



Araştırma Makalesi

“Bulabileceğim En İyi İş”: Türk Otomotiv Endüstrisinde Vasıfsız – Düşük Eğitimli Çalışanların İstihdamında Sosyal Sermayenin Etkisi

Şenol BAŞTÜRK¹

ORCID 0000-0001-8623-709X

Halil İbrahim AKKUŞÇU²

ORCID 0009-0000-6098-912X

Öz

Günümüz işgücü piyasalarında en kırılgan gruplardan birisinin vasıfsız – düşük eğitimliler olduğu bilinmektedir. Teknoloji düzeyinin artması, bu grupların beden gücüyle istihdam şansı bulabildikleri imalat sektörü işlerinden uzaklaşmasına neden olur. Vasıfsız – düşük eğitimliler, sadece güçlü bağların sağladığı zayıf enformasyon kanalını kullanabildiği için tatmin edici ücret seviyelerine sahip işlere erişemezler. Türk otomotiv endüstrisi, gelişim gösterdiği 1970’lerden 2000’lere kadar büyük firmaların yoğun olması ve düzenli istihdam pratiklerine sahip olması yanında; sektörde emek yoğun üretim biçimleri hâkim olduğu için vasıfsız-düşük eğitimlilerin görece tatmin edici ücret seviyelerinde istihdam edilmesi mümkün olmuştur. Sektörde 2000’lerden sonra teknolojinin ve yeni yönetim tekniklerinin daha yoğun kullanıldığı bir üretim yapısının yaygınlaştığı bir dönüşüm yaşanmaktadır. Ancak bu ilgili dönüşümün, sosyal sermaye kanalıyla işlerine yerleşen vasıfsız – düşük eğitimlilerin ücret düzeyleri üzerinde ne tür bir daralmaya neden olduğu sorusu literatürde cevapsız kalmıştır. Bu çalışma, ilgili soruya 2004-2023 periyodunda hanehalkı işgücü anketleri mikro veri setinden türetilen kapsamlı tekrarlayan kesit veriye dayalı bir örneklem üzerinden cevap vermeye çalışmaktadır. Oluşturulan havuzlanmış (pooled) çoklu doğrusal

1. Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi

2. Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü



hiyerarşik regresyon analizi sonucu, sosyal sermaye kanalıyla iş bulmanın halen ücretler üzerinde anlamlı pozitif etki yaptığını göstermektedir. Bu sonucun, sektördeki firmaların devam eden kitlesel işgücü talebiyle, emek sürecinin kontrol ve denetiminde sosyal sermaye kanalının sağladığı avantajlarla ve ülkemiz işgücü piyasalarındaki derinleşmiş arama – eşleme güçlükleriyle ilgili olduğu düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Sosyal sermaye, iş arama teorisi, Türk otomotiv endüstrisi, vasıfsız – düşük eğitimli çalışanlar, işgücü piyasaları

“The Best Job I Could Find”: The Role of Social Capital on Employment of Unskilled- Low Educated Workers in The Turkish Automotive Industry

Abstract

Among the most vulnerable populations in current labour markets are those with unskilled-low-educated workers. Technological progress has led to the marginalisation of these groups in the manufacturing job markets. The limitation of redundant information obtained through strength ties results in unsatisfactory wage levels for unskilled, low-educated workers. Notwithstanding this, the Turkish automotive industry might have facilitated the attainment of acceptable wages for unskilled - low educated workers via a labour-intensive production model and a high concentration of large firms during its developmental phase from 1970 to 2000. Following the 2000s, the Turkish automotive sector transitioned to a technologically advanced production paradigm and incorporated innovative management strategies. The impact of this transformation on unskilled workers who utilise social capital for job acquisition remains unaddressed. This research utilises repeated cross-sectional household labour survey data (2004-2023) to try to fill this gap. Findings from a pooled hierarchical multiple linear regression model demonstrate a significant positive association between employment through social capital and subsequent wage levels. The observed result is attributed to the persistent high demand for labour within the automotive industry, the advantages conferred by social capital in controlling the labour process, and the increased search and matching frictions of labour market matching in the Turkish labour markets.

Keywords: Social capital, Job search theory, Turkish automotive industry, unskilled-low educate workers, labour markets.

Giriş

Türkiye’de imalat işlerinde ortalama ücret düzeyleri, düşüş eğilimindedir. Düşük eğitimli – vasıfsız işçiler süreçten daha çok etkilenmektedir (Bakış ve Polat, 2014; Meschi, Taymaz ve Vivarelli, 2011; Tansever ve Yılmaz, 2023). Ancak otomo-



tiv endüstrisi bu bakımdan bir istisna oluşturur. Türkiye’de otomotiv sektöründe istihdam, büyük ölçekli firmaların ağırlığı, görece yüksek ücret düzeyleri, görece yüksek verimlilik oranları ve özellikle de yüksek katma değer yaratması gibi nedenlerle (Erkök, 2021; Nichols ve Suğur, 2005) ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. Sektördeki istihdam yapısı, düşük eğitimli- vasıfsız çalışanlara da iyi işler sunar. Nichols ve Suğur’un (2005: 47) sektörün merkezlerinden olan Bursa’da yaptıkları mülakatlarda, bir işçinin söyledikleri, bu bağlamı net biçimde yansıtır: “... bu iş, Bursa’da bulabileceğim en iyi işti. Ve ben mahallemde herkesin gıpta ile baktığı fabrikada iş bulmuştum. Nasıl mutlu oldum bilemezsiniz. İşe başladığım o gün hayatımın en güzel günüydü...”

Türk otomotiv sektörünün özel konumu dışarıda bırakıldığında, düşük eğitimli-vasıfsız işçilerin dezavantajlı konumları genelde emek yoğun ve düşük katma değer yaratan işlerde istihdam edilmeleriyle ilişkili görülür (Arsenau ve Epstein, 2014). Bu grupların iş arama süreçleri, ağırlıklı olarak iç grup tarafından türetilen “güçlü bağlara” dayalı sosyal sermaye kaynakları ile sınırlı kaldığından (Granovetter, 1973; Pelizzari, 2010; Smith, 2005); iyi işlere erişme olasılıkları düşüktür. Buna karşın 20. yüzyıl boyunca otomotiv sektörü, Fordist üretim tekniklerinin kitlesel işgücü kullanımı ve “vasıfsızlaştırma” (Braverman, 2008) yönelimlerinin tipik bir örneği olması dolayısıyla düşük eğitimli – vasıfsız işçilere etkin iş arama kanallarına sahip olmadan da iyi işlere ulaşma olanağı yaratmıştır (Milkman, 1997; Sennett ve Cobb, 2017). ABD örneğinde olduğu gibi içeriden referanslar veya göçmen ağlarına dayanan enformel yöntemler (Ecsken ve Peri, 2018; Foote, Whatley ve Wright, 2003) ya da Almanya’daki ikili eğitime dayalı çıkarıklık sistemi gibi kamu destekli formel yöntemler (Estevez-Abe, Iversen ve Soskice, 2001; Fürstenau, Pilz ve Gonon, 2014) yoluyla düşük vasıflı işçiler, ülkelerin bağlamına göre değişen biçimlerde etkin iş arama stratejilerine sahip olmadan istihdam şansı bulmuşlardır. Ancak günümüzde post-Fordist üretim yöntemlerinin teknoloji yoğun üretim mantığının etkisiyle (Silver, 2009; Womack, Jones ve Jones, 2007), bu olasılık önemli ölçüde zayıflamıştır.

Otomotiv sektöründeki istihdam yapısı, yüksek vasıflara sahip eğitimli çalışanlara yönelik talebin arttığı ve düşük eğitimli-vasıfsız çalışanların dışlandığı “displacement (yer değiştirme) etkisinin” (Acemoğlu ve Restrepo, 2018) yoğun yaşandığı bir dönüşüm geçirmektedir (Cuccu ve Royuela, 2024; Silver, 2009). Bu nedenle sektördeki vasıfsız- düşük eğitimli çalışanların, kötü işlerin baskın olduğu hizmet sektörü işlerine (Brülle vd., 2019) doğru itilme olasılığı yüksektir. İstihdam şanslarını koruyanlar ise halen rutin tekrara dayalı emek yoğun işleri yapmakla birlikte; güvencesiz çalışma biçimlerine tabi olurlar (Johnstone, 2019; Pulignano ve Stewart, 2008). Bu durum, sosyal kırılganlık riskini (Kresten vd., 2022) yaygınlaştıran faktörlerden birisidir. Ancak uluslararası karşılaştırmalar, yer değiştirme etkisinin sabit nitelikler taşımadığına dair kanıtlar da sunmaktadır (Abrassart, 2015; Gesthuizen, Solga ve Künster, 2010). Nitekim özellikle çevre ülkelerde otomotiv endüstrisinin gelişimi, teknoloji yoğun üretimden çok



küresel değer zincirleri yoluyla işgücü maliyet avantajı sağlamaya odaklandığı için (Barnes ve Morris, 2008; Silver, 2009; Sturgeon ve Florida, 2000); işgücü piyasalarında düşük eğitilmiş-vasıfsız işgücü aleyhine bir yer değiştirme etkisine rastlanmayabilir (Pavcnik, 2003).

Türk otomotiv sektörü, her ne kadar 1970’lerde küresel üretimin “mekânsal çözümünün” (Harvey, 2019; Silver, 2009) bir parçası olarak çevre ülkelere yayılımının bir örneği olsa da kendine özgü istihdam dinamiklerine sahip olmuştur. Bunun en belirgin karşılığı, Nichols ve Suğur’un (2005) iyi tanımladığı gibi, diğer çevre ülkelerdeki yaygın taşeron işgücü kullanımına Türk otomotiv endüstrisinde sınırlı şekilde rastlanmasıdır. Bu durum, Türk otomotiv endüstrisini, küresel düzeyde firma ölçeklerinin küçülmesi eğiliminin (Humphrey, 2003; Pavlinek, 2020) bir istisnası haline getirir. Sektörde orta ve büyük ölçekli firma oranı görece yüksektir ve özellikle 1990’ların ortasına kadar emek yoğun üretim biçimleri yaygındır. Dolayısıyla sektör, uzun bir süre vasıfsız – düşük eğitilmiş işgücünün görece örgütlü çalışma ilişkileri kapsamında istihdam edildiği bir yapıda gelişim göstermiştir. Çalışanlar, buralardaki işlere genellikle güçlü ağlara dayalı sosyal sermaye kanalıyla girmiştir. Bu ağların bir biçimi olan içeriden referans yönteminin (Brown, Setren ve Topa, 2016), sektörde vasıfsız – düşük eğitimlilerin işe alım süreçlerinde yoğun olarak kullanıldığı bilinmektedir (Nichols ve Suğur, 2005). Ancak sektörün üretim yapısı, 1990’ların ikinci yarısından itibaren ihracatçı hedeflere uyumun bir sonucu olarak dönüşüm yaşamaktadır. Teknoloji yoğun yöntemler ve yalın üretim gibi işgücü maliyetlerini azaltmaya yönelik teknikler, yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Apaydın, 2018; Yücesan-Özdemir, 2000). Ancak bu uygulamaların, istihdam ilişkilerinde vasıfsız – düşük eğitimliler aleyhine sonuçlar yaratmadığında dair kanıtlar (Gönç – Şavran, 2005; Suğur, 2004) mevcuttur. Ayrıca teknoloji kullanım düzeyindeki ılımlı artışlara (Akçomak ve Büken, 2021; Taymaz ve Yılmaz, 2017) rağmen; sektörün yoğunlaştığı bölgelerde çalışanların ortalama eğitim düzeyi, yer değiştirme etkisinin bariz olduğu Avrupa’nın diğer üretim bölgeleriyle kıyaslandığında düşüktür (Sunay, 2014). Bu durum, vasıfsız – düşük eğitilmiş çalışanların, sosyal sermaye yoluyla sektörün iyi işlerine erişebilme imkanlarının sürdüğünü ima edebilir. Ancak bu kanalların işlevselliğine dair, kapsamlı bir araştırma yoktur.

Bu çalışma söz konusu eksikliği giderebilmek amacıyla, TÜİK hane halkı işgücü anketlerinin 2004-2023 geniş aralığından türetilen kapsamlı veri setini kullanarak sosyal sermayenin sektörde vasıfsız – düşük eğitilmiş çalışanların ücret düzeylerine etkisini analiz etmeyi hedeflemektedir. Bu amaçla çalışmada, öncelikle vasıfsız – düşük eğitilmiş çalışanların iş arama süreçleri, bu süreçte sosyal sermayenin rolü ile istihdam koşulları ve ücret üzerindeki etkileri değerlendirilecektir. Takip eden bölümde, Türk otomotiv endüstrisi özelinde vasıfsız – düşük eğitilmiş işgücünün konumuna, iş arama – işe yerleştirme süreçlerinin genel özelliklerine ve bunların ücret – çalışma koşullarına etkilerine değinilmeye çalışılacaktır. Son olarak da kapsamlı TÜİK veri setinden hareketle hesaplanan havuzlanmış (poo-



led) regresyon analiziyle vasıfsız – düşük eğitimlilerin ücret düzeyleri üzerinde sosyal sermaye kanalının etkisi gösterilecektir.

1. Vasıfsız – düşük eğitimli çalışanlar ve sosyal sermaye

İşgücü piyasalarında çalışanların konumunu açıklamak için beşerî sermaye teorisinin argümanlarına başvurmak yaygın bir eğilimdir (Abrassart, 2013; Acemoğlu, 1996). Düşük düzeyde beşerî sermayeye sahip çalışanların, toplam verimlilik üzerindeki katkılarının sınırlı olacağı varsayılır. Yine üretimde kullanılan teknoloji düzeyi arttıkça vasıfsız- düşük eğitimli çalışanların katma değer üzerindeki marjinal etkilerinin azalacağı beklentisi vardır (Alesina, Battisti ve Zeira, 2018; Fernandez, 2001). Tüm bu gerekçelerle, vasıfsız – düşük eğitimli çalışanların istihdam fırsatlarının daha sınırlı olacağı kabul edilir. Ancak te-
orinin merkezinde olan vasıflı – vasıfsız ayrımının muğlaklığına, çok sayıda çalışma dikkat çekmektedir (Bowles ve Gintis, 1975; Braverman, 2008; Ercan ve Özar, 2000; Şahin, 2011). Vasıflara ilişkin ayrımlar, çoğunlukla formel eğitim düzeyleri üzerinden ve üretimin somut ilişkilerinde Braverman'ın tabiriyle, *"...keyfi olarak kurulan ve sadece istatistik dünyasında varsayılan sonuçların"* (2008:390) geçerliliği tartışılır bir üründür. Ayrıca benzer vasıf düzeyleri arasındaki verimlilik ve nitelik farklılıkları açıklanmaz. Aynı vasıf düzeyindeki çalışanlar, hatalı bir biçimde türdeş varsayılır. Gerçi istatistiksel modellemelerde kıdem, dikkate alınan bir unsurdur. Ancak tıpkı eğitim düzeyleri gibi türdeşlik üzerinden kurgulanır ve aynı kıdem düzeylerinde çalışan arasındaki farklar göz ardı edilir. Vasıflara yönelik bir başka bir tanımlama problemi, düşük eğitimlilerin istihdam edildikleri firmalarda vasıf ve beceri kazanma olasılıklarına sınırlı düzeyde dikkat edilmesidir. Özellikle firma içi eğitim yoluyla beceri kazanma olasılığı, bir işte ustalaşma ve zanaat geliştirme yönü üzerinde durulmaz. Bu sorunları, büyük ölçüde üretimi salt teknik bir iş bölümü olarak görmeye ve üretimin toplumsallığının ihmaline bağlı yüzeyselliklerdir (Bowles ve Gintis, 1975; Şahin, 2011).

Bunun yanında eğitimin, işgücü piyasalarında beceri kazandırmaktan çok işveren için bir sinyal etkisi yarattığı gerçeğini göz ardı eder. Özellikle tabakalı işgücü piyasaları koşullarında, ikincil işgücü piyasaları çalışanlarının eğitim al-
salar bile işverenler tarafından tercih edilmeyeceği olgusunu açıklamakta zorlanır (Şahin, 2011). Yine eğitimi, sadece üretim verimliliği bakımından değerlendiren ve toplumsal – siyasal bağlamın etkisini (örneğin okullaşma oranlarının artması yoluyla gençlerin işgücü piyasalarına girişlerini ertelemesini sağlayarak, işsizliği makul sınırların içinde tutulması hedefi) göz ardı eder (Braverman, 2008). Ayrıca kadınların koşullarına karşı "cinsiyet körü" bir yaklaşıma sahiptir (Şimşek, 2015).

Dolayısıyla vasıfsız – düşük eğitimli çalışanların işgücü piyasalarındaki dezavantajlı konumlarının yapısı sabit değildir ve bağlamsaldır. Aslında üretimin yapısının belirleyiciliği, kabul görmüş bir önermedir (Acemoğlu ve Autor, 2011;



Juhn, Murphy ve Pierce, 1993). Emek yoğun ve rutin işlerin baskın olduğu üretim düzenlerinde, vasıfsız – düşük eğitilmiş çalışanların istihdam fırsatlarında bir genişleme de ortaya çıkabilir. Benzer şekilde imalat işlerinde vasıfsız – düşük eğitilmiş çalışanlara olan talep, hizmet sektörü işlerine kıyasla daha fazladır. Bağlamdaki bu değişimlere rağmen, vasıfsız – düşük eğitilmiş çalışanların kırılgan konumları sınırlı düzeyde farklılaşır.

Vasıfsız – düşük eğitimlilerin dezavantajları, çok boyutlu nitelikler gösterir ve yalnızca beşerî sermaye teorisinin çıkarımlarıyla açıklanabilmesi kolay değildir. Bu nedenle somut sosyal ilişkilerin etkisinin dikkate alınmasına dönük başta Granovetter'in (2024) ve Coleman'ın (1988) görüşlerinden hareketle; vasıfsız – düşük eğitimlilerin iş arama sürecinde karşılaştığı özel kısıtların, dezavantajlı konumları üzerindeki belirleyiciliğini gösteren çok sayıda ampirik kanıt sunulmuştur (Behtoui, 2008; Cingano ve Rosolia, 2012; de Graaf ve Flap, 1998; Korpi, 2001; Krug ve Rebien, 2012; Pellizzari, 2010; Smith, 2016).

Özellikle 1970'lerden itibaren iş arama sürecinin, işgücü piyasalarındaki koşulların temel bir yönlendiricisi olduğu anlaşılmaya başlamıştır. İşsizlik ve düşük ücret gibi sorunların, çalışanların sahip olduğu enformasyon asimetrisiyle ilgili olduğuna dair görüşler yaygınlaşmıştır. Özellikle Diamond-Mortensen-Pissarides (DMP) Modelinin (Diamond, 1982; Mortensen ve Pissarides, 1995) işgücü piyasalarındaki dengesizliklerin, ekonomik durgunluk koşulları kadar “arama- eşleşme güçlükleri (searching and matching frictions)” ile ilgili olduğuna dair ikna edici kanıtları, iş arama sürecine daha fazla önem verilmesine neden olmuştur (Faggian, 2014). Bu güçlükler, vasıfsız – düşük eğitimlilerin pozisyonlarında özel olarak belirleyicidir (Adda vd., 2013).

İş arama sürecinde vasıfsız – düşük eğitimlilerin dezavantajları, yer değiştirme etkisi sonucunda uygun işlerin sayısının azalmasıyla (Acemoğlu ve Restrepo, 2018) artar. Ancak bunun yanında vasıfsız – düşük eğitimlilerin iş arama süreçlerine özgü, maliyetlere duyarlılık, ekonomik fırsatların sınırlı olduğu homojen mekânsal koşullara sahip olma ve bilişsel-kültürel zorluklar gibi toplumsal faktörlerin de dikkate alınması gerekir. Bu çok boyutlu engeller zaten sınırlı olan istihdam olanakları hakkında, sınırlı enformasyona sahip olmalarına neden olur. İyi ücretler ile istihdam edilme imkanları zorlaşır.

Yer değiştirme etkisinin, tüm ülkelerde ve tüm sektörlerde benzer nitelikler göstermediği bilinmektedir (Abrassart, 2015; Gesthuizen, Solga ve Künster, 2010). Ancak vasıfsız – düşük eğitimlilerin istihdam şanslarının yapısal olarak devam ettiği emek yoğun üretim bağlamlarında da iş arama sürecinin önemi azalmaz ve karşı karşıya oldukları çok boyutlu engeller süreklilik gösterir. Reich, Gordon ve Edwards'ın (1973) analizi, vasıfsız – düşük eğitimlilerin, istihdam şanslarının tabakalı işgücü piyasalarının farklı katmanları arasında orantısız bir biçimde dağıldığını gösterir. Sınırlı enformasyona dayalı yetersiz iş arama stratejileri nedeniyle vasıfsız – düşük eğitimlilerin, çok sayıdaki istihdam olasılığı arasından sayıları az olan iyi işlere erişme olasılıkları düşük kalır (Rankin, 2003; Elliot, 1999).



İş arama sürecinde uygun enformasyona, doğrudan başvurular, kamu veya özel kurumsal araçlar, internet veya gazeteler yoluyla erişilen ilanlar gibi formel kanallar ya da sosyal yakınlar gibi enformel kanallar yoluyla ulaşılır. Kanalların etkinliği, büyük oranda “özgün ve tekrarlanmayan (non-redundant)” enformasyon sunma kapasitesi tarafından belirlenir (Granovetter, 1973). Hangi tür kanalın etkin enformasyon sunacağı ve daha iyi ücretlere sahip işlerde istihdam edilme-yi sağlayacağı bağlamsaldır. İşin niteliği, firmanın eğilimleri, iş arayanın eğitim düzeyi ve rezerv ücret düzeyi gibi çok farklı faktörler iş arama kanallarının etkinliğini belirler (Addison ve Portugal, 2002; Carlsson, Eriksson ve Rooth, 2018; Reid, 1972). Daha da önemlisi, kullanılan kanalların çeşitliliği ile erişilen işlerin ücret düzeyleri arasında yüksek düzeyde korelasyon mevcuttur (Altmann vd., 2018; Carranza vd., 2022; Mühlböck vd., 2022). Yani iş arayan, iş arama sürecinde ne kadar çok kanalı aynı anda kullanırsa o düzeyde fazla enformasyona erişir ve daha yüksek ücretli işlerde istihdam edilme olasılığı artar.

Vasıfsız – düşük eğitimlilerin iş arama sürecindeki dezavantajları bu noktada belirir. İş arama kanallarının çoklu kullanımlarına dayalı bir strateji, iş arama maliyetlerini arttırır. Vasıfsız – düşük eğitimlilerin, rezerv ücretleri düşük düzeyde olacağı için bu maliyetlere katlanma olasılıkları zayıflar. Ayrıca diğer kanalların tekil maliyetleri de sosyal yakınlıklar ile kıyaslandığında daha yüksektir (Cahuc ve Fontaine, 2009; Granovetter, 2024) ve belirli düzeyde “hazır bulunuşluk (readiness)” gerektirir (Thomsen ve Wittich, 2010). Bu nedenle vasıfsız – düşük eğitimliler, iş arama süreçlerinde yoğun olarak sosyal yakınlıkları kullanırlar ve diğer kanallara daha az müracaat ederler.

Sosyal yakınlıkların iş arama sürecinde sağladığı kaynaklar, sosyoloji ve iktisatta çok ilgi görmüştür. Bu kaynakların yaygınlığı ve yarattığı sonuçlara, özellikle sosyal sermaye tartışmalarında çokça başvurulmaktadır. Literatürde, “...bireyin ya da bir grubun kalıcı ilişkiler ağına ve az çok kurumsallaşmış karşılıklı tanıma sayesinde elde ettiği gerçek ve potansiyel kaynaklar...” (Bourdieu ve Wacquant, 2003:108) olarak tanımlanan kavramın, en somut karşılıklarından birisinin iş arama sürecinde sosyal ağların yarattığı dışsallıklar olduğu düşünülür (Dasgupta, 2005; Glaeser, Laibson ve Sacerdote, 2002; Granovetter, 2024; Portes, 1998). Gerçekten sosyal sermayeye dayalı kaynaklar, hem işsizlerin bir işe yerleşmesinde (Granovetter, 2018); hem de halihazırda istihdamda olanların, firmalar arası hareketliliğinde (Pissarides, 1994) bariz biçimde en fazla müracaat edilenidir.

Ancak sosyal sermaye yoluyla bulunan işlerin niteliği, önemli bir tartışma konusudur. Sosyal sermayenin, işsizlik süresini azalttığı ve daha fazla iş teklifine ulaşmayı kolaylaştırdığı bilinmektedir (Bentolila, Michelacci ve Suarez, 2010; Korpi, 2001; Trimble ve Kmec, 2011). Buna karşın ampirik olarak bir hayli gelişkin literatürde, sosyal sermaye yoluyla bulunan işlerin daha yüksek ücretlere sahip olduğunu veya daha yüksek mesleki prestije sahip olduğunu gösteren az sayıda kanıt vardır. Araştırmaların çoğu, sosyal sermayenin iş arama sürecinde



kullanılmasının iyi işlere ulaşma üzerinde anlamlı etkiler yapmadığını gösterir (Granovetter, 2018; Lin, 1999; Mouw, 2003). Bu kanıtlar, özellikle vasıfsız – düşük eğitimliler için çok daha belirgindir.

Sosyal sermayenin iş arama sürecinde yaratacağı potansiyel avantajların, eşitsiz olduğu ve ekonomik veya kültürel diğer kaynakların bileşiminden fazlasıyla etkilendiği bilinmektedir (Bourdieu, 2002; Granovetter, 2024; Lin, 2000). Sosyal sermayenin sağladığı enformasyonun niteliği, ağların yapısal özelliklerine bağlıdır. Sosyal ağlar, temelde akrabalık ya da arkadaşlık gibi ilksel sosyal etkileşimlere dayanmayan daha fazla formel temasın olduğu “zayıf bağlar (weak ties)” ile doğrudan ilksel bağlar üzerinden kurulan ve yoğun duygusal – iletişimsel karşılıkların olduğu “güçlü bağlar (strength ties)” olarak iki farklı yapıya sahiptir (Granovetter, 1973). Güçlü bağlar, dayanışma ve etkileşim içermesine rağmen; “... üyelerinin aynı çevrelerde hareket etme eğiliminde olması dolayısıyla... (Granovetter, 2024: 119)” sınırlı düzeyde özgün ve tekrarlanmayan (non-redundant)” enformasyon sunma kapasitesine sahiptir. Buna karşın zayıf bağlar, farklı ağ yapıları arasında köprüler kuran araçların oluşturduğu “yapısal boşluklar (structural holes)” (Burt, 2017) yoluyla özgün ve tekrarlanmayan enformasyon bakımından zengindir. Nitekim sosyal sermayenin iş arama sürecinde sağladığı avantajlar, genellikle yapısal olarak zayıf ağ niteliği gösteren etkileşimlerin bir sonucudur.

Zayıf ağlara sahip olmak, eğitim, gelir ve diğer toplumsal avantajların dolaylı bir sonucudur. Vasıfsız – düşük eğitimliler, özel bağlamların dışında söz konusu faktörlerden dışlanmış oldukları için iş arama sürecinde kendilerine iyi gelir sağlayacak işlere erişme konusunda zorluk yaşar. Bu gruplar, yoğun bir biçimde güçlü bağlar sonucunda ilgili enformasyona erişebilir. Ağ yapıları büyük oranda “benzerlik” üzerine kuruludur (McPherson, Smith-Lovin ve Cook, 2001; Mouw, 2003). Bu nedenle ağın iç kaynakları ancak diğer üyelerin benzer nitelikli istihdam olanakları için enformasyon sunabilir. İç kaynaklara dayalı enformasyonun, vasıfsız – düşük eğitimlilerin işsizlik süresini kısalttığı bilinmektedir (Field, 2003; Trimble ve Kmec, 2011). Ancak kaynaklar genelde kötü işlere yönlendirir. Bireylere bu tür kötü işler arasında sıklıkla yer değiştirme olanağı sunacağı için Kalter ve Kogan’ın (2014) tabiriyle “hareketlilik tuzağına (mobility trap)” neden olması yüksek bir olasılıktır. Tüm bu tartışmaların ardından literatürdeki yaygın görüş, sosyal sermayenin vasıfsız – düşük eğitimliler için yüksek ücretli – iyi işlere erişim sağlama yönünden avantaj sağlayamayacağı yönündedir.

Bu sonuçların çokça test edilmiş olmasına karşın; örneğin spesifik sektörlerde (Fernandez, Castilla ve Moore, 2000), farklı yaş gruplarında (Gayen, Raeside ve McQuaid, 2019) ya da farklı ülkelerin farklı işgücü piyasaları katmanlarında (Phuc ve Nguyen, 2020; Zhao, 2002) güçlü ağlara dayalı sosyal sermaye kaynaklarının iyi işlere erişimde etkili olduğuna dair kantılar da yok değildir. Bu nedenle genellemeler kadar; bağlamların da önemli olduğu ve sosyal sermayenin etkisinin bu bağlamlar tarafından şekillendirileceği hesaba katılmalıdır.



Türk işgücü piyasalarında vasıfsız – düşük eğitimli işgücünün enformel işlerde ve düşük ücretli olarak istihdam edilme olasılığı yüksektir (Başlevent ve Acar, 2015; Tansel, 1994). Bu olasılıklar, imalat işleri söz konusu olduğunda daha da belirgin hale gelir. Ancak Nichols ve Suğur (2005) Türkiye’de ihracatçı veya çokuluslu büyük ölçekli imalat işletmelerinin, vasıfsız – düşük eğitimlilere formal ve görece yüksek ücretli işler sunma kapasitesine dikkat çeker. Taşçı (2008) gibi sınırlı sayıdaki analiz, Türkiye’de vasıfsız – düşük eğitimlilerin iş bulma sürecinde sadece güçlü bağları kullanma eğiliminin yüksek ve bu stratejinin başarı olasılığının düşük olduğuna dair kanıtlar sunmakla birlikte; Nichols ve Suğur’un (2005) farklı fabrikalarda yaptıkları gözlemler, ilgili çalışanların çoğunlukla güçlü bağlara dayalı sosyal sermaye imkanlarıyla iş bulduğunu göstermektedir. Bu nedenlerle, ülkemizde vasıfsız – düşük eğitimliler için sosyal sermayenin formal işgücü piyasalarında özgün fırsatlar yaratabileceği düşünülebilir.

2. Türk Otomotiv Endüstrisinde Vasıfsız – Düşük Eğitimli İşgücü ve Sosyal Sermaye

Türkiye’de imalat işleri, tabakalı bir işgücü piyasası yapısı gösterir. ABD ve Avrupa’daki örneklerden farklı olarak imalat sektöründe küçük ölçekli firma yapısı egemendir. Ancak otomotiv endüstrisi, büyük ölçekli firma yoğunluğu bakımından imalat sektörünün diğer alt kollarından ayrılır. Bu büyük ölçekli firmalar, göreceli olarak yüksek katma değerli ürünler üretir ve verimlilik oranları yüksektir. Ayrıca daha düzenli – formal istihdam yaratırlar (Erzan ve Filiztekin, 2005). Türkiye’de otomotiv endüstrisi, 1970’lerden başlayan gelişim sürecinin ardından günümüzde 16 doğrudan üreticinin, 60 bine yakın istihdamla, yıllık yaklaşık 1,5 milyon araç ürettiği; farklı düzeyde tedarikçileriyle birlikte 550 binden fazla kişiye istihdam sağlayan, Türkiye’nin en fazla ihracat yapan endüstri koludur (OSD, 2025a; 2025b).

Türkiye’de otomotiv üretimi, küresel otomotiv endüstrisinin 1970’lerdeki “mekânsal çözüm” stratejisinin bir parçası olarak gelişim göstermekle birlikte; bu eğilimden farklılaşan yönlerde de sahiptir. 1970’lerde mekânsal çözüm, büyük otomotiv firmalarının, düşük işgücü maliyetlerine sahip yakın çevre ülkeleri üretim merkezlerini küresel üretim için tercih etmesini içerir (Harvey, 2019; Silver, 2009). Bu nedenle maliyet düşürmeye dönük olarak farklı düzeylerde tedarik ilişkileri kurma ve taşeronlaşma gibi uygulamalara sık başvurulur (Kochan ve Lansbury, 1995; Sadler, 1999; Strugeon ve Florida, 2000). Ancak Türkiye’de otomotiv endüstrisi 1990’ların ortasına kadar çoğunlukla iç pazara dayalı bir nitelik göstermiştir. Düşük rekabet baskısı, üretimin uzun bir süre emek yoğun yürütülmesine neden olmuştur. Türk otomotiv endüstrisi uzun bir süre, Fordist – kitle üretiminin özelliklerini taşımış ve düşük eğitimli işgücüne dayalı bir istihdam yapısına sahip olmuştur (Eder, 1993). Ayrıca otomotivin dahil olduğu iş kolunda, Türk imalat sektöründe 1980 sonrası görülen sendikasılaşma dalgasının gücü



daha zayıftır. Kendine özgü nitelikleri olmakla birlikte (Koçer, 2007; Nichols ve Suğur, 2005), ana firmalarda sendikalaşma oranları görece yüksektir.

Sektör, 21. yüzyılın başında ihracatçı nitelikler kazanmanın etkisiyle dönüşüm geçirmiş ve vasıflı işgücü kullanımına dayalı yönetim modelleri giderek yaygınlaşmıştır (Apaydın, 2018; Nichols ve Suğur, 2005; Yücesan – Özdemir, 2000). Bu modellerin özellikle beceri artışı sonucu doğurması ve şirket içi eğitim modellerinin önem kazanmaya başlaması beklenir. Ancak emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçişi ifade eden küresel model, Türk otomotiv endüstrisinde daha ılımlı gerçekleşmiştir. Bu nedenle radikal teknolojik dönüşümler ile karşılaşmaz. İmalat üretiminin diğer alanlarıyla karşılaştırıldığında firma içi eğitimlerin daha yapılandırılmış olduğu bir gerçektir. Yine de vasıfsız-düşük eğitimli işçiler için geliştirilen iş başı eğitim programları, büyük ölçekli firmalarda dahi Taylorist- Fordist basit oryantasyon içeriğinin dışına nadiren çıkar. Daha spesifik becerilerin kazandırılması konusundaki firma içi teknik eğitim planları, Türkiye’de sektör genelinde derinleşmiş sayılmaz. Var olanları, büyük ölçüde spesifik olmayan ve orta düzey yöneticilerin ihtiyaçlarına dönük iletişim becerileri gibi kişisel gelişim odaklıdır. Dolayısıyla sektörün, iç pazara dönük üretimin hâkim olduğu dönemde daha çok vasıfsız – düşük eğitimlilerinin kitlesel istihdam yapısına sahip olduğu; ancak ihracatçı – rekabetçi hedefler dolayısıyla vasıflıların daha fazla talep gördüğü bir yapıya dönüştüğü söylenebilir.

Grafik.1. 2004 – 2023³ arasındaki TÜİK hanehalkı işgücü anketi verilerinden otomotiv sektörüne ait (NACE 29 ve 30 kodlu) işyerleri dikkate alınarak elde edilen istihdam bilgilerinin, bireylerin eğitim düzeylerine göre dağılımını göstermektedir. 2004 yılında sektörde istihdam edilenlerin yarısından fazlası düşük (lise altı) eğitim düzeyine sahiptir. Ancak bu oran, 2023 yılına kadar istikrarlı bir biçimde düşüş göstermiştir. Buna rağmen sektördeki çalışanların 1/3’ünün halen düşük eğitimlilerden oluştuğu görülmektedir. Mesleki eğitim alanların oranı ilgili zaman aralığında hemen hemen sabit seyretmiştir. Buna karşın üniversite mezunlarının oranının 2,5 kattan fazla artış gösterdiği görülmektedir. İlgili dağılım, sektörde teknoloji ve yeni yönetim tekniklerinin kullanımına bağlı olarak vasıf talebinin Türk otomotiv sektöründe de arttığını teyit eder. Ancak vasıfsız -düşük eğitimlilere olan talep, belirleyiciliğini halen yitirmemiştir. Dolayısıyla sektörde küresel ölçekte tespit edilen, vasıfsızların yerinden edilmesi (displacement) ve vasıflı çalışan talebinin artması eğiliminin Türk otomotiv sektöründe kısmen geçerli olduğu ileri sürülebilir. 21. yüzyılın başından itibaren göz ardı edilemeyecek ölçüde daralma göstermesine karşın, sektör halen vasıfsız çalışanların iyi işlere ulaşmasına imkân tanımaktadır.

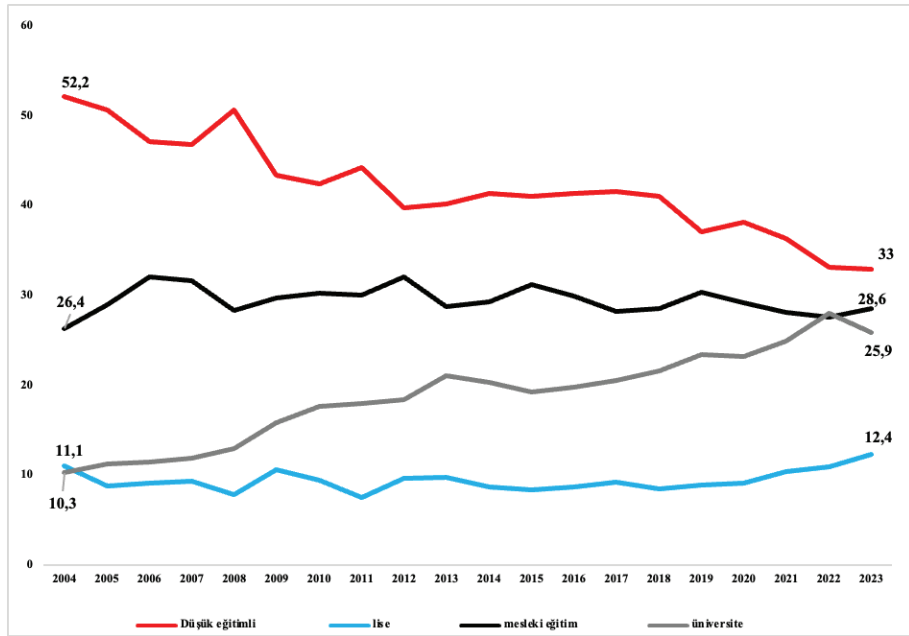
Yerinden edilme olgusunun kısmen tespit edilebildiği bu tabloda, işlerine sos-

3. TÜİK hanehalkı işgücü anketleri mikro veri setleri, 2000 yılından itibaren erişilebilirdir. Ancak 2004 öncesinde alt sektör bazında ayırım yapmayı sağlayan NACE kodların ilişkin değişkenler mevcut değildir. Bu nedenle yöntem bölümünde ayrıntılı biçimde bahsedileceği gibi 2004’ten itibaren dağılım gösterilebilmiştir.



yal sermaye kanalıyla yerleşen vasıfsız – düşük eğitimlilerin ücret düzeylerindeki gelişmeler önem kazanmaktadır. Bir önceki bölümde de belirtildiği gibi, vasıfsızların yerinden edildiği koşullar, sadece ilgili sektörden dışlanmalarını içermez. Halen sektörde kalanların çalışma koşullarında bozulmalar meydana getirir. İlgili dinamiklerin, sektörde yeni istihdam edilen vasıfsız – düşük eğitimliler için sosyal sermaye kanalının etkinliğini azaltması muhtemeldir. Ancak bu çalışmada, bu yönde zayıflatıcı bir etkinin Türk otomotiv sektörü bağlamında ortaya çıkmayacağı iddia edilmektedir. Bu iddia temelde üç olguya dayalı olarak savunulacaktır.

Grafik. 1. TÜİK Hanehalkı işgücü anketlerinde otomotiv sektöründe (NACE.29 ve NACE.30) istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri



Kaynak: TÜİK Hanehalkı işgücü anketleri mikro veri seti (2004-2023)

Bunlardan ilki yüksek teknolojinin, Türk otomotiv endüstrisinin tanımlayıcı bir özelliği olmamasıyla ilgilidir. Küresel otomotiv endüstrisi 1970'lerden itibaren robotizasyon temelli, teknoloji yoğun niteliğine daha çok merkez ülke üretim parklarında kavuşmuştur. Bu nedenle, yer değiştirme etkisi buralarda daha açıktır (Chung ve Lee, 2023; Acemoğlu ve Restrepo, 2020). Dolayısıyla, vasıfsız – düşük eğitimlilerin sosyal sermaye kanalıyla sınırlı iş arama stratejileriyle otomotiv sektöründe iş bulma olasılıkları azalır. Buna karşın Türkiye'nin dahil edilebileceği çevre ülkelerde, otomotiv sektörü emek yoğun karakterini devam ettirmektedir (Nichols ve Suğur, 2005; Pardi, 2019). Örneğin ülkemizde son yıllarda otomotiv sektörünün öncülüğünde endüstriyel robot kullanımında ciddi bir artış yaşan-



maktadır. Özellikle büyük ölçekli işletmelerin %41,5'unda bu teknolojilerin kullanılması (TÜİK, 2022), üretim teknolojisinde önemli bir dönüşüm olduğu anlamına gelmez. Nitekim sayısal artışa rağmen “sektörde robot kullanım yoğunluğu [her 10.000 işçiye düşen robot] (robot density)” halen dünya ortalamasının altındadır (IFR, 2023). Aynı durum inovasyon ve teknoloji projeleri için de geçerlidir. Bu nedenle üretim teknolojileri 1990'ların ortasından günümüze ancak ılımlı artışlar göstermiştir (Akçomak ve Bürken, 2021). Dolayısıyla sektörde, Fordist – Taylorist kitlesel vasıfsız – düşük eğitimli işgücü talebi mantığının bir düzeyde devam ettiği görülmektedir. Bu durum, vasıfsız – düşük eğitimlilerin, sosyal sermaye bağlantılı iş arama stratejilerinin otomotiv sektöründe halen işlevsel olmasına yol açmaktadır.

İkinci neden, emek süreci ve iş organizasyonu ile ilgilidir. Teknoloji kullanım oranlarının belirli düzeyde kaldığı ve vasıfsız emeğin kullanımına dayalı üretim yapılarında, spesifik beceriler tümünden önemsiz hale gelmez. Nitekim bu tür beceriler için sektörde, özellikle “meslek lisesi eğitimi” üzerinden formal bir işe alım kanalı kurumsallaşmıştır. Grafik.1'de işlerin yaklaşık ¼'ünden fazlasının mesleki eğitim üzerinden sağlanması bunun bir yansımasıdır (Apaydın, 2018; Sancak, 2020; Taşlı – Karabulut ve Keizer, 2020). Ancak bunun dışındaki işler, nispeten homojen niteliklidir ve işverenin sınırlı düzeyde sinyal etkisine ihtiyacı vardır (Emirgil, 2019; Fossati, Wilson ve Bonoli, 2020). Bu nedenle en düşük maliyetli yöntem olan “sosyal sermaye” kanalı işveren için de tercih edilebilir hale gelir. Özellikle fiili çalışanların referanslarına sık başvurulur. Ancak burada işveren tarafından tek gözetilen, arama maliyetlerinin düşmesi değildir. Ayrıca fiili çalışanların, itibarlarının zedelenmesini engellemek için güven ilişkisinin yüksek olduğu kişilere referans olma konusunda özenli davranacağı varsayılır (Brown, Setren ve Topa, 2016; Smith, 2005). Bu bağ, sadece işe yerleştirmeye sınırlı kalmaz. Sonrasında, yeni çalışanın düşük performans ve işyeri disiplinine uyum gösterememe riskinin yarattığı “ahlaki tehlikenin (moral hazard)” bastırılması için normatif denetim ağı yaratır (Burks vd., 2015; Castilla, 2005; Heath, 2018). Söz konusu normatif karşılıkların, çalışan bağlılığını arttırdığı ve sosyal sermaye kanalıyla işe girenler arasında işgücü devir hızlarının daha yüksek olacağı öne sürülmüştür (Castilla, 2005; Granovetter, 2024). Bu etkiler, sosyal sermaye kanalı yoluyla vasıfsız – düşük eğitimlilerin Türk otomotiv sektöründe iş bulmasını kolaylaştırmaktadır.

Üçüncü ve son neden Türkiye gibi gelişmekte olan ülke işgücü piyasalarının güncel dinamikleriyle ilgilidir. Breza ve Kaur (2025) günümüzde gelişmekte olan işgücü piyasalarında gönülsüz işsizliğin, büyük oranda arama – eşleşme güçlüklerinden kaynaklandığını ileri sürer. Bu durumun, işgücüne katılım oranlarının düşük düzeyde seyretmesine ve aktif nüfusun beşerî sermaye düzeyinin yetersiz olmasına yol açtığını vurgular. Ayrıca yazarlara göre gelişmekte olan gençler arasında meslek liselerinde eğitimin getirileri düşük olarak algılanmak-



tadır. Diğer taraftan özellikle vasıfsız – düşük eğitimli gençlerin gözünde, imalat sektöründeki işlerin cazibesi azalmaktadır. İlgili bağlamda sosyal sermayenin, işgücüne katılım oranlarını teşvik eden yönünün önem kazandığına inanırlar. Breza ve Kaur'un (2025) çizdiği tablo, Türk işgücü piyasaları için de büyük ölçüde geçerlidir. İlgili yorumlardan hareketle bu çalışmada halen kitlesel işgücü talebi olan Türk otomotiv endüstrisinde sosyal sermaye kanalının, işgücüne katılım ve arama – eşleşme güçlüklerini giderme potansiyelinin kritik bir rol oynadığı iddia edilecektir.

Bu üç faktöre dayanarak çalışma, aşağıdaki hipotezi test edecektir:

H_1 = Türk otomotiv endüstrisinde sosyal sermaye kanalıyla iş bulmak vasıfsız – düşük eğitimlilerin ücretleri üzerinde pozitif yönde bir etki yapar.

3. Örneklem, Yöntem ve Bulgular

3.1. Örneklem

Bu çalışma, TÜİK'in hanehalkı işgücü anketlerinin 2004 – 2023 arasını kapsayan geniş mikro veri setlerinden türetilen değişkenlerin analizine dayanmaktadır. Hanehalkı işgücü anketleri, Türk işgücü piyasaları açısından bazı sorunlara sahip olmakla birlikte (Tunalı, 2023), benzersiz bir veri kaynağıdır. Bu imkanlardan yararlanılarak, otomotiv sektöründe vasıfsız – düşük eğitimlilerin ücret düzeylerinde sosyal sermaye kanalının etkisi analiz edilmeye çalışılacaktır. Bu çalışmada, havuzlanmış (pooled) regresyon modelinin niteliğine uygun olarak 2004 – 2023 dönemi verileri kullanılmıştır. Çalışmada yukarıda belirtildiği gibi 21. yüzyılda Türk otomotiv sektöründe, teknoloji kullanım oranlarının ılımlı arttığı ve vasıfsız – düşük eğitimli istihdamının daraldığı koşullarda, sosyal sermaye kanalının etkisi üzerinde durulmaktadır. Bu nedenle ilgili veri setlerinde mümkün olan en geniş zaman aralığındaki verilerin kullanılması hedeflenmiştir. TÜİK hanehalkı işgücü anketleri, 1988 yılından beri yapılmakla birlikte, paylaşılan mikro veri setleri en erken 2000 tarihine kadar gider. Ancak 2000 – 2003 arası dönemde, sadece ana sektörler düzeyinde (tarım – hizmetler – inşaat ve imalat) ayırım yapacak değişkenler mevcuttur. Bu nedenle otomotiv endüstrisinde istihdam edilenlere ilişkin spesifik ayrımlara imkân vermez. Alt sektörlerin detaylı bir şekilde ayrıştırılabildiği NACE kod değişkeni 2004 yılından itibaren, veri setinde yer almaktadır. Otomotiv sektörü, kapsamlı ileri geri bağlantıları olan ve geniş bir eko-sisteme sahiptir. Bu nedenle özellikle tedarik ilişkisi bağlamında çok farklı sektörlerle bağ kurulabilir. Ancak bu çalışmada, sektördeki ana firmalar ve asli üretim alanı olduğu düşünülen NACE.29 (kara taşıtı, treyler (römork), yarı-treyler (yarı-römork) imalatı) ile NACE.30 (diğer ulaşım araçlarının imalatı) kodları otomotiv sektörü firmaları olarak tanımlanmış ve buralarda istihdam edilenlerin verileri kullanılmıştır. Vasıfsız – düşük eğitimli için ise ilgili yıla ait veri setinde lise altı eğitime sahip olanlar seçilmiştir⁴. Buradan elde edi-

4. Bu çalışma "vasıfsız" işçiler kategorisi üzerine kurulduğu için Braverman'ın (2008) yukarıda işaret ettiği



len gözlemler yoluyla “tekrarlayan kesit veri (repeated cross-sectional design)” mantığına uygun olarak (Lebo ve Weber, 2015) toplamda n= 6926 kişilik tatmin edici bir örneklem boyutuna ulaşılmıştır.

3.2. Değişkenler

- Bağımlı değişken

Araştırmada bağımlı değişken, vasıfsız – düşük eğitimlilerin saatlik ücretleridir. Bunun için çalışanlara dahil edilen tüm yıllarda sorulan “geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi geliriniz” ne kadar sorusuna verilen cevaplar, aylık ücret kabul edilmiştir. Ancak aylık ücret, tek başına yanıltıcı bir gösterge olabilir. Sektördeki ortalama çalışma süreleri, yıllara ve işyerlerinin niteliklerine göre oldukça değişkendir. Bu nedenle önce örnekleme ait gözlemlerin başlangıç yılı olan 2004’ün bir önceki yılı olan 2003 asgari ücreti baz kabul edilerek, nominal ücretler ilgili yılın TÜFE oranında reel hale getirilmiştir. Ardından reel hale getirilen ücretler, aşağıdaki formülle saatlik ücret olarak hesaplanmıştır. Regresyon modelinde, saatlik ücret değişkeninin dağılımının normalleşmesi için bu rakamın logaritması alınmıştır.

$$\log(\text{saatlik ücret}) = \frac{(\text{esas işten elde edilen aylık net gelir})/4}{\text{esas işte bir haftalık genel çalışma saati}}$$

- Bağımsız değişken

Araştırmanın bağımsız değişkeni ise, işe girişte sosyal sermaye kanalının kullanımıdır. Örnekleme dahil edilen periyot boyunca, çalışanlara “bu işinizi nasıl buldunuz? sorusu sorulmuştur. Bu soruya “akraba, eş ve dost aracılığıyla” cevabını verenlerin sosyal sermaye kanalıyla iş bulduğu kabul edilerek =1 kodlaması; diğerlerine ise =0 kodlaması yapılarak bir kukla (dummy) değişken oluşturulmuştur.

- Kontrol değişkenleri

Araştırmada ayrıca, sosyal sermayenin ücretler üzerindeki etkisinin daha doğru ve net biçimde görülebilmesi için bir dizi kontrol değişkeni kullanılmıştır.

1. Mincer denklemi: Ücret düzeyleri, genel olarak Mincer denklemi ile tahmin edilir. Bu denklem, beşerî sermaye teorisinden yola çıkarak ücretlerin temelde eğitim düzeyi ve iş tecrübesinin bir fonksiyonu olarak görür. Analiz lise altı eğitime sahip grupları kapsadığı eğitim düzeyleri nispeten homojendir. Ancak bir-

riskleri, büyük ölçüde taşımaktadır Kavramsal düzeyde vasıfsız olarak tanımlanmış kategorinin, diğer gruplardan (yarı- vasıflı veya vasıflı) ne düzeyde ayrıştığı tartışma götürür. Örneğin çalışmada vasıfsız olarak tanımlanmayan meslek lisesi mezunu bir otomotiv sektörü çalışanın montaj hattında burada vasıfsız olarak çalışan bir işçiden ne düzeyde farklı iş tanımlarına ve üretim kontrol imkanlarına sahip olduğu sorusu cevapsızdır. Ancak sınırlı bir telafi imkanı olarak çalışmada kullanılan “vasıfsız” ölçütü, en azından eğitim düzeyi bakımından homojen bir gruba odaklanmaktadır. Analiz, diğer vasıf gruplarıyla bir karşılaştırmaya içermediği için iş tanımları üzerinden söz konusu keyfi ayrımların etkisinin daha sınırlı olacağı söylenebilir.



birleri arasındaki farklılıkları göstermek için orta eğitim mezunları için =1 ve diğerleri için =0 kukla değişkeni yaratılmıştır. Son yıllarda, cinsiyetler arası farkları ve özellikle erkeklerde medeni durumun ücretler üzerinde etkili olduğuna dair kanıtlar nedeniyle, bu faktörlerin de dahil edildiği genişletilmiş denklem formu daha yaygın kullanılmaktadır (Lemieux, 2006). Bu nedenle çalışmada da genişletilmiş form kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. İlgili değişkenler için medeni durumda, evli olanlar =1 ve diğerleri=0 ile cinsiyet için erkekler = 0 ve kadınlar = 1 kukla değişkenleri oluşturulmuştur.

2. Firma Ölçeği: Bir diğer kontrol değişkeni de firma ölçeğidir. Türk otomotiv endüstrisinde, büyük ölçekli firma sayısının imalat sektöründeki diğer alanlardan fazla olduğuna değinilmişti. Büyük firmalarda, işgücü sendikalıdır ve daha düzenli çalışma ilişkileri söz konusudur. Bu nedenle, ücretler genel seviyesinin daha yüksek olması beklenen bir durumdur. Ölçek etkisinin kontrol edilmesi için örnekleme dahil edilen periyot boyunca, çalışanlara sorulan “bu yer, kuruluş veya işyerinde çalışan sayısını belirtiniz” sorusuna ilgili yönetmeliklerdeki kriterlere uygun olarak (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023) 250 ve üstü cevabını verenler =1 ve diğerleri= 0 kodlaması kullanılarak bir kukla değişken oluşturulmuştur.

3.3. Yöntem

Bu çalışma, uzun bir kesitte sosyal sermaye kanalının vasıfsız – düşük eğitimlilerin ücretleri üzerindeki etkisini konu edindiğinden; ilgili döneme ait etkiler, SPSS 29.0 kullanılarak havuzlanmış (pooled) en küçük kareler (OLS) regresyon yöntemiyle tahmin edilecektir. Temelde bir panel veri analizi olan havuzlanmış regresyon yöntemi, toplanan verileri tek bir düzeyde çapraz kesit (cross-section) olarak ele alınmasına dayanır. Zamana ve gözlemlenen birimlere bağlı ortaya çıkan etkiler dikkate alınmadan en küçük kareler mantığıyla bir regresyon tahmini geliştirilmeye çalışılır. Bu pratik yöntem, özellikle homojen örneklem için iyi bir tahmincidir (Baltagi, Bresson ve Pirotte, 2008; Dielman, 1983). Çalışma, spesifik bir sektörün, spesifik özellikler gösteren çalışanlarına ait oldukça homojen bir örnekleme sahip olduğu için yöntemin uygun olduğu düşünülmektedir. Ayrıca havuzlanmış en küçük kareler regresyon yöntemi, yüksek serbestlik derecelerinin avantajlarından yararlanmaya imkân veren, kararlı ve güvenilir bir hesaplama aracıdır (Kittel, 1999). Çalışmanın örnekleminin çok yüksek sayıda (n=6926) gözleme dayanması nedeniyle yüksek serbestlik derecesine sahip olması, havuzlanmış çoklu doğrusal regresyon analizine. Analizde yıllar arası farkların kontrol edilmesi için yıllara ilişkin sabit etkiler, modele dahil edilmiş ve katsayıların güvenilirliğinin artması amacıyla standart hatalar yıl düzeyinde kümelenmiştir. Bunun sonucunda;

$$\log(\text{saatlik ücret}_{it}) = \beta_0 + \beta_1 \text{SC}_{it} + \mathbf{X}_{it} \beta + \beta_3 \text{ölçek} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$



Denklemden X'_{it} standart Mincerian kontrol denklemini gösterir ve eğitim, kıdem, cinsiyet ve medeni durumu içerir. Bu şekilde denklem genişletilmiş biçimde;

$$\log(\text{saatlik ücret}_{it}) = \beta_0 + \beta_1 SC_{it} + \beta_2 \text{eğitim}_{it} + \beta_4 \text{kıdem}_{it} + \beta_5 \text{kıdem}_{it}^2 + \beta_6 \text{cinsiyet}_{it} + \beta_7 \text{medeni durum}_{it} + \beta_8 \text{ölçek}_{it} + \epsilon_{it} \quad (2)$$

halini alır. Modelde, bağımlı değişken olarak kullanılan **log (saatlik ücret_{it})**, vasıfsız- düşük eğitimli çalışanın *i* dönemindeki ücretinin logaritmasını gösterir. β_0 sabit terim, SC_{it} çalışanın sosyal sermaye kanalının kullanıp kullanmadığına karşılık gelir. eğitim_{it} çalışanın orta eğitim mezunu olup olmadığına dair kukla değişkeni ifade eder. kıdem_{it} çalışanın işyerindeki deneyimini gösterir ve bunu doğrusal hale getirmek için denkleme kıdem karesi kıdem_{it}^2 eklenmiştir. **medeni durum_{it}** çalışanın evli olup olmadığını gösteren kukla değişkeni ve **ölçek_{it}** çalışanın 250'den büyük bir firmada çalışıp çalışmadığını ifade eden kukla değişkeni gösterir. ϵ_{it} ise hata terimini temsil etmektedir.

3.4. Bulgular

Tablo.1 analizde kullanılan tüm değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri içermektedir. Burada ücretlerin logaritmasının ortalamasının 4.46 olduğu görülmektedir. Bu ortalama 0.588 ile 17.63 aralığında değişen ve 3.91 standart sapmaya sahip bir dağılımın sonucudur. Sosyal sermaye kukla değişkeni 0.34 ortalama ve 0.47 standart sapmaya sahiptir. Örneklemden vasıfsız - düşük eğitimli çalışanların, 1/3'ünden fazlasının işlerine sosyal sermaye kanalı kullanarak girdiklerini göstermektedir. Bu oran sektördeki vasıfsız işlerde sosyal sermaye kanalının ciddi bir işe erişim aracı olduğunu teyit eder. Düşük vasıflılar arasında yer alanların eğitimini gösteren kukla değişken 0.63 ortalama ve 0.62 standart sapma değerine sahiptir. Vasıfsız - Düşük eğitimli çalışanların, 1/4'ünden biraz fazlası ortaokul mezunudur ve çoğunluğunu daha düşük düzeyde eğitime sahip olan (okuma yazma bilenler ve ilköğretim mezunları) oluşturmaktadır. Kıdem değeri 2.41 ortalama ve bu değişkenin standart sapması 4.41'dir.

Cinsiyet kukla değişkeni 0.11 ortalama ve 0.31 standart sapmaya sahiptir. Örneklemden çalışanların %88,52'i erkeklerden oluşmaktadır ve bu durum sektörde özellikle vasıfsız işlerde erkek ağırlıklı yapıyı (OSD ve Deloitte, 2017) teyit eder. Örnekleme dahil olan vasıfsız - düşük eğitimlilere ilişkin medeni durum kukla değişkeninin ortalaması 0.65 ve standart sapma 0.47'dir. Örneklemden evli, %65,81'i evlilerden oluşmaktadır. Firma ölçeği kukla değişkeninin ortalaması 0.61; standart sapması 0.48'dir ve %61,82'i 250'den fazla çalışanı olan firmalarda istihdam edilmektedir. Bu durum sektörün büyük sermayeye dayalı çokuluslu girişimlerin ağırlıkta olduğu yapıya sahip olduğuna dair bulgularla örtüşmektedir.



Tablo.1. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Değişken	Ortalama	%	std. sapma	min.	maks.	n
LogSaatlikÜcret	4.46		3.91	0.58	17.63	6926
Sosyal sermaye	0.34	34,07	0.47	0	1	6926
Eğitim	0.63	27,02	0.62	0	1	6926
Kıdem	2.41		4.41	0	65	6926
Cinsiyet	0.11	88,52	0.31	0	1	6926
Medeni durum	0.65	65,81	0.47	0	1	6926
Firma ölçeği	0.61	61,82	0.48	0	1	6926

Tablo.2.a hesaplanan havuzlanmış çoklu doğrusal hiyerarşik regresyon modelinin anlamlı bir model olduğunu göstermektedir. İlk model, genişletilmiş Mincer denklemini içerir ve istatistiksel olarak anlamlıdır. İkinci modele firma ölçeği kukla değişkeni eklenmiştir ve modelin anlamlılığı artış göstermiştir. Son modele bağımlı değişken olan sosyal sermaye kukla değişkeni de eklenmiştir ve bu durum, modelin anlamlılığından bir artışa neden olmuştur. Her bir eklenen değişken modelde, hataların azalmasına neden olmuştur ve böylelikle grubun toplam varyansının anlamlılığı yükselmiştir.

Tablo.2.a. Havuzlanmış çoklu doğrusal hiyerarşik regresyon modellerine ilişkin varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Model	Kareler Toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	p
M1	198.912	5	39.782	206.236	<.001
Hata	1219.887	6324	.193		
M2	217.945	6	36.324	191.262	<.001
Hata	1200.854	6323	.190		
M3	224.820	7	32.117	170.057	<.001
Hata	1193.979	6322	.189		

Tablo.2.b. ise kurulan modelin aşamalarını test etmektedir. M1 modelinde, genişletilmiş Mincer denkleminde oluşan değişkenler, reel saatlik ücretlerin logaritmasını %14'ünü açıklamıştır. M2 modelinde, işyeri ölçeğinin eklenmesiyle açıklanan varyans %15,4'e yükselmiştir. Sosyal sermaye kanalının kullanımını

içeren kukla değişkenin eklendiği M3 son modelinde açıklanan varyans %15,8'e yükselmiştir. Modelde otokorelasyon olup olmadığına ilişkin Durbin-Watson testi kullanılmıştır. Bu testin 1.5 – 2.5 aralığında olması, artıklar arasında anlamlı düzeyde otokorelasyon olmadığı şeklinde yorumlanır. Modelin 1.574 değeri, bağımsızlık varsayımının kabul edilebilir düzeyde olduğunu gösterir. Son olarak modelde çoklu doğrusallık varsayımı test etmek için Breusch-Pagan testi kullanılmıştır. Bu test değerinin $p > .005$ olması, çoklu doğrusallık içermediğini gösterir. Test sonucunda elde edilen .982 değeri, modelde çoklu doğrusallık sorunun olmadığını ifade eder.

Tablo.2.b. Havuzlanmış çoklu doğrusal hiyerarşik regresyon modellerinin özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Sapma	Durbin- Watson	Breusch- Pagan
M1	.374	.140	.140	.43920		
M2	.392	.154	.153	.43580		
M3	.398	.158	.158	.43458	1.574	.982

Tablo 2.c. havuzlanmış regresyon hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon modelinin sonuçlarını göstermektedir. Öncelikle hiyerarşik modelin üç aşamasında da kıdem hariç tüm değişkenler, kabul edilebilir VIF değeri (<3) ve tolerans değerine ($>.20$) sahiptir ve bu durum çoklu bağlantı problemi olmadığını gösterir. Mincer denkleminde, kıdem değişkeninin doğrusal hale getirilmesi için eklenen *kıdem*² değişkeni nedeniyle, VIF değeri artar ve tolerans değeri düşer. Ancak bu işlem modele teorik gerekçeler bilinçli olarak dahil edilen yapısal bir müdahale olduğu için ortaya çıkan sonuç çoklu doğrusal bağlantı göstergesi olarak yorumlanmaz (Regan ve Oaxaca, 2009).

M1, genişletilmiş Mincer denkleminin değişkenlerini içermektedir. Burada daha yüksek kıdem yılına sahip çalışanların daha yüksek ücret alması, özellikle vasıfsız – düşük eğitilmiş çalışanlar açısından beklenen bir durumdur. Analiz sonucunda ayrıca evliliğin ücretleri anlamlı bir şekilde artırdığı görülmektedir. Bu sonuç, evli çalışanların diğerlerine göre daha çok ücret almasını ifade eden “evlilik primi (marriage premium)” olgusunun (McDonald, 2020) Türk otomotiv sektöründe güçlü olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Analiz sektöründe kadın çalışanların, ücretlerinde anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, ilgili gruptaki çalışanların ağırlık bir kısmının erkek olmasıyla ilgili olabilir. Analizde ulaşılan ilginç bir bulgu, eğitim seviyesi ile ücret düzeyi arasındaki negatif ilişkidir. Bu sonuçta farklı faktörlerin etkili olması mümkündür. Ancak en akla uygun olasılık vasıfsız bir işin, nispeten daha fazla eğitilmiş çalışanlar tarafından yürütülmesinin işverenler için ters sinyal etkisi yaratma olasılığıdır. Bir diğer



olasılık, kıdem farkının etkisidir. Örneklemde orta eğitim mezunlarının kıdemleri ($M=2.18$, $SD=4.285$) daha az eğitimlilerden ($M=2.50$, $SD=4.452$) daha düşüktür ve bu fark istatistiki olarak anlamlıdır [$t(6924)$, 2.695 , $p=.007$]. Bu fark, düşük eğitimlilerin saatlik ücretlerinin daha yüksek olmasını etkilemiş olmalıdır.

M2'de modele işyeri ölçeği de dahil edilmiştir. Bu durum önceki modelin parametreleri üzerinde büyük değişikliklere yol açmamıştır. Sadece sektördeki kadının çalışanların, ücretlerine ilişkin katsayı negatif hale dönmüştür. Bir önceki modelde pozitif katsayılı ilişkinin, büyük ölçekli firma etkisinden kaynaklandığı, yeni adımda bu değişken kontrol edildiğinde ilişkinin yönünün değiştiği görülmektedir. İlgili etki, büyük ölçüde büyük ölçekli işyerlerinde ücret yönetiminin daha iyi düzenlenmiş ve cinsiyet ayrımcılığından daha uzak olmasının bir sonucu olarak yorumlanabilir.

M3 adımımda ise bağımsız değişken olan sosyal sermaye, modele dahil edilmiştir. Diğer değişkenlerin anlamlılığı üzerinde bir önceki adıma göre küçük değişimler yapmakla birlikte, ilişkinin yönünün veya anlamlılık düzeyinin değişim gösterdiği bir değişken yoktur. Buna karşın sosyal sermaye bağımsız değişkeni, diğer faktörler kontrol edildiğinde, ücretler üzerinde⁵ tek başına yaklaşık %7,25 arttırıcı yönde etki yapmaktadır. Bu durum sosyal sermaye kanalı kullanarak halihazırda çalıştıkları işi bulan vasıfsız – düşük eğitimli çalışanların, ücretlerinin diğerlerinden anlamlı biçimde yüksek olduğunu gösterir. Dolayısıyla çalışmanın H_1 hipotezi kabul edilmiş olur.

Bu sonuçlar, 21. yüzyılda Türk otomotiv endüstrisinde vasıfsız işgücüne dayalı emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçişin ılımlı olduğu koşullarda, vasıfsız – düşük eğitimli çalışanların ücrete sosyal sermaye kanalıyla nispeten yüksek ulaşabildiğini gösterir. Yani, sosyal sermaye vasıfsız – düşük eğitimlilerin otomotiv sektöründe iyi işlere erişme konusunda halen işlevseldir. Bu sonuçtan, Türk otomotiv endüstrisinde, küresel düzeyde rastlanan yer değiştirme ve vasıfsız-düşük eğitimlilerin sektör dışına itilmesi eğilimlerinin nispeten daha sınırlı olduğu sonucuna varılabilir. Nichols ve Suğur'un (2005) tanımladığı endüstrideki içerici istihdam pratiklerinin, aynı güçte olmasa da bu gruplar için varlığını devam ettirdiği söylenebilir. İşgücü talebi bakımından değerlendirildiğinde, sosyal sermayenin otomotiv sektörünün kitlesel işgücü ihtiyacını karşılamada, emek sürecinin kontrol ve denetiminde süreklilik sağlamada ve işgücü piyasalarındaki arama – eşleşme güçlüklerinin giderilmesi gibi gerekçelerle istihdam pratiklerindeki önemini koruduğu görülür. Böylece 21. yüzyıl işgücü piyasalarındaki en kırılgan gruplardan birisi olan vasıfsız- düşük eğitimliler, Türk otomotiv sektörünün tarihsel ve kurumsal bağlamının sağladığı avantajlardan azalarak da olsa faydalanmaya devam etmektedirler.

5. Bağımlı değişken logaritmik bir ifade olduğu için toplam etkinin görülebilmesi, üstel fonksiyon haline getirilmesiyle mümkündür. $\beta=.070$ değeri, şu formüle göre $\Delta(e^{\beta} - 1) \times 100 = (e^{(2.718)^{0.070}} - 1) \times 100 \approx 7.25$ yüzdelik değer olarak yorumlanabilir hale gelir.

Tablo.2.c. Havuzlanmış çoklu doğrusal hiyerarşik regresyon modeli sonuçları
(bağımlı değişken: LogSaatlikÜcret)

Model	Değişkenler	β	Std. sapma	Tolerans	VIF
M1					
	Sabit terim	.623***			
	Eğitim	-.101***	.009	.889	1.125
	Kıdem	.021***	.002	.001	1597.31
	Kıdem ²	.000***	.000	.001	1596.68
	Kadın	.001	.017	.990	1.010
	Evli	.241***	0.13	.853	1.172
M2					
	Sabit terim	.446***			
	Eğitim	-.097***	.009	.887	1.127
	Kıdem	.020***	.002	.001	1600.78
	Kıdem ²	.000***	.000	.001	1600.80
	Kadın	-.014	.017	.982	1.018
	Evli	.240***	.012	.853	1.173
	Büyük ölçekli firma	.115***	.012	.986	1.000
M3					
	Sabit terim	.354***	0.45		
	Eğitim	-.097***	.009	.887	1.127
	Kıdem	.020***	.002	.001	1603.00
	Kıdem ²	.000***	.000	.001	1602.33
	Kadın	-.019	.017	.981	1.020
	Evli	.239***	.012	.853	1.173
	Büyük ölçekli firma	.118***	.011	.984	1.016
	Sosyal sermaye	.070***	.012	.995	1.005

*** $p < .001$



Sonuç

Türkiye’de otomotiv endüstrisi, 1970’lerin başında gelişim göstermeye başladığı günden bugüne; istihdam ve ücret koşulları bakımından imalatın diğer alt sektörlerinden ayrılmıştır. Büyük ölçekli – çok uluslu firmaların görece düzenli istihdam pratikleri, kendine özgü olmakla birlikte sendikal örgütlenmenin yaygın olması ve görece yüksek verimlilik oranlarına sahip olması gibi faktörler, istihdamın koşullarını etkiler. Sektör özellikle 21. yüzyılın başına kadar olan dönemde çoğunlukla iç pazara üretim yapılan, rekabet ve teknoloji kullanım düzeylerinin düşük olduğu bir yapıya sahip olmuştur. Ayrıca küresel otomotiv sektörünün, aynı dönemde yoğunlaşan taşeronlaşma ve küresel değer zinciri oluşturma gibi işgücü tasarrufunu hedefleyen yöntemleri uzun bir süre Türk otomotiv endüstrisindeki firmalar tarafından benimsenmemiştir. Bu bağlam, vasıfsız – düşük eğitimlilerin kitlesel istihdamına dayalı, Fordist – Taylorist yöntemlerin uzun süre sektöre hâkim olması sonucunu doğurmuştur. Bu sektörde orta vasıf düzeylerine sınırlı ihtiyaç duyulmuştur ve bunlar ilgili firmalar tarafından mesleki eğitim temelli mekanizmalar desteklenerek giderilmeye çalışılmıştır. Buna karşın daha şiddetli olan vasıfsız – düşük eğitimli işgücü talebi, genellikle sosyal sermaye kanalına dayalı işe alım pratikleri üzerinden karşılanmıştır. Sosyal sermaye kanalıyla bulunan işlere yönelik kapsamlı literatürün ağırlıklı görüşü, güçlü toplumsal ağ ilişkilerinin iş bulma sürecini kısalttığı ancak vasıfsız – düşük eğitimlileri düşük ücretli – kötü işlere yönlendirdiğine inanmaktadır. Ancak toplumsal bağlamanın önemini gösteren çalışmalar da vardır ve ülke – sektör koşullarının, vasıfsız – düşük eğitimlilerin sosyal sermaye kanalıyla bulduğu işlerin niteliğini farklılaştıracağını göstermişlerdir. Türk otomotiv sektöründe istihdam pratikleri üzerine yapılan kısıtlı sayıda araştırma, emek yoğun üretim yapısının sosyal sermayeyi etkili bir istihdama erişme kanalı haline getirdiğini göstermiştir. Türk otomotiv endüstrisi, 21. yüzyılın başından itibaren ihracatçı – rekabetçi hedeflere sahip olmaya başlamış ve teknoloji kullanımı yoğunlaşmaya başlamıştır. Pek çok gözlem emek yoğun bir endüstriden teknoloji yoğun bir endüstriye dönüşümün ılımlı düzeyde kaldığını gösterir. Bu tablonun istihdam pratiklerine de yansımaları beklenir. Sektörde özellikle küresel kuzeyde, bu süreç kitlesel vasıfsız – düşük eğitimli işçi kitlesinin istihdamdan dışlanması ve sektörün ortalama vasıf – eğitim düzeyinin yükselmesi şeklinde olmuştur. Bu dönüşümün Türk otomotiv endüstrisinde ne ölçüde yaşandığı ve vasıfsız – düşük eğitimlilerin sosyal sermaye kanalıyla sektörün yüksek ücretli işlerine erişim kanalı ne düzeyde daralttığına ilişkin, bilindiği kadarıyla bir araştırma yapılmamıştır.

Bu araştırma söz konusu açığı kapamaya odaklanmıştır. TÜİK hanehalkı işgücü anketlerinin 2004-2023 mikro veri setlerinden NACE kodları üzerinden sektöre veriler ayrıştırılmış ve buradaki vasıfsız – düşük eğitimliler üzerinden analizler yapılmaya çalışılmıştır. Niceliksel olarak bakıldığında analiz edilen periyodun ilk yılında vasıfsız – düşük eğitimlilerin sektörde istihdam edilenlerin



yarıdan fazlasını oluşturduğu görülmüştür. Ancak bu oran 2023'e kadar istikrarlı biçimde azalmış ve %33 seviyesine kadar inmiştir. Bu eğilim, Türkiye'deki istihdamın genel yapısına paralel bir seyir izlemiştir. 2004 yılına ait veri setinde Türkiye'deki düşük eğitimlilerin genel oranı %70,3 iken; 2023'de bu oran %48,8'e gerilemiştir. Dolayısıyla otomotiv sektöründe düşük eğitilmiş çalışanların oranı, Türkiye geneli ile kıyaslandığında nispeten daha düşük olmasına rağmen, ilgili grubun toplam işgücü içerisindeki düşüş trendi Türk işgücü piyasalarının geneline benzer bir nitelik gösterir. Buna karşın 2004'te sektörde istihdam edilenlerin sadece %10,3'ü üniversite mezunu iken; bu oran 2023'te %25,9'a yükselmiştir. Sektörde mesleki eğitim alanların oranı ise ilgili periyotta neredeyse sabit kalmıştır. Bu tablo, sektörün merkez ülkelerdeki yoğun teknoloji kullanımına bağlı, vasıfsız – düşük eğitimlilerin dışlandığı ve vasıflı – eğitimlilere daha fazla yer açıldığı koşulların ılımlı bir versiyonunu sunar. Nitekim sektörde istihdam edilen en kalabalık grup halen vasıfsız – düşük eğitimlilerdir. Ancak bu yapı büyük ölçüde, robotizasyon gibi teknoloji yoğun üretim biçimlerinin Türkiye'de sınırlı kullanımına bağlıdır. Küresel rekabet koşullarında, otomotiv üretim teknolojisinin gelişmelerin gelecekte hızlanması yüksek bir olasılıktır. Bu durum, Türkiye'de sektörün beceri ihtiyaçlarını değiştirebilir. Sonuçta görece ılımlı olarak yaşanan yer değiştirme etkisi şiddetlenebilir ve vasıfsız – düşük eğitimli sektör çalışanlarının istihdam pratiklerinin aleyhine sonuçlar ortaya çıkabilir.

Buna karşın çalışmada, bu grupların sosyal sermaye kanalı kullanarak daha yüksek ücret düzeylerine erişebilme olgusunun halen devam ettiği iddia edilmiştir. İlgili hipotezi test etmek için ilgili dönemi kapsayan havuzlanmış çoklu doğrusal hiyerarşik regresyon modeli oluşturulmuştur. Analiz sonucu sosyal sermaye yoluyla işe yerleşmenin, ücretler üzerinde yaklaşık %7,5'luk pozitif bir etki yaptığını gösterir. Modelde kullanılan kontrol değişkenlerinden büyük ölçekli firmada çalışmanın beklenildiği gibi ücret üzerinde son derece güçlü bir etki yaptığı görülmüştür. Ayrıca “evlilik primi” denilen evli çalışanların evli olmayanlar karşısında ücret avantajına sahip olma durumunun sektörde oldukça belirgin olduğu görülmektedir. Yine kıdem süreleri, ücret düzeyini anlamlı şekilde arttırmaktadır. Sektörde vasıfsız işler, büyük oranda erkek ağırlıklıdır ancak bu işlerde çalışan kadınların bir anlamlı bir ücret dezavantajı yaşadığına dair bir bulgu işe karşılaşılmamıştır. Analizin en ilginç sonucu eğitim düzeyi arttıkça, ücretin anlamı şekilde azaldığına dair bulgudur. Bu durum, vasıf gerektirmeyen işlerin daha ilkökul ve altı eğitim seviyesindekiler yanında ortaokul mezunları tarafından yapılmasının işverenlerce ters sinyal etkisi olarak yorumlanmıştır. Literatürde, sosyal sermaye ile işe yerleşme ile işgücü devir hızları arasında ters yönlü bir ilişki iddia edilmiştir. Analiz sonucunda ücret düzeyinin daha düşük eğitimliler lehine beklenmedik farkı, bu etkinin bir uzantısı olarak görülebilir. Nitekim, bir ölçüde sosyal sermayenin etkili olduğu işe yerleştirme pratiklerinin etkisiyle sektörde daha düşük eğitimlilerin (ilkokul mezunları ve sadece okuma



yazma bilenler) ortalama kıdem süreleri, ortaokul mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı biçimde yüksek bulunmuştur. Aradaki beklenmeyen ücret farkı, kıdem sürelerine ilişkin anlamlı değişimle ilgili görülebilir. Sosyal sermayenin sektörde vasıfsız – düşük eğitimli istihdamında devam eden etkisinin, sektördeki firmaların süregelen kitlesel işgücü talebiyle, emek sürecinin kontrol ve denetiminde sosyal sermaye kanalının sağladığı avantajlar ve ülkemiz işgücü piyasasındaki derinleşmiş arama – eşleme güçlükleriyle ilgili olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmadaki en büyük kısıt, kapsamlı bir veri seti olmasına rağmen hanehalkı işgücü anketlerinin sektör spesifik bazı değişkenleri içermemesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin ilgili veri setinde kıdem sadece ilgili işyerinde geçirilen süreyi kapsamaktadır ve çalışanın olası geçmiş deneyimlerini içermez. Bu nedenle vasıfsız – düşük vasıflı çalışanların ücret düzeyinde güçlü bir belirleyici olan toplam deneyimin etkisini ortaya konamamıştır. Yine sadece 250 ve üzeri çalışanı olan firmalar büyük firma kabul edilmiştir. Oysa sektörde 1000 ve üzeri istihdama sahip çok sayıda ana firma vardır ve bunların istihdam pratiklerinin farklılaşması yüksek bir olasılıktır. Büyük ölçekli firmalar kendi aralarında basamaklandırmak ve kartil regresyon mantığıyla farklarına bakmak daha anlamlı olabilirdi. Sosyal sermaye teorisindeki temel ayrım güçlü bağlar – zayıf bağlar üzerinedir. Ancak ilgili veri setinde zayıf bağlara karşılık gelecek sorular, halihazırda aktif iş arayanlara sorulmakla birlikte; halihazırda istihdamda olanlara 2022'den beri sorulmaktadır. Bu nedenle çalışma güçlü bağlar – zayıf bağlar ayrımını test edememiştir. Yine sendika üyesi olmak ve yerleşik eğitim sistemi dışında mikro – yeterlilikler (micro-credential) sahibi olmak gibi ücret üzerinde belirleyici olacağı düşünülen potansiyel başka belirleyiciler, ilgili veri setinde bu yönde değişkenler olmadığı için hesaplamaya dahil edilememiştir.

Ayrıca sosyal sermaye kanalıyla işe yerleşmenin anlamlı pozitif etkisi, coğrafi konumla da bağlantılıdır. Türk otomotiv endüstrisinin büyük firmaları, Kuzey-Doğu Marmara (Bursa – İstanbul – Kocaeli – Sakarya) hattında kümelenir. Tedarikçi ağının yerleşimi de bu hat ve hinterlandında yoğunlaşır. Dolayısıyla bölgesel faktörler ücretler üzerinde etkilidir. Farklı bölgelerde ücret üzerindeki etki, burada ele alınan tarzda oluşmayabilir. Bu nedenle günümüzde hızla gelişen mekânsal analizler ile farklılaşmalara odaklanmak faydalı olacaktır. Söz konusu kısıtlar, ancak sektördeki işe yerleştirme ve istihdam pratiklerini daha derinden inceleyen birincil veri setlerinin imkanlarıyla aşılabılır. İlerideki daha kapsamlı çalışmalar, otomotiv sektörünü örneğin madencilik veya tekstil gibi farklı istihdam pratiklerine sahip alt sektörlerle kıyaslaması da yapılabilir. Bu doğrultuda yapılacak analizler, günümüz dünyasında oldukça kırılğan olan vasıfsız – düşük eğitimlilerin iş arama sürecindeki kısıtlar nedeniyle gelire erişim ile ilgili sorunlarının daha derinlemesine ortaya konmasını sağlayacaktır.

Bu sonuçlar, düşük vasıflılara olan talebin devam ettiği sektörler özelinde geliştirilecek istihdam strateji ve politikalarına ilişkin birtakım ipuçları sunabi-



lir. Sosyal sermayenin sektörde vasıfsız işgücü için güçlü bir kaynak olmasının avantajlarından iki düzeyde yararlanılabilir. İlk olarak, sosyal sermaye kanalını etkili şekilde kullanamayan vasıfsız -düşük eğitilmiş iş arayanlar için alternatif formel kanallar oluşturulabilir. İhtiyaç duyulan düşük vasıf gruplarına daha rahat şekilde erişilebilir. Bu amaçla, İŞKUR gibi düzenleyici kurumlar ile sektör temsilcilerinin ortaklığında formel iş arama kanallarının geliştirilmesi hedeflenebilir. İkinci düzeyde ise referans bazlı istihdamın sağladığı avantajlar daha içerici hale getirilerek, bireysel iş arama stratejileri güçlendirilebilir. Kentlerin düşük gelirli bölgelerindeki vasıfsız - düşük eğitilmiş gençler ve işsizlere yönelik yerel programlar tasarlanabilir. Sektördeki görece yüksek sendikalaşma düzeyi, bu konuda sendika yönetici ve temsilcilerinden destek almayı kolaylaştıracaktır. Yine ilgili gruplara, sektördeki benzer eğitim düzeyindeki çalışanların mentor olarak destek vererek, deneyimlerini paylaşacakları etkileşim imkanları yaratılabilir.

Kaynakça

- Abbrassart, A. (2013). Cognitive Skills Matter: The Employment Disadvantage of Low-Educated Workers in Comparative Perspective. *European Sociological Review*, 29(4), 707-719.
- Abbrassart, A. (2015). Low-Skill Jobs Or Jobs For Low-Skilled Workers? An Analysis of The Institutional Determinants of The Employment Rates of Low-Educated Workers in 19 OECD Countries, 1997–2010. *Journal of European Social Policy*, 25(2), 225-241.
- Acemoglu, D. (1996). A Microfoundation for Social Increasing Returns in Human Capital Accumulation, *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 779–804.
- Acemoğlu, D., ve Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. O. Ashenfelter ve D. Card (der.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 4A. Amsterdam: Elsevier, 1043-1171.
- Acemoğlu, D. ve Restrepo, P. (2018). The Race Between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488-1542.
- Adda, J., Dustmann, C., Meghir, C. ve Robin, J.M. (2013). Career Progression, Economic Downturns and Skills, NBER Working Paper Series, No. 18832, <http://www.nber.org/papers/w18832>.
- Addison, J.T. ve Portugal, P. (2002). Job Search Methods and Outcomes. *Oxford Economic Papers*, 54, 505 – 533.
- Akçomak, İ. S., ve Bürken, S. (2020). Middle-technology trap: The case of the automotive industry in Turkey. S. Ferreira, S. J. Teixeira, & H. G. Rammal (der.), *Palgrave Studies in Democracy, Innovation, and Entrepreneurship for Growth*. Cham: Palgrave Macmillan, 263-306.
- Alesina, A., Battisti, M., ve Zeira, J. (2018). Technology and Labor Regulations: Theory and Evidence. *Journal of Economic Growth*, 23(1), 41-78.
- Altmann, S., Falk, A., Jäger, S., ve Zimmermann, F. (2018). Learning About Job Search: A Field Experiment with Job Seekers in Germany. *Journal of Public Economics*, 164, 33-49.
- Apaydin, F. (2018). *Technology, Institutions and Labor: Manufacturing Automobiles in Argentina and Turkey*. Cham: Springer.
- Arseneau, D. M. ve Epstein, B. (2014). The Welfare Costs of Skill-Mismatch Employment. FED-Finance and Economics Discussion Series, No.2014-042. <https://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2014/201442/201442pap.pdf>.
- Bakiş, O. ve Polat, S. (2014). Wage Inequality in Turkey, 2002-10. *Economics of Transition*, 23 (1), 169 – 212.
- Baltagi, B. H., Bresson, G., & Pirotte, A. (2008). To pool or not to pool? L. Mátyás ve P. Sevestre (der.), *Advanced Studies in Theoretical and Applied Econometrics*. Berlin: Springer-Verlag, 517-546.
- Barnes, J. ve Morris, M. (2008). Staying Alive in The Global Automotive Industry: What can Developing Economies Learn from South Africa about Linking into Global Automotive Value Chains?. *The European Journal of Development Research*, 20(1), 31-55.
- Başlevent, C., ve Acar, A. (2015). Recent Trends in Informal Employment in Turkey. *Yildiz Social Science Review*, 1(1), 77-88.



- Behtoui, A. (2008). Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(3), 411–430.
- Bentolila, S., Michelacci, C., ve Suarez, J. (2010). Social Contacts and Occupational Choice. *Economica*, 77(305), 20-45.
- Bourdieu, P. (2002). The forms of capital. N. W. Biggart (der.), *Readings in Economic Sociology*. Malden: Blackwell, 280-291.
- Bourdieu, P. ve Wacquant, L. (2003). *Düşünsel Bir Antropoloji için Cevaplar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bowles, S., ve Gintis, H. (1975). The Problem With Human Capital Theory- A Marxian Critique. *The American Economic Review*, 65(2), 74-82.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Breza, E. ve Kaur, S. (2025). Labor Markets in Developing Countries. *Annual Review of Economics*, 17, 747 – 776.
- Brown, M, Setren, E. ve Topa, G. (2016). Do Informal Referrals Lead to Better Matches? Evidence from a Firm Employee Referral System. *Journal of Labor Economics*, 34 (1), 161 – 209.
- Brülle, J., Gangl, M., Levanon, A., ve Saburov, E. (2018). Changing Labour Market Risks in the Service Economy: Low Wages, Part-Time Employment and The Trend in Working Poverty Risks in Germany. *Journal of European Social Policy*, 29(1), 115-129.
- Burks, S. V., Cowgill, B., Hoffman, M., ve Housman, M. (2015). The Value of Hiring Through Employee Referrals. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 805-839.
- Burt, R. S. (2017). Structural holes versus network closure as social capital. N. Lin, K. Cook, ve R. S. Burt (der.), *Social Capital: Theory and Research*. New York: Routledge, 31-56.
- Cahuc, P., ve Fontaine, F. (2009). On the Efficiency of Job Search with Social Networks. *Journal of Public Economic Theory*, 11(3), 411-439.
- Carlsson, M., Eriksson, S. ve Rooth, D.O. (2018). Job Search Methods and Wages: Natives and Immigrants Different?. *The Manchester School*, 86 (2), 219 – 247.
- Castilla, E. J. (2005). Social Networks and Employee Performance in a Call Center. *American Journal of Sociology*, 110(5), 1243-1283.
- Carranza, E., Garlick, R., Orkin, K., ve Rankin, N. (2022). Job Search and Hiring with Limited Information about Workseekers' Skills. *American Economic Review*, 112(11), 3547-3583.
- Chung, J., ve Lee, Y. S. (2023). The Evolving Impact of Robots on Jobs. *ILR Review*, 76(2), 290-319.
- Cingano, F. ve Rosolia, A. (2012). People I Know: Job Search and Social Networks. *Journal of Labor Economics*, 30(2), 291-332.
- Coleman, J.S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94 (1), S95-S120.
- Cuccu, L. ve Royuela, V. (2024). Just Reallocated? Robots Displacement, and Job Quality. *British Journal of Industrial Relations*, 62(4), 705-731.
- Dasgupta, P. (2005). Economics of Social Capital. *Economic Record*, 81(225), S2-S21.
- de Graaf, N. D. D., ve Flap, H. D. (1988). "With a Little Help from My Friends": Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, the Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67(2), 452- 472.
- Diamond, P. A. (1982). Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium. *The Review of Economic Studies*, 49(2), 217-227.
- Dielman, T. E. (1983). Pooled Cross-Sectional and Time Series Data: A Survey of Current Statistical Methodology. *The American Statistician*, 37(2), 111–122.
- Eckstein, S. ve Peri, G. (2018). Immigrant Niches and Immigrant Networks in the U.S. Labor Market. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 4(1), 1.
- Eder, M.S. (1993). *Crises of Late Industrialization: A Comparative Study of the Automotive Industry in Brazil, South Korea and Turkey*. Unpublished PhD. Thesis, University of Virginia: Department of Government and Foreign Affairs.
- Elliott, J. R. (1999). Social Isolation and Labor Market Insulation: Network and Neighborhood Effects on Less-educated Urban Workers. *The Sociological Quarterly*, 40(2), 199-216.
- Emirgil, B.F. (2019). *Okuldan İşe Geçiş: Türkiye'de Eğitimden Ayrılan Gençlerin İşgücü Piyasası İle Bütünleşme Süreci*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma Ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Ercan, F., ve Özar, Ş. (2000). *Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye'de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir*



- Bakış. Toplum ve Bilim, 86, 22-71.
- Erkök, B. (2021). Current Account Deficit and Automotive Sector Nexus in Turkey: An Input-Output Analysis. *Sosyoekonomi*, 29(49), 113-129.
- Erzan, R. ve Filiztekin, A. (2005). Does Size Matter in Growth, Productivity, Employment and Vulnerability/Flexibility in Turkish Manufacturing?. *Turkish Studies*, 6(1), 113-126.
- Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. P. A. Hall ve D. Soskice (der.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press. 145-183.
- Faggian, A. (2014). Job search theory. M. M. Fischer & P. Nijkamp (der.), *Handbook of Regional Science*. Berlin: Springer-Verlag. 59-73.
- Fernandez, R. M. (2001). Skill-biased Technological Change and Wage Inequality: Evidence from a Plant Retooling. *American Journal of Sociology*, 107(2), 273-320.
- Fernandez, R.M., Castilla, E.J. ve Moore, P. (2000). Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. *American Journal of Sociology*, 105 (5), 288 – 356.
- Field, J. (2006). Sosyal Sermaye. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Foote, C. L., Whatley, W. C., ve Wright, G. (2003). Arbitrating a Discriminatory Labor Market: Black Workers at the Ford Motor Company, 1918–1947. *Journal of Labor Economics*, 21(3), 493-532.
- Fossati, F., Wilson, A., ve Bonoli, G. (2020). What Signals do Employers Use When Hiring? Evidence from a Survey Experiment in the Apprenticeship Market. *European Sociological Review*, 36(5), 760-779.
- Fürstenau, B., Pilz, M., & Gonon, P. (2014). The Dual System of Vocational Education and Training in Germany: What Can be Learnt About Education For Other Professions. S. Billet, C. Harteis, ve H. Gruber (der.), *International Handbook of Research in Professional and Practice-Based Learning*. Dordrecht: Springer. 427-460
- Gayen, K., Raeside, R., ve McQuaid, R. (2019). Social Networks, Accessed and Mobilised Social Capital and the Employment Status of Older Workers: a Case Study. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(5/6), 356-375.
- Gesthuizen, M., Solga, H., & Künster, R. (2010). Context Matters: Economic Marginalization of Low-Educated Workers in Cross-National Perspective. *European Sociological Review*, 27(2), 264-280.
- Glaeser, E.L., Laibson, D., Sacerdote, B. (2002). An Economic Approach to Social Capital. *The Economic Journal*, Volume 112 (483), F437–F458.
- Gönç-Şavran, T. (2005). Türkiye'deki Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Endüstriyel Kuruluşlarda Çalışanlar Üzerine Etkileri: Eskişehir'de Sosyolojik Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Granovetter, M.S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360 – 1380.
- Granovetter, M.S. (2018). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Granovetter, M. S. (2024). Sosyal yapının iktisadi sonuçlar üzerindeki etkisi. M. S. Granovetter ve R. Swedberg (der.), *İktisadi Hayatın Sosyolojisi*. İstanbul: Alfa Yayınları, 118-141.
- Harvey, D. (2019). *Postmodernliğin Durumu*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Heath, R. (2018). Why do Firms Hire Using Referrals? Evidence from Bangladeshi Garment Factories. *Journal of Political Economy*, 126(4), 1691-1746.
- Humphrey, J. (2003). Globalization and Supply Chain Networks: the Auto Industry in Brazil and India. *Global Networks*, 3(2), 121-141.
- IFR [International Federation of Robotics] (2023). World Robotics – Industrial Robots. <https://ifr.org/wr-industrial-robots/>.
- Johnstone, S. (2019). Employment Practices, Labour Flexibility and the Great Recession: An Automotive Case Study. *Economic and Industrial Democracy*, 40(3), 537-559.
- Juhn, C., Murphy, K., ve Pierce, B. (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, 101(3), 410-442.
- Kalter, F., ve Kogan, I. (2014). Migrant Networks and Labor Market Integration of Immigrants from the Former Soviet Union in Germany. *Social Forces*, 92(4), 1435-1456.
- Kersten, A., Woerkom, M. v., Geuskens, G., ve Blonk, R. W. B. (2022). Organisational Policies and Practices for the Inclusion of Vulnerable Workers: A Scoping Review of the Employer's Perspective. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 245-266.
- Kittel, B. (1999). Sense and Sensitivity in Pooled Analysis of Political Data. *European Journal of Political Research*, 35: 225-253



- Kochan, T. ve Lansbury, R.D. (1995). Employee Relations in the International Automotive Industry in An Era of Global Change. 10th World Congress of IIRA, <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1641/lmvp072a.pdf?sequence=2>.
- Koçer, R.G. (2007). Trade Unions at Whose Service? Coercive Partnership and Coercion in Turkey's Metal Sector. *Industrielle Beziehungen*, 14 (3), 245 – 269.
- Korpi, T. (2001). Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search Among the Unemployed in Sweden. *Acta Sociologica*, 44(2), 157-170.
- Krug, G. ve Rebien, M. (2012). Network-Based Job Search. *Zeitschrift Für Soziologie*, 41(4), 316-333.
- Lebo, M. J., ve Weber, C. (2015). An Effective Approach to the Repeated Cross-Sectional Design. *American Journal of Political Science*, 59(1), 242-258.
- Lemieux, T. (2006). The "Mincer equation" Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings. S. Grossbard (der.), Jacob Mincer: A Pioneer of Modern Labor Economics. Boston: Springer. 127-145
- Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467 – 487.
- Lin, N. (2000). Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology*, 29(6), 785-795.
- McDonald, P. (2020). The Male Marriage Premium: Selection, Productivity, or Employer Preferences?. *Journal of Marriage and Family*, 82(5), 1553-1570.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., ve Cook, J. M. (2001). Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415–444.
- Meschi, E., Taymaz, E., ve Vivarelli, M. (2011). Trade, Technology and Skills: Evidence from Turkish Microdata. *Labour Economics*, 18, S60-S70.
- Milkman, R. (1997). *Farewell to The Factory: Auto Workers in The Late Twentieth Century*. Oakland: University of California press.
- Mortensen, D. T., ve Pissarides, C. A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 397-415.
- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?. *American Sociological Review*, 68(6), 868 – 898.
- Mühlböck, M., Kalleitner, F., Steiber, N., ve Kittel, B. (2022). Information, Reflection, and Successful Job Search: A Labor Market Policy Experiment. *Social Policy & Administration*, 56(1), 48-72.
- Nichols, T. ve Suğur, N. (2005). *Global İşletme, Yerel Emek: Türkiye'de Modern Fabrika*. İstanbul: İletişim yayınları.
- OSD [Otomotiv Sanayicileri Derneği] (2025a). <http://osd.org.tr>.
- OSD [Otomotiv Sanayicileri Derneği] (2025b). Otomotiv Sanayi Genel ve İstatistik Bülteni. <https://www.osd.org.tr/saved-files/PDF/2025/06/05/KATALOG%202025.pdf#page=22.00>.
- OSD [Otomotiv Sanayicileri Derneği] ve Deloitte (2017). Türkiye Otomotiv Sanayiinde Kadın: Kadınları Otomotiv Dünyasına Çekmek ve Kariyer Yolunda Desteklemek. <https://www.osd.org.tr/saved-files/PDF/2022/02/08/Turkiye-otomotiv-sanayiinde-kadin-arastirmasi.pdf#page=5.06>.
- Pardi, T. (2019). Fourth Industrial Revolution Concepts in the Automotive Sector: Performativity, Work and Employment. *Journal of Industrial and Business Economics*, 46(3), 379-389.
- Pissarides, C. A. (1994). Search Unemployment with On-The-Job Search. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 457-475.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology, *Annual Review of Sociology*, 24, 1 – 24.
- Pulignano, V. ve Stewart, P. (2008). Bureaucracy Transcended? New Patterns of Employment Regulation and Labour Control in the International Automotive Industry. *New Technology, Work and Employment*, 21(2), 90-106.
- Pavcnik, N. (2003). What Explains Skill Upgrading in Less Developed Countries?. *Journal of Development Economics*, 71(2), 311-328.
- Pavlínek, P. (2020). Restructuring and Internationalization of the European Automotive Industry. *Journal of Economic Geography*, 20(2), 509-541.
- Pellizzari, M. (2010). Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job?. *ILR Review*, 63(3), 494-510.
- Phúc, N. V. ve Nguyen, Q. L. H. T. T. (2020). Social Capital and Job Search Success: The Case of Undergraduates in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science*, 8(2). 3 – 14.
- Rankin, B. (2003). How Low-Income Women Find Jobs and its Effects on Earnings. *Work and Occupations*, 30(3), 281-301.

- Regan, T. L., ve Oaxaca, R. L. (2009). Work Experience as a Source of Specification Error in Earnings Models: Implications for Gender Wage Decompositions. *Journal of Population Economics*, 22, 463-499.
- Reich, M., Gordon, D. M., ve Edwards, R. C. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Reid, G.L. (1972). Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods. *ILR Review*, 25 (4), 479 – 495.
- Sadler, D. (1999). Internationalization and Specialization in the European Automotive Components Sector: Implications for the Hollowing-Out Thesis. *Regional Studies*, 33(2), 109-119.
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2023). <https://www.sanayi.gov.tr/medya/haber/kobi-tanimi-guncellendi4> .
- Sancak, M. (2020). Finding skills: Strategies of local auto parts supplier firms in Mexico and Turkey. A. V. Covarrubias ve S. M. Ramírez Pérez (der.), *New Frontiers of the Automobile Industry*. Palgrave Studies of Internationalization in Emerging Markets. Cham: Palgrave Macmillan, 429-452.
- Sennett, R. ve Cobb, J. (2017). *Sınıfın Gizli Yaraları*. Ankara: Heretik Yayınları.
- Silver, B. (2009). *Emeğin Gücü: 1870'lerden Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Smith, S. S. (2005). "Don't Put My Name on it": Social Capital Activation and Job-Finding Assistance Among the Black Urban Poor. *American Journal of Sociology*, 111(1), 1-57.
- Smith, S. S. (2016). *Job Finding among the Poor: Do Social Ties Matter?* D. Brady ve L. M. Burton (der.), *The Oxford Handbook of the Social Science of Poverty*. Oxford: Oxford University Press.
- Sturgeon, T., ve Florida, R. (2000). Globalization and Jobs in the Automotive Industry. *International Motor Vehicle Program, Center for Technology, Policy, and Industrial Development*, Massachusetts Institute of Technology, <https://creativeclass.com/articles/2000-The-World-That-Changed-The-Machine-Globalization-And-Jobs-In-The-Automotive-Industry.pdf> .
- Suğur, N. (2004). Türkiye'de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları: Beyaz Eşya, Otomotiv ve Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(02).
- Sunay, Burak (2014). *Analysing The Economic Resilience of Automotive Manufacturing Specialized Regions in EU and Turkey*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, Ç.E. (2011). *Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel Bir Yaklaşım*. Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.
- Şimşek, G. (2015). *Birikim Sürecinde Çifte Kavrulmuş Meta: Beşeri Sermaye*. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.
- Tansel, A. (1994). Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey. *Economics of Education Review*, 13(4), 305-320.
- Tansever, S. S. ve Yılmaz, E. (2023). Minimum Wage and Spillover Effects in a Minimum Wage Society. *Labour*, 38(1), 150-176.
- Taşçı, H.M. (2008). Search and Determinants of Job Search Intensity in Turkey. *METU Studies in Development*, 35, 399 – 425.
- Taşlı-Karabulut, V., ve Keizer, A. (2020). Multinational Corporations as Institutional Entrepreneurs: The Dynamic Interplay Between Automobile Firms and the Turkish Vocational Education and Training System. *Industrial Relations Journal*, 51(3), 153-168.
- Taymaz, E. ve Yılmaz, K. (2017). *Political Economy of Industrial Policy in Turkey: The case of the Automotive Industry*, The University of Manchester - Effective States and Inclusive Development Research Center (ESID) Working Paper, no.90, <https://www.effective-states.org/working-paper-90/> .
- Thomsen, S. L. ve Wittich, M. (2010). Which One to Choose? Evidence on the Choice and Success of Job Search Methods. *Journal of Contextual Economics – Schmollers Jahrbuch*, 130(4), 445-483.
- Trimble, L. B., ve Kmec, J. A. (2011). The Role of Social Networks in Getting a Job. *Sociology Compass*, 5(2), 165-178.
- Tunalı, İ. (2023). *Unofficial User's Guide to the Household Labor Force Survey, Turkey*. *Ekonomi-tek*, 12(2), 35-76.
- TÜİK (2022). *Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2022-45585> .
- Womack, J.P, Jones, D.T., Roos, D. (2007). *Dünyayı Değiştiren Makine: Otomobilin Geleceği Üzerine*, İstanbul: Stabil Kitap.
- Yücesan-Özdemir, G. (2000). Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi. *Toplum ve Bilim*, 86, 241-259.
- Zhao, Y. (2002). Measuring the Social Capital of Laid-Off Chinese Workers. *Current Sociology*, 50(4), 555-571.