



**KTO KARATAY  
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.  
KTO Karatay Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE İŞÇİ VE İŞVEREN  
İLİŞKİLERİNDE YAŞANILAN PROBLEMLER VE ÇÖZÜM  
ÖNERİLERİ KONYA OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİ  
ÖRNEĞİ**

İzzet DİNÇ

Yüksek Lisans Tezi

KONYA  
Mayıs, 2017



KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE İŞÇİ VE İŞVEREN  
İLİŞKİLERİNDE YAŞANILAN PROBLEMLER VE ÇÖZÜM  
ÖNERİLERİ KONYA OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİ ÖRNEĞİ

İZZET DİNÇ

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

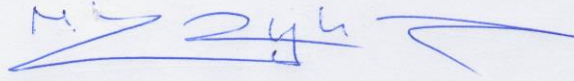
KONYA  
*Mayıs, 2017*

## KABUL VE ONAY

İzzet DİNÇ tarafından hazırlanan “İşçi ve İşveren İlişkilerinde Yaşanılan Problemler ve Çözüm Önerileri Konya Yedek Parça Sanayi Örneği ” başlıklı bu çalışma, 17.05.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

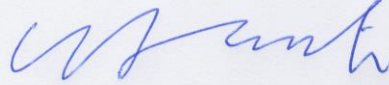
---

Doç. Dr. Necati KAYHAN (Danışman)



---

Doç. Dr. Hüseyin ÇETİN

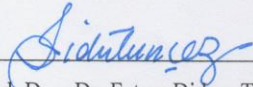


---

Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN



Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

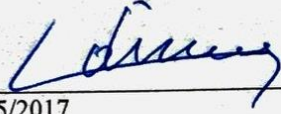


---

Yrd. Doç. Dr. Fatma Didem TUNÇEZ  
Enstitü Müdür V.

## ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



17/05/2017

İzzet DİNÇ

## ÖZET

### KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİLERİNDE YAŞANILAN PROBLEMLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİ ÖRNEĞİ

DİNÇ, İzzet

Yüksek Lisans, İşletme Bölümü

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Necati KAYHAN

Mayıs 2017

Bu çalışma, Konya'da faaliyet gösteren ve yedek parça imalatı yapan işyerlerindeki personellerle işverenler arasında yaşanan problemleri ele alarak, bu problemlerin kaynağını belirlemek ve işverenlerle personellerin uyumsuzluklarını en aza indirmek için yapılmıştır. Bu çalışmada, işverenlerle personellerin çalışma hayatını düzenleyen hukuki dayanaklara da yer verilmiştir.

Birçok sektörde olduğu gibi, halen en önemli iş gücü insandır. Şüphesiz işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen en önemli koşul da hiç şüphesiz hukuki kurallardır.

Bu çalışmada, ilimizin en güçlü sektörlerinden biri olan Konya otomotiv yedek parça sanayisinin genel bir değerlendirilmesinin ardından, işçi-işveren ilişkileri, hizmet akdi, hukuki tanımlamaları, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular açısından incelenecektir. Ayrıca yaptığımız anketle işçilerin ve işverenlerin genel özellikleri, işyerinde karşılaştıkları problemler ile birbirlerinden beklentilerine yönelik elde edilen bulgu ve veriler doğrultusunda ne tür zorluklar, sorunlar ve risklerle karşılaştıkları, bu risk ve sorunları önleme ve/veya en aza indirmeye yönelik yapılmış bir çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, Problemler

## ABSTRACT

### THE PROBLEMS BETWEEN THE WORKERS AND THE WORKERS AND SUGGESTIONS FOR SOLUTIONS SAMPLE OF SPARE PART INDUSTRY IN KONYA

DİNÇ, İzzet

Master Of Business Administration

Supervisor: Doç. Dr. Necati KAYHAN

May 2017

This research has been made to handle the problems and reduce the source of problems and minimize the disagreements between the Workers and the employers. In this research, I place legal arrangements which regulates the labor life between the workers and employers.

As in lots of sector, the most important power is still man power. Absolutely the rule of the law regulates the employers' and the workers' relationship. In this research, first we are going to review the Konya spare part industry which is one of the most powerful sector in our city.

Then we are going to analyse the relationship between the workers and the employers, then we are going to search service agreement, legal explanation, occupational health and occupational safe. These questionnaires are made for reducing the risks and problems in place of employment. These questionnaires are made to search what they expect from each other, and reduce the risks and problems between them. After examining these titles, we are going to work to reduce and prevent the problems and risks in this sector.

Key Words: workers, employers and their problems

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	: i
ETİK BEYAN .....	:ii
ÖZET.....	:iii
SUMMARY .....	:iv
İÇİNDEKİLER .....	:v
TABLolar LİSTESİ.....	:xii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	:xv
GİRİŞ.....	:1

### 1. BÖLÜM

#### İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİLERİ

1.1. İŞ TANIMI VE KAVRAMI .....	:6
1.2. İŞÇİ TANIMI VE KAVRAMI .....	:6
1.2.1. Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından İşçi.....	:7
1.2.2. Toplu İş Sözleşmesi Açısından İşçi .....	:7
1.3. İŞVEREN, İŞ İLİŞKİSİ VE İŞVEREN VEKİLİ.....	:8
1.4. İŞYERİ VE İŞLETME.....	:8
1.5. HİZMET AKDİ (İŞ SÖZLEŞMESİ) .....	:9
1.6. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ.....	:9
1.6.1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi.....	:10
1.6.2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi.....	:10
1.6.3. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi.....	:11



1.6.4. Süresi ve Buna İlişkin Koşulları Önceden Belirlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmesi .....	:12
1.6.5. Çağrı Üzerine Çalışma .....	:12
1.6.6. Deneme Süreli İş Sözleşmesi .....	:13
1.7. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ .....	:13
1.7.1. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri İle İlgili Yükümlülükleri ....	:13
1.7.2. İşverenin Katılım Sağlama Ve Bilgilendirme Yükümlülüğü.....	:15
1.7.3. İşverenin Sağlık Ve Güvenlik Kayıtları Ve Onaylı Deftere İlişkin Yükümlülükleri.....	:16
1.7.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşçinin Sorumlulukları .....	:17
1.7.5. Devletin İş Güvenliği Konularındaki Eğitim Görevi .....	:18
1.7.6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Sendikaların Görevleri .....	:19
1.8. ÇALIŞANLARIN HAKLARI .....	:19
1.8.1. Çalışanların Yükümlülükleri.....	:19
1.8.2. Çalışanlara Sağlanan Haklar .....	:20
1.9. İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ .....	:20
1.9.1. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Verilmesi .....	:20
1.9.2. İş Kazası Ve Meslek Hastalığının Bildirilmesi.....	:20
1.9.3. Aylık Prim Ve Hizmet Belgesinin Verilmesi .....	:20

## **2. BÖLÜM**

### **KOBİ'LER**

2. 1. KOBİ'LER .....	:24
2.1.1. Mikro İşletmeler.....	:24
2.1.2. Küçük İşletmeler .....	:24
2.1.3. Orta Ölçekli İşletmeler.....	:24
2.2. KOBİ'LERİN TEMEL SORUNLARI .....	:25
2.3. OTOMOTİV SANAYİ .....	:25
2.4. TÜRKİYE'DE ÜRETİM .....	:25
2.5. TÜRKİYE'DE OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİ GELİŞİMİ.....	:26

2.6. TÜRKİYE’DE OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİNDE MEVCUT DURUM.....	:27
2.7. SEKTÖRÜN ÖNEMİ .....	:28
2.8. KONYA OTOMOTİV YANSANAYİNE GENEL BİR BAKIŞ .....	:29
2.9. KONYA OTOMOTİV YAN SANAYİ: .....	:30
2.10. KONYA OTOMOTİV YAN SANAYİ İŞ KÜMESİ .....	:31
2.11. KONYA’DA OTOMOTİV SEKTÖRÜ .....	:32
2.12. BENZER ARAŞTIRMALAR.....	:33

### **3. BÖLÜM**

#### **KOBİ’LERDE İŞÇİ VE İŞVEREN DAVRANIŞLARI**

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	:36
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	:36
3.3. VERİLERİN ANALİZİ .....	:39
3.4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	:39
3.5. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ .....	:40
3.5.1. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Yaş Dağılımı .....	:40
3.5.2. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Öğrenim Durumu.....	:41
3.5.3. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Aylık Gelirleri .....	:41
3.5.4. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Çalışma Süreleri ..	:42
3.5.5. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Kendi İsteğiyle Çalışıp Çalışmadığı .....	:43
3.5.6. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Farklı Sektörde Çalışma İsteği .....	:44
3.6. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ YERLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER.....	:45
3.6.1. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İş Yerlerinin Faaliyet Süresi .....	:45
3.6.2. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Ortalama Çalışan Personel Sayısı .....	:46

3.6.3.Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İhracat Yapıp Yapmadıkları İle İlgili Bulgular .....	46
3.6.4. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin 8 Saatlik MESAİDE % KAÇINDA VERİMLİ ÇALIŞTIKLARI.....	47
3.7. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELE GÖRE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER.....	47
3.8. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ YERLERİNDEN BEKLENTİLERİ .....	52
3.9. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ YERLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR .....	57
3.10. OTOMOBİL YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ .....	63
3.10.1. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Yaş Dağılımı.....	63
3.10.2. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Eğitim Durumu.....	64
3.10.3. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Kendi İsteği İle Severek Mi Çalışıp Çalışmadığı.....	65
3.10.4. İşverenlerin İmkânlarının Olması Durumunda Farklı Bir Sektörde İş Yaparlar İsteyip İstemedikleri.....	65
3.11.OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYETTE BULUNAN İŞVERENLERİN İŞ YERLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER .....	67
3.11.1. İşverenlerin İhracat Yapıp Yapmadıkları İle İlgili Bilgiler .....	67
3.11.2. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmaların Çalışan Sayısı .....	67
3.11.3. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Firmaların Faaliyet Süresi .....	68
3.11.4. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin 8 Saatlik MESAİDE % KAÇ VERİMLİ ÇALIŞIR.....	69
3.12. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENLERE GÖRE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER.....	70

3.13. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENLERE GÖRE ÇALIŞAN PERSONELİN PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİ.....	78
3.14. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENLERE GÖRE İŞYERİNDE ÇALIŞANLARLA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR .....	81
3.15. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – YAŞA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA) .....	85
3.16. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA).....	86
3.17. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – GELİR DÜZEYİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA) .....	87
3.18. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA) .....	89
3.19. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – İŞYERİNİN FAALİYET SÜRESİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA) .....	91
3.20. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – İŞYERİNDEKİ ÇALIŞAN SAYISINA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA).....	93

3.21. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – İŞYERİNİN 8 SAATLİK MESAINİN % KAÇINDA VERİMLİ ÇALIŞTIĞINA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA) .....	:94
3.22. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENE GÖRE PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, PERSONELİN ÇALIŞMA PERFORMANSI VE İŞÇİLERLE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – YAŞA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA) .....	:95
3.23. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE, PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, İŞVERENLERİN PERSONELLERİ İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (ANOVA).....	:96
3.24. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENİN ÇALIŞAN SAYISINA GÖRE, PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, İŞVERENLERİN PERSONELLERİ İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (ANOVA).....	:98
3.25. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENİN FAALİYET SÜRESİNE GÖRE, PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, İŞVERENLERİN PERSONELLERİ İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (ANOVA).....	:99
3.26. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜN FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENİN 8 SAATLİK MESAINİN VERİMLİ ÇALIŞMA %'DESİNE GÖRE, PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, İŞVERENLERİN PERSONELLERİ İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (ANOVA).....	:100

## **4. BÖLÜM**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

4.1. SONUÇLAR .....	:103
4.2. ÖNERİLER.....	:107

KAYNAKÇA.....	:115
İNTERNET KAYNAKÇALARI.....	:119
EKLER.....	:122
ÖZGEÇMİŞ .....	:128



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Konya Otomotiv Yan Sanayisinde Üretilen Ürünler .....	:31
Tablo 2. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Yaş Dağılımı .....	:40
Tablo 3. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Öğrenim Durumu ...	:41
Tablo 4. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Aylık Gelirleri .....	:42
Tablo 5. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Çalışma Süreleri .....	:43
Tablo 6. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Kendi İsteğiyle Çalışıp Çalışmadığı .....	:44
Tablo 7. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Farklı Sektörde Çalışma İsteği .....	:44
Tablo 8. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İş Yerlerinin Faaliyet Süresi .....	:45
Tablo 9. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personel Sayısı .....	:46
Tablo 10. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İhracat Yapıp Yapmadıkları İle İlgili Bulgular .....	:47
Tablo 11. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin 8 Saatlik Mesaide % Kaçında Verimli Çalıştıkları .....	:47
Tablo 12. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personele Göre Personelin Taşınması Gereken Özellikler .....	:48
Tablo 13. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İşyerinden Beklentileri .....	:52
Tablo 14. Otomotive Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personele Göre İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar .....	:57
Tablo 15. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Yaş Dağılımı.....	:64
Tablo 16. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Eğitim Durumu.....	:64
Tablo 17. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Kendi İsteğinizle Severek Mi Çalışıyorsunuz'a Verdiği Cevap .....	:65

Tablo 18. İşverenlerin İmkânlarının Olması Durumunda Farklı Bir Sektörde İş Yapmak İsteyip İstemedikleri İle İlgili Bulgular.....	:66
Tablo 19. İşverenlerin İhracat Yapıp Yapmadıkları İle İlgili Bulgular .....	:67
Tablo 20. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmaların Çalışan Sayısı .....	:68
Tablo 21. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Firmaların Faaliyet Süresi.....	:68
Tablo 22. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin 8 Saatlik Mesaide % Kaç Verimli Çalışır .....	:69
Tablo 23. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlere Göre Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özellikler .....	:71
Tablo 24. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlere Göre Çalışan Personelin Performans Düşüklüğüne Yönelik Düşünceler .....	:79
Tablo 25. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Çalışanlarla Karşılaştıkları Sorunlar .....	:81
Tablo 26. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Yaşa Göre Karşılaştırılması .....	:86
Tablo 27. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	:87
Tablo 28. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	:88
Tablo 29. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması.....	:90
Tablo 30. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerinin Faaliyet Süresine Göre Karşılaştırılması.....	:92
Tablo 31. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerindeki Çalışan Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	:94



Tablo 32. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerinin 8 Saatlik Mesainin % Kaçında Verimli Çalıştığına Göre Karşılaştırılması .....	:95
Tablo 33. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Faaliyet Gösteren İşverene Göre Personelin Taşınması Gereken Özellikler, Personelin Çalışma Performansı ve İşçilerle Karşılaştıkları Sorunların – Yaşa Göre Karşılaştırılması .....	:96
Tablo 34. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Faaliyet Gösteren İşverenin Eğitim Durumuna Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar .....	:97
Tablo 35. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Faaliyet Gösteren İşverenin Çalışan Sayısına Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar .....	:98
Tablo 36. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Faaliyet Gösteren İşverenin Faaliyet Süresine Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar .....	:100
Tablo 37. Otomotiv Yedek Parça Sektörün Faaliyet Gösteren İşverenin 8 Saatlik Mesainin Verimli Çalışma %'desine Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar....	:101

## SİMGELER VE KISALTMALAR

AR-GE: Araştırma ve Geliştirme

B.K. : Borçlar Kanunu

ÇASGEM: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ÇSY: Çalışma Süreleri Yönetmeliği

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

ISO: "International Organization for Standardization" (Kalite Yönetim Sistemi Standardı)

İ.K. : İş Kanunu

İGS: İş Sağlığı ve Güvenliği

İK: İş Kanunu

İTO: İzmir Ticaret Odası

KOBİ: Küçük ve Orta Bütçeli İşletmeler

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KSO: Konya Sanayi Odası

KTB: Konya Ticaret Borsası

KTO: Konya Ticaret Odası

md.: Madde

OSGB: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi

R G: Resmi Gazete

RG: Resmi Gazete

s. : sayfa

S. : Sayı

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu

T.C.: Türkiye Cumhuriyeti

TDK: Türk Dil Kurumu

TES-İŞ: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TS: Türk Standartları

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel Ve Teknolojik Araştırma Kurumu

TÜMOSAN: Türk Motor Sanayi

vb.: ve benzeri

vd. : ve devamı



# GİRİŞ

Bu bölümde, “Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde İşçi Ve İşveren İlişkilerinde Yaşanılan Problemler Ve Çözüm Önerileri Konya Otomotiv Yedek Parça Sanayi Örneği” adlı çalışmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları sunulmuştur.

## 1.1.PROBLEM DURUMU

Otomotiv yedek parça sanayisi, ülkemizin önde gelen sanayi kollarından biridir. İnsanlığın bir yerden bir yere ulaşım ihtiyacı var olduğu sürece de varlığını devam ettirecektir. Yedek parça sektörü ham maddeden işlenmiş birçok yedek parça ürün üretmektedir. İstihdam alanında en çok personel çalıştıran iş kollarından da biridir.

Sektör, uzun yıllara dayanan tecrübesi, bilgi birikimi, son teknoloji makine ve donanımları ile imal ettikleri ürünleri yurtdışına pazarlayarak ülkemizin ihracatına da büyük katkı sağlamaktadır.

Otomotiv yedek parça sektörü her ne kadar modern makinelere sahip olsa da sektörün en önemli kaynağı insandır. İnsanın olduğu yerde ise düzen ve disiplin şarttır. Bu bağlamda işçi-işveren ilişkilerini düzenlemek için devlet tarafından kanuni düzenlemeler yapılmıştır.

Bu konuda İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası gibi kanunlar esas itibarıyla işverenlerin işçilerle olan ilişkilerini, çalışma hayatındaki haklarını belirleyen kanunlardır (Narmanlıoğlu, 2012: 98).

Çalışma hayatına ilişkin hukuki düzenlemeler, klasik hukuk sistemine hâkim olan sözleşme ilkesini kabullenmesi, kişisel ve ekonomik anlamda işverenlere bağımlı olan işçi kesiminin işverenler tarafından ileri sürülen her türlü çalışma şartını kabullenmek zorunda bırakmıştır. Sanayi devriminden sonra özellikle, işverenler tarafından öne sürülen her türlü çalışma koşullarını kabullenen işçi sınıfının; zor çalışma koşulları altında düşük ücretle, iş güvenliği, işçi sağlığı ile sosyal güvenlik önlemlerinden yoksun olarak çalıştırıldıkları bilinen bir gerçektir (Süzek, 2015: 765).

İşçilerin çalışma şartlarından kaynaklanan sorunlar karşısında devletin işveren-işçi arasındaki ilişkilere doğrudan müdahalesi gündeme gelmiştir. Bu bağlamda ülkemizde

işverenlerle-işçiler arasındaki ilişkiyi düzenleyerek çalışma şartlarından doğan hakları güvence altına almaya dönük bazı kanuni düzenlemeler yapılmıştır. O güne kadar medeni hukuk ve borçlar hukuku kapsamında ve hizmet akdi çerçevesinde ele alınan işveren-işçi ilişkileri, artık kamu hukuku niteliğindedir ve yaptırımlar devlet tarafından güvence altına alınan kanunlarla düzenlenmeye başlanmıştır (Kılıç, 2006: 26-28).

Cumhuriyet döneminde çıkarılan ilk kanun 1921 yılında kömür işçilerine yönelik çıkarılmış olan, “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun’dur. Daha sonra 1924’te 394 sayılı yasa ile çalışanlara hafta tatili, 1935’te milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki yasa yürürlüğe girmiştir. 1926’da 818 sayılı Borçlar Yasası’nda “İş Kazası Meslek Hastalıkları”, 1930’da çıkarılan 1593 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” ve 1937’de çıkarılan 308 sayılı “İş Yasası” bu konuda çıkarılan önemli yasalardır.

1946’da Çalışma Bakanlığı’nın kurulması İş güvenliği ve İş sağlığı ve güvenliği konusundaki en önemli aşamadır. 1945’te 4792 sayılı “İşçi Sigortaları Kurumu Yasası” da önemli bir aşama olarak karşımıza çıkmaktadır.

3008 sayılı İş Yasası, 1967’deki 931 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun yerine 1971’deki 1475 sayılı İş Yasası getirilmiştir. Bu yasa uzun bir süre yürürlükte kalmıştır. Bu yasaya dayanarak birçok tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır. Son olarak 2003’te 4857 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Yasasıyla birlikte ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı değişmiş, bu yasa ile birlikte ellinin üstünde yönetmelik ve tebliğ yayımlanmıştır” (Çetindaş, 2010: 26).

1964’te yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası çalışanlara çeşitli risklere karşı güvence getirmiştir. Bu yasa 2003’te çıkarılan 4958 sayılı yasayla değiştirilmiş, son olarak da 16.06.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışmamızda ilimizin en güçlü sektörlerinden biri olan Konya otomotiv yedek parça sanayisinde çalışan işçi ve işveren arasında çıkabilecek problemlerin tespiti ve bunlara çözüm üretilmesi diğer tüm sektörlerde olduğu gibi otomotiv yedek parça sektöründe de ihtiyaç duyulan bir gerçektir. Bu gerçeklikten yola çıkarak bu çalışmamızda “otomotiv yedek parça sektöründe çalışan işçi ve işverenlerin

ne tür zorluklarla ne tür sorunlarla ve risklerle karşılaştıkları ve bu risklerle, sorunları önleme ve/veya en aza indirmeye yönelik neler yapılabileceğine dair” yanıt aranacaktır.

## 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın genel amacı, küçük ve orta ölçekli işletmelerde işçi ve işveren ilişkilerinde yaşanan problemleri tespit etmek ve bu problemlere çözüm önerileri üretmektir.

Araştırmada şu alt problemlere çözüm aranmıştır:

1. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin demografik özellikleri nelerdir?
2. Personelin çalıştığı işletmelerin genel özellikleri nelerdir?
3. Personele göre otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özellikler nelerdir?
4. Personele göre otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyerinden beklentileri nelerdir?
5. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
6. Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin demografik özellikleri nelerdir?
7. İşverenlere göre otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özellikler nelerdir?
8. İşverenlerin işyerlerinin genel özellikleri nelerdir?
9. İşverenlerin otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin çalışma performanslarına yönelik düşünceleri nelerdir?
10. İşverenlerin, otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personellerle karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

### **1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Ülkemizde yapılan araştırmalar dikkate alındığında otomotiv yedek parça sektöründe işçi-işveren ilişkileriyle ilgili yapılan çalışmaların yetersiz olduğu kanaatine varılmıştır. Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işçi ve işverenin profilini ortaya çıkararak, işçi ve işverenin birbirlerinden beklentilerini, sorunlarını ortaya koyan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın, alandaki boşluğu gidermeye katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak araştırmalara yol göstereceği umulmaktadır.

Bir işletmede çalışan personel, çalıştığı süre içinde sorun olarak görmediği birçok konuyu firmadan ayrıldıktan sonra Çalışma İl Müdürlüğü'ne şikâyet etmektedir. İl Müdürlüğünden kendi şikâyetinin haklılığı noktasında olumlu bir yanıt alamadığı takdirde şikâyetini mahkemeye taşımaktadır. Bu durum işvereni maddi ve manevi olarak etkilemektedir. Aynı zamanda mevcut çalışan işçilerinin gözünde de işvereni itibarsızlaştırmakta, personelinin hakkını vermeyen işveren konuma düşürmektedir. Diğer taraftan işverenler ise personelleri ile işe girişte yapmış oldukları iş sözleşmesinin şartlarını yerine getirdiklerini belirterek, personelin hakkı olmayan bir taleple işverenleri şikâyet ettiklerini dile getirmektedir.

Dolayısıyla ilimizin en güçlü sektörlerinden biri olan Konya otomotiv yedek parça sanayisinde işçi ve işveren ilişkilerinde yaşanan problemleri tespit edip sorunlara çözüm üretmek sektörün geleceği açısından büyük önem arz etmektedir.

### **1.4. VARSAYIMLAR**

1. Araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturmak amacıyla taranan kaynaklar güvenilir ve yeterli bilgi vermektedir.
2. Anket sorularını yanıtlayan işçi ve işverenlerin yanıtları doğru kabul edilmiştir.

### **1.5. SINIRLILIKLAR**

1. Araştırma, Konya Ticaret Odası ve Konya Sanayi Odasına kayıtlı otomotiv yedek parça imalatı yapan firmalarla sınırlandırılmıştır.

- 2.Araştırma, KOBİ niteliği taşıyan firmalarla sınırlı tutulmuştur.
- 3.Araştırma, otomotiv yedek parça sektöründe çalışan işçi ve işverenlerle sınırlandırılmıştır.
4. Araştırmada kullanılan veriler anketlerle sınırlandırılmıştır.

## **1.6. BÖLÜM ÖZETLERİ**

Birinci bölümde, işçi ve işverenlerle ilgili kavramlar, kanun ve yönetmelikler yer almaktadır.

İkinci bölümde, KOBİ'ler ve otomotiv yan sanayinin Türkiye ve Konya'daki mevcut durumu yer almaktadır.

Üçüncü bölümde, araştırma yöntemi ve araştırma verilerinin değerlendirilmesi yer almaktadır.

Dördüncü Bölümde, araştırmamız verileri ışığında sonuç ve önerilere yer verilmiştir.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİLERİ

### 1.1. İŞ TANIMI VE KAVRAMI

İnsanlar, hayatlarını idame ettirmek için birçok faaliyette bulunmuşlardır. Tarih öncesinden günümüze kadar süregelen bu faaliyetler artık günümüzde planlı, programlı çalışmalarla sürdürülmektedir. Bu çalışmalarda insanların yaptığı üretimin temel taşlarından birisi de “iş” tir.

İşin birçok tanımı yapılmıştır. Genel olarak iş

“1. Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma

2. Bir değer yaratan emek

3. Birinden istenen hizmet veya birine verilen görev

4. Sanayi, ticaret, tarım, maliye vb. alanlara ilişkin ekonomik etkinliklerin bütünü

5. Kamu yararına yapılan işler

6. Herhangi bir yere düzen verici, günlük yaşayışı sağlayıcı her türlü çalışma

7. Geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek

8. Ticari anlaşma, alışveriş

9. Herhangi bir maksatla kurulan düzen

10. Yapılan şey, davranış

11. Nakış, örgü, makrome gibi elde yapılan şey

12. Emek, işçilik, ustalık

13. İşlem şeklinde tanımlanmıştır” (TDK, 2015).

İş Hukukuna göre iş: Karşı taraf için değerli olan, onun maddi veya fikri bir ihtiyacının giderilmesine yarayan bir faaliyettir.

### 1.2. İŞÇİ TANIMI VE KAVRAMI

İşçi, 4857 sayılı İş Kanunu’nda “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir” (m. 2) şeklinde tanımlanır. Buna göre “İşçi niteliğinin kazanılması iş sözleşmesinin varlığına bağlı olduğundan diğer iş görme sözleşmelerine göre çalışanlar

işçi olarak kabul edilmezler. Vekâlet ve istisna sözleşmesi ile çalışanların işçi olmadığı, yine aile yardımlaşması çerçevesinde eş ve çocuklar tarafından yapılan çalışmalar da iş sözleşmesine dayanmadığından işçi sayılmazlar (Bostancı, 2012: 15).

### **1.2.1. Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından İşçi**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinde kimlerin sigortalı sayılacağı tanımlanmıştır. Bu maddenin a bendinde: Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılmaktadırlar.

Diğer taraftan, aynı Kanunun 8. maddesinde, “İşverenler, 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür.” denilmektedir.

Bu hükümlere göre, bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için işverenle arasında hizmet akdi bağının bulunması ve işveren tarafından işe alınarak işverene ait işyerinde çalıştırılması gerekmektedir. Bu koşulların bulunmadığı hallerde sigortalılıktan söz edilemez. Örnek olarak, hizmet akdinden başka bir akitle bir iş yapan kişi yalnızca bu sebep ve sıfatla sigortalı sayılamaz. Sigortalı olma niteliği, bahsi geçen koşulların birlikte olduğu tarihten itibaren kendiliğinden doğar. Dolayısıyla sigortalılık hakkının kazanılması, kuruma beyan ve tescil edilmiş olması şartına bağlı değildir (R.G.: 16.06.2006/26200). SGK açısından bir kişinin sigortalılık hakkından vazgeçmesi veya yükümlüğünden kaçınılması mümkün değildir. Ancak mecburiliğin istisnai halleri de Kanunda yer almış ve nitekim 5510 sayılı Kanunun 50 inci maddesine göre “İsteğe Bağlı Sigorta” imkanı sağlanmıştır (R.G.: 16.06.2006/26200).

### **1.2.2. Toplu İş Sözleşmesi Açısından İşçi**

Toplu İş Sözleşmesine göre, işyerinde işçi statüsünde çalışanlar işçi olarak tanımlanmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun amacı işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere Toplu İş Sözleşmesini yapmalarının uyuşmazlıkları barışçı yollarla

çözömlerinin grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmektir (R.G.: 5.5.1983/2282).

### **1.3. İŞVEREN, İŞ İLİŞKİSİ VE İŞVEREN VEKİLİ**

İş Kanununun 2. Maddesini göre: “ İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir” (R.G.: 22.5.2003/4857).

İş Kanununun 2. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, “işyerlerinde işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur. Bu kanunda, işveren için öngörölen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri içinde uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz. Ancak kanunda işveren vekilleri için söz konusu edilen sorumluluğun her işveren vekilinin yetkisi ve görevi ile sınırı olduğunu, işveren için öngörölen her çeşit sorumluluğu kapsamadığını kabul etmek gerekir.

İş Kanununda, işveren vekili kavramını oldukça geniş tutmuş ve işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseleri işveren vekili saymıştır” (Çelik, 2012: 417).

### **1.4. İŞYERİ VE İŞLETME**

İş Kanununun 2. maddesinin ilk fıkrasında, işyeri “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” şeklinde tanımlanmıştır.

Ayrıca İş Kanununun 2. Maddesinde: “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” (R.G.: 22.5.2003/4857).

İşletme, kar amacı güden veya gütmeyen, özel veya kamusal kurumların yönetim bütünlüğünü ifade eder. “İşletme, işyerinden daha geniş ve işyerini kapsayan bir kavramdır. Bir işletmeye bağlı işyeri niteliğindeki fabrikanın amacı doğrudan doğruya kazanç sağlamak değil, sadece bunun için mal üretimi yapmaktır. İşyeri, işverenin maddi olan ve olmayan araçlarla belli bir teknik amacı gerçekleştirmesine yarayan ve süreklilik gösteren organize edilmiş bir bütündür. Bazı durumlarda işletme tek işyerinden ibaret olabilir. Bir işverenin tek fabrikası varsa bu hem işyeri hem de işletme durumundadır. Bazı durumlarda bir işletmeye bağlı birden çok işyeri vardır” (Çelik, 2012: 58).

### **1.5. HİZMET AKDİ (İŞ SÖZLEŞMESİ)**

“Hizmet sözleşmesi, işveren ve işçi arasında iş kanunu gereğince yazılı olarak düzenlenmesi gereken bir sözleşmedir. 4857 sayılı İş Kanununda İşletme Sözleşmesi 8. maddesinde, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl veya daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur” (R.G.: 22.5.2003/4857).

### **1.6. İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ**

“İş Kanunu'nun da “Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlar içinde kalmak kaydıyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli ya da belirsiz süreli, yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir” (İK m.9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16). Bu maddelerden de belirtildiği

üzere taraflar yasal sınırlar içinde istedikleri türde iş sözleşmesi yapabilirler” (Gerek vd. 2013: 28).

### **1.6.1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi**

“İş Kanunu’nun 10. maddesindeki sürekli ve süreksiz işler ayırımına göre, iş sözleşmeleri sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri olarak ikiye ayrılırlar. Bu maddeye göre “Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir” Buna göre:

Süreksiz iş için yapılan iş sözleşmesine “Süreksiz İş Sözleşmesi”; sürekli iş için yapılan iş sözleşmesine de “Sürekli İş Sözleşmesi” denir. Bu ayırımın önemi, süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanacak hükümlerin değişmesidir. Süreksiz iş sözleşmelerine, İş Kanunu’nun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6. maddeleri uygulanmaz. Bu gibi işlerde, İş Kanunu’nun belirtilen maddelerinin konusu olan uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır” (Çelik, 2012: 92; www.insaatim.com).

### **1.6.2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi**

İş Kanunu’nun 9. maddesinin 2. fıkrasında “İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır” denildikten sonra 11. maddenin 1. fıkrasında bu sözleşme türleri tanımlanmıştır. Adı geçen fıkraya göre “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir”. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımında esas alınan kıstas sözleşmede bir sürenin kararlaştırılıp kararlaştırılmadığıdır. İş sözleşmesi yapılırken devam süresi, diğer bir ifadeyle ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamışsa “Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi”, kararlaştırılmışsa “Belirli Süreli İş Sözleşmesidir” (Ayan, 2005: 433).

### 1.6.3. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

İş Kanunu'na göre, "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir" "Burada sözü edilen emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde o işkolunda şartlara uygun işyerinde veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi emsal alınır". "Tam süreli iş sözleşmeleri ise, çalışma hayatında kanunen belirlenmiş haftalık ve günlük çalışma sürelerini kapsayan sözleşmelerdir.

Nitekim İş Kanunu'nun 13. maddesinde, önceki kanunlarda da benzer düzenlemelerle, normal çalışma süreleriyle sınırlı, "işçinin normal haftalık çalışma süresi kadar çalışmayı öngören iş sözleşmesidir"

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli iş sözleşmesinden söz edebilmek için tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre, "önemli ölçüde daha az" bir haftalık çalışma süresinin, sözleşmede tespit edilmiş olması gerekir. 5447 İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne (ÇSY) göre, "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi çalışma (m.6); bu çalışmaya ilişkin iş sözleşmesine ise kısmi süreli iş sözleşmesi" denir.

"Tam süreli iş sözleşmelerinde işçi, haftalık ve günlük çalışma sürelerinin tamamını bir işverene bağımlı olarak geçirir. Kısmi süreli iş sözleşmelerinde ise, işçinin işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süre çalışması söz konusudur."

"Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Kısmi süreli çalışmanın en önemli özelliği, işyerindeki normal çalışma süresinden daha kısa bir süreye dayanmasıdır."

Kısmi süreli iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nda öngörülen düzenlemeler çerçevesinde iki gruba ayrılır. Bunlar; "Süresi ve Buna İlişkin Koşulları Önceden Belirlenen Kısmi

Sürelî İş Sözleşmeleri ile Çağrı Üzerine Çalışmayı Öngören Kısmî Sürelî İş Sözleşmeleridir” (Gerek vd., 2013: 29-30).

#### **1.6.4. Süresi ve Buna İlişkin Koşulları Önceden Belirlenen Kısmî Sürelî İş Sözleşmesi**

“İşçinin haftalık normal çalışma süresinin, tam süreyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda söz konusudur. Bu tür sözleşmede işçinin kısmî çalışma süresi ve şekli önceden belirlenmelidir. Taraflar; işin mahiyetinden veya ekonomik nedenlerle haftalık ve dolayısıyla günlük normal çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltarak, çalışılacak gün ve saatleri önceden kararlaştırabilir” (Altan vd. 2004: 46).

#### **1.6.5. Çağrı Üzerine Çalışma**

İş Kanunu’nun 14. maddesine göre, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmî sürelî iş sözleşmesidir”.

“4857 sayılı İş Kanunu’na göre “hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır”.

Kanun’un 14. maddesinin son fıkrasına göre, “İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalıştırılacağı zamandan en az 4 gün önceden yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamışsa, işveren her çağrıda işçiyi günde en az 4 saat çalıştırmak zorundadır” (Güven vd. 2004: 23).

### **1.6.6. Deneme Süreli İş Sözleşmesi**

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme süresi konulmasıyla deneme süreli iş sözleşmesi yapılmış olur. Bu süre en çok iki ay olabilir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu süre dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde her iki tarafta iş sözleşmesini bildirim süresine gerek kalmaksızın, tazminatsız feshedebilir. İşçi çalıştığı günlerin ücretini alır ve diğer haklardan da yararlanabilir (Kayhan, 2007: 83).

## **1.7. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

Sosyal hukuk devleti vatandaşların en kutsal hakkı olan yaşama hakkını güvence altına almak zorundadır. Bu da çalışanlar açısından, çalışma ortamındaki tehlikelerden uzaklaştırması demektir. Bu nedenle Sosyal hukuk devleti, bu görevini yerine getirecek olan tüm önlemleri belirlemek, bunların işyerlerinde uygulanmasını sağlamak ve bunları sürekli olarak kontrol etmekle yükümlüdür. Bilindiği gibi sosyal hukuk devletinin temel özelliği tüm kuralların önceden belirlenerek kamuoyunun bilgisine sunmasıyla olur. Sosyal Hukuk Devlet bu görevini kanun, tüzük, yönetmelik gibi mevzuatı oluşturarak yerine getirir (Baloğlu, 2015: 18).

### **1.7.1. İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri İle İlgili Yükümlülükleri**

İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği'ne göre İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri İle İlgili Yükümlülükleri (m.5):

1) “İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.



2) İşveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde birinci fıkrada sayılan yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, OSGB'lerden hizmet alarak yerine getirebilir.

3) İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB karar. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. Birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilen kamu, maden, inşaat, metal, tekstil, sağlık, ulaşım, taşımacılık, ticaret, imalat, bakım, onarım, kurulum, enerji, kimya, tarım, ziraat, hayvancılık, mobilya, ormancılık, gıda, matbaa, atık yönetimi, su temini, temizlik, ilaçlama sektörlerine ait işyerlerinde, tam süreli iş güvenliği uzmanlarından sadece birisinde uygun belge sınıfı aranır.

4) Üçüncü fıkrada belirtilen sürenin hesaplanmasında, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

5) İşveren;

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili görevlendirilen personelin etkin bir şekilde çalışması amacıyla gerekli kolaylığı sağlamak ve bu hususta planlama ve düzenleme yapmakla,

b) Görevlendirdiği kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla,

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla,

ç) Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'ler tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle,

d) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlamakla,

e) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını Genel Müdürlüğe bildirmekle,

f) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bilgi vermekle, yükümlüdür.

6) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya OSGB'lerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam eder.

7) İşveren işyerinde görev yapan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile hizmet alınan OSGB'lerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden sorumludur.

8) Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. Bu fıkra ile ilişkin eğitim programları, eğitimin süresi ve eğiticilerin nitelikleri ile görevlendirmeye ilişkin hususlar Bakanlıkça belirlenir.

9) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesine ilişkin zorunlu çalışma sürelerinin hesabında; 5.6.1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, toplam çalışan sayısına dâhil edilmez.

10) İşveren, sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlendikten sonra sektörel iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır” (R.G.: 29.12.2012/28512).

### **1.7.2. İşverenin Katılım Sağlama Ve Bilgilendirme Yükümlülüğü**

İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği'ne göre, İşverenin Katılım Sağlama Ve Bilgilendirme Yükümlülüğü (m6):

1) “İşveren;

a) İşyerinden görevlendirilecek veya hizmet alınacak OSGB’de görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi konusunda çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlar.

b) Görevlendirdiği veya hizmet aldığı OSGB’de görev yapan kişiler ile bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirir.

c) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB’yi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

ç) Başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık bilgilerine, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB’lerin ulaşabilmesini sağlar.

d) İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği, yükümlü olduğu kayıt ve bildirimleri görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB ile işbirliği içerisinde yapar” (R.G.: 29.12.2012/28512).

### **1.7.3. İşverenin Sağlık Ve Güvenlik Kayıtları Ve Onaylı Deftere İlişkin Yükümlülükleri**

İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği’ne göre, İşverenin Sağlık Ve Güvenlik Kayıtları Ve Onaylı Deftere İlişkin Yükümlülükleri (m7):

1) “İşveren ilgili mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla;

a) İşyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kayıt,

b) İşten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını, saklar.

2) Çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir.

3) Onaylı defter işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanır.

4) Onaylı defter yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanır. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır.

5) Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur. Teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır” (R.G.: 29.12.2012/28512).

#### **1.7.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşçinin Sorumlulukları**

ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü) tarafından yapılan belirlemelere göre; iş kazalarının %78’inin çalışanların güvensiz davranışlarından, iş kazalarının ise %98’inin sebeplerinin insan hatalarından kaynaklandığı belirtilmiştir. İş kazalarının %80-90’ı beşeri nedenlerle yani insan faktörü ile %10-20’si ise güvensizlik fiziki ve mekanik çevre şartları ile meydana geldiğini bilimsel araştırmalar ile tespit edilmiştir. Amerika da yapılmış iş kazası araştırmalarına göre kişisel kusur dağılımında işçiye %10-30 oranında kusur atfedilmekte diğer kusur payı ise yine her iki faktör arasında müştereken taksim edilmektedir (<https://tuisag.com>).

29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin 8. Maddesine göre çalışanın hak ve hükümlülükleri ise:

1) “Çalışanlar sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir.

2) Çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilirler.

3) Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için;

a) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB’lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapar.

c) İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılır.

ç) Makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımı verilen eğitim ve talimatlar

doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanır.

d) TeftiŖe yetkili makam tarafından iŖyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖbirliđi yapar.

e) İŖyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karŖılaŖtıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, iŖverene veya alıŖan temsilcisine derhal haber verir.

İŖiler yukarda belirtilen önlemlere uymak ve tehlikeli bir durum yaratmamak için gereğinden de fazla dikkatli ve tedbirli davranmak ve alıŖmak zorundadır. Aksi takdirde, hizmet akitleri bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedilecek, iŖsiz kalma durumu ile karŖılaŖabilecek veya kazaya uğramaları halinde ya sakat kalacak veya yaŖamlarından olacaklardır. Dolayısıyla her türlü Ŗartlarda en büyük zararını iŖiler görecektir. Ayrıca kendi kusuru ile zarara uğrayan iŖinin iŖverene tazminat açısından baŖvurma hakkını kusuru oranında ortadan kalkmıŖ olacaktır” (R.G.: 29.12.2012/28512).

#### **1.7.5. Devletin İŖ Güvenliği Konularındaki Eğitim Görevi**

İŖi Sağlığı ve iŖ güvenliği konularında eğitim çok önemli bir etkidir. Gerek iŖverenlerin, gerek iŖilerin iŖ sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimi tamamlanmadığı sürece, alınan tüm önlemlerden yeteri kadar yarar sağlamak mümkün görünmemektedir. alıŖma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda bu görev dört ayrı kuruluŖ aracılığı ile yerine getirilmektedir.

İŖ Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: İlgili mevzuatın hazırlanması ve uygulanmasını sağlamak üzere faaliyet göstermektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu: İŖ kazası ve meslek hastalıkları primlerinin toplanması ve bu alanda sigortacılık görevini yürütmesi amacıyla hizmet vermektedir.

İŖ TeftiŖ Kurulu BaŖkanlıđı: alıŖma yaŖamını ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını izlemek ve denetlemek üzere faaliyet göstermektedir.

alıŖma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve AraŖtırma Merkezi (ÇASGEM): alıŖma hayatını ve sosyal güvenlik alanında eğitim, araŖtırma, yayın ve dokümantasyon faaliyetleri ile görevli hizmet vermektedir (zen, 2016: 31-38).

### **1.7.6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Sendikaların Görevleri**

Sendika Yasaları gereği, sendikaların amacı, işçilerin hak ve menfaatlerini korumaktır. Ancak unutulmaması gerekir ki işçilerin en önemli sosyal hakları sağlıklı bir ortamda, tehlikeden uzak olarak çalışmaktır. Bu nedenle sendikaların imzalayacağı toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümlerle bu amacın gerçekleşmesine yardımcı olabilirler.

Diğer yandan sendikaların işçilere yakın örgütler olması nedeni ile işyerlerindeki önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol etmeleri mümkündür. Bu da sendika denetiminin, devlet denetiminden daha süratli olması nedeni ile tehlikeleri ortadan kaldırılmada zaman kazandıracaktır.

Yine Sendikalar Yasası, sendika üyelerinin eğitiminden sendikaları sorumlu tutmaktadır. Dolayısıyla sendikaların üyelerine vereceği eğitimlerle, bu tür konulara ağırlık vermeleri önemli ölçüde sonuç alınmasını sağlayacaktır (Keskin, 2015: 20).

## **1.8. ÇALIŞANLARIN HAKLARI**

“Çalışanların sosyal güvenlik sistemine dahil olmaları hak ve aynı zamanda bir yükümlülüktür. Çalışmaya başlayanlar kanunen mutlaka sosyal güvenlik sistemine dahil olmak zorundadır. Bir işyerinde çalışanlar kanunen bu hakkın yerine getirilip getirilmediğini her zaman için işverenden istemek ve yerine getirilmediği takdirde de yasal yollara başvurma hakkına sahiptir. İşverenler açısından da gerek kendisinin gerekse de yanında çalıştırılanların sosyal güvenlik açısından bildirim bir yükümlülüktür” (SGK, 2016).

### **1.8.1. Çalışanların Yükümlülükleri**

“Hizmet akdiyle çalışanların sosyal güvenlik bildirimleri asıl olarak işveren tarafından yerine getirilme yükümlülüğüne karşın, bu kapsamda çalışanların da işe başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde işe başladıklarını SGK’ya bildirmeleri gerekmektedir.

Diğer yandan, hizmet akdiyle çalışanlar işverenlerince kendileri adına gerekli bildirimlerinin yapılıp yapılmadığını takip ederek çalışmaya başladıktan itibaren 1 ay içerisinde kendilerini Kuruma bildirebilirler” (SGK, 2016).

### **1.8.2. Çalışanlara Sağlanan Haklar**

- “-Sosyal güvenlik sistemimizde 3 ana sigorta olup, çalışanlara;
- Kısa vadeli sigorta kolundan, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık ve analık hallerinde iş göremezlik geliri bağlanması, geçici iş göremezlik ödeneği, doğum yardımı verilmesi,
  - Uzun vadeli sigorta kolundan yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı bağlanması,
  - Genel sağlık sigortasından sağlık yardımları, sağlanmaktadır” (SGK, 2016).

## **1.9. İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

### **1.9.1. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Verilmesi**

“Bu bölümdeki açıklamalar Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığının mevzuat alanına girdiğinden ilgili Başkanlık personeline düzenlenmesi gerekmektedir” (SGK, 2016).

### **1.9.2. İş Kazası Ve Meslek Hastalığının Bildirilmesi**

“Bu bölümdeki açıklamalar Kısa Vadeli Sigorta Kolları Daire Başkanlığının mevzuat alanına girdiğinden ilgili Başkanlık personeline düzenlenmesi gerekmektedir” (SGK, 2016).

### **1.9.3. Aylık Prim Ve Hizmet Belgesinin Verilmesi**

“5510 sayılı Kanununun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanları çalıştıran;

- Özel nitelikteki işyeri işverenleri cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde,

- Resmi nitelikteki işyeri işverenleri ise, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde, saat 23.59'a kadar Elektronik-Sigorta kanalıyla Kuruma göndermek zorundadırlar. Belgenin gönderilmesi gereken sürenin son gününün resmi tatile rastlaması halinde, aylık prim ve hizmet belgesi, son günü izleyen ilk iş günü saat 23.59'a kadar, Kuruma, e-Sigorta kanalıyla gönderilebilecektir.

Diğer taraftan, bazı özel nitelikteki işyeri işverenleri ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasında; bazı resmi nitelikteki işyeri işverenleri ise ayın 1'i ile 30'u arasında ücret alan sigortalılar çalıştırdığından, bu nitelikteki işyeri işverenlerince;

- Ayın 1'i ile 30'u arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'ünde,

- Ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki çalışmaları karşılığı ücret alan sigortalılar için düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri, en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde, Kuruma gönderilecektir.

Ayrıca;

-Toplu iş sözleşmeleri uyarınca geriye yönelik olarak ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihi,

- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve toplu iş sözleşmesi dışında kalan sigortalılar ile özel sektöre ait işyerlerinde sendikalara üye olmamaları sebebiyle toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalan sigortalılara, geriye dönük ödenmesine karar verilen ücret farklarına ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, alınan karar tarihini,

-Ücretleri Maliye Bakanlığının vizesine tabi olan personele ödenen ücretlere ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, vize işleminin gerçekleştiğine ilişkin yazının tarihini,

—Bir aydan fazla istirahat alan sigortalılara Kurumca ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin yanı sıra istirahatli bulunulan süre için işverenlerince toplu iş sözleşmesine



dayanılarak ücret ödenmesi hâlinde, bu ücretlere ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin istirahat süresinin sona erdiği tarihi,

— 4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesine istinaden iş mahkemelerince veya özel hakem tarafından verilen kararlar uyarınca, göreve iadesine karar verilen sigortalı personelin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması ve işverenin usulüne uygun daveti üzerine işe başlaması halinde, davete ilişkin tebligatın alındığı tarihin veya işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, sigortalı personelin işe başlamak için işverene yaptığı başvurusuna ilişkin tebligatın alındığı tarihi,

—İdare mahkemesi kararlarına göre görevlerine iade edilen sigortalı personele ödenmesine karar verilen ücretlere ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihi,

— 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4'üncü maddesinin (b) bendi kapsamında bulunanlardan Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülenlere enflasyon farkı veya başka ad altında geriye yönelik olarak yapılan ödemelere ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin, ödemenin yapıldığı tarihi,

—Toplu iş sözleşmelerine tabi işyeri işverenlerince veya kamu idarelerince ya da yargı mercilerince verilen kararlara istinaden, hizmet akdinin mevcut olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenen ücret dışındaki ödemelere ilişkin ek nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerinin (ücret dışındaki bu ödemeler hizmet akdinin devam ettiği en son ayın kazancına dâhil edilecektir.) yukarıda belirtilen mercilerin kararlarının kesinleşme tarihlerini,

—Yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçları, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma verilme süresi içinde Türkiye'ye dönmemişse, bu araçlarda çalıştırılan sigortalıya ait aylık prim ve hizmet belgesi, bu Tebliğde belirtilen verilme süresinin sona erdiği tarihten itibaren bir ayı geçmemek şartıyla araçların Türkiye'ye dönüş tarihini,

—Kamu kurumlarında Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar için mahkeme kararları veya idarece verilen kararlar gereğince geriye yönelik ücret ve ücret niteliğinde ödeme yapılması halinde, mahkeme kararının idareye tebliğ edildiği tarihi takip eden günden veya idarenin karar tarihini,

—Takip eden ay/dönemin, işyerinin özel nitelikte olması halinde 23'üne, resmi nitelikte olması halinde 7'sine kadar, Kuruma, e-Sigorta kanalıyla gönderilmesi veya kâğıt ortamında verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş kabul edilecek ve Kanunun 102'nci maddesinde belirtilen idari para cezası uygulanmayacaktır” (SGK, 2016).



## İKİNCİ BÖLÜM

### KOBİ'LER

#### 2.1. KOBİ'LER

Ülkemizde devletin faizsiz kredi verdiği tek kurum KOSGEB'dir. Bu desteklerden faydalanmak isteyen bir işletme KOBİ tanıma uygun ve KOSGEB veri tabanına kayıtlı olmalıdır. Bir işletmenin KOBİ tanımına uyması için: yıllık kazancı kırk milyon TL'yi geçmemesi gerekmektedir. Ayrıca çalışan sayısı da en fazla iki yüz kırk dokuz olan işyerlerine KOBİ denmektedir. Üç farklı KOBİ tanımı bulunmaktadır. Bunlar: Yıllık bütçe ve çalışan sayısına göre mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler olarak tanımlanabilir (R.G.: 18.11.2005/25997).

##### 2.1.1. Mikro İşletmeler

Bir yıllık mali bilançosu bir milyon TL'yi geçmeyen ve en fazla 10 işçi çalıştıran işletmelere denir (R.G.: 18.11.2005/25997).

##### 2.1.2. Küçük İşletmeler

Küçük İşletmeler: Bir yıllık mali bilançosu sekiz milyon TL'yi geçmeyen ve en fazla 50 işçi çalıştıran işletmelere denir (R.G.: 18.11.2005/25997).

##### 2.1.3. Orta Ölçekli İşletmeler

Orta büyüklükteki işletmeler ise, bir yıllık mali bilançosu kırk milyon lirayı geçmeyen ve en fazla 249 işçi çalıştıran işletmelere denir (R.G.: 18.11.2005/ 25997).

KOBİ'ler resmi tanım olarak yukarıdaki gibi tanımlanmış olsalar dahi çeşitli kurum ve kuruluşlar KOBİ'leri personel sayısını baz alarak değerlendirmektedir (Müftüoğlu, 1991: 73).

## 2.2. KOBİ'LERİN TEMEL SORUNLARI

KOBİ'lerin yaşamış olduğu temel sorunları sıralayacak olursak bunlar:

1. KOBİ'lerin avantaj ve dezavantajları
2. Örgütlenme ve yönetim sorunları
3. Tedarik sorunları
4. Üretim yönetimi ile ilgili sorunlar
5. Pazarlama yönetimi ile ilgili sorunlar
6. İhracat ile ilgili sorunlar
7. Finansal yönetim ile ilgili sorunlar
8. Muhasebe yönetimi ile ilgili sorunlar
9. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili sorunlar
10. Halkla ilişkiler ile ilgili sorunlar
11. AR-GE ile ilgili sorunlar
12. Karar alma ile ilgili sorunlar (Akgemci, 2001: 21).

Yukarıda KOBİ'lerin genel sorunları verilmiştir. Bu sorunlardan tezimizi ilgilendiren konu ise “İnsan kaynakları yönetimi” ile ilgili sorunlardır.

## 2.3. OTOMOTİV SANAYİ

## 2.4. TÜRKİYE'DE ÜRETİM

Otomotiv ana ve yedek parça sanayii sektörü üretim büyüklüğü, istihdam kapasitesi ve küresel ticaret içerisinde yüksek pay ile dünyanın önde gelen iktisadi faaliyet kollarından biridir. Otomotiv sektöründeki üretim, küresel bir zincir etrafında örgütlenmiştir. Otomotiv sektöründe üretilen parçaların farklı farklı ülkelerde üretilmesi mümkündür. Gelişmiş ülkeler otomotiv üretiminde tasarım ve üretim aşamasında ağırlıklı olarak yer alırken, gelişmekte olan ülkelerde ise ağırlıklı olarak montaj yapılmaktadır (Dün. Ve Tür. Oto. Sek. 2013: 11).

Otomotiv ana ve yedek parça sanayi, Türkiye imalat sanayinin lokomotif sektörlerindedir. Türkiye'de otomotiv ana ve yedek parça sanayi ihracatı 2015 yılında toplam ihracatın %15'ini oluşturmuştur. Ülkemizde otomotiv sektörü ihracatta

sıralamasında 2015'te birinci sırada yer almıştır. Otomotiv ana ve yedek parça sanayiinin toplam imalat sanayi içindeki payı ise yaklaşık %5'tir. Otomotiv ana sanayinde 50.000, yedek parça sanayiinde ise 200.000 olmak üzere yaklaşık 250.000 kişinin istihdam edildiği ve bu sayının dağıtım, pazarlama ve satış ağlarında çalışanları ile birlikte 400.000 kişi olduğu tahmin edilmektedir.

Türkiye'de taşıt araç üretimine 1950'lerin ortalarında başlanmış, 1960'ların ortalarında da hız kazanmıştır. Ülkemizde ilk araç montaj hattı 1954'te ordumuza jip ve kamyonet temini için kurulmuştur. 1955'te ilk ticari kamyon montajı, 1963'te ilk yerli otobüs montajına başlanmıştır. 1966'da otomotiv sanayi kendi modellerinin montajına da başlamıştır "ANADOL".. Bunu takip eden yıllarda, binek otomobil üreten montaj fabrikaları Tofaş-Fiat, Oyak-Renault'ta imalata başlamıştır. İki büyük otomobil üreticisi TOFAŞ ve OYAK-RENAULT, İtalyan ve Fransız lisanslarıyla 1971'de imalat hatlarını kurmuşlardır. 1968 yılında otobüs üretimine başlamıştır. 1999 yılında Türkiye'de geliştirilen kamyonlar İspanya, Portekiz ve İngiltere'ye ihraç edilmeye başlanmıştır. Son yıllarda Japon ve Güney Koreli otomobil üreticileri Türkiye'de ortak girişimler başlatmışlardır.

Bugün 13 firma otomobil, otobüs, kamyon, kamyonet, minibüs ve midibüs gibi çeşitli araçların üretimini yapmaktadır.

Binek otomobil üreten beş firma vardır (Renault, Tofaş (Fiat), Toyota, Hyundai, Honda).

On firma kamyon ve kamyonet üretmektedir (Anadolu Isuzu, BMC, Hyundai, Karsan, M.A.N., Mercedes-Benz, Ford Otosan, Otokar, Temsa, Tofaş).

Dokuz firma otobüs ve minibüs imal etmektedir (Isuzu, BMC, Karsan, Mercedes-Benz, Hyundai, Otokar, Ford Otosan, Temsa, M.A.N.) (T.C. Ek. Bak., 2016: 5).

## **2.5. TÜRKİYE'DE OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİ GELİŞİMİ**

1960'larda tüm parçalar ana sanayi üreticisi firmalar tarafından üretilirken, kapasitelerin artması ve otomotiv yedek parça sanayideki yatırımların gelişmesiyle birlikte otomotiv yedek parça sanayinin önemi her geçen gün artmıştır. Türkiye otomotiv yedek parça sanayi 1964 yılında çıkarılan Montaj Sanayi Talimatıyla

korumaya alınmıştır. Otomotiv ana sanayinde yerli oranının artırılması mecburiyetiyle otomotiv yedek parça sanayimizin giderek güçlenmesi ve gelişmesi sağlanmıştır.

Türkiye’de otomotiv yedek parça sanayi, ürettiği kaliteli ürünlerle iç piyasada kendini kabul ettirdiği gibi uluslararası pazarda da rekabet gücünü artırmıştır. Teknoloji ve verimlilik açısından değerlendirildiğinde sektörün büyük bir aşama kaydettiği görülmektedir.

Türk otomotiv yedek parça sanayi yüksek kapasitesi, geniş ürün yelpazesi ve yüksek standartları ile otomotiv sanayine ve yaklaşık 25 milyon taşıt araçlarına yedek parça sağlamaktadır (Korkmaz, 2016: 20).

## **2.6. TÜRKİYE’DE OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİNDE MEVCUT DURUM**

Türk otomotiv ana sanayiinde faaliyette bulunan firmalar, otomotiv yedek parça üretimi yapan firmalarla doğrudan çalışmaktadır. Türkiye’de 5.000 civarında otomotiv yedek parça sanayi firması mevcuttur.

Otomotiv yedek parça sanayii, ülkemizde imal edilen araçlara gerekli olan yedek parçaların en az %85’ini karşılayabilecek düzeye erişmiştir. Bu parçalar:

- Komple motor ve motor parçaları
- Aktarma organları
- Fren sistemleri ve parçaları
- Hidrolik ve havalı aksamlar
- Süspansiyon parçaları
- Emniyet aksamları
- Kauçuk ve lastik parçalar
- Şasi aksam ve parçaları
- Dövme ve döküm parçalar
- Elektrik ekipmanları ve aydınlatma sistemleri
- Aküler
- Oto camları
- Koltuklar

Türk otomotiv ana ve yedek parça sanayi, Marmara Bölgesi'nde yoğunlaşmıştır. İki otomobil fabrikasının Bursa'da bulunması otomotiv sanayiinin özellikle bu ilde yoğunlaşmasına neden olmuştur. Endüstrinin yoğun olduğu diğer şehirler İstanbul, İzmir, Kocaeli, Ankara, Konya, Adana ve Manisa olarak sıralanmaktadır.

Sektörün bilgi birikimi, tecrübesi, geniş ürün yelpazesi, ihracat potansiyeli ve Türkiye'nin coğrafi avantajı nedeniyle, otomotiv yedek parça sanayi sektörü yabancı yatırımcıları ülkemize çekmektedir. Ülkemizde otomotiv yedek parça sektöründe 200 yakın yabancı sermaye ortaklığı bulunmaktadır (T.C. Eko. Bakan., 2016: 6).

## 2.7. SEKTÖRÜN ÖNEMİ

“Ülkelerin ekonomik gelişme süreçleri incelendiğinde genel anlamda üç temel değişim gözlenmektedir.

- Gelişmenin genel yönü tarımdan sanayiye, sanayiden de hizmetler kesimine doğrudur.
- Bu gelişim sürecinde, toplam imalat sanayii içinde ağır sanayinin payı artmaktadır,
- Ağır sanayi içinde de otomotiv sektörünün payı artış göstermektedir.

Otomotiv yedek parça sanayiinin gelir ve büyüklük elastikiyeti yüksek olup, gayri safi milli hasıla ve nüfustaki %1'lik artış, bu sektörün üretim ve katma değerinde %1'den daha büyük artışa neden olmaktadır. Bu özelliğinden dolayı, otomotiv yedek parça sanayii, nüfus ve gelir düzeyi büyüyen Türkiye için son derece önemlidir. Çünkü, Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri, hızla artış gösteren nüfusuna istihdam sağlamaktır. Bu nedenle Türkiye, yatırım yapmak ve üretmek zorundadır. Sağlıklı bir ekonominin temel unsuru rekabet gücüdür. Ekonominin rekabet gücü ise verimliliğin ve yenilik yaratma gücünün artmasına bağlıdır. Verimlilik ve yenilik yaratma ise tamamen teknolojik gelişmenin bir sonucudur. Otomotiv yedek parça sanayii, sürekli yatırım yapma, teknik istihdam yaratma, teknik kültürü topluma ve diğer sektörlerle yayabilme özellikleri ile ülke ekonomisinin rekabet gücünü artırıcı özelliğe sahiptir.

Otomotiv yedek parça sanayiinin geri bırakılması, diğer birçok sektörün ve dolayısı ile ekonominin geri kalmasına neden olacaktır” (TÜBİTAK, 2012. 6).

## 2.8. KONYA OTOMOTİV YANSANAYİİNE GENEL BİR BAKIŞ

Konya 2023'te; refah seviyesine erişmiş, uluslararası ekonomiler ile bütünleşmiş, sevgi, saygı ve hoşgörü temelinde insanların çalışmak ve üretmek için tercih ettiği bir il olma yolunda hızla ilerlemektedir. Konya'nın arzuladığı bu gelecek planına erişebilmesi için; bölgenin iç dinamiklerini hayata geçirerek, ilimizi bölgenin ekonomik koridoru haline getirmesi şattır. Diğer yandan belirlenen bu hedef doğrultusunda ilimiz, uluslararası rekabet gücünü ve ekonomik faaliyetlerin çeşitliliğini artırmayı gaye edinmiştir. Bu gaye doğrultusunda tüm STK'lar ile tüm resmi kurumlar birlikte hareket etmektedir.

Geçmişte bölgemizde ağır sanayiye yönelik yapılmış olan yatırımlar, zamanla Konya'nın ve çevre illerin sanayi ve ticaretinin gelişmesine yön vermiş, farklı sektörel gelişmelere ön ayak olmuştur.

Bunlardan biri olan TŪMOSAN yatırımı ile hedeflenen birçok yatırım bugün gerçekleştirilememiş olsa dahi, Konya ilinde önce tarım makineleri ve sonrasında da otomotiv yan sanayi sektörlerinin gelişmesinde otomotiv yan sanayisine yapılan yatırımların olumlu yönde etkisinden söz edebiliriz. Ayrıca döküm sektörü de otomotiv yedek parça yan sanayisine yatırımı ile bağlantılı olarak önemli ölçüde gelişim kaydetmiştir.

Konya, tarihi itibarıyla binlerce yıldır Anadolu'nun merkezinde yer alan bir üretim üssü konumundadır. Konya'nın Osmanlı dönemindeki iktisadi hayatının temel yapısı Selçuklu dönemine dayanmakla birlikte, 19. yüzyılın sonu itibarıyla kentin ve civarın ihtiyacı ekseninde uzun mesafe ticarete konu olan ürünlerin imalatı gerçekleştirilmiştir.

Şirketleşme açısından da bir geleneğe sahip olan Konya, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş yıllarında İstanbul'dan sonra en fazla anonim şirkete ev sahipliği yapan şehirdir. Türkiye'deki sanayi işletmelerinin %3,4'ü Konya'da bulunmaktadır.

Konya son yıllarda kendi yerel dinamikleri ve KOBİ temelli esnek üretim yapısıyla imalat sanayinde küresel piyasalara uyum sağlamaya başlayan bir endüstriyel büyüme odağı haline gelmiştir. Bölgeden yapılan ihracatın neredeyse tamamına yakınının imalat sanayinden kaynaklı olması bu duruma en çarpıcı örnektir. Konya'nın Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi'nde de "Endüstriyel Büyüme Odakları ve Dönüşüm



Kentleri” politikasında yer alması, bölgenin imalat sanayisinin gelişmesinde en büyük etkendir (KTO, 2015: 15-18).

## **2.9. KONYA OTOMOTİV YAN SANAYİ:**

Konya’da Otomotiv Yan Sanayi; küçük işletmeler şeklinde karasörcülük ve oto yedek parça üretimiyle başlamıştır. TŪMOSAN’ın üretime geçmesi Konya’da oto yedek parça sanayiinin gelişmesine önemli katkılar sağlamıştır. Konya, otomotiv yedek parça üretiminde ağırlıklı olarak aftermarket piyasasına hitap eden önemli bir üs haline gelmiştir. Konya’da otomotiv yedek parça sanayiinin toplam ihracattaki payı yaklaşık %17’dir. Ūlkemizdeki en önemli motor piston ve gömlek, supap, krank, dişli ve conta fabrikaları Konya ilinde bulunmaktadır. Alt sektördeki diğ er işletmeler şasi, aks, motor bloğ u, silindir kapağ ı, dişli, direksiyon, krank mili, şanzıman ve aktarma organları gibi ürünleri üretmektedir.

Konya’da otomotiv yan sanayinde üretim yapan firmaların birçoğ u dünya standartlarında üretim yapmakta büyük çoğ unluğ u uluslar arası kabul gören ve ihracat için zorunlu olan ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, TS 16949 belgesine sahiptir.

Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı alt sektörünün ürettiğ i ürünlerin büyük kısmı baş ta Avrupa Birliğ i ūlkeleri olmak üzere, Güney Amerika, Kuzey ve Güney Afrika, Ortadoğ u, Türk Cumhuriyetleri ve Uzak Doğ u’ya ihraç edilmektedir.

Sektörün Konya bazında dış ticaret rakamlarına bakıldığında 2015 yılında yaklaşık 225 Milyon \$’lık ihracat değ eri dikkat çekmektedir. Bu değ er 1,35 Milyar \$ olan Konya’nın toplam ihracatının yaklaşık %17’sine karş ılık gelmektedir. Türkiye’nin 2015 yılı toplam ihracatı içerisinde yaklaşık %1’lik payı bulunan Konya’nın aynı yıl 8,5 Milyar \$ olan Türkiye otomotiv yan sanayi ihracatı içerisindeki payı %2,6’dır (KTO, 2016: 39-40).

TOBB Sanayi Veri Tabanına göre alt sektörde 416 faaliyet 11.168 istihdam gör ünmektedir. Alt sektör, imalat sanayii içinde hem faaliyet, hem de istihdam açısından %10 paya sahiptir. Motorlu kara taşıtlarının imalatı, kaporta, römork ve yarı römork imalatı ile yedek parça ve aksesuar imalatı göze çarpan önemli üretim kalemleridir.

Konya sanayii; otomotiv sanayi sektöründe, 1'i ana sanayi üreticisi, 445'i otomotiv yan sanayi üreticisi olan yaklaşık 1.500 firma ile Türkiye genelinde güçlü bir konuma sahiptir. Burada Konya otomotiv sanayii; rekabetçi maliyetlerle esnek üretim yapabilme, ihracat deneyimi, yetişmiş insan gücü, esnek çalışma sistemleri gibi etkenlerin öne çıktığı bir sektördür (KTO, 2015: 15-18).

Konya otomotiv yan sanayi güçlü yapısı ile gün geçtikçe gelişerek büyümektedir. Geline nokta Konya otomotiv yan sanayi dünyanın birçok bölgesine ihracat yapmaktadır. Konya otomotiv yan sanayi sektöründe 445 üretici firma mevcuttur. Bu firmaların üretmiş olduğu ürünlerden bazıları şöyledir:

**Tablo 1. Konya Otomotiv Yan Sanayisinde Üretilen Ürünler**

Motor gömlekleri	Aks
Piston ve piston gömlekleri	Dingil
Motor pistonları	Balata
Motor Subap	Bijon
Subap gaydı ve Subap bağı	Manifold
Dişli	Krank
Rot ve rotiller	Jant
Porya	Ayna mahrutu
Hidrolik pompa	Fren ekipmanları
Süspansiyon parçaları	Emniyet aksamları
Hidrolik ve pnömatik sistemler	Oto cam, koltuk
Döküm ve dövme parçalar	Radyatör
Segman	Araç üstü ekipmanlar
Conta	Filtreler
Endüstriyel yağlar	Otomotiv saç parçaları
Kauçuk ve lastik parçalar	Plastik kaporta parçaları
Elektrik ekipmanları ve aydınlatma sistemleri	

(MEVKA, 2010: 31).

## 2.10. KONYA OTOMOTİV YAN SANAYİİ İŞ KÜMESİ

Küreselleşmiş bir sektör olan otomotivde, firmaların son derece dinamik, değişken bir pazarla yüz yüze geldiği görülmektedir. Dolayısıyla firmalar, bu yeni durumla

birlikte ortaya çıkan fırsatlara ve tehditlere ayakta kalabilmek için hızla tepki verebilmelidir. Ancak tekil olarak pek çok firmanın, özellikle küçük ve orta ölçekli firmaların bu durumla baş etmesi mümkün gözükmemektedir. Kümelenme kavramı da burada ortaya çıkmaktadır.

Oluşturulan kümelerde gerek işbirlikçiler, paydaşlar ve küme üyeleri arasındaki ağ ilişkileri, gerekse işletmelerin değer zincirlerindeki iyileşmeler rekabet üstünlüğü sağlamada avantaj sağlayacaktır. Rekabet süreci içerisinde tedarikçi firmanın tedarik zincirindeki avantajı, sadece yan sanayi ilişkisinin değerlendirilmesine bağlı değildir. Bu iyileşme aynı zamanda tedarikçinin kümelenme merkezleri ile olan ağ ilişkisine de bağlıdır. Küme merkezlerinin (odaklarının) ağ biçimlerinde ise bütünleşmiş kümelerin öncelik kazandığı görülmektedir.

Böyle bir ortamda Konya otomotiv yan sanayinde fiilen kümelerin var olduğu görülmüştür. Bunun üzerine “Konya Sanayi Bölgelerinde Kümeleşme Potansiyeli ve Bir Pilot Uygulama” projesi Konya Sanayi Odasının öncülüğünde başlatılmıştır.

Konya Otomotiv Yan Sanayi İş Kümesi'nin genel amaçları şu şekilde sıralayabiliriz; Konya otomotiv parça ve aksamları iş kümesinin geliştirilmesi, inovasyon başlatılmasının teşvik edilmesi, AR-GE'nin başlatılmasının teşvik edilmesi, kalite güvence standartlarına ulaşmak, maliyet etkinliğini sağlamak, tedarik zinciri üretkenliğidir ([www.konyacluster.com](http://www.konyacluster.com)).

## **2.11. KONYA'DA OTOMOTİV SEKTÖRÜ**

Türkiye'de otomotiv sektörü 1960'lı yıllardan itibaren önemli gelişmeler kaydetmiştir. Sektör, 1990'lı yıllarda ihracata yönelik rekabetçi bir nitelik kazanmış ve 1990'lı yılların sonlarına doğru Türkiye'de dünyanın önde gelen otomotiv firmalarının Türk ortaklarla kurdukları tesislerle birlikte önemli bir konum elde ederek bunlardan bazıları ortak oldukları yabancı otomotiv firmalarının ihracat üssü haline gelmiştir. Otomotiv yan sanayi firmalarının, bazı mamuller dışındaki tüm parçaları içeren ürün gamı, ülkemizde imal edilen taşıt araçlarının yüzde 85–90 oranında yerli imal edilmesine imkân verecek çeşitliliktedir (KTO, 2016: 7-37).

## 2.12. BENZER ARAŞTIRMALAR

Otomotiv yedek parça sektöründe işçi ve işveren ilişkilerinde yaşanan problemler üzerine daha önce yapılmış bir çalışma tarafımdan tespit edilememiştir. Ancak daha önce yapılan benzer araştırmalara yer verilmiştir.

Durdu ZOR 2012 yılında, “Ev Tekstili Sektöründe Çalışan Satış Elemanlarının Genel Özelliklerinin Ve İşveren Beklentilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada, Ev tekstili sektöründe en fazla personel çalıştıran 500 firmanın satış personeli (158) ve bu firmaların bazı işverenlerine (64) anket uygulaması yapılmıştır. Ankette: Ev tekstili sektöründe çalışan satış elemanlarının nitelikleri, beklentileri ve iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ele alınıp incelenmiştir. Ayrıca bu çalışmada işverenlerin satış elemanlarından beklentileri de belirlenmiştir.

Tokdemir 2006 yılında, “Ormancılıkta İşçi-İşveren İlişkileri” adlı çalışmada, ormancılıkta çalışma hayatını düzenleyen hukuki gelişmeler ile çalışma koşulları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu araştırmada işveren devlettir. Dolayısıyla orman işçileri ile ilgili kanun ve yönetmelikleri çıkaran da uygulayan da devlettir. Araştırmada tespit edilen sorunlar ise: Hukuksal sorunlar, hizmet akdi ile ilgili sorunlar, çalışma hayatı ile ilgili sorunlar, eğitim, iş kazası ve sağlık, ücret ve sosyal yardımlar, çalışma süresi, orman köylülerinin yaşadıkları sorunlar belirlenerek çözüm üretilmeye çalışılmıştır.

Demir 2007 yılında, “Satış ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmada, “satış ve pazarlama elemanlarının iş tatmin derecesine göre, örgütsel bağlılıkları değişmektedir” ve “satış ve pazarlama elemanlarının kişisel özelliklerine göre de örgütsel bağlılıkları değişmektedir” şeklinde iki temel hipotez geliştirmiştir. Sonuç olarak da pazarlama alanında çalışan personelin yaptıkları işin kendilerini tatmin etme düzeyindeki ortalama 3,35 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre pazarlama alanında çalışan personelin yaptıkları işten tatmin olma düzeyinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer yandan pazarlama alanında çalışan personelin tatmin düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Ayrıca yaş ve çalışma süresinin artması, örgütsel bağlılığı da artırdığı sonucuna varılmıştır.

Erciş 2010 yılında, yaptığı “Pazarlama İletişiminde İsteklendirilmesinin Önemi ve Çok Uluslu Alışveriş Merkezi Örneği” adlı çalışmada; Erzurum’da faaliyet gösteren

alışveriş merkezinde halkla ilişkiler ve pazarlama elemanı olarak çalışan 139 çalışanı olumlu yönde isteklendiren ve isteklendirmeyi etkileyen faktörler, çeşitli değişkenler açısından belirlenmiştir. Bu amaçla toplam 139 personele “İsteklendirme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği” uygulanmıştır. Personelin isteklendirilmesinde, işletmedeki faktörlerin önemli olduğu ve bu faktörlerin personelin isteklendirilmesini olumlu etkilediği diğer yandan personelin isteklendirilmesinin içsel isteklendirilmesinin yüksek olması ile bağlantılı olduğu da belirtilmiştir.

Göklüberk’in 2006 yılında, “Hazır Giyim Sektöründe Personel Seçim Sürecine İlişkin Bir Araştırma” adlı çalışmasında, TOBB kayıtlı Ankara' da faaliyet gösteren 100 ve üzerinde işçi çalıştıran hazır giyim firmalarından rastlantısal olarak seçilen 25 işletmeye anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; işyerlerindeki organizasyonlarda insan unsurunun göz ardı edilmemesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Çalışan personelin menfaatlerinin göz önünde tutulup, çalışan memnuniyetinin müşteri memnuniyetine dönüştürülmesi gerektiği, dolayısıyla müşteri memnuniyetinin iş yeri memnuniyetini doğuracağı sonucuna varılmıştır. Verimliliğin iş gücü performansı ile orantılı olacağı düşünülmektedir. İş gücü tatmini ve isteklendirmenin işletmelere kalite, yeni tasarım ve teknolojiyi takip etme gibi birçok konuda başarı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Gavcar ve Tavşancı 2004 yılında, “Pazarlama İşletmelerinde Satış Elemanlarının İş Memnuniyeti ve Sorunları” adlı bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada, Muğla ve Aydın illerinde dayanıklı tüketim malları, giyim, sigorta, yayın pazarlama, gıda ve tekel işletmelerinden oluşan 19 firmanın satış elemanlarına anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre: İşletmelerin, aracı kurumlar ve tüketicilerle iletişim sağlamasının, satış gücünde önemli bir rolü olduğu görülmüştür. Pazarlama personelinin, işletmedeki yöneticilerle iletişim düzeyinin iyi olması, müşterilerle de iletişim düzeyinin iyi olmasının bir göstergesidir. İşletmelerin, satıştan yüksek verim elde edebilmeleri için, pazarlama personelini işe alırken daha seçici davranmalı ya da sonrasında eğitim programı uygulamaları gerektiği görülmüştür. Aksi halde hem personel işinden yeterince memnun olmayacak, hem de işletmenin, satıştan istediği verimi alamayacağı sonucuna varılmıştır.

Yeniçeri ve Yücel 2009 yılında, “Satış Temsilcilerinin Performanslarına Yönelik Bir Pilot Araştırma” adlı çalışmada, pazarlama sektöründe çalışanların satış

performanslarına göre gruplandırabilmek için satış performansı yüksek, orta ve düşük düzeyde olan pazarlama çalışanlarının farklılıklarını araştırmıştır. Araştırmaya 200 çalışan katılmıştır. Araştırmada pazarlama performansı yüksek olan satış temsilcilerinin iş tatmininin de yüksek olduğu belirtilmiştir. Pazarlamacıların ürün ve hizmet hakkında bilgi düzeylerini sürekli yenilemeye gayret gösterdikleri görülmüştür. Diğer yandan müşteriyi yeterince dinlememenin bazı davranış hatalarından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada iş tatmininin, satış performansını doğrudan etkileyen bir faktör olduğu, performansı yüksek olan pazarlama çalışanın prim ve aylık ortalama geliri ile öğrenim düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Doğan 2006 yılında, “Satış Elemanı Gözüyle Müşteri Odaklı Satış Kavramı Üzerine Bir Saha Çalışması” adıyla 976 satış elemanının katıldığı bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada çalışanların eğitim seviyelerinin müşteri odaklılıkta önemli bir unsur olmadığı görülmüştür. Ayrıca satış ve pazarlama mesleğinde kişisel özellik ve becerilerin başarıda belirleyici bir unsur olmadığını da ortaya koymuştur.

Demir ve Şahin 2002 yılında, “İlişkisel Satışın Başarılı Bir Biçimde Uygulanmasında Satış Temsilcilerinin Rolü: Adana ve Kayseri İllerinde Faaliyet Gösteren Gıda Toptancılarının Bu Konuya Yaklaşımları” isimli bir araştırma yapmışlardır. Anket Kayseri ve Adana’da faaliyet gösteren 89 toptancıya uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre: Kayseri ve Adana’daki gıda toptancılarında çalışan pazarlama ve satış temsilcilerinin kişilik özelliklerinin, imalatçı firma ile toptancı bayi arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilediği hipotezini doğrulamıştır. Bu illerdeki gıda toptancılarının anket sorularına verdikleri cevaplar: Pazarlama ve satış temsilcilerinin müşteri sorunlarını kolay ve kısa sürede çözmeleri, müşteri ile iyi iletişim kurmaları, müşterinin ihtiyaçlarını karşılamadaki becerileri, imalatçı firma ile toptancı bayi arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilediği hipotezini doğrulamıştır.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **KOBİ'LERDE İŞÇİ VE İŞVEREN DAVRANIŞLARI**

Bu bölümde, araştırma modeli, araştırmanın yapıldığı çalışma grupları, veri toplama yöntemi ve toplanan verilerin analizinde kullanılan istatistiksel bilgiler ve bulgulara yer verilmiştir.

#### **3.1. ARAŞTIRMA MODELİ**

Araştırmamızda tarama modeli kullanılmıştır. Tarama Modeli; “Geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır” (Karasar, 1994: 77). Betimsel araştırma; olayların, kurumların, objelerin, grupların ve çeşitli alanların ne olduğu, mevcut olayların öncekilerle ilişkisini dikkate alarak etkileşimi açıklamak için kullanılan bir araştırmadır (Kaptan, 1995: 59).

Araştırma verileri, daha önceki çalışmalardan ve araştırmacı tarafından geliştirilen, pilot uygulamayla son şekli verilen bilgi toplama (anket) formu ile elde edilmiştir. Araştırma yöntemi betimsel yöntemdir. Mevcut durum belirlemeye ve anlamaya yönelik bir araştırma niteliğindedir.

#### **3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmanın evrenini; 2016 yılında otomotiv yedek parça sektöründe faal olarak çalışan Konya Sanayi Odası, Konya Ticaret Odasına Kayıtlı firmalar oluşturmaktadır.

Bu bağlamda araştırmacılar tarafından daha önce geliştirilmiş, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden istifade edilmiştir. Suna Durdu Zor'un 2012 yılında yaptığı “ Ev Tekstili Sektöründe Çalışan Satış Elemanlarının Genel Özelliklerinin Ve İşveren Beklentilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, Zeynep Tokdemir'in 2006 yılında yaptığı “Ormancılıkta İşçi- İşveren İlişkileri”, Feyza Çiloğlu Doğan'ın 2008 yılında yaptığı “Satış Elemanı Gözüyle Müşteri Odaklı Satış Kavramı Üzerine Bir Saha Çalışması” ve Selim Said Eren'in 2007 yılında yaptığı “Satış Yönetimi Kontrol Sistemlerinin Satış Elemanları Özellikleri ve Davranış Performansına Etkisi Üzerine Bir Saha Araştırması” adlı Yüksek Lisans Tezlerinden yararlanılmıştır.

Anket formunun ilk taslakları araştırmacı tarafından hazırlandıktan sonra konu ile ilgili istatistik ve otomotiv yedek parça sektörünü iyi bilen birer kişinin öneri ve eleştirileri doğrultusunda gerekli düzeltilmeler yapılmıştır. Hazırlanan bu anketlerle pilot uygulama yapılmıştır. Anketler Konya otomotiv yedek parça sektöründe çalışan 209 personele ve 113 işverene uygulanmıştır. Otomotiv yedek parça sektörüne uygulanan pilot uygulama değerlendirilmiştir. Anket formlarının geneli örneklem grubundaki personele ve işverenlere araştırmacı tarafından elden dağıtılmış, doldurulması sağlandıktan sonra teslim alınmıştır.

Personele ve işverenlere uygulamak üzere iki ayrı anket formu hazırlanmıştır. Personele uygulanan anket beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, eğitim durumu, aylık geliri, sektörde çalışma sürelerinin olduğu 5 seçenekten oluşan demografik özellikler yer almaktadır. İkinci bölümde otomotiv yedek parça sektöründe çalıştığı işyerine ait bilgilerin yer aldığı sorular, üçüncü bölümde otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşıması gereken özellikler, dördüncü bölümde personelin iş yerlerinden beklentileri, beşinci bölümde ise personelin işyerinde karşılaştığı sorunlar yer almaktadır.

İşveren anketi de beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, eğitim durumu, sektörde faaliyet sürelerinin olduğu demografik özellikler yer almaktadır. İkinci bölümde otomotiv yedek parça sektöründe çalıştığı işyerine ait bilgilerin yer aldığı sorular, üçüncü bölümde otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşıması gereken özellikler, dördüncü bölümde personelin çalışma performansına yönelik düşünceler, beşinci bölümde ise işverenlerin personelleriyle karşılaştığı sorunlar yer almaktadır.

Likert ölçekte bulunan her madde 5 ile 1 değer arasında puanlandırılmıştır. Katılımcılardan her bir maddeyi (1) Kesinlikle Katılıyorum, (2) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılmıyorum, (5) Kesinlikle Katılmıyorum, seçeneklerinden birini kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir. Görüşlere “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneğini işaretleyen katılımcılara 1 puan verilirken, “Kesinlikle Katılmıyorum” diyen katılımcılara ise 5 puan verilmiştir. Bu çerçevede ankete katılan personel ve işverenlerin her bir maddeye verdikleri yanıtlardaki aldıkları puanlar toplanmıştır. Anketten alınan puan düşüke personelin ve işverenlerin katılım oranlarının arttığı söylenebilir.



Araştırmada aritmetik ortalama değerleri;  
1 – 1,8 Kesinlikle katılıyorum,  
1,8 – 2,6 Katılıyorum,  
2,6 – 3,4 Kararsızım,  
3,4 – 4,2 Katılmıyorum,  
4,2 – 5,0 Kesinlikle katılmıyorum, değerleri arasında kabul edilip, yorumlanmıştır.

Araştırma verilerinin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini kanıtlamak amacıyla cronbach alpha ( $\alpha$ ) istatistiği kullanılmıştır. Cronbach alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü;

$0.00 \leq < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenirdir.

$0.80 \leq < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenirdir (Özdamar, 2002: 673).

İşverenlere uygulanan, sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özellikler hakkında görüşlerini bildirdikleri beşli likert ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri =0,889 olarak hesaplanmıştır. İşverenlerin otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelinin çalışma performanslarına yönelik işverenlerin düşünceleri Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri = 0,772 olarak hesaplanmıştır. İşverenlerin otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin sorunlarına yönelik işverenlerin düşünceleri Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri = 0,881 olarak belirlenmiştir. Bulunan bu sonuçlara göre ankette kullanılan ölçekli maddelerin geçerlik ve güvenilirlik test sınavasında güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Personele uygulanan, otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personele göre sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özellikler hakkında görüşlerini bildirdikleri beşli likert ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri =0,910 olarak hesaplanmıştır. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerlerinden beklentilerine yönelik personel düşünceleri Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri =0,828 olarak hesaplanmıştır. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik işverenlerin düşünceleri Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri = 0, 950 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuçlara göre ankette kullanılan

ölçekli maddelerin geçerlik ve güvenirlik test sınavında güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

### **3.3. VERİLERİN ANALİZİ**

Araştırmada, anket formundan elde edilen veriler analizlerde kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler, SPSS 17 (Statistical Packages for Social Science) programından yararlanılarak bilgisayara aktarılıp sonuçlar analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesi; elde edilen bulguların istatistik sonuçları tablo haline getirilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Bulguların frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Uygulanılan anket 213 personel ile 113 işverene uygulanmıştır. 4 personelin, anketleri eksik ve hatalı olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. 209 personelden elde edilen veriler ile 113 işverenden elde edilen veriler eksiksiz ve hatasız kodlandığından değerlendirilmiştir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personel ve işverenlere yöneltilen sorularda beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert ölçeğinin kullanıldığı sorular ile ilgili sayı, yüzde, aritmetik ortalama ( $\bar{x}$ ) ve standart sapma (ss), değerleri hesaplanmış ve tablolarda sunulmuştur.

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyeri Beklentileri ve Karşılaştıkları Sorunlara Göre – Yaşın, Öğrenim Düzeyinin, Gelir Durumuna, Sektördeki Deneyimine Etkisi (ANOVA), ANOVA testi yapıp aralarında anlamlı fark olup olmadığına bakılmıştır.

Personelin maaşını öğrenmeye yönelik oluşturulan maddede geçen asgari ücret, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Çalışma Genel Müdürlüğü İstatistik Dairesi tarafından hazırlanan asgari ücret miktarı kullanılarak ankete konmuştur. 01.01.2016 – 31.12.2016

### **3.4. BULGULAR VE YORUM**

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin genel özelliklerini ve işveren beklentilerini belirlemeyi amaçlayan çalışmanın bu bölümünde; çalışmanın hedefine

ulaşmak için örneklem grubuna uygulanan anketlerden elde edilen veriler istatistiksel değerlendirmeye tabi tutularak tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personel ve işverenler olmak üzere iki gruba yöneltilen anket formlarından elde edilen verilerin, yüzdelik değerleri, aritmetik ortalamaları, standart sapmaları, tukey ve anova analizleri aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

### **3.5. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ**

#### **3.5.1. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Yaş Dağılımı**

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin yaş dağılımı ile ilgili bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Yaş Dağılımı**

Seçenekler	Sayı	Yüzde
18-20	4	1,9
21-25	25	12,0
26-32	77	36,8
33-41	61	29,2
41 ve üzeri	42	20,1
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 2 incelendiğinde; otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin %36,8’inin 26-32 yaş, %29,2’sinin 33-41 yaş, %20,1’inin 41 ve üzeri yaş, %12,0’sinin 21-25 yaş ve %1,9’unun 18-20 yaş olduğu görülmektedir. Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin büyük bir bölümünün 26 ile 41 yaş aralığında olduğu söylenebilir.

### 3.5.2. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Öğrenim Durumu

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin öğrenim durumları ile ilgili bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Öğrenim Durumu**

Seçenekler	Sayı	Yüzde
İlköğretim	56	26,8
Ortaöğretim	103	49,3
Ön lisans	18	8,6
Lisans	28	13,4
Lisansüstü	4	1,9
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 3 incelendiğinde; otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin %49,3'ünün ortaöğretim mezunu, %26,8'inin ilköğretim mezunu, %13,4'ünün lisans mezunu, %8,6'nın ön lisans mezunu ve %1,9'unun da lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Öğrenim bakımından otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin durumu dikkate alındığında çalışan personelin yarıya yakınının ortaöğretim mezunu olduğu görülmektedir.

### 3.5.3 Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Aylık Gelirleri

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin aylık gelirleri ile ilgili bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Aylık Gelirleri**

Seçenek	Sayı	Yüzde
Asgari ücret altı- Asgari ücret	6	2,9
Asgari ücret- 1300TL	24	11,5
1301-1500TL	16	7,7
1501- 2000TL	101	48,3
2001-2500 TL	28	13,4
2501 TL ve üzeri	34	16,3
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 4 incelendiğinde; otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin %48,3'ünün 1501-2000 TL arası, %16,3'ü 2501 TL ve üzeri, %13,4'ünün 2001-2500 TL arası, %11,5'inin asgari ücret-1300 TL, %7,7'sinin 1301-1500 TL arası, %2,9'unun ise asgari ücretin altında maaş aldığı tespit edilmiştir.

Elde edilen veriler dikkate alındığında otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin %19,2'sinin 1300-1500 TL aralığında olduğu bu yönüyle, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) tarafından yapılan ve ülkede çalışanların geçim koşullarını ortaya koyan araştırmanın 2016 Kasım ayı sonuçlarına göre 1.416,83 TL olan açlık sınırının altında veya açlık sınırında olduğu; %81,9'unun açlık sınırı ile yoksulluk sınırı olan 4.615,10 TL arasında gelire sahip oldukları görülmektedir (www.turkis.org.tr).

#### **3.5.4. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Çalışma Süreleri**

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin çalışma süreleriyle ilgili bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Çalışma Süreleri**

Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Çalışma Süreleri		
Seçenek	Sayı	Yüzde
6ay-1yıl	26	12,4
2yıl-4yıl	45	21,5
5-7yıl	31	14,8
8-10 y1	36	17,2
11yıl ve üzeri	71	34,0
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 5 incelendiğinde; otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin %34,0'ünün 11 yıl ve üzerinde, %21,5'inin 2-4 yıl arasında, %17,2'sinin 8-10 yıl arasında, %14,8'inin 5-7 yıl arasında, %12,4'ünün ise 6 ay-1 yıl arasında deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin deneyim açısından incelediğinde, katılımcıların %51,2'sinin 8 yılı aşkın deneyimine sahip olduğu, %48,8'inin ise yedi yıldan aşağıda bir deneyime sahip olduğu görülmüştür. Genel anlamda otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin sektörde çalışma sürelerinin uzun olduğu söylenebilir.

### **3.5.5. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Kendi İsteğiyle Çalışıp Çalışmadığı**

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin kendi isteğiyle çalışıp çalışmadığı ile ilgili bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Kendi İsteğiyle Çalışıp Çalışmadığı**

Seçenek	Sayı	Yüzde
Evet	186	89,0
Hayır	23	11,0
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 6 incelendiğinde; Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin %89,0'ı sektörde kendi isteği ile çalışmakta olduğunu söylerken, %11,0'ı ise sektörde kendi isteği dışında çalışmak zorunda olduğunu söylemiştir. %11,0 oranına karşılık gelen otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin ekonomik nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olduklarını söylenebilir.

### **3.5.6. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Farklı Sektörde Çalışma İsteği**

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin başka işte çalışma isteği ile ilgili bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Farklı Sektörde Çalışma İsteği**

Seçenek	Sayı	Yüzde
Evet	39	18,7
Hayır	61	29,2
Belki	109	52,2
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 7 incelendiğinde; otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin %52,2'si "belki" yanıtı ile mecburiyeti olmaması durumunda başka bir işte çalışabileceğini, %29,2'si "hayır" seçeneği ile başka işte çalışmayacaklarını ifade ederken, %18,7'si "evet" diyerek başka bir işte çalışabileceğini belirtmiştir. Buna göre, çalışanların cevapları incelendiğinde belki ve evet diyenlerin oranı %60,9'dur. Bu

durum çalışan personelin yaptığı işten ya da işyerinden memnun olmadığının bir göstergesidir.

### **3.6. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ YERLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER**

#### **3.6.1. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İş Yerlerinin Faaliyet Süresi**

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerleri ile ilgili bilgiler arasında yer alan personelin işyerlerinin faaliyet süresi ile ilgili bulguları Tablo 8’de sunulmuştur.

**Tablo 8. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İş Yerlerinin Faaliyet Süresi**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İş Yerlerinin Faaliyet Süresi		
Seçenek	Sayı	Yüzde
1-3yıl	5	2,4
4-6 yıl	15	7,2
7-9 yıl	19	9,1
10-12 yıl	27	13,4
13yıl ve üzeri	142	67,9
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 8 incelendiğinde; Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin çalıştıkları işyerlerinin %67,9’unun 13 yıl ve üzerinde, %13,4’ünün 10-12 yıl arasında, %9,1’inin 7-9 yıl arasında, %7,2’sinin 4-6 yıl arasında ve %2,4’ünün 1-3 yılları arasında faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyerlerinin %81,3’ünün 10 yıl ve üzerinde faaliyetlerini sürdürdükleri bu yönüyle otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin sektörde uzun yıllar faaliyet gösteren firmalarda görev aldıkları söylenebilir.



### 3.6.2. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Ortalama Çalışan Personel Sayısı

Otomotiv yedek parça sektöründe ortalama çalışan personelin işyerlerindeki çalışan sayısı ile ilgili bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

**Tablo 9 Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Ortalama Çalışan Personel Sayısı**

Seçenek	Sayı	Yüzde
2-5 kişi	10	4,8
6-12kişi	60	28,7
13-26 kişi	45	21,6
27-54kişi	28	13,4
55 ve üzeri	66	31,6
Toplam	209	100,0

n: 209

Tablo 9 incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyerlerindeki çalışan sayısının %31,6’sının 55 ve üzeri, %28,7’sinin 6-12 kişi arasında, %21,6’sının 13-26 kişi arasında ve %13,4’ünün 27-54 kişi arasında, %4,8’inin ise 2-5 kişi arasında çalıştığı görülmektedir.

Genel olarak değerlendirmek gerekirse otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren firmaların 66,6’sının 13 kişi ve üzeri personel çalıştırdığı görülmektedir.

### 3.6.3 Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İhracat Yapıp Yapmadıkları İle İlgili Bulgular

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyerlerinin ihracat yapma eğilimi ile ilgili bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

**Tablo 10. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İhracat Yapıp Yapmadıkları İle İlgili Bulgular**

Seçenek	Sayı	Yüzde
İhracat yapar	127	60,8
İhracat yapmaz	82	39,2
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 10 incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin çalıştığı işyerlerinin %60,8' ihracat yaptığı %39,2'sinin ise ihracat yapmadığı görülmüştür. Faaliyet alanları dikkate alındığında otomotiv yedek parça sektörünün ağırlıklı olarak ihracata yönelik üretim yaptıkları görülmektedir.

#### **3.6.4. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin 8 Saatlik MESAİDE % Kaçında Verimli Çalıştıkları**

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin İşyerinde 8 saatlik mesainin % kaçında verimli çalıştığını düşünüyorsunuz sorusu ile ilgili bulgular Tablo 11'de sunulmuştur.

**Tablo 11. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin 8 Saatlik MESAİDE % Kaçında Verimli Çalıştıkları**

Seçenek	Sayı	Yüzde
50- 60	9	4,3
61-70	17	8,1
71-80	51	24,4
81-90	82	39,2
91 -100	50	23,9
Toplam	209	100,0

n:209

Tablo 11 incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin 8 saatlik mesainin % kaçında verimli çalıştıkları sorusuna verilen cevapta %39,2'sinin yüzde 81–90 arasında çalıştığı, %24,4'ünün yüzde 71–80 arasında çalıştığı, %23,9'unun yüzde 91–100 arası çalıştığı, %8,1'inin yüzde 61,70 arası çalıştığı, %4,3'ünün ise yüzde 50-60'ını verimli çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Personelin genel anlamda verimli çalışma saatlerini değerlendirdiğimizde 8 saatlik mesainin ortalama 6 saat 30 dakikasını verimli çalıştıkları görülmektedir. Bu soruyla kastedilen verimli çalışma: Bir personelin işyerinde geçirdiği 8 saatlik sürenin % kaçında bedenen ya da zihnen çalıştığıdır.

### 3.7. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELE GÖRE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personele göre sektörde çalışan personelin taşınması gereken özelliklerin yer aldığı bulgular Tablo 12'de sunulmuştur.

Bu sorulara verilen cevapların istatistikî analizi yapıldığında güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizi sonucu  $\alpha = 0,91$  bulunmuştur. Bu değer sosyal bilimler açısından yüksek güvenilirliğe sahip “kabul edilebilir” bir değerdir.

**Tablo 12. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personele Göre Personelin Taşınması Gereken Özellikler**

Sorular	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam (N)		Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (ss)
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Yedek parça imalatı ile ilgili eğitim almış olmalı.	89	42,6	94	45,0	13	6,0	8	4,0	5	2,0	209	100,0	1,78	0,902
Hizmet içi eğitim almış olmalı.	74	35,4	95	45,5	30	14,4	6	2,9	2	1,0	207	99,0	1,87	0,832
İletişimi iyi olmalı.	112	53,6	78	37,3	13	6,2	5	2,4	-	-	208	99,5	1,57	0,719
Verilen görevi kolayca anlayabilmeli.	97	46,4	104	49,8	2	1,0	5	2,4	-	-	208	99,5	1,59	0,638

Tablo 12'nin devamı

İkna kabiliyeti yüksek olmalı.	89	42,6	81	38,8	23	11,0	13	6,2	2	1,0	208	99,5	1,84	0,923
Kendinden beklenen performansı sağlayabilmeli.	100	47,8	101	48,3	1	5,0	4	1,9	2	1,0	208	99,5	1,59	0,696
Diksiyonu düzgün olmalı.	67	32,1	82	39,2	32	15,3	22	10,5	4	1,9	207	99,0	2,1	1,035
Dış görünüşüne özen göstermeli.	62	29,7	86	41,1	35	16,7	19	9,1	4	1,9	206	98,6	2,11	1,003
Dinamik olmalı.	96	45,9	92	44,0	15	7,2	3	1,4	2	1,0	208	99,5	1,67	0,755
Güler yüzlü olmalı.	91	43,5	96	45,9	15	7,2	4	1,9	2	1,0	208	99,5	1,7	0,766
Sabırlı olmalı.	103	49,3	84	40,2	13	6,2	6	2,9	2	1,0	208	99,5	1,65	0,802
Yedek parçadaki yeniliklerden haberdar olmalı.	77	36,8	93	44,5	20	9,6	10	4,8	8	3,8	208	99,5	1,94	1,003
Kişisel problemlerini iş yerine yansıtmamalı.	117	56,0	61	29,2	18	8,6	4	1,9	6	2,9	206	98,6	1,65	0,935
Ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli.	92	44,0	89	42,6	14	6,7	5	2,4	5	2,4	205	98,1	1,74	0,878
İşyerinde oluşabilecek sorunlara çözüm üretebilmeli.	96	45,9	90	43,1	15	7,2	7	3,3	-	-	208	99,5	1,68	0,753
Rakip firmaların ürün özelliklerini bilmeli.	59	28,2	92	44,0	31	14,8	21	10,0	-	-	203	97,1	2,07	0,926

n:209

Tablo 12 incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “yedek parça imalatı ile ilgili eğitim almış olmalı.” görüşüne, %45’i “katılıyorum”, %42,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, %6’sı “kararsızım”, %4’ü “katılmıyorum”, %2’si ise “kesinlikle katılmıyorum”, şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Genel olarak değerlendirdiğimizde “kesinlikle katılıyorum” ile “katılıyorum” diyenlerin oranı %87,6’dır. Dolayısıyla otomotiv yedek parça sektöründe çalışanlar yaptıkları iş için eğitim alınması gerektiği görüşündedir.

“Hizmet İçi Eğitim Almış Olmalı” görüşüne katılma durumları incelendiğinde; %45,5’inin “katılıyorum”, %35,4’ünün “kesinlikle katılıyorum”, %14,4’ünün “kararsızım”, %2,9’unun “katılmıyorum”, %1’i ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür.

Bu doğrultuda otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “iletişimi iyi olmalı” sonucuna varılabilir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “hizmet içi eğitim almış olmalı” görüşüne %53,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, %37,3’ü “katılıyorum”, %6,2’si “kararsızım”, %2,4’ü ise “katılmıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “iletişimi iyi olmalı” görüşüne “kesinlikle katılmıyorum” diyen personel bulunmamaktadır.

Bu doğrultuda otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “iletişimi iyi olmalı” sonucuna varılabilir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “Verilen görevi kolayca anlayabilmeli” görüşü incelendiğinde; %49,8’i “katılıyorum”, %46,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, %1’i “kararsızım”, %2,4’ü ise “katılmıyorum”, şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin kesinlikle katılıyorum ile katılıyorum birlikte düşünüldüğünde neredeyse tamamına yakını, verilen görevi kolayca anlayabilmesi gerektiği görüşündedirler.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “İkna kabiliyeti yüksek olmalı” görüşü incelendiğinde; Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %42,6’sının “kesinlikle katılıyorum”, %38,8’inin “katılıyorum”, %11’inin “kararsızım”, %6,2’sinin “katılmıyorum”, %1’inin ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Buna göre; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin ikna kabiliyetinin yüksek olmasının, otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşıması gereken özellikler arasında yer alması gerektiği söylenebilir.

“Kendinden beklenen performansını sağlayabilmeli” görüşüne verilen cevaplar incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin, %48,3’ü, “katılıyorum”, %47,8’i “kesinlikle katılıyorum” %5’i “kararsızım”, %1,9’u “katılmıyorum”, %1’i ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde olmuştur.

“Diksiyonu düzgün olmalı” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %39,2’si “katılıyorum”, %32,1’i “kesinlikle katılıyorum”, %15,3’ü “kararsızım”, %10,5’i “katılmıyorum”, %1,9’u ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin çoğunluğunun diksiyona önem verdiği görülmektedir.

“Dış görüşüne özen göstermeli” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %41,1’i “katılıyorum”, %29,7’si “kesinlikle katılıyorum”, %16,7’si “kararsızım”, %9,1’i “katılmıyorum”, %1,9’u ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Bu doğrultuda otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin dış görünüşüne önem verdiği görülmektedir. Dolayısıyla işverenlerin çalışan personeline iş kıyafeti vermesi hatta bunların temizliğini de üstlenmesi önem arz etmektedir diyebiliriz.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin dinamikliği ile ilgili elde edilen bulgular incelendiğinde; personelin %45,9’u “kesinlikle dinamik olması gerektiğini düşünmektedir. %44’ü dinamik olması görüşüne kısmen katılırken, kararsız olanlar %7,2 ve bu görüşe katılmayanların yüzdesi ise %2,4’tür.

Bir personelin güler yüzlü olması, işverenlerin genelde hoşuna giden bir özelliktir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin güler yüzlü olması ile ilgili elde edilen bulgular incelendiğinde; personelin %43,5’i “kesinlikle güler yüzlü olması gerektiğini düşünmektedir. %45,9’u güler yüzlü olması görüşüne kısmen katılırken, kararsız olanlar %7,2 ve bu görüşe katılmayanların yüzdesi ise %2’dir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “sabırlı olmalıdır” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %49,3’ünün “kesinlikle katılıyorum”, %40,2’sinin “katılıyorum”, %6,2’sinin “kararsızım”, %2,9’unun “katılmıyorum” %1’inin ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür.

“Yedek parçadaki yeniliklerden haberdar olmalı” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %36,8’i “kesinlikle katılıyorum”, %44,5’i “katılıyorum”, %9,6’sı “kararsızım”, %4,8’i “katılmıyorum”, %3,8’i ise “kesinlikle katılmıyorum” diyerek görüş bildirmişlerdir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %81,3’ü sektördeki yeniliklerden haberdar olmaları gerektiği görüşündedir.

“Kişisel problemlerini iş yerine yansıtmamalı” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %56’sının “kesinlikle katılıyorum”, %29,2’sinin “katılıyorum”, %8,6’sının “kararsızım”, %1,9’unun “katılmıyorum”, %2,9’unun ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin tamamına yakını, kişisel problemlerini iş yerlerine yansıtılmaları gerektiği görüşündedir.

“Ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli” görüşüne otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %44’ü “kesinlikle katılıyorum”, %42,6’sının “katılıyorum”, %6,7’si “kararsızım”, %2,4’ü “katılmıyorum”, %2,4’ü ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde %86,6 oranında personel ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli görüşüne katıldıklarını bildirmişlerdir.

“İş yerinde oluşabilecek sorunlara çözüm üretebilmeli” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %45,9’u “kesinlikle katıldığını”, %43,1’i “katıldığını”, %7,2’si “kararsızım”, %3,3’ü “katılmadığını” belirtirken bu soruya “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %89’u otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerinde olan sorunlara çözüm üretmesi gerektiği görüşüne katıldıklarını belirtmiştir.

“Rakip firmaların ürün özelliklerini bilmeli” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %28,2’si “kesinlikle katılıyorum”, %44’ü “katılıyorum”, %14,8’i “kararsızım”, %10’u “katılmıyorum” derken “kesinlikle katılmıyorum” görüşüne katılan hiç olmamıştır.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özelliklere ilişkin aritmetik ortalama (x) ve standart sapma (ss) değerleri incelendiğinde “katılıyorum” yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “yedek parça imalatı ile ilgili eğitim almış olmalı” (x=1,78, ss=0,902) “hizmet içi eğitim almış olmalı” (x=1,87, ss=0,832), “iletişimi iyi olmalı” (x=1,57, ss=0,719), “verilen görevi kolayca anlayabilmeli” (x=1,59, ss=0,638), “ikna kabiliyeti yüksek olmalı” (x=1,84, ss=0,923), “kendinden beklenen performansı sağlayabilmeli” (x=1,59, ss=0,696), “diksiyonu düzgün olmalı” (x=2,1 ss=1,035), “dış görünüşüne önem göstermeli” (x=2,11, ss=1,003), “dinamik olmalı” (x=1,67, ss=0,755), “güler yüzlü olmalı (x= 1,7, ss= 0,766)”, “sabırlı olmalı (x=1,65, ss= 0,802)”, “yedek parçadaki yeniliklerden haberdar olmalı” (x=1,94, ss=1,003), “kişisel problemlerini iş yerine yansıtılmamalı” (x=1,65, ss=0,935), “ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli” (x=1,74, ss=0,878), “işyerinde oluşabilecek sorunlara çözüm üretebilmeli” (x=1,68, ss=0,753), “rakip firmaların ürün özelliklerini bilmeli” (x=2,07, ss=0,926) sonuçlarına varılmıştır.

Aritmetik ortalaması kesinlikle katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, ve kesinlikle katılmıyorum çıkan yoktur.

### 3.8. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ YERLERİNDEN BEKLENTİLERİ

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerlerinden beklentileri ile ilgili bulgular Tablo 13’de sunulmuştur.

Bu sorulara verilen cevapların istatistiki analizi yapıldığında güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizi sonucu  $\alpha = ,828$  bulunmuştur. Bu değer sosyal bilimler açısından yüksek güvenilirliğe sahip “kabul edilebilir” bir değerdir.

**Tablo 13. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin İşyerinden Beklentileri**

Sorular	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam (N)		Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (ss)
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	sayı	%		
Dolgun maaş olmalı.	126	60,3	70	33,5	12	5,7	1	0,5	-	-	209	100,0	1,5	0,628
Tüm özlük haklarım korunmalı	134	64,1	70	33,5	1	0,5	-	-	3	1,4	208	99,5	1,4	0,652
Servis imkânı olmalı.	123	58,9	69	33,0	9	4,3	5	2,4	3	1,4	209	100,0	1,6	0,808
Fazla mesai olmalı.	66	31,6	57	27,3	40	19,1	35	16,7	11	5,3	209	100,0	2,4	1,234
Çalışma saatleri iyileştirilmeli.	92	44,0	72	34,4	27	12,9	16	7,7	2	1,0	209	100,0	1,9	0,974
Prim uygulanmalı.	85	40,7	80	38,3	28	13,4	12	5,7	4	1,9	209	100,0	1,9	0,968
Hafta tatili en az iki gün olmalı	134	64,1	51	24,4	22	10,5	2	1,0	-	-	209	100,0	1,5	0,721
Çalışanlara prim verilmeli.	92	44,0	87	14,6	22	10,5	8	3,8	-	-	209	100,0	1,7	0,797
Hizmet içi eğitimler olmalı.	83	39,7	103	49,3	17	8,1	5	2,4	-	-	208	99,5	1,7	0,712
Çalışan personelin de sektör fuarlarını görmeleri sağlanmalı	92	44,0	83	39,7	20	9,6	14	6,7	-	-	209	100,0	1,8	0,874



Tablo 13'ün devamı

Personelin performansı haftalık değerlendirilmeli.	79	37,8	77	36,8	22	10,5	25	12,0	2	1,0	205	98,1	2,0	1,036
Çalışan personelin krizden etkilenmemesi için önlemler alınmalı.	113	54,1	79	37,8	14	6,7	1	0,5	-	-	207	99,0	1,5	0,644
İşletmede çalışan personelin de katılacağı toplantılar düzenlenmeli.	98	46,9	80	38,3	26	12,4	4	1,9	-	-	208	99,5	1,7	0,762

n:209

Tablo 13 incelendiğinde; “Dolgun maaşı olmalı” görüşüne otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %60,3’ünün “kesinlikle katılıyorum”, %33,5’inin “katılıyorum”, %5,7’sinin “kararsızım”, %1’inin “katılmıyorum” derken “kesinlikle katılmıyorum” diyen personele rastlanmamıştır. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin tamamına yakınının maaşlarından memnun olmadıklarını söylemek mümkündür. Demografik özelliklerden maaş durumunu sorguladığımız Tablo 4’te otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %88,5’inin asgari ücretin üzerinde ücret almasına rağmen otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin maaşlarından memnun olmamaları olağan bir durum olarak değerlendirilebilir.

“Tüm özlük haklarım korunmalı” görüşü incelendiğinde; personelin %64,1’inin “kesinlikle katılıyorum”, %33,5’inin “katılıyorum”, %0,5 “kararsızım”, %1,4’ünün “kesinlikle katılmıyorum” dediği gözlenmiştir. “katılmıyorum” seçeneğini ise hiç kimse işaretlememiştir. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personel özlük haklarının korunması yönünde görüş bildirmiştir.

“Servis imkânı olmalı” görüşü incelendiğinde; personellerin %58,9’unun “kesinlikle katılıyorum”, %33’ünün “katılıyorum”, %4,3’ünün “kararsızım” ve %2,4’ünün de “katılmıyorum”, %1,4’ünün ise “kesinlikle katılmıyorum” dediği görülmüştür. Tablo 13’ün birinci maddesinde maaşlarından memnun olmayan personelin, yol masraflarının karşılanması için servis imkânının olmasını istedikleri söylenebilir.

“Fazla mesai olmalı” görüşü incelendiğinde; personelin %31,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, %27,3’ü “katılıyorum”, %19,1’i “kararsızım”, %16,7’si “katılmıyorum”, %5,3’ü ise “kesinlikle katılmıyorum” dedikleri görülmüştür.

Çalışma saatleri ile ilgili yöneltilen “çalışma saatleri iyileştirilmeli” görüşü incelendiğinde; personelin %31,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, %27,3’ü “katılıyorum”, %12,9’u “kararsızım”, %7,7’si “katılmıyorum” derken %1 “kesinlikle katılmıyorum” diyerek görüş bildirmişlerdir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %59’u çalışma saatlerinin iyileştirilmesini talep ettiği söylenebilir.

Tablo 13’teki “prim uygulanmalı” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %40,7’sinin “kesinlikle katıldığı”, %38,3’ünün “katıldığı”, %13,4’ünün “kararsız olduğu”, %5,7’sinin “katılmadığı”, %1,9’unun ise “kesinlikle katılmadığı” sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 4’te otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %88,5’inin asgari ücretin üzerinde ücret almasına rağmen performansa dayalı prim sistemiyle ücretlerini artırmak istedikleri söylenebilir.

“Hafta tatili en az iki gün olmalı” görüşü incelendiğinde; personelin %64,1’i’inin “kesinlikle katılıyorum”, %24,4’ünün “katılıyorum” diyerek hafta tatilini yetersiz buldukları görülmüştür. %10,5’inin “kararsızım” ve %1’inin ise “katılmıyorum”, derken “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır.

“Çalışanlara prim verilmeli” görüşünden edinilen bulgular şöyledir; personelin %44’ünün “kesinlikle katılıyorum”, %14,6’sının “katılıyorum”, %10,5’i “kararsızım”, %3,8’i “katılmıyorum”, derken “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır.

“Hizmet içi eğitimler olmalı” görüşü incelendiğinde; personelin %39,7’sinin “kesinlikle katıldığını”, %49,3’ünün “katıldığını”, %8,1’inin “kararsız kaldığını”, %2,4’ünün “katılmadığını” görmekteyiz. “kesinlikle katılmıyorum” diyen ise hiç olmamıştır. Genel tablo değerlendirildiğinde otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin neredeyse tamamı hizmet içi eğitim olması gerektiği yönde görüş bildirmiştir.

“Çalışan personelin de sektör fuarlarını görmeleri sağlanmalı” görüşü incelendiğinde; personelin %44’ü “kesinlikle katılıyorum”, %39,7’si “katılıyorum” diyerek otomotiv yedek parça fuarlarına katılmak istedikleri belirlenmiştir. %8,1’i “kararsızım”, %2,4’ü “katılmıyorum” derken “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır.

Tablodan anlaşılacağı üzere Ulusal – Uluslararası, yurt içi ve yurt dışında düzenlenen otomotiv yedek parça fuarlarına firma temsilcisi olarak görevlendirilmek isteyen personelin yüzdesi %83,7 olarak belirlenmiştir. İşverenler tarafından çalışan personellerinin bu talebi göz ardı etmemeleri gerektiği düşünülebilir.

“Personelin performansı haftalık değerlendirilmeli”, görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; personelin %37,8’i “kesinlikle katılıyorum”, %36,8’i “katılıyorum”, %10,5’i “kararsızım”, %12’si “katılmıyorum”, %1’i ise “kesinlikle katılmıyorum” diyerek görüş bildirmiştir. Toplaya genel anlamda baktığımızda personelin %74,6’sının performanslarının haftalık değerlendirilmesi görüşünde oldukları söylenebilir.

“Çalışan personelin krizden etkilenmemesi için önlemler alınmalı” görüşünden elde edilen bulgular incelendiğinde; personelin %54,1’inin “kesinlikle katılıyorum”, %37,8’inin “katılıyorum”, %6,7’sinin “kararsızım”, %0,5’inin ise “katılmıyorum” diyerek görüş bildirdikleri görülmüştür. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin krizden etkilenmemesi için önlemler alınmalı görüşüne kesinlikle katılmıyorum diyen personele rastlanmamıştır. Personelin tamamına yakını krizden etkilenmemek için gerekli önlemler alınmasını istedikleri söylenebilir.

“İşletmede çalışan personelin de katılacağı toplantılar düzenlenmeli” görüşü incelendiğinde; personelin %46,9’unun “kesinlikle katılıyorum”, %38,3’ünün “katılıyorum”, %12,4’ünün “kararsızım”, %1,9’unun ise “katılmadığımı” görmekteyiz. “Kesinlikle katılmıyorum” diyen ise hiç olmamıştır. Genel tablo değerlendirildiğinde otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin büyük çoğunluğu işletmelerinde kendilerinin de katılacağı düzenli toplantılar yapılması yönde görüş bildirmişlerdir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyerinden beklentilere ilişkin aritmetik ortalama (x) ve standart sapma (ss) değerleri incelendiğinde; “özlük haklarım korunmalı (x= 1,4, ss= 0,652)” personelin kesinlikle katıldıkları sonucuna varılmıştır. En yüksek aritmetik ortalamanın özlük hakları ile ilgili bilgilere ait olduğu söylenebilir.

Aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarına göre “katılıyorum” yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “dolgun maaş olmalı” (x=1,5, ss=0,628), “hafta tatili en az iki gün olmalı” (x=1,5, ss=0,721), “çalışan personelin krizden etkilenmemesi için önlemler alınmalı” (x=1,5, ss=0,644), “servis imkanı olmalı” (x=1,6,

ss=0,808), “hizmet içi eğitimler olmalı” (x=1,7, ss=0,712), “çalışanlara prim verilmeli” (x=1,7, ss=0,797), “işletmede çalışan personelin de katılacağı toplantılar düzenlenmeli” (x=1,7, ss=0,762), “çalışan personelin de sektör fuarlarını görmeleri sağlanmalı” (x=1,8, ss=0,874), “prim uygulanmalı” (x=1,9, ss=0,968), “çalışma saatleri iyileştirilmeli” (x=1,9, ss=0,974), “personelin performansı haftalık değerlendirilmeli” (x=2,0, ss=1,036), “fazla mesai olmalı” (x=2,4, ss=1,234) sonuçlarına varılmıştır.

Aritmetik ortalaması kararsızım, katılmıyorum, ve kesinlikle katılmıyorum çıkan yoktur.

### 3.9. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ YERLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlar ile ilgili bulgular Tablo 14’te sunulmuştur.

Bu sorulara verilen cevapların istatistiki analizi yapıldığında güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizi sonucu  $\alpha =,950$  bulunmuştur. Bu değer sosyal bilimler açısından yüksek derecede güvenilirliğe sahip bir değerdir.

**Tablo 14. Otomotive Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personele Göre İş Yerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar**

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam (N)		Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (ss)
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	sayı	%		
Maaş ve fazla mesai zamanında alamama	24	11,5	19	9,1	18	8,6	81	38,8	67	32,1	209	100,0	3,7	1,314
Hak ettiğimin altında maaş alma.	30	14,4	50	23,9	44	21,1	59	28,2	26	12,4	209	100,0	3,0	1,265
Sigortasız çalışma	17	8,1	6	2,9	8	3,8	67	32,1	110	52,6	208	99,5	4,2	1,179
İşverenin haksızlık yapması	18	8,6	21	10,0	33	15,8	74	35,4	61	29,2	207	99,0	3,7	1,242

Tablo 14'ün devamı

İş arkadaşlarıyla iletişimsizlik	25	12,0	36	17,2	35	16,7	72	34,4	39	18,7	207	99,0	3,3	1,293
Personelin işverenin gözünde değersiz olması.	21	10,0	35	16,7	37	17,7	61	29,2	53	25,4	207	99,0	3,4	1,309
Çalışma saatlerinin fazla olması.	16	7,7	37	17,7	30	14,4	75	35,9	49	23,4	207	99,0	3,5	1,246
İş arkadaşlarıyla rekabet etmek.	18	8,6	31	14,8	34	16,3	91	43,5	35	16,7	209	100,0	3,5	1,184
İşverenin beni yetersiz görmesi.	12	5,7	18	8,6	39	18,7	77	36,8	63	30,1	209	100,0	3,8	1,141
Dinlenme saatlerinin az olması.	19	9,1	41	19,6	44	21,1	61	29,2	41	19,6	206	98,6	3,3	1,254
İşverenle iletişim kopukluğunun olması.	11	5,3	47	22,5	32	15,3	74	35,4	45	21,5	209	100,0	3,5	1,205
Personelin hiç takdir edilmemesi.	25	12,0	49	23,4	38	18,2	74	35,4	20	9,6	206	98,6	3,1	1,214
İşyerinde motive edici ödül verilmemesi	33	15,8	47	22,5	52	24,9	57	27,3	18	8,6	207	99,0	2,9	1,219
Resmi tatillerde çalışmaya zorlanması	25	12,0	17	8,1	28	13,4	64	30,6	71	34,0	205	98,1	3,7	1,348
Fikrimizin önemsenmemesi	20	9,6	39	18,7	41	19,6	65	31,1	42	20,1	207	99,0	3,3	1,262
Kıdem, ihbar tazminatının ödenmemesi	22	10,5	10	4,8	29	13,9	68	32,5	74	35,4	203	97,1	3,8	1,283
Yıllık izinin kullandırılmaması	24	11,5	6	2,9	26	12,4	68	32,5	82	39,2	206	98,6	3,9	1,296
Alınan ücret üzerinden sigorta priminin ödenmemesi	28	13,4	10	4,8	26	12,4	66	31,6	77	36,8	207	99,0	3,7	1,361
Hafta tatilinin verilmemesi	14	6,7	10	4,8	19	9,1	68	32,5	98	46,9	209	100,0	4,1	1,164
Sosyal hakların verilmemesi	15	7,2	15	7,2	19	9,1	78	37,3	81	38,8	208	99,5	3,9	1,192
Doğum izninin kullandırılmaması	18	8,6	9	4,3	20	9,6	71	34,0	86	41,1	204	97,6	4,0	1,223
Kısa süreli izin kullandırılmaması	20	9,6	8	3,8	25	12,0	68	32,5	86	41,1	207	99,0	3,9	1,250

n: 209

Tablo 14 incelendiğinde; “maaş ve fazla mesaiyi zamanında alamama” görüşüne otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %38,8’i “katılmadıklarını”, %32,1’i “kesinlikle katılmadıklarını” %11,5’i “kesinlikle katılmadıkları”, %9,1’i “katılıyorum”, %8,6’sı ise “kararsızım” şeklinde belirtmişlerdir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %70,9’unun maaşlarını zamanında aldıkları söylenebilir.

“Hak ettiğimin altında maaş alma” görüşü incelendiğinde; personelin %28,2’si “katılmadıklarını”, %23,9’unun “katılıyorum”, %21,1’inin “Kararsız” olduğu, %14,4’ünün “kesinlikle katılıyorum”, %12,4’ü ise “kesinlikle katılmadıklarını” belirtmişlerdir. %36,1’i “katıldıklarını” %3,8’inin ise “hak ettiğimin altında maaş alıyorum” fikrine kesinlikle katılmadıklarını söylemek mümkündür. Genel olarak bakarsak personelin yarısı hak ettiği maaşı aldığını belirtirken, diğer yarısının hak ettiğinin altında maaş aldığını düşündüğü görülmektedir.

“Sigortasız çalışma” görüşü incelendiğinde; personelin %52,6’sı “kesinlikle katılmıyorum”, %32,1’i katılmıyorum, %8,1’i “kesinlikle katılıyorum”, %3,8’i “kararsızım”, %2,9’u ise “katılıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Genel olarak bakıldığında %84,7’si sigortasız çalışmadıklarını belirtirken, geri kalan %16,3’ünün ise sigortasız çalıştıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

“İşverenin haksızlık yapması” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %35,4’ü “katılmıyorum”, %29,2’si “kesinlikle katılmıyorum”, %15,8’i “kararsızım”, %10’u katılıyorum, %8,6’sı ise “kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Personelin %64,6’sı işverenlerin haksızlık yapmadığını düşünmektedir.

“İş arkadaşlarıyla iletişimsizlik” görüşü incelendiğinde; personelin %34,4’ü “katılmıyorum”, %18,7’si “kesinlikle katılmıyorum”, %17,2’si “katılmıyorum”, %16,7’si “kararsızım” derken, %12’si ise “kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

“personelin işverenin gözünde değersiz olması” durumudur. Personelin, %29,2’si “katılmıyorum”, %25,4’ü “kesinlikle katılmıyorum” derken, %17,7’si “kararsızım” %16,7’si “katılıyorum” ve %10’u “kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüş belirtmiştir. %44,4’ünün işverenin gözünde kendisinin değersiz olduğunu düşünmesi, işveren ile personeller arasında bir iletişimsizlik problemi olduğu söylenebilir.

“Çalışma saatlerinin fazla olması” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektörün çalışan personelin %35,9’unun “katılmıyorum”, %23,4’ü “kesinlikle katılmıyorum”, %17,7’si “katılıyorum”, %14,4’ü “kararsızım”, %7,7’si ise “kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüş belirtmiştir. Personelin %29,8’inin çalışma saatlerinden memnun olmadığını söylemek mümkündür.

“İş arkadaşlarımla rekabet etmek” görüşü incelendiğinde; personelin, %43,5’inin “katılmıyorum”, %16,7’si “kesinlikle katılmıyorum”, %16,3’ü “kararsızım”, %14,8’i “katılıyorum”, %8,6’sının ise “kesinlikle katılıyorum” dediği görülmektedir.

“İşverenin beni yetersiz görmesi” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %36,8’inin bu görüşe katılmadıkları, %30,1’inin kesinlikle katılmadıkları, %18,7’sinin kararsız oldukları, %8,6’sının katılmadığı, %5,7’sinin ise kesinlikle katılmadıkları, görülmüştür. İşvereni tarafından kesinlikle yetersiz görüldüğünü düşünen personelin oranı da %5,7’dir.

“Dinlenme saatlerinin az olması” görüşü incelendiğinde; personelin, %29,2’sinin “katılmıyorum”, %21,1’i “kararsızım”, %19,6’sının “kesinlikle katılmıyorum”, %19,6’sı “katılıyorum”, %9,1’i ise “kesinlikle katılıyorum” dediği görülmektedir. Genel olarak dinlenme saatleri ile ilgili tablo değerlendirildiğinde personelin yaklaşık yarısı dinlenme saatlerini yetersiz bulurken, diğer yarısı yeterli bulmaktadır.

“İşverenle iletişim kopukluğu olması” görüşü incelendiğinde; personelin, %35,4’ü “katılmıyorum”, %21,5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %22,5’i “katılıyorum”, %15,3’ü “kararsızım” derken %5,3’ü ise “kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüş belirtmiştir. Tablodan anlaşılacağı üzere personelin %56,9’u işvereniyle iletişim kurmakta problem yaşamadığı, %27,8’inin ise işverenle iletişim problemi yaşadığı sonucuna varılabilir.

“personelin hiç takdir edilmemesi” görüşü incelendiğinde; personelin, %35,4’ü “katılmıyorum”, %23,4’ü “katılıyorum”, %18,2’si “kararsızım”, %12’si “kesinlikle katılıyorum”, %9,6’sı ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmiştir. “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, ve “kararsızım” oranları dikkate alındığında otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %53,6’sının işverenin hiç takdir etmediğini düşündükleri görülmektedir.

“İş yerinde motive edici ödül verilmemesi” görüşü incelendiğinde; personelin %27,3’ünün “katılmıyorum”, %24,9’u “kararsızım”, %22,5’i “katılıyorum”, %15,8’i “kesinlikle katılıyorum”, %8,6’sı da “kesinlikle katılmıyorum” diyerek görüş

bildirdikleri görülmektedir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin çoğunluğu işyerlerinde motive edici ödülün olmadığı yönde görüş belirtmişlerdir.

“Resmi tatillerde çalışmaya zorlanması” görüşü incelendiğinde; personelin, %34’ü “kesinlikle katılıyorum”, %30,6 “katılıyorum”, %13,4’ü “kararsızım”, %12’si “kesinlikle katılmıyorum”, %8,1’i ise “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmiştir. Tablodan anlaşılacağı üzere kararsızları da dahil etmemiz halinde personelin %77,4’ü resmi tatillerde çalışmaya zorlandıkları yönde görüş belirtmişlerdir.

“Fikrimizin önemsenmemesi” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin, %31,1’ “katılmıyorum”, %20,1’i “kesinlikle katılmıyorum”, %19,6’sı “kararsızım”, %18,7’si “katılıyorum”, %9,6’sı ise “kesinlikle katılıyorum” diyerek görüş bildirmişlerdir. Tabloya genel baktığımızda kararsızlarla birlikte yaklaşık %50’si işverenlerin çalışan personellerinin fikirlerini önemsemediklerini düşünmektedir.

“Kıdem ve ihbar tazminatının ödenmemesi” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin, %35,4’ü “kesinlikle katılmıyorum”, %32,5’i “katılmıyorum”, %13,9’u “kararsızım”, %10,5’i “kesinlikle katılıyorum” %4,8’i ise “katılıyorum”, diyerek görüş bildirmişlerdir. Tabloya genel baktığımızda kararsızlarla birlikte %29,2’si işverenlerin çalışan personellerinin kıdem ve ihbar tazminatlarını ödemeyeceklerini düşündükleri görülmektedir. Diğer yandan %67,9’u işten ayrılmaları durumunda işverenlerin personelinin kıdem ve ihbar tazminatlarını ödeyeceği yönde görüş bildirmişlerdir.

“Yıllık izin kullandırılmaması” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin, %39,2’si “kesinlikle katılmıyorum”, %32,5’i “katılmıyorum”, %12,4’ü “kararsızım”, %11,5’i “kesinlikle katılıyorum” %2,9’u ise “katılıyorum” demişlerdir. Tabloya genel baktığımızda kararsızlarla birlikte %26,8’i işverenlerin çalışan personellerinin yıllık izin kullandırmadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Diğer yandan %71,7’si yıllık izin kullanmada sıkıntısı yaşamadıkları yönde görüş bildirmişlerdir.

“Alınan ücret üzerinden sigorta priminin ödenmemesi” görüşü incelendiğinde; personelin, %36,8’i “kesinlikle katılmıyorum”, %31,6’sı “katılmıyorum”, %12,4’ü “kararsızım”, %13,4’ü “kesinlikle katılıyorum” %4,8’i ise “katılıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Tabloya genel baktığımızda %68,4’ü işverenlerin çalışan personellerinin



aldığı ücret üzerinden sigorta priminin yattığı yönde görüş belirtmiştir. Diğer yandan kararsızlarla birlikte %31,6'sı aldığı ücret üzerinden sigorta priminin yatmadığı yönde görüş bildirmiştir.

“Hafta tatilinin verilmemesi” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektörün çalışan personelin, %46,9'u “kesinlikle katılmıyorum”, %32,5'i “katılmıyorum”, %9,1'i “kararsızım”, %6,7'si “kesinlikle katılıyorum” %4,8'i ise “katılıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Tabloya genel baktığımızda kararsızlarla birlikte yaklaşık %20,6'sı işverenlerin hafta tatilini kullandırmadığı yönde fikir beyan etmiştir.

“Sosyal hakların verilmemesi” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektörün çalışan personelin, %38,8'i “kesinlikle katılmıyorum”, %37,3'ü “katılmıyorum”, %9,1'i “kararsızım”, %7,2'si “kesinlikle katılıyorum” %7,2'si ise “katılıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Tabloya genel baktığımızda otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %76,1'i işverenler tarafından sosyal haklarının verildiği yönde fikir beyan etmişlerdir. Kararsızlarla birlikte yaklaşık %23,9'u ise işverenlerin sosyal haklarını vermediği yönde fikir beyan etmiştir.

“Doğum izni kullandırılmaması” görüşü incelendiğinde; personelin, %41,1'i “kesinlikle katılmıyorum”, %34'ü “katılmıyorum”, %9,6'sı “kararsızım”, %8,6'sı “kesinlikle katılıyorum” %4,3'ü ise “katılıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir.

“Kısa süreli izin kullandırılmaması” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektörün çalışan personelin, %41,1'i “kesinlikle katılmıyorum”, %32,5'i “katılmıyorum”, %12'si “kararsızım”, %9,6'sı “kesinlikle katılıyorum” %3,8'i ise “katılıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tabloya genel baktığımızda otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %73,6'sı işverenlerin kısa süreli izin kullandırmaya izin verdikleri yönde görüş belirtmiştir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin aritmetik ortalama (x) ve standart sapma (ss) değerleri incelendiğinde, aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarına göre “katılmıyorum” yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “maaş ve fazla mesailerini zamanında alamama (x=3,7, ss=1,3)”, “sigortasız çalışma (x=4,2, ss=1,2)”, “işverenin haksızlık yapması (x=3,7, ss=1,2)”, “işverenimin beni yetersiz görmesi (x=3,8, ss=1,1)”, “resmi tatillerde çalışmaya zorlanması (x=3,7, ss=1,3)”, “kıdem, ihbar tazminatının ödenmemesi

( $x=3,8$ ,  $ss=1,3$ )”, “yıllık izinin kullandırılmaması ( $x=3,9$ ,  $ss=1,3$ )”, “alınan ücret üzerinden sigorta priminin ödenmemesi ( $x=3,7$ ,  $ss=1,4$ )”, “hafta tatilinin verilmemesi ( $x=4,1$ ,  $ss=1,2$ )”, “sosyal hakların verilmemesi ( $x=3,9$ ,  $ss=1,2$ )”, “doğum izninin kullandırılmaması ( $x=4$ ,  $ss=1,2$ )”, “kısa süreli izin kullandırılmaması ( $x=3,9$ ,  $ss=1,3$ )”.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin aritmetik ortalama ( $x$ ) ve standart sapma ( $ss$ ) değerleri incelendiğinde, aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarına göre “kararsızım” yanıtı seçeneği şu şekilde incelenir; “hak ettiğimin altında maaş alma ( $x=3$ ,  $ss=1,3$ )”, “iş arkadaşlarımla iletişimsizlik ( $x=3,3$ ,  $ss=1,3$ )”, “personelin işverenin gözünde değersiz olması ( $x=3,4$ ,  $ss=1,3$ )”, “çalışma saatlerinin fazla olması. ( $x=3,5$ ,  $s=1,2$ )”, “iş arkadaşlarımla rekabet etmek ( $x=3,5$ ,  $ss=1,2$ )”, “dinlenme saatlerinin az olması ( $x=3,3$ ,  $ss=1,3$ )”, “işverenle iletişim kopukluğunun olması ( $x=3,5$ ,  $ss=1,2$ )”, “personelin hiç takdir edilmemesi ( $x=3,1$ ,  $ss=1,2$ )”, “işyerinde motive edici ödül verilmemesi ( $x=2,9$ ,  $ss=1,2$ )”, “fikrimizin önemsenmemesi” seçeneğinin aritmetik ortalaması 3,3, standart sapması ise 1,3 olarak belirlenmiştir.

### **3.10. OTOMOBİL YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ**

Otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren firmaların genel özelliklerini ve işçi beklentilerini belirlemeyi amaçlayan çalışmanın bu bölümünde; çalışmanın hedefine ulaşmak için örneklem grubuna uygulanan anketlerden elde edilen veriler istatistiksel değerlendirmeye tabi tutularak tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

#### **3.10.1. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Yaş Dağılımı**

Otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin yaş dağılımı ile ilgili bulgular Tablo 15’de sunulmuştur.

**Tablo 15. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Yaş Dağılımı**

Seçenek	Sayı	Yüzde
26-32	15	13,3
33-41	36	31,9
41 ve üzeri	62	54,9
Toplam	113	100,0

n:113

Tablo 15 incelendiğinde; otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin %54,9'unun 41 ve üzer, %31,9'unun 33-41 yaş, %29'unun 26-32 yaş olduğu görülmektedir. Otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin büyük çoğunluğu 41 yaş üzerindedir.

### **3.10.2. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Eğitim Durumu**

Otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin eğitim durumu ile ilgili bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

**Tablo 16. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Eğitim Durumu**

Seçenek	Sayı	Yüzde
İlköğretim	14	12,4
Ortaöğretim	34	30,1
Ön lisans	19	16,8
Lisans	39	34,5
Lisansüstü	7	6,2
Toplam	113	100,0

n:113

Tablo 16 incelendiğinde; otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %34,5'inin lisans mezunu, %30,1'inin ortaöğretim mezunu, %16,8'inin ön

lisans mezunu, %12,4'ünün ilköğretim mezunu ve %6,2'sinin lisansüstü mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğrenim bakımından otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin durumu dikkate alındığında işverenlerin 57,5'inin üniversite eğitimi aldığı görülmektedir.

### **3.10.3. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Kendi İsteği İle Severek Mi Çalışıp Çalışmadığı**

Otomobil yedek parça sektöründe çalışan personelin kendi isteğiyle çalışıp çalışmadığı ile ilgili bulgular Tablo 17'te sunulmuştur.

**Tablo 17. Otomobil Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Kendi İsteği İle Severek Mi Çalışıyorsunuz'a Verdiği Cevap**

Seçenek	Sayı	Yüzde
Evet	106	93,8
Hayır	7	6,2
Toplam	113	100,0

n:113

Tablo 17 incelendiğinde; Otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %93,8'inin sektörde kendi isteği ile çalışmakta olduğunu söylerken, %6,2'si ise sektörde kendi isteği dışında çalışmak zorunda olduğunu söylemiştir.

### **3.10.4. İşverenlerin İmkânlarının Olması Durumunda Farklı Bir Sektörde İş Yapmak İsteyip İstemedikleri**

Otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin imkânımız olsa farklı bir sektörde iş yapmak ister misiniz, sorusuyla ilgili bulgular Tablo18'te sunulmuştur.

**Tablo 18. İşverenlerin İmkânlarının Olması Durumunda Farklı Bir Sektörde İş Yapmak İsteyip İstemedikleri İle İlgili Bulgular**

Seçenek	Sayı	Yüzde
Evet	39	34,5
Hayır	28	24,8
Belki	43	38,1
Toplam	110	97,3
Cevapsız	3	2,7
Toplam	113	100,0

n:113

Tablo 18 incelendiğinde; otomobil yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %38,1'i "belki" yanıtı ile başka bir iş fırsatı doğması durumunda başka bir iş yapabileceğini, %34,5'i "evet" diyerek başka bir alanda faaliyet gösterebileceğini, %34,5'i "hayır" seçeneği ile başka bir alanda faaliyet yapmak istemediğini ifade ederken, %2,7'si ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Buna göre, işverenlerin cevapları incelendiğinde fırsat olması halinde %72,6'sının başka bir sektörde faaliyet yapabileceği görülmüştür. Bu sektörde faaliyetini devam ettireceğini belirtenlerin oranı ise %24,8'dir.

Tablo 17 ile tablo 18'e bakıldığında işverenler tablo17'de %93,8'i işini severek ve isteyerek yaptığını belirtmesine rağmen, tablo18'de imkanları olması halinde %72,6'sının farklı sektörde faaliyette bulunabilecekleri görülmektedir.

Bu sonuçlara göre işverenlerin severek ve isteyerek yaptığı işin zorluğundan ya da piyasada yaşadıkları maddi manevi sıkıntılardan dolayı farklı sektörlere geçmek istedikleri söylenebilir.

### 3.11. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYETTE BULUNAN İŞVERENLERİN İŞ YERLERİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

#### 3.11.1. İşverenlerin İhracat Yapıp Yapmadıkları İle İlgili Bilgiler

Otomotiv yedek parça sektöründe bulunan işverenlerin iş yerleri ile ilgili bilgiler arasında yer alan işverenlerin işyerlerinin ihracat yapıp yapmaması ile ilgili bulguları Tablo 19’te sunulmuştur.

**Tablo 19. İşverenlerin İhracat Yapıp Yapmadıkları İle İlgili Bulgular**

Seçenek	Sayı	Yüzde
Evet, yapar	54	47,8
Hayır, yapmaz	59	52,2
Toplam	113	100,0

n:113

Tablo 19 incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren firmaların %52,2’sinin ihracat yapmadığı %47,8’inin ise ihracat yaptığı görülmüştür. Faaliyet alanları dikkate alındığında otomotiv yedek parça sektörünün ihracat yapan ile yapmayanların hemen hemen eşit olduğu görülmektedir.

#### 3.11.2. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmaların Çalışan Sayısı

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışan sayısı ile ilgili bulgular Tablo 20 de sunulmuştur.

**Tablo20. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmaların Çalışan Sayısı**

Seçenek	Sayı	Yüzde
2-5 kişi	14	12,4
6-12kişi	30	26,5
13-26 kişi	30	26,5
27-54kişi	14	12,4
55 ve üzeri	25	22,1
Toplam	113	100,0

n:113

Tablo 20 incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışan sayısının %26,5'inin 6-12 kişi arasında, %26,5'inin 13-26 kişi arasında %22'sinin 55 ve üzeri, %12,4'ünün 27-54 kişi arasında, %12,4'ünün 2-5 kişi arasında çalıştırdığı görülmektedir.

Genel olarak değerlendirmek gerekirse otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren firmaların 60,1'inin 13 kişi ve üzeri personel çalıştırdığı görülmektedir.

### 3.11.3. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Firmaların Faaliyet Süresi

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin iş yerleri ile ilgili bilgiler arasında yer alan faaliyet süresi ile ilgili bulguları Tablo21'de sunulmuştur.

**Tablo 21. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Firmaların Faaliyet Süresi**

Seçenek	Sayı	Yüzde
4-6 yıl	9	8,0
7-9 yıl	10	8,8
10-12 yıl	11	9,7
13yıl ve üzeri	83	73,5
Toplam	113	100,0

n:113

Tablo 21 incelendiğinde; Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin işyerlerinin %73,5'inin 13 yıl ve üzerinde, %9,7'sinin 10-12 yıl arasında, %8,8'inin 7-9 yıl arasında, %8,0'ının 4-6 yıl arasında faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Otomotiv yedek parça sektöründe işverenlerin işyerlerinin %83,2'sinin 10 yıl ve üzerinde faaliyetlerini sürdürdükleri bu yönüyle otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin sektörde uzun yıllar faaliyet gösteren firmalar olduğu görülmektedir.

#### **3.11.4. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin 8 Saatlik Mesaide % Kaç Verimli Çalışır**

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin işyerinde işçilerinizin 8 saatlik mesainin % kaçında verimli çalıştığınızı düşünüyorsunuz sorusu ile ilgili bulgular Tablo 22'de sunulmuştur.

**Tablo 22. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin 8 Saatlik Mesaide % Kaç Verimli Çalışır**

Seçenek	Sayı	Yüzde
50- 60	29	25,7
61-70	31	27,4
71-80	26	23,0
81-90	21	18,6
91 -100	6	5,3
Toplam	113	100,0

n:113

Tablo 22 incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin 8 saatlik mesainin % kaçında verimli çalıştıkları sorusuna işverenlerin verdiği cevapta %27,4'ünün yüzde 61-70 arasında çalıştığı, %25,7'sinin yüzde 50-60 arasında çalıştığı, %23'ünün yüzde 71-81 arası çalıştığı, %18,6'sının yüzde 81,90 arası çalıştığı, %5,3'ünün ise yüzde 91-100 arası verimli çalıştıklarını belirtmişlerdir.

İşverenlerin verdiği cevaplara göre personelin genel anlamda verimli çalışma saatlerini değerlendirdiğimizde 8 saatlik mesainin ortalama 5 saat 37 dakikasını verimli



çalıştıkları görülmektedir. Bu soruyla kastedilen verimli çalışma: Bir personelin işyerinde geçirdiği 8 saatlik sürenin % kaçında bedenen ya da zihnen çalıştığıdır.

İşverenlerin gözlemlenmeleriyle işçilerin çalışma süresine baktığımızda, kaytarma, işi asma veya kasten yavaş çalışma olarak isimlendirilebilecek bir durum söz konusudur. Bu durum dünyanın her yerindeki sanayi kuruluşlarında ve ticari işletmelerde hüküm sürmektedir (Taylor 2003: 22).

İşçilerin bu şekilde davranmasının üç sebebi vardır:

Birincisi, makine veya işçilerin üretimde oluşacak artışla işçinin işsiz kalmasına neden olacağı çok eskiden beri işçiler arasında yayılmış, yanlış bir kanaat;

İkincisi, çalışanların işi yavaşlatma ve kaytarma yoluyla kendi menfaatlerini en iyi şekilde koruduklarını düşünmelerine sebep olan günümüzdeki yaygın yönetim sistemleri;

Üçüncüsü, bugün tüm işlerde genel olarak kabul edilen çalışanların gayretlerinin büyük bölümünün heba olduğu verimsiz, gelişigüzel metotlardır (Taylor 2003: 22).

### **3.12. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENLERE GÖRE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER**

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlere göre sektörde çalışan personelin taşınması gereken özelliklerin yer aldığı bulgular Tablo 23'te sunulmuştur.

Bu sorulara verilen cevapların istatistiksel analizi yapıldığında güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizi sonucu  $\alpha = ,889$  bulunmuştur. Bu değer sosyal bilimler açısından yüksek güvenilirliğe sahip bir değerdir.

**Tablo 23. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlere Göre Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özellikler**

Sorular	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam (N)		Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (ss)
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	sayı	%		
Yedek parça imalatı ile ilgili eğitim almış olmalı.	65	57,5	38	33,6	5	4,4	4	3,5	-	-	112	99,1	1,54	0,747
Hizmet içi eğitim almış olmalı.	61	54,0	46	40,7	5	4,4	-	-	-	-	112	99,1	1,5	0,585
İletişimi iyi olmalı.	81	71,7	29	25,7	1	0,9	-	-	-	-	111	98,2	1,28	0,470
Verilen görevi kolayca anlayabilmeli.	81	71,7	29	25,7	2	1,8	-	-	-	-	112	99,1	1,33	0,663
İkna kabiliyeti yüksek olmalı.	68	60,2	37	32,7	7	6,2	-	-	-	-	112	99,1	1,46	0,613
Kendinden beklenen performansı sağlayabilmeli.	70	61,9	41	36,3	-	-	-	-	-	-	111	98,2	1,37	0,485
Diksiyonu düzgün olmalı.	42	37,2	54	47,8	11	9,7	4	3,5	1	0,9	112	99,1	1,82	0,819
Dış görünüşüne özen göstermeli.	44	38,9	57	50,4	9	8,0	2	1,8	-	-	112	99,1	1,72	0,687
Dinamik olmalı.	62	54,9	49	43,4	1	0,9	-	-	-	-	112	99,1	1,46	0,518
Güler yüzlü olmalı.	69	61,1	37	32,7	6	5,3	-	-	-	-	112	99,1	1,44	0,597
Sabırlı olmalı.	74	65,5	37	32,7	1	0,9	-	-	-	-	112	99,1	1,35	0,497
Yedek parçadaki yeniliklerden haberdar olmalı.	57	50,4	47	41,6	5	4,4	2	1,8	1	0,9	112	99,1	1,6	0,741
Kişisel problemlerini iş yerine yansıtmemalı.	80	70,8	26	23,0	3	2,7	1	0,9	-	-	110	97,3	1,32	0,574
Ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli.	57	50,4	47	41,6	1	0,9	4	3,5	-	-	109	96,5	1,56	0,700

Tablo 23'ün devamı

İşyerinde oluşabilecek sorunlara çözüm üretebilmeli.	61	54,0	42	37,2	7	6,2	-	-	-	-	110	97,3	1,51	0,617
Rakip firmaların ürün özelliklerini bilmeli.	45	39,8	53	46,9	7	6,2	2	1,8	4	3,5	111	98,2	1,80	0,913
İşletmenin satış ve kârının yükselmesine katkı sağlamalı.	70	61,9	31	27,40	3	2,70	5	4,40	1,00	0,90	110	97,3	1,51	0,832
İşletmeye sadık müşteriler kazandırmalı.	59	52,2	41	36,3	9	8	2	1,80			111	98,2	1,59	0,719
Diğer çalışanlarla ilişkileri iyi olmalı.	86	76,1	26	23,00	-	-	-	-	-	-	112	99,1	1,23	0,424
İşverenin istek ve beklentilerini kolayca anlamalı.	67	59,3	44	38,9	1	0,9	-	-	-	-	112	99,1	1,41	0,512
İşverenden gelen isteklere daha hızlı cevap verebilmeli.	66	58,4	42	37,2	1	0,9	-	-	-	-	109	96,5	1,40	0,511
Ürünle ilgili gelen şikâyetleri etkin bir şekilde çözmeli.	70	61,9	38	33,6	3	2,7	-	-	-	-	111	98,2	1,40	0,544
Eleştiriye açık olmalı.	59	52,2	51	45,1	1	0,9	-	-	-	-	111	98,2	1,48	0,52
İşletmenin kalite standardının yükselmesine katkı sağlamalı.	76	67,3	30	26,5	2	1,8	-	-	-	-	108	95,6	1,31	0,505

n:113

Tablo 23 incelendiğinde; işverenlerin “yedek parça imalatı ile ilgili eğitim almış olmalı.” görüşüne, %57,5’ “katılıyorum”, %33,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, %4,4’ü “kararsızım”, %4’ü “katılmıyorum”, %3,5’i ise “kesinlikle katılmıyorum”, şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Genel olarak değerlendirdiğimizde “kesinlikle

katılıyorum” ile “katılıyorum” diyenlerin oranı %91,1’dir. Dolayısıyla otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenler çalışanlarının eğitim almaları gerektiği görüşündedir.

“Hizmet İçi Eğitim Almış Olmalı” görüşüne katılma durumları incelendiğinde; %54’ünün “katılıyorum”, %40,7’sinin “kesinlikle katılıyorum”, %4,4’ünün “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildiren olmamıştır.

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “iletişimi iyi olmalı” görüşüne %71,7’si “kesinlikle katılıyorum”, %25,7’si “katılıyorum”, %0,9’u “kararsızım” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “iletişimi iyi olmalı” görüşüne “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen işveren bulunmamaktadır.

Bu doğrultuda otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “iletişimi iyi olmalı” sonucuna ulaşılmaktadır.

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Verilen görevi kolayca anlayabilmeli” görüşü incelendiğinde; %71,7’si “kesinlikle katılıyorum”, %25,7’si “katılıyorum”, %1,8’i “kararsızım” şeklinde görüş belirtmiştir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin “iletişimi iyi olmalı” görüşüne “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen işveren bulunmamaktadır. Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenin kesinlikle katılıyorum ile katılıyorum birlikte düşünüldüğünde neredeyse tamamı, verilen görevi kolayca anlayabilmesi gerektiği görüşündedir.

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenin “İkna kabiliyeti yüksek olmalı” görüşü incelendiğinde; işverenin %60,2’si “kesinlikle katılıyorum”, %32,7’si “katılıyorum”, %6,2’si “kararsızım”, şeklinde görüş bildirirken “katılmıyorum”, ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen işveren bulunmamaktadır. Buna göre; otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin ikna kabiliyetinin yüksek olmasının, otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özellikler arasında yer alması gerektiği söylenebilir.

“Kendinden beklenen performansı sağlayabilmeli” görüşüne verilen cevaplar incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenin, %61,9’u, “kesinlikle katılıyorum”, %36,3’ü “katılıyorum” şeklinde görüş bildirirken

“kararsızım”, “katılmıyorum”, ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen işveren bulunmamaktadır.

“Diksiyonu düzgün olmalı” görüşü incelendiğinde; Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %47,8’i “katılıyorum”, %37,2’si “kesinlikle katılıyorum”, %9,7’si “kararsızım”, %3,5’i “katılmıyorum”, %0,9’u ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışacak personelin diksiyonu düz olması beklenmektedir.

“Dış görüşüne özen göstermeli” görüşü incelendiğinde; Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenin %50,4’ü “katılıyorum”, %38,9’u “kesinlikle katılıyorum”, %8’si “kararsızım”, %1,8’i “katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Bu doğrultuda otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin dış görünüşüne önem vermesi, sonucuna varılabilir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin dinamikliği ile ilgili elde edilen bulgular incelendiğinde; personelin %54,9’u “kesinlikle dinamik olması gerektiğini düşünmektedir. %43,4’ü dinamik olması görüşüne katılırken, kararsız olanlar %0,9 ve bu görüşe katılmayan ise yoktur.

Bir personelin güler yüzlü olması, işverenlerin genelde hoşuna giden bir özelliktir. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin güler yüzlü olması ile ilgili elde edilen bulgular incelendiğinde; işverenlerin %61,1’i “kesinlikle güler yüzlü olması gerektiğini düşünmektedir. %32,7’si güler yüzlü olması görüşüne katılırken, kararsız olanlar %5,3 ve bu görüşe katılmayan yoktur.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personel “sabırlı olmalıdır” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %65,5’i “kesinlikle katılıyorum”, %32,7’sinin “katılıyorum”, %0,9’u “kararsızım” derken, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır. Buna göre otomotiv yedek parça sektöründe çalışmak isteyen bir personelin sabırlı olması gerekmektedir.

“Yedek parçadaki yeniliklerden haberdar olmalı” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %50,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, %41,6’sı “katılıyorum”, %4,4’ü “kararsızım”, %1,8’i “katılmıyorum”, %0,9’u ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Buna göre otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %92’si otomotiv yedek

parça sektöründe çalışan personelin sektördeki yeniliklerden haberdar olmaları gerektiği yönde görüş bildirmiştir.

“Kişisel problemlerini iş yerine yansıtmemalı” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %70,8’i “kesinlikle katılıyorum”, %23’ü “katılıyorum”, %2,7’si “kararsızım”, %0,9’u “katılmıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %91,2’si çalışanların, kişisel problemlerini iş yerlerine yansıtmemaları gerektiği görüşündedir.

“Ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli” görüşüne otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %50,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, %41,6’sının “katılıyorum”, %0,9’u “kararsızım”, %3,5’i “katılmıyorum” şeklinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde %92 oranında işverenler personelinin ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli görüşüne katıldıklarını bildirmişlerdir.

“İş yerinde oluşabilecek sorunlara çözüm üretebilmeli” görüşü incelendiğinde; işverenlerin %54’ü “kesinlikle katıldığını”, %37,2’sinin “katıldığını”, %6,2’si “kararsızım” diye belirtirken, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır. Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %91,2’si otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin iş yerinde olan sorunlara çözüm üretmesi gerektiği görüşüne katıldıklarını belirtmiştir.

“Rakip firmaların ürün özelliklerini bilmeli” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %39,8’i “kesinlikle katılıyorum”, %46,9’u “katılıyorum”, %6,2’si “kararsızım”, %1,8’i “katılmıyorum”, %3,5’i “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir.

“İşletmenin satış ve karının yükselmesine katkı sağlamalı” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %61,9’u “kesinlikle katılıyorum”, %27,4’ü “katılıyorum”, %2,7’si “kararsızım”, %4,4’ü “katılmıyorum”, %0,9’u “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Buna göre kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum dikkate alındığında işverenlerin %89,3’ü çalışanlarının işletmenin satış ve karının yükselmesine katkı sağlamış gerektiğini düşünmektedir.

“İşletmeye sadık müşteriler kazandırmalı” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %52,2’si

“kesinlikle katılıyorum”, %36,3’ü “katılıyorum”, %8’i “kararsızım”, %1,87i “katılmıyorum”, şeklinde görüş bildirmişlerdir. Buna göre kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum dikkate alındığında işverenlerin %88,3’ü çalışanlarının işletmeye sadık müşteriler kazandırmasını istemektedir. Tabii işverenlerin yukardaki satış karını yükseltmek ve sadık müşteri kazanmalarını atölyede çalışan personel için değil, satış ve pazarlamada çalışan personelinden beklediğini söylemek daha doğru olur.

İşverenin burada beklentisi kişisel satıştır. Kişisel satışta burada kısaca değinecek olursak kişisel Satış: Bir personelin ürün ve hizmete ihtiyacı olan alıcılar ile onların etkilerini ortaya koyduğu karşılıklı iletişim şeklidir. Bu tanımda en önemli özelliğin, kişisel satışın karşılıklı olduğu düşüncesidir (Shimp,1993: 83).

Diğer yandan Nickels, “Marketing Principles” adlı eserinde kişisel satış şöyle tanımlamıştır: “Kişisel satış, satışı gerçekleştirmek amacıyla, konuşma ve kişisel kanaatleri kullanmaktır. Karşılıklı yararlı ilişkiler kurmak, geliştirmek, devam ettirmek için gerekli kişiler arası, yüz yüze iletişim şeklidir” (Nickels, 1978: 59).

Bir personel satış gerçekleştirirken ses tonunu iyi ayarlamalı ve ses tonu ile güvenilir ve sıcak biri olduğu imajını karşısındaki müşteriye iletebilmelidir. Bunu başarmanın en önemli noktalardan biri ise, iyi dinleyici olabilmek satış yapmanın en etkili yöntemlerindedir. Dinlemek karşısındakinin isteklerine uygun çözüm getirebilmenin olmazsa olmazıdır (Tavmergen, 2010: 603).

“Diğer çalışanlarla ilişkileri iyi olmalı” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %76,1’i “kesinlikle katılıyorum”, %23’ü “katılıyorum” derken, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır. Buna göre otomotiv yedek parça sektöründe çalışmak isteyen bir personelin iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kurması işverenlerimiz açısından çok önem verildiği görülmektedir.

“İşverenin istek ve beklentilerini kolayca anlamalı” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; işverenlerin %59,3’ü “kesinlikle katılıyorum”, %38,9’u “katılıyorum” %0,9’u “kararsızım” derken, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır. Buna göre otomotiv yedek parça sektöründe çalışmak isteyen bir personelin işverenin istek ve beklentilerini kolayca anlamasına büyük önem verildiği görülmektedir.

“İşverenlerden gelen isteklere daha hızlı cevap verebilmeli” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %58,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, %37,2’si “katılıyorum” %0,9’u “kararsızım” derken, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır.

“Ürünle ilgili gelen şikâyetleri etkin bir şekilde çözmeli” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %61,9’u “kesinlikle katılıyorum”, %33,6’sı “katılıyorum”, %2,7’si “kararsızım” derken, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır. Buna göre kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum dikkate alındığında işverenlerin %95,4’ü çalışanlarının ürünle ilgili gelen şikâyetleri etkin bir şekilde çözmesini beklediği görülmektedir.

“Eleştiriye açık olmalı” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %52,2’si “kesinlikle katılıyorum”, %45,1’i “katılıyorum”, %0,9’u “kararsızım” derken, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır. Buna göre kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum dikkate alındığında işverenlerin %97,3’ü çalışanlarının eleştiriye açık olmalarını beklemektedir.

“İşletmenin kalite standardının yükselmesine katkı sağlamalı” görüşünden elde edilen bulgular şu şekildedir; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %67,3’ü “kesinlikle katılıyorum”, %26,5’i “katılıyorum”, %1,8’i “kararsızım” erken, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyen olmamıştır. Buna göre kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum dikkate alındığında işverenlerin %93,8’i çalışanlarının işletmenin kalite standardına katkı vermesi gerektiğini düşünmektedir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşıması gereken özelliklere ilişkin aritmetik ortalama (x) ve standart sapma (ss) değerleri incelendiğinde "kesinlikle katılıyorum" yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “iletişimi iyi olmalı” (x=1,28, ss=0,470), “verilen görevi kolayca anlayabilmeli” (x=1,33, ss=0,663), “ikna kabiliyeti yüksek olmalı” (x=1,46, ss=0,613), “kendinden beklenen performansı sağlayabilmeli” (x=1,37, ss=0,485), “dinamik olmalı” (x=1,46, ss=0,518), “güler yüzlü olmalı (x= 1,44, ss= 0,597)”, “sabırlı olmalı (x=1,35, ss= 0,497)”, “kişisel problemlerini iş yerine yansıtılmamalı” (x=1,32, ss=0,574), “diğer çalışanlarla ilişkileri iyi olmalı” (x=1,23, ss=0,424), “işverenin istek ve beklentilerini kolayca anlamalı” (x=1,41,



ss=0,512), “işverenden gelen isteklere daha hızlı cevap verebilmeli” (x=1,40, ss=0,511), “ürünle ilgili gelen şikayetleri etkin bir şekilde çözmeli” (x=1,40 ss=0,544), “eleştiriye açık olmalı” (x=1,48, ss=0,520), “işletmenin kalite standardının yükselmesine katkı sağlamalı (x=1,31, ss=0,505) sonuçlarına varılmıştır.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşıması gereken özelliklere ilişkin Aritmetik ortalaması “katılıyorum” olan seçenekler aşağıda şu şekilde verilmiştir; “yedek parça imalatı ile ilgili eğitim almış olmalı” (x=1,54, ss=0,747) “hizmet içi eğitim almış olmalı” (x=1,5, ss=0,585), “diksiyonu düzgün olmalı” (x=1,82 ss=0,819), “dış görünüşüne önem göstermeli” (x=1,72, ss=0,687), “yedek parçadaki yeniliklerden haberdar olmalı” (x=1,6, ss=0,741), “ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli” (x=1,56, ss=0,700), “işyerinde oluşabilecek sorunlara çözüm üretebilmeli” (x=1,51, ss=0,617), “rakip firmaların ürün özelliklerini bilmeli” (x=1,80, ss=0,913), “işletmenin karının yükselmesine katkı sağlamalı” (x=1,51, ss=0,832), “işletmeye sadık müşteriler kazandırmalı” (x=1,59, ss=0,719) sonuçlarına varılmıştır.

### **3.13. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENLERE GÖRE ÇALIŞAN PERSONELİN PERFORMANS DÜŞÜKLÜĞÜNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİ**

İşverenlerin otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelinin çalışma performanslarına yönelik düşünceleri ile ilgili bulgular Tablo 24’te sunulmuştur.

Bu sorulara verilen cevapların istatistiki analizi yapıldığında güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizi sonucu  $\alpha = ,772$  bulunmuştur. Bu değer sosyal bilimler açısından yüksek güvenilirliğe sahip bir değerdir.

**Tablo 24. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlere Göre Çalışan Personelin Performans Düşüklüğüne Yönelik Düşünceler**

Sorular	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam (N)		Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (ss)
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	sayı	%		
Çalışan personele hizmet içi eğitimler verilmeli	-	-	6	5,3	2	1,8	59	52,2	45	39,8	111	98,20	4,3	0,721
Eğitimler gereksiz değil ama zaman kaybıdır.	5	4,4	16	14,2	19	16,8	39	34,5	33	29,2	111	98,20	3,72	1,161
Şirket dışındaki eğitimler gereksiz ve zaman kaybıdır.	9	8,0	7	6,2	24	21,2	46	40,7	25	22,1	111	98,20	3,64	1,143
İşten çıkarılabileceği izlenimi verilmeli.	14	12,4	25	22,1	19	16,8	40	35,4	13	11,5	111	98,20	3,12	1,249
Performansın düşmesi halinde maddi cezalandırmaya gidilmeli.	5	4,4	31	27,4	28	24,8	39	34,5	9	8,0	111	98,20	3,15	1,055
Personel yeterli performans sağlayamıyorsa psikolojik baskı uygulanmalı.	9	8,0	8	7,1	15	13,3	46	40,7	33	29,2	111	98,20	3,77	1,188

n: 113

Tablo 24 incelendiğinde; “personele hizmet içi eğitim verilmeli” görüşüne işverenlerin %52,2’si “katılmıyorum”, %39,8’i “kesinlikle katılmıyorum”, %5,3’ü “katılıyorum”, %1,8’i ise “kararsızım” dedikleri görülmüştür.

“Eğitimler gereksiz değil ama zaman kaybıdır” görüşü incelendiğinde; işverenlerin %34,5’i katılmıyorum, %29,2’si “kesinlikle katılmıyorum”, %16,8’i “kararsızım”, %14,2’si “katılıyorum”, %4,4’ü ise “kesinlikle katılıyorum” dedikleri görülmüştür.

“Şirket dışındaki eğitimler gereksiz ve zaman kaybıdır” görüşü incelendiğinde; işverenlerin %40,7’si “katılmıyorum”, %22,1’i “kesinlikle katılmıyorum”, %21,2’si “kararsızım”, %8 “kesinlikle katılıyorum”, %6,2’si ise “katılıyorum” dedikleri görülmüştür.

“Personele işten çıkarılabileceği izlenimi verilmelidir” ifadesine işverenlerin; %35,4’ü “katılmıyorum”, %22,1’i “katılıyorum”, %16,8’i “kararsızım”, %12,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, %11,5’i ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

“Personelin performansı düşmesi halinde maddi cezalandırmaya gidilmeli” görüşüne işverenlerin; %34,5’i “katılmıyorum”, %27,4’ü “katılıyorum”, %24,8’i “kararsızım”, %8’i “kesinlikle katılmıyorum”, %4,4’ü ise “kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir.

“Personel yeterli performans sağlayamıyorsa psikolojik baskı uygulanmalı” görüşüne işverenlerin; %40,7’si “katılmıyorum”, %29,2’si “kesinlikle katılmıyorum”, %13,3’ü “kararsızım”, %8 “kesinlikle katılıyorum”, %7,1’i ise “katılıyorum” dedikleri görülmüştür.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özelliklere ilişkin aritmetik ortalama ( $x$ ) ve standart sapma ( $ss$ ) değerleri incelendiğinde "katılmıyorum" yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “çalışan personele hizmet içi eğitimler verilmeli ( $x=4,3$ ,  $ss=0,75$ )”, “eğitimler gereksiz değil ama zaman kaybıdır ( $x=3,7$ ,  $ss=1,167$ )”, “şirket dışındaki eğitimler gereksiz ve zaman kaybıdır ( $x=3,6$ ,  $ss=1,143$ )”, “personel yeterli performans sağlayamıyorsa psikolojik baskı uygulanmalı ( $x=3,8$ ,  $ss=1,188$ )”.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özelliklere ilişkin aritmetik ortalama ( $x$ ) ve standart sapma ( $ss$ ) değerleri incelendiğinde "kararsızım" yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “işten çıkarılabileceği izlenimi verilmeli ( $x=3,1$ ,  $ss=1,249$ )”, “performansın düşmesi halinde maddi cezalandırmaya gidilmeli ( $x=3,1$ ,  $ss=1,056$ )” seçeneklerinden oluşmaktadır. Düşük aritmetik ortalamaya sahip maddelerde, işverenlerin personeli ağır biçimde cezalandırmak istendiği söylenebilir.

### 3.14. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENLERE GÖRE İŞYERİNDE ÇALIŞANLARLA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

İşverenlerin otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin çalışanlarla karşılaştıkları sorunlarla ilgili bulgular Tablo 25’de sunulmaktadır.

Bu sorulara verilen cevapların istatistiki analizi yapıldığında güvenilirlik (Cronbach Alpha) analizi sonucu  $\alpha = ,881$  bulunmuştur. Bu değer sosyal bilimler açısından çok yüksek güvenilirliğe sahip bir değerdir.

**Tablo 25 Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Çalışanlarla Karşılaştıkları Sorunlar**

Sorular	Kesinlikle Katılıyor		Katılıyor		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Toplam (N)		Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (ss)
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	sayı	%		
İş sağlığı ve güvenliğinin gereklerini yerine getirmeme	28	24,8	45	39,8	7	6,2	22	19,5	6	5,3	108	95,60	2,4	1,228
Sendikalaşmaları	6	5,3	13	11,5	27	23,9	31	27,4	25	22,1	102	90,30	3,6	1,166
Kurumsal iletişimsizlik	11	9,7	56	49,6	14	12,4	20	17,7	5	4,4	106	93,80	2,6	1,061
Kıdem ve ihbar tazminatı	30	26,5	24	21,2	12	10,6	31	27,4	9	8,0	106	93,80	2,7	1,378
Yıllık izinler	17	15,0	28	24,8	8	7,1	43	38,1	9	8,0	105	92,90	3,0	1,297
Kısa süreli izinleri kötüye kullanma	21	18,6	50	44,2	14	12,4	18	15,9	3	2,7	106	93,80	2,4	1,071
Ek mesai yapmak istememeleri	24	21,2	32	28,3	26	23,0	21	18,6	2	1,8	105	92,90	2,5	1,11
İzinsiz işe gelmemeleri	40	35,4	36	31,9	2	1,8	18	15,9	9	8	105	92,90	2,2	1,348
Aidiyet hissetmemeleri	28	24,8	34	30,1	28	24,8	12	10,6	2	1,8	104	92,00	2,3	1,049
Takım arkadaşları ile anlaşamamaları.	20	17,7	54	47,8	9	8,0	21	18,6	3	2,7	107	94,70	2,4	1,086
Şirket disiplini önemsememeleri	29	25,7	54	47,8	3	2,7	17	15,0	6	5,3	109	96,50	2,2	1,17
Sosyal hakları kötüye kullanmaları	27	23,9	36	31,9	21	18,6	19	16,8	4	3,5	107	94,70	2,4	1,157
Gerçek performansını yansıtmamaları	40	35,4	43	38,1	8	7,1	12	10,6	3	2,7	106	93,80	2,0	1,082
Fazla mesai ücretleri	13	11,5	25	22,1	18	15,9	36	31,9	12	10,6	104	92,00	3,1	1,247

n:113

Tablo 25 incelendiğinde; “İş sağlığı ve güvenliğinin gereklerini yerine getirmeme” maddesine işverenlerin %39,8’i “katılıyorum”, %24,8’i “kesinlikle katılıyorum”, %19,5’i “katılmıyorum”, %6,2’si “kararsızım”, %5,3’ü ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere işverenlere göre personelin çoğunun iş sağlığı ve güvenliğinin gereklerini yerine getirmediği söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliğinde hükümet tarafından gerekli kanun ve yönetmelikler çıkarılmış olsa dahi, işverenlerin en büyük sıkıntılarından biri iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıdır. Burada sorun teşkil eden konu: kanun ve yönetmeliklerde belirtilen gereklilikleri yerine getiren işveren, uygulama noktasında işçilere söz geçirememektedir. Dolayısıyla işyeri denetimlerinde iş müfettişleri işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini yerine getirmemeleri nedeniyle işyerine ciddi cezai müeyyide uygulamaktadır. Bu sorun işçilerin eğitilmeleri ve kesilen cezanın bir kısmının işçiye yansıtılması ile çözülebileceği söylenebilir.

“Sendikalaşma” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %27,4’ü’nün “katılmıyorum”, %23,9’u “kararsızım”, %22,1’i “kesinlikle katılmıyorum”, %11,5’i “katılıyorum”, %5,3’i ise “kesinlikle katılıyorum” görüşündedirler. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, ankete katılan işverenlerin büyük çoğunluğu sendikalaşmanın bir sorun oluşturmadığı yönde görüş bildirmiştir.

Sendikalaşmanın en az olduğu illerden biri Konya’dır. Konya’da yaklaşık %6,53 sendikalı işçi bulunmaktadır (Çalış. Ve Sos. Güv. Bak., 2015: 43).

“Kurumsal iletişimsizlik” görüşü incelendiğinde; işverenlerin %49,6’sı “katılıyorum”, %17,7’si “katılmıyorum” %12,4’ü “kararsızım”, %9,7’si “kesinlikle katılıyorum”, %4,4’ü ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, ankete katılan işverenlerin büyük çoğunluğu kurumsal iletişimsizlik yaşadıkları yönde görüş bildirmiştir.

“Kıdem ve ihbar tazminatı” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %27,4’ü’nün “katılmıyorum”, %26,5’i “kesinlikle katılmıyorum”, %21,2’si “katılıyorum”, %10,6’sı “kararsızım”, %8’i “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler

değerlendirildiğinde, ankete katılan işverenlerin yarısının kıdem ve ihbar tazminatı ile ilgili sorun yaşadığını belirtirken bir yarısı da kıdem ve ihbar tazminatının sorun teşkil etmediği yönde görüş bildirmiştir.

“Yıllık izin” görüşü incelendiğinde; işverenlerin %38,1’ “katılmıyorum”, %24,8’i “katılıyorum” %15’i “kesinlikle katılıyorum”, %8’i “kesinlikle katılmıyorum” %7,1’i ise “kararsızım” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, ankete katılan işverenlerin büyük çoğunluğu yıllık izinle ilgili sorun yaşadıkları yönde görüş bildirmiştir.

“Kısa süreli izinleri kötüye kullanma” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %44,2’si “katılıyorum”, %18,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, %15,9’u “katılmıyorum”, %12,4’ü “kararsızım”, %2,7’si ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, ankete katılan işverenlerin geneli personelin kısa süreli izinleri kötüye kullandığı yönde görüş beyan etmiştir.

“Ek mesai yapmak istememeleri” görüşü incelendiğinde; işverenlerin %28,3’ü “katılıyorum”, %23’ü “kararsızım” %21,2’si “kesinlikle katılıyorum”, %18,6’sı “katılmıyorum” %1,8’i ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, ankete katılan işverenler personellerinin ağırlıklı olarak fazla mesai yapmak istemedikleri yönde görüş bildirmişlerdir.

“İzinsiz işe gelmemeleri” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %35,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, %31,9’u “katılıyorum”, %15,9’u “katılmıyorum”, %8’i “kesinlikle katılmıyorum” %1,8’i ise “kararsızım”, şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, çalışan personelin işverenden izin almadan işyerine gelmemeleri en büyük sorunlarından biri olarak değerlendirilebilir.

“Aidiyet hissetmemeleri” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %30,1’i “kesinlikle katılıyorum”, %24,8’i “katılıyorum”, %24,8’i “kararsızım”, %10,6’sı “katılmıyorum”, %1,8’i ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde işverenler, çalışan personelin genel olarak aidiyet hissetmedikleri yönde görüş bildirmişlerdir.

“Takım arkadaşları ile anlaşamamaları” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %47,8’i “katılıyorum”, %18,6’sı “katılmıyorum”, %17,7’si “kesinlikle katılıyorum”, %8’i “kararsızım”, %2,7’si ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde işverenler, çalışan personelin %65,5’nin takım arkadaşları ile anlaşamadıkları yönde görüş belirtmişlerdir.

“Şirket disiplinini önemsememeleri” görüşü incelendiğinde; işverenlerin %47,8’i “katılıyorum”, %25,7’si “kesinlikle katılıyorum”, %15’i katılmıyorum, %5,3’ü “kesinlikle katılmıyorum”, %2,7’si ise “kararsızım” şeklinde görüş bildirmiştir. Genel olarak tablo değerlendirildiğinde çalışanların işyerinin kural ve nizamına uymadıklarını söyleyebiliriz.

“Sosyal hakları kötüye kullanma” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %31,9’u “katılıyorum”, %23,9’u “kesinlikle katılıyorum”, %18,6’sı “kararsızım”, %16,8’i “katılmıyorum”, %3,5’i ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, işverenler çalışan personellerinin çoğunluğunun sosyal hakları kötüye kullandıkları düşünülebilir.

“Gerçek performansını yansıtmamaları” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %38,1’i “katılıyorum”, %35,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, %10,6’sı “katılmıyorum”, %7,1’i “kararsızım”, %2,7’si ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde işverenler, çalışanlarının gerçek performansları ile çalışmadıkları yönde görüş bildirmişlerdir.

“Fazla mesai ücreti” görüşü incelendiğinde; otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin %31,9’u “katılmıyorum”, %22,1’i “katılıyorum”, %15,9’u “kararsızım”, %11,5’i “kesinlikle katılıyorum”, %10,6’sı ise “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde görüş bildirmiştir. Tablodan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, işverenlerin yarısının çalışan personelleriyle fazla mesai ücreti konusunda sorun yaşadıkları bir yarısının ise yaşamadığını söyleyebiliriz.

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin çalışanlarla karşılaştıkları sorunlara ilişkin aritmetik ortalama (x) ve standart sapma (ss) değerleri incelendiğinde "katılıyorum" yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “iş sağlığı

ve güvenliğinin gereklerini yerine getirmeme ( $x=2,4$ ,  $ss=1,228$ ), “kısa süreli izinleri kötüye kullanma ( $x=2,4$ ,  $ss=1,071$ )”, “izinsiz işe gelmemeleri ( $x=2,2$ ,  $ss=1,348$ )”, “aidiyet hissetmemeleri ( $x=2,3$ ,  $ss=1,049$ )”, “takım arkadaşları ile anlaşamamaları ( $x=2,4$ ,  $ss=1,086$ )”, “şirket disiplini önemsememeleri ( $x=2,2$ ,  $ss=1,170$ )”, “sosyal hakları kötüye kullanmaları ( $x=2,4$ ,  $ss=1,157$ )”, “gerçek performansını yansıtmamaları ( $x=2,0$ ,  $ss=1,082$ )

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin çalışanlarla karşılaştıkları sorunlara ilişkin aritmetik ortalama ( $x$ ) ve standart sapma ( $ss$ ) değerleri incelendiğinde "kararsızım" yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “kurumsal iletişimsizlik ( $x=2,6$ ,  $ss=1,061$ )”, “ek mesai yapmak istememeleri ( $x=2,5$ ,  $ss=1,11$ ”, “kıdem ve ihbar tazminatı ( $x=2,7$ ,  $ss=1,378$ ), “yıllık izinler ( $x=3,0$ ,  $ss=1,297$ ).

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin çalışanlarla karşılaştıkları sorunlara ilişkin aritmetik ortalama ( $x$ ) ve standart sapma ( $ss$ ) değerleri incelendiğinde "katılmıyorum" yanıtı seçenekler üzerinde şu şekilde incelenir; “sendikalaşmaları ( $x=3,6$ ,  $ss=1,166$ )”, “fazla mesai ücretleri ( $x=3,1$ ,  $ss=1,247$ )

### **3.15. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – YAŞA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA)**

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özelliklerin, işyerinden beklentilerinin, karşılaştıkları sorunların – yaşa göre karşılaştırılması sorunların – yaşa göre karşılaştırılması (anova) ile ilgili bulgular Tablo 26’da sunulmuştur.



**Tablo 26 Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Yaşa Göre Karşılaştırılması**

	Yaşı	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	18-20	1,6094	,09375	0,509	0,729	---
	21-25	1,8483	,50645			
	26-32	1,8030	,57246			
	33-41	1,8010	,62651			
	41 ve üzeri	1,6881	,51824			
Personelin İşyerinden Beklentileri	18-20	1,3077	,08882	2,484	0,045	---
	21-25	1,9569	,45944			
	26-32	1,6777	,44270			
	33-41	1,7541	,54153			
	41 ve üzeri	1,7053	,46998			
Personelin İşyerinde Karşılaştığı Sorunlar	18-20	4,0617	,99402	0,898	0,466	---
	21-25	3,5067	,80065			
	26-32	3,5178	,91436			
	33-41	3,5892	,97437			
	41 ve üzeri	3,7601	,56222			

n:209 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin yaşa göre, personelin taşınması gereken özellikler, personelin işyerinden beklentileri, personelin işyerinde karşılaştığı sorunları “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

### **3.16. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – EĞİTİM DURUMUNA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA)**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Eğitim Durumuna ile ilgili bulgular Tablo 27’de sunulmuştur.

**Tablo 27. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması**

	Eğitim Durumu	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	İlköğretim	1,7992	,70137	,642	,633	---
	Ortaöğretim	1,8067	,50773			
	Ön lisans	1,5903	,42130			
	Lisans	1,7932	,55881			
	Lisansüstü	1,6406	,47701			
Personelin İşyerinden Beklentileri	İlköğretim	1,7059	,53928	1,103	,356	---
	Ortaöğretim	1,6980	,48645			
	Ön lisans	1,7137	,47036			
	Lisans	1,9011	,35086			
	Lisansüstü	1,8654	,46738			
Personelin İşyerinde Karşılaştığı Sorunlar	İlköğretim	3,5083	,81430	,503	,734	---
	Ortaöğretim	3,5794	,85229			
	Ön lisans	3,7494	1,07592			
	Lisans	3,7443	,91236			
	Lisansüstü	3,5449	,29358			

n:209 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin öğrenim durumuna göre personelin taşınması gereken özellikler, personelin işyerinden beklentileri, personelin işyerinde karşılaştığı sorunları “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

### **3.17. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – GELİR DÜZEYİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA)**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Gelir Düzeyine Göre bulgular Tablo 28’de sunulmuştur.

**Tablo 28. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması**

	Gelir Düzeyi	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) Asgari ücret altı-Asgari ücret	1,5190	,46242	,940	,456	---
	2) Asgari ücret- 1300TL	1,8505	,58347			
	3) 1301-1500TL	1,7617	,51752			
	4) 1501- 2000TL	1,8181	,59664			
	5) 2001-2500 TL	1,8348	,60146			
	6) 2501 TL ve üzeri	1,6328	,44464			
Personelin İşyerinden Beklentileri	1) Asgari ücret altı-Asgari ücret	1,3152	,33668	3,078	,011	---
	2) Asgari ücret- 1300TL	1,5139	,47268			
	3) 1301-1500TL	1,6510	,60831			
	4) 1501- 2000TL	1,7998	,51662			
	5) 2001-2500 TL	1,6568	,36554			
	6) 2501 TL ve üzeri	1,8575	,34408			
Personelin İşyerinde Karşılaştığı Sorunlar	1) Asgari ücret altı-Asgari ücret	4,3348	,72796	4,518	,001	(3 – 1)
	2) Asgari ücret- 1300TL	3,2561	1,02370			
	3) 1301-1500TL	2,9609	,74877			(3 - 4) (3 – 6)
	4) 1501- 2000TL	3,6270	,88322			
	5) 2001-2500 TL	3,6325	,84050			
	6) 2501 TL ve üzeri	3,8846	,45294			

n:209 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin gelir düzeyine göre personelin taşınması gereken özellikler, personelin işyerinden beklentileri, “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Personelin işyerinde karşılaştığı sorunları karşılaştırdığımızda, en yüksek ortalamanın asgari ücretin altında çalışan personel ( $X=4,3348$ ) olduğu görülmektedir. Bunu ( $X=3,8846$ ) ortalama ile 2501 TL ve üzeri çalışan, ( $X=3,6325$ ) ortalama ile 2001-2500 TL'ye çalışan personel, ( $X=3,6270$ ) ortalama ile 1501-2000 TL'ye çalışan personel, ( $X=3,2561$ ) ortalama ile asgari ücret 1300 TL'ye çalışan personel, izlemektedir. En düşük ortalama ise ( $X=2,9609$ ) 1301-1500 TL'yle çalışan personelde görülmektedir. Asgari ücret altında maaş alan personelin, işyerinde en çok sorunla karşılaştığı, maaş arttıkça işyeriyle olan sorunların daha azaldığı görülmektedir.

Personelin işyerinde karşılaştığı sorunların anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F (4,518), P (0,001) ( $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (1301-1500TL) - (asgari ücret altı-asgari ücret), (1301-1500TL) - (1501- 2000TL), (1301-1500TL) - (2501 TL ve üzeri) şeklinde bulunmuştur.

### **3.18. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA)**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşımaya Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Çalışma Süresine yönelik bulgular Tablo 29 da sunulmuştur.

**Tablo 29. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması**

	Personel Çalışma Süresi	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) 6ay-1yıl	1,9162	0,52968	4,604	0,001	
	2) 2yıl-4yıl	1,8321	0,6315			
	3) 5-7yıl	1,5214	0,52519			(3 – 4)
	4) 8-10 y1	2,0275	0,44062			(4 – 5)
	5) 11yıl ve üzeri	1,6875	0,55012			
Personelin İşyerinden Beklentileri	1) 6ay-1yıl	1,7586	0,46469	2,253	0,065	
	2) 2yıl-4yıl	1,7046	0,46021			
	3) 5-7yıl	1,5455	0,40614			(3 – 4)
	4) 8-10 y1	1,8932	0,48903			
	5) 11yıl ve üzeri	1,739	0,51827			
Personelin İşyerinde Karşılaştığı Sorunlar	1) 6ay-1yıl	3,3789	1,33469	1,542	0,191	
	2) 2yıl-4yıl	3,7938	0,82486			
	3) 5-7yıl	3,4588	0,57978			
	4) 8-10 y1	3,7386	0,7682			
	5) 11yıl ve üzeri	3,5389	0,79946			

n:209 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe personelin çalışma süresine göre personelin taşınması gereken özellikler “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Personelin taşınması gereken özellikleri karşılaştığımızda, en yüksek ortalamanın 8-10 yıl çalışan personel (X=2,0275) olduğu görülmektedir. Bunu (X=1,9162) ortalama ile 6 ay – bir yıl çalışan, (X=1,8321) ortalama ile 2 – 4 yıl çalışan personel, (X=1,6875) ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan personel izlemektedir. En düşük ortalama ise (X=1,5214) 5 – 7 yıl çalışan personelde görülmektedir.

Personelin taşınması gereken özellikleri anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F (4,604), P (0,001) (p<.05) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (5-7 yıl) –

(8-10 yıl), (11 yıl ve üzeri) - (8-10 yıl) şeklinde bulunmuştur. 8-10 yıldır çalışan personelin diğer diğer çalışma sürelerine göre sektörde çalışacak personelin sektörle ilgili taşınması gereken özellikler olduğu yönde görüş belirtmişlerdir.

Personelin işyerinden beklentileri ile karşılaştığımızda, en yüksek ortalamanın 8-10 yıl çalışan personel ( $X=1,8932$ ) olduğu görülmektedir. Bunu ( $X=1,7586$ ) ortalama ile 6 ay – bir yıl çalışan, ( $X=1,739$ ) ortalama ile 11 yıl ve üzeri çalışan personel, ( $X=1,7046$ ) ortalama ile 2 – 4 yıl çalışan personel izlemektedir. En düşük ortalama ise ( $X=1,5455$ ) 5 – 7 yıl çalışan personelde görülmektedir.

Personelin işyerinden beklentilerini anlamlı bir şekilde farklılaşım farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F (2,253), P (0,065) ( $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (5-7 yıl) – (8-10 yıl) şeklinde bulunmuştur. 8-10 yıldır çalışan personelin diğer çalışma sürelerine göre işyerinden beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin çalışma süresine göre personelin işyerinde karşılaştığı sorunları, “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

### **3.19. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – İŞYERİNİN FAALİYET SÜRESİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA)**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerinin Faaliyet Süresine Göre bulgular Tablo 30’da sunulmuştur.

**Tablo 30. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerinin Faaliyet Süresine Göre Karşılaştırılması**

	İşyeri Faaliyet Süresi	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) 1-3yıl	1,55	0,50273	5,19	0,001	
	2) 4-6 yıl	1,9875	0,79311			
	3) 7-9 yıl	1,8844	0,49708			
	4) 10-12 yıl	2,1535	0,60511			(4 – 5)
	5) 13yıl ve üzeri	1,6864	0,50607			
Personelin İşyerinden Beklentileri	1) 1-3yıl	1,1846	0,19308	5,069	0,001	(1 – 4)
	2) 4-6 yıl	1,6564	0,46959			
	3) 7-9 yıl	1,6036	0,41241			(3 – 4)
	4) 10-12 yıl	2,037	0,45627			(4 - 5)
	5) 13yıl ve üzeri	1,7212	0,48077			
Personelin İşyerinde Karşılaştığı Sorunlar	1) 1-3yıl	2,6727	0,78559	2,318	0,058	---
	2) 4-6 yıl	3,3238	1,02682			
	3) 7-9 yıl	3,8208	0,85149			
	4) 10-12 yıl	3,7184	0,65292			
	5) 13yıl ve üzeri	3,6046	0,86857			

n:209 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyeri faaliyet süresine göre personelin taşınması gereken özellikler “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Personelin taşınması gereken özellikleri karşılaştırdığımızda, en yüksek ortalamanın 10-12 yıl faaliyet gösteren işyerinde çalışan personelin ( $X=2,1535$ ) olduğu görülmektedir. Bunu ( $X=1,9875$ ) ortalama ile 4 - 6 yıldır faaliyet gösteren işyerinde çalışan personelin, ( $X=1,8844$ ) ortalama ile 7 - 9 yıldır faaliyet gösteren işyerinde çalışan personelin, ( $X=1,6864$ ) ortalama ile 13 yıldır faaliyet gösteren işyerinde çalışan personel izlemektedir. En düşük ortalama ise ( $X=1,55$ ) 1 - 3 yıldır faaliyet gösteren işyerinde çalışan personel olarak görülmektedir.

Personelin taşınması gereken özellikleri anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F (5,19), P (0,001) ( $p<.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını test

etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (13 yıl üzeri) – (12-12 yıl) şeklinde bulunmuştur. 10-12 yıldır faaliyet gösteren işyerlerindeki personelin diğer çalışma sürelerine göre sektörde çalışacak personelin sektörle ilgili taşınması gereken özellikler olduğu yönde görüş belirtmişlerdir.

Personelin işyerinden beklentileri ile karşılaştığımızda, en yüksek ortalamanın 10-12 yıl faaliyet gösteren işyerinde çalışan personelin ( $X=2,037$ ) olduğu görülmektedir. Bunu ( $X=1,7212$ ) ortalama ile 13 yıl ve üzeri faaliyet gösteren işyerinde çalışan personelin, ( $X=1,6564$ ) ortalama ile 4 - 6 yıldır faaliyet gösteren işyerinde çalışan personelin, ( $X=1,6036$ ) ortalama ile 7 - 9 yıldır faaliyet gösteren işyerinde çalışan personel izlemektedir. En düşük ortalama ise ( $X=1,1846$ ) 1 - 3 yıldır faaliyet gösteren işyerinde çalışan personel olarak görülmektedir. İşyeri beklentileri arasında ise otomotiv yedek parça sektöründe 10-12 yıldır faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan personelin işyeri beklentileri daha yüksek olduğu görülmektedir.

Personelin işyerinden beklentilerini anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F (5,069), P (0,001) ( $p<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (1 - 3 yıl) – (10 - 12 yıl); (7 - 9 yıl) – (10 - 12 yıl), (13 yıl ve üzeri) – (10 - 12 yıl) şeklinde bulunmuştur.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyeri faaliyet süresine göre personelin işyerinde karşılaştığı sorunları, “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

### **3.20. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – İŞYERİNDEKİ ÇALIŞAN SAYISINA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA)**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerindeki Çalışan Sayısına Göre bulgular Tablo 31’de sunulmuştur.



**Tablo 31. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerindeki Çalışan Sayısına Göre Karşılaştırılması**

	Çalışan Sayısı	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) 2-5 kişi	1,725	0,46603	0,248	0,91	---
	2) 6-12kişi	1,7654	0,4855			
	3) 13-26 kişi	1,758	0,41221			
	4) 27-54kişi	1,875	0,66209			
	5) 55 ve üzeri	1,791	0,68352			
Personelin İşyerinden Beklentileri	1) 2-5 kişi	2,0308	0,50403	1,688	0,154	---
	2) 6-12kişi	1,7361	0,48023			
	3) 13-26 kişi	1,802	0,45901			
	4) 27-54kişi	1,706	0,53214			
	5) 55 ve üzeri	1,6499	0,47552			
Personelin İşyerinde Karşılaştığı Sorunlar	1) 2-5 kişi	3,5277	1,12047	1,665	0,159	---
	2) 6-12kişi	3,4013	0,89708			
	3) 13-26 kişi	3,8268	0,8591			
	4) 27-54kişi	3,6838	0,85717			
	5) 55 ve üzeri	3,5823	0,77154			

n:209 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyerinde çalışan sayısına göre, personelin taşınması gereken özellikler, personelin işyerinden beklentileri, personelin işyerinde karşılaştığı sorunları “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

### **3.21. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLERİN, İŞYERİNDEN BEKLENTİLERİNİN, KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – İŞYERİNİN 8 SAATLİK MESAINİN % KAÇINDA VERİMLİ ÇALIŞTIĞINA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA)**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerinin 8 Saatlik Mesainin % Kaçında Verimli Çalıştığına Göre bulgular Tablo 32’de sunulmuştur.

**Tablo 32. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Çalışan Personelin Taşınması Gereken Özelliklerin, İşyerinden Beklentilerinin, Karşılaştıkları Sorunların – İşyerinin 8 Saatlik Mesainin % Kaçında Verimli Çalıştığına Göre Karşılaştırılması**

	Performans %'desi	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) %50- 60	1,7764	0,32024	0,611	0,655	---
	2) 61-70	1,8765	0,62354			
	3) 71-80	1,75	0,54359			
	4) 81-90	1,733	0,46115			
	5) 91 -100	1,8698	0,73528			
Personelin İşyerinden Beklentileri	1) %50- 60	1,7863	0,50848	2,175	0,073	---
	2) 61-70	1,5566	0,43644			
	3) 71-80	1,7919	0,48857			
	4) 81-90	1,8079	0,45911			
	5) 91 -100	1,6054	0,51185			
Personelin İşyerinde Karşılaştığı Sorunlar	1) %50- 60	3,3166	1,48052	2,046	0,089	---
	2) 61-70	3,5642	0,52027			
	3) 71-80	3,84	0,8238			
	4) 81-90	3,6152	0,71219			
	5) 91 -100	3,3834	1,03303			

n:209 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin 8 saatlik mesainin % kaçında verimli çalıştığına göre, personelin taşınması gereken özellikler, personelin işyerinden beklentileri, personelin işyerinde karşılaştığı sorunları “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

### **3.22. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENE GÖRE PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, PERSONELİN ÇALIŞMA PERFORMANSI VE İŞÇİLERLE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN – YAŞA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI (ANOVA)**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverene Göre Personelin Taşınması Gereken Özellikler, Personelin Çalışma Performansı ve İşçilerle Karşılaştıkları Sorunların – Yaşa Göre Karşılaştırılması (ANOVA) ile ilgili bulgular Tablo 33’de sunulmuştur.

**Tablo 33. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverene Göre Personelin Taşınması Gereken Özellikler, Personelin Çalışma Performansı ve İşçilerle Karşılaştıkları Sorunların – Yaşa Göre Karşılaştırılması**

	Yaş	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) 26-32	1,6042	0,31595	2,223	0,113	---
	2) 33-41	1,5163	0,39125			
	3) 41 ve üzeri	1,4148	0,31228			
Personelin Performansını Yönelik Düşünceler	1) 26-32	3,3333	0,55854	2,655	0,075	---
	2) 33-41	2,9583	0,86774			
	3) 41 ve üzeri	3,2541	0,55911			
İşverenlerin Personelleri ile Karşılaştıkları Sorunlar	1) 26-32	2,4945	0,92281	1,814	0,168	---
	2) 33-41	2,3486	0,76636			
	3) 41 ve üzeri	2,6519	0,72234			

n:111 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin yaşa göre, personelin taşınması gereken özellikler, Personelin Çalışma Performansı ve İşçilerle Karşılaştıkları Sorunlar “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

### **3.23. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE, PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, İŞVERENLERİN PERSONELLERİ İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (ANOVA)**

Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenin Eğitim Durumuna Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar Tablo 34’te sunulmuştur.

**Tablo 34. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin Eğitim Durumuna Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar**

	Eğitim Durumu	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) İlköğretim	1,25	0,26554	1,85	0,125	---
	2) Ortaöğretim	1,4994	0,32293			
	3) Ön lisans	1,4621	0,42156			
	4) Lisans	1,5273	0,30085			
	5) Lisansüstü	1,507	0,46087			
Personelin Performanslarına Yönelik Düşünceler	1) İlköğretim	3,6429	0,49725	3,135	0,018	(2 – 1)
	2) Ortaöğretim	2,9265	0,78837			
	3) Ön lisans	3,307	0,48197			
	4) Lisans	3,1535	0,69358			
	5) Lisansüstü	3,2857	0,58305			
İşverenlerin Personelleri ile Karşılaştıkları Sorunlar	1) İlköğretim	2,5816	0,97691	1,949	0,108	---
	2) Ortaöğretim	2,3593	0,64255			
	3) Ön lisans	2,9153	0,67481			
	4) Lisans	2,4418	0,81692			
	5) Lisansüstü	2,7245	0,50748			

n:111 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin eğitim durumuna göre, personelin taşınması gereken özellikler, İşverenlerin Personelleri ile Karşılaştığı Sorunlar “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Personelin performansı ile ilgili düşünceleri karşılaştırdığımızda, en yüksek ortalamanın ilköğretim mezunu olan işverenlerin (X=3,6429) olduğu görülmektedir. Bunu (X=3,307) ortalama ile ön lisans mezunları, (X=3,2857) ortalama ile lisansüstü işverenler, (X=3,1535) ortalama ile lisans mezunu işverenler izlemektedir. En düşük ortalama ise (X=2,9265) ortaöğretim mezunları görülmektedir.

Personelin performansına yönelik işverenlerin düşünceleri anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F (3,135), P (0,018) (p<.05) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın

kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (Ortaöğretim) – (İlköğretim) şeklinde bulunmuştur.

### 3.24. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENİN ÇALIŞAN SAYISINA GÖRE, PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, İŞVERENLERİN PERSONELLERİ İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (ANOVA)

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenin çalışan sayısına göre, personelin taşınması gereken özellikler, işverenlerin personelleri ile karşılaştığı sorunlarla ilgili değerlendirmeler Tablo 35’te sunulmuştur.

**Tablo 35. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenin Çalışan Sayısına Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar**

	Çalışan Sayısı	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) 2-5 kişi	1,277	0,31488	2,659	0,037	(1 – 4)
	2) 6-12kişi	1,5116	0,33771			
	3) 13-26 kişi	1,529	0,3368			
	4) 27-54kişi	1,6458	0,36519			
	5) 55 ve üzeri	1,4	0,30807			
Personelin Performanslarına Yönelik Düşünceler	1) 2-5 kişi	3,0833	0,89096	0,551	0,699	---
	2) 6-12kişi	3,2389	0,82662			
	3) 13-26 kişi	3,2667	0,5245			
	4) 27-54kişi	3,2361	0,36555			
	5) 55 ve üzeri	3,0267	0,72597			
İşverenlerin Personelleri ile Karşılaştıkları Sorunlar	1) 2-5 kişi	2,398	0,96879	0,983	0,42	---
	2) 6-12kişi	2,5077	0,74208			
	3) 13-26 kişi	2,7258	0,79721			
	4) 27-54kişi	2,2445	0,4637			
	5) 55 ve üzeri	2,5163	0,73358			

n:111 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Personelin taşınması gereken özellikleri karşılaştığımızda, en yüksek ortalamanın 27-54 kişi çalıştıran işverenlerin (X=1,6458) olduğu görülmektedir. Bunu (X=1,529) ortalama ile 13-26 kişi çalıştıran işverenler, (X=1,5116) ortalama ile 6-12

kişi çalıştıran işverenler, ( $\bar{X}=1,4$ ) ortalama ile 55 ve üzeri personel çalıştıran işverenler izlemektedir. En düşük ortalama ise ( $\bar{X}=1,277$ ) 2-5 kişi çalıştıran işverenler görülmektedir.

Personelin performansına yönelik işverenlerin düşünceleri anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F (2,659), P (0,037) ( $p<.0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (2-5 kişi) – (27-54 kişi) şeklinde bulunmuştur.

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin çalıştırdığı işçi sayısına göre, personelin performansına yönelik düşünceler, İşverenlerin Personelleri ile Karşılaştığı Sorunlar “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

### **3.25. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENİN FAALİYET SÜRESİNE GÖRE, PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, İŞVERENLERİN PERSONELLERİ İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (ANOVA)**

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenin faaliyet süresine göre, personelin taşınması gereken özellikler, işverenlerin personelleri ile karşılaştığı sorunlar Tablo 36’da sunulmuştur.

**Tablo 36. Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenin Faaliyet Süresine Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar**

	Faaliyet Süresi	X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1) 4-6 yıl	1,4524	0,3168	1,804	0,151	---
	2) 7-9 yıl	1,7007	0,44945			
	3) 10-12 yıl	1,3826	0,27815			
	4) 13yıl ve üzeri	1,4619	0,33287			
Personelin Performansını Yönelik Düşünceler	1) 4-6 yıl	3,0476	0,84828	1,345	0,264	---
	2) 7-9 yıl	2,9667	1,04468			
	3) 10-12 yıl	3,5303	0,57164			
	4) 13yıl ve üzeri	3,1687	0,64365			
İşverenlerin Personelleri ile Karşılaştıkları Sorunlar	1) 4-6 yıl	2,4741	0,91639	0,084	0,968	---
	2) 7-9 yıl	2,4643	0,71765			
	3) 10-12 yıl	2,6231	0,99361			
	4) 13yıl ve üzeri	2,5256	0,73916			

n:111 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin faaliyet süresine göre, personelin taşınması gereken özellikler, Personelin Çalışma Performansı ve İşçilerle Karşılaştıkları Sorunlar “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

### **3.26. OTOMOTİV YEDEK PARÇA SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞVERENİN 8 SAATLİK MESAINİN VERİMLİ ÇALIŞMA %'DESİNE GÖRE, PERSONELİN TAŞIMASI GEREKEN ÖZELLİKLER, İŞVERENLERİN PERSONELLERİ İLE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (ANOVA)**

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenin 8 saatlik mesainin verimli çalışma % desine göre, personelin taşınması gereken özellikler, işverenlerin personelleri ile karşılaştığı sorunlar Tablo 37’de sunulmuştur.

**Tablo 37 Otomotiv Yedek Parça Sektöründe Faaliyet Gösteren İşverenlerin 8 Saatlik Mesainin Verimli Çalışma %'desine Göre, Personelin Taşınması Gereken Özellikler, İşverenlerin Personelleri İle Karşılaştığı Sorunlar**

	8 Saatlik Mesainin Verimli Çalışma %'desi		X	SS	F	P	Gruplar Arası Fark
Personelin Taşınması Gereken Özellikler	1)	50- 60	1,3763	0,34118	1,447	0,224	---
	2)	61-70	1,5185	0,3445			
	3)	71-80	1,578	0,39955			
	4)	81-90	1,4386	0,23626			
	5)	91 -100	1,4167	0,25276			
Personelin Performansını Yönelik Düşünceler	1)	50- 60	3,1897	0,75425	2,479	0,048	(5 - 4)
	2)	61-70	3,0591	0,51379			
	3)	71-80	3,3013	0,60188			
	4)	81-90	3,4035	0,64386			
	5)	91 -100	2,5	1,29529			
İşverenlerin Personelleri ile Karşılaştıkları Sorunlar	1)	50- 60	2,5008	0,66954	2,1	0,086	---
	2)	61-70	2,2467	0,72905			
	3)	71-80	2,6593	0,67712			
	4)	81-90	2,8413	0,66401			
	5)	91 -100	2,619	1,53508			

n:111 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Otomotiv yedek parça sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin 8 saatlik mesainin % kaçında personelin verimli çalıştığına göre, personelin taşınması gereken özellikler, İşverenlerin Personelleri ile Karşılaştığı Sorunlar “Anova” testine tabi tuttuğumuzda grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Personelin performansı ile ilgili düşünceleri karşılaştırdığımızda, en yüksek ortalamanın %81-90 verimli çalıştığını düşünen işverenlerin ortalamasının (X=3,4035) olduğu görülmektedir. Bunu (X=3,3013) ortalama ile %71-80 verimli çalıştığını düşünenler, (X=3,1897) ortalama ile % 50-60 verimli çalıştığını düşünenler, (X=3,0591) ortalama ile %61-70 verimli çalıştığını düşünenler izlemektedir. En düşük ortalama ise (X=2, 5) ortalama ile %90-100 verimli çalıştığını düşünen işverenler görülmektedir.

Personelin performansına yönelik işverenlerin düşünceleri anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir



tes olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda F (2,479), P (0,048) ( $p < 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (%91-100) – (%80-90) şeklinde bulunmuştur.



## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin genel özellikleri, beklentileri ve karşılaştıkları sorunlar ile işveren beklentileri ve personelle karşılaştıkları sorunlara yönelik yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar 6.1’de sunulmuştur.

#### **4.1. SONUÇLAR**

Araştırmada elde edilen sonuçlar:

Demografik özelliklere göre: Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin yaş ortalamasının %66’sının 26-41 yaş aralığında olduğu, işverenlerin ise %86,8’inin 33 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Personelin eğitim düzeyine baktığımızda %76,1’inin ilköğretim ile ortaöğretim düzeyinde olduğu, işverenlerin eğitim düzeyine baktığımızda ortaöğretimle lisan eğitimi arasında yoğunlaştığı görülmüştür. Personelin maaşlarına bakıldığında 1500 TL ile 2500 TL arasında yığılma görülmektedir. Personelin sektörde çalışma sürelerine bakıldığında %50 den fazlasının 8 yıl ve üzeri sektörde çalıştığı görülmektedir. Firmalarının faaliyet süresi incelendiğinde ise %83,2’sinin 10 yılın üzerinde faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Diğer yandan personele, sektörde kendi isteğinizle severek mi çalışıyorsunuz sorusuna %89’unun evet dediği görülürken, işverenlerin %92,8’inin evet dediği görülmüştür. Personele imkânınız olsa başka bir işte çalışmak ister misiniz sorusuna personelin %29,2’si hayır dediği, işverenlerin ise %24,8’inin hayır dediği gözlemlenmiştir. “Belki” ve “evet” cevabına baktığımızda hem personelin hem de işverenin önlerine çıkabilecek fırsatları değerlendirmek istediklerini söyleyebiliriz.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin işyerlerine ait bilgilerden, çalıştığı iş yerlerinin %67,9’unun 13 yıl ve üzeri suredir faaliyet gösterdiği, iş yeri çalışan sayısına bakıldığında ise işverenlerin %66,6’sının 13 kişi üzerinde personel çalıştırıldığı gözlemlenmiştir. Ayrıca sektörde %60,8 işletmenin ihracat yaptığı görülmüştür.

Diğer yandan otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin 8 saatlik mesainin % kaçında verimli çalıştıkları sorusuna %63,6 personel %71-90 aralığında

çalıştığını belirtmiştir. Ankete katılan tüm personelin genel anlamda verimli çalışma saatlerini değerlendirdiğimizde 8 saatlik mesainin ortalama 6 saat 30 dakikasında verimli çalıştıkları görülmektedir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin %87,6'sı, işverenlerin ise %91,1'i sektörle ilgili eğitim alınması gerektiğini belirtmektedir.

Personelin %80,9'u işverenlerin ise %94,7'si sektörle ilgili hizmet içi eğitim alınması gerektiğini belirtmektedir.

Personelin birbirleriyle iletişiminin iyi olması gerektiği görüşüne, personelin %90,9'u, işverenlerin ise %97,4' katılıyor ya da kesinlikle katılıyor demiştir.

Verilen görevi kolayca anlama yönündeki soruya personelin %96,2'si işverenlerin ise %97,4'ü sektörde çalışan personelin iletişiminin iyi olması yönünde görüş bildirmiştir.

Personelin ikna kabiliyeti yüksek olmalı yönündeki soruya personelin %81,4'ü işverenlerin ise %60,2'si kesinlikle katılıyor %32,7'si ise katılıyor yönünde görüş bildirmiştir.

Personel kendinden beklenen performansı sağlayabilmeli yönündeki soruya işverenlerin ve personelin tamamı "beklenen performansı yansıtması gerektiğini" düşünmektedir.

Diksiyonu düzgün olmalı ve dış görünüşüne önem vermeli görüşüne personelin yaklaşık %70'i işverenlerin ise yaklaşık %85'i kesinlikle katılıyor ya da katılıyor şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir.

İşverenler personelinin %98,2'sinin dinamik, %93,8'inin güler yüzlü, %98,2'sinin sabırlı, %92'sinin sektördeki yeniliklerden haberdar olması gerektiğini düşünmektedir.

Personelin ise %89,9' dinamik, %89,4'ü güler yüzlü, %89,5'i sabırlı, %81,3'ünün ise sektördeki yeniliklerden haberdar olması gerektiği yönde görüş bildirmiştir.

İşverenler personelinin %93,8'i problemlerini işyerine yansıtmamalı, %92'si ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli, %91,2'si işyerinde oluşabilecek problemleri çözüm üretmesini, %86,7'si rakip firmaların ürün özelliklerini bilmesi gerektiği yönde görüş bildirmişlerdir.

Personelin ise %85,2'si problemlerini işyerine yansıtmamalı, %82,6'sı ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli, %89'u işyerinde oluşabilecek problemlere çözüm

üretmeli, %72,2'si rakip firmaların ürün özelliklerini bilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir.

Hem işverene hem de personele sormuş olduğumuz “personelin taşınması gereken özellikler” konusunda işverenlerle personelin fikirlerinin %95 oranında örtüştüğü görülmektedir.

Personelin işyerlerinden beklentilerine baktığımızda: Sektörde maaşların 1500-2500 TL ve üzeri aralığında olmasına rağmen personelin %93,8'i maaşını yetersiz görmektedir.

Personelin %97,6'sı özlük haklarının verilmesi gerektiğini, %91,9'unun işyerinin servis imkanı olması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir.

Personelin %88,5'i haftalık tatilin iki gün olması gerektiğini belirtmiştir. Diğer yandan personelin %78,4'ü çalışma saatlerinin iyileştirilmesi yönünde görüş belirtmişlerdir. Personelin %58,9'u fazla mesai yapmak istemektedir. Aldığı ücreti az gören sektör çalışanları ağırlıklı olarak haftalık tatili iki gün yapmak isterken yetersiz gelen maaşını artırmak için hafta içi fazla mesai talep etmektedir.

Personelin %89'u hizmet içi eğitim almaları gerektiğini, %83,7'si sektör fuarlarını görmek istediğini, %91,9'u ise kriz dönemlerinde kendilerinin mağdur edilmemeleri yönünde görüş belirtmiştir.

Ayrıca personelin işyerinden şu beklentileri de olmuştur. Bunlar: %82,2 işyerlerinde kendilerinin de katılacağı toplantılar düzenlenmesini, %74,6'sı haftalık performans değerlendirilmesi yapılması gerektiğini, %58,6'sı da yaptığı işlerden ötürü prim verilmesini istemektedir.

Personelin işyerinde karşılaştığı sorunlara baktığımızda ise: Personelin %20,7'si maaş ve fazla mesailerini zamanında alamadıklarını belirtmişlerdir. Personelin %18,6'sı işverenin haksızlık yaptığını düşünmektedir. %26,7'si işverenin gözünde değersiz olduğunu, %14,3'ünün işverenin kendisini yetersiz gördüğünü, %27,8'i işvereniyle iletişim kopukluğu olduğunu, %50'ye yakınının kendisinin işvereni tarafından hiç takdir edilmediğini, %33,4'ü resmi tatillerde çalışmak istemediği halde çalıştırıldıklarını, %20,6'sı haftalık tatilini kullanamadıklarını, %25,4'ü kısa süreli izin kullanamadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca personelin büyük çoğunluğu işvereni tarafından motive edici bir ödül verilmediğini ve işverenleri tarafından fikirlerinin önemsenmediğini yönünde görüş bildirmiştir.

Personelin %38,2'si kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmeyeceğini düşünmektedir. Personelin yaklaşık %25'i yıllık izinlerini kullanamadıklarını, yaklaşık %30'u ise sigorta primlerinin aldıkları ücret üzerinden ödenmediğini yönde görüş bildirmiştir.

Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personeli genel olarak değerlendirdiğimizde %25-30 arası çalışanın işyerinde sorunlarla karşılaştığını söyleyebiliriz.

İşverenlerin, personelin performans düşüklüğüyle ilgili problemle karşılaştıkları zaman çözüm üzerine düşündükleri tespit edilmiştir. Personel için yapılan eğitimleri hiçbir şekilde gereksiz görmedikleri ancak firma dışındaki eğitimleri zaman kaybı olarak gördükleri ortaya çıkmıştır.

İşverenlerin personelleriyle karşılaştıkları sorunlar değerlendirildiğimizde; personelin %70,8'inin iş sağlığı ve güvenliğinin gereklerini yerine getirmediklerini belirtmektedirler. İşverenlerin %40'ı personellerinin sendikalaşması durumunda işyerinde sorunlara neden olacağını düşünmektedir. Şu an Konya sanayisinde sendikalaşma oranı neredeyse yok denecek derecede azdır.

İşverenlerin %58,3'ü personelleri ile kıdem ve ihbar tazminatı konusunda sorun yaşadığını belirtmektedir. Saha çalışmamda işverenler, personellerinin kendi istekleriyle çıkmak istediklerini ancak personelin kanuni olarak kıdem ve ihbar tazminatı hak etmemelerine rağmen işverenlerden kıdem ve ihbar tazminatı istediklerini belirtmişlerdir. Ödemedikleri durumda ise personelin kendilerini mahkemeye verdiğini ve %90 oranında da mahkemenin personel lehine sonuçlandığını belirtmişlerdir.

İşverenlerin %46'sı yıllık izinlerin problem olduğunu belirtmiştir. Saha çalışmamda işverenler, personellerinin iş yoğunluğu olduğu dönemde yıllık izne çıkmak istediklerini izin vermemeleri halinde bunun sorun olduğunu belirtmişlerdir.

İşverenler personelin, büyük çoğunluğunun kısa süreli izinleri kötüye kullandıklarını düşünmektedir. Ayrıca işverenlerin %69,1'i personellerinin izinsiz işe gelmemelerinden dolayı personelleri ile sorun yaşadıklarını da belirtmişlerdir.

Diğer yandan işverenler, büyük oranda personellerinin çalıştığı kurumuna aidiyet hissetmediklerini, takım arkadaşları ile anlaşamadıklarını, şirket disiplinine riayet etmediklerini ve sosyal haklarını kötüye kullandıklarını belirtmiştir.

## 4.2. ÖNERİLER

Konya 2023'te; refah seviyesine erişmiş, uluslararası ekonomi ile bütünleşmiş, sevgi, saygı ve hoşgörü temelinde insanların çalışmak ve üretmek için tercih ettiği bir il olma yolunda hızla ilerlemektedir. Bu bağlamda Konya, iç dinamiklerini hayata geçirerek bölgenin ekonomik koridoru haline gelmeyi gaye edinmiş bir şehirdir.

Bu gaye doğrultusunda, Konya'da hızla gelişen sektörlerden biri de otomotiv yan sanayisidir. Bu bağlamda 445 otomotiv yan sanayi üreticisi ile Türkiye genelinde güçlü bir konuma sahiptir. 2015 yılında Konya'nın yaptığı ihracatın (1,35 Milyar \$) %17'si otomotiv yedek parça sanayisinin gerçekleştirdiği ihracattır.

Sektörde uluslararası rekabetin doğurduğu ağır şartlar vardır. Uluslararası rekabetin getirmiş olduğu şartlar doğrultusunda işletmeler varlığını korumak ve kendini geliştirmek için sektörle ilgili yenilik ve gelişmeleri takip etmek ve uygulamak zorundadır. Sektörün söz konusu yenilik ve gelişmeleri işletmelerine yeterli düzeyde uygulayabilmeleri için atması gereken bazı temel adımlar vardır. Bunlardan biri, hiç şüphesiz sektördeki çalışanların bu alandaki eğitim eksikliklerini gidermekle mümkündür. Bu bağlamda birçok iş alanında olduğu gibi otomotiv yan sanayi sektöründe de bilimsel ve teknolojik gelişmelerle uyum için de yetiştirilen personel, işletmenin gelişmesine ve büyümesine büyük katkı sağlayacaktır. AB Uyum Yasaları çerçevesinde iş kollarına yönelik birçok eğitim programı hazırlanmıştır. Birçok sektörde olduğu gibi otomotiv yedek parça sektörüne yönelik çeşitli eğitim programları düzenlenmesi sektörün geleceği açısından büyük önem taşımaktadır.

Otomotiv yedek parça sektöründe hedeflenen gayeye ulaşmanın en önemli şartı: Mutlu ve işine motive olmuş işçi ve işverenlerle mümkündür. Çünkü işçi ve işverenin mutlu olmadığı bir işletmede başarıdan söz etmek mümkün görünmemektedir.

İşçi işveren açısından yaşanan problemlerin en temel sebeplerinden biri karşılıklı hak ve hukuka yeterince riayet edilmemesidir. İşveren ve işçi hukuku konusunda hassas davranmamak, uzlaşmazlıkların en temel sebebidir. Haklarına riayet edilmemiş bir çalışan yaptığı işin hakkını veremeyecek, üzerindeki negatif etki, beraber çalıştığı tüm mesai arkadaşlarına sirayet edecektir.

Meseleyi işveren açısından ele aldığımızda, istihdam oluşturmak için gerekli riskleri üstlenerek gerekli şartları yerine getiren bir işverenin, para kazanmak, marka

olmak vb. haklı beklentilerinin yerine getirilmemesinin doğuracağı istihdam sorununun hem ferdi hem de toplumsal anlamda pek çok soruna yol açması kaçınılmaz bir gerçektir.

Hem işçi hem de işverenin sorumlulukları gereği hak, hukuk, saygı, ve ahlak kuralları içinde birbirleri olmadan ilerleyemeyeceklerini anlamaları ve ona göre birbirlerinin hak ve hukuklarını gözetmeleri sorunların çözüme kavuşmasını sağlayacaktır.

Bir başka açıdan değerlendirmek gerekirse işçi ve işverenlerin temel sorunu Anadolu'nun Türk yurdu olmasında büyük emeği geçen Ahi Evran'ın Ahilik felsefesi ve prensipleri ilkesini hayatlarına tatbik etmemelerindedir. Halbuki Türk tarihinde insanlar arasındaki yardımlaşma ve dayanışmayı esas alan Ahilik gibi eşi bulunmaz bir kültürümüz vardır.

Sekiz yüz yıl önce Anadolu'da uygulanmaya başlayan bu sistemi günümüz şartlarına göre yeniden yapılandırarak, ticari hayatımıza sokmak, toplumumuzun gelişmesinde önemli katkı sağlayacaktır. Ahilik sisteminin sağladığı verimlilik, uyguladığı kalite kontrol sistemi, yetiştirdiği kalifiye iş gücü ve üretim sistemine getirdiği ahlaki değerlerden yararlanılmalıdır. Yaşadığımız bu dönemde her zamankinden daha çok ihtiyacımız olan dayanışmayı, atalarımız nasıl hayat felsefesi haline getirmişse bizler de birlik ve beraberlik içerisinde, yardımlaşma ve dayanışma duygularını ön planda tutan bir toplum olmalıyız. İnsanlar arasındaki ticari ve toplumsal ilişkilerde; dürüstlük, güvenilirlik, iş ve meslek ahlâkına saygı, hak ve hukuka riayet etme, şefkatli, saygılı, güler yüzlü ve cömert olma ilkelerini esas alan Ahilik ahlakı bugün tam anlamı ile uygulanabilse araştırmamıza konu olan işçi ve işveren arasında yaşanan birçok sorun kendiliğinden ortadan kalkacaktır (Özdemir, 2013: V).

Diğer yandan işçi ve işveren problemlerini en aza indirgeyerek gelişmiş ekonomisi ile dikkat çeken Japonya güzel bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Japonya ve Türkiye, modernleşmeye 19. yüzyılın ortalarında başladılar. Ancak 20. yüzyılın sonlarına doğru Türkiye henüz gelişmekte olan bir ülke iken, Japonya dünyanın ikinci büyük ekonomisine sahip bir ülke konumuna gelmiştir. Bunun birçok nedeni bulunmakla birlikte Japonya'nın başarısının sebeplerinden bazıları, toplam kalite yönetimi uygulamalarına verdiği önem, uzlaşma kültürüne, beşeri sermayeyi sürekli eğitip yönlendirme becerisine, yönetişime, personel seçimine, sosyal güvenliğe, çalışma

ortamına, takım çalışmasına vb. yapılanmalara önem verip teşvik etmesidir. Çünkü çalışanları mutlu olmayan bir işletmenin, müşterilerini memnun etmesi mümkün değildir. Japonlar müşteriye memnun etmenin bireylerin zihnini değiştirmek ile mümkün olacağına inanmaktadır (Kayhan, 2009: III).

Bu nedenle çağımızın değişmez gerçeği olan değişimi yakalayabilmek, işletmeler için hayati önem taşımaktadır. Yenilik ve maliyeti düşürmede en büyük etken, kalifiye bir iş gücü ekibine sahip olmaktır. Bu çerçevede bir işletmenin başarısı işçilerin de yönetime katılmasıyla elde edilecek sinerji ile mümkündür. Her ne kadar bazı kimseler hatayı sifıra indirmek için otomasyona öncelik verse de, bu anlayış gerçekçi değildir.

Nitekim 1957 yılında dünyanın en büyük ilk yüz şirketi sıralamasında hiç Japon şirketi bulunmazken; günümüzde 37 şirketle Japonya ilk sıralara yerleşmiştir (Kayhan, 2009: 164).

Japon yönetimindeki başarının diğer önemli bir sırrı Japonların KAISHA ya da KYOSEI olarak adlandırdıkları felsefedir. Kyosei, Japonca “ortak yaşama” anlamına gelmektedir. Yani, bir şirkette aile yaşamına benzer dayanışma mevcut olmalıdır. Japonlar, çalıştıkları şirketi ikinci bir yuva olarak görme eğilimindedir.

Bir Batılıya ne iş yaptığı sorulduğunda kendi unvanından bahseder. Bir Japon’a sorulduğunda ise bir aile ocağı gibi hayatının merkezindeki çalıştığı şirketinden bahseder. Nitekim bir Honda işçisi, yolda kirli olarak gördüğü bir Honda aracın yanına giderek temizlemeye çalışır. Niçin temizlediğini soran araç sahibine Honda işçisinin verdiği cevap hayli ilginçtir: “Bu arabayı ben ürettim. Onun kirli görünmesine gönlüm razı olmadı” der. (Kayhan, 2009: 83,84)

Japonya'nın ekonomik yönden hızla gelişmesindeki etken, yukarıda da değindiğimiz gibi yakın zamana kadar bizde de var olan ancak günümüzde "maalesef" değeri yeterince idrak edilemeyen "Ahilik Kültürü" denilebilir.

Sonuç olarak araştırmadan da anlaşılacağı üzere gelecekte yapılacak çalışmalara katkı sağlaması düşünülerek aşağıda bazı öneriler geliştirilmiştir:

### **Devletin Yapması Gerekenler**

- Personel ve işveren arasında zaman zaman sorun olan, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, resmi tatillerde çalışma, hafta tatili, çalışma



saatleri, dinlenme saatleri, izinsiz işe gelmeme, gibi konularda yeni bir çalışma yaparak, hem işçi hem de işveren tarafından rahatlıkla anlaşılabilen, yoruma ihtiyaç duymayan net kanun ya da yönetmelikler çıkarılmalıdır.

- Meslek liseleri ve meslek yüksekokullarına önem verilmeli, sanayi sektörünün ihtiyaç duyduğu kalifiye personel ihtiyacı bu okullardan karşılanmalı. Bu konuda ülkemizdeki Anadolu liselerinin sayısı düşürülmeli, her öğrencinin liseden mezun olduğunda bir meslek sahibi olması sağlanmalıdır. Diğer türlü meslek lisesi mezunu olmayan öğrenciler üniversiteyi kazanamamış olsalar dahi sanayide çalışmak istemeyip, “masa başı” iş beklentisine girmektedir. Bu durum sanayicinin personel bulmakta sıkıntısı çekmesine neden olurken, işsizlik oranlarının da yükselmesine neden olmaktadır.
- Üniversiteler ile sanayi arasında koordinasyon ve işbirliği artırılmadığıdır. Üniversite sanayi işbirliği her platformda dile getirilmesine rağmen arzu edilen birliktelik sağlanamamaktadır. Bu konuda sanayiciler üniversitelerdeki öğretim üyelerinden gerçek anlamda yararlanamadıklarını dile getirmektedir. Sanayiciler öğretim üyelerinden danışmanlık desteği talep ettiklerinde öğretim üyelerinin ciddi ücret talebinde bulduklarından yakınmaktadır. Bu duruma bir çözüm olması açısından YÖK tarafından Akademik yükselme kriter şartlarına “alanıyla ilgili” (eğitim, sosyal, fen, sağlık bilimleri) kamu ya da özel sektöre danışmanlık etme şartı getirmesi üniversite sanayi işbirliğini güçlendirecektir.
- Yaşam boyu öğrenme modeli ile sektörün ihtiyaç duyduğu eğitimler İŞKUR VE STK’larında desteği ile devlet tarafından ücretsiz verilmelidir.
- İşverenlerin en sık karşılaştığı problemlerden bir diğeri ise iş sağlığı ve güvenliğidir. Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliği iş kazalarını önlemek üzere yapılan yasal düzenlemelerdir. Ağırlıklı olarak işverenlerin alması gereken tedbirlere yöneliktir. Hâlbuki işçi, eğitim hayatı boyunca hiçbir iş güvenliği eğitimi almadığından, “bana bir şey olmaz!” düşüncesiyle, çalıştığı işyerlerinde kendi olumsuz alışkanlık ve davranışlarına göre hareket edip iş yerlerinde tehlike yaratmakta ya da tehlikeye maruz kalmaktadır.

Etkileri maddi ve manevi kayıplar açısından değerlendirildiğinde iş kazaları, ülkemizin en önemli sorunlarından biridir. Gelişmekte olan ülkelerin iş kazası istatistikleri gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, gelişmekte olan ülkelere

meydana gelen kazalardaki ölüm ve yaralanma oranları kıyaslanamayacak kadar yüksektir.

Ülkemizde iş güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirlerin yerine getirilmemesinden dolayı uygulanan cezai müeyyideler ağırlıklı olarak işverenlere uygulanmaktadır. Dolayısıyla iş güvenliği ile ilgili işçi, üzerine düşen görevleri yerine getirme noktasında yeterli sorumluluk taşımadığından Ülkemizde iş kazalarının önüne bir türlü geçilememektedir.

Bu konuda da cezai müeyyidelerin sadece işverenlere değil müteselsilen güvenlik tedbirleri almadan çalışana da sorumluluğu nispetinde ceza ya da yaptırım uygulanabilirliği getirilmelidir.

- Hemen hemen tüm araç parçasını üretebilen illere devlet öncülüğünde yerli araç üretme tesisleri kurulmalıdır. Ülkemiz ihracatının en önemli kalemlerinden birini oluşturan otomotiv yan sanayinin, güçlü olduğu illere (Konya, Adana, Ankara, İzmir) devletin kuracağı araç üretim tesisleriyle katma değeri yüksek bir ürün elde edileceği gibi, işçi istihdamına da büyük katkı sağlayacaktır. Ülkemizde seri üretimi eksik olan tek kalem kaportadır. Bu eksikliğin giderilmesiyle yerli araç üretiminin ihtiyacı olan tek şey sermayedir. Bu da devlet öncülüğünde giderilebilir. %100 yerli yeni Anadol'lar üretilebilir.
- Nitelikli eleman yetiştirilmesi konusunda kurum ve kuruluşlar arasında etkin bir koordinasyon sağlanmalıdır.
- Şirket evliliklerine (şirket birleşmesine) arsa, bina ve makine ekipman desteği verilmelidir.
- Şirketlerin üretmiş olduğu ürünlerine patent almaları ve markalaşmaları noktasında teşvik ve destek verilmeli. Bu sayede markalaşmış ürünlerin iç ve dış piyasada değer kazanması sağlanmalıdır.
- Sektör kümelenmeleri desteklenmeli ve hibe ya da faizsiz kredi verilmelidir.

### **İşverenlerin Yapması Gerekenler**

- Personele hizmet içi eğitimler vermeli,
- İşyerlerinde personelin de katılacağı toplantılar düzenlemeli,

- İş sağlığı ve güvenliği için gerekli ekipmanları sağlamalı ve personeli eğitmeli
- Sektörle ilgili fuarlara personeli de göndermeli,
- Personel performansı belli aralıklarla değerlendirilmeli, performansı iyi personel ödüllendirilmeli,
- Çalışma saatlerinin verimini artırmak için yapılacak işler belirlenmeli. Günlük, haftalık, aylık ve yıllık planlar yapılmalı ve personeller bilgilendirilmeli.
- Personele değer vermeli personelin alanı ile ilgili kararlarda personelin fikri alınmalı
- Personeli ile iletişimi güçlendirmeli, zaman zaman personelin ailesiyle katılabileceği sosyal aktiviteler gerçekleştirmeli.
- Personelinin kendileri için ne kadar değerli olduğunu zaman zaman belirtmeli.
- Nitelikli personele yönelik etkin bir ücret politikası belirlemeli.
- Personele servis aracı ve öğle yemeği vermeli.
- Personelin gücünün üstünde iş verilmemeli.
- Personele kıdem ve kariyerini belirtecek şekilde farklı iş kıyafeti verilmeli ve bu kıyafetlerin temizliğini işveren üstlenmeli.
- Maaş ve fazla mesailer zamanında verilmeli.
- Personelin hak ettiği kanuni haklar (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, resmi tatiller, hafta tatili, çalışma saatleri, dinlenme saatleri) verilmeli.
- Personelle ilgili yapılan tüm resmi işlemler personelin ve en az bir şahidin huzurunda tutanakla imza altına alınıp saklanmalı. Gerekirse noterden yapılmalı.
- İhracata ve markalaşmaya önem vermeli, ürünlerine patent almalı.
- Pazar payını artırmak ve pazardaki konumunu güçlendirmek için şirket evlilikleri yapmalı.
- İşveren personele dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapmamalı.
- Personelin aldığı ücret üzerinden sigortasını yatırmalı.

### **İşçilerin Yapması Gerekenler**

- İş sağlığı ve güvenliğinde üzerine düşeni mutlaka yerine getirmeli. İşverene sorun çıkartmamalı.

- Mesai saatlerinde işveren veya yöneticiler başında olmasa dahi iş disiplinini yerine getirmeli, aldığı ücretin hakkını vermeli.
- İşvereni tarafından verilen görevleri en iyi şekilde ve vaktinde yerine getirmeli.
- İş yerindeki rahatsız olduğu konularda (yıllık izin, fazla mesai, resmi tatiller, hafta tatili, çalışma saatleri, dinlenme saatleri) resmi kurumlara şikayette bulunmadan önce işvereni ile görüşmeli bir çözüm bulunamaması durumunda gerekirse işvereninden şikayetçi olmalı.
- İşyerinden ayrılmak istediğinde kanunen ihbar veya kıdem tazminatı hak etmiyorsa işverenden bu konuda talepte bulunmamalı.
- İşyerinin çalışma prensiplerini benimsemeli ve kurallara riayet etmeli.
- İş arkadaşları ile iyi geçinmeli yeni işe başlayanlarla bilgi paylaşımında bulunmalı.
- İşverenin menfaatlerini gözeterek vazifesini ifa etmesi ve işverenin kanun, sözleşme ve örlere uygun olan emirlerine itaat etmeli.
- İşverenin işi yetiştirmek ya da üretimi artırmak için talep ettiği fazla mesaiden kaçmamalı.
- İşten ayrılmak istediğinde işverenine bilgi vererek kanuni süre içinde işten ayrılmalı.
- İşyerindeki malzemelerin kendine emanet olduğunu bilmeli ve amacına uygun kullanıp, emanete iyi sahip çıkmalı.
- İşyeri ile ilgili gizli bilgileri başkaları ile paylaşmamalı.
- Başka işyerinden kendine gelen teklifi işvereni ile paylaşmalı, teklif veren firmaya gitmek isterse işverenini mağdur etmeden insani ilişkiler içinde işten ayrılmalı.
- Tatil günlerinde başka bir işte çalışmamalı tatil dönüşü dinlenmiş, verimli bir şekilde işe gelmeli.
- İşvereni ile iletişimi iyi olmalı.
- Kişisel problemlerini işyerine yansıtmamalı, dış görünüşüne özen göstermeli, güler yüzlü, sabırlı ve dinamik olmalı.

### **Sivil Toplum Kuruluşlarının Yapması Gerekenler**

- Ahilik kültürünü günümüz şartlarına uyarlayarak, üyelerinin ahilik kültürünü benimsemelerini sağlamalı.

- İŞKUR ve STK'lar tarafından sektörlerin ihtiyaç duyduğu personel açığı belirlenmeli, Milli Eğitim Müdürlüklerine ihtiyaç duyulan pozisyonları bildirerek meslek liselerinde bölüm açma talebinde bulunmalı.
- İşçi ve işverenlerin anlaşmazlıklarında arabuluculuk görevi üstlenmeli.
- Sektörün ihtiyaç duyduğu eğitimleri vermeli.
- Üyelerinin yaşamış olduğu sorunları ilgili mercilere iletmeli.
- Üyelerini ihracata yönlendirmeli, gerekli eğitim ve desteği vermeli.
- Ticaret ve sanayiye ilgilendiren bilgi ve haberleri derleyerek üyelerine ulaştırmalı.

Bu çalışmada Konya otomotiv yan sanayideki işçi ve işverenlerin yaşadıkları problemler tespit edilmeye çalışılmış ve bu problemlere çözüm önerileri getirilmiştir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda ilimizin önde gelen sektörlerinden, tarım makinaları, döküm, ayakkabı, mobilya imalatçılarına yönelik çalışmalar yapılması, bu sektörlerin mevcut sorunlarının tespit edilerek çözüm önerileri getirilmesi, ilimize dolayısıyla ülkemize faydalı olacağı kanaatindeyiz.

## KAYNAKÇA

- Akgemci, Tahir (2001). Kobi'lerin Temel Sorunlari Ve Sağlanan Destekler, KOSGEB Yayını.
- Altan Ömer Z., Gerek, Nüvit., Aydın, Ufuk., Baybora, Dilek., Gökçek Karaca, Nuray., Oral, İlhan 2004 İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, (2. Baskı). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1529 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 812.
- Ayan, Serkan (2005). Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 54 Sayı: 4 S:433-440.
- Bingöl, Ramazan (2013). Restoran İşletmeciliğinde İşçi – İşveren İlişkileri (Sorunları ve Çözüm Yolları) İstanbul: Timaş Yayınları.
- Bostancı, Yalçın (2012). 130 Soruda İş Mevzuatı Uygulaması Konya: Konya Ticaret Odası Yayını.
- Çelik, Nuri (2012). İş Hukuku Dersleri (25. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Çetindağ Şerif (Haziran 2010). İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum. Toprak İşveren Dergisi, Sayı 86 s:26.
- Çiloğlu Doğan, Feyza (2008). Satış Elemanı Gözüyle Müşteri Odaklı Satış Kavramı Üzerine Bir Saha Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Demir, Hulisi ve Şahin, Ayşe (2002). İlişkisel Satışın Başarılı Bir Biçimde Uygulanmasında Satış Temsilcilerinin Rolü: Adana Ve Kayseri İllerinde Faaliyet
- Demir, Murat (2013). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uzmanlık Koşusu İş Güvenliği

- Uzmanı & İşyeri Hekimi Başucu Kitabı Derlemeler-Yönetmelikler, İstanbul: Ravza Yayınları.
- Demir, Nevzat (2007). Satış Ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Öneri Dergisi, 7. (2) 8, 167-175.
- Durdu Zor, Suna (2012). Ev Tekstili Sektöründe Çalışan Satış Elemanlarının Genel Özelliklerinin ve İşveren Beklentilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. G. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erciş, Serdar. M. (2010). Pazarlama İletişiminde Motivasyonun Önemi Ve Çok Uluslu Alışveriş Merkezi Örneği. İletişim Kuram Araştırma Dergisi, 30, 165-180.
- Eren, Selim Sait (2007). Satış Yönetimi Kontrol Sistemlerinin Satış Elemanları Özellikleri ve Davranış Performansına Etkisi Üzerine Bir Saha Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gerek, Nüvit., Karaca Gökçek, Nuray., Baybora, Dilek., Kocabaş, Fatma., (2013). İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku. (1.Baskı). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2808, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1766.
- Göklüberk Özlü, Pınar (2006). Hazır giyim sektöründe personel seçim sürecine ilişkin bir araştırma. Tekstil ve Konfeksiyon Dergisi, 3, 200-205.
- Gösteren Gıda Toptancılarının Bu Konuya Yaklaşımları İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 26 (3), 56-63.
- Güven Ercan., Erkul İhsan., (2004). İş Hukuku, (2. Baskı) Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1515 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 804.
- Kaptan, Saim. (1998). Bilimsel Araştırma Ve İstatistik Teknikleri. (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karasar, Niyazi. (1991). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kayhan Necati. (2010). Küreselleşme, Sosyal Devlet ve Haklardaki Geri Çekilme Bağlamında Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Bazı Uygulama Sorunları.

- (Ankara) TES-İŞ Eğitim Yayınları.
- Kayhan, Necati (2009). 21. Yüzyılda Japonya’da İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Değişim, Ankara, Mavi Vizyon
- Kayhan, Necati. (2007). Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu (2. Baskı) Ankara: Mavi Vizyon Yayınları.
- Kılıç, Mehmet. (2006). Türk Orman İşçilerinin Hukuki Durumu Ve Yasal Sorunları, Ormancılıkta Sosyo Ekonomik Sorunlar Kongresi 26-28 Mayıs 2006.
- Korkmaz, Melisa. (Mayıs 2016). Otomotiv Sektör Raporu, Ar&Ge Bülten, İzmir Ticaret Odası Yayını.
- KTO, (2015). Konya’da Yerli Otomobil Üretilirlik Ön Değerlendirme Raporu, Konya: KTO, KSO, KTB, MEVKA, Konya V. Ortak Çalışması, “Yayımlanmamış Rapor.”
- KTO, (2016). Küresel Sektör Eğilimleri ve Öncelikli Hedef Pazarlar Analizi Raporu Otomotiv Yan Sanayi Sektörü, Konya: KTO Yayınları.
- MEVKA, (2010). İktisadi Kalkınma İçin Stratejik Amaçlar Ve Öncelikler, Konya.
- Müftüoğlu, Tamer (1991). Türkiye' de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: Sorunlar ve Öneriler. Ankara: Sevinç Yayınevi.
- Narmanlıoğlu, Ünal, (2012). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I (Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş (4. Baskı). İstanbul, Beta Yayınları.
- Nickels, William G. (1978). Marketing principles. New Jersey: Prentice- Hall Inc.
- Özdamar, Kazım (2002). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi. (4. Baskı). Eskişehir: Kaan Yayınları,
- Özdemir, Ahmet (2013). Konya Kitabı XIV Ahilik, Ahilik Teşkilatı ve Konya’daki İzleri, Konya, İnci Kağıtçılık Ofset Matbaa
- SGK. Temel İşveren Yükümlülükleri Rehberi (2015). Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, İşverenler Daire Başkanlığı, SGK Yayınları.
- Shimp, Terence A. (1990). Promotion management and marketing communications. Dryden Press; Second Edition, U.S.A.
- Süzek, Sarper (2015). İş Hukuku, (11. Basım). İstanbul: Beta Yayınları.



Tavmergen, İge P. (2010). Doğrudan pazarlama yönetimi. (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Taylor, Frederick Winslow (2003). Bilimsel Yönetimin İlkeleri, (Çeviren: H. Bahadır Akın), Konya: Çizgi Kitabevi.

Tokdemir, Zeynep (2006). Ormancılıkta İşçi İşveren İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi, İ.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Yeniçeri, Tülay, Yücel ve İlhami (2009). Müşteri ilişkileri, örgütsel bağlılık, plânlama, öğrenme yönlülük, uyum sağlayıcı davranış ile satış performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 10(1), 137-157.

## İNTERNET KAYNAKÇALARI

Baloğlu, Cem (2015). Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülükleri Ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C:14, S:1, s:18, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1412.pdf>, Erişim Tarihi: 10.01.2017.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2015). Çalışma Hayatı İstatistikleri.pdf Erişim Tarihi: 12.9.2016.

<http://www.ahaber.com.tr/ekonomi/2016/08/26/suleyman-soyludan-asgari-ucet-aciklamasi>, Erişim Tarihi: 26.08.2016.

[http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/istatistikler/calisma\\_hayati\\_2014](http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014), Erişim Tarihi: 15.12.2015.

<http://www.insaatim.com/index.php?pid=yazidetay&yazi=39>, Erişim Tarihi: 31.01.2017.

<http://www.konyacluster.com>, Erişim Tarihi: 2.2.2014.

<http://www.kto.org.tr/kto-bakani-selcuk-ozturk-ahilik-haftasini-kutladi-736h.htm>, Erişim Tarihi: 08.03.2017.

<http://www.odd.org.tr/folders/2837/categorialdocs/821/ic%20dokumanlar.pdf>, TEPAV, Erişim Tarihi: 5.1.2017.

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/calisan/calisanlara\\_saglanan\\_haklar/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/calisan/calisanlara_saglanan_haklar/), Erişim Tarihi:12.12.2016.

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/calisan/calisanlarin\\_haklari/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/calisan/calisanlarin_haklari/), Erişim Tarihi: 12.12.2016.

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/calisan/iscilerin\\_yukumlulukleri/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/calisan/iscilerin_yukumlulukleri/), Erişim Tarihi:12.12.2016.

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/calisan/sigortalilik\\_kapsami/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/calisan/sigortalilik_kapsami/), Erişim Tarihi: 12.12.2016.

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/isverenlerin\\_yukumlulukleri/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/isverenlerin_yukumlulukleri/),

- Erişim Tarihi: 12.12.2016.
- [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/isverenlerin\\_yukumlulukleri/](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/isverenlerin_yukumlulukleri/)  
Erişim Tarihi: 12.12.2016
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&view=gts](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts), Erişim Tarihi:  
10.11.2016.
- <http://www.turkis.org.tr/>, Erişim Tarihi: 25.12.2016.
- <http://www.zaferkeskin.com/sunumlar/isguv.ppt>, Erişim Tarihi: 25.11.2016.
- <https://tuisag.com/2015-yili-is-kazasi-meslek-hastaliklari-istatistikleri/>, Erişim Tarihi:  
02.02.2017.
- İş Kanunu, (2003). Resmi Gazete, 25134, 16.06.2003.
- İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, (2012). Resmi Gazete, 28512,  
29.12.2012.
- Keskin Zafer. (2015). İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda İşverenin, İşçilerin Ve  
Sendikaların Görevleri, [www.zaferkeskin.com/sunumlar/isguv.ppt](http://www.zaferkeskin.com/sunumlar/isguv.ppt), Erişim  
Tarihi: 25.11.2016.
- Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması  
Hakkında Yönetmelik (2005). Resmi Gazete, 25997, 18.11.2005.
- Otomotiv Distribütörleri Derneği, Dünya ve Türkiye’de Otomotiv Sektörü 2013.pdf,  
Erişim Tarihi: 3.12.2016.
- Özen, Tuba (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Devlet Sorumluluğu,  
<http://www.slideshare.net/tugbaozen81/sal-ve-gvenliinde-devletin-grev-ve-yetkileri>,  
Erişim Tarihi:10.01.2017.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2016). Resmi Gazete, 26200,  
16.06.2016.
- T.C. Ekonomi Bakanlığı Otomotiv Ana Ve Yan Sanayi Sektör Raporu (2016).  
Erişim Tarihi: 3.1.2017.
- Toplu İş Sözleşmesinde Grev ve Lokavt Kanunu. (1983). 2282 sayı 5.05.1983  
tarihli Resmi Gazete.

TÜBİTAK, Parça Sektörü (Otomotiv Yan Sanayi) 2023 Vizyonu Draft Raporu  
(2007). Ankara TÜBİTAK.

Türk Borçlar Kanunu. (2011). T.C. Resmi Gazete, 818, Şubat 2011.

[https://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/vizyon2023/mm/Ek6a.pdf](https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/mm/Ek6a.pdf), Erişim  
Tarihi: 2.2.2017.



## EKLER

### EK-1. PERSONEL ANKETİ

Bu anket KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde “İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİLERİNDE YAŞANILAN PROBLEMLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİ ÖRNEĞİ” adlı yüksek lisans tezinde kullanmak için hazırlanan bir ankettir. Soruları boş bırakmamanız ve size en uygun seçeneği işaretlemeniz araştırmamın sonucunda gerçek sonuçlara ulaşmamı sağlayacaktır. Anket sektördeki sorunları belirlemek ve çözüm üretmek için hazırlanmıştır. Araştırma sonuçları başka hiçbir kurum ya da kişi tarafından kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

İzzet Dinç

dincizzet@hotmail.com

1. Yaşınız :

18-20 ( )      21-25 ( )      26-32 ( )      33-41 ( )      41 ve üzeri ( )

2. Eğitim durumunuz :

İlköğretim ( )      Ortaöğretim ( )      Ön lisans ( )      Lisans ( )      Lisansüstü ( )

3. Aylık geliriniz:

Asgari ücret altı-Asgari ücret ( )      Asgari ücret- 1300TL ( )      1301-1500TL ( )  
1501- 2000TL ( )      2001-2500 TL ( )      2501 TL ve üzeri ( )

4. Otomotiv yedek parça sektöründe çalışma süreniz:

6ay-1yıl ( )      2yıl-4yıl ( )      5-7yıl ( )      8-10 yıl ( )      11yıl ve üzeri ( )

5. Otomotiv yedek parça sektöründe kendi isteğinizle ve severek mi çalışıyorsunuz?

Evet ( )      Hayır ( )

6. İmkânınız olsa başka bir iş alanında çalışır mıydınız?

Evet ( )      Hayır ( )      Belki ( )

7. Çalışmakta olduğunuz iş yerinizin faaliyet süresi:

1-3yıl ( )      4-6 yıl ( )      7-9 yıl ( )      10-12 yıl ( )      13yıl ve üzeri ( )

8. İşyerinizdeki çalışan sayısı:

2-5 kişi ( )      6-12kişi ( )      13-26 kişi ( )      27-54kişi ( )      55 ve üzeri ( )

9. İşyerinde 8 saatlik mesainin % kaçında verimli çalıştığınızı düşünüyorsunuz?

%50- 60 ( )      61-70 ( )      71-80 ( )      81-90 ( )      91 -100 ( )

10. Çalıştığınız Firma: İhracat yapar ( )      Yapmaz ( )

Aşağıdaki ifadelerden otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşıması gereken özellikleri derecelendirerek işaretleyiniz.

No	Sorular	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Yedek parça imalatı ile ilgili eğitim almış olmalı.					
2.	Hizmet içi eğitim almış olmalı.					
3.	İletişimi iyi olmalı.					
4.	Verilen görevi kolayca anlayabilmeli.					
5.	İkna kabiliyeti yüksek olmalı.					
6.	Kendinden beklenen performansı sağlayabilmeli.					
7.	Diksiyonu düzgün olmalı.					
8.	Dış görünüşüne özen göstermeli.					
9.	Dinamik olmalı.					
10.	Güler yüzlü olmalı.					
11.	Sabırlı olmalı.					
12.	Yedek parçadaki yeniliklerden haberdar olmalı.					
13.	Kişisel problemlerini iş yerine yansıtmemalı.					
14.	Ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli.					
15.	İşyerinde oluşabilecek sorunlara çözüm üretebilmeli.					
16.	Rakip firmaların ürün özelliklerini bilmeli.					

İş yerinden beklentileriniz nelerdir?

No	Sorular	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Dolgun maaş olmalı.					
2.	Tüm özlük haklarım korunmalı					
3.	Servis imkânı olmalı.					
4.	Fazla mesai olmalı.					
5.	Çalışma saatleri iyileştirilmeli.					
6.	Prim uygulanmalı.					
7.	Hafta tatili en az iki gün olmalı					
8.	Çalışanlara prim verilmeli.					
9.	Hizmet içi eğitimler olmalı.					
10.	Çalışan personelin de sektör fuarlarını görmeleri					

	sağlanmalı					
11.	Personelin performansı haftalık değerlendirilmeli.					
12.	Çalışan personelin krizden etkilenmemesi için önlemler alınmalı.					
13.	İşletmede çalışan personelin de katılacağı toplantılar düzenlenmeli.					

### İş yerinizde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?

No	Sorular	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Maaş ve fazla mesaisi zamanında alamama					
2.	Hak ettiğimin altında maaş alma.					
3.	Sigortasız çalışma					
4.	İşverenin haksızlık yapması					
5.	İş arkadaşlarımla iletişimsizlik					
6.	Personelin işverenin gözünde değersiz olması.					
7.	Çalışma saatlerinin fazla olması.					
8.	İş arkadaşlarımla rekabet etmek.					
9.	İşverenimin beni yetersiz görmesi.					
10.	Dinlenme saatlerinin az olması.					
11.	İşverenle iletişim kopukluğunun olması.					
12.	Personelin hiç takdir edilmemesi.					
13.	İşyerinde motive edici ödül verilmemesi					
14.	Resmi tatillerde çalışmaya zorlanması					
15.	Fikrimizin önemsenmemesi					
16.	Kıdem, ihbar tazminatının ödenmemesi					
17.	Yıllık izinin kullandırılmaması					
18.	Alınan ücret üzerinden sigorta priminin ödenmemesi					
19.	Hafta tatilinin verilmemesi					
20.	Sosyal hakların verilmemesi					
21.	Doğum izninin kullandırılmaması					
22.	Kısa süreli izin kullandırılmaması					

**Çalıştığınız firmanın iletişim bilgilerini yazınız.**

**Ekleme istediğiniz görüş ya da önerileriniz varsa lütfen belirtiniz.**

**Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.**

**EK-2.İŞVEREN ANKETİ**

Bu anket KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE İŞÇİ VE İŞVEREN İLİŞKİLERİNDE YAŞANILAN PROBLEMLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA OTOMOTİV YEDEK PARÇA SANAYİ ÖRNEĞİ" adlı yüksek lisans tezinde kullanmak için hazırlanan bir ankettir. Soruları boş bırakmamanız ve size en uygun seçeneği işaretlemeniz araştırmamın sonucunda gerçek sonuçlara ulaşmamı sağlayacaktır. Anket sektördeki sorunları belirlemek ve çözüm üretmek için hazırlanmıştır. Araştırma sonuçları başka hiçbir kurum ya da kişi tarafından kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

İzzet Dinç

dincizzet@hotmail.com

Aşağıdaki sorulardan size uygun olan yanıtı parantez içlerine işaretleyiniz.

1.Yaşınız :

18-20 ( ) 21-25 ( ) 26-32 ( ) 33-41( ) 41 ve üzeri ( )

2. Eğitim durumunuz :

İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( )  
Lisansüstü ( )

3. Otomotiv yedek parça sektöründe kendi isteğinizle ve severek mi çalışıyorsunuz?

Evet ( ) Hayır ( )

4. İmkânınız olsa başka bir iş alanında faaliyette bulunmak ister misiniz?

Evet ( ) Hayır ( ) Belki ( )

5. Firmanız : İhracat yapar ( ) Yapmaz ( )

6. İşyerinizdeki çalışan sayısı:

2-5 kişi ( ) 6-12kişi ( ) 13-26 kişi ( ) 27-54kişi( ) 55 ve üzeri( )

7. İş yerinizin faaliyet süresi:

1-3yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl ( ) 10-12 yıl ( ) 13yıl ve üzeri ( )

8. İşyerinde 8 saatlik mesainin % kaçında işçilerinizin verimli çalıştığını düşünüyorsunuz?

%50- 60 ( ) 61-70 ( ) 71-80 ( ) 81-90 ( ) 91 -100 ( )



Aşağıdaki ifadelerden otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin taşınması gereken özellikleri derecelendirerek işaretleyiniz.

No	Sorular	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Yedek parça imalatı ile ilgili eğitim almış olmalı.					
2.	Hizmet içi eğitim almış olmalı.					
3.	İletişimi iyi olmalı.					
4.	Verilen görevi kolayca anlayabilmeli.					
5.	İkna kabiliyeti yüksek olmalı.					
6.	Kendinden beklenen performansı sağlayabilmeli.					
7.	Diksiyonu düzgün olmalı.					
8.	Dış görünüşüne özen göstermeli.					
9.	Dinamik olmalı.					
10.	Güler yüzlü olmalı.					
11.	Sabırlı olmalı.					
12.	Yedek parçadaki yeniliklerden haberdar olmalı.					
13.	Kişisel problemlerini iş yerine yansıtmamalı.					
14.	Ürünlerin fonksiyonel özelliklerini bilmeli.					
15.	İşyerinde oluşabilecek sorunlara çözüm üretebilmeli.					
16.	Rakip firmaların ürün özelliklerini bilmeli.					
17.	İşletmenin satış ve kârının yükselmesine katkı sağlamalı.					
18.	İşletmeye sadık müşteriler kazandırmalı.					
19.	Diğer çalışanlarla ilişkileri iyi olmalı.					
20.	İşverenin istek ve beklentilerini kolayca anlamalı.					
21.	İşverenden gelen isteklere daha hızlı cevap verebilmeli.					
22.	Ürünle ilgili gelen şikâyetleri etkin bir şekilde çözmeli.					
23.	Eleştiriye açık olmalı.					
24.	İşletmenin kalite standardının yükselmesine katkı sağlamalı.					

**Otomotiv yedek parça sektöründe çalışan personelin çalışma performanslarına yönelik düşüncelerinizi derecelendirerek işaretleyiniz.**

No	Sorular	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Çalışan personele hizmet içi eğitimler verilmeli					
2.	Eğitimler gereksiz değil ama zaman kaybıdır.					
3.	İşten çıkarılabileceği izlenimi verilmeli.					
4.	Şirket dışındaki eğitimler gereksiz ve zaman kaybıdır.					
5.	Performansın düşmesi halinde maddi cezalandırmaya gidilmeli.					
6.	Personel yeterli performans sağlayamıyorsa psikolojik baskı uygulanmalı.					

**İş yerinizde işçilerle karşılaştığınız sorunlar nelerdir?**

No	Sorular	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	İş sağlığı ve güvenliğinin gereklerini yerine getirmeme					
2.	Sendikalaşmaları					
3.	Kurumsal iletişimsizlik					
4.	Kıdem ve ihbar tazminatı					
5.	Yıllık izinler					
6.	Kısa süreli izinleri kötüye kullanma					
7.	Ek mesai yapmak istememeleri					
8.	İzinsiz işe gelmemeleri					
9.	Aidiyet hissetmemeleri					
10.	Takım arkadaşları ile anlaşamamaları.					
11.	Şirket disiplini önemsememeleri					
12.	Sosyal hakları kötüye kullanmaları					
13.	Gerçek performansını yansıtmamaları					
14.	Fazla mesai ücretleri					

**Firmanın iletişim bilgilerini yazınız. Ekleme istediğiniz görüş ya da önerileriniz varsa lütfen belirtiniz. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.**

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : İzzet DİNÇ  
Doğum Yeri ve Tarihi : Çumra-Konya 17/12/1974

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Türk Dili ve Edebiyatı  
Yüksek Lisans Öğrenimi :  
Bildiği Yabancı Diller :  
Bilimsel Faaliyetleri :

### İş Deneyimi

Stajlar :  
Projeler :  
Çalıştığı Kurumlar : Konya Ticaret Odası

### İletişim

E-Posta Adresi : dincizzet@hotmail.com

Tarih : 22/05/2017

