlisi	46,12	2710	1	21,89	0,04
127.	Mağaza Satış Elemanı	43,36	2710	1	25,27	0,04
128.	Kasiyer	41,47	2710	1	24,57	0,04
129.	Garson	40,04	2710	1	22,10	0,04
130.	İnşaat İşçisi	37,99	2710	1	25,00	0,04
131.	Pazarcı	37,12	2710	1	21,99	0,04
132.	Milletvekili	79,12	2711	0	22,20	0,00
133.	İnşaat Mühendisi	71,18	2711	0	22,07	0,00
134.	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	49,40	2711	0	20,26	0,00
135.	Boyacı	36,42	2711	0	22,81	0,00

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 18. Cinsiyete Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Sıra	Kadınlara Göre Sıralama		Erkeklerle Göre Sıralama	
	Meslekler	Skor	Meslekler	Skor
1.	Tıp Doktoru	87,63	Tıp Doktoru	86,78
2.	Hakim	84,66	Hakim	83,92
3.	Üniversite Profesörü	84,21	Üniversite Profesörü	83,34
4.	Pilot	82,93	Pilot	82,41
5.	Büyükelçi	82,59	Vali	82,21
6.	Diş Hekimi	82,01	Diş Hekimi	81,86
7.	Vali	81,84	Büyükelçi	81,81
8.	General	81,11	Yüzbaşı	80,53
9.	Milletvekili	81,00	General	80,34
10.	Yüzbaşı	80,86	Milletvekili	78,61
11.	Avukat	80,23	Mimar	78,19
12.	Mimar	79,44	Avukat	78,19
13.	Psikolog	78,91	Belediye Başkanı	78,01
14.	Öğretmen	78,73	Öğretmen	77,75
15.	Belediye Başkanı	78,56	Psikolog	75,38
16.	Üniversitede Araştırma görevlisi / Asistan	72,70	Makine Mühendisi	73,44
17.	Astsubay	72,29	Genel Müdür (Kamu)	72,59
18.	Genel Müdür (Kamu)	72,21	Elektrik Mühendisi	72,10
19.	Makine Mühendisi	71,86	İnşaat Mühendisi	71,56
20.	Yazar	71,73	Üniversitede Araştırma görevlisi / Asistan	70,32
21.	İnşaat Mühendisi	70,72	Astsubay	70,25
22.	Elektrik Mühendisi	70,58	Genel Müdür (Özel Sektör)	69,96
23.	Aktör	69,25	Eczacı	69,73
24.	Veteriner	69,25	Yazar	69,66
25.	Eczacı	68,53	Veteriner	68,99
26.	Genel Müdür (Özel Sektör)	68,52	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	68,41
27.	Polis Memuru	67,77	Polis Memuru	68,02
28.	Bilgisayar Yazılımcısı	66,70	Futbolcu	67,19
29.	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	66,31	Aktör	65,98
30.	Hemşire	66,06	Hemşire	64,89
31.	Kimyager	64,98	Fizyoterapist	64,68
32.	Futbolcu	64,54	Kimyager	64,57
33.	Fizyoterapist	64,45	Mağaza Müdürü	64,41
34.	Mağaza Müdürü	63,97	Futbol Hakemi	64,41
35.	Futbol Hakemi	63,76	Bilgisayar Yazılımcısı	64,22
36.	Müziyen	63,06	Otel ve Restoran Müdürü	61,31

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 18. Cinsiyete Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Sıra	Kadınlara Göre Sıralama		Erkeklerle Göre Sıralama	
	Meslekler	Skor	Meslekler	Skor
37.	Ekonomist	62,16	Müzisyen	60,80
38.	Otel ve Restoran Müdürü	61,48	Ekonomist	60,72
39.	Sosyolog	61,46	Web Tasarımcısı	60,71
40.	Web Tasarımcısı	60,42	Sosyolog	60,69
41.	Biyolog	60,41	Muhtar	60,33
42.	Müteahhit	59,86	Biyolog	60,27
43.	Muhtar	59,84	Müteahhit	59,20
44.	Laborant	58,97	Laborant	57,99
45.	İnsan Kaynakları Uzmanı	58,74	Halkla İlişkiler Uzmanı	57,83
46.	Halkla İlişkiler Uzmanı	58,45	İtfaiyeci	57,72
47.	Vergi Memuru	57,92	Spiker	57,55
48.	Spiker	57,63	İnsan Kaynakları Uzmanı	57,44
49.	Gazeteci	57,41	Kuyumcu / Sarraf	57,12
50.	Sosyal Hizmet Uzmanı	57,16	İstatistikçi	56,92
51.	İstatistikçi	57,16	Sosyal Hizmet Uzmanı	56,87
52.	Ebe	56,82	Gazeteci	56,53
53.	İtfaiyeci	56,82	Vergi Memuru	56,37
54.	Muhasebeci	56,80	Muhasebeci	55,62
55.	Kuyumcu / Sarraf	56,61	Ebe	55,03
56.	Teknisyen	53,63	Lokanta / Restoran İşletmecisi	53,25
57.	Lokanta / Restoran İşletmecisi	53,36	Teknisyen	53,19
58.	Kütüphaneci	53,15	Şantiye Şefi	52,79
59.	Dekoratör	52,57	Gemi Makinisti	52,58
60.	Gemi Makinisti	52,28	Dekoratör	52,43
61.	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	51,61	Kütüphaneci	52,37
62.	Yönetici Sekreteri	51,25	İmam	51,89
63.	Seyahat Rehberi	50,61	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	51,50
64.	Şantiye Şefi	50,30	Makine Operatörü	51,33
65.	Kameraman	49,95	Yönetici Sekreteri	50,76
66.	İmam	49,77	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	50,14
67.	Makine Operatörü	49,71	Oto Galerici	50,06
68.	Emlakçı	49,13	Seyahat Rehberi	49,60
69.	Oto Galerici	49,12	Veznedar	48,91
70.	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	48,51	Kameraman	48,58
71.	Aşçı	48,35	Emlakçı	48,46
72.	Sigorta Satış Temsilcisi	47,52	Gardiyan	48,28
73.	Gardiyan	47,51	Sigorta Satış Temsilcisi	48,11
74.	Veznedar	47,49	Aşçı	48,04
75.	Postacı	47,38	Postacı	47,84

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 18. Cinsiyete Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Sıra	Kadınlara Göre Sıralama		Erkeklere Göre Sıralama	
	Meslekler	Skor	Meslekler	Skor
75.	Stüdyo Fotoğrafçısı	46,60	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	47,77
76.	Güvenlik Görevlisi	46,10	Lokomotif Sürücüsü	46,73
77.	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	46,05	Sekreter	46,41
78.	Sekreter	46,01	Vinç vb. Operatörü	46,17
79.	Lokomotif Sürücüsü	45,37	Güvenlik Görevlisi	46,13
80.	Kuaför / Berber	43,75	Stüdyo Fotoğrafçısı	45,83
81.	Ahşap Mobilya İmalatçısı	43,66	Ahşap Mobilya İmalatçısı	45,48
82.	Resepsiyonist	43,47	Çağrı Merkezi Çalışanı	44,87
83.	Garson	43,07	Kuaför / Berber	44,56
84.	Vinç vb. Operatörü	42,96	Gemi Tayfası	44,19
85.	Gemi Tayfası	42,83	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	44,18
86.	Mağaza Satış Elemanı	42,81	Kasap	43,84
87.	Basımcı (Matbaacı)	42,74	Resepsiyonist	43,70
88.	Çağrı Merkezi Çalışanı	42,71	Mağaza Satış Elemanı	43,68
89.	Marangoz	42,69	Marangoz	43,68
90.	Kasap	42,61	Basımcı (Matbaacı)	43,67
91.	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	42,38	Garson	43,61
92.	Fırıncı	42,00	Fırıncı	43,43
93.	Büro Elemanı / Ofis boy	41,89	Büro Elemanı / Ofis boy	43,16
94.	Çiftçi	41,50	Çiftçi	43,06
95.	Maden İşçisi	41,34	Maden İşçisi	42,93
96.	Hastabakıcı	41,11	Terzi	42,51
97.	Terzi	41,06	İnşaat Ustası	42,12
98.	İnşaat Ustası	40,69	Kasiyer	41,70
99.	Kasiyer	40,35	Kaynakçı	41,67
100.	Çocuk Bakıcısı	40,15	Bakkal	41,65
101.	Taksi/Dolmuş Şoförü	40,08	Oto Tamircisi	40,97
102.	Bakkal	40,00	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina)	40,70
103.	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina)	39,26	Demirci	40,62
104.	Oto Tamircisi	39,17	Taksi/Dolmuş Şoförü	40,60
105.	Kaynakçı	38,86	Ormancı	40,51
106.	Bahçıvan	38,81	Hastabakıcı	40,46
107.	Ormancı	38,51	Tır / Kamyon Şoförü	40,33
108.	Tır / Kamyon Şoförü	38,51	Bahçıvan	40,27
109.	Demirci	38,34	Çocuk Bakıcısı	40,12
110.	Tabelacı	38,12	Tabelacı	39,90
111.	Besici	37,87	Otopark görevlisi	39,09
112.	Otopark görevlisi	37,83	İnşaat İşçisi	39,04

Tablo 18. Cinsiyete Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Sıra	Kadınlara Göre Sıralama		Erkeklerle Göre Sıralama	
	Meslekler	Skor	Meslekler	Skor
113.	Tekstil Çalışanı / İşçisi	37,17	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	38,79
114.	İnşaat İşçisi	36,73	Besici	38,77
115.	Arıcı	36,72	Tekstil Çalışanı / İşçisi	38,47
116.	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	36,58	Arıcı	37,99
117.	Pazarcı	36,39	Pazarcı	37,73
118.	Boyacı	35,34	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	37,68
119.	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	35,07	Boyacı	37,32
120.	Sıvacı	34,99	Sıvacı	36,74
121.	Tarım İşçisi / Irgat	34,53	Tarım İşçisi / Irgat	36,52
122.	Ütücü	33,96	Bina-Büro Temizlikçisi	36,03
123.	Bina-Büro Temizlikçisi	33,47	Ayakkabı Boyacısı	35,11
124.	Astrolog/Falcı	33,47	Ütücü	35,06
125.	Çöpçü	32,04	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	34,40
126.	Ayakkabı Boyacısı	31,83	Çöpçü	34,22
127.	Apartman Görevlisi/Kapıcı	31,78	Apartman Görevlisi/Kapıcı	34,09
128.	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	31,73	Gündelik Temizlikçi	32,31
129.	Gündelik Temizlikçi	30,56	Astrolog/Falcı	31,40
130.	Hamal	27,69	Hamal	30,86
131.	Düzensiz işlerde çalışan işçi	26,86	Düzensiz işlerde çalışan işçi	28,74
132.	Dansöz	24,54	Dansöz	24,32

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 19. Cinsiyete Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslekler	Kadın Ortalama Skor	Erkek Ortalama Skor	Fark
1.	Psikolog	78,91	75,38	3,52
2.	Aktör	69,25	65,98	3,28
3.	Ayakkabı Boyacısı	31,83	35,11	-3,28
4.	Hamal	27,69	30,86	-3,16
5.	Vinç vb. Operatörü	42,96	46,17	-3,21
6.	Kaynakçı	38,86	41,67	-2,81
7.	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	31,73	34,40	-2,67
8.	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	35,07	37,68	-2,61
9.	Bina-Büro Temizlikçisi	33,47	36,03	-2,56
10.	Futbolcu	64,54	67,19	-2,65
11.	Bilgisayar Yazılımcısı	66,70	64,22	2,48
12.	Şantiye Şefi	50,30	52,79	-2,49
13.	Milletvekili	81,00	78,61	2,40
14.	Üniversitede Araştırma görevlisi / Asistan	72,70	70,32	2,38
15.	Apartman Görevlisi/Kapıcı	31,78	34,09	-2,31
16.	Demirci	38,34	40,62	-2,27
17.	İnşaat İşçisi	36,73	39,04	-2,31
18.	Müzişyen	63,06	60,80	2,26
19.	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	36,58	38,79	-2,21
20.	Çağrı Merkezi Çalışanı	42,71	44,87	-2,15
21.	Çöpçü	32,04	34,22	-2,18
22.	Astrolog/Falcı	33,47	31,40	2,07
23.	İmam	49,77	51,89	-2,12
24.	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	66,31	68,41	-2,10
25.	Yazar	71,73	69,66	2,07
26.	Astsubay	72,29	70,25	2,05
27.	Avukat	80,23	78,19	2,04
28.	Boyacı	35,34	37,32	-1,98
29.	Ormancı	38,51	40,51	-1,99
30.	Tarım İşçisi / İrgat	34,53	36,52	-1,98
31.	Düzensiz işlerde çalışan işçi	26,86	28,74	-1,88
32.	Ahşap Mobilya İmalatçısı	43,66	45,48	-1,82
33.	Ebe	56,82	55,03	1,79
34.	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	42,38	44,18	-1,80
35.	Oto Tamircisi	39,17	40,97	-1,80
36.	Tabelacı	38,12	39,90	-1,78
37.	Tır / Kamyon Şoförü	38,51	40,33	-1,82
38.	Gündelik Temizlikçi	30,56	32,31	-1,75

Tablo 19. Cinsiyete Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslekler	Kadın Ortalama Skor	Erkek Ortalama Skor	Fark
39.	Mekanik Ve Elektronik Makine Montajcısı	46,05	47,77	-1,71
40.	Sıvacı	34,99	36,74	-1,75
41.	Bakkal	40,00	41,65	-1,65
42.	Çiftçi	41,50	43,06	-1,56
43.	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	48,51	50,14	-1,63
44.	Maden İşçisi	41,34	42,93	-1,59
45.	Makine Mühendisi	71,86	73,44	-1,58
46.	Makine Operatörü	49,71	51,33	-1,62
47.	Bahçıvan	38,81	40,27	-1,46
48.	Elektrik Mühendisi	70,58	72,10	-1,52
49.	Vergi Memuru	57,92	56,37	1,55
50.	Ekonomist	62,16	60,72	1,44
51.	Fırıncı	42,00	43,43	-1,43
52.	Gemi Tayfası	42,83	44,19	-1,36
53.	Genel Müdür (Özel Sektör)	68,52	69,96	-1,44
54.	İnşaat Ustası	40,69	42,12	-1,43
55.	Kameraman	49,95	48,58	1,36
56.	Kasiyer	40,35	41,70	-1,35
57.	Lokomotif Sürücüsü	45,37	46,73	-1,36
58.	Terzi	41,06	42,51	-1,44
59.	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina)	39,26	40,70	-1,43
60.	Veznedar	47,49	48,91	-1,41
61.	Arıcı	36,72	37,99	-1,27
62.	Büro Elemanı / Ofis Boy	41,89	43,16	-1,27
63.	İnsan Kaynakları Uzmanı	58,74	57,44	1,30
64.	Otopark Görevlisi	37,83	39,09	-1,26
65.	Pazarcı	36,39	37,73	-1,33
66.	Tekstil Çalışanı / İşçisi	37,17	38,47	-1,29
67.	Eczacı	68,53	69,73	-1,21
68.	Hemşire	66,06	64,89	1,17
69.	Kasap	42,61	43,84	-1,23
70.	Mimar	79,44	78,19	1,25
71.	Muhasebeci	56,80	55,62	1,17
72.	Ütücü	33,96	35,06	-1,11
73.	Laborant	58,97	57,99	0,98
74.	Marangoz	42,69	43,68	-0,99
75.	Öğretmen	78,73	77,75	0,98
76.	Seyahat Rehberi	50,61	49,60	1,00

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 19. Cinsiyete Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslekler	Kadın Ortalama Skor	Erkek Ortalama Skor	Fark
77.	Basımcı (Matbaacı)	42,74	43,67	-0,92
78.	Besici	37,87	38,77	-0,90
79.	Gazeteci	57,41	56,53	0,88
80.	İtfaiyeci	56,82	57,72	-0,89
81.	Mağaza Satış Elemanı	42,81	43,68	-0,87
82.	Oto Galerici	49,12	50,06	-0,94
83.	Üniversite Profesörü	84,21	83,34	0,88
84.	Büyükelçi	82,59	81,81	0,78
85.	Gardiyan	47,51	48,28	-0,77
86.	General	81,11	80,34	0,77
87.	İnşaat Mühendisi	70,72	71,56	-0,84
88.	Kuaför / Berber	43,75	44,56	-0,80
89.	Kütüphaneci	53,15	52,37	0,78
90.	Sosyolog	61,46	60,69	0,77
91.	Stüdyo Fotoğrafçısı	46,60	45,83	0,77
92.	Tıp Doktoru	87,63	86,78	0,84
93.	Emlakçı	49,13	48,46	0,67
94.	Hakim	84,66	83,92	0,74
95.	Müteahhit	59,86	59,20	0,65
96.	Belediye Başkanı	78,56	78,01	0,56
97.	Futbol Hakemi	63,76	64,41	-0,65
98.	Halkla İlişkiler Uzmanı	58,45	57,83	0,62
99.	Hastabakıcı	41,11	40,46	0,65
100.	Sigorta Satış Temsilcisi	47,52	48,11	-0,59
101.	Garson	43,07	43,61	-0,54
102.	Kuyumcu / Sarraf	56,61	57,12	-0,51
103.	Muhtar	59,84	60,33	-0,49
104.	Pilot	82,93	82,41	0,51
105.	Postacı	47,38	47,84	-0,46
106.	Taksi/Dolmuş Şoförü	40,08	40,60	-0,52
107.	Yönetici Sekreteri	51,25	50,76	0,49
108.	Genel Müdür (Kamu)	72,21	72,59	-0,37
109.	Kimyager	64,98	64,57	0,41
110.	Mağaza Müdürü	63,97	64,41	-0,44
111.	Sekreter	46,01	46,41	-0,39
112.	Teknisyen	53,63	53,19	0,44
113.	Vali	81,84	82,21	-0,37
114.	Aşçı	48,35	48,04	0,32

Tablo 19. Cinsiyete Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslekler	Kadın Ortalama Skor	Erkek Ortalama Skor	Fark
115.	Gemi Makinisti	52,28	52,58	-0,30
116.	Polis Memuru	67,77	68,02	-0,25
117.	Sosyal Hizmet Uzmanı	57,16	56,87	0,29
118.	Veteriner	69,25	68,99	0,27
119.	Web Tasarımcısı	60,42	60,71	-0,29
120.	Yüzbaşı	80,86	80,53	0,32
121.	Dansöz	24,54	24,32	0,22
122.	Fizyoterapist	64,45	64,68	-0,23
123.	İstatistikçi	57,16	56,92	0,24
124.	Otel ve Restoran Müdürü	61,48	61,31	0,17
125.	Resepsiyonist	43,47	43,70	-0,23
126.	Biyolog	60,41	60,27	0,14
127.	Dekoratör	52,57	52,43	0,14
128.	Diş Hekimi	82,01	81,86	0,14
129.	Lokanta / Restoran İşletmecisi	53,36	53,25	0,11
130.	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	51,61	51,50	0,12
131.	Spiker	57,63	57,55	0,08
132.	Çocuk Bakıcısı	40,15	40,12	0,03
133.	Güvenlik Görevlisi	46,10	46,13	-0,03

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 20. Eğitime Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Sıra	Lise altı		Lise ve üstü	
	Meslek	Ortalama Puan	Meslek	Ortalama Puan
1.	Tıp Doktoru	87,65	Tıp Doktoru	86,95
2.	Hakim	84,21	Hakim	84,29
3.	Üniversite Profesörü	83,70	Üniversite Profesörü	83,75
4.	Pilot	82,86	Pilot	82,55
5.	Vali	82,85	Diş Hekimi	82,11
6.	Büyükelçi	82,48	Büyükelçi	82,02
7.	Diş Hekimi	81,53	Vali	81,66
8.	General	81,13	Yüzbaşı	80,57
9.	Yüzbaşı	80,92	General	80,48
10.	Milletvekili	79,94	Milletvekili	79,59
11.	Belediye Başkanı	79,90	Avukat	79,48
12.	Mimar	78,78	Mimar	78,76
13.	Avukat	78,35	Öğretmen	78,46
14.	Öğretmen	77,62	Psikolog	77,78
15.	Psikolog	75,27	Belediye Başkanı	77,50
16.	Genel Müdür (Kamu)	73,67	Makine Mühendisi	72,49
17.	Makine Mühendisi	73,23	Üniversitede Araştırma görevlisi / Asistan	72,28
18.	İnşaat Mühendisi	71,55	Astsubay	71,89
19.	Elektrik Mühendisi	70,63	Genel Müdür (Kamu)	71,84
20.	Genel Müdür (Özel Sektör)	69,70	Elektrik Mühendisi	71,77
21.	İnşaat Mühendisi	70,72	Astsubay	70,25
22.	Elektrik Mühendisi	70,58	Genel Müdür (Özel Sektör)	69,96
23.	Aktör	69,25	Eczacı	69,73
24.	Veteriner	69,25	Yazar	69,66
25.	Eczacı	68,53	Veteriner	68,99
26.	Genel Müdür (Özel Sektör)	68,52	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	68,41
27.	Polis Memuru	67,77	Polis Memuru	68,02
28.	Bilgisayar Yazılımcısı	66,70	Futbolcu	67,19
29.	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	66,31	Aktör	65,98
30.	Hemşire	66,06	Hemşire	64,89
31.	Kimyager	64,98	Fizyoterapist	64,68
32.	Futbolcu	64,54	Kimyager	64,57
33.	Fizyoterapist	64,45	Mağaza Müdürü	64,41
34.	Mağaza Müdürü	64,18	Fizyoterapist	65,15
35.	Futbol Hakemi	63,93	Kimyager	64,99
36.	Fizyoterapist	63,27	Mağaza Müdürü	64,23

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 20. Eğitime Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Sıra	Lise altı		Lise ve üstü	
	Meslek	Ortalama Puan	Meslek	Ortalama Puan
37.	Bilgisayar Yazılımcısı	63,13	Futbol Hakemi	64,20
38.	Otel ve Restoran Müdürü	62,22	Müzişyen	63,28
39.	Muhtar	62,19	Ekonomist	62,33
40.	Biyolog	59,66	Sosyolog	61,67
41.	Sosyolog	59,55	Web Tasarımcısı	61,59
42.	Ekonomist	59,25	Otel ve Restoran Müdürü	61,00
43.	Müteahhit	59,09	Biyolog	60,62
44.	Kuyumcu / Sarraf	59,05	Müteahhit	59,69
45.	Müzişyen	58,71	Muhtar	59,14
46.	Web Tasarımcısı	58,29	Halkla İlişkiler Uzmanı	59,09
47.	İtfaiyeci	58,18	İnsan Kaynakları Uzmanı	58,68
48.	Laborant	57,93	Laborant	58,67
49.	Gazeteci	57,11	Spiker	58,22
50.	İstatistikçi	56,61	Vergi Memuru	57,55
51.	İnsan Kaynakları Uzmanı	56,59	Sosyal Hizmet Uzmanı	57,41
52.	Spiker	56,23	İstatistikçi	57,21
53.	Sosyal Hizmet Uzmanı	56,11	İtfaiyeci	56,91
54.	Vergi Memuru	56,05	Gazeteci	56,85
55.	Halkla İlişkiler Uzmanı	55,96	Muhasebeci	56,76
56.	Ebe	55,73	Ebe	55,91
57.	Muhasebeci	54,85	Kuyumcu / Sarraf	55,89
58.	Teknisyen	54,25	Kütüphaneci	53,31
59.	Lokanta / Restoran İşletmecisi	53,68	Lokanta / Restoran İşletmecisi	53,13
60.	İmam	53,65	Teknisyen	52,99
61.	Şantiye Şefi	53,19	Gemi Makinisti	52,82
62.	Dekoratör	51,78	Dekoratör	52,80
63.	Gemi Makinisti	51,64	Prolojist	52,18
64.	Kütüphaneci	51,44	Yönetici Sekreteri	52,12
65.	Prolojist	50,98	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	51,97
66.	Makine Operatörü	50,93	Şantiye Şefi	50,95
67.	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	50,63	Seyahat Rehberi	50,46
68.	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	50,35	Makine Operatörü	50,44
69.	Veznedar	49,74	Kameraman	49,91
70.	Oto Galerici	49,23	Oto Galerici	49,82
71.	Seyahat Rehberi	49,19	İmam	49,65
72.	Gardiyan	48,80	Emlakçı	49,25
73.	Yönetici Sekreteri	48,51	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	48,96

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 20. Eğitime Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Sıra	Lise altı		Lise ve üstü	
	Meslek	Ortalama Puan	Meslek	Ortalama Puan
74.	Postacı	48,23	Aşçı	48,33
75.	Aşçı	47,86	Sigorta Satış Temsilcisi	47,84
76.	Sigorta Satış Temsilcisi	47,83	Veznedar	47,59
77.	Emlakçı	47,72	Gardiyan	47,53
78.	Kameraman	47,68	Postacı	47,35
79.	Güvenlik görevlisi	47,16	Stüdyo Fotoğrafçısı	47,04
80.	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	46,97	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	47,01
81.	Vinç vb. Operatörü	46,32	Sekreter	46,76
82.	Ahşap Mobilya İmalatçısı	45,83	Septonom	46,45
83.	Lokomotif Sürücüsü	45,81	Lokomotif Sürücüsü	46,25
84.	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	45,73	Güvenlik görevlisi	45,63
85.	Sekreter	45,07	Çağrı Merkezi Çalışanı	44,11
86.	Kuaför / Berber	44,36	Kuaför / Berber	44,11
87.	Stüdyo Fotoğrafçısı	44,35	Ahşap Mobilya İmalatçısı	44,10
88.	Çiftçi	44,07	Gemi Tayfası	44,07
89.	Septonom	44,03	Vinç vb. Operatörü	43,98
90.	Kasap	43,73	Resepsyonist	43,90
91.	Çağrı Merkezi Çalışanı	43,38	Garson	43,79
92.	Fırıncı	43,12	Mağaza Satış Elemanı	43,66
93.	Basımcı (Matbaacı)	42,94	Marangoz	43,43
94.	Resepsyonist	42,92	Basımcı (Matbaacı)	43,39
95.	Marangoz	42,78	Büro Elemanı / Ofis boy	43,16
96.	Terzi	42,52	Kasap	43,07
97.	Gemi Tayfası	42,49	Fırıncı	42,63
98.	Mağaza Satış Elemanı	42,48	Maden İşçisi	42,40
99.	Garson	42,42	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	42,26
100.	Maden İşçisi	41,78	Çiftçi	41,55
101.	Bakkal	41,66	Terzi	41,54
102.	İnşaat Ustası	41,56	İnşaat Ustası	41,42
103.	Kasiyer	41,49	Kasiyer	40,90
104.	Büro Elemanı / Ofis boy	41,31	Hastabakıcı	40,86
105.	Kaynakçı	41,26	Çocuk Bakıcısı	40,82
106.	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina)	40,71	Bakkal	40,55
107.	Tır / Kamyon Şoförü	40,60	Taksi/Dolmuş Şoförü	40,28
108.	Hastabakıcı	40,55	Oto Tamircisi	40,24
109.	Taksi/Dolmuş Şoförü	40,53	Kaynakçı	39,99

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 20. Eğitime Göre En Yüksek Mesleki İtibar Puanları

Sıra	Lise altı		Lise ve üstü	
	Meslek	Ortalama Puan	Meslek	Ortalama Puan
110.	Demirci	40,20	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina)	39,74
111.	Bahçıvan	40,13	Ormancı	39,43
112.	Ormancı	39,97	Bahçıvan	39,36
113.	Oto Tamircisi	39,95	Tabelacı	39,30
114.	Arıcı	39,01	Demirci	39,29
115.	Besici	38,94	Tır / Kamyon Şoförü	39,00
116.	Tabelacı	38,64	Otopark görevlisi	38,69
117.	Çocuk Bakıcısı	38,64	Besici	38,10
118.	İnşaat İşçisi	38,41	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	37,81
119.	Tekstil Çalışanı / İşçisi	38,25	İnşaat İşçisi	37,79
120.	Otopark görevlisi	38,13	Tekstil Çalışanı / İşçisi	37,70
121.	Pazarcı	38,02	Pazarcı	36,70
122.	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	37,71	Arıcı	36,67
123.	Boyacı	36,71	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	36,55
124.	Sıvacı	36,51	Boyacı	36,28
125.	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	36,36	Sıvacı	35,67
126.	Tarım İşçisi / İrgat	35,67	Tarım İşçisi / İrgat	35,59
127.	Ütücü	34,75	Bina-Büro Temizlikçisi	35,05
128.	Bina-Büro Temizlikçisi	34,45	Ütücü	34,47
129.	Ayakkabı Boyacısı	34,13	Astrolog/Falçı	33,46
130.	Çöpçü	33,78	Ayakkabı Boyacısı	33,38
131.	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	32,95	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	33,29
132.	Apartman Görevlisi/Kapıcı	32,70	Apartman Görevlisi/Kapıcı	33,19
133.	Gündelik Temizlikçi	32,12	Çöpçü	32,97
134.	Hamal	30,18	Gündelik Temizlikçi	31,22
135.	Astrolog/Falçı	29,91	Hamal	29,06
136.	Düzensiz işlerde çalışan işçi	28,57	Düzensiz işlerde çalışan işçi	27,57
137.	Dansöz	21,00	Dansöz	25,99

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 21. Eğitim Düzeyine Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslek	Lise altı	Lise ve üstü	Fark
1.	Dansöz	21,00	25,99	5,00
2.	Müzisyen	58,71	63,28	4,60
3.	İmam	53,65	49,65	4,00
4.	Yönetici Sekreteri	48,51	52,12	3,60
5.	Astrolog/Falcı	29,91	33,46	3,50
6.	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	45,73	42,26	3,50
7.	Aktör	65,24	68,51	3,30
8.	Web Tasarımcısı	58,29	61,59	3,30
9.	Bilgisayar Yazılımcısı	63,13	66,36	3,20
10.	Kuyumcu / Sarraf	59,05	55,89	3,20
11.	Ekonomist	59,25	62,33	3,10
12.	Halkla İlişkiler Uzmanı	55,96	59,09	3,10
13.	Muhtar	62,19	59,14	3,10
14.	Üniversitede Araştırma görevlisi / Asistan	69,51	72,28	2,80
15.	Stüdyo Fotoğrafçısı	44,35	47,04	2,70
16.	Yazar	68,74	71,46	2,70
17.	Çiftçi	44,07	41,55	2,50
18.	Psikolog	75,27	77,78	2,50
19.	Belediye Başkanı	79,90	77,50	2,40
20.	Arıcı	39,01	36,67	2,30
21.	Astsubay	69,63	71,89	2,30
22.	Vinç vb. Operatörü	46,32	43,98	2,30
23.	Çocuk Bakıcısı	38,64	40,82	2,20
24.	Kameraman	47,68	49,91	2,20
25.	Şantiye Şefi	53,19	50,95	2,20
26.	Veznedar	49,74	47,59	2,20
27.	İnsan Kaynakları Uzmanı	56,59	58,68	2,10
28.	Sosyolog	59,55	61,67	2,10
29.	Spiker	56,23	58,22	2,00
30.	Fizyoterapist	63,27	65,15	1,90
31.	Kütüphaneci	51,44	53,31	1,90
32.	Muhasebeci	54,85	56,76	1,90
33.	Büro Elemanı / Ofis boy	41,31	43,16	1,80
34.	Genel Müdür (Kamu)	73,67	71,84	1,80
35.	Ahşap Mobilya İmalatçısı	45,83	44,10	1,70
36.	Sekreter	45,07	46,76	1,70
37.	Gemi Tayfası	42,49	44,07	1,60
38.	Tır / Kamyon Şoförü	40,60	39,00	1,60
39.	Emlakçı	47,72	49,25	1,50

Tablo 21. Eğitim Düzeyine Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslek	Lise altı	Lise ve üstü	Fark
40.	Güvenlik görevlisi	47,16	45,63	1,50
41.	Vergi Memuru	56,05	57,55	1,50
42.	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	50,35	48,96	1,40
43.	Garson	42,42	43,79	1,40
44.	Gardiyan	48,80	47,53	1,30
45.	İtfaiyeci	58,18	56,91	1,30
46.	Kaynakçı	41,26	39,99	1,30
47.	Pazarcı	38,02	36,70	1,30
48.	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	50,63	51,97	1,30
49.	Seyahat Rehberi	49,19	50,46	1,30
50.	Sosyal Hizmet Uzmanı	56,11	57,41	1,30
51.	Teknisyen	54,25	52,99	1,30
52.	Gemi Makinisti	51,64	52,82	1,20
53.	Mağaza Satış Elemanı	42,48	43,66	1,20
54.	Otel ve Restoran Müdürü	62,22	61,00	1,20
55.	Vali	82,85	81,66	1,20
56.	Avukat	78,35	79,48	1,10
57.	Bakkal	41,66	40,55	1,10
58.	Elektrik Mühendisi	70,63	71,77	1,10
59.	Hamal	30,18	29,06	1,10
60.	Biyolog	59,66	60,62	1,00
61.	Dekoratör	51,78	52,80	1,00
62.	Düzensiz işlerde çalışan işçi	28,57	27,57	1,00
63.	Resepsiyonist	42,92	43,90	1,00
64.	Terzi	42,52	41,54	1,00
65.	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina)	40,71	39,74	1,00
66.	Demirci	40,20	39,29	0,90
67.	Gündelik Temizlikçi	32,12	31,22	0,90
68.	Polis Memuru	68,49	67,64	0,90
69.	Postacı	48,23	47,35	0,90
70.	Bahçıvan	40,13	39,36	0,80
71.	Besici	38,94	38,10	0,80
72.	Çöpçü	33,78	32,97	0,80
73.	Kimyager	64,24	64,99	0,80
74.	Öğretmen	77,62	78,46	0,80
75.	Sıvacı	36,51	35,67	0,80
76.	Ayakkabı Boyacısı	34,13	33,38	0,70
77.	Çağrı Merkezi Çalışanı	43,38	44,11	0,70
78.	Kasap	43,73	43,07	0,70

Tablo 21. Eğitim Düzeyine Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslek	Lise altı	Lise ve üstü	Fark
79.	Laborant	57,93	58,67	0,70
80.	Makine Mühendisi	73,23	72,49	0,70
81.	Marangoz	42,78	43,43	0,70
82.	Tabelacı	38,64	39,30	0,70
83.	Tıp Doktoru	87,65	86,95	0,70
84.	Bina-Büro Temizlikçisi	34,45	35,05	0,60
85.	Diş Hekimi	81,53	82,11	0,60
86.	Genel Müdür (Özel Sektör)	69,70	69,12	0,60
87.	General	81,13	80,48	0,60
88.	İnşaat İşçisi	38,41	37,79	0,60
89.	İstatistikçi	56,61	57,21	0,60
90.	Kasiyer	41,49	40,90	0,60
91.	Maden İşçisi	41,78	42,40	0,60
92.	Müteahhit	59,09	59,69	0,60
93.	Oto Galerici	49,23	49,82	0,60
94.	Otopark görevlisi	38,13	38,69	0,60
95.	Tekstil Çalışanı / İşçisi	38,25	37,70	0,60
96.	Apartman Görevlisi/Kapıcı	32,70	33,19	0,50
97.	Aşçı	47,86	48,33	0,50
98.	Basımcı (Matbaacı)	42,94	43,39	0,50
99.	Büyükelçi	82,48	82,02	0,50
100.	Fırıncı	43,12	42,63	0,50
101.	İnşaat Mühendisi	71,55	71,01	0,50
102.	Lokanta / Restoran İşletmecisi	53,68	53,13	0,50
103.	Makine Operatörü	50,93	50,44	0,50
104.	Ormancı	39,97	39,43	0,50
105.	Veteriner	68,75	69,27	0,50
106.	Boyacı	36,71	36,28	0,40
107.	Lokomotif Sürücü	45,81	46,25	0,40
108.	Milletvekili	79,94	79,59	0,40
109.	Yüzbaşı	80,92	80,57	0,40
110.	Futbol Hakemi	63,93	64,20	0,30
111.	Gazeteci	57,11	56,85	0,30
112.	Hastabakıcı	40,55	40,86	0,30
113.	Oto Tamircisi	39,95	40,24	0,30
114.	Pilot	82,86	82,55	0,30
115.	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	32,95	33,29	0,30
116.	Ütücü	34,75	34,47	0,30
117.	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	36,36	36,55	0,20

Tablo 21. Eğitim Düzeyine Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

	Meslek	Lise altı	Lise ve üstü	Fark
118.	Ebe	55,73	55,91	0,20
119.	Kuaför / Berber	44,36	44,11	0,20
120.	Taksi/Dolmuş Şoförü	40,53	40,28	0,20
121.	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	37,71	37,81	0,10
122.	Eczacı	69,24	69,16	0,10
123.	Futbolcu	66,07	65,94	0,10
124.	Hakim	84,21	84,29	0,10
125.	İnşaat Ustası	41,56	41,42	0,10
126.	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	67,38	67,49	0,10
127.	Tarım İşçisi / Irgat	35,67	35,59	0,10
128.	Üniversite Profesörü	83,70	83,75	0,10
129.	Hemşire	65,41	65,43	0,00
130.	Mağaza Müdürü	64,18	64,23	0,00
131.	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	46,97	47,01	0,00
132.	Mimar	78,78	78,76	0,00
133.	Sigorta Satış Temsilcisi	47,83	47,84	0,00

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 22. Çalışma Durumuna Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslek	Çalışmayanlar	Çalışanlar	Fark
1.	Kuyumcu / Sarraf	59,46	55,45	4,01
2.	İmam	53,33	49,71	3,62
3.	Üniversite Profesörü	85,46	82,75	2,71
4.	Dansöz	22,46	24,94	2,48
5.	Kameraman	47,73	50,17	2,44
6.	İnşaat Mühendisi	70,1	72,51	2,41
7.	Web Tasarımcısı	59,17	61,43	2,26
8.	İstatistikçi	55,79	58,03	2,24
9.	Sosyolog	59,83	62,05	2,22
10.	Tıp Doktoru	88,71	86,49	2,22
11.	Belediye Başkanı	79,71	77,61	2,1
12.	General	82,04	79,95	2,09
13.	Bina-Büro Temizlikçisi	33,59	35,6	2,01
14.	Biyolog	59,29	61,24	1,95
15.	Muhtar	61,23	59,31	1,92
16.	Astrolog/Falçı	31,01	32,91	1,9
17.	Ütücü	33,41	35,31	1,9
18.	Sokak Satıcısı / Seyyar Satıcı	32,02	33,91	1,89
19.	Otel ve Restoran Müdürü	62,54	60,66	1,88
20.	Muhasebeci	55,21	57,01	1,8
21.	Polis Memuru	69,13	67,34	1,79
22.	Kimyager	63,7	65,48	1,78
23.	Üniversitede Araştırma Görevlisi / Asistan	72,34	70,61	1,73
24.	Hamal	28,54	30,26	1,72
25.	Reklam ve Pazarlama Uzmanı	50,58	52,27	1,69
26.	Ayakkabı Boyacısı	32,65	34,31	1,66
27.	Demirci	38,67	40,31	1,64
28.	Büro Elemanı / Ofis boy	41,57	43,18	1,61
29.	Çiftçi	43,32	41,71	1,61
30.	Düzensiz işlerde çalışan işçi	26,93	28,53	1,6
31.	Büyükelçi giriniz,)	83,25	81,65	1,6
32.	İnşaat İşçisi	36,85	38,44	1,59
33.	Spiker	56,82	58,39	1,57
34.	Gündelik Temizlikçi	30,54	32,05	1,51
35.	Hemşire	66,02	64,54	1,48
36.	Elektrik Mühendisi	70,88	72,34	1,46
36.	Lokomotif Sürücüsü	45,11	46,57	1,46
37.	Ekonomist	60,62	62,05	1,43

Tablo 22. Çalışma Durumuna Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

	Meslek	Çalışmayanlar	Çalışanlar	Fark
38.	Resepsiyonist	42,39	43,81	1,42
39.	Laborant	57,35	58,77	1,42
40.	Bahçıvan	38,61	39,99	1,38
41.	Halkla İlişkiler Uzmanı	57,29	58,66	1,37
42.	Yazar	69,66	71	1,34
43.	Aşçı	48,98	47,67	1,31
44.	Stüdyo Fotoğrafçısı	45,31	46,62	1,31
45.	Vinç vb., Operatörü	44,02	45,32	1,3
46.	Milletvekili	80,51	79,23	1,28
47.	Müteahhit	60,17	58,91	1,26
48.	Çöpçü	34,05	32,79	1,26
49.	Aktör	66,55	67,79	1,24
50.	Mandıracı / Süt Ürünleri İmalatçısı	44,26	43,05	1,21
51.	Gemi Makinisti	53,13	51,93	1,2
52.	Sosyal Hizmet Uzmanı	56,24	57,4	1,16
53.	İnsan Kaynakları Uzmanı	57,52	58,68	1,16
54.	Lokanta / Restoran İşletmecisi	54,19	53,04	1,15
55.	Seyahat Rehberi	49,36	50,48	1,12
56.	Müzisyen	60,91	62,02	1,11
57.	Taksi/Dolmuş Şoförü	41,06	39,95	1,11
58.	Gazeteci	56,32	57,43	1,11
59.	Bilgisayar Yazılımcısı	64,71	65,79	1,08
60.	Ayakkabı Yapımcısı / Tamircisi	35,82	36,88	1,06
61.	Fırıncı	43,56	42,51	1,05
62.	Terzi	42,43	41,38	1,05
63.	Boyacı Lütfen	35,88	36,93	1,05
64.	Makine Operatörü	49,89	50,92	1,03
65.	Mağaza Müdürü	63,77	64,78	1,01
66.	Makine Mühendisi	72,47	73,46	0,99
67.	Güvenlik Görevlisi	46,54	45,55	0,99
68.	Ormanıcı	39,03	39,99	0,96
69.	Psikolog	76,35	77,31	0,96
70.	Yönetici Sekreteri	50,36	51,3	0,94
71.	Çocuk Bakıcısı	39,51	40,43	0,92
72.	Futbolcu	65,54	66,45	0,91
73.	Tabelacı	38,49	39,38	0,89
74.	Veteriner	68,82	69,68	0,86
75.	Futbol Hakemi	63,59	64,44	0,85
76.	Çağrı Merkezi Çalışanı	43,32	44,15	0,83

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 22. Çalışma Durumuna Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslek	Çalışmayanlar	Çalışanlar	Fark
77.	Gemi Tayfası Lütfen	42,95	43,78	0,83
78.	Vali	82,67	81,85	0,82
79.	Şantiye Şefi	52,16	51,34	0,82
80.	Oto Galerici	49,98	49,16	0,82
81.	Vergi Memuru	56,55	57,33	0,78
82.	Kaynakçı	39,89	40,67	0,78
83.	Apartman Görevlisi/Kapıcı	32,52	33,29	0,77
84.	Tekstil Çalışanı / İşçisi	38,3	37,53	0,77
85.	Dekorâtör	51,88	52,64	0,76
86.	Sigorta Satış Temsilcisi	47,48	48,2	0,72
87.	Avukat	79,69	78,98	0,71
88.	Ahşap Mobilya İmalatçısı	45	44,33	0,67
89.	Maden İşçisi	42,74	42,08	0,66
90.	Tır / Kamyon Şoförü	39,09	39,75	0,66
91.	Veznedar	48,91	48,28	0,63
92.	Mimar	78,46	79,08	0,62
93.	Kasap	43,67	43,05	0,62
94.	Mağaza Satış Elemanı	42,9	43,49	0,59
95.	Oto Tamircisi	40,63	40,04	0,59
96.	Arıcı	37,84	37,25	0,59
97.	Müdür / Müdür Yardımcısı (Özel Şirket)	67,14	67,72	0,58
98.	Basımcı (Matbaacı)	43,03	43,57	0,54
99.	Otopark Görevlisi	37,97	38,5	0,53
100.	Genel Müdür (Kamu)	73,09	72,57	0,52
101.	Kasiyer	41,29	40,77	0,52
102.	Diş Hekimi	81,82	82,31	0,49
103.	Bakkal	40,55	41,04	0,49
104.	Pilot	82,91	82,43	0,48
105.	Balıkçı (Balık avlayan kişi)	37,59	38,06	0,47
106.	Kuaför / Berber	44,43	43,98	0,45
107.	Sekreter	45,93	46,36	0,43
108.	Eczacı	69,81	69,38	0,43
109.	Yüzbaşı	81	80,59	0,41
110.	Pazarcı	37,44	37,05	0,39
111.	Emlakçı	48,71	48,35	0,36
112.	İtfaiyeci	57,6	57,28	0,32
113.	Sıvacı	35,86	36,16	0,3

Tablo 22. Çalışma Durumuna Göre Mesleki İtibar Puanları Farklı Olan Meslekler

Sıra	Meslek	Çalışmayanlar	Çalışanlar	Fark
114.	Öğretmen	78,45	78,18	0,27
115.	Hakim	84,39	84,12	0,27
116.	Tarım İşçisi / İrgat	35,54	35,8	0,26
117.	Mekanik ve Elektronik Makine Montajcısı	46,78	47,02	0,24
118.	Besici	38,33	38,56	0,23
119.	Gardiyan	47,96	47,73	0,23
120.	Ebe	55,58	55,8	0,22
121.	Fizyoterapist	64,6	64,81	0,21
122.	Hastabakıcı	40,69	40,52	0,17
123.	Dükkancı / Küçük İşletme Sahibi	49,4	49,56	0,16
124.	Postacı	47,68	47,75	0,07
125.	Genel Müdür (Özel Sektör)	69,45	69,39	0,06
126.	Astsubay	71,27	71,24	0,03
127.	Marangoz	43,11	43,08	0,03
128.	Garson	43,15	43,17	0,02
129.	İnşaat Ustası	41,24	41,26	0,02
130.	Kütüphaneci	52,53	52,52	0,01
131.	Tesisatçı (Elektrik, Su, Bina)	40,13	40,13	0
132.	Teknisyen	53,35	53,35	0

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 23. Yapılmak İstenen Meslekler

Sıra	Meslek	Toplam Sayı	Oran (%)	Erkek Sayı	Kadın Sayı	Sıra	Meslek	Toplam Sayı	Oran (%)	Erkek Sayı	Kadın Sayı
1.	Öğretmen	749	12,26	282	467	29.	Vali	32	0,5	21	11
2.	Hekim	747	12,2	390	357	30.	Gazeteci	31	0,5	14	17
3.	Avukat	412	6,7	209	203	31.	Muhasebeci	31	0,5	13	18
4.	Polis	318	5,2	206	112	32.	Ressam	31	0,5	10	21
5.	Mühendis	291	4,8	207	84	33.	Akademisyen	30	0,5	9	21
6.	Hemşire	220	3,6	24	196	34.	İnşaat Mühendisi	29	0,5	25	4
7.	Hakim	185	3,0	112	73	35.	Şoför	29	0,5	28	1
8.	Mimar	171	2,8	85	86	36.	Yazar	29	0,5	15	14
9.	Pilot	155	2,5	115	40	37.	Müteahhit	28	0,5	28	0
10.	Savcı	128	2,1	78	50	38.	Bilgisayar Mühendisi	27	0,4	22	5
11.	Asker	108	1,8	80	28	39.	Kuaför	27	0,4	9	18
12.	Psikolog	90	1,5	29	61	40.	Yazılım Mühendisi	27	0,4	22	5
13.	Futbolcu	86	1,4	83	3	41.	Elektrik Mühendisi	26	0,4	22	4
14.	Memur	85	1,4	52	33	42.	Kabin Memuru	26	0,4	3	23
15.	İşletme Sahibi	82	1,3	48	34	43.	General	25	0,4	20	5
16.	Esnaf	66	1,1	42	24	44.	Ev Hanımı	24	0,4	0	24
17.	Aşçı	64	1,0	36	28	45.	Sağlık Çalışanı	24	0,4	13	11
18.	Müdür	63	1,0	37	26	46.	Terzi	24	0,4	10	14
19.	Aktör	55	0,9	32	23	47.	Astsubay	23	0,4	20	3
20.	Diş Hekimi	52	0,9	17	35	48.	Kimya Mühendisi	22	0,4	7	15
21.	Eczacı	46	0,8	18	28	49.	Sporcu	22	0,4	10	12
22.	Milletvekili	42	0,7	28	14	50.	Belediye Başkanı	21	0,3	14	7
23.	Subay	38	0,6	30	8	51.	Şarkıcı	21	0,3	11	10
24.	Çiftçi	37	0,6	37	0	52.	Ebe	20	0,3	0	20
25.	Veteriner	37	0,6	19	18	53.	İşçi	20	0,3	5	15
26.	Müzisyen	36	0,6	18	18	54.	Makine Mühendisi	20	0,3	17	3
27.	İmam	35	0,6	28	7	55.	Oto Galerici	20	0,3	16	4
28.	Ticaret	35	0,6	27	8						

Tablo 23. Yapılmak İstenen Meslekler

10-19 kişi tarafından yapılmak istenen diğer meslekler

Cerrah, Sekreter, Uçak Mühendisi, Başbakan, Büyükelçi, Diyetisyen, Emlakçı, Gardiyan, Yüzbaşı, Moda Tasarımcısı, Gemi Kaptanı, Mali Müşavir, Sosyolog, Cumhurbaşkanı, Sanatçı, Antrenör, Astronom, Araştırma Görevlisi, Arkeolog, Bankacı, Güvenlik Görevlisi, İç Mimar, Lokantacı, Muhtar, Seyahat Rehberi, Profesör, Spiker, Şirket Sahibi, Tasarımcı, Siyasetçi, Çocuk Gelişim Uzmanı, Futbol Hakemi, Halka İlişkiler Uzmanı, İktisatçı, Turizmci, Bilgisayar Programcısı, Kuyumcu, Mobilyacı

5-10 kişi tarafından yapılmak istenen diğer meslekler

Astronot, Laborant, Basketbolcu, Biyolog, Garson, İtfaiyeci, Otomotiv Tamircisi, Pasta Ustası, Patron, Pazarlamacı, Resim Öğretmeni, Din Hocası, Fırıncı, Fizyoterapist, Fotoğrafçı, Grafiker, Kaynakçı, Marangoz, Psikiyatr, Sosyal Hizmet Uzmanı, Stilist, Uzay Mühendisi, Zabıta, Ziraat Mühendisi, Bekçi, Danışman, Endüstri Mühendisi, Gemi İşçisi, Genel Müdür, Güzel Sanatlar, İşletme Müdürü, Jandarma, Mekatronik Mühendisi, Model, Modelist, Müfettiş, PDR, Sinemacı, Taksi Şoförü

5’ten az kişi tarafından yapılmak istenen diğer meslekler:

Bahçıvan, Besici, Çevre Mühendisi, Dans Sanatçısı, Denetmen, F1 Pilotu, Fabrikatör, Harita Mühendisi, Hayvancı, İnsan Kaynakları Uzmanı, Kafe İşletmecisi, Kasiyer, Mağaza Müdürü, Şef, Tekniker, Tornacı, Vergi Denetmeni, Voleybolcu, Web Tasarımcısı, Ambülans Personeli, Astrolog, Bakkal, Barmen, Biyomedikal mühendisi, Çevirmen, Çiçekçi, Dans Öğretmeni, Rektör/Dekan, Denizci, Finansçı, Fizik Profesörü, Grafik Tasarımcı, Hasta Bakıcı, İstatistikçi, Komiser, Makam Şoförü, Motor Tamircisi, Reklamcı, Sanayi, Satış Elemanı, Senarist, Temizlikçi, Tır Şoförü, Vinç Operatörü, Adli Tıp Uzmanı, Askeri Doktor, Başhekim, Berber, Boyacı, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Uzmanı, Çöpçü, Dalış Eğitmeni, Dekoratör, Demirci, Dış Ticaret, Eğlence Hizmetleri, Fabrika İşçisi, Gemi Makineleri Mühendisi, Gıda Mühendisi, Gurme, İnşaat İşçisi, İnşaat Ustası, İş Güvenliği Uzmanı, Jeoloji Mühendisi, Kahveci, Komedyen, Makinist, Medya Uzmanı, Müezzin, Müzik Öğretmeni, Optisyen, Perdecı, Radyoloji Uzmanı, Satış Danışmanı, Sivil Toplum Çalışanı, Tamirci, Teknisyen, Tesisatçı, Veznedar, Arıcı, Bakan, Bakıcı, Balerin, Balıkçı, Başkomiser, Celep, Çaycı, Çelik Konstrüksiyon Teknisyeni, Çocuk Bakıcısı, Dansöz, Dedektif, Dikiş Makinesi Operatörü, DJ, Dönerci, Endüstriyel Tasarım Mühendisi, Enerji Yöneticisi, Falcı, Felsefeci, Fizik Mühendisi, Gelinlikçi, Girişimci, Gözlükçü, Holding Sahibi, Hurdacı, Jinekolog, Kameraman, Kaportacı, Kasap, Kendi İşimi, Koordinatör, Kozmetik Uzmanı, Kumar, Maden İşçisi, Manav, Matbaacı, Mermerci, Moderatör, Nakliyecı, Operatör, Ormancı, Otomasyon, Otomasyon Teknikeri, Otomotiv, Otomotiv Mühendisi, Pazarıcı, Prodüktör, Radyocu, Resepsiyonist, Sahil Güvenlik, Satış Pazarlama, Serbest Meslek, Servis Şoförü, Sigortacı, Stratejist, Tarih Öğretmeni, Tarihçi, Tekel Bayi Sahibi, Tekstil Mühendisi, Usta, Vergi Dairesi Müdürü, Yoga Eğitmeni, Züccaciye

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 24. Yapılmak İstenmeyen Meslekler

Sıra	Meslek	Toplam Sayı	Oran (%)	Erkek Sayı	Kadın Sayı	Sıra	Meslek	Toplam Sayı	Oran (%)	Erkek Sayı	Kadın Sayı
1.	Temizlikçi	352	6,7	111	241	32.	Kasiyer	43	0,8	22	21
2.	İşçi	264	5,0	166	98	33.	Boyacı	41	0,8	33	8
3.	Çöpçü	255	4,8	171	84	34.	Mühendis	41	0,8	14	27
4.	Garson	199	3,8	118	81	35.	Dansöz	39	0,7	7	32
5.	Hamal	182	3,4	140	42	36.	Gardiyan	36	0,7	24	12
6.	Hekim	163	3,1	82	81	37.	Bulaşıkçı	34	0,6	12	22
7.	İnşaat İşçisi	150	2,8	116	34	38.	Pilot	34	0,6	15	19
8.	Polis	130	2,5	63	67	39.	Veteriner	34	0,6	15	19
9.	Öğretmen	123	2,3	53	70	40.	Ebe	33	0,6	2	31
10.	Çiftçi	116	2,2	80	36	41.	Hakim	33	0,6	22	11
11.	Esnaf	109	2,1	72	37	42.	Siyasetçi	33	0,6	22	11
12.	Şoför	106	2,0	73	33	43.	Irgat	31	0,6	21	10
13.	Ev Hanımı	105	2,0	3	102	44.	Emlakçı	29	0,5	21	8
14.	Avukat	102	1,9	48	54	45.	Diş Hekimi	28	0,5	16	12
15.	Terzi	84	1,6	32	52	46.	İmam	28	0,5	24	4
16.	Hemşire	78	1,5	16	62	47.	Kasap	28	0,5	21	7
17.	Aşçı	73	1,4	34	39	48.	Aktör	27	0,5	15	12
18.	Tekstil İşçisi	73	1,4	38	35	49.	Amele	27	0,5	22	5
19.	ApartmaGörevlisi	69	1,3	38	31	50.	Tamirci	27	0,5	21	6
20.	Hastabakıcı	68	1,3	19	49	51.	Bahçıvan	26	0,5	17	9
21.	Memur	63	1,2	39	24	52.	Taksi Şoförü	26	0,5	25	1
22.	Sekreter	61	1,2	10	51	53.	Kaynakçı	25	0,5	21	4
23.	Satış Elemanı	60	1,1	22	38	54.	Tarım İşçisi	24	0,5	11	13
24.	Asker	59	1,1	38	21	55.	Çocuk Bakıcısı	23	0,4	2	21
25.	GüvenliGörevlisi	59	1,1	43	16	56.	Fırıncı	23	0,4	18	5
26.	Pazarıcı	55	1,0	36	19	57.	Kuaför	21	0,4	15	6
27.	Muhasebeci	53	1,0	15	38	58.	Sıvacı	21	0,4	18	3
28.	Bakkal	52	1,0	38	14	59.	Tesisatçı	21	0,4	17	4
29.	İşportacı	52	1,0	35	17	60.	Bekçi	20	0,4	15	5
30.	Bakıcı	51	1,0	12	39	61.	Müdür	20	0,4	12	8
31.	Maden İşçisi	49	0,9	40	9						

Tablo 24. Yapılmak İstenmeyen Meslekler

10-19 kişi tarafından yapılmak istenmeyen diğer meslekler

Bankacı, Hademe, Pazarlamacı, Savcı, Berber, Marangoz, Besici, Çaycı, Fabrika İşçisi, Gündelikçi, Oto Galerici, Otomotiv Tamircisi, Gazeteci, Mimar, Büro Çalışanı, Komi, Milletvekili, Tır Şoförü, Gemi İşçisi, Arıcı, Ayakkabı Boyacısı, Hayvancı, Müzisyen, Satış Danışmanı, Futbolcu, Hurdacı, Kurye, Psikolog, Şarkıcı, Tezgahtar, Ticaret, Balıkçı, Falcı, Hizmetçi, Kahveci, Postacı

5-10 kişi tarafından yapılmak istenmeyen diğer meslekler

Anketör, Çoban, Eczacı, Barmen, İnşaat Mühendisi, İşletme Sahibi, İtfaiyeci, Ayakkabıcı, Bebek Bakıcısı, Cumhurbaşkanı, Fuhuş, Gassal, Gemi Kaptanı, Mobilyacı, Sporcu, Subay, Ütücü, Veznedar, Cerrah, Çağrı Merkezi Çalışanı, Demirci, Denizci, Dolmuş Şoförü, Manav, Muhtar, Sanayici, Adli Tıp Uzmanı, Bilgisayar Mühendisi, Dönerci, Elektrikçi, Grafiker, İnşaat Ustası, Kabin Memuru, Kimya Mühendisi, Makine Mühendisi, Model, Operatör, Rehber Öğretmen, Ressam, Sağlık Çalışanı, Spiker, Zabıta

5’ten az kişi tarafından yapılmak istenmeyen diğer meslekler:

Akademisyen, Araştırma Görevlisi, Astsubay, Belediye Başkanı, Çevirmen, Dağıtımçı, Danışman, Müteahhit, Ormanıcı, Reklamcı, Servis Şoförü, Tasarımcı, Tekniker, Teknisyen, Vali, Astronot, Ayakçı, Dans Sanatçısı, Dilenci, Diyetisyen, Hırsız, Hizmetli, Kameraman, Kuyumcu, Lokantacı, Makam Şoförü, Mali Müşavir, Mezar Kazıcı, Paraşütçü, Usta, Ambülans Personeli, Antrenör, Bakan, Belediye İşçisi, DJ, Duvar Ustası, Eğlence hizmetleri, Fotoğrafçı, Futbol Hakemi, Gazinocu, Halı Yıkamacı, Halka İlişkiler Uzmanı, Hırdavatçı, İşveren, Jandarma, Jinekolog, Kalıpçı, Makinist, Mandıracı, Matbaacı, Metal İşçisi, Modacı, Muavin, Müezzin, Pedagog, Sahaf, Simitçi, Sinemacı, Sosyolog, Taşımacı, Tekel Bayi, Toptancı, Turizmci, Web Tasarımcısı, Yaşlı Bakıcısı, Anahtarcı, Baklavacı, Başbakan, Biyolog, Bürokrat, Çiçekçi, Çocuk Gelişim Uzmanı, Dans Öğretmeni, Dedektif, Doğalgaz Ustası, Dokumacı, Elektrik Mühendisi, Felsefeci, Finansçı, Güzel Sanatlar, Harita Mühendisi, İcra Memuru, İktisatçı, İnsan Kaynakları Uzmanı, İstihbaratçı, Kargocu, Kebapçı, Mağaza Elemanı, Makasçı, Masör, Moda Tasarımcısı, Morg Memuru, Müsteşar, Müşteri Temsilcisi, Optisyen, Otomotiv Mühendisi, Otopark Görevlisi, Otopsi Uzmanı, Patron, Pideci, Pompacı, Poşetçi, Psikiyatr, Resepsiyonist, Sanatçı, Seyyah, Sigortacı, Site Görevlisi, Sucu, Şef, Şirket Sahibi, Tefeci, Teknik Servis Elemanı, Tekstil Mühendisi, Tornacı, Tuvaletçi, Tüpçü, Vinç Operatörü, Voleybolcu, Yazar, Yazılım Mühendisi, Yazılımcı, Yoga Eğitmeni, Youtuber, Ziraat Mühendisi

Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Aşağıda araştırmada sorulan 133 mesleğin itibar puanlarından hareketle ISCO08 listesi ve kategorileştirmeleri göz önünde bulundurularak oluşturulan genişletilmiş mesleki itibar puanları listesi yer almaktadır. Liste Harf sırasına göre dizilmiştir. Renkli olanlar hesaplama yoluyla elde edilmiş olan puanları göstermektedir.

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek		İtibar Skoru	Meslek		İtibar Skoru
1.	Acentacı	49,40	31.	Aşçı	48,18
2.	Adli taşıyıcı yeddi emini	56,16	32.	At Antrenörü	50,60
3.	Adli tıp teknisyeni	65,42	33.	At arabacısı	29,41
4.	Ağ destek teknisyeni	49,21	34.	At terbiyecisi	50,60
5.	Ağaç işleyicisi	44,65	35.	Atık toplayıcısı	33,22
6.	Ağaç yetiştiricisi	39,60	36.	Atlet	65,98
7.	Ahşap mobilya imalatçısı	44,65	37.	Avukat	79,70
8.	Aile danışmanı	57,00	38.	Ayakkabı boyacısı	33,62
9.	Aktör	67,47	39.	Ayakkabı tamircisi	36,49
10.	Aktüer	57,00	40.	Ayakkabı yapımcısı	36,49
11.	Albay	80,69	41.	Bagaj taşıyıcısı	43,60
12.	Aleminyumcu	39,60	42.	Bahçe bitkisi yetiştiricisi	39,60
13.	Alet bileyici	39,60	43.	Bahçeci	42,58
14.	Alet tamircisi	40,13	44.	Bahçıvan	39,60
15.	Altın ustası	56,89	45.	Bahışçı	48,27
16.	Ambar büro elemanı	43,36	46.	Bakırcı	39,60
17.	Ambulans çalışanı	53,39	47.	Balıkçı (Avlayan)	37,78
18.	Ambulans görevlisi	65,42	48.	Balıkçı (satıcı)	43,28
19.	Analist	71,40	49.	Balıkçılık işçisi	35,61
20.	Anketör	43,89	50.	Banka büro elemanı	48,27
21.	Araştırma Görevlisi (Üniversite)	71,41	51.	Banka veznedarı	48,27
22.	Araştırma ve geliştirme müdürü	58,12	52.	Bar işletmecileri	53,30
23.	Arazi planlamacısı	71,40	53.	Barmen	40,04
24.	Arıcı	37,41	54.	Barista	61,84
25.	Arşivci	52,72	55.	Basımcı	43,28
26.	Arzuhalci	33,62	56.	Başçavuş	71,18
27.	Asteğmen	71,18	57.	Başkan (Özel amaçlı kamu kuruluşunda üst düzey yönetici)	72,42
28.	Astrolog	32,35	58.	Bavul taşıyıcısı	43,60
29.	Astronom	64,76	59.	Bekçi	55,66
30.	Astsubay	71,18	60.	Bel boy	43,60

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek	İtibar Skoru	Meslek	İtibar Skoru
61. Belediye Başkanı	78,26	98. Cam Üflemeçi	39,09
62. Benzin istasyonu çalışanı	43,36	99. Camcı	40,13
63. Berber	44,19	100. Celep	35,61
64. Besici	38,37	101. Cenaze hizmetinde çalışanlar	32,35
65. Beslenme uzmanı	64,58	102. Cilalama işinde çalışan	36,42
66. Besteci	61,04	103. Coğrafyacı	61,38
67. Betoncu	41,85	104. Çalı bitki yetiştiricisi	39,60
68. Bilet satıcısı	41,47	105. Çamaşırcı (el ile)	34,56
69. Bilgisayar ağ teknisyeni	49,21	106. Çanakçı	39,09
70. Bilgisayar Mühendisi	71,40	107. Çatı kaplayıcı	40,13
71. Bilgisayar Tamircisi	49,21	108. Çay tadıcısı	61,84
72. Bilgisayar Yazılımı ve Uygulama Geliştiricisi	71,40	109. Çaycı	34,86
73. Bilgisayarcı	49,40	110. Çevirmen (yazılı ve sözlü)	70,60
74. Bilişim Mühendisi	71,40	111. Çevre denetçisi	53,39
75. Bina /apartman görevlisi	33,04	112. Çevre Mühendisi	71,40
76. Bina dış yüzeyi temizleyici	36,42	113. Çevre sağlık uzmanı	65,42
77. Binbaşı	80,69	114. Çevre Uzmanı	57,00
78. Bisikletçi	49,40	115. Çiçekçi	49,40
79. Biyokimyager	64,76	116. Çiftçi	42,58
80. Biyolog	57,00	117. Çiftlik hayvanları yetiştiricisi	38,37
81. Blogger	60,58	118. Çiğköfteci	48,18
82. Boru döşemecisi	40,13	119. Çoban	35,61
83. Boru tesisatçısı	40,13	120. Çocuk bakıcısı	40,15
84. Botanikçi	57,00	121. Çocuk Gelişim Uzmanı	57,02
85. Boyacı	36,42	122. Çoklu ortam (multimedya) tasarımcısı	60,58
86. Broker	56,16	123. Çömlekçi	39,09
87. Bulaşıkçı	34,86	124. Çöpçü	33,22
88. Butikçi	49,40	125. Dağıtımçı	47,63
89. Büro elemanı	34,86	126. Daktilograf	43,89
90. Büro otel yardımcı personel	34,86	127. Danışma elemanı	43,59
91. Büro şefi	50,98	128. Dans Eğitmeni	78,19
92. Büro temizlikçisi	34,86	129. Dansçı	67,47
93. Büyükelçi	82,16	130. Dansöz	24,42
94. Cam Cilalayıcısı	39,09	131. Değerleme eksperti	56,16
95. Cam eşya yapımıcısı	39,09	132. Değerli taş mihlayıcısı (yerleştiricisi)	56,89
96. Cam Kesicisi	39,09	133. Dekoratör	52,49
97. Cam taşılayıcısı	39,09	134. Demir Dövmeci	39,60

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek	İtibar Skoru	Meslek	İtibar Skoru
135. Demirci	39,60	172. Elektrik mekanikeri	40,13
136. Demiryolu frencisi	46,11	173. Elektrik mühendisi	71,40
137. Demiryolu makas operatörü	46,11	174. Elektrik tamircisi	40,13
138. Demiryolu Sinyalcisi	46,11	175. Elektrik teknisyeni	53,39
139. Departman şefi (mağaza, market vs.)	43,36	176. Elektrik tesisatçısı	40,13
140. Depo işçisi	29,41	177. Elektronik montajcısı	46,99
141. Dikiş Ustası	37,87	178. Elektronik mühendisi	71,40
142. Dikişçi	42,21	179. Elektronik teknisyeni	53,39
143. Dilbilimci	70,60	180. Emayeleyici (mücevher)	56,89
144. Diş hekimi	81,93	181. Emekli	45,81
145. Diş hekimi yardımcısı	53,39	182. Emlakçı	48,77
146. Diş protez teknisyeni	53,39	183. Emniyet müdürü	72,42
147. Dişçilik yardımcısı	53,39	184. Endüstri Mühendisi	72,72
148. Diyaliz Teknikeri	65,42	185. Esnaf	43,23
149. Diyetisyen	64,58	186. Estetisyen	44,19
150. Doçent (Üniversite Öğretim Üyesi)	83,73	187. Ev hanımı	0,00
151. Doğalgaz Sıhhi Tesisat Mühendisi	72,72	188. Evcil hayvan yetiştiricisi	38,37
152. Doğrama İşçisi	39,60	189. Evde bakım hizmetlisi (tedavi hariç)	40,90
153. Doğramacı	43,25	190. Evde çalışan temizlikçi	31,51
154. Doktor Öğretim Üyesi	83,73	191. Evde çalışan yardımcı	31,51
155. Dokumacı	37,87	192. Fabrika İşçisi	42,35
156. Dosyalama Görevlisi	52,72	193. Falcı	32,35
157. Dönerci	48,18	194. Farmakolog	64,76
158. Döşemeci	36,49	195. Fast food hazırlayıcı	34,86
159. Duvar kağıtçısı	40,13	196. Fayansçı	37,99
160. Duvar kaplamacısı	40,13	197. Felsefeci	61,38
161. Duvar ustası	41,85	198. Fırıncı	43,23
162. Düzensiz işlerde çalışan işçi	27,88	199. Fidan yetiştiricisi	39,60
163. Ebe	55,85	200. Finans alım satım uzmanı	56,16
164. Eczacı	69,18	201. Finans analisti	56,16
165. Eczacı kalfası	53,39	202. Finans ve yatırım danışmanı	56,16
166. Eczacı Yardımcısı	53,39	203. Finansman müdürü	58,03
167. Eczacılık teknisyeni	58,44	204. Fitnes eğitici	65,98
168. Ekonomist	61,39	205. Fizik teknisyeni	53,39
169. El arabacısı	29,41	206. Fizikçi	64,76
170. Elbise yapımcısı	42,21	207. Fizyoterapi teknisyeni	53,39
171. Elektirikçi	49,40	208. Fizyoterapist	64,58

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek	İtibar Skoru	Meslek	İtibar Skoru
209. Forklift operatörü	39,60	247. Halk sağlığı diyetisyeni	64,58
210. Fotoğrafçı	46,18	248. Halkla İlişkiler Uzmanı	58,12
211. Futbolcu	65,98	249. Ham deri işleyicisi	36,49
212. Galerı teknısyenı	52,49	250. Hamal	29,41
213. Ganyancı	48,27	251. Harita mühendisi	71,40
214. Gardıyan	47,93	252. Harıtaçı (kartograf)	71,40
215. Garson	40,04	253. Hasar tespit eksperı	56,16
216. Gayrımenkul yönetıcısı	48,77	254. Hastabakıcı	40,90
217. Gazeteci	56,93	255. Hastane hizmetlisi	40,90
218. Gemi güverte zabıti	43,57	256. Hava mühendisi	71,40
219. Gemi kaptanı	52,45	257. Hava trafik kontrolörü	53,39
220. Gemi makinisti	52,45	258. Hava trafik teknisyeni	53,39
221. Genel büro elemanı	42,78	259. Havalandırma sistemi tamircisi	40,13
222. Genel Müdür (kamu)	72,42	260. Havalandırmacı	40,13
223. Genel Müdür (özel)	69,30	261. Hayvan bakıcısı	35,61
224. Genel müfettiş (polis)	72,42	262. Hayvan yetiştiricisi	35,61
225. Genel sekreter (kamu)	72,42	263. Hayvanat bahçesi bakıcısı	50,60
226. General	80,68	264. Hemşire	65,42
227. Geri dönüşüm işçisi	33,22	265. Hesap uzmanı	56,16
228. Gıda Mühendisi	71,40	266. Hıfzıssıhha Uzmanı	65,42
229. Gıda ve içecek sınıflandırıcısı	61,84	267. Hijyen profesyoneli	64,58
230. Gıda ve içecek tadıcısı	61,84	268. Hizmet araçları	48,77
231. Görsel sanatçı	67,47	269. Hizmetçi/Şahsi yardımcısı	40,90
232. Gözlükçü	49,40	270. Hukuk Danışmanı	79,70
233. Grafik tasarımcı	60,58	271. Hukuk sekreteri	50,98
234. Grafiker	60,58	272. Hurdacı	33,22
235. Gravürcü	39,09	273. İrgat	35,61
236. Gümrük kontrolörü	57,08	274. İç Mimar	78,76
237. Gümrükleme aracı	48,77	275. İç tasarımcı	52,49
238. Gümüş ustası	56,89	276. İdari Amir	58,03
239. Güvenlik görevlisi	46,12	277. İdari sekreter	50,98
240. Güverte lostromosu	43,57	278. İletişim merkezi çalışanı	43,59
241. Güzellik uzmanı	44,19	279. İlk yardım görevlisi	53,39
242. Haddecı	39,60	280. İmalat Şefi	51,66
243. Hakem	64,11	281. İmam	50,92
244. Hakim	84,26	282. İnsan kaynak müdürü	58,03
245. Hakim katibi	57,64	283. İnsan Kaynakları Uzmanı	58,03
246. Halı Yıkamacı	49,40	284. İnşaat işçisi	37,99

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek		İtibar Skoru	Meslek		İtibar Skoru
285.	İnşaat Mühendisi	71,18	321.	Kamyon Şöförü	39,50
286.	İnşaat Şefi	51,66	322.	Kamyonet şoförü	40,39
287.	İnşaat teknisyeni	53,39	323.	Kapıcı (bina)	33,04
288.	İnşaat Ustası (Kaba inşaatla ilgili işte çalışan sanatkar)	41,85	324.	Kargocu	47,63
289.	İpekböceği yetiştiricisi	37,41	325.	Kariyer danışmanı	58,03
290.	İskele kurucusu	40,76	326.	Karma bitkisel ürün yetiştiricisi	39,60
291.	İstatistikçi	57,00	327.	Kasap	43,28
292.	İş Adamı	78,61	328.	Kasiyer	41,47
293.	İş analisti	58,03	329.	Kayak eğitici	65,98
294.	İş araçları	48,77	330.	Kaynakçı	40,76
295.	İş sağlığı görevlisi	64,58	331.	Kayyum	50,92
296.	İş ve işçi bulma aracı	48,77	332.	Kebapçı	53,30
297.	İşçi	36,34	333.	Kelime işlem operatörü	43,89
298.	İşitme ve konuşma terapist	64,58	334.	Kesimci	42,21
299.	İşlem kontrol teknisyenleri	53,39	335.	Kıdemli başçavuş	71,18
300.	İşletme Müdürü	58,12	336.	Kırtasiyeci	49,40
301.	İşletme Sahibi	78,61	337.	Kısım sorumlusu	43,36
302.	İşletme Sahibi	78,61	338.	Kimya mühendisi	71,18
303.	İşportacı	33,18	339.	Kimya teknisyeni	53,39
304.	İşsiz	0,00	340.	Kimyacı	64,76
305.	İşveren	78,61	341.	Kimyager	64,76
306.	İtfaiyeci	57,31	342.	Kimyasal işleme tesisi kontrolörü	53,39
307.	Jeofizikçi	64,76	343.	Kişisel bakım çalışanları (diğer)	40,90
308.	Jeolog	64,76	344.	Kitapçı	49,40
309.	Jokey	50,60	345.	Klima tesisatçısı	40,13
310.	Kabin görevlisi	50,06	346.	Klimacı	40,13
311.	Kablocu	40,76	347.	Kodlama elemanı	43,89
312.	Kadastro sürveyanı	71,40	348.	Koltukçu	36,49
313.	Kafe işletmecisi	53,30	349.	Komi	40,04
314.	Kafeci	49,40	350.	Kondüktör	50,06
315.	Kağıt toplayıcısı	33,22	351.	Konfeksiyon işçisi	37,87
316.	Kahveci	49,40	352.	Konferans ve etkinlik düzenleyicisi (Organizatör)	48,77
317.	Kalaycı	33,62	353.	Koordinatör	67,46
318.	Kalıpçı (Giyim eşyası)	42,21	354.	Kopyalama elemanı	52,72
319.	Kalıpçı (inşaat)	41,85	355.	Koreograf	67,47
320.	Kameraman	49,21	356.	Korucu	46,12

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Geniştirilmiş Liste)

Meslek	İtibar Skoru	Meslek	İtibar Skoru
357. Koruma görevlisi	67,91	394. Mali denetçi	56,16
358. Köpek eğitmeni	50,60	395. Maliyeci	57,08
359. Krupiye	48,27	396. Manav	43,28
360. Kuaför	44,19	397. Mandıracı	43,36
361. Kumar oyunları ile ilgili çalışan	48,27	398. Manifaturacı	49,40
362. Kuran Kursu Hocası	50,92	399. Manikürcü	44,19
363. Kurum başkanı (kamu)	72,42	400. Marangoz	43,25
364. Kuruyemişiçi	49,40	401. Market müdürü	58,12
365. Kurye	47,63	402. Matbaa Ustası	43,28
366. Kuşçu	37,41	403. Matematikçi	57,00
367. Kuyumcu - altın ve gümüş işleme	56,89	404. Medikal satış uzmanı	51,55
368. Küratör	67,47	405. Mekanik makine montajcısı	46,99
369. Kürk yapımcısı	42,21	406. Memur	57,64
370. Kütüphane büro elemanı	52,72	407. Menkul kıymet aracı	56,16
371. Kütüphaneci	52,72	408. Mermerci	49,40
372. Laborant	58,44	409. Meslek danışmanı	58,03
373. Levazımatçı	32,35	410. Meslek sahibi değil	0,00
374. Likör tadıcısı	61,84	411. Mesleki sağlık denetçisi	53,39
375. Lokanta işletmecisi	53,30	412. Mesleki sağlık uzmanı ve denetçisi	65,42
376. Lokanta müdürü	61,84	413. Metal inşaat malzemesi hazırlayıcısı	40,76
377. Maçacı	40,76	414. Metal kalıpcı	40,76
378. Maden İşçisi	42,35	415. Metal levhacı	40,76
379. Maden mühendisi	71,18	416. Metal parlaticı	39,60
380. Maden Şefi	51,66	417. Metal üretim işlem kontrolörü	53,39
381. Maden teknisyeni	53,39	418. Metalurji mühendisi	72,72
382. Mağaza müdürü	58,12	419. Metalurji teknisyeni	53,39
383. Mağaza Sahibi	78,61	420. Meteorolog	64,76
384. Makam Şöförü	40,39	421. Meyve ve sebze işleyicisi	61,84
385. Makasdar (Demiryolu)	46,11	422. Mezar Kazıcısı	32,35
386. Makasdar (Giyim eşyası)	42,21	423. Milletvekili	79,12
387. Makine Montajcısı	46,99	424. Mimar	78,76
388. Makine mühendisi	72,72	425. Moda modeli	67,47
389. Makine operatörü	44,72	426. Motor Tamircisi	40,36
390. Makine operatörü	50,60	427. Motosiklet sürücüsü	40,39
391. Makine teknisyeni	53,39	428. Motosikletli dağıtıcı	40,39
392. Makinist / Lokomotif sürücüsü	46,11	429. Muhasebeci	56,16
393. Makyöz / Makyör	44,19	430. Muhtar	60,11

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek		İtibar Skoru	Meslek		İtibar Skoru
431.	Mumyacı	32,35	468.	Oto Yıkamacı	49,63
432.	Musahhih	60,58	469.	Otobüs hostesi	50,06
433.	Mübaşir	57,64	470.	Otobüs hostu	50,06
434.	Mücellit (Matbaa)	43,28	471.	Otobüs muavini	50,06
435.	Müdür (Özel Sektörde)	67,46	472.	Otobüs Şöförü (Şehir içi)	40,39
436.	Müdür Yardımcısı	67,46	473.	Otobüs Şöförü (Uzun yol)	39,50
437.	Müezzin	50,92	474.	Otomobil sürücüsü	40,39
438.	Mühendis	71,77	475.	Otomotiv Boyacısı	40,36
439.	Mümessil	51,55	476.	Otoparkçı	38,52
440.	Müstahdem	34,86	477.	Öğretim elemanı	71,41
441.	Müştaşar	72,42	478.	Öğretim Görevlisi (Üniversite)	71,41
442.	Müşteri danışma elemanı	43,59	479.	Öğretmen (Tüm Öğretmenler)	78,19
443.	Müteahhit	59,50	480.	Özel Şoför	40,39
444.	Müze Görevlisi	52,72	481.	Paramedik	65,42
445.	Müze teknisyeni	52,72	482.	Parçacı	37,87
446.	Müzişyen	61,04	483.	Parkeci	40,13
447.	Nakışçı	42,21	484.	Pastacı	43,23
448.	Nakliyecisi	47,63	485.	Sanatçı modeli	67,47
449.	Noter	81,98	486.	Patoloji laboratuvar teknisyeni	58,44
450.	Noter katibi	57,64	487.	Pazarcı	37,12
451.	Ofis Boy	42,78	488.	Pazarlama Uzmanı	51,55
452.	Oftalmik optisyen	64,58	489.	Pedikürcü	44,19
453.	Oksi-gaz alevli kesimcisi	40,76	490.	Pencere temizleyicisi	34,56
454.	Okutman (Üniversite)	71,41	491.	Perdecisi	49,40
455.	Optisyen	65,42	492.	Petrol ve doğal gaz rafine tesisi operatörü	53,39
456.	Optometrist	64,58	493.	Peyzaj mimarı	78,76
457.	Orman işçisi	35,61	494.	Pilot	82,65
458.	Orman makinaları operatörü	44,72	495.	Piyasa araştırmacısı	43,89
459.	Orman teknisyeni	53,39	496.	Planlama müdürü	58,03
460.	Ormancı	39,58	497.	Polis detektifi	67,91
461.	Oryantal	24,42	498.	Polis memuru	67,91
462.	Otel kat görevlisi	34,86	499.	Politika müdürü	58,03
463.	Otel müdürü	61,84	500.	Pompacı	43,36
464.	Otel resepsiyonisti	43,59	501.	Posta Tasnif Görevlisi	47,63
465.	Otel temizlikçisi	34,86	502.	Postacı	47,63
466.	Oto Galerici	49,63	503.	Postçu	36,49
467.	Oto Tamircisi	40,36	504.	Profesör (Üniversite Öğretim Üyesi)	83,73

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek	İtibar Skoru	Meslek	İtibar Skoru
505. Program analisti	71,40	542. Ses teknikeri	53,39
506. Promotör	51,55	543. Ses-görüntü operatörü	53,39
507. Psikolog	76,99	544. Ses-görüntü teknisyeni	53,39
508. PVC Ustası	41,85	545. Sevkiyat aracısı	48,77
509. Radyasyondan koruma uzmanı	53,39	546. Sevkiyat elemanı (depo)	43,36
510. Radyo spikeri	57,59	547. Sevkiyat İşçisi	29,41
511. Radyolog	64,58	548. Seyahat büro eleman	43,59
512. Radyoterapist	64,58	549. Seyahat danışmanı	43,59
513. Raf istifçisi	29,41	550. Seyahat hizmetleri görevlisi	50,06
514. Redaktör	60,58	551. Seyahat rehberi	50,06
515. Refakatçi	40,90	552. Seyis	50,60
516. Rehberlik ve Psikolojik Danışman	78,19	553. Seyyar gazete satıcısı	33,18
517. Rehinci	48,27	554. Seyyar satıcı	33,18
518. Reklam modeli	67,47	555. Sınır kontrolörü	57,08
519. Reklam Uzmanı	51,55	556. Sıvacı	35,94
520. Reklam ve halkla ilişki müdürü	58,12	557. Sigorta temsilcisi	47,84
521. Reklamcı	49,40	558. Silah Tamircisi	46,99
522. Rekreasyon eğitici	65,98	559. Simitçi	33,18
523. Resepsiyonist (genel)	43,59	560. Sinyalci (Demiryolu)	46,11
524. Restaurant İşletmecisi	53,30	561. Sistem analistleri	71,40
525. Restoran müdürü	61,84	562. Siyaset bilimci	61,39
526. Ruhsat memuru	57,08	563. Sobacı	49,40
527. Sağlık bilgisi teknisyeni	53,39	564. Soğuk Kaynakçı	40,76
528. Sağlık hizmet yardımcıları	40,90	565. Soğutma tesisatçısı	40,13
529. Sağlık profesyoneli (Genel)	64,58	566. Sokak satıcısı	33,18
530. Sağlıktaki yardımcı hizmetler (diğer)	53,39	567. Sokakta çalışan	33,62
531. Satın alma görevlisi	47,84	568. Sosyal hizmet danışmanı	57,03
532. Satış danışmanı	51,55	569. Sosyal hizmet uzmanı	57,03
533. Satış elemanı (Mağaza, dükkan vb. yerde çalışan)	43,36	570. Sosyal yardım memuru	57,08
534. Satış sorumlusu	51,55	571. Sosyolog	61,38
535. Satış uzmanı	51,55	572. Spiker	57,59
536. Satış ve pazarlama müdürü	58,12	573. Spor antrenörü	65,98
537. Savcı	84,26	574. Spor beslenme uzmanı	64,58
538. Savaş okuyucusu	47,63	575. Spor eğitmeni	65,98
539. Sebzeci	42,58	576. Sporcu	65,98
540. Sekreter (genel)	46,23	577. Sprey boyacı	36,42
541. Seracı	42,58	578. Stok büro elemanı	43,36

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler / Ekler

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek	İtibar Skoru	Meslek	İtibar Skoru
579. Stüdyo fotoğrafçısı	46,18	615. Taş ustası	41,85
580. Su taşıyıcısı (Sucu)	34,86	616. Taşıt temizleyicisi	34,56
581. Su tesisatçısı	40,13	617. Taşlamacı	39,60
582. Subay	71,18	618. Taşocağı çalışanı	42,35
583. Sunucu	57,59	619. Tavukçu (Kümes hayvanları yetiştiricisi)	37,41
584. Sürüş Eğitmeni	78,19	620. Teğmen	71,18
585. Süt hayvan yetiştiricisi	38,37	621. Teknik ressam	53,39
586. Süt ürünleri imalatçısı	43,36	622. Teknik satış uzmanı	51,55
587. Süt ürünleri teknisyeni	53,39	623. Teknik servisçi	49,40
588. Sütçü (satıcı)	43,28	624. Tekniker (Genel)	53,39
589. Şantiye Şefi	51,66	625. Teknisyen (Genel)	53,39
590. Şapka yapımcısı	42,21	626. Tekstil Çalışanı	37,87
591. Şapkacı	49,40	627. Tekstil İşçisi	37,87
592. Şarap tadıcısı	61,84	628. Tekstil mühendisi	71,40
593. Şarkıcı	61,04	629. Telefon santral operatörü	43,59
594. Şarküteri	43,28	630. Telefon tamircisi	40,36
595. Şef (İdareci)	67,46	631. Telefon tesisatçısı	40,36
596. Şef (yiyecek hazırlama ve sunum hizmeti)	53,30	632. Telekomünikasyon bayii	49,40
597. Şehir planlamacı	71,40	633. Telekomünikasyon mühendisi	71,40
598. Şekerleme imalatçı	43,23	634. Telekomünikasyon teknisyeni	53,39
599. Şirket Sahibi	78,61	635. Televizyon Spikeri	57,59
600. Tabakçı	36,49	636. Temizlik İşçisi	33,22
601. Tabela Dekoratif boyacısı	39,09	637. Temizlik işinde çalışanlar	34,56
602. Tabela oymacısı (asitle)	39,09	638. Temizlik ve bakım sorumlusu	33,04
603. Tabela yazıcısı	39,09	639. Terapist (Psikolojik)	76,99
604. Tahsildar (ve benzer eleman)	48,27	640. Terzi	42,21
605. Taksi şoförü	40,39	641. Tesis operatörü	50,60
606. Tarım danışmanı	57,00	642. Tıbbi asistan	46,23
607. Tarım işçisi	35,61	643. Tıbbi cihaz teknisyeni	53,39
608. Tarım makineleri operatörü	44,72	644. Tıbbi görüntüleme teknisyeni	53,39
609. Tarım Teknikeri	53,39	645. Tıbbi görüntüleme yardımcısı	53,39
610. Tarım teknisyeni	53,39	646. Tıbbi kayıt teknisyeni	53,39
611. Tarihçi	61,38	647. Tıbbi laboratuvar teknisyeni	58,44
612. Tarla ürünleri teknisyeni	53,39	648. Tıbbi laboratuvar teknisyeni	53,39
613. Tarlacı	42,58	649. Tıbbi protez teknisyeni	53,39
614. Taş oymacı	41,85	650. Tıbbi sekreter	46,23

Tablo 25. Mesleki İtibar Puanları (Genişletilmiş Liste)

Meslek		İtibar Skoru	Meslek		İtibar Skoru
651.	Tıp Doktoru	87,17	688.	Yabancı Dil öğretmeni	78,19
652.	Tıp teknisyeni	65,42	689.	Yalıtımcı	40,13
653.	Tır Şöförü	39,50	690.	Yamak (Aşçı)	44,11
654.	Ticari aracı	47,84	691.	Yapımcı (film, sahne vb.)	67,47
655.	Ticari satış temsilcisi	47,84	692.	Yaratıcı sanatçı	67,47
656.	Tiyatrocu	67,47	693.	Yarbay	80,69
657.	Toplum sağlığı çalışanı	53,39	694.	Yardımcı öğretici (çocuk bakıcılığı)	40,15
658.	Toplum sağlığı uzmanı (hekim dışı)	65,42	695.	Yaşam bilim teknisyeni	53,39
659.	Tornacı	40,36	696.	Yayın tasarımcısı	60,58
660.	Trafik planlamacı	71,40	697.	Yayın teknisyeni	53,39
661.	Tüccar	78,61	698.	Yazar	70,60
662.	Tüpçü	49,40	699.	Yazılım geliştirici	71,40
663.	Tütün eksperisi	61,84	700.	Yazılım mühendisi	71,40
664.	Tütün hazırlayıcısı	61,84	701.	Yazılım tasarımcısı	71,40
665.	Tütün ürün yapımcısı	61,84	702.	Yazılımcı	71,40
666.	Uçuş mühendisi	82,65	703.	Yeminli mali müşavir	56,16
667.	Uçuş öğretmeni	82,65	704.	Yer döşemecisi	40,13
668.	Uluslararası ilişkiler Uzmanı	61,39	705.	Yer kaplamacısı	40,13
669.	Uygulama programcıları	71,40	706.	Youtuber	60,58
670.	Uzman (Üniversite)	71,41	707.	Yönetici sekreteri	50,98
671.	Uzman Çavuş	71,18	708.	Yönetmen (film, sahne vb.)	67,47
672.	Üretim mühendisi	72,72	709.	Yufkacı	49,40
673.	Ürün ve giysi tasarımcı	60,58	710.	Yük asansörü operatörü	44,72
674.	Üst düzey yönetici (Daire Başkanı vs.)	72,42	711.	Yük sevkiyatı büro elemanı	43,36
675.	Üsteğmen	71,18	712.	Yükleme-boşaltma işçisi	29,41
676.	Ütücü (el ile)	34,56	713.	Yüzbaşı	80,69
677.	Vaiz	50,92	714.	Yüzme eğitici	65,98
678.	Vali	82,04	715.	Zabıt kâtabi	57,64
679.	Vatman	46,11	716.	Ziraat Mühendisi	71,18
680.	Vergi denetmeni	57,08	717.	Zoolog	57,00
681.	Vergi memuru	57,08			
682.	Veri giriş elemanı	43,89			
683.	Veteriner	69,11			
684.	Veteriner yardımcı elemanı	53,39			
685.	Vinç operatörü	44,72			
686.	Web tasarımcı	60,58			
687.	Web ve çoklu ortam geliştiricileri	71,40			

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler

Çalışma hayatı ve meslekler tüm toplumsal ilişkilerin merkezindedir. Türkiye çapında yapılan bir araştırmaya dayanan bu rapor, çalışma hayatının ve mesleklerin bir fotoğrafını çekmektedir. Raporda çalışma yaşamının dünyada ve ülkemizdeki değişimi ve farklı trendler somut göstergeler eşliğinde kapsamlı bir biçimde değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte raporda Türkiye’deki mesleklerin itibar puanları belirlenmiştir. Farklı mesleklerin toplum nezdindeki itibarının yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, gelir, çalışma durumu gibi farklı etkenlere göre nasıl değiştiği analiz edilmiştir. Ayrıca bu araştırma ile toplumun iyi bir işi nasıl tanımladığı, çalışma hayatından beklentileri ve çalışmaya atfedilen anlamlar açığa çıkarılmıştır.

Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler araştırması, toplumun çalışma ve mesleklere bakışını kapsamlı ve derinlikli bir biçimde ele almaktadır. Araştırmanın bulguları politika yapıcıları, karar alıcılar, odalar, meslek birlikleri, akademisyenler ve araştırmacılar için önemli veriler içermektedir. Raporda çalışma hayatında ve meslek edinmede karşılaşılan sorunlara dair bir çerçeve ortaya konarak belirli çözüm önerileri geliştirilmiştir.



TOPLUMSAL YAPI
ARAŞTIRMALARI PROGRAMI

