

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

**ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ
PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER:
ALTINOVA TERSANELER BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kadir BÜKÜLMEZ

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

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES

TEMMUZ – 2013

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ
PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER:
ALTINOVA TERSANELER BÖLGESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kadir BÜKÜLMEZ (117209010)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Bu tez 03/07/2013 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Elif Yüksel OKTAY

Doç.Dr. Eyüp ZENGİN

Yrd.Doç.Dr. Muharrem ES

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

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.

Kadir BÜKÜLMEZ

03.07.2013

ÖNSÖZ

Bu çalışmada; çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler, Altınova Tersaneler bölgesi çalışanları üzerinden incelenmektedir. Tersane sektöründe yaşanan büyümeye paralel olarak artan istihdam, ülkenin ekonomik gelişmesine ve işsizliğe olumlu katkılar yapmıştır.

Üretimde insan unsurunun önemli rol oynadığı rekabete dayalı ekonomiler, insan kaynaklarını etkin ve verimli kullanmakta önemli gelişmeler kaydetmişlerdir. İşletmelerin ana kaynağı olan insan performans ve verimliliği işletmenin amacına ulaşabilmesinde en önemli belirleyicidir. İş görenlerin performansı ve işletmenin verimliliği yöneticilerin başarılarının göstergesidir. Performans ve verimlilik düzeyleri yüksek olan iş görenlere sahip işletmelerin verimlilik düzeyleri yüksek olacaktır. Tersane sektörü hakkında ve çalışanları üzerinde sınırlı sayıda yapılan araştırmalara katkı sağlaması, tersane çalışanlarının performanslarına etki eden faktörler hakkında hem topluma hem de yetkililere fikir vermesi, çalışmanın bu yönüyle de sektör içerisinde gerekli düzenlemelerin yapılmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde emekleri geçen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES, başta olmak üzere yüksek lisans eğitimimde desteklerini esirgemeyen başta Prof. Dr. Cihangir AKIN, Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR, Doç. Dr. Kenan DAĞCI, Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞOLU, Doç. Dr. Ersin KAVİ, Yrd. Doç. Dr. Orhan KOÇAK, Yrd. Doç. Dr. Eyüp ZENGİN, Yrd. Doç. Dr. H.Yunus TAŞ hocalarıma, bana verdikleri emek, gösterdikleri sabırdan dolayı teşekkür ederim. Bu çalışmamda da hayatımın her alanında olduğu gibi desteklerini esirgemeyen, emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme minnetlerimi sunarım.

Ayrıca, hayatım boyunca bana sağladığı desteği tez çalışmam sırasında da sürdüren hoşgörü ve anlayışını benden hiçbir zaman esirgemeyen canımdan çok sevdiğim sevgili anneme ve babama şükranlarımı sunarım.

Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Kadir BÜKÜLMEZ

03 Temmuz 2013

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
ÖZET	xii
SUMMARY	xiii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: GENEL OLARAK ÇALIŞMA HAYATINDA PERFORMANS	5
1.1. Kavramsal Çerçeve	5
1.1.1. İşçi	5
1.1.2. İşveren	5
1.1.3. Alt işveren	6
1.1.4. Performans	6
1.1.5. Performans Değerleme	8
1.1.6. Performans Yönetimi	10
1.1.7. İşletmeler Açısından Performans	13
1.1.8. İşletmelerde Performans Anlayışı ve Gelişimi	14
1.1.9. İşletmelerde Performans Değerlendirme Yönetimi	15
1.2. Çalışma Hayatında Performans	18
1.3. Çalışma Hayatında Performansa Etki Eden Faktörler	18
1.3.1. Yönetimsel Unsurlar	19
1.3.1.1. Yönetim Tarzı	22
1.3.1.2. İletişim	23
1.3.1.3. Arkadaşlık Ortamı	25
1.3.1.4. Takdir Edilme Duygusu	26
1.3.1.5. Ücret	26
1.3.1.6. Terfi	28
1.3.1.7. Motivasyon	29
1.3.1.8. Stres	31
1.3.2. Bireysel Unsurlar	32
1.3.2.1. Yaş	33
1.3.2.2. Cinsiyet	33

1.3.2.3. Medeni Durum	34
1.3.2.4. Eğitim Düzeyi	34
1.3.2.5. Kültür	35
1.3.3. Çevresel Unsurlar.....	37

BÖLÜM 2: DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE TERSANELERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ 39

2.1. Genel Olarak Tersaneler	39
2.2. Dünyada Tersanelerde Çalışma İlişkileri	41
2.2.1. Dünyada Tersanelerde İstihdam.....	42
2.2.2. Güney Kore	43
2.2.3. Japonya.....	44
2.2.4. Çin	44
2.2.5. ABD	45
2.2.6. Avrupa.....	46
2.3. Türkiye’de Tersanelerde Çalışma İlişkileri.....	46
2.3.1. Çalışma Ortamı	54
2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	56
2.3.3. İşçilik ücretleri	64
2.3.4. İşçi-İşveren İlişkileri	66
2.3.5. Taşeron Kullanımı.....	68
2.3.6. İstihdam.....	71
2.3.7. Sendikalaşma.....	74

BÖLÜM 3: ALTINOVA TERSANELER BÖLGESİNDEKİ TERSANELERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI 78

3.1. Altınova Tersaneler Bölgesi.....	78
3.1.1. Altınova’nın Tersaneler Bölgesi Seçilme Kıstasları.....	80
3.1.2. Altınova Tersaneler Bölgesi’nde Yönetici Şirket Modelinin Seçilmesi ...	82
3.1.3. Altınova Tersaneler Bölgesi’nde Çalışma Hayatı.....	83
3.2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi	84
3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	85
3.4. Ana kütle Ve Örneklem	86
3.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları	86

3.6. Veri Toplama Araç Ve Teknikleri	86
3.7. Verilerin Analizi.....	87
3.8. Evren ve Örneklem	87
3.9. Araştırmanın Bulguları.....	88
3.9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Grafikler	89
3.9.2. Araştırmanın Anket Sorularının Sonuçları.....	97
3.9.3. Katılımcıların Demografik Özellikleriyle Performanslarına Etki Eden Faktörlere Ait Çapraz Tablo Analizleri	118
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	136
KAYNAKLAR	140
EKLER.....	148
ÖZGEÇMİŞ.....	152

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
akt.	: Aktaran
A.Ş.	: Anonim Şirketi
CIPD	: Chartered Institute of Personnel and Development
ÇED	: Çevresel Etki Değerlendirmesi Raporu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DDK	: Devlet Denetleme Kurulu
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DWT	: Dead Weight Ton
GİSBİR	: Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği
GİSÖİK	: Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İSİG	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IMO	: International Marine Organization (Uluslararası Denizcilik Örgütü)
LNG	: Liquefied Natural Gas
LPG	: Likit Petrol Gazı
MIS	: Management Information System
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
OHSAS	: Occupational Health and Safety Assessment Series
ÖİB	: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
PY	: Personel Yönetimi
s.	: sayfa

S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	: Türk Lirası
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKAK	: Türk Akreditasyon Kurumu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
vb.	: ve benzerleri
vd.	: ve diğerleri
YTL	: Yeni Türk Lirası

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Uygulamada En Çok Kullanılan Performans Değerleme Kriterleri	9
Tablo 2. Organizasyonlarda Performans Yönetimi Uygulama Nedenleri.....	17
Tablo 3. Ülkemizde Bazı Şirketlerin Performans Yönetim Sistemi Uygulama Nedenleri	18
Tablo 4. Ülkemizde Faal Olarak Çalışan Tersaneler.....	51
Tablo 5. Ülkemizde Yatırımı Devam Eden Tersaneler	52
Tablo 6. Dünya Gemi İnşa Sanayisine göre Türkiye'de üretilen gemi tipleri	53
Tablo 7. Türkiye gemi inşa/tamir sektöründe üretim ve iş kazası sonucu ölümlerin dağılımı	57
Tablo 8. Tersanelerde yaşanan iş kazaları, çalışan sayısı ve ölüm oranlarının yıllara göre dağılımı	58
Tablo 9. Aralık 2006-Eylül 2007 dönemine ait Tuzla tersanelerindeki iş kazası bilgileri	63
Tablo 10. Tersanelerde İşçilik Ücretleri.....	65
Tablo 11. ÇSGB İş Teftiş Kurulunun Nisan 2007 Raporuna göre İşyerlerinde Çalışanlara İlişkin Bilgiler	67
Tablo 12. ÇSGB İş Teftiş Kurulunun Ekim 2007 Raporuna göre İşyerlerinde Çalışanlara İlişkin Bilgiler	67
Tablo 13. ÇSGB 2009 Ocak Ayı İşkollarındaki İşçi Sayılarına göre Sendikaların Üye Sayıları.....	76
Tablo 14. ÇSGB 2009 Temmuz Ayı İşkollarındaki İşçi Sayılarına göre Sendikaların Üye Sayıları	77
Tablo 15. Anket Çalışmasını Kabul Eden Tersanelerin Katılımcılarına Göre Dağılım Tablosu.....	89
Tablo 16. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	90
Tablo 17. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılım Tablo Analizi.....	90
Tablo 18. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılım Tablo Analizi	91
Tablo 19. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılım Tablo Analizi	91
Tablo 20. Katılımcıların İkametgâh Bölgelerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	92

Tablo 21. Katılımcıların İkametgâh Yerlerine Göre Dağılım Tablo Analizi	92
Tablo 22. Katılımcıların Ortalama Kişisel Gelirlerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	93
Tablo 23. Katılımcıların İşe Giriş Şekillerine Göre Dağılım Tablo Analizi	93
Tablo 24. Katılımcıların Bağlı Oldukları İşveren Türlerine Göre Dağılım Tablo Analizi	94
Tablo 25. Katılımcıların Yönetimsel Olarak Bağlı Oldukları İdari Birimlere Göre Dağılım Tablo Analizi.....	94
Tablo 26. Katılımcıların İşçi Meslek Gruplarına Göre Dağılım Tablo Analizi	95
Tablo 27. Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	96
Tablo 28. Katılımcıların Çalışma Alanı Statülerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	96
Tablo 29. Katılımcıların Buldukları Tersanedeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	97
Tablo 30. Daha Önce Tersane Sektöründe Çalışma Durumu	97
Tablo 31. İşe Başlamadan Önce Tersane Sektörü Hakkında Bilgiye Sahip Olma Durumu	98
Tablo 32. İş Yerinde Çalışma Mesai Saati Uygulama Durumu	98
Tablo 33. Haftalık Çalışma Saati Dışında Yapılan Ek Çalışma Saatlerinin Olumlu Yönde Etkisi.....	99
Tablo 34. Fiziksel Çalışma Alanı	99
Tablo 35. Fiziksel Çalışma Ortamının Yeterli Düzeyde Olması.....	100
Tablo 36. Mesleki Eğitim Alma Durumu.....	100
Tablo 37. Çalışılan Firmada Alınan Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Düzeyi	101
Tablo 38. Alınan Eğitimle Yapılan İşin Birbirini Tamamlama Durumu	101
Tablo 39. Çalışılan İş Yerinde İş Kazası Geçirme Durumu.....	102
Tablo 40. Çalışılan İşyerinde İş Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Alınan Tedbirlerin Yeterli Düzeyde Olma Durumu	102
Tablo 41. İş Güvenliği Ve Sağlığı Açısından Çalışanların Kendilerini Çalıştıkları İşyerinde Güvende Hissetme Durumu	103
Tablo 42. Çalışanlara Göre İş Performanslarını Yeterli Düzeyde Görme Durumu	104

Tablo 43. Bayan Yönetici Himayesinde Çalışmanın Çalışanların Performansını Arttırma Durumu.....	105
Tablo 44. İşyerinde Birlikte Çalıştıkları Arkadaşlarının Çalışma Performanslarını Olumlu Etkileme Durumu.....	105
Tablo 45. İşyerinde Boş Zamanlarda Sosyal Medya Araçlarını (Facebook, Twitter, Msn) Kullanmanın İşyeri Çalışma Motivasyonunu Olumlu Etkileme Durumu	106
Tablo 46. İşyerine Ulaşım İçin Servis İmkânı Sağlanmasının Çalışma Performansını Olumlu Etkileme Durumu	107
Tablo 47. İş Güvencesi Açısından Çalışılan İşyerinde İşin Sürekli Olduğunu Bilmenin Çalışanı Olumlu Etkileme Durumu.....	107
Tablo 48. Çalışılan İşyerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yapılacak Önerilerin Çalışanı Olumlu Etkileme Durumu	108
Tablo 49. Çalışılan İşyerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yapılan Önerilerin Dikkate Alınarak Uygulanma Durumu.....	109
Tablo 50. Çalışanların Yaptığı İşlerdeki Başarisından Veya Önerilerinin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeni İle Taltif/Ödül Almasının Performansını Olumlu Yönde Etkileme Durumu	109
Tablo 51. İşyerinde Alınan Kararlarda Gerekli Olduğunda Çalışanın Görüşlerine Başvurulma Durumu	110
Tablo 52. İşyerinde Alınan Kararlara Katılmanın Çalışanı Olumlu Etkileme Durumu	111
Tablo 53. İşyerinde Yaratılan Sosyal Ortamları Yeterli Düzeyde Görme Durumu	111
Tablo 54. İşyerinde Sağlıklı Beslendiğini Düşünme Durumu	112
Tablo 55. İşyerinde Yeterince Motivasyon Arttırıcı Faaliyet Yapılmadığını Düşünme Durumu	112
Tablo 56. Çalışırken Evlenmenin Çalışanın İş Performansını Olumlu Yönde Etkileme Durumu	113
Tablo 57. Risk Altında Çalışmanın Çalışanda Strese Neden Olma Durumu	114
Tablo 58. İşyerinde İşten Dolayı Karşılaşılan Sorunlarda Yöneticilerin Ve Çalışma Arkadaşlarının Çalışana Karşı Olan Tepkilerinin Olumlu Olma Durumu	114
Tablo 59. Çalışana Karşı İşyerinde Kişisel Stresi Arttırmaya Yönelik Davranışlarda Bulunulma Durumu	115

Tablo 60. İşyerinde İşin Gerektirdiği Modern Teknolojik Araç Ve Gereçlerin Kullanılma Durumu	116
Tablo 61. İşyerinin Kurumsal Rekabetçi Çalışma Anlayışının Çalışma Performansını Olumlu Etkileme Durumu	116
Tablo 62. İşyeri Bir Takım Olarak Düşünüldüğünde Çalışanın Kendisini Bu Takımın Bir Üyesi Olarak Kabul Etme Durumu	117
Tablo 63. Aynı Şartlarda Başka Bir Yerde Çalışma İmkânı Sağlanmış Olsa Bile Çalışanın Şu Anki İşyerinde Çalışmaya Devam Etme Durumu	117
Tablo 64. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı ve Fiziksel Çalışma Alanlarının Çapraz Tablo Analizi	119
Tablo 65. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre ve Fiziksel Çalışma Alanlarının Çapraz Tablo Analizi	120
Tablo 66. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre Fiziksel Çalışma Alanı Yeterlilik Düzeyi Çapraz Tablo Analizi.....	120
Tablo 67. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre Mesleki Eğitim Alma Durumları Çapraz Tablo Analizi	121
Tablo 68. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre Çalıştıkları Firmada Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Düzeyi Çapraz Tablo Analizi	122
Tablo 69. Katılımcıların Bağlı Oldukları İdari Birimlere Göre Yaptıkları İşin Riskli Olduğunu düşünme Durumu Çapraz Tablo Analizi.....	123
Tablo 70. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre Çalıştıkları İşyerinde İş Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Alınan Tedbirlerin Yeterlilik Düzeyi Çapraz Tablo Analizi	124
Tablo 71. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Kendilerini Çalıştıkları İş yerinde Güvende Hissetmeleri Çapraz Tablo Analizi	125
Tablo 72. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre İşyerinde Karşılaşılan Sorunlarda Yöneticilerin ve Çalışma Arkadaşlarının Kendilerine Karşı Olan Tepkileri Çapraz Tablo Analizi.....	126
Tablo 73. Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Güvencesi Açısından Çalıştıkları İş Yerinde İşlerinin Sürekli Olduğunu Bilme Durumu Çapraz Tablo Analizi	127
Tablo 74. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yerinde Alınan Kararlara Katılma Durumları Çapraz Tablo Analizi.....	128

Tablo 75. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre İşyerinde Alınan Kararlarda Gerekli, Olduğunda Kendi Görüşlerine de Başvurulması Durumu Çapraz Tablo Analizi	129
Tablo 76. Katılımcıların Ortalama Kişisel Gelirlerine Göre Yaptıkları İşlerdeki başarılarından dolayı Taltif/Ödül Alma Durumları Çapraz Tablo Analizi	130
Tablo 77. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre İşyerinde Sağlıklı Beslendiklerini Düşünme Durumu Çapraz Tablo Analizi.....	131

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Performans Yönetim Süreci	12
Şekil 2: Performans Yönetiminde Rol ve Sorumluluklar	13
Şekil 3: Motivasyon Süreci.....	30
Şekil 4: Stres ve Performans Arasındaki İlişki	32
Şekil 5: Ülkemiz Tersanelerinin Proje Kapasitelerinin Yıllara Göre Değişimi	49
Şekil 6: Ülkemizde Tersanelerde Yıllara Göre İstihdam Durumu	73
Şekil 7: 2002-2012 Yılları Tekne İmal Firmalarının İstihdam Rakamları	74

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Çalışma Hayatında İş performansını Etkileyen Faktörler: Altınova Tersaneler Bölgesi Örneği	
Tezin Yazarı: Kadir BÜKÜLMEZ	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES
Kabul Tarihi: 03.07.2013	Sayfa Sayısı: XIII (ön kısım) + 152 (tez)
Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	
Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri	
<p>Üretimde insan unsurunun önemli rol oynadığı rekabete dayalı ekonomiler, insan kaynaklarını etkin ve verimli kullanmakta önemli gelişmeler kaydetmişlerdir. İşletmelerin ana kaynağı olan insan performans ve verimliliği işletmenin amacına ulaşabilmesinde en önemli belirleyicidir. Tersaneler son on yıl içerisinde hızlı bir gelişme göstererek yüksek istihdam rakamları sağlamaları nedeni ile Türkiye ekonomisinde önemli bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Hızla gelişen tersane sektöründe de çalışanların performansları dikkatleri bu sektör üzerine çekmiştir.</p> <p>Bu çalışmayla; çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörleri Altınova tersaneler bölgesi çalışanları üzerinden belirlemek ve Altınova tersaneler bölgesi çalışanlarının, performansını etkileyen faktörler konusunda bilinç düzeylerinin ölçülmesi ve incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.</p> <p>Amaç doğrultusunda Altınova Tersaneler Bölgesi'nde 5350 çalışan arasından faaliyet izni alan 40 tersane içinde aktif olarak çalışan 8 tersane çalışanına 2012 yılı Haziran ve Temmuz aylarında çalışanların performanslarını etkileyen faktörler konusunda bilinç düzeylerinin ölçülmesi ve iş performansına etki eden faktörler ölçeklerinden oluşan anket çalışması yapılmıştır. Bu tersanelerde örnekleme ile 621 işçiye anket uygulanmıştır. Yapılan bütün anket sonuçları bilgisayar ortamında "SPSS 11.5 for Windows" adlı istatistik programıyla analiz edilmiş ve verilen cevaplar çapraz karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.</p> <p>Araştırmada, tersane sektöründe çalışanların iş performanslarını etkileyen faktörler incelenmiş ve sonuçları değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile ülkemiz ekonomisine getirisi yüksek olan tersane sektörü çalışanlarının iş performanslarını etkileyen faktörler ortaya konmuştur.</p>	
Anahtar Kelimeler: Performans, Tersane çalışanları	

Yalova University Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Factors Affecting Business Performance In Working Life: Altınova Shipyards Zone Example
Thesis Author: Kadir BÜKÜLMEZ Advisor: Assist. Prof. Dr. Muharrem ES
Date of Acceptance: 03.07.2013 Number of Pages: XIII (front) + 152
Department: Labour Economics and Industrial Relations Field of Study: Human Resources and Labor Relations
<p>Human element played an important role in competitive economies in production, forcing them to significant improvements in using human resources effectively and efficiently. The main source of human performance and productivity of organizations, to achieve the purpose of the organization is the most important characteristic. Shipyards appears to be an important sector in the last ten years in Turkey's economy by showing rapid development because of high employment figures. In parallel with the rapid development in the sector of shipyard, employees ' performances also began to draw attention.</p> <p>This work was carried out for the purpose of determine the factors affecting business performance in the working life on Altınova shipyards zone employees and examining and measurement of levels of awareness of the factors that affect the performance of employees in Altınova shipyards zone.</p> <p>There are 40 shipyards which have activity permit in Altınova Shipyard Zone. Eight of them runs actively and they have 5350 workers totally. A survey was conducted in this shipyards running actively, for the year 2012, in June and July, about the factors affecting the measurement of levels of awareness of employees performance and factors affecting the performance of business. The survey was applied to 621 employee with sampling. All poll results were analyzed with "SPSS 11.5 for Windows" computer environment statistics program and was evaluated given answers by cross-comparing. As a result, having been revealed the factors influencing business performances of employees who are in shipyard sector that high contribution to the economy of the country.</p>
Keywords: Performance, Shipyard Workers

GİRİŞ

Tarihi süreç içinde incelendiğinde iki önemli olay toplumları, ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan olduğu kadar çalışma ilişkileri açısından da etkilemiştir. Bu olaylar sanayi devrimi ve bilgi devrimidir. Sanayi devrimi 1768’de James Watt’ın buhar makinesini icadıyla başlamış daha sonra sanayileşme dalgalarıyla devam etmiştir. Bilgi devrimi ise kimi yazarlara göre II. Dünya Savaş sonrası dönemde başlayan bir süreçte gerçekleştiği kabul edilmekle birlikte genel olarak 20. yüzyılın son çeyreğinde mikro bilgi işlem teknolojisi ve mikro elektronik tekniklerinin yaygın olarak kullanılmasıyla gerçekleştirilmiştir. Mikro elektronik ve enformasyon teknolojilerinde ortaya çıkan baş döndürücü gelişmeler, üretim tekniklerinde yaşanan ilerlemeler, sınırların ortadan kalkması ve dünyanın daha da küçülmesi sonucu ortaya çıkan uluslararası rekabet, değişime uyum sağlama gereği vb. nedenlerle esneklik olgusu dünyaya hakim olmaya başlamış, adeta yaşadığımız çağa damgasını vurmuştur.

Hayat adeta bir ölçüm ve değerlendirme sürecidir. Kişi doğarken cinsiyeti belirlenir, boyu kilosu ölçülür. Geliştikçe ve kişilik kazandıkça diğer insanlardan farklılaşır. Bu farklar, kişiye yönelik fikir ve davranışlarımızı oluşturur. Sonra okul başlar ve durmadan çeşitli alanlardaki öğrenmelerimiz sınanır. Toplumsal hayata atılma da çeşitli değerlendirmeleri gerektirir. Bir meslek sahibi olabilmeniz için o mesleğin gerektirdiği eğitimi almanız ve başarılı olmanız beklenir. İş yerinde ilerlemeniz için gerekli performansı göstermeniz gerekir.

1980’lerde yoğunlaşan Pazar ekonomisi ve girişimci kültür sonucunda, dikkatler rekabet avantajı ve değer yaratma, kaynakları daha iyi kullanma üzerinde yoğunlaştı. Özellikle global rekabet ve durgunluk yüzünden performans yönetiminin önemi artmaya başladı. İnsan kaynakları yönetiminin doğuşu, performans yönetiminin ortaya çıkmasına katkıda bulundu. Günümüzde çağdaş rekabetçi ortamda ayakta kalabilmek organizasyonların etkili bir biçimde yönetilmeleri ile mümkün olabilecektir. Faaliyet alanı ne olursa olsun en üst düzeydeki yöneticiden en alt kademedeki iş görene kadar tüm çalışanların belirli bir ölçünün üzerinde başarı göstermeleri gerekmektedir. Örgütler, hayatta kalabilmek ve rekabetçi üstünlük elde etmek için sürekli olarak performanslarının iyileştirmek durumundadırlar. Örgütsel ve bireysel performans iyileştirilmezse bugünün rekabetçi dünyasında üstünlük elde etme şansı önemli ölçüde

azalır. Organizasyonun başarısının devamı çalışanların başarısına bağlıdır. Doğuştan gelen yetenekler, ise ilgi ve uyum gibi özellikler kişiden kişiye farklılıklar gösterir. İnsan Kaynakları Yönetimi çalışanlar arasındaki bu farklılıkları değerlemek zorundadır. Toplumların ve işletmelerin zenginliği ve gücü kendi aralarında bilgi birikimine ve bu bilgiyi kullanabilen yetişmiş insan potansiyeline sahip oluşları ile ölçülebilmektedir.

Günümüzün yoğun rekabet koşulları, kurumları belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmak için çeşitli düzenlemelerde bulunmaya yönlendirmektedir. Çalışanların işletme içerisinde etkin ve verimli olarak çalışmaları ise büyük ölçüde yüksek iş tatminine sahip olmalarına bağlıdır. Bu nedenle işletmelerin çalışanların iş performanslarını etkileyen faktörleri belirlemesi ve bunların iyileştirilmesi için çaba harcaması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İşinden tatmin olmayan kişide, işin yapılış koşullarından, işte kullandığı aletlerden, maddi olarak elde ettiği çıkarlardan, takdir edilme ve sosyal prestij eksikliğinden şikâyet ve tatminsizlikler şeklinde farklı birçok faktör oluşabilir. İşletmelerin önemli kaynaklarından birisi olan çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir.

Çalışanların örgüt içindeki performansını kişisel özellik ve yetenekleri, işini başarma arzusu, yönetimin bu arzuyu harekete geçirme kabiliyeti ve sağlanan çalışma ortamı belirlemektedir. İş performansı, sadece çalışana bağlı bir sonuç değildir. Çalışanın kişisel özellikleri, becerileri, yetenekleri ve başarma arzusunun yanında yönetimin bu arzuyu hareketlendirme yeteneği ve çalışma ortamı, birlikte iş performansını belirlemektedir. Çalışanların performanslarının yüksek olması, örgütlerin amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla, örgütlerinde çalışanlarında amaçlarına ulaşmaları, büyük ölçüde iş performanslarının yüksek olmasına bağlı olmaktadır. Yüksek performanslı çalışanlara sahip örgütler, ekonomik ve sosyal amaçlarına ulaşırken, yüksek performanslı çalışanlar yerlerini garantilemekte, terfi olanaklarından yararlanmakta, maddi ve manevi ödüller kazanarak amaçlarına ulaşmakta ve örgütün amaçlarına hizmet etmektedirler. Örgüt performansını değerlendirmede çoğunlukla satışlarındaki artış, pazar payı, ürün geliştirme ve pazar geliştirmeye bakılmaktadır.

Üretimde insan unsurunun önemli rol oynadığı rekabete dayalı ekonomiler, insan kaynaklarını etkin ve verimli kullanmakta önemli gelişmeler kaydetmişlerdir. Gelişmiş ülkeler en yeni bilgileri oluşturmakta, bu bilgileri yöntem ve teknikleri, üretim sürecinin

bütün yönlerinde kullanılmaktadırlar. Bunun sonucunda da kaynaklar israf edilmemekte, maliyetler azalmakta, işgücü ve hammadeden maksimum düzeyde fayda sağlanmaktadır. İşletmelerin ana kaynağı olan insan performans ve verimliliği işletmenin amacına ulaşabilmesinde en önemli belirleyicidir. İş görenlerin performansı ve işletmenin verimliliği yöneticilerin başarılarının göstergesidir. Performans ve verimlilik düzeyleri yüksek olan iş görenlere sahip işletmelerin verimlilik düzeyleri yüksek olacaktır.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu, çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi ve Altınova bölgesinde bulunan tersanelerde çalışan işçilerin performansını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesidir.

Çalışmanın Amacı

Çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi ve tersanelerde çalışan işçilere uygulanan anket ile işçilerin performansını etkileyen faktörler konusunda bilinç düzeylerinin ölçülmesi bu çalışmanın amacını oluşturur.

Çalışmanın Önemi

Üretimde insan unsurunun önemli rol oynadığı rekabete dayalı ekonomiler, insan kaynaklarını etkin ve verimli kullanmakta önemli gelişmeler kaydetmişlerdir. İşletmelerin ana kaynağı olan insan performans ve verimliliği işletmenin amacına ulaşabilmesinde en önemli belirleyicidir. İş görenlerin performansı, işletmenin verimliliği yöneticilerin başarılarının göstergesidir. Artan rekabete tepki olarak pek çok işletme iş performansını geliştirmenin en iyi yolunun çalışanların performansının arttırmak olduğuna karar vererek bu yönde uygulamalara başlamışlardır. Tersaneler Türkiye ekonomisinde önemli bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Tersaneler son on yıl içerisinde hızlı bir gelişme göstermiş ve yüksek istihdam rakamları sağlamışlardır. Hızla gelişen tersane sektöründe de çalışanların performansları dikkatleri bu sektör üzerine çekmiştir.

Yapılan çalışma ile aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır;

- Çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler nelerdir?

- Tersane çalışanları iş performanslarını etkileyen faktörlere ait uygulamaların farkında mıdır?

Araştırmada, tersane sektöründe çalışanların iş performanslarını etkileyen faktörler incelenmiş ve sonuçları değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile ülkemiz ekonomisine getirisi yüksek olan tersane sektörü çalışanlarının iş performanslarını etkileyen faktörler ortaya konmuştur.

Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada performans ve çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler ile ilgili literatür taramasının yanında veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve yüz yüze görüşme ile veriler toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörleri ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket sorularının hazırlanması aşamasında tersanelerde görevli; insan kaynakları müdürleri, idari müdürler, iş güvenliği uzmanları ile irtibat kurulmuş ve fikirleri alınmıştır.

Altınova Tersaneler Bölgesi'nde faaliyet izni alan 40 tersane içinde aktif olarak çalışan 8 tersane çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Bu tersanelerdeki yaklaşık 5350 çalışan arasından örnekleme ile 621 işçiye anket uygulanmıştır. Yapılan bütün anket sonuçları bilgisayar ortamında "SPSS 11.5 for Windows" adlı istatistik programıyla analiz edilmiş ve verilen cevaplar çapraz karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.

BÖLÜM 1: GENEL OLARAK ÇALIŞMA HAYATINDA PERFORMANS

Konunun çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler olması nedeniyle, öncelikli olarak bu bölümde çalışma hayatı, çalışma hayatında performans ve çalışma hayatında iş performansına etki eden faktörler ile ilgili olarak kavramsal çerçeveye ele alınacaktır. Çalışmanın bu bölümünde öncelikle çalışma hayatını oluşturan unsurlar, performans ve işletmelerde performans anlayışı, ikinci olarak çalışma hayatında iş performansına etki eden yönetsel, bireysel ve çevresel unsurlar üzerinde durulacaktır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1. İşçi

İş Hukuku, her şeyden önce işçileri ele alıp bunların işverenle olan ilişkilerini düzenlediğinden, işçi, İş Hukukunun temel kavramlarının başında yer alır. Nitekim, İş Kanununun 2. maddesi işçinin tanımıyla başlamaktadır. Maddenin ilk fıkrasına göre, “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişiye...işçi denir”. Görülüyor ki, İş Kanununda işçi tanımlanırken, “iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” unsuru vurgulanmış, Kanunun madde gerekçesinde açıklandığı üzere, 2821 sayılı Kanunun 2. maddesinde olduğu gibi, bu unsur yeterli görülerek eski maddedeki “herhangi bir işte” ve “ücret karşılığı çalışmak” unsurlarına burada değil, iş sözleşmesi tanımında (m.8/T) yer verilmiştir (Çelik, 2010: 33). İş Kanununda yer alan işçi tanımı “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışma” ve “gerçek kişi olma” unsurlarından oluşmaktadır (Sümer, 2010: 15).

1.1.2. İşveren

İş Kanununun 2. maddesinin ilk fıkrasına göre, Bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir (Çelik, 2010: 41). Bu tanımda işçi tanımındaki unsurlar aynı kalmış, sadece taraf değişmiş bulunmaktadır. İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi yahut adi şirket gibi tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar da olabilir (Süzek, 2005: 132).

1.1.3. Alt işveren

Çalışma hayatında, işverenlerin iş organizasyonunun bazı birimlerini kendi işçi ve teknik kapasitesi ile iyi yapamadıkları durumlarda, işverenler bu birimleri konusunda uzman veya teknik becerisi yüksek kişilerin oluşturduğu işletmelere yaptırarak hem kalite hem de maliyet avantajları elde etmektedirler. Uygulama müteahhit, aracı, taşeron gibi isimlendirmelerin yanında İş Kanunu ikinci maddesinde bu kişilere “alt işveren” denmektedir. Uygulamada işverenler çalışma yasalarındaki bazı yükümlülüklerden kurtulmak için muvazaalı ilişkilerle özellikle işçilerin toplu sözleşme, iş güvencesi ve ücret haklarının ortadan kaldırılması ya da kısıtlanması amacıyla da alt işveren uygulamasına sıkça gitmektedir (Akyıldız, 2010: 15-16).

Yeni İş Yasası,1475 sayılı Yasadan farklı olarak, ilk kez alt işverenlik tanımına yer vermiştir:

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir (Çelik, 2010: 45).

Bu tür iş yapma şekillerine daha çok, ambalaj, montaj, taşıma, koruma, temizlik, yemek, danışmanlık hizmetlerinde rastlanmaktadır.

1.1.4. Performans

Klasik yönetim anlayışından uzaklaşıp, çağdaş işletme anlayışına geçildikçe, insan faktörü bir maliyet unsuru olmaktan çıkıp, işletmeler için katma değer sağlayan önemli bir sermaye unsuru haline dönüşmüştür. Böylece çalışanlar, incelenmeye, yorumlanmaya ve tarif edilmeye başlanmıştır. Bu da tanımlanması, ölçülmesi ve karşılaştırılması zor olan birçok kavramı beraberinde getirmiştir. Bu kavramlardan biri de performanstır.

Aynı okuldan mezun olan, aynı eğitimi alan, aynı yaştaki, aynı zamanda aynı mesleğe atanan kişilerin bir süre sonra yolları ayrılabilen ve birisi üst kademelere doğru çıkabilirken, diğeri ilerleyememektedir. Bu farklılığın nedeni kişilerin performanslarıdır.

(Bingöl, 2010: 379). Literatürde performans ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Performans sözlük anlamı olarak, yapma, beceri, başarı, kapasite, bir işin üstesinden gelmek ve kendine düşen görevin etkin bir şekilde yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. İşlevsel açıdan ise, görev ve kişi ile ilgili olup, görevin gereği olarak önceden belirlenen ölçüleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılması oranıdır (Bingöl, 1997: 216).

Performans, bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da bir örgütün, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiğini nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır (Benligiray, 2011:149). Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2010: 379). Başka bir ifadeyle performans, bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır (Özgen vd., 2002: 209). Bu sonuçlar olumlu ise, personelin kendisine verilen görev ve sorumlulukları başarıyla yerine getirdiği ve dolayısıyla yüksek bir performansla sahip olduğu anlaşılır. Sonuçlar olumsuz ise, iş görenin başarılı olmadığı veya performans düzeyinin düşük olduğu kabul edilir.

Kişi, işine bir takım özelliklerini taşır. Kişi, bu özelliklerini kullanarak, kendisine verilen görevleri maksimum düzeyde yerine getirmeye çalışır. İşinde iyi performans gösterdiği takdirde, ekonomik ve sosyal yönden fırsatlar elde eder, ilerler, terfi yoluyla yükselir. Bir örgütün tüm üyeleri, maksimum düzeyde görevlerini yerine getirdiğinde veya üstün performans gösterdiğinde de firmanın stratejik hedeflerine ulaşma şansı artar. Üstün performans, başarı ile eş anlamlıdır. Bu nedenle başarı kavramı üzerinde de durmak gerekir. “Başarı”, sözlük anlamı ile bir işin üstesinden gelmek, muvaffakiyet veya bir kimsenin kendisine düşen görevi etkili bir biçimde tamamlamasıdır. İşlevsel açıdan ise “başarı, görev ve kişi ile ilgili olup görevin gereği olarak önceden belirlenen ölçütleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleşmesi oranıdır” (Bingöl, 2010: 380). Bir iş örgütünde bir personelin üstün performans göstermesi veya başarılı olması, çeşitli faktörlerin katkılarıyla oluşan bir karışımdır. Bu karışımın oluşumunda konuşma, yazma, anlama, fiziksel güç, sayısal ve görüntüsel bellek, müzik, resim, deneyim gibi kişisel yeteneklerle beraber kişinin bu yetenekleri ortaya koyma isteğinin yoğunluğu, iş görenin içinde çalıştığı fiziksel ortam, örgütün

içinde faaliyetini sürdürdüğü çevresel koşullar ve işletmenin iş ve çalışanlara yönelik politika ve felsefelerini yansıtan örgütsel koşullar rol oynamaktadır (Baltaş, 1989: 44).

Performansı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Öztürk, 2009: 7);

1. Kişisel Faktörler; Bireysel beceri, yetkinlik, motivasyon ve sorumluluk,
2. Liderlik Faktörü; Teşvik, yol gösterme, rehberlik, takım lideri ve yöneticilerin desteği,
3. Takım Faktörü; İş arkadaşlarının desteği,
4. Sistem Faktörü; İş sistemleri,
5. Çevre Faktörü; İçeriden ve dışarıdan gelebilecek çevresel baskı ve değişim.

1.1.5. Performans Değerleme

Performans değerlendirme kurumda görevi ne olursa olsun bireylerin çalışmalarını, etkinliklerini, eksikliklerini, yeterliliklerini, fazlalıklarını, yetersizliklerini, kısacası bir bütün olarak tüm yönleri ile gözden geçirilmesidir (Fındıkçı, 2009: 296). Performans değerlemede amaç, kişiyi bir bütün olarak tüm yönleriyle ele almak ve başarılarını ödüllendirmek, eksikliklerin giderilmesine olanak hazırlamaktır.

İnsan Kaynakları Yönetiminin en önemli işlevleri arasında olan, ve diğer İnsan Kaynakları işlevleriyle bağlantılı ve aynı zamanda bu işlevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesinde önemli rolü olan performans değerlendirme, kişinin herhangi bir noktadaki etkinliğini ve performans düzeyini ölçmeye yönelik çalışmaları içerir. Performansı ölçmek amacıyla geliştirilmiş yönetim aracı olan performans değerlendirme, iş görenlerin işlerini ne kadar iyi yaptıklarını belirlemeyle ve bu konuda onlara geri bildirimde bulunmayla, yeni amaçlar üzerinde mutabakat sağlanmasıyla ve performans iyileştirme için bir plan oluşturma ile ilgilidir (Stone, 2005: 276). Başka bir tanımla, performans değerlendirme, örgütlerde belli amaçlara göre, personelin görevindeki başarı, tutum ve davranışları ile ahlaki durum ve özelliklerini belirleyen, örgütün başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı ve çok evreli bir süreçtir (Özgen vd., 2002: 210). Bir başka açıdan ise performans değerlendirme, birey yeteneklerinin

işin nitelik ve gereksinimlerine ne ölçüde uyup uymadığını araştıran ya da işteki başarısını saptamaya çalışan objektif analizler ve sentezler olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu, 2000: 160). İş değil, işi yapan iş göreni ve onun başarısını ya da işteki başarısızlığını değerlendiren performans değerlendirme tekniği için bazı kaynaklarda; “başarı değerlemesi”, yetkinliğin ölçümü”, “verimliliğin değerlendirilmesi”, “çalışmanın değerlendirilmesi” ya da kamu kuruluşlarında olduğu gibi “tezkiye” veya “sicil” gibi isimler de kullanılmaktadır. Değişik biçimlerde kullanılmakla birlikte performans değerlendirmesi genel bir tanı içinde, bireyin görevindeki başarısı, işteki tutum ve davranışları, ahlaki durum ve özelliklerini ayrıntılayan ve bütünleyen, bireyin kuruluş başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır (Kalay, 2002: 18).

Tablo 1. Uygulamada En Çok Kullanılan Performans Değerleme Kriterleri

Kriterler	Büro Tipi	Üretim İşleri
Kalite	93	91
Miktar	90	91
İş Bilgisi	85	85
Devamlılık	79	86
İnisiyatif	87	83
İşbirliği	87	83
Güvenirlilik	86	86
Gözetim	67	77

Kaynak: Gedikli (2007: 65)

Tablo 1’de iş hayatında çalışma alanlarına göre en çok kullanılan performans değerlendirme kriterleri ve sayıları görülmektedir.

Kısaca performans değerlendirme, bir bireyin veya bir takımın iş performansını gözden geçirme ve değerlendirme sistemidir (Mondy vd., 2002: 279). Takımları değerlendirilmesinde birey, odak noktasındadır (Bingöl, 2010: 381).

Performans değerlendirme, iş görenlere, kendisinden ne beklediğini, hedeflere ulaşmak için neler yapması gerektiğini bununla birlikte mevcut durumunu, gelişim ve eğitim ihtiyacının belirlenmesini, üstleriyle daha nitelikli bir iletişim kurmasını sağlama

yönünde katkılar sağlar. Yönetici açısından ise iş görenine daha yapıcı ve daha yansız geri bildirimler vermesini, daha etkin rehberlik etmesini, mesleki gelişimlerini daha rasyonel planlamasını; örgüt boyutunda da işletmenin hedeflerinin iş gören hedefleriyle bütünleşmesini sağlama gibi önemli işleve sahiptir.

1.1.6. Performans Yönetimi

Performans Yönetimi, strateji ve insanların yeteneklerinin iş hedefleriyle bütünleştirilerek geliştirilmesi, organizasyon hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik bir sistemler bütünüdür. Performans Yönetiminde stratejik işler, uzun vadeli hedeflerle uyumlu ve yönetim uygulamaları ile iç içe bulunmaktadır. Performans Yönetiminin etki alanı iki alt başlıkta toplanabilir (Öztürk, 2009: 3);

1. Dikey entegrasyon: Şirket, bölümler ve bireysel hedeflerle bağlantı,
2. Yatay entegrasyon: İnsan Kaynakları Yönetimi, özellikle organizasyon geliştirme, İnsan Kaynakları geliştirme uygulamaları.

Performans yönetimi; gayeler, amaçlar ve standartlar çerçevesi içinde performansı anlayıp yöneterek örgütten, takımlardan ve bireylerden daha iyi sonuçlar almanın bir aracıdır (Bingöl, 2010: 382). Bir örgütün, çevrede meydana gelen değişikliklere ayak uydurabilmesi, rekabette üstünlüğü sağlayabilmesi, örgütsel performansı artırabilmesi ve toplumsal işlevlerini yerine getirebilmesi, örgütte görev alan iş görenlerin bir bütün olarak genel amaçlara istenilen düzeyde katkıda bulunabilmelerine ve sürekli olarak değerlenip iyileştirilmelerine bağlıdır (Bingöl, 2010: 420).

Performans yönetim sisteminin işletmelerde kurularak işletilmesinin temel amaçları; örgütsel amaçlarla ve stratejiler ile performans değerlendirme arasında bağlantı kurmak, örgütün kültürünü güçlendirmek, personelin katılımını sağlamak, ekipler geliştirmek, etkili idari kararlar vermek, personelin performansını arttırmak ve sürekli gelişimini sağlamaktır (Benligiray, 2011:8).

Performans değerlendirmeyi, statik bir değerlendirme faaliyeti olarak ele almayı, dinamik bir süreç olarak ele alarak, bireyin performanslarını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlayan ve konuya daha geniş bir açıdan yaklaşan örgütsel sistem, günümüzde Performans Yönetim (PY) sistemi olarak adlandırılmaktadır. Bir başka

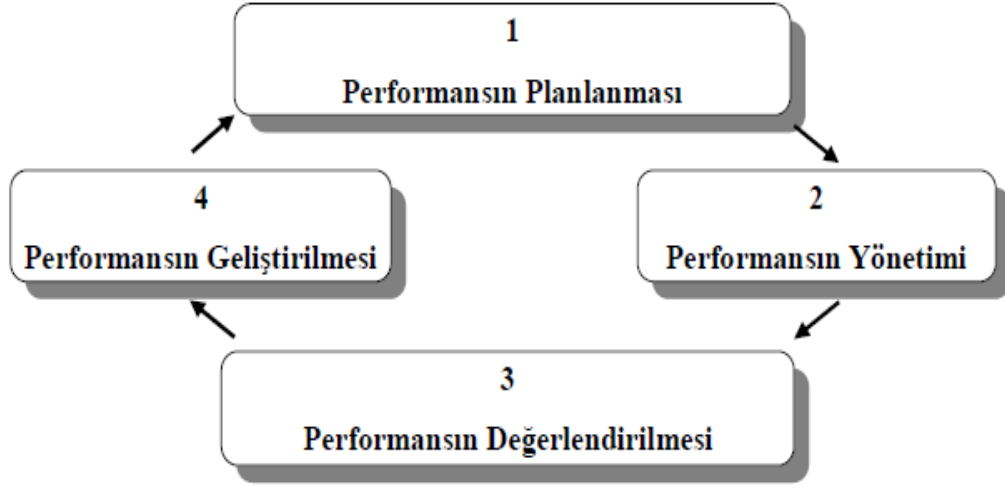
tanıma göre PY, üzerinde anlaşmaya varılmış gayeler, amaçlar ve standartlar çerçevesi içinde performansı anlayıp yöneterek örgütten, takımlardan veya bireylerden daha iyi sonuçlar almanın bir aracıdır. Bu bakımdan PY, insanların kendi potansiyellerini idrak etmeleri yönünde motive etmenin bir aracı olarak performansı, amaç ölçümünü, geribildirim ve tanınmayı kullanarak insanların yönetimine sistematik bir yaklaşımdan oluşmaktadır. Yöneticiler ve iş görenleri birlikte çalışarak örgütsel başarıya önemli derecede etkileyen bir işletme sürecidir. Diğer yönetim alanlarında olduğu gibi PY de, planlamayı gerektirir ve gerekli beceri ve yetenekleri geliştirmek için de eğitimi ve liderliği kullanır. Nihayet PY, belirli bir plan çerçevesinde gerçekleştirdiği süreç içerisinde bireysel ve takım performans değerlendirmesi için temel oluşturacak yöntemleri ve kriterleri ortaya koyar. PY' nin üç ana amacı bulunmaktadır. Bu amaçlar; örgütsel etkinliği iyileştirmek, iş görenleri motive etmek ve eğitim ve geliştirmeyi mükemmelleştirmektir (Bingöl, 2010: 382).

Genel olarak performans yönetimi çerçevesinde ele alınan PY sisteminin amaçları şu şekilde sıralanabilir;

- 1) Organizasyonel hedeflerin spesifik bireysel hedeflere dönüştürülmesi,
- 2) Herhangi bir pozisyon için gerekli olan hedeflerin gerçekleştirilmesinde gerekli olan performans kriterlerinin belirlenmesi,
- 3) Önceden belirlenen ölçümleme kriterlerine göre çalışanların adil, eşit ve zamanında değerlendirilmesi,
- 4) Kişinin kendisinden beklenen performans sonuçları ile fiili başarı durumunu karşılaştırabilmesi için ast ile üst (değerlendirilen ile değerlendiren) arasında etkin bir iletişim sürecinin gerçekleştirilmesi,
- 5) Performansın geliştirilmesi için organizasyon, yönetici, üst ve astların işbirliği içinde olması,
- 6) Çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesi,
- 7) Organizasyonun güçlü ve iyileştirmeye açık yönlerinin belirlenmesi,
- 8) Geri besleme yolu ile çalışanların motive edilmesi,

9) Kariyer planlama ve eğitim konularında yönetime gerekli bilginin sağlanması.

Şekil 1. Performans Yönetim Süreci



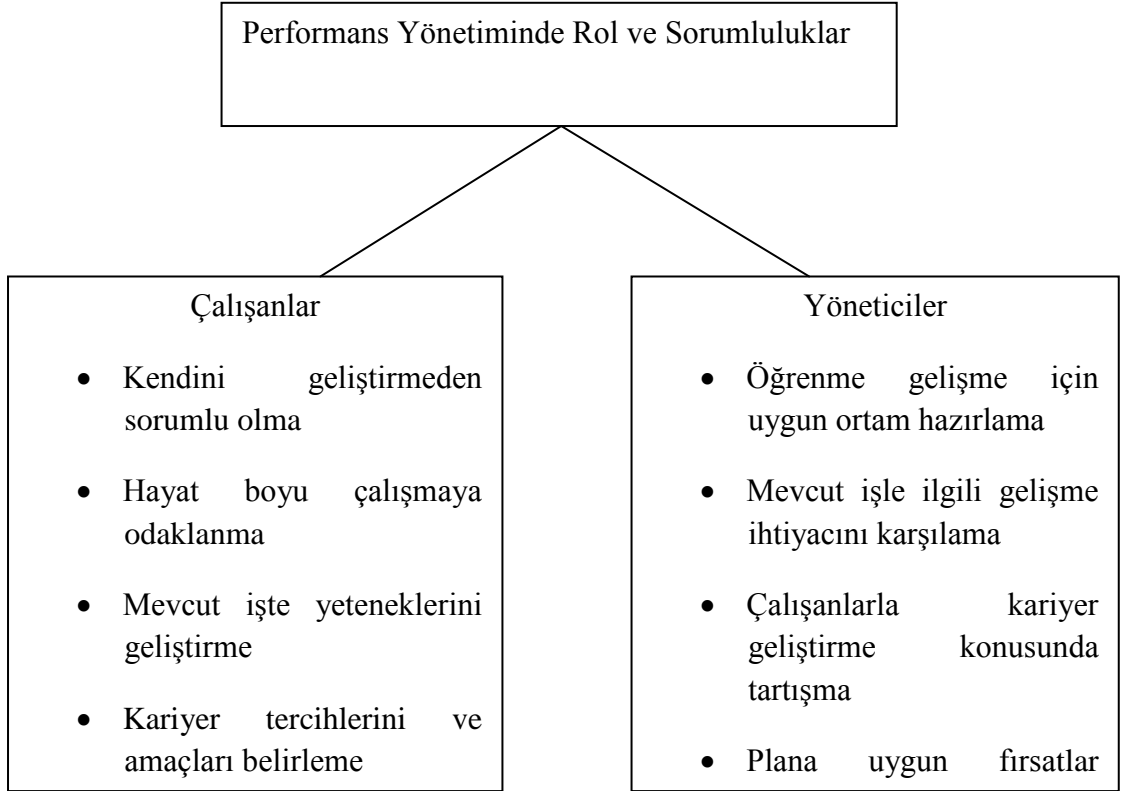
Kaynak: Çalık (2003: 24)

Şekil 1 incelendiğinde performans yönetim sürecinin; performansın planlanması, yönetimi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi aşamalarının birbirini takip ederek tamamlaması sonucu oluştuğu görülmektedir.

Performans Yönetimi organizasyonun yönetimi ile ilgilidir. Doğal bir yönetim sürecidir. Yönetim süreci, genel anlamda işletme, iç ve dış çevre faktörleri ile ilgilidir. Performans yönetimi sadece yöneticilerle kısıtlı olmayıp işletmenin genelini ilgilendirir. Yöneticinin kendi takımını açıklanmış ve paylaşılmış hedeflere yönlendirmesi, motivasyonu ve bilgilendirmesi, sorumluluğun paylaşılması iş kalitesi ve verimliliğini de doğrudan etkiler. Yönetici ve takımın sorumluluğu, ortak kararların uygulanması, uygulamanın nasıl ve kim tarafından gerçekleştirileceği ve uygulamanın izlenmesi faaliyetlerini kapsar (Öztürk, 2009: 6–7).

Performans yönetimi kavramı, çok tekrar edilerek kendisinden faydalanılacak büyüğü bir kelime olmanın ötesinde bazı görev ve sorumluluklar üstlenmeyi, çaba harcamayı gerektiren ve ancak uzun dönemler sonunda fayda sağlayan bir faaliyettir. Performans yönetimi sürecinde çalışanların ve yöneticilerin bir dizi rol ve sorumluluklar üstlenmeleri gerekmektedir (Halis ve Tekinkuş, 2003:176).

Şekil 2. Performans Yönetiminde Rol ve Sorumluluklar



Kaynak: (Halis ve Tekinkuş, 2003:177)

1.1.7. İşletmeler Açısından Performans

İşletme düzeyinde performans yukarıdaki açıklamalardan farklı olarak bir anlam taşımaktadır. Bir iş sisteminin performansı, belirli bir zaman sonucundaki çıktısı ya da çalışma sonucudur. Bu sonuç işletme amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesi olarak algılanmalıdır. Bu durumda performans, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için gösterilen tüm çabaların değerlendirilmesi olarak da tanımlanabilir. Bu noktada işletmenin bir sistem olarak yapısını kısaca incelemek gerekir (Palmer, 1993: 9). Her işletme örgütsel bir sistemdir. Her örgüt belli bir amaç ve görev için kurulur ve bu amaçlar doğrultusunda çalışarak varlıklarını sürdürürler. Örgütsel sistemler sistem öğeleri ve bu öğeler arasındaki ilişkileri tanımlarlar. Sistemin öğeleri tüm sistemi oluşturan alt sistemler ve alt-alt sistemlerdir. İşletmelerde bu alt sistemler, tek tek çalışanlar, çalışma grupları, bölümler, işlevler, makineler hatta etkinlikler düzeyinde tanımlanabilirler. Tüm alt sistemler, sistemin ortak amacı çerçevesinde kendilerine verilen alt amaçları ve görevleri gerçekleştirmek için belli bir düzen oluştururlar. Bu yapıda amaca yönelik sistem bütünlüğü esastır. Alt sistemlerle bütün arasında olduğu

gibi alt sistemlerin kendi aralarında da kesin bir uyum aranır. Eğer bir uyum yoksa tek bir sistem değil, pek çok sistem var demektir. Bu nedenle değerlendirmeler çok yönlü olmak durumundadır. Değerlendirmeler ölçüm sonuçlarına dayanmalıdır. Ölçümlerin ve değerlendirmelerin pek çok gösterge esas alınarak geniş bir boyut içinde yapılması gerekir (Palmer, 1993: 10).

Bu amaçların gerçekleştirilmesi sonucunda işletmeler var olan insan kaynaklarından en etkili ve verimli bir şekilde yararlanabilecek, örgütsel etkililiği artırabilecek ve rekabet avantajı kazanabileceklerdir (Benligiray, 2011:8).

Performans Yönetiminin işletme faaliyetleriyle olan ilişkileri şu şekilde sıralanabilir (Öztürk, 2009: 4–6);

- 1) İş süreçleri, girdiler, sonuçlar ve verimlilikle ilişki,
- 2) Planlamayla ilişki,
- 3) Ölçme ve gözden geçirme süreci ile ilişki,
- 4) Sürekli gelişim ve geliştirme ile ilişki,
- 5) İletişimle ilişki,
- 6) Paydaşlarla ilişki,
- 7) Etik İlişki (Bireye saygı, Karşılıklı saygı, Prosedürel dürüstlük, Şeffaflık).

1.1.8. İşletmelerde Performans Anlayışı ve Gelişimi

Her işletme belli amaçlar ve görevler gerçekleştirmek için kurulur. İşletme yönetiminin üstlenenlerin temel görevi ise örgütün amaçlarını ve görevlerini mümkün olabilecek en iyi ve en başarılı düzeyde gerçekleştirmektir. En iyi ya da en başarılı olanın ne olduğu yönetimin performans anlayışına göre belirlenir. Yönetimlerin varlığı kadar işletmelerin varlığı ve sürekliliği de bu anlayışın geçerliliğine ve doğruluğuna bağlıdır.

Yönetimlerin performans anlayışları günümüze gelene dek sürekli gelişen ve değişen bir süreç izlemektedir. Ancak, bu değişim süreci içinde değişmeyen ve önemini yitirmeyen en eski ve tek boyutu ekonomik performans anlayışıdır. Çünkü işletme ekonomik bir organdır ve sosyal amaçlı kuruluşlar dışında en belirgin hedefi kârını arttırmaktır.

Ancak kâr işletmede amaç olarak değil, işletmenin ekonomikliğini dolayısıyla yaşamının sürekliliğın sağlayan bir sonuç olarak görülmelidir. Peter Drucker bu görüşü şöyle açıklamaktadır: Kâr bir neden değil bir sonuçtur; kâr bir amaç değil bir kıstastır. Kâr ve kârlılık bir işletme için olduğu kadar toplum için de önemlidir. Bir işletme kârlı ise topluma olumlu katkı sağlayabilir. Ekonomik kaynaklarla işletmelerde yaratılan artı değer bütün toplumlarda sosyal hizmetlerin (eğitim, sağlık, savunma vb.) yerine getirilmesini sağlayan temel kaynaktır. Bu nedenle bir toplumun ekonomik-politik yapısı ne olursa olsun, işletmeler karlılığı gerçekleştirme sorumluluğunu taşıyan organlardır (Akar, 1992: 5).

Performans yönetiminin şirket stratejilerini ve temel değerleri kapsama ve desteklemesi gerektiğini, bu etkenlerin şirketi daha verimli kılacağını belirtmiştir. Eğer her şeyi kapsamayı ve katılımlı bir yaklaşımla performans yönetimi uygulanmak isteniyorsa bireysel ve takım performansına organizasyonun etkileri dikkate alınmalıdır. Performans yönetim sürecini etkin kılan unsurlar şu şekilde sıralanabilir (Öztürk, 2009: 7-8);

- 1) Organizasyonel durum
- 2) Kültür
- 3) Uygulanabilirlik
- 4) İş dizaynı
- 5) Takım çalışması
- 6) Organizasyonel geliştirme
- 7) Amaç ve değerler
- 8) Stratejik yönetim
- 9) İnsan kaynakları yönetimi

1.1.9. İşletmelerde Performans Değerlendirme Yönetimi

Her örgütün amaçları ya da hedefleri vardır. Örgütsel performans adına ister amaç ister hedef denilsin, belirli dönem sonunda örgütün elde etmek istediği sonuca yönelik

ölçümlemeye konu olan hali hazırdaki çıktıları kapsar. Örgütlerin performansı ile ilgili, çeşitli çevreler ve uzmanlık alanları vardır. Örneğin; stratejik planlama uzmanları, finansal ve yasal çevreler, örgüt geliştirme uzmanları örgütsel performansla ilgilirlir.

Performans genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edilen nicel ya da niteliksel bir sonucu belirleyen bir kavramdır. Bu sonuç mutlak veya göreceli olarak da açıklanabilir. Örneğin bir atletin yüksek atlamadaki bireysel derecesi ya da sıralamadaki sırası, bir üretim biriminde üretim miktarı ya da gerçekleşen üretimin planlanan üretime oranı gibi Performansın belirlenmesi için, gerçekleştirilen etkinliğin sonucunun değerlendirilmesi gerekir. Değer, bir etkinlik sonucunda oluşan varlık ya da olgunun anlaşılabilir, anlatılabilir, özneliği azaltılmış, nesneliği artırılmış olarak açıklanmasında kullanılan bir ölçüdür. Değerler, ölçüm işlevi sonucunda saptanır ve bu değerlerin her biri bir performans göstergesidir. İyi, kötü, başarılı, başarısız, birinci, ikinci, 100 ton veya %60 vb. (Akar, 1992: 1).

İşletmelerin büyük kısmı performans değerlemeyi performans yönetim sürecinin bir parçası olarak kullanmaktadırlar. Ayrıca, bazı işletmeler performans yönetimini sadece performans değerlendirme ile sınırlı tutmaktadırlar. Günümüzde insan faktörünün giderek önem kazanmasına paralel olarak bu kaynağın etkin kullanımı dolayısıyla etkin performans yönetimini gündeme getirmektedir (Benligiray, 2011: 26). Performans değerlemeleri, sadece işletmede çalışanların performanslarının ne kadar iyi olduğunu belirlemede değil, aynı zamanda çalışanların da kendi performansları konusunda bilgi sahibi olarak eksikliklerini nasıl geliştirebileceklerini ortaya çıkarmaktadır.

Performans yönetim sisteminin oluşturulma ve işletilme nedenleri çeşitli kuruluşlarda farklılıklar göstermektedir. Her kuruluş kendi yapılanması ve ihtiyaçları doğrultusunda performans yönetiminden yararlanmaktadır. CIPD tarafından 1998 yılında yapılan bir araştırma ile organizasyonlarda performans yönetiminin uygulama nedenleri ortaya konmuştur. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Organizasyonlarda Performans Yönetimi Uygulama Nedenleri

ORGANİZASYON	UYGULAMA NEDENİ
American Express Services	Kültürel değişim
Arts Council of England	Performansa dayalı ücret
British Medical Association	Müşteri hizmetleri
Building Research Establishment	Performansa dayalı ücret
Edinburgh International Conference Centre	Kalite ve müşteri isteklerinin karşılanması
Emphart Fastening Technology	Kültürel değişim
Halifax Building Society	Kültürel değişim
Jamont UK	Performansın geliştirilmesi, eğitim ihtiyaçlarının tanımlanması
London Borough of Bromley	İletişim
Mansfield Shoe Group	Kalite, maliyet düşürme, müşteri hizmetlerini geliştirme
Natural History Museum	Performansa dayalı ücret
NHS Executive Trust	Performansa dayalı ücret, kalite ve beceri geliştirme
Peail Insurance	Müşteri hizmetleri geliştirme
Pfizer	Kültürel değişim
PHH Relocation	Performansa dayalı ücret, beceri geliştirme, organizasyonda verimliliğin geliştirilmesi
Public Record Office	Verimliliğin artırılması
Scottish Power	Yöneticiler için performansa dayalı ücret, eğitim ve ihtiyaçlarının tanımlanması
Sericol	Yetkinlik geliştirme
Westminster City Council	Meclis toplantılarında verimliliğin artırılması, performansa dayalı ücret

Kaynak: Öztürk (2006: 47)

Modern iş dünyasının karmaşıklığı, örgüt performansını belirlemede yeni tekniklerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Finansal sonuçlara göre performans değerlemenin geçmiş dönemin performansını ortaya koymada başarılı olduğu kesindir. Ancak özellikle rekabetin yoğun olduğu pazar koşullarında, örgütün bu başarısının gelecekte sürdürülüp sürdürülemeyeceği açısından başka göstergelere ihtiyaç olduğu konusunda bir uzlaşma var olduğu söylenebilir.

Ülkemizde performans yönetim sistemini uygulamakta olan şirketlerin ağırlıklı olarak hedeflerle yönetim noktasında bu sistemden yararlandığı görülmektedir. Ülkemizde bulunan bazı şirketlerin performans yönetim sistemini uygulama nedenleri Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Ülkemizde Bazı Şirketlerin Performans Yönetim Sistemi Uygulama Nedenleri

ORGANİZASYON	UYGULAMA NEDENİ
Akçansa	Şirket hedeflerinin gerçekleştirilmesi, gelişmesi gereken yönlerin belirlenmesi, başarıların takdir edilmesi, performansa dayalı ücret
Arkas Holding	Performansa dayalı ücret, beceri geliştirme
Beksa	Şirket hedeflerinin yayılımı, Performansın geliştirilmesi, Eğitim ihtiyaçlarının tanımlanması, performansa dayalı ücret, kişisel gelişim ve kariyer planlama
Bilim ilaç	Performans geliştirme, bireysel gelişim, ücret yönetimi
Boyner Büyük Mağazacılık	Performansa dayalı ücret, beceri geliştirme
İpek Kağıt	Hedeflerle yönetim, eğitim, kariyer ve ücret yönetimi
Miele	Hedeflerle yönetim, bireysel gelişim
Schenker Arkas	Hedeflerle yönetim
Siemens	Performansın geliştirilmesi, eğitim ihtiyaçlarının tanımlanması, performansa dayalı ücret
Turkcell	Kurumsal performans yönetimi, gelişim
Vitra	Hedef yayılımı, eğitim ve ücret yönetimi

Kaynak: Öztürk (2006: 48)

1.2. Çalışma Hayatında Performans

Bir işletmenin gelişmesi ve yenileşmesinin maddi kaynaklardan çok insan kaynağı ile ilgilidir. İnsan kaynaklarının da işletme için en temel ve vazgeçilmez özelliği, işletmenin amaçları doğrultusunda çalışmasıdır. Yani amaçları gerçekleştirmek için gösterdiği performanstır. Performans ve performans yönetimi ilkelerini dikkate almayan bir işletmenin, insan gücünden gereken verimi alması da düşünülemez. Bugünün işletmeleri, insan kaynağına yatırım yaparak, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bütünleştirmeye çalışmaktadırlar. Böylece, dışarıdan gelen olumsuz etkilere karşı örgütün direncinin artırılması ve uyum yeteneğinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Çalık, 2003: 2–3)

1.3. Çalışma Hayatında Performansa Etki Eden Faktörler

İş performansına etki eden birçok faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, rol açıklığı, farkına varılma çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi

faktörlerin iş performansı üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. İşletmelerde yönetimin önemli görevlerinden biri çalışanın iş tatminini sağlayacak bu faktörleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmaktır. İş tatmininin teorik temelleri, Maslow'un 1954'te "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in 1959'da "Çift Faktör Kuramı" ile oluşmuştur (Ardıç ve Türker, 2001: 69).

Bireylerin iş hayatına yönelik beklentileri, içinde yetiştikleri toplumun üretim alışkanlıkları ve sanayi kültürüne göre değişim göstermekle birlikte; beklentileri belli boyutlarda gruplamak mümkündür (Özgüven, 2003: 33);

- İş tatmini,
- İş güvencesi,
- Adil ücret,
- Ait olma duygusu,
- Tanınma, takdir edilme.

Bu boyutların sıralaması, kültüre, bireyin özelliklerine ve işin özelliklerine bağlı olarak değişmekte ancak özellikle ücret ve iş güvencesi, birey ihtiyaçlarının en temel yönlerini beslediğinden; işe yönelik beklentilerde de aidiyet, saygı gösterme, takdir edilme, yükselme olanakları ön plana çıkmaktadır. Ancak eğitim düzeyi ve nitelikler azaldıkça işin maddi yönü ve güvence sağlama gibi fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlarının önem kazandığı ortaya çıkmaktadır. Bireylerin işe yönelik beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması, işe yönelik tutumların yönlerinin belirlenmesinde asıl faktördür. Beklentilerin karşılanmaması durumu iş doyumunu ve verimliliği azaltacağından; işe yönelik tutumların belirlenmesi performans artırma motivasyon, verimlilik artırma gibi çalışmalarda yol gösterici olacaktır. (Kavuncu, Sandal, 2010: 33).

1.3.1. Yönetimsel Unsurlar

Her ne kadar bireysel performans ilk bakışta kişi ile ilgili olarak gözükse de aslında yönetim anlayışı ve liderliğin uygulanış şekli, örgüt iklimindeki algılanması ile ilgili bir gerçekliktir. Diğer bir bakış açısı ise, çağdaş ve rasyonel bir yönetim süreci örgütte hayata

geçirilmiyorsa bireylerin (yönetici ya da çalışan) de zaten performans artışına yönelik çabaları fazla bir şey ifade etmeyecektir. Bu nedenle, belirli yönetim unsurlarının üst yönetimden başlamak üzere tüm kademelerde yeşertilmesi ve yaşatılması gerekmektedir. Bu bağlamda başlıca yönetim unsurları arasında misyon ve vizyonun belirlenmesi, stratejilerin belirlenmesi, liderlik, katılımcılık, iletişim, motivasyon, stres yönetimi, performans değerlendirme gösterilebilecektir. Misyonun gerçekleştirilmesi ve vizyona ulaşılması uygun tekniklerle (SWOT Analizi, paydaş analizi gibi) uygun stratejilerin belirlenmesi ile mümkün olmaktadır. Eğer bir örgütte çalışanlar (hangi kademedede olursa olsun) misyonu ve vizyonu iyi algılayorsa gerçekleştirilecek stratejiler (dolayısıyla politikalar, programlar, bütçeler) de istenen düzeyde olacaktır. Çünkü bireylerin performansları örgütün misyon, vizyon ve diğer tüm çabalarını sahiplenmeleriyle artış gösterecektir. Bunun sağlanmanın en temel yolu ise, tüm insan kaynağının misyon ve vizyon da dahil (çünkü bunlar da revize edilebilir) olmak üzere tüm faaliyetlere kendi düzeylerine göre fikirsel ve eylemsel olarak katkılarını sağlayacak örgüt ortamını yaratmaktan geçmektedir (Koçel, 2003: 128–134).

Liderin pek çok tanımı olmakla birlikte, bir kuruluşta yöneticinin liderlik özelliği açısından tanımlanması “lideri takip edenleri etkileyen, bireylere ya da gruplara onların amaçlarına ulaşmaları için rehber ve yardımcı olan kişi” olarak ortaya konulabilir. Burada aynı zamanda bireysel performansın liderlik bağlamında artışı yöneticinin statiklikten kurtulması ve sürekli gelişime açık olmasını da ifade eden bir olgudur (Nahavandi ve Malakzadeh, 1998: 301; Dixon, 1992: 61). Lider / yönetici ya da lider yönetici en iyi zamanlarını (hatta dakikalarını) çalışanların sürekli gelişmelerine yönelik olarak harcayan bireydir. Liderliğin doğası gereği temel olarak motivasyonun yükseltilmesi cezayı dışlayan şekilde gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda lider yönetici tutarlı amaçlara sahip olursa da; olunmasa da amaç memnuniyetine göre bir performans ölçümleme sistemini hayata geçirmektedir (Bittel, 1984: 201).

Akdemir (2004: 10), temel olarak üç tür yönetim / liderlik anlayışından bahsetmektedir. Bunlar, otokratik, katılımcı ve ekstrem demokratik yönetim anlayışlarıdır. O'na göre otokratik yönetim baskıcı, insanları makine gibi gören; ekstrem yönetim anlayışı ise, aşırı özgürlük tanıyan rasyonel olmayan tavrıyla gerek örgüt ve gerek birey performansını olumlu etkilemezken; katılımcı yönetim yaklaşımı ise, demokrasi ve

verimliliği, dolayısıyla motivasyonu en üst düzeye çıkararak sonucu olarak performansı maksimize eden bir doğaya sahiptir. Katılımcı yönetim yaygın olarak paylaşılan amaçların birlikte çalışılarak başarılması için davranışlara ve insana odaklanmaktadır. Daha öncede belirtildiği gibi, zaten organizasyonun en büyük değeri olan misyon ve vizyon; diğer taraftan insan kaynağında yer alan her hangi bir bireyin amacı da bu bağlamda değerlendirilmelidir (Plunkett ve Fournier, 1991: 273). Bu bağlamda iş performansı ile ilgili olarak ifade edilen amaçlar sürekli gelişme ve performans standartları ve beklenti kararlarına uygun bir iletişimin sağlanmasıdır. Yanı sıra öğrenme olanakları, ön yargı ve yanlış hislerin en aza indirgenmesi, yüksek düzeyde yaratıcı bir sistemin gerçekleştirilmesi gibi amaçlar da sayılabilir (Nurse, 2005: 1178).

İnsan Kaynakları faaliyetleri, işi yönlendiren, performansı ve yetkinlikleri geliştirmeye odaklanmış, motivasyonu yüksek takımlar oluşturmada yoğunlaşmaktadır. Performans yönetimi süreci ve yönetim performansının geliştirilmesi konusundaki çalışmalar bir arada yürütülmelidir. Performans gelişimini etkileyen insan kaynakları uygulamalarını (Öztürk, 2009: 15);

- Tüm personel için oryantasyon-uyum eğitimi,
- Personel seçiminde psikolojik testlerin kullanılması,
- Tüm iletişimi içeren (yazılı, sözlü) değerler ve kurallar,
- Organizasyonda önceden tasarlanmış, öğrenme ve geliştirme süreci,
- Beceri ve yeteneklerin tümüyle kullanılacağı iş dizaynı,
- Sorumluluk ve kalite bilincinin oluşturulması, geliştirilmesi,
- Düzenli anket ve araştırmaların yapılması (memnuniyet, öneri vb.)
- Tüm kadroların yılda en az bir defa performansının değerlendirilmesi,
- Personelin şirketin genel performansı ve durumu hakkında bilgilendirme,
- Terfii sistemi,
- İş güvenliği politikası,
- Ücret sistemi olarak belirtmektedir.

1.3.1.1. Yönetim Tarzı

Çalışan motivasyon ve performansının artırılmasında kullanılan önemli araçlardan birisi yönetsel ve örgütsel motivasyon araçlarıdır. Yapılan iş, amaç birliği, yetki ve sorumluluk devri, eğitim ve yükselme imkânı yaratma, çalışanların yönetime katılmalarını sağlama, iş bölümü ve görev dağılımı yapma, geri bildirim ve iletişim, takdir ve ödüllendirme, çalışanların yaratıcılıklarını ortaya çıkarma, bu tür motivasyon araçları içerisinde en sık başvurulanlarıdır.

Yönetici, bireyin işten tatmin sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş tatminini ve performansını artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının iş performansı üzerinde ne derecede önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Erdil vd., 2004: 56). Günümüz toplumunda iş görenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak liderlik ve yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği dikkate alarak çalışanların işyerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve onların enerjilerini işyerinde ortaya koymalarına imkân tanıyacak düzenlemeleri yapmalıdır (Nicholsan, 2003: 89).

Çalışanların karar alma sürecine aktif olarak katılımı motive edici bir etki gösterir. Çalışanlar örgütü kendi sahip oldukları işletmeler olarak görürler ve daha fazla çalışma gereği duyarlar. Çalışanlara iş yerinde yönetsel kararlara katılma olanağı sağlandığı ölçüde, kendilerini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasındaki rolleri artarak, işten daha yüksek doyum sağlamaları ve monotonluk duygusunun azalması beklenir. Çalışanların grup halinde karar verme sürecine katıldığı ölçüde işine bağlanması ve örgütün sorunları ile daha yakından ilgilenmesi düşünülür. İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde tatminsizlik duygularına yol açarak iş görenlerin çalışma performanslarının düşmesine neden olmaktadır.

1.3.1.2. İletişim

Katılımcılığın anahtar ögesi sağlıklı iletişim ve bilgiyi paylaşmadır. Bir örgütte sağlıklı iletişim ve bilgiyi paylaşmak güveni ve korumayı yapılandırmaktadır. Bu bağlamda hem lider, hem de alt kademeler bu sayede tam olarak diğer grupların ulaştıkları bilgiye sahip olabilirler (Plunkett ve Fournier: 1991: 273). İletişim, en yalın haliyle bilginin anlamını transfer etmek için sembollerin kullanımı olarak açıklanabilir. İletişim davranışsal açıdan ise, davranışların değişimini kapsayan bireysel bir süreç olarak ifade edilebilir. İletişim süreci ise, temel olarak mesajı (bilgiyi, haber, ileti gibi) gönderici, algı düzeyi (hem mesajı gönderenin, hem de alanın), mesaj, iletişim kanalı (hava, telefon, çağrı cihazı, bilgi teknolojileri (internet, intranet ya da ekstra net vb. gibi), çevre koşulları (gürültü, sessizlik gibi), mesajı alıcı ve gönderenin mesajı ne oranda algılandığını anlamasına yönelik olarak geri iletimi / beslemeyi (feedback) içermektedir. İletişim süreci organizasyonel davranış bağlamında dört temel şekilde görülebilir. Bunlar, yoğun olarak bilgi teknolojileri kapsamlı gerçekleştirilen yönetim bilgi sistemleri (Management Information system MIS) ve telekomünikasyon (Telecommunication); direktifler, emirler, raporlar, alt ve üst grupları kapsayan hiyerarşik temelli organizasyonel iletişim süreci (the organizational communication process); farklı kültürel özelliklerden, amaçlardan, statüden, değerlerden, kabiliyetlerden, algılardan etkilenebilen bireylerin iletişimi; mimikler, yüz ifadeleri şeklinde gerçekleşen sözlü olmayan iletişim olarak ortaya konulabilir (Luthans, 1992: 478). Hangi tür iletişim modeli olursa olsun çalışanların performanslarının artışı için etkili bir geri beslemenin önemi büyüktür; O'na göre etkili bir geri beslemenin karakteristikleri, niyet, özel olma, tanımlama, kullanışlılık, zamansallık, kolayca alınabilmek, kolay anlaşılabilirlik ve geçerliliğidir. İletişimin sürecinin her hangi bir bölümünde ki olumsuzluk mutlaka performansı olumsuz etkileyecektir. Diğer bir deyişle performansı düşük bireyin iletişimi (mesajı alıcı ya da gönderici olarak) düşük olarak gerçekleşirken, bu ekipsel performansı sonuç olarak da örgütsel performansı olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle sağlıklı bir iletişim süreci bütünsel olarak liderlik kapsamında ve çalışanlar tarafından sürekli geliştirilmesi gerekmektedir (Koçel, 2003: 531–539).

İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadırlar. Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesinin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında iş görenin olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş tatminsizliği, örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır. İletişimin sağlanması ise belirsizlikle başa çıkabilme olanağını vermektedir (Schwigen ve Denis, 1991: 127). İş gören-üst arasındaki iletişim kanalının açık olması ve iletişimin taraflarca istenilen bir düzeyde gerçekleşmesi ile iş görenlerin iş tatmini aynı yönlü bir ilişki göstermektedir (Yüksel, 2005: 67). Ayrıca yapılan bir çalışmaya göre, iş görenler birbirleri ile ne kadar çok iletişim halinde olurlarsa o kadar işlerinden memnun olmaktadır (Ege, 2000: 59). Bu iletişimin de sadece üstten emir ve talimatların iletimi amacı ile değil aynı zamanda çalışanların istek ve ihtiyaçlarını üst yönetime iletmeleri için de kullanılıyor olması yarar sağlayacaktır.

İletişimin örgütsel ve yönetsel fonksiyonlarla olan ilişkisi, iletişimi örgütsel kalitenin elde edilmesinde önemli bir araç haline getirmiştir. Kaliteli örgütsel iletişim sayesinde moral, çevre uyumu, değişime tepki, örgütsel norm ve değerlerin benimsenmesi, kurumsallaşma gibi etkinliğin alt birimlerinde başarı sağlanmaktadır. Bu alt birimlerde sağlanan başarı ise bir bütün olarak kaliteye ve verimliliğe ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Örgüt ve birey üzerinde önemli etkisi olan iletişim, yöneticilerin başarısında, örgütün etkinlik ve verimliliğinde büyük rol oynayan bir süreçtir.

Örgütsel iletişimi sağlamak için kullanılan iletişim araçları; sözlü, yazılı ve görsel iletişim araçlarıdır. Yazılı iletişim araçları; işletme gazetesi, broşür, el kitapları, afiş, ilan tahtası vb.dir. Sözlü iletişim araçları; konferans, seminer, toplantı ve görüşmelerdir. Görsel iletişim araçları; radyo, sesli/sessiz film, televizyon, kroki, fotoğraf, vb. dir. Teknolojinin gelişmesiyle bu araçlara e-posta, faks, telefon, web sitesi gibi yeni birçok araç eklenmiştir.

1.3.1.3 Arkadaşlık Ortamı

İnsanlar kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı oluşturmak için, beraber yaşadığı çevresindeki diğer insanlarla işbirliği yaparak güçlerini birleştirirler. Böylece ulaşmak istedikleri şeylere daha rahat ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalarlar (Aydın, 2000: 13). Kişinin içinde bulunduğu grup iş tatminini ve iş performansını etkilemektedir. Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içinde yer alması ve hayat görüşü kendine uygun çalışanlarla birlikte olması onun iş tatminini artırıcı bir etki yapacaktır (Erdoğan, 1996: 242). Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır (Karadal, 1999: 38). Özellikle takım çalışmasının olduğu ortamlarda sosyal ilişkilerin önemi daha da artmaktadır. Ekiplerin başarısında üyelerinin birbiri ile kaynaşması yatmaktadır. Yönetimin çalışanların psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmak için iş yerindeki sosyal ilişkileri güçlendirmeye yönelik çaba harcaması iş tatmini ve iş performansı artırmada yararlı bir uygulama olacaktır.

İşe yeni giren bir kişinin işine ve çalışan diğer kişilere mutlak uyum sağlaması gereklidir. Aksi halde işinde başarılı olma olasılığı yok denecek kadar azdır. Yeni iş arkadaşlarının bir grup olduğunu düşünürsek, çalışanın bu gruba dâhil olmaya çabalaması gerekir. Grup üyelerini tanımalı ve kendisini de onlara en iyi şekilde tanıtmalıdır. Burada en önemli rol yöneticilere düşmektedir. Yönetici, yeni gelen ya da yer değiştiren çalışanlara her konuda yardımcı olmalı, gerekli ve yeterli bilgiyi vermeli, çalışma arkadaşları ile en kısa zamanda kaynaşmasını sağlamalı ve böylelikle grup dışında kalmasını önleyici önlemleri bilinçli ve düzenli biçimde uygulamalıdır.

Bireyin çalışma yaşamında yer aldığı zaman dilimi dikkate alındığında, hayatının önemli bir kısmının burada geçtiğini görürüz. İyi bir çalışma grubu oluşmuş ise, birey çalışma yaşamından daha fazla zevk alacaktır. İş performansı da olumlu yönde artacaktır.

1.3.1.4. Takdir Edilme Duygusu

Bir yöneticiden gelen takdir ve beğeni, çalışanın verimliliğini arttırır. Öte yandan, tatminkar ve işbirliği yapmaya hazır bir çalışan da yöneticisinin kendisini beğenmesine ve takdir etmesine sebep olur. Çift yönlü bu etkileşim, örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmada dinamik bir sürecin oluşumuna katkı sağlar.

Yapılan çalışmalar, çalışanlar tarafından önemli bulunan hususlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir (Eren, 1998: 421). Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören bir çalışanın iş tatmini bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme bir iş tatmini unsuru olarak kullanılmaktadır. Ancak takdir edilmenin yolları ülkeden ülkeye değişebileceği gibi işletmeler arasında ve işletmenin içerisinde konumdan konuma farklılıklar gösterebilir. Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyerde ilerleme fırsatlarından tatmin olması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Erdil vd. 2004,:23).

Araştırmaların ortaya koyduğuna göre birçok insan için iyi yapılmış iş karşılığında teşekkür almak, paradan daha güçlü bir motivasyon unsuru olmaktadır. Takdir ve ödül, bireysel ya da ekip başarılarının izlendiğini, ne kadar çalıştıklarının farkında olduğunu ve kuruluşa yaptıkları katkıların takdir edildiğini gösterir.

1.3.1.5. Ücret

İnsanların çalışmak istemelerinin önemli bir nedeni, emekleri karşılığında alacakları ücret ve diğer ödemelerdir. Her personel çalıştığı örgüte yetenekleri, bilgisi ve becerisiyle belli katkılarda bulunmaktadır. Bunun karşılığında ise adil bir ücret istemektedir. Örgüt ise çalışanlara bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanabileceği bir ortam hazırlamakta, aynı zamanda kar elde ederek çalışanlarına emekleri karşılığında ücret vermektedir. Çalışanın örgüte bağlılığını ve verimliliğini arttırmada, uygulanacak adil ücretler önemli rol oynar. Çünkü her çalışan kendi durumunu benzer konumdaki diğer çalışanlara kıyaslama eğiliminde olup, kendi katkısına bir değer biçmektedir. Aynı işte farklı ücretler ödendiğini gören çalışanın, kuşkusuz bulunduğu konumdan memnun olması beklenmeyecektir (Erdem, 2006: 25–26).

Ücretin motive edici olarak rolü işteki başarıyla bağlantılı olup olmadığına göre değişir. Eğer örgütte, ücretle performans arasında bir ilişki kurulmamışsa ücret artışı bir başarı artışına yol açmayabilir. Bunun nedeni çok çalışana da az çalışana da aynı ücretin verilmesidir. İş için ödenen ücretin miktarını arttırmak, insanların mutlaka daha iyi çalışacakları anlamına gelmeyebilir. Gerekeni karşılayacak kadar para kazanılarak zorunlu gereksinimler kendini hissettirmeye başlar. Çalışanların ücretlerinde artış yapılması, onları motive edici bir unsur olacaktır. Bununla birlikte; artışı doğru zamanda, doğru miktarda ve doğru biçimde yapmak önem arz etmektedir.

Bu konu ile ilgili olarak ele alınması gereken başlıca sorun ücretin adil bir biçimde saptanıp ödenmesidir. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile ilgili uyumlu olduğu kadar gösterilen performans ile de uyumlu olmalıdır. Ücretlerin yanında yine işlerin miktar ve niteliği ile ilgili olarak prim ve ikramiye tutarlarının saptanması önemli bir unsurdur (Eren, 1998: 52). İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş tatminini ve iş performansını etkiler. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, tatmin duygusu yüksek olmaktadır. Ücret konusunda önemli bir konu da ücret adaletinin sağlanmasıdır. Çalışanlar elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslarlar. Bu kıyaslama sonucunun olumlu olması iş performansını da olumlu yönde etkileyecektir. Ücretin tatmini sağlanması ve dolayısıyla iş başarısını artırması için bireyin beklentisine, performansına ve piyasa ücret sistemine dayalı olarak adil bir şekilde belirlenmesi gerekir. Eğer çalışanın verimli olması isteniyorsa ücret adaletinin sağlanması gerekmektedir. Eğer kişi aldığı ücretin verdiği emeği karşılamadığı duygusuna kapılırsa işinden tatmin olma düzeyi düşecektir bu ise beraberinde verim düşüşünü de getirecektir.

Çalışan motivasyonunun artırılmasında kullanılan belli başlı ekonomik araçlar şu şekilde sıralanabilir;

- Ücret artışı yapmak,
- Primli ücret uygulaması,
- Çalışanların işletme karına katılımlarının sağlanması,
- Ekonomik ödüller.

1.3.1.6. Terfi

Terfi; yani yükselme, gerçekten gösterilen başarının bir gereği, karşılığı ya da ödülüdür. Başarının arkasında bir takdir, ya da bunun somut bir görüntüsü olarak, yönetim kademelerinde bir yükselme durumunun bekleneceği açıktır. Bu durumun gerçekleşme nedeni, yine bireyin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirebilme ihtiyaçlarının bir sonucudur. Parasal ödülleri beraberinde getirmesine rağmen terfi, paraya dayalı olmayan statüyle ilgili bir sorundur. Yükselme ile kişiye daha fazla yetki ve sorumluluk yüklenmekte, daha fazla çalışmaya sevk edilmektedir. Kişinin terfi etmesi, daha yüksek bir sosyal statüye kavuşmanın göstergesidir.

Çalışanlar, çalışmakta oldukları işte yükselme olanakları da isterler. Çünkü işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, iş sıradanlaşacak buldukları mevkideki yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle daha yüksek yetki ve sorumlulukla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan yöneticilerin çalışma gayretleri ve şevkleri azalacaktır. O halde, yükselme iş yerinde bir teşvik yani güdüleme aracıdır denilebilir (Eren, 2004: 515).

İnsanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir (Karadal, 1999: 83). Ayrıca terfi, insanı çalışmaya sevk eden önemli bir unsurdur. İşe alınan bir kimse iş yerinde, ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağına dair bir duyguya kapıldığında her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanıp işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir (Erdoğan, 2002: 68). Bu durumda ise tatminsizliğin ortaya çıkması muhtemeldir. Çalışan işinde başarılı olduğu takdirde yükselme beklentisi içine girer. İşletme içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir terfi sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı meydana getirecektir. Terfi etme imkânını elde eden çalışanların işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu artarken kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı işletmelerde çalışanlarda tatminsizlik ve performans sorunu yaşanır.

1.3.1.7. Motivasyon

Yönetim bilimindeki gelişim ve değişim, insan faktörünün organizasyonlar için ne kadar önemli olduğunu ve çalışmalarda insan faktörünün göz ardı edilmemesi gerektiğini göstermektedir. Organizasyonların temel amaçları olan varlıklarını sürdürmek, büyümek ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmek için tüm kaynaklarını etkili bir şekilde yönetebilmeleri gerekmektedir. Bunun için de, kaynakları kullanacak olan çalışanların istekli ve verimli bir şekilde çalışmaya odaklanmalarının sağlanması gerekmektedir. Bu odaklanmayı sağlayabilmek için de öncelikle iş yerinde gerekli çalışma ortamının ve şartlarının onlara sunuluyor olması gerekmektedir. Motivasyon, kişilerin buldukları ortamda istedikleri doyumunu elde etmeleri yönünde teşvikle oluşur. Burada karşılaşılan en büyük zorluk, insanların ne istediğinin ve çabalarının karşılığın nasıl bir değer biçildiğinin bilinmesidir. İnsanlar, çabalarının karşılığın ne kadar yüksek değer biçilirse, ellerinden geleni yapma konusunda da o kadar gayret göstereceklerdir.

Örgütlerin amaçlarına ulaşmada başarılı olabilmeleri; faaliyetlerinin dayandığı iş gücünün bu amaçlar doğrultusunda etkin olarak harekete geçirilebilmesine bağlıdır. Çalışanların örgüt amaçlarına yönlendirilmeleri ve bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf etmelerinin sağlanması onların motive edilme düzeylerine bağlıdır.

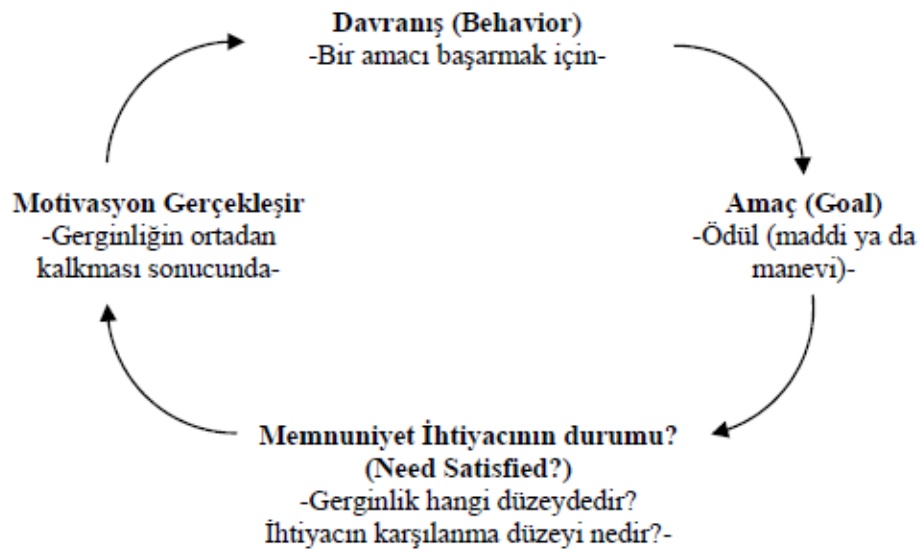
Liderliğin, katılımcılığın ve iletişimin performansa etkisini belirleyen en önemli ölçüt bireylerin motivasyon düzeyi olarak belirtilebilir. Bir örgütte verimlilik düzeyinin yükseltilmesine işletmenin sahip olduğu teknoloji, istihdam edilen iş görenler ve yönetim kültürü etki eder. Bu etkili olan değişkenlerin odağında ise işletmede çalışan iş görenler yer alır. Sahip olunan teknoloji ne kadar yeni olursa olsun, ne kadar modern olursa olsun bu teknolojinin en verimli şekilde kullanılması çalışanların performansına bağlıdır (Akdemir, 2004: 77).

Motivasyon açısından önemli olan kişilerin uygun ortamda kendileri için anlamlı ve değerli işleri yapmalarınıdır. İş yapan yaptığı işi bu şekilde algılamadığı sürece motivasyon daima bir sorun olacaktır. Aynı şekilde iş için de kişi önemlidir. İşin gelişmesi bunu yapan kişiye bağlıdır. Bu anlamda kişi bilgisini, yetenek ve becerilerini, arzu ve hırsını işe getirmekte ve iş performansını yükseltmeye çalışmaktadır.

Motivasyon; insan davranışlarını belirli amaçlar doğrultunda sürekli olarak harekete geçiren ve yönelten bir döngüsel süreçler seti olduğu belirtilmektedir (Costley ve Todd, 1991: 151).

Şekil 3’de motivasyon sürecinin; davranış, amaç, memnuniyet ihtiyacının durumu ve motivasyonun gerçekleşmesi aşamalarından oluştuğu görülmektedir.

Şekil 3. Motivasyon Süreci



Kaynak: Costley ve Todd (1991:151)

20. yüzyılın ilk 50 yılında motivasyonla ilgili gerçekleştirilen araştırmaların büyük çoğunluğunun kuramsal olmadığı bilinmektedir. İlk 20 yıl motivasyon çalışmaları ağırlıklı olarak mühendisler tarafından gerçekleştirilmiş olup; bu dönemde yapılan araştırmalar, paranın en önemli motivasyon unsuru olduğunu ortaya koymuştur. 1930’lu yıllarda ise endüstriyel ve organizasyonel psikologlar tarafından yapılan davranışsal araştırmalar, insanları mutlu etmede paradan daha önemli unsurların (iş güvenliği, tanınma, statü vb.) olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalar sonucunda, mutlu çalışanların verimli çalışanlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin iş hayatındaki motivasyonlarını inceleyen ve açıklayan kuramsal çalışmalar ise 1960’lı yıllarda geliştirilmeye başlanmıştır (Latham ve Ernst, 2006: 181–182).

Performans, çatışma, motivasyon ve motivasyon teorileri, arasında ilişki kurmak mümkündür. Maslow (1970: 369), “motivasyon ve kişilik” isimli yazısında bilimin insani değerlerden bağımsız olamayacağını belirterek; bireylerin ihtiyaçlarının hiyerarşik (psikolojik, güvenlik, ait olma, sevgi ve aşk, saygı ve kendini gerçekleştirme) bir sıra ile karşılanmasının bireyleri motivasyona yönelteceğini ortaya koymuştur. Yine Frederick Herzberg Çift Faktör Teorisi’nde (Two Factor Theory) performans artışı için memnuniyet ve motivasyon düzeyinin önemini belirtmiştir (Hume, 1998: 52). Bir örgütte her hangi bir düzeyde ortaya çıkacak tatminsizlik hem motivasyonu, hem de performansı düşürürken çatışma ortamını da doğuracaktır.

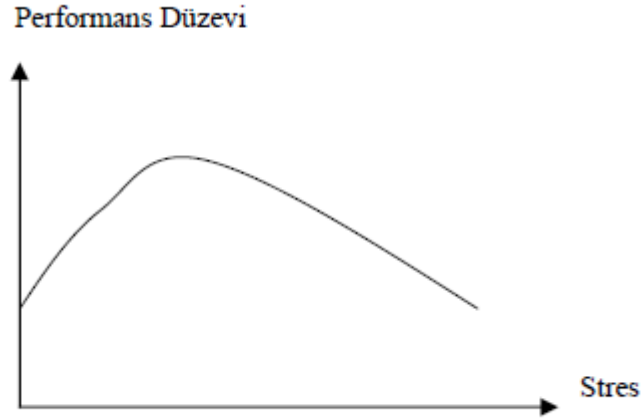
1.3.1.8. Stres

Çalışma yaşamındaki iş stresi, psikolojik, fizyolojik ve örgütsel açıdan önem taşımaktadır. Stres, çalışanlar, özellikle de yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik olumsuz etkiler yaparak, onların sağlığını ve örgütsel başarısını olumsuz yönde etkiler.

Bir örgütte performansa etki eden diğer bir önemli unsur ise strestir. Stres algılanan çevresel tehditlere bireyin fiziksel ve ruhsal bir tepki verme eylemi olarak ifade edilebilecektir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1998: 534). İşten ve iş dışından beklentiler bazen çalışanların tahammül sınırını zorlamaktadır. Söz konusu beklentilerin altından kalkma konusundaki fiziksel veya psikolojik yetmezlik stres seviyesini yükseltmektedir. Dolayısıyla beklentiler altında ezilme tehdidi ile karşı karşıya olan çalışanların örgütün vereceği desteğe olan ihtiyaçları da artmaktadır.

Yerkes ve Dadson’un 1908’de yapmış oldukları araştırmalarına (Y-D Yasası) göre stres belirli bir noktaya kadar performansı olumlu etkilerken, belirli bir noktadan sonra olumsuz yönde etkilemektedir (Şekil 4). Aşırı stres kırılma noktasından sonra dikkat azalması sonucunu doğurarak, bireyin zihinsel yetenek, yargı ve karar verme gibi zihinsel yeteneklerini negatif yönde etki altına almaktadır. Bu nedenle örgütsel ve bireysel performansın olumlu yöne sevk edilmesi açısından stresin iyi yönetilmesi gerekmektedir (Işıkhan, 2004: 62–63).

Şekil 4. Stres ve Performans Arasındaki İlişki



Kaynak; Işıkhan (2004: 62)

Şekil 4 incelendiğinde; performans ile stres arasında zıt bir ilişkinin olduğu, iş hayatındaki stres düzeyi arttıkça da kişinin performansının düştüğü görülmektedir.

Çağın en önemli olumsuzluklarından olan stres, özellikle iş yaşamı içinde bireylerin fiziksel ve psikolojik yapılarını, bireylerin motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Stresin uzun sürdüğü ve bireyin stres karşısında yetersiz kaldığı iş ortamlarında birey tükenmişlik (burnout) düzeyine gelebilmektedir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1998: 534).

Aşırı stresin insanlar üzerinde çeşitli fizyolojik, psikolojik ve davranışsal zararları olabildiği gibi, aşırı stres altındaki bir iş gören, örgütsel açıdan önemli zararlara neden olabilir. İş yaşamında stresin örgüt üzerinde etkisi genel olarak; performans düşüklüğü, iş gören devir hızının artması, iş kazalarının artması, işe devamsızlık, işten ayrılma ve örgütsel faaliyetlerde süreci bütünlük içinde kavrayamamaktan kaynaklanan yabancılaşma gibi durumlar, stresin örgüt üzerindeki etkilerinden bazılarıdır. Örgütlerin çalışma ortamlarında büyük bir etkinlik göstermeleri çalışanlara, çalışanların performansı da psikolojik iklimlerine, yani stres düzeylerine bağlıdır (Tutar, 2000: 254).

1.3.2. Bireysel Unsurlar

Bireyin performansına etki eden diğer bir boyutta ise bireyin kendi kişisel durum ve özelliklerinden kaynaklanan unsurlar yer almaktadır. Kişilerin bireysel amaçları, hisleri,

duyguları, alışkanlıkları, yetenekleri, tutumları, davranışları, bilgi düzeyleri ve algılama farklılıkları gibi kişisel özellikleri örgütsel iletişimin etkenliğinde rol oynayan faktörler arasında sayılabilir. Bu gruptaki başlıca unsurlar sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi), bireyin kültürel yapısı, uzmanlık alanı ve ücret düzeyi algısı olarak belirtilebilir.

1.3.2.1. Yaş

Bir örgütte yer alan bireyin genç ya da ilerlemiş yaşlarda bulunması performansını etkileyebilecek bir unsurdur. Yaşın performansa etkisi çeşitli kültürlerin yönetim anlayışına göre değişim göstermektedir. Örneğin ABD’de genç yaştaki insanlara şirketlerde hızlı bir biçimde yükselme imkânı tanınabilirken; Japonya’da ise tam tersine belirli bir yaşa kadar üst yönetim kademelerine insanların ulaşması olanaksızdır (Akdemir, 2004: 16).

Diğer taraftan, genel olarak konuya yaklaşıldığında genç yaştaki bireylerin yaşı ilerlemiş yaştaki bireylere göre daha dinamik oldukları ve değişime daha çabuk adaptasyon sağladıkları da görülebilmektedir. Ancak özellikle yönetsel konularda işe yeni başlayan genç bireylerde tecrübe ve uygulamaya yönelik bilgi eksikliği görülebilmektedir. Yanı sıra çalışkan ve ilerleme çabası içindeki genç bireylerin de yönetici baskısı nedeniyle önlerinin tıkanması gibi durumlarla da sık sık karşılaşılabilir (Akdemir, 1994: 28).

1.3.2.2. Cinsiyet

Cinsiyet çalışma yaşamı içinde çok önemli bir olgu olarak gözükmektedir. Erkek egemen kültüre sahip toplumlardaki erkeğin üstün olduğunu ortaya koyan yaşam biçimi iş hayatına da yansımaktadır. Yine kadınlara aşırı görev yükleyen kültürlerde çocuk sahibi kadınların erkeklere göre daha fazla çocuğuyla ilgilenme çabası iş hayatında adaptasyon açısından olumsuzluklara sebep olabilmektedir (Öğüt, 2006: 58). Diğer taraftan kadınlar yapısal olarak duygusal etkilenmeye daha açık oldukları için strese daha çabuk girebilmekte ve olayların etkisinden kurtulmaları uzun süre alabilmektedir. Ayrıca kadınlara yönelik olarak iş yaşamında açık ya da üstü kapalı cinsel istismara da rastlanıldığı bir gerçektir (Tutar, 2004: 77–78). Bu sayılanların tamamı doğal olarak bireyin psikolojik olarak yıpranmasını sağlayan ve performansını düşüren olaylardır.

İş piyasalarındaki erkek egemen tablo, geçtiğimiz yüzyılın ortalarından itibaren kadın işgücünün iş piyasalarına katılımıyla yoğun bir şekilde değişmeye başlamıştır. Her ne kadar oran olarak erkek çalışanların düzeyi hala yüksek olsa da küçümsenmeyecek oranda kadın çalışan iş piyasalarında yer bulmuştur. Bu durumu, gelişen teknoloji ile kadının ev işlerine ayırması gereken zamanın azalması ve iş piyasalarında oluşan kısmi süreli iş olanaklarının artışı ile açıklamak mümkündür. Bu gelişmeye bağlı olarak, çalışanların çalışmaya ilişkin tutumlarının cinsiyete bağlı olarak araştırılması merak konusu olmuş ve bu yönde pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir (Keser, 2006: 107).

1.3.2.3. Medeni Durum

Literatürde evlilik ve çalışan tatmini arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, evlilik ile çalışan tatmini değişkenleri arasındaki korelasyon katsayılarının cinsiyete göre farklılaştığı, evlilikten alınan tatminin, çalışan tatmininin etkileyen değişkenlerden biri olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006: 113).

Medeni durum olumlu bir süreçte gelişen evliliklerde iş performansına olumlu yansıtılabilirken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler bireyin çalışma performansını olumsuz etkilemektedir.

Medeni durum değişkeni ile çalışan tatmini arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu işaret eden araştırma sayısı az olmakla beraber, yapılan araştırmalarda medeni durum ile tatmin arasında bir ilişkinin bulunmadığına yönelik sonuçlar da elde edilmiştir. Evliliğin kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak, mesleki tatmin düzeyini arttırdığı düşünülebilir. Çalışanın medeni durumunun tatmini ne şekilde etkilediği araştırıldığında genellikle evli olan çalışanların tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmaktadır (Keser, 2006: 113).

1.3.2.4. Eğitim Düzeyi

İnsanlar buldukları ortamın sosyo-ekonomik şartlarına ve aile yapısının tercihine göre eğitimlerini sürdürürler. Eğitim düzeyi, iş hayatına bakış, çalışma yaşamında beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir.

Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamında, işe yüklenen anlam ve beklentiler değişiklik göstermektedir. Bu nedenle, sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde

eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin işe bakış aılları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre daha farklı olmaktadır. Eğitim düzeyi ve çalışan tatmini arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin çeşitli şekillerde açıklanabileceği konusunda düşünceler vardır. Beşeri sermayesi teorisine göre, yükseköğrenim görmüş olanların iyi bir işe sahip olacağı ve buna bağlı olarak da daha yüksek tahmin düzeyine sahip olacağı iddia edilmektedir. Bu düşüncenin karşıtı yaklaşıma göre de iyi eğitim görmüş her birey iyi bir işe veya beklentilerine yönelik bir işte istihdam fırsatına sahip olmayabilir. Eğitim düzeyi ile çalışan tatmini arasındaki ilişki çok net olarak ortaya çıkmayan karmaşık bir ilişkidir. Genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe tatminin artmasıdır. Çünkü eğitim daha iyi iş olanaklarını ve yüksek creti beraberinde getirir (Keser, 2006: 111–112).

Eğitim düzeyi arttıķa bireylerin alıştılları örgütte yükselme olanakları da artmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek bireylerin yıpranma düzeyleri daha üst boyutta gerçekleşmektedir. Ancak, eğitim düzeyi yüksek bireyler yönetimde üst basamaklara çıkma olanağına sahip oldukları için görev sorumlulukları ve almış oldukları riskler arttığı için stres düzeyleri de artmaktadır. Ancak eğitim düzeyi yüksek bireylerin problem çözme kabiliyetlerinin de daha fazla geliştiği de bu bağlamda göz ardı edilmemelidir (Işıkhan, 2004: 80–81).

Örgütlerde eğitim, işe alınan insanların işlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve tutumların onlara verilmesidir. Madalyonun diğer yüzü olan öğrenme ise insanların işlerini etkin bir şekilde yapabilmek için ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve tutumları elde etmeleridir.

1.3.2.5. Kültür

İnsanlar içinde buldukları kültürün bütün parçaları ile etkileşimde bulunarak güdü kalıpları oluştururlar. Bu güdü kalıpları insanların genel olarak hayat anlayışlarını, yaşantı ve davranışlarını, işe yaklaşımlarını belirleyen kültürel etkilerin bileşimidir. Güdü kalıpları kişinin aile çevresi, eğitimi ve ulusal kültüründen etkilenmektedir (Silah, 2005: 65). Belirli bir kültürün ürünü olan çalışan insan, o kültürün getirdiği sınırlamaların dışına çıkamaz. Kültür bireyin davranışları üzerine bazı sınırlamalar getirirken, özendirilmesi ya da performansı konusunda da bazı ölçütler koyabilir. Kültür

ile çalışan insan arasındaki ilişki çok hücreli bir organizmanın ilişkisine benzemektedir. Bu benzeşme, kültürel çevrenin çalışan insan aracılığıyla amaçlarını gerçekleştirdiği savıyla da çatışmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplum ve kültür, isteklerini, gereksinimlerini bireysel organlar (hücre toplulukları) aracılığıyla karşılayan bir organizma olarak tanımlanabilir (Sargut, 2001: 93).

Bir toplumdaki geçerli inançlar, değer yargıları, yaşam tarzları, örf ve adetleri, yatırımları o toplumun genel kültürünü oluşturmaktadır. Toplumların alt kültürleri ise, belli bir toplumsal çevredeki ortak yönler yanında, kültürel öğelerdeki farklılıkları yansıtmaktadır. Alt kültürler genel kültür içinde yer aldığı halde, genel kültür alt kültürlerin toplamı anlamına gelmemektedir. Genel kültürle bazı ortak yönleri olduğu kadar, farklı yönleri de bulunan alt kültürler; bölge kültürü, aile kültürü, kent ya da kasaba kültürü, örgüt kültürü gibi özel isimler alabilmektedir (Silah, 2005: 253)

Bir örgütün kültürünü genellikle örgütün kurucuları şekillendirmektedir. Genel olarak kurumda yaratılan ve yaşatılan kültür katılımcı (alt kültürleri de içine alan şekilde) bir perspektifi içermediğinde örgüt kültürü ile bireyin alt yapısından gelen kültür arasındaki farklılık performansı düşürebilmektedir. Birey kendi kültürünü yok saymaya kalktığında ikilem yaşamakta ve isteksiz bir çalışma atmosferi içinde performansı düşürebilmektedir. Burada insani bir yönetim anlayışının yaratılması sorunları çözmede önemli katkılar sağlayabilecektir (Kaliprasad, 2006: 27).

Çağdaş yönetim anlayışı içerisinde insanın, farklı ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları olan en önemli ve değerli kaynak olarak görülmesi işletmeleri insan kaynağının verimliliğinin artırılmasında yeni arayışlara sürüklemiştir. Örgüt kültürü, farklı toplumsal kültürlerden gelen, çeşitli istek, ihtiyaç ve beklentilere sahip insanların ortak bir amaçla bir kuruluşun çatısı altında birleşmesini sağlayan önemli bir birleştirici güçtür. Güçlü bir örgüt kültürünün oluşturulamaması, işletme içerisinde çalışan ve yöneticilerde tatminsizlik, işi benimsememe gibi olumsuz duygu ve bu duyguların yönlendirdiği davranışların yaşanmasına, müşteriler açısından ise, kendilerine sunulan hizmetlerin kalitesini düşük olarak algılamalarına ve memnuniyetsizliğe yol açar.

Örgütler amaçlarına, insanlar tarafından gerçekleştirilen eylemlerle ulaşabilirler. Örgütsel verimliliğin sürükleyici unsuru insan gücüdür. Bu nedenle örgütler insanların varlığı ile anlamlıdır. İnsan gücünün sürükleyici etkisinden yararlanabilmek için,

Çalışanların sahip oldukları değer ve beklentilerle örgüt amaçları arasında bir eş güdüm kurabilmek kaçınılmaz bir gerekliliktir.

1.3.3. Çevresel Unsurlar

Çevresel faktörler işletmenin kontrolü altında olmayan, işletmenin uyması gereken ve değiştirilmeleri işletme dışı koşullara bağlı olan performans faktörüdür (Akal, 1992: 139). evre ile ilgili faktörlerin neler olduğunu, bunların organizasyondan ne gibi isteklerde bulduklarını ve buna karşı organizasyonun yapı ve süreçler olarak nasıl karşılık verdiğini yöneticinin mutlaka bilmesi gerekir (Koçel, 2003: 289). Belirli bir çevrede yaşayan örgütler, çevreleri ile yakın ilişkiler kurmak, çevrelerinden bir takım girdiler almak ve çevrelerine bir takım çıktılar vermek zorundadır. Bir sistem olarak örgüt ve rgt oluşturan çalışanların başarıları, genellikle evre ile kurulan ilişkilerin niteliğine bağlı olacaktır.

İş ortamının fiziksel özellikleri, iş motivasyonunu yüksek tutacak Şekilde düzenlenmelidir. İş ortamındaki ışık, ses, nem, sıcaklık, kullanılan renkler, iş araç-gereçlerinin yeterliliği, kullanılan araç ve makinelerin psikoteknik bakımdan kişiye uygun olup olmayışı ve benzeri çevresel koşullar, kişilerin motivasyon düzeyinde etkili olmaktadır (Fındıkçı, 2009: 398).

Bazı yaygın potansiyel performans engelleri arasında; astların zamanı konusunda uzlaşmaz talepler, yetersiz iş imkânları ve araçlar, işe etki eden sınırlayıcı yönetmelikler, iş birliğinin olmayışı, yönetim biçimi, hava sıcaklığı, ışıklandırma, gürültü ve vardiyalar sayılabilir.

İş yerinin, çalışanların rahatı ve emniyeti bakımından elverişli duruma getirilmesi, hem iş kanunu ve toplu sözleşme Şartları, hem de verimi artırma amacının bir gereğidir. İş yeri Şartlarının geliştirilmesinde üzerinde durulacak noktalar Şunlardır (Kobu, 2005: 222);

- Aydınlatma,
- Isıtma ve sıcaklık kontrolü,
- Havalandırma,

- Gürültü kontrolü,
- Temizlik,
- Zararlı madde, koku, duman vs. nin dışarı atılması,
- İş kazalarını önleyici koruma tedbirleri.

Çevre faktörlerinin olumlu olması çalışanın davranışları, iş tatmini, çalışanın işe katılımı ve çalışanın iş performansı üzerinde büyük etkisi vardır. İş görenin çalışma ortamını ilgilendiren, sağlık ve iş güvenliği açısından uygun ve rahat bir çalışma ortamını sağlayan faktörlerdir. İş gören için huzurlu, güvenli ve rahat bir çalışma ortamı sağlandığı ölçüde iş gören veriminin olumlu yönde etkileneceği, aksi durumda ise verimliliğin azalacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM 2: DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE TERSANELERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Bu bölümde öncelikle gerek dünyada gerekse Türkiye’de önemli değişimler ve gelişmeler gösteren tersane sektörü ele alınmıştır. Devamında Dünyada tersane sektörünün durumu ve çalışma ilişkileri sektörde önde gelen ülkelerle ele alınmış, sonrasında Türkiye’de tersane sektöründe çalışma ilişkileri ve sektörün sorunları detaylı olarak incelenmiştir.

2.1. Genel Olarak Tersaneler

Gemi inşa ve bakımının yapılması için gerekli teknik, lojistik imkânlarla sahip olan ve birçok fabrikanın bulunduğu geniş bir iş merkezine tersane denir. Tersanelerde ilk aklı gelen, meyilli kızak yapılar, kuru veya yüzer havuz, kaldırma kapasitesi tonlarca olan büyük vinçler, presler, giyotinler, makine tezgâhları, kaynak makineleri ve kalifiye teknik personeldir. Gemi sanayi, demir-çelik sanayi, makine imalat sanayi, elektrik-elektronik sanayi, kimya sanayi (boya, lastik, plastik ve çeşitli kimyasallar) vb. birçok sanayi dalının ürünlerini bir araya getiren ve bu sanayileri harekete geçirici özelliği nedeni ile özel öneme sahiptir (Tezdoğan ve Taylan, 2009: 10). Gemi inşa sanayi emek yoğun bir sektör olduğu için aynı zamanda istihdam açısından da büyük öneme sahiptir.

Tersaneler, genellikle yeni gemi inşaatı ve gemi bakım-onarım faaliyetlerinin bir arada yapılabildiği ve bunun için gerekli alt ve üst yapıya sahip olacak şekilde kurulan tesislerdir. Gemi inşaatı ile gemi bakım-onarım faaliyetleri arasındaki en önemli benzerlik, her ikisinde de yapılan işlerin temelde çelik işçiliğine dayanmasıdır. Örneğin; kaynakçı, montajcı, taşlamacı, raspa-boyacı, makine montajcı vb. bütün bu işçi guruplarına gemi inşaatında olduğu gibi gemi bakım-onarımında da ihtiyaç vardır. Dolayısıyla, gemi inşaatında çalışan işçiler, gemi bakım-onarımında da çalışabilirler. Gemi inşa sanayi sektörü, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde olduğu gibi, ülkemiz ekonomisi için de yüksek katma değere sahip ciddi büyüklükte bir sanayi sektörüdür.

Gemi inşa sanayi, yapısı itibariyle temelde emek yoğun bir montaj endüstrisi dalı ve tersanelerin teknik imkân ve kabiliyetlerine dayalı olarak da sermaye yoğun bir sanayi dalıdır. Dünya deniz ticaretinin vazgeçilmez bir ögesi ve savunma prensibinin önemli

bir aracı olan gemi; çelik sanayi, makine imalat sanayi, elektrik-elektronik sanayi, boya sanayi ve lastik-plastik sanayi gibi pek çok sanayi kolu mamullerinin bilimsel ve teknolojik temellere dayalı olarak, belirli bir sistematik ve disiplin içerisinde, tersanelerde bir araya getirilerek birleştirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda emek yoğun karakteri ve yarattığı geniş faaliyet alanı ile istihdam sorununun çözümüne önemli katkılarda bulunabilme niteliğindedir. Bu niteliğinin yanında gemi inşa sanayi; döviz girdisi ve yan sanayide gelişme sağlayan, teknoloji transferini cezbeden, milli deniz ticaret filosunu destekleyen ve ülkenin savunma ihtiyaçlarına katkıda bulunan bir sanayi koludur (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 43).

Diğer taraftan, gemi inşa sanayi emek yoğun bir endüstri dalı olması sebebiyle, işçilik ücretlerinin düşük olduğu ülkelerde (fert başına gelir seviyesi 2000 dolar) daha kolay geliştiği görülmektedir. Uluslararası piyasalarda daha ucuza gemi satabilmek ve rekabet şartını artırabilmek için, bahsedilen şartların bulunduğu ülkeler daha uygundur. Bu durumda, gemi inşa sanayinin kalkınmasını tamamlamış ve ekonomik refah seviyesine ulaşmış ülkelere, kolayca gelişmekte olan ülkelere göç etme niteliği ve karakteri taşıdığı anlaşılmaktadır. Ancak, gelişmiş gemi inşa kapasitesine sahip kalkınmış ülkeler, işçilik ücretlerinin yüksek olmasından dolayı gemi yapımında uluslararası rekabeti kaybetmelerine rağmen, gemi inşa sanayinin istihdam potansiyeli taşıması ve diğer birçok sanayi mamullerini kullanarak diğer sanayi sektörlerini sürüklemesi ve gelişmelerini sağlaması sebebiyle, tersanelerin kapanmasını önlemek için önemli boyutlarda devlet destekleri (sübvansiyon) uygulamaktadırlar (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 44).

Çağlar boyunca dünya üzerinde ve uygulanan uluslararası politikalarda önemli bir konuma sahip olmak isteyen ülkeler, etkin bir deniz gücü oluşturma gayreti içinde olmuş, deniz ticaretinde söz sahibi olmak üzere deniz ticaret filosunu genişletmek ve gelişen teknoloji ile donatmak hevesini sürdürmüş ve bu çerçevede içerisinde, gemi inşa sanayini geliştirerek, gerektiğinde savaş gemisi ve deniz silah ve sistemlerini üretebilecek kapasite, imkân ve kabiliyetlerle teçhiz etmeyi amaç edinmişlerdir. Gelişen teknolojilerin gemi inşaatında ve gemilerde kullanılmasıyla 20. Yüzyılda ulaşılan teknolojik seviye ise belirli gemi tiplerinin üretiminde ve işletilmesinde ihtisaslaşma

kuralını gündeme getirmiş ve gemi yapımcılarını belirli tip gemilerin imalatına yöneltmeye zorlamıştır. Bu zorlama, gerek ticari gemi inşaatında ve gerekse savaş gemisi imalatında kendisini göstermiştir.

Gemi İnşa Sanayisi yan sanayisi ile birlikte 1'e 7 oranında istihdam yaratır. Gemi İnşa Sanayiinin İşlevleri (TÜSİAD, 2010: 5);

- 1) Beraberinde yan sanayisini sürükler ve gelişmesini sağlar,
- 2) Teknoloji transferini özendirir,
- 3) Döviz girdisi sağlar,
- 4) Yabancı sermayeyi davet eder,
- 5) Ülke savunmasına hizmeti nedeniyle stratejik önem taşır,
- 6) Bölgesel ticaretin gelişimi, büyümesi ve güçlenmesine yardımcı olur,
- 7) Nitelikli iş gücünü geliştirir.

2.2. Dünyada Tersanelerde Çalışma İlişkileri

Dünya gemi sanayisinde ilk ciddi gelişmeler 1960'lı yıllarda gerçekleşmiş ve daha sonraki süreçte ise, bu dönemin güçlü ülkeleri olan Avrupa ülkeleri üstünlüklerini Japonya ve Güney Kore'ye kaptırmışlardır. Çin ise, bu sektörde 100 binden fazla kişiyi istihdam etmekle, payını giderek arttırmaktadır. Dünya ticaretinde yaklaşık 6 milyon ton yük, 800 milyon DWT (Dead Weight Ton) kapasiteye sahip olan dünya ticaret filosuyla taşınmaktadır. Bu pastanın büyüklüğü 300 milyar dolara denk gelmektedir. Ülkemizin bu pastadan aldığı pay ise, 8 milyon DWT ile %1 olmakta, ekonomik değeri ise, 3 milyar dolardır (Yıldız, 2008: 41).

Bu doğrultuda, gemi inşa sektörünün dünya üzerindeki dağılımına bakıldığında %95'ine yakın bir bölümün Uzakdoğu ülkeleri arasında paylaşıldığı görülmektedir. Bu paylaşımın; Kore, %31,8, Japonya % 31,5 ve Çin %31,1 oranında pay almaktadır. Sektörün dünya çapındaki diğer %5'lik diliminde ise Türkiye'nin de içinde bulunduğu diğer dünya ülkeleri yer almaktadır. Avrupa, gemi inşa sektöründe dünya genelinde %4'lük bir paya sahip bulunmaktadır (Güneş, 2008: 1).

Gemi inşada küresel oyuncular olarak adlandırabileceğimiz ülkelerin Güney Kore, Japonya ve Çin olduğu görülmektedir. Avrupa ciro bazında bu ülkelerle yarışını sürdürmektedir. Yeni oyuncu adayları olarak adlandırabileceğimiz ülkeler olarak Filipinler, Vietnam, Romanya, Tayvan ve Türkiye sayılabilir. Almanya, Hollanda ve Brezilya gibi eski inşacı ülkelerde ise önemli hareketlilikler görülmektedir. Bununla birlikte ilk üç sırayı paylaşan Güney Kore, Çin ve Japonya ile diğer ülkelerin arasında hem sipariş bazında hem de üretim bazında önemli bir oranda fark bulunmakta, söz konusu üç ülkeyi sektörde pay alma gayreti içinde olan ülkelerin yakalamasının yakın gelecekte pek mümkün olmadığı değerlendirilmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 55–56).

2.2.1 Dünyada Tersanelerde İstihdam

Gemi inşaat alt sektörü emek yoğun bir imalat sanayi olması dolayısı ile istihdam yaratıcı bir sektör olarak kabul edilmektedir. Gemi inşaatında değerlendirmeye alınan ülkelerde istihdam istatistiklerinde; 2005 yılı verilerine göre Güney Kore’de 80.000, Japonya’da 110.000, Avrupa’da toplam 85.355 kişi gemi inşaatında çalışmaktadır. Çin’de ise 2004 yılı verilerine göre 148.789 kişi gemi inşaatında çalışmaktadır. Uzun dönemde Güney Kore ve Çin dışında tüm ülkelerde gemi inşaatında istihdam azalması görülmektedir. Avrupa’da 1975 yılında 306.047 olan gemi inşaatı istihdamı Hırvatistan, Polonya ve Romanya’nın katılmasına rağmen 2005 yılı itibarı ile 85.355 seviyesine inmiştir. Geleneksel gemi inşaatı endüstrisine sahip Almanya, Fransa ve İtalya’da yetişmiş eleman ihtiyacının olduğu bilinmekte, Avrupa Birliği’ne katılan ülkeler olan Polonya’dan Almanya’ya, aday ülkeler Hırvatistan’dan İtalya’ya işçi transferlerinin olduğu sıkça görülmektedir. Güney Kore’de ise 1993 yılında 36.000 olan istihdam 1993-1996 arasında artarak 52.000 seviyesine çıkmış, 1996-2000 arası istihdam az miktarda azalmış, 2000 yılından sonra hızla artmaya devam ederek 2005 yılı itibarı ile 80.000’i aşmıştır. Ancak bu istihdam artışlarının aynı hızda kalifiye eleman artışlarına tekabül etmediği belirtilmekte, özellikle kalifiye kaynakçı sıkıntısının olduğu, Güney Kore para birimi Won’un değer artışı ile Güney Kore tersane işçilerinin ücretlerinin Japonya’yı geride bıraktığı belirtilmektedir Japonya’da 1970’lerde 275.000 seviyesinde olan gemi inşaatı doğrudan ve taşeron yolu ile istihdam edilen kişi sayısı 2005 yılı itibarı ile 80.000 seviyesine inmiştir. Japon gemi inşa çalışma gücünün % 46’sının 50

yaş üzeri olduğu ve önümüzdeki 10 yıl içerisinde emekli olacağı tahmin edilmektedir. Bu durum Japon gemi inşaatı endüstrisinin sürdürülebilirliği konusunda tereddütler yaratmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 92–93).

2.2.2 Güney Kore

Güney Kore GSYİH'nın, % 7'sini aşan deniz sektörü gelirlerine sahip endüstri ile dünyada 10. büyük deniz endüstrisine sahiptir. 2006 yılında 14,2 milyar Euro'luk ciro ile dünya liderliğini sürdürmüştür. Güney Kore gemi inşaatı sanayinde büyük tersaneleri ile dünyanın en büyük üreticisi konumundadır. Güney Kore'de yerleşik Ulsan, Samsung, Daewoo, Hyundai Mipo ve Hyundai Samho dünyanın en fazla siparişi olan ilk 5 tersanesini oluşturmaktadır. Güney Kore tersaneleri 2006 yılında bütün siparişlerin % 44'ünü aldıktan sonra 2007 yılında da rekor sayıda sözleşme yapmıştır. Mevcut üreticiler kapasitelerini artırırken yeni tersaneler mevcut büyük tersanelere benzer ürünlerle pazara girmiştir. 2006 yılında alınan siparişlerin % 90'ını tankerler, konteynır gemileri ve LNG gemileri oluşturmuşken, 2007 yılı bir dökme yük yılı olmuş, MR-ürün taşıyıcıları, tankerler, konteynırlar, LPG ve LNG gemilerinin yanında tüm dökme yük tonajlarında Güney Koreli üreticiler önemli ölçüde sipariş almıştır. 2007 yılında dökme yük kesimindeki ortalama yeni üretim fiyatları yıllık olarak yaklaşık % 34 artış göstermiştir. Gemi teslimleri 2006 yılında % 12 ve 2007 yılında %20'ler civarında artmıştır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 59).

2008 teslimlerinde ise artışın % 20'den fazla olacağı tahmin edilmektedir. Söz konusu büyüme oranları önemli ölçüde yerli ve yabancı taşeronlar, yükleniciler ve kara tesislerinde çalışan işçilerin fazla mesai uygulamaları ile sağlanmıştır. Güney Kore gemi inşa sanayi 2006 yılında tahminen 1,9 milyar dolar ticaret fazlası üretmiş olup taşeronlar dâhil 90.000'in üzerinde doğrudan istihdam sağlanmıştır. Güney Kore'de tanker pazarı 2007 yılı boyunca ortalama düzeyde kalmış, siparişlerde tonaj olarak 2007'de 2006 yılına oranla yaklaşık % 40'lık bir düşüş yaşanmıştır. Güney Kore tersaneleri işçilik maliyetlerinin artmasına karşın verimliliklerini artırarak piyasadaki üstünlüğünü sürdürmektedir. Güney Kore üretim kapasitesi 2006 ve 2007 yıllarında artış trendini sürdürmüş, Fairplay'in Temmuz–2008 verilerine göre dünya genelinde alınan sipariş bazında 202,63 Milyon DWT ile birinci sırada, adet bazında ise 2317 adet ile ikinci sırada yer almıştır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 60).

2.2.3 Japonya

1970'lerin başından 2000'li yıllara kadar dünya gemi inşaatında lider bulunan Japon gemi inşa endüstrisi, liderliğini 2000'li yılların başından itibaren Güney Kore'ye kaptırmış ve 2006 yılından itibaren de Çin'in gerisinde kalarak dünya genelinde 3. sırada yer almıştır. Japon gemi inşa sanayi gelişmiş otomasyon seviyeleri ve yüksek verimlilikleri ile dikkat çekmekte ve bu sayede yüksek işçilik giderlerine rağmen piyasadaki önemli aktör konumunu korumaya çalışmaktadır. Nitekim 2006 yılında 11.26 milyar Euro ciro ile Çin'in ulaştığı rakamları geçerek ciro bazında rakibinin önünde yer almayı başarmıştır. Japon gemi inşa sektöründe istihdam 110.000 kişiye ulaşmıştır. Fairplay'in Temmuz-2008 verilerine göre 103.63 milyon DWT ve 1487 adet gemi siparişi alan Japonya tersanelerinde dökme yük gemileri yaklaşık % 50, tankerler % 40 yer işgal etmekte ve kalan % 10 çoğunluklu olarak konteynır gemileri inşası için kullanılmaktadır. Bugün itibarıyla Japon tersaneleri tüm siparişlerin %21,2'sini almıştır. Piyasa paylaşımında en büyük düşüş tanker segmenti ve diğer gemi tiplerinde görülmüş, 2006 yılında bütün dökme yük siparişlerinin % 47'sine sahip olan Japonya bu segment gemilerde en önemli gemi inşacı olma özelliğini 2007 yılında da sürdürmüştür. Japon gemi inşa sanayi, diğer Uzak Doğu üreticileri gibi, kuru dökme yük segmenti için güçlü bir taleple karşı karşıya kalmış, uygun ödeme koşulları ve zayıf Yen/Dolar kuru Japon üreticilerini 2007 yılında rekabette avantajlı bir konuma getirmiştir. (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 60)

2.2.4 Çin

1980'li yıllarda gemi inşa sanayini kurmaya başlayan Çin Halk Cumhuriyeti, 1990'lı yıllarda tersaneleri işletmeye almaya başlamış, 2000'li yıllarda ise dünya gemi inşa pazarından önemli bir pazar payına sahip olmayı başarmıştır. Bugün gelinen noktada adet bazında 3331 adet gemi siparişi ile dünya birinciliğine, tonaj bazında 188,95 milyon DWT sipariş ile dünya ikinciliğine yerleşmiştir. Bu gelişmede düşük işçilik maliyetleri ile devlet politikalarının önemli rolü vardır. Çin tersanelerinin kapasitenin % 80-90'ını dökme yük gemileri ve tankerler işgal etmekte, kalan kapasitede konteynır gemileri ve diğer gemiler inşa edilmektedirler. Çin tersanelerinde siparişler bazında 2006 yılında %60 olan artış oranı, teslimler bazında %13 olmuştur. 2007 yılında toplam 402 tanker sözleşmeye bağlanmış olup, bu rakam 2006 yılındaki 699 tankerden azdır.

Dökme yük segmenti için 2007 mega siparişler patlamasının yaşandığı bir yıl olmuştur. Çin 2007'de dökme yük ve tanker inşasında liderliğini sürdürmüştür. Çin bu iki segmentte Güney Kore gemi inşa sanayinden ileride olmasına rağmen, hala Korelilerin üstün olduğu LNG ve konteynır gemileri segmentleri karşısında henüz dünyanın en büyük gemi yapımcısı konumuna ulaşamamıştır. Ancak, artan üretim kapasitesi dikkate alındığında Çin dünyanın en büyük gemi üreticisi olmaya aday durumdadır. Nitekim 2002 yılında 2.52 milyar Euro ciroya sahip Çin'in 2006 yılı sonunda cirosunu 10.10 milyar Euro'ya çıkarması gemi inşa sanayinde liderliğe koştununun bir göstergesidir. Çin gemi inşa sektöründe istihdam 148.000 kişinin üzerindedir. 2007 yılında sözleşmesi yapılan gemilerin % 45 kadarı 2010'da, % 27'si 2009'da ve % 21'i de 2011'de teslim edilecektir. 2012 teslimatları bile bulunmaktadır. Artan taleple fiyatların da yüksek olması gerekirken 2007'de Çin'deki yeni üretim fiyatlarının üst düzey Güney Kore tersanelerinden hala biraz düşük olduğu gözlemlenmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 61).

2.2.5 ABD

Amerika Birleşik Devletlerinin kurulmasından bu yana, gemiler ve gemi inşa sanayi bu ülkenin kalkınmasında önemli temel taşları oluşturmuş, tersaneler teknoloji üssü vazifesi görmüştür. Ticari gemi inşa sektöründe önde gelen ülkeler arasında yer almamasına rağmen savaş gemisi yapımında Amerikan Gemi İnşa Sanayi dünyada en ön sıralardadır. Amerikan gemi inşa ve gemi onarım sektörünün ülke ekonomisine katkısı ortalama yıllık 10 Milyar dolar civarındadır. Bu gelirin yaklaşık %85'lik kısmını, sektörde faaliyet gösteren firmaların % 10'u elde etmektedir. Sektörde yaklaşık 100.000 çalışan istihdam edilmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 61).

Sektör, uluslararası pazarda, savaş gemilerinin inşası ve ticaret gemilerinin inşası olarak iki ayrı kategoride yer almaktadır. ABD'nin uluslararası aldığı gemi siparişi sayısının % 80'ini savaş gemileri oluşturmaktadır Dünya üzerindeki bütün gelişmiş ve refah düzeyi yüksek ülkelerde olduğu gibi ABD de ticaret gemisi ihtiyacının çoğunu uzak doğu ülkelerinden karşılamaktadır. ABD uluslararası pazarda 2004 yılında almış olduğu 158 adet gemi ve 168.000 GRT' lik siparişe 14. sırada yer almıştır. (Bakacak, 2007: 87)

2.2.6 Avrupa

1970’li yıllara kadar dünya gemi inşaatına hâkim olan Avrupa önce Japonya, daha sonra Güney Kore ve Çin’e karşı rekabet gücünü büyük oranda yitirmiş, belirli tip uzmanlık isteyen gemilerde ise başarılı olmaya devam etmiştir. Avrupa tersanelerinin teslim ettiği gemilerin yaklaşık % 50’sini konteyner gemileri oluşturmaktadır. Avrupa tersaneleri özellikle Kurvaziyer gemi tipinde dünya liderliğini elinde bulundurmakta, RoPax gibi özel gemi tiplerinde başarısını devam ettirmektedir. Avrupa’da Almanya, Danimarka, İtalya, Polonya, Romanya ve Hırvatistan gemi inşa sanayinde önde gelen ülkelerdir. Avrupa gemi inşa sanayi alanında 2006 ve 2007 yıllarında rekor düzeyde yüksek bir faaliyet olmuş, birçok tersane 2010 yılına kadar sipariş alamaz duruma gelmiştir. 2006 yılının sonunda Avrupa tersanelerinin cirosu 12,9 milyar Euro’ya ulaşmıştır. Dünya genelinde sektörde görülen büyümeden olumlu olarak etkilenen Avrupa tersaneleri 2006 yılında yakaladıkları rekor aktiviteyi 2007 yılında da devam ettirmiş olmalarına rağmen Avrupa tersanelerinin piyasa payında düşüş olduğu görülmüştür. Avrupa’da 1975 yılında 306.047 olan gemi inşaatı istihdamı Hırvatistan, Polonya ve Romanya’nın katılmasına rağmen 2005 yılı itibarı ile 85.355 seviyesine inmiştir. Avrupa tersanelerinin konteyner inşası alanında yüzde 10’luk bir düşüş yaşadığı ve bu düşüşü gezinti gemileri, Ro-Ro’lar ve araba taşıyıcılar gibi özel tonaj alanlarındaki artışla dengelediği bilinmektedir. Avrupa’nın tanker ve dökme yük alanlarındaki payı sırasıyla % 3 ve % 1 olarak kalmış ve değişime uğramamıştır. Gezi, Ro/Pax ve Ro/Ro araçları için talep ile offshore kesimindeki aktivite Avrupa’da sektörün yeni üretim yarısını sürüklemiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 58–59).

2.3. Türkiye’de Tersanelerde Çalışma İlişkileri

Ülkemiz gemi inşa kapasitesi dünya gemi inşa kapasitesinin sadece % 1,6’sını oluşturmaktadır. Tersanecilik Anadolu’da 600 yıllık bir gelenektir. İlk tersane 1390 yılında Gelibolu’da Osmanlı İmparatorluğu zamanında kurulmuştur. Taşları günümüze kadar varlığını korumuş olan Haliç Tersanesi 1455’te Fatih Sultan Mehmet tarafından kurulduğunda, Türk tersaneleri dünyanın en büyük tersaneleri olarak anılmaktaydı. Cumhuriyetin kurulmasıyla beraber tersaneciliğe ayrı bir önem verilmiş, Boğaz ve Haliçte yoğunlaşmış olan tersaneler 1969’da Tuzla Aydınli koyuna taşınmıştır.

Geleneksel üretim teknikleri ile modern teknolojiyi, eğitimle beraber aynı potada eriterek gelişimini sürdüren Türk gemi inşa sektörü 1990'ların başından beri uluslararası bilinirliği olan bir marka haline gelmiştir. Türk gemi inşa sanayi; gemi, yat inşa ve bakım-onarım tersaneleri, çekek yerleri, yan sanayi üreticileri ve malzeme tedarikçileri olarak dört ana başlık altında değerlendirilebilir.

Türkiye'de gemi inşa sanayisi, ürünlerin türü ve ortak sorunları göz önünde tutularak beş ayrı grupta incelenebilir (Yıldız, 2008: 36);

- Yeni Gemi İnşaatı,
- Yat İnşaatı,
- Gemi Onarımı,
- Gemi Yan Sanayi ve Çelik Konstrüksiyon İşleri,
- Teknik Hizmetler.

Türkiye, Avrupa coğrafyasında gemi inşa sanayiinin gelişimi için elverişli bir ülke konumundadır. Gemi inşa sanayiinin gelişimi için gerekli kriterler aşağıdaki gibidir (TÜSİAD, 2010: 7);

- Tersanelerin denize ulaşım bağlantısı,
- İşgücünün temin kolaylığı,
- Ülkede istihdama olan ihtiyaç,
- Ana deniz ticaret rotalarına yakınlık,
- Deniz ticaretinin gelişmişliği,
- Yan sanayinin gelişmişliği,
- Güçlü endüstriyel organizasyon yapısı,
- Ham madde ihtiyacının yerel ve yakın ülkelerden temin edilebilirliği,
- Kalite ve maliyet açısından rekabet edebilirlik,
- Teknolojik yeniliklerin ve bilgi birikiminin mevcut olması,

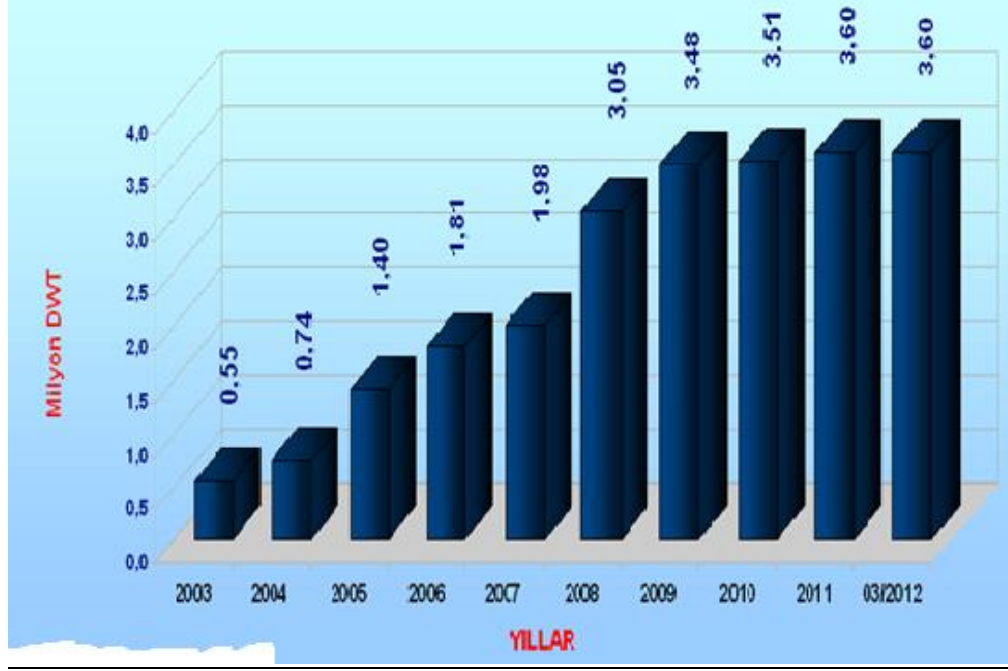
- Uygun finansman imkânları, sektörün desteklenmesi için siyasi iradenin varlığı.

Ülkemiz hem coğrafi konumu, hem de iklimi ile tersanecilik açısından doğal bir merkez olmaya da adaydır. Türkiye işçilik ve ekspertiz hususlarında Avrupa'da sayılı devletlerarasında yer almaktadır. Ülkemiz gemi inşa sanayii özellikle uzmanlık gerektiren yüksek katma değerli gemilerde yoğunlaşmaktadır. Bu çerçevede, doğru gemi türlerinde uzmanlaşmak gemi sanayiinin gelişimi açısından son derecede önemlidir.

Gemi inşa sektörünün ana yapı taşı tersanelerdir. Türkiye'de tersaneler; özel sektör, kamu ve askeri tersaneler olarak üç farklı yapılanma göstermektedir. Türkiye'de kamu tersaneleri, şu an Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na (ÖİB) bağlı Türkiye Denizcilik İşletmeleri AŞ'nin mülkiyetindeki İstanbul Haliç ve Cami altı tersanelerinden oluşmaktadır. Pendik/İstanbul ve Alaybey/İzmir tersaneleri 1999 yılında Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'na devredilmiştir. Haliç Tersanesi İstanbul içindeki tek bakım-tutum tersanesi, Cami altı Tersanesi ise yolcu gemisi gibi katma değeri yüksek gemi tiplerinde uzmanlaşmış tek Türk tersanesi olarak hizmet vermektedir (Yıldız, 2008: 36–37).

Ülkemizde tersaneler; Askeri tersaneler ve özel sektör tersaneleri olarak iki gruba ayırabilir. Askeri Tersaneler; Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'na bağlı Gölcük, Taşkızak, Pendik/İstanbul ve Alaybey/İzmir tersaneleri askeri tersaneleri oluşturur. Türkiye Gemi Sanayi A.Ş' ye bağlı Pendik (İstanbul Tersanesi Komutanlığı) ve Alaybey tersaneleri Ağustos 1999 depreminin ardından Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'na devredilmiştir. Özel sektör tersaneleri; Özel sektör tersaneleri ise birkaç istisna dışında, yatırım ve işletme sermayesi sıkıntıları bulunan ve istihdamları eldeki iş kapasitesine bağlı olarak değişen tersanelerdir. Büyük çoğunluğu Tuzla Özel Sektör Bölgesi'nde yerleşen bu tersaneler, küçük ve orta büyüklükteki gemileri üretmek üzere yapılarak, çoğunluğunda modern yöntem, teknik ve teknoloji kullanımı sınırlıdır (Yıldız, 2008: 37).

Şekil 5. Ülkemiz Tersanelerinin Proje Kapasitelerinin Yıllara Göre Değişimi



Kaynak: www.denizcilik.gov.tr, (03.06.2012).

Şekil 5’de 2003 yılından itibaren tersane sektörüne yapılan yatırımlarla; 2003 yılında 0,55 milyon DWT olan tersane proje kapasitelerinin 2012 yılı Mart ayı itibari ile 3,60 milyon DWT’ ye yükseldiği görülmektedir.

2002 ve 2003 yıllarında 37 adet olan tersane sayısı 2011 yılında 71 adede çıkmış, Mart 2012’de de aynı sayıdadır. Ancak 2008 yılında başlayan krizin etkisiyle yatırımdaki tersanelerin faaliyete geçme ivmesi düşmüştür. 71 adet tersane; 3,60 Milyon DWT’luk kurulu kapasiteye sahiptir. Yatırımdaki tesislerin faaliyete geçmesi ile; yaklaşık 9 Milyon m² lik bir alanda, 12.200 metre deniz cephesi daha faaliyete eklenecektir. Böylece mevcut kapasiteye 3 Milyon 645 bin DWT’luk kapasite gücü eklenerek, toplam kapasitenin 7 Milyon DWT’un üzerine çıkması beklenmektedir (Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2012).

Türkiye’de 87 adet tersane bulunmaktadır. Bunlardan 84 tanesi özel sektöre, 3 tanesi Türk Silahlı Kuvvetlerine aittir. Sektör; yatlardan mega yatlarla, yelkenlilerden balıkçı teknelerine, kimyasal tankerlerden kuru yük gemilerine kadar çok geniş ürün yelpazesine sahiptir. Ayrıca, gemi bakım ve onarım hizmeti de sektörün önemli gelir kaynakları arasındadır.

Türk tersaneleri Tuzla, Marmara, Karadeniz ve Akdeniz bölgelerinde bulunmaktadır. Çekek yerleri (balıkçı tekneleri ve küçük tonajlı gemilerin bakım onarım yerleri) Marmara ve Karadeniz'de yoğunlaşmıştır. Yan sanayi kuruluşları ise başta İstanbul olmak üzere Kocaeli, Konya, Kayseri, Adana ve Bursa'da bulunmaktadır.

Dünya gemi inşa sanayi 2003 yılından bu yana % 89 büyüme gösterirken, bu oran Türkiye'de % 360 olarak gerçekleşmiştir (Özdemir, 2009: 55). Ülkemizde gemi inşa ve onarım sanayinde son yıllarda yaşanan bu hızlı büyüme ve genişleme ile bu alanda büyük yatırımların yapılmasını sağlamıştır. Gemi inşa sanayi iki nedenden dolayı hem Dünya'da, hem de Türkiye'de hızla büyüyen ve gelişen bir sektör haline gelmiştir. Bunlardan birincisi artan dünya ticaret hacminin yaklaşık %95'i denizyoluyla gerçekleşmesi (DPT IX. Kalkınma Planı, GİSÖİK Raporu, 2006: 1), ikincisi, Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)'nun yeni gemi inşasını artırıcı düzenlemeleridir (TMMOB, 2008: 23). Bu düzenlemeler ile 2005 yılı itibari ile 15 yaş üstü gemiler seferden men edilmiş, 2015 yılından itibaren de dış duvarı tek cidarlı gemiler seferden men edilecek olmasındır.

Reel sektörde, ağır sanayi kimliğine sahip gemi inşa sanayi, desteklendiği ve geliştirildiği bütün ülkelerde önemli bir istihdam potansiyeli yaratan emek yoğun bir sektördür. Bu nedenle; Döviz ikame eden, beraberinde yan sanayi sürükleyen, yabancı sermayeyi davet eden, teknoloji transferini cezbeden, ülke savunmasına hizmeti nedeniyle stratejik önem taşıyan, deniz ticaret filosunu destekleyen, diğer sektörlerle nazaran yan sanayi ile birlikte 1'e 6 oranında istihdam sağlayan emek yoğun bir sektördür. Türk gemi inşa sanayinde tersaneler yılda; 10 Milyon DWT bakım onarım, 1 Milyon DWT'luk yeni gemi inşa, 400 bin ton çelik işleme ve 35 bin DWT'a kadar yeni gemi inşa imkân ve kabiliyetine sahiptir. Tuzla' da; eni 80 metre, boyu 355 metre ve üçyüzbin DWT'luk gemi havuzlama imkanı bulunan dünyanın en büyük yüzer havuzuna sahip tersaneler, 100.000 DWT' a kadar kaldırma kapasitesine sahip çeşitli büyüklüklerde yüzer havuz ile hizmet vermektedir. Türk gemi inşa sanayi yılda; yeni gemi inşa faaliyetleri ile 1,5 Milyar Dolar, bakım onarım faaliyetleri ile 1 Milyar Dolar, toplamda 2,5 Milyar Dolar döviz girdisi, doğrudan 25.000 kişilik istihdam, dolaylı olarak 100 bin kişiye aş imkânı, ortalama 500 civarında yan sanayi iş kolunda yaratılan istihdam ve yarattığı diğer katma değerlerle, Türk ekonomisine küçümsenmeyecek

katkılar sağlamaktadır. Tersaneler ISO 9000 ve AQAP serileri kalite belgelerine sahiptir. Tersanelerde; epoksi ve krom nikel tanklı petrol ve ürün tankerleri, ağır yük gemileri, çok amaçlı konteyner gemileri, balıkçı gemileri, araştırma gemileri, römorkörler, mega yat ve yat siparişi alan ülkeler sıralamasında ülkemiz dünyada dördüncü sıradadır. 60-70 Metrelik mega yatlar ve gezinti tekneleri, petrol platformları, tadilat ve kon versiyonları, supply botlar, off-Shore botları ile uluslararası kurallara göre çeşitli klas kuruluşlarının kontrolünde inşa edilmektedir (TC Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tersanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu, 2007).

Tablo 4. Ülkemizde Faal Olarak Çalışan Tersaneler

Faal Tesisler	
İl / Mevki	Tesis Adedi
İSTANBUL	27
İZMİT	6
YALOVA	21
ZONGULDAK	8
ÇANAKKALE	2
TRABZON	1
ORDU	1
SAMSUN	1
KASTAMONU	1
SAKARYA	1
HATAY	1
ADANA	1
TOPLAM	71

Kaynak: www.denizcilik.gov.tr, (03.06.2012)

Tablo 4’de Denizcilik müsteşarlığı 2012 yılı verilerine göre ülkemizde faal olarak çalışan tersanelerin bulunduğu iller ve tesis adetleri gösterilmiştir. Faal olarak çalışan tersanelerin çoğunluğunun İstanbul ve Yalova illerinde olduğu görülmektedir.

Gemi inşa ve bakım sektöründe yaşanan hızlı büyümeye paralel olarak istihdamda da artışlar yaşanmıştır. Sektörde en fazla istihdam Tuzla Tersaneler Bölgesinde sağlanmaktadır. İstanbul’dan sonra sırasıyla Zonguldak, İzmit, Çanakkale ve Yalova’da bulunan tersaneler gelmektedir. Yalova’nın Altınova ilçesinde tersane kurulması için bir alan belirlenmiş ve bu belirlenen alanın kıyı şeridi doldurulmuştur. Bu bölgede 40 ortaklı Altınova Tersane Girişimcileri Derneği’nin yanı sıra beş şirket daha tersane kurmak için talepte bulunmuştur (TMMOB, 2008: 125).

Tablo 5. Ülkemizde Yatırımı Devam Eden Tersaneler

Yatırımdaki Tesisler	
İl / Mevki	Tesis Adedi
İSTANBUL(PROJE)	4
YALOVA	20
TRABZON	1
ORDU	1
SAMSUN	8
SİNOP	1
KASTAMONU	3
ZONGULDAK	3
ÇANAKKALE	6
BALIKESİR	2
MERSİN	1
ADANA	2
TOPLAM	52

Kaynak: www.denizcilik.gov.tr, (03.06.2012)

Tablo 5’de Denizcilik müsteşarlığı 2012 yılı verilerine göre ülkemizde yatırımı devam eden tersanelerin bulunduğu iller ve tesis sayıları gösterilmiştir. 2000 yılından sonra tersane yatırımlarının artmasıyla Yalova ilinin yatırımı devam eden tersanelerde en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir.

Dünya gemi inşa sanayisine göre Türkiye tersanelerinde üretilen gemi tipleri Tablo 6’da dır. Buna göre Türkiye’de ham petrol tankerleri, yolcu ve Ro-Ro gemileri ile özel maksatlı ağır yük gemileri haricinde her tür geminin üretilebildiği görülmektedir.

Tablo 6. Dünya Gemi İnşa Sanayisine göre Türkiye’de üretilen gemi tipleri

Üretilen Gemi Tipleri	Türkiye
Ham petrol tankerleri	
Kimyasal ve ürün tankerleri	✓
Dökme yük gemileri	✓
Genel kargo gemileri	✓
Konteyner gemileri	✓
Yolcu gemileri, feribotlar ve ro-ro gemileri	
Romorkör ve açık deniz destek gemileri	✓
Özel maksatlı gemiler (yüzer havuzlar, tarak gemileri, ağır yük gemileri vs.)	✓
Yatlar	✓
Askeri gemiler	✓

Kaynak: TÜSİAD (2010: 5).

Gemi inşa sanayii, genel hatlarıyla ülke ekonomisine, iş gücüne ve dünya ticaretine olan katkısı ile kendine has özelliklere sahip emek ve sermaye yoğun bir sanayi dalıdır. Gemi inşa sanayii faaliyetleri girdi olarak yarı mamul (çelik levha, boru, kablo vs.) ve yan sanayi ürünlerini (makine, güverte ekipmanları, paneller, vs.) işgücü ile bir bütünsel

ürün haline dönüştürme süreci şeklinde özetlenebilir. İmalat sanayiinin bir kolu olan gemi inşa sanayii, hem üretim (çelik işleme, boru sistemleri gibi), hem de montaj işlevlerini içermektedir (TÜSİAD, 2010:5).

Gemi inşa ve yat inşa sektöründeki talep artışı ve hızlı büyüme, yetişmiş uzman ve ara eleman açığı gibi çok önemli bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sebeple mevcut tersanelerde artan iş hacmine paralel iş gücü talebi ve Denizcilik Müsteşarlığı'na yürütülen yer tespit çalışmaları neticesinde kurulacak yeni tersane ve yat inşa yerlerinde doğacak iş gücü talebini dikkate alarak eğitilmiş ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere, Millî Eğitim Bakanlığı ile koordineli çalışmalar yürütülmektedir. Ayrıca istihdam ihtiyacının, sektör temsilcileri ve taşeron firmalarca karşılanmasında yeterli eğitime sahip personel temin edilememesi ve yoğun iş temposunun getirdiği diğer olumsuzluklara bağlı gerçekleşen iş kazalarının eğitilmiş personel sayısının artmasıyla azalacağı da bir gerçektir. Gemi ve yat inşa sektöründe eğitilmiş ara eleman sayısının artırılmasına yönelik çalışmalarda, bu husus da göz önünde bulundurulmaktadır. Tersane, tekne imal ve çekek yerlerine işletme izni verilmesine ilişkin usul ve esaslar hakkında yönetmelik ile; yönetmelik kapsamına giren tesisler 3 yıl içinde Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından gemi inşa sektöründe akredite edilmiş belgelendirme kuruluşlarından TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği OHSAS 18001 standartlarında belgelerini almakla yükümlü tutulmuş; tersane ve tekne imal yerlerinde tüm çalışanların en az % 2'sinin mühendis, bu mühendislerin de yarısının gemi mühendisi olma zorunluluğu getirilmiştir (Denizcilik Müsteşarlığı 2011 Yılı Performans Programı, s.63).

2.3.1 Çalışma Ortamı

Bir işçi günde 7,5 saat çalışmakta olup, saat 10'da, 13'te ve 15'de istirahat saati vardır. 7,5 saat çalışan bir işçinin 1 saatlik öğle molası dışında günde iki sefer 15'er dakikalık istirahat saati vardır. Tersanelerde işyeri hekimleri bulundurulur veya ortak sağlık birimi kurulur. Ağır sanayi kolu olduğu için 18 yaş altında işçi çalıştırılmamakta olup, 18 yaş altında sadece meslek liselerinden gelen stajyerler bulunmaktadır.

Gemi üretimi ve onarımı yapılan işyerlerinin başlıca bölümleri (Melikoğlu, 2008: 439-440);

1. İdari bölüm, yönetim ofisleri, ticari birimler,
2. Plan dizayn ve üretim programı bölümü,
3. Malzeme yönetim ve stok kontrol bölümü,
4. Tedarikçilerle ilişkiler kuran tedarik bölümü,
5. Kesim atölyesi,
6. Soğuk şekillendirme atölyesi- Pres atölyesi,
7. Boru atölyesi,
8. Kapalı blok imalat atölyesi,
9. Açık blok imalatı alanı,
10. Raspa atölyesi,
11. Boya işleri,
12. Elektrik-elektronik atölyesi,
13. Basınçlı hava üretim tesisleri,
14. Depolama alanları,
15. Kızaklar (Blok montajı),
16. Yüzen havuzlar,
17. Marangoz atölyesi.

Gemi inşa sektörü de, son yıllarda hızla büyüyen ağır bir iş koludur. Gemi inşa sektörü, içinde elektrik, makine, kaynak vb. gibi birçok farklı operasyonu ve disiplini barındıran ağır bir sanayi kolu olduğundan, buna bağlı olarak tehlikeler ve risk faktörleri de oldukça fazladır. Her sektörde olduğu gibi, oldukça ağır ve riskli bir iş kolu olan gemi

inşaatı sektöründe de kaza olma olasılığı oldukça fazladır. Yapılan işin özelliğine göre, her iş kolunda kendine özgü tehlikeler ve riskler mevcuttur.

2.3.2 İş Sağlığı ve Güvenliği

Gemi inşa ve bakımının yapılması için gerekli teknik, lojistik imkânlarla sahip olan ve birçok fabrikanın bulunduğu geniş bir iş merkezine tersane denir. Tersanelerde ilk akla gelen, meyilli kızak yapılar, kuru veya yüzer havuz, kaldırma kapasitesi tonlarca olan büyük vinçler, presler, giyotinler, makine tezgâhları, kaynak makineleri ve kalifiye teknik personeldir. Gemi sanayi, demir-çelik sanayi, makine imalat sanayi, elektrik-elektronik sanayi, kimya sanayi (boya, lastik, plastik ve çeşitli kimyasallar) vb. birçok sanayi dalının ürünlerini bir araya getiren ve bu sanayileri harekete geçirici özelliği nedeni ile özel öneme sahiptir (Tezdoğan ve Taylan, 2009: 10). Gemi inşa sanayi emek yoğun bir sektör olduğu için aynı zamanda istihdam açısından da önem taşımaktadır.

Günümüzde işletmelerin, hem ekonomik hem de sosyal amaçları doğrultusunda yoğun bir rekabet ortamında olması beraberinde bazı uygulama eksikliklerini de getirmektedir. Bu eksikliklerin başında da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlem yetersizlikleri gelmektedir. Öyle ki, dünyada her yıl iş kazalarından dolayı yaşamını yitirenlerin sayısı 22 milyonu bulmaktadır. Özellikle de bu işgücü kayıpları, son zamanlarda ülkemizde Tuzla Tersaneler Bölgesinde baş göstermiş ve bu çerçevede bir dizi önlemler alınmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, Kasım 2008 tarihli, Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulunun Tersanecilik Sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği raporu bu konudaki sorunlara ışık tutacak niteliktedir. Aynı zamanda diğer bölgelerdeki tersanelerin de konuya duyarlı olması gerekliliği söz konusu olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinin iki boyutu vardır. Biri işçi sağlığı, diğeri ise iş güvenliğidir. Bu çerçevede, ILO ve Dünya Sağlık Örgütü, işçi sağlığını şu şekilde tanımlamıştır: “çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını amaç edinen tıp bilimidir. İş güvenliği ise, işyerlerinde işin yürütülmesi

nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalardır (Yiğit, 2005: 7).

İş sağlığı ve güvenliği, günümüzde tersanecilik ile adı anılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, ekonomik boyutları bir yana sosyal boyutları itibariyle de ülke kalkınması açısından hayati öneme sahip toplumsal bir konudur. Konunun insani ve toplumsal boyutu ile birlikte ekonomik boyutu da sorunun önemini artırmaktadır. Ekonomik anlamda üretim faktörleri arasında bulunan emeğin faaliyetini sürdürmesi büyük önem taşımaktadır. Ülkelerin en önemli zenginlik kaynağı olan insan gücünün daha verimli şekilde değerlendirilmesi konuya verilecek öneme bağlıdır (Uçak, 2002: 67).

Tablo 7. Türkiye gemi inşa/tamir sektöründe üretim ve iş kazası sonucu ölümlerin dağılımı

Yıllar	Üretim (DWT)	Ölümlü İş Kazaları
2001	147.130	1 İşçi
2002	84.700	5 İşçi
2003	106.450	3 İşçi
2004	293.229	5 İşçi
2005	331.740	8 İşçi
2006	556.285	10 İşçi
2007	1.007.968	12 İşçi

Kaynak: TMMOB (2008: 60).

Tablo 7 tersanelerdeki üretim kapasitesinin artışına paralel olarak ölümlü iş kazalarında ölen işçi sayılarının da arttığını göstermektedir.

Üretimin artması ile büyüyen istihdam oranlarına paralel olarak iş kazaları nedeni ile ölümlerin de arttığı görülmektedir. Meydana gelen iş kazaları ve ölümlerin artmasına neden olarak “taşeronluk” sistemi ile işçilerin “bilgisizliği ve eğitimsizliği” gösterilmektedir. Ancak yaşanan iş kazalarının ölümlü sonuçlar doğurmasa bile, sadece

deneyimsiz işçilerin değil, tekniker ve mühendislerin de başına gelmesi, çalışanların bilgisizliği ve eğitimsizliği tezini çürütmektedir (Özdemir, 2009: 55).

Tablo 8. Tersanelerde yaşanan iş kazaları, çalışan sayısı ve ölüm oranlarının yıllara göre dağılımı

Yıl	Çalışan Sayısı	İş Kazası Sayısı	Kaza Oranı %	Ölüm Sayısı	Ölümlü Kaza Oranı %
2000	5000	76	1,52	4	0,08
2001	5750	61	1,06	1	0,02
2002	13545	73	0,54	5	0,04
2003	14150	68	0,48	3	0,02
2004	14750	120	0,81	5	0,03
2005	24200	146	0,060	9	0,04
2006	28500	170	0,60	10	0,04
2007	33480	227	0,68	12	0,04
2008 Haziran	34500			13	0,04

Kaynak: www.denizcilik.gov.tr, (03.06.2012)

Tablo 8 tersanelerdeki istihdamın artışına paralel olarak artan iş kazaları sayılarının yanında ölümlerinde arttığını göstermektedir. Ancak iş kazası oranlarının yıllara göre değişken olduğunu ve ölümlerin sayı olarak artsa da oranların ya azaldığı (2001, 2003 ve 2004), ya da sabit kaldığı görülmektedir.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde, 2000 - 2008 yılları arasında toplam 56 ölümlü iş kazası meydana gelmiş ve 62 işçi hayatını kaybetmiştir. Bölgede ölümlü iş kazası sayısı, iş hacmindeki artışa paralel olarak 2000 yılında 4 iken 2007 yılında 10, 2008 yılında ise 11'e ulaşmıştır. Bu kazaların nedenleri, sırasıyla yüksekten düşme, elektrik çarpması, malzeme çarpması/düşmesi, sıkışma, patlama ve diğer hususlar olarak tespit edilmiştir. Devlet Denetleme Kurulunun raporuna göre, söz konusu kazaların/nedenlerin tamamı

önlenebilir/giderilebilir niteliktedir. Özellikle, kazaların meydana gelmesinde taşeronlaşmanın büyük etkisi olduğu, bunun da özellikle, sendikasız işçi çalıştırmakla ilgili olduğu söylenebilir. Bu açıdan, sektörde örgütlenmeye önem verilmelidir. (Denizhaber.net, 18.07.2012)

Sektörel bazda ağır sanayi ile iç içe olan gemi yapımı, bünyesinde çeşitli branşları barındırmaktadır. Örneğin; vinç (ağır yükler) operatörlüğü, elektrikçilik (yüksek voltlar), havuzlama işçiliği, kaynakçılık (elektrik ark kaynağı), kesim işçiliği (metal aletlerle CNS ve optik), gemi tamiratında talaşlı metal işçiliği (torna, tesviye, freze), ahşap işçiliği, motorculuk, boya işçiliği gibi işler tersaneciliği desteklemektedir. Bu işlerdeki iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarına olanak sağlamak dolaylı olarak gemi inşa sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması anlamına gelecektir. Ayrıca, gemi inşa sanayisinde oluşabilecek kazalar büyük çapta zarar vermekte, birçoğunda insanlar sakat kalmakta ve ölmektedir. Gemi sanayisinde sıkça görülen kazalara bakılacak olursa, bunların birçoğunda kişisel hatalar ön plana çıkmaktadır. Bunun nedeni de, bu sektörde yeterli eğitim alamamış özellikle de genç ve acemi işçilerin çalışıyor olmasıdır.

Tersane kazalarının temel nedenlerinden insandan kaynaklanan nedenler; psikolojik, fiziksel, insan ilişkileri, takım çalışması, iletişimdir. Makine/donanım kaynaklı nedenler; hatalı makine ve donanım yerleşimi, eksik veya kusurlu koruyucular, yetersiz standardizasyon, yetersiz kontrol ve bakım, yetersiz mühendislik hizmetleridir. Ortam/çevre kaynaklı nedenler; yetersiz çalışma bilgisi, uygun olmayan çalışma metot ve yöntemi, uygun olmayan çalışma yeri ve ortamı vb. nedenlerdir. Son olarak yönetimden kaynaklanan nedenler; yetersiz yönetim organizasyonu, tamamlanmamış kurallar ve talimatlar, yetersiz güvenlik yönetim planı, eğitim ve öğretim yetersizliği, yönetim ve rehberlik uygun olmayan personel istihdamı, yetersiz sağlık kontrolleri vb. nedenlerden kaynaklandığı bilinmektedir. Bu faktörler tersanelerde yapılan işler, tehlike ve risk ilişkisi içinde şu şekilde gruplandırılır;

1. Yetersiz çalışma alanı: Düzensiz işyeri, hareket zorluğu, kaldırılan ve taşınan malzeme altında çalışma vb.
2. Açık alanlarda çalışma: Olumsuz termal konfor şartları; soğuk, sıcak, rüzgâr, yağış vb.

3. Kapalı dar alanlarda çalışma: zararlı maddelere yoğun şekilde maruz kalma; boya, gaz, kaynak kullanımı halinde yangın ve patlama riski vb.
4. Yüksekte çalışma: Düşme, malzeme düşmesi vb.
5. Yoğun ve uzun süreli çalışma: Uygun olmayan çalışma yöntemi, yorgunluk, stres, motivasyon eksikliği vb.
6. Kimyasal maddeler ile çalışma: Oksijen, asetilen, çözücüler, boya, karbondioksit, karbon monoksit, hidrojen sülfür kullanımı; yangın, parlama ve patlama riskinin yüksek olması.
7. Yoğun olarak yüksek voltajlı iş donanımı kullanımı: Düzensiz, güvensiz, yıpranmış kablo kullanımı.
8. Çok sayıda alt işveren-taşeron: Organizasyon, kontrol ve denetim eksikliği.
9. Çalışanların sık değişmesi: Eğitimsiz ve yeteneksiz işçi, kontrol zorluğu, kalifiye olmayan, işyerini ve risklerini tanımayan eleman.
10. Ağır parçalarla çalışma: Ağır malzeme düşmesi, çarpması, sıkışma.
11. Yoğun kaynak işleri: Gaz, duman ve zararlı ışın gibi zararlı maddelere yoğun bir şekilde maruz kalma, yangın tehlikesi.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik risklerini araştırmalı ve bunlara önlemler alarak çalışanların sağlıklarını korumalıdır. Gemi inşa sanayisinde iş kazalarına yönelik çalışma ortamında iki temel sebep vardır: Tehlikeli durum ve tehlikeli davranış (Tur ve Nalbantoğlu, 2004: 435).

Tehlikeli durumlar;

1. Koruyucusuz çalışma (uygun olmayan koruyucular dâhil),
2. Alet ve teçhizatların kusurlu olması,
3. Makine ve aletlerin emniyetsiz yapılmış olmaları,
4. Aydınlatma sorunları,
5. Yanlış havalandırma.

6. Tehlikeli davranışlar:
7. Emniyetsiz ve gereksiz hızlı hareket etmek,
8. Hatalı yükleme, taşıma, istif ve donanım,
9. Tehlikeli yerlerde çalışma,
10. Üzüntü, şaşırma, dalgınlık, şakalaşma.

İş kazalarını önlemek için iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarının ışığında, ulusal mevzuatın getirdiği kurallar gereği yapılandırılmaktadır. Ancak insan unsurunun bulunduğu her iş içinde kurallar ve çalışmalar yeterli kalmamakta, kazalar ve hastalıklar yaşanmaktadır.

Tersane ortamında yapılan iş ve muhtemel tehlikelere karşı alınacak önlemler (Tur ve Nalbantoğlu, 2004: 436):

1. Çalışma zemini kaygan ve ıslak olmamalı,
2. Kask, gözlük, eldiven, fotin, kulaklık ve gerekiyorsa maske mutlaka kullanılmalıdır,
3. Elektrik bağlantıları, işin uzmanlarınca yapılmalıdır,
4. Asılı yükün altında ve çevresinde durulmamalıdır,
5. Yapılan iş ve faaliyetlerde insan unsuru öncelikli olarak düşünülmeli ve “Önce İnsan” ilkesi yerleştirilmeli,
6. Tüp ve sıkıştırılmış gazlar ile çalışırken tedbirler alınmalı,
7. Bir insanın kaldırabileceğinden fazla yükleri kaldırmak için mutlaka yardımcı aparat kullanılmalı,
8. Yüksekte çalışılıyorsa gerekli tedbirler mutlaka alınmalı,
9. Kolay alev alabilecek kimyevi maddelerin bulunduğu yerlerde mutlaka alev sızdırmaz lamba kullanılmalı.

Tersanelerde çalışanların iş kazaları ile ilgili güvenlik sorunlarının yanında sağlık riskleri de mevcuttur. Tersanede yapılan işlerin çeşitliliği ve tehlikelerine bağlı olarak

yaptıkları iş nedeni ile çalışanların sağlıklarının bozulması ve meslek hastalıklarına yakalanma olasılıkları her zaman vardır. Akciğer kanseri, genellikle toz ve kimyasal duman ortamında görülen bir hastalıktır. Tersanelerde sık yapılan işler olan dökümcü, kaynakçı, taşlamacı, raspacılarda ve boyacılarda görülmektedir. Duyma kaybına ise yüksek sesle çalışılan ortamlarda rastlanmaktadır. Tersanelerde kalafatçılar, motor tamircileri ve sac düzelticilerde görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının etkisinin ölçülmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşılaşma oranının düşük olması ile ilişkilidir. Bu durumu etkileyen birkaç değişken vardır. Bu değişkenlerden birisi de eğitimidir. Eğitim iki yönden iş sağlığı ve güvenliğini etkilemektedir. Bunlardan birincisi çalışanların eğitim durumları, ikincisi iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim durumudur. Her ne kadar tersanelerde meydana gelen kazalarda, ölümlü olmasa bile, tekniker ve mühendis seviyesinde eğitim alanların başlarına da gelmektedir (Özdemir, 2009: 55). Ancak yine de iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını çalışanların eğitim durumu etkilemektedir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalardır. Bu konuda alınan tedbirler, başta çalışanların sağlıklarını korumak için, daha sonra çalışanlar, işyeri ve ülke ekonomilerine iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle gelebilecek zararları engellemek içindir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırmada tersanelerde meydana gelen kazaların altı grupta toplandığı tespit edilmiştir (Tezdoğan ve Taylan, 2009: 11). Bunlar:

1. İskele veya yüksek bir yerden düşme,
2. Elektrik çarpması,
3. Üzerine malzeme düşmesi,
4. Patlama,
5. İş makinesi altında ezilme,
6. İntihar, kalp durması, gaz zehirlenmesi, kayan malzeme altında ezilme vb.

Tablo 9. Aralık 2006-Eylül 2007 dönemine ait Tuzla tersanelerindeki iş kazası bilgileri

Kazanın Şekli	İş Kazası Sayısı	Kaza Sonucu		
		Yaralanma	Uzuv Kaybı	Ölüm
Elektrik çarpması	23	19	1	3
Düşme	72	69	1	2
Makine	44	44	-	-
Yanma	24	24	-	-
Bel incinmesi	6	6	-	-
Cisim çarpması	47	47	-	-
Sıkışma	40	39	-	1
Zehirlenme	4	4	-	-
Cisim Batması	32	32	-	-
Kesilme	37	37	-	-
Patlama	1	1	-	-
Göze çapak kaçma	54	54	-	-
Kalp krizi	2	-	-	2
Toplam	386	376	2	8

Kaynak. ÇSGB (2007)

Tablo 9’da Aralık 2006 ile Eylül 2007 tarihleri arasında Tuzla tersanelerinde yaşanan ve ÇSGB teftişlerinde tespit edilen iş kazalarının nedenleri ve sonuçları görülmektedir. Tersanelerde meydana gelen iş kazalarının nedenleri incelendiğinde aşağıdaki başlıklar altında toplanan konular tespit edilmiştir (Özdemir, 2009: 57);

1. Tersanelerin fiziksel yapısı ile ilgili nedenler,
2. Tersanelerde çalışma organizasyonu ile ilgili nedenler,
3. Tersanelerde çalışanların eğitimsizliği ile ilgili nedenler,
4. Denetim eksikliği ile ilgili nedenler,
5. Mevzuat eksikliği ve yetersizliği ile ilgili nedenler.

Sektörün hızlı bir şekilde büyümesi çalışma yoğunluğunu artırmış ve işlerin zamanında yetiştirilmesi kaygısı iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını olumsuz yönde etkilemiştir. Hızlı ve ara vermeden çalışmanın dikkat kaybına neden olduğu, duyarlılıkları azalttığı göz önünde bulundurulmalıdır. Tersanelerde yapılan işler bu durumlar ve yasal düzenlemeler göz önüne alınarak planlanmalıdır. Alınan siparişlerin hacmi ve takvimi, tersanelerin fiziksel altyapısının eksikliği açısından denetim altına alınmalıdır (Özdemir, 2009: 58).

Ağır ve tehlikeli bir iş kolu olan ve maksimum dikkat gerektiren tersane işlerinde, günde 7,5 saat ve haftada 45 saat çalışma sınırlandırılması uygulanmalıdır.

2.3.3. İşçilik ücretleri

Günümüzde yeni gemi inşa maliyet kalemlerini 5 ana kategoride toplanabilir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 99);

- Hammadde (%22-24),
- Ana makine (%9-11),
- Yardımcı makineler, elektrik, teçhizat (%32-34),
- İşçilik giderleri (%25-29),
- Diğer giderler (%6–8).

İşçilik ücretleri para birimi/adam-saat, veya para birimi/adam-yıl olarak verilebilmektedir. Bu iki birim arasında ülkelere bağlı değişen yıllık çalışma saati faktörü dikkate alınmak zorundadır. Türkiye özel sektör işçilik ücretleri olarak dünya piyasalarında rekabet gücüne sahiptir. Özellikle Batı Avrupa'dan oldukça düşük işçilik ücretleri Avrupa Birliği ile rekabette avantaj sağlamaktadır. Ancak, gemi inşa adam/saatinin tersanelerimize göre düşük olması teknolojik farklılıklarından kaynaklanmakta olup, tersanelerimizin de teknolojik gelişmelerini gerçekleştirmeleri halinde rekabet gücümüzün devam edebileceği değerlendirilmektedir.

İşçilik ücretleri finansal rekabetin en önemli parçalarından biridir. Ülkelerin ekonomik refah seviyelerine göre ve dolayısı ile zamana göre değişen işçilik ücretleri gemi maliyetinin en önemli kalemlerinden birini oluşturmaktadır. Türkiye özel sektör işçilik

ücretleri olarak dünya piyasalarında rekabet gücüne sahiptir. Nitelikli işçi çalıştırma oranına paralel olarak işçilik ücretleri de değişiklik göstermektedir. Güney Kore’ de işçilik ücreti 39.088 dolar adam/yıl olup Türkiye’de 14.685 dolar Adam/Yıl’dır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 102).

Tablo 10. Tersanelerde İşçilik Ücretleri

	Güney Kore	Japonya	Çin	Almanya	Türkiye
İşçilik Ücreti (Adam-Yıl Dolar)	39.088	37.163	4864	37.145	14.685

Kaynak: T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu (2008:102).

Tablo 10 Tersane sektöründe yıllık Dolar bazında işçilik ücretlerini göstermektedir. Bu alanda lokomotif konumunda yer alan Güney Kore işçilik ücretlerinin en yüksek olduğu ülke konumundadır. Çin ise en düşük işçilik ücretinin olduğu ülkedir. Türkiye’de ise gemi inşa sanayinde rekabet gücüne sahip işçilik ücretlerinin olduğu görülmektedir.

Tersane sahibi, üretimin bir bölümünü taşeron firmaya devrederken işin karşılığında “hak ediş” denilen bir ödeme yapmayı vaat eder. Bu ödemeyi işin başlangıcından sonuna kadar çeşitli aralıklarla parça parça yapar.

Yukarıda açıklanan “hak ediş” sistemine göre, iş için taşeronluk sözleşmesinde birim fiyat belirlenir. Bu fiyat, yapılacak işin niteliğine ve uzmanlık derecesine göre değişmektedir. Taşeron firmalar, 15 günlük ya da haftalık periyotlar halinde işçilere yevmiyelerini ödemektedir. Deneyimli ustalar, 50-80 TL civarı, yardımcılar 30-45 TL, çıraklar 18-25 TL arası günlük almaktadır. Sektörün ortalama net yevmiyesi 50 TL civarındadır. Bu yevmiyeler, ulaşım ve işveren tarafından tam karşılanmadığı durumda sigorta primlerini de kapsamaktadır ve emeğin gücünün yeniden üretim maliyetinin de dikkate alınarak gözlemlenmesi gereken ücretlerdir. Ayrıca Tuzla’da aylık ev kiralalarının ortalama 450-700 TL arasında ve yükselme trendinde olduğu da göz önüne alınmalıdır. Ayrıca tüm bunlarla birlikte ana işverende (tersanede) kadrolu işçilerin aylık ortalama ücretleri 800-1250 TL arasında seyretmektedir. Ancak kadrolu işçiler ulaşım, yemekte öncelik hakkı, ikramiye, yakacak yardımı, iş güvenliği gibi sosyal haklarını elde ettikleri için kendilerini oldukça avantajlı saymaktadır (TMMOB, 2008: 34). Sektördeki işçilik ücretleri asgari ücret ile 1500 TL arasında değişmektedir.

2.3.4. İşçi-İşveren İlişkileri

1980 sonrası özel sektör tersanelerinin ön plana çıkması ile taşeronluk da temel çalışma ilişkisi haline gelmiştir.

Tersane, üretim sürecindeki bir iş için, öncelikle yerleşik taşeronlara ihale açmaktadır. Yerleşik taşeronlar (tersanenin sürekli çalıştığı taşeron firmalar), tersanenin maliyet planlarına uymayacak kadar yüksek bir parça-başı fiyat talebi istediğinde, eğer işin uzmanlık düzeyi de yüksek değilse, tersanenin üretim sürecinden çıkarılırlar. Tersane, bu iş için dış taşeronlara ihaleyi açar. Dış taşeronlara telefonla ulaşıldığı gibi, piyasanın sosyo-mekânsal darlığından dolayı buna gerek kalmayabilir. Özellikle işçi kahvelerine ulaşan bir haber piyasada herkes tarafından duyulacak demektir. Bu açıdan örneğin kaynakçı lazım olduğunda “çevresi olan” bir kaynak ustasına bunu iletmek çoğu zaman yeterli olmaktadır. Dış taşeronlar genellikle en ucuza iş yapmayı kabul eden taşeron firmalardır. Ama işi tamamen dış taşeronlara yaptırmak genellikle tersanelerin tercih etmediği bir durumdur. Bunun nedeni, geminin yapımının beklenen ve sözleşme de yer alan sürede bitmemesi durumunda, geminin kızakta kaldığı her gün için tersanenin ceza ödemek zorunda kalmasıdır. Bu bedeller taşerondan karşılanamayacak kadar yüksek miktarlar olduğundan, tersane bu riski üstlenmek istememektedir. Bu yüzden beğenilen taşeron tersaneye yerleşecektir. Sektörde gemi tamir-bakım tersaneleri gibi daha çok kayıt dışına çıkmış üretim birimlerinde dış taşeronla çalışma daha fazla görülür. Bu tersaneler, emek maliyetini düşürmek ve emeğin çalışma saatleri üzerindeki denetimini arttırmak amacıyla daha çok dış taşeron kullanmaktadırlar. Gemi inşa tersaneleri, işlerini yasal çerçeve içinde yapmak zorunluluğu olan, daha yüksek bir sermaye birikim düzeyine ulaşabilen firmalardır. Bu açıdan emeğin, sosyal sigortası ve beceriden kaynaklanan yüksek ücreti de dâhil tüm maliyetlerine katlanmak, geminin inşasının uzamasının maliyetinden daha küçüktür. Bu açıdan sadece yerleşik taşeronun nitelikli emeğinin bedeline değil, sigorta, yemek, sosyal haklar gibi maliyetlere de katlanmaktadırlar. Nitelikli emek, tersanede görülen iş dallarına göre de bir hiyerarşi içinde olabilmektedir: Montaj, kaynak ustalığı gibi işler, gemi temizliği gibi işlere nazaran daha yoğun bir şekilde yerleşik taşeronlar tarafından ve daha formel ilişkiler içerisinde gerçekleştirilmektedir (TMMOB, 2008: 33-34).

Tablo 11. ÇSGB İş Teftiş Kurulunun Nisan 2007 Raporuna göre İşyerlerinde Çalışanlara İlişkin Bilgiler

	Erkek	Kadın	Toplam
Asıl İşveren	2402	209	2611
Üretim Dışı Çalışan	960	175	1135
Alt İşveren İşçi Sayısı	12356	71	12427
Toplam	15718	455	16173

Kaynak: ÇSGB (2007: 13)

Tablo 11 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Nisan 2007 yılı raporuna göre işyerlerinde çalışanlara ilişkin bilgileri göstermektedir. Sektörde üretim, ağırlıklı olarak taşeronlar eliyle yapılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, gemi inşa sektöründe 16 bin 173 işçi çalışmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Nisan 2007 raporundaki verilere göre, tersanelerde çalışan 16 bin 173 işçiden 12 bin 427'si taşerona bağlı olup asıl işverene bağlı çalışan işçi sayısı ise 2611 kişidir.

Tablo 12. ÇSGB İş Teftiş Kurulunun Ekim 2007 Raporuna göre İşyerlerinde Çalışanlara İlişkin Bilgiler

	Erkek İşçi	Kadın İşçi	Genç İşçi	Çocuk İşçi	Toplam	Çıracak	Stajyer
Asıl İşveren	5032	288	-	-	5320	-	-
Alt İşveren	8782	29	-	-	8811	-	-
Toplam	13814	317	-	-	14131	-	-
Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği Kapsamında Çalışan İşçi Sayısı							13284

Kaynak: ÇSGB (2007: 7)

Tablo 12 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ekim 2007 yılı raporuna göre işyerlerinde çalışanlara ilişkin bilgileri göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Nisan 2007 raporundaki verilerde tersanelerde çalışan 16 bin 173 işçiden 12 bin 427'sinin taşeronla bağlı olduğu bilgisi yer almaktadır. Bakanlığın Ekim 2007 Teftiş Raporu'na göre ise iş yerlerinde 5 bin 320 asıl işveren, 8 bin 811 alt işveren işçisi olmak üzere; toplam 14 bin 131 işçinin çalıştığı tespit edildiği belirtilmektedir (TMMOB, 2008).

2.3.5. Taşeron Kullanımı

Taşeron uygulamalarındaki oranların yüksekliğinin iş kolunda çalışanlar üzerinde kötü bir etkisi olduğu 9. Kalkınma Planı Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda belirtilmektedir.

Taşeronlaşmanın temel nedenleri arasında işgücü maliyetlerini düşürmesi sonucunda rekabet avantajı sağlaması yer almaktadır. Buna bağlı olarak taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş ve etkili bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılmış olup, günümüzde de kullanılmaya da devam edildiği görülmektedir. Böylece taşeron ilişkisinin olağanüstü boyutlarda yaygınlaşması emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının ve toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur. Öte yandan bazı işlerin taşeronlara verilmesi, yapay biçimde işyeri ölçeğinin küçültülmesine ve işçi sayısının azaltılmasına neden olabilmektedir (Can, 2010: 1).

Alt işveren uygulamasıyla, alt işveren çalışanlarının yeterli hukuki güvenceye sahip olmadığı, bir şekilde emeğin çok ucuz ve düşük şartlarda istihdam edildikleri gözlemlenmektedir. Genelde alt işveren çalışanları, sendikal haklardan yoksun ve çoğunlukla asgari ücret düzeyinde çalıştırılmaktadır. Bunun sonucunda aynı işyerinde aynı veya benzeri işleri yapan işçiler iki farklı hukuki statü içerisine sokulmuş olmaktadır (Güzel, 2010: 28).

Türkiye'de 1980'lerden itibaren alt işveren uygulamaları öncelikle belediyelerde temizlik işlerinde başlamış ve daha sonra ise, özel sektörde yaygınlaşmıştır. Bu doğrultuda bir işyerindeki işler bölünerek her biri ayrı alt işverene verilmekte ve çalışanlar; sendikasız, sigortasız hatta asgari ücretin altında çalıştırılmakta ve bu

paralelde örgütlenme ve toplu pazarlıktan mahrum edilmektedirler. Bu durum işçi haklarına saygılı, sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli işçi çalıştıran işverenlerin haksız rekabete maruz kalmalarına neden olmaktadır (Şakar, 2010: 30).

Sektörde üretim, ağırlıklı olarak taşeronlar eliyle yapılmaktadır. Taşeron uygulamalarındaki oranların yüksekliğinin iş kolunda çalışanlar üzerinde kötü bir etkisi olduğu 9. Kalkınma Planı Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda belirtilmektedir. Aynı raporda taşeron uygulamalarının işletmeler açısından kurumsallaşmaya engel oluşturduğu ve nitelikli iş üretilmesinde doğan güçlükler nedeniyle olumsuz etkilendiği de ifade edilmektedir. Taşeronluk sisteminin bu olumsuzlukların yanında özellikle Tuzla'da bulunan tersanelerde iş sağlığı ve güvenliği alanında da birçok boşluk oluşturduğu son dönemlerde sıkça yaşanan iş kazaları ile kamuoyunda tartışılmaya başlanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 15 Kasım 2007 ile 15 Şubat 2008 tarihleri arasında 21 üst işveren ve 53 alt işverenin (taşeron) denetlenmesi sonucunda birçok eksiklik tespit edilmiştir. Buradaki iş yerlerinden; 21'inin sosyal güvenlik kurumuna bildirilmediği, 14 iş yerinin vergi dairesiyle bağlantısının olmadığı, 28 iş yerinde prim gün sayısı ile gösterilen rakam arasında çelişki olduğu tespit edilmiştir. Hiç yabancı işçi çalıştırılmadığı iddia edilirken, 3 yabancı işçinin çalıştırıldığı görülmüştür. Bu işyerlerine 15 bin TL ceza kesilmiştir. Eksikliklerin giderilmesi için gerekli tüm başvurular, bildirimler yapılmıştır. Sorunun mesleki eğitim eksikliği, alt işveren (taşeron) uygulaması, iş yerlerinin kapasitenin üstünde talep alması gibi uygulamalardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. 5–10 gemi yapabilecek kapasitede olan işyerlerinin 20 gemi siparişi aldığı ve bir an önce bunları teslimine yoğunlaşınca bazı şeylerin ihmal edildiği görülmektedir (Yıldız, 2008: 42–43).

Zayıf ve iş güvencesinden doğan maliyetleri karşılayamayacak çok sayıda taşeron işletmenin yanı sıra güçlü taşeronlar da piyasada bulunmaktadır. İster küçük olsun ister büyük, tüm taşeronlar tersanelerdeki üretime bağımlı çalışan işletmelerdir. Taşeronluk sistemi, ücretlerin aşağıya çekilmesi ve bu ağır iş kolunun karşılaşılabileceği risklerin maliyetinin işçi ve en zayıf bağımlı işletmelerin sırtına yıkılması işlevini gören bir sistemdir. İş güvencesinin devletin alanından çıkarılıp (veya hiç bu alana sokulmayıp), aile, hemşeri, tanıdıklık ve vicdani güven temelinde kurulması, ancak bu tip üretim örgütlenmeleri ile mümkün olmaktadır (TMMOB, 2008: 26).

1980 öncesinde de izine rastlanan taşeronluk sisteminin daha çok kamu mülkiyetinde üretim yapıldığı için ya kapasite fazlası durumunda ya da spesifik alanlarda varlığı görülmektedir. 1980 sonrası özel sektör tersanelerinin ön plana çıkma ettiğimiz gibi, 1969 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile Gemi İnşa ve Yan Sanayi Bölgesi ilan edilen Tuzla Aydınli Koyu'nda 31 tersanede ve diğer yat ve tekne imalathanelerinde fiili üretimi gerçekleştiren işçilerin, yaklaşık yüzde doksanı taşeron adı verilen işletmelerde çalışmaktadır. Bir işin taşerona verilmesi, her türlü emek maliyetini, iş riski ve iş güvencesinin de esas işveren olan tersane sahipleri tarafından, bu yükü taşıyamadığı aşikar olan "zayıf ve küçük işletmelere" ya da taşıyabilecek kapasitede olsa bile kolaylıkla işgücünü çeşitli yollar ve oranlarda kayıt dışına çıkaran bağımlı orta boy işletmelere aktarımıdır. Taşeronların nispeten büyük olanlarının da aynı tersane sahipleri gibi alt taşeronlara işi devrettiği de görülmektedir. Tersane sahibi, üretimin bir bölümünü taşeron firmaya devrederken işin karşılığında "hak ediş" denilen bir ödeme yapmayı vaat eder. Bu ödemeyi işin başlangıcından sonuna kadar çeşitli aralıklarla parça parça yapar (bazen tersaneler ödemelerin tamamını çeşitli kalite uygunluk gibi gerekçelerle vermez). Tersanede çeşitli düzeylerde çalışanlar, taşeronların tersaneyle kurdukları ilişkinin niteliğine ve sürekliliğine göre yerleşik taşeron ve dış taşeron ayrımı yapmaktadırlar. Tersanelerde iş yapan bu iki grup taşeron firma sürekli yaşanan rekabet gereği çatışma ve yer değiştirme halindedir. Tersane sahiplerinin üretim örgütlenmesinde tercih edip destekledikleri bu bölünmüşlük ve esneklik aynı zamanda rekabet aracılığıyla diğer taşeron firmaları da kendilerine bağımlı kılmak için bir avantaja dönüşmektedir. Bu açıdan taşeron firma sahibinin standart işçi-işveren ilişkileri ile bu maliyeti üstlenmesi çoğunlukla mümkün değildir. Kendisi de çoğu zaman eskiden ustabaşı olan taşeron şirket sahibi, kendi işçilerini akrabalık, hemşerilik, komşuluk, etnik ve dini yakınlık, siyasal aidiyetler gibi ilişki biçimleri içinde istihdam edebilir. Ancak sektörün büyümesiyle birlikte hemşeri emeğini istihdam etme eğilimi daha az görülen bir çalışma biçimi halini almıştır. Yine de güven ilişkileri olarak tanımlayacağımız "keyfi" temelde emek sürecinin örgütlenmesi üretim sisteminde bir talep ve maliyet esnekliği getirmektedir (TMMOB, 2008: 29-31).

İşveren örgütleri ile kamu kurumları arasındaki farklı istihdam rakamlarının sektörde yaşanan yapısal sorunların bir göstergesi olduğu vurgulanmaktadır. DİSK Limter-İş Sendikası, TMMOB İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası ve İstanbul İşçi

Sağlığı Enstitüsünden oluşan Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu'nun 3 Ekim 2007- 16 Aralık 2007 tarihleri arasındaki çalışmalarından oluşturduğu "Tuzla Tersaneler Önlenebilir İş Kazaları Hakkında Rapor" da istihdam rakamları arasındaki büyük çelişkinin, sektörün en önemli aktörleri olan büyük gemi inşa sanayicilerinin alt sözleşme ilişkileri ile iş verdikleri taşeron tipi üretim formunun kayıt dışılığa ve ciddi işçi sirkülasyonuna fırsat verdiğinin açık göstergesi olduğuna işaret edilmektedir (Yıldız, 2008: 28).

2.3.6. İstihdam

Gemi inşa sanayiinin istihdama olan katkısını doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayırmak mümkündür. Doğrudan istihdam verilerine taşeron çalışanlar dahil edilirken, yan sanayi çalışanları dahil edilmemektedir. Diğer bir deyişle gemi için ülkemizde tersane dışında üretilen makineler, dümenler, kazanlar, elektrik sistemleri gibi dış atölyelerde çalışan sayısı istatistik içinde yer almamaktadır. Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, dünyada genel kabul tersanede çalışan 1 işçiye karşılık yan sanayii de 4-7 işçinin çalıştığıdır. GİSBİR verilerine göre, gemi inşa sanayiinde doğrudan istihdam sayısı 2008 yılında 33,480 iken, 2010 yılında 8000 kişiye kadar düşmüştür. 2002 yılının dahi altında kalmış olan bu değerler, 2010 yılında bir önceki yıla göre ortalama % 70 oranında bir azalışı işaret etmektedir. Genel kabuller doğrultusunda bu verilerden yan sanayii istihdamındaki düşüşü de yaklaşık olarak hesaplamak mümkün olacaktır. Verilen istatistikler doğrultusunda istihdamın yaklaşık 5 katı kadarının yan sanayide gerçekleştiği düşünüldüğünde, Ağustos 2008'de yaklaşık 150,000 civarında olan yan sanayi istihdamının, Ocak 2010 itibarı ile yaklaşık 40,000'e düştüğü öngörülebilir (TÜSİAD, 2010: 12-13). Türkiye genelinde tersanelerde istihdam edilen personel konusunda veriler arasında bir farklılık göze çarpmaktadır.

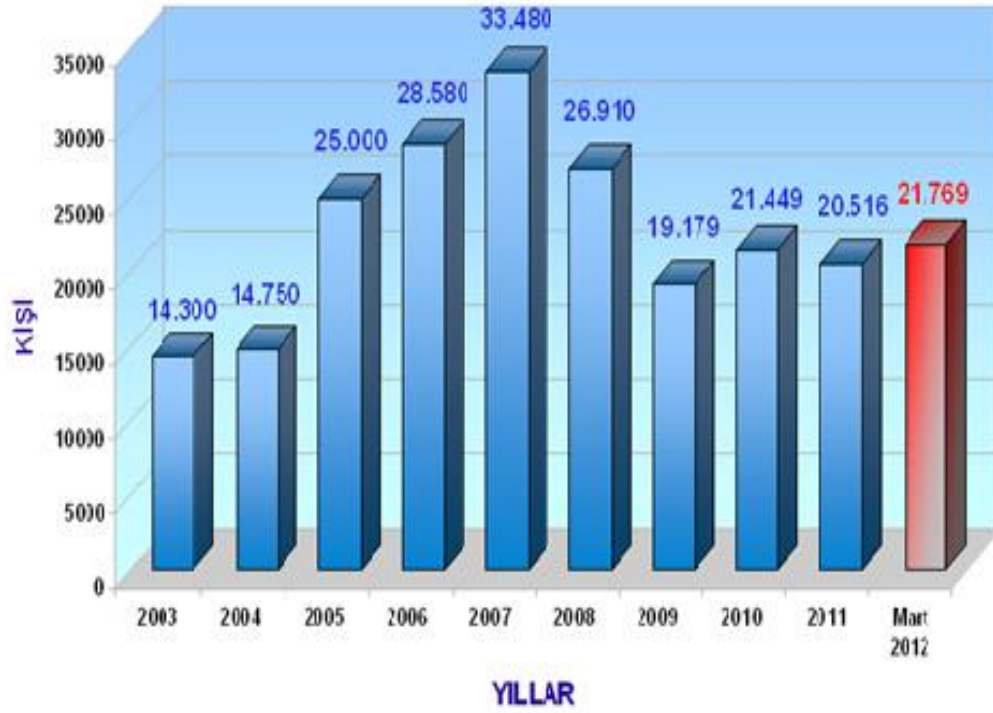
Türkiye'deki gemi inşa sektörüne bakıldığında ise, dünyadaki gelişmeler paralelinde, Türkiye'de de ciddi gelişmeler yaşandığı görülmektedir. Bu doğrultuda, 2002 yılında kullanılan kapasiteye göre sektördeki istihdam 13,5 bin kişi iken, 2005 yılında 24 bine, 2007 yılında, 33,5 bin kişi iken 2008'de yaklaşık 27 bin kişiye gerilemiştir (Bakırcı ve Özcan, 2005: 719).

Ulaştırma Bakanlığı verilerine göre; 2002 yılında kullanılan kapasiteye göre istihdam 13 bin 545 kişi iken; 2005 yılında kullanılan kapasiteye göre istihdam 24 bin 200, 2006 yılında ise 28 bin 580 kişi olarak belirtilmektedir. Bakanlık verilerine göre bu, tersanelerde sağlanan doğrudan 28 bin, dolaylı 85 bin kişilik istihdam anlamına gelmektedir. Yine aynı verilerde sektörün, bugün yan sanayi olarak 500 iş kolunu beslediği ifade edilmektedir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) verilerine göre; Sanayi Odası'na kapasite raporlaması için başvuran deniz ulaşım araçları inşa ve onarımı sanayi başlığı altındaki 224 kayıtlı üreticinin; mühendis, teknisyen, usta, işçi ve idari personel dâhil olmak üzere, toplam 16 bin 932 çalışanı olduğu görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre ise gemi inşa sektöründe 17 bin 572 işçi çalışmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Nisan 2007 raporundaki verilerde tersanelerde çalışan 16 bin 173 işçiden 12 bin 427'sinin taşeronla bağlı olduğu bilgisi yer almaktadır. Bakanlığın Ekim 2007 Teftiş Raporu'na göre ise iş yerlerinde 5 bin 320 asıl işveren, 8 bin 811 alt işveren işçisi olmak üzere; toplam 14 bin 131 işçinin çalıştığı tespit edildiği belirtilmektedir. İşveren örgütleri ile kamu kurumları arasındaki farklı istihdam rakamlarının sektörde yaşanan yapısal sorunların bir göstergesi olduğu vurgulanmaktadır. DİSK Limter-İş Sendikası, TMMOB İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası ve İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsünden oluşan Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu'nun 3 Ekim 2007- 16 Aralık 2007 tarihleri arasındaki çalışmalarından oluşturduğu "Tuzla Tersaneler Önlenebilir İş Kazaları Hakkında Rapor" da istihdam rakamları arasındaki büyük çelişkinin, sektörün en önemli aktörleri olan büyük gemi inşa sanayicilerinin alt sözleşme ilişkileri ile iş verdikleri taşeron tipi üretim formunun kayıt dışılığa ve ciddi işçi sirkülasyonuna fırsat verdiğinin açık göstergesi olduğuna işaret edilmektedir. (Yıldız, 2008: 41–42).

Türkiye gemi sanayinde son yıllarda oldukça büyük ilerlemeler kaydetmiştir. Tersane sayısında, verilen gemi siparişleri sayısında ve buna bağlı istihdamda artışlar olmuştur. Türkiye gemi inşa sektörü, 2002 yılında dünyada 23. sırada iken, 2008 yılı ekim sonunda sipariş sayısı bakımından dünya beşinciliğine yükselmiştir. Ülkemizde 2002 yılında 37 olan tersane sayısı, 2008 yılı ekim sonunda, faal 92 adet tesis mevcut olup, bunların 55 adedi tersane, 37 adedi tekne imal tesisidir. Yat imalatında A.B.D. ve Kanada'dan sonra 2256 metre boy ile dünya üçüncülüğüne yükselmiştir. Tuzla gemi

inşa bölgesinde 68 adet gemi inşa tesisi mevcuttur. Bunların 51 adedi tersane, 27 adedi tekne imal yeridir. Gemi inşa sanayinde doğrudan çalışan sayısı 2002’ de 13 bin kişi iken, bu rakam 2008 Ekim ayı itibari ile 35 bin 42 kişiye ulaşmıştır. Gemi inşa yan sanayi ile birlikte gemi inşa sektöründe çalışan 2002 ‘de 30 bin iken bu rakam 2008’de 100 bini aşmıştır (Aytaş ve Sözbir, 2009: 27).

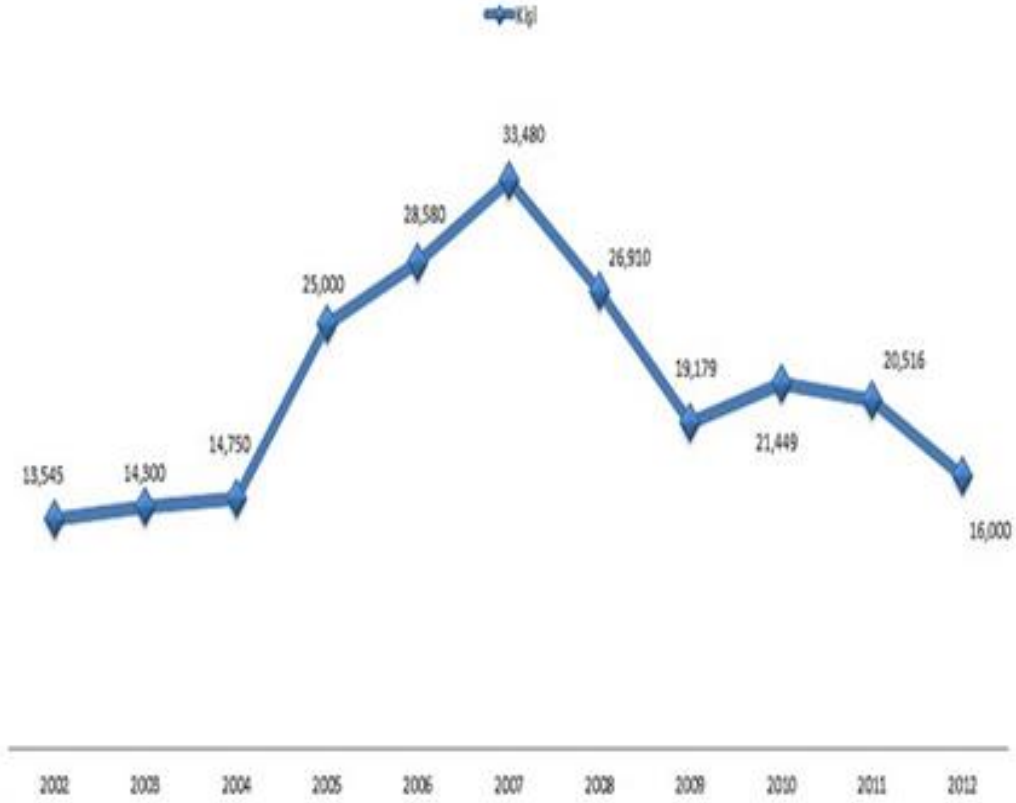
Şekil 6. Ülkemizde Tersanelerde Yıllara Göre İstihdam Durumu



Kaynak: www.denizcilik.gov.tr, (03.06.2012).

Şekil 6 incelendiğinde, ülkemizde tersanelerde yıllara göre istihdam rakamları değişiklik göstermektedir. 2003 yılında 14 bin seviyelerinde olan istihdam 2007 yılında 34 bin seviyelerine çıkmış, ancak krizin etkisi ile bu rakam Mart 2012 itibariyle 21.769 kişi olarak gerçekleşmiştir. Emek-yoğun yapıya sahip olan gemi inşa sanayisinde çalışanların sayısı; 2003’e göre 2007 yılında üç kattan fazla artış göstermiştir (Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2012).

Şekil 7. 2002–2012 Yılları Tekne İmal Firmalarının İstihdam Rakamları



Kaynak: www.gisbir.com.tr, (19.03.2013).

Şekil 7 incelendiğinde tekne imal firmalarının yıllara göre istihdam rakamları değişiklik göstermektedir. Emek yoğun yapıya sahip olan gemi inşa sanayinde çalışanların sayısı; 2003'e göre 2007 yılında, iki kattan fazla artış göstermiştir. 2008 yılında değişen Tersane Tekne İmal ve Çekme Yerleri Yönetmeliği ile birlikte 50 metre deniz cephesinin altında olan tesisler tersane sınıfından çıkarılmış bu durum istihdam rakamlarına da yansımıştır. Bugün tekne imal firmalarının istihdamıyla birlikte sektörde çalışan sayısı 16.000 kişidir (www.gisbir.com.tr:19.03.2013).

2.3.7. Sendikalaşma

İş Kolları Yönetmeliği'nin 14. sırasında yer alan Gemi İş Kolunda, askeri tersaneler dışında sendikal faaliyet yürüten Türk-İş'e bağlı Türkiye Liman Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası ile DİSK'e bağlı Limter-İş Sendikası bulunmaktadır. Türkiye Liman Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası kamu tersaneleri ile 11 özel sektör tersanesinde örgütlü ve toplu sözleşme yapabilme konumunda olan, gemi iş kolunun yüzde 40'ını

temsil eden bir sendikadır. Limter-İş Sendikası ise ağırlıklı olarak özel sektör tersanelerinde örgütlü ve Ocak 1999'da yüzde 10 iş kolu barajını aşmış, toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisini almıştır (Yıldız, 2008: 43).

Ülkemizde sendika kurma yasağı kaldırıldıktan sonra kurulan ilk sendika olan Dok Gemi - İş Sendikası 1946 yılında çok zor şartlarda İstanbul Deniz İşçileri Sendikası adı altında Haliç Tersanesinde kurulmuştur. Sendikanın kurulmasından çok kısa bir süre sonra ülkemizde meydana gelen bazı iç karışıklıklar nedeniyle 16.12.1946 tarihinde tüm sendikaların fesih edilmesi ile sendika kapatılmıştır. 1947 yılında ise 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendikalar Birliği hakkında ki Yasanın çıkmasıyla sendika aynı sene tekrar hayata geçmiş ve 1947 – 1949 yılları arasında Haliç, Camialtı ve Hasköy Tersanelerinde örgütlenmeye başlamıştır. 1999 Tarihinde marmara depreminden sonra, Pendik tersanesi ve ağır sanayi tesisleri, Pendik New Sulzer Motor Fabrikası, İzmir Alaybey tersanesinin TSK Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'na devredilmesi ve ilerleyen zamanlarda ise Haliç Tersanesinin de kapatılmasıyla ciddi ölçüde üye kaybına uğramasına rağmen son dönemde gelişen ulusal denizciliğin belkemiği hükmünde olan gemi inşa sektörünün dünya klasmanında yer almaya başlamasıyla özel tersanelerdeki örgütlenmesini ciddi ölçüde arttırmış, taşeron işçiliği engeline rağmen büyümesine devam etmeyi başarmıştır (www.gisbir.com.tr:19.03.2013).

Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSBİR), sanayici kimliğine sahip tersaneci müteşebbisler tarafından 07.07.1971 tarihinde kurulmuştur. GİSBİR; milli gemi inşa sanayisini geliştirmek, tersanelerin dünya pazarlarındaki yerini almalarına yardımcı olmak, özel sektöre ait tersanelere devletin destek ve teşviklerini sağlamak amacıyla gerekli girişimleri yapmak, tersanelerin müşterek sorunlarını ilgili merciler ile çözüme ulaştırmak, kamuoyunu bilgilendirmek, ulusal ve uluslararası kuruluşlarda, forumlarda ve diğer platformlarda Türk Gemi İnşa Sanayi Sektörünü temsil etmek ve sözcüsü olmak gibi görevleri yerine getirmektedir. Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği, aynı zamanda üye tersanelerinin tanıtımı ile eğitim, laboratuvar kurma ve benzeri konularda ilgili kamu kuruluşları ile temasa geçerek teknolojik gelişmeler doğrultusunda yönlendirme yaparak öncülük etme görevlerini üstlenmektedir. Ana organları; Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Yüksek İstişare Konseyi ve Denetleme Kurulu'ndan oluşmaktadır. GİSBİR sözü edilen faaliyetleri yerine getirirken, 11 Kasım 2003

tarihinde yapmış olduğu Olağanüstü Genel Kurul ile “İktisadi İşletme” kurulmasına oy birliği ile karar vermiş ve 05 Şubat 2004 tarihinden itibaren “Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği İktisadi İşletmesi’nin kuruluşunu gerçekleştirmiştir. Gemi İnşa Sanayi Dergisinin yayınlanması, İş Kanunu ve Yönetmelikler’inde yapılan değişiklikler çerçevesinde “Tersaneler Ortak Sağlık Birimi’ni kurarak işletilmesini, “İş Sağlığı ve Güvenliği” konusunda tersanelerin ön denetimleri ile çalışanlara gerekli eğitimlerin verilmesi görevlerini üstlenmiştir. GİSBİR üyelerinin ve denizcilik sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmaların destekleriyle gerçekleştirilmiş olan, GİSBİR Hastanesi GİSBİR Tıp Merkezi olarak 2008 yılında hizmete başlamıştır (www.gisbir.com.tr: 19.03.2013).

İş kollarındaki işçi sayılarına göre bakıldığında üye sayılarına göre ilk sırada TÜRK HARB-İŞ (Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası) yer almaktadır. Onu sırasıyla DOK GEMİ-İŞ (Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası) ve LİMTER-İŞ (Liman, Tersane, Gemi Yapımı ve Onarımı İşçileri sendikası takip etmektedir.

Tablo 13. ÇSGB 2009 Ocak Ayı İşkollarındaki İşçi Sayılarına göre Sendikaların Üye Sayıları

İş kolu	Sendika	Toplam İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Yüzde(%)
Gemi	DOK GEMİ-İŞ (Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası)	17451	7355	42,1
	LİMTER-İŞ (Liman, Tersane, Gemi Yapımı ve Onarımı İşçileri sendikası)		1377	7,89
Milli Savunma	TÜRK HARB-İŞ (Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası)	30857	30839	99,9

Kaynak: ÇSGB (2009)

Tablo 13’de Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığının 2009 Ocak ayı iş kollarındaki işçi sayılarına göre sendikaların üye sayıları gösterilmiştir. Buna göre Türk Harp-İş sendikası 30857 işçi, 30839 üye sayısı ile %99,9 gibi çok yüksek bir sendikalılık

oranına sahiptir. Limter-İş sendikasının ise 1377 işçi üye sayısı ile %7,89 gibi düşük bir sendikalı işçi sayısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 14. ÇSGB 2009 Temmuz Ayı İşkollarındaki İşçi Sayılarına göre Sendikaların Üye Sayıları

İş Kolu	Sendika	Toplam İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Yüzde(%)
Gemi	DOK GEMİ-İŞ (Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası)	16501	7405	44,87
	LİMTER-İŞ (Liman, Tersane, Gemi Yapımı ve Onarımı İşçileri Sendikası)		1415	8,57
Milli Savunma	TÜRK HARB-İŞ '(Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları işçileri Sendikası)	31090	30989	99,67

Kaynak: ÇSGB (2009).

Tablo 14’de Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığının 2009 Temmuz ayı iş kollarındaki işçi sayılarına göre sendikaların üye sayıları gösterilmiştir. Buna göre gemi iş koluna çalışan işçi sayısı düşmesine rağmen sendikalı işçi sayısı yükselmiş, milli savunma iş kolunda çalışan işçi sayısı yükselmesine rağmen sendikalı işçi oranı çok az azalmıştır. Türk Harp-İş sendikası 31090 işçi, 30989 üye sayısı ile %99,67 gibi çok yüksek bir sendikalılık oranına sahiptir. Limter-İş sendikasının ise 1415 işçi üye sayısı ile %8,57 gibi düşük bir sendikalı işçi sayısına sahip olduğu görülmektedir.

BÖLÜM 3: ALTINOVA TERSANELER BÖLGESİNDEKİ TERSANELERDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde öncelikle Altınova tersaneler bölgesi ve buradaki çalışma koşulları, çalışma ilişkileri, çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler incelenmiştir. Altınova bölgesinde bulunan tersanelerde çalışanlara bir anket uygulanmıştır. Bu bağlamda, çalışanlara öncelikle; iş performanslarına etki eden ve performans konusunda bilinç düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yöneltilmiş, bunları değerlendirmeleri istenmiştir. Bu ankette demografik özelliklerin tespitinin yanı sıra iş performansını etkileyen faktörler konusunda çalışanların bilinç düzeylerinin tespitine yönelik elli iki soru yer almaktadır. Hazırlanan anketler 15 Haziran- 25 Temmuz 2012 tarihleri arasında 621 tersane çalışan tarafından cevaplandırılmıştır.

3.1. Altınova Tersaneler Bölgesi

Dünya denizcilik sektöründe yeni gemi ihtiyacının artması Türkiye'deki gemi inşa sektörünün gelişmesine neden olmuştur. Türkiye'de Kurulu 500 bin DWT/yıl gemi inşa kapasitesi, dünya gemi inşa kapasitesi olan 30 milyon DWT/yıllık gemi inşa kapasitesinin %1,66'sını oluşturmaktadır. Oysa dünyada gelişen güvenlik mülahazalarıyla daha güvenli ve daha çevreci gemilerin kullanılması, eski gemilerin belirli yaştan sonra devreden çıkarılması kuralları gereğince dünya deniz ticaret filosu süratle yenilenmekte ve dünyanın önde gelen tersaneleri önümüzdeki 5 yıl için sipariş kabul etmez dolulukta çalışmaktadırlar.

Üç tarafı denizlerle çevrili olan ülkemizde gemi yapımı konusunda faaliyet gösterecek tersanelerin kurulması için uygun yerler bulunmaktadır. 1969 Yılında çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulan ve inşa edilen Tuzla Tersaneler Bölgesinin sektörle ilgili altyapı konusunda belli bir birikime ve gelişmiş bir yan sanayiye sahip olması dikkate alındığında, yeni kurulacak tersanelerin Tuzla Tersaneler Bölgesine yakın olmasının bir avantaj sağlayacağı sonucuna varılmıştır. Bu konuda firmalarca yapılan inceleme ve etütlerde Tuzla'ya en yakın konumda bulunan Yalova İli uygun yatırım alanı olarak belirlenmiştir. Yalova ili, bu sektörle ilgili olarak yapılacak yatırımlar için sahip olduğu avantajlar dikkate alınarak yoğun bir yatırımcı akınına uğramıştır.

Yalova ili coğrafi konumu itibariyle İstanbul, İzmit ve Bursa illerinin ortasında yer alması, karayolu denizyolu ve havayolu imkânlarıyla belirli merkezlere olan yakınlığı gibi birçok avantaja sahiptir. Dünya denizcilik sektöründe yeni gemi ihtiyacının artmasını ülkemiz menfaatine kullanmak, gemi inşa kapasitemizi arttırmak ve Yalova'nın çevre dostu sanayi yatırımı ve istihdam ihtiyacına cevap vermek amacıyla; Yalova Valiliğinin öncülüğünde 40 yatırımcı 2004 yılında bir araya gelerek Yalova Altınova Tersane Girişimcileri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketini kurmuşlardır.

Gemi inşa kapasitesinin artması yeni tersane alanlarının oluşturulma ihtiyacını doğurmuştur. Bu amaçla Yalova ili Altınova ilçesi kıyı şeridinde Hersek köyü sınırları içinde 4500 metre uzunluğundaki sığ ve bataklık konumundaki sahil şeridine tersanelerin yapılması planlanmıştır. Tersane yeri olarak Yalova-Altınova'nın seçilmesinin birçok sebebi vardır. Bunlardan biri Yalova coğrafi konumu itibarı ile İstanbul İzmit ve Bursa illerinin ortasında yer alan bir il olmasıdır. Ayrıca karayolu, denizyolu ve havayolu imkânları ile belirli merkezlere olan yakınlık gibi birçok avantajlara sahip olması da bu bölgenin seçilmesindeki sebeplerden birisidir. Bunlara ek olarak Tuzla tersaneler bölgesine de çok yakın olması da bir avantajdır. Tersanelerin kurulması için Yalova Valiliği ile Altınova Kaymakamlığının öncülüğünde, 2004 yılında, 40 firma ve şahsın içinde yer aldığı Yalova Altınova Tersane Girişimcileri A.Ş. kurulmuştur (DDK Raporu, 2008: 493).

Proje ile Yalova ili Altınova ilçesi mülki idare sınırları içerisinde, Marmara Denizi kıyı kenar çizgisinin deniz tarafında devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan sığ ve bataklık alana 4,5km. Uzunluğunda ve 300 metre genişliğinde dolgu yapılmak suretiyle oluşturulacak alana tersaneler kurulması bunun devamı niteliğinde arka planda sosyal tesisler ve yan sanayi alanları inşa edilmesi planlanmıştır.

Bu proje kapsamında bölgede tamamen devletin hüküm ve tasarrufu altındaki alan üzerinde Yalova Altınova Tersane Girişimcileri A.Ş ve diğer münferit yatırımcılar tarafından tersane kurulması amacıyla Nisan- Mayıs 2004 tarihleri arasında girişimler başlamıştır. Talep doğrultusunda Denizcilik Müsteşarlığı kendi görev ve sorumlulukları kapsamında mahallinde teknik inceleme ve değerlendirme çalışmaları gerçekleştirmiş ve yapılan çalışmalar neticesinde aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 494-495);

- Söz konusu tersane alanının tamamen deniz dolgusu ile kazanılacak ve kamulaştırma yapılmayacaktır,
- Deniz kıyısı boyunca, deniz ve kıyı kirliliğinin had safhada olduğu ve denize girilmesinin insan sağlığını olumsuz etkileyecektir,
- Sahil bandının genellikle bataklık, çalılık ve sazlıklardan oluştuğu ve tuz oranının yüksek olması sebebiyle tarım için elverişli toprak yoktur ve mevcut topraklar atıl durumdadır,
- Tarım için kullanılan alanların ise tersane sahası olarak kullanılacak alanlarla olan mesafesi yaklaşık 200–300 metredir.

Bunun üzerine söz konusu yatırım talebi 03.06.2004 tarihinde Denizcilik Müsteşarlığı'nca uygun görülerek Maliye Bakanlığı'na iletilmiş, yatırım alanı imar planı Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'nca 28.04.2005 tarihinde onaylanmış, bahse konu talep Maliye Bakanlığı'nca 17.08.2005 tarihinde uygun bulunmuş ve 20.09.2005 tarihinde kira sözleşmesi imzalanmıştır. Maliye Bakanlığı'nın 23.02.2006 tarihli oluru ile anılan şirkete 29 yıl süreli irtifak hakkı tesisi uygun bulunmuştur. Ayrıca, tersane alanı ile ilgili olarak, Çevresel Etki Değerlendirmesi Raporu (ÇED) ve tersane dolgu alanı uygulama projeleri de ilgili kurumlarca uygun görülerek onaylanmıştır.

3.1.1. Altınova'nın Tersaneler Bölgesi Seçilme Kıstasları

Yalova ili Altınova ilçesi sınırlarında yer alan bölgenin tersane alanı olarak belirlenmesinde aşağıda sayılan hususlar belirleyici kıstaslar olmuştur;

- Tuzla Tersaneler Bölgesine 17 deniz mili mesafede dolayısıyla Tuzla'daki tersaneler için en uygun lojistik üs teşkil edecek olması, Tersanecilik faaliyeti için hayati önem taşıyan yan sanayi alanlarına yakın olması,
- Tersane kurulabilmesi için yeterli alanlara sahip olması,
- Bölgenin ulaşım imkânları bakımından (deniz, hava ve kara) elverişli olması,
- Tersanede açık saha çalışmaları için gerekli olan iklim koşullarına sahip olması,
- Yetişmiş insan gücü temini kolaylığı,

- Deniz ticareti ve ulaşımı açısından bölgenin stratejik konumda olması,
- Enerji ve su temini imkânlarının kolaylığı,
- Mendirek gibi kamu yatırımlarını gerektirmemesi nedeniyle kısa sürede faaliyete geçebilecek yapıya sahip olması.

Proje yeri olarak seçilen 4,500.00 metre uzunluğundaki kıyı, sığ ve bataklık olup atıl yer konumundadır. Deniz, kıyıdan yer yer 300 ila 500 metreye kadar doldurmaya müsaittir. Bu alanlar kıyı kenar çizgisinin deniz tarafında kaldığından, devletin hüküm ve tasarrufu altındaki yerlerdir. Proje uygulamasının ilk adımında tersane alanının yaklaşık 1.300.000 m²'lik deniz dolgusu, ÇED raporunda belirtilen tüm hususlara riayet edilerek, çevre ile ilgili tüm tedbirler alınarak İTÜ Öğretim Görevlileri ve DLH uzmanlarının sürekli nezaretinde tamamlanmıştır.

Yalova ili Altınova ilçesinde 40 parsellik tersane girişimcilerine tersane olarak tahsis edilen alanın kıyı uzunluğu 4000 metre ve dolgu mesafesi ise kıyı kenar çizgisinden itibaren 300 metredir (DDK Raporu, 2008: 495). Tersaneler üç ayrı tip olarak düzenlenmiştir, en büyük tipte 122 metre genişlikte 300 metre derinlikte tersane yerleri ayrılmış, diğer iki tipte ise 66 ve 33 metre genişlikte tersane yerleri parsellenmiştir. Yalova Altınova Bölgesi'nde faaliyet gösteren tersanelerden sadece 3 tanesi Suezmax gemiler (120.000–150.000 DWT) ile konteynerlerde Panamax gemiler (2000–3999) inşa edilebilecek kalan tersanelerde 30.000 DWT' ye kadar Handy Size gemiler ile 1999 TEU' ya kadar Handy Konteyner gemiler inşa edilebilecektir (DDK Raporu, 2008: 499).

Faaliyete başlayan tersanelerin bir kısmında yapılan incelemelerde; tersane alanında üretim organizasyonunun asıl işveren işçileri ile alt işveren işçilerinin karmaşaya neden olmadan çalışmalarına imkân verecek şekilde planlandığı özellikle alt işveren işçilerine tersanelerde ayrı mekânların tahsis edildiği, taşeronların tersanece yönetilebileceği bir planlama yapıldığı, asıl işverence taşeron işçilerinin sigortalarının takibi için sistem kurulduğu tespit edilmiştir. Tersanelerin bünyesinde; işçilerin yemek, temizlik vb. ihtiyaçları için gerekli sosyal tesisler çalışanlara daha iyi ve çabuk bölgelerde ve nezih bir şekilde oluşturulduğu, tersane alanlarının efektif kullanımı için gayret gösterildiği, çalışanların meslek hastalıklarına yakalanmasına neden olan ortamlar için yeni gelişen

yöntemlere (örneğin blok boyama holler oluşturulması gibi) başvurularak meslek hastalığı riskini azaltıcı tedbirler alındığı, öngörülen üretim türleri dikkate alınarak vinç sistemlerinin planlandığı ve tersanede iş akışının verimlilik esasları doğrultusunda planlanmaya çalışıldığı tespit edilmiştir. Bu durum, Yalova-Altınova tersaneler bölgesindeki yatırımlarda Tuzla'daki olumsuzluklardan ders çıkarıldığı izlenimini vermektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 495–496).

3.1.2. Altınova Tersaneler Bölgesi'nde Yönetici Şirket Modelinin Seçilmesi

Yalova ili Altınova ilçesi sınırları içerisinde yer alan bölgede yatırım yapmak isteyen müteşebbislerin yetkili mercilere yaptıkları müracaatı müteakiben Yalova Valiliği ve Altınova Kaymakamlığı'nın öncülüğünde bir araya gelen 40 müteşebbis, yatırımların tek elden yürütülmesi amacıyla, Yalova Altınova Tersane Girişimcileri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ni kurmuşlardır. Bugüne kadar kurulan tersane bölgelerinde benzer uygulaması bulunmayan bu modelde; tersane bölgesinde yatırım yapmak isteyen özel veya tüzel kişiler başlangıçta belirlenen 3 değişik ebat ve tipteki 40 tersane parselinden seçtiği tipe göre şirket bünyesinde paya ve yükümlülüğe sahip olmaktadır. Şirketin yönetim kurulu şirket ortakları tarafından seçilmekte ve şirket bu yönetim kurulu tarafından yönetilmektedir. Bölgede tersane alanı oluşturmaya yönelik yapılan her türlü yatırım şirket tarafından takip edilmekte, resmi iş ve işlemler tek elden yürütülmekte, her türlü teknik ve lojistik destek şirket tarafından girişimcilere temin edilmekte ve tersane yatırımlarında standart oluşturulabilmektedir. Ayrıca, bölgede gerekli olan okul, hastane, yan sanayi sitesi ve çevre koruma tesisleri gibi yatırımlar tersane girişimcileri tarafından taahhüt edildiğinden bu yatırımların gecikmeksizin yapılması şirket tarafından takip edilmekte, böylece bu tür ihtiyaçların giderilmesi için bir araya getirilmesi zor olan müteşebbisler şirket çatısı altında kolayca toplanabilmekte, devletin bürokrasisi içerisinde uzun zaman alacak söz konusu yatırımlar müteşebbisler tarafından zamanında yapılabilmektedir. Bunların yanında, deniz kıyılarında yapılan yatırımların büyük rant oluşturması ve üçüncü kişilerin karşı çıkması nedeniyle kamu otoriteleri daha çekingен davranmakta, bürokratik süreçler uzamakta, bu ise yatırımların gecikmesine neden olmaktadır. Ancak uygulanan yönetici şirket modeli sayesinde şirketin profesyonel destek alması mümkün olmakta, bürokratik

süreçler yakından takip edilmekte ve sağlıklı bir yatırım için mevzuatın emrettiği iş ve işlemler zamanında yerine getirilebilmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2008: 496).

Söz konusu bölge, Tuzla Tersaneler Bölgesine yakınlığının yanında tersane yatırımlarının bir arada ve kısa sürede gerçekleştirilebileceği bölge konumundadır. Yönetici şirket modelinin avantajları sektördeki yatırım sahipleri tarafından ciddi olarak Altınova bölgesinde kullanılmış olmakla beraber; tersaneler alanının 40 ayrı ortağa 33 ile 122 metre arasında genişliği olan 300 metre derinliğinde ki parsellere bölünerek planlanması, ileride sektörün dünya gemi inşa sanayindeki gelişmelere göre yeni yatırım ve açılımlar yapmasının önünde bir engel teşkil edebilir.

3.1.3. Altınova Tersaneler Bölgesi'nde Çalışma Hayatı

Tersaneler bölgesinde ana şirket Yalova-Altınova Tersane Girişimcileri San. Ve Tic. A.Ş.'dir. Organize sanayi bölgesi statüsünde olup yönetici şirket modeli bulunmaktadır. Türkiye'de uygulanan ilk yönetici şirket modelidir. Yalova-Altınova tersanelerinde Yalova Altınova Tersane Girişimcileri A.Ş.'nin verilerine göre, hali hazırda 150 mühendis, 850 asıl işveren işçisi, 2850 alt işveren işçisi ve 1500 inşaat işçisi olmak üzere toplam 5350 kişi istihdam edilmektedir. Bunların 3150 kişisi Yalova, 1650 kişisi Kocaeli'nde ikamet etmekte ve 550 kişi de İstanbul'dan gidip gelmektedir.

Tersanelerde çoğunluk olarak alt işveren işçileri bulunmaktadır. Tersane işçileri herhangi bir sendikaya üye değillerdir. 5 yıl önce DİSK ve TÜRK-İŞ ile görüşmeler yapılmış ancak işçiler sendikaya üye olmak istememişlerdir. İşçilerin sendikaya üye olmamalarının nedeni olarak; yüksek sendika aidatları ve işçilerin sendikaların sosyal tesislerinden yararlanamadıkları düşüncesidir. İşçi yapısına bakıldığında genelde iş alanı olmayan orta eğitim kurumlarından yetişmiş insanlara tersanelerde yeniden eğitim verilerek sanayi iş kolunda meslek sahibi yapıp onları sektöre kazandırmaya çalışıldığı görülmektedir. İşçiler tersanelerde aldıkları mesleki ve iş güvenliği eğitimlerinin yanında; Bursa Makine Mühendisleri Odası, Yalova Halk Eğitim Merkezi ve özel eğitim merkezlerinde mesleki eğitim almaktadırlar.

Yalova-Altınova tersanelerinde sigortasız işçi bulunmamaktadır. Bir işçi günde 7,5 saat çalışmakta olup, saat 10'da, 13'te ve 15'de istirahat saati vardır. 7,5 saat çalışan bir

işçinin 1 saatlik öğle molası dışında günde iki sefer 15'er dakikalık istirahat saati vardır. Tersanelerde işyeri hekimleri bulundurulur veya ortak sağlık birimi kurulur. Ağır sanayi kolu olduğu için 18 yaş altında işçi çalıştırılmamakta olup, 18 yaş altında sadece meslek liselerinden gelen stajyerler bulunmaktadır.

Sektör olarak ağır sanayi ile iç içe olan gemi yapımı, bünyesinde çeşitli meslekleri barındırmaktadır. Bunlar; vinç (ağır yükler) operatörlüğü, elektrikçilik (yüksek voltlar), havuzlama işçiliği, kaynakçılık (elektrik ark kaynağı), kesim işçiliği (metal aletlerle CNS ve optik), gemi tamiratında talaşlı metal işçiliği (torna, tesviye, freze), ahşap işçiliği, motorculuk, boya işçiliği gibi işler tersaneciliği desteklemektedir. Bu işlerdeki iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarına olanak sağlamak dolaylı olarak gemi inşa sektöründe iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması anlamına gelecektir.

Yalova-Altınova tersaneler bölgesinde faaliyetlerin başlaması ile birlikte meydana gelen iş kazaları Yalova Valiliği tarafından tespit edilerek kayıt altına alınmıştır. Bu bölgede ilk iş kazası 08.07.2005 tarihinde meydana gelmiştir. İlk kazanın meydana geldiği 08.07.2005 ile 11.09.2008 tarihi arasında toplam 38 kaza meydana gelmiş olup bu kazaların 5 adedi inşaat işleri ile ilgili, kalan 33 adedi gemi inşa veya bakım-onarım faaliyetleri ile ilgilidir. Bu kazalarda 2 işçi hayatını kaybetmiş ve 36 işçi yaralanmıştır (DDK Raporu, 2008: 502). Ölümlü iş kazalarından ilki inşaat işi sırasında diğeri ise gemi bakım ve onarım faaliyetleri esnasında elektrik çarpması sonucunda meydana gelmiştir. Gemi inşa veya gemi bakım-onarım işleri esnasında meydana gelen iş kazaları ağırlık sırasıyla, taşlama ve kaynak esnasında yaralanma, yüksekte düşme ve üzerine bir donanımın düşmesi şeklinde meydana gelen hafif yaralamalı kazalardır.

Yalova-Altınova tersanelerinde görülen sorunlar; taşeronluk sisteminden kaynaklanan problemler, iş sağlığı ve güvenliği ve işçiler açısından iş güvencesi sorunudur. Aynı zamanda işçiler açısından yaşam ve çalışma koşulları da önemli bir yer tutmaktadır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, Katılımcıların unvanları, yaşları, eğitim durumları, hizmet yılları ve asıl işveren veya alt işveren çalışanı olmaları gibi bağımsız değişkenlerinin, iş performanslarını etkileyip etkilemediği araştırılmaya çalışılmıştır. Demografik

özellikleri ile çalışanların iş performansı bilinç düzeylerinin ilişkisinin daha ayrıntılı incelenip, asıl işveren ve alt işveren çalışanların cevapları açısından kıyaslamaktır. Bunların doğrultusunda oluşabilecek sosyal yapı adına yapılmış bir ön çalışmadır.

Bu çalışmada performans ve çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler ile ilgili literatür taramasının yanında veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması kullanılmış ve yüz yüze görüşme ile veriler toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörleri ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket sorularının hazırlanması aşamasında tersanelerde görevli; insan kaynakları müdürleri, idari müdürler, iş güvenliği uzmanları ile irtibat kurulmuş ve fikirleri alınmıştır.

Altınova Tersaneler Bölgesi'nde faaliyet izni alan 40 tersane içinde aktif olarak çalışan 8 tersane çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Bu tersanelerdeki yaklaşık 5350 çalışan arasından örnekleme ile 621 işçiye anket uygulanmıştır. Yapılan bütün anket sonuçları bilgisayar ortamında "SPSS 11,5 for Windows" adlı istatistik programıyla analiz edilmiş ve verilen cevaplar çapraz karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda anlatılan temel amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir. Araştırmada ileri sürülen bir ana, yedi alt hipotez vardır. Bu hipotezler şunlardır:

H1: Tersanelerdeki çalışma ortamı çalışanların iş performansını etkiler.

H1a: Tersanelerde iş yerinden kaynaklanan etkenler çalışanların iş performansını etkiler.

H1b: Tersanelerdeki iş riski çalışanların iş performansını etkiler.

H1c: İş yerinde bağlı olunan işveren türü çalışanların iş performansını etkiler.

H1ç: Tersanelerde verilen hizmet içi eğitimler çalışanların iş performansını etkiler.

H1d: Tersanelerde iş yerinde yönetimin aldığı kararlara katılmak çalışanların iş performansını etkiler.

H1e: İş yerinde başarısından dolayı ödül ve taltif almak çalışanların iş performansını etkiler.

H1f: İş yerinde sağlıklı beslenmek çalışanların iş performansını etkiler.

3.4. Ana kütle Ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini Türkiye’de tersanelerde çalışan tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tersane sektöründe gelişmekte olan Yalova ili Altınova tersaneler bölgesi çalışanları oluşturmaktadır.

Anket uygulaması Altınova Tersaneler bölgesinde çalışan 5350 çalışan arasından 806 çalışana uygulanmıştır. Doldurulan anketler analize uygunluk açısından incelenmiş ve 621 adedi uygun bulunmuştur. Sonuç olarak 621 adet anketle toplanan veriler analiz edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmaya başlarken yetkili kişilerden izin alınmasına ve gizlilik ilkesine uyulacağı belirtilmesine rağmen, bazı çalışanlar ankete katılmak istememişler, anketi yanıtlayan çalışanlardan bazıları ise tedirginlik duymuşlardır.

Anketi uygulama kısmında rastlanan diğer kısıtlılıklar ise çalışanların farklı tersanelerde ve farklı iş sahalarında çalışmasından ulaşımın uzun sürmesi. Çalışanlar ile birebir görüşme yöntemi ile anket yapıldığı için günde ortalama 35 kişi ile anketin yapılması ve bundan dolayı da anket sürecinin beklenenden uzun sürmesine yol açtığıdır.

3.6. Veri Toplama Araç Ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmış ve yüz yüze görüşme ile veriler toplanmıştır. Anket, 7 adet demografik ve 45 adet çalışanların performanslarını etkileyen faktörleri ölçmeye yönelik olmak üzere toplam 52 sorudan oluşmaktadır. Bu amaç için geliştirilen anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın evreni olan tersane çalışanlarının demografik bilgilerine yönelik sorulardır. 33 sorudan oluşan ikinci bölümdeki sorular dikotom (çift şıklı) ve çoklu seçenekli soru tiplerinde oluşmaktadır. Çoklu seçenekli sorularda 5’li interval ölçek (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle

Katılıyorum) kullanılmıştır. Bu bölümde anketi cevaplayan katılımcıların sorulara ne ölçüde katıldığını 5 cevap şikkından kendilerine en uygun şikkı seçmeleri istenmiştir. Anketin ikinci bölümü çalışanların performanslarını etkileyen faktörler konusunu ölçmeye yönelik soruları kapsamaktadır.

Söz konusu ankete 204'ü kadrolu ve 417'si alt işveren şirket çalışanı olmak üzere toplam 621 çalışan katılmıştır. Kullanılan anket formu çalışmanın sonunda ek' te sunulmuştur.

3.7. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesinde "SPSS 11,5 for Windows" adlı istatistik paket programı kullanılmıştır. Veriler bu programa aktarılmış, analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Tabloların değerlendirmesinde genel sonuçların yanında çapraz tablolar oluşturulmuştur.

3.8. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 15 Haziran- 25 Temmuz 2012 tarihinde Yalova ilinin Altınova ilçesinde bulunan tersanelerde çalışan yaklaşık 5350 kişi oluşturmaktadır. Bu çalışanlardan 1335'i yönetici, mühendis ve teknikerdir. İdari ve üretim işlerinde çalışan 1000 kadrolu asıl işveren işçisi ile 3015 alt işveren işçisi bulunmaktadır.

Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq} \text{ (Baş, 2008: 41) formülünden faydalanılmıştır.}$$

Formüldeki değerler:

N: Hedef kitledeki birey sayısı,

n: Örneklem alınacak birey sayısı,

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme sıklığı)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme sıklığı)

(p ve q: örneklemin homojen olduğu durumlarda $p=0.9/q=0.1$, homojen olmadığı durumlarda $p=0.5/q=0.5$ olarak alınır.)

t: belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer,

d: olayın görölüş sıklığına göre kabul edilen ± örnekleme hatasıdır.

Bu duruma göre homojen bir yapıda olmayan bu evren için %95 güven aralığının da, ± %5 örnekleme hatası ile hesaplama;

$$n = 5350 \times (1.96)^2 \times 0.2 \times 0.8 / (0.05)^2 (5350 - 1) + (1.96)^2 \times 0.2 \times 0.8$$

n = 235 bulunur.

Bu durumda 5350 kişilik bir ana kütle için en az 235 kişi ile anket yapıldığında elde edilen bilgiler ana kütle hakkında güvenilir sonuçlar verebilir. Faal durumda olan 8 adet tersanede; işçi ve idari personel kadrosunda çalışan toplam 806 adet anket dağıtılmıştır. Dağıtılan bu anketlerden 621 adedi geri dönmüştür.

3.9. Araştırmanın Bulguları

Araştırma Altınova tersaneler bölgesinde faal olarak çalışan ve anket çalışmasına izin veren; Altıntaş Tersanesi, Beşiktaş Tersanesi, Cemre Tersanesi, Düzigit Tersanesi, Kocatepe Tersanesi, Sefine Tersanesi, Tersan Tersanesi ve VBG Tersanesinden oluşan sekiz tersanede yapılmıştır.

Tablo 15. Anket Çalışmasını Kabul Eden Tersanelerin Katılımcılarına Göre Dağılım Tablosu

Tersane Adı	Kadrolu Çalışan	Alt İşverende Çalışan	Toplam Çalışan Sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	Geçerli Sayılan Anket Sayısı
Altıntaş Tersanesi	50	25	75	31	31
Beşiktaş Tersanesi	300	950	1250	200	170
Cemre Tersanesi	130	738	868	250	197
Düzgit Tersanesi	30	200	230	75	52
Kocatepe Tersanesi	30	80	110	40	30
Sefine Tersanesi	150	500	650	100	50
Tersan Tersanesi	180	450	630	100	81
VBG Tersanesi	10	10	20	10	10
Toplam	880	2953	3833	806	621

Anket çalışmasında; faal durumda olan 8 adet tersanede işçi ve idari personel kadrosunda çalışanlara toplam 806 adet anket dağıtılmıştır. Dağıtılan bu anketlerden analiz edilebilir düzeyde toplam 621 adedi geri dönmüştür. Anket uygulamasına en büyük katılım 197 kişi ile Cemre Tersanesi ve 170 kişi ile Beşiktaş Tersanesi, en düşük katılım ise 10 kişi ile VBG Tersanesi olmuştur.

3.9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Grafikler

Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni halleri, eğitim durumları, ikametgâh bölgeleri, ikametgâh yerleri, ortalama kişisel gelirleri, işe giriş şekilleri, işveren türleri unvanlar ve hizmet süreleri gibi bağımsız değişkenlerinin, çalışma hayatında iş performanslarını etkilediği varsayılmıştır.

Tablo 16. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	34	5,5
Erkek	587	94,5
Toplam	621	100

Ankete katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 16’da verilmiştir. Tersanelerde yapılan işler göz önüne alındığında, erkeklerin yapabileceği ağır işlerin çok olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların cinsiyetlerine bakıldığında %5,5’inin kadın olduğu, %94,5’inin erkek olduğu görülmüştür. Tablo 15 incelendiğinde tersanelerde çalışanların çok büyük bir çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülür.

Tablo 17. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
20–25 Yaş	116	18,7
26–30 Yaş	172	27,7
31–35 Yaş	172	27,7
36–40 Yaş	101	16,3
41 Yaş ve Üzeri	60	9,7
Toplam	621	100

Ankete katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımı Tablo 17’de verilmiştir. Ankete katılan çalışanların yaş dağılımına bakıldığında %18,7’sinin 20–25 yaş aralığında olduğu, %27,7’sinin 26–30 yaş arasında olduğu, %27,7’sinin 31–35 yaş arasında olduğu, %16,3’ünün 36–40 yaş aralığında olduğu ve %9,7 ile genel olarak az denebilecek bir sayının 41 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Tersanelerde çalışanların büyük oranda genç ve orta yaşta olanlardan oluşması çalışma dinamiği ve değişime çabuk adaptasyon sağlamaları açısından önemlidir. Tecrübe, bir insanın belli bir sürede elde ettiği bilgi birikimi, deneyim olarak tarif edilir. Çalışma hayatında yaş ilerledikçe mesleki tecrübe artmaktadır. Bu durumda belirli bir işte daha uzun süre çalışanların

deneyimleri daha fazla olmaktadır. Buda çalışanların iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.

Tablo 18. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Bekâr	197	31,7
Nişanlı	38	6,1
Evli	371	59,7
Dul (Eşi vefat etmiş)	6	1,0
Boşanmış	9	1,4
Toplam	621	100

Ankete katılan çalışanların medeni hallerine göre dağılımı Tablo 18’de verilmiştir. Ankete katılan çalışanların medeni hallerinin dağılımına bakıldığında %31,7’sinin bekâr, %6,1’inin nişanlı, %59,7’sinin evli, %1’inin dul (eşi vefat etmiş) ve %1,4’ünün ise boşanmış olduğu görülmüştür.

Tablo 19. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
İlköğretim	228	36,7
Lise	166	26,7
Meslek Lisesi	92	14,8
Meslek Yüksek Okulu	72	11,6
Lisans	59	9,5
Yüksek Lisans ve Doktora	4	0,6
Toplam	621	100

Tablo 19’da katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %36,7’sinin İlköğretim, %26,7’sinin Lise, %14,8’inin Meslek Lisesi, %11,6’sının Meslek Yüksek Okulu, %9,5’inin Lisans, %0,6’sının Yüksek Lisans ve Doktora mezun olduğu gözlenmiştir. Tablo 18’in sonuçlarına göre tersane çalışan İlköğretim ve Lise mezunlarının %63,4 gibi yüksek bir oranda olduğu, Meslek Lisesi ve Meslek Yüksek Okulu mezunlarının %26,4 oranında olduğu, buna karşılık eğitimi Lisans/Yüksek Lisans olanlar sadece

% 10,1'dir. Çalışma hayatında başarı ve iş performansının etki eden faktörlerden birisi ve en önemlisi olan çalışanların eğitim seviyeleri önem arz etmektedir.

Tablo 20. Katılımcıların İkametgâh Bölgelerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Altınova	125	20,1
Yalova Merkez	107	17,2
Çınarcık	13	2,1
Karamürsel	91	14,7
Yalova Dışı	285	45,9
Toplam	621	100

Ankete katılan çalışanların ikametgâh bölgelerine göre dağılımı Tablo 20'de verilmiştir. Ankete katılan çalışanların ikametgâh bölgelerine göre dağılımına bakıldığında %20,1'inin Altınova'da, %17,2'sinin Yalova merkezde, %2,1'inin Çınarcık'ta, %14,7'sinin Karamürsel'de, %45,9'unun Yalova dışında ikamet ettiği görülür. Ankete katılan tersane çalışanlarının %54,1'inin Altınova ve çevresinde ikamet etmelerine rağmen Yalova dışında ikamet edenler %45,9 gibi yüksek bir orana sahiptir.

Tablo 21. Katılımcıların İkametgâh Yerlerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Pansiyon	7	1,1
Motel	8	1,3
Kira	282	45,4
Kendi evim	179	28,8
Ailemin yanında kalıyorum	145	23,3
Toplam	621	100

Ankete katılan çalışanların ikametgâh yerlerine göre dağılımı Tablo 21'de verilmiştir. Ankete katılan çalışanların ikametgâh yerlerine göre dağılımına bakıldığında %1,1'inin pansiyonda, %1,3'ünün motelde, %45,4'ünün kirada, %28,8'inin kendi evinde, %23,3'ünün ailesinin yanında kaldığı görülür. Ankete katılan tersane çalışanlarının %97,6'sının konutlarda ikamet etmelerine rağmen şehir dışından gelen ve bekâr oldukları gözlemlenen %2,4'ünün ulaşım sıkıntısı nedeni ile pansiyon ve motelde kaldıkları görülmüştür.

Tablo 22. Katılımcıların Ortalama Kişisel Gelirlerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
1- 850 TL	89	14,3
851- 1200 TL	238	38,3
1201- 1750 TL	170	27,4
1751- 2500 TL	77	12,4
2501 TL ve üzeri	47	7,6
Toplam	621	100

Ankete katılan çalışanların ortalama kişisel gelirlerine göre dağılımı Tablo 22’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %14,3’ünün 1-850TL, %38,3’ünün 851-1200TL, %27,4’ünün 1201-1750TL, %12,4’ünün 1751-2500TL, %7,6’sının 2501TL ve üzeri aylık gelir elde ettikleri görülür.

Tablo 23. Katılımcıların İşe Giriş Şekillerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Şahsi Başvuru	271	43,6
Referans (tanıdık tavsiyesi)	315	50,7
İŞKUR	21	3,4
Yazılı-Görsel medya duyuruları	6	1,0
Belediye aracılığı	8	1,3
Toplam	621	100

Tablo 23’de katılımcıların işe giriş şekilleri incelendiğinde %43,6’sının şahsi başvuru, %50,7’sinin referans (tanıdık tavsiyesi), %3,4’ünün İŞKUR, %1’inin yazılı-görsel medya duyuruları, %1,3’ünün ise belediye aracılığı ile işe girdikleri görülür.

Tablo 24. Katılımcıların Bağlı Oldukları İşveren Türlerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Asıl işveren	204	32,9
Alt işveren	417	67,1
Toplam	621	100

Tablo 24’de katılımcıların bağlı oldukları işveren türleri incelendiğinde %32,9’unun asıl işverene, %67,1’inin ise alt işverene bağlı olarak çalıştıkları görülür. Alt işverene bağlı çalışanlar yüksek bir orana sahiptir. Tersane sektöründe üretim, ağırlıklı olarak taşeronlar eliyle yapılmaktadır. Taşeronlaşmanın temel nedenleri arasında işgücü maliyetlerini düşürmesi sonucunda rekabet avantajı sağlaması yer almaktadır.

Tablo 25. Katılımcıların Yönetimsel Olarak Bağlı Oldukları İdari Birimlere Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Satın alma	15	2,4
Ticari Pazarlama	7	1,1
Muhasebe	25	4,0
Finans	3	0,5
İKY	27	4,3
Planlama	15	2,4
Dizayn	56	9,0
Üretim	400	64,4
Kalite	10	1,6
Bilgi Teknolojileri Müdürlüğü	1	0,2
İdari Müdürlüğü	62	10,0
Toplam	621	100

Tablo 25’de katılımcıların yönetimsel olarak bağlı oldukları idari birimler incelendiğinde; %2,4’ünün Satın Alma, %1,1’inin Ticari Pazarlama, %4’ünün Muhasebe, %0,5’inin Finans, %4,3’ünün İKY, %2,4’ünün Planlama, %9’unun Dizayn, %64,4’ünün Üretim, %1,6’sının Kalite, %0,2’sinin Bilgi teknolojileri müdürlüğü, %10’unun İdari müdürlüğüne bağlı çalışanlar olduğu görülür.

Tablo 26. Katılımcıların İşçi Meslek Gruplarına Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Elektrikçi	38	6,1
Tamir Bakım Onarım	118	19
Boru Donatım	43	6,9
Tezgâh Makinaları	20	3,2
İş Makinası Operatörü	6	1
Mobilyacı	8	1,3
Kaynakçı	73	11,8
Montajcı	109	17,6
Taşlama Personeli	80	12,9
Meydancı-Beden İşçisi	55	8,9
Muhasebeci	7	1,1
Mühendis	38	6,1
İKY ve İdari İşler Yöneticisi	10	1,6
İş Güvenliği ve Sağlığı Uzmanı	9	1,4
Güvenlik Görevlisi	4	0,6
Sağlık	2	0,3
Eğitim Görevlisi	1	0,2
Toplam	621	100

Tablo 26’da katılımcıların işçi meslek grupları incelendiğinde; %6,1’inin Elektrikçi, %19’unun Tamir bakım onarım, %6,9’unun Boru donatım, %3,2’sinin Tezgâh makinaları, %1’inin İş makinası operatörü, %1,3’ünün Mobilyacı, %11,8’inin Kaynakçı, %17,6’sının Montajcı, %12,9’unun Taşlama personeli, %8,9’unun Meydancı-Beden işçisi, %1,1’inin Muhasebeci, %6,1’inin Mühendis, %1,6’sının İKY ve idari işler yöneticisi, %1,4’ünün İş güvenliği ve sağlığı uzmanı, %0,6’sının

Güvenlik görevlisi, %0,3'ünün Sağlık, %0,2'sinin Eğitim görevlisi meslek grubuna bağlı çalışanlar olduğu görülür.

Tablo 27. Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
İşçi (usta-ustabaşı)	382	61,5
Mühendis	44	7,1
Formen	50	8,1
Tekniker	69	11,1
Teknisyen	19	3,1
Destek birimler(Temizlik-Yemek-Güvenlik-Taşımacılık)	51	8,2
İKY ve İdari İşler Yöneticisi	6	1
Toplam	621	100

Tablo 27'de katılımcıların işyeri statüleri incelendiğinde; %61,5'inin İşçi (usta-ustabaşı), %7,1'inin Mühendis, %8,1'inin Formen, %11,1'inin Tekniker, %3,1'inin Teknisyen, %8,2'sinin Destek birimler (Temizlik, Yemek, Güvenlik, Taşımacılık), %1'inin İKY ve İdari işler yöneticisi statüsünde çalışanlar olduğu görülür.

Tablo 28. Katılımcıların Çalışma Alanı Statülerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Yardımcı Meslek İşçisi	118	19
Meslek İşçisi	237	38,2
Usta	134	21,6
Ustabaşı	26	4,2
Formen	55	8,9
Yönetici	11	1,8
Mühendis	40	6,4
Toplam	621	100

Tablo 28'de katılımcıların çalışma alanı statüleri incelendiğinde; %19'unun Yardımcı meslek işçisi, %38,2'sinin Meslek işçisi, %21,6'sının Usta, %4,2'sinin Ustabaşı,

%8,9'unun Formen, %1,8'inin Yönetici, %6,4'ünün Mühendis statüsünde çalışanlar olduğu görülmektedir.

Tablo 29. Katılımcıların Buldukları Tersanedeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılım Tablo Analizi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
1 Yıldan az	248	39,9
2 Yıl	153	24,6
3 Yıl	72	11,6
4 Yıl	59	9,5
5 Yıl ve üzeri	89	14,3
Toplam	621	100

Tablo 29'da katılımcıların buldukları tersanedeki çalışma süreleri incelendiğinde; %39,9'unun 1 yıldan az, %24,6'sının 2 yıl, %11,6'sının 3 yıl, %9,5'inin 4 yıl, %14,3'ünün 5 yıl ve üzeri aynı tersanede çalışanlar olduğu görülür. Tablonun sonuçlarına göre, katılımcılar arasında büyük kısmının 1 yıldan az aynı tersanede çalışanlar olduğu görülmektedir.

3.9.2. Araştırmanın Anket Sorularının Sonuçları

Gemi inşa sanayi, gerek yapısı itibariyle gerekse tersanelerin teknik imkân ve kabiliyetlerine bağlı olarak temelde emek yoğun bir montaj endüstrisi dalı olması nedeniyle katılımcıların iş performanslarına etki eden faktörlerle ilgili genel bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Bu amaçla iş performansları, iş performanslarına etki eden faktörler ve bu faktörlerle ilgili düşüncelerini öğrenmeye yönelik sorular yöneltilmiştir.

Tablo 30. Daha Önce Tersane Sektöründe Çalışma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Evet	477	76,8
Hayır	144	23,2
Toplam	621	100

Çalışanlara, daha önce tersane sektöründe çalışıp çalışmadıklarına ilişkin soru sorulmuş ve soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %76,8'inin daha önce tersane

sektöründe çalıştıkları, %23,2'sinin ise tersane sektöründe daha önce çalışmadıkları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir.

Tablo 31. İşe Başlamadan Önce Tersane Sektörü Hakkında Bilgiye Sahip Olma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	62	10
Katılmıyorum	74	11,9
Kararsızım	75	12,1
Katılıyorum	299	48,1
Kesinlikle Katılıyorum	111	17,9
Toplam	621	100

Çalışanlara, işe başlamadan önce tersane sektörü hakkında bilgiye sahip olup olmadıklarına ilişkin soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %66'sının bu soruya işe başlamadan önce tersane sektörü hakkında bilgiye sahip oldukları, %21,9'unun sektör hakkında bilgi sahibi olmadıklarını, %12,1'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının işe başlamadan önce tersane sektörü hakkında bilgi sahibi oldukları görülmektedir.

Tablo 32. İş Yerinde Çalışma Mesai Saati Uygulama Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Düzenli mesai çalışması	314	50,6
Devamlı vardiya çalışması	36	5,8
Gerektiğinde vardiya çalışması	130	20,9
Karma	141	22,7
Toplam	621	100

Çalışanlara, iş yerlerinde çalışma mesai saatinin nasıl uygulandığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %50,6'sının bu soruya iş yerinde düzenli mesai çalışması uygulandığını, %5,8'inin devamlı vardiya çalışması uygulandığını, %20,9'unun gerektiğinde vardiya çalışması uygulandığını, %22,7'sinin

ise karma (düzenli mesai, devamlı vardiya ve gerektiğinde vardiya) çalışma saati uygulandığı yönünde cevaplar verdikleri görülmektedir.

Tablo 33. Haftalık Çalışma Saati Dışında Yapılan Ek Çalışma Saatlerinin Olumlu Yönde Etkisi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	89	14,3
Katılmıyorum	164	26,4
Kararsızım	141	22,7
Katılıyorum	170	27,4
Kesinlikle Katılıyorum	57	9,2
Toplam	621	100

Çalışanlara, haftalık çalışma saati dışında yapılan ek çalışma saatlerinin kendilerini olumlu yönde etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %40,7'sinin bu soruya haftalık çalışma saati dışında yapılan ek çalışma saatlerinin kendilerini olumlu yönde etkilemediği, %36,6'sının kendilerini olumlu yönde etkilediği, %22,7'sinin ise kararsız oldukları yönünde cevap verdikleri görülmektedir.

Tablo 34. Fiziksel Çalışma Alanı

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Açık alan (JİG)	112	18
Açık alan Kızak-Gemi	328	52,8
Kapalı alan	181	29,1
Toplam	621	100

Çalışanlara, fiziksel çalışma alanları hakkında soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %18'inin bu soruya fiziksel çalışma alanı olarak açık alan (JİG), %52,8'inin açık alan kızak-gemi, %29,1'inin ise kapalı alanda çalıştığı yönünde cevaplar verdikleri görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete

katılan tersanelerde çalışanlarının %70,8 gibi büyük bir kısmının açık alanda çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 35. Fiziksel Çalışma Ortamının Yeterli Düzeyde Olması

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	68	11
Katılmıyorum	129	20,8
Kararsızım	121	19,5
Katılıyorum	235	37,8
Kesinlikle Katılıyorum	68	11
Toplam	621	100

Çalışanlara, fiziksel çalışma ortamlarının yeterli düzeyde olup olmadığına ilişkin soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %48,8'inin bu soruya fiziksel çalışma ortamlarının yeterli düzeyde olduğunu, %31,8'inin yetersiz olduğunu, %19,5'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Fiziksel çalışma ortamının iyi olması çalışanın davranışları, iş tatmini, çalışanın işe katılımı ve çalışanın iş performansı üzerinde büyük etkisi vardır.

İş gören için huzurlu, güvenli ve rahat bir çalışma ortamı sağlandığı ölçüde iş gören verimi olumlu yönde etkilenecek, aksi durumda ise verimlilik azalacaktır. Alınan cevaplar incelendiğinde; tersanelerdeki fiziksel çalışma ortamlarının tüm çalışanları kapsayacak şekilde yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir.

Tablo 36. Mesleki Eğitim Alma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Evet	529	85,2
Hayır	92	14,8
Toplam	621	100

Çalışanlara, mesleki eğitim alıp almadıklarına ilişkin soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %85,2'inin mesleki eğitim aldıklarını,

%14,8'inin ise mesleki eğitim almadıkları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının mesleki eğitim aldıkları görülmektedir.

Tablo 37. Çalışılan Firmada Alınan Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Düzeyi

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	54	8,7
Katılmıyorum	96	15,5
Kararsızım	104	16,7
Katılıyorum	297	47,8
Kesinlikle Katılıyorum	70	11,3
Toplam	621	100

Çalışanlara, çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterlilik düzeyine ilişkin soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %59,1'inin bu soruya çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu, %24,2'sinin yetersiz olduğunu, %16,7'sinin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar vermiş oldukları görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının verilen hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 38. Alınan Eğitimle Yapılan İşin Birbirini Tamamlama Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	65	10,5
Katılmıyorum	80	12,9
Kararsızım	95	15,3
Katılıyorum	306	49,3
Kesinlikle Katılıyorum	75	12,1
Toplam	621	100

Çalışanlara, aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamladığını düşünüp düşünmediklerine ilişkin soru yöneltilmiş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde;

k atılımcıların %61,4'ünün aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamladığını düşündükleri, %23,4'ünün tamamlamadığını düşündükleri, %15,3'ünün ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamladığını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 39. Çalışılan İş Yerinde İş Kazası Geçirme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Evet	84	13,5
Hayır	537	86,5
Toplam	621	100

Çalışanlara, çalıştıkları iş yerinde iş kazası geçirip geçirmediklerine ilişkin soru yöneltilmiş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; k atılımcıların %86,5'inin çalıştıkları iş yerinde hiç iş kazası geçirmediği, %13,5'inin iş kazası geçirdikleri yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanların; büyük bir kısmının çalıştıkları işyerinde hiç iş kazası geçirmediği görülmektedir.

Tablo 40. Çalışılan İşyerinde İş Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Alınan Tedbirlerin Yeterli Düzeyde Olma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	65	10,5
Katılmıyorum	90	14,5
Kararsızım	116	18,7
Katılıyorum	267	43
Kesinlikle Katılıyorum	83	13,4
Toplam	621	100

Çalışanlara, çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli olup olmadığına ilişkin soru yöneltilmiş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %56,4'ünün çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli olduğu, %25'inin tedbirlerin yetersiz olduğu, %18,7'sinin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının çalıştıkları işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 41. İş Güvenliği Ve Sağlığı Açısından Çalışanların Kendilerini Çalıştıkları İşyerinde Güvende Hissetme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	50	8,1
Katılmıyorum	92	14,8
Kararsızım	112	18
Katılıyorum	292	47
Kesinlikle Katılıyorum	75	12,1
Toplam	621	100

Çalışanlara, iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini çalıştıkları işyerinde güvende hissedip hissetmediklerine ilişkin soru yöneltilmiş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %59,1'inin iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini çalıştıkları işyerinde güvende hissettikleri, %22,9'unun güvende hissetmedikleri, %18'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini çalıştıkları işyerinde güvende hissettikleri görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının etkisinin ölçülmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşılaşma oranının düşük olması ile ilişkilidir. Bu durumu etkileyen

birkaç değişken vardır. Bu değişkenlerden birisi de eğitimidir. Eğitim iki yönden iş sağlığı ve güvenliğini etkilemektedir. Bunlardan birincisi çalışanların eğitim durumları, ikincisi iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim durumudur. Her ne kadar tersanelerde meydana gelen kazalarda, ölümlü olmasa bile, tekniker ve mühendis seviyesinde eğitim alanların başlarına da gelmektedir (Özdemir, 2009: 55). Bu konuda alınan tedbirler, başta çalışanların sağlıklarını korumak için, daha sonra çalışanlar, işyeri ve ülke ekonomilerine iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle gelebilecek zararları engellemek içindir.

Tablo 42. Çalışanlara Göre İş Performanslarını Yeterli Düzeyde Görme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	36	5,8
Katılmıyorum	39	6,3
Kararsızım	73	11,8
Katılıyorum	308	46,9
Kesinlikle Katılıyorum	165	26,6
Toplam	621	100

Çalışanlara, kendilerine göre iş performanslarının yeterli düzeyde olup olmadığına ilişkin soru yöneltilmiş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %73,5'inin bu soruya iş performanslarının yeterli düzeyde olduğu, %12,1'inin iş performanslarının yeterli düzeyde olmadığı, %11,8'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının iş performanslarının yeterli düzeyde olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 43. Bayan Yönetici Himayesinde Çalışmanın Çalışanların Performansını Arttırma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	146	23,5
Katılmıyorum	137	22,1
Kararsızım	194	31,2
Katılıyorum	88	14,2
Kesinlikle Katılıyorum	56	9
Toplam	621	100

Çalışanlara, yöneticileri bayan ise; bayan yönetici himayesinde çalışmalarının performanslarını arttırıp arttırmadığına ilişkin soru yöneltilmiş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %45,6'sının bu soruya yöneticileri bayan ise; bayan yönetici himayesinde çalışmanın performanslarını arttırmadığı, %23,2'sinin performanslarını arttırdığı, %31,2'sinin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir.

Tablo 44. İşyerinde Birlikte Çalıştıkları Arkadaşlarının Çalışma Performanslarını Olumlu Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	37	6
Katılmıyorum	66	10,6
Kararsızım	86	13,8
Katılıyorum	293	47,2
Kesinlikle Katılıyorum	139	22,4
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerinde birlikte çalıştıkları arkadaşlarının çalışma performansının kendi performanslarını olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %69,6'sının bu soruya işyerinde birlikte çalıştıkları arkadaşlarının çalışma performanslarının kendi performanslarını da olumlu etkilediğini, %11,2'sinin iş performanslarını olumlu etkilemediğini, %13,8'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir.

Tablo 45. İşyerinde Boş Zamanlarda Sosyal Medya Araçlarını (Facebook, Twitter, Msn) Kullanmanın İşyeri Çalışma Motivasyonunu Olumlu Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	74	11,9
Katılmıyorum	208	33,5
Kararsızım	144	23,2
Katılıyorum	113	18,2
Kesinlikle Katılıyorum	82	13,2
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerinde boş zamanlarda sosyal medya araçlarını (facebook, twitter, msn) kullanmanın işyeri çalışma motivasyonlarını olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %31,4'ünün bu soruya işyerinde boş zamanlarda sosyal medya araçlarını (facebook, twitter, msn) kullanmalarının işyeri çalışma motivasyonlarını olumlu etkilediğini, %45,4'ünün iş performanslarını olumlu etkilemediğini, %23,2'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir.

Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının işyerinde sosyal medya araçlarını kullanmalarının işyeri motivasyonlarını olumsuz etkileyeceğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 46. İşyerine Ulaşım İçin Servis İmkânı Sağlanmasının Çalışma Performansını Olumlu Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	41	6,6
Katılmıyorum	64	10,3
Kararsızım	62	10
Katılıyorum	229	39,9
Kesinlikle Katılıyorum	225	36,2
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerine ulaşım için servis imkânı sağlanmasının performanslarını olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %76,1'inin bu soruya işyerine ulaşım için servis imkânı sağlanmasının performanslarını olumlu etkilediğini, %16,9'unun iş performanslarını olumlu etkilemediğini, %10'unun ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının işyerine ulaşım için servis imkânı sağlanmasının performanslarını olumlu etkilediğini düşünenleri görülmektedir.

Tablo 20'de çalışanların %79,9'unun Altınova dışında ikamet ettiği görülmektedir. İşyeri tarafından servis sağlanmasının işyerine uzakta ikamet eden çalışanları motive ettiği ve iş performanslarını doğru orantılı olarak olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Tablo 47. İş Güvencesi Açısından Çalışılan İşyerinde İşin Sürekli Olduğunu Bilmenin Çalışanı Olumlu Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	39	6,3
Katılmıyorum	46	7,4
Kararsızım	63	10,1
Katılıyorum	228	36,7
Kesinlikle Katılıyorum	245	39,5
Toplam	621	100

Çalışanlara, iş güvencesi açısından çalıştıkları işyerinde işlerinin sürekli olduğunu bilmelerinin kendilerini olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %76,2'sinin bu soruya iş güvencesi açısından çalıştıkları işyerinde işlerinin sürekli olduğunu bilmelerinin kendilerini olumlu etkilediğini, %13,7'sinin olumlu etkilemediğini, %10,1'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmüştür. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; iş güvencesi açısından çalıştıkları işyerinde işlerinin sürekli olduğunu bilmelerinin kendilerini olumlu etkilediğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 48. Çalışılan İşyerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yapılacak Önerilerin Çalışanı Olumlu Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	30	4,8
Katılmıyorum	43	6,9
Kararsızım	67	10,8
Katılıyorum	292	47
Kesinlikle Katılıyorum	189	30,4
Toplam	621	100

Çalışanlara, çalıştığım işyerinde işin kalite düzeyinin artması için yapacakları önerilerin kendilerini olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %77,4'ünün bu soruya çalıştıkları işyerinde işin kalite düzeyinin artması için yapacakları önerilerin kendilerini olumlu etkilediğini, %11,7'sinin olumlu etkilemediğini, %10,8'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; çalıştıkları işyerinde işin kalite düzeyinin artması için yapacakları önerilerin kendilerini olumlu etkilediğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 49. Çalışılan İşyerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yapılan Önerilerin Dikkate Alınarak Uygulanma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	39	6,3
Katılmıyorum	67	10,8
Kararsızım	150	24,2
Katılıyorum	256	41,2
Kesinlikle Katılıyorum	109	17,6
Toplam	621	100

Çalışanlara, çalıştıkları işyerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptıkları önerilerin dikkate alınarak uygulanıp uygulanmadığına ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %58,8'inin bu soruya çalıştıkları işyerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptıkları önerilerin dikkate alınarak uygulandığını, %17,1'inin dikkate alınarak uygulanmadığını, %24,2'sinin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; çalıştıkları işyerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptıkları önerilerin dikkate alınarak uygulandığını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 50. Çalışanların Yaptıkları İşlerdeki Başarılarından Veya Sundukları Önerilerin Olumlu Sonuçlar Vermesinden Dolayı Taltif/Ödül Almalarının Performanslarını Olumlu Yönde Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	33	5,3
Katılmıyorum	63	10,1
Kararsızım	99	15,9
Katılıyorum	216	34,8
Kesinlikle Katılıyorum	210	33,8
Toplam	621	100

Çalışanlara, yaptıkları işlerdeki başarılarından veya sundukları önerilerin olumlu sonuçlar vermesinden dolayı taltif/ödül almalarının performanslarını olumlu yönde etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %68,6'sının bu soruya yaptıkları işlerdeki başarılarından veya sundukları önerilerin olumlu sonuçlar vermesinden dolayı taltif/ödül almalarının performanslarını olumlu yönde etkilediğini, %15,4'ünün olumlu yönde etkilemediğini, %15,9'unun ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; yaptıkları işlerdeki başarılarından veya sundukları önerilerin olumlu sonuçlar vermesinden dolayı taltif/ödül almalarının performanslarını olumlu yönde etkilediğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 51. İşyerinde Alınan Kararlarda Gerekli Olduğunda Çalışanın Görüşlerine Başvurulma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	53	8,5
Katılmıyorum	111	17,9
Kararsızım	118	19
Katılıyorum	243	39,1
Kesinlikle Katılıyorum	96	15,5
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda sizin de görüşlerinize başvuruluyor mu sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %54,6'sının bu soruya işyerlerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda kendilerinin de görüşlerine başvurduğunu, %26,4'ünün görüşlerine başvurulmadığını, %19'unun ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir.

Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; işyerlerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda kendilerinin de görüşlerine başvurulduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 52. İşyerinde Alınan Kararlara Katılmanın Çalışanı Olumlu Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	23	3,7
Katılmıyorum	43	6,9
Kararsızım	88	14,2
Katılıyorum	320	51,5
Kesinlikle Katılıyorum	147	23,7
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerinde alınan kararlara katılmalarının kendi çalışmalarını olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %75,2'sinin bu soruya çalıştıkları işyerinde alınan kararlara katılmalarının çalışmalarını olumlu yönde etkilediğini, %10,6'sının olumlu etkilemediği, %14,2'sinin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmüştür. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; çalıştıkları işyerinde alınan kararlara katılmalarının çalışmalarını olumlu yönde etkilediğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 53. İşyerinde Yaratılan Sosyal Ortamları Yeterli Düzeyde Görme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	110	17,7
Katılmıyorum	165	26,6
Kararsızım	154	24,8
Katılıyorum	130	20,9
Kesinlikle Katılıyorum	62	10
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerlerinde yaratılan sosyal ortamların yeterlilik düzeyine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %44,3'ünün bu soruya işyerlerinde yaratılan sosyal ortamların yeterli düzeyde olmadığını, %30,9'unun yeterli düzeyde olduğunu, %24,8'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir.

Tablo 54. İşyerinde Sağlıklı Beslendiğini Düşünme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	149	24
Katılmıyorum	116	18,7
Kararsızım	103	16,6
Katılıyorum	159	25,6
Kesinlikle Katılıyorum	94	15,1
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerlerinde sağlıklı beslenme durumlarına ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %42,7'ünün bu soruya işyerlerinde sağlıklı beslenmediklerini, %40,7'sinin işyerlerinde sağlıklı beslendiklerini, %16,6'sının ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir.

Tablo 55. İşyerinde Yeterince Motivasyon Arttırıcı Faaliyet Yapılmadığını Düşünme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	123	19,8
Katılmıyorum	158	25,4
Kararsızım	168	27,1
Katılıyorum	106	17,1
Kesinlikle Katılıyorum	66	10,6
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerlerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetler yapılıp yapılmadığına ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %45,2'sinin bu soruya işyerlerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetler yapıldığını, %27,7'sinin işyerlerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetler yapılmadığını, %27,1'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; çalıştıkları işyerlerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetler yapıldığını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 56. Çalışırken Evlenmenin Çalışanın İş Performansını Olumlu Yönde Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	65	10,5
Katılmıyorum	101	16,3
Kararsızım	161	25,9
Katılıyorum	193	31,9
Kesinlikle Katılıyorum	101	16,3
Toplam	621	100

Çalışanlara, çalışırken evlenmelerinin iş performanslarını olumlu yönde etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %48,2'sinin bu soruya çalışırken evlenmelerinin iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini, %26,8'inin iş performanslarını olumlu yönde etkilemediğini, %25,9'unun ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; çalışırken evlenmelerinin iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 57. Risk Altında Çalışmanın Çalışanda Strese Neden Olma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	67	10,8
Katılmıyorum	81	13
Kararsızım	75	12,1
Katılıyorum	214	34,5
Kesinlikle Katılıyorum	184	29,6
Toplam	621	100

Çalışanlara, risk altında çalışmalarının kendilerinde strese neden olup olmadığına ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %64,1'inin bu soruya risk altında çalışmanın kendilerinde strese neden olduğunu, %23,8'inin kendilerinde strese neden olmadığını, %12,1'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; risk altında çalışmalarının kendilerinde strese neden olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 58. İşyerinde İşten Dolayı Karşılaşılan Sorunlarda Yöneticilerin Ve Çalışma Arkadaşlarının Çalışana Karşı Olan Tepkilerinin Olumlu Olma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	38	6,1
Katılmıyorum	90	14,5
Kararsızım	128	20,6
Katılıyorum	262	42,2
Kesinlikle Katılıyorum	103	16,6
Toplam	621	100

Çalışanlara, iş yerinde işten dolayı karşılaştıkları sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı olan tepkilerin olumlu olup olmadığına ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %58,8'inin bu soruya işyerlerinde işten dolayı karşılaştıkları sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı olan tepkilerinin olumlu olduğunu, %20,6'sının tepkilerin olumlu olmadığını, %20,6'sının ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmüştür. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; işyerlerinde işten dolayı karşılaştıkları sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı olan tepkilerinin olumlu olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 59. Çalışana Karşı İşyerinde Kişisel Stresi Arttırmaya Yönelik Davranışlarda Bulunulma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	50	8,1
Katılmıyorum	127	20,5
Kararsızım	138	22,2
Katılıyorum	211	34
Kesinlikle Katılıyorum	95	15,3
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerlerinde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulup bulunulmadığına ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %49,3'ünün bu soruya işyerlerinde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulmadığını, %28,6'sının kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulduğunu, %22,2'sinin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdikleri görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; işyerlerinde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulmadığını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 60. İşyerinde İşin Gerektirdiği Modern Teknolojik Araç Ve Gereçlerin Kullanılma Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	40	6,4
Katılmıyorum	92	14,8
Kararsızım	120	19,3
Katılıyorum	261	42
Kesinlikle Katılıyorum	108	17,4
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerlerinde işlerinin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçlerin kullanılıp kullanılmadığına ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %59,4'ünün bu soruya işyerlerinde işlerinin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçler kullanıldığını, %21,2'sinin işyerlerinde modern teknolojik araç gereçler kullanılmadığını, %19,3'ünün ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdikleri görülmektedir. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; işyerlerinde işlerinin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçlerin kullanıldığını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 61. İşyerinin Kurumsal Rekabetçi Çalışma Anlayışının Çalışma Performansını Olumlu Etkileme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	45	7,2
Katılmıyorum	93	15
Kararsızım	137	22,1
Katılıyorum	250	40,3
Kesinlikle Katılıyorum	96	15,5
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerlerinin kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının çalışma performanslarını olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %55,8'inin bu soruya işyerlerinin kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının çalışma performanslarını olumlu etkilediğini, %22,2'sinin çalışma

performanslarını olumlu etkilemediğini, %22,1'inin ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmüştür. Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; işyerlerinin kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının çalışma performanslarını olumlu etkilediğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 62. İşyeri Bir Takım Olarak Düşünüldüğünde Çalışanın Kendisini Bu Takımın Bir Üyesi Olarak Kabul Etme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	39	6,3
Katılmıyorum	72	11,6
Kararsızım	72	11,6
Katılıyorum	275	44,3
Kesinlikle Katılıyorum	163	26,2
Toplam	621	100

Çalışanlara, işyerlerini bir takım olarak düşündüklerinde kendilerini bu takımın bir üyesi olarak kabul edip etmediklerine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %70,5'inin bu soruya işyerini bir takım olarak düşünürlerse kendilerini bu takımın bir üyesi olarak kabul ettiklerini, %17,9'unun kendilerini bu takımın bir üyesi olarak kabul etmediklerini, %11,6'sının ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdikleri görülmektedir.

Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; işyerlerini bir takım olarak düşündüklerinde kendilerini bu takımın bir üyesi olarak kabul ettikleri görülmektedir.

Tablo 63. Aynı Şartlarda Başka Bir Yerde Çalışma İmkânı Sağlanmış Olsa Bile Çalışanın Şu Anki İşyerinde Çalışmaya Devam Etme Durumu

Seçenekler	Sayı	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	61	9,8
Katılmıyorum	52	8,4
Kararsızım	120	19,3
Katılıyorum	200	32,2
Kesinlikle Katılıyorum	188	30,3
Toplam	621	100

Çalışanlara, kendilerine aynı şartlarda başka bir yerde çalışma imkânı sağlanmış olsa yine de şu anki işyerlerinde çalışmaya devam edip etmemelerine ilişkin soru sorulmuş ve bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %62,5'inin bu soruya kendilerine aynı şartlarda başka bir yerde çalışma imkânı sağlanmış olsa yine de şu anki işyerlerinde çalışmaya devam edeceklerini, %18,2'sinin şu anki işyerlerinde çalışmaya devam etmeyeceklerini, %19,3'ünün ise kararsız oldukları yönünde cevaplar verdiği görülmektedir.

Alınan cevaplar incelendiğinde ankete katılan tersane çalışanlarının büyük bir kısmının; kendilerine aynı şartlarda başka bir yerde çalışma imkânı sağlanmış olsa bile şu anda çalıştıkları işyerlerinde çalışmaya devam etmeyi düşündükleri görülmektedir.

3.9.3. Katılımcıların Demografik Özellikleriyle Performanslarına Etki Eden Faktörlere Ait Çapraz Tablo Analizleri

Araştırmada çalışanlara eğitim durumları, yaşları, ortalama kişisel gelirleri, işveren türleri, fiziksel çalışma alanları, işyerinde yönetsel olarak hangi idari birimlere bağlı olduklarına yönelik sorular sorulmuş bu sorulara verilen cevaplar bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir. Bu sorulara verdikleri cevaplarda iş performanslarına etki eden fiziksel çalışma alanı yeterlilik düzeyi, mesleki eğitim alma durumları, çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitim yeterlilik düzeyi, yaptıkları işin riskli olup olmadığını düşünme durumu, çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli düzeyde olup olmadığı, iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini çalıştıkları işyerinde güvende hissetme durumları, iş yerinde işten dolayı karşılaşılan sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının davranışları, iş yerinde alınan kararlara katılma durumları, iş yerinde sağlıklı beslenildiğinin düşünülüp düşünülmediği gibi faktörler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Çalışma hayatında iş performanslarını etkileyen faktörler konusunda anketin değerlendirilmesine bu bölümdeki tablolarla açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Tablo 64. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı ve Fiziksel Çalışma Alanlarının Çapraz Tablo Analizi

Eğitim Durumu	Fiziksel Çalışma Alanları			Toplam
	Açık Alan (JİG)	Açık Alan Kızak-Gemi	Kapalı Alan	
İlköğretim	41 36,6%	143 43,6%	44 24,3%	228 36,7%
Lise	38 33,9%	94 28,7%	34 18,8%	166 26,7%
Meslek Lisesi	12 10,7%	53 16,2%	27 14,9%	92 14,8%
Meslek Yüksek Okulu	16 14,3%	24 7,3%	32 17,7%	72 11,6%
Lisans	3 2,7%	13 4,0%	43 23,8%	59 9,5%
Yüksek Lisans ve Doktora	2 1,8%	1 0,3%	1 0,6%	4 0,6%
Toplam	112 100,0%	328 100%	181 100,0%	621 100,0%

Tablo 64'e göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Katılımcıların her gurubu; açık alan (JİG), açık alan kızak-gemi ve kapalı alanda çalışmaktadır. İlköğretim mezunları; açık alan (JİG), açık alan kızak-gemi ve kapalı alanda çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Açık alan kızak-gemide çalışanların %43,6'sını, açık alan (JİG)'de çalışanların %36,6'sını ve kapalı alanda çalışanların %24,3'ünü ilköğretim mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Lise mezunları açık alan (JİG)'de çalışanların %33,9'unu, açık alan kızak-gemide çalışanların %28,7'sini, kapalı alanda çalışanların %18,8'ini oluşturmaktadır. Meslek lisesi ve Meslek Yüksek Okulu mezunları açık alan (JİG)'de çalışanların %25, açık alan kızak-gemide çalışanların %23,5, kapalı alanda çalışanların %32,6'sını oluşturmaktadır. Lisans mezunları açık alan (JİG)'de çalışanların %2,7'sini, açık alan kızak-gemide çalışanların %4'ünü ve kapalı alanda çalışanların %23,8'ini oluşturmaktadır. Yüksek Lisans ve Doktora mezunlarının sayıları az olmakla birlikte açık alan (JİG)'de çalışanların %1,8'ini, açık alan kızak-gemide çalışanların %0,3'ünü ve kapalı alanda çalışanların %0,6'sını oluşturmaktadır.

Tablo 65. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre ve Fiziksel Çalışma Alanlarının Çapraz Tablo Analizi

İşveren Türü	Fiziksel Çalışma Alanları			Toplam
	Açık Alan (JİG)	Açık Alan Kızak-Gemi	Kapalı Alan	
Asıl İşveren	28	81	95	204
	25%	24,7%	52,5%	32,9%
Alt İşveren	84	247	86	166
	75%	75,3%	47,5%	67,1%
Toplam	112	328	181	621
	100,0%	100%	100,0%	100,0%

Tablo 65'e göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Katılımcıların her gurubu; açık alan (JİG), açık alan kızak-gemi ve kapalı alanda çalışmaktadır. Alt işveren çalışanlarının; açık alan (JİG), açık alan kızak-gemi de çoğunlukta olduğu ve açık alan kızak-gemide çalışanların %75,3'ünü, açık alan (JİG)'de çalışanların %75'ini ve kapalı alanda çalışanların %47,5'ini alt işveren çalışanlarının oluşturduğu görülmektedir. Asıl işveren çalışanları; açık alan (JİG)'de çalışanların %25'ini, açık alan kızak-gemide çalışanların %24,7'sini, kapalı alanda çalışanların %52,5'ini oluşturmaktadır.

Tablo 66. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre Fiziksel Çalışma Alanı Yeterlilik Düzeyi Çapraz Tablo Analizi

İşveren Türü	Fiziksel Çalışma Alanım Yeterli Düzeydedir					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Asıl İşveren	17	25	40	95	27	204
	2,7%	4,0%	6,4%	15,3%	4,3%	32,9%
Alt İşveren	51	104	81	140	41	417
	8,2%	16,7%	13,0%	22,5%	6,6%	67,1%
Toplam	68	129	121	235	68	621
	11,0%	20,8%	19,5%	37,8%	11,0%	100,0%

Tablo 66'ya göre Ki-kare değeri 0,000 olup kabul edilebilir düzeydedir. Fiziksel çalışma alanları yeterlilik düzeylerine ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde, alt işveren çalışanlarının %29,1'inin fiziksel çalışma alanlarının yeterli düzeyde olduğunu belirtirken, %24,9'luk kesiminin bu soruya fiziksel çalışma alanlarının yeterli düzeyde olmadığı yönünde cevap verdiği, %13'ünün ise kararsızım seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Bu soruya asıl işverene bağlı çalışanların verdikleri cevaplar incelendiğinde; %19,6'sının fiziksel çalışma alanlarının yeterli düzeyde olduğunu belirtirken, %6,7 sinin katılmıyorum ve %6,4'ünün ise kararsızım cevabı verdiği görülmektedir.

Tablo 67. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre Mesleki Eğitim Alma Durumları Çapraz Tablo Analizi

İşveren Türü	Mesleki Eğitim Aldınız mı?		Toplam
	Evet	Hayır	
Asıl İşveren	173 27,9%	31 5,0%	204 32,9%
Alt İşveren	356 57,3%	61 9,8%	417 67,1%
Toplam	529 85,2%	92 14,8%	621 100,0%

Tablo 67'ye göre Ki-kare değeri 0,038'dir ve kabul edilebilir düzeydedir. Mesleki eğitim alıp almadıklarına ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde; alt işveren çalışanlarının %57,3'ünün mesleki eğitim aldığını belirtirken, %9,8'lik kesiminin bu soruya hayır cevabı verdiği görülmüştür. Bu soruya asıl işverene bağlı çalışanların %27,6'sının mesleki eğitim aldığını, %5'inin ise hayır cevabı verdiği görülmektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %85,2' sinin mesleki eğitim aldığı, %14,8'inin ise mesleki eğitim almadığı görülmektedir.

Tablo 68. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre Çalıştıkları Firmada Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Düzeyi Çapraz Tablo Analizi

İşveren Türü	Çalıştığım Firmada Aldığım Hizmet İçi Eğitimler Yeterli Düzeydedir?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Asıl İşveren	20	32	34	102	16	204
	3,2%	5,2%	5,5%	16,4%	2,6%	32,9%
Alt İşveren	34	64	70	195	54	417
	5,5%	10,3%	11,3%	31,4%	8,7%	67,1%
Toplam	54	96	104	297	70	621
	8,7%	15,5%	16,7%	47,8%	11,3%	100,0%

Tablo 68'e göre Ki-kare değeri 0,044'dür ve kabul edilebilir düzeydedir. Çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterlilik düzeyine ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde, alt işveren çalışanlarının %40,1'inin çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu belirtirken, %15,8'lik kesiminin bu soruya çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olmadığını, %11,3'ünün ise kararsızım cevabını verdiği görülmektedir. Bu soruya asıl işverene bağlı çalışanların %19'unun katılıyorum, %8,4'ünün katılmıyorum ve %5,5'inin ise kararsız cevabı verdiği görülmektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %59,1'inin hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu düşündüğü, %24,2'sinin hizmet içi eğitimlerin yetersiz olduğunu düşündüğü ve %16,7'sinin ise kararsız olduğu görülmektedir.

Tablo 69. Katılımcıların Bağlı Oldukları İdari Birimlere Göre Yaptıkları İşin Riskli Olduğunu düşünme Durumu Çapraz Tablo Analizi

Yönetimsel Olarak Bağlı Olunan İdari Birim	Yaptığım İşin Riskli Olduğunu Düşünüyorum?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Satın Alma	5 33,3%	4 26,7%	2 13,3%	2 13,3%	2 13,3%	15 2,4%
Ticari Pazarlama	0 ,0%	0 ,0	2 28,6%	3 42,9%	2 28,6%	7 1,1%
Muhasebe	1 4,0%	8 32,0%	9 36,0%	6 24,0%	1 4,0%	25 4,0%
Finans	1 33,3%	0 ,0%	2 66,7%	0 ,0%	0 ,0%	3 ,5%
İKY	2 7,4%	6 22,2%	3 11,1%	9 33,3%	7 25,9%	27 4,3%
Planlama	2 13,3%	2 13,3%	4 26,7%	7 46,7%	0 ,0%	15 2,4%
Dizayn	3 5,4%	4 7,1%	0 ,0%	34 60,7%	15 26,8%	56 9,0%
Üretim	47 11,8%	40 10,0%	39 9,8%	137 34,3%	137 34,3%	400 64,4%
Kalite	2 20,0%	4 40,0%	2 20,0%	2 20,0%	0 ,0	10 1,6
Bilgi Teknolojileri Müdürlüğü	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 ,0%	1 ,0%
İdari Müdürlüğü	4 6,5%	13 21,0%	12 19,4%	14 22,6%	19 30,6%	62 10,0%
Toplam	67 10,8%	81 13,0%	75 12,1%	214 34,5%	184 29,6%	621 100,0%

Tablo 69'a göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Yaptıkları işin riskli olup olmadığına ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde, satın almada

çalışanların %60'ının katılmıyorum, %26,6'sının katılıyorum cevabı verdiği görülmektedir. Ticari pazarlamada çalışanların %71,5'i katılıyorum, % 28,6'sı kararsız olduğunu belirtmektedir. Muhasebede çalışanların %36'sının katılmıyorum, %28'inin katılıyorum cevabını verdiği görülmektedir. İKY' de çalışanlardan %59,2'si katılıyorum, 29,6'sı katılmadıklarını belirtmektedirler. Dizaynda çalışanların %87,5'i katılıyorum cevabı vererek yaptıkları işin riskli olduğunu, %12,5'i ise katılmadıkları cevabını vermektedirler. Üretimde çalışanların %68,6'sının yaptıkları işin riskli olduğu, %21,8' inin buna katılmadıkları ve %9,8'inin ise kararsız oldukları görülmektedir. İdari Müdürlüğünde çalışanların %53,2'sinin bu soruya katılıyorum, %27,5'inin katılmıyorum ve %12,1'i ise kararsızım cevabı verdiği görülmektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %87,7 ile çoğunluğunu oluşturan Üretim, İdari müdürlüğü, Dizayn, İKY bölümlerinde çalışanlarının ağırlıklı olarak verdikleri cevaplarda yaptıkları işin riskli olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 70. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre Çalıştıkları İşyerinde İş Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Alınan Tedbirlerin Yeterlilik Düzeyi Çapraz Tablo Analizi

İşveren Türü	Çalıştığım İşyerinde İş Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Alınan Tedbirler Yeterli Düzeydedir?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Asıl İşveren	16	21	43	96	28	204
	7,8%	10,3%	21,1%	47,1%	13,7%	32,9%
Alt İşveren	49	69	73	171	55	417
	11,8%	16,5%	17,5%	41,0%	13,2%	67,1%
Toplam	54	96	104	297	70	621
	10,5%	14,5%	18,7%	43,0%	13,4%	100,0%

Tablo 70'e göre Ki-kare değeri 0,098'dir ve kabul edilebilir düzeydedir. Çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili alınan tedbirlerin yeterlilik düzeyine ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde, asıl işveren çalışanlarının %60,8'inin çalıştıkları

işyerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli düzeyde olduğunu, %18,1'inin çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli düzeyde olmadığını ve %21,1'inin ise kararsız oldukları yönünde cevap verdikleri görülmektedir. Bu soruya alt işverene bağlı çalışanların %54,2'sinin katılıyorum, %28,3'ünün katılmıyorum ve %17,5'inin ise kararsızım cevabını verdiği görülmektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %56,4'ünün çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli düzeyde olduğunu, %25'inin ise yetersiz olduğunu ve %18,7'sinin ise kararsız olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 71. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Kendilerini Çalıştıkları İş yerinde Güvende Hissetmeleri Çapraz Tablo Analizi

Eğitim Durumu	İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Kendimi Çalıştığım İş Yerinde Güvende Hissediyorum?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
İlköğretim	18 7,9%	37 16,2%	33 14,5%	112 49,2%	28 12,3%	228 36,7%
Lise	16 9,6%	19 11,4%	36 21,7%	74 44,6%	21 12,7%	166 26,7%
Meslek Lisesi	7 7,6%	18 19,6%	12 13,0%	42 45,7%	13 14,1%	92 14,8%
Meslek Yüksek Okulu	5 6,9%	8 11,1%	15 20,8%	36 50,0%	8 11,1%	72 11,6%
Lisans	2 3,4%	10 16,9%	15 25,4%	28 47,5%	4 6,8%	59 9,5%
Yüksek Lisans ve Doktora	2 50,0%	0 ,0%	1 25,0%	0 ,0%	1 25,0%	4 0,6%
Toplam	50 8,1%	92 14,8%	112 18,0%	292 47,0%	75 12,1%	621 100,0%

Tablo 71'e göre Ki-kare değeri 0,148'dir ve kabul edilebilir düzeydedir. İş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini çalıştıkları işyerinde güvende hissedip hissetmediklerine ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde, İlköğretim mezunlarının %61,5'inin çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini güvende hissettikleri, %24,1'inin çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini güvende hissetmedikleri ve %14,5'inin ise kararsız oldukları görülmektedir. Lise mezunlarının %57,3'ünün katılıyorum, %21'inin katılmıyorum cevabı verdiği görülmektedir. Meslek lisesi mezunlarının %59,8'inin katılıyorum, %27,2'sinin katılmıyorum ve %13,0'ünün kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir. Meslek Yüksek Okulu mezunlarının %61,1'inin katılıyorum, %18'inin katılmıyorum ve %20,8'inin ise kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir. Lisans mezunlarının %54,3'ünün katılıyorum, %20,3'ünün katılmıyorum cevabı verirken %25,4 gibi bir oran ise kararsız olduğunu belirtmektedir. Yüksek lisans ve doktora mezunlarının %50'si bu soruya katılmıyorum, %25'i katılıyorum ve %25'i ise kararsızım cevabı vermektedirler. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %59,1'inin çalıştıkları işyerinde iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini güvende hissettikleri, %22,9'unun çalıştıkları iş yerinde iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini güvende hissetmedikleri ve %18'inin ise kararsız olduğu görülmektedir.

Tablo 72. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre İşyerinde Karşılaşılan Sorunlarda Yöneticilerin ve Çalışma Arkadaşlarının Kendilerine Karşı Olan Tepkileri Çapraz Tablo Analizi

İşveren Türü	İşyerimde İşten Dolayı Karşılaştığım Sorunlarda Yöneticilerin ve Çalışma Arkadaşlarının Bana Karşı Olan Tepkileri Olumludur?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Asıl İşveren	10 4,9%	29 14,2%	28 13,7%	101 49,5%	36 17,6%	204 32,9%
Alt İşveren	28 6,7%	61 14,6%	100 24,0%	161 38,6%	67 16,1%	417 67,1%
Toplam	38 6,1%	90 14,5%	128 20,6%	262 42,2%	103 16,6%	621 100,0%

Tablo 72'ye göre Ki-kare değeri 0,019'dur ve kabul edilebilir düzeydedir. İş yerinde işten dolayı karşılaştıkları sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı olan tepkilerinin olumlu olup olmadığına ilişkin sorulara verilen cevaplar incelendiğinde, asıl işveren çalışanlarının %67,1'inin katılıyorum, %19,1'inin katılmıyorum ve %13,7'sinin kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir. Bu soruya alt işveren çalışanlarının %54,7'sinin katılıyorum, %21,3'ünün katılmıyorum ve %24,0'ünün ise kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %58,8'inin katılıyorum, %20,6'sının katılmıyorum ve %20,6'sının kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir.

Tablo 73. Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Güvencesi Açısından Çalıştıkları İş Yerinde İşlerinin Sürekli Olduğunu Bilmek Beni Olumlu Etkiler? Çapraz Tablo Analizi

Yaş	İş Güvencesi Açısından Çalıştığım İşyerinde İşimin Sürekli Olduğunu Bilmek Beni Olumlu Etkiler?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
20–25	6 5,2%	12 10,3%	16 13,8%	35 30,2%	47 40,5%	116 18,7%
26–30	10 5,8%	9 5,2%	16 9,3%	65 37,8%	72 41,9%	172 27,7%
31–35	10 5,8%	12 7,0%	18 10,5%	71 41,3%	61 35,5%	172 27,7%
36–40	8 7,9%	9 8,9%	10 9,9%	36 35,6%	38 37,6%	101 16,3%
41 ve Üzeri	5 8,3%	4 6,7%	3 5,0%	21 35,0%	27 45,0%	60 9,7%
Toplam	39 6,3%	46 7,4%	63 10,1%	228 36,7%	245 39,5%	621 100,0%

Tablo: 73'e göre Ki-kare değeri 0,026'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. İş güvencesi açısından çalıştıkları işyerinde işlerinin sürekli olduğunu bilmelerinin kendilerini olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde, 20–25

Yaş grubu çalışanların %70,7'sinin katılıyorum, %15,5'inin katılmıyorum cevabı verdikleri görülmektedir. 26–30 Yaş grubu çalışanların %79,7'si katılıyorum, %11'i katılmıyorum cevabı vermektedir. 31–35 Yaş grubu çalışanların %71,3'ünün katılıyorum, %16,8'inin katılmıyorum cevabı verdiği görülmektedir. 36–40 Yaş grubu çalışanların %73,2'si katılıyorum, %16,8'i katılmıyorum cevabı vermektedirler. 41 Ve üzeri yaş grubu çalışanların %80'inin katılıyorum, %15'inin ise katılmıyorum cevabını verdikleri görülmektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %76,2'sinin katılıyorum, %13,7'sinin katılmıyorum ve %10,1'inin ise kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir.

Tablo 74. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yerinde Alınan Karalara Katılma Durumları Çapraz Tablo Analizi

Eğitim Durumu	İş Yerinde Alınan Karalara Katılmak Benim Çalışmamı Olumlu Etkiler?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
İlköğretim	9 3,9%	25 11,0%	31 13,6%	111 48,7%	52 22,8%	228 36,7%
Lise	8 4,8%	10 6,0%	28 16,9%	77 46,4%	43 25,9%	166 26,7%
Meslek Lisesi	2 2,2%	4 4,3%	7 7,6%	49 53,3%	30 32,6%	92 14,8%
Meslek Yüksek Okulu	3 4,2%	1 1,4%	13 18,1%	46 63,9%	9 12,5%	72 11,6%
Lisans	0 ,0%	3 5,1%	7 11,9%	37 62,7%	12 20,3%	59 9,5%
Yüksek Lisans ve Doktora	1 25,0%	0 ,0%	2 50,0%	0 ,0%	1 25,0%	4 0,6%
Toplam	23 3,7%	43 6,9%	88 14,2%	320 51,5%	147 23,7%	621 100,0%

Tablo 74'e göre Ki-kare değeri 0,003'dür ve kabul edilebilir düzeydedir. İş yerinde alınan kararlara katılmalarının çalışmalarını olumlu etkileyip etkilemediğine ilişkin soruya verilen cevaplar incelendiğinde; ilköğretim mezunlarının %71,5'i çalıştıkları işyerinde alınan kararlara katılmalarının çalışmalarını olumlu etkilediği yönünde, %14,9'u bu soruya çalıştıkları işyerinde çalıştıkları işyerinde alınan kararlara katılmalarının çalışmalarını olumlu etkilemediği yönünde, %13,6'sı ise kararsız oldukları yönünde cevap vermektedirler. Lise mezunlarının %72,3'ü katılıyorum, %10,8'i katılmıyorum cevabını verdiği görülmektedir. Meslek lisesi mezunlarının %85,9'u katılıyorum, %6,5'i katılmıyorum cevabı vermektedirler. Meslek Yüksek Okulu mezunlarının %76,4'ü katılıyorum, %5,6'sı katılmıyorum, %18,1'i ise kararsız oldukları yönünde cevap vermektedirler. Lisans mezunlarının %83'ü katılıyorum, %5,1'i katılmıyorum cevabı verirken %11,9'u ise kararsız olduklarını belirtmektedirler. Yüksek lisans ve doktora mezunlarının %25'i bu soruya katılmıyorum, %25'i katılıyorum, %50'si ise kararsızım cevabı vermektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %75,2'sinin çalıştıkları işyerinde alınan kararlara katılmalarının çalışmalarını olumlu etkilediğini düşündüğü, %10,6'sının çalıştıkları işyerinde alınan kararlara katılmalarının çalışmalarını olumlu etkilemediğini düşündüğü, %14,2'sinin ise kararsız olduğu görülmektedir.

Tablo 75. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre İşyerinde Alınan Kararlarda Gerekli, Olduğunda Kendi Görüşlerine de Başvurulması Durumu Çapraz Tablo Analizi

İşveren Türü	İşyerimde Alınan Kararlarda Gerekli Olduğunda Benimde Görüşlerime Başvurulur?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Asıl İşveren	12 5,9%	39 19,1%	33 16,2%	101 49,5%	19 9,3%	204 32,9%
Alt İşveren	41 9,8%	72 17,3%	85 20,4%	142 34,1%	77 18,5%	417 67,1%
Toplam	53 8,5%	111 17,9%	118 19,0%	243 39,1%	96 15,5%	621 100,0%

Tablo: 75'e göre Ki-kare değeri 0,001'dir ve kabul edilebilir düzeydedir. İş yerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda kendilerinin de görüşlerine başvurulmasına ilişkin sorulan soruya verilen cevaplar incelendiğinde; asıl işveren çalışanlarının %58,8'i katılıyorum, %25'i katılmıyorum ve %16,2'si kararsızım cevabı vermektedirler. Bu soruya alt işveren çalışanlarının %52,6'sı katılıyorum, %27,1'i katılmıyorum ve %20,4'ü ise kararsızım cevabını vermektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında; %54,6'sının katılıyorum, %26,4'ünün katılmıyorum ve %19'unun kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir.

Tablo 76. Katılımcıların Ortalama Kişisel Gelirlerine Göre Yaptıkları İşlerdeki Başarılarından dolayı Taltif/Ödül Alma Durumları Çapraz Tablo Analizi

Ortalama Kişisel Gelir	Yaptığım İşlerimdeki Başarımdan veya Önerimin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeni İle Taltif/Ödül Almam Performansımı Olumlu Yönde Etkiler?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
1-850TL	7 7,9%	13 14,6%	7 7,9%	30 33,7%	32 36,0%	89 14,3%
851-1200TL	19 8,0%	24 10,1%	40 16,8%	87 36,6%	68 28,6%	238 38,3%
1201-1750TL	4 2,4%	17 10,0%	36 21,2%	49 28,8%	64 37,6%	170 27,4%
1751-2500TL	2 2,6%	8 10,4%	14 18,2%	28 36,4%	25 32,5%	77 12,4%
2500TL ve Üzeri	1 2,1%	1 2,1%	2 4,3%	22 46,8%	21 44,7%	47 7,6%
Toplam	33 5,3%	63 10,1%	99 15,9%	216 34,8%	210 33,8%	621 100,0%

Tablo 76'ya göre Ki-kare değeri 0,007'dir ve kabul edilebilir düzeydedir. Yaptıkları işlerdeki başarılarından dolayı veya sundukları önerilerin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile taltif/ödül almalarının performanslarını olumlu yönde etkileyip etkilemediğine ilişkin sorulan soruya verilen cevaplar incelendiğinde; ortalama kişisel

geliri 1-850TL olan çalışanların %69,7'sinin katılıyorum, %22,5'inin katılmıyorum cevabı verdiği görülmektedir. 851-1200TL geliri olanların %65,2'si katılıyorum, %18,1'i ise katılmıyorum cevabı vermektedir. 1201-1750TL geliri olanların %66,4'ünün katılıyorum, %12,4'ünün katılmıyorum cevabı verdiği görülmektedir. 1751-2500TL geliri olanların %68,9'unun katılıyorum, %13'ünün katılmıyorum cevabı verdiği görülmektedir. 2500TL ve üzeri geliri olanların %91,5'i katılıyorum, %4,2'si ise katılmıyorum cevabı vermektedir. Ankete katılanların geneline bakıldığında %68,6'sının katılıyorum, %15,4'ünün katılmıyorum ve %15,9'unun ise kararsız olduğu görülmektedir.

Tablo 77. Katılımcıların İşveren Türlerine Göre İşyerinde Sağlıklı Beslendiklerini Düşünme Durumu Çapraz Tablo Analizi

İşveren Türü	İşyerimde Sağlıklı Beslendiğimi Düşünüyorum?					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Asıl İşveren	40 19,6%	46 22,5%	36 17,6%	54 26,5%	28 13,7%	204 32,9%
Alt İşveren	109 26,1%	70 16,8%	67 16,1%	105 25,2%	66 15,8%	417 67,1%
Toplam	149 24,0%	116 18,7%	103 16,6%	159 25,6%	94 15,1%	621 100,0%

Tablo 77'ye göre Ki-kare değeri 0,234'dür ve kabul edilebilir düzeydedir. İş yerlerinde sağlıklı beslenme durumlarına ilişkin sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; asıl işveren çalışanlarının %40,2'si katılıyorum, %42,1'i katılmıyorum ve %17,6'sı ise kararsızım cevabı vermektedir. Bu soruya alt işveren çalışanlarının %41'i katılıyorum, %42,9'u katılmıyorum ve %16,1'i ise kararsızım cevabı vermektedir. Ankete

katılanların geneline bakıldığında; %40,7'sinin katılıyorum, %42,7'sinin katılmıyorum ve %16,6'sının kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir.

Hipotezlerin Testi

H1: Tersanelerdeki çalışma ortamı çalışanların iş performansını etkiler hipotezi; tersane çalışanlarının Tablo: 31–35–37–40–41–51–53–58'deki sorulara verdikleri cevaplarla iş performanslarını etkileyen faktörler konusunda bilinç düzeylerinin yüksek olduğu görülmüş, çapraz tablo analizlerinden çıkan sonuçlara ve Tablo: 66'nın analizinden çıkan sonuca göre Ki-kare değerinin 0,000 olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

H1a: Tersanelerde iş yerinden kaynaklanan etkenler çalışanların iş performansını etkiler hipotezi, çalışanların Tablo: 32–33–35–38–40–47–53–55–58 ve 60'daki sorulara verdikleri cevaplarla iş yerinde kaynaklanan etkenlerin iş performanslarını etkilediği görülmüş, çapraz tablo analizleri; tablo 70'de Ki-kare değeri 0,098 ve Tablo: 72'de Ki-kare değeri 0,019 olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilmesinden dolayı kabul edilmiştir.

H1b: Tersanelerdeki iş riski çalışanların iş performansını etkiler hipotezi; çalışanların Tablo: 31–39–40–57 ve 69'a verdikleri cevaplarla tersanelerin ağır sanayi iş kolu olmasından dolayı özellikle dizayn ve üretimde çalışanların iş riskinin farkında oldukları, bununda iş performanslarına yansıdığı görülmüş ve kabul edilmiştir.

H1c: İş yerinde bağlı olunan işveren türü çalışanların iş performansını etkiler hipotezi; çalışanların Tablo: 24–30'da ki sorulara verdikleri cevaplarla ve Tablo: 70-72'deki demografik özellikleriyle bağlı oldukları işveren türüne ait çapraz tablo analizlerinde çıkan sonuçlarda kabul edilmiştir.

H1ç: Tersanelerde verilen hizmet içi eğitimler çalışanların iş performansını etkiler hipotezi; çalışanların Tablo: 37–38 'deki sorulara verdikleri cevaplarla ve Tablo: 67-68'deki çapraz tablo analizlerinde çıkan sonuçlar ile kabul edilmiştir.

H1d: Tersanelerde iş yerinde yönetimin aldığı kararlara katılmak çalışanların iş performansını etkiler hipotezi; çalışanların Tablo: 48–49–51-52'deki sorulara verdikleri cevaplar ve Tablo: 74 ve 75'deki çapraz tablo analizlerinde çıkan sonuçlarda kabul edilmiştir.

H1e: İş yerinde başarısından dolayı ödül ve taltif almak çalışanların iş performansını etkiler hipotezi; çalışanların Tablo: 50’de sorulara verdikleri cevaplar ve Tablo: 76’daki çapraz tablo analizinden çıkan sonuçlara göre kabul edilmiştir.

H1f: İş yerinde sağlıklı beslenmek çalışanların iş performansını etkiler hipotezi; çalışanların Tablo: 53–54-55’deki sorulara verdikleri cevaplar ve çapraz Tablo: 77’nin analizi neticesi çıkan sonuçlara göre kabul edilmiştir.

Araştırmanın Değerlendirilmesi

Ülkemizde özellikle son on yıl içerisinde gemi inşa sanayi çok hızlı bir gelişim göstermiştir. Üretim yurtdışından alınan yeni gemi yapımı siparişlerine bağlı olarak artmış, buna paralel olarak emek yoğun bir sektör olması nedeni ile bu sektördeki çalışan sayısı da hızla artış göstermiştir.

“Çalışma Hayatında İş Performansını Etkileyen Faktörler: Altınova Tersaneler Bölgesi Örneği” adı verilen bu araştırmayla; çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler, tersane çalışanlarının yorumları, anket uygulamasından elde edilen bulgular ayrıntıları ile incelenmiş ve Altınova bölgesinde bulunan tersanelerde çalışan işçilerin performansını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Anket, bölgede bulunan tersanelerde çalışan yaklaşık 5350 çalışan içinden örnekleme yolu ile 621 çalışana uygulanarak sonuçlar anket analiz programı ile değerlendirilmiş ve tablolara aktarılmıştır.

Elde edilen verilere göre Altınova Tersaneler Bölgesinde çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu (% 94,5) tespit edilmiştir. Bünyesinde ağır ve tehlikeli işlerin olduğu tersanelerde çalışanların erkeklerden oluşması doğal bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Çalışanlar yaş kategorilerine göre incelendiğinde %90,4’ünün 40 yaşın altında olduğu görülmektedir. Tersanelerde çalışanların büyük bir oranda genç ve orta yaşta olanlardan oluşması çalışma dinamiği ve değişime çabuk adaptasyon sağlamaları açısından önemlidir. Ayrıca araştırmada çalışanların eğitim seviyeleri de incelenmiş ve % 89,8’inin ilköğretim, lise ve meslek yüksekokulu mezunu (%36,7’sinin ilköğretim, % 53,1’inin lise, meslek lisesi ve meslek yüksekokulu) oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların %59,7’si evlidir. İkamet yerlerine göre incelendiğinde %60,6’sının Yalova dışında, %39,4’ünün Yalova bölgesinde ikamet

ettiği görülmektedir. Ortalama kişisel gelirleri incelendiğinde %65,7'sinin ile 851-1750TL arasında aylık gelir elde ettikleri görülmektedir. Çalışanların işe giriş şekilleri incelendiğinde; %43,6'sının şahsi başvuru, %50,7'sinin referans (tanıdık tavsiyesi) ile işe girdiği görülmektedir. Tersane çalışanlarının çalışma süreleri de incelenmiş ve %76,1'inin 3 yıl ve daha az süredir çalışmakta olduğu, %14,3'ünün ise 5 yıl ve üzeri aynı tersanede çalıştığı görülmektedir.

Tersane sektöründe üretim, ağırlıklı olarak taşeronlar eliyle yapılmaktadır. Taşeronlaşmanın temel nedenleri arasında işgücü maliyetlerini düşürmesi sonucunda rekabet avantajı sağlaması yer almaktadır. Altınova tersanelerinde çoğunluk olarak alt işveren işçileri bulunmaktadır. Tersane işçileri herhangi bir sendikaya üye değildir. Çalışanların %67,1'i alt işverene bağlı, %32,9'u ise asıl işverene bağlıdır.

İşçi yapısına bakıldığında genelde iş alanı olmayan orta eğitim kurumlarından yetişmiş insanlara tersanelerde yeniden eğitim verilerek sanayi iş kolunda meslek sahibi yapıp onları sektöre kazandırmaya çalışıldığı görülmektedir. İşçiler tersanelerde aldıkları mesleki ve iş güvenliği eğitimlerinin yanında; Bursa Makine Mühendisleri Odası, Yalova Halk Eğitim Merkezi ve özel eğitim merkezlerinde mesleki eğitim almaktadırlar. Çalışanlardan %85,2'si işe başlamadan önce mesleki eğitim almıştır (Tablo: 36). Ankete katılan çalışanların %76,8'i daha önce tersane sektöründe çalışmıştır (Tablo: 30). Yine çalışanların %66'sı tersane sektörüne girmeden önce bu sektör hakkında bilgiye sahiptir (Tablo: 31). Ağır sanayi kolu olduğu için 18 yaş altında işçi çalıştırılmamakta olup, 18 yaş altında sadece meslek liselerinden gelen stajyerler bulunmaktadır.

Yapılan anket çalışmasının genelinde çalışanların unvanları, yaşları, eğitim seviyeleri, hizmet süreleri ve bağlı oldukları işveren türüne göre algılarının ve sırf bu etkilerden dolayı performanslarına etki eden faktörlerin değişebileceği, bu bakış açısını etkileyen temel faktörün ise iş güvencesi kaygılarının olduğudur. Kaygılarının etkilerinden dolayı bu doğrultuda anlamlı cevaplar verdikleri sonucu görülmektedir. Çalışanlar asıl işveren ve alt işveren ayırımı içinde değerlendirildiğinde, bakış açılarının soruya verilen cevaplar açısından ciddi farklılıklar gösterdiği tablolardan açıkça görülmektedir. Bu anketin cevaplarından çıkarılabilecek temel yargı çalışanların aynı ünvana, yaşa, eğitim seviyesine ve aynı hizmet sürelerine sahip olsalar da sırf farklı kurumlara bağlı

olmalarından dolayı aynı soruya farklı cevaplar verdikleridir. Bunun nedeninin kaygıları olduğu açıkça ortadadır. Tatmin düzeylerinin şiddeti kaygıları ile ters orantılıdır. Tatmin seviyesi arttıkça kaygılarının oranı da bu doğrultuda azalmaktadır. Kuruma bağlılıkları da aynı oranda etkilenmektedir.

Çalışanlar arasında asıl işveren çalışanlarının unvanları, yaşları, eğitim seviyeleri, hizmet süreleri gibi kriterlerin çalışanlar arasında anlamlı bir değişim gösterirken, alt işveren çalışanlarda böyle bir durumun asıl işveren çalışanları kadar anlamlı farklar oluşturmadığı tablolarda açıkça görülmektedir. Sorulara verilen cevaplarda da görüldüğü gibi alt işverene bağlı çalışanlar için performanslarına etki eden faktörlerin farkındalıklarının yüksek olmasına rağmen kendilerini çalıştıkları işyerinin bir parçası görme ve kurum aidiyetine sahip olma düşüncelerinin düşük olduğu gözlenmektedir. Bunun en önemli sebebi ise alt işveren çalışanlarının ücret ve özlük haklarının tatmin düzeylerinin asıl işveren çalışanlarına göre çok zayıf olmasında yatmaktadır.

Tersanelerde çalışanların %70,8 gibi büyük bir çoğunluğunun açık alanda (açık alan JİG ve açık alan kızak-gemi) çalıştıkları görülmektedir. Fiziksel çalışma ortamının iyi olması çalışanın davranışları, iş tatmini, çalışanın işe katılımı ve çalışanın iş performansı üzerinde büyük etkisi vardır. Yapılan anket çalışmasına göre; fiziksel çalışma alanlarının yetersiz olduğu ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli düzeyde olduğu, hizmet içi alınan eğitimlerin yeterlilik düzeyinin iyi, aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamladığı görülmektedir. İş kazası geçirenleri sayısı azdır. Tüm veriler incelendiğinde tersane çalışanlarının iş performanslarını etkileyen faktörler konusundaki bilinç düzeyleri farkındalıklarının yüksek çıktığı görülmüştür. Tersane çalışanlarının iş performanslarını; ücret, güvenlik, iş güvenliği, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, rol açıklığı, farkına varılma, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme, iş yerine servis imkânı sağlanması, iş yerinde sağlıklı beslenme, işin kendisi ve iş yerinde modern teknolojik araçların kullanılması gibi faktörlerin etkilediği görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gemi inşa sanayi, son yıllarda hızla büyüyen ağır bir iş koludur. Sektör, içinde elektrik, makine, kaynak vb. gibi birçok farklı operasyonu ve disiplini barındıran ağır bir sanayi kolu olduğundan, buna bağlı olarak tehlikeler ve risk faktörleri de oldukça fazladır. Ülkemizde özellikle son on yıl içerisinde gemi inşa sanayi çok hızlı bir gelişim göstermiştir. Üretim yurtdışından alınan yeni gemi yapımı siparişlerine bağlı olarak artmış, buna paralel olarak emek yoğun bir sektör olması nedeni ile bu sektördeki çalışan sayısı da hızla artış göstermiştir. Doğal olarak da çalışanların iş performansları önem kazanmış, çalışanların performanslarına etki eden faktörler ön plana çıkmıştır. Ancak sektörde meydana gelen ve sonuçları ölümlerle biten iş kazaları dikkatlerin tersaneler üzerinde yoğunlaşmasına neden olmuştur. Tersanelerdeki iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yetersizliği ile çalışanların eğitim ve bilgi eksikliği iş kazalarına neden olarak gösterilmeye başlanmıştır.

Günümüzde çok hızlı bir gelişim ve değişim yaşanmaktadır. Bu gelişim ve değişim hayatın her alanında olduğu gibi özellikle çalışma yaşamını yeniden biçimlendirmektedir. Teknolojik gelişimlerle birlikte insan gücüne olan ihtiyaç nicelik olarak azalmakta, ancak nitelik olarak artmaktadır. Güçlü örgütler, güçlü bir örgüt yapısına sahip, yüksek kalitede hizmet sunan, çalışan memnuniyetini oluşturmuş, teknolojiye adapte olmuş, nitelikli insan gücünü bünyesinde bulunduranlardır. Bu bağlamda, örgütlerin en önemli kaynakları ve güçleri çalışanlarıdır. Bundan dolayıdır ki tüm örgütler, sadakat duygusu ve bağlılığı yüksek, gönüllü olarak örgüt çıkarları doğrultusunda hareket edecek insanlarla çalışmak arzusu ve arayışı içerisinde olduklarıdır.

Performansın planlanma ve değerlendirilmesinde belirlenen hedeflerin özellikleri oldukça önemlidir. Bazı özelliklere sahip olmayan hedeflerle, performansın etkinlikle planlanması ve değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır. Performans yönetimi sistemi içinde hedeflerin özellikleri, bu nedenle ayrıca irdelenme gereken bir konuyu oluşturmaktadır. Hedefler;

- Spesifik olmalıdır,
- Motive edici olmalıdır,

- Ölçümlenebilir olmalıdır,
- Gerekğinde değiştirilebilir olmalıdır,
- Hedeflerin gerçekleştirilme süresi belirtilmelidir.

Bu özelliklere sahip hedefleri içeren bir bireysel performans planı, hem ast, hem de yöneticinin performans yönetimi sisteminden sağlayacakları yararları arttıracaktır.

Bu çalışmaların düzenli olarak yapılması çalışma yaşamının kalitesini değerlendirmede ve organizasyon performansını geliştirici önlemlerin alınmasında önemli rol oynamaktadır. Özellikle çalışma koşullarına ilişkin çalışanların görüşlerinin alındığı anket ve görüşme gibi uygulamaların sonuçları ve buna göre yapılması planlanan iyileştirme veya düzenlemeler hakkında çalışanlara geri dönüş yapılması, kendilerine verilen önemi görmelerini sağlama ve bundan sonraki çalışmalarda da etkin olarak katılımlarının sağlanması açısından oldukça önemlidir. Özetle, çalışma yaşamının kalitesini etkileyen organizasyon içi davranış ve uygulamalar genel olarak aşağıdaki gibi sayılabilir;

- İş güvencesi,
- Uygun ve insancıl fiziki çalışma koşulları,
- İnsancıl çalışma süreleri,
- Parasal ve parasal olmayan adil özendirici sistemler,
- Mesleki eğitim, kişisel geliştirme eğitimi ve yükselme olanakları,
- Katılımcı yönetim uygulamaları ve grup çalışmaları,
- Öneri sistemleri, kalite çemberleri vb. uygulamalar.

Günümüzde rekabet ortamında ayakta kalmak ve büyümek isteyen işletmeler ve etkili hizmet sunarak varlığını sürdürmek isteyen kurumlar, öne çıkan insan faktörünün kendileri için öneminin farkında olmalıdırlar. İnsan bir maliyet unsuru olarak değil, organizasyonlarının vizyonunu oluşturacak ve bu vizyona giden yolda karşılaşılabilecek engellerin aşılmasında en önemli faktör olarak görülmeli ve bu yolda etkin bir şekilde katkı sağlayabileceği, gerekli çalışma ortamının oluşturulması şarttır. Fiziki, ekonomik

ve psikolojik açıdan uygun şartların sağlanması ile çalışanlar, organizasyonun amaçlarına ulaşması açısından gerekli bireysel performansı sergileyebileceklerdir.

Bu çalışma ile ülke ekonomisine büyük girdi sağlayan ve istihdam kaynağı olan gemi inşa sanayisinin gelişmekte olan bir bölgesi konumundaki Altınova tersaneler bölgesi örneklem alınarak çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler değerlendirilmiştir. Araştırmada, iş performansını etkileyen faktörlere ait çalışanların bilinç düzeylerini daha iyi anlamak amacıyla uygulanan anket çalışmasına, Altınova tersaneler bölgesinde bulunan 8 tersaneden toplam 621 çalışan katılmıştır. Çalışmanın daha önceki bölümlerinde, anket araştırmasından elde edilen bulgular ayrıntıları ile incelenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar neticesinde tersanelerde çalışanların ünvanlarına, iş yerinde çalışma sürelerine, eğitim düzeylerine, yaş gruplarına ve asıl işveren veya alt işverene bağlı olmalarına göre verilen yanıtlara ilişkin, anlamlılık değerleri bulunmuştur. Anlamlılık değerleri vasıtasıyla hipotezler test edilmiş ve anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışanların iş performanslarına etki eden faktörler hakkındaki düşünceleri şu şekilde özetlenirse; ankete katılan çalışanların verdikleri cevaplardan ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde; çalışanların ünvanları, iş yerinde çalışma süreleri, eğitim düzeyleri, yaşları, asıl işveren veya alt işveren çalışanı olma gibi faktörlerin sorulara verilen cevapları etkilediği, bununda anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Tersane çalışanlarının iş performanslarını; ücret, güvenlik, iş güvenliği, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, rol açıklığı, farkına varılma, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme, iş yerine servis imkânı sağlanması, iş yerinde sağlıklı beslenme, işin kendisi ve iş yerinde modern teknolojik araçların kullanılması gibi faktörlerin etkilediği görülmüştür.

Çalışanların en büyük endişeleri SGK primlerinin yatırılmaması ve aylıklarının düzenli olarak verilmemesidir. Çalışma mahallerinde kullanmak üzere yeterli ve uygun kişisel koruyucu donanım malzemeleri alabilmelilerdir. Mesleki oryantasyon, iş sağlığı ve güvenliği ile mesleki eğitimlerin gelişen risk, teknoloji ve sistemlere yönelik hizmet içi eğitimlerin verilmesi önem arz etmektedir. Gaz kaçağı, patlama, gaz sıkışması, zehirlenme, fiziki emniyet, aydınlatma, iniş-çıkış merdivenleri gibi kapalı alan risklerinin minimize edilmesi gerekmektedir. İş kanuna istinaden 4857 sayılı yasa

kapsamında iş yeri iş disiplinini koruyucu cezai yaptırımlar uygulanmalıdır. Sosyal yaşam ve istirahat yerlerinin (yemekhane, çay salonu, soyunma giyinme yerleri, revir, ambar vb.) imkân ve kabiliyetlerinin efektif olması gereklidir. Her aşamadaki yönetici tarafından çalışanlarla ilişkilerde empatinin yüksek tutularak çalışanlar demorolize edilmemelidir. Mesaiye ulaşım için servis uygulaması çalışanları memnun etmektedir. İmkânlar dâhilinde kısa süreli spor olanaklarının sağlanması ve aile seviyesinde kaynaştırıcı sosyal etkinliklerin düzenlenmesi çalışanların kuruma aidiyet duygularını kuvvetlendirecektir. Çalışma mahallerinde oluşabilecek riskleri ön görüp rapor edenler ile üretim aşamasında tasarruf tedbirlerini önerenler ödüllendirilmelidir. Bu sayede çalışanların iş performansı ve verimliliği artacak doğal olarak bu da işletmenin verimliliğine yansiyarak ülke ekonomisine katkıya dönüşecektir.

KAYNAKLAR

ADLER, S., B.S.RICHARD ve J.S.NAT; (1985), *Job Characteristics and Job Satisfaction : When Cause Becomes Consequence. Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol.35.

Ajans Yalova, (2009) “Tersane Projesinin Dünü Bu Günü Geleceği”,
<http://www.ajansyalova.com/Haberler/tersane-projesinin-dunubugunu-gelecegi.html>.

AKAR, Zuhâl (1992), *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, Ankara: MPM Yayınları No:473.

AKDEMİR, Ali (1994), *Yönetici Engeli*, Adalet Yayınevi, Ankara.

AKDEMİR, Ali (2004), *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*, Biga İ.İ.B.F. Yay., Çanakkale.

AKYILDIZ, Hüseyin (2010), *İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Genişletilmiş 2. Baskı, Alter Yayıncılık, Ankara.

ARDIÇ, Kadir ve TÜRKER, Baş (2001), *Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması*, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul.

AYDIN, Mustafa (2000), *Eğitim yönetimi*, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara.

AYTAŞ, Yaşar Duran ve Nedim SÖZBİR, (2009), *Gemi ve Deniz Teknolojisi Dergisi*, Sayı: 179

BAKACAK, Murat; (2007), *Gemi İnşa Ve Onarım Faaliyetlerinde Meydana Gelen Kazaların Analizi*, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı Denizcilikte Emniyet, Güvenlik Ve Çevre Yönetimi.

BAKIRCI Erhan ve Erman ÖZCAN (2005), “Türkiye’de Gemi Sanayinin Genel Yapısı, Sorunları ve Bu Sorunların Çözümüne Yönelik Öneriler”, *II.Mühendislik Bilimleri Genç Araştırmacılar Kongresi*, İstanbul.

BALTAŞ, Acar (1989), *Öğrenmede ve Sınavlarda Üstün Başarı*, 2.Baskı, Remzi Kitapevi, İstanbul.

- BENLİGİRAY, Serap (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayın no:1747, Açıköğretim Fakültesi Yayını no:902, 5.Baskı, Eskişehir.
- BİNGÖL, Dursun (1997), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- BİNGÖL, Dursun (2010), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul.
- BITTEL, Lester (1984), *Leadership: The Key to Management Success*, Franklin Watts, New York.
- BOZKURT, Öznur ve İlhan BOZKURT, (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1).
- CHIN, Kwai-Sang, Kit-Fai PUN ve Henry LAU (2002), “Measurement communication recognition framework of corporate culture change : an empirical study”, *Human Factor and Ergonomics in Manufacturing*, Vol.12. (4).
- COSTLEY, Dan ve Rossel, Todd (1991), *Human Relations in Organizations*, West Publishing Company, New York.
- ÇALIK, Temel (2003), *Performans Yönetimi*, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.
- TC Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2007), “İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Tersanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu”.
- TC Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2009), “İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Tersanelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Teftiş Projesi Genel Değerlendirme Raporu”, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Ocak-Temmuz Ayı İstatistikleri.
- ÇELİK, Nuri (2010), *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 23. Bası, Beta Yayınları, İstanbul.
- DENİZCİLİK Müsteşarlığı (2011), “2011 Yılı Performans Programı”.
- DENİZCİLİK Müsteşarlığı (2012), “Mevcut Tersanelerin Teknik Özellikleri ve İletişim Bilgileri”.

<http://www.denizcilik.gov.tr/dm/gitgm/tesisler/1%20Mevcut%20Tersanelerin%20Teknik%20Özellikleri%20ve%20İletişim%20Bilgileri%2009%2011.xls> Erişim: 03.06.2012

<http://www.denizcilik.gov.tr/dm/gitgm/tesisler/2%20Yatırımdaki%20Tersaneleri%20Teknik%20Özellikleri%20ve%20İletişim%2009%2011.xls> Erişim: 03.06.2012

Denizhaber (2012), <http://www.denizhaber.com.tr/dkk-sgk/19444/ddk-tersaneraporunu-acikladi.html> Erişim: 18.07.2012

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu (2008), “Araştırma ve İnceleme Raporu: Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında”.

DIXON, Robert (1992), *Management Theory & Practice*, Butterworth-Heinemann Ltd., Oxford.

DPT (2006), Devlet Planlama Teşkilatı, IX. Kalkınma Planı (2007–2013), Gemi İnşa Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporu.

EGE, Barış (2000), *İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler Ve İşgören Tatmini İle İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

ERDEM, Barış (2006), “Çok Uluslu İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonu Olarak Ücret ve Maaş Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayınları, 2006/3, s. 25-26.

ERDİL, Oya, Halit KESKİN, Salih Zeki İMAMOĞLU ve Serhat ERAT (2004), “Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler : Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı.1.

ERDOĞAN, İlhan (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Beta Yayınları, İstanbul.

ERDOĞAN, Hatice (2002), *Personel Devri Ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.

- EREN, Erol (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- EREN, Erol (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Genişletilmiş Sekizinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- FELDMAN, Daniel ve HUGH, Arnold (1986), *Managing Individual And Group Behavior In Organization*, , McGraw-Hill International Book Company, Auckland.
- FIDIKÇI, İlhami (2009), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. Basım, İstanbul.
- GEDİKLİ, Kübra (2007), *Kamu Bürokrasisinin Denetim Aracı Olarak Performans Değerlemesi*, Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- GİSBİR (2013) , <http://www.gisbir.com.tr/> (19.03.2013)
- GÜNEŞ, Mine (2008), “Avrupa Gemi İnşa Sektörünün Değerlendirilmesi”, *Açık Deniz*, <http://www.izto.org.tr/NR/rdonlyres/582E7706-EF78-4EC3-8DF1A777259746D9/8367/AvrGemiInsa.pdf>
- GÜZEL, Ali (2010), “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı 27, 2010\4.
- HALİS, Muhsin ve Mehmet Tekinkuş; (2003) “Kamuda Performans Yönetimi”, *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar* içinde, yazar Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk ve Bayram Coşkun, 169. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- HUME, David (1998), *Reward Management*, Blackwell Publishers Ltd., USA.
- İŞIKHAN, Vedat (2004), *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkmanın Yolları*, Sandal Yay. Ankara.
- KALAY, Faruk (2002), *İşletmelerde Performans Değerlendirme ve Bir Uygulama Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- KALIPRASAD, Minnesh (2006), “The Human Factor II: Creating a High Performance Culture in an Organization”, *Cost Engineering*, 48 (6): 27.
- KARADAL, Himmet (1999), *Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticinin Etkinliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

KAVİ, Ersin ve Orhan KOÇAK (2011), “Tersane Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Faaliyetleri Algılama Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Yalova Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3/2 , s.37-50

KAVUNCU, Şirin Müge ve Elif Sandal ÖNAL (2010), *Türkiye’de Sanayi Kültürü ve İşe Yönelik Tutumlar*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:714, Mattek Basım Yayınları, Ankara

KESER Aşkın (2006), *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Yayınları, İstanbul.

KIM Soonhee (2002), “Participative And Job Satisfaction : Lesson For Management Leadership”, *Public Administration Review*, Vol.62 (2).

KOBU, Bülent (2005), *Üretim Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.S., 12. Baskı, İstanbul.

KOÇEL, Tamer (2003), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul.

LATHAM, Gary ve ERNST, Cristopher (2006), Keys To Motivating Tomorrow’s Workforce, *Human Resource Management Review*,16.

LUTHANS, Fred (1992), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Inc., New York.

MELİKOĞLU, Cem (2008), *Gemi İnşaatı ve Deniz Teknolojisi Teknik Kongresi 08 Bildiriler Kitabı*, Türkiye Gemi İnşaatı Sanayiinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerinin Yönetim Metotları.

MONDY, R.Wayne, M. Noe Robert ve R. Premeaux Shane (2002), *Human Resource Management*, 8th Ed.,Prentice Hall, NJ.

NAHAVANDI, Afsaneh ve MALEKZADEH, Ali R. (1998), *Organizational Behavior*, Prentice –Hall, New Jersey.

NATHAN, B.R., A.M.MOHRMAN ve J.MILLIMAN, (1991), “Interpersonal Relations As A Contex For The Effect Of Appraisal İnterwieves On Performance And Satisfaction : Longitudinal Study”, *Academy of Management Journal*, Vol.34.

NICHOLSAN, Nigel (2003), How to motivate your problem people. Harvard Business Review, January.

ÖĞÜT, Adem (2006), “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1): 58.

- ÖZDEMİR, Nihat (2009), *Gemi Sanayinde İş Güvenliği Yönetimi ve OHSAS 18001 Uygulaması*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZGEN, Hüseyin, Azim ÖZTÜRK ve Azmi YALÇIN (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel, Adana.
- ÖZMUTAF, Nezih Metin (2007), “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2.
- ÖZTÜRK, Ümit (2006), *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ÖZTÜRK, Ümit (2009), *Performans Yönetimi*, 1.Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- PALMER, Margaret J. (1993), *Performans Değerlendirme*, 1.Baskı, Rota Yayınları, İstanbul.
- PLUNKETTT, Lorne C. ve Robert Fournier (1991), *Participative Management: Implementing Empowerment*, John Willey & Sons, New York.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1.Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- SARGUT, Ali Selami (2001), *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, Genişletilmiş 2. Baskı, İmge Kitabevi, İstanbul.
- SİLAH, Mehmet (2005), *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- SCHWIGEN David M. ve Angelo S.DENIS, (1991), “Communication With Employes Following A Merger: A Longitudinal Field Experiment”, *Academy of Management Journal*, Vol.34.
- STONE Raymond (2005), *Human Resource Management*, 5fth edt., John Wiley Publishing, Sidney.
- SÜMER, Haluk Hadi (2010), *İş Hukuku*, Mimoza Yayınları, Konya.
- SÜZEK, Sarper (2005), *İş Hukuku*, 2.Bası, İstanbul.

ŞAFAK, Can (2010) “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”,http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/taseron_alt_isveren.pdf, Erişim Tarihi:30.01.2010.

TEZDOĞAN, Tahsin ve Metin Taylan (2009), “Tersanelerdeki İş Kazalarının İstatistikî Olarak İncelenmesi”, Gemi ve Deniz Teknolojisi, *TMMOB Gemi Mühendisleri Odası Yayınları*, Sayı 180, Nisan, s. 10–16.

TOBB(2013),(Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği).“Sanayi”.
http://sanayi.tobb.org.tr/kitap_son2.php7k_odu=3841, 3 Mart 2013)

TMMOB, (2008),Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, “Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenbilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor”, İstanbul.

TOKOL, Aysen (2011); *Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler*, Dora Basım, Bursa.

TUR, Nazım ve H. Necip Nalbantoğlu (2004), “Gemi Sanayisinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, *Gemi Mühendisliği ve Sanayimiz Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, İstanbul, 24–25 Aralık, s. 434–438.

TUTAR, Hasan (2000), *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, Hayat Yayınları, İstanbul.

TUTAR, Hasan (2004), *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, Barış Yayınları, Ankara.

TÜSİAD, (2010), *Türkiye Sanayisine Sektörel Bakış: Gemi İnşa Sanayi*, Yayın no: TÜSİAD-T/2010-10-504, İstanbul.

UÇAK, İsmail (2002),*Türkiye’de Dünya’da ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği İle İlgili Organizasyonların Düzenlemelerin ve Uyum Çalışmalarının Karşılaştırmalı İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yalovamız Haber Sitesi (2010), <http://www.yalovamiz.com/news.php?id=12987>).

YILDIZ, Arzu (2008), “Türkiye’de Tersanelerin Tarihi ve Gemi İnşa Sanayisinin Gelişimi”, *Mühendis ve Makine*, Cilt:49, Sayı:578.

YİĞİT, Abdulvahap (2005), *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, Aktüel Yay., İstanbul.

YÜKSEL, İhsan (2005), “İletişimin İş Tatmini Üzerine Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2.

ZAİM, Sabahattin (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bilim Dalı'nda *Yrd. Dr. Muharrem ES* danışmanlığında yapılmakta olan “**ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ALTINOVA TERSANELER BÖLGESİ ÖRNEĞİ**” konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Kadir BÜKÜLMEZ
Yalova Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaş Grubunuz?

20-25 26-30 31-35 36-40 41 Yaş ve üzeri

3. Medeni Haliniz?

Bekar Nişanlı Evli Dul Boşanmış

4. Eğitim Durumunuz?

İlköğretim Lise Meslek Lisesi Meslek Yüksek Okulu
 Lisans Y.Lisans ve Doktora

5. İkametgah bölgeniz?

Altınova Yalova Merkez Çınarcık Karamürsel Yalova dışı

6. İkamet yeriniz?

Pansiyon Motel Kira Kendi evim Ailemin yanında kalıyorum

7. Ortalama kişisel geliriniz?

1-850TL 851-1200TL 1201-1750TL 1751-2500TL
 2501TL ve üzeri

8. İşe giriş şekliniz nasıl oldu?

Şahsi Başvuru Referans(Tanıdık Tavsiyesi) İşkur
 Yazılı-Görsel Medya Duyuruları Belediye Aracılığı

LÜTFEN SAYFAYI ÇEVİRİNİZ

9. Bağlı olduğunuz işveren türü nedir?

- Asıl işveren Alt işveren(Taşeron)

10. Bulunduğunuz tersaneden önce başka iş yerinde çalıştınız mı?

- Evet Hayır

11. Daha önce tersane sektöründe çalıştınız mı?

- Evet Hayır

12. Çalıştığınız tersanedeki hizmet yılınız?

- 1 Yıldan Az 2 Yıl 3 Yıl 4 Yıl 5 Yıl ve üzeri

13. İş yerinizde çalışma mesai saati nasıl uygulanmaktadır?

- Düzenli mesai çalışması Devamlı vardiya çalışması
 Gerektiğinde vardiya çalışması Karma

14. Yönetimsel olarak hangi idari birime bağlısınız?

- Satın alma Ticari Pazarlama Muhasebe Finans
 İKY Planlama Dizayn Üretim
 Kalite Bilgi Teknolojileri Müdürlüğü İdari Müdürlüğü

15. İş yeri statünüz?

- İşçi (usta-ustabaşı) Mühendis Formen Tekniker
 Teknisyen Destek Birimler (Eğitim-Sağlık-Temizlik-Yemek-Güvenlik-Taşımacılık)
 İKY ve İdari İşler Yöneticisi

16. İşçi meslek grubunuz?

- Elektrikçi Tamir Bakım Onarım (Raspa-Boya) Boru Donatım
 Tezgah Makineleri İş Makinesi Operatörü Mobilyacı
 Kaynakçı Montajcı Taşlama Personeli
 Meydancı-Beden İşçisi Muhasebeci Mühendis
 İKY ve İdari İşler Yöneticisi İş Güvenliği ve Sağlığı Uzmanı
 Güvenlik Görevlisi Sağlık Eğitim Görevlisi

17. Çalışma alanındaki statünüz?

- Yardımcı Meslek İşçisi Meslek İşçisi Usta Ustabaşı
 Formen Yönetici Mühendis

18. Fiziksel çalışma alanınız?

- Açık alan (JİG) Açık alan Kızak-Gemi Kapalı Alan

19. Mesleki eğitim aldınız mı?

- Evet Hayır

20. Çalıştığınız işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?

- Evet Hayır

Aşağıda çalışma Hayatında İş performansını etkileyen faktörlerle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S.N.	SORULAR	1	2	3	4	5
21	İşe başlamadan önce tersane sektörü hakkında bilgiye sahiptim.					
22	Haftalık çalışma saati dışında yapılan ek çalışma saatleri beni olumlu yönde etkilemektedir.					
23	Yöneticiniz bayan ise;’’ Bayan yönetici himayesinde çalışmak performansımı arttırır.’’					
24	Fiziksel çalışma ortamım yeterli düzeydedir.					
25	Çalıştığım firmada aldığım hizmet içi eğitimler yeterli düzeydedir.					
26	Aldığım eğitimle yaptığım işin birbirini tamamladığını düşünüyorum.					
27	Çalıştığım işyerinde İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili alınan tedbirler yeterlidir.					
28	İş güvenliği ve sağlığı açısından kendimi çalıştığım iş yerinde güvende hissediyorum.					
29	Bana göre iş performansım yeterli düzeydedir.					
30	İşyerinde birlikte çalıştığım arkadaşlarımla çalışma performansım benim de performansımı olumlu etkilemektedir.					
31	İşyerime ulaşım için servis imkanı sağlanması performansımı olumlu etkilemektedir.					
32	Altınova bölgesindeki iklim koşulları çalışma performansımı olumlu etkilemektedir.					
33	İş güvencesi açısından çalıştığım işyerinde işimin sürekli olduğunu bilmek beni olumlu etkiler.					
34	Çalıştığım iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yapacağım öneriler beni olumlu etkiler.					
35	Çalıştığım iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım öneriler dikkate alınarak uygulandı.					
36	Yaptığım işlerdeki başarımdan veya önerimin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile taltif/ödül almam performansımı olumlu yönde etkiler.					
37	İş yerimde yaratılan sosyal ortamlar yeterli düzeydedir.					
38	İş yerimde sportif faaliyetlerde bulunulması performansımı olumlu etkiler.					
39	İş yerimde sağlıklı beslendiğimi düşünüyorum.					
40	İş yerimde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetler yapıldığını düşünüyorum.					

41	Çalışırken evlenmem iş performansımı olumlu yönde etkiledi.					
42	Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.					
43	Yaptığım işin riskli olduğunu düşünüyorum.					
44	Risk altında çalışmak bende strese neden olmaktadır.					
45	İş yerimde işten dolayı karşılaştığım sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarımdan bana karşı olan tepkileri olumludur.					
46	İşyerimde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulmamaktadır.					
47	İşyerimde işimizin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçler kullanılmaktadır.					
48	İş yerimin kurumsal rekabetçi çalışma anlayışı benim çalışma performansımı olumlu etkilemektedir.					
49	İşyerimizi bir takım olarak düşünürsek kendimi bu takımın bir üyesi olarak kabul ediyorum.					
50	İş yerimde alınan kararlarda gerekli olduğunda benim de görüşlerime başvurulur.					
51	İş yerimde alınan kararlara katılmak benim çalışmamı olumlu etkiler.					
52	Bana aynı şartlarda başka bir yerde çalışma imkanı sağlanmış olsa yine de şu anki işyerimde çalışmaya devam ederim.					

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM...

ÖZGEÇMİŞ

1971 yılında İstanbul'un Üsküdar ilçesinde doğan Kadir BÜKÜLMEZ, İlk ve Orta öğrenimini İstanbul'da tamamlamıştır. Lise öğrenimini İstanbul'da Deniz Astsubay Hazırlama Okulu'nda tamamladı. 2010 yılında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim İktisat Fakültesi'ni bitirdi. Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Astsubay olarak çeşitli birliklerde görev yapan Kadir BÜKÜLMEZ, 2013 yılında Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Kuvvet Astsubayı olarak atanmıştır. Halen bu görevi yapmaktadır. Evli ve iki çocuk babası olan Kadir BÜKÜLMEZ İngilizce bilmektedir.