

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KISALTILMASININ
ÇALIŞANLARIN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ:
YALOVA'DA BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emel ÖZTÜRK

**Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. H. Yunus TAŞ

OCAK-2014

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KISALTILMASININ
ÇALIŞANLARIN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ:
YALOVA'DA BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emel ÖZTÜRK(117209018)

Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Bu tez 21/01/2014 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Doç.Dr.Tuncay GÜLOĞLU



Jüri Başkanı

Kabul

Red

Düzeltme

Doç.Dr.H.Yunus TAŞ



Jüri Üyesi

Kabul

Red

Düzeltme

Doç.Dr.Selami ÖZCAN



Jüri Üyesi

Kabul

Red

Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Emel ÖZTÜRK

21.01.2014

ÖNSÖZ

İşveren ve çalışan açısından çalışma süresi kavramı büyük önem taşımaktadır. İşveren için çalışma süresinin uzun olması daha çok iş yapılması ve işletmenin sağlayacağı karlılığı ifade etmektedir. Çalışan açısından baktığımızda ise çalışma süresinin kişinin kendi hayatına da vakit ayırabilmesini sağlayacak düzeyde olması önem taşımaktadır. Bu tez çalışmasında da verimlilik kavramının çalışma süresi ile nasıl bir orantı içinde olduğunu kavramak ve hem işçi açısından hem de işveren açısından uygun çalışma süresinin bulunmasını sağlamak amaç edinilmiştir.

Bunun yanı sıra çalışma süresinin esnekleşmesi, esnek çalışma türleri ile ilgili de bilgiler verilmiştir. Verimlilik kavramının da hem işletme hem çalışan açısından önemine vurgu yapılmıştır. Yapılan anket çalışmasında da işletme sahiplerinin ve çalışanlarının çalışma süreleri ile ilgili bilgilerine başvurulmuş ve verimliliğin olabilmesi için çalışma süresinin kaç saat olması gerektiği ile ilgili bilgi alma amaçlanmıştır. Bu çalışma sonucunda da işverenlerin endişeleri göz önüne alınarak çalışma sürelerinde iyileştirmeler yapılması mümkün olabileceği ortaya çıkmış ve çalışanlar açısından da çalışma süresinin kısılması durumunda verimliliklerindeki boyut incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmalarım boyunca yardım ve tavsiyelerini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç.Dr. H.Yunus TAŞ'a, hayatım boyunca maddi ve manevi olarak yanımda olan aileme, çalışmamda büyük yardımı olan çok değerli babam Kemalettin ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Alan araştırmasının yapılmasında yardımcı olan Yalova ili işvereni, işçisi ve memuruna da teşekkürlerimi sunarım.

Emel ÖZTÜRK

21 Ocak 2014

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
SUMMARY.....	xii

GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: ÇALIŞMA SÜRELERİNE GENEL BAKIŞ.....	4
1.1.Çalışma Süresi Tanımı.....	4
1.2.Çalışma Süresi Kavramına Yön Veren İlkeler.....	5
1.2.1.İşçinin Korunması İlkesi.....	5
1.2.2.İşçinin İş Görme Borcu.....	5
1.2.3.İşverenin Yönetim Hakkı.....	6
1.2.4.Kişisellik İlkesi.....	7
1.3.Tarihsel Süreçte Çalışma Süreleri.....	7
1.4.Dünyada Çalışma Süreleri.....	8
1.5.Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi.....	10
1.5.1.Esneklik Tanımı.....	10
1.5.2.Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı.....	10
1.5.3.Esnekliğin Nedenleri.....	11
1.6.Esnek Çalışma Şekilleri.....	12
1.6.1.Tele-Çalışma.....	13
1.6.2.Evde Çalışma.....	13
1.6.3.Kısmi Süreli Çalışma.....	15
1.6.4.İş Paylaşımı.....	16
1.6.5.Çağrı Üzerine Çalışma.....	16
1.6.6.Sıkıştırılmış Çalışma Haftası.....	17
1.7.Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar.....	18

1.7.1.Yeraltında Ve Su Altında Çalışılacak İşler.....	18
1.7.2.Çalıştırılmak Üzere İşyerinden Başka Bir Yere Gönderilmesi.....	19
1.7.3.İşçinin İş Görmeye Hazır Durumda Beklemesi.....	19
1.7.4.İşçinin İşyeri Dışında Ve Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler.....	20
1.7.5.Süt İzinleri.....	20
1.7.6.Devamlı Yer Değiştiren İşlere Getirilip Götürülme Süresi.....	21
1.8.Türkiye’de Çalışma Süreleri.....	21
1.8.1.Günlük Çalışma Süreleri.....	21
1.8.2.Haftalık Çalışma Süreleri.....	22
1.9.Çalışma Sürelerinin İşçi, İşveren Ve Memur Açısından Ele Alınması.....	23
1.9.1.İşçi/İşveren Çalışma Süreleri.....	23
1.9.2.Memur Çalışma Süreleri.....	23
1.10.Dinlenme Süreleri.....	24
1.10.1.Ara Dinlenmeler.....	24
1.10.2.Hafta Tatili.....	25
1.10.3.Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller.....	25
1.10.4.Yıllık Ücretli İzin.....	26
1.11.Fazla Çalışma Tanımı.....	26
1.11.1.Fazla Sürelerle Çalışma Tanımı.....	27
1.12.Fazla Çalışma Sebepleri.....	27
1.12.1.Olağan Sebeplerle Fazla Çalışma.....	28
1.12.2.Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma.....	28
1.12.3.Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma.....	29
1.13.Fazla Çalışmanın Yasaklandığı İşler Ve Kişiler.....	29
1.14.Çalışma Sürelerinin Kısılması İle İlgili Görüşler.....	30
1.15.Çalışma Süresi Kısa Olan Ülkelerden Örnekler.....	31
BÖLÜM 2:ÇALIŞMA SÜRELERİ İLE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ.....	33
2.1.Verimlilik Tanımı.....	33
2.2.Verimliliğin Tarihsel Gelişimi.....	35
2.3.Verimlilik Kültürü.....	36
2.4.Verimlilik Çeşitleri.....	37

2.4.1.Kısmi Verimlilik.....	37
2.4.2.Toplam Faktör Verimliliği.....	38
2.5.Verimliliğin Önemi.....	39
2.5.1.Çalışanlar Açısından Verimliliğin Önemi.....	39
2.5.2.İşletmeler Açısından Verimliliğin Önemi.....	40
2.6.İşletme Verimlilik Faktörleri.....	41
2.6.1.Katı Faktörler.....	44
2.6.1.1.Ürün.....	44
2.6.1.2.İşletme Ve Ekipman.....	44
2.6.1.3.Teknoloji.....	44
2.6.1.4.Malzeme Ve Enerji.....	45
2.6.2.Esnek Faktörler.....	45
2.6.2.1.İnsan.....	45
2.6.2.2.Organizasyon Ve Sistemler.....	46
2.6.2.3.Çalışma Metodları.....	47
2.6.2.4.Yönetim Biçimleri.....	47
2.7.Çalışma Hayatında Verimlilik Artışının Sağlanması.....	48
2.8.Çalışma Süresinin Kısalmasının Verimlilik Açısından Etkisi.....	49
2.9.Ücret Artışının Verimlilikteki Payı.....	52
2.10.Verimliliğin İstihdam Açısından Önemi.....	55
2.11.Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri.....	56

BÖLÜM 3:ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KISALMASI DURUMUNDA ÇALIŞANIN VE İŞVERENİN VERİMLİLİK ALGISINI ÖLÇME KONULU ALAN ARAŞTIRMASI: YALOVA’DA BİR UYGULAMA.....60

3.1.Araştırmanın Konusu.....	60
3.2.Araştırmanın Amacı.....	60
3.3.Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi.....	60
3.4.Araştırmanın Yöntemi.....	60
3.5.Araştırmanın Hipotezleri.....	61
3.6.Araştırmanın Önemi.....	61
3.7.Araştırmanın Zaman Aralığı.....	62

3.8.Araştırmaya İlişkin Değerlendirmeler.....	62
3.8.1.Anket Katılımcıları Hakkındaki Verilerin Sayısı Ve Yüzde Dağılımlar.....	62
3.8.2.Demografik Verilerin Yüzde Dağılımı.....	63
3.8.3.Demografik Verilerin Grafik Üzerinde Yüzdellik Dağılımı.....	64
3.8.4.Çalışma Süreleri İle İlgili Verilerin Yüzdellik Dağılımı.....	67
3.8.5.Çalışma Süreleri İle İlgili Verilerin Grafik Üzerinde Yüzde Dağılımı.....	68
3.8.6.İşveren Ve Çalışana Yönlendirilen Verimlilik Soruları Analizi.....	70
3.8.7.Ankete Katılan Çalışanların Belli Özelliklerine Göre Çalışma Süresi Uzunluğunun Ölçülmesi.....	74
3.8.8.Ankete Katılan Çalışanların İşyeri Konumuna Göre Fazla Mesai Durumunun Ölçülmesi.....	78
3.8.9.Ankete Katılan Çalışanların Belli Özelliklerine Göre Olması Gereken Çalışma Süresi Ölçülmesi.....	79
3.8.10.Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Çalışma Süresi Azalmasının İşletmeye Zararının Ölçülmesi.....	83
3.8.11.Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Memnuniyetsizlik Bağlantısı Durumunun Ölçülmesi.....	84
3.8.12.Ankete Katılan İşverenlerin Belli Özelliklerine Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Maliyet Durumunun Ölçülmesi.....	85
3.8.13.Ankete Katılan İşverenlerin Belli Özelliklerine Göre Sürenin Kısılması Durumunda Ücret Kaygısının Ölçülmesi.....	87
3.8.14.Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Çalışma Süresinin Azalması İle Verim Düzeyinin Ölçülmesi.....	89
3.8.15.Ankete Katılan İşverenlerin Belli Özelliklerine Göre Çalışma Süresi Ve İstihdam İlişkisinin Ölçülmesi.....	90
3.8.16.Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süresi Azalmasının İstenmesinin Ölçülmesi.....	92
3.8.17.Ankete Katılan Çalışanların (İşçi/Memur)Belli Özelliklerine Göre Çalışma Süresini Verimli Geçirmesinin Ölçülmesi.....	93
3.8.18.Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur)Eğitim Durumuna Göre Uzun Çalışma Süresinin Verimsizliğinin Ölçülmesi.....	95

3.8.19. Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur)Belli Özelliklerine Göre İşten Sonra Sosyal Hayata Zaman Ayırma Durumunun Ölçülmesi.....	96
3.8.20. Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur) Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süresi İle Ücret Düşüşü Endişesinin Ölçülmesi.....	98
3.8.21. Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Çalışma Süresinin Kısılması İle Verimlilik Düzeyi Durumunun Ölçülmesi.....	99
3.8.22. Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Kendini Tamamen İşe Verme Durumunun Ölçülmesi.....	100
3.8.23. Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Çalışma Süresinde Kısılma Durumunda İşten İzin Almanın Ölçülmesi.....	101
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	103
KAYNAKLAR.....	108
EKLER.....	115
ÖZGEÇMİŞ.....	118

KISALTMALAR LİSTESİ

- A.B.D.** : Amerika Birleşik Devletleri
E.P.A. : European Productivity Agency (Avrupa Verimlilik Ajansı)
I.L.O. : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
md. : madde
O.E.C.D. : Organisation for Economic Cooperation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
SK. : Sayılı Kanun
TL : Türk Lirası
T.C. : Türkiye Cumhuriyeti
vb. : ve benzeri
vd. : ve diğerleri
vs. : vesaire

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Verimlilik Nedir? Ne Değildir?.....	33
Tablo 2: Ankete Katılanların Katılımcıların Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Mesleki Deneyim, İşyerindeki Konum, Yalova Olup Olmama Ve Bölge Olarak Geldikleri Yere Göre Yüzdeler Dağılımları.....	63
Tablo 3: Ankete Katılanların Çalışma Sistemi, Günlük Çalışma Sistemi, Çalışma Sürelerini Uzun Bulup Bulmadıkları, Onlara Göre Ç. Süresi, Fazla Mesai Durumu, İş Değiştirme Sayısına Göre Yüzdeler Dağılım.....	67
Tablo 4: İşverenlerin Cevaplarının Yüzdeler Dağılımı.....	70
Tablo 5: Çalışanların (İşçi/Memur)Cevaplarının Yüzdeler Dağılımı.....	72
Tablo 6: Ankete Katılan Çalışanların Yaşlarına Göre Çalışma Sürelerinin Uzunluğu Durumu Dağılımı.....	74
Tablo 7: Ankete Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Çalışma Süreleri Uzunluğu Durumu Dağılımı.....	75
Tablo 8: Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konumuna Göre Çalışma Süreleri Uzunluğu Durumu Dağılımı.....	76
Tablo 9: Ankete Katılan Çalışanların Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süreleri Uzunluğu Durumu Dağılımı.....	77
Tablo 10: Ankete Katılanların İşyerindeki Konumuna Göre Fazla Mesai Durumu Dağılımı.....	78
Tablo 11: Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Olması Gereken Çalışma Süresinin Durum Dağılımı.....	79
Tablo 12: Ankete Katılanların Medeni Duruma Göre Olması Gereken Çalışma Süresinin Durum Dağılımı.....	80
Tablo 13: Ankete Katılanların Mesleki Deneyime Göre Olması Gereken Çalışma Süresinin Durum Dağılımı.....	81
Tablo 14: Ankete Katılanların İşyerindeki Konuma Göre Olması Gereken Çalışma Süresinin Durum Dağılımı.....	82
Tablo 15: Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Çalışma Süresinin Azalmasının İşletmeye Zararı Durumunun Dağılımı.....	83

Tablo 16: Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Memnuniyetsizlik Bağlantısı Durumunun Dağılımı.....	84
Tablo 17: Ankete Katılan İşverenlerin Eğitim Durumuna Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Maliyet Durumu Dağılımı.....	85
Tablo 18: Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyime Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Maliyet Durumu Dağılımı.....	86
Tablo 19: Ankete Katılan İşverenlerin Eğitim Durumuna Göre Sürenin Kısalması Durumunda Ücret Kaygısı Durumunun Dağılımı.....	87
Tablo 20: Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Sürenin Kısalması Durumunda Ücret Kaygısı Durumunun Dağılımı.....	88
Tablo 21: Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Çalışma Süresinin Azalması İle Verim Düzeyinin Dağılımı.....	89
Tablo 22: Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Çalışma Süresi Ve İstihdam İlişkisi Durumunun Dağılımı.....	90
Tablo 23: Ankete Katılan İşverenlerin Yaş Gruplarına Göre Çalışma Süresi Ve İstihdam İlişkisi Durumunun Dağılımı.....	91
Tablo 24: Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süresi Azalmasının İstenmesi Durumunun Dağılımı.....	92
Tablo 25: Ankete Katılan Çalışanların (İşçi/Memur) Yaş Grubuna Göre Çalışma Süresini Verimli Geçirme Dağılımı.....	93
Tablo 26: Ankete Katılan Çalışanların (İşçi/Memur) Cinsiyete Göre Çalışma Süresini Verimli Geçirme Dağılımı.....	94
Tablo 27: Ankete Katılan Çalışanların (İşçi/Memur) Eğitim Durumuna Göre Uzun Çalışma Süresinin Verimsizliği Durumunun Dağılımı.....	95
Tablo 28: Ankete Katılan Çalışanların (İşçi/Memur) Medeni Duruma Göre İşten Sonra Sosyal Hayata Zaman Ayırma Durumu Dağılımı.....	96
Tablo 29: Ankete Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre İşten Sonra Sosyal Hayata Zaman Ayırma Durumu Dağılımı.....	97
Tablo 30: Ankete Katılan Çalışanların Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süresi İle Ücret Düşüşü Endişesinin Ölçülmesi.....	98
Tablo 31: Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Çalışma Süresinin Kısalması İle Verimlilik Düzeyi Durumunun Dağılımı.....	99

Tablo 32: Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Kendini Tamamen İşe Verme Durumunun Ölçülmesi.....	100
Tablo 33: Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Çalışma Süresinde Kısılma Durumunda İşten İzin Alma Durumunun Dağılımı.....	101

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İşletmede İç Ve Dış Verimlilik Faktörleri.....	43
Şekil 2: İnsan Modeli.....	46
Şekil 3: Çalışma Sürelerinin Azaltılması, Yeniden Organizasyonu Ve Üretim Maliyetleri.....	51
Şekil 4: Ücretin İlgililer Açısından Önemi.....	52
Şekil 5: Sendikalaşma Ve Verimlilik.....	59
Şekil 6: Ankete Katılanların Yaş Grubu Yüzdelerik Dağılımı.....	64
Şekil 7: Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Yüzdelerik Dağılımı.....	64
Şekil 8: Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Yüzdelerik Dağılımı.....	64
Şekil 9: Ankete Katılanların Medeni Duruma Göre Yüzdelerik Dağılımı.....	64
Şekil 10: Ankete Katılanların İşyeri Konumu Yüzdelerik Dağılımı.....	65
Şekil 11: Ankete Katılanların Mesleki Deneyim Yüzdelerik Dağılımı.....	65
Şekil 12: Ankete Katılanların Yalovalı Olma Durumu Yüzdelerik Dağılımı.....	65
Şekil 13: Ankete Katılanların Geldiği Bölge Yüzdelerik Dağılımı.....	65
Şekil 14: Ankete Katılanların Çalışma Sistemine Göre Yüzdelerik Dağılımı.....	68
Şekil 15: Ankete Katılanların Günlük Çalışma Süresi Yüzdelerik Dağılım.....	68
Şekil 16: Ankete Katılanların Süreyi Uzun Bulmaları Yüzdelerik Dağılım.....	68
Şekil 17: Ankete Katılanların Çalışma Süresi Düşünceleri Yüzdelerik Dağılım.....	68
Şekil 18: Ankete Katılanların Fazla Mesai Durumu Yüzdelerik Dağılım.....	69
Şekil 19: Ankete Katılanların Kaç İş Değiştirdiklerine Göre Yüzde Dağılım.....	69

ÖZET

Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Çalışma Sürelerinin Kısaltılmasının Çalışanların Verimliliğine Etkisi: Yalova'da Bir Uygulama

Tezin Yazarı: Emel ÖZTÜRK

Danışman: Doç.Dr. H. Yunus TAŞ

Kabul Tarihi: 21.01.2014

Sayfa Sayısı: XII (ön kısım) + 114 (tez) + 3 (ek)

Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri

Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve
Çalışma İlişkileri

Sanayi Devrimi, tarımın önemini yitirmesi ile işlerini kaybeden tarım işçilerinin endüstride ağır çalışma koşulları altında çalışmasına sebep olmuştur. Bu ağır çalışma koşullarının başında da çalışma süreleri gelmektedir. Çok uzun çalışma saatlerinin olması çalışanın iş dışında bir şey yapamamasına hayatının çalışmaktan ibaret bir hal almasına sebep olmuştur. İşverenler açısından ise uzun çalışma saatleri daha çok verimlilik ve üretim olarak algılanmıştır. Ancak değişen çağ ve gelişen teknoloji ile birlikte artık daha kısa sürede de iyi işlerin ortaya konmasının mümkün olduğu görüşü ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmanın temel amacında ise çalışan açısından çalışma süresini nasıl bulduğu, bunun işine verimlilik açısından nasıl yansıdığı ve sosyal hayatına zaman ayırıp ayıramadığı konularını irdeleme, işveren açısından ise sürenin kısalmasına nasıl baktığı, çalışanın mağduriyetini gözetip gözetmediği anlaşılmaya çalışılması vardır.

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket çalışması 125 kişiye uygulanmış, 49 işveren, 76 çalışana sorular yönlendirilmiştir. Anket uygulama alanı olarak Yalova esnafından ve belli kurumlardaki memur çalışanlarından yardım alınmıştır. Yapılan anket çalışmasının sonucunda ise, çalışanların çalışma sürelerinde kendilerini işe verebilme konusunda sıkıntı yaşamadıkları ancak sürenin kısalması ile hem verimliliklerinin artacağı hem de sosyal hayatlarına daha rahat zaman ayırabilecekleri ortaya çıkmıştır. İşveren açısından konuya baktığımızda ise işveren için çalışma süresinin kısalmasının maliyeti olumsuz etkileyeceği düşünülürken işletmenin zarar görmemesi koşulu ile sürenin azalmasına karşı gelmeyecekleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çalışma süresi, Verimlilik, Çalışan, İşveren

SUMMARY

Yalova University, Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: The Shortening Of Working Time Of Employees Impact On Productivity: An Application In Yalova	
Thesis Author: Emel ÖZTÜRK	Advisor: Associate Prof.Dr. H. Yunus TAŞ
Date of Acceptance: January 21,2014 Total Number of Pages: XII (pretext) + 114 (main body) + 3 (appendice)	
Department: Department of Labor Economics and Industrial Relations	Field of Study: Human Resources and Labor Relations
<p>The importance of agriculture to the Industrial Revolution with lost of agricultural workers who lost their jobs in the industry has led to work harsh working conditions. This harsh working conditions at the beginning of the working time comes. Very long working hours have to the anything other than the employee's job consists of working life has been a reason to take a turn. Employers in terms of productivity and long working hours were perceived as more. However with changing times and emerging. The main purpose of this to find out how the employees in terms of working time, how it is reflected in to the business in terms of efficiency and social life, take the time to allocate to analyze issues, for the employer to look at how the shortening of the duration of the employee's grievance has struck a tried to be understood.</p> <p>In the study, the survey method was used. The survey applied to 125 people, 49 employers,76 employees were directed questions. Survey as a field from Yalova trades and certain institutions of the civil servant has been helpful. As a result of the survey, employee's working hours are experiencing difficulties in being able to offer themselves in their work but will increase both more comfortable. If we look at the issue in terms of the employer to employer costs could adversely affect the shortening of working time contemplating with the proviso that from damage would not correspond to a reduction of time was observed.</p>	
Keywords: Working hours, productivity, Employee, Employer	

GİRİŞ

İşletmenin başarılı olabilmesi için pek çok varlığa ihtiyacı vardır. Bu varlıklardan bir kısmı ürünü veya hizmeti üretebilmek için mekân, finans kaynağı gibi kaynaklardır. Ancak işletmeler için en önemli kaynaklardan biri de işgücü yani çalışandır. İşletmenin üretimini tam ve iyi bir şekilde yapabilmesi için insan faktörü ön plana çıkmaktadır.

Bu durumda da karşımıza çalışanın iyileştirilmesi gereken çalışma koşulları gelmektedir. Bu koşullarında başında da hem çalışan için hem de işveren için çalışma süresi gelmektedir. Çalışma süresi kavramı Sanayi Devrimi'ne geçişle birlikte tarımın önemini yitirmesi ve fabrikaların önem kazanması ile birlikte toprak kaybeden işçilerin ağır şartlar altında çalışması ile gündeme gelmiştir. Bu dönemde çalışma sürelerinin uzunluğu ve işgücü ucuzluğu karşımıza çıkan iki önemli konu olmuştur. Daha sonraki dönemlerde ise çalışanların önemi anlaşılmaya başlanmış ve iyileştirmeler yapılmaya çalışılmıştır.

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte pek çok değişik çalışma süresi modeli ortaya çıkmış, çok çalışmanın aslında verimli çalışmak olmadığı ve hatta uzun çalışma sürelerinin çalışan için verimsizlik sebebi olabileceği bile zamanla anlaşılır hale gelmiştir. Sanayi Devrimi döneminde insana makineden farksız bir şekilde bakılması 15 saate varan günlük çalışma saatlerinin olması insanı olumsuz etkilemiş ve günümüzde çalışanın önemi daha ön plana çıkmaya başlamıştır.

Verimlilik kavramı da gelişen dünyamızla beraber daha farklı tanımlanmaya ve anlaşılmaya başlanmıştır. Kaynakları en iyi şekilde değerlendirerek üretim yapmak işletmeyi verimliliğe götürecektir. Bunu yapabilmesi içinde işgücüne ihtiyaç duymaktadır. İşletmeler amaçlarına insan ile ulaşır ve işletmenin etkin ve üretken olması çalışanın verimliliğinde gizlidir. Bu sebepten dolayı da işletme sahibinin çalışanın sadece bir işgücü olarak görmemesi gerekir.

Çalışmanın Konusu

Araştırmanın konusu işveren ve çalışanın çalışma sürelerinin kısalması durumunda kendilerini daha verimli görüp görmemelerini ve memnuniyetlerini ölçmeye çalışmasıdır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı ise, Yalova esnafı ve memur çalışanı için çalışma süresi ile verimliliği arasındaki ilişkiyi görmesini sağlamak, çalışanın verimliliğinin ne ölçüde olduğunu görmek ve işverenin çalışma sürelerinin kısalması durumunda düşüncelerinin ne olduğunu öğrenmek amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Devlet eliyle de çalışma sürelerinin kısalması ile ilgili pek çok kez çalışma yapma girişimi söz konusu olmuştur. Ancak bu konudaki önyargılar bu uygulamaya mani olmaktadır. Çalışma sürelerinin kısalması işletmeye bir sekte olarak düşünülmekte uzun çalışmanın ise verimlilik ve çok üretim olarak algılanmaktadır. Oysa kısa çalışma süresi ile de verimli ve iyi üretim ve hizmet mümkündür. Bu nedenle bu çalışmadan çıkan sonucun konu hakkında olumlu düşüncelerin ortaya çıkması ve önyargıların bir nebze kırılması olarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Çalışmanın Yöntemi

Bu tez çalışmasında çalışmanın teori kısmında kitaplar, tezler, yazılı kaynaklar ve makaleler kullanılarak çalışma gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

Çalışma üç bölümde oluşmaktadır. Birinci bölümde; çalışma süresi tanımı, çalışma süresinden sayılan durumlar, dünyada ve Türkiye'deki çalışma süreleri, esnek çalışma biçiminin ortaya çıkışı ve çeşitleri üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde ise, verimlilik konusu ele alınmıştır. Verimlilik tanımı, kültürü, çeşitleri, verimliliğin çalışan ve işletme açısından önemi, işletme verimlilik faktörleri ile verimlilikle sendikalar, istihdam ve ücret arasındaki ilişkiler irdelenmeye çalışılmıştır.

Son bölümde ise, Yalova ilinde bulunan işveren, işçi ve memurlar ile yapılan anket çalışması ile çalışma sürelerinin durumu, çalışma sürelerinin kısalması hakkında işveren ve çalışanın düşünceleri ve çalışma süresi ile verimliliğin etkisini öğrenmeye çalıştığımız bir çalışma ve çıkan sonuçlar üzerine yapılan değerlendirmeler yer almıştır.

BÖLÜM 1: ÇALIŞMA SÜRELERİNE GENEL BAKIŞ

1.1.Çalışma Süresi Tanımı

Çalışma süresi denildiğinde iş yerindeki günlük çalışmanın başlaması, bitişi ve verilen dinlenme aralarının belirlenmesi anlaşılmalıdır. İşçilerin çalışma sürelerinin belirlenmesinde göz önüne alınması gereken temel husus, kişilerin verimlilik düzeylerini sabit kılmaktır. Günlük mesainin uzatılarak çalışanların işletmede daha uzun süre kalmalarını sağlamak, belirli düzeydeki verimliliğin sabit kalacağını bize göstermez. Aksine ertesi günün verimini bile düşürebilmektedir. Bu sebeple çalışma süreleri günlük, haftalık olarak değil bir bütün olarak ele alınmalı ve dinlenme zamanlarına da dikkatli bir şekilde uyum gösterilmelidir.(Köksal,2007:310)

Çalışma süresi hukuki anlamda işçinin hizmet sözleşmesinden doğan iş görme borcunu yerine getirdiği ya da getirmiş sayıldığı süreyi belirten bir kavramdır.(Kuşkaya,2008: 16)Diğer bir ifade ile işverenin emrine işgücünü tahsis ederek iş yapmak için hazır beklediği süreleri kapsayan süre olarak da ifade edilebilmektedir.

Çalışma süresini birde fiili çalışma süresi ve farazi çalışma süresi olarak ifade etmek de mümkündür. Fiili çalışma süresi, soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmadan işin başlangıcından sona ermesine kadar geçen zaman parçası olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda işçinin fiili çalışma süresi boyunca durmadan çalışıyor olması gerekli olmayıp işçinin hareketleri arasına giren olağan boşluklarda fiili çalışmayı etkilemez.

İşçinin iş yerindeyken yaptığı bir telefon görüşmesini bu duruma örnek olarak vermemiz mümkündür. Diğer bir kavram olan farazi çalışma süresi ise günlük çalışma süresinin fiili çalışma yapılmayan kısmını oluşturan bu sürenin ortaya çıkmasında işin niteliğinden ortaya çıkan çeşitli sebepler etkili olabilmektedir. Bunun içinde işverenin işçiye işiyle ilgili olmayan bir takım talimatlar vermesi ya da maden işçisinin maden ocağına inene kadar geçen süre farazi çalışma süresi olarak nitelendirilebilmektedir. (Özyurt,2008:4-5)

1.2.Çalışma Süresi Kavramına Yön Veren İlkeler

1.2.1.İşçinin Korunması İlkesi

Bu ilke işçilerin konu olabileceği tüm sömürü şekillerine karşı korunmaları anlamına gelmektedir ve iş hukukunun oluşumuna sebep olan temel neden olarak kabul edilmektedir. İş hukuku, önce fabrika işçilerini ve sonrada tüm işçileri koruma ihtiyacından doğmuştur. Ekonomik yönden güçsüz olan işçinin, ondan güçlü olan işverenin istediği gibi davranmasını önlemek amacı ile ortaya çıkmıştır ve günümüzde de iş hukuku bu özelliğini korumaktadır.

19.yüzyılın başında uzun çalışma süreleri, ücret yerine mal verilmesi sistemi, kadın ve çocuk işçilerin koruma önlemlerinden yoksun çalışması yoluyla işçilerin sömürüldüğü görülmektedir. Bu nedenle ilerleyen dönemlerde işçinin güçlü işveren karşısında korunması, pek çok konuda olduğu gibi çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunun da güvence altına alınması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde devlet müdahalesinin en önemli nedeni işçinin işveren karşısında korunmasıdır.

Ayrıca batı ülkelerinde bu sömürünün ortadan kalkması için iki önemli çözüm yolu ön plana çıkmıştır. Biri devletin çalışma hayatına müdahalesi, ikincisi ise çalışanların kendi kendilerine yardım hareketi içinde örgütlerini(sendikalarını)kurmalarıdır.(Altan vd.,2011:12)

1.2.2.İşçinin İş Görme Borcu

İşçinin iş görme borcu iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır ve işçinin asli borcunu oluşturmaktadır. Bu durumda iki önemli özellik karşımıza çıkmaktadır. Bunlar işin bizzat işçi tarafından yapılması ve işçinin kararlaştırılan saatte iş yerinde hazır bulunmasıdır.

İşgörme borcunun zaman bakımından kapsamını ise çalışma süresi oluşturmaktadır. İşçi çalışma süresi içerisinde işgörme borcunu yerine getirmek zorundadır. Bu durum işçinin

bu borcunu ne zaman ve hangi sürelerde yerine getireceğini açıklamaktadır. Bu kavramı biraz daha açacak olursak borcun zaman bakımından kapsamı hangi saatler arasında çalışılacağı, ara dinlenmelerin zamanı ve işe başlama ve bitiş zamanı gibi konuları kapsamaktadır.(Güven ve Erkul,2004:35)

1.2.3.İşverenin Yönetim Hakkı

İş sözleşmesinde, iş edimi genellikle ana çizgileri ile belirlenmekte ayrıntılar ise düzenlenmesi gereken boş bir alan olarak kabul edilmektedir. Bu boş alan işverene bırakılmış olan yönetim hakkının kullanılması ile doldurulur.

İşverenin vereceği talimatlarla, yasalar ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denmektedir. İşverenin yönetim hakkı, işverenin işin nerede, nasıl, ne zaman, hangi sıra ile yürütüleceğini ve işyerinin düzeni ile güvenliğine ilişkin tek taraflı kurallar koyabilme ve düzenlemeler getirebilme yetkisi olarak da ifade edilebilmektedir.(Songu,2007:35)

İşçi çalışma süreleri dâhilinde işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. İşçi işveren arasındaki bağımlılık sınırı çalışma süresi ile çizilmiştir. Yönetim hakkı çerçevesinde işyerinde çalışma süresinin düzenlenmesi yetkisi işverene aittir ve işyerinde işin bitiş ve başlangıç saatleri ile dinlenme sürelerini işveren belirlemektedir. Ancak bu hakların yanında işverenin yönetim hakkına sınırlamalarda getirilmiştir. İşveren yönetim hakkını kanunlara, iş sözleşmesine aykırı bir şekilde kullanamayacaktır. Örneğin, kanunda öngörülen günlük çalışma sürelerinin üzerine çıkılması işverenin bu hakkı içinde değildir ancak zorunlu durumlarda yapılan fazla çalışmalar bu kuralın istisnasını oluşturur. Yine sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça çalışma süresinin işçinin ücretinde azalma meydana gelecek şekilde indirilmesi uygun olmaz.(Balkır,2005:198)

1.2.4.Kişisellik İlkesi

Çalışma süresi işyerinin faaliyeti ile ilgili değildir, işçinin taahhüt ettiği işi yapacağı zamanın sınırını ifade ettiği için işçiyle ilgilidir. Bu durumda da devreye kişisellik ilkesi girmektedir. Kişisellik ilkesi, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde işçilerin şahıslarının dikkate alınması bir takım sonuçlar doğurur.

Bir işyerinde çalışma süresi işyerinin bütününde gece-gündüz olmak üzere 24 saat sürekli faaliyette bulunmasına engel değildir. Bu durumda işçiler yasal sınırlamalarla belirli sürelerde çalışmak durumunda kalacaklardır. Bu ilke ile her bir işçi için ayrı çalışma süresi belirlenebilir. Ayrıca işyerinde farklı işçi grupları için farklı işe başlama ve işi bitirme saatlerinin belirlenmesi de mümkündür.(Songu,2007:37)

1.3. Tarihsel Süreçte Çalışma Süreleri

Endüstri devriminin ardından üretimin tarımdan endüstriye doğru yoğunlaşmasıyla birlikte topraklarını kaybeden çiftçiler, Avrupa'da ağır şartlar altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Çalışma sürelerinin uzunluğu, işgücünün ucuzluğu ve tarım sektöründeki işsizlik endüstride olumsuz şartlar altında çalışmayı kabul eden bir kesimin oluşmasına sebep olmuştur.

Ancak bu olumsuz şartlar içerisinde gelişen sendikacılık anlayışı ve sendikal mücadeleler Avrupa'da çalışma şartlarının işçilerin lehine gelişmesini sağlamıştır. Özellikle 20.yüzyıldan sonra gelişen gelir seviyesi Avrupa'daki çalışma şartlarını oldukça iyi seviyelere getirmiştir.(Türkiye Kamu-Sen Araştırma Geliştirme Merkezi,2002)

Çalışma sürelerinin tarihteki gelişimine baktığımızda en önemli gelişmelerin sanayi devrimi sonrasında gerçekleştiğini görmekteyiz. 19. yüzyıl 'da Fransa'daki endüstriyel büyümeye ağır çalışma şartları eşlik etmiştir. Aynı zamanda çalışma süreleri oldukça uzun, ulusal tatiller oldukça az ve dinlenme günü de sadece pazar günü olmuştur. Sanayi devriminden sonra çalışma süreleri günlük 15 saate kadar ulaşmıştır ve

insanların hayatı sadece çalışmaktan ibaret bir hal almıştır. Bu dönem ağır çalışma şartlarından kaynaklı hastalıkların, engelliğin ve ölüm oranlarının arttığı bir dönem olmuştur.(Kuşkaya,2008:16)

Sanayi Devrimi döneminde işçilerin işyerlerinde karşılaştığı tehlikelere karşı korunması mümkün olmamış ve işçinin hayatı ve sağlığı korunamadığı gibi fiziki ve ruhi durumu da üretim gücünde olduğu gibi sonuna kadar sömürülmüştür.(Özcan,2006:10)

Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde iki önemli eğilim göze çarpmaktadır. İşçilerin sağlığını korumak amacıyla çalışma sürelerinin kısaltılması ve katı kurallara bağlanması, diğeri ise çalışma süreleri düzenlenirken taraflara mümkün olduğunca geniş bir hareket alanı bırakmak için yeni teknolojik gelişimler ve küreselleşme olgusuyla çalışma sürelerinde esnekleşmeye doğru kayma eğilimi ortaya çıkmaktadır.(Kuşkaya,2008:17)

Çalışma süresinin genel olarak düzenlenme yetkisi işverene ait olmaktadır. İşin başlayış, bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini belirleyen işverendir. Çünkü işveren işçinin işgücünden işyerinin değişen gereksinimlerine göre yararlanma hakkına sahiptir. Bu durumda sadece iş sözleşmeleri ile işçinin korunması mümkün olmadığından devletin kanunlar yoluyla sözleşme serbestisi durumunu sınırlandırması gerekmiştir. Böylece işçinin devlet tarafından korunması amaçlanmıştır.

Devletin çalışma sürelerini düzenlemek amacıyla çalışma hayatına müdahalesinin belli amaçları vardır. Bu amaçlardan en önemlisi işçinin fiziki ve ruhsal sağlığının ve iş güvenliğinin güvence altına alınması ve çalışma süreleri bakımından da korumaya alınmasıdır. Ayrıca bir diğer amacı da çalışma yaşamını insanileştirmek ve işçinin kişiliğini geliştirmesi amacı ile çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır.(Özcan,2006:10-11)

1.4.Dünyada Çalışma Süreleri

İnsan kaynakları danışmanlık firması yapmış olduğu araştırmada şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

Fransızlar 35 saat ile en alt sınırdaki ülke olmuştur. Analizde ayrıca çalışkanlığıyla bilinen Almanlar, Fransızları 38 saat ile takip ederken, Çin, Çek Cumhuriyeti, İtalya, Japonya, Meksika ve Amerika Birleşik Devletleri'nde haftalık çalışma saati 40 olarak belirtilmiştir.

Analiz sonucunda 45 saat ile Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri'nin üzerinde çalışma periyoduna sahip Türkiye'yi bölgesel farklılıklar gösteren Avustralya ve Kanada, 44 saati aşmamak kaydıyla Brezilya ve yine 45 saati aşmamak kaydıyla Güney Afrika'nın izlediği ortaya konmuştur. Analizin haftalık periyot değerlendirilmesinde İngiltere, Hindistan ve Birleşik Arap Emirlikleri ise maksimum 48 saatle en yüksek çalışma saati düzenlemesi getiren ülkeler olarak öne çıktığı belirtilmiştir.(Mercer,2009)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Dünyada Çalışma Saatleri: Küresel açıdan Karşılaştırmalı Olarak Çalışma Saatlerinde Yasa ve Politikalarda Görülen Eğilimler" başlığını taşıyan araştırmasına göre, tüm dünyadaki işgücünün tahminen yüzde 22'si başka bir deyişle, 614,2 milyon işçi aşırı uzun saatlerle çalışmaktadır. Bu araştırmaya göre, en uzun çalışma saatleri listesinin başındaki ülke Peru'dur ve bu ülkede işçilerin yüzde 50,9'u haftada 48 saatten fazla çalışmaktadır. Haftada 48 saatten fazla çalışanların oranı Kore Cumhuriyetinde yüzde 49,5, Tayland'da yüzde 46,7, Pakistan'da ise yüzde 44,4 tür. Çalışma saatlerinin genel olarak daha kısa olduğu gelişmiş ülkelerde ise Birleşik Krallık yüzde 25,7 ile başta gelmektedir.

Bu ülkeyi yüzde 25,4 ile İsrail, yüzde 20,4 ile Avusturya, yüzde 19,2 ile İsviçre ve yüzde 18,1 ile ABD izlemektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama haftalık çalışma süresi en uzun ve en kısa olan ülkeler arasında ortalama 4-5 saat fark bulunmaktadır. Avrupa Birliği ortalamasında, erkekler kadınlardan ortalama 3 saat daha fazla çalışmaktadır.(Güngör,2009:19)

1.5.Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi

1.5.1.Esneklik Tanımı

Esneklik sözcüğü bir dış gücün etkisi altında uzamak, kısalmak, eğilmek gibi biçim değişikliklerine uğradıktan sonra, etkinin kalkmasıyla eski biçimini alabilme özelliğinde olan ile yumuşak, katı olmayan, koşullara rahatlıkla uyum gösteren anlamına gelen katı, sert sözcüklerinin zıddı olarak da kullanılan bir sözcüktür.(Songu,2007:62-63)

Esneklik kavramı ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlamayı kolaylaştıracak şekilde emredici kurallara bir takım istisnalar getirerek sözleşmelerle tarafların birden fazla seçeneği oluşturmalarına olanak tanıyan bir düzenin oluşturulmasına imkân tanımaktadır.(Özcan,2006:11)

Ancak esnekliğin bu olumlu taraflarının yanında belirsizliğinin olması onun sakıncalı tarafını oluşturmaktadır. Bu belirsizlik sebebi ile işçi ve işveren tarafı bu kavramı farklı yorumlayabilmektedirler. Bir işçi çalışma zamanını belirlemede olduğu gibi, esnekliğin kendisine çalışma hayatıyla ilgili karar vermede daha fazla özgürlük tanıdığını düşünürken bir diğeri esnekliğin özgürlüğüne getirilmiş bir kısıtlama ve belirsiz, güvensiz bir ortam oluşturduğunu düşünebilmektedir. İşveren açısından da durum farklı değildir, bir taraf esneklik ile işçileri daha özgür ve rahat biçimde kontrol edebileceğini düşünürken bir taraf da tam tersi düşünüp işçilerin üzerindeki kontrolü kaybedeceğini zannedebilmektedir. (Yavuz,1995:7)

1.5.2.Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı

Sanayi devrimiyle birlikte kırsal kesimde çalışanlar şehirlere gelmiş ve fabrika sanayi kurulup kitle üretimine başlanmıştır. Emek arzının emek talebinden fazla oluşu çalışma şartlarının kötüleşmesine sebep olmuş ve sosyal sefalet başlamıştır. Çalışma süreleri fazladır, kadın ve çocuklar istismar edilmiştir, iş kazaları ve hastalıklar yaygınlaşmıştır.

Bu dönem serbestlik dönemi olarak adlandırılmaktadır. Bu durum sonrası hükümetler müdahalede bulunmak zorunda kalmış, ilk olarak bireysel çalışma ilişkilerini

düzenlemek için yasalar çıkarılmıştır. Böylece çalışma sürelerine üst sınır konmuş ve diğer çalışma koşullarında da iyileştirmeye gidilmiştir. Bu dönemde müdahaleci dönem olarak anılmaktadır. 3.dönemde ise, 2.Dünya Savaşı sonrasında yeni teknolojik gelişmeler meydana gelmiştir. Otomasyona geçilmesiyle birlikte işçi ve işveren ilişkileri farklı bir boyut kazanmaktadır. Çalışma ilişkilerinde esnekliğin ortaya çıkmasıyla esnek çalışma şekilleri ve süreleri önem kazanmaya başlamıştır. Bu dönemde esneklik dönemi olarak ifade edilmektedir.(Güzel vd.,1995:15)

Bu sayede esnek çalışma çalışanlara çalışma zamanını belirleme hakkı tanıyacaktır. Ayrıca çalışma süresinin uzunluğunda farklılıklar da yaşanmaktadır. Örneğin, haftalık 45 saatlik çalışma süreleri 30-35 saate düşebilmektedir. Diğerleri ise haftada 5 gün yerine 4 gün veya 6 gün çalışılabileceği gibi günde 8 saat yerine 5 saat veya 10 saat de çalışmak mümkün olmaktadır.

Çalışma sürelerinin esnekleşmesi ile işletmelerin verimlilikleri artacak, maliyetleri düşecek, ani talep değişikliklerine uyum sağlayabilecek ve rekabet gücü yükselecektir. İşçiler açısından da zamana hâkim olma ve bireysel zaman özgürlüğü elde etme şansları olacaktır. Böylece işin insancillaşması sağlanmış olacaktır.(Yavuz,1995:9)

1.5.3.Esnekliğin Nedenleri

2.Dünya Savaşı'ndan sonra meydana gelen teknolojik gelişmeler işgücü piyasasını önemli ölçüde etkilemiş, üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiştir.1970'lere kadar yaygın olan kitlesel üretim ve tam günlük standart istihdam şeklini benimseyen fordist üretim yapısı geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Çünkü artık teknolojik değişimler yaşanmakta ve arz talep değişikliklerine hızlı cevap vermek gerekmektedir.(Yavuz,1995:7)

Küreselleşme, esnekliğin ortaya çıkmasının en önemli etkenlerinden birisidir. Küreselleşme terimi iki anlama sahiptir. Bir yandan mal ve üretim faktörlerinin uluslararası bir nitelik kazanması diğer taraftan ise dünya ölçeğinde gelişebilen büyük sanayi işletmelerinin ortaya çıkmasıdır. Yeni teknolojinin çok hızlı gelişim göstermesi

işletmeleri üretimin globalleşmesine zorlamaktadır. Bu durumda rekabet güçlerini koruyabilmek için şirketler personelleri ile olan standart iş ilişkilerinde değişikliğe gitmek zorunda kalmışlardır.(Güzel vd.,1995:16)

Rekabetin artması da küreselleşme ile beraber daha da önemli bir hal almıştır. Artık işletmeler dünyadaki tüm işletmelerle rekabet içine girmek durumunda kalmaktadırlar. Tüketici isteklerine uygun, kaliteli ve ucuz mal üretenler uluslararası rekabette başarı şansını yakalar hale gelmektedir. Bunu yakalayabilmek içinde başta iş süreleri olmak üzere çalışma hayatında esneklik işletmeyi piyasa şartlarına uyumlu hale getirecek ve rekabet gücünün artmasını sağlayacaktır.(Songu,2007:70)

Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının bir önemli sebebi ise,1970'lerden sonra ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve işsizliktir. Dünya petrol krizinin yaşanmasıyla genel olarak dünyada iktisadi büyüme hızı yavaşlamakta ve işsizlik artmaktadır.Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biride kapanan veya küçülen işletmelerin olmasıyla birlikte işçilerin işlerini kaybetmeleri ve yeni yatırımların yapılamamasıyla çalışma çağına gelenlerinde işsizlikle karşı karşıya kalmaları söz konusu olmuştur. Bu sebeple hükümetler, esnekliği istihdamı arttıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görmekte ve teşvik etmektedirler. Esneklik sayesinde işveren işçiyi çıkarmak yerine çalışma saatlerinde azaltmaya gidebilmektedir. (Yavuz,1995:7-8)

Diğer bir husus da sektörel yapıda meydana gelen değişikliklerdir. Artık yapı sanayi sektöründen hizmet sektörüne doğru kaymaktadır ve esnek çalışmanın en uygun ve yaygın olduğu sektörde hizmet sektörüdür. Hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesi, esnek çalışmanın artması ve yaygınlaşmasını sağlamıştır.(Güzel vd.,1995:14)

1.6.Esnek Çalışma Şekilleri

Esnek çalışma şekilleri ile klasik çalışma sürelerinin yerini esnek süreler almaktadır. Bu sayede de çalışma süreleri değişebilmekte ve kişiye göre ayarlanabilen çalışma süreleri ortaya çıkmaktadır. Şimdi esnek çalışmamodellerine bir göz atalım.

1.6.1. Tele Çalışma

Tele çalışma işyeri dışında işyerinden uzak bir yerde yapılan çalışma anlamında kullanılmaktadır. Bu çalışma tarzı özellikle metin hazırlama, muhasebe defteri tutma, dokümantasyon ve tercüme yapma gibi işler de reklamcılıkta kullanılmaktadır. Özellikle bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler sonucu ortaya çıkan bir modeldir.

Oluşturulan tek bir işyeri yerine birçok çalışma yerinin kurularak işin görülmesi yeni bilgi ve iletişim teknolojisinin çalışma ve özel hayatta giderek daha fazla kullanılması ile mümkün olmaktadır. Yeni bilgi ve üretim teknolojileri, üretimde veya hizmetin görülmesinde yer ve zaman sınırlarını azaltarak çalışanların işlerini farklı yerlerde yerine getirme imkânı sunmaktadır. Böylece çalışmada kendine zaman ayırabilmekte ve işyerine gidip gelme külfetinden de kurtulmaktadır.(Songu,2007:109)

Tele çalışmanın tanımlarına baktığımız zaman üç temel kavram üzerine kurulu olduğu görülmektedir. Bunlar, organizasyon, yer(mekân) ve teknolojidir. Bu anlamda, tele çalışma işin merkez ofislerden ya da üretim imkânlarından uzak bir yerde yapılmasıdır ve çalışanın iş arkadaşlarıyla şahsi bağlantısının olmadığı onlarla ancak yeni teknolojiyi kullanarak iletişim kurabileceği bir durumu gösterir bize. Bu tanım içerisinde tele çalışma “on-line” ve “of-line” olarak gerçekleştirilebilir, bireysel ya da kolektif olarak organize edilebilir ve çalışanın işinin tamamını veya bir kısmını teşkil eder. Kendi kendini istihdam eden veya bir işverene bağlı çalışanlar tarafından yapılabilir diyebilmekteyiz.(Tan,2007:38)

1.6.2.Evde Çalışma

ILO'nun 1995 yılı içinde gerçekleştirdiği 82. Konferansı'nın gündeminde yer alan konulardan birini de evde çalışma teşkil etmiştir. Konferansta evde çalışanların korunması konuşulmuş ve bu konuda bir sözleşme tasarısının hazırlanmasına karar verilmiştir. Bu karara dayanılarak ILO'nun 1996 yılında kabul ettiği evde çalışma ile ilgili 177 sayılı sözleşmesinde; kendi evinde veya işyeri dışında olmak kaydıyla, kendi seçtiği diğer yerlerde gerekli olan özerkliğe sahip olanların bu sözleşmenin kapsamına

girmeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla sözleşmenin evde bağımlı çalışanları kapsadığı kabul edilmektedir.(Karakoyun,2007:16)

Evde alışma işverenin normal koşullarda kendi işçilerine ya da başka işyerinde çalıştırdığı işçilere yaptırdığı işi işyeri dışında ve genellikle evlerde çalışan kişilere yaptırmasıdır.

Evde çalışmanın en önemli özelliği işin yapıldığı yerdir. Burada söz konusu olan bir fabrika veya klasik anlamda işyeri değil bunları dışında bir mekân ve çoğunlukla da işçilerin kendi evleridir. Ayrıca alışan alt işveren olabileceği gibi bağımsız çalışan da olabilmektedir.(Kuşkaya,2008:77)

Standart dışı istihdam türleri arasında sayılan ve ‘uzaktan çalışma’ olarak nitelendirilen evde çalışma, özellikle emek yoğun ve işyeri dışına iş vermenin kolay olduğu, tekstil ve giyim sektöründe yaygındır. Evde alışma, geleneksel istihdam biçimlerinden ayrılan ve işgücü piyasasında daha çok belirli bir cinsiyetten olanların, yani kadın işgücünün katılımını gerçekleştiren bir istihdam biçimidir.

Bir taraftan iletişim ve ulaşım teknolojileri sayesinde bazı işlerin işyerinden yürütülmesi zorunluluğunun kalmaması, işi görenler tarafından evleri dahil işverene ait olmayan yerlerden yürütülebilmesi olanağı sağlaması, diğer bir taraftan da, rekabet nedeniyle maliyeti en aza indirebilmek için çalışma standartlarından ve formel yapıdan uzak durulması ihtiyaı, evde çalışmaların hızla artmasına neden olmaktadır. Ayrıca, sanayiye ait işler yanında, istihdam yaratan hizmet sektörü (dil ğretimi, tercüme, daktilo yazımı, ocuk bakımı, yaşlı bakımı, pazarlama vb.), evde çalışma biçiminin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Özellikle dokuma endüstrisinde, terzilikte yaygın olmakla beraber, paketlenme, kutulama, el işi oyuncak imali, firmalara/dkknlara turşu yapımı, yufka açma, büyük marketlere elle ya da makine ile mantı, sigara böreği, mezeler hazırlama gibi çok büyük bir çeşitlilik göstermektedir.

Evde alışma işçiye ailesiyle birlikte yaşama, çalışma zamanını kendi belirleme, işyerine gidip gelme külfetinden kurtulma avantajları sağlar. Özellikle kadınlar için

idealdir. Ancak ücretlerin düşük oluşu, çalışanı sosyal izolasyona itmesi ve istihdam güvencesinden ve kısmen sosyal güvenlikten yoksun bırakması açısından çalışan için sakıncalıdır. İşyeri masraflarını azalttığı, maliyeti düşürdüğü, sosyal güvenlik külfetlerinden kurtardığı için işletmeler açısından yararlıdır.(Karakoyun,2007:17-18)

1.6.3.Kısmi Süreli Çalışma

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin birinci fıkrasında kısmi süreli çalışma ilişkisini konu edinen sözleşme türü tanımlanmakta olup; *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.”* denmektedir.(Akan,2010:31)

Normal çalışma süresinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışmalara kısmi süreli çalışma denmektedir. Kısmi süreli çalışmada normal çalışma süresinden ne kadar az olacağı ülkeden ülkeye değişmektedir. Diğer bir önemli unsur, kısmi süreli çalışma da devamlılığın olmasıdır ve isteğe bağlı çalışma şeklidir. Ekonomik sebepler ya da işyerinde üretimin azalması bu çalışma şeklini etkilemez.(Yavuz,1995:38-39)

Anglo-Amerikan hukukundaki *Part –Time Employment* teriminin Türkçe karşılığı olan Kısmi Süreli Çalışma, sözlük anlamı üzerinden yapılmış bir çeviri olup, ifade edilmek istenen çalışma türünün kavramsal özelliklerini tam olarak yansıtamamaktadır. Terim olarak değerlendirildiğinde, zaman unsuru bu çalışma türünün en belirgin özelliği gibi görünse de, kısmi süreli çalışma zaman unsurunu da içine alan çok daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Nitekim yukarıda da anlatıldığı gibi kısmi süreli çalışma türünün ortaya çıkış nedenlerinin başında daha kısa sürelerle çalışma ihtiyacı değil, daha esnek çalışma ihtiyacı gelmektedir. Bu itibarla, kısmi süreli çalışma türünün, çalışma süresinin kısalığı yanında, esneklik ve daha sonra detaylı bir şekilde açıklanacağı gibi, düzenlilik ve iradi olma özelliklerini de kapsayan üst bir kavram olduğu söylenebilecektir.(Akan,2010:31-32)

Kısmi süreli çalışmada pek çok model uygulanabilmektedir. Örneğin, bir modelde haftalık çalışma saatinin 20 saat olmasıdır. Mesai saatleri beş günlük çalışmada 08:00-12:15 arası olabilmektedir. 4 saatlik günlük çalışma süresi yanında 15 dakikalık dinlenme süresi vardır. Günün geri kalan zamanı da çalışanın sosyal yaşamını sürdürebileceği boş zamanıdır. Diğer bir model de ise, çalışan ilk gün farklı saat aralıklarında 2.gün farklı bir saatte işe başlayabilir ve haftalık çalışma süresi 25 saate kadar çıkabilir. (Çalışma Sürelerinde Esneklik,2002:76)

1.6.4.İş Paylaşımı

İş paylaşımı tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır. Taraflar arasında çalışma süreleri bölündüğü gibi alınan ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar ve sosyal yardımlar da paylaşılmaktadır. İş paylaşımı kısmi süreli istihdamın farklı bir şeklidir. İş paylaşımının değişik modelleri mevcuttur. Çalışanlar birer gün olarak çalışabildikleri gibi, her gün yarın gün de çalışabilirler veya bir hafta biri öteki hafta diğeri şeklinde çalışmada söz konusu olabilir.(Güzel vd.,1995:35)

İş paylaşımı, kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimidir ve geniş bir uygulama alanı bulmaktadır. İş paylaşımında işi paylaşanlar belirli ölçülerde sorumluluk taşımakta, iş belirli bir nitelik gerektirmektedir. İş paylaşımı nitelikli elemanların işte tutulabilmesini sağlamak için bir araç olarak kullanılabilir.(Filiz,2011:23)

Ekonomik durgunluk dönemlerinde işçi çıkarmak yerine iş paylaşımı yönteminin kullanılması ya da dışarıdan işçi alınarak tam gün devam eden işin paylaşılması yoluna gidilmesi işsizliği önleyici bir çözüm olarak karşımıza çıkabilmektedir. (Songu,2007:104)

1.6.5.Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma önceden yapılan hizmet akdi gereğince işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu istihdam türünde çağrılmak, işe

başlamak için şart koşulmuş ve çağrı yapılmadan çalışmak olanaksız olmuştur. (Yavuz,1995:68)

Çağrı üzerine çalışma işveren ve işletmede esneklik sağlayarak, işletmenin talep değişikliklerine uyumunu sağlamaktadır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde de talebin ve üretimin azalması dönemlerinde çalışma süreleri azaltılarak işçi çıkarılması söz konusu olmayacaktır. İktisadi büyüme dönemlerinde ise artan talebi karşılamak için çalışma süreleri arttırılacaktır.(Çalışma Sürelerinde Esneklik,2002:117)

Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışmanın bir türü olarak görülmektedir. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir. 9. Hukuk Dairesi, 22.05.2006 tarihli ilamında, açıkça çağrı usulü çalışmanın kısmi süreli bir iş sözleşmesi olduğunu ifade etmektedir. 4857 SK.m.14'e göre *“Yazılı sözleşme ilişkisinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimininyerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.”*(Taşoğlu ve Limoncuoğlu,2010:80)

1.6.6.Sıkıştırılmış Çalışma Haftası

Sıkıştırılmış iş haftası 19. Yüzyılın ortalarında ilk olarak İngiltere’de tekstil sektöründe ortaya çıkmış, haftalık çalışma süresi 5,5 günden 5 güne indirilerek iki gün tatil hakkı sağlanmıştır. İleri süreçlerde özellikler 2. Dünya Savaşı yıllarında endüstri ülkelerinde 3,5 veya 4,5 günlük sıkıştırılmış çalışma şekillerine rastlanmıştır. 1940’larda ABD’de, 1947’lerde Avustralya’da görülen sıkıştırılmış çalışma haftasında 1970’lerden sonra da artış göstermiştir. Kara Avrupa’sında pek ilgi görmeyen bu çalışma modeli ABD’de daha fazla ilgi görmüş ve uygulanmıştır. (Tozlu,2011:106)

Toplam haftalık iş süresinin klasik 5 veya 6 işgününe değil de daha az sayıda işgününe sıkıştırılarak uygulanmasını ifade eder. Bu tür çalışmada temel alınan süre hafta yerine on beş gün veya bir ay da olabilir. Bu tür çalışma ile işyerinde verimliliğin artması, işçinin de daha fazla serbest zamana sahip olması mümkündür.

Ancak, günlük iş süresinin uzaması işçi sağlığı ve güvenliği bakımından belirli sakıncaların ortaya çıkmasına yol açar. İşverenler açısından ise işletme cari giderlerinin azalması, tamir ve bakım hizmetlerinin daha rahat yapılabilmesi, üretim miktarını piyasa koşullarına ve siparişlerine göre ayarlayabilmesinin sağlanması, fazla çalışma ödemelerinin azalması gibi yararları bulunmaktadır. Yoğunlaştırılmış çalışma haftasında çalışma sürelerinin azaltılmaksızın daha az sayıda işgücüne dağılması esastır.(Songu,2007:110)

Sıkıştırılmış iş haftasının günlere eşit bölünmesi yanında günlük iş sürelerinin farklı bir şekilde veya 15 günlük ya da aylık toplam iş süresinin örneğin 10 veya 20 güne toplanması şeklinde çeşitlendirilmektedir.

Bu çalışma şeklinin en yaygın kullanım biçimleri aşağıdaki şekilde de sıralanabilmektedir.(Tozlu,2011:107)

- Günde 10 saat, haftada 4 gün (4/10);
- Günde 12 saat, haftada 3 gün (3/12);
- Günde 9 saat, haftada 4 gün veya 1 gün (genellikle Cuma günü) 4 saatlik çalışma;
- Günde 9 saat çalışarak 5 ve 4 günlük iş haftalarının dönüşümlü olarak uygulanması (5/4 -9 planı);
- Hafta sonu 2 gün, 12şer saatlik çalışma.

1.7.Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar

1.7.1.Yeraltında ve Su Altında Çalışılacak İşler

“Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.”(md 66/I bent a)

Yer altı ve sualtı işlerinde işçinin işlerine ulaşabilmesi için belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir. İşçi yeraltında galeri girişine sualtında dalma yerine geldiğinde işverenin

emrine hazır halde olacaktır ancak çalışmaya başlama zamanı ile işverenin emrine hazır bulunma süresi arasında madene inme veya su altına dalma süresi kadar belirli bir süre geçmektedir. Bu süreyi kanun koyucu çalışma süresi olarak saymaktadır.
(Kuşkaya,2008:79)

1.7.2.Çalıştırılmak Üzere İşyerinden Başka Bir Yere Gönderilmesi

“İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler”(md 66/I bent b)

Bu hüküm ile ilgili 1475 sayılı kanun döneminden gelen yorumlama esnasında yanan görüş ayrılıkları söz konusudur. Bir görüşe göre işçinin işveren tarafından başka yere gönderilmesi suretiyle asıl işini yapmadan geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılması ile ilgili hükmün kısıtlanmamış olması nedeniyle günlük çalışma sürelerini aşana veya tamamen bunun dışında kalan yolda geçen sürelerin çalışmış gibi değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu görüşe göre işçinin normal çalışma süresini bitirdikten sonra çalıştırılmak üzere bir başka yere gönderilirken iş yapmadan o yere gitmesi çalışma süresinden sayılmalıdır. Ancak yolda geçirilen süre ile fiilen iş gördüğü süreler toplam kanuni süreyi aşarsa günlük çalışma süresi içindeki kısım normal ücretlenecekken kalan kısım fazla çalışma süresi olarak sayılmayacaktır.(Songu,2007:140-141)

Diğer bir görüşe göre ise, işçinin çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmesi durumunda o gün işyerinde veya işyeri dışında fiilen çalıştığı süre ile yolda geçirdiği süre toplam olarak kanuni sınırları aşmamalıdır aşması halinde de fazla çalışma hükümlerinin uygulanması söz konusu olmalıdır.(Özyurt,2008:29)

1.7.3.İşçinin İş Görmeye Hazır Durumda Beklemesi

“İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler”(md66/I bent c)

Bu hüküm ile ilgili örneklendirmede bulunacak olursak şoförler, acil servis hizmetinde çalışan doktor ve sağlık çalışanlarının fiilen çalışmayarak işverenin emir ve talimatlarını bekledikleri süre çalışılmış gibi dikkate alınır. Herhangi bir işlerinde elektrik kesilmesi, makinede arıza oluşması veya işin bitimi üzerine işveren tarafından yeni bir işin verilmesi için beklenmesi halleri de bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Bu durum işin sonunda da ortaya çıkabilir.

Normal çalışma süresi içinde verilecek işi beklerken geçen süreler işçi çalışmış gibi sayılacağı gibi, günlük çalışmanın bitiminden sonra da işçi işverenin buyruğunda tutulmaya devam etmişse bu sürelerde işçi çalışmış sayılır ve bu süreyle birlikte haftalık çalışma süresinin aşılması halinde işçi fazla çalışma ücretine hak kazanır.(Özyurt,2008:30-31)

1.7.4. İşçinin İşyeri Dışında ve Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler

“İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” (md 66/I bent d)

Hükümden de anlaşılacağı gibi işçiyi oyalayarak iş sözleşmesinde düzenlenmemiş ve işçinin asıl işi ile uğraşmasını engelleyen işverenin kendisidir. Bu durumda işçinin işveren tarafından gönderilen yerin veya meşgul edildiği işin bir önemi bulunmamaktadır. Bu hallerde çalışma süresinden sayılacaktır.(Özyurt,2008:32)

1.7.5. Süt İzinleri

“Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” (md. 66/I bent e)

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek

kullanılacağını işçi kendisi belirler ve bu süre de çalışma süresinden sayılmaktadır.(Kuşkaya,2008:81)

1.7.6.Devamlı Yer Değiştiren İşlere Getirilip Götürülme Süresi

“Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler”(md 66/I bent f)

Hükümde de belirtildiği gibi sadece demiryolları, köprülerin yapımı, onarımı ve korunması gibi aynı yerde yapılmayan ve iş görüldükçe başka alanlara geçen işlerde çalışanların işyerine götürülüp getirilmesi durumunun işin niteliğinden kaynaklandığı kabul edilir ve bu durumda yolda geçen sürelerde çalışma üresine dâhil edilir.(Kuşkaya,2008:82)

1.8. Türkiye’de Çalışma Süreleri

Çalışma süresi işçinin sağlığını tehdit eden tehlikelerin ortadan kaldırılması ve kişiliğinin gelişim açısından gerekli olan sürelerin sağlanmasını amaçlar. Bu bakımdan çalışma süresinin haftalık ve günlük sınırlarının belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.(Songu,2007:132) Günlük ve haftalık çalışma sürelerini inceleyecek olursak;

1.8.1.Günlük Çalışma Süreleri

İş hukukunda tarafların haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak üzere farklı şekilde dağıtılabileceği ifade edilmektedir.

Bu durum yoğunlaştırılmış iş haftalarına imkân tanımaktadır. Toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilecektir. İşçi

haftanın belirli günlerinde yoğun çalışmasının karşılığında diğer günlerini dinlenerek veya normal çalışma süresinden az çalışarak geçirebilmesi mümkün olmaktadır. Bu şekilde çalışma hayatının esnekleştirilmesine yer verilmektedir.

Bazı işlerde çalışan işçilerin günlük çalışma süresi, sağlık kuralları bakımından günde yedi buçuk saat veya yedi buçuk saatten daha az süreyle sınırlıdır ve bu işlerin hangileri olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı'nın ortaklaşa hazırladıkları yönetmelikte düzenlenmiştir.(Altan vd.,2011:83-84)

1.8.2.Haftalık Çalışma Süreleri

“Hafta” çalışma süresinin çerçevesini belirler ve pazartesi günü 00.00’da başlayıp Pazar günü 24.00’de sora erer. Yasal çalışma süresi temel olarak ve öncelikli hafta esasına göre düzenlenmektedir.(Songu,2007:132)

Haftalık çalışma süresi iş hukukuna göre en çok kırk beş saattir ve bu sürenin üzerine çıkılamaz ancak toplu ya da bireysel iş sözleşmesi ile bu sürenin altına inmek mümkündür. Bu hüküm nispi emredici norm niteliğindedir. Nispi emredici norm, işçi aleyhine değiştirilemeyen fakat işçinin lehine olacak şekilde değiştirilmesi her zaman mümkün olan kanun hükümlerini temsil eder.

Aksi kararlaştırılmadıkça bu süre işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanacaktır. Hafta içinde kaç gün çalışıldığına bağlı olarak günlük çalışma süresine ulaşılmaktadır. Hafta içinde altı gün çalışılıyorsa günlük çalışma süresi yedi buçuk saat, hafta içinde beş gün çalışılıyorsa günlük çalışma saati dokuz saat olacaktır.(Altan vd.,2011:83)

Çocuk ve genç işçilerin çalışma süresi de iş hukukunda kanunla sınırlandırılmıştır. Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma süresi günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artabilir. Okula devam eden çocukların eğitim

dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilmektedir iş hukukuna göre.(Güngör,2009:1549)

1.9. Çalışma Sürelerinin İşçi, İşveren Ve Memur Açısından Ele Alınması

Çalışma süreleri işçi/işveren kesiminde haftalık süre olarak değişiklik gösterirken memurlarında çalışma süreleri daha farklı olmaktadır. Bu açıdan da çalışma sürelerine göz atacak olursak;

1.9.1.İşçi/İşveren Çalışma Süreleri

İşçi ve işveren olarak çalışma sürelerine baktığımızda devlet memurlarından farklı olarak bu çalışanlar 4857 sayılı iş kanununa tabi şekilde çalışma süreleri belirlenmektedir.

Kanunun 4.maddesinde belirtildiği üzere haftalık çalışma süresi en çok kırk beş saat olarak belirtilmekte ve aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin haftanın günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanması uygun görülmektedir. Günlük çalışma süresinin de ne şekilde olursa olsun 11 saati aşmaması gerektiği kanunda vurgulanmıştır. Onun dışında gün içinde bir takım düzenlemeler bu kurallara uygun davranarak uygulanabilmektedir.

1.9.2.Memur Çalışma Süreleri

Devlet memurlarının çalışma süreleri 657 sayılı devlet memurları kanununa göre düzenlenmiştir. Madde 99'da karşımıza çıktığı şekli ile ise şu şekilde ifade edilir: *“Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak, özel kanunlarla ya da 657 Sayılı kanuna ve özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.”*

Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan devlet memurlarının çalışma saat ve koşulları ise devlet personel başkanlığının izni ile kurumun kendisi tarafından düzenleme yapılır ancak genel olarak devlet memurlarının çalışma süresi 40 saat ile sınırlandırılmıştır.

1.10.Dinlenme Süreleri

1.10.1.Ara Dinlenmeler

İşçinin sağlığının korunması, yemek içmek gibi zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması için günlük çalışma süresi içinde işçilerin bir süre dinlendirilmesine ara dinlenmesi denmektedir.(Akyıldız veKorkmaz,2010:94)

Kanununun 67. ve 68. maddelerindeki ara dinlenmesi ve günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerine ilişkin düzenlemeyle çalışma sürelerinde önemli bir esneklik sağlanmıştır. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanma suretiyle işçilere;(Kuşkaya,2008:83)

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılır. Ayrıca işçiler ara dinlenme süresinde çalıştırılmazlar ve bu süreler çalışma süresinden sayılmaz.

1.10.2. Hafta Tatili

4857 sayılı İş Kanununda belirtildiğine göre işçinin belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme verilmelidir.

Bir diğer hükümde ise hafta tatiline hak kazanmak için belirlenen işgünlerinde çalışmış olma koşulunun gerçekleşmesinde bazı süreler çalışılmış gibi sayılır bu süreler:(Altan vd.,2011: 93)

1. Çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
2. Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
3. Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

İşyerinde çalışmanın zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmaksızın haftanın bir veya birkaç gününde tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri hafta tatiline hak kazanmak için çalışmış gibi sayılacaktır.

1.10.3. Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller

Ulusal bayram 29 Ekim günüdür. Genel tatiller ise, resmi bayram günleri (23 Nisan,19 Mayıs,30 Ağustos) dini bayramlar Ramazan Bayramı(3,5 gün),Kurban Bayramı(4,5 gün), Yılbaşı (1 Ocak) ve İşçi Bayramı (1 Mayıs) günleridir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi kurum ve kuruluşlar tatil edilir. Özel sektörde ise o günlerde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesinde belirtilir. Özel

işyerleri için sadece 29 Ekim günü çalışma yapılamayacağı hükmü getirilmiştir.(Akyıldız ve Korkmaz,2010: 96)

1.10.4. Yıllık Ücretli İzin

İşçinin dinlenmesi için düzenlenmiş bir ücretli izindir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez, işveren de bu hakkı işçisine kullandırması gerekir. İzin süreleri işçilerin işyerindeki çalışma sürelerine göre olmak üzere,(Altan vd.,2011: 95)

1. Bir yıldan beş yıla kadar olanlar on dört günden,
2. Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
3. On beş yıl ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

Ancak, on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

1.11.Fazla Çalışma Tanımı

Hukuki olarak fazla çalışma yasada gösterilen sebeplerle ve yasadaki haftalık çalışma süresinin dışında yapılan çalışmaları ifade etmektedir.4857 sayılı iş kanununun 41.maddesinde haftalık çalışma süresi kırk beş saat olarak belirlenmiştir ve bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilir.

Yapılan düzenlemelerle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın belirlenmesi haftalık çalışma sürelerine göre ayarlanmaktadır. Kabul edilen günlük 11 saat sınırı nedeni ile haftalık 45 saatin aşılması günlük çalışma süresinin de göz önüne alınmasını gerektirmektedir. Kanundaki düzenlemeye göre işyerinde iş süresinin günlük 11 saati aşmamak üzere farklı biçimde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması ile bazı hallerde toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma olarak sayılmayacaktır. (Ekonomi,2004:5)

Sonuç olarak fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmadır ve ölçüt günlük değil haftalık çalışma süresinin aşılmasıdır. Haftalık sürenin aşılp aşılmadığının belirlenmesi içinde işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftasından dolayı işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılır. Fazla çalışma süresi hesap edilirken işçinin fiili çalışma süreleri de hesaba katılır. Bununla birlikte günlük 11 saati aşan çalışmalarda fazla çalışma olarak sayılmaktadır.(Şakar,2006:68)

1.11.1.Fazla Sürelerle Çalışma Tanımı

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, ortalama çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalarını ifade etmektedir. Bu ifadeyi biraz daha açacak olursa bir işletmede haftalık çalışma süresi sözleşmeler ile 40 saat olarak belirlenmiş ise ve o hafta işçi 48 saatlik bir çalışma gerçekleştirdiyse 45 saate kadar olan çalışması fazla sürelerle çalışma, 45 ile 48 saatleri arası yani 3 saatlik kısım ise fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. İş kanununda fazla sürelerle çalışma için herhangi bir süre sınırlaması getirilmemiştir.

Fazla sürelerle çalışmada da fazla çalışma gibi günlük çalışma süresi değil, haftalık çalışma süresi esas alınır. Aralarındaki fark, fazla çalışmadan bahsedilmek için haftalık kırk beş saati aşan bir çalışmanın var olması gerekirken, fazla sürelerle çalışmadan bahsetmek için sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlenen ve uygulanan haftalık çalışma süresini aşması ve en fazla 45 saate kadar yapılan bir çalışma olması gerekmektedir. (Topçuoğlu,2009:13-14)

1.12.Fazla Çalışma Sebepleri

Fazla çalışma olağan sebeplere, zorunlu sebeplere ve olağanüstü sebeplere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinde kırk beş saatin altında tespit edilmiş olsa da işyerinde uygulanmakta olan haftalık çalışma süresi üzerinde bir çalışma için ihtiyaç doğmuş olabilir. Farklı sebeplerle ihtiyaç olarak ortaya çıksalar da önemli olan yasal bir çalışma süresinin aşılmasının söz konusu olmasıdır.(Topçuoğlu,2009:17)

1.12.1.Olağan Sebeplerle Fazla Çalışma

Ülkenin genel yararı, işin niteliği ya da üretimin arttırılması gibi sebeplerle yapılan fazla çalışma genel sebeplere dayanır. İşverenin artan talebi karşılamak için yaptırdığı çalışmada bu sebepler içindedir. Genel sebeple yapılan fazla çalışma bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.(Altan vd.,2011:89)

Nedenler sınırlayıcı olmamakta ve benzer bütün nedenlerle işverenin fazla saatlerle çalışma yaptırmasına olanak tanınmaktadır bu ifade ile. Örneğin, sipariş fazlalığında veya siparişin yetiştirilme süresinin kısıtlı olduğu durumlarda ya da bir otel işletmesinde mevsim sebebiyle rezervasyonları artması durumunda veya sel, yangın, işyerinin geçici süre ile kapatılması gibi durumlarla ortaya çıkan üretim kaybının telafi edilmesi amacıyla işyerindeki üretim açığının giderilmesi gibi nedenlerle fazla saatlerle çalışma yapmak mümkündür.

Ülkenin genel yararı ifadesinde de yapılan tüm fazla çalışmaların bir üretim artışı yaşatacağı ve bunun da ülkenin yararına olacağını düşünmek doğru olacaktır. Bu konuya da örnek ile açıklık getirecek olursak, ülkenin petrol sıkıntısı yaşaması durumunda petrol rafinelerinde fazla saatlerle çalışma uygulaması gerçekleştirilebilir. Demir, kömür gibi maddelerin üretiminin artması da kamu yararınadır.(Özyurt,2008:167)

1.12.2.Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

İş Kanunu'ndaki maddeye göre gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün olabileceği durumlarda veya makineler veya araç-gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde veyahut zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında işçilerin hepsi ya da bir kısmına fazla saatlerde çalışma yaptırılabilir.

Hemen giderilmemesi halinde işyerinde can veya mal kaybına neden olabilecek ya da faaliyetin durmasına, aksamasına yol açabilecek her şey zorunlu fazla çalışmaya girer. Zorunlu nedenle fazla çalışma da ne günlük ne de yıllık herhangi bir çalışma süresi

yoktur. Bunun nedeni ise zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmanın niteliği itibariyle önceden bir süre ile sınırlandırılmasının mümkün olmayışıdır.

Süre çalışma ihtiyacına göre değişiklik gösterebilir. Ancak işyerinin normal çalışma düzenine girmesini sağlayacak iş tamamlandıktan sonra artık zorunlu fazla çalışma yaptırılması mümkün olmayacaktır.(Songu,2007:378)

1.12.3.Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

İş Hukuku'nda madde 43'e göre seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.(Altan vd.,2011:90)

İstisnai bir nitelik taşıyan bu fazla çalışma şartları ve uygulaması yönünden diğer iki fazla çalışma türünden farklıdır. Burada işçi ve işverenin iradesi söz konusu değildir. Fazla çalışmaya katılmakla yükümlüdürler. Olağanüstü sebeplerle fazla çalışmada bir süre sınırlaması söz konusu değildir. İşçiler en çok çalışma kabiliyetleri derecesinde çalıştırılırlar.

Zorunlu sebeplerle fazla çalışmada olduğu gibi bu çalışmada günlük ya da yıllık herhangi bir çalışma süresi ile sınırlandırılmış değildir. Fakat seferberlik hali sona erdiğinde bu fazla çalışma da sona ermek durumundadır.(Özyurt,2008:176-177)

1.13.Fazla Çalışmanın Yasaklandığı İşler Ve Kişiler

Fazla çalışma yasakları, fazla çalışma yapılamayacak işler ve fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan "İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği"nde bahsedilmektedir.(Karacan,2006:157-160)

Fazla çalışma yapılamayacak işler yönetmeliğin 7.maddesinde belirtilmektedir. Buna göre;

- Sağlık kuralları bakımından günde yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işlerde,
- Gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde,
- Maden ocakları, kablo döşemesi, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılması söz konusu olamamaktadır.

Fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler ise yönetmeliğin 8.maddesinde yer almaktadır. Buna göre;

- 18 yaşını doldurmamış işçilere,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere,
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere,
- İş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile önceden ya da sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar da sağlıklarının elvermediğini hekim raporu ile belgeleyen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılmaz.

1.14.Çalışma Sürelerinin Kısılması İle İlgili Görüşler

Çalışma sürelerinin kısılması konusu özellikle 2011 yılında işsizliği önlemek amacı ile devlet kurumlarında deneme amaçlanmıştır. Köşe yazarları da bu konu ile ilgili düşüncelerini yazmışlar görüşlerini paylaşmışlardır. Bu görüşlere bir göz atalım.

Çalışma sürelerinin sanayi devrimi ile günlük 14-15 saatlere çıktığı dönemlerde 1884'de ABD'de sendikalar günlük çalışma süresinin 8 saate inmesini talep ettiler ve 1 Mayıs gününün bu talebin dünyadaki tüm işçi örgütleri tarafından benimsenmesinin anılma günüdür. 19. yüzyıl sonunda bazı işkollarında haftada bir gün izin günü verilmiş yıllık izin için ise 20. yüzyılın ortalarının beklenmesi gerekmiştir. Çalışma sürelerinin yıllar içerisinde göstermiş olduğu azalma ile birlikte kişi başına verimliliğin artmasına

rağmen istihdamın da artmasını sağladı ancak ne yazık ki bu gelişmelere rağmen pek çok ülkede çalışma sürelerinin kısalması ile ilgili çalışmalar durma göstermiştir.(İnsel,2011)

Yine karşımıza çıkan diğer bir görüşe göre çalışma sürelerinin 49 saat gibi bir süreye denk geldiği bu süreyi 45 saate sabitleyerek hem mevcut çalışanların çalışma saatlerini indirmek hem de işverenin yeni çalışanlar almasını sağlamak için yapılacağı uygun olacağı düşünülmüştür. Buradaki amacında sürenin azalması ile birlikte işverenin mevcut elemanlarını çok çalıştırmak yerine yeni eleman almayı daha kolay hale getirme ve işsizlikle mücadele de en önemli enstrüman olarak kullanılma şansı sağlayacaktır.(Ateş,2011)

1.15.Çalışma Süresi Kısa Olan Ülkelerden Örnekler

Kısa çalışma sürelerine sahip ülkelerin başında Almanya gelmekte Almanya 1960'lı yılların başında çalışma sürelerinin kısalması ile ilgili çabalar vermeye başlamıştır.1960'lı yıllarda toplu pazarlık süreçlerinde gündeme gelen bu konu çalışma süresinin azalmasını sağlamış ancak bununla birlikte ücrette de düşme söz konusu olunca uygulama alanı genişleyememiş belli meslek gruplarına belli dönemlerde uygulanmıştır.

Bu çalışmanın ardından 1980'lerde ise öncelikle metal sanayinde olmak üzere ücret azalması olmadan 35 saate düşen çalışma süreleri denenmeye başlanmıştır. Ancak bu dönemde de işveren ile devlet arasında bir çatışma dönemi gibi görülmüş ve uygulama yine bir sekteye uğramıştır.1990'larda ise yıl içinde imzalanan işkolu sözleşmeleri de göz önüne alınarak çalışma süreleri öncelikle metal ve basın iş kollarında olmak üzere diğer alanlarda da düşüş göstermiştir. Bu azalmayla birlikte ücret maliyetlerinde herhangi bir artış görülmemiştir. Hatta birim ücret maliyetleri diğer süresi düşmemiş ülkelere oranla azalmıştır. Bu durumun sebebi ise toplu pazarlık esnasında süre ile birlikte ücretin de konuşulması ve anlaşılmasıdır. Böylece Almanya'da toplu sözleşmeler ile çalışma sürelerinin kısaltılması dönemi boyunca verimlilik artışları ve reel ücretlerdeki artışlar arasındaki dağılımın dengesi işletme karlarının artması lehine değişmiştir.(Kılıç,2003:9-10)

Sürelerin kısalması konusunda en önde gelen ülkelerden biride Fransa 2000 yılında Fransız hükümeti haftalık çalışma saatini 35 saate indiren bir yasa çıkarmıştır. OECD dünyasında işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için haftalık çalışma saatlerini azaltmak şeklindeki bir silahı yasalaştıran tek ülke olarak karşımıza çıkmaktadır Fransa. Haftalık çalışma süresinin 39 saatten 35 saate indirilmesi yönde Fransa hükümetinin aldığı kararın temel amacı işsizliğin azaltılması olmuştur. Fransız işverenler federasyonu maliyetleri artıracığı ve rekabet gücünü azaltacağı düşüncesiyle buna karşı çıkmıştır. 1 Şubat 2000 tarihinden itibaren 20 yada daha fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenmiş bu süre altında yapılan çalışmalar da part-time çalışma olarak nitelendirilmiştir.(Yıldırım,2011:86-87)

BÖLÜM 2: ÇALIŞMA SÜRELERİ İLE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

2.1.Verimlilik Tanımı

Genel anlamı ile üretim sürecine giren çeşitli faktörler (girdiler) ile bu sürecin sonunda elde edilen ürünler (çıkıtlar) arasındaki ilişkiyi ifade eden verimlilik savurganlıktan uzak durarak kaynakları en iyi şekilde değerlendirerek üretmek demektir. Teknik anlamda ise, üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu mal ve hizmet miktarının üretilmesinde kullanılan girdiler arasındaki oran olarak ifade edilmektedir.

Ancak ekonomik alanlar dışında ve ülkelerin gündemlerinde daha ön sıralarda yer almasıyla beraber verimlilik tanımı da değişiklik göstermiştir. Artık verimlilik tanımında elde edilen ürün ve hizmetin kalitesini yükseltme, çevreyi ve doğal yapıyı koruma, çalışanlara en iyi yaşam ve çalışma koşullarını sağlama ve bununla birlikte birim girdi başına üretim miktarını arttırma çabaları ile birlikte düşünülür hale gelmiştir.(Atağan ve Yükçü,2009:4)

Tablo 1:Verimlilik nedir? Ne değildir?

Verimlilik nedir?	Verimlilik ne değildir?
Çalışanların performansını ve çalışma koşullarını geliştiren tekniklerdir. Bu teknikler çalışanları daha iyi, daha çok çalışmaya özendirir.	Çalışanları koşturarak, canından bezdirerek onları robotlaştırarak çalıştırmak için kurnazca hazırlanan teknikler değildir.
Nitel ve nicel üretimin kullanılan kaynaklara oranıdır. Çıktı ve girdi, ikilisi de önemli faktörlerdir.	Üretim miktarını ölçen bir ölçüt değildir. Çıktıdaki artış, verimlilik artışına bağlı olabilir.
Kâr planlamasında yararlı bir faktördür. Girdi faktörlerini sabit tutup, verimlilik artırılırsa sonuçta gelir artar.	Kârlılığın bir göstergesi değildir. Belli durumlarda, düşük verimliliği olan projelerde kârlı olabilir.
Niteliği geliştiren araçlardan biridir.	Kaliteyle aynı şey değildir, verimlilikteki bir artış, daha iyi kaliteyi garantilemez.

Kaynak: Özgen ve Savaş (1997:82)

OECD de verimlilik kavramını dar ve geniş anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlamıştır. Dar, anlamda verimlilik çıktının üretim faktörlerinden birine bölünmesine eşittir. Geniş anlamda verimlilik ise, ekonomik amaçlara ulaşmada araçların duyarlılık ve etkinliğini ölçen soyut bir kavramdır.

ILO ve EPA'nın verimlilik tanımları ise şöyledir.

ILO: Ürünler dört ögenin birleşiminden üretilir. Bu ögeler toprak, sermaye, işgücü ve organizasyondur. Üretimin bu ögelere oranı verimlilik ölçüsünü verir.

EPA: Verimlilik her bir üretim ögesinin etkin kullanım derecesidir.(İştar,2012:9)

Ekonomistlere göre ise verimlilik; teknik verimlilik ve tahsis verimlilik olarak ikiye ayrılmaktadır.

1.Teknik Verimlilik: Aynı şartlar altında, bir dizi girdiden en yüksek düzeyde çıktı üretilmesi veya aynı çıktının daha az girdi ile elde edilmesi olarak tanımlanabilir.

2.Tahsis Verimliliği: Girdi maliyetlerini göz önüne alarak, belirli çıktıların sağlanmasında, en uygun girdi bileşimini seçme başarısı olarak tanımlanmaktadır.

Farklı bir tanım olarak verimlilik sonuçlarla, bu sonucu elde etmek için harcanan zaman arasındaki ilişki olarak da tanımlanabilir. Verimlilik, performansla bazen karıştırılsa bile, ondan hayli farklı bir kavramdır. Bir anlamda verimlilik, bir organizasyon tarafından üretilen mal ve hizmetlerin etkenlik ve etkililik ölçümleridir. Performans ise, gerçekleşen başarı veya belirli amaçları, hedefleri, ödev ve sorumlulukları yerine getirebilmede potansiyel yetenek, kapasite ve becerileri tam kullanabilmektir.(Kutlar ve Kartal,2004:52)

Verimlilik düzeyi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde büyük önem taşımaktadır. Verimlilik düzeyinde sağlanan artışlarla reel gelir artırılarak Pazar darlığı ortadan kalkmakta ve dolayısıyla da satın alma gücü daha da genişlemekte ve tasarrufa bağlı olarak da yatırımlar artmaktadır.(İştar,2012:11)

2.2.Verimliliğin Tarihsel Gelişimi

İktisatçıların birkaç yüzyıldan beri ilgilendikleri verimlilik kavramı ekonomik olayların tanımlanması, açıklanması ve irdelenmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Şimdiki zamanda verimliliğe duyulan ilgi, İkinci Dünya Savaşı'na kadar teknolojinin istihdam üzerinde yarattığı olumsuz etkiden ve bundan doğacak ekonomik durgunluk olasılığından kaynaklanmakta iken savaş sonrası dönemde verimlilik, gelir arttırıcı yönünden dolayı ilgi çekmeye başlamıştır.(<http://www.belgeler.com/blg/5aj/letmelerde-verimlilik>,25.10.2013)

Verimlilik kuruluşlarının ulusal düzeyde örgütlenişinin yayılması da yine İkinci Dünya Savaşı'nın yarattığı büyük yıkım sonrası başlamıştır. Henüz savaş bitmeden ILO toplantısında verimliliği arttırma çabalarının ulusal ekonomide yer edinmesi amacı ile yeni kuruluşların oluşturulması ve bu çalışmalara yönelik girişim ve örgütlenmeler ortaya çıkmıştır.(Yavuz,1995:92)

Verimlilik daha sonraki dönemlerde de özellikle Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkışı ve yayılması ile birlikte, hem sanayi de üretim faaliyetlerinin içinde uygulamadan kaynaklanan ve uygulamayı etkileyen yöntem ve tekniklerin geliştirilmesiyle pratik bir varoluş kazanmış hem de ekonomi biliminin doğup gelişmesi konusunda teorik düzeyde gelişme göstermeye başlamıştır. (<http://www.belgeler.com/blg/5aj/letmelerde-verimlilik>,25.10.2013)

Bunların yanında literatürde ise ilk kez 1530 yılında “Re Metallica” isimli eserinde hümanist AGRICOLA tarafından kullanılmış olan verimlilik kavramı, iktisadi düşünce tarihindeki yerini Fizyokratların öncüsü Francais Quesnay ile birlikte almaya başlamıştır. Quesnay 1758 yılında “Tableau de Econimique” adlı eserinde “net hasıla”dan söz etmiştir. Esasen fizyokratlara göre net hâsıla yaratan tek girdi topraktır. Dolayısıyla burada da girdi ve çıktı olgusu ortaya çıkmıştır.

Daha sonrasında da R.J.Turgot “Azalan Verimler Kanunu”nu bulmuştur. Devamında, klasik iktisatçılardan Ricardo topraktan elde edilen ürünlerle bu ürünlere olan talep arasında bir ilişki kurarak, talep yetersizliği halinde toprak yetersizliğinin büyük bir fayda sağlamayacağına işaret etmiştir. Ayrıca yine klasik iktisatçılardan Adam Smith “The Wealth of Nations” adlı eserinde, iş bölümü ile çıktı arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koymuştur. Daha sonrasında da 1914 yılında Henry Ford tarafından uygulamaya sokulan “Montaj Bandı Sistemi” ile Frederick Winslow Taylor’ın öncülüğünü yaptığı bilimsel yönetim tekniklerinin gittikçe gelişmesi ve özellikle beyaz yakalı ve mavi yakalı işçiliğin ayrılması ile sonuçlanmıştır.

Bu ayırdaki amaçta gittikçe yoğunlaşan rekabet ortamında ortaya çıkan etkinlik ihtiyacının karşılanmasıdır. Bu açıdan da verimlilik olgusu üretim sürecine gittikçe hâkim olan temel bir olgu haline almıştır.(Akyıldız ve Karabıçak,2002:58)

2.3.Verimlilik Kültürü

Günümüzde işletmelerin ağır rekabet koşulları altında çalışma zorunluluğu üretim faktörlerinin fiyatlarının giderek artması, tam kullanım kapasitesinin sınırlarına yaklaşmış bulunan sanayileşmiş ülkelerde, bu faktörlerin elde edilme güçlüğü işletmelerin aşırı kârlarla çalışma olanağını düşürmektedir.

Emek de ona sahip olanın iradesi dışında kullanılmayan, biriktirilemeyen, maliyeti ve fiyatı olmayan, ekonomik yönden çok, sosyal ve psikolojik yönü ağırlık taşıyan bir unsurdur. Emek unsurunu da verimli şekilde kullanmak en önemli konulardandır.(Karahana,2009:271)

Verimliliği artırmak ve sürdürmek ise, yönetimin temel amacı ve sorumluluğudur. Gerçekte, daha yüksek performans için gerekli koşulların yaratılması, verimlilik yönetiminin özüdür. Bir işletmede verimlilik artışı, aynı zamanda bir değişim sürecidir. Bu nedenle, verimlilik artışı için değişimi yönetmek gerekir; bu ise değişimin güdülenmesi, yönetilmesi ve gerçekleştirilmesi demektir. Bunların yapılabilmesi içinde verimlilik ve örgüt kültürünün bilinmesi gerekmektedir.(Çete,2004:41-42)

Verimlilik kültürü ise, insana özgü bir kavramdır. İnsan, yeryüzünde ilk var olduğu günden beri, özünde var olan üretkenlik güdüsü ile çalışmış, çabalamış ve uygarlığın bugünkü düzeyine ulaşmasının tek sanatçısı olmuştur. Verimlilik tanımının özünde, üretkenlik ve ölçülebilirlik vardır; amaç insanın yararı doğrultusunda ve insan için, eldeki kaynakları en iyi biçimde kullanarak, en fazla çıktıyı elde etmektir.(Toprak,2005:379)

Teorik olarak ifade etmek gerekirse geniş anlamıyla verimlilik kültürü, toplumsal ve ekonomik alandaki her konuda üretken ve gelişmeye açık nitelikteki davranış, düşünce ve yaşam biçiminin kazandırılması şeklinde tanımlanabilir. Dar anlamıyla ise verimlilik kültürü; bireye, işletmelere ve giderek tüm topluma sadece verimlilik kavram ve tekniklerinin benimsetilmesiyle sınırlıdır.(Demirci,2011:21)

2.4. Verimlilik Çeşitleri

Verimlilik kavramı esas olarak toplam faktör verimliliği ve kısmi verimlilik olarak iki çeşitte karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu ikisinin yanında emek verimliliği, işletme verimliliği, sektör verimliliği ve ekonomi verimliliği gibi ifadeler de rastlanmaktadır. Bunlardan en önemlisi ve diğerlerinin de kaynağı olarak kabul edilen ise emek verimliliğidir.

Emek verimliliği (bireylerin verimli çalışması), işletme verimliliğini arttırmakta, bu sektör verimliliğini arttırmakta ve böylece ortaya bir zincirleme reaksiyon çıkmaktadır. Bu reaksiyonun en önemli kaynağı da belirtildiği emek verimliliğidir. Emek verimliliğinin tanımı ise elde edilen ürün miktarı ile işgücünün fiziksel oranı olarak ifade edilmektedir.(Taşçı,2011:9)

2.4.1. Kısmi Verimlilik

Kısmi verimlilik toplam çıktının, yani üretimin toplam miktarının, sadece kullanılan bir tek üretim faktörünün miktarına oranlanmasıdır. Toplam verimlilik hesaplaması girdi

unsurlarının aynı ölçü birimi ile ifade edilmesi yönünde sahip olduğu güçlükler nedeniyle ölçümü zor bir verimlilik hesaplamasıdır. Bu nedenle tüm üretim faktörlerinin içinde yer aldığı genel bir verimlilik hesaplamasından çok, üretim faktörünün tek tek göz önüne alındığı kısmi verimlilik hesaplamalarının yapılması tercih edilmektedir.(İştar,2012:10)

Kısmi Verimlilik = Çıktı / Tek Bir Girdi= Çıktı / İşgücü (örnek)

Kısmi verimlilik hesaplamalarının toplam verimliliğin ölçümde yaşanan zorlukları ortadan kaldırmasının ötesinde, işletmelere sağladığı ikinci bir faydası ise değişiklik gösteren veya aynı seviyeyi koruyan toplam verimlilik oranının analizine ve ayrıntılı incelemesine olanak vermesidir. (Ayrıçay ve Paksoy, 1999: 43).

2.4.2. Toplam Faktör Verimliliği

Diğer önemli tür ise toplam faktör verimliliğidir. Belirli bir üretim sonrası elde edilen çıktının(ürünün), bu ürünün üretilmesinde kullanılan girdilere (üretim faktörleri) bölüm olarak ifade edilmektedir. Toplam Faktör Verimlilik kavramı ve bileşenleri kavramsal ve ölçülebilme açısından birçok sorunu içinde barındırmaktadır.

Ülkelerin büyüme-kalkınma çabalarının değerlendirilmesinde temel bir gösterge olarak kullanılan kavram, ülkeler arasında ortaya çıkan büyüme farklılıklarının nedenlerini açıklamakla birlikte, ayrıca büyümenin kaynaklarını ayırıştırma sürecinde büyümenin itici gücü olarak hangi üretim faktörünün daha etkin olarak üretimde kullanıldığının belirlenebilmesi açısından oldukça önemli bir kavram olmaktadır. Daha yüksek bir refah düzeyini arzu eden ülkelerin sahip oldukları kaynakları doğru amaçlarla, doğru biçimde kullanabilme olanaklarını araştırma sorunu bu ülkelerin sürdürmeye çalıştıkları büyüme çabalarının ortak yanıdır. Bu büyüme çabasında ekonomilerde nüfusun yanı sıra gelir artışı ile birlikte tüketimin çeşitlenerek artması bir yandan yeni kaynakların aranmasını zorunlu kılarken diğer yandan da mevcut kaynakların en etkin şekilde kullanılması sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Fakat bu verimlilik türü bir üretim biriminin performansını değerlendirmek açısından önemli bir gösterge olmasına rağmen, veri kısıtlılığı ve hesaplama yöntemindeki problemler nedeni ile yaygın olarak kullanılmamaktadır.(Vergil ve Abasız,2008:160-161)

2.5.Verimliliğin Önemi

Verimliliğin önemini iki başlık altında toplayarak incelemek mümkündür. Bizde bu konuyu çalışanlar açısından verimliliğinin önemi ve İşletme Açısından verimliliğin Önemi şeklinde incelemeye çalışacağız.

2.5.1. Çalışanlar Açısından Verimliliğin Önemi

İşletmelerde iktisadi mal ve hizmetlerin üretilmesindeki en önemli üretim faktörü olan insan işletmenin en değerli varlığıdır. İşletmelerin temel amaçları, pazardaki diğer işletmelerden daha üstün nitelikli mal ve hizmet üretebilmek, teknoloji açısından sektörün lideri durumuna gelebilmek, satış hacmini ve karlılığı sürekli olarak yükseltebilmek, masrafları azaltarak israfı önleyebilmek, çalışanların motivasyonunu artırabilmek, işletmenin imajını güçlendirebilmektir. Bu amaçların gerçekleşebilmesi için işgücünün verimli kılınması gerekmektedir. Örgütsel amaçlara insan çabası ile ulaşılabilir ve örgütün üretken ve etkin olması da iş görenin verimliliğine bağlıdır.(Yumuşak,2008:242)

Çalışma yaşamının kalitesi, çalışanların çalışma yaşamının farklı yönlerine ilişkin düşünce ve davranışlarıdır. Çalışma yaşamının konusu insan olduğundan çalışma yaşamının kalitesi ile işletme performansı arasındaki ilişki karmaşıktır. Çünkü insanlar sosyal yaşamlarında olduğu gibi çalışma yaşamlarında da koşullardan ve olgulardan da farklı etkilenir ve farklı tepki gösterirler.(Yoluk,2010:17)

Bu sebeplerden dolayı da sadece teknoloji, patent ya da benzer konulara değil, çalışanlara da aynı önemi ve desteği vermek gerekmektedir. Günümüzde iş gücüne önem veren, onları eğiten şirketler inanılmaz bir performans göstererek rekabet

üstünlükleri sağlamaktadırlar. Çünkü gücünü çalışanların sadakatinden, zekâsından alan böylece kendine özgü bir kültür yaratan şirketlerin başarısını taklit etmek oldukça zordur. Dünyada yaşanan küreselleşme ve yoğun rekabet ortamı, işletmeleri tehdit etmekte, başarılarını ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için onları hızlı bir değişime ve yenilemeye zorlamaktadır. Bu değişimin gerçekleştirilmesi temelde ileri teknolojiye, yenilik ve yaratıcılığa, verimli ve kaliteli mal ve hizmetlerin üretilmesine bağlıdır. Bilginin teknoloji ve yeniliğin kaynağı ise bilgiyi üretebilme ve kullanabilme becerisine bağlıdır.

2.5.2. İşletme Açısından Verimliliğin Önemi

Verimlilik insanın ekonomik faaliyetlerinin işleyiş biçimini ifade ettiğinde dinamik bir olgudur ve günümüzde verimlilik halen örgütlerde iş başarımının birincil ölçüsü olarak görülmektedir. Esasen, işletmelerde verimliliği artırmanın sorumluluğu doğrudan doğruya yöneticilere aittir ve verimliliğin, işletme fonksiyonlarını sevk ve idare eden yöneticilerin başarılarının bir göstergesi sayılması da bu sebeptendir.

Gerçekten de işletmede tüm çalışanların, zamanın ve maddi kaynakların üretim amaçları yönünde kullanılmasında ve verimlilik duyarlılığının canlı tutulmasında yöneticilere büyük iş düşmektedir. Ama ister işçi ya da işveren olsun, ister yönetici, isterse çiftçi, serbest meslek sahibi, öğretmen, öğrenci ya da ev kadını, toplumdaki yeri ne olursa olsun herkesin verimlilik konusu ile ilgilenmelidir. (Suiçmez, 2009: 25-26)

Dolayısıyla verimliliğin ulusal refahı artırmadaki önemi, bugün herkes tarafından kabul edilmelidir. Bu durum, gayri safi milli gelir ya da gayri safi milli hâsıladaki artış, ek sermaye ya da emek kullanımını sonucu değil, işgücünün etkililik ve kalitesindeki artıştan kaynaklandığı için önemlidir. Başka bir deyişle, verimlilik artınca milli gelir ya da gayri safi milli hâsıla girdi faktörlerinden daha hızlı artar. Bu nedenle, verimlilik kazançlarının katkıları oranında dağıtılması durumunda, verimlilik artışı, yaşam standartlarında doğrudan artış sağlar.

Verimlilik her ne kadar sonuçları itibariyle toplumsal kalkınma, sanayide ve hizmetler sektöründe sahip olunan kaynakların optimal kullanımı gibi kavramlarla ilişkili olsa da, verimlilik artışı fiilen işletme ya da şirket bünyesinde gerçekleşmektedir. Bütün çeşitliliği ile mevcut kaynaklar mal ve hizmet üretmek üzere burada bir araya gelmekte ve bunların birleşik işleyişinin etkinliği verimliliğe yansımaktadır. Bu yüzden, verimliliği sadece ölçmek değil, aynı zamanda yönetmek çok önemlidir. Özellikle verimlilik işletme yönetimi tarafından bir hedef olarak belirlenmişse, bu kavram daha da önem kazanmaktadır. (Tor ve Esengün,2011:54)

2.6.İşletme Verimlilik Faktörleri

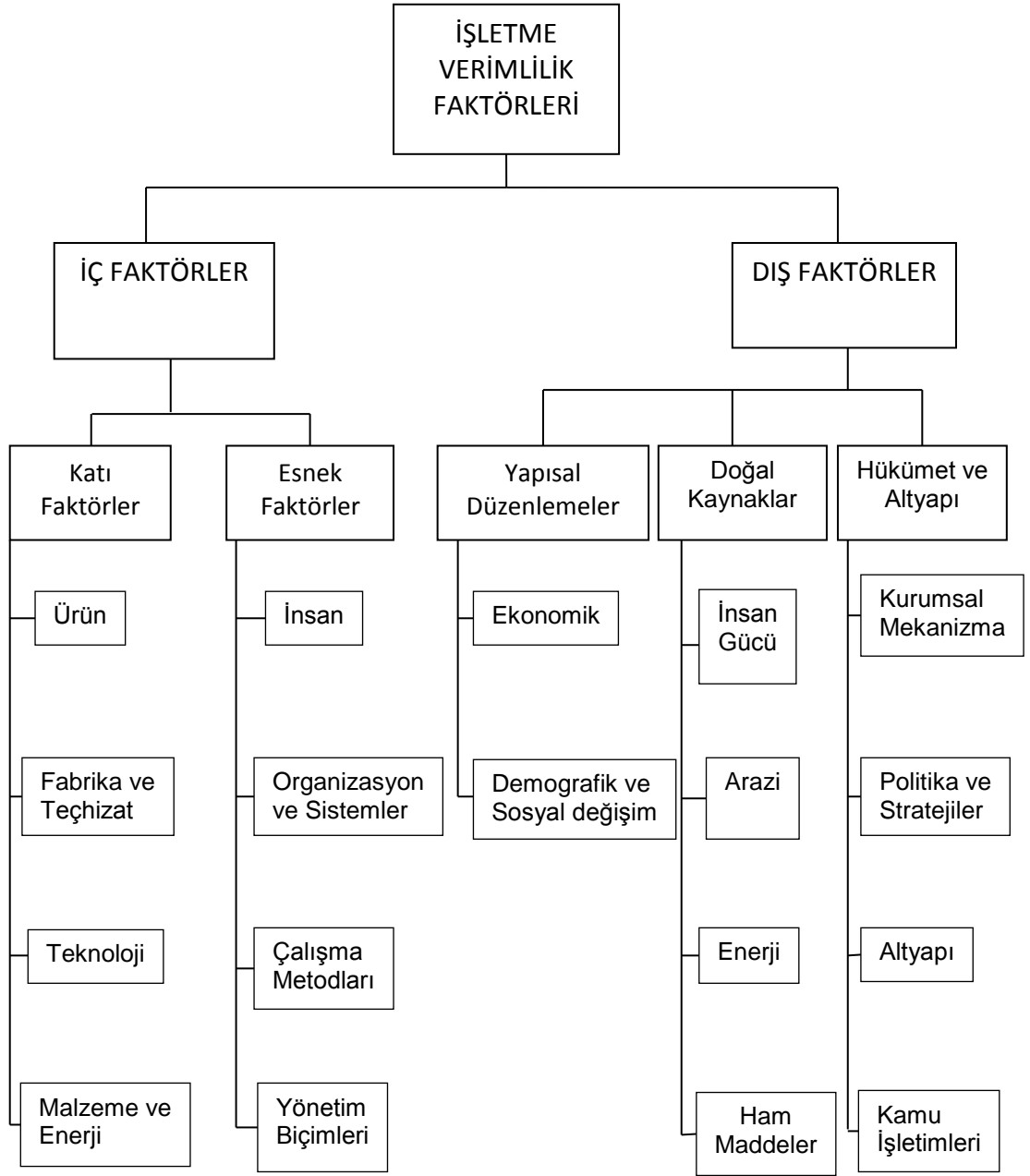
İşletme verimliliğini etkileyen faktörleri işletme içi ve işletme dışı faktörler şeklinde ikiye ayırmak mümkündür. İşletme verimliliğini etkileyen “İç Faktörler” işletme yönetimince denetlenebilen faktörlerdir. “Dış Faktörler” ise yönetim tarafından denetlenemeyen çevresel unsurlardır.

Dışsal faktörler ilgili işletmenin kontrolü dışında iken, içsel faktörler ise kontrolü altındadır. Bir kurum için dışsal ve kontrol edilemeyen faktörler bir başkası için genellikle içseldir. Örneğin bir işletme için dışsal olan faktörler hükümetler, ulusal ya da bölgesel kurumlar, dernekler ve baskı grupları için içsel olabilir. Hükümetler vergi politikasını iyileştirebilir, daha iyi çalışma mevzuatı geliştirebilir, doğal kaynaklara daha rahat ulaşılabilmesini sağlayabilir, toplumsal altyapıyı ve fiyat politikasını geliştirebilir, vb. fakat tek tek kuruluşlar bunları yapamaz. Bir işletme için dışsal olan faktörler o işletmeyi ilgilendirir. Çünkü bunların kavranması uzun dönemde işletmenin davranışını ve verimliliğini değiştirebilecek belirli faaliyetleri harekete geçirebilir.(Pekel,2001:72)

İç faktörleri de kendi içlerinde kolayca değiştirilemeyen “Katı Faktörler” ve kolayca değiştirilebilen “Esnek Faktörler” olarak iki gruba ayırmak mümkündür. Yönetiminin görevi, kendi kontrolü dışındaki faktörleri de dikkate alarak, iç faktörleri en uygun şekilde bir araya getirerek sürekli gelişimi sağlamaktır. Şekil 1.1’de verimliliğe etki eden iç ve dış faktörler görülmektedir. Verimliliği arttırabilmek için yapılacak ilk iş,

verimliliği olumsuz yönde etkileyen unsurların bu faktörlerden hangisinin etki alanında olduğunu belirlemektir. İkinci adım ise tespit edilen faktörlerden hangilerinin denetlenebilir olduğuna karar vermektir. İşletmeler denetlenebilir faktörleri yönetebilecekleri, yönlendirebilecekleri ve planlı olarak değiştirebilecekleri için bu faktörler üzerine eğilmeleri, verimliliğın arttırılması için atılacak ilk adımdır.(Büyük vd.,2013:8)

Şekil 1:İşletmede İç Ve Dış Verimlilik Faktörleri



Kaynak: Büyük vd.,(2013:9)

2.6.1.Katı Faktörler

2.6.1.1.Ürün

Ürünün çıktı ihtiyaçlarını ne kadar karşıladığını gösteren ürün faktörü verimliliğine ilişkin bir takım değerlerden söz etmek mümkündür. Tüketicinin belirli bir kalitedeki ürün için ödemeye hazır olduğu bedeli belirten “*Kullanım Değeri*”, ürünün doğru yerde, doğru zamanda ve uygun bir fiyatla satışa sunulmasını belirten “*Yer Değeri*”, “*Zaman Değeri*”, ve “*Fiyat Değeri*” bunlar arasında sayılabilir. Ürün faktörünün verimliliğe etkisi “*Hacim Faktörü*” ve “*Maliyet-Fayda Faktörü*” gibi üretim hacmini artırma veya maliyet sabit kalırken faydayı artırma şeklinde gerçekleşmektedir.(Pekel,2001:73)

2.6.1.2.(Fabrika ve Teçhizat) İşletme ve Ekipman

İşletmenin ve ekipmanın optimum işlem koşullarında işletilmesi, iyi bir bakım, darboğazların giderilmesi ve düzeltici önlemler yoluyla işletme kapasitesinin artırılması, boş zamanın azaltılması ve mevcut makinelerin ve işletme kapasitelerinin daha etkili kullanımı, verimlilik geliştirme programlarında önemli bir yer tutan noktalardır. İşletme ve ekipman verimliliği, kullanıma, yaşa, modernizasyona, maliyete, yatırıma, içeride üretilen ekipmana, kapasitenin korunmasına ve genişletilmesine, envanter denetimine, üretim planlamasına ve kontrolüne ve benzeri hususlara daha fazla dikkat edilerek artırılabilir.(Pekel,2001:73-74)

2.6.1.3.Teknoloji

Faktör kullanımında verimliliği artıran temel unsur teknolojidir. Teknolojik gelişme yeni ürünlerin meydana gelmesini sağladığı gibi daha önceden de üretilen ürünlerin daha düşük maliyetle üretilmesini mümkün kılmaktadır. Bilgisayarlar, robot teknolojisi, fotokopi ve taşımacılıkta meydana gelen gelişmeler teknolojik gelişmelerde akla gelen en önemli gelişmelerdir.

Teknolojik gelişimin de 3 kaynağı söz konusudur. Bunların ilki üniversitelerin ve araştırma kurumlarının yürüttüğü temel bilimsel araştırmalardır ve bunlar da amaç yeni ürün ve amaçların bulunmasıdır. İkinci kaynak, uygulamalı araştırmalardır. Bu kaynağın amacı da genel bilgileri daha detaya indirgeyerek kullanımın sağlanmasıdır. Son kaynak ise, ürün dizaynı ve üretim tekniklerinin geliştirilmesi amacı ile çalışmaların yapılması olarak ifade edilmektedir.(Biçerli,2011:416)

2.6.1.4.Malzeme ve Enerji

Bir bölümü elektrik, akaryakıt, kömür, bir bölümü de yel, su, güneş gibi kaynaklardan ya da insan ve hayvanlardan sağlanan, üretimin yapılmasında zorunlu olan güçlerin tümüne enerji denilmektedir. Mal ya da hizmet üretiminde kullanılmak üzere farklı türlerde enerjilere ihtiyaç vardır. Üretim maliyetlerini azaltmak için enerji verimliliğine dikkat etmek gerekir.(Büyük vd.,2013:7)

Malzeme ve enerji tüketimini azaltmaya yönelik çok küçük çabalar bile dikkate değer sonuçlara yol açabilir. Verimliliğin bu hayati kaynakları arasında hammaddeler ve dolaylı materyaller (süreç kimyasalları, yağlayıcı maddeler, yakıtlar, yedek parçalar, makine malzemesi, ambalaj malzemesi) bulunmaktadır.(Koroğlu,1993:61)

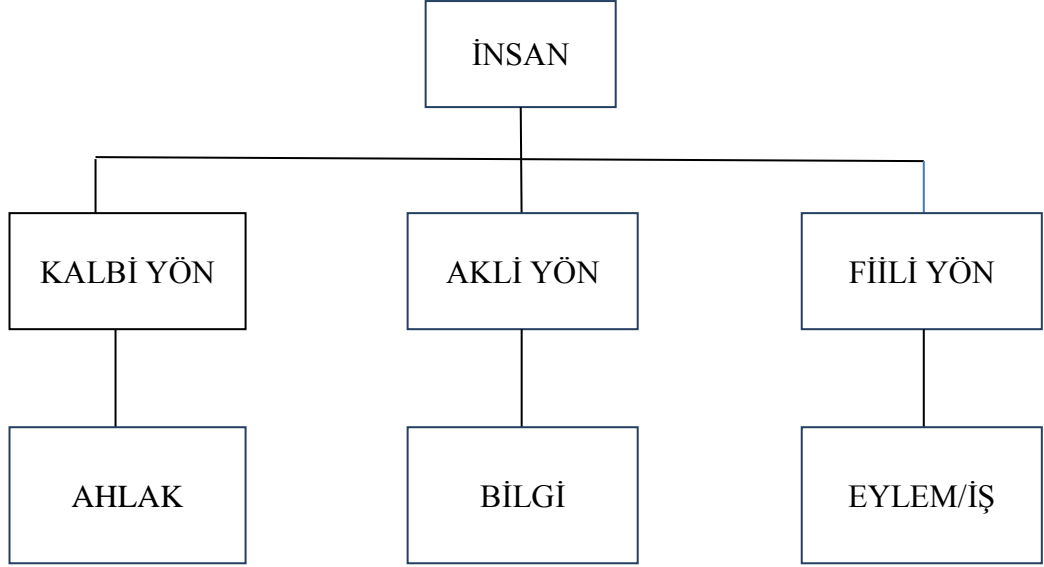
2.6.2.Esnek Faktörler

2.6.2.1.İnsan

Verimlikte insan faktörünün etkisi yadsınamayacak kadar önemli ve büyüktür. Bu açıdan bakıldığında da insanın mahiyeti önemli hale gelmektedir. İnsan ise mahiyeti itibariyle farklılıklar taşıyan bir varlıktır. Bundan dolayıdır ki insanın tanımı ile ele alındığı ve değerlendirildiği bağlamlar da çeşitlilik arz etmektedir. Bu durum verimlilik-insan faktörü ilişkisi ortaya koyma hususunda muğlaklığı ortaya çıkarmaktadır. Bu muğlaklığı ortadan kaldırmak için de şekil 2’de olduğu gibi bir insan modeli ortaya koymak gereklidir. Bu model ile birlikte “Nasıl bir insan modeli ortaya koymalı ki, bu

model verimlilik ile bağlantılı ve verimlilikte etkili olsun?” sorusuna da cevap bulmaya çalışılmaktadır.

Şekil 2:İnsan Modeli



Kaynak: Taşçı,(2011:185)

Bu modeldeki üç kavram (ahlâk, bilgi ve temsiliyet) arasındaki ilişki önemlidir. Ahlâk, bu kavramların baş aktörü konumundadır. İnsan modelinde olmazsa olmaz şart, (olumlu) ahlâkın varlığıdır. İnsanın iyi, güzel, doğru ve adil bir ahlâkla donanması gerekmektedir. Bilgi (daha doğrusu meslekî eğitim bilgisi) sonra gelmektedir. Temsiliyet de ahlâktan sonradır. Çünkü gerekli olan bilgi sonradan elde edilebilir. Gayret göstermeyle veya diğer başka yollarla bu bilgiye ulaşılabilir. Ancak ahlâk (doğuştan gelen bir hüviyete sahip olduğu için), sonradan elde edilmekten çok, “sonradan geliştirilebilen” bir mahiyet taşımaktadır. Bunun içindir ki, bilgi ve temsiliyet, (olumlu) ahlâkın arkasından gelmektedir.(Taşçı,2011:185-187)

2.6.2.2.Organizasyon ve Sistemler

Pek çok örgütte düşük verimliliğin bir nedeni bu örgütlerin esnek olmamasıdır. Bu örgütler piyasadaki değişiklikleri önceden görüp buna göre davranmada başarısız

kalırlar; işgücünün yeni kapasitelerine, teknolojideki yeni gelişmelere ve diğer dışsal (çevresel) faktörlere önem vermezler.

Esnek olmayan örgütlerde iyi bir yatay iletişim yoktur. Bu durum karar verme sürecini yavaşlatır ve yetkinin hareket noktasının yakınına aktarımını engeller, bürokrasiyi ve randıman düşüklüğünü teşvik eder.(Pekel,2001:76)

2.6.2.3.Çalışma Metodları

Çalışma koşulları personelin iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir. Göreceli olarak çalışma saatleri yada günündeki kısalık çalışanın kendine zaman ayırmasını arttırdığı gibi çalıştığı süreninde faydalı olmasını sağlayacaktır.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi hem çalışanın verimliliğini arttıracaktır hem de çalışanın kendine değer verildiğini algılaması sağlanacaktır. Ancak bazı yöneticiler çalışma koşullarının iyileştirilmesini gereksiz bir çaba olarak görmekte ve bu çalışmalarını gösterişe yönelik bir girişim olarak nitelemektedirler.(Erdil vd.,2004:19-20)

2.6.2.4.Yönetim Biçimleri

Yönetici, bireyin verimliliğini arttırmada önemli faktörlerden biridir. Yapılan çalışmalarda ücret gibi önemli bir kaynağın yetersiz olduğu iş ortamlarında bile yöneticinin ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların verimliliğinde önemli bir rol oynayabilmektedir.

Bu da yönetim biçiminin önemini gözler önüne sermektedir. Günümüz toplumunda da iş görenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini arttırmak yönetim anlayışının bir vazgeçilmezi haline gelmiştir. İş süreçlerinde çalışanların fikrini almayan, onların sorunları ile ilgilenmeyen ve iş bilgisi

düzeıı düşük olan yöneticiler personelde verimsizliği artırabilmektedir.(Bozkurt ve Bozkurt,2008:4)

2.7.Çalışma Hayatında Verimlilik Artışının Sağlanması

İşletmelerin verimliliği artırmak için yapacakları uygulamalarda dikkat etmesi gereken hususlar zaman, örgütlenme ve standartlardır. Zaman, üretim öncesi, üretim aşaması ve üretim sonrası süreçte farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Ancak bu süreçlerde aşırı hız, zamanın etkin kullanımını ile eş anlamlı değildir.

Hız çok önemlidir, ancak doğru yolda olmanın ön koşulu olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu süreçlerde gerekli faaliyetlerin, zamanın etkin kullanımını ile yerine getirilmesi, işletmelerde rekabet ortamında avantaj sağlayacaktır. Zaman tabanlı rekabet stratejileri yeni ürünler için kısa üretim süresi yanında pazarın taleplerine anında cevap vermeyi ve mevcut ürünler için güvenilir teslim sürelerini esas alır. (Filiz, 2011: 53)

Kısacası üretim sürecindeki kısaltmalar işletmeler açısından birçok avantajı beraberinde getirmektedir. İşlerin ya da faaliyetlerin aksamadan yürütülmesini sağlamak için yapılan düzenlemeler, oluşturulan kurumsal yapı, örgüt veya hazırlanan ilkelerdir. Üretim süreci boyunca her işçinin yapılan işin yalnızca bir bölümü üzerinde uzmanlaşmasına dayalı üretim yönetimidir. Çağdaş sanayi ekonomilerinin en önemli özelliğidir. Standart üretilen malların nitelik, ölçü ve görünümünün konulmuş bulunan kural ve normlara göre tipeştirilmesi durumudur.

İşletmelerin verimlilik artışı sağlamak için doğru işi doğru kişilerle doğru zamanda ve belirlenen standartlara göre yapmaları gerekir. Her ekonomik örgüt ayakta kalmak ve büyümek için çalışır. Büyüme olmazsa adı konulmamış bir durgunluk ve darboğaz ortaya çıkacaktır. Gerçek büyüme ise algılanabilir verimlilik artışı ile gelir. Diğer türlü işletmenin sağlıklı bir durumunu göstermek için bilançodaki rakamlar üzerinde çalışmaktan başka bir şey değildir. (Tor,2011:18-19)

2.8. Çalışma Süresinin Kısaltılmasının Verimlilik Açısından Etkisi

Verimlilik artışı, çalışma hayatının kalitesi ile doğru orantılıdır. Verimlilik artışı, çalışma hayatının kalitesinin yükselmesi, verimlilik düşüşü, çalışma hayatının kalitesinin düşmesi sonucunu doğurur. Bu cümleden olarak diyebiliriz ki;

Verimlilik=Çalışma hayatının kalitesi

Fakat bu eşitlik, çalışanın, verimliliğini artırması sonucunda, neler elde edebileceğini önceden bilmesi şartına bağlıdır. Yani verimlilik artışı sonucunda elde edilebilecek değerler çalışana direkt olarak yansıtılmalıdır. Bu konuda sendikalara önemli görevler düşmektedir. Sendikaların artık, mevcut pastadan pay artırma kavgaları yerine, pastanın nasıl büyütüleceği ve büyüyen pastanın büyüyen payının paylaşımının nasıl yapılacağını düşünceleri gerekir. Bunun sağlanması için de, verimlilik sözleşmelerinin hayata geçirilmesi ve çalışanın verimliliğine göre ücret almasının sağlanması gerekir.

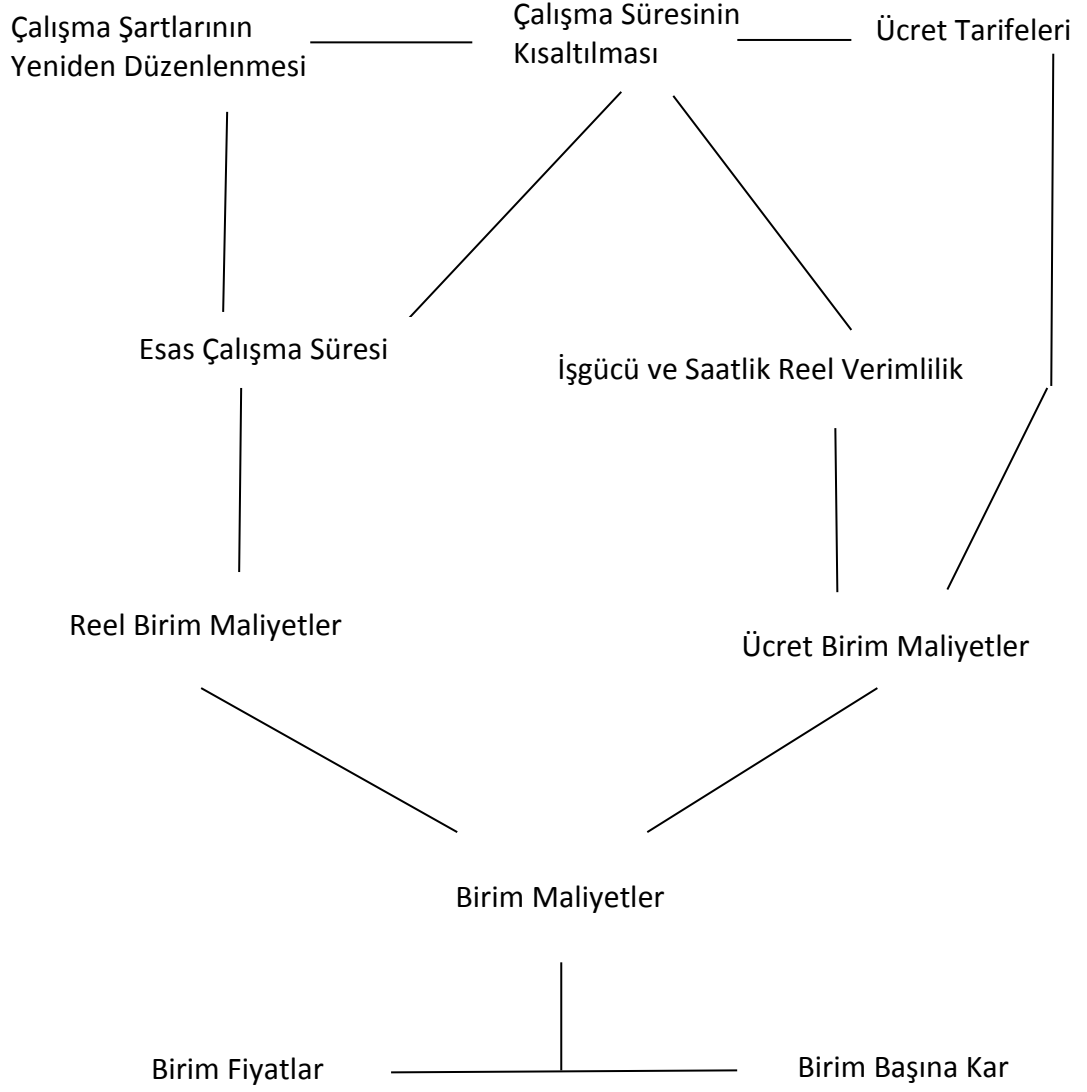
Artan verimlilik, artan bir ücreti getirirse, çalışanın isini daha iyi yapması ve çalışan için, isin bir değer ifade etmesi beklenebilir. Bu da çalışma hayatının kalitesi ile direkt ilişkilidir.(Akdemir,1996:83)

Çalışma sürelerinin kısaltılması, aylık ücretlerin aynı kalabilmesi için telafi edici ücret yükselmeleri ile sürelerin kısaltılması halinde belirgin maliyet artışlarının olacağına inanılmaktadır. Ancak işletme de çalışma süresinin indirimi ile verimlilik artışı ortaya çıkıyorsa maliyet artışlarının önüne geçilebilecek ve çalışma sürelerindeki indirimler sağlam bir temele oturtulmuş olacaktır. Eğer maliyetlerdeki artış verimlilikteki kazancı geçmeyecekse maliyetinde sabitleneceği görüşü savunulmaktadır. Sonuç olarak da çalışma sürelerindeki kısalmanın ortaya çıkardığı verimlilik artışlarının maliyet düşürücü etkisi olduğu ve çalışma sürelerindeki kısalma için finans kaynağı meydana getireceğini ve bunların yanında işletmeye rekabet avantajı sağlayacağı belirtilmektedir.(Kılıç,2003:4) Şekil 3’de de bu çalışma süresinin kısaltılması halinde verimlilik ve maliyetlerin hangi duruma geleceği belirtilmiştir.

Bu görüşlerin yanı sıra pek çok köşe yazısında da çalışma süreleri ile verimlilik konusu karşı karşıya getirilmiş ve bir sonuca varılmaya çalışılmıştır.

Bir köşe yazısında işyerinde verimli çalışma konusuyla ilgili bir araştırmadan bahsedilmektedir. Bu konuyla ilgili son çalışma 2010'da yayınlanmıştır. California Üniversitesi'nden Profesör Kimberly D. Elsbach yönetiminde üç araştırmacı, çalışanlara dair algıları konusunda 39 kurumsal yöneticiyle görüşmüştür. Yöneticiler, mesai saatlerinde çalışırken gördükleri personele "güvenilir" ve "emin" bir gözle bakmaktadırlar. Bu durumda hafta sonu işe gelenler veya geç saate kadar çalışanlar da "işine bağlı" ve "kendini işe adanmış" olarak görülmektedir.. Oysa saate dayalı bir ölçüm sistemi bilgi işçileri için bir anlam ifade etmemektedir. Kurum için bir düşünce ya da iş üretmediğiniz takdirde masa başında oturduğunuz saatler bir anlam ifade etmemektedir. Bu da birçok profesyonelin boş şeylerle oyalanması ve çalışırken kendini işe vermekte zorlanmasına yol açmaktadır.

Şekil 3: Çalışma Sürelerinin Azaltılması, Yeniden Organizasyonu ve Üretim Maliyetleri

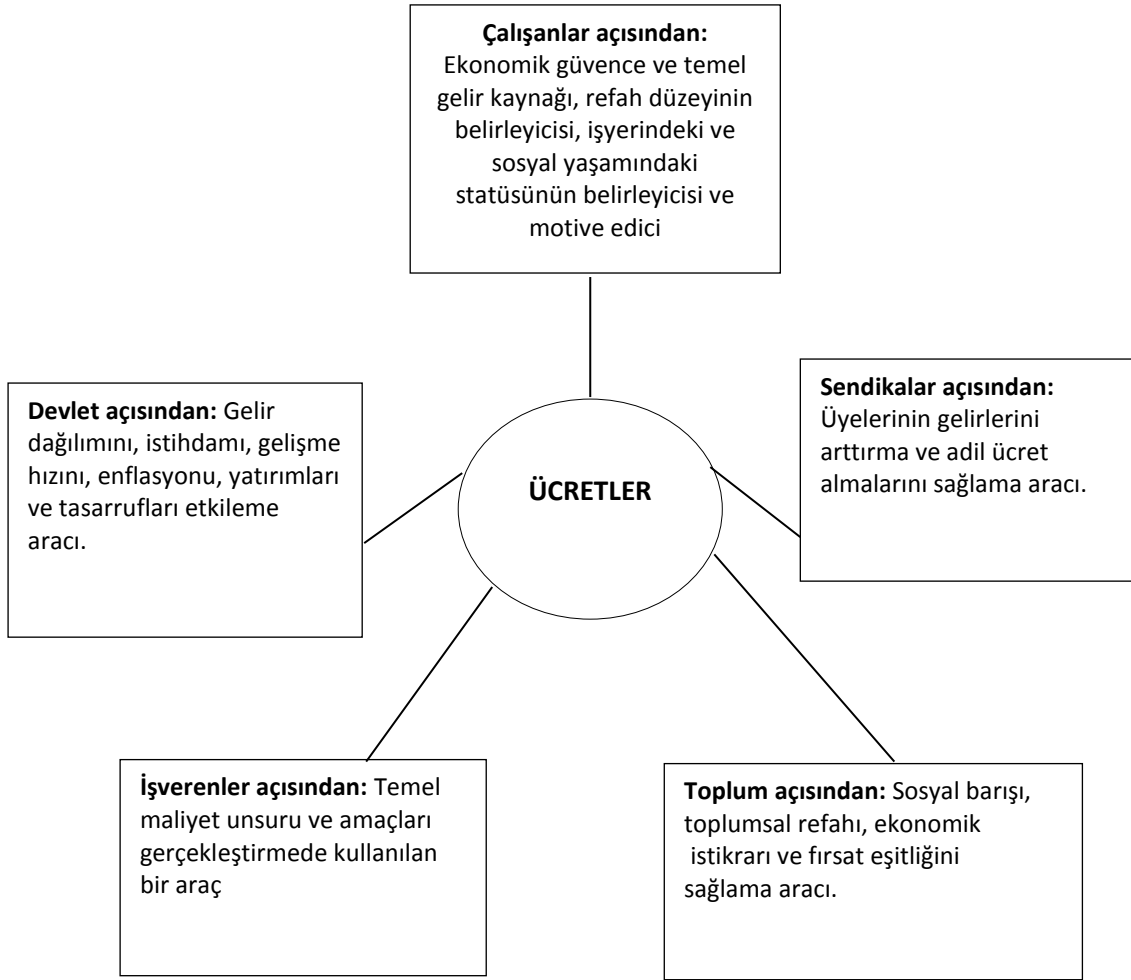


Kaynak: Kılıç, (2003:4)

2.9.Ücret Artışının Verimlilikteki Payı

İktisadi anlamda ücret emeğin üretime kattığı değer karşılığında ödenen bedel olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle ücretin somut varlık kazanmasının iki boyutu vardır. İlk boyutu, üretimde harcanan emek, diğeri ise üretim süreci sonucunda emek sürecinin yarattığı değer yani bir tarafta emek girdiği diğer tarafta ise emeğin yarattığı çıktıdır. Böylece çıktının girdiye oranlanması verimlilik düzeyini verir.(Akyıldız ve Karabıçak,2002:63) tabloda da ücretin kim için hangi anlamı taşıdığı açıkça görülmektedir.

Şekil 4: Ücretin İlgililer Açısından Önemi



Kaynak: Geylan, (2008:175)

emeğin marjinal veriminin yükselmesi eşitlik gereği reel ücretlerin artmasını gerektirmektedir. Bu yaklaşım ücretlerle verimlilik arasında birebir bir ilişki kurmaktadır.

Teorik olarak değişkenler arasındaki ilişkileri açık bir şekilde ortaya koymak bakımından marjinal verim yaklaşımı iyi bir analiz aracı olmakla birlikte gerçek hayatta marjinal verimliliği ölçmek kolay değildir. Bu yüzden genellikle ortalama verimlilik ölçütünün kullanılması kaçınılmaz olmaktadır. Emeğin ortalama verimliliği toplam reel üretimin toplam emek(saat vs.) miktarına bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Bu verilerden de zaman içerisinde verimlilikteki değişmeyi gösteren verimlilik endekslerini hesaplayıp kullanmak mümkündür.

Verimlilik endekslerinin ciddi bazı eksik yönleri de bulunmaktadır. İlk olarak, endeksler verimlilik hesaplamasına dâhil edilemeyen ancak verimlilik değerlerini etkileyebilen bazı unsurları kapsam dışı bırakmaktadır. Genellikle, kapsam dışı kalan faktörler fiyatlandırılmayan hizmetlerdir. İkinci olarak, endeksler niceliği dikkate alırken nitelik değişmelerini ihmal etmektedir. Son olarak, endeksler birçok kaynaktan beslenen verimlilik artışlarını sadece emeğin salt verimliliğinden kaynaklanıyor gibi gösterebilmektedirler. Emeğin verimliliğini etkileyen nedenleri yansıtamamaktadırlar. Dolayısıyla, bir ölçüm aracı olarak, emeğin verimliliğinde meydana gelen değişimleri bu kısıtlar çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir.(Güneş,2007:277)

Ayrıca verimlilik ücret ilişkisi sadece iktisadi faktörlerin etkilediği bir süreç değildir. Devlet ve işçi, işveren sendikaları, iş bulma kurumları gibi kuruluşların etkiledikleri dinamik bir süreçtir. Bunlardan iş bulma kurumları, mesleki eğitim kurumlarıyla işgücü ile işlerin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyumu sağlayarak bir yandan beşeri sermaye stokuna katkıda bulunurken diğer yandan emek arz ve talebini buluşturarak, arızı işsizliğin azalmasına yardımcı olur. Devletçe yapılan düzenlemeler ile işçi sendikalarının toplu pazarlık ve grev gibi araçlarla sağladıkları ücret artışları verimliliği artırdıkları oranda ücret ve verimlilik arasında pozitif ilişkiye neden olur. Ancak verimlilik artışına neden olmayan ücret artışları ise artık işsizliğe yol açar. Bu süreç aynı zamanda gayri safi yurtiçi hâsıla düzeyi üzerinde de negatif etki yapar. Dolayısıyla bu

bağlamda da ücret ile verimlilik arasında negatif ilişki ortaya çıkar.(Akyıldız ve Karabıçak,2002: 71-72)

Verimlilik-ücret artışı ilişkisine dayanan bir ücret politikasının işçi işveren ve genel ekonomi bakımından faydalarını şöyle özetlemek mümkündür.(Karabulut vd.,2006:111)

- İşçinin artan verimden pay alacağını bilmesi, ona güven hissi aşılar. Bunun için işçi fazla ücret elde edebilmek amacıyla iş değiştirmek yerine, üretimin artırılması için eskiye oranla daha fazla çalışır.
- Firma ve ücret politikası sayesinde endüstriyel değişmelere daha kısa sürede uyum sağlar. Bu uyum firmaların büyümesine ve genişlemesine yol açacağı için istihdamda da bir genişleme görülecektir.
- Teknolojik değişimin bir sonucu olarak işletmelerde üretim planlaması da değişme gösterecektir. Çalışan kişilerin yeni işe göre yetiştirilmesi onların yeni beceriler de kazanmasını sağlayacaktır. Bu becerilerden en iyi biçimde yararlanılması, pahalı ve hassas makine ve teçhizatın daha etkin kontrolü ve kullanımını gerektirir.
- Verimlilik - ücret artışı ilişkisi rekabet gücünü artırmada da etkili bir araçtır. Verimlilik -ücret artışı ilişkisine dayalı bir ücret politikası, düşük maliyet, bu ise daha fazla mal satabilme, daha fazla üretim ve daha fazla istihdam demektir. Verimlilik - ücret artışı ilişkisi aynı zamanda kurulu kapasiteden tam yararlanma imkânını sağlar. Atıl işgücü veya gizli işsizlik ortadan kaldırılabılır.
- Verimlilik - ücret artışı ilişkisi ekonomik büyümeyi hızlandırır. Ekonomik büyüme ise kıt olan üretim kaynaklarının daha etken kullanılması demektir. Özellikle kıt olan işgücünden daha etken yararlanma imkânı gelişmekte olan ülkeler için çok önemlidir.

2.10. Verimliliğin İstihdam Açısından Önemi

Bir ekonomide belli bir dönemde emek, sermaye, toprak ve girişimcilikten oluşan üretim faktörlerinin mevcut teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığı ile ilgili bir kavram olarak ele alındığında bu bizi geniş anlamda istihdam tanımına götürür. Dar anlamda istihdam ise emek faktörünün üretim süresinde kullanılması anlamına gelmektedir. İstihdam bireylere ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için gerekli gelirin doğrudan veya dolaylı yollardan verilmesini sağlayan bir araç olarak da görülmektedir.(Tekeli,2013:9)

Verimlilik artışının ekonominin temel kaynağı olduğu, verimliliğin ulusal geliri ve kişisel yaşam kalitesini artırmadaki rolü herkes tarafından bilinmektedir. Ekonomik kalkınmayı yakından etkileyen verimlilik bir ülkenin gelir dağılımı, ücretler, maliyetler gibi temel değişkenleri arasında önemli ve somut ilişkiler kurduğundan ekonomik kalkınma, üretim ve rekabet gücünün artırılması istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi açısından son derece büyük önem taşır. Verimlilik düzeyinin düşük kaldığı ülkelerde enflasyon ve işsizlik gibi sorunlar çözümsüz kalmaktadır. İstihdam edilenlerin eğitim düzeylerinin artırılması da üretim ve verimliliği doğrudan etkilemektedir. Bu da emeğin daha nitelikli kılınması ile daha kaliteli mal ve hizmet akabinde de ihracatın artması ve ekonomik kalkınmayı beraberinde getirmektedir.(Öztürk,2005:38)

Toplumda verimlilik artışının işsizliğe neden olacağı yönünde önyargı bulunduğu bilinmektedir. Böylesi bir önyargını kaynağı, verimlilik artışı sonucunda belirli bir reel üretim düzeyini üretmek için daha az işçiye ihtiyaç duyulacağı gerçeğidir. Bunu basit bir sayısal örnekle açıklamamız mümkündür. Ortalama verimliliği saat başına 100bin TL'lik reel üretime eşit olan ve 50 işçiyi istihdam eden bir firma saatte 5 milyon TL'lik ürün üretebilecektir. Eğer işçilerin verimlilikleri %25'lik artışla 125 bin TL'ye yükselirse aynı miktar ürünü üretmek için firma 40 işçiye ihtiyaç duyacaktır. Bu örneğe göre de verimlilik artışının sonucunda 50 işçiden 10 tanesi işsiz kalacaktır.

Ancak buradaki örnekte iki husus gözden kaçtığından önyargı oluşmuştur. Bunlar toplumun ilave üretim isteğinin göz ardı edilmesi ve verimlilik artışına bağlı olarak gelirlerin ve toplum talebinin artacağı gerçekleridir. Yani bu sayede daha fazla ihtiyaç kısa zamanda sağlanabilecek ve bu toplumun talebini de arttıracaktır.(Biçerli,2011:421)

Ayrıca büyüyen bir ekonomide yeni yatırımlar için kaynak fırsatları gelişirken işgücünün verimliliği de daha hızlı bir şekilde artış gösterir. Çünkü ekonomik, kültürel ve sosyal ihtiyaçları daha üst düzeyde karşılanmış bireylerin çalışma şevki ve gücü de gelişir, daha iyi fiziki olanaklar içinde çalışmak iş görenin iş verimini arttıracaktır. İstihdamın ve verimliliğin artabilmesi için işgücü maliyetlerinden tasarruf sağlayıcı girişimlerin özendirilmesi devlet eliyle gerçekleştirilmelidir. Özellikle vergi, sosyal sigorta gibi finansal yüklerinde hafifletilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra gençleri iş hayatına hazırlayıcı eğitim programlarının olması, beceri kazandırıcı kursların yapılması da bu alanda yarar sağlayıcı olacaktır.(Doğan,1999:229-232)

2.11.Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri

Sendikalar ücret artışını sağlamak üzere mücadele etmeleri ve bunun toplu pazarlığın esas konularından biri olması, özellikle çalışanların verimliliği ile de yakından ilgilidir. Sendikaların ücret üzerindeki mücadele yollarından birini işgücünün verimliliğini arttırarak işgücü talep artışını sağlamak ve böylece ücretleri yükseltmek olduğunu belirtir. Ücret artışının diğer yöntemleri olarak da sendikaya giriş aidatını yükseltip işgücü arzını kısmak ve grev tehdidi ile ücretleri yükseltmek olarak sıralanmaktadır. Sendikalı işçinin verimlilik artışının sendika tarafından işyeri eğitimini arttırıcı faaliyetlerle gerçekleştirilebileceği söylenmektedir.

Sendikaların verimlilik üstüne etkileri iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki sendikaların işverenlerin işyerleri üstündeki iktidarını zayıflatıp, verimlilik üstüne olumsuz etki yarattığı ileri sürülür. Sendikalı işçinin daha az verimli olduğu ve firma karlarını düşürdüğü biçiminde vurgularda yapılmaktadır. Diğer yaklaşımda ise tam tersine sendikaların çalışanların arasındaki bilgi akışını ve motivasyonu arttırarak verimliliği arttırdığını söyler.(Lordoğlu vd.,2013:67)

Sendikalı bir firmada sendika pazarlık masasında taleplerini belirtirken bütün işçileri göz önünde bulundurur. Bu nedenle işyerini terk etme eğiliminde olmayan işçilerin istekleri de temsil edilmiş olur. İşyerindeki “kamu malları” konusunda ise sendika savunma, koruma ve benzeri sosyal taleplerin belirlenmesinde oy verenlerin tercihlerine katkılarda bulunan bir hükümet gibi üyelerinin tercihlerini sonuçlandırabilir. Kollektif ses yoluyla sendikalar aynı zamanda esas olarak işyerlerindeki sosyal ilişkilerin değişmesine katkıda bulunurlar.

Endüstri ilişkileri uzmanları, toplu pazarlığın daha iyi yönetim ve daha yüksek verimliliği özendirildiğini vurgular. Uzmanlar sendikaların işçilerin niteliğini ve becerilerini arttırabileceği, işyeri hakkında bilgi sağlayabileceğini, morali yükseltebileceğini ve daha etkin olabilmesi için yönetime yapabileceğini belirtmektedir.(Turan,20??:22)

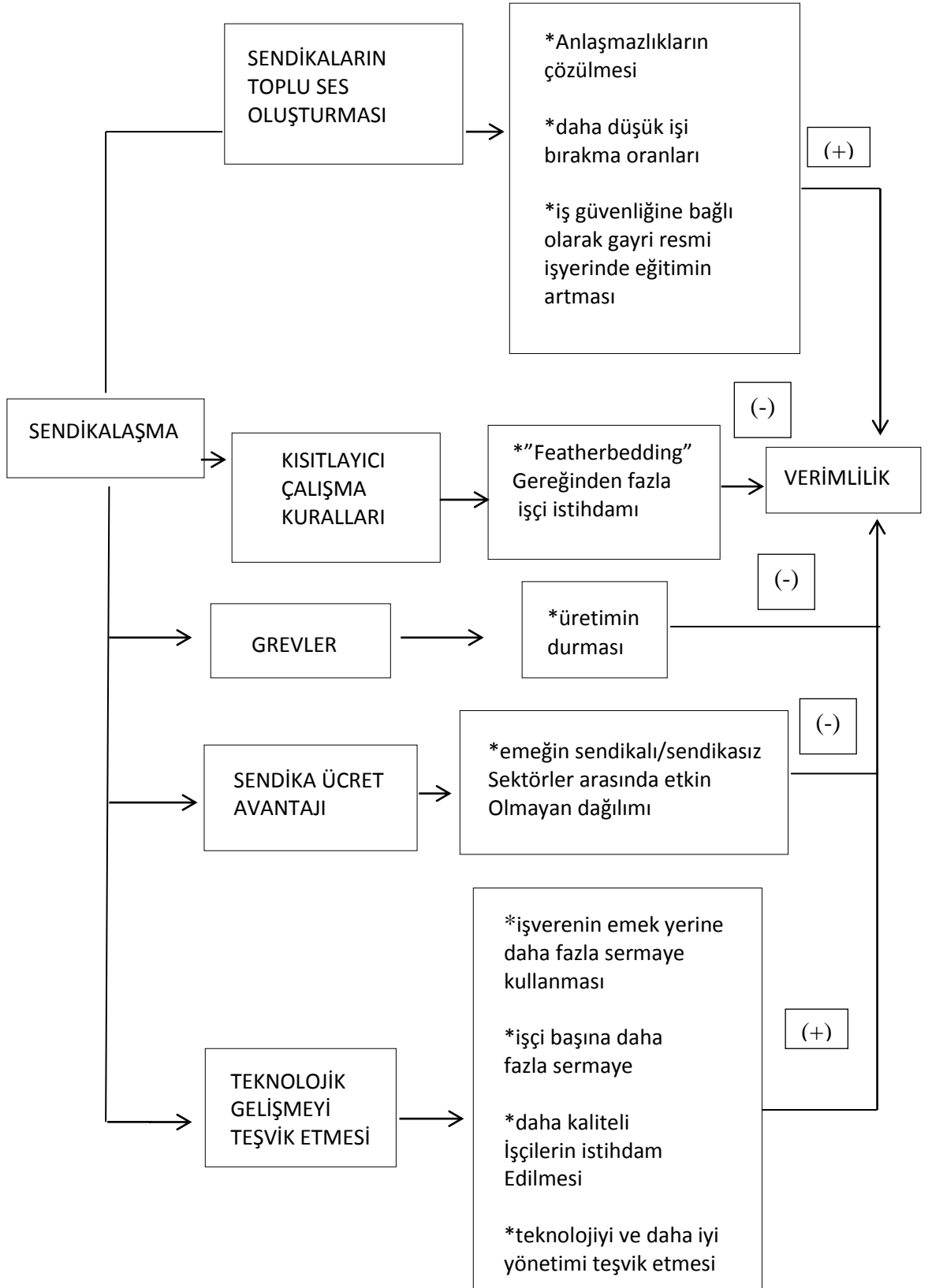
Sendikaların verimlilik etkisini ölçen çalışmaların sonuçlarına göre; tahmin edilen verimlilik etkileri sendikalı-sendikasız ücret farklılığının büyük olduğu endüstrilerde daha yüksek çıkmaktadır. Ayrıca, rekabetçi güçlerin etkin olduğu özel sektöre ilişkin ölçümlerde verimlilik etkisi daha büyüktür. Ekonomi çapında, zaman serileri yoluyla yapılan ölçümlerde, sendikalı işçinin daha az verimli olduğu bulunmuştur.

Verimlilik artışını temel alarak, sendikalaşma değişkenindeki değişmeyi kapsayan ölçümlerde elde edilen sonuç aynıdır. Dolayısıyla, elde edilen sonuçlar kolektif ses/tepki yaklaşımını destekler nitelikte değildir. Verimlilik artışının kaynağı olarak, değişik faktörlerin etkisi araştırılmıştır. Bunlardan, işten ayrılmanın sendikalı işyerlerinde daha az olması ve iş uyuşmazlıklarının çözümü için geliştirilen prosedürlerin daha yoğun olması üzerine güvenilir sonuçlar elde edilmiştir. Kesit analizi sonuçları, sendikalı işçiler arasında ayrılmanın daha düşük olduğunu daha düşük sayıda ayrılmanın sebebi ise yüksek ücretlerdir İş uyuşmazlıkları sayısının verimlilikle ters ilişki içinde olduğunu bulan çalışmalar vardır. Ancak, işverenin azalan kar beklentilerinden dolayı gösterdiği tepkinin sonucu olarak, sendikalı sektörlerde daha yüksek verimliliğin ortaya çıktığı görüşü daha tereddütsüz olarak kabul edilebilir. Bu

nedenle sendikanın ücret ve verimlilik etkilerinin özdeş sayılıp sayılmayacağı üzerine geliştirilen tartışma ilginç sonuçlar vermektedir.(Özkaplan,1995:43-44)

Şekil 5’de de görebileceğimiz gibi sendikaların verimliliğe karşı hem negatif hem de pozitif etkileri bulunmaktadır.

Şekil 5: Sendikalaşma ve Verimlilik



Kaynak: Biçerli, (2011:36)

BÖLÜM 3:ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KISALMASI DURUMUNDA ÇALIŞANIN VE İŞVERENİN VERİMLİLİK ALGISINI ÖLÇME KONULU ALAN ARAŞTIRMASI: YALOVA’DA BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Konusu

Çalışan açısından çalışma süresinin uzun ya da kısaldığı bunun yanında verimli geçip geçmediği ve aynı zamanda işverenin de çalışma süreleri hakkındaki düşünceleri.

3.2. Araştırmanın Amacı

Çalışanlar ve işverenlerin çalışma süreleri ile ilgili düşünceleri öğrenilmeye çalışılarak çalışma süresi ile verimliliğin doğru orantılı olup olmadığı araştırılmaya çalışılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini(ana kütle) tesadüfi yöntemle bulunan Yalova il merkezindeki işveren, işçi ve memurlar oluşturmaktadır. Bu çalışma kapsamında 200 anket dağıtılmış ancak 125 geri dönüş sağlanmıştır.Bu katılımcıların dağılımı ise 49 işveren,40 işçi,36 memur şeklinde olmuştur. Anket uygulama süresi 10 dakikadır. Anket uygulaması yaklaşık 1 ay sürmüştür.

3.4.Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada sorular araştırmacı tarafından hazırlanmış olup veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anket formunda toplam 28 soru bulunmaktadır. Anket formu üç bölümden oluşmuştur. İlk bölümde çalışanın yaş, cinsiyet, medeni durum gibi genel bilgileri yer almaktadır. İkinci bölümde çalışma sistemi ve süreleri ile ilgili sorular üzerinde durulmuştur. Üçüncü yan son bölümde ise işveren ve çalışanlara çalışma süreleri ile verimlilik arasındaki fikirlerini beyan edebilecekleri ayrı sorular yönlendirilmiştir.

Anketi oluşturan sorular çift seçenekli(evet/hayır) ve çoklu seçenekli (5’li Likert ölçeği) soru tiplerinden oluşmaktadır. Çoklu seçenekli sorularda “Tamamen Katılıyorum” seçeneğine 5, “Hiç Katılmıyorum” seçeneğine 1 puan verilerek

gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket sonucunun analizleri SPSS 16 İstatistik paket programı kullanılarak elde edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada 3 tane hipotez öne sürülmüştür. Bu hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

Hipotez1: Kamu kesimi ile özel sektör arasındaki çalışma süresi farkı verimlilik açısından da fark yaratır.

Hipotez2: İşveren işletmesinin zarara uğrayacağını düşünerek çalışma süresinin kısaltmasının verimlilik getireceğini düşünmez.

Hipotez3: Uzun çalışma süresi çalışanın işi ile ilgili konsantrasyon sıkıntısı yaşamasına sebep olur ve verimliliğini düşürür.

3.6. Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatının varlığından bugüne kadar çalışma süreleri hep tartışma konusu olmuştur. Özellikle Sanayi Devrimi ile endüstrinin geliştiği dönemlerde çalışma sürelerinin aşırılığı ile çalışanlar zor durumlar yaşamıştır. İşverenler açısından ise verimliliğin çalışma süresinin uzunluğu ile olacağı gibi bir kanı ortaya çıkmıştır. Oysaki bu kanının ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılması ve bilinçlendirme büyük önem taşımaktadır.

Bu kalıplaşmış düşüncenin ortadan kalkması ile birlikte çalışanın bir insan olduğu hatırlanmalı ve işiyle beraber kendi hayatına da zaman ayırabileceği bir süreye ihtiyaç duyduğu unutulmamalıdır. Verimliliğin çalışma yaşamı için önemi çok büyük olmakla beraber kısa süreler içerisinde de çok verimli işlerin başarılabilmesi aşikârdır. Teknolojik açıdan da çokça geliştiğimiz bugünlerde pek çok çalışma biçiminin ortaya çıkması ile çalışma sürelerinin daha ekonomik olmasının fayda getirmesi ümit edilmektedir.

3.7. Araştırmanın Zaman Aralığı

Bu konuda yapılan araştırma 2013 yılı Mayıs ayında çalışanlara uygulanmıştır.

3.8. Araştırmaya İlişkin Değerlendirmeler

3.8.1. Anket Katılımcıları Hakkındaki Verilerin Sayısı ve Yüzde Dağılımları

Araştırmanın verileri SPSS 16.0 analiz paket programı kullanılarak, anket içinde yer alan bilgiler analiz edilerek değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Saha araştırmalarında en geçerli yöntemlerden biri olan anket uygulamasında evreni tanımak ve örnekleme oluşturmak önemli bir unsurdur. Bu gerekçe ile öncelikle ankete katılan işveren ve çalışanlarla ilgili genel demografik verilerin yüzdelik dağılımları hakkında genel bilgi sahibi olacağız.

3.8.2. Demografik Verilerin Yüzde Dağılımı

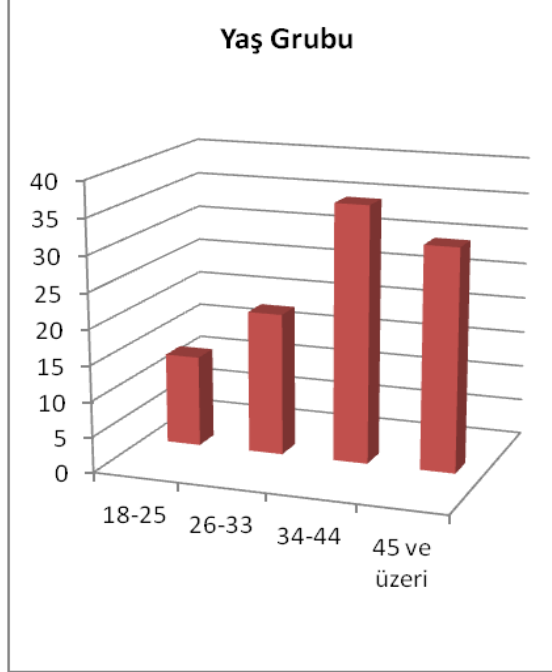
Tablo 2: Ankete Katılanların Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, mesleki deneyim, işyerindeki konum, Yalova'lı olup olmamaları ve bölge olarak geldikleri yere göre yüzdelik dağılımları

Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı			
Katılımcıların cevapları	Kişi Sayısı	Yüzde Dağılımı	Toplam
Erkek	77	% 61,6	
Kadın	48	% 38,4	
	125	% 100	125
Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı			
18-25	16	% 12,8	
26-33	25	% 20	
34-44	45	% 36	
45 ve üstü	39	% 31,2	
	125	% 100	125
Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı			
İlköğretim	12	% 9,6	
Lise	49	% 39,2	
Ön lisans	25	% 20	
Lisans	36	% 28,8	
Yüksek lisans	3	% 2,4	
Doktora	-	-	
	125	% 100	125
Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı			
Evli	88	% 70,4	
Bekâr	37	% 29,6	
	125	% 100	125
Katılımcıların İşyerindeki Konumuna Göre Dağılımı			
İşçi	40	% 32	
İşveren	49	% 39,2	
Memur	36	% 28,8	
	125	% 100	125
Katılımcıların Mesleki Deneyimine Göre Dağılımı			
1 yıldan az	10	% 8	
1-5 yıl	24	% 19,2	
6-14 yıl	32	% 25,6	
15 yıl ve üzeri	59	% 47,2	
	125	% 100	125
Katılımcıların Yalova'lı Olmalarına Göre Dağılımı			
Evet	49	% 39,2	
Hayır	76	% 60,8	
	125	% 100	125
Katılımcıların Bölge Olarak Geldikleri Yere Göre Dağılımı			
Marmara bölge içi	25	% 20	
Marmara bölge dışı	51	% 40,8	
	76	% 60,8	76

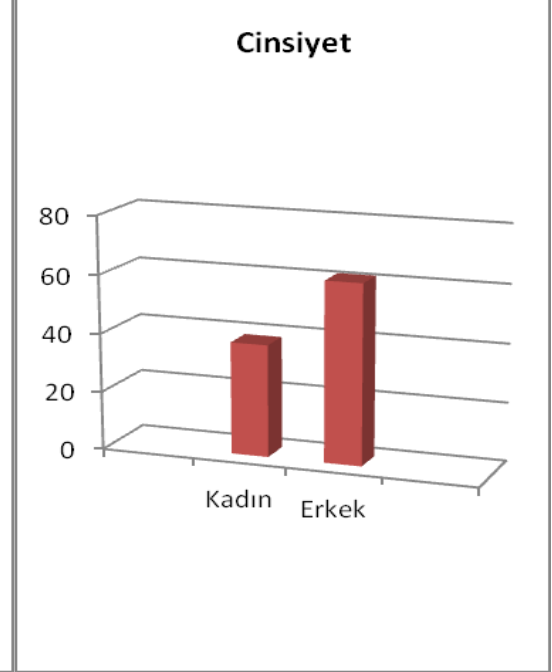
3.8.3. Bazı Demografik Verilerin Grafik Üzerinde Yüzdelerle Dağılımı

Aşağıdaki şekillerde de yüzdelerle ifadelerle demografik özelliklerin oranları verilmeye çalışılmıştır.

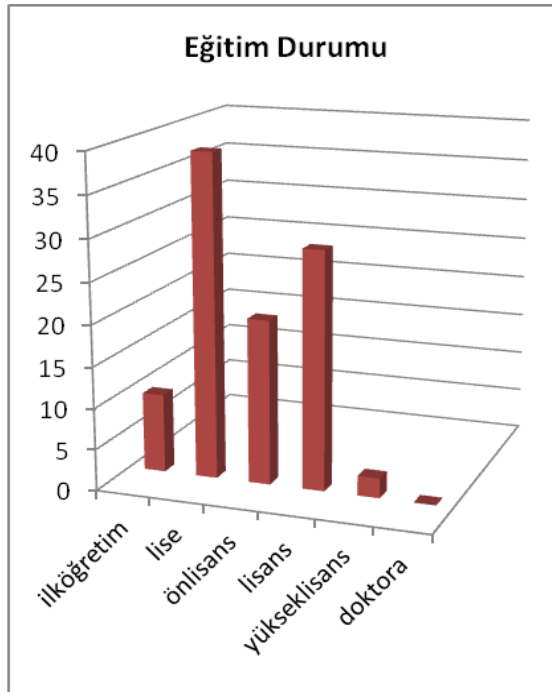
Şekil 6: Ankete Katılanların Yaş Grubu Yüzdelerle Dağılımı



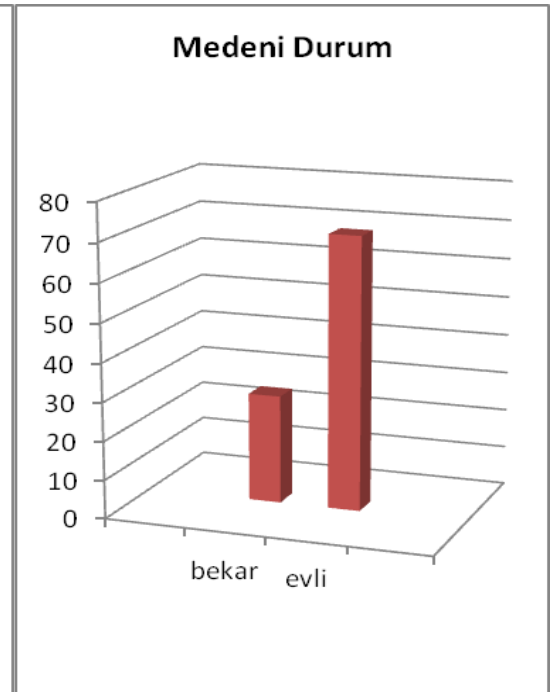
Şekil 7: Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Yüzdelerle Dağılımı



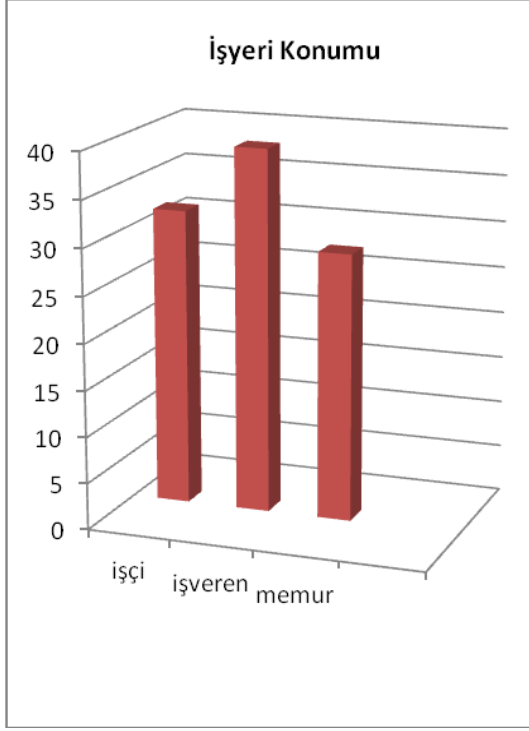
Şekil 8: Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Yüzdelerle Dağılımı



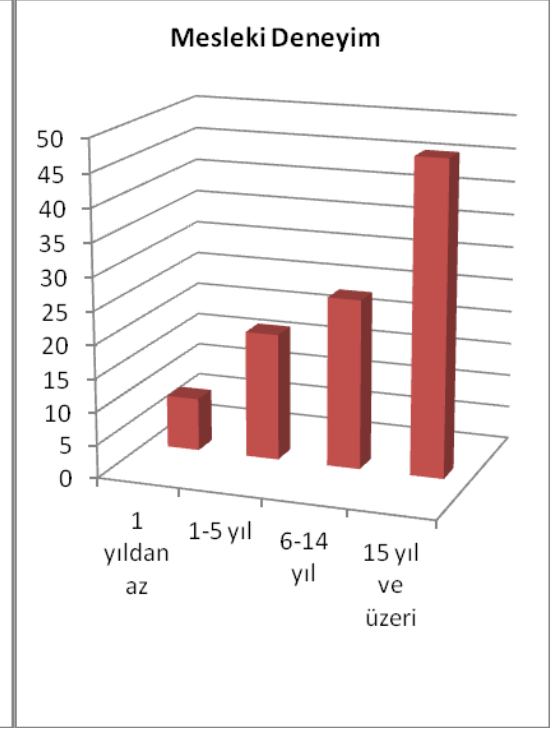
Şekil 9: Ankete Katılanların Medeni Duruma Göre Yüzdelerle Dağılımı



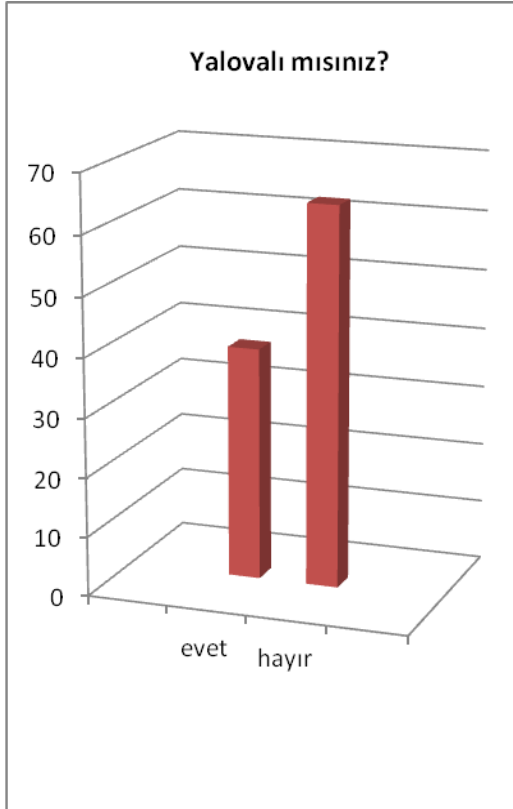
Şekil 10:Ankete Katılanların İşyeri Konumu Yüzelik Dağılımı



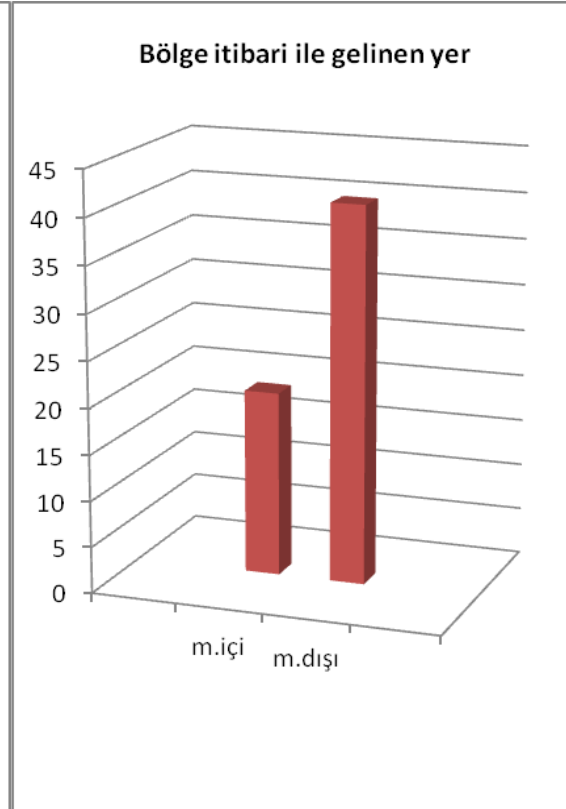
Şekil 11:Ankete Katılanların Mesleki Deneyim Yüzelik Dağılımı



Şekil 12:Ankete Katılanların Yalovalı Olma Durumu Yüzelik Dağılımı



Şekil 13:Ankete Katılanların Geldiği Bölge Yüzelik Dağılımı



Tabloda ve grafiklerde görüldüğü gibi ankete katılanların cinsiyete göre dağılımları; %61,6'sı "Erkek", % 38,4'ü "Kadın" olarak tespit edilmiştir.

Katılanların yaş gruplarına göre dağılımları ise;"34-44 Yaş" grubu %36 ile katılımcıların en yüksek yaş grubu oranını göstermektedir. Ardından %31,2 ile 45 ve üzeri yaş grubu gelmekte, diğer iki yaş grubu ise katılımcılarda 26-33 yaş grubu %20 18-25 yaş grubu da %12,8, oran ile takip etmektedir. Buradan da katılımcıların çoğunluğunun %36 (45 kişi) ile 34-44 yaş aralığının oluşturduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumları ile ilgili verilere bakıldığında ise lise mezunu grup %39,2 ile başı çekmektedir. Ardından lisans mezunu grubu %28,8 ile gelmektedir. Ön lisans %20, ilköğretim %9,6, Yüksek lisans ise %2,4 ü oluşturmakta, katılımcılar içerisinde doktora mezunu ise bulunmamaktadır. Bu durumda da katılımcıların büyük çoğunluğu %39,2(49 kişi) ile lise mezunları oluşturmaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına baktığımızda evliler %70,4 (88 kişi) ile çoğunluğu oluşturmakta bekârlar ise %29,6'lık (37 kişi) dilimi oluşturmaktadır.

Ankete katılanların işyerlerindeki konumları ise işçi, işveren ve memur olarak ayrılmakta, işveren %39,2 (49 kişi), işçi %32 (40 kişi) , memur %28,8 (36 kişi) oluşturmaktadır.

Çalışanların mesleki deneyim sürelerine baktığımızda ise, çoğunluğu 15 yıl ve üzeri grubu %47,2 ile oluşturmaktadır. Ardından %25,6 ile 6-14 yıl gelmekte, daha sonra da 1-5 yıl %19,2 ve en son olarak da %8 ile 1 yıldan az grubu karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcıların genel bilgilerinin yer aldığı bu bilgilerde son olarak da katılımcılara Yalova'lı olup olmadıkları sorulmuş ve %39,2 (49 kişi) evet derken , %60,8 (76 kişi) kesim hayır demiştir. Hayır diyenlere tekrar bir soru yönelterek geldikleri bölge tespit edilmeye çalışılmış hayır diyen 76 kişi içinde de %40,8'inin (51 kişi) Marmara bölge dışından, %20'sinin de (25 kişi) Marmara bölge içinden geldiği anlaşılmıştır.

3.8.4.Çalışma Süreleri ile ilgili Verilerin Yüzdelerik Dağılımı

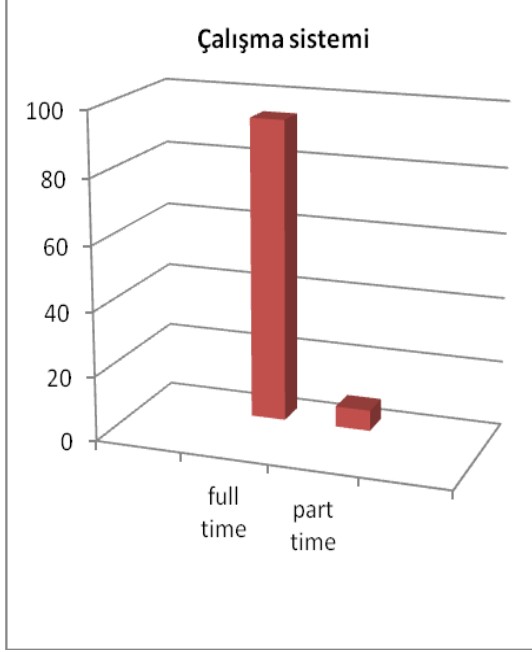
Tablo 3: Ankete katılanların çalışma sistemi, günlük çalışma süresi, çalışma sürelerini uzun bulup bulmadıkları, onlara göre ç.süresi, fazla mesai durumu, iş değiştirme sayısına göre yüzdelerik dağılım

Katılımcıların Çalışma Sistemine Göre Dağılımı			
Katılımcıların cevapları	Kişi Sayısı	Yüzde Dağılımı	Toplam
Full time	117	%93,6	
Part time	8	%6,4	
	125	%100	125
Katılımcıların Günlük Çalışma Süresine Göre Dağılımı			
3-5 saat	2	%1,6	
6-8 saat	57	%45,6	
9-11 saat	47	%37,6	
12 saat ve üzeri	19	%15,2	
	125	%100	125
Katılımcıların Çalışma sürelerinin uzun olduğunu Düşündüğüne Göre Dağılımı			
Evet	57	%45,6	
Hayır	68	%54,4	
	125	%100	125
Katılımcıların Günlük Çalışma süresi Düşüncesine Göre Dağılımı			
3-5 saat	9	%7,2	
6-8 saat	89	%71,2	
9-11 saat	9	%7,2	
12 saat ve üzeri	1	%0,8	
	108	%86,4	108
Katılımcıların Fazla Mesai Durumuna Göre Dağılımı			
Evet	74	%59,2	
Hayır	51	%40,8	
	125	%100	125
Katılımcıların Kaç İş Değiştirdikleri Duruma Göre Dağılımı			
Hayır	59	%47,2	
2-4	58	%46,4	
5-7	8	%6,4	
8 ve üzeri	-	-	
	125	%100	125

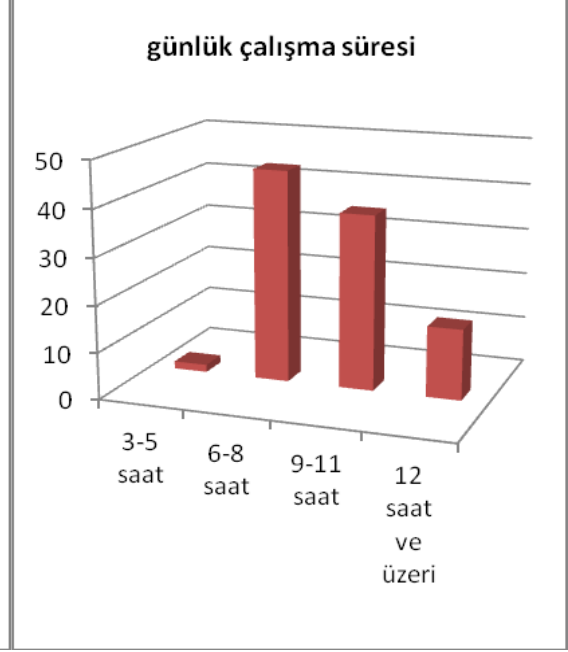
3.8.5.Çalışma Süreleri İle İlgili Verilerin Grafik Üzerinde Yüzde Dağılımı

Aşağıdaki şekillerde de katılımcıların çalışma sistemleri ile ilgili alınan bilgilerin grafik üzerinde oranlarını görmekteyiz.

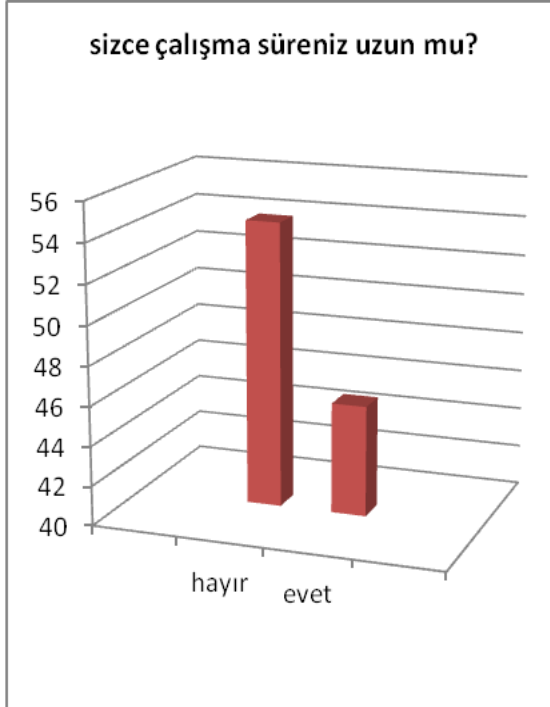
Şekil 14:Ankete Katılanların Çalışma Sistemine Göre Yüzdeler Dağılımı



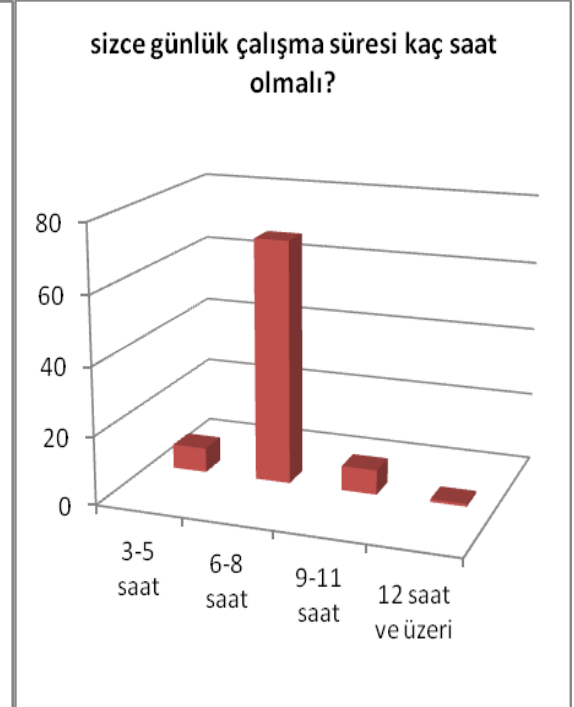
Şekil 15:Ankete Katılanların Günlük Çalışma Süresi Yüzdeler Dağılımı



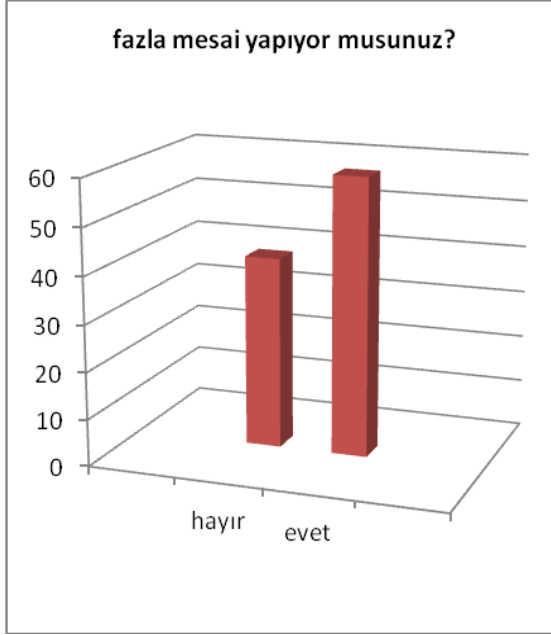
Şekil 16:Ankete Katılanların Süreyi Uzun Bulmaları Yüzdeler Dağılımı



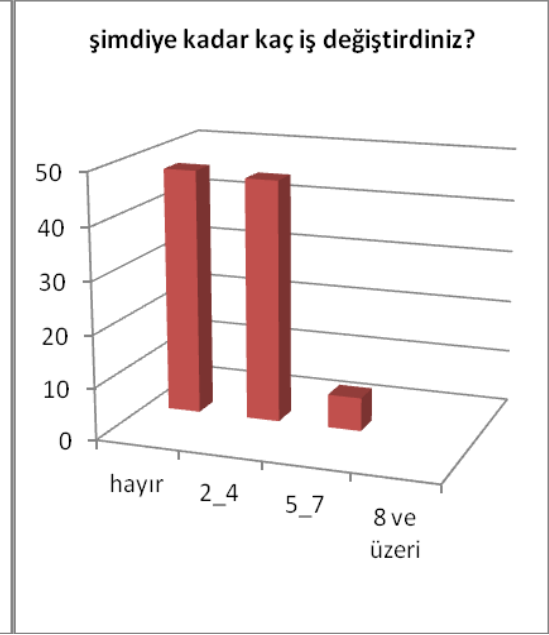
Şekil 17:Ankete Katılanların Çalışma Süresi Düşünceleri Yüzdeler Dağılımı



Şekil 18: Ankete Katılanların Fazla Mesai Durumu Yüzdelerik Dağılım



Şekil 19: Ankete Katılanların Kaç İş Değiştirdiklerine Göre Yüzde Dağılım



Katılımcıların çalışma süreleri ile ilgili soruların sorulduğu bu bölümde ise katılımcıların çalışma sistemlerinin dağılımı %93,6 ile full time , %6,4 ile part time çalışma sistemlerini görmekteyiz.

Katılımcılara günlük çalışma sürelerini sorduğumuzda %45,6 ile 6-8 saat arası çalışmanın en yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. %37,6'lık kesim 9-11 saat arası çalışmaktayken 12 saat ve üzeri çalışanlar %12,2'yi oluşturmakta, 3-5 saatlik çalışma ise sadece %1,6'yı sağlamaktadır.

Katılımcılara çalışma sürelerini uzun bulup bulmadıklarını sorduğumuzda %54,4'ü hayır derken %45,6'sı evet olarak cevap vermiştir.

Ankete katılan çalışanların çalışma süreleri sizce kaç saat olmalı diyerek fikirlerini öğrendiğimizde ise 6-8 saat aralığı %71,2 ile en yüksek katılımın olduğu grubu oluşturmuştur. Akabinde 3-5 saat ve 9-11 saat aralıkları %7,2 ile aynı oranı görmüş 12 saat ve üzeri ise sadece %0,8 oranında kalmıştır.

Katılımcıların %59,2'si fazla mesai yapıyor musunuz? Sorusuna hayır cevabı verirken %40,8'i ise evet cevabı vermiştir.

Katılımcılara çalışma hayatı ile ilgili yönelttiğimiz soruların sonucunda ise şimdiye kadar kaç iş değiştirdikleri öğrenilmek istenmiştir. %47,2 si hayır derken (ilk iş yeri) 2-4 arası iş değişikliğinde bulunanların oranı %46,4 olmuştur. 5-7 arası iş değiştirenler ise %6,4, 8 ve üzerinde ise iş değişikliği bulunmamaktadır.

3.8.6. İşveren Ve Çalışana Yönlendirilen Verimlilik Soruları Analizi

Aşağıdaki tablo 4 ve 5 dekişi sayısı ve yüzdeler oranlara göre işverenlerin ve çalışanların cevapları incelenmiştir.

Tablo 4: İşverenlerin Cevaplarının Yüzdeler Dağılımı

İşverene ait sorular	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	kişi	%	kişi	%	kişi	%	kişi	%	kişi	%
Çalışma süresinin azalmasının işletmeye zarar getireceğini düşünüyorum.	5	%4	11	%8,8	6	%4,8	25	%20	2	%1,6
Çalışma süresinin azalması maliyeti olumsuz etkiler.	1	%0,8	11	%8,8	4	%3,2	28	%22,4	5	%4
Sürenin azalmasıyla çalışanlara aynı ücreti ödemem.	14	%11,2	-	-	9	%7,2	22	%17,6	4	%3,2
Çalışma saatlerinin azalması çalışanın daha verimli olmasını sağlar.	-	-	12	%9,6	12	%9,6	24	%19,2	1	%0,8
Çalışma saatlerinin azalmasının istihdama da katkı sağlayacağını düşünüyorum.	-	-	18	%14,4	10	%8	20	%16	1	%0,8
Uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanın memnuniyetsizliği işe yansıyor.	-	-	10	%8	8	%6,4	30	%24	1	%0,8
İşletmenin zarar görmemesi halinde çalışma sürelerinin azalmasını isterim.	3	%2,4	5	%4	4	%3,2	36	%28,8	1	%0,8

Tabloda da görüldüğü gibi işverenlere yöneltilen sorularda çalışma sürelerinin verimlilikle ilişkisinde işverenin düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda

sorulan sorularda işverenlerin %20'si (25 kişi) çalışma süresinin azalmasıyla işletmenin zarar göreceğini düşünmektedir.

İşverenlerin %22,8'i (28 kişi) de yine sürenin azalmasıyla maliyetin olumsuz etkileneceğini düşündüklerini belirtmişlerdir.

Sürenin azalmasıyla çalışanlarımıza aynı ücreti ödemem diyen işverenlerin oranı da %17,6 (22 kişi) bu konuda olumlu düşünenlerin oranı ise sadece %11,2 (14 kişi)'dir.

Çalışma süresinin azalmasıyla çalışanın daha verimli hale gelir diyen işverenlerin oranı ise %19,2 (24 kişi) bu görüşe katılmayanlar ve kararsızlar ise %9,6'şarlık oranlara sahip.

İşverenlere çalışma sürelerinin azalmasının istihdama da katkı sağlayacağını düşünür müsünüz diye sorduğumuzda katılanlar ile %16 (20 kişi) katılmayanlar %14,4 (18 kişi) arasında ciddi bir çekişme görünmektedir. Kararsız kalan işverenlerin oranı ise, %8 (10 kişi)'dir.

Uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanın memnuniyetsizliği işine yansıyor diyen işverenler çoğunluğu %24 (30 kişi) ile oluşturmaktadır. Bu görüşe katılmayanlar ise %6,4'lük dilimi(8 kişi) kapsamaktadır.

İşverenlere işletmenizin zarar görmemesi teminatı ile süre kısaltmasına gidip gitmeyeceklerini sorduğumuzda ise %28,8'lik kısım(36 kişi) olumlu görüş ortaya koymuştur. Olumsuz düşünenlerin oranı ise %6,4 (8 kişi) gibi oldukça az bir oranı kapsamaktadır.

Tablo 5:Çalışanların(İşçi/Memur)Cevaplarının Yüzelik Dağılımı

İşçiye/memura ait sorular	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	kişi	%	kişi	%	kişi	%	kişi	%	kişi	%
Çalıştığım sürenin verimli geçtiğine inanıyorum.	5	%4	13	%10,4	12	%9,6	36	%28,8	10	%8
Uzun çalışma saatlerinin verimliliğe olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	2	%1,6	6	%4,8	5	%4	38	%30,4	25	%20
İşten sonra sosyal hayatıma yeterli zaman ayıramıyorum.	5	%4	17	%13,6	11	%8,8	25	%20	18	%14,4
Çalışma süremın düşmesiyle üretimin de azalacağını düşünüyorum.	7	%5,6	24	%19,2	5	%4	32	%25,6	8	%6,4
Çalışma süremın kısalmasıyla verimliliğimin artacağını düşünüyorum.	4	%3,2	18	%14,4	12	%9,6	22	%17,6	20	%16
Çalışma süresince işime odaklanmada güçlük çekiyorum.	12	%9,6	28	%22,4	9	%7,2	22	%17,6	5	%4
Çalışma süremın kısalması durumunda mazeret izni almayı düşünmem.	4	%3,2	28	%22,4	12	%9,6	20	%16	12	%9,6

Bu tabloda görüldüğü gibi sorular çalışanlara yönlendirilmiştir. Çalışanlara çalıştıkları süreyi verimli geçirdiklerini düşünüp düşünmedikleri sorulmuş ve %28,8 (36 kişi) oranında olumlu cevap ile karşılaşmıştır.

Uzun çalışma saatlerinin verimliliği olumsuz etkileyeceğine katılanların oranı %30,4 iken tamamen katılanların oranı %20'dir. Bu fikre sıcak bakmayanların oranı ise toplamda %6,4'ü oluşturmaktadır.

Ankete katılan çalışanlara işten sonra sosyal hayata vakit bulup bulamadıklarını sordüğümüzda ise, toplamda %34,4'ünün sosyal hayata zaman ayıramadıklarını söyledikleri görülmektedir. Bu düşünceye katılmayanların oranı ise, %17,6 iken kararsız kalanların oranı ise, %8,8'i işaret etmektedir.

Ankete katılanların çalışma sürelerinin düşmesi ile ücretinde düşeceğini düşünenler %32 ile başı çekmekte bu görüşe katılmayanlar ise %24,8'lik dilimi oluşturmaktadır. Bu konuda kararsız kalanlar ise %4'tür.

Çalışanlara sürenin azalmasıyla verimliliğin artması konusunu sordüğumuzda ise, %33,6'lık kesim sürenin kısılması ile verimliliğin artacağını düşünmekte, %17,6'lık kesim ise buna katılmamaktadır. Kararsızların oranı ise %9,6'dır.

Çalışanlara çalışma süresi boyunca kendilerini tamamen işe verip veremedikleri sordüğumuzda %32 oranında bu konuya katılmayanlar karşımıza çıkmaktadır. Yani çoğunluk çalışma süresinde kendini işine tamamen verebildiğini düşünmektedir. Bunun tam tersi düşünenlerin oranı ise, %21,6'dır. Kararsızlar ise, %7,2'yi oluşturmaktadır.

Çalışanlara yönlendirdiğimiz son soruda ise, çalışma sürem kısalsa işten izin almayı düşünmem diyenlerin oranı %16 iken, bu görüşe katılmayanların oranı daha yüksek %22,4 ile. Bu konudaki kararsızların oranı ise %9,6'dır.

3.8.7. Ankete Katılan Çalışanların Belli Özelliklerine Göre Çalışma Süresi Uzunluğunun Ölçülmesi

Aşağıdaki tablolarda katılımcı çalışan grubunun bazı demografik özelliklerine göre çalışma sürelerinin uzun bulup bulmama durumu araştırılmıştır.

Tablo6: Ankete Katılan Çalışanların Yaşlarına Göre Çalışma Süreleri Uzunluğu Durumu Dağılımı

		Çalışma sürenizin uzun olduğunu düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Yaşınız?	18-25 Yaş Arası	Kişi sayısı %18-25 yaş arasındaki çalışan oranı % Tüm katılımcılar içindeki oran	9 56,2% 7,2%	7 43,8% 5,6%	16 100% 12,8%
	26-33 Yaş Arası	Kişi sayısı %26-33 yaş arasındaki çalışan oranı % Tüm katılımcılar içindeki oran	12 48% 9,6%	13 52% 10,4%	25 100% 20%
	34-44 Yaş Arası	Kişi sayısı %34-44 yaş arasındaki çalışan oranı % Tüm katılımcılar içindeki oran	22 48,9% 17,6%	23 51,1% 18,4%	45 100% 36%
	45 Yaş ve Üzeri	Kişi sayısı %45 yaş ve üzeri çalışan oranı % Tüm katılımcılar içindeki oran	14 35,9% 11,2%	25 64,1% 20%	39 100% 31,2%
Toplam	Kişi Sayısı % Tüm katılımcılar içindeki oran	57 45,6%	68 54,4%	125 100%	

Ankete katılan çalışanların çalışma sürelerini uzun bulup bulmadıklarına yaş düzeyi açısından baktığımızda toplam 125 kişi içerisinde uzun bulmadıklarını ifade eden yaş aralığının en çok 25 kişi ile 45 yaş üzeri grup olduğunu arkasından da hemen 34-44 yaş grubunun 23 kişi ile geldiğini görmek mümkündür. Çalışma sürelerinin uzun olduğu düşünenler ise 22 kişi ile 34-44 yaş arası grupta göze çarpmaktadır. Çalışma sürelerinin uzun olduğu ya da olmadığı ile ilgili belirleyici karar 34-44 yaş grubu ile 45 yaş üzeri

tarafından belirlenmiştir. Bu da genç çalışanların tam oturmuş bir fikre sahip olamadıkları ileri yaşlarda ise fikrin tamamen ortaya çıktığını göstermektedir.

Tablo 7: Ankete Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Çalışma Süreleri Uzunluğu Durumu Dağılımı

			Çalışma sürenizin uzun olduğunu düşünüyor musunuz?		
			Evet	Hayır	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kişi sayısı	43	34	77
		% Erkek çalışanın içindeki Oran	55,8%	44,2%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	34,4%	27,2%	61,6%
	Kadın	Kişi sayısı	14	34	48
		% Kadın çalışan içindeki oran	29,2%	70,8%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	11,2%	27,2%	38,4%
Toplam		Kişi sayısı	57	68	125
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	45,6%	54,4%	100%

Ankete katılanlarda çalışma süresi uzunluğu ile ilgili cinsiyete göre fikirlere baktığımızda ise, toplamda 125 kişi de çalışma sürelerinin uzun olmadığını düşünenlerin kadın ve erkek açısından kişi sayısı aynıdır(34 kişi). Ancak sürenin uzun olduğunu düşünenlere baktığımızda erkek çalışanlar 43 kişi ile en yüksek sayıyı almaktadır. Kadın çalışanlar da ise bu şekilde düşünen 14 kişi bulunmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere kadın çalışanlar çalışma sürelerinin uzun olduğunu erkekler kadar düşünmemekte erkek çalışanlar ise sürenin uzunluğunu daha çok hissetmektedir.

Tablo 8: Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konumuna Göre Çalışma Süreleri Uzunluğu Durumu Dağılımı

			Çalışma sürenizin uzun olduğunu düşünüyor musunuz?		
			Evet	Hayır	Toplam
İşyeri konumu	İşçi	Kişi sayısı	26	14	40
		% İşçi içindeki Oran	65%	35%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	20,8%	11,2%	32%
	İşveren	Kişi sayısı	23	26	49
		% İşveren içindeki Oran	46,9%	53,1%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	18,4%	20,8%	39,2%
	Memur	Kişi Sayısı	8	28	36
		%Memur içindeki Oran	22,2%	77,8%	100%
		%Tüm katılımcılar içindeki oran	6,4%	22,4%	28,8%
Toplam	Kişi sayısı	57	68	125	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	45,6%	54,4%	100%	

Ankete katılan çalışanların çalışma sürelerinin uzunluğu ile ilgili işyerinde konumlarına göre düşüncelerine baktığımızda ise, toplamda 125 kişi de çalışma sürelerinin uzun olduğunu düşünenler 26 kişi ile işçi statüsünde çalışanlardır. Bu sayıyı 23 kişi ile işverenler takip etmekteyken memur statüsünde çalışanlardan sadece 8 kişi ‘evet’ demiştir. Sorumuza ‘hayır’ şeklinde cevap verenlerde ise en yüksek sayıyı memurlar oluşturmakta arkasından 26 kişi ile işveren gelmekte ve son olarak da işçi statüsü 14 kişi ile karşımıza çıkmaktadır. Bu sayılarda da anlaşılan odur ki memur statüsünde çalışanlar çalışma sürelerini uzun bulmamakta ancak işçi ve işveren kesimi süreleri gayet uzun bulmaktadır.

Tablo9: Ankete Katılan Çalışanların Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süreleri Uzunluğu Durumu Dağılımı

			Çalışma sürenizin uzun olduğunu düşünüyor musunuz?		
			Evet	Hayır	Toplam
Mesleki deneyiminiz?	1 yıldan az	Kişi sayısı %1 yıldan az deneyimi olan çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	5 50% 4%	5 50% 4%	10 100% 8%
	1-5 yıl arası	Kişi sayısı %1-5 yıl arası deneyimi olan çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	12 50% 9,6%	12 50% 9,6%	24 100% 19,2%
	6-14 yıl arası	Kişi sayısı %6-14 yıl arası deneyimi olan çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	18 56,2% 14,4%	14 43,8% 11,2%	32 100% 25,6%
	15 yıl ve üzeri	Kişi sayısı %15 yıl ve üzeri deneyimi olan çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	22 37,3% 17,6%	37 62,7% 29,6%	59 100% 47,2%
Toplam	Kişi Sayısı % Tüm katılımcılar içindeki oran	57 45,6%	68 54,4%	125 100%	

Çalışma sürelerinin uzunluğu ile ilgili ankete katılan çalışanlara mesleki deneyim açısından sorumuzu yönelttiğimizde, sorumuza toplamda 125 kişi de evet cevabını verenler en yüksek 22 kişi ile 15 yıl ve üzeri çalışanlarda görülmüştür. Yine hayır cevabını verenlerde kişi sayısı olarak en yüksek 37 kişi ile aynı mesleki deneyim yılına rastlamaktadır. Bu grubun arkasından gelen en yüksek grupta 6-14 yıl arasındadır. Bu da göstermektedir ki uzun çalışma yılları olan çalışanlar bu konuda daha rahat fikir beyan edebilmektedir ve çalıştıkları sürenin uzun olduğunu deneyimlerine dayanarak cevap verme şansı yakalamışlardır.

3.8.8. Ankete Katılan Çalışanların İşyeri Konumuna Göre Fazla Mesai Durumunun Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda ankete katılanların işyeri konumuna göre fazla mesai durumları incelenmiştir.

Tablo 10: Ankete Katılanların İşyerindeki Konumuna Göre Fazla Mesai Durumu Dağılımı

			Fazla Mesai Yapıyor Musunuz?		
			Evet	Hayır	Toplam
İşyeri Konumu	İşçi	Kişi sayısı	28	12	40
		% İşçi İçindeki Oran	70%	30%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	22,4%	9,6%	32%
	İşveren	Kişi sayısı	35	14	49
		% İşveren İçindeki Oran	71,4%	28,6%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	28%	11,2%	39,2%
	Memur	Kişi sayısı	11	25	36
		%Memur İçindeki Oran	30,6%	69,4%	100%
		%Tüm Katılımcılar İçindeki Oran	8,8%	20%	28,8%
Toplam		Kişi sayısı	74	51	125
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	59,2%	40,8%	100%

Çalışanların işyerindeki konumuna göre fazla mesai yapıp yapmadıklarını sorduğumuzda toplamda 125 kişide işverenler 35 kişi ile fazla mesai yapanların başında gelmekte, ardından 28 kişi ile işçiler gelirken memur statüsünde çalışanların sayısı 11 kişiden oluşmaktadır. ‘Hayır’ cevabı verenlere baktığımızda ise en yüksek kişi sayısı 25 kişi ile memurlar da akabinde 14 kişi ile işverenler en düşüğü de 12 kişi ile işçiler oluşturmaktadır. Bu da bizim en çok fazla mesaiyi öncelikle işverenlerin ardından işçiler yaptığını memurların ise fazla mesai oranlarının çok daha düşük olduğunu göstermektedir.

3.8.9. Ankete Katılan Çalışanların Belli Özelliklerine Göre Olması Gereken Çalışma Süresi Ölçülmesi

Aşağıdaki tablolarda ise ankete katılanların çalışma sürelerinin kaç saat olması gerektiği düşüncesi demografik özelliklerle araştırılmaya çalışılmıştır.

Tablo 11: Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Olması Gereken Çalışma Süresinin Durum Dağılımı

			Sizce Günlük Çalışma Süreniz Kaç Saat olmalı?				
			3-5 saat	6-8 saat	9-11 saat	12 saat ve üzeri	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kişi sayısı	3	56	6	0	65
		% Erkek çalışan içindeki Oran	4,6%	86,2%	9,2%	0%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	2,8%	51,8%	5,6%	0%	60,2%
	Kadın	Kişi sayısı	6	33	3	1	43
		% Kadın çalışan içindeki oran	14%	76,7%	7%	2,3%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	5,6%	30,5%	2,8%	0,9%	39,8%
Toplam		Kişi sayısı	9	89	9	1	108
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	8,4%	82,3%	8,4%	0,9%	100%

Ankete katılan çalışanlara cinsiyete göre ‘sizce günlük çalışma süreniz kaç saat olmalı?’ diye sorduğumuzda toplamda 108 kişide büyük çoğunluk 6-8 saat demekle beraber erkeklerden 56 kişi kadınlardan da 33 kişi bu saat dilimini onaylamaktadır.

3-5 saat aralığını tercih edenler erkek çalışanlar içinde 3 kişi iken kadın çalışanlarda 6 kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak 6 ila 8 saat arasının makul karşılandığı erkek çalışanda daha fazla olmakla beraber kadın çalışanda da görülmektedir.

Tablo 12: Ankete Katılanların Medeni Duruma Göre Olması Gereken Çalışma Süresinin Durum Dağılımı

			Sizce Günlük Çalışma Süreniz Kaç Saat olmalı?				
			3-5 saat	6-8 saat	9-11 saat	12 saat ve üzeri	Toplam
Medeni Durum	Evli	Kişi sayısı	8	62	5	1	76
		% Evli çalışan içindeki oran	10,5%	81,6%	6,6%	1,3%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	7,4%	57,4%	4,7%	0,9%	70,4%
	Bekâr	Kişi sayısı	1	27	4	0	32
		% Bekâr çalışan içindeki oran	3,1%	84,4%	12,5%	0%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	1%	24,9%	3,7%	0%	29,6%
Toplam	Kişi sayısı	9	89	9	1	108	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	8,4%	82,3%	8,4%	0,9%	100%	

Medeni durum açısından çalışanlara sizce günlük çalışma süreniz kaç saat olmalı diye sorduğumuzda toplamda 108 kişide evliler 62 kişi ile 6-8 saat aralığını tercih ederken bekârların da çoğunluğu (27 kişi) yine aynı saat aralığını tercih etmektedir. Evli çalışanlar 3-5 saat aralığını da 8 kişi ile tercih etmişlerdir. Ancak bekârlarda böyle bir tercih sadece 1 kişi tarafından yapılmıştır. Evliler en çok 6-8 saat ve ardından 3-5 saat aralığını en çok tercih etmekteyken bekarların en çok tercih aralığı 6-8 saat aralığı olmuştur.

Tablo 13: Ankete Katılanların Mesleki Deneyime Göre Olması Gereken Çalışma Süresinin Durum Dağılımı

			Sizce Günlük Çalışma Süreniz Kaç Saat olmalı?				Toplam
			3-5 saat	6-8 saat	9-11 saat	12 saat ve üzeri	
Mesleki deneyiminiz	1 yıldan az	Kişi sayısı % 1 yıldan az deneyimi olan çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	1 11,1% 0,9%	8 88,9% 7,4%	0 0% 0%	0 0% 0%	9 100% 8,3%
	1-5 yıl arası	Kişi sayısı % 1-5 yıl arası deneyimi olan çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	2 10% 1,9%	14 70% 12,9%	3 15% 2,8%	1 5% 0,9%	20 100% 18,5%
	6-14 yıl arası	Kişi sayısı %6-14 yıl arası deneyimi olan çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	1 3,5% 0,9%	25 86,2% 23,1%	3 10,3% 2,8%	0 0% 0%	29 100% 26,9%
	15 yıl ve üzeri	Kişi sayısı %15 yıl ve üzeri deneyimi olan çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	5 10% 4,7%	42 84% 38,9%	3 6% 2,8%	0 0% 0%	50 100% 46,4%
Toplam		Kişi sayısı % Tüm katılımcılar içindeki oran	9 8,4%	89 82,3%	9 8,4%	1 0,9%	108 100%

Ankete katılanların mesleki deneyimlerine göre çalışma sürelerinin kaç saat olmasını istediklerini sorduğumuzda toplam 108 kişide 42 kişi ile 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanlar 6-8 saat çalışmayı istediklerini belirtmekte ve ardından da 25 kişi ile 6-14 yıl deneyim sahibi olanlar gelmektedir. 1-5 yıl arası deneyimi olan 14 kişi derken 1 yıldan az deneyimi olan kişi de 6-8 saat dilimine katılmaktadır. Gördüğümüz o ki mesleki deneyimi ne olursa olsun 6-8 saat çalışma süresi en makul görünen süredir ve deneyimi daha çok olanlar bu süreyi daha çok tercih etmektedirler.

Tablo 14: Ankete Katılanların İşyerindeki Konuma Göre Olması Gereken Çalışma Süresinin Durum Dağılımı

			Sizce Günlük Çalışma Süreniz Kaç Saat olmalı?				
			3-5 saat	6-8 saat	9-11 saat	12 saat ve üzeri	Toplam
İşyeri konumu	İşçi	Kişi sayısı	0	33	4	1	38
		% İşçi içindeki oran	0%	86,8%	10,5%	2,7%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	30,5%	3,7%	0,9%	35,1%
	İşveren	Kişi sayısı	5	28	4	0	37
		% İşveren içindeki oran	13,5%	75,7%	10,8%	0%	100%
	Memur	Kişi sayısı	4	28	1	0	33
% Memur içindeki oran		12,1%	84,9%	3%	0%	100%	
Toplam		Kişi sayısı	9	89	9	1	108
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	8,4%	82,3%	8,4%	0,9%	100%

İşyerindeki konumuna göre çalışanların düşündükleri çalışma saatini sorduğumuzda toplamda 108 kişide 6-8 saat aralığı yine en çok tercih edilen seçenek olmak ile birlikte işçiler 33 kişi ile en yüksek tercih edenler olmuştur. Ardından işverenler 28 kişi ve memurlar 28 kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. 3-5 saat tercihinde ise şaşırtıcı olan işveren 5 kişi ile onaylarken memur 4 kişi işçi ise bu seçeneği hiç tercih etmemektedir. 6-8 saat tüm statülere göre normal karşılanırken 3-5 saat çalışma saati olarak çok sıcak görünmemektedir çalışanlara.

3.8.10. Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Çalışma Süresi Azalmasının İşletmeye Zararının Ölçülmesi

Bu tabloda ise işverenlerin çalışma süresinin kısılması durumunda işletmeye zarar geleceği konusunda mesleki deneyimlerine göre düşünceleri öğrenilmiştir.

Tablo 15: Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Çalışma Süresinin Azalmasının İşletmeye Zararı Durumunun Dağılımı

			Çalışma süresinin azalmasının işletmeye zarar getireceğini düşünüyorum.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Mesleki Deneyiminiz?	1 yıldan az	Kişi sayısı %1 yıldan az deneyimi olan çalışan oranı % Tüm katılımcılar içindeki oran	0 0% 0%	1 33,3% 2%	1 33,3% 2%	1 33,3% 2%	0 0% 0%	3 100% 6%
	1-5 yıl arası	Kişi sayısı %1-5 yıl arası deneyimi olan çalışan oranı % Tüm katılımcılar içindeki oran	0 0% 0%	3 27,3% 6,3%	1 9,1% 2%	6 54,5% 12,2%	1 9,1% 2%	11 100% 22,5%
	6-14 yıl arası	Kişi sayısı %6-14 yıl arası deneyimi olan çalışan oranı % Tüm katılımcılar içindeki oran	2 25% 4%	2 25% 4%	0 0% 0%	3 37,5% 6,2%	1 12,5% 2%	8 100% 16,2%
	15 yıl ve üzeri	Kişi sayısı %15 yıl ve üzeri deneyimi olan çalışan oranı % Tüm katılımcılar içindeki oran	3 11,1% 6,2%	5 18,5% 10,2%	4 14,8% 8,3%	15 55,6% 30,6%	0 0% 0%	27 100% 55,3%
Toplam	Kişi Sayısı % Tüm Katılımcılar içindeki oran	5 10,2%	11 22,5%	6 12,3%	25 51%	2 4%	49 100%	

Ankete katılanların içerisinde toplamda 49 kişi işveren vardır. Toplamda 49 kişiye mesleki deneyimlerine göre ‘çalışma süresinin azalmasının işletmeye zarar getireceğini düşünüyorum.’ fikrine katılıp katılmadıklarını sorduğumuzda en yüksek 15 kişi ile 15 yıl ve üzeri deneyimi olan işverenler katılıyorum yönünde fikir beyan etmiştir. İşverenlerin sayılarının içerisinde en deneyimli olanlar çalışma süresi azalırca işletmeninde zarar göreceği yönünde düşüncelerinin olduğunu göstermiştir.

3.8.11. Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Memnuniyetsizlik Bağlantısı Durumunun Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda işverenlerin çalışan memnuniyetsizliğini görüp görmeme durumu cinsiyete göre araştırılmıştır.

Tablo 16: Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Memnuniyetsizlik Bağlantısı Durumunun Dağılımı

			Uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanın memnuniyetsizliği işe yansıyor.				
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kişi sayısı	9	7	23	1	40
		% Erkek işveren içindeki Oran	22,5%	17,5%	57,5%	2,5%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	18,4%	14,3%	46,9%	2%	81,6%
	Kadın	Kişi sayısı	1	1	7	0	9
		% Kadın işveren içindeki oran	11,1%	11,1%	77,8%	0%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	2%	2%	14,4%	0%	18,4%
Toplam		Kişi sayısı	10	8	30	1	49
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	20,4%	16,3%	61,3%	2%	100%

Ankete katılan işverenlerin cinsiyete göre uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanın memnuniyetsizliği işe yansıyor diyenlerden 23 kişi erkek işverenken kadın işverenlerden de 7 kişi bu şekilde düşünmektedir. Bu görüşe katılmayan erkek işveren

sayısı 9 iken kadın işveren sayısı sadece 1'dir. Bu sonuçlarda göstermektedir ki kadın işveren de erkek işveren de uzun çalışma saatlerine sıcak bakmamakta çalışanın memnuniyetsizliğini görmektedir.

3.8.12. Ankete Katılan İşverenlerin Belli Özelliklerine Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Maliyet Durumunun Ölçülmesi

Aşağıdaki tablolarda da işverenlerin çalışma süresinin azalmasının maliyet açısından durumunu ortaya koyan oranlar yer almaktadır.

Tablo 17: Ankete Katılan İşverenlerin Eğitim Durumuna Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Maliyet Durumu Dağılımı

			Çalışma süresinin azalması maliyeti olumsuz etkiler.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Eğitim Durumunuz?	İlkokul-ortaokul	Kişi sayısı	0	2	1	2	0	5
		%ilkokul-ortaokul mezunu işveren içindeki oran	0%	40%	20%	40%	0%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	4,1%	2%	4,1%	0%	10,2%
	Lise	Kişi sayısı	0	5	1	16	4	26
%lise mezunu işveren içindeki oran		0%	19,2%	3,9%	61,5%	15,4%	100%	
% Tüm katılımcılar içindeki oran		0%	10,2%	2%	32,6%	8,2%	53%	
Önlisans	Kişi sayısı	0	0	1	2	1	4	
	% Önlisans mezunu işveren içindeki oran	0%	0%	25%	50%	25%	100%	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	0%	2%	4,2%	2%	8,2%	
Lisans	Kişi sayısı	1	4	1	8	0	14	
	% lisans mezunu işveren içindeki oran	7,1%	28,6%	7,1%	57,2%	0%	100%	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	2%	8,2%	2%	16,4%	0%	28,6%	
Toplam	Kişi Sayısı	1	11	4	28	5	49	
	% Tüm Katılımcılar içindeki oran	2%	22,5%	8,2%	57,1%	10,2%	100%	

Ankete katılan işverenlerin 49 kişi içerisinde, 'çalışma süresinin azalması maliyeti olumsuz etkiler.' Düşüncesine katılanların eğitim durumuna göre sayısı en yüksek lise mezunları arasında bulunuyorken (16+4) 20 kişi, 8 kişi de lisans mezunları içinde bulunmaktadır. Bu düşünceye katılmayanların sayısı ise, lise mezunları ve lisans mezunları arasında eşit olarak görülmektedir.(5 kişi). Lise mezunu işverenler arasında çalışma süresinin düşmesi maliyetin azalması olarak algılanmakta iken lisans mezunu olanlar bu konuya daha ılımlı yaklaşmaktadır.

Tablo 18: Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyime Göre Uzun Çalışma Süresi Ve Maliyet Durumu Dağılımı

			Çalışma süresinin azalması maliyeti olumsuz etkiler.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Mesleki Deneyiminiz?	1 yıldan az	Kişi sayısı	0	1	0	1	1	3
		%1 yıldan az deneyimi olan işveren içindeki oran	0%	33,3%	0%	33,3%	33,3%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	2%	0%	2%	2%	6,1%
	1-5 yıl arası	Kişi sayısı	0	2	0	7	2	11
%1-5 yıl arası deneyimi olan işveren içindeki oran		0%	18,2%	0%	63,6%	18,2%	100%	
% Tüm katılımcılar içindeki oran		0%	4,1%	0%	14,3%	4,1%	22,5%	
6-14 yıl arası	Kişi sayısı	0	2	0	4	2	8	
	% 6-14 yıl deneyimi olan işveren içindeki oran	0%	25%	0%	50%	25%	100%	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	4,1%	0%	8,1%	4,1%	16,3%	
15 yıl ve üzeri	Kişi sayısı	1	6	4	16	0	27	
	% 15 yıl ve üzeri deneyimi olan işveren içindeki oran	3,7%	22,2%	14,8%	59,3%	0%	100%	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	2%	12,3%	8,2%	32,7%	0%	55,2%	
Toplam	Kişi Sayısı	1	11	4	28	5	49	
	% Tüm Katılımcılar içindeki oran	2%	22,5%	8,2%	57,1%	10,2%	100%	

Ankete katılan işverenlerin mesleki deneyim açısından ‘çalışanların süresinin azalması maliyeti olumsuz etkiler.’ düşüncesine yaklaşımları ise, 16 kişi 15 yıl ve üzeri deneyim ile bu görüşe katılırken katılmayanların kişi çokluğu da yine aynı yıl deneyimine sahip olanlardır.(6+1 kişi)

3.8.13. Ankete Katılan İşverenlerin Belli Özelliklerine Göre Sürenin Kısılması Durumunda Ücret Kaygısının Ölçülmesi

Aşağıdaki tablolarda da işverenlerin çalışma süresi ile ücret ilişkisi araştırılmıştır.

Tablo 19: Ankete Katılan İşverenlerin Eğitim Durumuna Göre Sürenin Kısılması Durumunda Ücret Kaygısı Durumunun Dağılımı

			Sürenin azalmasıyla çalışanlara aynı ücreti ödemem.				
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Eğitim Durumunuz?	İlkokul-ortaokul	Kişi sayısı	2	1	1	1	5
		% ilköğretim mezunu işveren içindeki oran	40%	20%	20%	20%	100%
	% Tüm katılımcılar içindeki oran		4,2%	2%	2%	2%	10,2%
		Lise	Kişi sayısı	7	1	16	2
	%Lise mezunu işveren içindeki oran	26,9%	3,9%	61,5%	7,7%	100%	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran		14,3%	2%	32,7%	4%	53%
ön lisans		Kişi sayısı	1	2	1	0	4
	%Ön lisans mezunu işveren içindeki oran	25%	50%	25%	0%	100%	
	%Tüm katılımcılar içindeki oran		2%	4,2%	2%	0%	8,2%
Lisans		Kişi sayısı	4	5	4	1	14
	%Lisans mezunu işveren içindeki Oran	28,6%	35,7%	28,6%	7,1%	100%	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran		8,2%	10,2%	8,2%	2%	28,6%
Toplam		Kişi Sayısı	14	9	22	4	49
	% Tüm Katılımcılar içindeki oran		28,7%	18,4%	44,9%	8%	100%

Ankete katılan işverenlerin eğitim durumlarına göre ‘sürenin azalması ile çalışanlara aynı ücreti ödemem.’ Düşüncesine katılanlarda lise mezunları (16+2)18 kişi ile en çoktur. Lisans mezunu işverenler de ise kararsızlık daha çok görülmektedir.(5 kişi)

Tablo 20: Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Sürenin Kısaldığı Durumunda Ücret Kaygısı Durumunun Dağılımı

			Sürenin azalmasıyla aynı ücreti ödemem.				
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kişi sayısı	9	7	20	4	40
		% Erkek işveren içindeki Oran	22,5%	17,5%	50%	10%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	18,4%	14,3%	40,8%	8,1%	81,6%
	Kadın	Kişi sayısı	5	2	2	0	9
		% Kadın işveren içindeki oran	55,6%	22,2%	22,2%	0%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	10,4%	4%	4%	0%	18,4%
Toplam	Kişi sayısı	14	9	22	4	49	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	28,8%	18,3%	44,8%	8,1%	100%	

Ankete katılan işverenlerin cinsiyete göre sürenin kısaldığıyla aynı ücreti ödemem düşüncesine katılımı ise, erkek işverenlerde 24(20+4) kişi katılırken kadın işverenlerde katılmıyorum seçeneği daha çoktur.(5 kişi)

3.8.14. Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Çalışma Süresinin Azalması İle Verim Düzeyinin Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda işverenlerin çalışanlarının verimliliğini ne ölçüde düşündükleri araştırılmıştır.

Tablo 21: Ankete Katılan İşverenlerin Cinsiyete Göre Çalışma Süresinin Azalması İle Verim Düzeyinin Dağılımı

			Çalışma saatlerinin azalması çalışanın daha verimli olmasını sağlar.				
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kişi sayısı	11	11	17	1	40
		% Erkek işveren içindeki oran	27,5%	27,5%	42,5%	2,5%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	22,4%	22,4%	34,7%	2%	81,6%
	Kadın	Kişi sayısı	1	1	7	0	9
		% Kadın işveren içindeki oran	11,1%	11,1%	77,8%	0%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	2,1%	2,1%	14,3%	0%	18,4%
Toplam		Kişi sayısı	12	12	24	1	49
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	24,5%	24,5%	49%	2%	100%

Ankete katılan işverenlerin cinsiyete göre ‘çalışma saatlerinin azalması çalışanın daha verimli olmasını sağlar.’ düşüncesine katılanlar ise, erkek işverenler (17+1) 18 kişi ile bu düşünceye en çok katılanlardır. Kadın işverenlerde ise 7 kişi katılmaktadır. Yine bu görüşe katılmayanlardan erkek işverenler 11 kişi iken kadın işverenler sadece 1 kişidir.

3.8.15. Ankete Katılan İşverenlerin Belli Özelliklerine Göre Çalışma Süresi Ve İstihdam İlişkisinin Ölçülmesi

Aşağıdaki tablolarda işverenlerin belli özelliklerine göre istihdama çalışma süresinin kısalmasının katkı sağlama durumu incelenmiştir.

Tablo 22: Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Çalışma Süresi Ve İstihdam İlişkisi Durumunun Dağılımı

			Çalışma saatlerinin azalmasının istihdama da katkı sağlayacağını düşünüyorum.				
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Toplam
Mesleki deneyiminiz	1 yıldan az	Kişi sayısı	0	1	2	0	3
		% 1 yıldan az deneyimi olan işveren içindeki oran	0%	33,3%	66,7%	0%	100%
	1-5 yıl arası	Kişi sayısı	3	3	5	0	11
		% 1-5 yıl arası deneyimi olan işveren içindeki oran	27,3%	27,3%	45,4%	0%	100%
Mesleki deneyiminiz	6-14 yıl arası	Kişi sayısı	3	3	2	0	8
		%6-14 yıl arası deneyimi olan işveren içindeki oran	37,5%	37,5%	25%	0%	100%
	15 yıl ve üzeri	Kişi sayısı	12	3	11	1	27
		%15 yıl ve üzeri deneyimi olan işveren içindeki oran	44,5%	11,1%	40,7%	3,7%	100%
Toplam	% Tüm katılımcılar içindeki oran	Kişi sayısı	18	10	20	1	49
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	36,7%	20,4%	40,8%	2,1%	100%

Ankete katılan işverenlerin mesleki deneyimlerine göre ‘çalışma saatlerinin azalmasının istihdama da katkı sağlayacağını düşünüyorum.’ Düşüncesinde ise, 15 yıl ve üzeri deneyimi olan işverenlerden 12 (11+1) kişi katılmaktayken 12 kişi ise bu düşünceye katılmamaktadır. 1-5 yıl deneyimi olan işverenlerden de 5 kişi bu düşünceye katılanlar arasındadır.

Tablo 23: Ankete Katılan İşverenlerin Yaş Gruplarına Göre Çalışma Süresi Ve İstihdam İlişkisi Durumunun Dağılımı

			Çalışma saatlerinin azalmasının istihdama da katkı sağlayacağını düşünüyorum.				
			Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	Toplam
Yaşınız?	18-25 yaş arası	Kişi sayısı % 18-25 yaş arası işveren içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	0 0%	2 50%	2 50%	0 0%	4 100%
	26-33 yaş arası	Kişi sayısı % 26-33 yaş arası işveren içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	2 28,5%	0 0%	5 71,5%	0 0%	7 100%
	34-44 yaş arası	Kişi sayısı %34-44 yaş arası işveren içindeki oran %Tüm katılımcılar içindeki oran	8 42%	7 37%	4 21%	0 0%	19 100%
	45 ve üzeri	Kişi sayısı %45 ve üzeri yaş arası işveren içindeki oran %Tüm katılımcılar içindeki oran	8 42,1%	1 5,2%	9 47,3%	1 5,4%	19 100%
Toplam	Kişi sayısı % Tüm katılımcılar içindeki oran	18 36,7%	10 20,4%	20 40,8%	1 2,1%	49 100%	

Ankete katılan işverenlerin yaşlarına göre baktığımızda çalışma süresinin azalmasının istihdama da katkı sağlayacağını düşünenler (9+1) 10 kişi 45 yaş ve üzeri iken 8 kişi katılmamakta, 34-44 yaş aralığında bulunanlarda da 8 kişi katılmamakta iken kararsızların oranı dikkat çekmektedir.

3.8.16. Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süresi Azalmasının İstenmesinin Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda işverenlerin çalışma sürelerinin azalmasına bakış açıları incelenmiştir.

Tablo 24: Ankete Katılan İşverenlerin Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süresi Azalmasının İstenmesi Durumunun Dağılımı

			İşletmemin zarar görmemesi halinde çalışma sürelerinin azalmasını isterim.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Mesleki Deneyiminiz?	1 yıldan az	Kişi sayısı %1 yıldan az deneyimi olan işveren içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	3 100% 6,1%	0 0% 0%	3 100% 6,1%
	1-5 yıl arası	Kişi sayısı %1-5 yıl arası deneyimi olan işveren içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	0 0% 0%	1 9,1% 2%	2 18,2% 4%	8 72,7% 16,4%	0 0% 0%	11 100% 22,4%
	6-14 yıl arası	Kişi sayısı %6-14 yıl arası deneyimi olan işveren içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	1 12,5% 2,1%	1 12,5% 2,1%	1 12,5% 2,1%	5 62,5% 10%	0 0% 0%	8 100% 16,3%
	15 yıl ve üzeri	Kişi sayısı % 15 yıl ve üzeri deneyimi olan işveren içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	2 7,4% 4%	3 11,1% 6,1%	1 3,7% 2%	20 74,1% 41,1%	1 3,7% 2%	27 100% 55,1%
Toplam	Kişi Sayısı % Tüm Katılımcılar içindeki oran	3 6,1%	5 10,2%	4 8,1%	36 73,6%	1 2%	49 100%	

Ankete katılan işverenlerin mesleki deneyimlerine göre işverenlere işletmeye zarar gelmemesi koşulu ile çalışma sürelerinin düşmesine nasıl bakarsınız dediğimizde ise deneyimi 15 yıl ve üzeri olan işverenlerin çoğunluğu (21 kişi) bu görüşe sıcak

baktıklarını göstermiştir. Yine diğer mesleki deneyim yıllarından olan işverenlerinde düşüncesi bu yöndedir. İşverenlerin garanti aldıktan sonra çalışma sürelerinin azalmasına olumlu baktıkları görülmektedir.

3.8.17. Ankete Katılan Çalışanların (İşçi/Memur) Belli Özelliklerine Göre Çalışma Süresini Verimli Geçirmesinin Ölçülmesi

Aşağıdaki tablolarda belli özelliklerine göre çalışanların sürelerini verimli kullanma durumu incelenmiştir.

Tablo 25: Ankete Katılan Çalışanların (İşçi/Memur) Yaş Grubuna Göre Çalışma Süresini Verimli Geçirme Dağılımı

		Çalıştığım sürenin verimli geçtiğine inanıyorum.						
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam	
Yaşınız?	18-25 yaş arası	Kişi sayısı %18-25 yaş arası çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	0 0% 0%	4 33,3% 5,2%	3 25% 4%	3 25% 4%	2 16,7% 2,6%	12 100% 15,8%
	26-33 yaş arası	Kişi sayısı %26-33 yaş arası çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	0 0% 0%	2 11,1% 2,5%	8 44,4% 10,5%	6 33,4% 7,9%	2 11,1% 2,6%	18 100,0% 23,6%
	34-44 yaş arası	Kişi sayısı %34-44 yaş arası çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	2 7,3% 2,6%	5 19,2% 6,6%	1 3,8% 1,3%	14 53,8% 18,4%	4 15,4% 5,3%	26 100% 34,2%
	45 ve üzeri	Kişi sayısı % 45 ve üzeri yaş arası çalışan içindeki oran % Tüm katılımcılar içindeki oran	3 15% 3,9%	2 10% 2,6%	0 0% 0%	13 65% 17,1%	2 10% 2,7%	20 100% 26,3%
Toplam		Kişi Sayısı % Tüm Katılımcılar içindeki oran	5 6,5%	13 17%	12 15,8%	36 47,4%	10 13,2%	76 100%

Ankete katılan çalışanların (işçi/memur) yaşlarına göre çalıştıkları sürenin verimli geçtiğine inandıklarını sordüğümüzda, 34-44 yaş arası olan grubun olumlu düşünenleri 18 kişi (14+4) iken 45 yaş ve üzeri olanlarında olumlu düşüncesi 15 kişi ile karşımıza çıkmakta diğer yaş gruplarında da 18-25 yaş 5 kişi, 26-33 yaş 8 kişi ile düşünceye katılım olmuştur ancak ileri ki yaşlardaki çalışanların katılımının daha yoğun olduğunu görmekteyiz.

Tablo 26: Ankete Katılan Çalışanların (İşçi/Memur) Cinsiyete Göre Çalışma Süresini Verimli Geçirme Dağılımı

			Çalıştığım sürenin verimli geçtiğine inanıyorum.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kişi sayısı	4	8	2	16	7	37
		% Erkek çalışan içindeki oran	10,8%	21,6%	5,4%	43,2%	18,9%	100%
	Kadın	%Tüm katılımcılar içindeki oran	5,3%	10,5%	2,6%	21%	9,2%	48,6%
		Kişi sayısı	1	5	10	20	3	39
		%Kadın çalışan içindeki oran	2,6%	12,8%	25,6%	51,3%	7,7%	100%
		%Tüm katılımcılar içindeki oran	1,3%	6,6%	13,2%	26,4%	3,9%	51,4%
Toplam		Kişi sayısı	5	13	12	36	10	76
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	6,6%	17,1%	15,8%	47,4%	13,1%	100%

Ankete katılan çalışanların cinsiyete göre sürelerini verimli geçirip geçirmediğine baktığımızda, erkek çalışanlarda 23 kişi (16+7) verimli geçirdiklerine inanmaktayken 12 kişi (4+8) katılmamakta bu görüşe 2 kişi ise kararsız kalmaktadır. Kadın çalışanlara baktığımızda ise bu görüşe katılanların sayısı yine çoğunlukta 23 kişi (20+3) katılmayanlar 6 kişi (5+1) kararsızlar ise 10 kişiden oluşmaktadır. Erkek çalışanlar sürelerinin verimli geçtiğinden eminken kadın çalışanlarda olumlu düşünenlerin sayısı

erkek çalışanlarla aynı olmasıyla beraber kararsızların sayısı da azımsanmayacak ölçüdedir.

3.8.18. Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur) Eğitim Durumuna Göre Uzun Çalışma Süresinin Verimsizliğinin Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda çalışanların uzun çalışma süresi ile ilgili düşünceleri incelenmiştir.

Tablo 27: Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur) Eğitim Durumuna Göre Uzun Çalışma Süresinin Verimsizliği Durumunun Dağılımı

			Uzun çalışma saatlerinin verimliliğe olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.					Toplam
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
Eğitim Durumunuz?	İlkokul-ortaokul	Kişi sayısı	0	1	0	3	3	7
		% İlköğretim mezunu çalışan içindeki oran	0%	14,2%	0%	43,9%	43,9%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	1,4%	0%	3,9%	3,9%	9,2%
	Lise	Kişi sayısı	1	1	3	14	4	23
		% Lise mezunu çalışan içindeki oran	4,3%	4,3%	13%	60,9%	17,5%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	1,3%	1,3%	4%	18,4%	5,3%	30,3%
	Ön Lisans-Lisans	Kişi sayısı	1	4	1	21	16	43
		% Ön Lisans-Lisans mezunu çalışan içindeki oran	2,3%	9,3%	2,3%	48,8%	37,3%	100%
% Tüm katılımcılar içindeki oran		1,3%	5,3%	1,3%	27,6%	21,1%	56,6%	
Yüksek Lisans	Kişi sayısı	0	0	1	0	2	3	
	% Y.lisans mezunu çalışan içindeki oran	0%	0%	33,3%	0%	66,7%	100%	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	0%	1,3%	0%	2,6%	3,9%	
Toplam		Kişi Sayısı	2	6	5	38	25	76
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	2,6%	8%	6,6%	49,9%	32,9%	100%

Ankete katılan çalışanların (işçi/memur) eğitim durumlarına göre uzun çalışma saatlerinin verimliliği olumsuz etkilediği düşüncesine nasıl baktıklarını öğrendiğimizde ön lisans-lisans mezunlarının çoğunluğunun (21+16) 37 kişi ile bu düşünceye katıldıkları görülmektedir. Lise mezunu çalışanların arasında da yine (14+4) 18 kişi ile katılım söz konusudur. İlkokul-ortaokul mezunlarından da 6 kişi katılmaktayken y.lisans mezunu olan 3 çalışandan 2 si katılmaktayken 1 i kararsız kalmıştır. Hangi seviyede mezun olunursa olunsun çalışanların soru ile ilgili düşünceleri ortak çıkmıştır.

3.8.19. Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur) Belli Özelliklerine Göre İşten Sonra Sosyal Hayata Zaman Ayırma Durumunun Ölçülmesi

Aşağıdaki tablolarda ankete katılan çalışanların işten sonra sosyal hayata zaman ayırma durumları incelenmiştir.

Tablo 28: Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur) Medeni Duruma Göre İşten Sonra Sosyal Hayata Zaman Ayırma Durumu Dağılımı

			İşten sonra sosyal hayata yeterli zaman ayıramıyorum.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Medeni durumunuz	Bekâr	Kişi sayısı	0	6	5	7	6	24
		% Bekâr çalışan içindeki oran	0%	25%	20,8%	29,2%	25%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	7,9%	6,6%	9,2%	7,9%	31,6%
	Evli	Kişi sayısı	5	11	6	18	12	52
		% Evli çalışan içindeki oran	9,6%	21,2%	11,5%	34,6%	23%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	6,5%	14,5%	7,9%	23,7%	15,8%	68,4%
Toplam		Kişi sayısı	5	17	11	25	18	76
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	6,5%	22,4%	14,5%	32,9%	23,7%	100%

Medeni durumlarına göre katılımcıların işten sonra sosyal hayatlarına zaman ayırıp ayıramadıklarını sorduğumuzda ise, evli olan çalışanlardan (18+12) 30 kişi sosyal hayata zaman ayıramadıklarını belirtmiştir. 6 kişi kararsızken 16 kişi(11+5) ise bunun tam tersi fikir beyan etmiştir. Bekâr çalışanlara baktığımızda ise (7+6) 13 kişi sosyal hayata zaman ayıramazken 5 kişi karar bildirememiş 6 kişi ise bu fikre katılmamıştır. Çalışanların evli olanlarının çalışma sürelerinden dolayı sosyal hayatlarına zaman ayıramadıkları daha çok göze çarpmaktadır.

Tablo 29: Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur) Cinsiyete Göre İşten Sonra Sosyal Hayata Zaman Ayırma Durumu Dağılımı

			İşten sonra sosyal hayata yeterli zaman ayıramıyorum.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kişi sayısı	3	6	5	9	14	37
		% Erkek çalışan içindeki oran	8,1%	16,2%	13,5%	24,3%	37,8%	100%
	Kadın	Kişi sayısı	2	11	6	16	4	39
		% Kadın çalışan içindeki oran	5,1%	28,2%	15,4%	41%	10,3%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	3,9%	7,9%	6,6%	11,8%	18,4%	48,6%
Toplam		Kişi sayısı	5	17	11	25	18	76
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	6,5%	22,4%	14,5%	32,8%	23,7%	100%

Ankete katılan çalışanların(işçi/memur) cinsiyete göre işten sonra sosyal hayata zaman ayırıp ayıramadıklarına baktığımızda ise, erkek çalışanlarda zaman ayıramayanlar 23 kişi(14+9) ile çoğunluğu kapsamaktadır. 5 kişi kararsız kalırken (3+6) 9kişi bu görüşe katılmamaktadır. Kadın çalışanlara baktığımızda ise (16+4) 20 kişi sosyal hayatına zaman ayıramadığını belirtmekte 6 kişi kararsız kalmakta (11+2) 13 kişi ise bu görüşe katılmamaktadır. Erkek çalışanlar ile kadın çalışanların çalışma süresi nedeni ile sosyal

hayatlarına zaman ayıramadıkları konusuna katılanlar sayı olarak yakın çıkmakla birlikte katılmayanların sayısı da yakın çıkmıştır.

3.8.20. Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur) Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süresi İle Ücret Düşüşü Endişesinin Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda da çalışanların mesleki deneyimine göre süre ile ücret arasındaki durum incelenmiştir.

Tablo 30: Ankete Katılan Çalışanların(İşçi/Memur) Mesleki Deneyime Göre Çalışma Süresi İle Ücret Düşüşü Endişesinin Ölçülmesi

			Çalışma süresinin düşmesiyle ücretimin de azalacağını düşünüyorum.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
Mesleki Deneyiminiz?	1 yıldan az	Kişi sayısı % 1 yıldan az deneyimi olan çalışan içindeki oran	0	3	0	4	0	7
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	42,9%	0%	57,1%	0%	100%
	1-5 yıl arası	Kişi sayısı % 1-5 yıl arası deneyimi olan çalışan içindeki oran	0	6	0	5	2	13
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	46,1%	0%	38,5%	14,4%	100%
6-14 yıl arası	Kişi sayısı % 6-14 yıl arası deneyimi olan çalışan içindeki oran	3	8	2	9	2	24	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	12,5%	33,4%	8,3%	37,5%	8,3%	100%	
15 yıl ve üzeri	Kişi sayısı % 15 yıl ve üzeri deneyimi olan çalışan içindeki oran	4	7	3	14	4	32	
	% Tüm katılımcılar içindeki oran	12,5%	21,8%	9,4%	43,8%	12,5%	100%	
Toplam	Kişi Sayısı % Tüm Katılımcılar içindeki oran	7	24	5	32	8	76	
		9,2%	31,5%	6,5%	42,1%	10,6%	100%	

Ankete katılan çalışanların mesleki deneyimlerine göre çalışma süresinin azalmasıyla ücretinde azalacağını düşünen çalışanlar (14+4) 18 kişi ile 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar ile en başta gelmekte kararsız kalanlar 2 kişi iken katılmayanlar da (8+3)11 kişi ile aynı çıkmıştır. (9+2) 11 kişi ile 6-14 yıl arası deneyimi olan çalışanlarda arkasından gelmektedir. 3 kişi kararsız kalmaktayken (7+4) 11 kişi ise katılmamaktadır. Diğer gruplarda da bu görüşe katılanların sayısı diğer gruplarda ki gibi yüksektir. Deneyimsiz ya da deneyimli tüm çalışanların görüşü sürenin azalması ile ücretin düşeceği yönünde karşımıza çıkmaktadır.

3.8.21. Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Çalışma Süresinin Kısılması İle Verimlilik Düzeyi Durumunun Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda da çalışanların sürenin kısılması ile verimlilik düzeyine bakış açıları incelenmiştir.

Tablo 31: Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Çalışma Süresinin Kısılması İle Verimlilik Düzeyi Durumunun Dağılımı

			Çalışma süresinin kısılmasıyla verimliliğin artacağını düşünüyorum.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
İşyerindeki konumunuz	İşçi	Kişi sayısı	2	6	5	15	12	40
		% İşçi içindeki oran	5%	15%	12,5%	37,5%	30%	100%
	Memur	% Tüm katılımcılar içindeki oran	2,6%	7,9%	6,6%	19,7%	15,8%	52,6%
		Kişi sayısı	2	12	7	7	8	36
		% Memur içindeki oran	5,6%	33,3%	19,4%	19,4%	22,2%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	2,6%	15,8%	9,2%	9,2%	10,5%	47,4%
Toplam		Kişi sayısı	4	18	12	22	20	76
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	5,2%	23,7%	15,8%	28,9%	26,3%	100%

Ankete katılan çalışanların işyerindeki konumuna göre baktığımızda ise çalışma süresinin kısılması ile verimliliğim artar düşüncesine katılanların sayısı işçi konumunda

çalışanlarda (15+12)27 kişi iken 5 kişi kararsız kalmış 8 kişi ise bu görüşe katılmamıştır. Memur kesiminde duruma baktığımızda ise katılanların sayısı (7+8)14 kişi iken kararsızlar 7 kişi katılmayanların sayısı ise (2+12)14 kişidir. Bu durumda işçi çalışanın memur çalışana oranla çalışma süresinin kısalmasıyla verimliliğinin artacağı düşüncesi daha ağır basmaktadır.

3.8.22. Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Kendini Tamamen İşe Verme Durumunun Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda da çalışanların çalışma esnasındaki odaklanma durumları öğrenilmeye çalışılmıştır.

Tablo 32: Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Kendini Tamamen İşe Verme Durumunun Ölçülmesi

			Çalışma süresince işime odaklanmada güçlük çekiyorum.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
İşyerindeki konumunuz	İşçi	Kişi sayısı	5	15	4	14	2	40
		% İşçi içindeki oran	12,5%	37,5%	10%	35%	5%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	6,6%	19,7%	5,3%	18,4%	2,6%	52,6%
	Memur	Kişi sayısı	7	13	5	8	3	36
		% Memur içindeki oran	19,4%	36,1%	13,8%	22,2%	8,3%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	9,2%	17,1%	6,6%	10,5%	4%	47,4%
Toplam		Kişi sayısı	12	28	9	22	5	76
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	15,8%	36,8%	11,9%	28,9%	6,6%	100%

Ankete katılan çalışanların işyerindeki konuma göre toplamda 76 kişi de kendilerini çalışma süresi içinde tamamen işe verip veremediklerini sorduğumuzda işçi statüsünde çalışanlardan (14+2)16 kişi işe kendilerini veremediklerini belirtmiştir. 4 kişi kararsız kalmakla birlikte (15+5) 20 kişi bu görüşe katılmamaktadır. Memur statüsünde çalışanlara baktığımızda ise (8+3) 11 kişi katılmaktayken 5 kişi kararsız kalmakta

(13+7) 20 kişi ise bu görüşe katılmamaktadır. Memur çalışanı da işçi çalışanı da çalışma süresi içerisinde kendini işine verebilmektedir. Ancak kendini işine tam veremeyenlerin sayısı da az değildir.

3.8.23. Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Çalışma Süresinde Kısalma Durumunda İşten İzin Almanın Ölçülmesi

Aşağıdaki tabloda ise çalışanların sürenin kısılması ile işten izin alma durumu öğrenilmeye çalışılmıştır.

Tablo 33: Ankete Katılan Çalışanların İşyerindeki Konuma Göre Çalışma Süresinde Kısalma Durumunda İşten İzin Alma Durumunun Dağılımı

			Çalışma sürem kısılması durumunda mazeret izni almayı düşünmem.					
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Toplam
İşyerindeki konumunuz	İşçi	Kişi sayısı	0	11	7	14	8	40
		% İşçi içindeki oran	0%	27,5%	17,5%	35%	20%	100%
	Memur	% Tüm katılımcılar içindeki oran	0%	14,5%	9,2%	18,4%	10,5%	52,6%
		Kişi sayısı	4	17	5	6	4	36
		% Memur içindeki oran	11,1%	47,2%	13,9%	16,7%	11,1%	100%
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	5,3%	22,4%	6,6%	7,9%	5,3%	47,4%
Toplam		Kişi sayısı	4	28	12	20	12	76
		% Tüm katılımcılar içindeki oran	5,3%	36,9%	15,8%	26,3%	15,8%	100%

Ankete katılan çalışanların (işçi/memur) işyerindeki konumlarına göre toplamda 76 kişide ‘çalışma sürem kısalsa işten izin almayı hiç düşünmem’ diyenlerin sayısı işçi statüsünde çalışanlarda (14+8) 22 kişi iken 7 kişi kararsız kalmış 11 kişi ise bu görüşe katılmamıştır. Memur statüsünde çalışanlara baktığımızda ise, (6+4) 10 kişi katılmış 5 kişi kararsız kalmış (17+4) 20 kişi ise çalışma sürenin kısılması ile beraber yine de izin

almayı dűűnebileceklerini beyan etmiűlerdir. İűçi statűsűnde alıűanlar sűrenin kısılması ile izin almayı dűűnmezken memur statűsűnde alıűanların yine de izin almaya sıcak baktıkları gűrűlmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletme için iyi hizmet ve mal üretimini sağlamak için pek çok unsurun bir araya gelmesi gerekmektedir. Ancak bunlardan en önemlisi ve verimlilik düzeyini en çok etkileyeni insan yani çalışandır. Çalışan açısından baktığımızda ise en önemli konulardan birisi çalışma süreleridir ve çalışanın verimliliğini de en çok etkileyen konuların başında gelmektedir.

Çalışma sürelerinin Sanayi Devrimi sonrasında çok uzun olması insanların robottan farksız bir çalışma sergilemesine sebep olmuştur ancak unutulmamalıdır ki insanların iş yaşamı dışında kendilerine ait bir hayatı da bulunmaktadır. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte ve bu ihtiyaçların göz önüne alınmasıyla da esnek çalışma kavramı ve çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmaların yanı sıra birkaç senedir gündeme gelen çalışma sürelerinin kısalması konusu da verimlilikle yakından ilişkilidir. Uzun çalışma saatlerinin varlığının verimlilik olmadığı çalışanın kısa süre içerisinde gayet verimli işler başarabileceği hususu gündeme gelmeye başlamıştır.

Bu çalışmada da çalışma süresi kavramı, çalışma süresinden sayılan durumlar, Türkiye’de ve dünyadaki çalışma süreleri, esnek çalışmanın ortaya çıkışı, esnek çalışma biçimleri, fazla çalışma ve kısa çalışma biçimleri ve verimlilik konusu ile ilgili de tanımı, verimlilik kültürü, çeşitleri ve verimlilik ile ücretin, istihdamın ve sendikacılığın ilişkisi ile ilgili konulara yer verilmiştir. Bunların yanı sıra Yalova esnafı ve memuru içerisinde de çalışma süresinin kısalması durumunda verimliliğe bakış açılarının nasıl olduğunu öğrenmeye çalıştığımız bir anket gerçekleştirilmiştir.

Anket çalışmamıza 125 kişi katılmış bunlardan 76 kişisini çalışan 49 kişisini ise işveren oluşturmuştur. Değerlendirme içerisinde demografik özellikler ile ilgili yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işyeri konumu, mesleki deneyim durumu, göç durumu ve bölge olarak gelinen yer sorgulanmıştır.

Bu duruma göre ankete katılanların cinsiyete göre dağılımında %61,6'sını erkek çalışanlar oluşturken %38,4'ünü de kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Yaş gruplarına göre baktığımızda ise, 18-25 yaş grubu %12,8,26-33 arası %20, 34-44 arası %36, 45 yaş ve üzeri %31,2 'dir. En yüksek yaş grubu %36 ile 34-44 yaş arası çalışan olmuştur. Eğitim durumuna baktığımızda çoğunluğu %39,2 ile lise mezunları sağlamaktadır. Çalışanların medeni durumlarına baktığımızda ise, evlilerin oranı %70,4 iken bekar olan çalışanlar %29,6'yı oluşturmaktadır. Çalışanları işyerindeki konumlarına göre ayırdığımızda işçiler %32, işveren %39,2, memur ise %28,8'i oluşturmuştur. Ankete katılanların mesleki deneyimlerinde göze çarpan %47,2 ile 15 yıl ve üzeridir. Arkasından %25,6 ile 6-14 yıl gelmektedir. Çalışanlara 'Yalovalı mısınız? ' diye sorduğumuzda evet diyenlerin oranı %39,2 iken hayır diyenler ise %60,8'i oluşturmaktadır. Hayır cevabını veren çalışanlara bölge olarak geldikleri yeri sorduğumuzda %40,8'inin Marmara bölgesi dışından %20'sinin ise Marmara bölgesi içinden geldiği belirlenmiştir.

Çalışma sürelerini tespit amacı ile sorduğumuz sorularda ise ankete katılanların çalışma sisteminin %93,6 ile full time,%6,4 ile de part time olduğunu görmekteyiz. Çalışma saatlerine baktığımızda 6-8 saat aralığı %45,6 iken 9-11 saat %37,6, 12 saat ve üstü ise %15,2'dir. Baktığımızda 9 saat ve üstü için toplamda %52,8 ile çoğunluğu oluşturmaktadır. Çalışanlara 'çalışma süreniz uzun mu?' diye sorduğumuzda evet diyenlerin oranı %45,5,hayır diyenler %54,4'dür. Ankete katılan çalışanlara 'sizce çalışma süreniz kaç saat olmalı?' diye sorduğumuzda çalışanların çoğunluğu%71,2 ile 6-8 saat oluşturmuştur. Fazla mesai yapma durumunda ise fazla mesai yapanlar %59,2 iken yapmayanlar %40,8'dir.çalışanların kaç iş değiştirdiğine baktığımızda ise ilk işi olanların oranı %47,2, 2-4 iş değiştirenler %46,4 ve 5-7 arası iş değiştirenler %6,4'ü oluşturmuştur.

Ankette 125 çalışan içerinden 49 işverene yöneltilen süre kısalmasının verimlilik ile ilişkisine ilişkin sorulara verilen cevaplara bakarsak sürenin azalması ile işletmenin zarar göreceğini (27 kişi),çalışma süresinin azalmasının maliyeti olumsuz etkileyeceğini(33 kişi),sürenin azalması ile aynı ücreti ödemeyeceklerini(26 kişi),bunun yanında da çalışma saatlerinin azalmasının çalışanın daha verimli olmasını

sağlayacağını (25 kişi), sürelerin azalmasının istihdama da katkı sağlayacağını (21 kişi), işletmenin zarar görmemesi durumunda da sürenin azalmasına olumlu baktıkları(37 kişi) görüşleri ortaya çıkmıştır. İşverene sorduğumuz uzun çalışma saati nedeniyle çalışanın memnuniyetsizliği işe yansıyor konusunda da (31 kişi) katılım söz konusu olmuştur.

Ankete katılan 125 çalışan içinde 76 kişi ise işçi ve memur çalışanını oluşturmaktadır. Çalışanlara sürenin kısılması ve verimlilik durumu ile ilgili düşüncelerini sorduğumuzda ise, çalıştığı sürenin verimli geçtiğine inananlar(46 kişi)çoğunluktadır. Çalışma süresinin uzunluğu verimliliğe olumsuz etki yapıyor diyenler (63 kişi)yine çoğunluktadır. Çalışanlara işten sonra sosyal hayatınıza zaman ayırma durumunuz nedir dediğimizde (43 kişi) ayıramayanların çokluğu göze çarpmaktadır. Çalışma süresinin düşmesi durumunda ücrette azalır diyenler (40 kişi)ile azalmaz diyenler (31 kişi) sayısı birbirine yaklaşmıştır. Sürenin kısılması ile verimliliğinin artacağını düşünenlerin(42 kişi) sayısı çoğunluğu oluşturmaktadır. Çalışanlara çalışma süresi içinde kendilerini işe tam verip veremediklerini öğrenmek istediğimizde evet veremiyorum diyenler 27 kişi ancak katılmayanlar ise 40 kişi olarak karşımıza çıkmıştır. Çalışanlara son olarak ‘sürenin kısılması durumunda da işten izin almayı düşünürüm düşüncesine katılır mısınız?’ dediğimizde katılanlar ile katılmayanlar aynı sayıda çıkmış(32 kişi) kararsızların sayısı da bir hayli fazla(12 kişi) görünmektedir.

Ankete katılan işverenler içinde süre kısılmasının işletme zararı olduğunu düşünenlerde mesleki deneyimi 15 yıl ve üzeri olanların baskın çıktıkları(15), maliyetin olumsuz etkileneceğini 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar(16) daha çok düşündüğü ortaya çıkmış, Sürenin azalması ile aynı ücreti ödemeyecek olanların çoğunluğunu lise mezunları oluşturmuştur. Bunun sebebi de Genel eğitim düzeyi bu olmasıdır. Cinsiyete göre baktığımızda erkek işverenlerin(24)kadın işverenlere oranla(7) daha baskın olduğunu uzun saatlerin çalışan memnuniyetsizliğine sebebiyetinde görmekteyiz. Bunun sebebi de erkek işverenlerin kadınlara nazaran daha çok olmasıdır. İşletmeye zarar gelmemesi şartıyla sürenin kısılmasını ister misiniz diye sorduğumuzda ise yine sayı olarak çoğunluk 15 yıl ve üzeri deneyime sahip işverenlerden(21) gelmiştir.

Çalışma süresinin azalması istihdama katkı sağlar düşüncesi de yine deneyim olarak 15 yıl üzerinin(12) yaş olarak da 45 yaş ve üzerinin(10) daha çok katıldığını görmekteyiz.

Ankete katılanlarda çalışanlara baktığımızda işçi ve memur olarak almayı ve özelde durumun ne olduğu devlette ise durumun nasıl işlemeye çalıştığını görmeye gayret ettik. Çalışanlarda işçi de(27) memurda (15)sürenin kısılması ile verimliliğin daha yukarlara çıkacağını düşünmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlardan her iki statüde çalışırken kendilerini tamamen işlerine verebildiklerini belirtmişlerdir. Süre kısalsa da işten izin almayı düşünenler memurlardan çıkarken(21) işçi statüsünde çalışanlar(22) bu görüşe katılmamaktadır.

Çalışmamızda 3 adet hipotezimiz yer almış ve bunlardan birincisi kamuda çalışan memur ile özel sektörde iş gören işçi arasında saat farkı ile birlikte verimliliğinde değişkenlik gösterdiği görülmüştür. Memur sosyal hayatına zaman ayırıp çalışma süresinden memnunken özel sektör çalışanında aynı memnuniyet göze çarpmamaktadır. Diğer bir hipotezdeki ifademizde işverenin işletmesinin zarara uğrayacağı düşüncesi ile çalışma süresinin kısılması düşüncesine sıcak bakmadığı gözlenmiştir. 3.hipotezimiz olan uzun çalışma sürelerinin konsantrasyon sıkıntısı yaratması durumunda ise bu görüş desteklenmiş uzun çalışmasının verimi düşürdüğü karşımıza çıkmıştır.

Sonuç olarak işveren açısından değerlendirdiğimizde işverenlerin çalışma sürelerinin kısılması durumuna sıcak bakmadıklarını ancak bunun da işletmeye gelecek zarar endişesi olarak algılandığı göze çarpmaktadır. İşletmeye zarar gelmemesi halinde kısılmanın söz konusu olmasında ise katılım artmaktadır. Bu da işverenlerde mevcut olan önyargıyı görmemizi sağlamıştır. Devletin teşvikleri ve bilinçlendirme ile işverenlerin bu konuya daha sıcak bakmaları pek ala sağlanabilecektir.

Çalışanlar açısından baktığımızda işçilerin memurlardan daha zor durumda oldukları göze çarpmaktadır. İşçilerin 9 saati de aşan ve hatta fazla mesai ile sonuçlanan çalışmaları sosyal hayatlarına bile zaman ayıramadıklarını göz önüne sermiştir. Çalışanlarımız iş esnasında kendilerini işe verememe ya da çalıştıkları süreyi verimsiz geçirme konularına katılmadıkları görülmüştür. Yine önemli konulardan ücretinde süre

kısalma durumunda dūŕeĕeđi endiŕelerini belirtmiŕlerdir. Buradan da anlaŕıldıđı ũzere alıŕma sũrelerinin kısalması alıŕanı daha pozitif ve fayda bir hale getirmekle birlikte alıŕanında iŕverende olduğu gibi bir takım endiŕeleri gŕze çarpmaktadır.

KAYNAKLAR

AKAN, Nagehan;(2010), *Kısmi Süreli Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

AKYILDIZ, Hüseyin ve Âdem Korkmaz;(2010), *İş Ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Genişletilmiş İkinci Baskı, Alter Yayıncılık, Ankara

AKYILDIZ, Hüseyin ve Mevlüt Karabıçak;(2002),”Verimlilik Ücret İlişkisinin Analizi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt:7, Sayı:2,s.57-76

AKDEMİR, Ali;(1996), “İşletmelerde Verimlilik Yönetimi ve Sendikaların Katılımı,” *Global Normlu İşletme Yönetimi*, Kütahya

ALTAN, Ö.Z. , N. Gerek, U. Aydın, N. Gökçek Karaca, D. Baybora, A.İ. Oral; (2011), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Açık öğretim Fakültesi Yayını No:879, Eskişehir

ATAĞAN, Gülşah ve Süleyman Yükçü;(2009),Etkinlik, Etkililik ve verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari bilimler dergisi*, Cilt:23, Sayı:4,s.1-13

ATEŞ,Hazal;(2011),<http://gundem.bugun.com.tr/calisma-saatleri-kisaliyor--haberi/169638>, 28.06.2013

AYRIÇAY, Yücel ve H. Mustafa Paksoy; (1999) “Bir Yaşam Tarzı ve Düşünce Biçimi Olan Prodüktiviteye Etkisi Bakımından İş Değerlemesi”, *Standart Dergisi*, Sayı: 455, Yıl: 38,Çimento Ankara: Ajans-Türk Matbaacılık A.Ş., Kasım Sayısı, s.43-46

BALKIR, Gönül;(2005),“İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar”,<http://www.etikturkiye.com/etik/cesit/Balkir.pdf> ,12.05.2013

BİÇERLİ, M.Kemal; (2011),*Çalışma Ekonomisi*, 6.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul

BOZKURT, Öznur ve İlhan Bozkurt;(2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:9,Sayı:1, s. 1-18.

BÜYÜK, K.,M. Erdem, N.Deniz;(2013); *İş Etüdü*, Açık öğretim Fakültesi Yayını No:1904,Eskişehir

ÇETE, Neslihan;(2004),*Çalışma Ortamlarında Verimliliğin Artırılmasının Büro Mekânlarıyla İlişkilendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü

DEMİRCİ FETTAHOĞLU, Sevgin;(2011),Verimlilik Kültürü ve Bilinci, *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*,Sayı:2..Yıl:23,s.20-23

DOĞAN, Üzeyme,”İstihdam-Verimlilik-Eğitim İlişkileri ”<http://dergiler.ankara.edu.tr/Dergiler/42/480/5574.pdf>,10.04.2013

EKONOMİ, Münir;(2004),”4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, *Kamu-iş Dergisi*, Cilt: 7,Sayı:3,s.1-10

ERDİL, Oya, H. Keskin, S.Z. İmamoğlu, S. Erat;(2004), “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı:5 Yıl:1, s.17-26

FİLİZ, Yeliz ; (2011), *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması*, Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

GEYLAN, Ramazan; (2008), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

GÜVEN, Ercan ve İhsan Erkul;(2004), *İş Hukuku*, Açık öğretim Fakültesi Yayını No:804, Eskişehir

GÜZEL, A.,C.Tuncay,S.Taşkent, D.Ulucan,Ö.Eyrenci;(1995), *Çalışma Hayatında Esneklik*, Mess Yayın No:222,İstanbul

GÜNEŞ, Şahabettin;(2007),”İmalat Sektöründe Verimlilik ve Reel Ücret İlişkisi: Bir Koentegrasyon Analizi”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:14, Sayı:2,s.275-287

GÜNGÖR GÜRBÜZ, Esin ; (2009),“İş Hukuku’nda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma için İşçinin Onayı”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:9,Sayı:4,s.1545-1589

İNSEL, Ahmet,(2011);”Türk çalış, çalış, çalış”

<http://www.radikal.com.tr/radikal.aspx?atype=haberyazdir&articleid=1048673>

,01.09.2013

İş Kanunu; (2011), *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, Adalet Yayınevi, Ankara.

İŞTAR, Emel;(2012),Stres ve Verimlilik, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:33,s.1-21

“İşletmelerde verimlilik” <http://www.belgeler.com/blg/5aj/letmelerde-verimlilik> ,

25.10.2013

KARABULUT, T. , Ö.F. Okka, H. Başel;(2009),” Bireysel Performansa Dayalı Ücret ve Verimlilik İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Örnek Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Yıl: 9, Sayı: 11,s.104-118

KARACAN, Hatice;(2006),*4857 Sayılı İş Kanununa Göre Normal Fazla Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

KARAHAN, Atila;(2009),*Demografik Farklılıkların İşgücüne Etkisi*, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:21,S.269-281

KARAKOYUN, Yücel;(2007),*Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Arttırılması; İŞKUR'un Rolü*, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

KÖROĞLU, Kazım;(1993),*Verimlilik Yönetimine Japon Yaklaşımı VeKazukiyo Kurosawa Modeli*, MPM Yayınları, Ankara

KUTLAR, Aziz ve Mahmut Kartal;(2004), *Cumhuriyet Üniversitesinin Verimlilik Analizi: Fakülteler Düzeyinde Veri Zarflama Yöntemiyle Bir Uygulama*, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2,s.49-79

KILIÇ, Cem;(2003),*Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri*, *Kamu-İş*, Cilt:7, Sayı:2,s.2-13

KUŞKAYA, Zeynep;(2008), *İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

KÖKSAL, Mustafa;(2007),*İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2.Baskı, Kocaeli Üniversitesi Yayını No:159,İstanbul

LORDOĞLU,K., N. Özkaplan, N. Gündoğan;(2013),*Çalışma Ekonomisi-2*, Açık öğretim Fakültesi Yayını No:1713, Eskişehir

MERCER: <http://www.kobitek.com/makale.php?id=220>, 20.06.2013

MESS(Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası);(2002), *Çalışma Sürelerinde Esneklik: Geleceğe Açılım*, Mess Yayın No:378, İstanbul

ÖZTÜRK, Nazım,(2005); İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü, Sosyo Ekonomi Dergisi,Cilt:1,Sayı:5,s.27-44

ÖZGEN, Hüseyin ve Halil Savaş; “Verimlilik ve Kalite Arasındaki İlişkinin TKY Anlayışı Açısından Analizi”, Standart Dergisi, Sayı 422, Yıl 36, Ajans-Türk Matbaacılık A.Ş., Ankara, Şubat 1997, s. 82.

ÖZKAPLAN, Nurcan;(1995);”Türkiye’de Sendikalı Kamu İşçileri Daha Verimli!”, *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt:6, Sayı:17,s.39-63

ÖZCAN, Kemal;(2006),*4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZYURT, Vuslat;(2008), *Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Çalışma Süreleri*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖKTEM SONGU, Sezgi;(2007), *Türk İş Hukuku’nda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

PEKEL, Hüseyin Nail; (2001), *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

SUIÇMEZ, Halit, (2009), “Verimlilik İstihdam İlişkisi”, MPM Yayınları: 707, Ankara.

ŞAKAR, Müjdat;(2006);”Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunları”, *Yaklaşım Dergisi*, Cilt:2,Sayı:5,s.60-70

TAŞOĞLU, Jale ve S. Alp Limoncuoğlu;(2010), “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:2,Sayı:2,s.77-85

TAŞCI, Faruk;(2011), Verimlilik Artışında Emek Etkinliği Üzerine Bir Yaklaşım: AH-ME-T Modeli, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Cilt:2,Sayı:61,s.177-199

TAN, Gizem;(2007), *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

TEKEL,S.,V.Canbay Özgüler,Ç.Özdemir,M.K.Biçerli,(2013); İstihdam Ve İşsizlik, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1644,Eskişehir

TOR, Serhat Sefa ve Kemal Esengün;(2011), Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt:13, Sayı:20,s.53-63

TOR, Serhat Sefa;(2011), *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

TOZLU, Emine;(2011),”Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, *Vizyoner Dergisi*, Cilt:3,Yıl:4,s.99-116

TOPÇUOĞLU, İlyas;(2009),*4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma*, TÜHİS Yayını No:58, Ankara

TURAN, Güngör; “Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri” <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/Makale-23.pdf>

TOPRAK, A. Meral;(2005),Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri, Bir Alan Araştırması, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, Yıl:4, Sayı:8, s.75-85

TÜRKİYE KAMU-SEN ARAŞTIRMA GELİŞTİRME MERKEZİ, "Türkiye'de ve Dünyada Çalışma Süreleri", <http://turkegitimsensakarya.org.tr/arge/CALISMA%20SURELERI%20RAPORU.pdf> , 25.09.2013

VERGİL, Hasan ve Tezcan Abasız,(2008);Toplam Faktör Verimliliği, Hesaplanması Ve Büyüme İlişkisi: Collins Bosworth Varyans Ayrıştırması, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:16,Sayı:2,s.160-188

YAVUZ, Arif;(1995),*Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul

YILDIRIM, Kenan;(2011),Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma Ve Ülke Uygulamaları, *TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, Cilt:23,Sayı:4,s.34-103

YOLUK, Mazlum;(2010), *Hastane Performansının Veri Zarflama Analizi (VZA) Yöntemi ile Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

YUMUŞAK, Sedat;(2008),İş Gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:13,S.3,s.241-251

EK

ÇALIŞMA SÜRESİNİN KISALMASININ VERİMLİLİĞE ETKİSİNİ ÖLÇME ANKETİ

Bu anket formu yüksek lisans çalışması için hazırlanmıştır. Vereceğiniz bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacaktır. Yardımlarınız ve katılımınız için teşekkürler.

Genel Bilgiler	
1. Yaşınız	
<input type="checkbox"/> 18-25	<input type="checkbox"/> 26-33 <input type="checkbox"/> 34-44 <input type="checkbox"/> 45 ve üzeri
2. Cinsiyetiniz	
<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
3. Eğitim Durumunuz	
<input type="checkbox"/> İlkokul-ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek lisans <input type="checkbox"/> Doktora
4. Medeni Durumunuz	
<input type="checkbox"/> Bekâr	<input type="checkbox"/> Evli
5. İşyerindeki Konumunuz	
<input type="checkbox"/> İşçi	<input type="checkbox"/> İşveren <input type="checkbox"/> Memur
6. Mesleki Deneyiminiz	
<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-14 yıl <input type="checkbox"/> 15 yıl ve üzeri
7. Yalova'lı mısınız?	
<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır ise,
8. Bölge itibari ile nereden geldiniz?	
<input type="checkbox"/> Marmara Bölgesi içi	<input type="checkbox"/> Marmara Bölgesi dışı
Çalışma Süreleri İle İlgili Bilgiler	
9. Çalışma sisteminiz nedir?	

() Full Time () Part Time
10. Günlük Çalışma Süreniz Nedir?
() 3-5 saat () 6-8 saat () 9-11 saat () 12 saat ve üzeri
11. Çalışma Sürenizin Uzun Olduğunu Düşünüyor musunuz?
() Hayır () Evet ise;
12. Sizce Günlük Çalışma Süreniz Kaç Saat Olmalı?
() 3-5 saat () 6-8 saat () 9-11 saat () 12 saat ve üzeri
13. Fazla Mesai Yapıyor musunuz?
() Hayır () Evet
14. Şimdiye kadar kaç iş değiştirdiniz?
() Hayır () 2-4 () 5-7 () 8 ve üzeri
Verimlilik hakkındaki bilgiler
15.- 21.soru arası işverenlere yöneliktir.
15. Çalışma süresinin azalmasının işletmeye zarar getireceğini düşünüyorum.
() Hiç Katılmıyorum () Katılmıyorum () Kararsızım () Katılıyorum () Tamamen Katılıyorum
16. Çalışma süresinin azalması maliyeti olumsuz etkiler.
() Hiç Katılmıyorum () Katılmıyorum () Kararsızım () Katılıyorum () Tamamen Katılıyorum
17. Sürenin azalmasıyla çalışanlara aynı ücreti ödemem.
() Hiç Katılmıyorum () Katılmıyorum () Kararsızım () Katılıyorum () Tamamen Katılıyorum
18. Çalışma saatlerinin azalması çalışanın daha verimli olmasını sağlar.
() Hiç Katılmıyorum () Katılmıyorum () Kararsızım () Katılıyorum () Tamamen Katılıyorum
19. Çalışma saatlerinin azalmasının istihdama da katkı sağlayacağını düşünüyorum.
() Hiç Katılmıyorum () Katılmıyorum () Kararsızım () Katılıyorum () Tamamen Katılıyorum
20. Uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanın memnuniyetsizliği işe yansıyor.
() Hiç Katılmıyorum () Katılmıyorum () Kararsızım () Katılıyorum () Tamamen Katılıyorum

21. İşletmemin zarar görmemesi halinde çalışma sürelerinin azalmasını isterim.
()Hiç Katılmıyorum ()Katılmıyorum ()Kararsızım ()Katılıyorum ()Tamamen Katılıyorum
22. sorudan sonrası İşçiye/memura yöneliktir.
22. Çalıştığım Sürenin Verimli Geçtiğine İnanıyorum.
()Hiç Katılmıyorum ()Katılmıyorum ()Kararsızım ()Katılıyorum ()Tamamen Katılıyorum
23. Uzun çalışma saatlerinin verimliliğe olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.
()Hiç Katılmıyorum ()Katılmıyorum ()Kararsızım ()Katılıyorum ()Tamamen Katılıyorum
24. İşten sonra sosyal hayatıma yeterli zaman ayıramıyorum.
()Hiç Katılmıyorum ()Katılmıyorum ()Kararsızım ()Katılıyorum ()Tamamen Katılıyorum
25. Çalışma süremın düşmesiyle ücretimin de azalacağını düşünüyorum.
()Hiç Katılmıyorum ()Katılmıyorum ()Kararsızım ()Katılıyorum ()Tamamen Katılıyorum
26. Çalışma süremın kısalmasıyla verimliliğimin artacağını düşünüyorum.
()Hiç Katılmıyorum ()Katılmıyorum ()Kararsızım ()Katılıyorum ()Tamamen Katılıyorum
27. Çalışma süresince işime odaklanmada güçlük çekiyorum.
()Hiç Katılmıyorum ()Katılmıyorum ()Kararsızım ()Katılıyorum ()Tamamen Katılıyorum
28. Çalışma süremın kısalması durumunda mazeret izni almayı düşünmem.
()Hiç Katılmıyorum ()Katılmıyorum ()Kararsızım ()Katılıyorum ()Tamamen Katılıyorum

ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında Ankara'da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini Yalova'da tamamladı.2011 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünden mezun oldu. Yine aynı yıl içinde başladığı Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalının, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Programında yüksek lisansına devam etmektedir.