

T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

İKTİSAT DOKTORA PROGRAMI
OTOMOTİV ENDÜSTRİSİNDE ÜRETİM İLİŞKİLERİ:
'FORD OTOSAN ÖRNEĞİ'

DOKTORA TEZİ

ÖZLEN DOĞAN

081152201

Danışman Öğretim Üyesi:

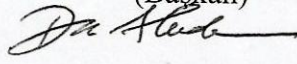
Doç. Dr. Sinan Alçın

İstanbul, Ocak 2013

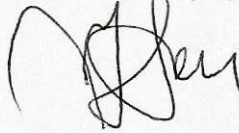
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

20.09.2012 tarihinde tezinin savunmasını yapan Özlen DOĞAN'a ait "Otomotiv Endüstrisinde Üretim İlişkileri: Ford Otosan Örneği" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, İktisat Doktora Programında Doktora Tezi Olarak Oy Birliği/ [REDACTED] Kabul Edilmiştir.

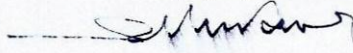
Prof. Dr. Dinç ALADA
(Başkan)



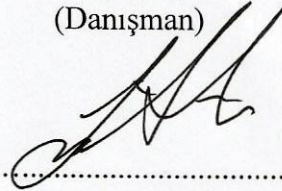
Prof. Dr. Ergül HAN
(Üye)



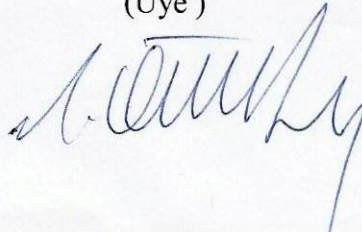
Prof. Dr. Mehmet TÜRKAY
(Üye)



Doç. Dr. K.Sinan ALÇIN
(Üye)
(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. İdris AKKUZU
(Üye)



ÖZET

Üretim sistemlerinde işin ve emeğin niteliğindeki değişim süreci üzerine odaklanılmıştır. Üretim sistemlerindeki değişimin emek üzerindeki etkisini anlamak için öncelikle işin niteliğindeki değişim araştırılmıştır. İşçinin, sahip olduğu teknik bilgi ve deneyimi, yaptığı işin niteliğine göre nasıl değerlendirdiği araştırmanın çıkış noktası olmuştur. Ayrıca, "İşçi yaptığı işi nasıl tanımlıyor?", "Mesleki olarak işçi olmayı nasıl algılıyor?", "İşçinin beklentileri nelerdir?" gibi sorulara araştırma kapsamında yanıt aranmıştır. Yanı sıra işçinin toplumsal sınıf bilincindeki yeri ve önemiyle birlikte işçi kuşaklarına da değinilmiştir.

Araştırma, Türkiye'de faaliyet gösteren uluslararası otomotiv şirketlerinden Ford Otosan San. A.Ş.'de çalışmakta olan mavi yakalı çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Farklı üretim hatlarında farklı teknik bileşimler kullanılan, emek ve teknoloji yoğun bir firmada işin ve emeğin niteliklerindeki değişiminin gözlemlenmesi araştırmanın önemini arttırmaktadır. Araştırma bulguları aynı alandaki bazı araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşin Niteliği, İşçinin Niteliği, Üretim Sistemleri, Otomotiv Sektörü

ABSTRACT

This research has been focused on changes in qualities of work and labour through various production systems. Changes in quality of work has been examined primarily to understand the impact of production systems on labour. Starting point is how a worker evaluates his technical knowledge and experience with regard to his job. Questions like "How does a worker define his job?", "How does he perceive being a worker from a vocational aspect?" and "What are the expectations of a worker?" have been addressed to the workers who are included in the scope of the research and then answers has been interpreted. Additionally, as well as the place of workers in social class awareness and its importance, generations of worker has also been dealt with.

The research has been put into practise in Ford-Otosan San. A.S., one of the international companies in Turkey automotive industry, via blue-collar workers. In this plant, different technical combinations have been used in each production line and production system is both labour and technology intensive. Observation of changes in qualities of work and labour in these particular production conditions increases the importance of this research. When compared with the findings of some other researches in the same field, similar results have been observed.

Key Words: Work Quality, Labour Quality, Production Systems, Automotive Industry

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM.....	12
İŞİN NİTELİĞİNDEKİ VE EMEĞİN NİTELİĞİNDEKİ DEĞİŞİM.....	12
1.1. İŞİN NİTELİĞİNDEKİ DEĞİŞİM.....	15
1.2. ÜRETİM SİSTEMLERİ	20
1.2.1. Taylorist Üretim Sistemi	21
1.2.2. Fordist Üretim Sistemi	23
1.2.3. Post-Fordist Üretim Sistemi.....	26
1.2.3.1. Kalite Yönetim Sistemi	31
1.2.3.2.Yalın Üretim Sistemi	33
1.3. ÇALIŞMA BİÇİMLERİ.....	37
1.3.1. Tipik Çalışma Biçimi	39
1.3.2. Atipik Çalışma Biçimi	41
1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışma.....	45
1.3.2.2. Belirli Süreli Çalışma (Geçici Çalışma)	47
1.3.2.3. Evde Çalışma (Home Working).....	48
1.3.2.4. Çağrı Üzerine Çalışma (Tele Working)	50
1.4. EMEK TÜRLERİ.....	52
1.4.1. Beyaz Yakalı Çalışanlar	55
1.4.2. Mavi Yakalı Çalışanlar	58
1.4.3. Hizmet Emegi.....	59

1.5. EMEĞİN NİTELİĞİ İLE EĞİTİMİN İLİŞKİSİ	60
1.5.1. Teknoloji ve Nitelik Sorunu	62
1.5.2. Formal Eğitim - İnfomal Eğitim	65
1.5.3. İşbaşındaki Eğitim ve Gelişim	67
1.5.4. Mesleki Eğitim	70
2. BÖLÜM	74
OTOMOTİV ENDÜSTRİSİ	74
2.1. DÜNYADA OTOMOTİV ENDÜSTRİSİ	74
2.1.1. Tarihsel Süreç	75
2.1.2. Dünyadaki Otomotiv Üreticileri	77
2.1.3. Dünyadaki Otomotiv Sektöründe Üretim Şekilleri	81
2.2. TÜRKİYE'DE OTOMOTİV ENDÜSTRİSİ	84
2.2.1. Tarihsel Süreç	84
2.2.2. Türkiye'deki Otomotiv Üreticileri	85
2.2.3. Türkiye'deki Otomotiv Sektörünün Dünyadaki Konumu	90
2.3. FORD OTOSAN SANAYİ A.Ş. ÖRNEĞİ	95
2.3.1. Türkiye'deki Tarihsel Süreci	97
2.3.2. ÜRETİM ŞEKLİ	98
2.3.3. İşgücünün Niteliği	101
3. BÖLÜM	107
3.1. SINIF BİLİNCİ VE İŞ GÜCÜ	108
3.2. TÜRKİYE'DEKİ İŞÇİ SINIFININ YAPISI	110
3.3. GÖÇÜN İŞÇİ SINIFI YAPISINA ETKİSİ	112
3.5. EĞİTİM VE CİNSİYETİN İŞÇİ SINIFI YAPISINA ETKİSİ	116
4. BULGULAR	118
4.1. OTOMOTİV ENDÜSTRİSİNDE ÜRETİM İLİŞKİLERİ:	118
"Ford Otosan Örneği"	118

4.1.1. Araştırmanın Amacı	118
4.1.2. Araştırmanın Kapsamı	119
4.1.3. Araştırmanın Yöntemi	119
4.1.4. Örneklem Alan	120
4.2. TANIMA ANKETİ	120
4.2.1. Tanıma Anketinin Amacı	121
4.2.2. Tanıma Anketinin Yöntemi	121
4.3. DERİNLEMESİNE MÜLAKAT	121
4.3.1. Derinlemesine Mülakat Amacı	122
4.3.2. Derinlemesine Mülakatın Yöntemi	122
4.3.3. Uygulama Süreci	123
4.4. MOTİVASYON ANKETİ	124
4.4.1. Motivasyon Anketinin Amacı	124
4.4.2. Motivasyon Anketinin Yöntemi	125
4.4.3. Uygulama Süreci	125
4.5. ANALİZ BULGULARI	126
4.5.1. Örneklem Bilgi Formu	126
4.5.2. Derinlemesine Mülakat Soruları:	131
4.5.2.1. Nitelikle ilgili Soruların Analiz Sonuçları	131
4.5.2.2. İşin Yapısına İlişkin Analiz Sonuçları	137
4.5.2.3. İletişimle İlgili Analiz Sonuçları	143
4.5.2.4. Kurum İle İlgili Soruların Analizi	152
4.5.2.5. Cinsiyet İle İlgili Analiz Sonuçları	161
4.5.2.6. Beklentiler İle İlgili Analiz Sonuçları	167
4.5.3. Motivasyon Testi Analiz Sonuçları	171
4.5.3.1. Bireysellik İle İlgili Motivasyon Sorularının Analiz Sonuçları	171
4.5.3.2. Kurum İle İlgili Motivasyon Sorularının Analiz Sonuçları	172

4.5.3.3. Sosyal Statü İle İlgili Motivasyon Sorularının Analiz Sonuçları.....	173
4.5.3.4. Çalışma Ortamı İle İlgili Motivasyon Sorularının Analiz Sonuçları	175
4.5.3.5. Bireysel, Kurumsal, Sosyal Statü ve Çalışma Ortamı Kriterlerinin Değişkenlerine Göre Analiz Sonuçları	176
5. BÖLÜM	198
TARTIŞMA ve SONUÇ	198
KAYNAKÇA	213
EKLER	227

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB.....	Avrupa Birliği
AR-GE.....	Araştırma-Geliştirme
DPT.....	Devlet Planlama Teşkilatı
EUROSTAT.....	Avrupa İstatistik Ofisi
ILO.....	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF.....	Uluslararası Para Fonu
İŞKUR.....	Türk İş Kurumu
MEB.....	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP.....	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MYK.....	Mesleki Yeterlilik Kurumu
MLMM.....	Meslek Lisesi Memleket Meselesi
ODD.....	Otomotiv Distribütörleri Derneği
OECD.....	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OSD.....	Otomotiv Sanayicileri Derneği
PERYÖN.....	Türkiye Personel Yönetim Derneği
SGK.....	Sosyal Güvenlik Kurumu
TSE.....	Türk Standartları Enstitüsü
TİSK.....	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKY.....	Toplam Kalite Yönetimi
TÜİK.....	Türkiye İstatistik Kurumu

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1.	: Fordist ve Post-Fordist Üretim Sistemlerinin Karşılaştırması.....	30
Tablo 1.2.	: Çeşitli Ülkelerde Ev Eksenli Çalışanlar.....	49
Tablo 1.3.	: İş Başvurularında Eğitim Durumuna Göre Kişi Sayısı.....	57
Tablo 1.4.	: Türkiye ve AB'ye Üye Ülkelerin Mavi ve Beyaz Yakalıların Oransal Karşılaştırması	59
Tablo 1.5.	: Mesleki ve Teknik Eğitimdeki Değişim	71
Tablo 2.1.	: Sektörü Üretim Miktarı Karşılaştırması (2009-2010).....	79
Tablo 2.2.	: Bölgeler ve Ülkeler Bazında Dünya Motorlu Araç Pazarı (2009-2010).....	80
Tablo 2.3.	: Dünyadaki Otomotiv Üretici Firmaları Satış Rakamları Karşılaştırması.....	83
Tablo 2.4.	: TÜİK Verilerine Göre Otomotiv Sektörü Dış Ticaret Miktarları (2001-2010).....	87
Tablo 2.5.	: Otomotiv Sektöründe İthalat ve İhracat Rakamlarının 2010-2011 yılı Karşılaştırması.	88
Tablo 2.6.	: Otomotiv Pazarının Araç Segmentinde Ocak-Aralık 2010-2011 Üretim Miktarları....	89
Tablo 2.7.	: Otomotiv Pazarının Aylık Gelişimi 2010-2011 Karşılaştırması.....	90
Tablo 2.8.	: Türkiye'de Üretim Miktarları açısından 2009 -2010 yılı karşılaştırması.....	91
Tablo 2.9.	: Dünya Otomotiv Üretiminde Türkiye'nin Yeri (2009).....	92
Tablo 2.10.	: Otomotiv Sektörüne Yönelik SWOT Analizi.....	93
Tablo 2.11.	: Ford Motor Company'nin Dünya'daki Üretim Merkezleri.....	96
Tablo 2.12.	: Ford T model Aracın Yıllar itibariyle Üretim Adetleri.....	99
Tablo 2.13.	: Ford Otosan San.A.Ş.Türkiye'de Çalışan Kişi Sayısı.....	101
Tablo 2.14.	: Mavi Yakalı Çalışanların Eğitim Durumu.....	102
Tablo 2.15.	: Beyaz Yakalı Çalışanların Eğitim Durumu.....	103
Tablo 4.1.	: Örneklem Gruba Ait Özet Tablo.....	130

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.: Toplam Değer Akış Şeması.....	35
Şekil 2.1.: Otomotiv Sanayi ve Bağlantılı Sektörler.....	75
Şekil 2.2.: Otomobil Ürün Yaşam Döngüsü	77
Şekil 2.3.: Ford Model T ile Diğer Firmaların Üretim Modelinin Karşılaştırılması.....	100
Harita 2.1.: Tarihsel Süreçte Otomotiv Sektörü Üreticilerinin Dünyadaki Konumlarının Değişimi.....	78
Harita 2.2.: Otomotiv Ana Sanayinin Mekansal Dağılımı.....	86

GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için bazı mal ve hizmetlere ihtiyaç duyarlar. Bu ihtiyaçlarının karşılanabilmesi de üretimi gerekli kılar. Üretim, doğal kaynaklar, sermaye, girişimci ve emek faktörlerinin bir araya geldiği, insanların ihtiyaçlarını karşılayan her türlü faaliyet olarak tanımlanabilir. Doğal kaynaklar ancak insan emeği (işgücü), sermaye (makine) ve bunları sağlayacak girişimcinin varlığıyla üretime dönüşebilir. Doğal kaynaklar tabiatta bulunan toprak, su, ağaç, vb. şeyleri içerirken bunlar tek başına istenen mal ve hizmetin üretiminde yeterli olmaz. Örneğin, buğday üretmek istiyorsak, toprağın (doğal kaynak) işlenmesi için traktör (sermaye), onu kullanmak için emek ve bunları finanse edecek bir girişimcinin üretime girdi oluşturması gerekir. Böylelikle ürünü yani buğdayı elde ederiz. Günümüzdeki üretim koşulları düşünüldüğünde, doğal kaynaklar, işgücü, sermaye ve girişimciye ek olarak teknoloji girdisi de üretim faktörü olarak değerlendirilmektedir.

Üretim faktörleri içerisinde en önemli olan emek faktörüdür. Çünkü emek olmadan diğer üretim girdilerinin bir araya gelmesi mümkün değildir. Diğer üretim faktörlerinin tek başına üretimi gerçekleştirilmede yeterli olmadıkları düşünüldüğünde emeğin önemi ortaya çıkmaktadır. Emek, basit anlamda insanların veya iş görenlerin bir iş için gösterdikleri bedensel ve zihinsel çaba olarak tanımlanabilir. Emek, iktisat alanındaki çalışmalarda önemli bir yere sahiptir. Emek, üretken emek, üretken olmayan emek, nitelikli emek, niteliksiz emek gibi çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. İktisat akımlarında emeğe bakış açısı farklılık gösterirken birçok kuram emeğin üretim faktörleri içerisindeki önemini vurgulamaktadır.

Tarım toplumunun hakim olduğu dönemlerden sanayi toplumuna geçiş dünyada köklü değişimin başlangıcı olmuştur. İkel üretim araçları yerine buharlı makinelerin icadı, çeşitli üretim sistemlerinin oluşmasına yol açmıştır. Tarım toplumu sanayileşmenin etkisi ile önemini yitirirken, emek, mekansal değişim ile fabrikalarda yerini almaya başlamıştır. Teknolojinin hızla ilerlemesi sonucu daha sonraki dönem endüstri toplumu olarak adlandırılmaktadır. Üretim faktörlerinin gelişmesi, emeğin üretimdeki konumunu

değiştirmiştir. Üretim sistemlerindeki değişime bağlı olarak emeğin niteliğinin değişiminin incelenmesi araştırmanın çıkış noktası olmuştur. Araştırmada üretim sistemlerindeki değişim ile işin niteliğinin tanımlanması yoluna gidilmiştir. İşin yapısal şeklinin açıklanması, işi yapan işgücünün de anlaşılmasını sağlamaktadır.

Günümüz üretim sisteminde işçi, ürünün tüm üretim sürecindeki üretim bilgisinin ne kadarına hâkimdir? Bu sorunun yanıtı arandığında aslında iktisat alanındaki birçok araştırmada rastlanan “yabancılaşma” kavramının sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Araştırmada farklı bölümlerde çalışan işçilere ürettikleri ürün (otomobil) ile ilgili üretim bilgisinin ne kadarına sahip oldukları sorulmuştur. Bu soruyla, üretimin tüm süreçleriyle ilgili bilgi sahibi olmak yerine sadece o bölümde uzmanlaşmayı sağlayan bir iş yapısının olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Derinlemesine mülakatta örneklem gruptakilere iş süreçlerindeki bilgi ve becerileri gibi konularda sorular yöneltilmiştir.

İşin niteliği ilk üretim sistemlerinde rutin ve tekdüze iken Post-Fordist üretimde bilgiye dayalı bir yapıya dönüşmüştür. Üretimde teknolojinin devreye girmesi ve sermayenin uluslararası dağılımı rekabetin artmasına neden olmuştur. Girişimciler artan rekabet ortamında üretim faktörlerindeki girdileri en az oranda kullanarak daha fazla çıktı elde etmeye çalışmaktadır. Ayrıca, toplumsal yapıda değişen tüketim algısı, mal ve hizmet üretiminde müşteri memnuniyetinin ön koşul olduğu bir ortam yaratmıştır.

Üretim girdilerinden biri olan doğal kaynakların gittikçe azalması bu kaynakların ekonomik kullanılmasının ve çevreciliğin önemini arttırmıştır. Dolayısıyla çevreye duyarlı ürünlerin üretimine öncelik verilerek yenilikler bu doğrultuda yapılmaya başlanmıştır. Üreticiler günümüzde yenilikçi ve farklılık sağlayıcı teknolojilere yatırım yaparak makine, vb. yeniliklerle üretimde verimliliği sağlamaya çalışmaktadırlar.

Üretim girdileri içerisinde en kolay kısıtlanan emek faktörüdür. “Emeğe yapılan yatırım mı, sermayeye yapılan yatırım mı tercih edilmektedir?” sorusuna, teknolojinin devreye girmesi ile “sermayeye yapılan yatırım” yanıtını verenler çoğunluktadır. Örneğin

bir makinenin devreye girmesi, o hat üzerinde çalışan 32 işçinin elde ettiği iş sonuçlarından daha fazla üretim sağlamaktadır (Araştırmanın yapıldığı firmada yaşanan bir örnektir). Firmaların sahip olduğu teknoloji ve sermaye yapısı, üretim miktarlarını arttırmada, büyümelerinde ve rekabet edebilmelerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Ülkelerin üretim kapasiteleri ile ekonomik büyümeleri arasında paralel bir ilişki vardır. Buna bağlı olarak teknolojik yatırımların bilgi toplumunun bir gerekliliği olduğu düşünülebilir. Büyüme ile istihdam ilişkisine bakıldığında, teknolojinin devreye girmesi sonucu işçilerin işsiz kalmaları ise teknolojik yatırımların neden olduğu negatif bir etki olarak değerlendirilebilir. İşin niteliği, günümüzde endüstriyel üretim yapan firmalarda emek yoğun ve teknoloji yoğun olarak ayrılmaktadır. Üretim şekli olarak mikro elektronik teknolojilere sahip sektörler örnek olarak otomotiv, beyaz eşya, tekstil gibi sektörler verilebilir. Emek yoğun sektörlerde üretimin ağırlığı işgücü tarafından sağlanırken teknolojiden daha az yararlanılmaktadır. Teknoloji yoğun üretim yapan firmalar da ise durum bunun tam tersidir. Araştırma hem emek yoğun, hem de teknoloji yoğun üretim yapan bir firmada gerçekleştirilmiştir. Emek faktörüne yoğunlaştığı için emek yoğun, üretim sistemlerindeki değişimin emeğin üzerindeki etkisini anlamak için ise teknoloji yoğun olan bir firmanın seçilmesi uygun görülmüştür.

Üretimin en yoğun yaşandığı sektörlerden biri otomotiv sektörüdür. Bu sektör dünyada üretimin lokomotif sektörlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Otomotiv sektörü üretim sistemlerindeki değişimin gözlenebildiği bir sektör olması açısından da önemlidir. Teknolojik gelişimin işçinin niteliği ve işin yapısında yarattığı değişimin gözlemlenmesi açısından, araştırmanın otomotiv sektörünün önde gelen bir firmasında, üretimle en yakın temasta olan mavi yakalı çalışanlar ile gerçekleştirilmesi araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Sanayi toplumunda buharlı makinelerin icadıyla fabrikalarda bedensel emek ve sermaye ile üretim yapılırken, endüstriyel devrim ve sonrasındaki bilgi toplumunda, bilgisayar teknolojileri ve zihinsel emek ile üretim yapılmaktadır. Bilgi teknolojilerinin devreye girmesi, daha fazla ve daha kısa sürede üretim yapma imkânı sağlamıştır. Sanayi

toplumunda emek, daha çok bedensel girdi şeklinde tanımlanırken bilgi toplumunda bu girdi zihinsel emek olarak yer almaktadır. Bu noktada belirtilmesi gereken, emeğin bedensel ve zihinsel olarak nasıl tanımlandığıdır. İşgücü, bir bedel karşılığı emeğini belirli saatler karşılığında kiralayan kişidir. Bedensel emek bazı kaynaklarda kas gücü veya kol gücü olarak geçmektedir. Bedensel emekte işgücü, üretimde belirlenen işe göre daha çok kol gücünü kullanmaktadır. Zihinsel emekteki işgücü ise üretimin planlanması ve makinelerin kullanımı gibi çeşitli işlerde çalışmaktadır. Teknolojinin getirdiği bilgiye sahip olan işgücü burada zihinsel faaliyetlerde yer almaktadır. Üretim araçlarının basit üretim aracı olan makinelerden daha kompleks mikro elektronik teknolojilere dönüşmesi, onu kullanan emeğin niteliğinin de arttırılmasını gerekli kılmıştır. Dolayısıyla emek, bilgi ve tecrübesi doğrultusunda nitelikli ve niteliksiz olarak adlandırılmaktadır. Emeğin niteliği, işgücünün üretim sürecinde makine, vb. teknoloji hakkında bilgi sahibi olmasına ve bunları kullanabilme becerisine bağlıdır. Teknoloji ve bilginin hızla ilerleyişi buna ayak uydurabilecek nitelikteki işgücünün varlığına ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Nitelikli işgücü endüstri ve bilgi toplumlarının gerekliliğidir. Niteliksiz işgücünün yerini nitelikli işgücünün alması ve niteliksiz işgücünün üretim dışında kalması teknolojinin yıkıcı bir etkisidir. Teknolojinin devreye girmesiyle, teknolojiyi kullanan nitelikli beyaz yakalı çalışan sayısı artmakta, mavi yakalı çalışan sayısı ise azalmaktadır. Burada sorulması gereken bu geçiş sırasında niteliksiz işgücünün ne olacağıdır? Bununla ilgili görüş, sanayi sektöründe çalışan işgücünün hizmet sektörüne kayacağı yönündedir.

Üretim şekillerindeki değişim farklı yönetim sistemleri ve çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Yönetim sistemleri katı hiyerarşik yapıdan esnek hiyerarşik yapıya yönelmiştir. Üretim hacminin büyümesi, çalışan sayısının fazlalığı, işin bölümlere ayrılması, yönetsel anlamda işlerin kontrolünü güçleştirmiştir. Yeni yönetim anlayışında işin sorumluluğunun dağıtılması önemsenmiştir. Böylece, çalışanların işi sahiplenmesi, takım bilinci gibi birtakım yeni kavramlar çalışma hayatına girmiştir. İşgücünün niteliğinin arttırılması önem kazanmıştır. İşbaşı eğitimlerle işçinin bilgi ve becerisinin arttırılmasına ve niteliğinin geliştirilmesine çalışılmaktadır.

Post-Fordist üretim sisteminde “beşeri sermaye” kavramı ortaya çıkmıştır. Beşeri sermaye günümüzde en az fiziksel sermaye kadar önemlidir. Çalışan işgücünün üretim

için gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olması, işletmenin en büyük sermayesi olarak değerlendirilmektedir. Beşeri sermayede, çalışan işgücünün seçimi, eğitimi ve gelişimi ile birlikte motivasyonun sağlanması ön planda tutulmaktadır. Beşeri sermaye kavramı 1980'li yıllarda personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş ile önem kazanmıştır. İnsan kaynakları departmanı, kalite yönetim süreçlerinde çalışana verilen önem ve değeri vurgulamak amaçlı kurulan bir departmandır. Bu departman altında yer alan eğitim bölümü ise işçinin niteliğinin artırılması konusunda çalışmaktadır. Ayrıca insan kaynakları departmanı çalışanların memnuniyetinden de sorumludur. Kurum içinde motivasyonu artırıcı çeşitli aktivitelerde bulunmak, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetler kapsamında iyileştirmeler yapmak yine insan kaynakları departmanının faaliyetleri içerisinde yer almaktadır. Araştırmanın anket çalışmasında işgücünün işten beklentileri, çalışma koşulları ve kurumun insan kaynakları departmanı tarafından sağlanan hizmetlerle ilgili sorulara yanıt aranmaktadır.

Bazı kurumlarda insan kaynakları, endüstriyel ilişkiler bölümü ile ortak çalışmalar yapmakta, işverenin sendika ile olan ilişkilerini yürütmektedirler. Eski yönetim sistemlerinde toplu sözleşme aşamasında işveren ile sendika temsilcileri karşı karşıya gelirken, yeni yönetim sistemlerinde insan kaynakları temsilcisi ile sendika temsilcileri anlaşmaya çalışmaktadırlar. Bu durumda işçilerin temel haklarının belirleyicileri olarak insan kaynakları yetkilileri ve sendika temsilcileri aktif rol oynamaktadırlar. Sendikacılık günümüzde giderek önem kaybetmektedir. Post-Fordist üretim sisteminde esnek çalışma biçimleri ve taşeronlaşma bunun başta gelen nedenleridir. Bu konu araştırma kapsamında yer almamaktadır.

Günümüzde mavi yakalı çalışanlarla ilgili yapılan araştırmalar gittikçe azalmaktadır. “Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bakış” başlıklı makalede Ercan ve Özar, ampirik çalışmalarda sınıf olgusu ile toplumsal ilişkilerin, araştırmaların dışına atılmasını eleştirmektedirler. Ercan ve Özar, 1980-1999 yılları arasında emek üzerine yapılan çalışmaların daha çok hangi konularda olduğunu araştırmışlardır. En fazla araştırmanın kadının toplumdaki yerine ilişkin çalışmalar, en az araştırmanın ise radikal iktisat konusundaki çalışmalar olduğunu belirtmişlerdir. Toplumsal ilişkiler anlamında emeğin sınıf, cinsiyet ve ırk gibi değişkenlerle analiz

edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır (Ercan & Özar, 2000: 22-71). Bu araştırmada emeğin hem üretim girdisi olarak önemine, hem de toplumsal sınıf bilincindeki yerine değinilmektedir. İşçilerin sosyolojik açıdan toplumdaki sınıfsal durumu araştırmanın üçüncü bölümünde yer almaktadır. İşçilerin, üretim ilişkileri açısından önemi vurgulanarak toplumdaki yeri ve değişimi de araştırmanın sonuçları başka araştırma sonuçları ile kıyaslanarak anlatılmaktadır. Ayrıca, işçi kuşakları arasındaki fark, araştırmanın analiz sonuçları kapsamında ele alınmaktadır. İşçilerin yaptıkları işle övünç duyup duymadıkları da sosyolojik açıdan işçi olmanın günümüzdeki anlamını araştırmak açısından önemlidir. Yaptıkları işi gelecekte kendi çocuklarının da yapmalarına ilişkin görüşleri de başka araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılmaktadır.

Üretim sektöründe işgücü kadın ve erkek olarak düşünüldüğünde kadın çalışanların yaptığı iş ile erkek çalışanların yaptığı işin niteliğinin farklılık gösterip göstermediği bu çalışmanın cinsiyet bölümünde araştırılmaktadır. Kadın işçilerin işe bakış açıları ve yaptıkları işlerin tanımı erkek çalışanlara göre farklılık göstermektedir. Genel anlamda tüm işçilerin kadın yönetici ile çalışma ve kadın çalışan sayılarına ilişkin görüşleri alınarak işin yapısı ile cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiştir. Analizler sonucu işin yapısı ile cinsiyet arasındaki ilişkinin pozitif mi yoksa negatif mi olduğu incelenmiştir. Bu sonuçlar örneklem grup içindeki mavi yakalı çalışanların kadın çalışanlara bakış açısı hakkında bilgi vermektedir.

Araştırmada emek türü olarak mavi yakalı çalışanlar esas alınmıştır. Üretimde ürün ile en yakın temasta olan işçileri içine alan bir örneklem grup oluşturulmasına dikkat edilmiş, bu kapsamda araştırmanın örneklem alanı içine mavi yakalı çalışanlar alınırken beyaz yakalılar dahil edilmemiştir. İşçilerin yaptıkları işin niteliğini nasıl değerlendirdiği, araştırma sorularının ana eksenini oluşturmuştur. Burada “İşçi emek niteliğini yani bilgi, tecrübe ve yeterliliğini yaptığı işe uygun olarak değerlendiriyor mu?” sorusuna yanıt aranmıştır. “Eğitim ve tecrübe ile işin ve emeğin niteliği arasında ilişki vardır.” varsayımının incelenmesi araştırmanın amaçları arasındadır. Derinlemesine mülakat ve anket çalışması araştırma yöntemi olarak kullanılmıştır. Araştırmanın soru cümleleri aşağıdaki gibidir:

“Emeğin niteliği işin niteliğine uygun mudur?”

“Cinsiyet ile işin niteliği arasında ilişki var mıdır?”

“Farklı üretim hatlarında çalışan emeğin beklentileri değişiyor mu?”

“Teknik bilgi ve beceri arttıkça istek seviyesi azalıyor mu?”

“Emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyinin belirleyicileri nelerle ilgilidir?”

Yukarıda belirtilen araştırma soruları için örneklem gruptan yaklaşık 52.000 adet veri toplanmıştır. Bu veriler araştırmanın amacı doğrultusunda yaş, kıdem, eğitim durumu, cinsiyet, çalışılan bölümler gibi değişkenler göz önüne alınarak değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları, mavi yakalı çalışanların profiline ilişkin bilgiler sunmaktadır. Çıkan bazı sonuçlar benzer başka araştırma bulguları ile karşılaştırılmıştır. Bu araştırmalardan biri Birleşik Metal-İş sendikası tarafından 1995-1999 yılları arasında yapılan “Üye Kimlik Araştırmaları”dır. Bu araştırma 78 fabrikada yaklaşık 1000 mavi yakalı çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Başka bir araştırma da Nichols ve Suğur tarafından 1999-2000 yıllarında İzmit ilçesinde üç beyaz eşya, iki otomotiv ve iki tekstil firmasını içeren toplam yedi adet büyük ölçekli firmada 356 mavi yakalı ve 353 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma 2005 yılında kitap haline getirilmiştir. Diğer bir çalışma da Aydoğanoglu'nun İzmit ilçesindeki 423 metal işçisiyle çalışma koşulları ve işyerlerinde uygulanan denetim üzerine gerçekleştirdiği araştırmadır. Bu araştırma da 2011 yılında kitap haline getirilmiştir. Benzer alandaki bu üç araştırmanın kapsamları bu araştırmanın sonuçlarının kıyaslanması açısından önemlidir.

Araştırma, Kocaeli'nin Gölcük ilçesinde faaliyet gösteren Ford Otosan San. A.Ş.'de yapılmıştır. Örneklem alan içerisinde kurum tarafından belirlenen işçiler ile görüşme konusunda zaman ve mekan açısından kısıtlamalar ile karşılaşılmıştır. Çalışma saatleri içindeki görüşmeler için vardiya saatlerine uygunluk gözetilmiştir. Mekan olarak ise kurum yetkilileri tarafından izin verilen üretim hattındaki yerler kullanılmıştır. Diğer bir kısıtlama ise çalışmanın ampirik olmasıdır. İktisat alanındaki ilgili teorilerin günümüz koşullarında gerçekleşen ampirik bir çalışma ile açıklanmasının zorluğu öncelikle belirtilmelidir. Araştırmada tümdengelim yönteminin uygulanması ise karşılaşılan ikinci

bir zorluk olarak söylenebilir. Araştırma bulgularının iktisat alanındaki kavramlar ve sayısal veriler ile açıklanmaya çalışılması, araştırmanın tümdengelim yöntemi ile gerçekleştirilmesini gerekli kılmıştır.

Araştırma; ilk bölümü “İşin Niteliğindeki ve Emeğin Niteliğindeki Değişim”, ikinci bölümü “Otomotiv Endüstrisi”, üçüncü bölümü “Üretim İlişkileri Açısından İşgücü”, dördüncü bölümü “Bulgular” ve sonuncusu “Tartışma ve Sonuç” başlıklarını taşıyan beş bölümden oluşmaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde öncelikle işin niteliğindeki değişim açıklanmaktadır. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişte üretim faktörlerinde bir gelişim yaşanmış, endüstri toplumunda ise teknolojinin devreye girmesiyle işin niteliği değişmiştir. İlk üretim şeklindeki işin yapısı ile günümüzün bilgi toplumundaki işin yapısı şüphesiz aynı değildir. Bu bölümde üretim sistemlerinin tarihsel süreçteki değişimi incelenmekte, Taylorist, Fordist ve Post-Fordist üretim sistemleri ve yönetim sistemleri anlatılmaktadır. Tüm üretim sistemlerinde işin ve emeğin niteliği incelenmektedir.

Post-Fordist üretim sistemindeki üretim faktörlerinde mikro elektronik teknolojilerin önemli bir yer almış ve bunun yanında farklı yönetim tarzları ortaya çıkmıştır. Kalite ve yalın yönetim sisteminin işin niteliğine ve işçinin niteliğine etkisi de bu bölümde yer almaktadır. Alan çalışması yapılan firmada mikro elektronik teknolojiler ile kalite ve yalın yönetim sistemlerinin tüm fonksiyonları bulunmaktadır. Söz konusu firmada Post-Fordist üretim sisteminin gerektirdiği üretim şekli uygulanmaktadır.

Üretim sistemlerindeki gelişmeler çalışma biçimlerinin değişimine neden olmuştur. Taylorist üretim sisteminde işçilerin çalışma koşulları daha çok zaman baskısı ile standart ve denetim odaklı hale getirilmişken, Fordist üretim sisteminde uzmanlaşma ön plana çıkmış, Post-Fordist üretim sisteminde ise taşeronlaşma yaygınlaşmıştır. Dolayısıyla bu değişimler sonucu yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Araştırmanın ‘Çalışma Biçimleri’ başlığı altında tipik çalışma ve atipik çalışma biçimleri

anlatılmaktadır. Atipik çalışma biçiminin dünyada ve Türkiye'deki konumu sayısal kıyaslamalar şeklinde aktarılmaktadır.

Üretim sistemlerindeki gelişime bağlı olarak emeğin niteliğinde ortaya çıkan değişim, 'Emeğin Niteliğindeki Değişim' başlığı altında anlatılmaktadır. Bu bölümde emek, üretken emek ve üretken olmayan emek, nitelikli ve niteliksiz emek kavramları ile açıklanmaktadır. Ayrıca beşeri sermaye kavramına da bu bölümde değinilmektedir. "Üretim sistemlerindeki değişim emeğin niteliğinde ne gibi değişikliğe neden olmuştur?" ve "Günümüzde emeğin niteliği nasıl arttırılıyor?" sorularına ise 'Emeğin Niteliği' başlığı altında yanıt aranmaktadır. Emek türleri, beyaz yakalı, mavi yakalı ve hizmet emeği kapsamında ele alınmaktadır. Emek ve eğitim ilişkisinin önemi 'teknoloji ve nitelik sorunu', 'formal ve informal eğitim', 'işbaşında eğitim', 'mesleki eğitim' başlıkları altında açıklanmaktadır.

İkinci bölümde araştırma alanı kapsamında yer alan otomotiv endüstrisinin genel tanımı yapılmaktadır. Birinci bölümde yer alan üretim sistemlerinin otomotiv sektöründeki konumu ve işleyişleri bu bölümde incelenmektedir. Dünyada otomobil üretiminin başlangıcından günümüze kadar olan tarihsel süreç sektörel yapı çerçevesinde anlatılmaktadır. Otomotiv sektörü 1770'li yıllarda buhar makinesi ile çalışan ilk prototip araçla üretime başlamış, günümüzde ekonomiye yön veren lokomotif bir sektör haline gelmiştir. Bu bölümde dünyadaki otomotiv üreticilerinin ürün döngüsündeki değişimine yer verilmektedir. Dünya motorlu araç pazarındaki üretimin miktarsal değişim oranları, mekansal değişimi ve nereye doğru kaydığını gösteren sayısal sonuçlar bu bölümde açıklanmaktadır. İlk üretim yapan firmalar ile günümüzdeki firmalar arasındaki fark bu noktada daha iyi anlaşılacaktır.

Dünyadaki otomotiv sektöründe Türkiye'nin konumu ve önemi "Türkiye'de Otomotiv Endüstrisi" başlığı altında anlatılmaktadır. Temeli 1954 yılına dayanan Türk otomotivinin günümüze kadar hangi süreçlerden geçtiği bu bölüm içerisinde yer almaktadır. Türkiye'deki otomotiv üreticilerinin bölgesel konumu, dış ticaret rakamları ve araç segmentine ilişkin veriler bu bölümde sunulmaktadır. Dünya otomotiv sektöründe

Türkiye'nin konumu otomotiv üretim rakamları ile açıklanmaktadır. Araştırma alanı olarak seçilen Ford Company kuruluşu Ford Otosan'ı incelemek için öncelikle Ford Company hakkında bilgi verilmesi gerekli görülmüştür. Bu nedenle öncelikle Ford Company'nin kuruluşu, tarihsel gelişim süreci ve üretim merkezleri anlatılmaktadır. Türkiye'deki Ford Otosan'ın kuruluşu ile bugünkü üretim yapısı hakkında bilgiler ve diğer üretim yapan firmalara göre konumu da bu bölümde yer almaktadır. Ford Company'nin 23 ayrı ülkede faaliyet göstermesi küreselleşmeyi açıklamak için iyi bir örnektir. Uluslararası bir firmanın Türkiye'de yüzde elli payla bir Türk şirketi ile ortak kurduğu Ford Otosan'ın araştırma alanı olarak seçilmesi bu açıdan da önemlidir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde “Üretim İlişkileri Açısından İşgücü” başlığı altında sınıf bilincinin oluşumuna yer verilmiş, Türkiye’de yapılan sosyolojik araştırma sonuçları ve benzer çalışmalar ile bu araştırmanın analiz sonuçları kıyaslanmıştır. Toplumlar, tarım toplumu, sanayi toplumu ve endüstri toplumu olarak adlandırılırken günümüzdeki bilgi toplumu kavramı bu bölümde açıklanmaktadır. Bu değişimler sonrasında işçi profilinin sosyo-ekonomik olarak toplumdaki yeri ve önemi ele alınmaktadır. Araştırmanın analiz sonuçları, işçi profiline ilişkin güncel veriler de sunarak sosyolojik açıdan da yorumlanmasına imkân sağlamıştır. Post-Fordist üretiminin bir sonucu olarak ortaya çıkan taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimi işçi sınıfının toplumdaki konumunu değişime uğratmıştır. Türkiye’deki işçi sınıfının tarihsel süreci ve günümüzdeki konumu bu bölümde anlatılmaktadır. Birinci, ikinci ve üçüncü kuşaklar arasındaki farklılıklar, anketteki beklentiler bölümünde çıkan sonuçlar doğrultusunda açıklanmaktadır. Sanayileşmenin etkisi ile kırsal kesimden kente göçün etkisi bu kapsamda ‘Göçün Sınıf Bilincine Etkisi’ başlığı altında yer almaktadır. Ayrıca bu bölümde “Eğitim ve Cinsiyetin İşçi Sınıfı Yapısına Etkisi” başlığı altında da kadınların çalışma hayatına girmeleri ve işçinin eğitim ile ilişkisi incelenmektedir.

Dördüncü bölümde ‘Bulgular’ başlığı altındaki “Otomotiv Endüstrisinde Üretim İlişkileri: Ford Otosan Örneği”nde yapılan araştırmanın amacı ve yöntem kısmı bulunmaktadır. Araştırmanın kapsamındaki sorulara yanıt bulabilmek için oluşturulan anketler ve uygulanış biçimleri bu bölümde anlatılmaktadır. Tanıma anketi araştırmanın örneklem formunu oluşturmaktadır. Bu formda bulunan sorular örneklem alan içerisinde

yer alan işçilerin profili hakkında bilgi vermektedir. Derinlemesine Mülakat Soruları toplam 54 soru ve yedi başlıktan oluşmaktadır. Bu sorularla işçilerin, teknik bilgi ve beceri, iletişim, eğitim, kurum, cinsiyet ve sosyal yaşam hakkındaki beklentilerine ilişkin yanıtlar alınmıştır. Verilen yanıtlar beş farklı değişkene göre analiz edilmiştir. Değişkenler, yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışılan bölümlerdir. Motivasyon anketinde bireysel, kurum hakkında, sosyal statü, çalışma ortamı başlıklarında 20 soru bulunmaktadır. Motivasyon anketinde de beş değişken tüm sorular için analiz edilmiştir.

Beşinci bölümde araştırmanın soru cümlelerine ait bulgular açıklanmaktadır. Araştırmanın bulguları ile benzer başka araştırma bulgularına ilişkin veriler bu bölümde yer almaktadır. İşin yapısı ve işçinin yapısı beş farklı değişkene göre incelenmiştir. Araştırma bulgularından yola çıkarak işçinin toplumsal sınıf bilincindeki yeri ve önemine ilişkin beklentiler araştırmanın tartışma konusudur.

1.BÖLÜM

İŞİN NİTELİĞİNDEKİ VE EMEĞİN NİTELİĞİNDEKİ DEĞİŞİM

Üretimin başladığı ilkel toplumlarda insanlar avlanmak suretiyle yaşamlarını sürdürebiliyorlardı. Doğal kaynaklardan yararlanarak toprağın ekip biçilmesi yöntemi ile tarımsal ürünlerin üretimi başlamıştı. Bu çalışma biçiminde harcanan bedensel (kol gücü) emek, zihinsel (kafa gücü) emekten daha yoğun bir şekilde üretim faktörü olarak girdi oluşturmaktaydı. Doğal kaynaklardan enerji kullanımı sağlanırken basit üretim araçları, üretimi şekillendirmekteydi. Daha sonraki dönemde farklı coğrafyaların keşfedilmesi toprak mülkiyetçiliğinin oluşumuna neden oldu. Feodal toplumsal yapıda toprak mülkiyetine sahip olan loncalar ve onlara hizmet eden köylüler, serfler olarak tanımlanmaktadır. Bu yönetim sisteminin çökmeye başlaması ile serfler, köylerden kentlere göç ettiler. Kente göç eden serfler, 16. yüzyılın ortalarında sömürgeciliğin artması ve piyasanın büyümesi ile ortaya çıkan atölye tipi üretim şeklinde çalışmaya başladılar.

Atölye tipi üretimde, bağımsız zanaatkârlar bir araya getirilerek aynı işletme altında toplanmıştı. Eskiden iş sahibi olan zanaatkârlar atölye tipi üretim şeklinde ücretli işçi olarak çalıştırılıyorlardı. Zanaatkârlıkta mesleki gelişim, ustalık-kalfalık-çıraklık sistemine göre ilerlemekteyken makineli üretime geçişte işçi, kolektif bir işin parçası haline geldi. 18.yüzyılda buharlı makinelerin ve iplik eğirme makinesinin icat edilmesi ile sanayileşme başladı. Bu dönemde üretim araçlarının değişime uğraması beraberinde üretim miktarında artışı getirdi. Üretim mekanı olarak fabrikalar kuruldu ve işçiler toplu şekilde çalışmaya başladılar. Üretim aracı olarak makineler devreye girdi. İşin niteliği bu kapsamda daha karmaşık bir yapıya dönüştü. Makineleri kullanabilme becerisi olan işçiler önem kazandı. Emeğin niteliği bu dönemde sorgulanmaya başlandı. Sanayileşmede çalışma biçimleri düzenli hale getirilirken standartlaşma ve zaman baskısı işin niteliğinin değişime uğramasına neden oldu. Endüstrileşme ise 1970’li yıllarda teknoloji devrimi sonrasında hız kazandı. Üretim araçları olarak mikro elektronik

teknolojilerinin devreye girmesi ile üretimin şekli ve iş yapısı günümüzdeki yapıya dönüştü.

İşin ve emeğin niteliği birçok faktöre bağlı olarak değişim göstermiştir. Bu çalışmada işin niteliğindeki değişim, öncelikle üretim faktörleri ve üretim sistemlerindeki değişimle açıklanmaya çalışılmaktadır. İşin niteliği, ürünün üretim çıktısı haline gelene kadarki süreçte yapılan çalışma olarak tanımlanırken aynı zamanda emek yoğun ya da teknoloji yoğun olarak sınıflandırılmaktadır. Burada asıl konu üretimde kullanılan üretim faktörleridir.

Tarihsel süreçte, yapılan iş modern bir şekle bürünerek iş ve görev tanımı şeklinde işletme literatürüne yerleşmiştir. İş ile çalışma kavramı birbirinin içine girmiş kavramlardır. Gorz'e göre çalışma, *“Başkaları tarafından istenen, tanımlanan, yararlı görülen ve bu sıfatla onlar tarafından ücretlendirilen kamusal alandaki bir faaliyet”* olarak tanımlanmaktadır. Antik çağlarda çalışmanın kadınlar ve köleler tarafından yapılması, dışlama ölçütü olarak değerlendirilmektedir. *“... zorunluluğun kölesi olmak”* ifadesi ile kadınların ve kölelerin yaşamsal ihtiyaçlarını karşılama gerekliliğiyle çalışmak zorunda oldukları belirtilmektedir (Gorz, 2007, 28). Emekçiler olarak adlandırılan bu sınıfa ait çalışanların aslında geçimlerini karşılamak için yaptıkları işi nasıl değerlendirdikleri sorgulanmalıdır. Bu konu ile ilgili sorular araştırmada motivasyon testinin bireysel bölümünde işçilere yöneltilmiştir.

İşçinin çalışma sırasındaki görev ve sorumlulukları belirli kurallar çerçevesinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla çalışma, belirli kurallar çerçevesinde önceden belirlenen sözleşmeler doğrultusunda yapılmaktadır. Eskiden çalışma, sağlıksız koşullarda gerçekleşirken günümüzde çalışma koşulları belirli standartlar doğrultusunda iyileştirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki yasal düzenlemeler ve gerekli denetimler sonucu kurumların bir dizi önlem alması zorunlu hale getirilmiştir. Günümüzde iş kazalarında birçok işçi hayatını kaybetmektedir. Bu araştırmada çalışma koşulları kapsamında işçilere kurumun İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili alınan önlemleri yeterli bulup bulmadıkları sorulmuştur. Çalışma koşulları, üretim mekanlarında çalışan

kişinin konforuna ve rahatlığına uygun olmalıdır. Özellikle büyük ölçekli firmalarda çalışan işçiler bu konuda daha şanslı olabilirler. Küçük ölçekli işletmelerde maliyetler nedeni ile çalışma koşullarındaki iyileşmeler daha az önem verilmektedir. Yemek, servis, havalandırma vb. konular kurumun çalışana verdiği önemi göstermektedir. Konu ile ilgili derinlemesine mülakat sırasındaki görüşmelerde işçilerin konu hakkında görüşleri alınmıştır.

Farklı üretim araçlarının kullanımı ile üretimin hız kazanması yapılan işin niteliğinde sürenin de azalmasına neden olmuştur. Mikro elektronik teknolojilerin devreye girmesiyle üretimde girdi olan emeğin çalışma zamanından tasarruf edilmektedir. Tam zamanlı çalışmanın yerine esnek çalışma biçiminin doğması aslında bu gelişimin bir sonucu olmuştur. Zamandan tasarruf, üretim miktarını artırırken emeğin harcadığı zamanı kısıtlamıştır. Üretim açısından bu etki pozitif olarak algılanabilir, ancak işçi açısından negatif bir etki yaratmıştır. Teknolojinin yıkıcı etkisi olarak tanımlanan, işçi sayısının azaltılmasıdır. Sanayi sektöründeki bu değişim işsiz kalan işgücününün hizmet sektörüne kayması ile açıklanabilir.

Üretimde teknolojinin daha fazla kullanılması hem işgücünün sayısını azaltmakta hem de kalan işgücüne daha fazla iş yükü getirmektedir. Dolayısıyla günümüzde birçok çalışan iş yoğunluğundan şikayet etmektedir. Bunun nedeni, yapılan işe göre çalışan sayısının az olmasıdır. Ancak işverenin asıl amacı işgücünü maksimum verimle çalıştırmaktır. Fabrika ortamında çalışan işçilerin, ilerleyen hattın yoğunluğuna yetişmeye çalışmaları, “işin niteliğinde zaman baskısının, işçi üzerinde nasıl bir etkisi var?” sorusunu akla getirmektedir. Araştırmada bu konu ile ilgili sorulara yanıt aranmıştır.

İşin niteliği ve çalışma koşullarında yaşanan değişim karşısında emeğin, günümüzdeki durumu nasıl bir gelişim göstermiştir? Emeğin niteliği 1900’lü yıllardan sonra beşeri sermaye kavramı ile açıklanmaktadır. Beşeri sermaye en basit anlamda emeğin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyim şeklinde tanımlanmaktadır. Beşeri sermaye bir ülkenin büyümesi ve kalkınmasında önemli bir faktör olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde

işgücüne yapılan yatırımın fazla olması, beşeri sermayeye verilen önemin uzun vadede bir dönüşüme yol açacağı yönündedir. Ülkelerin teknolojik alt yapı ve araştırma geliştirme departmanları ile üretimdeki üretim yöntemleri ve bilgi- teknoloji düzeyi beşeri sermayenin gücüne bağlanmaktadır. Beşeri sermayenin eğitim ve sağlık ile yakından ilişki içerisinde olduğundan sıkça söz edilmektedir. İşgücünün eğitilmiş olması emeğin niteliğini arttırırken sağlıklı koşullarda sürdürmesi ise emeğin verimini pozitif etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerde emeğin niteliği, teknoloji ve bilgi üreten emeğin yani beşeri sermayenin yükselmesinde önemli bir etkidir.

İşin ve emeğin niteliğindeki değişim, üretim sistemlerinin değişimi ile yakından ilişkilidir. Üretim sistemleri ölçek artışı, rekabet ve teknoloji gibi farklı faktörlerin devreye girmesiyle gelişim göstermiştir. İlk üretim sistemi olan Taylorizm, daha sonra Fordizm, günümüzde ise Post-Fordizm işletmelerdeki yönetim süreçleri ile işin yapısının değişmesine neden olmuştur. İşçinin niteliği ise üretim sistemlerinin gelişimine ayak uyduracak niteliğe göre farklılaşmıştır. Bu bölümde işin niteliği ve emeğin niteliğinin değişimini etkileyen faktörler incelenmektedir. Araştırma alanı kapsamındaki işçilerin yaptıkları işi ve kendi niteliklerini günümüzde nasıl tanımladıklarının anlaşılması için tarihsel süreçte işin ve emeğin niteliğinde yaşanan gelişim incelenmiştir.

1.1. İŞİN NİTELİğİNDEKİ DEğİŞİM

İlkel toplumlardan günümüze kadar geçen sürede üretim faktörlerinin gelişimi, üretim şeklinin ve yapılan işin niteliğinin değişime uğramasına neden olmuştur. İşin yapısı, emek yoğun ve teknoloji yoğun olarak ikiye ayrılmaktadır. Tarımsal toplumlarda iş, emek yoğun olarak tanımlanırken, üretim araçlarının daha basit olduğu bilinmektedir. Üretilen ürünler denizden gemi filolarıyla, karadan ise kervanlarla dağıtılmaktaydı. Bu dönemde iletişim kanalları gelişmemişti. Dolayısıyla sınırlı miktar ve çeşitteki ürünlerin dağıtımında aksamalar yaşanıyordu. Üretimde kullanılan enerji, doğal kaynaklar olan rüzgar, su, güneş ve hayvanların kas gücüyle sınırlıydı. Bu enerji türü yenilenebilir enerji türü olarak tanımlanmaktadır. 1970'li yıllarda Newcomen tarafından buharlı motorun icadı ile doğal kaynaklardan sağlanan enerji yerine farklı bir enerji girdisi ortaya çıktı.

Yenilenebilir enerji yerine yenilenemeyen enerjiye geçiş dünyada yaygın olarak kullanılmaya başlandı. Sanayi toplumuna geçiş de böylece başlamış oldu. Kömür ve tekstil fabrikaları ve demiryollarından sonra demir-çelik, alüminyum ve otomobil fabrikaları kurulmaya başlandı. Üretilen ürün çeşidi ve miktarının artması ile birlikte dağıtım ve iletişim kanalları gelişim gösterdi. Bu gelişime paralel olarak toptancılar, komisyoncular, perakendeciler ve üretici temsilcileri ortaya çıktı. Henry Ford dağıtım kanalları için dünyanın ilk dev mağazası olan “The Great Atlantic and Pacific Tea Company” adlı mağaza zincirini kurarak ürünlerini burada sergiledi (Toﬄer, 2008:34). Bu gelişmeler sonucu tarım sektörü yerini sanayi sektörüne bırakırken toplumsal yapıdaki işgücü de sanayi toplumuna kaymaya başladı.

Üretim mekanlarındaki değişim ise ev içi ve atölye tipi üretimden fabrikada üretime geçiş şeklinde yaşandı. Bu gelişim önceleri usta-çırak-kalfalık sistemi ile belli bir işin uzmanlığını ve deneyimi gerektiren ev içi üretim sürecinden, atölye tipi üretim şekline ve ardından sanayileşme sonucu fabrika üretim biçimine dönüştü. Atölye tipi üretim tarzından, fabrika üretim tarzına geçişte ilk fabrika Richard Arkwright (1732-1792) tarafından kurulmuştur (Türkcan, 2009:134-136’dan aktaran Dikmen, 2011:40). “*Manüfaktür üretim*”, ürünün üretimini bölümlere ayırıp birçok insanın bir arada çalışarak yaptıkları üretim şekli olarak tanımlanmıştır. Asıl amacın işin niteliğini basit hale getirerek, makineler sayesinde üretimi arttırmak ve el zanaatçılığını bitirmek olduğu ifade edilmektedir (Marx, 2009 [1867]: 356). Günümüzde el zanaatkarlığı ile yapılan üretim şekli neredeyse yok olmak üzeredir. Birçok ürün, el işçiliği yerine fabrikasyon olarak üretilmektedir.

Üretimde, üretim faktörü olarak kabul edilen “emek”, sanayi toplumuna geçişte, alet ve ekipman kullanma becerisine sahip usta olarak tanımlanıyordu. Bu dönemde emeğin daha çok kol gücünden yararlanılırdı. Sanayi toplumunda makinelerin icadı, üretim sürecinde öznel olan emeği nesnel bir hale getirmiştir. Üretim sistemindeki makinelerin bedensel emeğin yerine geçmesi kadın ve çocuk işçilerin de üretime katılmasını sağlamıştır. Ancak kadın ve çocuk işçiler ucuz emek olarak görülmüş, sağlıksız ortamlarda çalıştırılmışlardır. Günümüzde de bu durum esnek üretimdeki kayıt dışı işsizlik kapsamında hala devam etmektedir.

Çalışma biçimindeki köklü değişikliklerden biri de tek başına yapılan üretimin yerine toplu halde çalışılmaya başlanmasıdır. Üretiminde çalışanların bütün üretim sürecinde yapılan işi paylaşımları ‘işbölümü’ şeklinde tanımlanmaktadır. Smith, işbölümünü iğnecilik zanaatından örnek vererek anlatmıştır. Bu örnekte işçinin tek başına çalışarak ürettiği toplam iğne miktarı ile on kişinin bir arada çalışarak her birinin bir iğnenin değişik parçalarını üretmesi sonucu yaptıkları toplam üretim miktarı kıyaslanmıştır. İşbölümü yapıldığı takdirde üretim miktarının önemli derecede arttığı sayısal örnekler verilerek açıklanmıştır. Üretimin tek bir noktada yapılıyor olması, iki ayrı işin birbirine aktarımında yaşanan zaman kaybını ortadan kaldırırken, bu kazanç, işbölümünün sağladığı bir artı olarak değerlendirilmiştir (Smith, 2009[1776]:7). Görüldüğü gibi üretimde işbölümü verimliliği arttırmış ve zaman tasarrufu sağlamıştır.

Eski üretim şekillerinde zanaatkar yaptığı işin tüm süreçlerinden sorumlu olurken, yeni üretim şekilleri sonucunda işin tümü yerine sadece çalıştığı bölümden sorumlu tutulmuştur. Dolayısıyla işçinin yapılan işin tümüne olan hakimiyeti azaltılmış, işçi ürünün bütününe yabancılaşmıştır. Araştırmada işçilere, uzmanlaşma ve ürünün tamamının üretim bilgisine sahip olma, vb. konularda yöneltilmiş sorular bulunmaktadır.

Üretim araçları işin niteliğini doğrudan etkilemektedir. Üretimde kullanılan araçların günümüze kadar olan değişimlerine bakıldığında ilk üretim sistemlerinde üretim araçları daha basitken, aleti kullanan kişinin uzmanlığı önemli olmuştur. Dikmen, aleti, “Görece esnek bir kullanım alanına sahip, kullanıcısının becerisi ile doğru orantılı bir üretim aracı” olarak tanımlamıştır. Aynı üretim aracı olan çekicin, gümüş imalatçısının kullanımı ile takı, kaporta ustasının kullanımı ile otomobil kaportası yapılmakta kullanılabileceği örneği verilmiştir. Burada önemli noktanın aleti kullanan ustanın uzmanlığı ile her seferinde çıkan ürünün farklılığı olduğu aktarılmıştır. Üretim araçlarından alet ve makine arasında kullanım gücü açısından farklılıklar bulunmaktadır. Aleti kullanmak için insan gücü gerekli iken makineyi kullanmak için elektrik, petrokimya, vb. enerji kaynaklarına ihtiyaç duyulmaktadır. Doğal olarak makinelerin kullanımı, bakımı, vb. uygulamaları için insan emeğine ihtiyaç vardır. Diğer bir farklılık

ise makinenin daha önceden planlanmış iş sürecinde aynı işi defalarca ve aynı standartlara uygun olarak yapmasıdır. Atölye üretiminde, ortaya çıkan ürünün niteliği tamamen aleti kullanan ustanın uzmanlığıyla ilgili olmaktadır. Atölye ile fabrika arasındaki ayrım, üretimde kullanılan araçların farklılığıdır. Ayrıca çalışma koşulları ve işgücünün niteliği de bu farklılıklara eklenebilir (Dikmen, 2011: 35).

Sanayinin gelişimi ile üretim şeklinin makine ve teknoloji odaklı olması çalışan işgücü niteliğinin emek yoğun yerine teknoloji yoğun şekline dönüşümünü de beraberinde getirmiştir. Teknolojinin gelişimi, farklı uzmanlık alanlarının doğmasına ve en kısa sürede en çok üretim hedefine uyum gösteren işgücü ihtiyacının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Özkaplan & Lordoğlu, 2007: 30). Teknolojinin hızlı ilerlemesi daha az işçi ile kütleli üretime (mass-production) olanak sağlasa da makineleri kontrol edecek ve yeni üretim sistemlerine uyum sağlayacak işgücüne ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır. “... makinenin evrimindeki kilit öge makinenin büyüklüğü, karmaşıklığı ya da işlem hızı değil, yaptığı işlemlerin nasıl kontrol edildiğidir.” ifadesi de makineleşmenin olduğu kadar onu kullanacak işgücünün de önemini vurgulamaktadır (Braverman, 2008:188). Burada göz ardı edilen şey teknolojik yenilikleri yapan ya da makineleri icat edenlerin, bilinmeyen varlıklar gibi algılanmasıdır. Aslında teknolojiyi ve makineleri icat edenler de ve kullananlar da insanlardır.

Günümüzde teknolojinin insanın yerini alması “ *Robotlar insanın yerini alabilir mi?*” tartışmalarına neden olmaktadır. Bu tartışmalarda iş hayatında kalmak için teknolojinin hızını yakalamanın gerekliliği vurgulanmaktadır. The New York Times Gazetesi’nde; firmaların günümüzde yatırım harcamalarını insan kaynağından çok teknolojiye yapmaya yöneldiklerine ilişkin bir haber yapmıştır. Bu haberde, insan kaynağından çok teknolojiye yatırım yapma nedeni olarak da çalışan işgücünü istihdam etmenin pahalılaştığı, ekipman giderlerinin ise ucuzladığı belirtilmiştir. Ayrıca, Vista Technologies Genel Müdürü’nün, 2010 yılı için ekipman harcamalarına 450 bin dolar ayrılırken, buna karşılık iki yeni çalışan için yan haklarıyla birlikte 160 bin dolar harcadığı ifadesine yer verilmiştir. Habere göre, ABD’deki şirketler 2011 yılındaki yatırım harcamalarının yüzde 26’sını ekipmana, yüzde 2’lik kısmını ise çalışan işgücüne ayırmayı planlamışlardır. Aynı haberde Türkiye’deki bazı firmaların yetkililerinin

teknolojiyi üretecek ve kullanacak insana yatırım yapmaya yöneldikleri ve ancak insan olunca teknolojinin etkinliğinin artacağını düşündükleri belirtilmiştir ([kariyer.net:h.t.:](http://kariyer.net:h.t.;)2011s.3).

Neo-liberal politikalar, 1980 yılı sonrası sermaye ve ticaret akımında hareketliliğinin gelişmesine neden olmuştur. Üretim, güçlü firmaların eline geçmiş, küreselleşme hızlı bir şekilde ilerlemiştir. Maliyetleri minimize etmek için, çok sayıda işçinin yapacağı bir iş, makineleşme ve otomasyon sayesinde daha az işçi ile yapılmıştır. Artan rekabette öne çıkmak için maliyetlerin düşürülmesi yolu seçilmiş, daha çok üretimi daha az maliyetle gerçekleştirme amaçlanmıştır. İşçilerin tüm zamanlarından en iyi şekilde yararlanmak için üretim hatlarındaki tüm süreçler standartlaştırılarak verimlilik ölçümüne gidilmiştir. Farklı yönetim biçimleri ile çalışma şekillerinin disiplin altına alınması yeni çalışma biçimleri ve iş kavramlarının oluşmasına neden olmuştur. İş kavramlarının geliştirilmesi, işin görev ve sorumluluklarının oluşturulması ve yönetimi için 1980 yılı sonrası İnsan Kaynakları Yönetimi, işveren ile işçi arasındaki iletişimden sorumlu bir departman olarak birçok kurumda yerini almıştır.

Dünyada üretim merkezleri, güçlü ülkelere az gelişmiş ülkelere doğru kaymaktadır. Çin ve Uzak Doğu ülkeleri yüzde 50 ucuz işgücü ve uzun çalışma süreleri nedeniyle çeşitli sektörlerde büyük firmaların üretim merkezleri haline gelmiştir (IX. Kalkınma Planı 29. madde). Gelişmiş ülkeler, neo-liberal politikalar sonucu, üretimlerini az gelişmiş ülkelerdeki kötü çalışma koşullarında çalışan ucuz işgücüne yaptırarak yüksek karlılığı amaçlamaktadırlar. Küreselleşmenin de etkisi ile global şirketlerin, üretimlerini az gelişmiş ülkelere kaydırmaları üretim maliyetlerini düşürmektedir. Otomotiv endüstrisinde küreselleşmenin etkisini üretici ülkelerin üretim merkezlerinin değişiminde görmekteyiz. Çin'in bir üretim merkezi olarak üretim yapılan ülkelerin içerisinde lider konuma gelmesi bu bilgileri doğrulamaktadır.

Sonuç olarak üretim sistemlerindeki değişim, işin niteliğinde teknolojiyle birlikte hızla değişim ve gelişim göstermeye devam etmektedir. Üretim, müşteri merkezli satış anlayışı ile daha konforlu, daha ucuz, daha kaliteli ve çevreye duyarlı ürün beklentilerine

hizmet etmek durumunda kalmıştır. Dolayısıyla üreticiler artan rekabetle birlikte müşterinin beklentilerini karşılayacak ürünlerin üretimi için Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) faaliyetlerini ve teknolojik yatırımlarını arttırmalıdır.

1.2. ÜRETİM SİSTEMLERİ

İlk üretim sistemlerinde, “... çok sayıda işçinin, bir ve aynı ya da farklı, ama aralarında ilişki bulunan süreçlerde bir arada yan yana çalışmaları” elbirliği etmek ya da elbirliği içinde çalışmak olarak tanımlanmıştır (Marx, 2009 [1867] : 316). Daha az zamanda daha fazla üretim yapacak büyük işçi kitlelerinin verimliliği, endüstriyel üretim şeklinin amacı olmuştur. İşçilerin en hızlı şekilde en fazla üretim hedefine ulaşmaları için yeni yönetim şekilleri ile disipline edilmelerine gerek duyulmuştur. Sırası ile Taylorist, Fordist ve Post-Fordist üretim sistemleri tüm dünyada hakim olan üretim şekilleridir.

Post-Fordist üretim sisteminin daha iyi anlaşılmasını sağlamak için öncelikle geçmişten günümüze kadar olan üretim sistemleri incelenmelidir. Taylorist üretim sisteminde iş parçalarına ayrılmakta, işçiler bir arada çalışarak üretim yapmaktaydı. Böylece hem üretim artışı, hem emeğin harcadığı zamandan tasarruf sağlanması amaçlanıyordu. Bu amaçla işin yapılış şekline ilişkin standartlar geliştirilerek verimliliğin artırılması hedeflenmiştir. İşin niteliği daha basit hale getirilmiş, kontrolü kolaylaştırılmıştır. Standartlara bağlı çalışma, bazı yönetsel ilkeleri de beraberinde getirmiştir. Taylorizm’in getirdiği standartlaşmaya uyum sağlamak için katı bir yönetim biçimi benimsenmiştir. Bu yönetim biçiminde çalışanların tembel oldukları önyargısı vardır. İşin niteliği basit hale getirilmiş, yönetim, beceri sahibi nitelikli emeğin bilgi ve tecrübesinden yararlanmışır. Bu üretim sisteminde çalışan niteliğine göre, mavi yakalı ve beyaz yakalı olarak ayrılmıştır. Daha sonra üretim faktörlerinin gelişmesi ile Fordist üretim sistemine geçilmiştir.

II. Dünya savaşı sonrasında görülen Fordist üretim sistemi, üretimde makine sistemlerinin etkinliği ile toplu üretime olanak sağlamıştır. Üretim süreçlerinde bant

sisteminin devreye girmesi hem çalışma koşullarını hem de işin doğasını değiştirmiştir. Yaşanan ekonomik krizler ve Keynes'ci akımlar sonrasında ise Fordist üretim sistemi yerini Post-Fordist üretim sistemine bırakmıştır. Üretim sistemlerinin üretim faktörlerindeki değişimler ile sıkı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Teknolojik gelişmeler sonucu üretimde makinelerin devreye girmesi emeğin sistem içindeki konumunda ve öneminde değişikliğe neden olmuştur.

1.2.1. Taylorist Üretim Sistemi

20.yüzyılın başında F.W.Taylor, “Taylorist Üretim Sistemi”ni geliştirmiş ve “Bilimsel Yönetim İlkeleri” adlı bir kitap yazmıştır. Bu üretim sisteminde üretimin hız kazanması için çalışma zamana bölünerek, işin yapılışına ilişkin standart hesaplar yapılmış, işçinin bu standart iş süresine uyması denetlenmiştir. Amaç işçinin gücünden maksimum verimin sağlanması, daha az emek maliyetiyle daha fazla artı değer elde edilmesidir. İşçilerin işten kaytarma ya da işi aksatma eğilimlerine karşılık bir denetmen tarafından devamlı kontrol edilerek işin yavaşlamasının önlenmesi gerektiği düşünülmüştür.

Taylorist üretim sisteminde emek sadece makinenin işlevini yerine getirecek bir unsur olarak görülmektedir. Üretim şeklinin standart bir hale getirilmesi için uygulanan “Bilimsel Yönetim” teknikleri Taylorist üretim sisteminde ortaya çıkmıştır. Bu yönetim şekli, yapılacak işin tanımını, yapılan işin kontrol aşamasını, bu iş için ne kadar işçinin çalışacağını ve parça başına üretime göre ücret politikalarını kapsamaktadır. Yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesinde, işçilerin rahatlarına düşkün olmaları ve işin yapılışının ölçümünde dürüst davranmamaları gibi engellerle karşılaşmıştır. Üretimin yapılış şeklinin işçinin kontrolünde olması işin yönetimini zorlaştırmıştır. İşçinin işi nasıl yaptığıyla ilgili sistematik iş akışındaki zaman planları, ancak işçinin verdiği verilere göre yapılabilmektedir.

Bilimsel yönetim ilkelerinin oluşturulması amacıyla Taylor, Bethlehem Çelik şirketinde işçilerin kapasitelerinin nasıl arttırılacağını uygulamalı olarak ortaya çıkarmıştır. Kontrol sürecinin tamamen yönetimin eline geçerek işin basite indirgenmesi, nitelikli işçi yerine niteliksiz işçinin daha çok çalıştırılıp daha az ücret ödenmesini sağlamıştır. İşin basitleştirilmesi ve tanımlanması ayrılan işçinin yerinin hemen doldurulabilmesini kolaylaştırmıştır. Teknolojik gelişmelerle üretim sürecinin tamamının belirleyicileri mühendisler ve yöneticiler olmuştur. Mühendislerin ve yöneticilerin üretim süreçleri hakkındaki bilgi sahibi olmaları bu yönetim sisteminde gerçekleşmiştir (Ansal,1999:9).

İşçinin bilgi ve becerisinin standartlaşması üretimdeki emek girdisinin standartlaşması anlamına gelmektedir. Üretim için gerekli emeğin niteliğinin benzerleşmesi, emeğin, bilgi ve becerisine olan bağımlılığın azalmasına yol açmıştır. Farklı beceriler ve bilgiler standart hale getirilince bir işçi işten ayrıldığında yeri daha çabuk doldurulabilecektir. Çünkü işçinin sahip olduğu bilgi ve becerinin oluşturduğu üretim bilgisi yönetimde toplanmıştır. Dolayısıyla yeni gelen işçiye bu bilgi ve becerinin kolayca aktarılabilme olasılığı, işçinin becerisine olan bağımlılığı azaltmıştır. Sonuç olarak, Taylorist üretim şekli nitelikli işçiye olan bağımlılığı azaltmak için işçileri birbirine benzer yetenekler ve üretim bilgilerine sahip niteliksiz işçiler haline getirmiştir (Özkaplan & Lordoğlu, 2007: 91).

Braverman'ın Taylorizm'e ilişkin görüşleri Özkaplan ve Lordoğlu'nun yukarıda aktarılan düşünceleri ile paralellik göstermektedir. İşin yapısının işçinin niteliğinden bağımsız hale getirilmesi, üretimin tüm sürecindeki hakimiyetin yönetimin eline geçmesi Taylorizm'in ilk ilkesidir. Bu üretim sistemi esas olarak, işçinin beceri, yetenek ve ustalığından kaynaklanan üretkenliği yerine tüm üretim sürecinin kontrolünün yönetime verilmesine dayanmaktadır. İşin niteliğinin bedensel emek gücü gerektirmesi ve işçinin zihinsel etkinliklerden uzaklaştırılması ise Taylorizm'in ikinci ilkesidir. Beyaz yakalı çalışanın daha çok masa başında planlama ile ilgili işler yapması, mavi yakalı çalışanın ise tamamen kol gücüne dayalı işlerde çalıştırılması, beyaz ve mavi yakalılar arasında zihinsel (kafa) ve bedensel (kol) güç ayrımını yaratmıştır. Üçüncü ilke ise işçinin yapacağı iş ile ilgili her türlü bilgiye sahip olmasıdır. Ancak bu sadece çalıştığı bölümle

ilgili iş süreci bilgisidir. İşçinin, kullanacağı araç gereç, kendisinden beklenen iş ve bu işin süresiyle ilgili olarak önceden bilgilendirilmesi önemlidir. Ayrıca iş standart hale getirilerek denetiminde kolaylık sağlanmaktadır (Braverman, 2008:132).

Taylorist üretim süreci, bir üretim faktörü olarak emek gücünün konumunda çok önemli değişimlere neden olmuştur. Taylor'un bilimsel yönetim ilkeleri doğrultusunda işin niteliği basite indirgenmiş, işçi niteliksizleştirilip işin tamamına hakim olması engellenmiştir. İşin niteliğinin basitleştirilmesi işin yapılmasını kolaylaştırmıştır. Diğer yandan iş bölümünün etkin bir şekilde uygulanması, iş yükünün bölümlere ve işçilere dağıtılması üretim verimliliğini arttırmıştır. Daha sonraları uygulanan Fordist üretim sisteminde de Taylorizm'in etkisi görülmüş, hatta bazı kaynaklara göre iç içe geçtiği de belirtilmiştir.

1.2.2. Fordist Üretim Sistemi

Taylorist üretim sisteminden sonra Fordist üretim sistemi ortaya çıkmış, Henry Ford'un montaj hattı 1908 yılında ilk defa T model araç üretimi ile faaliyete geçmiştir. Araç üretimi tümevarım şeklinde olmuştur. Kurulan üretim istasyonlarında önce aracın parçaları üretilmiş, daha sonra parçalar akan bir bant sistemiyle birbirine monte edilmiştir. Üretilen aracın tüm parçaları standart hale getirilmiş ve araçların tümü siyah renkte üretilmiştir. Siyah renk, çok kolay kuruması ve maliyet olarak ucuz olması nedeniyle tercih edilmiştir. Henry Ford'un en ucuz arabayı üretmek istemesi maliyetlerin düşürülmesini gerektirmiştir.

Üretim sisteminin tarihçesine bakıldığında Ford, 1903 yılında atölyesinde 8 nitelikli işçi ve dışarıdaki makinelerde yapılmış standart olmayan parçalar ile üretim yapmaktaydı. 1906 yılına gelindiğinde daha önce dışarıdan alınmakta olan parçalar atölyede üretilmeye başlandı. İşçi sayısı arttı ve parçaları taşıyan ve montajını yapanlar olarak ayrı iş kolları oluşturuldu. Taşıyıcılar olarak niteliksiz göçmen işçiler kullanılırken, montaj için ise nitelikli işçiler hat başında sabit tutularak üretim

gerçekleştirildi. 1913 yılında hattın hızını arttırmak için 50 metrelik üretim hattındaki üretim süreci 140 işçiye bölünerek “... 12 saat 28 dakikalık süre, 5 saat 50 dakikaya” indirildi. 1914 yılında ise şasi montaj süresinin 1,5 saate kadar indirildiği belirtilmektedir (Ansal,1999: 11). Bugün Türkiye’deki Ford Otosan fabrikasında bir aracın montaj hattından çıkış süresinin yaklaşık 38 saat olduğu kurum yetkilileri tarafından belirtilmiştir.

İşçilerin yoğun iş ortamında işin akış hızına yetişmeye çalışmalarındaki zorluklar işten ayrılmalara neden olmuş, 1914 yılında işe giriş ve çıkış oranları yükselmiştir. Sendikaların etkisi ile Ford şirketinin yöneticileri işten ayrılmaları önlemek için, işçilerin ücretlerini 2,34 dolardan 5 dolara yükseltmek ve işçilerin araç sahibi olmalarını kolaylaştırmak gibi özendirici yöntemler sunmuştur. Bu gelişmeler iş yoğunluğunun işçilerin üzerlerinde yarattığı baskıya karşı tepki göstermelerinin sonucuna bağlanmıştır. Yönetim şeklinin katı ve hiyerarşik olması, sıkı kontrol ve denetim işçilerin tepkisine yol açmıştır.

Montaj hattında hat başındaki işçilerin sabit kalması, ürünün bantlar aracılığı ile hareket etmesi hatta çalışanların sürece bağlı kalmasını sağlamıştır. Bir hattın çıktısı diğer hattın girdisi olduğundan ve herhangi bir gecikme tüm hatların yavaşlamasına yol açacağından sürecin kusursuz işlemesi için bir dizi yönetsel denetim gerekli olmuştur. Montaj hattının akış hızına göre senkronize şekilde hareket etme zorunluluğu işçilerin bu ritme uygun çalışmasını gerektirmiştir. Yapılan işin niteliğinin basite indirgenmesiyle iş monoton ve tek düze hale gelmiştir. Hat üzerinde çalışan işçi her gün defalarca aynı vidayı sıkılmaktadır. Bu tekdüzeliğin işçinin işe karşı duyduğu isteği ve motivasyonu azalttığı yorumu yapılmaktadır (Dikmen,2011:100). Günümüzde işin monotonluğu ve tek düzeliği devam etmektedir. Bu araştırmanın motivasyon testinde işçilere, işlerine duyduğu isteğe ilişkin soru yöneltilmiştir. İşin rutin hale gelmesinin işçiler üzerinde nasıl bir etki bıraktığı incelenmiştir.

Silver (2009) ‘a göre Fordist kütle üretim tarzındaki işin niteliği ve emeğin niteliği: “Montaj üretimindeki sürekli üretim akışı, işi homojenleştirip vasıfsızlaştırmıştır. Çok az

endüstriyel deneyime sahip ya da tamamen deneyimsiz potansiyel yedek işgücü ordusu tarafından yapılabilmesi mümkün (ve tabii ki tercih edilir) hale gelmiştir.” şeklinde açıklanmaktadır (Silver, 2009: 29). Emeğin niteliksiz olması, işin birbirine benzer hale getirilmesine bağlanmıştır. İşin yapısının basit hale gelmesi işten ayrılan işçilerinin yerinin hemen doldurulmasına olanak sağlamaktadır.

Taylorist üretim sisteminin devamı niteliğindeki bu üretim sistemi, işgücünü nitelikli ve niteliksiz olarak sınıflandırmaktadır. Bu üretim sisteminde emek, kütle üretimi için makinenin bir parçası haline getirilmektedir. Zaman sınırlaması ve sıfır hata politikası bu üretim sisteminde de hakim olmuştur. Seri üretim yapılan fabrikalarda aynı ürün büyük miktarlarda kütleli şekilde (mass-production) üretilmiştir. Post-Fordist üretim sistemine geçişte farklı ve değişken ürünlerin üretimi sınırlı miktarlarda ve parti halinde yapılmaktadır.

Fordist üretim şeklinin, 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizde talebin azalması ve buna bağlı olarak makinelerin boşa kalması nedeniyle aksadığı belirtilmektedir. Ayrıca ücret artışı ve verimlilik arasındaki dengesizliğin kar oranlarının düşmesine yol açtığı yorumu da yapılmıştır. Lordoğlu ve Kaplan’a göre Fordist üretim sisteminin çökme nedeni “ *kütle üretim tekniğinin verimlilik artışını sürekli kılacak yeni teknolojiyi uygulamaya olanak sağlayacak esneklikte olmaması, emek üzerindeki artan kontrole karşı işçinin tepkisi, piyasaların standart kütleli tüketim mallarına doygunluğu*” olarak ifade edilmiştir (Özkaplan & Lordoğlu, 2007: 93). Keynesyen politikaların II. Dünya savaşı sonrası tüketim ve üretim arasındaki dengeyi sağlayacak şekilde egemenliği söz konusuysen Fordist üretim sisteminin krize girmesiyle esnek üretim teknolojilerinin ortaya çıkması sonucuna varılmaktadır (Alçın, 2010:71).

Taylorist üretim sisteminde işbölümü ayrıntılı bir hale getirilirken işçinin işin tümüne olan hakimiyeti azalarak yabancılaşma kavramı ortaya çıkmıştır. İş gücünün niteliği zihinsel (kafa) ve bedensel (kol) emek şeklinde ayrılarak işin yapısı rutin ve tekdüze hale getirilmiştir. Fordist üretim sisteminde sanayileşmenin gelişimi ile tıpatıp aynı ürünlerden çok sayıda üretilmiştir. Ayrıca Taylorist üretim sisteminde birbirinden

farklı noktalarda bulunan makinelerin arasında kaybolan emek zamanı Fordist üretim sisteminde birbirine bağı şekilde getirilen makineler sayesinde ortadan kalkmıştır. Kayan bant sistemi olarak adlandırılan üretim şekli emek maliyetlerini önemli ölçüde düşürmüştür. Ölçek ekonomilerinde büyük miktarda üretim yapmayı sağlayan bu sistem kütleli üretim teknolojileri olarak adlandırılmaktadır.

Montaj hattıyla kurgulanan üretim sistemi kütleli bir üretim şekli olarak tüm dünyaya yayılmıştır. Teknolojinin gelişimi ve bilgi birikimi ile üretimin hızı gittikçe artarak kısa zamanda çok fazla üretim yapma olanağı sağlayan üretim sistemi günümüzde birçok ülkede uygulanmaktadır. Araştırma alanı olarak seçilen Ford Otosan Türkiye’de kayan bant şeklindeki montaj hattı hala kullanılmaktadır. Ancak mikro elektronik teknoloji ile yalın üretim sistemi uygulamaları kapsamında araç üretimi yapılmaktadır.

Fordist üretim sistemi 1920’li yıllardan 1970’li yıllara kadar sürmüştür. Sistem 1973 yılında petrol krizi ve yaşanan bazı sorunlar sonucu yerini Post-Fordist üretim sistemine bırakmıştır. Fordizm’de kayan bant sistemiyle yapılan üretimin birbirine bağı süreçlerden oluşması, bazı aksaklıklar ortaya çıktığında tüm üretim hattının etkilemesine neden olmuştur. Dolayısıyla üretimin durması sonucu zaman kaybı yaşanmıştır. Fordist üretim sisteminde üretimin çok fazla miktarda olması ve arza dayalı üretim politikaları uygulanması, yaşanan krizlerde stok maliyetini arttırmıştır. Ayrıca makineleri kullanan nitelikli emek uzmanlaşırken bunların yerine geçebilecek işçinin kısa sürede sağlanamaması da sistemin diğeri bir sorunu olmuştur. Fordist üretim sistemi endüstrinin ve teknolojinin hızlı gelişimi karşısında yetersiz kalarak yerini Post-Fordist üretim sistemine bırakmıştır.

1.2.3. Post-Fordist Üretim Sistemi

Post-Fordist üretim sistemi, emek ve sermayeden tasarruf eden mikro elektronik teknolojiler ile ortaya çıkmıştır. Bu teknoloji, ürün esnekliğini sağlayarak birden fazla ürünün aynı anda üretilebilmesine olanak sağlamaktadır. Fordist üretim sisteminde

yaşanan emek zaman sorunu, Post-Fordist üretim sisteminde bir ürünün üretiminden başka bir ürün üretimine geçilip makinelerin boş durma zamanı azaltılarak giderilmiştir.

Teknolojik gelişim, işgücü talebinin de değişimini beraberinde getirmiştir. Entegrasyon ve otomasyona geçiş nitelikli işgücü talebini arttırmıştır. Teknoloji bilgisine sahip beyaz yakalı çalışanlara olan talebin artışı mavi yakalı çalışanların işsiz kalmasına neden olmuştur. Artık birçok niteliksiz işçinin bir arada yaptığı üretim, mikro elektronik teknoloji ile daha küçük mekanlarda daha az işçiyle daha kolay denetlenebilir halde yapılabilmektedir. Araştırma alanı kapsamındaki firmada bir makinenin hatta dahil edilmesinin 32 işçinin işgücünden tasarruf edilmesine olanak sağlaması buna örnek olarak verilebilir. Üretimin hız kazanması için makine ve teknolojik gelişimin gerekliliği söz konusuysen makinelerin yerini aldığı işçilerin işsiz kalmaları nasıl açıklanabilir? Niteliksiz işçilerin yerini alan teknoloji ve makineler aslında bu teknolojiyi kullanabilecek nitelikli işçiyi de gerekli kılmaktadır.

Thomas A.Steward bilgiyi üretilen, satılan ve satın alınan bir girdi olarak tanımlamış ve günümüzde kurumların sahip oldukları sermayede önemli bir unsurun üretim bilgisinin (know-how) olduğunu ileri sürmüştür. Sahip olunan bilgileri üretim faktörlerinde kullanabilmek için 21.yüzyılda yeni teknoloji-yeni yönetim teknikleri-yeni stratejilerin ortaya çıkması gerekliliğini aktarmıştır (Şahin, 2011: 29). Bilgi toplumunda teknoloji ve üretim bilgisi, üretim girdisi olarak değerlendirilmektedir. Ortodoks iktisat teorisinde makro ekonomik büyüme ile birlikte ele alınan teknoloji dışsal veya sabit olarak kabul edilirken teknolojik yeniliklerin bu ilişki içerisinde aktif rol oynadığı belirtilmektedir (Alçın, 2010:70).

Hacer Ansal “*Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?*” adlı makalesinde, 1933 yılındaki Dünya Fuarı’nda kullanılan “Bilim bulur, sanayi uygular, insanlar uyar.” sloganını “*teknolojinin bilimle buluşmasında yaşanan gelişmeleri sanayideki yöneticiler üretime uygular, işçiler de bu sürece uymak durumunda kalırlar*” şeklinde açıklamaktadır. Üretimin teknoloji-yoğun olması bunu uygulayacak hatta üretilen yönetecek işgücüne gereksinimi arttırmaktadır. Günümüzde birçok şirket teknolojik

gelişme sağlayan ve uygulayan sanayi şekline dönüşmek için Ar-Ge departmanlarına yatırım yapmaktadır. Ülkelerin gelişmişlikleri sahip oldukları teknolojik alt yapı ve beşeri sermaye ile ilişkilendirilirken araştırma geliştirme departmanlarının sayısının artması son derece önem kazanmaktadır.

Post-Fordist üretim sisteminde esnekleşme, çalışanları “*nitelikli*” ve “*niteliksiz*” işgücü olarak ayırmıştır. Özellikle niteliksiz işgücü bundan olumsuz şekilde etkilenmiş, niteliksiz işgücünün esnek üretim sistemindeki çalışma biçimleri değişime uğramıştır. Taşeronlaşma ön plana çıkmış, Post-Fordist üretim sisteminde maliyetlerin düşürülmesi bu şekilde sağlanmıştır. Üretim yapan fabrikanın yan mamullerini dışarıda daha ucuza ürettirmesi atölye tipi çalışma biçimlerine dönüşe neden olmuştur. Bu tarz çalışma biçiminde sosyal hakların alınması ve işçinin çalışma koşulları gittikçe zorlaşmıştır. Post-Fordist üretim süreci çalışanların örgütlenmesinde pazarlık gücünü azaltarak sendikaların gücünü önemli oranda geriletmiştir. Bu anlamda esneklik, iş görenlerin çalışma koşullarının ve sosyal haklarının kazanımının daha güçsüz bir hale gelmesi için zemin hazırlamıştır. Günümüzde de sendikalaşma ve sendikaların gücü gittikçe azalmaktadır.

Post-Fordist üretim sisteminde değişen iş yapısı işçinin yapısının da değişim göstermesini gerekli kılmıştır. Niteliksiz işgücünün yerine mikro teknolojik robotlar geçmiştir. Üretimde imalat ve tasarımın birbirinden ayrılmasıyla rekabet edilebilir yeniliklerin (innovation) ortaya çıkartılması üretimdeki teknolojik hıza yetişmeye çalışan işgücünü de etkilemiştir. Çok yönlü beceriye sahip esnek işgücü olarak “*altın yakalılar*” diye adlandırılan yeni bir işgücü doğmuştur. Bu işgücü, tasarım bilgisine ve teknolojik donanımına sahiptir (Özkaplan & Lordoğlu, 2007: 96). Şirketlerin kaybetmeyi göze alamadıkları altın yakalılar, üretime şekil veren beyin takımları olarak da adlandırılmaktadır.

Fordist üretim sistemi ile bu sistem sonrası oluşan Post-Fordist üretim sistemi arasındaki farklar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir. İki üretim sistemi çevre, teknoloji,

sosyal yapı, kültür, fiziksel yapı ve işin doğasına göre değerlendirilmiştir. Çevre kriteri ele alındığında Fordist üretimdeki ulus ve devlet yerine, küreselleşmeyle birlikte üretim ve pazarlar parçalanmış ve uluslara yayılmıştır. Günümüzdeki neo-liberal politikalar sonucu ortaya çıkan küreselleşme ve üretim merkezlerinin değişmesi bu üretim sisteminin gelişimiyle ilişkilidir. Teknolojik açıdan ise Fordist üretim sisteminde toplu üretim anlayışında tekdüzelik varken, Post-Fordist üretim sisteminde otomasyon, tam zamanında ve esnek üretim önem kazanmıştır. Sosyal yapı açısından bakıldığında bürokratik ve katı hiyerarşi yerini daha esnek hiyerarşiye ve iletişime bırakmıştır. Kültür açısından üretim sistemlerindeki farklılık örgütsel değerlerin ya da kurum kültürünün benimsenmesidir. Fiziksel yapıdaki fark üretimin tek bir yerde değil uluslararası bir yayılımla birçok yerde yapılmasıdır. İşin doğasındaki değişim ise Fordist üretim sistemindeki niteliksiz iş görenlerin ve işte uzmanlaşmanın yerini bilgi temelli becerinin ve çapraz işlevsel iş takımlarının almasıdır. Tabloda en çok dikkat çeken nokta ise Post-Fordist üretim sisteminde “*taşeronlaşma ve esnek üretimin*” ortaya çıkmasıdır.

Tablo 1.1.: Fordist ve Post-Fordist Üretim Sistemlerinin Karşılaştırılması

Fordist ve Post-Fordist Üretim Örgütlenmelerinin Karşılaştırılması	
Fordist	Post-Fordist
Çevre	
<ul style="list-style-type: none"> ulus-devlet düzenlemeleri ulusal ekonomiler toplu üretim standardizasyon refah devleti 	<ul style="list-style-type: none"> küresel rekabet sermayenin uluslararası dağılımı ve serbest dolaşımı (sermayenin ulus devletler üzerindeki zaferi) üretimin ve pazarların parçalanması ve uluslar arası yayılması <ul style="list-style-type: none"> müşteri memnuniyeti artan sosyal hareketlilik ve bireysellik <ul style="list-style-type: none"> farklılık, çoğulculuk ve yerellik
Teknoloji	
<ul style="list-style-type: none"> toplu üretim (Taylorist/Fordist üretim hattı) rutin/tekdüzelik 	<ul style="list-style-type: none"> otomasyon esnek üretim tam zamanında üretim <ul style="list-style-type: none"> kalite çemberleri hız ve yenilik danışma/ hizmetleri
Sosyal yapı	
<ul style="list-style-type: none"> bürokratik katı hiyerarşi ve dikey iletişim uzmanlaşma kontrol odaklı 	<ul style="list-style-type: none"> yeni örgütsel formlar (networklar, sanal örgütler) <ul style="list-style-type: none"> esnek hiyerarşi ve yatay iletişim devredilen yönetsel sorumluluk informal etki mekanizması (katılım, kültür, iletişim) <ul style="list-style-type: none"> yatay ve dikey küçük otonom kariyer gruplar örgütler, bölümler ve işler arasında gevşek sınırlar
Kültür	
<ul style="list-style-type: none"> stabil /kesinlik gelenek ve adet örgütsel değerler: büyüme, etkililik, standartlaşma, kontrol 	<ul style="list-style-type: none"> belirsizlik ve zıtlık <ul style="list-style-type: none"> moda örgütsel değerler: kalite, müşteri hizmeti ve memnuniyeti, farklılık, yenilik
Fiziksel yapı	
<ul style="list-style-type: none"> sanayi merkezlerinde yığılma yerel /ulusalci yönelim doğrusal /çizgisel zaman 	<ul style="list-style-type: none"> insanların dağılması ve yayılması küresel /uluslararası yönelim
İşin doğası	
<ul style="list-style-type: none"> rutin /tekdüze niteliksiz işgören görevlerde işlevsel uzmanlaşma 	<ul style="list-style-type: none"> kompleks, heyecanlı bilgi temelli beceriler çapraz işlevsel iş takımları <ul style="list-style-type: none"> öğrenmeye önem taşeronlaşma, esnek - yalın üretim

Kaynak: Clegg, 1990; Harvey, 1990; Kumar, 1995; Lash ve Urry, 1994; Hatch, (1997)'den aktaran Memduhoğlu, H.B. (2007) Post Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri. Üniversite ve Toplum Dergisi, Cilt:7, sayı: 4. Aralık s.2.

Taylorist, Fordist ve Post-Fordist üretim sistemleri sonucu günümüzde işin ve işçinin niteliğinde önemli değişiklikler olmuştur. Taylorist üretim sisteminde işçi işbölümü nedeniyle yaptığı işi iyi bilmekte ancak işin tamamına yabancılaşmaktadır. İşin yapısı ise rutin ve tekdüze hale getirilerek işçinin niteliği zihinsel (kafa) ve bedensel (kol-

kas) gücü şeklinde ayrılmıştır. Fordist üretim sisteminde ise kayan bant sistemi ile Taylorist üretim sistemindeki zaman kayıplarının önlenmesi amaçlanmıştır. Üretim hacmine bakıldığında kütleli üretim söz konusudur. İşçinin niteliği makinelerin kullanımı konusunda uzmanlaşmayı da beraberinde getirmiştir. Teknolojik gelişim, bilginin üretim girdisi olması ve endüstri toplumlarının oluşması üretim şekillerinde devrime neden olmuştur. Böylece Post-Fordist üretim sistemi ortaya çıkmıştır. Aşağıdaki alıntıda bu üç üretim sistemi sanayi devrimleri şeklinde özetlenmektedir.

“Vonnegut’e göre, Birinci Sanayi Devrimi kas gücünü değersizleştirdi. İkincisi rutin işi değersizleştirdi. Üçüncü sanayi devrimi ise, insanın düşünmesini, gerçek beyin gücünü değersizleştirme sürecini doğurmuştur (Kumar’dan aktaran Alçın,201:72)”.

Post-Fordist üretimde öncelikle toplam kalite yönetimi ve ardından yalnız yönetim sistemi olmak üzere günümüzde hala geçerliliğini koruyan iki yönetim sistemi bulunmaktadır. Bu yönetim sistemleri işin ve işçinin niteliğinin değiştirilmesi ve geliştirilmesi için dünyadaki birçok firma tarafından benimsenmiştir.

1.2.3.1. Kalite Yönetim Sistemi

Kalite yönetim sistemi (KYS), 1970 sonrası Japonya’da KAIZEN (iyileştirme) ; (kai: iyi, zen: değişim, kai-zen: iyiye doğru değişim) felsefesi ile çağdaş üretim tarzı şeklinde ortaya çıkmıştır. Tüm çalışanların sürekli iyileştirme ve öğrenim anlayışı ile dünyadaki birçok firma tarafından kalite yönetim sistemi benimsenmiştir. Rekabet üstünlüğü için yenilik, gelişme ilkesi ve sıfır hata politikasıyla performansın iyileştirilmesi amaçlanmıştır.

Bu yönetim sisteminde insan kalitesi her şeyin üstünde tutulmaktadır. Kalitenin ve müşteri memnuniyeti önceliğinin benimsendiği bu yönetim tarzında bu bilince sahip çalışanların yetiştirilmesi önceliktir. PUKÖ (Planla, Uygula, Kontrol et, Önlem al) döngüsü ile çalışmaları iyileştirilmesine gidilmiştir. SUKÖ (Standartlaştırma) döngüsü ile

yönetimi korumak için sistemdeki faaliyetlerin standart haline getirilmesi amacıyla süreç yönetimi uygulanmıştır (İmai, 1994:41-63).

İşyerlerinde kalite kontrol faaliyetlerini gönüllü olarak gerçekleştiren, devamlı olarak firma çapında kalite kontrol ve iyileştirme programlarını yürüten gruplara “Kalite Çemberi” adı verilmiştir. KAIZEN felsefesinde en başta önem verilen “İnsan Kalitesi”dir. Hardware (donanım), Software (uygulama kuralları), Humanware (insan) işin yapı taşlarıdır. Ancak önce Humanware’in gerçekleştiği durumda diğer yapı taşlarından söz edilmektedir. Japon Endüstri Standartlarına (Z8101-1981) göre kalite kontrol, “*müşterilerin ihtiyaçlarını karşılayacak ürün ve hizmetleri ekonomik olarak üretmek üzere kurulmuş bir araçlar sistemi*” şeklinde tanımlanmaktadır (İmai, 1994: xxi).

Fordizm’in önüne Toyotaizm olarak çıkan bu yönetim sisteminde işçiler üretimin bir parçası olarak motive edilerek daha fazla çalışmaya yönlendirilmiştir. Rızaya dayalı olan bu sistemde gönüllük esas alınmaktadır. Gönüllülük esası ile bir araya gelen çalışma grupları, sorunlara çözüm üretmek ve iyileştirme faaliyetlerinde bulunmak için kalite çemberlerini oluşturmaktadırlar. İşleyişteki sorunların çözümü ile birlikte, verimin artırılması, hataların azaltılması, bakım onarım ile ilgili iyileştirme önerileri çember üyeleri tarafından belirlenerek araştırılmaktadır. İşçilerin birebir kendi bölümleri ile ilgili konulara hakim olmaları, iyileştirmeleri etkin kılmaktadır.

İşçinin sadece bedensel gücünü değil zihinsel becerilerini de geliştirmeyi hedefleyen kalite yönetim sisteminde işe katılımı artırarak problem çözme, karar alma gibi davranışsal yeterliliklerin geliştirilmesi de söz konusudur. Çemberler ekip olma becerisi anlamında işçilerin bir araya gelerek aynı hedefe odaklanmalarını sağlamaktadır. Kurumun çıkarlarını gözeterek israfın önlenmesi veya çeşitli tasarruf çalışmaları, “Biz bir aileyiz.” sloganıyla kurum kültürünü özümsetmeyi de amaçlamaktadır. İşçinin yaptığı işi kendi işiymiş gibi algılayıp sahiplenmesi beklenmektedir.

Kalite yönetim sisteminin içerisinde yer alan kalite çemberlerinde işçi, bire bir yaptığı iş konusundaki bilgi ve becerilerinden yararlanarak çalıştığı kuruma yararlı olacak çözüm önerileri getirmektedir. Örneklem grup içindeki mavi yakalı çalışanlara “kurumunuz yetkilileri sizin fikir ve görüşlerinize önem veriyor mu ?” sorusu yöneltilmiştir. Bu tarz yönetim sisteminde işçinin fikirlerine değer veriliyor olması işçide psikolojik olarak olumlu etki yaratsa da farklı bir açıdan bakıldığında “*işçiye ayrıca bir iş yükü getiriyor mu?*” sorusunu da akla getirmektedir.

Türkiye’de ISO 9000 sertifikası ile kalite belgeleri Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından verilmektedir. Kalite belgesi günümüzde birçok üretim firmasının aldığı bir belge haline gelmiş ve TKY felsefesi büyük fabrikalarda ve özellikle otomotiv sektöründe birçok firma tarafından benimsenmiştir. Toplam Kalite Yönetim sisteminin kurumlarda benimsenmesi sonucu 1990 yılından itibaren “Personel Departmanı” yerine “İnsan Kaynakları Departmanı” kurulmaya başlamıştır.

1.2.3.2.Yalın Üretim Sistemi

İkinci Dünya savaşı sonrasında Toyota Motor işletmesi tarafından uygulanan Japon yönetim sistemidir. Japoncadaki “*muda*” sözcüğü israf anlamındadır. Toyota firması yöneticilerinden Taichi Ohno, israfa karşı bir panzehir uygulanması düşüncesinden yola çıkarak yalın düşünce olarak adlandırılan bir yönetim felsefesi geliştirmiştir. Öncelikle israf konuları belirlenerek israfa karşı eylemler belirli akış planları şeklinde hazırlanmıştır. İsrafa karşı yalın düşünce, daha az insan emeği, daha az ekipman, daha az zaman, daha az alanda en fazlayı elde etme yöntemine dayanmaktadır (Womack & Jones, 2007:23).

Japonya’da işçilerin iş organizasyonu ve üretim işlemleriyle ilgili kararlara esas teşkil edebilecek öneriler sunmaları ve kararlara katılımları oldukça önemlidir. Bu durum, çalışan başına öneri göstergesiyle ölçülmektedir. Ayrıca, işçilerin tek bir iş yapmaktan

ziyade, çok yönlü nitelikler kazanabilmeleri yönünde bir bakış açısı geliştirilmiştir. İşçi eğitimi Japonya'da, ABD ve Avrupalı üreticilere göre oldukça yüksektir. İşçi eğitiminin verimlilik artışında etkili olduğu ifade edilmektedir (Imai,1994:112-115).

Yalın üretim sistemi, Toyota yöneticilerinden Eiji Toyoda'nın, Ford'un Detroit'teki fabrikasında Fordist üretim sisteminin gelişmesi gereken yönlerini incelemesiyle ortaya çıkmıştır. Toyoda, üretim miktarı olarak Ford'un çok gerisinde kalan Toyota'nın eksiklerini gidermek için bilgiler edinmiştir. Fordist üretim sisteminde işgücünün ve makinelerin tek bir işte kullanımı nedeniyle yaşanan israfı, makinelerin sadece büyük miktardaki üretim için uygun olmasını ve aşırı stoktan kaynaklanan maliyeti görmüş, Taylorizm'in katı hiyerarşisinin devam ettiği izlenimini edinmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda ekipman ve işgücündeki israfın önlenmesi, stoklu üretim yerine tam zamanında üretim, ürün esnekliği ve katılıma dayalı iletişim uygulamalarına geçilmiştir. Fordist üretim sisteminde yürüyen bant üzerindeki ürün işçinin önüne gelerek hızlı ve düşük maliyetle üretim yapılmasını sağlamakta ancak hatların birinde olan aksaklık tüm üretimin durmasına neden olmaktaydı. Yalın üretim sistemi ise Fordist üretim sistemindeki hız ve düşük maliyet anlayışı ile kalite ve esnekliği birleştirerek tüm süreçlerde yalınlığı sağlamak düşüncesine dayandırılmıştır (Türkcan, 2010:30) .

Yalın yönetim sistemi, Uluslararası Motorlu Araçlar programında görevli asistan John Krafcik tarafından tanımlanmıştır (Marchwinski, C. & Shook, J. & Schroeder, A. 2011:127). Yalın üretim sistemi her şeyden daha az yararlanarak üretimin yalın bir hale getirilmesidir. Bu yönetim sisteminde kritik çıkış noktası olarak değer tanımlanması ve değer akışının sağlanması gerekli görülmektedir. Değeri yaratan üretici, değeri tanımlayan ise müşteridir. Değer, müşterinin ihtiyaçlarını karşılayan belli bir zamanda belli bir fiyattaki ürün cinsi ile ifade edilmektedir (Womack & Jones, 2007:24). Değer akışının aşağıdaki şekilde olduğu gibi tek tek süreçler yerine tüm resmi göstermesi yalın üretim sisteminin önemli bir aşamasıdır. Değer akışı, bir ürünü meydana getirmek için gerekli olan, katma değer yaratan ya da yaratmayan faaliyetlerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Hammaddeden başlayıp müşteriye kadar olan üretim akışı imalat ve ürün geliştirme süreci olarak ikiye ayrılmıştır.

Şekil 1.1. : Toplam Değer Akış Şeması



Kaynak: Rother, M.&Shook,J. (1999) **Görmeyi Öğrenmek: Değer Yaratmak ve İsrafi Ortadan Kaldırmak için Değer Akışı Haritalandırma**. The Lean Enterprise Institute Brokline, Massachusetts, USA. s.3.

Üretimdeki iyileşme, işçilik, enerji ve malzeme kullanımındaki israfı ve savurganlığı ortadan kaldıracak şekilde sıfır hatalı üretimi gerçekleştirmektir. Üretimdeki üretkenlik, gerekli kaynakların sürece girmesi ile oluşan teorik çıktının oranı olarak tanımlanmaktadır. Ana amaç daha ucuza, daha hızlı, daha kaliteli üretimdir. Sipariştten teslimata kadar geçen bütün süreçlerde üreticinin katlanmak zorunda olduğu tüm maliyetlerdeki israfın iyileştirilmesi ve azaltılması şeklinde özetlenebilir. Araştırma alanı kapsamındaki şirketin iyileştirme ve tasarruf önerilerine ilişkin bir ödüllendirme sistemi bulunmaktadır.

Teknolojik gelişmelerle bilgisayar kontrollü üretimin otomasyon şekline getirilmesi işin ve işçinin yapısını da değiştirmiştir. Makinelerin sabit ürün üretimi yerine bilgisayarlı üretim teknolojisi ürün çeşidinin artmasına olanak tanımaktadır. Mikro elektronik (CNC, CAD/CAM, FMC, FMS) adı altında toplanan teknolojiler yalın üretim sisteminin amacına hizmet etmek için kullanılmaktadır. Bu teknolojik gelişim üretimin tüm süreçlerinin değişmesine neden olmuştur.

Bilgisayar sayısal kontrollü tezgahlar (CNC); kütle üretimi yerine parti üretimine geçişte ürün çeşitliliğini ve ölçek büyüklüğünü arttırmaktadır. Kopyalama, ölçkleme ve döndürme gibi işlevlerle tasarımı kolaylaştırmaktadır. Bilgisayar destekli tasarım (CAD)

ve bilgisayar destekli imalat sanayi (CAM); tasarım ve imalatı birleştirerek üretim yapma olanağı sağlamaktadır. CAD, hammaddenin satışa hazır hale getirilme sürecindeki tüm programı yaparak üretimdeki tezgahları harekete geçirmekte kullanılmaktadır. Esnek imalat sanayi hücre ünitesi (FMC) ve esnek imalat sanayi üretim sistemi (FMS); küçük partilerde hammaddeyi taşıyan konveyörler (rulolu-bantlı taşıma sistemleri) işin hızını ve maliyetini azaltmaktadır. Genelde, müşteri talebinin esnek olduğu sektörlerde kullanılmaktadır. Taşıma, bekleme, yükleme ve boşaltma gibi işlemlerdeki zaman kaybı önlenmektedir. Ayrıca üretimi arttırmak ve işçi sayısını azaltmak için sanayi robotları kullanılmaktadır. Bu robotların üretimde fonksiyonel olarak bazı parçaları hareket ettirmek amacıyla programlanabilir olması üretim sisteminin önemli bir özelliğidir (Semiz, Okay & Sekme, 2004.s:549-556).

Yukarıda söz edilen mikro elektronik teknolojinin gelişmesi üretimin arttırılarak, birim maliyetinin düşürülmesi ve verimliliğin yükseltilmesinde çok büyük etken olsa da istihdamın azalmasına neden olmuştur. Teknolojiyle gelişen makine, emeğin yerini almaktadır. Güvenilir olması ve bakım onarımının kolaylığı da bu teknolojinin kabul görmesinde ayrıca önemli bir etkidir.

Tam zamanlı üretim sistemi toplam kalite ve kalite çemberleri ile iç içe geçmektedir. Sıfır hata ile çalışmak bir dizi kalite kontrol sürecine uyumu gerektirmektedir. Fordist üretim sisteminden farklı olarak kalite kontrol işçinin sorumluluğuna bırakılmıştır. Sıfır stokla çalışmak kütleli üretim yerine parti üretime geçişin bir sonucudur. Müşteriden gelen talebe göre üretim yapılması katlanılacak stok maliyetini ortadan kaldırarak esnek üretime olanak sağlamaktadır. Ayrıca Fordist üretim sisteminde yukarıdan aşağıya doğru olan bilgi akışı ve haberleşme, yalın üretim sisteminde aşağıdan yukarıya doğrudur.

“İşletmelerde ileri üretim şeklinin kullanım nedenleri” başlıklı araştırmada otomotiv sektöründeki 13 işletme üzerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Otomotiv sektörünün tercih edilmesinin nedeni teknolojinin en ileri düzeyde uygulandığı sektör

olmasıdır. Araştırmanın sonuçları, ileri teknolojinin kullanım nedenlerinin, üretim sürecinin hızlanması- kısaltılması, kalitenin ve rekabetin artırılması, işgücünden tasarruf edilmesi ve maliyetin azaltılması olduğunu ortaya çıkartmıştır. İleri teknolojinin gelişmesi ve kullanılması, nitelikli işgücüne gereksinimi arttırmaktadır (Semiz, Okay & Sekme, 2004:549-556).

Yalın üretim sistemi, Fordist üretim sürecine göre ürünün niteliğinde, üretim organizasyonlarında, istihdam biçimlerinde ve işçinin niteliğinde köklü değişiklikler getirmiştir. Post-Fordist üretim sürecindeki mikro elektronik teknolojinin gelişimiyle işgücü talebindeki değişim günümüzde yalın yönetim ile devam etmektedir.

1.3. ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

1980 sonrası hızla gelişen teknoloji sonucu değişen üretim sistemleri istihdam biçimlerini de etkilemiştir. Fordist üretim sisteminde istihdam “tipik” (standart-formal) biçimdedir. Post-Fordist üretim sisteminde ise “atipik” (standart olmayan) istihdam biçimi ortaya çıkmıştır.

Fordist üretim sisteminde makinelerin işçinin yerine geçmesiyle istihdam şekilleri farklılaşmıştır. İşin parçalara bölünmesi ve standart hale getirilmesi işçinin niteliğini ve aynı zamanda istihdam şeklini de değiştirmiştir. İşin basit hale getirilmesi, rutin ve tekdüze olarak algılanmasına neden olmuştur. Taylorist üretim sistemi ile kıyaslanınca Fordist üretim sisteminde işçi örgütlenmeleri başlamıştır. Çalışma zamanlarının azaltılması ve diğer haklarıyla ilgili olarak işçilerin sendikalaştıkları görülmüştür. Toplumsal yapıdaki değişimler ve endüstrileşme sonrası işe bakış açısı köklü değişikliklere uğramıştır. İnsanların çalışma biçimleri ve sosyal yaşamlarına ayırdıkları zaman önem kazanmıştır. Üreten ve tüketen toplumlar haline gelmesi, ürün çeşitliliğinin artması farklı iş kollarının da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tarım toplumundan sanayi toplumuna ve sonrasında endüstri toplumuna geçiş olurken, sektörler de tarım,

sanayi ve hizmetler şeklinde ayrılmıştır. Taylorizm’de gelişmeye başlayan sanayideki istihdam Fordizm’de artmış, Post-Fordizm’de ise azalarak yerini hizmetler sektöründeki istihdama bırakmıştır.

Post-Fordist üretim sistemindeki esnek çalışma biçiminde işveren, işçi sayısını ve ücretini istediği gibi azaltma veya çoğaltma gücüne sahip olmuştur. Üretim miktarı müşterinin talebine göre olduğundan üretim maliyetlerindeki artışın önlenmesi için emek girdisi gerekli görüldüğü zaman arttırılmakta ya da azaltılmaktadır. Yani emek gücünden yararlanma şeklinde esnek davranılmaktadır.

Günümüzde hızla yayılan taşeronlaşma, belirli bir işin üretiminin dışarıdaki başka bir işletmeye veya işçi grubuna daha az maliyetle yaptırılması olarak tanımlanmaktadır. Bu tür çalışma biçiminde yer alan işçilerin sosyal haklarını elde etmek için örgütlenme olasılıkları düşüktür. Ayrıca kötü koşullarda güvencesiz olarak çalıştırılmaktadırlar.

İktisat alanındaki çalışmalarda çalışma biçimlerinde “çekirdek” ve “çevre işgücü” kavramları ile karşılaşılmaktadır. Çekirdek işgücü daha çok bire bir kuruma bağlı çalışan, nitelikli, ücreti diğerlerinden görece yüksek ve iş güvencesi olan işçi grubu olarak tanımlanmaktadır. Çevre işgücü ise taşeron çalışma biçimi ile yarı zamanlı ya da evde parça başı iş üzerinden güvencesiz ve düşük ücretlerle çalıştırılan işçi grubudur. Esneklik bu grupta daha etkin olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çevre işgücü olarak nitelenen gruptakilerin bir araya gelmeleri ve hakları için örgütlenmeleri engellenmiş olmaktadır. Dünyada hızla yayılmakta olan esnek çalışma grupları, işverenler için, sendikal örgütlenmelerin engellenebileceği ve sosyal hakların istendiği gibi şekillendirilebileceği bir emek türü anlamına gelmektedir.

İktisadi anlamda istihdam, emeğin üretim faktörleri içerisinde yer alan işgücü miktarı olarak tanımlanmaktadır. Bir ülkedeki emek arz cephesi ise “işgücü” kavramıyla ifade edilmektedir. Emek arzının ve emek talebinin bulunduğu alana emek piyasası denilmektedir. Emek piyasasının alıcı konumunda işveren, satıcı konumunda ise işçiler

vardır. İşgücünün istihdam edildiği piyasalar tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörleridir. Bu sektörlerdeki işgücü oranları birbirinden farklıdır. Tarım toplumundan, sanayi toplumuna ve günümüzde bilgi toplumuna geçişin sektörel anlamda işgücünü de etkilediği güncel rakamlara bakıldığında anlaşılmaktadır. TÜİK Temmuz 2012 verilerine göre Türkiye’de istihdam edilenlerin yüzde 26’sı tarım, yüzde 18,7’si sanayi, yüzde 7,4’ü inşaat ve yüzde 47,9’u hizmet sektöründedir. 2011 yılının aynı dönemiyle karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı yüzde 1,2 puan artarken, tarım sektörünün payının yüzde 0,9, sanayi sektörünün yüzde 0,2, inşaat sektörünün ise yüzde 0,1 puan azaldığı açıklanmıştır (TÜİK,15.10.2012.Haber Bülteni, SAYI:10920). Bu oranlardan da görüldüğü gibi günümüzde işgücünün istihdam edildiği sektörler bakıldığında hizmetler sektörü diğer sektörler göre daha fazla istihdam oranına sahiptir. Bu durum, emeğin üretim faktörleri içerisinde sektörel anlamdaki konumunun nasıl değiştiğinin bir göstergesidir.

İstihdam edilen işgücünün çalışma biçimleri Türkiye’de 4857 sayılı Türk İş Kanunu’na göre düzenlenmektedir. Çalışma biçimleri tipik ve atipik çalışma biçimi olarak ayrılmaktadır. Tipik çalışma biçiminde işgücünün tam zamanlı çalışması söz konusuken atipik çalışma biçiminde esnek çalışma şekli hakimdir. İsimlerinden de anlaşılacağı gibi tipik, standart bir yapı içerisinde yer alan işgücünün çalışma biçimi iken, atipik, standart olmayan bir yapı içerisinde yer alan işgücünün çalışma biçimidir.

1.3.1. Tipik Çalışma Biçimi

Tipik çalışma biçiminde çalışan, tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Bu çalışma biçiminde yer alan işgücü iş hukuku güvencesi altında çoğunlukla sözleşmelidir. Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63.maddesinde haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olarak belirlenmiştir. Bunun üstündeki çalışma saati, fazla çalışma saati olarak değerlendirilip karşılığı fazla çalışma ücreti kapsamında çalışana ödenmektedir. Vardiya sistemi olan kurumlarda gündüz vardiyası dışındaki vardiyalar daha yüksek ücretlendirilmektedir. Tipik çalışma biçimi olarak ifade edilmesinin nedeni üretimin azalması durumunda bile istihdam şeklinin değişmemesidir. İşveren ve işçi arasındaki

ücret ve çalışma biçimi örgütlü bir şekilde sendikalaşma ile desteklenmektedir. Tipik (standart) çalışma biçiminde emeğin temel haklarının sağlanması belirli bir iş sözleşmesi imzalaması koşuluyla gerçekleşmektedir. Tam zamanlı çalışma biçiminde iş güvencesinin olduğu söylenebilir. Daha çok kayıt dışı çalışmanın olmadığı sektörlerde ve kurumsal yapıya sahip büyük ölçekli işletmelerde bu tarz çalışma biçimi uygulanmaktadır.

İşletmelerin üretimin kapasitesine göre çalışma zamanlarını çeşitli saat dilimlerine bölerek kesintisiz üretim yaptıkları durumda uygulama tipik çalışma biçiminin vardiyalı çalışma şeklidir. Dönüşümlü olarak iş günü gündüz, akşam ve gece vardiyalarına bölünmektedir. Ulaşım, iletişim, sağlık, hizmet veya kesintisiz üretim yapan sektörlerde daha sık uygulanmaktadır. Kurumlarda vardiyalı çalışma biçimleri gelen ürün ya da hizmet talebine bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Siparişleri yetiştirebilmek için gerekirse vardiya sayısı artırılabilir ya da üretim kapasitesi azalırsa vardiya sayısı azaltılabilir. Bu çalışma biçimindeki işçilerin tam zamanlı çalışma biçimi gibi belirlenmiş iş saatleri yoktur. Vardiyalı çalışma biçiminde çalışanların, standart çalışma biçiminde çalışanlardan farklı olarak yaşadıkları bazı olumsuzluklar vardır. İşçiler normal yaşama ayak uydurmaya çalışırken psikolojik olarak zorlanabilmektedirler. Bu zorluklar genellikle gece çalışması sonucu sosyal ortamın dışında kalmaları ve gün ışığı yerine gece karanlığında çalışmak zorunda olmalarından kaynaklanmaktadır. İnsanın biyolojik ritmini yakalamak özellikle vardiya değişimlerinde sık yaşanan sorunlar arasındadır.

Araştırma alanı kapsamındaki bulunan Ford Otosan'da üç vardiya sistemi bulunmaktadır. Belirli dönemlerde dört vardiyaya da çıkılmaktadır. Vardiya sistemleri işçilerin işverenle yaptığı sözleşmeye ve Türk İş Kanunu'nun gerektirdiği yasal düzenlemelere göre yapılmaktadır.

1.3.2. Atipik Çalışma Biçimi

Üretim sistemlerinin farklılaşması sonucu işin niteliğinin değişmesi farklı çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Standart dışı çalışma şekli olan esnek çalışma biçimi günümüzde hızla artmaktadır. Atipik çalışma biçimleri; kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, tele çalışma, evde çalışma olarak sınıflandırılabilir.

1970'lerden 1990'lara kadar tipik çalışma biçimi geçerliydi. Bu çalışma biçimi, krizler ve farklı iş ilişkileri nedeniyle değişime uğramış, nüfusun artması ve iş bulmanın zorluğu farklı çalışma biçimlerinin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Emek piyasasındaki emek arzı ve emek talebi arasındaki dengesizlik de bunda etkili olmuştur. Küreselleşmeyle birlikte rekabetin artması, işverenlerin piyasada kalmalarını ve kar etmelerini zorlaştırmıştır. Üretim maliyetlerinin en aza indirilmesi için emek maliyetinden tasarruf edebilecek yöntem arayışı, yeni çalışma biçimlerinin doğması ile sonuçlanmıştır. Üretimin esnekleşmesiyle esnek çalışma biçimi ortaya çıkmıştır. Bu çalışma biçimi Post-Fordist üretim sistemiyle paralel olarak hızlı bir şekilde gelişmiştir.

Esnek üretim şeklinin bir sonucu olarak atipik çalışma biçimindeki çalışma sürelerinde esneklik vardır. Tipik çalışma biçimindeki standart çalışma saatleri, atipik çalışma biçiminde yerini farklı çalışma dilimlerine bırakmıştır. İşverenler çalışma zamanı diliminden tasarruf etmek amacıyla, bazı işleri taşeron firmalara yaptırmaktadırlar. Post-Fordist üretim sisteminde en çok göze çarpan, işin bazı bölümlerinin dışarıdaki başka bir işverene devredilmesidir. Bu durumda işveren o iş kapsamındaki işçilerle temas etmeme özgürlüğünü kazanarak sadece taşeron firma ile ilişki içine girmektedir. Taşeronlaşmanın artmasının başka bir artısı da işçilere verilen fazla çalışma ücretlerinin ortadan kalkmasıdır. Bu da tamamen işverenin çıkarıdır. Bazı küçük işletmelerde ücretlerin çok düşük olması işçileri fazla çalışma ücreti almak için normal çalışma saatleri dışında da çalışmaya zorlamaktadır.

Türkiye’de 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde belirtilen haftada en çok 45 saat çalışması esasına rağmen “*çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek*” farklı uygulamalara gidilmesi tartışma yaratmaktadır. İşveren işçi ile yaptığı sözleşmede belirtilen haftalık çalışma süresini istediği şekilde kullanma özgürlüğüne sahiptir. Haftalık çalışma süresinin 40 saatten az olması durumunda çalışma biçimi “yarı zamanlı” iş kapsamına girmektedir. “Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdam araştırması” (2003) konulu istihdam raporunda OECD ülkelerinde haftalık çalışma süreleri 30 ya da 35 saatin altında olanların bu çalışma biçimine girdiği belirtilmektedir. İstihdam güvencesi kapsamı dışında kalan geçici işçilerin incelenen yıl içindeki çalışma sürelerinin, düzenli ücret ve maaş geliri olanlara göre daha uzun olduğu belirtilmektedir (İşkur 2003: 49).

Atipik çalışma biçiminde küçük ölçekli işletmelerde karşılaşılan bir sorun da kayıt altında tutulmayan işçilerdir. Bu çalışma biçiminde yer alanlar çoğunlukla yabancı uyruklular, kadınlar ve çocuk işçilerdir. Kapitalist üretim ilişkilerinin etkisiyle esnekliğin artması kayıt dışı istihdamın da artışına neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışma biçiminde işçiler toplu sözleşmesiz ve sosyal güvencesiz çalıştırılmaktadır. Artan işsizlik nedeniyle sendikalar da pazarlık güçlerini yitirmektedir. Sonuç olarak işveren çalışma biçimi olarak esnekleşmeden yana tutum sergilemektedir (Belek, 2010:116).

Türkiye’de TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verilerine göre 2010 yılı sonu itibariyle tarım sektöründe kayıt dışı çalışan sayısı yaklaşık 4 milyon 857 bin kişi, diğer sektörlerdeki kayıt dışı çalışan sayısı da 4 milyon 915 bin kişidir. Toplam istihdam içindeki kayıt dışı çalışanların oranı yüzde 43,25 olup 9,8 milyon kişidir. Bu sayı Türkiye’de herhangi bir sosyal güvenceden yoksun olan kayıt dışı istihdamın büyüklüğünü göstermektedir. Bağımsız Sosyal Bilimciler’e göre, Türkiye’deki neo-liberal politikalar, sanayi yapısını parçalamış, kayıt dışı istihdamı arttırmış, emeği esnekleştirmiş, dışa bağımlı olarak taşeronlaştırılmış bir ekonomi modeline neden olmuştur (Bağımsız Sosyal Bilimciler, Ücretli Emek ve Sermaye, 2011: 56).

Ulusal İstihdam Strateji Taslağı'nın (2012-2023) 13.maddesinde kayıt dışı istihdamın temel bir sorun olduğu belirtilmiştir. 2004-2009 döneminde yüzde 50 olan kayıt dışı istihdam oranının yüzde 43 civarına gerilediği ifade edilse de, bu oran hala yüksek olarak değerlendirilebilir. Tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın daha fazla olduğu belirtilmektedir. Ekonomik büyüme için kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında denetimler arttırılsa da istihdamın genel yapısı açısından bu yeterli değerdir. Kayıt dışı istihdamın diğer ülkeler ile kıyaslandığında yüksek olması bu yorumu doğrulamaktadır (Ulusal İstihdam Strateji Taslağı, 2012: 6). Kayıt dışı istihdamın azaltılması için ulusal istihdam stratejileri kapsamında; kayıtlı sektörlerin güçlendirilmesi, kişilerin kayıtlı çalışmaya zorlanması, kayıtlı sisteme girişlerin artırılması, kayıtlı istihdam konusundaki farkındalığın artırılmasıyla ilgili önlemler ele alınmıştır.

Ulusal İstihdam Strateji Taslağı'nın (2012-2023) 12.maddesinde; Türkiye ve AB'ye ye ülkelerin işgücüne katılım ve istihdam oranları Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) 2010 yılı verilerine göre kıyaslandığında; 15-64 yaş grubunda işgücüne katılım oranı Türkiye'de yüzde 51,9 iken, AB'ye ye ülkelerde yüzde 71,0'dir. İstihdam oranları ise Türkiye'de yüzde 46,3 iken, AB'ye ye ülkelerde yüzde 64,2'dir. Ulusal istihdam strateji raporundaki hedeflere göre Türkiye'de işgücüne katılım ve istihdam oranlarının gelişmiş ülkelerin gerisinde olduğu belirtilmiştir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı ise 2010 verilerine göre yüzde 29,6 iken AB'ye ye ülkelerde yüzde 64,5'tir. Görüldüğü gibi Türkiye'deki kadın istihdam oranları AB'ye ye ülke ortalamalarının oldukça altındadır (Ulusal İstihdam Strateji Taslağı: 2012-2023: 7).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Temmuz 2012 verilerine göre işgücünün yüzde 62,3' ücretli, maaşlı ve yevmiyeli, yüzde 23,3' kendi hesabına çalışan veya işveren, yüzde 14,4' ise ücretsiz aile işçisidir. İşgücünün ağırlıklı olduğu grup ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanlardır. İşgücüne katılma oranları kayıt altında olan işgücüne aittir. Sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan işgücü ise tarım sektöründe yüzde 84,2, tarım dışı sektörlerde ise yüzde 24,7 oranlarındadır. Bu oranlara göre sektörel bazda en fazla kayıt dışı istihdamın, tarım sektöründe olduğu görülmektedir.

2008 yılında Uluslararası Metal İşçileri Federasyonuna bağlı 52 sendika tarafından “İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması” yapılmıştır. Bu araştırma, IMF’nin (Uluslararası Para Fonu) toplam üye sayısının yüzde 62’sini oluşturan 38 üye ülkeyi kapsamaktadır. Araştırmada son beş yılda metal sektöründe güvencesiz çalışanların oranının yüzde 91 oranında arttığı görülmüştür. Bu oran oldukça yüksektir. Elektrik-elektronik sektöründe yüzde 58, otomotiv sektöründe yüzde 49, çelik-demir dışı madenler sektöründe yüzde 40 oranında güvencesiz çalışan olduğu görülmüştür.

Yukarıda söz edilen araştırmaya katılan ülkelerdeki ana işverenlerin, işçileri kadrolu işlerden uzaklaştırma nedenleri incelendiğinde işe alım şekillerine ilişkin bilgiler ortaya çıkmıştır. İşe alımlar 5 puan esas alınarak hesaplandığında 3,6 oranında iç taşeron (işçilerin asıl şirket tarafından değil bir yüklenici tarafından istihdam edilmesi) aracılığıyla, 3,1 oranında geçici iş sözleşmesi ile 3,1 oranında ajanslar ya da işçi simsarları aracılığıyla, 3,1 oranında taşeronluk ile gerçekleşmiştir. Güvencesiz çalışma biçiminin genç işçilerde 3,6, kadın işçilerde 3,5, engelleri olan ya da niteliksiz işçilerde 3,5, göçmen işçilerde 3,1 puanında yaygın olduğu belirtilmiştir. Bazı işverenler, güvencesiz işlerde çalışan işçilere sosyal güvence ve emeklilik hakkı vermekten kaçınmaktadırlar. İşçilerin yüzde 91’i değişen istihdam ilişkileri içerisinde kendilerini daha az güvende hissetmektedirler. Aynı işte çalışan işçilerden güvencesiz olanların yüzde 64’ü kadrolu işçilere göre ücretlerinin yüzde 50 daha az olduğunu düşünmektedirler (IMF-Birleşik Metal İş: 2008) Söz konusu araştırma atipik çalışma biçiminin çalışan tarafından nasıl algılandığına ilişkin veriler sunmasının yanında istihdam ilişkilerinin ilerideki şekillenme biçimiyle ilgili ipuçları da vermektedir.

Bu araştırmanın uygulandığı Ford Otosan’da taşeron ya da mevsimlik işçi çalıştırılmamaktadır. Tüm çalışanlar sözleşmeli işçi kapsamında sendikali olarak işe alınmaktadır. Sadece firma içindeki hizmetlerde taşeron firmalardan destek alınmaktadır.

1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

Dünyada kısmi süreli çalışma, “part-time” olarak bilinen en yaygın esnek çalışma biçimidir. Bu çalışma biçimi daha çok mevsimsel işleri ve öğrencilerin okul dışında kalan zamanlarındaki geçici çalışmalarını kapsamaktadır. Kurumların üretim kapasitelerini arttırması sonucu ilave işgücüne ihtiyaç duydukları zaman talep ettikleri istihdam biçimidir. İhtiyaca göre geçici olarak istihdam edilen işçinin işine, gereklilik bittiğinde çok kolay şekilde son verilmektedir. Tam zamanlı işçi alımında tazminatı vererek işten çıkartmak işvereni zorlayacağı için günümüzde birçok kurum, üretim kapasitelerine göre belirli zamanlarda sözleşmeye dayalı işçi alımına gitmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre kısmi süreli çalışma biçimi aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

“Standart dışı çalışma düzeni; geçici işlerde çalışanlar, alt işverenlere bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmelerine dayalı olarak çalışanlar ile tipik iş ilişkisi dışında kalan kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma biçimlerine uygun olarak çalışanları kapsar.”

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/cyhelkitabi.pdf>

Kısmi süre, tam zamanlı işyerinde uygulanan çalışma süresinden az olması anlamına gelirken, tam zamanın (45 saat) üçte ikisi ya da daha azı (30 saat) ile sınırlı olan çalışmalar, bu istihdam biçimi uygulamasına dahil edilmektedir. Kısmi süreli çalışma biçiminde çalışma süreleri ülkelere göre farklılık göstermektedir. Türkiye’de 30 saatten az olan çalışmalar kısmi süreli olarak değerlendirilirken, ABD’de 35 saatten az, Kanada ve İngiltere’de 30 saatten az, Almanya’da ise 36 saatten az olan çalışmalar bu kapsama girmektedir.

Ulusal istihdam raporundaki kısmi süreli çalışma ile ilgili Eurostat verilerine göre, 2010 yılında kısmi süreli çalışma oranları aşağıdaki gibidir:

“ AB (27 üye ülke)’de yüzde 19,2’dir. Kısmi süreli çalışmanın en yaygın olduğu ülkeler arasında Hollanda (yüzde 48,9), İsveç (yüzde 26,4), Almanya (yüzde 26,2) ve İngiltere (yüzde 26,9) bulunmaktadır. Türkiye’de ise kısmi süreli çalışan oranı yüzde 11,7 olmakla birlikte bu oranın içinde ücretsiz aile işçileri büyük bir yer tutmaktadır.” (Ulusal İstihdam Stratejisi Taslak Raporu :20).

Belek, AB ülkelerinde 2005 yılında yaptığı çalışmada, kadınların, çocuklarının bakımına zaman ayırmak istemeleri nedeniyle yarı süreli çalışma biçimini tercih ettiklerini belirtmiştir. Öğrencilerin eğitim süreleri dışında para kazanmak amacıyla, yaşlıların ise maaş ve sağlık güvencelerinin kötü olması nedeniyle yarı süreli çalışmak durumunda kaldıkları görülmüştür. Kadın beyaz yakalı çalışanlarda yarı süreli çalışma 1995 yılında yüzde 33 iken 2005 yılında yüzde 41’e; erkek mavi yakalı çalışanlarda yüzde 4,5’ten yüzde 5,3’e, erkek beyaz yakalı çalışanlarda yüzde 7,6’dan yüzde 10,5’e yükselmiştir (Belek, 2010:140).

“1994 yılında Avrupa Birliği üyesi olan 12 ülkede ticaret ve satış işlerinde çalışanların beşte birini yarı süreli çalışanlar oluşturmaktaydı. Yarı süreli çalışan kadınların yoğunlaştığı ikinci ve üçüncü sektörler ise sağlık ve eğitim iken, erkek yarı süreli çalışanlar için bunlar imalat ve tarım sektörleriydi.” (Belek,2010:136).

Kuşaksız tarafından yapılan araştırmada “Kısmi süreli çalışma biçimi niçin tercih edilmektedir?” sorusunun yanıtı, ‘İşçilerin serbest zaman isteğinden kaynaklanmaktadır’ şeklinde değerlendirilmiştir. Yanıtların ayrıntılarına bakıldığında kadınların çocuk bakımı ve ev işlerinden dolayı kısmi süreli çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür. İkinci neden olarak ise tam süreli iş bulamadıkları ve geçici olarak işsiz kalmak istemedikleri için bu çalışma biçimini tercih etmek durumunda kaldıkları belirtilmiştir (Kuşaksız, 2006: 23).

Kısmi süreli çalışanların başında kadınlar, öğrenciler, emekliler ve engelliler gelmektedir. Esnek çalışma biçiminin yaygınlaşmasıyla kısmi süreli çalışma biçiminin artacağı düşünülebilir. Kısmi süreli istihdamın, yüzde 30’u hizmet sektöründe, yüzde 27’si otel ve restoran hizmetlerinde, yüzde 24’ü eğitim sektöründe, yüzde 23’ü ticaret sektöründe, geri kalanı da diğer çeşitli sektörlerde dir. Niteliksiz işgücünün yüzde 29’u esnek çalışmaya razı olurken, nitelikli işgücünün sadece yüzde 5’i bu çalışma biçimini

tercih etmektedir. Bu durum, niteliği düşük işgücünün işsizlik kaygısıyla bu istihdam biçimini kabul ettiği şeklinde değerlendirilmektedir (Belek, 2010:16).

1.3.2.2. Belirli Süreli Çalışma (Geçici Çalışma)

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7.maddesi geçici çalışma biçimini, asıl işveren ve alt işveren ilişkisi şeklinde açıklamaktadır. İşverenin alt işveren için, işçinin rızası alınarak, işçiyi geçici süre ile çalıştırmasına dayanan üçlü ilişki sürecidir.

Geçici iş ilişkisi (ödünç iş ilişkisi) tanımı ILO tarafından; “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak kaydıyla holding bünyesi içerisinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılmak koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olur.” şeklinde tanımlanmıştır

(<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/cyhelkitabi.pdf>).

Ford Otosan’ın 2009 ekonomik krizi sırasında üretime belirli süre için ara vermesi nedeniyle işçilerin geçici olarak holding kapsamındaki Arçelik fabrikasında çalıştırılması bu çalışma biçimine örnek verilebilir. Asıl amaç işçinin işsiz kalmaması ve bağlı olduğu kurumun mali sıkıntısı geçene kadar kazanç amacı olmadan başka bir kuruma bağlı olarak çalıştırılmasıdır.

2009 yılında AB üye ülkelerinde yapılan araştırmaya göre, 15-24 yaş aralığındakilerin 2002 yılında geçici çalışma oranı yüzde 35,8 iken, bu oran 2007 yılında yüzde 41,1’e yükselmiştir. Araştırmada ayrıca: “Toplu sözleşme dışında tutulan çalışanlar tam zamanlı çalışanlara göre yüzde 15 daha az kazanırlar, iş güvenceleri

yoktur. OECD ülkeleri için 1990'larda toplam istihdam artışının üçte biri geçici işlere bağlıydı." şeklinde bir değerlendirme yapılmıştır (Belek, 2010:150).

Eurostat verilerine göre, 2009 yılında AB üyesi 27 ülkede belirli süreli çalışan oranı yüzde 13,5'tir. Bu çalışma sistemi Polonya'da yüzde 26,5, İspanya'da yüzde 25,4, Portekiz'de yüzde 22 ve Hollanda'da yüzde 18,2 oranıyla yaygınlaşmaya devam etmektedir. Türkiye'deki toplam istihdam içerisinde belirli süreli çalışmanın oranı ise yüzde 10,7'dir (Ulusal İstihdam Stratejisi Taslak Raporu, 2012-2023:21).

1.3.2.3. Evde Çalışma (Home Working)

Evde çalışma biçiminde işin tamamı ya da bir kısmı evde yapılmaktadır. Çalışan evde iş ortamını yaratır. Bilgisayar, telefon, faks aracılığıyla iletişim kurarak çalışabilir. Evde çalışmanın, ulaşım sorunu olmadığı için işe devamsızlılığı ortadan kaldırması ve özel hayata daha fazla zaman ayırmaya olanak sağlaması gibi yararları vardır. Olumsuz yönleri ise sosyal iş ortamındaki ilişkilerden uzak kalınması, kariyer olanaklarına sahip olunamaması ve kuruma duyulan aidiyet duygusunun az olmasıdır (Belek, 2010:142).

İşveren çalışana sağlamak durumunda kaldığı iş ortamından, servis, yemek ulaşım maliyetlerinden kurtulmuş olmasına rağmen evde çalışanların ücretleri tam zamanlı çalışanlar ile kıyaslandığında düşüktür (Belek, 2010:144). Bu görüşü destekleyen başka bir çalışmada ev eksenli çalışan kadınların ücretlerinin, benzer işleri yapan erkeklere göre düşük olduğu ve daha uzun süre çalıştıkları belirtilmiştir (Toksöz & Özşuca, 2002, s:29-35).

2001 yılında çeşitli ülkelerdeki ev eksenli çalışmalar konusunda yapılan bir araştırma sonucunda ev eksenli çalışmalarda kadınların daha fazla yer aldığı görülmüştür. İhracata dayalı üretim yapan emek yoğun sektörlerde kadın emeğinin ucuz olması

kadınların bu tip çalışma biçiminde tercih edilmelerinin nedenidir. Aşağıda çeşitli ülkelerdeki ev eksenli çalışan oranları gösterilmiştir. Şili, yüzde 82,3 ile ev eksenli çalışanlar içinde kadın oranının en yüksek olduğu ülkedir.

Tablo 1.2. : Çeşitli Ülkelerde Ev Eksenli Çalışanlar

	Ev eksenli çalışan kişi sayısı	Tarım dışı işgücü içinde ev eksenli çalışan kadınların oranı (%)	Ev eksenli çalışanlar içinde kadınların oranı (%)
Benin (1992)	595 544	65,8	74,1
Brezilya (1991)	2 141 972	5,0	57,1
Brezilya (1995)	2 700 000	5,2	78,5
Şili (1997)	79 740	1,8	82,3
Kenya (1999)	777 100	15,0	34,9
Peru (1993)	128 700	5,2	35,3
Filipinler (1993-95)	2 025 017	13,7	78,8
Tayland (1999)	311 790	2,0	80,0
Tunus (1994)	88 267	4,8	71,3

Kaynak: Charmes Jacques, (2001), s.16'dan aktaran Toksöz.G. & Özşuca, Ş.T. (2002) Enformel Sektörde İstihdamın ve İş gücünün Özellikleri, Ankara Üniversitesi Açık Erişim Sistemi. s.29-35. http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/86/339.htm?show_erisim tarihi :Aralık 2011.

Türkiye'de ise ev eksenli çalışma biçiminde kadınların daha fazla yer aldığını gösteren bir araştırma 1989 yılında İstanbul ilinde yapılmış, 88.000 kadının evde çalıştığı belirlenmiştir. 1990 yılında Bursa ilinde yapılan bir araştırmada ise yaklaşık 2.500-3.000 kadının evde çalışmak için iş talep ettiği ileri sürülmüştür. Tekstil sektöründe fason bilgisi elde edilmiştir (Güloğlu, 2005:21).

1.3.2.4. Çağrı Üzerine Çalışma (Tele Working)

ILO'ya göre tele çalışma, “merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim biriminde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine yeni teknolojileri kullanarak ilişki kurabildiği çalışma şekli” olarak tanımlanmaktadır.

Çağrı üzerine çalışma biçiminde iş, iş dışında bir yerde işyeri ile kurulan elektronik iletişim araçları ile ya da araç vasıtası ile yürütülmektedir. Bu çalışma biçiminin bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler sonucu ortaya çıktığı belirtilmektedir (<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662>. Erişim tarihi: Mayıs 2012).

Belek'e göre çağrı üzerine çalışma biçimi aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır;

“ Ev ofisi, tele çalışma merkezi, mobil ofis ve otel çalışması olarak sınıflandırılmaktadır. Evdeki çalışma en yaygın olanıdır. Çalışma aile ortamındadır. Tele çalışma merkezlerinde çalışanlar genellikle yarı sürelidir. Mobil ofis bir otomobil olabilir. Böylece çalışma hareketli ortamlarda da sürdürülebilir. Otel tipi tele çalışma ise bulunulan herhangi bir yerde çalışmanın gerçekleştirilmesini ifade eder”(Belek,2010:145).

Çağrı merkezli çalışma biçiminin esnek istihdam şekli kapsamına girmesi çalışma koşullarının esnekliği nedeniyledir. Örneğin bir çalışan gece vardiyasında en az on saat telefon başında sabaha kadar çalışmak durumunda kalabilir. Müşterilerle yapılan telefon görüşmelerinde çoğunlukla haksız eleştiriler ve hakaretlerle karşı karşıya kalınması, tüm konuşmaların kayıt altına alınması işçiyi psikolojik açıdan gün geçtikçe yıpratmakta ve işten uzaklaştırmaktadır. Bu çalışma biçiminde çalışan işçilerin sosyal haklar kapsamında hiçbir güvenliği bulunmadığı için bu tür çalışmalar atipik çalışma biçimi içerisinde yer almaktadır.

Çağrı üzerine çalışma, uydu çalışma merkezleri, komşu çalışma merkezleri, elektronik ev çalışması, elektronik hizmet ofisleri, gezici büro şekillerinde olabilir. Uydu çalışma merkezindeki çalışma, evde olmayıp, işletme merkezinden farklı bir yerdeki bilgisayar donanımı bulunan merkezlerde yapılan toplu olarak çalışma şeklindedir. Komşu çalışma merkezi çalışması ise birden fazla işletmeye bağlı olan işletmeler için ortak çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Elektronik ev çalışması en yaygın şekliyle evde muhasebe veya bilgisayar programcılığı gibi konularda yapılan çalışmalardır. Elektronik hizmet ofislerinde bağımsız olarak çalışanların kurduğu bürolarda bilgisayar ve veri işleme hizmeti verilmektedir. Gezici bürolarda ise işletme temsilcileri yolculuk sırasında merkezleri ile bağlantı kurabilme olanağıyla çalışmaktadır (Tozlu, 2011:109).

Avrupa Komisyonu tele çalışma biçiminin artırılması gerekliliğini öngören bir rapor hazırlamıştır (A report to the employment department in Britain series no:8, 1993). Avrupa’da yaklaşık 9 milyon kişinin tele çalışma biçiminde istihdam edildiği, 3 milyon kişinin ise ara sıra tele çalışma biçiminde çalıştığı belirtilmiştir. Bu sayı toplam istihdamın yüzde 6’sına karşılık gelmektedir (Alkan, 2007:6).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından hazırlanan “Avrupa Birliğinde Tele Çalışma” başlıklı yönetici özetinde, AB ülkelerinde çağrı üzerine çalışma biçiminin 2000 yılında yüzde 5 oranında iken 2005 yılında yüzde 7 oranına yükseldiği belirtilmektedir. Çek Cumhuriyeti ve Danimarka’da her yedi çalışandan biri düzenli olarak çağrı üzerine çalışma biçiminde istihdam edilmektedir. Bu ülkeler çağrı üzerine çalışma biçiminde diğer ülkelere göre en yüksek orana sahiptirler. Bu istihdam biçiminde çalışanların diğer çalışma şekillerine göre yaşadıkları zorluklar, sosyal izolasyon, çalışma zamanının genişliği ve eğitimlere erişimdeki kısıtlamalar başlıkları altında ele alınmaktadır (eurofound.europa.eu/2009/961.erişim tarihi: Mayıs 2012).

Türkiye’de de çağrı üzerine çalışma şekli birçok firma tarafından tercih edilmektedir. Özellikle bankacılık, sigorta, satış, telekomünikasyon, vb. sektörlerde sık uygulanan bu çalışma biçiminde çalışan, müşterileri bilgilendirme, satış ve satış sonrası

hizmet kapsamında görev almaktadır. Çalışma saatlerinin uzun olmasının ve sadece telefon ile hizmet verilmesi nedeniyle bu çalışma biçiminde çalışanların işe giriş-çıkış oranları diğer çalışma biçimindekilere göre çok yüksektir.

1.4. EMEK TÜRLERİ

Emek genel olarak insanların bir işte ortaya koydukları bedensel ve zihinsel çaba olarak tanımlanmaktadır. Tarım toplumundaki üretimde emeğin daha çok bedensel gücünden yararlanılmaktaydı. Sanayi toplumu sonrası ise emeğin bedensel gücü yerine makineler devreye girmiştir. Teknolojik gelişim, emeği üretim faktörleri içerisinde farklı bir konuma getirmiştir. Emeğin harcadığı güç işgücü olarak tanımlanırken, yaptığı işe göre zihinsel emek, bedensel emek olarak ayrılmıştır. Bedensel emek daha çok kas gücünden yararlanılarak üretimde yer alırken, zihinsel emek teknik olarak üretime katkı sağlamaktadır. Eski üretim sistemlerinde bu ayrım daha net yapılmış, emeğin niteliği ile emeğin gösterdiği çaba arasında ilişki kurulmuştur. Zihinsel beceri isteyen işlerde emek “nitelikli”, daha rutin ve basit işlerde bedensel güç gösteren emek, “niteliksiz” olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde emek, işgücü olarak üretime hem zihinsel, hem de bedensel katkı sağlamaktadır. Emek, işin yapısına göre mavi yakalı, beyaz yakalı ve hizmet emeği olarak sınıflandırılmaktadır.

İktisat alanındaki çalışmalarda emek kavramı ilk olarak üretken ve üretken olmayan emek olarak ayrılmıştır. Üretken olmayan emek geçinmeye yönelik ve hane içinde olandır. Bu tür emek, erişkin dışı/anne, çocuklar ve yaşlılardan oluşmaktadır. Kapitalizmde ücretli erkek “ekmek parası kazanan” olarak, erişkin ev işçisi kadın ise “ev kadını” olarak sınıflandırılmıştır. Erişkin erkekler işgücünden sayılırken ev kadınları resmi kayıtlarda yer almamıştır. Cinsiyet ayrımcılığının kapitalist düzende böyle başladığı ifade edilmektedir (Wallerstein, 2006[1983]:21-22).

A.Smith üretken olan ve üretken olmayan emeği, “*Bir çeşit emek vardır ki harcadığı nesnenin değerine değer katar. Bir başkası vardır ki öyle bir etkisi olmaz. Birinciye bir değer hasıl ettiği*

için, üretken emek; ötekine, üretken olmayan emek denilebilir” şeklinde tanımlamıştır (Şahin, 2011:40). Burada emek ile değer arasında bir ilişki kurulmaktadır. Bir nesneye ya da ürüne değer katanlar üretken emek olarak, değer katmayanlar ise üretken olmayan emek olarak nitelendirmiştir. Bu noktada değer ne olduğu ve bu değer ürüne göre farklılık gösterip göstermediği de bilinmelidir.

Üretken olan ve üretken olmayan emek ayrımının daha net bir şekilde anlaşılması amacıyla bir sanayi işçisi ile hizmetçi kıyaslanmıştır. Sanayi işçisi çalıştığı ürünün üzerine değer katar, hizmetçi ise yaptığı işe değer katmaz. Sanayi işçisi çalıştırmanın zenginleşeceği, hizmetçi çalıştırmanın ise fakirleşeceği belirtilmiştir. İşçinin emeği üretken emek olarak, hizmetçinin emeği ise üretken olmayan emek olarak değerlendirilmiştir. İşçinin emeği bir nesne ya da satılabilir bir mal üzerinde maddeleşerek bir süre kullanım değeri sağladığı için üretken emek olarak nitelendirilmiştir. Hizmetçinin emeği ise herhangi bir mal ya da nesne üzerinde maddeleşemediği yani hizmetçinin yaptığı iş kaybolup gittiği için bir süre kullanım değeri sağlayacak bir emek değildir (Şahin, 2011:42).

Günümüzde kadınların ev içi çalışmaları üretken olmayan emek olarak değerlendirilmektedir. Ev kadını dışarıda ücretli olarak yapılan işin aynısını evde yaptığı halde üretken sayılmamaktadır. Buna ilişkin olarak Braverman “... *Ev kadınının yaptığı iş, maddi ya da hizmet etkisi bakımından oda hizmetçisinin, restoran çalışanının, temizlikçinin, kapıcının ya da çamaşırhanede çalışan işçinininkiyle aynı olmasına karşın, sermayenin mantığının dışında yer alır; kadın ancak bu işlerden birini evin dışında yerine getirdiği zaman üretken işçiye dönüşür.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. (Braverman, 2008:266). Toplumsal rolü gereği kadın çalışan, hem ev içi hizmette bulunurken, hem de ev dışı işgücü konumunda yer almaktadır. Kadınların istihdam dışı kalmalarındaki en önemli etkenler toplumsal, geleneksel rolleri ve çalışma koşullarıdır.

Beşeri sermaye teorisinde “nitelik” kavramı Joan Woodward tarafından “*Mesleklerin gerektirdiği el becerisi ile teknik bilgilere göre işin ehli olabilmek için uzun yıllar gereken işlerde çalışan ve söz konusu deneyime sahip kişiler vasıflı (zanaatçılar v.b.), 2-12 hafta arasında değişen*

iş eğitimi/deneyimi sahibi kişiler yarı vasıflı; herhangi bir iş deneyimi vb. bilgiye sahip olmayanlar ise vasıfsızdır” şeklinde tanımlanmıştır (Şahin, 2011:120). Bu tanımda tecrübe, bilgi ve beceri ile işçinin niteliği arasında bir bağlantı kurulmuştur. İşin yapısının öğrenilmesi zaman gerektiriyor ve belli bir tecrübe ile orantılı geliyor ise işçinin usta olabilmek için uzun bir zamana ihtiyacı vardır. Üretim sistemlerinde sıkça söz edildiği gibi işin bütünündeki kompleks ve karmaşık yapı, olabildiğince parçalara ayrılarak öğrenilmesi daha kolay bir hale getirilmiştir. Günümüzde işçilerin işbaşı eğitimlerinin kısa tutulması buna bir örnektir.

Günümüzde işçinin, ürünün tüm üretim sürecindeki aşamalarına ilişkin hakimiyetinin azaldığını kanıtlayan bazı araştırma sonuçları bulunmaktadır. Bu araştırmalardan biri tekstil fabrikasında çalışan işçiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Burada çalışan işçiler terzi olmadıkları için ürünün tümünde gerçekleşen üretim sürecine hakim değillerdir ve işbölümü nedeni ile ürünün sadece herhangi bir parçasını üretmeyi bilmektedirler. Altınyıldız fabrikasında 1997 yılında yapılan bu araştırmada tek bir kot pantolonun üretimi için 196 farklı iş bölümü olduğu, 196 farklı işçinin tek bir pantolonun üretim sürecine katıldıkları, ancak tek bir pantolonu tek bir işçinin dikmesi gibi bir olanak olmadığı görülmüştür.

Uzmanlığın kazanılması bakımından, atölye tipi üretim sistemlerinde ustalık belirli bir zaman geçirilmesi ile kazanılan tecrübeyle doğru orantılıdır. Fabrika sisteminde ise verilen kısa süreli eğitimle işçi, üretim sistemine dahil edilebilir. Burada sorgulanan, niteliğin kazanılmasındaki zaman ve tecrübe faktörü ile yapılan işin niteliğidir (Dikmen, 2011:38). İşin niteliğini farklılaştıran şey aslında işin küçük parçalara bölünerek olabildiğince basite indirgenmesidir ve bu durum, işçinin niteliğinin azalmasına neden olmaktadır.

Mühendisler, teknisyenler ve yöneticiler yeni işçi sınıfını oluşturmaktadırlar. Bu gruba giren işçiler beyaz yakalı olarak tanımlanırken, çalışma koşulları ve ücretlerinin mavi yakalıya kıyasla daha iyi olduğu belirtilmektedir. Zihinsel emek yerine bedensel emek gösteren işçi sınıfı ise mavi yakalı çalışanlar olarak tanımlanmıştır (Braverman,

2008: 55). Emegın niteliği, işgücünün bedensel ve zihinsel katkısına göre tanımlanmış, ayrıca emek, ürüne kattığı değere göre üretken emek ve üretken olmayan emek olarak değerlendirilmiştir. El becerisini ve bedensel gücünü kullanan emek, makinelerin icadı ile zihinsel becerisini de geliştirmiştir. Teknolojik dönüşüm sonrası mikro teknolojik robotların devreye girmesi ile onu kullanan eğitimi emek gücüne ihtiyaç duyulmuştur.

Emek piyasasında, sektörlere göre emek türleri de farklılaşmıştır. Sanayi sektöründe istihdam edilen işçiler, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar olarak ayrılmıştır. Beyaz yakalılar, mühendisler, teknisyenler ve idari işlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Eğitimi ve nitelikleri mavi yakalı çalışanlara göre daha üst seviyededir. Mavi yakalı çalışanlar, birebir üretim hattı başında çalışmakta kimi zaman bedensel kimi zaman zihinsel olarak da üretime katkı sağlamaktadırlar. Hizmet sektöründe çalışan işçiler hizmet emeği kapsamında yer almaktadır.

1.4.1. Beyaz Yakalı Çalışanlar

Çalışan işgücünün, yaptığı işin niteliğine, zihinsel ve bedensel olarak gösterdiği çabaya göre farklılaşması, sanayileşmenin gelişimi ile birlikte işgücünün, nitelikli emek ve niteliksiz emek olarak ayrılmasına neden olmuştur. Taylorist üretim sisteminden itibaren işin yapısında meydana gelen gelişmeler, emeğin üretim girdisindeki konumunu ve önemini değerirmiştir. Sanayi devrimi sonrasında ise üretimdeki teknolojik yenilikler ve otomasyonun üretim girdisi olması, işin yapısında köklü değerikliklere yol açmıştır. İşgücünde beyaz yakalı ve mavi yakalı ayrımı yapılmıştır. Üretimdeki yenilikleri bulan, geliştiren ve kontrol eden işgücü beyaz yakalı, üretimde makine başında doğrudan ürünle temas eden işgücü ise mavi yakalı olarak tanımlanmıştır. Beyaz yakalı çalışanların eğitim düzeyleri, mavi yakalı çalışanların eğitim düzeylerinden daha yüksektir ve beyaz yakalılar genel olarak mühendisler, teknikerler, vb. çalışanlardan oluşmaktadır. Üretimin planlama, organizasyon, yönetim ve satışından sorumlu olan emek türü beyaz yakalı çalışanlardır.

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışan ayrımı bulunmamaktadır. Bununla birlikte İnsan Kaynakları Yöneticileri Derneği’nin internet sitesinde beyaz yakalı çalışan tanımı aşağıdaki gibi yapılmıştır:

“Daha çok idari ve araştırma geliştirme işlerinde faaliyet gösteren ve beden gücüne oranla yüksek teknolojik eğitim, zihin ve beyin gücüne dayalı işlerde çalışanlara verilen isimdir. Beyaz yakalılar, işletmelerde daha çok masa başında zihin gücüyle çalışır, kamuda memur, özel sektörde idari personel olarak da adlandırılırlar, ancak; sadece masa başında çalışma kriteri yeterli değildir. Üretim Planlama, Üretim Yönetimi, Kalite Yönetim ve Kontrol, Laboratuvar, Ar-Ge, Bakım Onarım, Depolama, Sevkiyat, Pazarlama Satış vb. görevlerde çalışanlar da beyaz yakalı olarak değerlendirilir” (<http://www.birlikteik.com/index.php?p=as&b=d7>.erişim tarihi: Şubat, 2012.)

Beyaz yakalılar daha çok masa başında çalışmakta, bedensel güç yerine zihinsel gücünü kullanarak üretimle ilgili planlama/koordinasyon, bakım onarım, araştırma-geliştirme, vb. faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Beyaz yakalı çalışanların hem bilgi teknolojileri ve otomasyona yönelik hızlı gelişme ayak uydurmaları, hem de yaratıcılık, inisiyatif alma, vb. kişisel beceri ve niteliklerini de geliştirmeleri beklenmektedir. Tüm sektörlerde yaşanan rekabet kurumların bu tarz çalışanlara sahip olmalarını çok önemli hale getirmiştir. Beyaz yakalı çalışanlar çoğu kurumda sendika ile yapılan toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışında bulunmaktadırlar.

Birçok araştırma sonucu dünyada beyaz yakalı çalışan sayısının gelecekte artacağı yönündedir. Türkiye’de İşkur yetkilileri gelecek on yılda beyaz yakalı çalışanın mavi yakalı çalışana oranla daha fazla artacağını öngörmektedirler. İşkur’un gelecekte beyaz yakalıya hizmet eden bir yapıya dönüştürülmesi tasarlanmaktadır. Aşağıdaki tabloda iş başvurusunda bulunanların eğitim durumları gösterilmiştir. Görüldüğü gibi lisans mezunları en fazla iş arayan gruptur.

Tablo 1.3. : İş başvurularında eğitim durumuna göre kişi sayısı:

Doktora mezunu	186 kişi
Yüksek Lisans	3.501 kişi
Lisans üstü mezunu	89.973 kişi
Lisans mezunu	119.922 kişi

Kaynak: Saraofoğlu, F.’nun “Çalışanların yüzde yetmiş beşi mavi yakalı” . Dünya Bülteni haberinden uyarlanmıştır.

(<http://www.dunyabulteni.net/?aType=haber&ArticleID=152106> erişim tarihi: 21.03.2011)

Dünya Bülteni gazetesinde yer alan bir haberde beyaz yakalı işsizlerin sayısının 2001 krizi sonrası yaklaşık 1 milyon olduğu belirtilmektedir. Bu durum beyaz yakalı çalışanın iş bulmasının daha zor, ücret ve çalışma koşulları beklentilerinin ise yüksek olmasıyla açıklanabilir. 33 ülkede yapılan Global İşgücü İndeksi Araştırmasına, 2 bini Türkiye’den olmak üzere toplam 115 bin beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonucunda beyaz yakalı çalışanların yaklaşık yüzde 58’i, başka bir branşta okumak istediğini belirtmiştir. Yüzde 63’ü, okulda aldıkları eğitimin iş yaşamına hazırlık için yeterli olmadığı söylemiştir. Türkiye tüm ülkeler içinde eğitim sistemine duyulan güven açısından 33. sıradadır ([Dünya Bülteni, erişim tarihi: 21.03.2011](#)).

Günümüzde bilgiyi toplama, derleme ve kullanma gibi en üst niteliklere sahip beyaz yakalı çalışanlar, iktisat alanındaki çalışmalarda “Altın Yakalı” olarak adlandırılmaktadır. Teknolojik değişimlere ayak uyduran bilgi işçileri olarak tanımlanan altın yakalıları, çok iyi eğitim görmüş, inisiyatif kullanabilen, problem çözen ve yöneticilik yeteneği ve yeterliliğine sahip en nitelikli beyaz yakalılarıdır. Altın yakalı denmesi, bu kişilerin kurumları için “altın” kadar değerli olmalarındandır diye düşünülebilir (Koçak & Uygun,2011:2771).

1.4.2. Mavi Yakalı Çalışanlar

Mavi yakalılar, mal veya hizmetin üretim sürecinde makine başında, ürün bandında, tezgah başında veya sahada hareketli olarak çalışanlardır. Çoğunlukla emek yoğun işlerde çalışırlar. Tüm gün yöneticilerinin zaman ve hedef baskısı altında oldukları için zihin gücü yerine beden güçleriyle çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Çalışmalarının karşılığını yevmiye veya sözleşmeli ise hak edilen ücret şeklinde alırlar. Fazla mesaiye kalındığında fazla çalışma ücreti alabilmektedirler. Mavi yakalı çalışanların ücretleri çok düşük olduğu için fazla mesaiye kalmak işçi için artı bir kazanç olarak görülmektedir. Ancak bu durumda daha fazla çalışmanın işçiyi daha çok yıprattığı da ayrı bir konudur.

Mavi yakalı çalışanlar yaptıkları işe göre sınıflandırılırlar. Üretim hattında sorumlu olan mavi yakalılar ustabaşı, posta başı, formen, vardiya amiri gibi unvanlara sahiptir. Araştırma alanı olan Ford Otosan'da ekip liderleri bağlı oldukları hatta fiilen çalışmakta, beyaz yakalı yöneticilerden aldıkları direktifleri mavi yakalı çalışanlara uygulamaktadırlar. Posta başı ise bire bir hat başında çalışırken ekip liderlerine karşı ekipten sorumludur. Unvan sahibi mavi yakalılar belirli bir kıdeme ve tecrübeye sahip çalışanlardır.

İşlerin parçalara ayrılarak standart bir hale getirilmesi ve yalın üretim sistemindeki ilkeler, işçinin işini yapması yanında başka sorumluluklar üstlenmesini de gerektirmektedir. Toplam kalite sistemi içerisinde takım çemberleri ve ekip çalışmaları, emek yoğun sektörlerde işçiyi kalite felsefesine uygun şekilde çalışmaya zorlamaktadır.

Sendikal örgütlenme biçiminin mavi yakalı çalışanlar arasında daha yoğun olduğu görünmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2011 yılı verilerine göre Türkiye'de toplam 10 milyon 314 bin 95 kayıtlı işçi çalışmaktadır. Bunun ancak 922 bin

188'i bir sendikaya üyedir. Yani, sendikalaşma oranı yüzde 8,94'tür (http://haber.gazetevatan.com/sendikali-iscisayisimilyonunaltinda/391500/2/Haber.erişim tarihi: 30.07.2012).

Dünya Bülteni'nde 21 Mart 2011'de yer alan bir habere göre mavi yakalı çalışan oranı Türkiye'de yüzde 14, AB'ye üye ülkelerde yüzde 22'dir. Beyaz yakalı çalışan oranı ise Türkiye'de yüzde 6, AB'ye üye ülkelerde yüzde 21'dir. Ülkemizde beyaz yakalı çalışan oranı AB'ye üye ülkelerdekini yarısından daha azdır.

Tablo 1.4.: Türkiye ve AB'ye Üye Ülkelerin Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanların Oransal Karşılaştırması

	Türkiye (%)	AB'ye Üye Ülkeler (%)
Mavi Yakalı	14	22
Beyaz Yakalı	6	21

Kaynak: <http://www.dunyabulteni.net/?aType=haber&ArticleID=152106> erişim tarihi : [21.03.2011](#).

Yalın üretim sisteminin gelişmesi, ülkelerin esnek çalışma biçimlerini benimsemeleri ve üretimin standartlaşması ile gelecekte emeğin üretim faktörlerindeki konumunun değişeceği varsayılmaktadır. İşkur'un öngörülleri de AB ülkelerinde olduğu gibi beyaz yakalı çalışan sayısının ileride artacağı yönündedir.

1.4.3. Hizmet Emeği

Emek türlerinde beyaz ve mavi yakalı çalışan daha çok sanayi sektöründe yer almaktadır. Bu sektör dışında çalışan işgücü hizmet emeği olarak tanımlanmaktadır. Hizmet sektöründeki istihdam diğer sektörlere göre istihdam payı içerisinde daha fazla

yer almaktadır. Oteller, restoranlar, perakende, idari hizmetler, sigorta şirketleri gibi kuruluşlar hizmet sektörüne örnek olarak verilebilir. Hizmet emeğine ait işgücü mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışana göre daha esnek çalışma koşullarına sahiptir. Zaten esnek çalışma biçiminin en kolay uygulandığı sektör şekli hizmet sektörüdür. Bu sektörde çalışan işgücünün müşteri ile olan ilişkileri ön plandadır.

TİSK'in Temmuz 2012 tarihli İşgücü Piyasa Bülteni'ne göre, hizmetler sektörü 541 bin kişilik artış ile toplam istihdam artışında ilk sırayı almaktadır. Temmuz 2012 itibarıyla hizmet sektöründe toplam çalışan sayısı 12.200.000 kişidir. Sanayi sektörü 68 bin kişilik istihdam artışı ile (yüzde 12,5) ile ikinci sırada yer alırken toplam istihdam geçen seneye oranla 0,2 puan azalmıştır. Bir önceki yıla göre istihdam payını arttıran sektör hizmet sektörüdür. Hizmetlerin alt sektörlerini oluşturan faaliyetlere ilişkin oranlar aşağıda belirtilmiştir:

“142 bin kişi ile idari ve destek hizmet faaliyetleri”, 134 bin kişi “eğitim”, 121 bin kişi “mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler”, 112 bin kişi “kamu yönetimi ve savunma”, en fazla artışı , “diğer hizmet faaliyetleri”, “toptan ve perakende ticaret” ve nitelik gerektiren “finans ve sigorta faaliyetleri” alt sektörlerinde daraldığı görülmektedir.”
(TİSK İşgücü Piyasa Bülteni (2012), Temmuz).

İstihdam artışına bakarak hizmet emeğinin gelecekte daha önemli bir yer edineceği öngörülebilir. Hizmet sektöründe çalışan kadın işgücünün diğer sektörlerle göre fazla olması da dikkat çekicidir.

1.5. EMEĞİN NİTELİĞİ İLE EĞİTİMİN İLİŞKİSİ

Üretim faktörleri içinde önemli girdilerden biri emek gücüdür. İlk üretim sistemleri emek yoğun olarak değerlendirilirken, günümüzde emek yoğun-teknoloji yoğun ayrımı yapılmaktadır. Bu üretim içindeki emeğin ya da teknolojinin yoğunluğuna

göre belirlenmektedir. Emek sahip olduğu özellikler ve yaptığı işe göre nitelikli ve niteliksiz olarak tanımlanmaktadır. Emeğin niteliği günümüzde “Beşeri Sermaye” kavramı ile açıklanmaktadır. Beşeri sermaye emeğin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimdir. Ülkelerin kalkınmışlığı da beşeri sermaye ile ilişkilendirilmektedir.

Günümüzün bilgi toplumunda otomasyon ve mikro elektronik teknolojilerin üretimi şekillendirmesi üretim bilgisinin önemini arttırmış, beşeri sermaye fiziki sermaye kadar vazgeçilmez bir faktör olmuştur. Shultz, 1900-1956 yılları arasında ABD’de fiziki sermaye yatırımları ile beşeri sermayeye yapılan yatırımları karşılaştırmıştır. Beşeri sermaye yatırımlarından olan eğitim, fiziksel sermaye yatırımlarından 3,5 kat daha çekici bir yatırım olarak ortaya çıkmıştır (Özsoy, 2008: 88). Ayrıca, Henry Ford, “Fabrikalarımı ve makinelerimi alın, tahrip edin ama adamlarımı bırakın.” sözü ile asıl önemli olanın fiziki sermayeyi kullanma becerisine sahip işgücü olduğunu dile getirmiştir.

Eğitim ile iktisadi kalkınma arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Emeğin eğitim düzeyi arttıkça ülkelerin gelişmişlik düzeyi de artar. Emeğin beceri düzeyi de eğitim düzeyine göre belirlenir. Beşeri sermayeyi oluşturan emeğin niteliği eğitim ve sağlıkla da ilişkilidir. İşgücünün sağlıklı bireylerden oluşması ve eğitim düzeyinin yüksek olması ülkelerin gelişmişlik ölçütüdür. Eğitim sistemindeki ve sağlık harcamalarındaki aksaklıklar emeğin niteliğinin gelişimini engelleyen faktörler arasındadır.

Teknolojinin üretim şekillerinin gelişiminde yapıcı etkileri olmuştur. İşin yapısal olarak değişmesine neden olan mikro elektronik teknolojiler, işgücünün niteliğinin değişiminde de önemli bir rol oynamış, buna uyum gösteremeyen işgücü olumsuz etkilenmiştir. Teknoloji ve nitelik sorunu bölümünde teknolojinin işçileri nasıl etkilediği anlatılmaktadır. Beşeri sermayenin artışı için gerekli nitelikli işgücünün eğitimi formal ya da informal eğitim şeklindedir. Üretim bilgisine sahip işgücünün kendini geliştirmesi ve sanayi sektöründeki yeniliklere uyum sağlaması ancak mesleki teknik eğitimlerle mümkündür. Türkiye’deki meslek okullarının günümüzdeki durumuyla ilgili bilgiler bu bölümde verilmektedir. Meslek okullarından mezunların sanayi kuruluşları ile ilişkisini içeren bir proje de bu kapsamda ele alınmaktadır. Üretimle ilgili yeni bilgileri

öğrenmek ve bunlara uyum sağlamak için yapılan işbaşı eğitimleri günümüzde tüm firmalar tarafından önemsenmektedir.

Bu araştırma, emeğin niteliği ile eğitim arasındaki ilişki çerçevesinde işçinin niteliğine ilişkin veriler sunmaktadır. İşgücünün eğitim durumuyla ilgili veriler örneklem gruba ait genel bilgiler içerisinde yer almaktadır. Derinlemesine mülakat sorularıyla da işçilerin teknik bilgi ve becerileri hakkında bilgi edinilmiştir.

1.5.1. Teknoloji ve Nitelik Sorunu

Teknoloji, üretilen mal ve hizmetlerin tasarımı, planlanması ve üretimin geliştirilmesi aşamalarındaki her türlü bilgi olarak tanımlanmaktadır. Bilim ve teknolojinin de aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Eski çağlarda bilim, teknolojinin kaynağı olarak ele alınırken günümüzde bu kavramlar iç içe geçmiştir. Birçok firmanın üretim bilgisini geliştirmek ve yenilik yapmak için kurduğu araştırma geliştirme departmanları, bilgiyi ticari amaçlı kullanmak üzere teknoloji üretmektedirler.

Teknolojinin üretim faktörleri içerisinde bir girdi olarak kabul edilmesine ilişkin olarak Alçın, üretim teknolojisinin bir taraftan fiziki sermayenin içinde yer aldığını, diğer taraftan da çalışanların nitelikleri içinde saklı olduğunu söylemektedir. Neo-Klasik yaklaşım teknolojiyi, emek-gücü, sermaye ve doğal kaynaklar gibi dışsal bir girdi olarak kabul ederken, evrimci iktisatçılar ise teknolojiye evrimsel bir nitelik yüklemektedirler. Sonuç olarak teknoloji üretim ilişkilerinden bağımsız, otonom bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Üretim sürecinde teknolojinin sermaye içinde ve emek gücü içinde iki farklı görünümde olduğu belirtilmektedir. Sermaye içindeki teknoloji makineye ilişkin üretim bilgisidir. Emek gücündeki teknoloji ise, üretim bilgisinin getirdiği yenilikçilik yeteneğine sahip olunmasıdır (Alçın, 2010:45).

Lordoğlu'nun Türkiye Mühendisler ve Mimarlar Odası Birliği'nde (1989) sunduğu bildiri de teknolojik gelişmelerin, bazı mesleklerin kaybolmasına bazı yeni mesleklerin de ortaya çıkmasına neden olduğu belirtilmektedir. Bildiri, teknolojik gelişmelerin örgütsel çalışma biçimlerine ve emeğin niteliğine olan etkisinin nitel yönünü ele almaktadır. Büroda ve hizmet sektöründeki çalışanlar, bilgisayar ve otomasyon nedeni ile niteliklerini kaybettiğini belirtmektedirler. Emek makineye ve onun yaptığı işlemlere bağlı hale gelmekte, niteliği ise bedensel emekten zihinsel emeğe dönüşmektedir. İşlerin basitleşmesi, standartlaşması, işbaşındaki ölü zamanların azaltılması ve çalışanların denetlenmesi örgütsel yapıda ve emeğin niteliğinde değişikliklere yol açmıştır. Yeni iş kolları, özellikle hizmet sektörünün gelişmesi, otomasyon ve bilgisayar teknolojilerinin kullanımı sonucu oluşmaktadır. Bu iş kollarına örnek olarak ara işgücü olarak bilgisayar bilenler, sistem analisti, yüksek nitelikli işgücü olarak tasarımcı-programcı-bilgisayar operatörlüğünü vermiştir. Bildiri de “yeni teknolojinin işleri fakirleştirdiği mi, yoksa zenginleştirdiği mi?” sorulmaktadır. Teknolojik gelişimin hızına ayak uyduran işgücünün nitelikleri artarken mevcut iş kollarında çalışanların niteliğinin azalmasındaki tutarsızlık tartışmaya açıktır (Lordoğlu,1989).

Giorgio Di Pietro'nun ‘Teknolojik Değişim, İşgücü Piyasasında Düşük Yetenek- Düşük Teknoloji Tuzağı’ adlı makalesinde, geçen yüzyılda Avrupa’da görülen aşırı eğitilmişlerin atıl durumda bulunduğu bir havuz oluştuğu belirtilmiş ve bunun teknoloji ile ilişkili olup olmadığı ve nedeni araştırılmıştır. Son iki yüzyılda ölkelerdeki eğitim seviyesinde önemli bir artış olduğu tespit edilmiştir. Eğitilmiş işgücüne rağmen talep artış hızı ile arz artış hızı arasındaki oranın uyumlu olup olmadığı tartışma konusudur. Makalede yüksek eğitilmiş işgücünün teknolojik değişikliklerdeki rolü vurgulanmaktadır. Katı istihdam koruma yasasının, ekonomiyi niteliksiz emek (düşük yetenekli) ve yetersiz teknolojik gelişim tuzağına iterken eğitilmiş işsiz sayısını arttırdığı ifade edilmiştir. Eğitilmiş işgücü, düşük eğitilmiş işgücüne göre yeni teknolojilere daha kolay uyum sağlamakta ve bu nedenle eğitilmiş işgücü maliyetinin daha az olduğu belirtilmektedir. Araştırmada 13 AB üye ölkesinde 60.000 ev halkı ve 129.000 yetişkinle yüz yüze görüşmeler yapılmış ve Assessment (aday değerlendirme ölçme) metoduyla aşırı eğitilmiş işgücü ölçümüne gidilmiştir. Eğitim seviyeleri ile işlerinin gerektirdiği özellikler kıyaslanmıştır. 15 soru sorulmuş ve genel olarak “*şu anda yaptığın işten daha*

fazla işi yapacak yeterli yetenek ve niteliğe sahip olduğunu düşünüyor musun?” sorusuna yanıtı aranmıştır. Sonuç bu niteliğe sahip olmadıkları yönünde çıkmıştır.

Aynı araştırmada, işten çıkarmalara getirilen sınırlamalarla, teknolojideki hızlı değişikliklere karşın, firmaların işgücü niteliklerini aynı hızla yükseltmelerinin engellendiği belirtilmektedir. Yeni işe alınan yetenekli çalışanlarla, daha önce işe alınan daha az yetenekli ama aynı işi yapan çalışanlar arasında ikilem yaratıldığı ifade edilmektedir. İşçiler yeni teknolojiye uyum sağlayamamakta, ancak istihdam politikalarındaki yasaların katılığı nedeniyle var olan işgücü, nitelikli işgücü ile değiştirilememektedir. Yeni teknolojiye ve yüksek nitelikli işgücüne yatırım yapamadıkları için de firmaların büyüme beklentileri azalmaktadır. Bu, yüksek eğitilmiş işgücünün işsiz kalmasında da önemli bir etken olmaktadır. Bir diğer önemli varsayım ise firmaların daha az yetenekli çalışanların eğitimlerini sağlama konusunda istekli olmadığıdır. Çünkü katlanmak zorunda kalacakları eğitim maliyetlerinin geri dönüşümünün olmayacağını düşünmektedirler (Pietro, 2002).

Kapitalist sistemde daha fazla üretim amaçlı makineleşme ve üretimde ileri teknoloji kullanımı, işçilerinin bu sürece uyumu için işgücünün niteliğinin artırılmasını gerektirmiştir. Teknolojik yenilikler ile yapılan üretimlerde bedensel güç yerine, bilgiye ihtiyaç duyulması, organizasyon içindeki kalite kontrol süreçleri ve sıfır hata politikaları işçinin bu üretim sistemlerine adaptasyonunu zorunlu hale getirmiştir. Emegın niteliğindeki değişimden asıl beklenen işin yapısal değişikliğiyle ortaya çıkan teknolojinin kullanılabilmesidir. İşgücünün mikro teknolojik robotları kullanabilmesi, bilgisayar ve otomasyon bilgisine sahip olması beklenmektedir.

Teknolojiye uyumlu hale getirilen nitelikli işgücü Jones'e göre, *“İşgücünün niteliği; kişinin formal eğitimde ya da formal eğitim dışında öğrenmeye ayırdığı zamana ve dünyanın teknolojide geldiği noktaya bağlıdır. İşgücünün niteliğindeki artış, ekonomik kalkınmayı hızlandırır. Sonuç olarak teknoloji, işgücüne nitelik kazandırarak toplumu kalkınma havasına sokar.”* şeklinde açıklanmıştır (Jones, 1998'den aktaran Özsoy, 2008:76). Bu görüşe farklı bir açıdan bakıldığında teknolojinin nitelikli emek yerine niteliksiz emeğe ihtiyacı olduğu söylenmektedir. Alçın,

bu konudaki görüşünü “Yeni teknolojilerin üretim süreçlerine en hızlı adapte olduğu beyaz eşya ve otomotiv gibi alanlarda yapılan alan çalışmalarıyla; işçilerin yaptıkları işte nitelikten çok yabancılaşma yaşadığı ve kafa ve kol emeğinin gün geçtikçe ayrıştırılarak üretim sürecinin toplamının bilgisinden koparıldıkları gözlemlenmektedir.” şeklinde belirtmiştir. Suğur ve Nichols tarafından yapılan alan çalışmalarında işçilerin işe adapte olmaları için yalnızca bir haftalık bir sürenin yeterli olduğu sonucuna dayanılarak teknolojinin emeği niteliksiz hale getirdiği belirtilmektedir (Alçın, 2011:72).

1.5.2. Formal Eğitim - İnfomal Eğitim

Eğitim genel olarak bireyde bilgi, tutum ve davranışların değişmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Toplumsal yaşama uyum sağlanması ve üretkenliğin artırılması, düşünce ve davranışlarda birey olmanın gerektirdiği tutumların kazanılması için eğitim gereklidir. Eğitim ayrıca insanın değerler ve inanç sistemini de geliştirerek hayatı daha doğru algılamasını sağlar. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri nüfusun eğitim düzeyi ile ölçülmektedir. Eğitimde fırsat eşitliği, toplumun her bireyinin kendi yetenek ve potansiyelinin tamamından yararlanmasını sağlayacak bir öğrenim görebilmesidir. Bunu engelleyen faktörler arasında devletin ekonomik gücü, ailenin gelir ve mesleği, toplumsal ve coğrafi etmenler sayılabilir (Tezcan, 1985:112).

Çok farklı ülkelerdeki büyüme hızlarının karşılaştırılması konusunda Robert Barro tarafından yapılan araştırmanın sonuçları, yoksul ülkelerin insan sermayesine yaptıkları yatırımının azlığından dolayı zengin ülkelerin seviyesine bir türlü çıkamadıklarını göstermiştir. Kalkınma ile eğitime yapılan yatırımlar arasındaki ilişkiye bakıldığında gelişmiş ülkelerin eğitime daha fazla yatırım yaptıkları görülmüştür. World Development Indicators (2002) verilerine göre ülkelerin eğitim harcamalarının GSMH’ye oranında, İsveç yüzde 7,5 ile ilk sırayı alırken onu yüzde 6,9 ile Norveç izlemektedir. Türkiye’de bu oran yüzde 3,2’dir. 21.yüzyılda kalkınma ve rekabet için en önemli kriterin eğitim olduğu belirtilmektedir (Han &Kaya, 2012:114).

Eğitim, formal ve informal eğitim olarak ayrılmaktadır. Formal eğitim (education), ilköğretim, orta öğretim ve yüksek öğretim şeklinde olup okullarda öğretmenler tarafından belirli bir müfredat doğrultusunda yapılmakta, sınav sistemi ile ölçölmektedir.

Okulda verilen öğretim “education”, iş yerinde alınan eğitim “training” olarak tanımlanır. “Education”, konuya odaklanarak merkezi şekilde, bilgi ağırlıklı, teorik olarak öğrencinin neyi yapması gerektiği sorusuna yanıt arayan öğretmenler tarafından verilir. “Training”, işe ve göreve odaklanarak, beceri ağırlıklı, pratik uygulamaya yönelik, neyi nasıl yapmalı sorusuna yanıt arayan eğitimciler ve uzmanlar tarafından verilir. İki arasında en önemli fark okuldaki eğitimde içsel motivasyon (konuya ilgi duymak) önemliyken, işyerindeki eğitimlerde dışarıdan sağlanan motivasyon (terfi, para, ödöl) önemli olmaktadır (Barutçugil, 2002:18-22).

Formal eğitimlerinin dışında, kurumlar tarafından verilen eğitimlerle işçilerin üretim ve kullanılan teknoloji hakkında bilgi ve becerilerinin arttırılması sağlanmıştır. Fabrikalarda kalite çemberleri oluşturulmuş, bir arada çalışan işçiler takım bilinciyle sonuç odaklı yönetim anlayışıyla çalıştırılmış ve bir dizi eğitim almışlardır. Toplam Kalite felsefesinde işçilere, kalite ve müşteri odaklı bir yaklaşımla sürekli gelişip, iyileştirilme anlayışı içinde çeşitli eğitimler verilir. Bu eğitimler, “kalite kontrol”, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, “müşteri hizmetleri”, “takım eğitimi”, “iletişim”, “zaman yönetimi” vb. konulardadır. İnsan ilişkilerine yönelik eğitimler ve fırsat eşitliğine ilişkin eğitimler TKY içerisinde bulunan fakat Türkiye’de en az uygulanan eğitim konularıdır. İşçilerin ihtiyaç duyduğu eğitimlerin motivasyon ve iletişim ile ilgili konular olduğu belirtilmektedir. Farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda beyaz eşya ve otomotiv sektörü işçilerinin en çok eğitim alan işgücü oldukları görölmüştür (Suğur & Nichols, 2005:143-147).

1.5.3. İşbaşındaki Eğitim ve Gelişim

Günümüzde işçilerin işe girişinden çıkışına kadarki tüm süreçlerin kontrolü ve değerlendirilmesi insan kaynakları departmanı çalışanları tarafından yapılmaktadır. Bu departmanlar bünyesindeki eğitim ve gelişim bölümleri işe yeni girenlere işlerinin gerektirdiği bilgi ve tecrübe düzeyine gelmeleri için işbaşı eğitimleri verirler. Bu süreçte öncelikle pozisyona bağlı olarak görevden beklentiler tanımlanır. İşin analizi yapılır, işin türü, iş için harcanan zaman, kullanılan alet ve makineler, işin yapılması sırasında üstlenilen sorumluluklar, işin gerektirdiği yetkiler, ilişkide bulunulan birimlere göre çalışanda olması istenilen nitelikler belirlenir. Buna göre işin adını, hangi görevleri içerdiğini, çalışma koşullarını, işin gerektirdiği yetkinlikleri ve beceri düzeylerini içeren görev tanımları hazırlanır. Eğitim harcamaları kurumun eğitime verdiği öneme göre ayırdığı bütçeden karşılanır.

Kurumlarda eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve gerçekleştirilmesi insan kaynakları departmanları içinde yer alan eğitim ve gelişim bölümlerinin görevidir. Kurumsal şirketlerde eğitim, gelişimleri açısından tüm çalışanlara sağlanan bir haktır. Çalışanların gelişmesine önem veren şirketler geleceğine daha çok yatırım yapan şirketler olarak kabul edilmektedir. Eğitimlerin yüzde 90'ı işbaşı eğitimi, yüzde 10'u sınıf eğitimi şeklindedir (Barutçugil, 2002: 53). Smith ve Taylor, beşeri sermaye teorisine göre eğitim ve verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylerken, örgün eğitimi verimliliğin ilk kaynağı olarak kabul etmişler, iş yerinde edinilen deneyimin de bundan sonra gelen ikinci önemli kaynak olduğunu belirtmişlerdir (Şahin, 2011:72).

Çalışanların eğitimi, kuruma ve çalışanın kendisine yarar sağlamaktadır. Eğitime yapılan yatırımlarla işgücü niteliğinin artması verimlilik ve rekabet gücünü artırır, kurum daha fazla kazanç elde eder. Bireysel yarar ise bilgi ve beceri düzeyinin artması ile çalışanın hem iş hem de özel hayatındaki farkındalığının gelişmesidir. Eğitim düzeyinin yükselmesi kişinin motivasyonunu ve performansını da olumlu yönde etkilemektedir.

Çalışanların eğitimleri sürecinde öncelikle bireysel farklılıkları göz önüne almak gereklidir. Kişilerin öğrenme becerileri ve yetkinlikleri birbirinden farklıdır. Bu nedenle eğitimler işe ve göreve göre belirlenmeli ve bireye özgü şekilde planlanmalıdır. Bireysel kalitatif eğitimler, kişinin mevcut durumunun saptanmasından sonra gelişimi için uygun görülen programlarla, iş ve özel hayatındaki bilgi, beceri ve tutumunda farkındalık yaratmak amacıyla uygulanırlar.

Kurumlarda yaşam boyu öğrenme kavramından yola çıkılarak “öğrenen örgüt” ilkesi benimsenmiş ve gelişime uyum süreci zorunlu kılınmıştır. Artan rekabet koşulları çalışanları sürekli öğrenme ve iyileştirme faaliyetlerinde bulunmaya zorlamakta, takım olma anlayışı ile öğrenen örgütler oluşmaktadır. Rikowski (2004) öğrenen örgütlere eleştirel bir açıdan bakarak, bireylerin korktukları için becerilerini arttırmak zorunda kaldıklarını söylemiştir. Yaşam boyu öğrenmeyi, emek piyasasının bir sonraki sürecine hazırlanmak için ‘ölene kadar öğrenmek’ şeklinde tanımlamıştır (Rikowski, 2011: 15).

Çalışan işgücünün eğitimiyle ilgili araştırmalar genelde performans yönetim sistemi ve teşvik (ücret) sistemlerine yönelik olmuştur. Eğitimlerin etkisinin uzun vadede görülmesi bu alandaki çalışmaların sonuçlarının alınmasını zorlaştırmıştır. The American Society tarafından eğitim ve geliştirme konusunda yapılan araştırmada “500’den fazla halka açık ABD şirketinin eğitim ve geliştirilmeye en fazla yatırım yapan şirketlerin diğer yarıdaki şirketlere göre yüzde 86 daha fazla ve piyasa ortalamasından yüzde 46 daha fazla bir hisse sahibi geri dönüşüne sahip” olduğu görülmüştür (Noe, 2009:14). Bu araştırma sonuçlarına göre eğitim ve gelişim beşeri sermaye üzerinde doğrudan olumlu bir etki yarattığı gibi eğitim ve gelişime yatırım yapan şirkete de rekabet üstünlüğü sağlamaktadır.

Taylor’un eğitim ve niteliğin öneminin artmasına ilişkin yorumlarını Şahin aşağıdaki gibi aktarmıştır:

“... siz ve elemanınız o kadar yetenekli bir hale geldiniz ki (beşeri sermaye ye dikkat çekiyor), rakibiniz ve elemanı günde bir çift ayakkabı yaparken, siz birlikte iki çift ayakkabı yapabiliyorsunuz. Şurası açıktır ki, iki çift ayakkabı satarak işçinize, bir çift ayakkabı satan rakibinizin yanındaki işçiye verebileceğinden daha yüksek bir ücret

verip, üstüne üstlük, hala rakibinizden daha fazla parayı kar hanenize ekleyebilirsiniz”
(Şahin, 2010; 67).

Yetişkin eğitimleri, bir ihtiyacı karşılayacak pratik bilgilerin teoride gerçekliğinin bulunması şeklinde tanımlanmıştır. Eğitimin etkin olması çalışan işgücünün eğitime bakış açısına, öğrenmeye karşı duyduğu ilgiye ve kendini geliştirmeye olan inancına bağlıdır. Öğrenmenin başarılı olması için, bilgilerin yüzde doksanının akılda kalması, bunun için de duyma, görme, analiz etme ve deneme yöntemlerinin bir arada kullanılması gerekmektedir (Barutçugil, 2002: 23-24)

Kurumlardaki eğitim gereksinimi çalışana kazandırılması gereken yeterlilikler belirlenerek saptanır. Bunun için, işin gerektirdiği yeterlilikler ile işgücünün o anda sahip olduğu bilgi ve beceriler ortaya çıkarılır. Aradaki farkın işgücüne kazandırılması için eğitim programları hazırlanır. Organizasyon yapısı, mesleki ve kişisel ihtiyaçlar göz önüne alınarak eğitim ihtiyaç analizi yapılır. Eğitim bölümü yetkilileri işgücünün eğitim ihtiyaçlarını yönetici görüşlerinin yer aldığı performans çıktılarına göre saptarlar.

Eğitimler işgücünün eğitim öncesindeki ve sonrasındaki durumuna göre değerlendirilir. Ortaya çıkan değişikliğin çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından fark edilebilir düzeyde olması istenmektedir. Eğer eğitimle edinilen bilgi ve beceri, davranış değişikliği yaratıp çalışanın işine ve özel yaşamına aktarılabilirse eğitimin etkili olduğu kabul edilir. Ancak teorik olarak öğrenilen bilgilerin gerçek yaşamda uygulanabilir olması, eğitimci, eğitim materyali ve eğitimin içeriği gibi birçok faktöre bağlıdır.

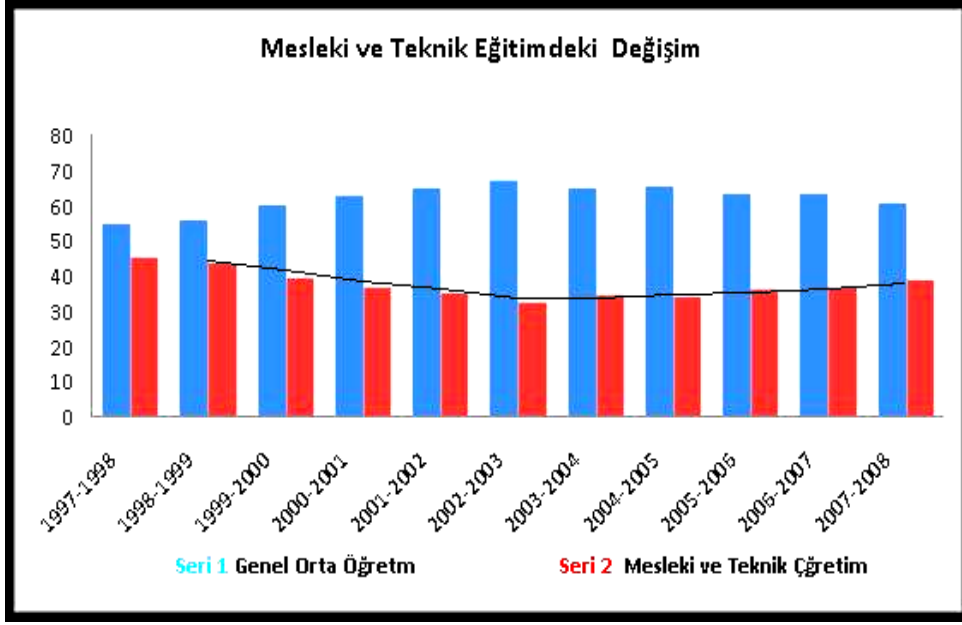
1.5.4. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim daha çok formal eğitim kapsamında ve belirli bir konuda uzmanlaşmanın sağlandığı meslek liselerinde gerçekleşmektedir. Bu liseler ilköğretim sonrasında öğrencilerin teknik eğitim aldıkları öğrenim kurumlarıdır. Anadolu teknik liseleri, teknik liseler, kız meslek liseleri, sağlık meslek liseleri, ticaret meslek liseleri, endüstri meslek liseleri, güzel sanatlar ve spor liseleri bu kapsamdadır. Öğrenciler belirli bir puanla bu okullara yerleştirilmektedir. Ayrıca açık öğretim lisesi şeklinde de eğitim verilmektedir. Meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin belirli bir alanda uzmanlaştıkları kabul edilir. Türkiye’de meslek liselerinin istihdamın gerekliliğine uygun işgücü sağlamada yetersiz kaldığı söylenmekte, bunun nedeninin verilen eğitimin ve niteliğinin teknolojideki gelişmelere ayak uyduramaması olduğu belirtilmektedir. Yine de nitelikli işgücüne ihtiyaç duyan sektörlerin istihdam edilebilir işgücünü çoğunlukla meslek lisesi mezunlarından sağlaması meslek liselerinin önemini arttırmaktadır.

1997 yılında 4306 sayılı yasa ile ilköğretimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması sonucu meslek lisesi mezunlarına göre genel lise mezunlarına daha düşük katsayı uygulanması meslek lisesi mezunlarının üniversiteye giriş olanağını zorlaştırmıştır. Bu okullardan mezun olanların üniversiteye gidememe durumunda iş hayatına daha erken atılmaları söz konusudur.

Araştırma alanı kapsamında Ford Otosan San. A.Ş.’de örneklem gruptakilerin çoğu meslek liselerinin çeşitli bölümlerinden mezundur. Ayrıca ilköğretim mezunlarının da kurum tarafından desteklenerek açık öğretim lisesinden mezun olmaları sağlanmaktadır.

Tablo 1.5. : Mesleki ve Teknik Eğitimdeki Değişim



Kaynak: Kenar, N. (2010) Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Genel Değerlendirilmesi (<http://www.messegitim.com.tr/ti/577/0/MESLEKI-TEKNİK-EGİTİM-SİSTEMİNİN-GENEL-DEĞERLENDİRMESİ>, erişim tarihi: Nisan 2010).

Yukarıdaki tabloda öğrenim yıllarına göre mesleki ve teknik eğitim ile genel orta eğitimdeki değişimler gösterilmektedir. Mesleki ve teknik liseler son altı yılda yükselişe geçmiş ve 2007-2008 yılında yaklaşık 1.565.264 öğrenci sayısı ile toplam öğrenci sayısına yüzde 40,8'ini oluşturmuştur. Bu oranın yüzde 65'e çıkarılması hedeflenmiştir (Kenar, 2010:3).

Meslek liselerinin geliştirilmesi ve yeniden düzenlenmesi çalışmaları MEGEP AB uyum projesi kapsamında yapılmaktadır. Mesleki Yeterlilik Sistemi çerçevesinde kurulan komiteler tarafından mesleklerin standart tanımları yapılmıştır. Sektörel bazdaki komiteler kamu kuruluşlarının, işçi ve işveren kuruluşlarının ve meslek kuruluşlarının

temsilcilerinden oluşmaktadır. Otomotiv, metal, inşaat, enerji, tekstil, hazır giyim, deri, turizm, konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri sektörleri komitelerinin kurulumu gerçekleştirmiştir. Bu sektörler için ulusal meslek standartları tanımlanmış ve Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Standartların sonraki beş yıl içinde tekrar revize edilmesi gerekli görülmüştür. Çalışmak isteyenler istedikleri iş ile ilgili yeterliliğe sahip olduğunu kanıtlamak için bu sınavları kazanmak durumundadırlar. Sınavlar komite tarafından yetkilendirilmiş “Personel Belgelendirme Kurum ve Kuruluşları” tarafından yapılmakta, kazananlara Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından mesleki yeterlilik düzeylerini gösteren belge veya sertifika verilmektedir (Kenar, 2010:5).

Mesleki anlamda standartlaşma, yukarıda belirtilen çalışma kapsamında gerçekleştirilmektedir. Ancak sınav sistemine dayanan söz konusu mesleki yeterlilik kazanımının, pratiğe dayalı bilgi ve beceri düzeyinin tespitinde objektif olup olmadığı tartışma konusudur.

Meslek liseleri dışında mesleki eğitim veren başka bir kurum daha vardır. Daha önce “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Merkezi” olan bu kurumun adı 2001 yılında “Mesleki Eğitim Merkezi” olarak değiştirilmiştir. Bu merkezlerde 15 yaş ve üstündekilere aday çırak, çırak, kalfa ve usta olmaları için mesleki kurslar verilmektedir. Mesleki eğitim merkezlerinde nitelikli ara işgücü yetiştirilmesi amaçlanmaktadır.

2006 yılında mesleki teknik eğitimin özendirilmesi ve nitelikli işgücünün oluşturulması amacıyla “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” (MLMM) adıyla bir sosyal sorumluluk projesi oluşturulmuştur. İlk aşamada 8.000 meslek lisesi öğrencisine staj destekli eğitim verme fikri ile başlayan proje günümüzde de devam etmektedir. Koç Topluluğu Şirketleri (21 kuruluş), Vehbi Koç Vakfı, MEB, Habitat, Tema Vakfı, Dünya Bankası ve Microsoft MLMM projesine katkı sağlayan kuruluşlardır. 81 ilde 264 okulda 8.000 meslek lisesi öğrencisine eğitim bursu, koçluk ve istihdam önceliği planlanmış, 2010 yılına kadar 7.645 öğrenci burs olanağına kavuşmuştur. Eğitim bursları 2006-2007 öğrenim yılında aylık 55 TL., 2007-2008 yılında 65 TL. olarak dağıtılmıştır. Vehbi Koç Vakfı tarafından 2006-2010 yılları arasında 7.646 öğrenciye karşılıksız burs verilmiştir.

Şirket yetkilileri ile meslek lisesi yöneticilerinin işbirliği sonucunda 2010 yılına kadar 2.509 öğrencinin staj yapması sağlanmıştır.

MLMM projesi kapsamında proje yarışmaları, saha ziyaretleri ve laboratuvar çalışmaları yapılmıştır. MLMM 2006-2010 yılları arası Sosyal Etki Raporuna göre, 2009 yılında 451 öğrenci, 2010 yılında 804 öğrenci yaz stajına, 2009 yılında 305 öğrenci, 2010 yılında da 917 öğrenci beceri stajına katılmıştır. Ayrıca öğrencilerin pratik kazanmaları amacıyla Türkiye’deki çeşitli meslek liselerine Fiat şirketi tarafından 362, Ford şirketi tarafından 146, Tüpraş şirketi tarafından 59 laboratuvar kurulmuştur. Toplam 24.488 öğrenci burs için başvurmuş, 264 meslek lisesinde okuyan toplam 7.646 öğrenci burs olanağına sahip olmuştur. Bursiyerlerin 3.507’si kız öğrenci, 4.124’ü de erkek öğrencidir. 2006-2010 yılları arasında sağlanan toplam burs miktarının 11.463.165 TL. olduğu faaliyet raporunda belirtilmektedir (MLMM, 2010).

Projeye eleştirel yaklaşımlar da olmuştur. “Memleket Meselesi Kimin Meselesi?” diyerek proje kapsamındaki öğrencilerin toplumsal kimlikleri ve bu projenin kime hizmet ettiği sorgulanmıştır. Eğitimin homojen yapısının işsizliğe neden olduğu heterojen bir yapıya gereksinim duyulduğu ifade edilmiştir. Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından 2008 yılında yapılan “Meslek ve Teknik Ortaöğretim Mezunlarının İzlenmesi” projesinde Türkiye’deki meslek okullarından mezun olanların üçte birinden daha azının bir işte çalıştığı sonucu çıkmıştır. Bu sonuç meslek okullarının istihdam ile olan ilişkisinin zayıf olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Özdemir, 2008:73).

2.BÖLÜM

OTOMOTİV ENDÜSTRİSİ

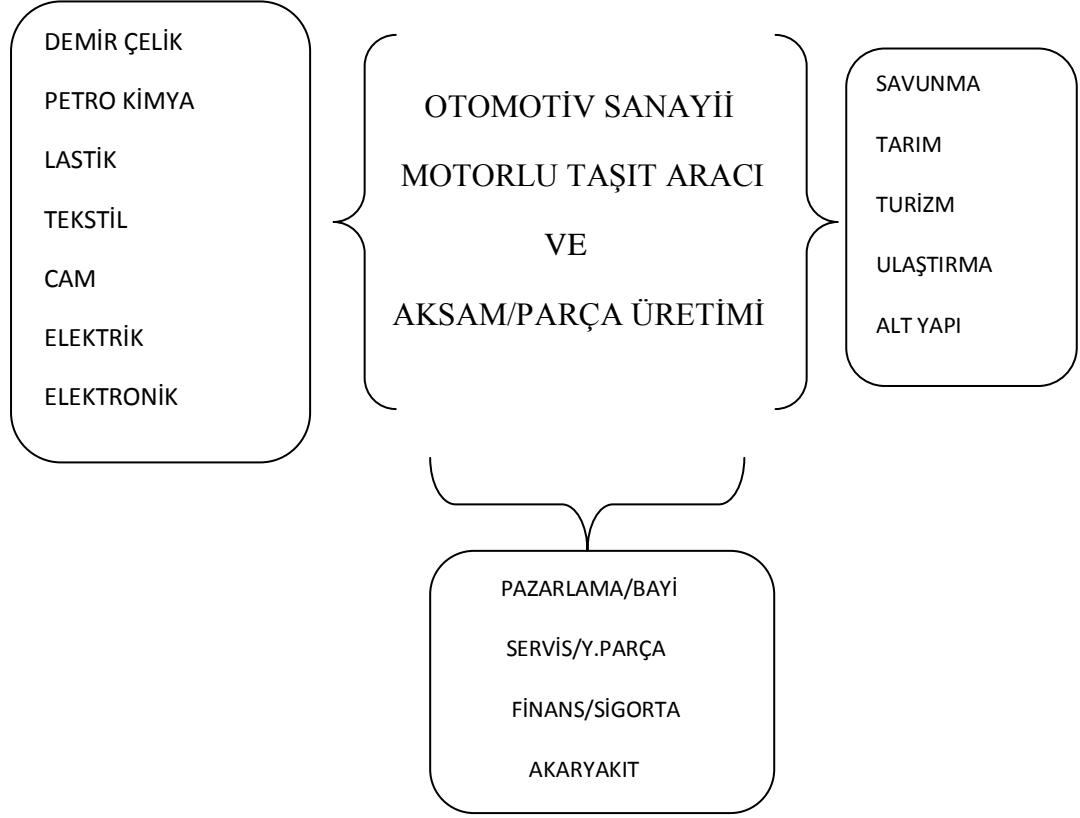
2.1. DÜNYADA OTOMOTİV ENDÜSTRİSİ

Karayolu taşıt araçları otomobil, hafif ticari ve ağır ticari araçlar olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırılmaktadır (Binek, otobüs, midibüs, çekici, kamyon, traktör vb.). Otomotiv endüstrisi otomobil, hafif ticari araç ve ağır ticari araçları imal eden bir sanayi dalı olarak tanımlanmaktadır.

Otomotiv sektörünün tamamında istihdam edilen toplam nüfus sadece motorlu taşıt üretimi yapan firmalara değil, yan sanayi ve yedek parça, servis, bakım gibi araçların tamamlayıcısı durumunda olan diğer sektörlerle de aittir (Görener& Görener, 2008:1214). Otomotiv yan sanayi, parça ve komponent üretimleri, göstergeler, distribütör, fren, direksiyon, lastik, jant, koltuk, döşeme, cam silecekleri, egzoz, hava yastığı, yol yastığı, vb. parçaları imal eden sektörleri içermektedir. Günümüzde ana üretici firmalarla ana tedarikçi firmalar işbirliği halinde çalışmaktadırlar.

Aşağıdaki şema otomotiv sektöründe üretim için gerekli ana hammadde sanayi, yan sanayi ve etkilediği diğer sektörleri özetlemektedir. Otomotiv sektöründeki motorlu araç üretiminin savunma, ulaştırma, turizm, tarım, alt yapı ve inşaat sektörlerine hizmet ettiği söylenebilir. Üretilen araçlar için satış öncesi, satış sırası ve satış sonrası gereken pazarlama, servis, bankacılık, sigorta, vb. hizmetleri de bu hizmetlerle ilgili sektörleri geliştirmektedir.

Şekil 2.1. : Otomotiv Sanayi ve Bağlantılı Sektörler



Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 Otomotiv Sanayi Özel İhtisas Komisyon Raporu, s.4.

http://plan9.dpt.gov.tr/oik35_otomotiv/35otomotiv.pdf.

2.1.1. Tarihsel Süreç

Otomobil üretiminin tarihsel süreçteki gelişimine bakıldığında 1770’li yıllarda buhar makinesi ile çalışan prototip araçlar, 1830’lu yıllarda ise elektrik ile çalışan araçlar üretilmiştir. Üretilen araçların ağır ve yavaş olması nedeniyle kullanımları zor olmuştur. Buhar teknolojisi lokomotiflerde, elektrik teknolojisi ise tramvaylarda kullanılmıştır (Teker & Felekoğlu, 2007). İçten yanmalı motorla çalışan modern anlamda ilk otomobil

Karl Benz ve Gottlieb Daimler tarafından 1886 yılında sınırlı sayıda üretilmiştir. Büyük miktarlarda üretimi ise Henry Ford 1908 yılında Detroit'te Highland Park fabrikasında "T Model" seri üretimle gerçekleştirmiştir. Ford, daha sonra altı kıtaya da yayılarak uluslararası bir şirket haline gelmiştir. 1920 yılında ABD'de araçlarının yüzde 65-70'ini, dünyadaki araçların ise yüzde 50'sini oluşturacak büyüklüğe ulaşmıştır. Ticari araç üretiminin başlangıcı Birinci Dünya Savaşından sonra başlamıştır (Bedir, 2002: 2).

1900 yılında ilk otomotiv üretimi ABD (4 bin adet), Fransa (3 bin adet) ve Almanya (2 bin adet) ile gelişmeye başlamıştır. 1950 yılında ise ABD (8006 bin adet), İngiltere (784 bin adet), Fransa (358 bin adet) , Almanya (306 bin adet) , İtalya (128 bin adet), Japonya (82 bin adet) ile ABD öncülüğünde devam etmiştir (Bedir, 2002: 4).

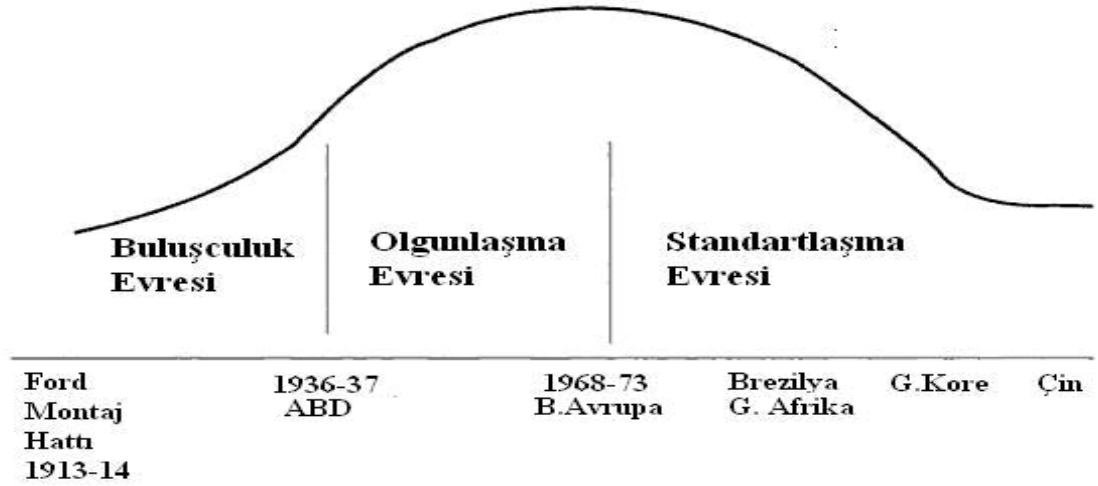
Avrupa ülkeleri 1950 yılından sonra otomobil üretimlerini arttırmışlardır. Japonya ise 1960 yılında başlattığı üretimini, 1980 yılında 11 milyon adetlik üretim miktarı ile devam ettirerek önemli bir konuma getirmiştir. 1980 sonrası Güney Kore ihracat rakamlarıyla otomotiv sektöründe önemli bir yer edinmiştir. 1990 yılından sonra rekabetin artması nedeniyle, maliyetleri düşürmek için büyük otomotiv üretim merkezlerini, başka ülkelere taşımıştır (Bedir, 2002:10).

2000 yılına gelindiğinde otomotiv sektörü dünyanın en önemli sektörlerinden biri haline gelmiştir. Ancak otomotiv sektöründeki üretici firmalar değişmiştir. Japonya üretimde ABD'nin üretim miktarına yakın bir üretim gerçekleştirmiştir. Günümüzde ise yeni otomotiv üreticisi olan Çin üretim miktarı ile dikkat çekmektedir. Otomotiv sektöründe üretim yapan ülkelerin değişmesi, artan rekabet ve işçi maliyetleri gibi nedenlere bağlanmaktadır.

2.1.2. Dünyadaki Otomotiv Üreticileri

Ürün Döngüsünü ve Otomotiv Sanayinin Mekansal Hareketini gösteren aşağıdaki şekilde dünyadaki otomobil kütle üretiminin artan rekabet ve girdi maliyetleri nedeniyle ucuz işgücünün olduğu bölgelere kaydığı, ürün döngüsü şeklinde belirtilmektedir. Ford Montaj Hattı ile başlayan üretim buluşçuluk evresi olarak kabul edilmiştir. Olgunlaşma evresi 1968-1973 yıllarında tamamlanmıştır. Üretimin standartlaşması da daha sonra üretimin Brezilya, Güney Kore ve Çin gibi ülkelere kayması olarak açıklanmıştır.

Şekil 2.2.: Otomobil Ürün Yaşam Döngüsü

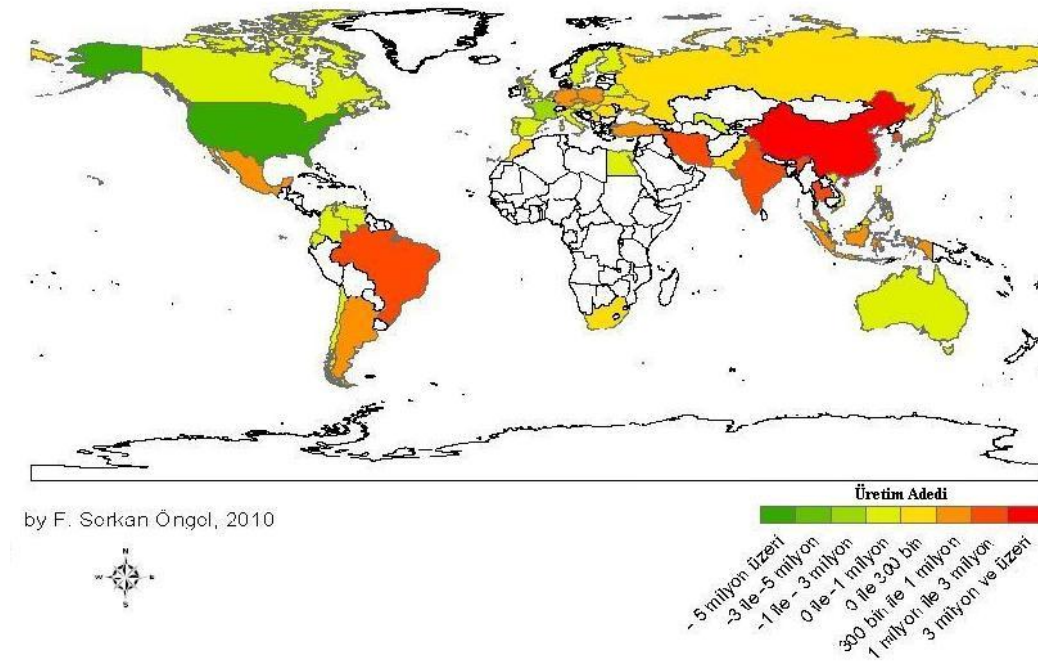


Kaynak: Silver, B. (2009) **Emeğin Gücü, 1870'ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme**, Yordam Kitap, Ekim s:110.

Öngel, tarihsel süreçte otomotiv sektörü üreticilerinin dünyadaki konumlarının değişimini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Otomotiv sanayinin üretim değerleri açısından son on yıllık dönemdeki gelişimi aşağıdaki haritada gösterilmektedir.

Yeşil renk açık tondan koyuya doğru üretimin gerileme düzeyini, kırmızı renk ise üretim artışlarını göstermektedir. Haritada kırmızı ve turuncu renkteki ülkeler Çin, Hindistan, Rusya ve Brezilya'dır. İran araç üretimini 278 binden 1 milyon 599 bin adete çıkartıp, üretim payını yüzde 0,48'den yüzde 2,06'ya yükseltmesiyle dikkat çekmektedir. Üretimde gerilemenin en belirgin olarak görüldüğü ülkeler ise Amerika Birleşik Devletleri, Alaska, Kanada ve Avustralya'dır. Türkiye ise 300 bin ile 1 milyon adet üretime sahip olup turuncu renkte gösterilmiştir.

Harita 2.1.: Tarihsel Süreçte Otomotiv Sektörü Üreticilerinin Dünyadaki Konumlarının Değişimi.



Kaynak: Öngel, F.S. (2011) **Küresel Değer Zincirleri ve Mekansal Etkileri: Gebze Örneği**. Mimar Sinan Üniversitesi Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Şehir ve Bölge Planlama Ana Bilim Dalı Şehircilik Doktora Tezi, Ekim s:152

Asya ülkelerinin motorlu taşıt üretim miktarlarının Amerika Birleşik Devletlerini geçtiği aşağıdaki tabloya bakarak söylenebilir. Asya ve Okyanus ülkelerine ait üretim miktarı 2009 yılında 31.760, 2010 yılında ise 40.901 adet üretim ile ABD'yi

geçmekte, Avrupa ülkelerinin toplam üretimine yaklaşmaktadır. Asya ve Okyanus ülkelerinden Çin'in otomotiv üretiminde 2009 yılı ve 2010 yılı toplam üretim miktarlarına bakıldığında yaklaşık yüzde 34 oranında artış göstererek günümüzdeki en büyük otomotiv üreticisi konumuna gelmiştir.

Tablo 2.1.: Otomotiv Sektörü Üretim Miktarı Karşılaştırması (2009-2010).

OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜRETİM MİKTARLARI (bin)			
	2009	2010	% DEĞİŞİM ORANI
AVRUPA ÜLKELERİ	17.056	19.823	16,2
AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ	12.562	16.641	32,5
ASYA ve OKYANUS ÜLKELERİ	31.760	40.901	28,8
AFRİKA	413	493	19,4
TOPLAM	61.792	77.858	26

Kaynak: CCFA-Comitedes Constructeurs Français d'Automobiles,

<http://www.ccfa.fr/La-production,31.>'dan alınmıştır. Erişim tarihi: Aralık 2011.

Yukarıdaki rakamların araç sınıfı ayrımı yapılarak ifade edildiği başka bir tablo da J.D.Power tarafından yapılmıştır. Bazı sayısal farklılıklar bulunmaktadır. 2010 yılında araç pazarın Japonya yüzde 8, G.Kore yüzde 6, Çin yüzde 34, Hindistan %33 artmış, Asya Pasifik ülkeleri toplam araç pazarında yaklaşık yüzde 27 oranında büyüme göstermiştir. CCFA'nın raporunda bu oran yüzde 28,8 oranı ile gösterilmiştir. Brezilya, Çin, Hindistan ve Rusya BRIC ülkeleri olarak adlandırılmaktadır. Bu ülkelerdeki toplam otomotiv pazar artışı yüzde 30 oranında olup dünya ortalamasının üstündedir.

Tablo 2.2.: Bölgeler ve Ülkeler Bazında Dünya Motorlu Araç Pazarı 2009/2010

Bölgeler	Araç Sınıfı	2009	2010	Değişim (2009/2010)	Ülkeler	Araç Sınıfı	2009	2010	Değişim (2009/2010)
K. Amerika	Otomobil	11 656	12 778	9	ABD	Otomobil	5 479	5 693	4
	Hafif Ticari Araç	931	1 090	17		Hafif Ticari Araç	789	928	18
	Ağır Ticari Araç	248	269	8		Ağır Ticari Araç	208	222	7
	Toplam	12.805	14.137	10		Toplam	6476	6843	6
Mercosur	Otomobil	2894	3.156	9	Brezilya	Otomobil	2520	2639	5
	Hafif Ticari Araç	66C	838	27		Hafif Ticari Araç	556	689	24
	Ağır Ticari Araç	143	201	41		Ağır Ticari Araç	131	181	38
	Toplam	3.697	4.195	13		Toplam	3.207	3.509	9
Batı Avrupa	Otomobil	13.662,00	12.906,00	-6	Rusya	Otomobil	1357	1760	30
	Hafif Ticari Araç	1.326,00	1.440,00	9		Hafif Ticari Araç	104	137	32
	Ağır Ticari Araç	217,00	233,00	7		Ağır Ticari Araç	46	72	57
	Toplam	15.205,00	14.579,00	-4		Toplam	1507	1969	31
Doğu Avrupa	Otomobil	2.866,00	3.323,00	16	Hindistan	Otomobil	1685	2174	29
	Hafif Ticari Araç	426,00	481,00	13		Hafif Ticari Araç	380	522	37
	Ağır Ticari Araç	117,00	161,00	38		Ağır Ticari Araç	264	404	53
	Toplam	3.409,00	3.965,00	16		Toplam	2329	3100	33
Asya / Pasifik	Otomobil	17.038,00	21.586,00	27	Japonya	Otomobil	3896	4212	8
	Hafif Ticari Araç	5.870,00	7.271,00	24		Hafif Ticari Araç	656	697	6
	Ağır Ticari Araç	1.461,00	2.077,00	42		Ağır Ticari Araç	46	53	15
	Toplam	24.369,00	30.934,00	27		Toplam	4598	4962	8
Diğerleri	Otomobil	5.707,00	6.110,00	7	Çin	Otomobil	8721	11939	37
	Hafif Ticari Araç	685,00	754,00	10		Hafif Ticari Araç	4238	5256	24
	Ağır Ticari Araç	82,00	86,00	5		Ağır Ticari Araç	1019	1475	45
	Toplam	6.474,00	6.950,00	7		Toplam	13978	18669	34
Dünya	Otomobil	53.853,00	59.859,00	11	G.Kore	Otomobil	1260	1323	5
	Hafif Ticari Araç	9.898,00	11.874,00	20		Hafif Ticari Araç	153	178	16
	Ağır Ticari Araç	2.268,00	3.027,00	33		Ağır Ticari Araç	26	31	19
	Toplam	66.019,00	74.760,00	13		Toplam	1439	1532	6
					BRIC	Otomobil	14283	18512	30
						Hafif Ticari Araç	5278	6603	25
						Ağır Ticari Araç	1460	2132	46
						Toplam	21021	27247	30

Kaynak: J.D.Power verilerinden aktaran Otomotiv Sanayicileri Derneği. 2010 yılı

Değerlendirme Raporu No:2011/05 Mart.

Otomotiv sektörü ana sanayi ve yan sanayi kuruluşlarının üretim miktarları ekonomik krizler ve beklentiler doğrultusunda değişim göstermektedir. ABD, 2000 yılı üretim miktarı sıralamasında ilk sırada yer alırken 2012 yılına gelindiğinde yaşanan ekonomik krizlerin, vb. faktörlerin etkisi ile ikinci konuma gerilemiştir. 2012'de Japonya üçüncü konumdaki ülkedir. Çin 2000 yılında Hindistan'dan sonra 4 milyon dolar segmentinde ikinci en az üretim yapan ülke konumundayken 2011 yılında 18.810.378 adet üretim yaparak lider konuma gelmiştir. 2011'de Türkiye 1-2 milyon

dolar üretim miktarı segmentinde İngiltere'den sonra ikinci ülkedir. Türkiye 2000 yılında 390.755 olan üretim miktarını, 2011 yılında 1.126.409 adete yükseltmiştir (www.osd.org.tr).

Dünyada üretim yapan otomotiv üretici sayısı 85'ten 18'e kadar düşmüştür. Artan rekabet, yaşanan talep esnekliği ve ekonomik dalgalanmalar sonucu çok sayıda firma evliliği gerçekleşmektedir. Artan rekabet kar oranlarını düşürmüş, Ar-Ge ve teknolojiye yapılan yatırımların artması firmaların tek başlarına karşılayamayacakları maliyetleri doğurmuştur. Bu nedenlerle şirketler birleşme yolunu tercih etmektedirler. Şirket birleşmelerinin süreceği tahmin edilmektedir (Bayrakçeken, 2005:1).

2.1.3. Dünyadaki Otomotiv Sektöründe Üretim Şekilleri

Otomotiv sektöründeki üretim sistemleri “emek yoğun üretim”, “seri üretim” ve “esnek-yalın üretim” şeklindedir. İlk otomobiller emek yoğun olarak üretilmekteydi. Standart üretim yerine daha az sayıda üretim yapılmaktaydı. 1908 yılına gelindiğinde seri üretime geçiş standart olarak üretilen “*T model*” araba üretimi ile gerçekleştirilmiştir (Bedir, 2002: 9).

1960 yılı sonrası Japonya'da yalın üretim sistemi uygulanarak ülkenin, ABD ve Avrupa ülkeleri ile rekabet edecek üstünlüğe gelmesi sağlanmıştır. Yalın üretim, tedarikçi-üretici-satıcı üçgeninin örgütlenmesi ile gelecek dalgalanmalara karşı üretim miktarının yalın bir hale getirilmesini sağlamıştır. Kalite çemberlerinin, üretim standartlarının ve bilgisayar teknolojilerinin gelişimi otomasyona dayanan üretim sisteminde sıfır hata politikalarını desteklemektedir (Bedir, 2002; 4-9).

General Motors (Opel-Vauxhall-Daewoo), Toyota, Ford (Jaguar, Volvo), Walkswagen Group, Daimler Chrysler en büyük otomotiv üreticileridir. (Görener &

Görener, 2008:1215). Büyük firmaların toplam üretimlerinin yüzde yetmişini otomobil ve hafif ticari araç üretimi oluşturmaktadır. Dünya pazarında en çok talep edilenler otomobil ve hafif ticari araçlar olduğundan, kamyon ve otobüs gibi diğer araçların üretimi daha azdır.

2012 yılında VW-Suzuki 11 milyonun üzerindeki üretimiyle dünyanın en büyük üretici firması olmuştur. General Motors grubu ise 8 milyondan fazla üretimiyle dünya otomotiv sektöründe ikinci büyük firma konumuna yükselmiştir. Renault 7.924.993 araç üretimi ile Toyota'yı geçerek üçüncü sıraya yerleşmiş, Hyundai beşinci ve Ford grubu ise altıncı sırada yer almıştır.

Otomotiv sektöründeki beklentilere ilişkin Otomotiv Sanayicileri Derneği'nden alınan bilgilere göre, Asya-Pasifik ülkelerinin 2000-2018 yıllarında üretim miktarlarındaki yüzde 10,51 oranındaki artışla 2018'de 46.782 (bin) adetlik üretim gerçekleştirecekleri ve ilk sırada olmayı koruyacakları, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin ise aynı dönemde yüzde 2,50 oranında artışla 20.323 (bin) araç üretimi gerçekleştirecekleri, üçüncü olarak Kuzey Amerika ülkelerinde üretim artışının sıfır olacağı ve 16.941 (bin) araç üretecekleri öngörülmektedir. 2000 ve 2018 yıllarında üretimde en fazla değişim beklenen ülkeler Asya-Pasifik ve Orta Doğu-Afrika, Doğu Avrupa ülkeleridir. Dünyadaki tüm ülkeler kapsamında 2010-2018 arası üretim artış oranı yüzde 1,02, toplam araç üretimi de 115.086 (bin) olarak beklenmektedir.

Tablo 2.3.: Dünyadaki Otomotiv Üretici Firmaları Satış Rakamları Karşılaştırması (2000 yılı itibariyle)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2018	Değişim 2018/2010	Segment
VW-Suzuki	6.684.013	7.182.388	10.172.081	11.186.913	11.279.227	12.001.365	12.763.850	13.668.476	16.147.154	141,58%	^ 5 Milyon
Toyota Group	5.948.443	8.162.916	8.359.430	7.690.546	9.014.482	9.789.862	10.223.537	10.756.422	11.816.323	98,65%	
Renault-Nissan	5.906.859	7.124.947	7.315.251	7.924.993	8.176.908	8.577.930	9.149.597	9.614.928	10.525.238	78,19%	
GM Group	9.037.747	8.611.394	7.372.666	8.025.313	8.192.169	8.550.337	8.843.963	9.506.579	10.405.236	15,13%	
Hyundai Group	2.474.042	3.932.263	6.431.701	7.196.932	7.266.931	7.695.042	7.960.369	8.266.644	9.318.796	276,66%	
Ford Group	6.545.337	5.870.047	5.108.565	5.453.753	5.540.804	5.952.438	6.452.102	6.800.716	7.351.709	12,32%	
Fiat Group	5.601.521	4.772.246	3.931.693	4.344.567	4.219.561	4.371.651	5.085.053	5.478.608	5.965.246	6,49%	^ 1 to 5 Milyon
Honda Group	2.519.134	3.371.638	3.615.135	2.915.089	3.767.342	4.406.817	4.727.209	4.929.152	5.506.242	118,58%	
PSA Group	2.881.302	3.435.257	3.686.622	3.665.887	3.534.066	3.690.467	3.898.793	4.085.514	5.003.386	73,65%	
BMW Group	837.704	1.339.151	1.497.786	1.790.773	1.821.262	1.867.140	2.125.424	2.278.753	2.596.217	209,92%	
Tata Group	388.221	545.075	837.286	948.039	1.023.570	1.193.286	1.448.479	1.683.924	2.430.034	525,94%	
Daimler Group	1.395.106	1.456.962	1.555.397	1.670.216	1.597.311	1.720.175	1.930.616	2.019.470	2.331.556	67,12%	
Changan Group	154.892	379.187	1.104.165	856.999	965.527	1.188.179	1.438.336	1.607.274	1.904.377	1129,49%	
Mazda	969.701	1.285.360	1.423.509	1.282.549	1.452.461	1.595.472	1.694.735	1.766.013	1.885.511	94,44%	
Mitsubishi Group	1.553.793	1.225.922	1.191.637	1.200.741	1.298.591	1.482.408	1.586.805	1.663.483	1.784.595	14,85%	
Geely	432.634	603.161	811.455	883.603	911.088	1.044.152	1.210.617	1.461.749	1.767.729	308,60%	
Chery Auto	0	186.368	708.002	669.764	734.547	885.535	1.024.389	1.156.613	1.339.718	618,86%	
BYD Group	5.380	11.100	521.232	439.246	524.288	639.321	741.095	806.490	944.914	17463,46%	
China FAW	188.738	342.698	574.080	501.697	530.431	612.933	684.079	766.140	887.232	370,09%	
SAIPA	77.078	387.052	726.364	780.066	834.370	881.371	876.229	943.817	826.021	971,67%	
Other	3.304.045	3.993.296	7.486.364	7.530.948	8.422.385	9.856.354	10.832.483	11.753.535	14.348.392	334,27%	
Total	56.905.690	64.218.428	74.430.421	76.958.634	81.107.321	88.002.235	94.697.760	101.014.300	115.085.626	102,24%	

Kaynak : Tezer, E. (2012) www.osd.org.tr erişim tarihi: Mart 2012

Dünyadaki otomobil kullanımını etkileyen faktörlerin başında yakıt kullanımı gelmektedir. Petrol fiyatlarının artması, otomotiv üretiminin ve kullanımının önündeki en önemli engeldir. Ayrıca çevre kirliliği, CO2 emisyonlarıyla ilgili yeni vergi uygulamaları da firmaları değişik yakıt arayışlarına yöneltmiştir. Elektrikli motor ve batarya takımıyla çalışan araçların üretilmesi çalışmaları devam etmektedir. Toyota, Honda ve Ford yeni oluşan elektrikli araç pazarında hibrid ürünlerini sunarak piyasadaki yerlerini almışlardır. Ancak teknoloji ile üretilen araçların performansı, güvenilirliği ve karlılığıyla ilgili soru işaretleri bulunmaktadır (<http://www.invest.gov.tr/tr-TR/sectors/Pages/Automotive.aspx>. Erişim tarihi: Ocak 2012).

2.2. TÜRKİYE'DE OTOMOTİV ENDÜSTRİSİ

Türkiye'de ilk otomotiv endüstrisi 1929 yılında bir Amerikan firması olan Ford'un montaj fabrikasının İstanbul, Tophane'de üretime geçti. Odman tarafından hazırlanmış olan makalede; Ford-Türkiye işbirliğiyle ilgili olarak 28 Haziran 1928'de Ford adına William Collins, T.C. adına Maliye Bakanı Şükrü Saraçoğlu ile ilk anlaşma taslağının hazırlandığı, 26 Kasım 1928'de sözleşmenin imzalandığı ve 1929'da yaklaşık 400 işçi ile 8 adet araç üretimine başlandığı belirtilmektedir. Ekonomik kriz döviz darboğazı ve azalan talep sonucu toplam 403 motorlu taşıt üretiminden sonra bu işbirliği Ford Company Export Inc.'nin 1944 yılında İstanbul'da üretim faaliyetlerini bitirmesiyle son bulmuştur. Bu deneme yapılan büyük yatırımların geri dönüşü alınmadığı için büyük bir hayal kırıklığı olarak aktarılmaktadır (Odman, 2011:72- 91).

2.2.1. Tarihsel Süreç

1954 yılında Türk Willys Overland Ltd. tarafından ordu için jip ve kamyonet üretimi ile ilk kez otomotiv sanayi ürünleri üretimine başlayan otomotiv sektörü, 1955 yılında Türk Otomotiv Endüstrisi A.Ş.'nin kamyon fabrikası ve daha sonra da Otosan ve Çiftçiler A.Ş.'nin ikinci ve üçüncü kamyon fabrikaları ile gelişmeye devam etmiştir. 1963 yılında İstanbul Otobüs Karöseri San. A.Ş., Magirüs otobüslerinin montajı ile otobüs üretimi gerçekleşmiştir (Bedir, 2002: 26).

İlk Türk otomobili, 1961 yılında, Eskişehir Devlet Demiryolları Fabrikasında "Devrim" adıyla ve sadece dört adet prototip şekilde üretilmiştir. Talebi karşılayamadığı gerekçesi ile üretimine devam edilmemiştir. 1966 yılında "Anadol" marka araç üretimine başlanmış, üretim miktarı 7.200 adetten 87.000 adete kadar çıkmış ve üretim 1982 yılına kadar devam etmiştir. Türkiye'de otomotiv endüstrisinin asıl gelişimi 1968 ve 1969 yıllarında Bursa Organize Sanayi Bölgesinde kurulan TOFAŞ ve OYAK-

RENAULT firmalarının 1971 yılında üretime başlaması ile gerçekleşmiştir (Bayrakçeken, 2005: 4). 2012 itibariyle yabancı sermaye ile ortak üretim yapan firma sayısı 17'dir.

Türkiye'nin ilk otomotiv üreticilerinden olan Tofaş, Fiat (İtalyan markası) ve Koç Holding işbirliği ile yaklaşık yüzde 60'ı hafif ticari olmak üzere araç üretimi yapmaktadır. Tofaş, 2009 yılında Türkiye'deki toplam otomotiv üretiminin yüzde 29'unu gerçekleştirmiştir. Ford Otosan San. 1959 yılında İstanbul'da, 1983 yılında Eskişehir'de, 2001'de Kocaeli'nde otomotiv üretim tesislerini kurmuş, otomotiv endüstrisinde yüzde 41 oranında yabancı sermaye ile faaliyet göstermektedir. Hyundai Assan, Hyundai ile Kibar Holding arasında yapılan ortaklık anlaşması ile 1997 yılında üretime başlamıştır. Honda ise Anadolu Grup ile birlikte 1998 yılında üretime başlamış, Ocak 2003'de şirketin tamamı Honda Japon firmasına devredilmiştir (www.invest.gov.tr. Erişim tarihi: Ocak 2012).

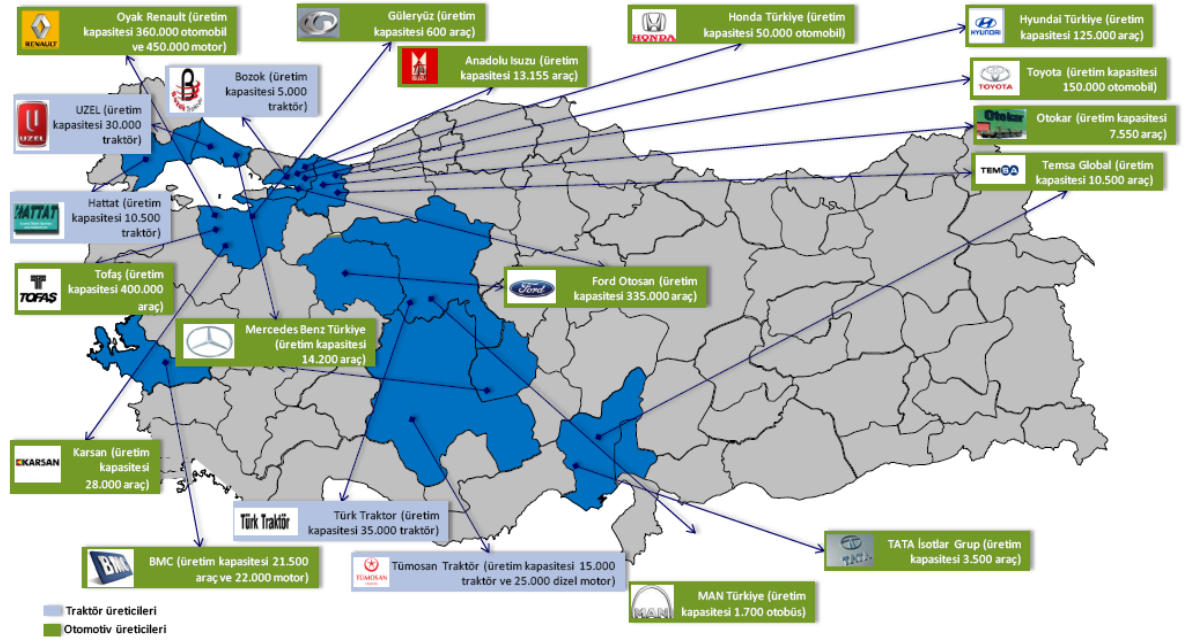
Türkiye'de yüzde yüz yerli otomotiv firmaları da vardır. İzmir'deki B.M.C firmasının yıllık araç kapasitesi 20.000 adet olup kamyon, kamyonet, otobüs, minibüs, midibüs üretmektedir. Bursa'da kurulu Karsan firması ise yıllık 28.000 adet araç kapasitesine sahiptir ve B.M.C. firması ile aynı araçları üretmektedir. Sakarya ilindeki Otocar firması yıllık 8.800 adet araç kapasitesi ile kamyonet, minibüs, midibüs üretmektedir. Adana bölgesinde kurulmuş olan Temsa firması yıllık 10.500 adet araç kapasitesi ile kamyon, kamyonet, otobüs, midibüs üretmektedir (www.sanayi.gov.tr.erişim tarihi: Ocak 2012).

2.2.2. Türkiye'deki Otomotiv Üreticileri

Türkiye'de otomotiv sektöründe üretim yapan firmaların yüzde 79'u Marmara, yüzde 11'i Ege, yüzde 7'si İç Anadolu bölgelerinde kalan yüzde 3'ü ise diğer bölgelerdedir. Üretici firmaların özellikle Marmara Bölgesini tercih etmelerinin nedeni

İstanbul'a yakınlığıdır. Bu bölgede kurulan otomotiv sektörü, yan sanayinin de bu bölgede gelişmesine neden olmuştur. Üretilen araçların ihraç kolaylığı için üretim yerlerinin limanlara yakın olması da oldukça önemlidir.

Harita 2.2.: Otomotiv Ana Sanayinin Mekansal Dağılımı:



Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Başkanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, Türkiye Otomotiv Sektörü Raporu, Ağustos 2010. (<http://www.invest.gov.tr/tr-TR/infocenter/publications/Documents/OTOMOTIV.SEKTORU.pdf>, erişim tarihi: Aralık 2011. s:14).

Türkiye'de orijinal aksam parça üretim yapan yan sanayi firma sayısı 1.100 civarındadır (www.sanayi.gov.tr). Firmaların çoğunluğu ana sanayi firmalarının bulunduğu Marmara, Ege ve İç Anadolu bölgelerinde bulunmaktadır. Ana sanayiye etkileyen ekonomik krizler doğal olarak yan sanayiye de etkilemektedir. Aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi taşıt aracı ithalatının arttığı 2008 yılında aksam, parça ithalatının da artmış, aynı yıl en yüksek ihracat miktarına ulaşılmıştır. Tedarikçiler ile ana üretici firmaların uyum içinde çalışmaları ve uzun vadede işbirliği içinde olmaları gerekliliği otomotiv sektörünün 2011-2014 raporunda belirtilmektedir.

Tablo 2.4.: TUIK Verilerine Göre Otomotiv Sektörü Dış Ticaret Miktarları (2001-2010)

TUIK VERİLERİNE GÖRE OTOMOTİV SEKTÖRÜ DIŞ TİCARET (\$)						
YILLAR	İTHALAT			İHRACAT		
	TAŞIT ARAÇ	AKSAM,PARÇA	TOPLAM	TAŞIT ARAÇ	AKSAM,PARÇA	TOPLAM
2001	1.652.057.000	1.823.033.251	3.475.090.251	768.192.000	1.805.596.825	2.573.788.825
2002	2.191.614.000	2.127.684.558	4.319.298.558	1.153.186.000	2.755.034.371	3.908.220.371
2003	4.007.045.000	2.088.174.893	6.095.219.893	3.441.543.000	3.903.865.458	7.345.408.458
2004	6.874.841.000	3.031.394.689	9.906.235.689	6.711.175.000	6.567.023.489	13.278.198.489
2005	7.773.473.000	3.625.374.618	11.398.847.618	6.581.074.000	7.365.586.978	13.946.660.978
2006	9.725.327.260	4.284.005.676	14.009.332.936	6.391.651.410	7.943.393.847	14.335.045.257
2007	12.754.287.428	5.832.804.841	18.587.092.269	6.749.413.038	9.481.338.650	16.230.751.688
2008	14.655.928.129	6.394.033.055	21.049.961.184	6.695.908.991	10.239.184.662	16.935.093.653
2009	9.670.983.396	4.614.978.487	14.285.961.883	5.058.875.833	7.405.538.598	12.464.414.431
2010	9.908.568.789	5.862.261.198	15.770.829.987	8.410.687.799	6.608.004.162	15.018.691.961

Kaynak: : T.C.Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji ve Eylem Planı (2011-2014)

http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/otomotiv_sektoru_strateji.23052011142305.pdf.
erişim: Ocak 2012.

Otomotiv Distribütörleri Derneği Aralık 2011 bülteninde otomotiv pazarı, üretim adetleri, ihracat ve ithalat bazında 2010 ve 2011 yılındaki değişiklikler yer almaktadır. Aşağıdaki tabloda görüleceği gibi 2011 Aralık ayında 2010 Aralık ayına göre pazar yüzde 13,2, üretim miktarları yüzde 6,6, ithalat yüzde 14,5 ve ihracat da 4,5 oranında azalmıştır.

Tablo 2.5.: Otomotiv Sektöründe İthalat ve İhracat Rakamlarının 2010-2011 yılı Karşılaştırması

DÖNEM		Pazar *	Üretim	İthalat	İhracat	İhracat**
		(adet)	(adet)	(adet)	(adet)	(\$)
ARALIK	2010	154.734	111.792	92.119	70.382	1.540.377.473
	2011	134.281	104.453	78.765	67.195	1.579.367.234
	(%)	-13,2	-6,6	-14,5	-4,5	2,5
OCAK- ARALIK	2010	793.172	1.094.557	465.408	754.469	15.905.756.475
	2011	910.867	1.189.131	538.532	790.966	18.509.843.767
	(%)	14,8	8,6	15,7	4,8	16,4

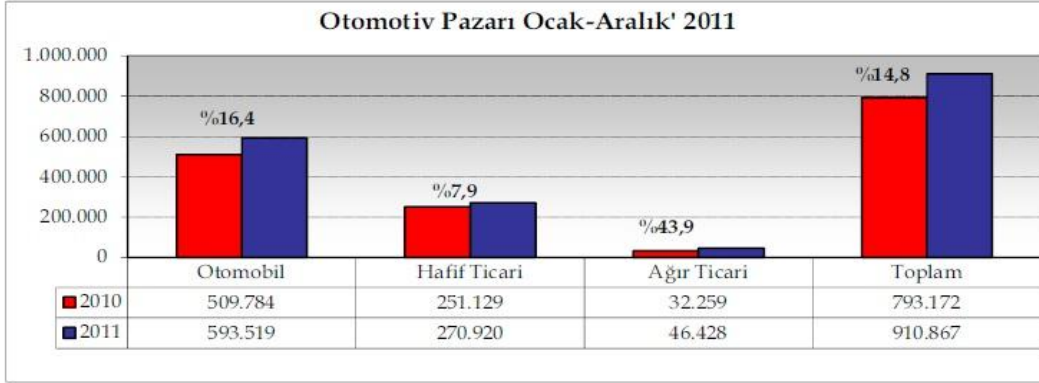
*Pazar: Otomobil, Hafif Ticari Araç ve diğer motorlu taşıtlar toplamıdır.** Ana ve yan sanayi toplamıdır.

Kaynak: Otomotiv Distribütörleri Derneği, Genel Değerlendirme Aralık 2011.

[www.odd.org.tr:\(http://www.odd.org.tr/folders/2837/productialdbldocs/1119/Sektorel%20Değerlendirme%20Aralık%202011-1.pdf\)](http://www.odd.org.tr/folders/2837/productialdbldocs/1119/Sektorel%20Değerlendirme%20Aralık%202011-1.pdf) s:9. erişim: Ocak 2012.

2010 ve 2011 yıllarının Ocak-Aralık dönemleri incelendiğinde otomotiv pazarının yüzde 14,8, üretimin yüzde 8,6, ithalatın yüzde 15,7 ve ihracatın da yüzde 4,8 arttığı görülmektedir. 2011 yılında 910.867 adet araç üretimi ile en yüksek üretim miktarına ulaşılmıştır.

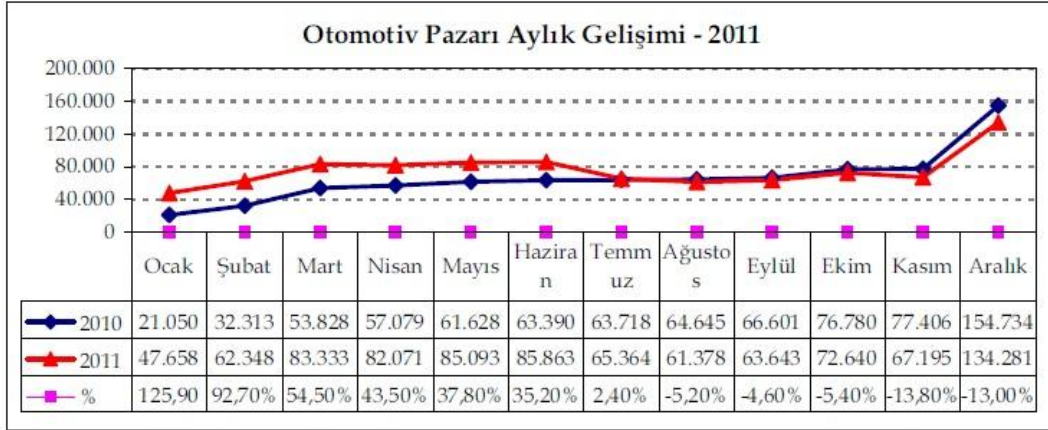
Tablo 2.6.: Otomotiv Pazarının Araç Segmentinde Ocak-Aralık 2010-2011 Üretim Miktarları



Kaynak: Otomotiv Distribütörler Derneği, Genel Değerlendirme Aralık 2011.
[www.odd.org.tr:\(http://www.odd.org.tr/folders/2837/productialdbldocs/1119/Sektorel%20Değerlendirme%20Aralik%202011-1.pdf\)](http://www.odd.org.tr/folders/2837/productialdbldocs/1119/Sektorel%20Değerlendirme%20Aralik%202011-1.pdf) s:9. erişim: Ocak 2012.

2010-2011 yıllarında Türkiye otomotiv pazarındaki otomobil, hafif ticari araç, ağır ticari araç üretimleri arasında en fazla değişim yüzde 43,9 oranıyla ağır ticari araç üretiminde olmuştur. Üretim adeti olarak ağırlığın otomobil üretimindedir. İkinci sırada ise hafif ticari araç gelmektedir. Toplam araç üretim artışı yüzde 14,8 oranındadır.

Tablo 2.7.: Otomotiv Pazarının Aylık Gelişimi 2010-2011 Karşılaştırması



Kaynak: Otomotiv Distribütörler Derneği, Genel Değerlendirme Aralık 2011.
[www.odd.org.tr:\(http://www.odd.org.tr/folders/2837/productialdbldocs/1119/Sektorel%20Değerlendirme%20Aralık%202011-1.pdf\)](http://www.odd.org.tr/folders/2837/productialdbldocs/1119/Sektorel%20Değerlendirme%20Aralık%202011-1.pdf) s:10. erişim: Ocak 2012.

Otomotiv pazarının 2010 ve 2011 yıllarındaki aylık gelişim incelendiğinde Aralık 2011'de ve 2010'a göre yüzde 13 oranında bir gerileme vardır. 2011 yılının ilk yedi ayında bir önceki yıla göre üretim miktarında artış olurken Ağustos ayından itibaren bir azalış olmuştur. Aralık her iki yılda da en yüksek üretimin olduğu yıllardır. 2010 ve 2011 yılları üretimleri aylık olarak birbirine paralel gerçekleşmiştir. 2011 yılında Avrupa otomotiv pazarında Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, İspanya'dan sonra Türkiye 910.867 adet araç üretimi ile altıncı ülke olmuştur.

2.2.3. Türkiye'deki Otomotiv Sektörünün Dünyadaki Konumu

Türkiye'deki otomotiv sektörünün 2009 ve 2010 yıllarında dünya otomotiv sektöründe hangi sıralarda olduğu aşağıdaki tablodan görülebilir. AB'ye üye ülkelerdeki otobüs üretiminde ikinci sıradadır. 2009 yılında hafif ticari araç üretiminde birinciyken 2010 yılında ilk altı ay verilerine göre ikincidir. Ağır kamyon üretiminde 2009'da onuncu sırada, 2010 yılında dokuzuncudur. Otomobil üretiminde 2009 yılında

dokuzuncu, 2010'da sekizinci olmuştur. Toplam üretimde yedincilikten altıncılığa yükselmiştir.

Tablo 2.8.: Türkiye'nin Üretim Miktarları Açısından Dünyadaki Yeri (2009 -2010 yılı karşılaştırması)

ÜRETİM MİKTARLARI AÇISINDAN SIRALAMA	2009	2010
Dünyada Otomotiv	17	17
AB'ye Üye Ülkelerde Otobüs	2	2
Hafif Ticari Araç	1	2
Ağır Kamyon	10	9
Otomobil	9	8
Toplam	7	6

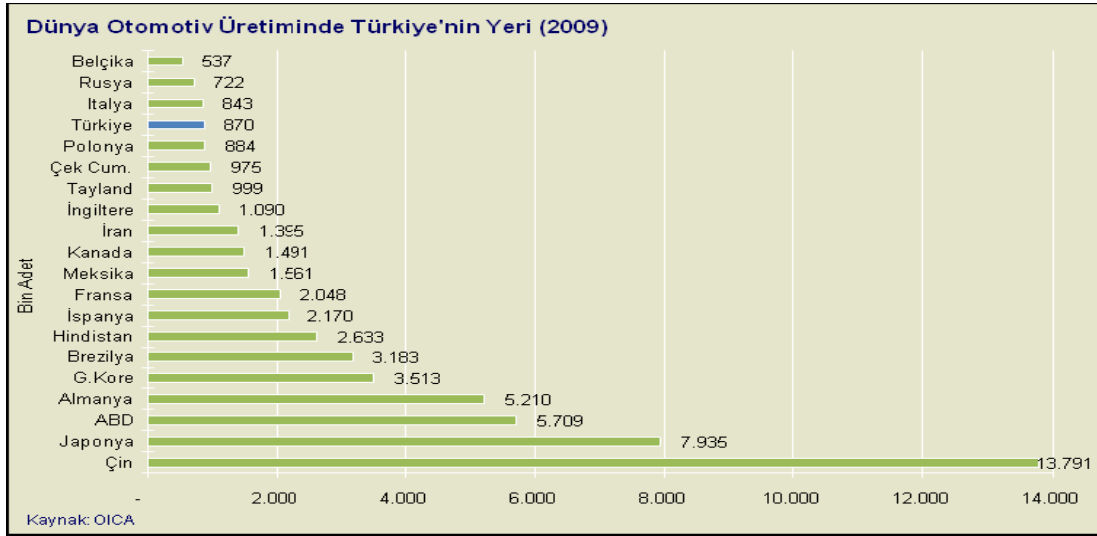
* 2010 yılı ilk altı aylık verileri baz alınmıştır.

Kaynak : T.C.Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji ve Eylem Planı (2011-2014)

http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/otomotiv_sektoru_strateji-23052011142305.pdf erişim tarihi: Ocak 2012.s:8.

OICA'nin (International Organization of Motor Vehicle Manufacturers. www.oica.net) 2009 yılı verilerine göre, Türkiye'nin dünya otomotiv sektöründeki yerine ilişkin aşağıdaki tabloda da belirtildiği gibi, Türkiye 870 bin adet üretimle İtalya, Rusya ve Belçika'yı geride bırakarak dünya otomotiv sektöründe 17. sırada yer almıştır. Polonya ve Çek Cumhuriyeti ile rekabet halindedir.

Tablo 2.9.: Dünya Otomotiv Üretiminde Türkiye'nin Yeri (2009)



Kaynak: [http://www.invest.gov.tr/trTR/infocenter/publications/Documents/OTOMOTIV .SEKTORU.pdf](http://www.invest.gov.tr/trTR/infocenter/publications/Documents/OTOMOTIV_SEKTORU.pdf):4, erişim tarihi Ocak 2012 .

2011 yılının Ocak-Ekim döneminde, yerli ve ithal otomobil satışları yüzde 27,6 oranında artmıştır. 2010 yılının Ocak-Ekim döneminde toplam otomobil satışının, yüzde 69'unu oluşturan ithal otomobil satışı, 2011 yılının aynı döneminde yüzde 69,1 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2.10: Otomotiv Sektörüne Yönelik SWOT Analizi:

GÜÇLÜ	ZAYIF
Avrupa'ya ve Asya'ya coğrafi olarak yakın olması Türkiye'yi güçlü bir üretim üssü haline getirmektedir.	Özel Tüketim Vergisi ve KDV'nin vergi öncesi fiyatın %60 ile %100'ü düzeyinde olması. Akaryakıt üzerinden alınan vergilerin yüksek düzeyde olması. Ancak bu gibi vergiler düşürülürse, yurt içi büyümenin hızı büyük olasılıkla artacaktır.
İş gücü maliyetinin AB ülkelerinden daha düşük olması ve iyi eğitilmiş iş gücü bulunması.	
Ülkenin en büyük 10 ihracatçı şirketinden dördünün otomotiv şirketi olması sektörün ekonomi açısından önemini yansıtmaktadır.	
AB ile yapılan Gümrük Birliği anlaşması ihracat vergilerinin düşmesini sağlamaktadır.	
Hem ana sanayi hem yan sanayi alanında orijinal parça üretimi düzeylerinde Ar-Ge deneyimi.	
FIRSATLAR	TEHDİTLER
Ailelerin dörtte üçünün araç sahibi olmamasına bağlı olarak iç pazardaki önemli büyüme potansiyeli.	AB ülkelerindeki güçlü sendikaların üretimin bu ülkelerden Türkiye'ye kaymasına karşı direnç göstermeleri
Kişi başına düşen gelirden beklenen artış, tüketicinin harcama gücünü artıracaktır.	AB pazarlarına bağımlılık.
Irak sınırının açılması Türkiye'ye önde gelen bir tedarikçi olma ve ihracatını artırma fırsatı sağlayacaktır.	Çin ve Hindistan'daki hızlı büyüme
Vergi muafiyetleri de dâhil olmak üzere, diğer teşvikler.	

Kaynak: www.invest.gov.tr (<http://www.invest.gov.tr/TR/Sectors/Pages/Automotive.aspx>), erişim tarihi : Ocak 2012.

Otomotiv Sektörüne ait SWOT analizinde; bölgesel konumu, AB ile yapılan anlaşma itibarıyla gümrük vergileri ve işgücü maliyetlerinin düşük olması, ana ve yan sanayideki araştırma geliştirme faaliyetleri otomotiv sektörü değerlendirmelerinde Türkiye'nin güçlü yönleri olarak belirtilmektedir. Buna karşılık yurtiçi satışları etkileyen vergi uygulamaları ve akaryakıt fiyatlarının yüksek olması otomotiv iç pazarı açısından zayıf bir yön olarak değerlendirilmektedir. Analizde AB ülkelerine göre hane halkı araç sayısının düşüklüğü, potansiyel araç alıcısı sayısının yüksek olması, iç pazarı canlandırmak için yapılan vergi teşvikleri ile Irak gibi komşu ülkelere yapılacak araç satışları fırsatlar başlığı olarak ele alınmıştır. Türkiye'deki otomotiv sektörünün

gelişimini engelleyen tehditlere bakıldığında ihracatta AB'ye bağlı kalınması herhangi bir olumsuzluk yaşandığında sektör açısından önemli bir risk oluşturacaktır. Büyük çok uluslu şirketlerin üretim merkezlerini Türkiye'ye kaydırmalarına engel olarak diğer ülkelerdeki sendikaların baskınlığı gösterilmektedir. Ayrıca üretim merkezleri açısından hızla büyüyen Çin ve Hindistan'ın da Türkiye için bir tehdit yarattığı belirtilmektedir.

Yukarıda açıklanan SWOT analiz doğrultusunda, Türkiye'de otomotiv sektörünün gelişmesi gereken yönlerine ilişkin Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından 2011-2014 yılları için strateji ve eylem planı raporu hazırlanmıştır. Bu raporda yer alan eylem planına ilişkin bilgiler aşağıdaki gibi özetlenmektedir:

AR-GE altyapısının iyileştirilmesi için, araç test merkezleri ve rüzgar tünellerinin kurularak diğer ülkelere göre görülen eksikliklerin giderilmesi planlanmaktadır. Üniversite-sanayi işbirliğinde laboratuvar alt yapılarının geliştirilmesi de eylem planları ve Ulusal Odak Projeleri kapsamında rekabet önceliğinde ele alınmaktadır. Rapora göre Mart 2010 itibariyle 78 firma Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'ndan AR-GE Merkezi belgesi almıştır. AR-GE Merkezi olan 12 ana sanayi kuruluşu, 13 yan sanayi firması bulunmaktadır. Markalaşma, beceri ve kapasitenin artırılması için hazırlanan eylem planında, bölgesel olarak teknolojik alt yapısının gelişimi ile araç konsept ve tasarım açısından ana ve yan sanayi kuruluşlarının işbirliği yapmasının önemi vurgulanmaktadır. "İklim değişikliği" nedeniyle alternatif yakıt kullanımı için bu tür yakıt kullanan araçların ana parçalarının üretiminin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Sektörel ihtiyaca göre nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi de planlanmaktadır. Kamu araçlarının alım ve satımında yerli araç kullanımının, çevre dostu araç kullanımı özendirilmesi eylem planları içerisinde yer almaktadır. Hukuki ve idari düzenlemelerinin iyileştirilmesi amacıyla, çevre dostu elektrikli, hibrid ve emisyon seviyesi düşük diğer araçların kullanımını teşvik eden bir vergilendirme sistemi için çalışma yapılmasının gerektirdiği belirtilmektedir. Fiziki altyapıya yönelik olarak organize sanayi bölgelerinde arsa temini, oto-port nitelikli limanların ve çevresindeki ulaştırma altyapısının geliştirilmesi ve ana sanayinin üretim ihtiyacını karşılayacak yönelik hammadde üretiminin geliştirilmesi stratejik planlar içinde yer almaktadır.

Sonuç olarak Türkiye Otomotiv sektörü strateji belgesi ve eylem planı (2011-2014) raporunda amacın Türkiye'deki otomotiv sektörünün gelişimi için “*Otomotiv sektörünün sürdürülebilir küresel rekabet gücünü arttırmak ve ileri teknoloji kullanımının ağırlıklı olduğu katma değeri yüksek bir yapıya dönüşümünü sağlamak*” olduğu belirtilmektedir.

2018 yılında otomotiv sektöründe, taşıt aracı üretimi yapan otomotiv ana sanayide 50 bin, yan sanayide 200 bin olmak üzere toplam 250 bin kişi istihdam edilmektedir. Otomotiv endüstrisi düşünüldüğünde sayının yaklaşık 400 bin olduğu belirtilmektedir. Kalifiye işgücünün artması beklenen otomotiv sektöründe işgücünün niteliğinin en önemli faktörlerden biridir (www.sanayi.gov.tr).

2.3. FORD OTOSAN SANAYİ A.Ş. ÖRNEĞİ

Dünyada otomotiv endüstrisi başlatan olarak kabul edilen Ford Motor Company, 16 Haziran 1903 tarihinde Henry Ford tarafından Highland Park, Michigan, ABD'de 28.000 dolar sermaye ile kurulmuştur. Ford Company şirketinin genel merkezi Dearborn, Michigan, ABD'de bulunmaktadır. Yaklaşık 100 yıllık firma olan Ford Motor Company'nin, 6 kıtada ve 200 pazarda araç üretimi ve dağıtımını yapan 73 fabrikası bulunmaktadır. Dünya otomotiv endüstrisinde Ford Company, 2011 yılında 5,4 milyon adet üretim miktarıyla altıncı sırada yer almaktadır (Tezer: www.org.gov.tr).

Küresel olarak Ford Company yirmi üç ayrı ülkede faaliyette bulunmakta olup 36 montaj, 13 motor, 8 Pres, 9 aktarma-organları, 7 Pres- dövme olmak üzere toplam 73 adet üretim tesisine sahiptir. Çalışan sayısı bakımından aşağıdaki tabloda belirtildiği gibi Çin 15.364 çalışan ile ilk sıradadır. İkinci olarak 13.450 çalışanla Almanya, üçüncü olarak ise 9.142 çalışanla Türkiye gelmektedir.

Tablo 2.11.: Ford Motor Company'nin Dünyadaki Üretim Merkezleri

ÜLKE ADI	ÜRETİM ŞEKLİ	AÇILIŞ YILI	ÇALIŞAN SAYISI	ÜLKE ADI	ÜRETİM ŞEKLİ	AÇILIŞ YILI	ÇALIŞAN SAYISI
ARJANTİNA	MONTAJ	1961	2,123	İNGİLTERE	MONTAJ	1953	1,12
AVUSTRALYA	MONTAJ	1959	1,068		AKTARMA-ORGANLARI	1959	972
	PRES	1926	439		PRES	1980	972
	MOTOR	1926	403		MOTOR	1931	1,994
BELÇİKA	MONTAJ	1964	4,731		AKTARMA-ORGANLARI	1964	700
BREZİLYA	MONTAJ	2001	3,683		MONTAJ	1987	1,763
	MOTOR	1974	—		PRES	1924	2,646
	AKTARMA-ORGANLARI	1974	—		MONTAJ	2004	3,2
KANADA	MONTAJ	1953	3,82		MONTAJ	1951	4,011
	MOTOR	—	219		MONTAJ	1969	3,847
	MOTOR	1923	1,85	MONTAJ	1955	1,55	
	PRES-DÖVME	1981	940	MONTAJ	1957	3,633	
ÇİN	PRES-DÖVME	1934	600	MONTAJ	1974	1,88	
	MONTAJ	2001	5,641	PRES	1925	750	
	MONTAJ	1968	8,346	PRES	1956	900	
FRANSA	MOTOR	2005	1,377	PRES	1939	517	
	AKTARMA-ORGANLARI	—	8,346	PRES	1954	432	
	MONTAJ	1931	4,405	PRES	1964	1,2	
ALMANYA	MONTAJ	1970	6,524	MONTAJ	1955	943	
	MOTOR	1962	953	MONTAJ	1955	420	
	PRES-DÖVME	1963	1,148	MONTAJ	1941	663	
	PRES-DÖVME	2003	380	MONTAJ	1957	700	
HİNDİSTAN	MONTAJ	1996	1,931	MONTAJ	1956	836	
	MOTOR	2008	213	MONTAJ	1973	993	
JAPONYA	AKTARMA-ORGANLARI	1931	—	MONTAJ	1956	1,986	
	AKTARMA-ORGANLARI	1981	—	AKTARMA-ORGANLARI	1952	1,084	
MEKSİKA	MONTAJ	1981	—	AKTARMA-ORGANLARI	1958	1,67	
	MONTAJ	1986	3,335	AKTARMA-ORGANLARI	1968	1,2	
	MOTOR	1983	690	PRES-DÖVME	1942	480	
FİLİPİNLER	MONTAJ	1999	650	PRES-DÖVME	1939	828	
ROMANYA	MONTAJ	2008	3,9	PRES-DÖVME	1995	60	
RUSYA	MONTAJ	2002	2,665	VENEZUELA	MONTAJ	1962	1,797
	MONTAJ	—	2,665	VIETNAM	MONTAJ	1997	540
GÜNEY AFRIKA	MONTAJ	1968	2,488	TAYVAN	MONTAJ	1972	1,297
	MOTOR	1963	445		MOTOR	1972	97
İSPANYA	MONTAJ	1976	6,18	TAYLAND	MONTAJ	1998	3,3
	MOTOR	1976	470	TÜRKİYE	MONTAJ	2001	7,534
					MOTOR	1982	1,608

Kaynak: www.ford.com :global sayfasından uyarlanmıştır.

<http://corporate.ford.com/our-company/operations-worldwide/global-operations-list>

erişim tarihi: Mart 2012

2.3.1. Türkiye'deki Tarihsel Süreci

Ford Türkiye ile işbirliği sonucu 1928 yılında İstanbul'da Tophane civarındaki üretim tesisinde üretime başlamıştır. 1929 yılında yaklaşık 400 işçi ile çalışan ve 8 araç üreten fabrika, 1944 yılında şirketin kapatılması ile üretimine son vermiştir (Odman, 2011: 72- 91).

Ford Otosan San. A.Ş. 1959'da İstanbul'da, 1983'te Eskişehir'de, 2001'de Kocaeli'nde otomotiv üretim tesislerini kurmuş olup, sermayenin yüzde 41'i Ford Motor Company'ye, yüzde 41'i Koç Holding'e ve yüzde 18'i halka açık bir şekilde faaliyetlerini sürdürmektedir. Kocaeli ve Eskişehir'de iki üretim tesisi, İstanbul Kartal'da yedek parça dağıtım deposu ve Tübitak Marmara Araştırma Merkezi, Gebze Yerleşkesi Teknoloji Serbest Bölgesi'nde ("TEKSEB") bir işyeri şubesi bulunmaktadır.

Kocaeli fabrikasında "Transit Connect" hafif ticari araç ve "Transit" marka araç (minibüs, pick-up, van) üretilmektedir. Yılda 320.000 adet üretim kapasitesi ile 340.000 metre karesi kapalı olmak üzere toplam 1.600.000 metre kare alanda üretim yapmaktadır. ISO 9001 ve ISO 14001 Kalite Belgelerine sahiptir. Eskişehir İnönü fabrikası, Ford Cargo kamyon ve bu araçların motorlarının üretimi ile yıllık 10.000 kamyon ve 66.000 aktarma organları kapasitesine sahiptir. Kartal Yedek Parça Dağıtım Merkezi 25.000 metre kare kapalı alanlı yedek parça merkezidir. 2007 yılında Gebze'de teknoloji merkezi kurulmuştur.

"Transit" marka araç 2010 yılında yüzde 36,9 pazar payı ile pazar lideri olmuştur. Aynı yıl aracın 123 bin adet ihracatı gerçekleştirilmiştir. "Transit Connect"'in 2010 yılı pazar payı yüzde 19,5'tir ve 52 bin adet ihracat yapılmıştır. Araç, Kuzey Amerika'ya ihraç edilmektedir. "Cargo" aracının pazar payı 18,3'tür ve çeşitli ülkelere ihraç edilmektedir (www.ford.com.tr. Erişim tarihi: Mart 2012).

2.3.2. ÜRETİM ŞEKLİ

Ford T Model araç ilk defa 1908 yılında üretilmiştir. Aşağıdaki tabloda aracın birim fiyatının yıllar itibariyle düştüğü, üretim miktarının ise arttığı görülmektedir. T model 1927 yılına kadar yani toplam 20 yıl üretilmiştir. Aracın özelliklerine bakıldığında olabildiğince standartlaştırılmış ve basitleştirilmiş, ucuz ve dayanıklı bir otomobil olduğu belirtilmektedir. Tamirinin, bakımının, yedek parça servisinin ucuz olması da bu özelliklerine eklenebilir. O dönem üretilen tüm arabaların rengi siyahtır. Siyahın en kolay kuruyan renk olduğu için tercih edildiği ifade edilmektedir (Dikmen, 2011; 117).

Tablo 2.12.: Ford T Model Aracın Yıllar İtibariyle Fiyatı ve Üretim Miktarları

YIL	ARABA FİYATI \$	ÜRETİM MİKTARI Adet
1909-10	950	18,664
1910-11	780	34,528
1911-12	690	78,44
1912-13	600	168,22
1913-14	550	248,307
1914-15	490	308,213
1915-16	440	533,921
1916-17	360	785,432
1917-18	450	706,584
1918-19	525	533,706

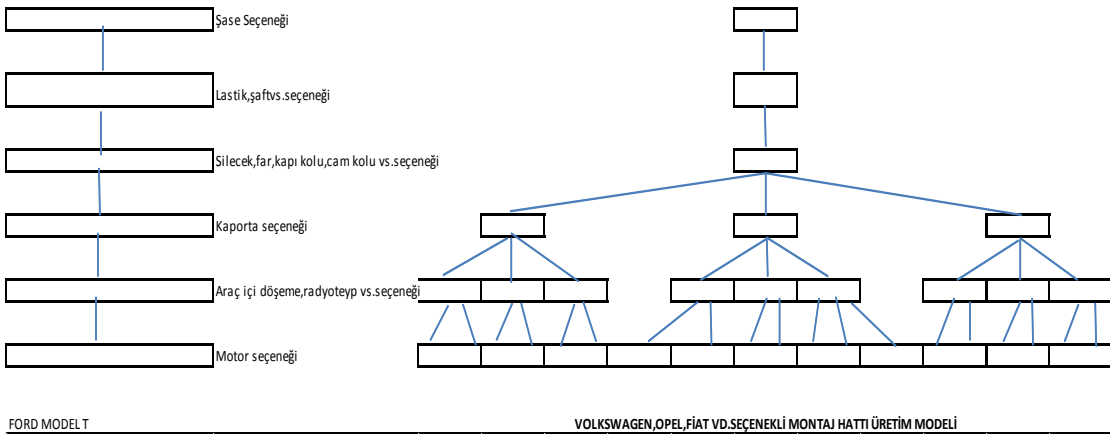
(Yukarıdaki son 2 yıl I.Dünya savaşı yıllarıdır ve fabrika savaş için üretim yapmaktadır.)

1919-1920	575-440	996,66
1920-1921	440- 355	1,250,000

Kaynak: Dikmen, A.A., Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan, Ankara, Tan Kitabevi, Mart-2011, s: 16.

Araç fiyatlarının yüksekliği nedeniyle ilk yıllarda sadece üst gelir grubu alıcıyken, yıllar itibariyle fiyatlar düştükçe hemen her gelir grubundan talep olmuştur. Aslında başlangıçta üretim hacmini arttırırken her grup alıcı potansiyelini yaratmak hedeflenmekteydi. Bunu yaparken de önce üst gelir grubu, sonra orta gelir grubu, en son da alt gelir grubu hedef kitle olarak belirlenmiştir (Dikmen, 2011; 130).

Şekil 2.3.: Ford Model T ile Diğer Firmaların Üretim Modelinin Karşılaştırılması



Kaynak: Dikmen, A.A., Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan, Ankara, Tan Kitabevi, Mart-2011, s:128.

Ford'un T Model araç üretim şeklinde, tek bir model birbirleriyle tamamen aynı standartlarda ve birbiri ardına belirtilen hatlarda üretilmekteydi. Diğer araç üretimlerinde ise ilk üç hat aynı, daha sonraki hat seçenekli olarak ürün çeşitlendirilmektedir. Örneğin, kaporta için sedan, hatchback, coupe olmak üzere üç seçenek, döşeme ve radyo-teyp vs. için de üç seçenek düşünülürse bir araç 9 farklı seçenekle sunulmuş olur. Motor güçleri için de farklı seçenekler sunulabilir. Böylece toplam 18 farklı araç üretilme olasılığı vardır (Dikmen, 2011; 128).

“Montaj Hattı Paradoksu”, bant sistemi üzerindeki makinelerin sadece T model araba için ayarlanmış olmasıdır. Binlerce kez aynı parçayı yapan makineler başka bir modeli yapamazlar. Bunun için tüm makinelerin değişmesi gerekir ki bu da maliyetin artmasına neden olur (Dikmen, 2011; 132).

Araştırma alanı olan Ford Otosan fabrikasında dört hat bulunmaktadır ve Ford Transit ve Ford Transit Connect olmak üzere sadece iki çeşit araba üretimi söz

konusudur. Üretilen araçlar yurtiçine ve yurtdışına satılmaktadır. Bir aracın montaj hattından çıkış süresi yaklaşık 38 saattir.

Ford Otosan San. A.Ş. Kocaeli fabrikasında emek yoğun üretim şekli ile üretim yapılmaktadır. Otomasyonun en yoğun olduğu kaynak atölyesinde yüzde 40 oranında robot kullanılmaktadır. Ancak bu oranın yeni yapılacak yatırımlarla artırılacağı belirtilmiştir. Fabrikada mikro elektronik teknolojilerin tamamı fabrikada bulunmaktadır. Üretim hattı ve ürün geliştirme-planlama olarak iki farklı yapılanma söz konusudur. Yönetim sistemleri açısından yalın üretimin hakim olduğu görülmektedir.

2.3.3. İşgücünün Niteliği

Türkiye'deki Ford Otosan 2011 yılı sonu itibariyle 2.160 memur ve 7.653 işçi olmak üzere toplam 9.813 kişi istihdam etmektedir. Toplam işgücünün 815'i kadın, 8.998'i erkek çalışandan oluşmaktadır.

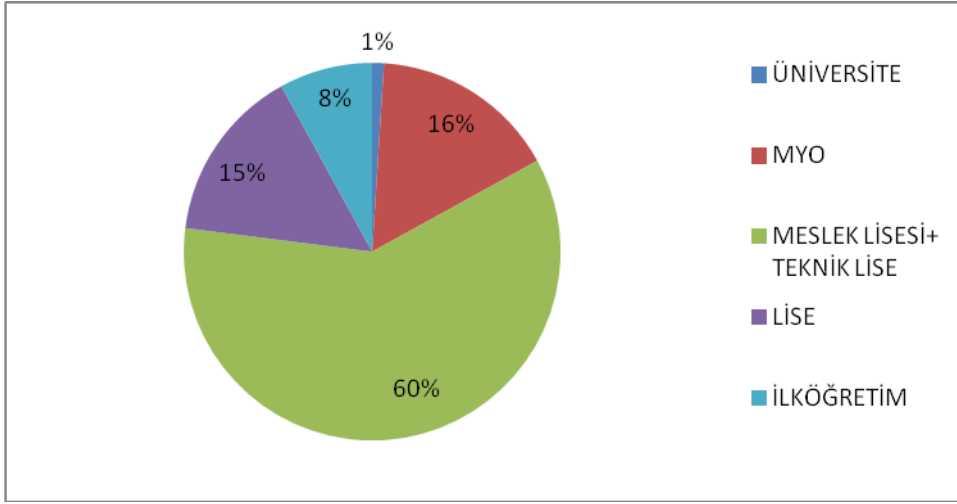
Tablo 2.13: Ford Otosan San. A.Ş. Türkiye'de Çalışan Kişi Sayısı

	Erkek	Kadın	Toplam
İşçi	7.269	384	7.653
Memur	1.729	431	2.160
Toplam	8.998	815	9.813

Kaynak: Ford Otosan İnsan Kaynakları

İş gücünün niteliği açısından mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların eğitim durumları şöyledir: Aşağıdaki grafiklerde görüldüğü gibi toplam mavi yakalı çalışanın yüzde 60 'ı meslek lisesi ve teknik lise, yüzde 16'sı meslek yüksekokulu, yüzde 15'i lise, yüzde 8'i ilköğretim ve yüzde 1'i üniversite mezunudur. Örneklem alan içindeki Mavi yakalı çalışanların ise yüzde 59,7'i meslek lisesi, yüzde 32'si düz lise, yüzde 3,9'u meslek yüksek okulu, yüzde 3,3'ü lisans ve üzeri, yüzde 1,1'i ilköğretim eğitim düzeyinde olup, fabrikadaki toplam mavi yakalı çalışanların durumları ile paralellik göstermektedir.

Tablo 2.14.: Mavi Yakalı Çalışanın Eğitim Durumu:

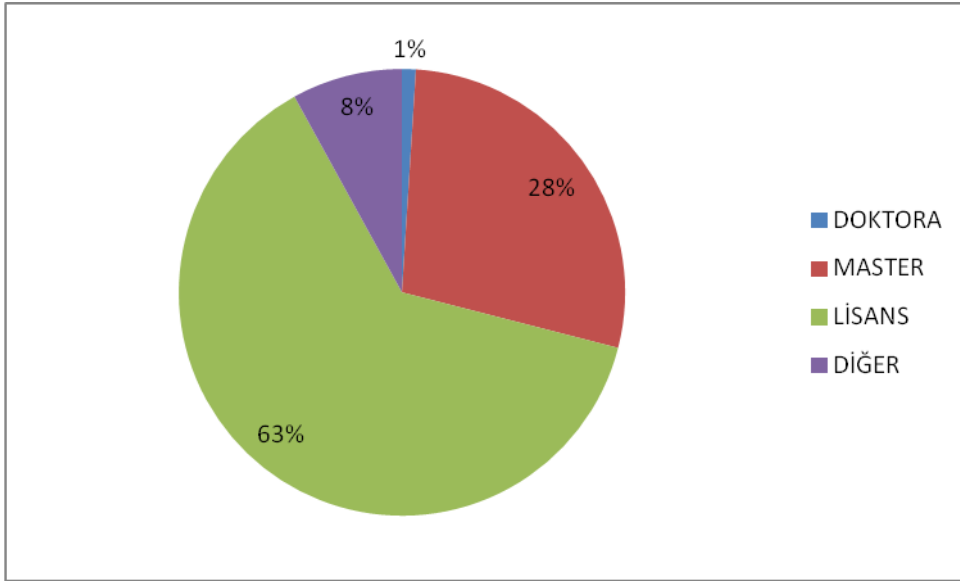


Kaynak: www.ford.otosan.com.tr

(http://www.fordotosan.com.tr/downloads/yatirimciiliskileri/Yat%C4%B1r%C4%B1mc%C4%B1_Sunumu_Nisan_2011.pdf:31)

Kurumun İnsan Kaynakları Departmanı eğitim düzeyleri düşük olan mavi yakalı çalışanların dışarıdan açık lise uygulamasına dahil edilerek eğitim durumlarının yükseltilmesini amaçlamaktadır. Eğitim masrafları kurum tarafından karşılanmaktadır. Mavi yakalı çalışanlar düz işçi, posta başı ve ekip lideri olarak sınıflandırılmaktadır.

Tablo 2.15: Beyaz Yakalı Çalışanın Eğitim Durumu:



Kaynak: www.ford.otosan.com.tr

(http://www.fordotosan.com.tr/downloads/yatirimciiliskileri/Yat%C4%B1r%C4%B1mc%C4%B1_Sunumu_Nisan_2011.pdf:31)

Örneklem alana ait bilgilendirme formunda 181 kişilik örneklem grubun 108 kişisinin endüstri meslek lisesi mezunu olduğunu göstermektedir. Bu toplam örneklem grubun yüzde 59,7 oranına karşılık gelmektedir. 58 kişi düz lise mezunu, 7 kişi ön lisans mezunu, lisans ve üzeri mezun ise 6 kişidir. Sadece 2 kişi ilköğretim mezunu olduğunu belirtmiştir.

Beyaz yakalı çalışanlardan olan mühendis kadrosu için üniversite mezunu ve yabancı dil bilenler tercih edilmekte, işe giriş yetkinlik bazlı işe alım süreci ile gerçekleştirilmektedir.

Kurum bünyesindeki organizasyon yapısı aşağıdaki gibidir:

STRATEJİK LİDER: Üst düzey yöneticiler
OPERASYONEL LİDER: Orta düzey yöneticiler
EKİP LİDERİ: Alt kademelerin ekip yöneticileri
SATIŞ LİDERİ: Satış grubu yöneticisi
UZMAN 1: 3-5 yıllık uzman
UZMAN 2: Yeni işe giren beyaz yakalı çalışan
EKİP ÜYESİ: Ofiste ekip liderine bağlı olarak çalışan
DESTEK: Ofiste en alt kademe çalışan

Araştırma için, 16.07.2011 tarihinden başlayarak Ford Otosan'a bir dizi ziyaretler yapılmıştır. Edinilen izlenimler şöyle özetlenebilir:

Ford Üretim Sistemi kapsamında, her istasyon içerisinde çalışma grupları oluşturulmuştur. Bu alanda çalışma gruplarının yaptıkları işlerin ve bunların göstergelerinin takip edildiği panolar bulunmaktadır. Hedef kartlarında kullandıkları ekipmanın tüm sorumluluğunun işçiye ait olduğuna ilişkin ifadeler yer almaktadır. İyileştirme önerileri fabrika tarafından ödüllendirme yöntemi ile desteklenmektedir.

Emeğin niteliğiyle ilgili olarak kurum yetkilileri ile yapılan genel görüşmede kendilerine "Bir işçinin işe başladığı zaman alması gereken eğitim başlıkları nelerdir?" sorusu sorulmuş; genel oryantasyonun ve mavi yakalının çalışacağı alanla ilgili mesleki eğitimlerin alınmasının zorunlu olduğu yanıtı alınmıştır. Aşağıdaki tablo mavi yakalı çalışanın alması gereken eğitim konularını ve saatlerini göstermektedir:

	1.Gün	Saat
İLK GÜN	Fabrika ve Ürün Tanıtımı	1
	Genel Kurallar	2
	Fabrika Üretim Sisteminin Genel Tanıtımı	1
	İsg + Flim	3
	ISO 14001 ÇYS	1
	ISO 9001 KYS	1

	2.Gün	Saat
İKİNCİ GÜN	Yangın	2
	İlk Yardım	2
	Sendika	2

Mavi yakalı çalışanın uzmanlaşması için istenen kriterlerin neler olduğu sorusunu kurum yetkilileri “Üst seviye uzmanlık beklenmiyor. Ancak temel olarak istenen beceri kalite, çevre, iş sağlığı ve güvenliği ve maliyet konuları göz önünde bulundurarak üretim yapabilmesidir. Üretim yaparken de hem kendi sağlığını koruyacak hem de işletme için fayda elde edecek iyileştirmeler yapmasıdır.” yanıtını vermişlerdir.

Ford Otosan'da İş Kanunu'nun mavi yakalı çalışanlar için zorunlu hale getirdiği mesleki eğitimler ve kurallar doğrultusunda eğitimler verilmektedir. Toplam 40 saatlik oryantasyon ve 40 saatlik Ford Üretim Sistemi eğitimleri revize edilmiş olup, 15-20 saat oryantasyon, 40-56 saat teorik mesleki bilgi ve 220-204 saat uygulama olmak üzere 280 saate varan eğitim programları uygulanmaktadır.

Kurum yetkilileri 2011 yılı eğitim programlarında mavi yakalı çalışanlardan yaklaşık 6.305'ine birden fazla program uygulandığını, 17.591 katılımcıya eğitim verilerek toplam 244.503 saat eğitim yapıldığını, kişi başı eğitimin 33,8 saat olduğunu belirtmişlerdir. Bu eğitimler işbaşı eğitim süresi 112.214 saat, sınıf eğitimleri 108.931 saat, adaptasyon 18.393 saat, diğerleri ise 659 saattir. Beyaz yakalı çalışanlara toplam 44.989 saat eğitim uygulanmış, kişi başı düşen eğitim, 22.3 saat olmuştur. Eğitimlerin 14 saati işbaşı eğitim, 1.826 saati oryantasyon (adaptasyon), 25.996 saati sınıf eğitimleri ve 6.510 saati kişisel gelişim seminerlerinden oluşmaktadır.

Ford Otosan'da mavi yakalı çalışan, beyaz yakalıya göre çok daha fazladır. Mavi yakalı çalışanlara verilen eğitimlerin içeriklerine bakıldığında özellikle teknik eğitimlerin ağırlıklı olduğu görülmüştür. Kişisel gelişimleri için herhangi bir eğitim verilmediği öğrenilmiştir. Beyaz yakalı çalışanların ise hem yönetsel becerilerini hem de kişisel gelişimlerini arttırmak için sınıf eğitimleri ve çeşitli seminerler düzenlenmektedir.

3.BÖLÜM

ÜRETİM İLİŞKİLERİ AÇISINDAN İŞGÜCÜ

Emeğin, üretim sistemleri içerisindeki konumu ve önemi üretim faktörlerindeki gelişime paralellik göstermiştir. Emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçiş işgücünü sosyolojik ve kültürel anlamda etkilemiştir. Bu bölümde, öncelikle üretim ilişkilerinde işgücünün sosyolojik açıdan önemini anlamak için sanayi ötesi toplum yaklaşımını benimseyen Daniel Bell'in, sanayi ötesi sosyalizmin savunucusu Andre Gorz'un ve sanayi ötesi dönüşümü yeni uygarlığın öncüsü sayan Alvin Toffler'in yaklaşımlarına yer verilmektedir.

Bell (1973), “Sanayi Ötesi Toplumun Gelişi” adlı kitabında endüstriyelleşmenin ekonomik ve sosyal dönüşümlerin eşliğinde olduğunu ve bunun yeni bir toplumun oluşumuna yol açtığını savunmaktadır. Bell, bu düşüncesini “*Sanayi-ötesi toplumun en temel özelliği mavi yakalı işçilerin, imalat sektörünün ve örgütlü emeğin ekonomi ve toplum içindeki rol ve öneminin azalması, yerine beyaz yakalı işgücü ve hizmet ekonomisinin ön plana çıkması*” şeklinde açıklamıştır. Sanayi ötesi topluma örnek olarak tüketim kalıpları ve teknoloji bakımından en gelişmiş olan ABD verilmektedir. Gorz, işçinin öz gerçekleştirilmeyi iş dışında aramaya eğilimli olmasını aktif zaman politikasına bağlarken çalışma gününün kısaltılmasını önemsemektedir. Toffler ise “yeni medeniyet” anlayışının kapitalist üretim mantığının sonunu getireceğini söylemekte ve tüketim için üretim anlayışının doğruluğunu savunmaktadır. Ayrıca Toffler üçüncü dalga medeniyetinde, “*işin büyük bölümünü yapabilen, esnek çalışabilen, değişen koşullara uyum sağlayan, paradan başka şeylere önem veren*” işçi tipine ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir (Parlak: 2004:106).

Üretim sistemlerindeki değişimin toplumsal etkisi basit bir şekilde üç grupta incelenmektedir. Birinci dalga tarım toplumu, ikinci dalga endüstri toplumu, üçüncü dalga ise yaşadığımız dönemdir. Tarımsal devrim yaklaşık bin yılda, endüstri devrimi

ise üç yüz yılda tamamlanmıştır. Endüstri toplumlarında, bilgi ve veri yayma ağı olarak tanımlanan enfosfer, kişisel davranışları ekonomik üretimle birleştiren teknosfer ve sosyosfer ayrılmaz bir bütün haline gelerek insan yaşamının her alanını etkilemektedirler. Bu ilişki, “*“teknosfer” zenginliği üretir ve dağıtır, “sosyosfer”, birbirlerine bağlı organizasyonlarda bireyin toplum içindeki rolünü tanıtır, “enfosfer” ise bütün sistemin çalışabilmesi için gereken bilginin üretilip dağıtılmasını sağlar. Hepsi bir araya gelince ikinci dalga uygarlığında toplumun mimari temelini oluşturur*” şeklinde açıklanmıştır (Toffler, 2008:48). Ayrıca ikinci dalgada standartlaşma, uzmanlaştırma, senkronizasyon, odaklanma, azamileştirme ve merkezileştirmeden oluşan kavramlar öne çıkmıştır.

Post-Fordist üretim sisteminde, üretimin yeniden yapılanması emeğin niteliğini etkilemiştir. “*Esnek üretim sistemlerinde emeğin üretkenliliğinin artırılması, işgücü yapısında, çalışma biçimlerinde, istihdam biçimlerinde*” köklü değişikliklere neden olmuştur (Öngen, 2005:56). İşgücünün bir üretim faktörü olarak değişen konumu ve işçi sınıfının ortaya çıkması sınıf bilinci ile açıklanmaya çalışılmıştır. Türkiye’deki sınıf bilinci, kırsaldan kente göçün etkisi, eğitime ve cinsiyete göre değişen ilişkiler bu bölümde incelenmiştir. Ayrıca araştırmanın işçi profiline ilişkin bazı sonuçları, başka benzer araştırmaların sonuçları ile kıyaslanmıştır.

3.1. SINIF BİLİNCİ VE İŞ GÜCÜ

Kapitalist toplumsal ilişkiler alanında sınıf gerçekliğinin ya da olgusunun temel belirleyicisinin Marx’ın “değer teorisi” olduğu kabul edilmektedir. Sınıf kavramının değer teorisinden bağımsız ele alınması yerine sınıf gerçekliği ile içsel bir tutarlılığının varlığı benimsenmektedir. Sınıf bilincinde ele alınan diğer bir kavram da “yabancılaşma”dır. Yabancılaşma, “insanlarla insanların ürettiği şeyler arasındaki ilişkinin tersine dönmesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca işçinin kendi konumu ile konumunun bilinci arasındaki farklılık kapitalizmin maddi gerçekliği ile olan ilişkisine bağlanmaktadır. İşçinin üretim aşamasındaki öznelliği yabancılaşma sonucu nesnelleşmektedir. İşçinin üretimde nesnel konuma gelmesi “*sermayenin güç donanımı*

karşısında güçsüzlüğü ve değer yaratma sürecindeki yabancılaşma” şeklinde açıklanmaktadır. Ayrıca emeğin soyut ve somut emek ya da kullanım değeri ve değişim değeri olarak ayrılmasının sınıf mücadelesinin bir ürünü olduğu belirtilmektedir. Proleterleşme kavramı ile açıklanan işçi sınıfının varlığı, kapitalizme ilişkin toplumsal bir süreç olarak tanımlanırken, proleterleşmenin insanlık tarihinde emek ile emek-gücünün ayrışmasına neden olduğu aktarılmaktadır (Ercan, 2005:34).

Engels (1844) ve Thompson gibi düşünürlerin araştırmalarında, İngiltere’deki işçi sınıfının oluşumuna bağlı olarak bir işçi sınıfı kültürünün (işçinin davranışları, alışkanlıkları, normları, kodlama sistemleri, simgeleri) ortaya çıktığı belirtilmektedir. Erken bir modern sanayi proletaryası ilk defa İngiltere’de görülmüş, işçi sınıfının yaşamsal alanı ile emek gücünün yeniden üretildiği yer arasında fiziksel bir ayrılmışlık kendini göstermiştir. Bu ayrılmışlık, işçi sınıfının kendisine ait bir kültür geliştirmesini engelleyen bir faktör olarak kabul edilmiştir. Çulhaoğlu, Türkiye’deki işçi sınıfına ait kültürü anlayabilmek için emek gücünün yeniden üretildiği mekanlara bakarak değerlendirme yapılmasının uygun olduğu görüşündedir (Çulhaoğlu, 2005:44).

İşçi sınıfıyla ilgili görüşlere bakıldığında, Silver, bu konuda “dibe doğru yarış” kavramını kullanmaktadır. Çok uluslu şirketlerin, üretim merkezlerini dünyanın sadece bir yarısında toplaması işçilerin örgütlenmesini engellemektedir. Dibe doğru yarış, dünyada işçilerin pazarlık güçlerinin azalması, ücret ve çalışma koşullarının kötüleşmesidir. Ucuz işgücü arayışıyla sermayenin yüksek ücret bölgelerinden düşük ücret bölgelerine kayması buna örnek gösterilmektedir (Silver,2009:15).

İşçi hareketleri yaşanan ekonomik krizler, üretim ve emek sürecindeki dönüşümlerden etkilenmiştir. Fordist üretim sistemi, işçi hareketlerinin oluşmasına zemin sağlamış, Post-Fordist üretim sistemi sonrası ise örgütlenmenin azaldığı görülmüştür. Rekabetin artmasıyla esnek üretim yöntemleri benimsenmiş, firmalar ya bu üretim yöntemini kabullenmek ya da piyasadan çekilmek gibi bir tercih yapmak durumunda kalmışlardır. Esnek üretim sisteminde, üretim maliyetleriyle piyasada kalabilmek için “taşeron, vb.” kuruluşlarca sağlanan çalışanlar tercih edilmiştir.

Dolayısıyla işçi sınıfının yerini, taşeron firmalarda çalışanlar almışlardır. Böylece örgütlü işçi sınıfı yerine taşeron işçilerden oluşan daha zayıf bir halka devreye girmiştir. Firmalar rekabet ortamında var olabilmek için taşeron işçileri tercih etmektedirler. Bu işçiler kötü çalışma ortamlarında düşük ücretle çalışmak zorundadırlar (Silver, 2009:16). İşçilerin sınıf mücadelesinde geldikleri son noktayı Ercan, “*işçilerin emek güçlerini satamamaları yani işsiz kalmaları bile, sermaye için işçi ve işgücü üzerinde muazzam denetim kurma aracına dönüşmüştür*” şeklinde açıklamaktadır (Ercan, 2005:44). İşçilerin işlerini kaybetme korkusunun başlıca nedeni yeni bir iş bulmalarının zorluğu ve katlanmak zorunda kalacakları maddi güçlüklerdir. Ercan’ın çalışmasında işçinin işini kaybetmemek ya da işe kabul edilmek için razı olduğu zorunlu bir çalışma biçiminden söz edilmektedir.

3.2. TÜRKİYE’DEKİ İŞÇİ SINIFININ YAPISI

Cumhuriyet döneminden itibaren işçi sınıfının oluşumu üzerine araştırma yapanlardan biri Makal’dır. Makal’a göre Cumhuriyet sonrası dönemde sanayileşme devletçilik ilkesi ile gelişmeye başlamış, sanayi sektörünün işçi eksikliği, tarım sektöründe köyde çalışan kesim ile karşılanmaya çalışılmıştır. Köyden gelen işçilerin bir süre sonra tekrar köylerine dönme isteği, işçi sınıfı bilincinin kazanılmadığını göstermektedir. Ayrıca geçici olarak çalışanlar niteliklerini geliştiremedikleri için üretimde verimlilik sağlanamamıştır. Dolayısıyla çalışanların ücretleri düşük kalmıştır. İşçilerde sınıf bilincinin gelişmemesinin nedeni olarak, çalışmalarında sürekliliğinin olmaması ve birbirleriyle temaslarının azlığı gösterilmektedir. Makal, Türkiye’deki işçi sınıfının oluşumunda 1930’lu yıllarda başlayan devletçi politikalarla özel kesimde yaratılan iş olanakları ve iktisadi devlet teşekküllerinin yarattığı istihdamın etkisi olduğunu belirtmektedir. 1950’lerdeki “köylü-işçi” tipinden “işçi” tipine geçişle işgücünde sürekliliğin sağlandığı ve işgücü devir oranlarının azaldığı aktarılmaktadır (Makal, 2007:68-128).

Korkut Boratav’a göre Türkiye’deki toplumsal sınıf yapısı; kapitalist, yarı feodal üretim ilişkileri ve basit meta üretimi olarak tanımlanmaktadır. Buradan türeyen

toplumsal sınıflar ise “işçi sınıfı ile yarıcı-ortakçı köylü ve küçük üretici (köylü), tüccar ve tefeci”dir (Boratav, 2005:15). Mavi yakalı çalışan sınıftakiler, imalat sanayi, ulaştırma, haberleşme, madencilik, inşaat sektörlerinde çalışan ücretlilerdir. Boratav (1980), yapılan araştırmalara göre İstanbul’da ikinci kuşak işçilerin azınlıkta kaldığını ve işçilerin kırsaldaki aileleri ile sıkı bir ilişki içerisinde olduklarını belirtmiştir. İşçilerin tam kentleşmemelerinin ve kırsal kesim ile bağlarını koparamamalarının nedenini de “yarı-köylü” olmaları şeklinde açıklamıştır. Türkiye’de işçi ailelerinin yüzde 42’si ile 68’i arasındaki bölümünün konut sahibi oldukları belirtilmiştir. Konutlar daha çok gecekondular şeklindedir. Sadece yüzde 1 ile 8’i arasında değişen bir bölüm kalorifer ile ısınmakta olduğunu açıklamıştır. Konut sahibi olmanın Avrupalı işçi sınıfına göre daha yaygın olduğuna dikkat çekilmiş ve “gecekondular yaşam tarzı” vurgulanmıştır (Boratav 2005:116).

Ford Otosan’da toplam 181 mavi yakalı çalışan ile gerçekleştirilen araştırma verilerine göre örneklem gruptakilerin yüzde 66’sı (121 kişi) ev sahibidir. Kirada oturan işçiler kira bedelinin ortalama 350-400 TL. olduğunu söylemişlerdir. İşçilerin konut sahibi olma oranının yüksekliği, Boratav ve Yalman’ın (1980-1987) araştırma bulgularına paralellik göstermektedir.

1995-1999 yıllarında yapılan işçilerle ilgili diğer bir araştırmada işçilerin yüzde 51,1’inin apartman dairesinde, yüzde 32,4’ünün iki katlı evde, yüzde 8’inin müstakil evde, yüzde 2,3’ünün ise gecekonduda yaşadığı belirtilmiştir. Konut sahibi olanlar yüzde 28,5, ailelerine ait evde oturanlar yüzde 35,9, kirada oturanlar ise 33,9 oranındadır. Kirada oturanların yüzde 63,3’ü 201-400 TL kira ödemektedir. Odun ve kömür sobası ile ısınanların oranı yüzde 56,8’dir. Aile yaşam biçimleri değerlendirildiğinde; çekirdek aile şeklinde yaşayanlar yüzde 69,5, baba evinde yaşayanlar ise yüzde 14 oranındadır (DİSK, Birleşik Metal-İş “Kimlik Araştırması”). Bu sonuçlar doğrultusunda son yıllarda toplu konut yatırımlarının artışı ile gecekondulaşma oranının azalmış olduğu söylenebilir.

Tüketim alışkanlıkları incelendiğinde mavi yakalı çalışanların dayanıklı tüketim mallarına sahip olmalarının yaygınlaştığı belirtilmiştir. İşçiler konut sahibi olmaları ile birlikte dayanıklı tüketim malları edinmek için borçlanmışlardır (Boratav, 2005:111).

Ford Otosan'daki örneklem grubun yüzde 79'unun (142 kişi) bilgisayarı bulunmaktadır. Bulaşık makinesi sahibi olanların oranı ise yüzde 88'dir (159 kişi). Diğer dayanıklı tüketim mallarına (buzdolabı, çamaşır makinesi, televizyon) tüm işçiler sahiptir. Otomobil sahibi olan işçilerin oranı ise yüzde 43'tür (78 kişi). Buradan işçilerin çoğunun belli başlı dayanıklı tüketim mallarına sahip olduğu sonucu çıkartılabilir. Son otuz yıl içerisinde dayanıklı tüketim malları mülkiyetinin düzenli bir biçimde arttığı ortaya çıkmaktadır.

3.3. GÖÇÜN İŞÇİ SINIFI YAPISINA ETKİSİ

Tarihsel olarak göçlerin birçok sosyo-ekonomik nedeni vardır. Bu bölümde iş nedeni kırsaldan kente göç edenlerin kentlileşmelerinden ve yaşam biçimlerindeki değişikliklerden söz edilmektedir.

Kırsal kesimden kente iş nedeni ile göç edenlerin kırsalda kalan akrabalarıyla ilişkilerini sürdürdüğü çeşitli araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Söz konusu kesim, kırsaldaki yakınlarının da daha sonra çeşitli nedenlerle kente göç etmelerine yardım etmiştir. Örneğin kenttekiler, kırsaldaki akrabalarının kentte eğitim görmelerine olanak sağlamaktadırlar. Ayrıca daha önce gelenler çalıştıkları yerlerdeki işçi ihtiyacında öncelikle akrabalarına yönelmekte ve onlara iş olanağı yaratmaktadırlar. Bu işverenler için de işçi bulmada kolaylık olarak görülmektedir.

Türkiye'de en çok göç alan yerler, sanayinin gelişmiş olduğu bölgelerdir. Kırsal alandan kente göç kent nüfusunu arttırmaktadır. Göç edenlerin kent yaşamına

uyum sağlayamamaları ve kırsaldaki bağlantılarını kopartamamaları gibi sorunlar günümüzde de devam etmektedir. Kente gelenlerin ekonomik durumları konut ihtiyaçlarını çoğunlukla gecekondular tarzındaki yerleşim biçimiyle karşılamalarına neden olmuştur. Kırsaldan göç edenler genelde kendilerine yakın hissettikleri kişilerin yaşadıkları bölgelere yerleşmeyi tercih etmektedirler. Yabancılaşma sorunu yaşamamaları da bu şekilde açıklanmaktadır.

Kente göç edenlerin çoğu fabrika işçisidir. Tarla yerine makine başında çalışmaları, köy evi yerine kirada oturmaları toplumsal değişikliğe örnektir. Ancak kentlileşmeye çalışanların geleneksel değerlerinin baskın olması yeni kültürel yapıya uyum sağlamalarında zorluklar yaşamalarına neden olmuştur. Göç edenler kendilerini ne tam kentli ne de tam köylü olarak görmektedirler. Sonuç olarak yeni bir sınıf ortaya çıkmış ve bu yeni sınıfın sosyal yapısı kentsel yaşam içerisinde değişime uğramıştır. Geleneksel aile tipinden modern çekirdek aile yapısına geçilmiştir.

İstihdam bakımından göçün etkilerine bakıldığında tarım sektöründe istihdam azalmakta, sanayi ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadır. Çocukların ve kadınların da çalışma hayatına girmeleri bu yoğunluğu arttırmaktadır. Göç edenlerden formel sektörde iş bulamayanlar enformel sektörde çalışmak zorunda kalmışlardır (Başel, 2006:288-319).

1991-1994 yılları arasında yapılan araştırmaların bulgularında, kentsel grupların kentleşme derecesinde mavi yakalı çalışanların doğum yerleri, metropol, köy, kasaba, diğer il merkezi, yurtdışı olarak sıralanmıştır. Köyde doğanların en çok işsizler ve niteliksiz hizmet işçileri olduğu ortaya çıkmıştır. 1988 ve 1991 yılları arasındaki kentleşme dereceleri kıyaslandığında mavi yakalı çalışanların yüzde 40,5'ten 57,1 oranına yükseldiği görülmüştür (Boratav, 2005: 39).

DİSK Araştırma Vakfı tarafından 1995-1999 yılları arasında metal sektöründeki yaklaşık 1000 mavi yakalı çalışan ile yapılan anket çalışmasında işçilerin hangi

bölgelerden geldikleri araştırılmıştır. Karadeniz Bölgesi yüzde 26,2 oranıyla en fazla göç edilen bölgedir.

DİSK Araştırma Vakfı'nın araştırmasında işçilerin köyle olan bağlantılarının koptuğuna dair bilgi verilmektedir. Çocuklukları köyde geçenlerin oranı yüzde 33,3, ilçede geçenlerin oranı ise yüzde 33,4'tür. Çocukluğu köyde geçenlerin en az olduğu grup 25 yaş altındakilerdir. Köyleri ile bağlantılarının kopmasına rağmen oradan gelir elde ettikleri bir arsalarının olduğunu söyleyenlerin oranı ise yüzde 85,4'tür. Doğum yerlerine bakıldığında yüzde 54,1'i kent doğumludur. Doğdukları kent dışında çalışanların yüzde 70'i sanayinin oldukça gelişmiş olduğu Gebze ilçesindedir. Çalışmak için gelenlerin oranı yüzde 52,7'dir. Ailenin göçü ya da iş değişikliği nedeniyle gelenlerin oranı ise yüzde 37,4'tür.

Makal'a (2007) göre, batılı ülkelerde işçi sınıfı üzerine yapılan araştırmalar işçi sınıfını besleyen kaynağın yine işçi çocukları olduğunu ve işçilerin davranış kalıplarının kuşaktan kuşağa geçtiğini göstermektedir. Bu saptama Türkiye açısından, birinci kuşak işçilerin kırsal kesimden gelmeleri ve sürekliliklerinin olmaması, sınıf bilinci oluşturmamaları şeklinde değerlendirilmiştir (Makal, 2007:128).

İşçi kuşakları, mesleğin babadan çocuğa, kuşaktan kuşağa geçmesi ile oluşmaktadır. Bu doğrultuda günümüzdeki işçilerin kaçınıcı kuşak olduğu sorusu sorgulanmıştır. Kimlik araştırmasında işçilerin yüzde 49,9'u babalarının da işçi olduğunu söylerken, yüzde 24,9'u babalarının çiftçi olduğunu belirtmiştir. Daha genç yaş aralıklarında bu oran artmaktadır. 1995-1999 yılları arasındaki işçilerin ikinci kuşak işçiler olduğu sonucuna varılmıştır. 2000 yılından sonra işe başlayan işçiler ise üçüncü kuşak işçiler olarak tanımlanmıştır.

Ford Otosan'ın Türkiye'deki kuruluş tarihi dikkate alınca günümüzde üçüncü kuşak işçilerin 25 altı yaş grubu içinde yer aldıkları yorumu yapılabilir. Ford Otosan'da örneklem gruptaki işçilerin doğum yerlerine bakıldığında, yüzde 23'ünün (42 kişi)

Kocaeli ili dışında doğduğu görülmüştür. Bu illere göre işçilerin doğum yerleri homojenlik göstermemektedir.

Başka bir araştırmada işçilerin çalıştıkları kuruma kabul edildiklerinde kişisel ve toplumsal algılarına ilişkin dikkat çekici yorumlar bulunmuştur. İşçilere işe ilk kabul edildikleri zamanki duyguları sorulduğunda, çok sevindiklerini, işçi olmanın itibar anlamına geldiğini söylemişlerdir. İşçi olmanın maaş ve sigorta güvencesi yarattığını ve toplumsal algıda bir güvenilirlik sağladığını belirtmişlerdir. Birçok işçi, mesleğinin, evleneceği eş adayının ailesini ikna etmekte yarar sağladığını da aktarmıştır. Ayrıca veresiye veya taksitle alışverişte çalıştıkları kurumu söylemelerinin yeterli olduğunu, çevrelerindeki tanıdıklarının gözünde bir itibar kazandıklarını ifade etmişlerdir. Nichols ve Suğur tarafından yapılan araştırmanın örneklem alanında her üç işçiden ikisinin aynı kurumda çalışan bir akrabasının olduğu belirlenmiştir (Nichols & Suğur: 2005: 54). Bu araştırma sonucunu destekleyecek diğer bir araştırma sonucuna göre ise meslek edinirken işçilerin yüzde 40,7'si arkadaşlarının, yüzde 28,5'i akrabalarının, yüzde 13,1'i de babasının etkili olduğunu belirtmiştir (DİSK, Birleşik Metal-İş “*Kimlik Araştırması*”).

Ford Otosan'da yapılan araştırmada “ Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?” sorusuna örneklem gruptakilerin yüzde 74,6'sı (135 kişi) “evet” yanıtını vermiştir. Tanıdıkları, akrabalarını ve hatta kendi memleketlerinden olanları içermektedir. Bu, yukarıda belirtilen diğer araştırmanın sonuçlarını destekleyen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Kendilerini işçi olarak tanımlayanlar sadece yüzde 14 oranındadır. Bu oranın düşüklüğünü Suğur ve Nichols, işçi sınıfının sınıfsal bilinç yetersizliği olarak açıklamaktadır. İkinci kuşak olan genç işçilerin bakış açılarının bu değişime yatkın oldukları “kentteki köylüler” yerine “kentteki kentliler” tanımından yola çıkılarak ifade edilmektedir (Nichols & Suğur: 2005: 246).

3.5. EĞİTİM VE CİNSİYETİN İŞÇİ SINIFI YAPISINA ETKİSİ

Cumhuriyet dönemi sonrasındaki Birinci Sanayi Planı çalışmalarında “Nitelikli Amele” yetiştirmek için çözümler aranmıştır. Sanayinin gerektirdiği bilgi ve tecrübeye sahip işçilerin azlığı o dönem için bir sorundur. Mühendisler, teknisyenler, ustalar ve yetiştirilmiş amele kategorisinde çalışanların eğitilmesi için sanayi mektepleri açılması, devlet fabrikalarında kurslar verilmesi ya da yurt dışına eleman gönderilmesi gibi çözüm yöntemleri planlanmıştır. Sümerbank’ta 1948 yılında 18.611 nitelikli çalışanın olması bu çözüm yöntemlerinin ve planlarının gerçekleştirildiğinin bir örneğidir (Makal, 2007:146).

İlk kuşak işçiler daha çok ilkokul mezunuyken ikinci kuşak işçilerin ortaokul ve lise, üçüncü kuşak işçilerin ise teknolojik gelişim ve üretim şekillerinin değişmesi sonucu daha çok meslek lisesi hatta meslek yüksek okulu mezunu olduğu birçok araştırmada görülmektedir. Bu bilgiyi destekleyecek şekilde mavi yakalı babalardan oluşan hane reislerinin ortalamayı aşan eğitim düzeyleri dikkat çekici bulunmuştur. Bu sonuç kuşaklararası yukarı doğru gerçekleşen sosyal hareketlilik olarak açıklanmaktadır (Boratav, 2005: 67).

Bu araştırmanın ilk bölümünde işçilerin eğitim durumlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Genel olarak bugünkü işçiler meslek lisesi mezunudur ve bu durum, teknolojik gelişmeye ayak uyduracak niteliğe sahip olmaları açısından, işyeri tarafından da desteklenmektedir. Araştırma alanı olarak seçilen kurumun tüm çalışanlarını en az lise mezunu yapmak gibi bir çabası da bulunmaktadır.

Yapılan yüz yüze görüşmelerde, çocuklarının aynı işi yapmalarını isteyip istemedikleriyle ilgili çoğu işçi, çocuklarının daha iyi öğrenim görüp mühendis ya da tekniker olmalarını ve daha iyi koşullarda çalışmalarını istediklerini söylemiştir. Göç konusunda da değinildiği gibi kırsaldan eğitim için gelen yakınlarını misafir etmeleri, eğitime bakış açılarının olumlu yönde değişmesi olarak değerlendirilebilir.

İş nedeni ile kırsal kesimden göç eden işçilerin kente ayak uydurmaları sürecinde ekonomik anlamda zorlanmaları, eşleri ve çocuklarının da çalışmalarını zorunlu kılmıştır. Enformel sektörün artışında da bahsedildiği üzere kadın ve çocuk işgücünün artması buna paralel olarak gelişmiştir. Örneklem gruptakiler arasında eşi çalışanların sayısı sadece 24'tür. Eşlerinin aynı işi yapması konusunda, çalışanların yüzde 72,4'ü eşleriyle birlikte bir işte çalışmak istemediğini, yüzde 17,7'si birlikte bir işte çalışmak istediğini, yüzde 9,9'u ise bu konuda emin olmadığını söylemiştir. Çalışma ortamlarının kadınlar için uygun olmadığını düşünenlerin yüzde 62,4 gibi yüksek oranda olması eşleriyle birlikte aynı işyerinde çalışmak istememelerinin başlıca nedeni olarak görülebilir.

4. BULGULAR

4.1. OTOMOTİV ENDÜSTRİSİNDE ÜRETİM İLİŞKİLERİ:

“Ford Otosan Örneği”

Üretim sistemlerindeki değişimin emek ve işin yapısı üzerindeki etkisini anlamak için derinlemesine mülakat ve motivasyon testi hazırlanmıştır. Bu anketlerde işçi, işin yapısını nasıl tanımlıyor? Sahip olduğu teknik bilgi ve deneyimini nasıl değerlendiriyor? İşin yapısı ile kendi niteliğini uygun görüyor mu? sorularına yanıt aranmaya çalışılmıştır. Anket soruları araştırmanın literatür kısmında açıklanan üretim yapısındaki değişimlerden işçinin nasıl etkilendiği, işin yapısındaki değişimde yabancılaşmanın olup olmadığı, niteliği kazanmak için eğitim ile olan ilişkisi vb. konulara yönelik olarak hazırlanmıştır. Hem emek ve hem teknoloji yoğun bir firmada çalışan mavi yakalı çalışanlar ile yapılan araştırma, otomotiv endüstrisindeki üretim ilişkilerinin günümüzdeki yapısı hakkında da birçok bilgi vermektedir.

4.1.1. Araştırmanın Amacı

İşin niteliğindeki gelişim sürecinde emeğinde niteliğinin değişmesi olgusu emek yoğun üretim sektörlerinden biri olan otomotiv sektöründe incelenmiştir. İncelemede “Eğitim ve tecrübe ile işin ve emeğin niteliği arasında ilişki vardır.” varsayımının irdelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada işin niteliği ile emeğin niteliği arasında pozitif bir ilişki olduğu beklentisi mevcuttur.

Çalışanların yaşları, eğitim durumları, tecrübeleri, cinsiyetleri ve çalıştıkları bölümlere göre farklılıkları da inceleme alanı kapsamına alınmıştır. Emeğin yapılan işe uygunluğu ve işten aldığı tatmin düzeyi; bireysel, kurum, sosyal statü ve çalışma ortamı başlıkları altında incelenmiştir.

4.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, otomotiv endüstrisinde yer alan Ford Otosan San.A.Ş.'de mavi yakalı çalışandan oluşan örneklem grubunu kapsamaktadır. Araştırmada aşağıdaki soru cümlelerine yanıt aranmıştır:

“Emeğin niteliği işin niteliğine uygun mudur?”

“Cinsiyet ile işin niteliği arasında ilişki var mıdır?”

“Farklı üretim hatlarında çalışan emeğin beklentileri değişiyor mu?”

“Teknik bilgi ve beceri arttıkça istek seviyesi azalıyor mu?”

“Emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyinin belirleyicileri nelerle ilgilidir?”

4.1.3. Araştırmanın Yöntemi

İşin niteliği ile emeğin niteliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Modelin çatısı sekiz farklı başlık altında test edilmiş, örneklem gruptaki mavi yakalı çalışanların, istihdam süreleri, eğitim süreleri, cinsiyetleri ve çalıştıkları bölümlere göre farklılıklarına yönelik anket sorularına yanıtlar alınmıştır. Araştırma, genel olarak literatür taraması ve alan çalışması, betimleme, derinlemesine mülakat ve anketlerle tamamlanmıştır. Anketlerin yorumları için gerekli analizler yapılmıştır.

4.1.4. Örneklem Alan

Araştırmanın örneklem alanı Kocaeli ili sınırları içindeki otomotiv sektörü çalışanlarından tesadüfi olmayan örnekleme yönteminden yargısal örnekleme yolu ile seçilmiştir. Gruba, firmanın yönetim kadrosundan izin alınarak mesai saatleri içerisinde ulaşılmıştır. Örneklem grup içerisinde farklı üretim hatlarından seçilmiş işçilerle bire bir görüşmeler yapılmıştır. Çalıştıkları bölümlere göre bu kişilere ait bilgiler aşağıda belirtilmiştir. Toplam 181 kişi ile görüşülmüştür. Bu sayı firmadaki 7.653 mavi yakalı çalışanın yüzde 2,3'üne karşılık gelmektedir. Araştırmanın çalışılan bölümler arasındaki farklılığı da ortaya çıkarması açısından örneklem gruptaki her bölümde kişi sayısı olabildiğince birbirine yakın tutulmuştur. Boyahane bölümünde 40 erkek, 7 kadın toplam 47 kişi, pres bölümünde 45 erkek, 4 kadın toplam 49 kişi, montaj bölümünde 39 erkek, 6 kadın toplam 45 kişi, kaynak bölümünde ise 35 erkek, 5 kadın toplam 40 kişi araştırma kapsamına alınmıştır.

4.2. TANIMA ANKETİ

Mavi yakalı çalışanlardan oluşan örneklem gruba ait genel bilgileri içeren veriler tanıma anketinde gösterilmiştir (EK-12.1). Ad ve Soyadı bilgileri, mavi yakalı çalışanın kendini güvende hissetmesi ve sorulara rahat bir şekilde cevap verebilmesi açısından ankette belirtilmemiştir. Emeğin cinsiyeti, çalıştığı bölüm, tecrübesi, eğitim durumu ve aldığı ücreti araştırmadaki örneklem grup hakkındaki bilgiler açısından önemlidir.

4.2.1. Tanıma Anketinin Amacı

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen örneklem grubun demografik ve kültürel farklılıklarını gösteren tanıma anketi ile heterojen grup dağılımının olduğu saptanmış, bireysel farklılıkların analizi yapılmıştır.

4.2.2. Tanıma Anketinin Yöntemi

Örneklem bilgi formunda mavi yakalı çalışana ilişkin bilgiler yer almıştır. Doğum tarihi, Cinsiyet, Medeni Durum, Ailenin Ortalama Geliri, Tecrübesi, Çalışılan bölüm ve Eğitim Durumu bilgileri araştırmadaki varsayımların izlenmesi açısından alınmıştır. Görüşülen örneklem grupta içerisinde bölümleri, tecrübe süreleri ve eğitim durumları farklı olan heterojen bir dağılım sağlanmıştır. Gerekli analizler SPSS analiz yöntemi ile yapılmıştır.

4.3. DERİNLEMESİNE MÜLAKAT

Örneklem grup içindeki çalışan işgücüsüyle birebir görüşmeler derinlemesine mülakatlar şeklinde yapılmıştır (EK-12.2). Ankette sekiz başlık altında toplam 54 soru bulunmaktadır. Bu başlıklar ve her başlıktaki soru sayısı şu şekildedir:

- *Teknik Bilgi ve Beceri : 10 soru*
- *İletişim: 6 soru*
- *Eğitim: 7 soru*
- *Tecrübe: 7 soru*
- *Kurum Hakkında: 8 soru*
- *Cinsiyet: 5 soru*

- *Sosyal Yaşam:7 soru*
- *Beklentiler:4 soru*

Derinlemesine mülakat sorularındaki başlıklar altındaki soruların bazıları çapraz soru niteliğinde olması nedeni ile değerlendirme ve analiz kısmında sorular farklı başlıklar altında toplanmıştır. Derinlemesine mülakat soruları altı ana başlık altında değerlendirmeye alınmıştır (EK-2).

4.3.1. Derinlemesine Mülakat Amacı

Derinlemesine mülakat soruları araştırmanın soru cümlelerine yanıt aramak amacıyla hazırlanmıştır. Mavi yakalı çalışan, yaptığı iş ile ilgili nitelik sorularını bireysel değerlendirmelerde bulunarak yanıtlamıştır. Örneklem gruba yöneltilen sorular farklı başlıklar altında ele alınarak analiz edilmiştir.

4.3.2. Derinlemesine Mülakatın Yöntemi

Bu araştırmada örneklem gruba ait soruların birebir görüşmelerle alınmıştır. Derinlemesine mülakat soruları 5’li likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanmıştır. Yanıt seçenekleri en olumsuzdan (1) en olumluya doğru (5) oluşturulmuştur.

1. Kesinlikle katılmıyorum.
2. Katılmıyorum.
3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum.
4. Katılıyorum.
5. Kesinlikle katılıyorum.

Anket sorularına verilen yanıtlar şöyle değerlendirilmiştir: 1-2,5(2,5 dahil): düşük derece, 2,5-3,5 (3,5 dahil): orta derece, 3,5-5 (5 dahil) : yüksek derece olarak değerlendirilmiştir. Anket soruları SPSS 16,0 İstatistiksel Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir.

4.3.3. Uygulama Süreci

Sekiz farklı bölümden oluşan anketteki soruların daha iyi anlaşılması açısından mavi yakalı çalışana sorular tek tek okunmuş ve açıklanmıştır. İlk bölümde çalışanın teknik bilgi ve becerisi” hakkında 10 soru bulunmaktadır. Makine ve araç kullanımı, bilgi edinmekte yaşanan zorluklar, zaman baskısı, vb. sorulara yanıt alınmıştır. İkinci bölümde “ İletişim” hakkında 6 soru bulunmaktadır. Burada aynı bölümde çalışan diğer kişilerle hem kurum içinde hem de özel hayatındaki ilişki sürecine ilişkin sorular sorulmuştur. Üçüncü bölümde, “Eğitim” başlığı altındaki 7 soruda yaptıkları işin niteliği ile eğitim arasındaki ilişki ve sahip oldukları niteliğe ilişkin yanıtlar alınmıştır. Dördüncü bölümde “Tecrübe” ile ilgili 7 soru bulunmaktadır. Tecrübe ile istek seviyelerinin karşılaştırılması ve iyileştirme çalışmalarına yönelik sorular yanıtlanmıştır. Beşinci bölümdeki “Kurum Hakkında” kısmında ise kurumun emek ile ilişkisi ve değer verme olgusu üzerine 8 soru sorulmuştur. Altıncı bölümde “Cinsiyet” başlığı altında 5 soru ile işin niteliği ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin sorular sorulmuştur. Yedinci bölümde “Sosyal Yaşam” başlığı altında emeğin iş baskısıyla iş dışında kalan boş zamanı nasıl değerlendirdiğine ilişkin yanıtlar alınmıştır. Son olarak “Beklentiler” bölümünde ise işin kaybedilme korkusu ve daha kolay bir bölümün tercih edilmesiyle ilgili 4 soru sorulmuştur. Anketlere ilişkin genel sonuçlar SPSS analiz yöntemi ile sonuçlandırılmıştır.

Araştırmanın anket uygulamalarında bazı zorluklar yaşanmıştır. Üretim hattının hiç durmaksızın çalışıyor olması nedeniyle işçinin işbaşından çıkarılıp görüşmeye alınması güçlük yaratmış önceden belirlenmiş olan görüşme planına uyum çok zor

sağlanmıştır. Dört farklı hat ziyaret edilmiştir. Derinlemesine mülakat, çalışma sahalalarında tahsis edilen odalarda sadece araştırmacı ve mavi yakalı çalışanın bulunmasıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşme sırasında üç farklı form kullanılmıştır. Ayrıca görüşme sonunda eğitim ihtiyaç analiz formu da doldurulmuştur. Görüşmenin başlangıcında, güvenilirlik sağlamak için araştırmanın amacıyla ilgili kısa bir bilgilendirme yapılsa da “ Korku Kültürüne” (görüşlerin açıkça belirtilmesi sonucunda ceza, ihtar gibi olumsuz bir şeyle karşılama ihtimali = kurum yetkililerinden korkmak) ilişkin izlenimler belirgin şekilde tarafımıza iletilmiştir. Yorumların alınması sırasında anketlerin puanlamasını kendilerinin işaretlemesi ve ad ve soyadları belirtilmemesi gibi bazı dizi güven sağlayacak yöntemler uygulanmıştır.

4.4. MOTİVASYON ANKETİ

Bu anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “bireysel” başlığı altında çalışanın işe olan isteğine ilişkin dört soru sorulmuştur. İkinci bölümde “kurum” hakkında değerlendirmeleri içeren dört soru bulunmaktadır. Burada kurumun verdiği ücretten memnuniyet düzeyi, İş Sağlığı ve Güvenlik önlemleriyle ilgili yanıtlar aranmıştır. “Sosyal Statü” ile ilgili bölümde ise kariyer ve gelişim fırsatına ilişkin dört soru sorulmuştur. Dördüncü bölüm “Çalışma Ortamı”yla ilgili dört soruyu içermektedir. Bu bölümde yemek, sağlık, ses, ışık ve molalar ile ilgili değerlendirmeler alınmıştır(EK-12.3).

4.4.1. Motivasyon Anketinin Amacı

Örnekleme alan içindeki grubun yaptığı işten memnuniyet düzeyini ve bunun belirleyicilerini saptamak amacıyla oluşturulmuştur. Motivasyon anketinde derinlemesine mülakat sorularına çapraz nitelikte sorular da bulunmaktadır. Bu ankette araştırmanın soru cümlelerine yanıt aranmıştır. Emeğin beklentileri ve motivasyon faktörlerinin belirlenmesi bu anketin çıkış noktası olmuştur.

4.4.2. Motivasyon Anketinin Yöntemi

Bu araştırmada örneklem gruba ait soruların yanıtlar birebir görüşmelerde alınmıştır. Motivasyon anketinin soruları 5’li likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanmıştır. Yanıt seçenekleri en olumsuzdan (1) en olumluya doğru (5) oluşturulmuştur.

1. Kesinlikle katılmıyorum.
2. Katılmıyorum.
3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum.
4. Katılıyorum.
5. Kesinlikle katılıyorum.

Anket sorularına verilen yanıtlar şöyle değerlendirilmiştir: 1-2,5(2,5 dahil): düşük derece, 2,5-3,5 (3,5 dahil): orta derece, 3,5-5 (5 dahil) : yüksek derece olarak değerlendirilmiştir. Anket soruları SPSS 16,0 İstatistiksel Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir.

4.4.3.Uygulama Süreci

Bireysel, Kurum, Sosyal Statü ve Çalışma Ortamı başlıklar altında toplam 20 sorudan oluşan anket yanıtların birebir alınması yöntemi ile uygulanmıştır. Örneklem grup içindeki mavi yakalı çalışanların istek ve beklentileri bu dört başlık altındaki soruların yanıtları doğrultusunda yorumlanmıştır. “Bireysel” başlığı altındaki sorularla bireyin işe duyduğu istek, duygularını ifade edebilmesi ve ekip çalışmasıyla ilgili görüşleri alınmıştır. “Kurum” başlığında ise çalıştıkları kuruma ilişkin izlenimleri ve memnuniyetleri sorulmuştur. “Sosyal statü” sorularıyla mavi yakalı çalışanın kariyeri ve

gelişimine ilişkin değerlendirmeleri alınmıştır. “Çalışma Ortamı” başlığındaki sorularla yaptıkları iş için gerekli olan ortam ve olanaklar ile ilgili geri bildirimler alınmıştır.

Motivasyon anketi cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Motivasyon anketi, çalışılan bölüme göre emeğin beklentilerinin, kıdeme göre istek seviyesinin ve memnuniyet belirleyicilerinin neler olduğu sorularının yanıtlanmasını sağlamıştır.

4.5. ANALİZ BULGULARI

Araştırma üç aşamalı anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. SPSS analiz yöntemi ile örneklem bilgi formu, derinlemesine mülakat ve motivasyon anketinin sonuçlarına ulaşılmıştır. Her sorunun değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Öncelikle örneklem bilgi formu örneklem alan içindeki işçi profiline ilişkin bilgi sunmuştur. Derinlemesine mülakat soruları nitelik, işin yapısı, iletişim, kurum hakkında, cinsiyet, beklentiler başlıkları altında değerlendirilmiştir. Motivasyon anketi sonucunda bireysel, kurum, sosyal statü ve çalışma ortamı başlıklarında elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

4.5.1. Örneklem Bilgi Formu

Örneklem Bilgi Formu’nda mavi yakalı çalışana ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Doğum Tarihi, Cinsiyet, Medeni Durum, Ailenin Ortalama Geliri, Tecrübe, Çalışılan Bölüm ve Eğitim Durumunun belirtildiği bu form araştırmadaki varsayımların izlenmesi açısından önemlidir. Görüşülen örneklem grup içerisinde bölümleri, tecrübe süreleri ve eğitim durumları farklı olan heterojen bir dağılım sağlanmıştır. Gerekli analizler SPSS analiz yöntemi ile yapılmıştır.

Ford Otosan Kocaeli fabrikasında toplam 181 çalışan ile görüşülmüştür. Örneklem grubun 159'u erkek ve 22'si kadın çalışandır. Örneklem bilgi formunda yaş, çalışma süresi, eğitim durumu bilgileri bulunmaktadır. 117 kişi 30-39 yaş aralığında; 43 kişi 20-29 yaş aralığında; 21 kişi 40-49 yaş aralığındadır. Çalışma süreleri açısından bakıldığında 5 yılı aşkın çalışan 130 kişi, 1-5 yıl çalışan 34 kişi, 1 yıl ve daha az çalışan 17 kişidir. Eğitim durumuna gelince 108 kişi ile Endüstri Meslek Lisesi mezunları çoğunluktadır. Sadece 2 kişi İlkokul mezunu olup, onlar da açık öğretim lisesine devam etmekte olduklarını bildirmişlerdir.

Birleşik Metal-İş sendikası 1995-1999 yılları arasında "Üye Kimlik Araştırmaları" başlığı altında 78 fabrikada yaklaşık 1000 üyeye anket uygulayarak bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmadaki örneklem grup içindeki erkek çalışan oranı yüzde 99,4 iken, kadın çalışan oranı yüzde 3,8'dir (DİSK, Birleşik Metal-İş: 2008). Ford Otosan'da yapılan araştırmada yer alan kadın çalışan oranı yüzde 12,2, erkek çalışan oranı ise 87,8 oranındadır.

Örneklem grup içindeki mavi yakalı çalışanların 45'i (yüzde 24,9) bekar, 136'sı (yüzde 75,1) ise evlidir. Buna göre çalışanların dörtte üçünün evli olduğu yorumu yapılabilir. Çocuk sayıları sorulduğunda, 64 kişinin çocuk sahibi olmadığı, 58 kişinin bir çocuk, 49 kişinin iki çocuk, 10 kişinin ise üç ve üzeri çocuğu olduğu görülmüştür.

Çalışanların aylık ortalama gelir miktarına göre dağılımı incelendiğinde 500-1000 TL alan çalışan sayısının 39 kişi, 1001-1500 TL alanların 78 kişi, 1501-2500 TL alanların 51 kişi, 2501 TL ve üzeri alanların ise 13 kişi olduğu görülmüştür. Grubun çoğunluğunun aylık gelirinin 1001-1500 TL olduğu yorumu yapılabilir. Çalışanlardan başka eve gelir getiren birey olup olmadığı sorusuna 119 kişi 'yok', 62 kişi ise 'var' yanıtını vermiştir. Eşlerinin çalışıp çalışmadığı sorusuna ise 108 kişi 'hayır' yanıtını vermiştir. Buna dayanarak eşi çalışmayan ve başka bir gelir kaynağı olmayan kişi sayısının çoğunlukta olduğu yorumu yapılabilir. Örneklem grubun 122 kişi oturdukları evin kendilerine ait olduğunu, 59 kişi ise kiralık evde oturduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlardan 80'i otomobil sahibi, 101'i ise otomobil sahibi değildir.

Kimlik araştırmasının bulgularına göre, “*Sizinle birlikte haneye gelir getiren var mı?*” sorusuna yanıtlar yüzde 68,3 oranında “yalnızca kendim” yüzde 10,6, “babam ve ben” yüzde 9,8 oranında, “eşim ve ben” ise yüzde 11,3 oranında “diğer” olmuştur.

Araştırmanın bulgularına göre ise yukarıda yüzde 65’i yalnızca kendisi gelir getirirken, yüzde 35’i başkasının da eve gelir getirdiğini belirtmiştir. “*Eşiniz çalışıyor mu?*” sorusuna yüzde 85’i ‘hayır’, yüzde 15’i ‘evet’ yanıtını vermiştir.

Analiz sonuçlarına göre Ford Otosan’da çalışanların yüzde 59’unun eşleri çalışmıyor. Yüzde 41’inin eşi çalışıyor. Kimlik araştırması 1995-1999 yılları arasında yapıldığı için geçen sürede kadın çalışanların sayısında artış olduğu varsayımı yapılabilir.

Kimlik araştırmasına göre mavi yakalı çalışanın yüzde 71’inin kendine ait bir evin olmadığı ortaya çıkmıştır. Örneklem alan içindeki mavi yakalı çalışanların yüzde 67’sinin kendine ait bir evi var iken, yüzde 33’ü kirada oturduğunu belirtmiştir.

“*Otomobiliniz var mı?*” sorusuna yüzde 64,5’i ‘yok’ , yüzde 35,5’i ‘var’ yanıtını vermiştir. Aylık net gelirleri sorulduğunda ücretlerin 900 TL’ye kadar olan grubun yüzdesi 56,6 oranında, 901-1.300 TL’ye kadar olanlar yüzde 26,5, 1.301-1.700 TL. alanlar yüzde 12,3, 1.700. TL. ve üzeri alanlar ise yüzde 4,7 oranındadır.”

Kimlik araştırmasının yapıldığı yıllar itibariyle asgari ücrete göre bu oran değerlendirilmelidir. Araştırmanın yapıldığı 2012 yılı itibariyle 16 yaşını doldurmuş işçilerin aylık brüt asgari ücreti 940.50 TL., net asgari ücreti ise 739.79 TL.’dir. Ford çalışanlarının 78 kişisi toplam grubun yüzde 43 oranında 1001-1500 TL. ücret almaktadır.

Eğitim durumu olarak değerlendirildiğinde yüzde 42,2 oranında meslek lisesi mezunu, yüzde 9,1 oranında düz lise, yüzde 12,9 oranında ortaokul, ilkokul yüzde 23,8 oranında çıkmıştır. Kıdem açısından bakıldığında kimlik araştırmasında en fazla 6 yıl üzeri çalışma grubu yüzde 51,3 oranıyla çıkmıştır.”

Analiz sonuçlarında mavi yakalı çalışandan oluşan örneklem grubun yüzde 59,7’si meslek lisesi mezunu, yüzde 32’si düz lise mezunudur. İlkokul mezunu olan sadece bir kişi bulunmaktadır. Kurum, meslek lisesi mezunu olması adına tüm çalışanlarını desteklemektedir. Kimlik Araştırmasına göre eğitim durumu bu nedenle yüksek çıkmış olabilir.

Örneklem grup içindeki 177 kişi Kocaeli ili ve civarında ikamet etmektedir. grubun yüzde 56,9’u Kocaeli ilinin Gölcük ilçesinde yaşamakta olduğunu belirtmiştir. Bu, Fabrikanın Kocaeli ilinin Gölcük ilçesinde bulunması nedeniyle çalışanlarının da bu bölgeye yakın yerlere yerleşmeyi tercih ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Örneklem Bilgi Formunda, görüşülen mavi yakalı çalışanların kimliklerine ilişkin bölüm bulunmamaktadır. Formu kendilerinin doldurmaları istenmiş, ancak formlar kontrollü bir şekilde teslim alınmıştır. Bu form içindeki bilgiler diğer analiz sonuçlarının değerlendirilmesi aşamasında önemlidir. Örneklem gruba ait zet tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.1: Örneklem Gruba Ait Özet Tablo:

	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	159	87,8
Kadın	22	12,2
Yaş		
20-29 arası	43	23,8
30-39 arası	117	64,6
40-49 arası	21	11,6
Çalışma Süresi		
1 yıl ve altı	17	9,4
1-5 yıl	34	18,8
5 yıl üzeri	130	71,8
Eğitim Durumu		
İlkokul	2	1,1
Düz Lise	58	32,0
E.M.Lise	108	59,7
Ön lisans ve üzeri	13	7,2
Toplam	181	100,0

4.5.2. Derinlemesine Mülakat Soruları:

Araştırmanın alan çalışmasında elde edilen veriler beş farklı kriter (değişken) baz alınarak incelemeye alınmıştır. Her soru cümlesi “Yaş, eğitim durumu, cinsiyet, kıdem ve çalışan bölüme göre farklılık gösteriyor mu?” sorusuna yanıt aranacak şekilde değerlendirilmiştir. Görüşme anketindeki mülakat soruları birbirleri ile olan ilişkilerine göre aynı başlık altında toplanarak analiz yöntemine gidilmiştir. Derinlemesine mülakat soruları altı başlıkta yorumlanmıştır. Bunlar nitelik, işin yapısı, iletişim, kurum hakkında, cinsiyet, beklentiler başlıkları altında oluşan analiz sonuçlarıdır.

4.5.2.1. Nitelikle ilgili Soruların Analiz Sonuçları

Bu bölümde işçinin niteliğine ilişkin aşağıda belirtilen yedi soruya alınan yanıtlar eğitim durumu, yaş, cinsiyet, kıdem ve çalışılan bölümlere göre analiz edilerek hangi kritere göre farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir.

Nitelikle ilgili sorular:

- 1- İşinizde makine, vb. araç kullanıyor musunuz?
- 2- İş gereçleri hakkında bilgilendirme yapıldı mı?
- 3- Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?
- 4- Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz ?
- 5- İşinizdeki kalite vb. süreçlerinin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?
- 6- İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?
- 7- İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Bu sorular örneklem grup içindeki mavi yakalı çalışanın niteliğinin işe uygun olup olmadığını değerlendirmek için “Nitelik” başlığı altında toplanmıştır. Uygulanan ankette dağınık olarak yer alan ancak aslında birbiri ile bağlantılı olan sorular yorum aşamasında bir araya getirilmiştir.

1-İşinizde makine vb. araç kullanıyor musunuz?

Örneklem gruptakilere, çalışırken makine, vb. araç kullanıp kullanmadıkları sorusu sorulduğunda yüzde 35,4’ü (64 kişi) “hayır” yanıtını vermiştir. Bu soruya “evet” yanıtını verenlerin oranı ise yüzde 53 (96 kişi)’tür. Geriye kalan yüzde 11,6’lık (21 kişi) kesim ise işinde makine, vb. aracı “bazen” kullandıklarını belirtmişlerdir. Bu sorunun analizinde sonuçlar cinsiyet, eğitim durumu ve yaş kriterlerine göre farklılık göstermektedir.

CİNSİYET: Bu soruya kadın ve erkek çalışanların ayrı ayrı verdikleri yanıtlar farklıdır. Erkeklerin yüzde 57,2’si 94 kişi makine vb. araç kullanımına ‘evet’ yanıtını vermiştir. Buna karşılık kadınların yüzde 22,7’si sadece (5 kişi) ‘evet’ yanıtını vermiştir (Ek-1.1).

EĞİTİM DURUMU: Makine, vb. araç kullanımı lise mezunları ile ön lisans ve üzeri çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Ön lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlardan yüzde 90’ını makine vb. kullanmamaktadır. Endüstri meslek lisesi mezunlarının ise diğer gruplara göre işinde makine, vb.ni. en fazla kullanan oldukları görülmektedir (Ek-1.2).

YAŞ: 20-29 yaş arası grup yüzde 60,5 oranıyla en fazla makine, ve vb. araç kullanan gruptur (Ek-1. 3).

2-İş gereçleri hakkında bilgilendirme yapıldı mı?

Örneklem yüzde 77,9'u (141 kişi) bu soruya 'evet' ,yüzde 11,6'sı (21 kişi) 'kısmen', yüzde 10,5'i (19 kişi) de 'hayır' yanıtını vermiştir. Analizde bu soruya verilen yanıtlar eğitim durumu dışındaki diğer kriterler incelendiğinde anlamlı bir soruya farklılık göstermemiştir.

EĞİTİM DURUMU: "İş gereçleri hakkında bilgilendirme yapılması çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir." edilmiştir. Yani iş gereçleri hakkında bilgilendirme yapılması, lise mezunları ile ön lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Endüstri meslek lisesi mezunlarının, yüzde 75,9 (82 kişi) "evet" yanıtı ile diğer gruplara göre iş gereçleri hakkında en fazla bilgilendirilen grup oldukları görülmektedir (EK- 1. 4).

3- Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Bu soruya örneklem grubun yüzde 50,2'ü (91 kişi) 'evet' , yüzde 26'sı (47 kişi) 'emin değilim', yüzde 23,8'i (43 kişi) 'hayır' cevabını vermiştir. Eğitim durumu, yaş, cinsiyet, bölümler arası ve tecrübe kriterlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (EK- 1.5., EK-1.6.,EK-1.7,EK-1.8.,EK-1.9).

4- Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz ?

Bu soruya örneklem grubun yüzde 40,3'ü (73 kişi) "evet", yüzde 26'sı (47 kişi) "bazen", yüzde 33,7'si (61 kişi) "hayır" yanıtını vermiştir. Eğitim durumu, yaş, cinsiyet, çalışılan bölümler arası ve tecrübe kriterlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (EK-1.10.,EK-1.11.,EK-1.12,EK-1.13,EK-1.14.)

5- İşinizdeki kalite vb. süreçlerinin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?

Örnekleme grubun yüzde 72,4'ü (131 kişi) bu soruya “evet”, yüzde 15,5'i (28 kişi) “kısmen” , yüzde 12,1'i (22 kişi) “hayır” yanıtını vermiştir. Cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan bölümler arası ve yaş değişkenine göre sorulara verilen yanıtlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur (EK-1.17.).

CİNSİYET: “İşindeki kalite, vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi olması cinsiyete göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların işindeki kalite vb. süreçlerinin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi olmasının, erkek ve kadın çalışanlara göre istatistiksel anlamda bir farklılığı söz konusudur. Bu farklılığın, kadın çalışanlardan hiç birinin bu soruya “hayır” yanıtını vermemesinden kaynakladığını söyleyebiliriz. Kadınların yüzde 81,8'i (18 kişi) “evet”, yüzde 18,2'si (4 kişi) “kısmen” cevabını vermiştir. “Hayır” yanıtını veren kadın katılımcı bulunmamaktadır (EK-1.15.).

EĞİTİM DURUMU: “Çalışanların işindeki kalite vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi olması çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların işindeki kalite, vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi olması, lise mezunları ile ön lisans ve üzeri eğitim seviyesindeki çalışanlara göre fark oluşturmaktadır. Ön lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlar, işlerindeki kalite, vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında kısmen de olsa bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Endüstri meslek lisesi mezunlarının ise diğer gruplara göre, çalışanların işindeki kalite, vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında daha fazla bilgi sahibi grup olduğu görülmektedir. Yüzde 74,1 oranında (80 kişi) “evet” yanıtını vermiştir (EK-1.16).

ÇALIŞILAN BÖLÜM: Çalışanların işindeki kalite, vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi olma durumu sorulduğunda; Boyahane bölümünde çalışanların yüzde 74,5'i (35 kişi), Kaynak bölümünde çalışanların yüzde 90'ı (36 kişi) , Montaj bölümünde çalışanların yüzde 71,1'i (32 kişi) ve Pres bölümünde çalışanların yüzde 57,1'i (28 kişi), işlerindeki kalite, vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi olduklarını belirtmektedirler (EK-1.18)

YAŞ: “İşteki kalite, vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi olma çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. 40-49 yaş aralığındaki grup yüzde 85,7 oranıyla (18 kişi) en fazla “evet” cevabını veren gruptur. 20-29 yaş aralığındaki grup yüzde 79,1 oranıyla (34 kişi) ikinci sırada yer almaktadır. 30-39 yaş aralığı grubu ise yüzde 67,5 oranıyla (79 kişi) “evet” yanıtını vermiştir (EK-1.19).

Nichols & Suğur (2005)'un yaptıkları araştırmada “ İşçilerin Yönetim Metotları Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumları” hakkında bir soru sorulmuştur. Bu sorunun alt kırılımları: Kaizen, Yalın Yönetim, TKY, Kalite Çemberleri, Takım Çalışması, Stoksuz Çalışma, Değişim Mühendisliği, Esnek Üretim hakkında bilgi sahibi değildir. Araştırmada beyaz eşya, otomotiv, tekstil sektörlerinde çalışanlara bu sorulduğunda en yüksek bilgi sahibi olma oranı otomotiv sektörü çalışanlarına aittir.

Söz konusu araştırmada yönetim metotları konusunda bilgi sahibi olma oranları ise şöyle çıkmıştır: Kaizen (yüzde 98) ,Yalın Yönetim (yüzde 16) , TKY (yüzde 97), Kalite Çemberleri (yüzde 96),Takım Çalışması (yüzde 97), Stoksuz Çalışma (yüzde 21), Değişim Mühendisliği (yüzde 55), Esnek Üretim (yüzde 20). Buna dayanarak “*Firmaların teknolojik düzeyi yükseldikçe yeni yönetim metotları ile ilgili uygulamalara daha fazla yöneldikleri görülmektedir.*” yorumu yapılmıştır (Nichols & Suğur , 2005:122).

6- İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?

Yaptıkları işe uygun eğitim aldıklarına ilişkin sorulara örneklem gruptakilerin yüzde 60,8'i (110 kişi) "evet", yüzde 18,2'si (33 kişi) "kısmen", yüzde 21'i (38 kişi) "hayır" yanıtını vermiştir. Eğitim durumu, yaş, cinsiyet, çalışılan bölüm ve tecrübe kriterlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (EK-1.20.,EK-1.21.,EK-1.22.,EK-1.23.,EK-1.24.)

7- İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin, yaptıkları iş için yeterli deneyime sahip olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlar şu şekildedir: yüzde 81,8 (148 kişi) "evet", yüzde 12,1 (22 kişi) "kısmen", yüzde 6,1 (11 kişi) "hayır" yanıtı vermiştir. Çalışılan bölümler arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu, yaş, cinsiyet ve tecrübe kriterlerine göre incelendiğinde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (EK-1.25.,EK-1.26.,EK-1.27., ,EK-1.29.)

ÇALIŞILAN BÖLÜM: "İşlerinde yeterli deneyime sahip olma durumu çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir." hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışan bölümlere göre, işlerinde yeterli deneyime sahip olma durumu önemli farklılıklar göstermektedir. Bu soruya, Kaynak bölümünde yüzde 95 (38 kişi), Montaj bölümünde yüzde 93,3 (42 kişi), Boyahane bölümünde yüzde 78,7 (37 kişi), Pres bölümünde yüzde 63,3 (31 kişi) "evet" yanıtını vermiştir (EK-1.28.).

8- İşinizin gerektirdiği sertifikalara sahip misiniz?

Örneklem grubun yüzde 58'i (105 kişi) işlerinin gerektirdiği sertifikaya sahip olduğunu düşünmektedir. Yüzde 13,8 (25 kişi) "emin değilim", yüzde 28,2 (51 kişi)

“hayır” yanıtını vermiştir. Eğitim durumu, yaş, cinsiyet, çalışılan bölümler arası ve tecrübe kriterlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (EK-1.30.,EK-1.31.,EK-1.32.,EK-1.33.,EK-1.34.).

4.5.2.2. İşin Yapısına İlişkin Analiz Sonuçları

Bu bölümde işin niteliğine ilişkin aşağıda belirtilen sekiz soruya alınan yanıtlar eğitim durumu, yaş, cinsiyet, kıdem ve çalışılan bölümlere göre analiz edilmiş, hangi kritere göre farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir.

- 1- Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?
- 2- Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?
- 3- İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşılıyor musunuz?
- 4- Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?
- 5- Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?
- 6- Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?
- 7- İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?
- 8- Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?

Bu sorular örneklem grup içindeki mavi yakalı çalışanların işin niteliğini nasıl algıladıklarını değerlendirmek için “İşin Yapısı” başlığı altında toplanmıştır. Uygulanan ankette dağınık olarak yer alan ancak aslında birbiri ile bağlantı olan sorular yorum aşamasında bir araya getirilmiştir.

1-Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?

İş sonuçlarının bölümler arası etkileşimi incelendiğinde; örneklem gruptakilerin yüzde 57,5'i iş sonuçlarının başka bir bölümün girdisi olduğunu, yüzde 25,4'ü ise sonuçların herhangi bir şekilde başka bir bölümün girdisi olmadığını belirtmişlerdir. İş sonuçlarının bölümler arasında etkileşim içinde olup olmadığından emin değilim yanıtını verenlerin oranı 17,1'idir.

Çalışanlara sorulan **Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalışma süreleri ve bölümler açısından incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-2.1.,EK-2.2.,EK-2.3.,EK-2.4.,EK-2.5.)

2- Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?

Örneklem gruptakilerin farklı departmanlar ile ortak projelerde çalışma durumu incelendiğinde, yüzde 24,3'ü farklı departmanlarla ortak projelerde yer aldıklarını, yüzde 60,2'si ise ortak projelerde yer almadıklarını belirtmişlerdir. Geriye kalan yüzde 15,5'lik kısım ise bu soruya "bazen" yanıtını vermiştir.

Çalışanlara sorulan **Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalışma süreleri ve bölümler açısından incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-2.6.,EK-2.7.,EK-2.8.,EK-2.9.,EK-2.10.).

3- İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşılıyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin işlerini yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmede karşılaştıkları güçlük durumu incelendiğinde, çalışanların yüzde 45,3'ü herhangi bir güçlükle karşılaşmadıklarını, yüzde 27,6'sı ise bilgileri güçlükle elde ettiklerini söylemişlerdir. Ayrıca çalışanları yüzde 27,1'i işleri için gerekli bilgileri elde etmede bazen güçlükle karşılaştıklarını bazen de karşılaşmadıklarını söylemişlerdir.

YAŞ: "İş için gerekli olan bilgileri elde etme konusu çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir." hipotezi kabul edilmiştir. Yani iş için gerekli bilgileri elde etmede güçlük durumu çalışanların yaşlarına göre farklılık gösterir. Bu soruya 40-49 yaş aralığında yüzde 42,9'u (9 kişi) "evet" yanıtı vermiştir. 20-29 yaş grubunun yüzde 39,5'i (17 kişi), 30-39 yaş grubunun ise yüzde 20,5'i (24 kişi) bu soruya 'evet' yanıtı vermiştir (EK-2.12.)

İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşılıyor musunuz? sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalışma süreleri ve bölümler açısından incelendiğinde sadece yaş grupları kurumda farklı departmanlarla ortak projede yer almada etkin rol aldığını belirtmiştir (EK-2.11.,EK-2.13.,EK-2.14.,EK-2.15.)

4- Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?

Örneklem gruptakilerle ekiplerinin bir parçası olup olmadığı sorulduğunda, yüzde 66,9'u ekibin bir parçası olduğunu, yüzde 14,4'ü ekibin bir parçası olmadığını belirtmiştir. Yüzde 18,7'lik kısım ise kendilerinin ekibin bir parçası olup olmadığı konusunda emin değillerdir.

CİNSİYET: “ Ekibin bir parçası olmak çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Cinsiyet faktörü ekibin bir parçası olma durumu üzerinde etkili bir faktördür. Erkeklerin bu soruya yüzde 64,8’i (103 kişi) ‘evet’ yanıtını verirken kadınların yüzde 81,8’i (18 kişi) “evet” yanıtını vermiştir (EK-2.16.)

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “ Ekibin bir parçası olmak çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani ekibin bir parçası olma durumu çalışanların bölümlere göre önemli bir farklılık oluşturmaktadır. Ekibin bir parçası olma sorusuna en fazla “evet” yanıtını veren bölüm yüzde 87,5 oranla (35 kişi) Kaynak bölümü olmuştur. Bölümler arasında bu soruya en düşük “evet” yanıtını veren ise yüzde 46,9 oranla (23 kişi) oranıyla Pres Kalıp Bölümü olmuştur (EK-2.20.)

Çalışanlara sorulan **Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalışma süreleri ve bölümler açısından incelendiğinde, cinsiyet ve bölümler ekibin bir parçası olmada etkin rol oynamaktadır (EK-2.17.,EK-2.18.,EK-2.19.)

5- Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin tecrübelerini işlerine ve ekiplerine yansıtabilmesi incelendiğinde, yüzde 75,7’si tecrübelerini doğrudan işlerine ve ekibe yansıtabildiklerini, yüzde 10,5’i ise tecrübelerini herhangi bir şekilde işlerine ve arkadaşlarına aktaramadıklarını söylemişlerdir. Ayrıca çalışanların yüzde 13,8’i tecrübelerini işlerine ve ekip arkadaşlarına kısmen aktardıklarını belirtmişlerdir.

Çalışanlara sorulan **Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?** sorusunun yanıtları , çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalışma süreleri ve

bölümler açısından incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-2.21.,EK-2.22.,EK-2.23.,EK-2.24.,EK-2.25.).

6- Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?

Örneklem gruptakilerin işlerinden ne derecede heyecan duydukları araştırıldığında, çalışanların yüzde 42'si yaptıkları işten heyecan duyduklarını ve sevdiklerini söylemişler, bununla birlikte çalışanların yüzde 31,5'i yaptıkları işten heyecan duymadıklarını ve yeterince sevmediklerini söylemişlerdir. Yüzde 26,5 ise yaptıkları işten bazen heyecan duyduklarını bazen de heyecan duymadıklarını söylemişlerdir.

Çalışanlara sorulan **Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalışma süreleri ve bölümler açısından incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-2.26.,EK-2.27.,EK-2.28.,EK-2.29.,EK-2.30.)

7- İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?

Örneklem gruptakilere işlerini yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyup duyulmadıkları sorulduğunda, çalışanların yüzde 55,2'si işlerini yaparken fazladan bir molaya ihtiyaç duyduklarını, yüzde 18,2'si işlerini yaparken mola miktarının yeterli olduğunu ve daha fazla molaya ihtiyaç duymadıklarını söylemişlerdir. Ayrıca çalışanların yüzde 26,6'sı ise işlerini yaparken ekstra bir molaya her zaman değil ama ara sıra ihtiyaç duyduklarını söylemiştir.

YAŞ: “Yaptıkları işte daha fazla molaya ihtiyaç duymaları çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların yaptıkları işte

fazladan mola ihtiyacı duymaları konusunda yaş grupları arasında önemli farklılıklar vardır. En fazla mola isteyen grup yüzde 65,1 (28 kişi) oranla 20-25 yaş arası, ikinci sırada yüzde 57,1 (12 kişi) oranla 40-49 yaş arası, en az mola isteyen 30 -39 yaş grubu ise yüzde 51,3 (60 kişi)'dir (EK-2.32.).

Çalışanlara sorulan **İşinizi yaparken daha fazla mola ihtiyacı duyuyor musunuz?** sorusunun yanıtları çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalışma süreleri ve bölümler açısından incelendiğinde işlerini yaparken daha fazla mola ihtiyacı duyma konusunda sadece yaş kriteri etkili rol oynamaktadır (EK-2.31.,EK-2.33.,EK-2.34.,EK-2.35.).

8- Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?

Örneklem gruptakilere yaptıkları işlerden ve görevlerinden övünç durumları sorulduğunda, yüzde 54,1'i yapmış oldukları iş ve görevleri ile övündüklerini belirtmiştir. Yüzde 25,5'i ise yapmış oldukları iş ve görevlerden övünmediklerini ve geriye kalan yüzde 20,4'lük kısım ise yapmış olduğu iş ve görevlerden bazen övünç duyduklarını söylemişlerdir.

CİNSİYET: “Yapılan işten ve görevden duyulan övünç durumu çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Cinsiyet değişkeni yapılan iş ve görevden duyulan övünç durumu üzerinde etkilidir. Kadınların yüzde 77,3'ü (17 kişi) bu soruya “evet” yanıtını verirken, erkekler yüzde 50,9 oranında (81 kişi) “evet” yanıtını vermiştir (EK-2.36.).

YAŞ: “Yapılan iş için duyulan övünç durumu çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilir. Yani çalışanların yaptıkları işle övünç duymaları yaş gruplarına göre önemli farklılıklar gösterir. 40-49 yaş aralığı yüzde 71,4 (15 kişi) oranıyla bu soruya en yüksek “evet” yanıtını veren yaş grubu olmuştur. 30-39 yaş

aralığı yüzde 47 (55 kişi), 20-29 yaş aralığı ise yüzde 65,1 oranında (28 kişi) “evet” yanıtı vermiştir (EK-2.37.).

Çalışanlara sorulan **Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?** sorusunun yanıtları , çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları, çalışma süreleri ve bölümler açısından incelendiğinde cinsiyet ve yaş grupları yapılan işle övünme konusunda etkili rol oynamaktadır (EK-2.38.,EK-2.39.,EK-2.40.).

4.5.2.3.İletişimle İlgili Analiz Sonuçları

“İletişim” başlığı altında aşağıda belirtilen on dört soruya alınan yanıtlar eğitim durumu, yaş, cinsiyet, kıdem ve çalışılan bölümlere göre analiz edilmiş, hangi kritere göre farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir.

- 1- Zor durumlarla karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?
- 2- Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?
- 3- İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?
- 4- İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?
- 5- Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?
- 6- Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?
- 7- Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?
- 8- Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşılıyor musunuz?
- 9- İşini bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?
- 10- Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?

- 11- İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?
- 12- İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?
- 13- İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?
- 14- İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?

Bu sorular, örneklem grup içindeki mavi yakalı çalışanın iş ve iş dışında kurduğu iletişimin yaptığı işi nasıl etkilediğini değerlendirmek için yukarıda belirtilen sorular “İletişim” başlığı altında toplanmıştır. Uygulanan ankette dağınık olarak yer alan ancak aslında birbiri ile bağlantısı olan sorular, yorum aşamasında bir araya getirilmiştir.

1-Zor durumlarla karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin, zor durumlarla karşılaştıklarında, bu olaydan ders çıkarma durumları incelendiğinde, yüzde 5,5’i zor durumlarda karşılaşılan olaylardan ders çıkarmadığını, yüzde 84’ü ise olaylardan ders çıkardığını belirtmiştir. Geriye kalan yüzde 10,5’i zor durumlardan kısmen ders çıkarttığını söylemişlerdir.

Çalışanlara sorulan **Zor durumlarla karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları ve çalışma süreleri (kıdem) açısından incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.1.,EK-3.2.,EK-3.3.,EK-3.4.,EK-3.5.).

2-Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumun yetkilerini kullanabilme durumları incelendiğinde, yüzde 43,1'i kurumun yetkilerini kullanamadığını, yüzde 32,6'sı stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumun yetkilerini kullanabildiğini söylemişlerdir. Geriye kalan yüzde 24,3'lük kısım kurumun yetkilerini kısmen kullanabildiğini söylemiştir.

Çalışanlara sorulan **Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları ve çalışma süreleri (kıdem) açısından incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.6.,EK-3.7.,EK-3.8.,EK-3.9.,EK-3.10.)

3-İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin işin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşama durumu incelendiğinde, yüzde 26'sı bu konuda stres ve endişe yaşamadığını, yüzde 50,3'ü stres ve endişe yaşadığını belirtmiştir. Geriye kalan yüzde 23,8'lik kısım bazı zamanlar işin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşadığını belirtmiştir.

Çalışanlara sorulan **İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları ve çalışma süreleri (kıdem) açısından incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.11.,EK-3.12.,EK-3.13.,EK-3.14.,EK-3.15.).

Nichols & Suğur (2005)'un yaptıkları, araştırma alanı kapsamında en az beş hizmet yılı olanlara ‘*çalışma baskısının son beş yıl içerisinde iyiye mi yoksa kötüye mi gittiği*’ sorusu sorulmuştur. Yedi fabrikadan biri (Bolu’daki beyaz eşya firması) dışında tüm fabrikalardaki işçilerin yarısından çoğu kendileri üzerindeki çalışma baskısının daha kötüye gittiğini belirtmiştir. İşçilerin daha küçük bölümü ise çok daha kötüye gittiği yönünde değerlendirme yapmıştır. Araştırma alanındaki fabrikalardan Gebze ilçesindeki otomotiv sektöründe stres seviyesi yüzde 68 iken iş yükü yüzde 58, Bursa ilindeki otomotiv sektöründe stres seviyesi yüzde 51’iken, iş yükü yüzde 64 oranında çıkmıştır. En yüksek stres seviyesi Bursa ilinde bulunan tekstil firmasında ortaya çıkmıştır. Yüzde 89 oranında stres seviyesi varken, iş yükü yüzde 73 oranında bulunmuştur (Nichols & Suğur , 2005:172).

4-İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin iş dışında iş arkadaşlarıyla görüşme durumları incelendiğinde, yüzde 54,7’si iş arkadaşlarıyla iş dışında görüştüğünü, yüzde 29,3’ü iş arkadaşlarıyla iş dışında görüşmediğini söylemiştir. Kalan yüzde 16’lık kısım iş arkadaşlarıyla bazen iş dışında görüştiklerini söylemiştir.

Çalışanlara sorulan **İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları ve çalışma süreleri (kıdem) değişkenlerine göre incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.16.,EK-3.17.,EK-3.18.,EK-3.19.,EK-3.20.).

5-Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?

Örneklem gruptakilerin yemeğe aynı kişilerle çıkma durumu incelendiğinde, yüzde 19,9’u yemeğe aynı kişilerle çıkmadığını, yüzde 60,2’si aynı kişilerle yemeğe çıktığını söylemiştir. Geriye kalan yüzde 19,9 bazen aynı kişilerle yemeğe çıktığını söylemiştir.

ÇALIŞILAN BÖLÜM: Çalışılan bölümler arasında farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Kaynak bölümünde çalışanlar yüzde 82,5 oranıyla bu soruya “evet” yanıtını vermiştir. Montaj bölümü yüzde 64,4, Pres bölümü yüzde 51, Boyahane bölümü yüzde 46,8 oranında aynı kişilerle yemeğe çıktıklarını belirtmişlerdir (EK-3.25.).

Çalışanlara sorulan **Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?** Sorusunun yanıtları cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu ve çalışma süresi (kıdem) değişkenlerine göre incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.21.,EK-3.22.,EK-3.23.,EK-3.24.).

6-Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?

Örneklem gruptakilerin sosyal faaliyetlere katılmaları değerlendirildiğinde, yüzde 52,5’i sosyal faaliyetlere katıldığını, yüzde 27,1’i ise herhangi bir sosyal faaliyete katılmadığını söylemiştir. Geriye kalan yüzde 20,4 ise sosyal faaliyetlere bazen katıldıklarını söylemiştir.

Çalışanlara sorulan **Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?** sorusunun yanıtları cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu ve çalışma süresi (kıdem) değişkenlerine göre incelendiğinde, herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir. (EK-3.26.,EK-3.27.,EK-3.28.,EK-3.29.,EK-3.30.).

7-Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?

Örneklem gruptakilerin farklı bölümlerde tanıdıklarının var olup olmadığı araştırıldığında, yüzde 11’i tanıdıklarının olmadığını, yüzde 74,6’sı ise tanıdıklarının

olduğunu söylemiştir. Yüzde 14,4'ünün ise farklı bölümlerde tanıdıkları olduğundan emin olmadıkları görülmüştür.

Çalışanlara sorulan **Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?** sorusunun yanıtları cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumları ve çalışma süreleri değişkenlerine göre incelendiğinde, herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.31.,EK-3.32.,EK-3.33.,EK-3.34.,EK-3.35.).

8-Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşıyor musunuz?

Örneklem gruptakiler, çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşıyor musunuz sorusuna, yüzde 26,5 oranda “bazen” yanıtını vermiştir. Yüzde 22,7'si çevresindeki kişilerin çatışan taleplerinin olmadığını, yüzde 50,8'i ise çevresindeki kişilerin çatışan talepleri ile karşılaştığını belirtmiştir.

Çalışanlara sorulan **Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşıyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları ve çalışma süreleri (kıdem) değişkenlerine göre incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olmadığı görülmüştür (EK-3.36.,EK-3.37.,EK-3.38.,EK-3.39.,EK-3.40.).

9-İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin işi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalmaları değerlendirildiğinde; yüzde 53'ü işi bitirmek için geç saatlere kadar çalışmadıklarını söylerken, yüzde 30,9'u geç saatlere kadar çalıştıklarını söylemişlerdir. Geriye kalan

yüzde 16,1'lık kısım işi bitirmek için geç saatlere kadar bazı günlerde kaldıklarını söylemişlerdir.

YAŞ: “Çalışanların işleri bitirmek için geç saate kadar iş yerinde kalma durumu yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. 40-49 yaş aralığı yüzde 38,1 (8 kişi) ile en fazla “evet” oranına sahip gruptur. 30-39 yaş aralığındakiler yüzde 30,8 (36 kişi), 20-29 yaş aralığındakiler yüzde 27,9 (12 kişi) oranında “evet” yanıtı vermişlerdir (EK-3.42).

Çalışanlara sorulan **İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, eğitim durumları ve çalışma süreleri açısından incelendiğinde bu üç değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir. Yaş kriteri işi bitirmek için geç saatlere kadar iş yerinde kalmada etkili olduğu görülmüştür (EK-3.41.,EK-3.43.,EK-3.44.,EK-3.45.).

10-Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabiliyor musunuz sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde, yüzde 27,6'sının aile ve dostlarına yeterince zaman ayırabildiğine inandığı, yüzde 54,7'sinin yeterince ayırabildiğine inanmadığı görülmüştür. Geriye kalan yüzde 17,7'lik kısım ise aile ve dostlarına kısmen zaman ayırabildiğini söylemiştir.

YAŞ: “Çalışanların aile ve dostlarına yeterli zaman ayırabilme konusundaki düşünceleri yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. 20-29 yaş aralığındakiler yüzde 58,1 oranıyla (25 kişi) en fazla “hayır” yanıtını veren grup olmuştur. 30-39 yaş aralığındakiler yüzde 56,4, 40-49 yaş aralığındakiler ise yüzde 38,1 oranında “hayır” yanıtı vermişlerdir (EK-3.47.).

EĞİTİM DURUMU: “Çalışanların eğitim durumları aile ve dostlarına yeterli zaman ayırmasında etkili olmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim durumlarına göre incelendiğinde Endüstri Meslek Lisesi mezunları yüzde 60,2 oranıyla (65 kişi) en fazla “hayır” yanıtını veren olmuşlardır (EK-3.48.).

Çalışanlara sorulan **Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet ve çalışma süreleri açısından incelendiğinde bu iki değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir. Ancak yaş grupları ve eğitim durumları değişkenleri bu soru üzerinde etkili olmaktadır (EK-3.46.,EK-3.49.,EK-3.50.).

11-İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin sahip oldukları işlerinin özel yaşamlarına engel olup olmadığı değerlendirildiğinde, yüzde 50,3’ü işlerinin özel yaşamlarına engel olmadığını, yüzde 30,4’ü ise işlerinin özel yaşamlarına engel oluşturduğunu belirtmişlerdir. Kısmen engel olduğunu düşünenlerin payı ise yüzde 19,3’tür.

Çalışanlara sorulan **İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?** sorusunun yanıtları cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu ve çalışma süresi (kıdem) değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu değişkenlerin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.51.,EK-3.52,EK-3.53.,EK-3.54.,EK-3.55.).

12-İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?

Örnekleme gruptakilerin aile yaşamından iş hayatı nedeniyle özveride bulunması gereken zamanlar olup olmadığı incelendiğinde, yüzde 28,7'lik kısım aile yaşamından herhangi bir şekilde özveride bulunması gerekmediğini, yüzde 49,7'lik kısım aile yaşamlarından özveride bulunduğu anlar olduğunu söylemiştir. Geriye kalan yüzde 21,6'lık kısım işleri için aile yaşamından bazen özveride bulunmaları gerektiğini söylemiştir.

Çalışanlara sorulan **İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?** sorusunun yanıtları cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu ve çalışma süresi (kıdem) değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu değişkenlerin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.56.,EK-3.57.,EK-3.58.EK-3.59.,EK-3.60.).

13-İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?

Örnekleme gruptakilerin iş uğruna sosyal faaliyetlerinden vazgeçme durumu değerlendirildiğinde; çalışanların yüzde 32,6'sı işleri için sosyal faaliyetlerinden vazgeçmeyeceğini, yüzde 38,7'si ise işleri için sosyal faaliyetlerinden vazgeçebileceğini belirtmiştir. İş için sosyal faaliyetlerinden bazen vazgeçebileceğini söyleyen kısım ise yüzde 28,7'lik bir paya sahiptir.

Çalışanlara sorulan **İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?** Sorusunun yanıtları cinsiyet, yaş grupları, eğitim durumu ve çalışma süresi (kıdem) değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu değişkenlerin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.61.,EK-3.62.,EK-3.3.,EK-3.64., EK-3.65.).

14-İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?

Örneklem gruptakilerin iş arkadaşlarıyla ev ziyaretlerinde bulunma durumları incelendiğinde, yüzde 43,1'i iş arkadaşlarıyla ev ziyaretlerinde bulunduğunu, yüzde 35,9'u iş arkadaşlarıyla ev ziyaretlerinde bulunmadıklarını söylemiştir. Kalan yüzde 21'lik kısım iş arkadaşlarıyla bazen ev ziyaretlerinde bulduklarını söylemiştir.

Çalışanlara sorulan **İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumları ve çalışma süreleri (kıdem) değişkenlerine göre incelendiğinde herhangi bir değişkenin bu soru üzerinde etkili olduğu görülmemiştir (EK-3.66-EK-3.67-EK-3.68-EK-3.69,EK-3.70).

Birleşik Metal-İş Sendikası 1995-1999 yılları arasında yaptığı “Üye Kimlik Araştırmaları”na göre ‘işyeri dışında nerede görüşüyorsunuz’ sorusuna en yüksek oranlı yanıt yüzde 33,6 ile “Mahallede”, “Evde aileleriyle” yüzde 18,1, “diğer” yüzde 11,9, “Şehir Merkezinde” yüzde 9,7, “Sendikada” yüzde 6,4 oranlarındadır. Dışarıda görüşemeyenlerin oranı ise yüzde 17,1 çıkmıştır (DİSK, Birleşik Metal-İş, 2008).

4.5.2.4. Kurum İle İlgili Soruların Analizi

“ Kurum” başlığı altında aşağıda belirtilen yedi soruya alınan yanıtlar eğitim durumu, yaş, cinsiyet, kıdem ve çalışılan bölümlere göre analiz edilmiş, hangi kritere göre farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir.

- 1- Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?
- 2- İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyularınız olumlu muydu?
- 3- Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?

- 4- İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?
- 5- Kurumunuzda farklılıklara dil, din, ırk, cinsiyet, ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığı düşünüyor musunuz?
- 6- Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?
- 7- İşinizin sonuçları denetleniyor mu?

Bu sorular örneklem grup içindeki mavi yakalı çalışanın çalıştığı kurumun sağladığı olanakları nasıl algıladığına ilişkin izlenimlerini değerlendirmek için “Kurum” başlığı altında toplanmıştır. Uygulanan ankette dağınık olarak yer alan ancak aslında birbiri ile bağlantısı olan sorular yorum aşamasında bir araya getirilmiştir.

1-Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?

Kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olma durumu değerlendirildiğinde, örneklem gruptakilerin yüzde 44,8’i kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olduğunu, yüzde 35,4’ü memnun olmadığını söylemiştir. Yüzde 19,8’i ise kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olmasa da çalışmak zorunda olduğunu belirtmiştir.

CİNSİYET: “Kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olma durumu çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışanların cinsiyetleri kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olma durumu üzerinde etkili olmaktadır. Kadınların kurumun sağladığı olanaklardan memnuniyet oranı yüzde 72,7 (16 kişi), erkeklerin ise memnuniyet oranı yüzde 40,9 (65 kişi) olarak çıkmıştır (EK-4.1.).

YAŞ: “Kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olma durumu çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışanların yaş grupları, kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olma durumu üzerinde etkili değişkenlerden birisidir. 20-29 yaş aralığındakiler yüzde 62,8 (27 kişi) oranıyla bu soruya en fazla “evet” yanıtını veren yaş grubu olmuştur (EK-4.2.).

ÇALIŞMA SÜRELERİ: “Kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olma durumu, çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların çalışma süreleri, kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun olma durumu üzerinde etkili değişkenlerden birisidir. Bir yıl altı çalışanların memnuniyet oranı yüzde 70,6 oranıyla (12 kişi) bu soruya “evet” yanıtını veren olmuşlardır (EK-4.4.).

Çalışanlara sorulan **Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş ve çalışma süreleri (kıdem) değişkenlerine göre incelendiğinde üç değişkene göre anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-4.3., EK-4.5.).

2-İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyularınız olumlu muydu?

İşe girmeden önce kurum hakkındaki değerlendirmeler incelendiğinde, çalışanların yüzde 54,7’si kurum hakkında olumlu düşüncelere sahip olduklarını, yüzde 24,3’ü de olumsuz düşündüklerini belirtmişlerdir. Çalışanların yüzde 21’lik kısmı ise bu konuda herhangi bir düşünce belirtmek konusunda emin olmadıklarını söylemiştir.

CİNSİYET:“İşe girmeden önce kurum hakkında olumlu düşünceye sahip olma durumu çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışanların cinsiyetleri işe girmeden önce kurum hakkında olumlu düşündüklerini belirtmede etkili bir faktördür. Kadınların “evet” yanıtı bu soruya verdikleri “evet”

yanıtı erkeklere göre yüksek çıkmıştır. Erkeklerin yüzde 53,5 (85 kişi), kadınların “evet” yanıtı ise yüzde 63,6 (14 kişi) oranında olmuştur (EK-4.6.)

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “İşe girmeden önce kurum hakkında olumlu düşünceye sahip olma durumu çalışılan bölümle göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların bölümleri arasında işe girmeden önce kurum hakkında olumlu düşündüklerimi belirtmede bir farklılık görülmektedir. Kaynak bölümü yüzde 70 (28 kişi), Boyahane bölümü 57,4 (27 kişi), Montaj bölümü yüzde 53,3 (24 kişi), Pres bölümü 40,8 (20 kişi) oranında “evet” yanıtını vermiştir(EK-4.10.)

Çalışanlara sorulan **İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyularınız olumlu muydu?** Sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, çalışılan bölüm değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-4.7.,EK-4.8.,EK-4.9.).

3-Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?

Kurumun motivasyon uygulamalarından memnuniyet durumu değerlendirildiğinde, örneklem gruptakilerin yüzde 33,7’sinin kurumun motivasyon uygulamalarından memnun olduğu, buna karşın yüzde 47,5’inin memnun olmadığı görülmüştür. Yüzde 18,8i ise memnun olmadıkları halde çalışmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir.

YAŞ: “Kurumun motivasyon uygulamalarından memnun olma durumu çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların yaş grupları kurumun motivasyon uygulamalarından memnun olma üzerinde etkili bir faktördür. 30-39 yaş aralığındakiler yüzde 55,6 oranıyla (65 kişi) en fazla “memnun değilim” yanıtını veren yaş grubu olmuştur. 20-29 yaş aralığındakiler ise yüzde 46,5 oranında (20 kişi) “memnunum” yanıtını vermiştir (EK-4.12.).

ÇALIŞMA SÜRELERİ: “Kurumun motivasyon uygulamalarından memnun olma durumu çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların çalışma sürelerinin kurumun motivasyon uygulamalarından memnun olma üzerinde etkili bir faktör olduğu görülmektedir. Bir yıldan daha az süredir çalışanlar yüzde 47,1 oranıyla (8 kişi) en yüksek memnuniyete sahip gruptur. En az memnuniyete sahip grup ise yüzde 55,4 oranıyla 5 yıl üzeri tecrübeye sahip olanlardır (EK-4.14.)

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “Kurumun motivasyon uygulamalarından memnun olma durumu çalışılan bölüme göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışılan bölümler arasında kurumun motivasyon uygulamalarından memnun olma durumu istatistiksel anlamda farklılık göstermektedir. Kaynak bölümünün memnuniyet oranı yüzde 45 (18 kişi) ile en yüksek çıkmıştır. En düşük memnuniyet oranları yüzde 24,4 ile Montaj ve yüzde 24,2 ile Pres bölümlerine aittir (EK-4.15.).

Çalışanlara sorulan **Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların yaş, kıdem ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-4.11.,EK-4.13.)

4-İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?

Örneklem gruptakilerin işyerlerini tanıdığı kişilere önerme durumu değerlendirildiğinde; yüzde 35,9'unun işyerlerini tanıdıklarına önerdikleri, yüzde 41,4'ünün ise önermedikleri görülmüştür. Bu da genel anlamda çalışanların işyerlerini tanıdıklarına pek önermediklerini göstermektedir. Yüzde 22,7'si ise bu konuda emin olmadıklarını belirtmişlerdir.

CİNSİYET: “İşyerlerini tanıdıklarına önerme durumu çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışanların cinsiyetleri işyerlerini tanıdıklarına önerme konusu üzerinde etkili bir faktördür. Kadın çalışanlar bu soruya yüzde 59,1 oranında “evet” yanıtını verirken erkek çalışanlar yüzde 32,7 oranında “evet” yanıtını vermiştir (EK-4.16.).

YAŞ: “İşyerlerini tanıdıklarına önerme durumu çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların yaş grupları iş yerlerini tanıdıklarına önerme konusu üzerinde etkili bir faktördür. 20-29 yaş aralığındakiler yüzde 51,2 oranıyla diğer yaş gruplarına göre en yüksek “evet” oranına sahip grup olarak çıkmıştır (EK-4.17.).

EĞİTİM DURUMU: “İşyerlerini tanıdıklarına önerme durumu çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim durumuna analiz edildiğinde Düz Lise mezunları yüzde 51,7 oranıyla “evet” yanıtını vermişlerdir (EK-4.18.).

ÇALIŞMA SÜRESİ: “İşyerlerini tanıdıklarına önerme durumu çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Bir yıldan az süredir çalışan grup yüzde 64,7 oranıyla en çok “evet” diyen grup olmuştur. 5 yıl üzeri çalışanlar ise yüzde 28,5 oranıyla en az ‘evet’ diyenler olmuştur (EK-4.19.).

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “İş yerlerini tanıdıklarına önerme durumu çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Kaynak bölümü yüzde 50 oranıyla en çok “evet” diyen grup olarak çıkmıştır. En az “evet” diyen bölüm ise yüzde 20,4 oranıyla pres bölümüdür (EK-4.20.).

Çalışanlara sorulan **İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, kıdemleri, eğitim durumu ve çalışılan bölümler değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

5-Kurumunuzun dil, din, ırk, cinsiyet, ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığını düşünüyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin, dil, din, ırk, cinsiyet ve ideoloji farklılıklarına kurumun hoşgörü ile yaklaşma durumuyla ilgili düşünceleri değerlendirildiğinde, yüzde 47,5'i dil, din, ırk, cinsiyet ve ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaşıldığını, yüzde 32'1 si ise farklı davranıldığını söylemiştir. Yüzde 20,4'ü ise kısmen hoşgörü ile yaklaşıldığını belirtmiştir.

Çalışanlara sorulan **Kurumunuzun dil, din, ırk, cinsiyet, ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığını düşünüyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, kıdemleri, eğitim durumu ve çalışılan bölümler değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır (EK-4.21.,EK-4.22.,EK-4.23.,EK-4.24.,EK-4.25.).

6-Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?

Örneklem gruptakilerin, kurumun farklı fikir ve önerilere önem verme durumuyla ilgili düşünceleri incelendiğinde, çalışanların yüzde 45,9'u kurumun farklı fikir ve önerilere önem verdiğini, yüzde 29,8'i ise önem vermediğini belirtmektedirler. Yüzde 24,3'lük kısım ise kurumun farklı fikir ve önerilere kısmen önem verdiğini belirtmektedirler.

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “Kurumun çalışanların farklı fikir ve önerilerine önem verme durumu, çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir” hipotezi kabul edilmiştir. Kaynak

bölümü yüzde 65 oranı ile bu soruya en fazla “evet” diyen bölüm, Pres bölümü ise yüzde 26,5 oranla en az “evet” diyen bölüm olmuştur (EK-4.30.).

Çalışanlara sorulan **Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, kıdemleri ,eğitim durumu ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre incelendiğinde sadece çalışılan bölümde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-4.26.,EK-4.27.,EK-4.28.,EK-4.29.)

Aydanoğlu, E. (2011)'nin yaptığı araştırma sonuçlarına göre ‘*Çalışırken işinizle ilgili görüş ve önerileriniz dikkate alınıyor mu?* sorusuna kadrolu işçilerin yüzde 20,1’i ‘her zaman’ , yüzde 65,1’i ‘ara sıra’, yüzde 14’ü ‘hiçbir zaman’ yanıtını vermiştir. İşçilerin görüş ve önerilerinin alınması işçiler üzerindeki motivasyonu arttıracığı için daha verimli çalışabilecekleri yorumu yapılmıştır (Aydanoğlu,2011:121).

Nichols & Suğur’un, yaptığı çalışmada çalışanlara “*İşinizi size belirtilen şekilden daha kolay ya da daha çabuk yapmanın bir yolunu bulsaydınız ne yapardınız?* sorusunu sormuşlardır. Bu soru otomotiv sektöründe yüzde 42 oranında “kimseye söylemem”, yüzde 26 oranında “takım liderime söylerim”, yüzde 25 oranında “öneride bulunurum”, yüzde 7 oranında “birkaç arkadaşına söylerim” şeklinde yanıtlanmıştır (Nichols& Suğur, 2005:155).

7-İşinizin sonuçları denetleniyor mu?

Örneklem gruptakilerin, iş sonuçlarının denetlenme durumu değerlendirildiğinde, yüzde 74’ü iş sonuçlarının denetlendiğini, yüzde 12,7’si iş sonuçlarının denetlenmediğini ve yüzde 13,3’ü ise iş sonuçlarının bazen denetlenip bazen denetlenmediğini belirtmişlerdir.

CİNSİYET: “İş sonuçlarının denetlenme durumu, çalışanların cinsiyetlerine göre arasında farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların cinsiyetlerinin iş sonuçlarının denetlenme durumu üzerinde etkinliği söz konusudur. Kadın çalışanlar bu soruya yüzde 86,4 oranında “evet” yanıtını verirken, erkeklere yüzde 72,3 oranında “evet” demişlerdir. Kadınlar erkeklere göre daha fazla denetlendiklerini belirtmişlerdir (EK-4.31.).

YAŞ: “İş sonuçlarının denetlenme durumu, çalışanların yaş grupları arasında farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların yaş gruplarının iş sonuçlarının denetlenme durumu üzerinde etkinliği söz konusudur. 20-29 yaş aralığındakiler grup yüzde 88,4 oranıyla bu soruya en fazla “evet” diyen grup olmuştur. En az denetlendiklerini düşünen grup ise yüzde 66,7 oranıyla 40-49 yaş grup aralığındaki gruptur (EK-4.32.).

ÇALIŞMA SÜRESİ: “İş sonuçlarının denetlenme durumu, çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların çalışma sürelerinin iş sonuçlarının denetlenme durumu üzerinde etkinliği söz konusudur. Bir yıldan az süredir çalışanlar yüzde 94,1 oranıyla en fazla “evet” diyen grup olmuştur (EK-4.34.).

Çalışanlara **İşinizin sonuçları denetleniyor mu?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet, yaş, kıdem değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır(EK-4.33.,EK-4.35.).

4.5.2.5. Cinsiyet İle İlgili Analiz Sonuçları

Bu bölümde, mavi yakalı çalışanların yaptıkları işte kadın çalışanlara bakış açılarını değerlendirmek için “cinsiyet” başlığı altında aşağıda belirtilen beş soruya alınan yanıtlar eğitim durumu, yaş, cinsiyet, kıdem ve çalışılan bölümlere göre analiz edilmiş, hangi kritere göre farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir.

- 1- Bölümünüzde kadın çalışan sayısının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- 2- İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?
- 3- Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?
- 4- Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?
- 5- Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?

Bu sorular, örneklem grup içindekilerin üretim sektöründe kadın çalışanın çalışmasını nasıl algıladığına ilişkin izlenimlerini değerlendirmek için “Cinsiyet” başlığı altında toplanmıştır. Uygulanan ankette dağınık olarak yer alan ancak aslında birbiri ile bağlantısı olan sorular yorum aşamasında bir araya getirilmiştir.

1-Bölümünüzde kadın çalışanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

Bölüm içinde kadın çalışan sayısının yeterli olup olmadığı durumu değerlendirildiğinde, örneklem gruptakilerin yüzde 57,5’i kurumda kadın çalışanların yeterli olduğunu, yüzde 32’si ise yeterli olmadığını ve daha fazla kadın çalışana ihtiyaç duyulduğunu, yüzde 10,5’i de kısmen yeterli olduğunu belirtmiştir.

ÇALIŞMA SÜRESİ: “Bölüm içinde kadın çalışan sayısının yeterli olma durumu, çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. 5 yıldan fazla çalışmakta olan grup yüzde 63,8 oranıyla “evet” yanıtı vermiştir. Bir yıldan az çalışanlar ise yüzde 35,3 oranıyla kadın çalışan sayısının yeterli olmadığını belirtmişlerdir (EK-5.4.).

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “Bölüm içinde kadın çalışan sayısının yeterli olup olmadığı, çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışılan bölümler arasındaki farklılık bölüm içinde kadın çalışanın yeterli olma durumu üzerinde etkili bir faktör olarak görülmektedir. Boyahane bölümü yüzde 76,6 oranıyla kadın çalışan sayısını yeterli bulmuştur. Montaj bölümü yüzde 60, Pres bölümü yüzde 46, Kaynak bölümü yüzde 45 oranında “evet” yanıtını vermiştir (EK-5.5.).

Çalışanlara sorulan **Bölümünüzde kadın çalışan sayısının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?** sorusunun yanıtları, çalışanların kıdem ve çalışılan bölümler değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-5.1.,EK-5.2.,EK-5.3.).

2-İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

Çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olup olmadığı durumu değerlendirildiğinde, örneklem gruptakilerin yüzde 62,4’ü çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olmadığını, yüzde 24,3’ü ise uygun olduğunu belirtmişlerdir. Yüzde 13,3 ise çalışma ortamının kadın çalışanlara kısmen uygun olduğunu söylemiştir.

CİNSİYET: “Çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olup olmadığı durumu, çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların cinsiyetleri çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olup olmadığı

durumu üzerinde etkili bir faktördür. Erkekler çalışma ortamının kadınlar için uygunluğuna yüzde 68,6 oranıyla “hayır” yanıtını verirken, kadın çalışanların yüzde 54,2’si de yine “hayır” yanıtını vermiştir (EK-5.6.).

EĞİTİM DURUMU: “Çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olup olmadığı durumu, çalışanların eğitim seviyelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Endüstri Meslek Lisesi mezunları yüzde 71,3 oranıyla en fazla “hayır” yanıtını veren grup olmuştur. Ön Lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip olanların yüzde 53,8’i en çok bu soruya olumlu bakan grup olarak çıkmıştır (EK-5.8.).

ÇALIŞMA SÜRESİ: “Çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olup olmadığı durumu, çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. 5 yıldan fazla süredir çalışanlar bu soruya yüzde 67,7 oranı ile “hayır” yanıtını verirken, bir yıldan az süredir çalışanlar ise yüzde 47,1 oranıyla en çok “evet” diyen grup olmuştur(EK-5.9.).

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “Çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olup olmadığı durumu, çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Boyahane bölümü yüzde 38,3 oranıyla en fazla “evet” yanıtını vermiştir. Kaynak bölümü yüzde 12,5 oranıyla en az “evet” yanıtına sahiptir (EK-5.10.).

Çalışanlara sorulan **İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?** sorusunun yanıtları çalışanların, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve çalışılan bölümler değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-5.7.).

3-Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?

Çalışma ekibinde kadın çalışan sayısının artırılması durumu değerlendirildiğinde, örneklem gruptakilerin yüzde 59,7'si kadın çalışan sayısının yeterli olduğunu, bu nedenle artmasını istemediklerini, yüzde 23,8'i kadın çalışan sayısının artmasını istediklerini belirtmişlerdir. Yüzde 16,5'si ise bu konuda emin olmadığını söylemiştir.

CİNSİYET: “Çalışma ekibinde kadın çalışan sayısının artırılması, çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Kadın çalışanların yüzde 68,2'si bu soruya “evet” yanıtı verirken erkeklerin sadece yüzde 17,6'sı “evet”, yanıtını vermiştir (EK-5.11.).

YAŞ: “Çalışma ekibinde kadın çalışan sayısının artırılması, çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. 30-39 yaş aralığındakiler yüzde 67,5 oranıyla bu soruya en fazla “hayır” diyen grup olmuştur. 20-29 yaş aralığındakiler ise yüzde 39,5 oranıyla bu soruya en çok “evet” diyen gruptur (EK-5.12.).

EĞİTİM DURUMU: “Çalışma ekibinde kadın çalışan sayısının artırılması, çalışanların eğitim seviyeleri arasında farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Endüstri Meslek Lisesi Mezunları bu soruya yüzde 68,5 oranıyla en fazla “hayır” diyen gruptur. Ön Lisans ve üzeri eğitim durumunda olanlar ise yüzde 46,2 oranıyla “evet” yanıtını vermişlerdir (EK-5.13.).

ÇALIŞILAN BÖLÜM: Çalışma ekibinde kadın çalışan sayısının artırılması, çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Kaynak bölümü bu soruya yüzde 75 oranıyla “hayır” yanıtını verirken, Boyahane bölümü yüzde 31 oranıyla en fazla “evet” yanıtını veren bölüm olmuştur (EK-5.15).

Çalışanlara sorulan **Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?** sorusunun çalışanların, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan bölümler değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır.

4-Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?

Benzer bir işte eş ile beraber çalışma durumu değerlendirildiğinde, örneklem gruptakilerin yüzde 72,4'ü eşleriyle beraber bir işte çalışmak istemediğini, yüzde 17,7'si ise eşleriyle beraber bir işte çalışmak istediğini söylemiştir. Yüzde 9,9 kısım ise eşleriyle beraber çalışma konusunda emin olmadığını belirtmiştir.

CİNSİYET: “İş yerinde eşi ile beraber çalışma durumu, çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışanların cinsiyetleri iş yerinde eşiyle beraber çalışma durumu üzerinde etkilidir. Bu konuda erkekler iş yerinde eşleriyle beraber çalışmak istemediklerini daha net ifade etmişlerdir. Erkek çalışanların yüzde 78'i “hayır” yanıtını verirken, bu soruya kadınların yüzde 59'u “evet” yanıtını vermiştir (EK-5.16.).

YAŞ: “İşyerinde eşi ile beraber çalışma durumu, çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani çalışanların yaş grupları işyerinde eşiyle beraber çalışma durumu üzerinde etkilidir. 30-39 yaş aralığındakiler yüzde 79,5 oranıyla bu soruya en fazla ‘hayır’ yanıtı veren gruptur. 20-29 yaş aralığındakiler ise yüzde 30,2 oranında “evet” yanıtını vermiştir (EK-5.17.).

ÇALIŞMA SÜRESİ: “İş yerinde eşi ile beraber çalışma durumu, çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Endüstri Meslek Lisesi

mezunları bu soruya yüzde 79,6 oranıyla “hayır” yanıtını verirken, Ön Lisans mezunları yüzde 38,5 oranıyla en çok “evet” diyen grup çıkmıştır (EK-5.19.).

Çalışanlara sorulan **Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?** sorusunun yanıtları çalışanların, cinsiyet, yaş, kıdem değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğunu ortaya çıkartmıştır (EK-5.18.,EK-5.20.).

5-Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?

Bir kadın yönetici ile çalışmayı isteme durumu değerlendirildiğinde, örneklem gruptakilerin yüzde 43,1’i kadın yönetici ile çalışmak istemediklerini bunun yanı sıra yüzde 35,4’ü ise kadın yönetici ile çalışmak istediklerini söylemiştir. Yüzde 21,5’i kadın yönetici ile çalışma konusunda emin olmadığını belirtmiştir.

CİNSİYET: “Bir kadın yönetici ile çalışmayı isteme durumu, çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani, çalışanların cinsiyetleri arasındaki farklılık kadın yönetici ile çalışmayı isteme durumu üzerinde etkilidir. Kadınların yüzde 68,2’i bu soruya “evet” yanıtı verirken, erkeklerin yüzde 30,8’i ‘evet’ yanıtı vermiştir (EK-5.21.).

EĞİTİM DURUMU: “Bir kadın yönetici ile çalışmayı isteme durumu, çalışanların eğitim seviyelerine göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilmiştir. Ön Lisans ve üzeri eğitim durumuna sahip olanlar yüzde 58,3 oranıyla en fazla “hayır” yanıtını veren grup olmuştur. Düz Lise mezunları ise yüzde 46,6 oranıyla en fazla “evet” diyen gruptur (EK-5.23.).

Çalışan sorulan **Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?** sorusunun yanıtları, çalışanların cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır (EK-5.22.,EK-5.24.,EK-5.25.).

4.5.2.6. Beklentiler İle İlgili Analiz Sonuçları

Bu bölümde, mavi yakalı çalışanların yaptıkları işten ne beklediklerine ilişkin bakış açılarını incelemek için “beklentiler” başlığı altında aşağıda belirtilen dört soru eğitim durumu, yaş, cinsiyet, kıdem ve çalışılan bölümlere göre analiz edilmiş, hangi kritere göre farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir.

- 1- En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmektir.
- 2- İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim.
- 3- İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim.
- 4- Gelecekte çocuğumun benim yaptığı işi yapmasını isterim.

Bu sorular, örneklem grup içindekilerin yaptıkları işe karşı duydukları istek ve beklentileri ile değişkenleri değerlendirmek için “Beklentiler” başlığı altında toplanmıştır. Uygulanan ankette dağınık olarak yer alan ancak aslında birbiri ile bağlantısı olan sorular yorum aşamasında bir araya getirilmiştir

1-En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmektir.

Örneklem gruptakilerin, en büyük korkusunun günün birinde işini kaybetme durumu olup olmadığı incelendiğinde, yüzde 61,9’u en büyük korkularının işlerini

kaybetmek olduğunu, yüzde 22,1'i ise böyle bir korkularının olmadığını söylemiştir. Yüzde 16'sı ise bu konuda emin olmadıklarını belirtmişlerdir.

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmektir” düşüncesi, çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir.” hipotezini kabul edilmiştir. Yani, çalışılan bölümlerin farklılığının yaşanan iş kaybetme korkusu üzerinde etkisi vardır. Boyahane bölümü çalışanları yüzde 83 oranıyla bu soruya en fazla “evet” yanıtını vermişlerdir. Pres bölümü yüzde 69,4, Montaj bölümü 48,9, Kaynak bölümü yüzde 42,5 oranlarında “evet” yanıtı vermişlerdir (EK-6.5.).

Çalışanlara sorulan **En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmektir** sorusunun yanıtları sadece çalışılan bölüm değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-6.1.,EK-6.2.,EK-6.3.,EK-6.4.).

Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 1995-1999 yılları arasında yaptığı “Üye Kimlik Araştırmaları”na göre ‘Hiç işsiz kaldın mı?’ sorusuna yüzde 50,3 oranında “evet”, yüzde 49,7 oranında “hayır” yanıtı verilmiştir (DİSK, Birleşik Metal-İş,2008).

2-İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim.

Örnekleme gruptakilerin, ileride daha az yorulacakları bir bölümde çalışmak isteyip istemedikleri konusu incelendiğinde, yüzde 59,1'i ileride daha rahat bir bölümde çalışmak istediklerini, yüzde 20,4'ü ise çalıştıkları bölümden memnun olduklarını ve başka bir bölümde çalışmak istemediklerini belirtmişlerdir. Yüzde 20,5 bu konuda emin olmadığını söylemiştir.

CİNSİYET: “Daha rahat bir bölümde çalışmak isteği, çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterir” hipotezi kabul edilmiştir. Erkek çalışanların yüzde 61'i bu soruya

“evet” yanıtını vermiştir. Kadın çalışanlar ise yüzde 45,5 oranında “evet” yanıtı vermiştir (EK-6.6.).

EĞİTİM DURUMU: “Daha rahat bir bölümde çalışmak isteği, çalışanların eğitim seviyelerine göre farklılık gösterir” hipotezi kabul edilmiştir. Endüstri Meslek Lisesi mezunları yüzde 62 oranıyla bu soruya en fazla “evet” yanıtını veren gruptur. Düz Lise mezunları yüzde 60, Ön Lisans ve üzeri, eğitim düzeyindekiler ise yüzde 30.8 oranında “evet” yanıtı vermiştir (EK-6.8.).

Çalışanlara sorulan **İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim?** sorusunun yanıtları sadece cinsiyet ve eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-6.7.,EK-6.9.,EK-6.10.).

3-İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim.

Örneklem gruptakilerin, ileride performansını daha fazla geliştirilebilecek bir bölümde çalışma isteği değerlendirildiğinde, yüzde 65,7’si ileride performanslarını daha fazla geliştirebilecek bir bölümde çalışmak istediklerini, yüzde 9,4’ü durumlarından memnun olduklarını, yüzde 24,9’u ise bu konuda henüz emin olmadıklarını belirtmişlerdir.

ÇALIŞILAN BÖLÜM: “İleride performansın daha fazla geliştirilebileceği bölümde çalışma isteğinin, çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir.” hipotezini kabul edilmiştir. Montaj bölümünde çalışanlar bu soruya yüzde 80 oranıyla en fazla “evet” diyen bölüm olmuştur (EK-6.15.).

Çalışanlara sorulan **İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim?** sorusunun yanıtları sadece çalışılan bölüm değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır (EK-6.11.,EK-6.12.,EK-6.13.,EK-6.14.).

4-Gelecekte çocuğumun benim yaptığım işi yapmasını isterim.

Örneklem gruptakilerin, gelecekte kendi çocuklarının da onların işlerini yapma isteği incelendiğinde, yüzde 79'u böyle bir istek ve temennide bulunmadığını, yüzde 8,8'i ise kendi işlerini çocuklarının da yapmasını istediğini belirtmiştir. Yüzde 12,2'lik kısım ise bu konuda emin olmadığını söylemiştir.

Çalışanlara sorulan **Gelecekte çocuğumun benim yaptığım işi yapmasını isterim.** sorusu çalışanların cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır (EK-6.16.,EK-6.17.,EK-6.18,EK-6.19,EK-6.20.).

Nichols & Suğur'un araştırmasında işçilerin yalnızca kendi işlerinin çocukları tarafından yapılmasını istedikleri belirtilmiştir çok küçük bir bölümünün (Nichols&Suğur, 2005:246). Aydoğanoğlu'nun araştırmasında ise bu soruya yüzde 89 oranında "hayır istemem" yanıtı verilmiştir (Aydoğanoğlu,2011:124).

4.5.3.Motivasyon Testi Analiz Sonuçları

4.5.3.1.Bireysellik İle İlgili Motivasyon Sorularının Analiz Sonuçları

Bu bölümde örneklem alan içerisinde bulunan mavi yakalı çalışanlara “bireysel” başlığı altında aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- 1- İşinize giderken istekli misiniz?
- 2- İşten çıktığınızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?
- 3- Ekip çalışmasını mı bireysel çalışmayı mı tercih edersiniz?
- 4- Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin işe giderken istekli olup olmadıkları incelendiğinde, yüzde 48,1’i (87 kişi) işe gitmekten memnun olduğunu belirtmiştir. Yüzde 24,3’lük (44 kişi) istekli olarak işe gitmediğini söylemiştir. Yüzde 27,6’sı ise zaman zaman istekli olmadıklarını söylemişlerdir (EK-7.1.).

Örneklem gruptakilerin bireysel motivasyonları incelenirken sorulan “işten çıktığınızdaki yorgunluğunuz bedensel mi?” sorusuna yüzde 60,8 oranında (110 kişi) bu durumu destekleyici yanıt vermiştir. Bu durumu reddeden ve ikilemde kalan kişi sayısı hemen hemen aynıdır. 35 kişi yorgunluğunun bedensel olmadığı söylemiştir. 36 kişi ise bu yorgunluğun sürekli bedensel olmadığını belirtmiştir (EK-7.2.).

Örneklem gruptakilere, ekip çalışmasını mı yoksa bireysel çalışmayı mı tercih ettikleri sorulduğunda, yüzde 68,5’i (124 kişi) ekip çalışmalarını tercih ettiğini

söylemiştir. Yüzde 14,9 (27 kişi) ekip çalışmalarını tercih etmediğini, yüzde 16,6 (30 kişi) ise koşullara göre ekip çalışmalarını tercih ettiğini belirtmiştir (EK-7.3.).

Örneklem gruptakilerin yüzde 21'i (38 kişi) duygu ve düşüncelerini rahat ifade edemediğini söylemiştir. Yüzde 58,6'sı (106 kişi) duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebildiğini belirtmişlerdir. Yüzde 20,4 (37 kişi) ise içinde bulunduğu koşullara göre duygu ve düşüncelerini ifade etme durumunun değiştiğini söylemiştir (EK-7.4.).

4.5.3.2. Kurum İle İlgili Motivasyon Sorularının Analiz Sonuçları

Bu bölümde örneklem alan içerisinde bulunan mavi yakalı çalışanlara “kurum” başlığı altında aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- 1- Şirketinizin sağladığı olanaklardan memnun musunuz?
- 2- Çalıştığınız kurumla övünür müsünüz?
- 3- Aldığımız ücret geçiminiz için yeterli mi?
- 4- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin kurumun olanaklarını değerlendirmeleri istendiğinde, yüzde 27,6 (50 kişi) şirketin olanaklarından memnun olmadığını söylemiştir. Yüzde 49,7'si (90 kişi) şirketin olanaklarından memnun olduğunu söylemiştir. Yüzde 22,7 (41 kişi) ise şirketlerine olan memnuniyetlerinin zamana ve duruma göre değiştiğini belirtmiştir (EK-8.1.).

Kurum olanakları göz önünde bulundurulduğunda, örneklem gruptakilerin yüzde 49,7'si (90 kişi) kurumlarıyla övündüğünü söylemiştir. Yüzde 23,2'si (42 kişi) içinde

bulunduğu koşullara göre çalıştığı kurumla övündüğünü belirtmiştir. Çalıştıkları kurumla hiçbir durumda vnmeyenlerin oranı ise yüzde 27,1 (49 kişi)'dir (EK-8.2.).

Örneklem gruptakilere aldıkları ücretlerin geçimleri için yeterli olup olmadığı sorulduğunda, büyük çoğunluğu oluşturan yüzde 64,1'i (116 kişi) aldığı ücretin yeterli olmadığını söylemiştir. Yüzde 16'sı (29 kişi) cretlerinden memnun olduğunu, yüzde 19,9'u (36 kişi) günün koşullarına göre ücretin bazen yetersiz olduğunu belirtmiştir (EK-8.3.).

Örneklem gruptakilerin, kurumlarındaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri yeterli bulup bulmadıkları araştırıldığında, yüzde 63' (114 kişi) mevcut olan önlemleri yeterli bulduğunu belirtmiştir. Yüzde 21,5'i (39 kişi) alışılan ortama ve olanaklara göre İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili önlemlerin yeterliliğinin değiştiğini, yüzde 15,5'i (28 kişi) ise önlemlerin yeterli olmadığını söylemiştir (EK-8.4.).

4.5.3.3. Sosyal Statü İle İlgili Motivasyon Sorularının Analiz Sonuçları

Bu bölümde örneklem alan içerisinde bulunan mavi yakalı çalışanlara "sosyal statü" başlığı altında aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- 1- Kariyer fırsatı tanınıyor mu?
- 2- Yneticilerinizle performans görüşmesindeki memnuniyetiniz?
- 3- Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?
- 4- Bulunduğunuz kurumdaki emekli olmayı düşünüyor musunuz?

Örneklem gruptakilerin kariyer fırsatları değerlendirildiğinde, yüzde 23,8'i (43 kişi) kurumun kendilerine kariyer fırsatı tanıdığını, yüzde 47,5'i (86 kişi) ise kariyer fırsatı tanınmadığını söylemiştir. Yüzde 28,7'si (52 kişi) bulunduğu departmana göre kariyer fırsatı tanındığını belirtmiştir (EK-9.1.).

Örneklem gruptakilerin yöneticileriyle yaptığı performans görüşmesinden memnuniyetleri değerlendirildiğinde, yüzde 37,5'si (68 kişi) görüşmelerden memnun olmadığını, yine yüzde 37,6'sı (68 kişi) memnun olduğunu söylemiştir. Yüzde 24,9'u (45 çalışan) geriye kalan her görüşmeden memnun kalmadığını belirtmiştir (EK-9.2.).

Örneklem gruptakilerin yüzde 53'ü (96 kişi) eğitim ve gelişim planlarının sunulduğunu doğrulamıştır. Yüzde 29,3'ü (53 kişi) ise planlarının sunulmadığını söylemiştir. Yüzde 17,7'si (32 kişi) içinde bulunulan duruma göre eğitim ve gelişim planlarının sunulduğunu söylemiştir (EK-9.3.).

Örneklem gruptakilerin yüzde 48,6'sı (88 kişi) bulunduğu kurumdan emekli olmayı düşünmektedir. Yüzde 28,7'si (52 kişi) bulunduğu kurumdan emekli olmak istememektedir. Yüzde 22,7 (41 kişi) ise buldukları kurumdan emekli olmayı zaman zaman düşündüklerini söylemişlerdir (EK-9.4.).

Aydoğanoglu'nun araştırmasında "çalışma statüsü bakımından yapılan işten memnuniyet" sorusuna kadrolu çalışanların yüzde 43,9'u "memnunum", yüzde 42,1'i "memnun olmasam da çalışmak zorundayım" yanıtını vermiştir (Aydoğanoglu, 2011:123).

Nichols & Suğur'un araştırma sonucuna göre işçilerin Türkiye'de yaşadıkları sorunlar hakkındaki görüşleri, otomotiv sektörü için ilk sırada iletişimsizlik, olmak üzere ekonomik sorunlar, yetersiz iş güvencesi, eşitsizlik ve baskı olarak sıralanmıştır (Nichols & Suğur, 2005:133).

4.5.3.4. Çalışma Ortamı İle İlgili Motivasyon Sorularının Analiz Sonuçları

Bu bölümde örneklem alan içerisinde bulunan mavi yakalı çalışanlara çalışma ortamı başlığı altında aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- 1- Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma, vb. koşullarından memnun musunuz?
- 2- İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?
- 3- Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?
- 4- Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?

Örneklem gruptakilerin yüzde 42,5'i (77 kişi) çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma, vb. özelliklerinden memnun olmadığını söylemiştir. Yüzde 36 (65 kişi) çalışma ortamından memnun olduğunu, yüzde 21,5'i (39 kişi) çalışma ortamının koşullarından bazen memnun olduğunu söylemiştir (EK-10.1.).

Nichols&Suğur'un araştırma sonuçlarına göre "fiziksel çalışma koşullarından memnuniyet derecesi" konusunda otomotiv sektöründe çalışanlar çalışma zamanlarının en az yarısında sıcaklıktan rahatsız olduklarını belirtmişlerdir (Nichols&Suğur, 2005:57).

Çalışma ortamının özelliklerinden olan ekipman ve malzemenin yeterli olduğunu örneklem gruptakilerin yüzde 60,2'si (109 kişi) onaylamıştır. Yüzde 17,7'si (32 kişi) bazen yeterli ekipman ve malzemeye sahip olduklarını söylemiştir. Yüzde 22,1'i (40 kişi) ise yeterli ekipman ve malzemenin olmadığını söylemiştir (EK-10.2.).

Örneklem gruptakilerin yemek, sağlık, servis, vb. sunulan hizmetlerden memnuniyeti incelendiğinde, yüzde 56,9'u (103 kişi) memnun olduğu görülmüştür. Geriye kalan yüzde 21,5 oranında 39 kişi kurumun sunduğu hizmetlerden memnun olmadığını, diğer yüzde 21,5 oranında 39 kişi ise bazen memnun olduklarını belirtmiştir (EK-10.3.)

Örneklem gruptakilerin yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olma durumları incelendiğinde, yüzde 42,5'inin (77 kişi) mola ve dinlenme zamanından memnun olmadığı görülmüştür. Yüzde 36'sı (65 kişi) mola ve dinlenme zamanının yeterli olduğunu belirtmiştir. Yüzde 21,5'i (39 kişi) ise mola ve dinlenme zamanının zaman zaman yeterli olduğunu söylemiştir (EK-10.4.).

4.5.3.5. Bireysel, Kurumsal, Sosyal Statü ve Çalışma Ortamı Kriterlerinin Değişkenlerine Göre Analiz Sonuçları

Bireysel Kriteri ile Değişkenlerin Anlamlılık Testi

Bireysel kriterini içine alan dört sorunun yanıtlarının ortalamaları alındıktan sonra parametrik testlere (t ve ANOVA) tabi tutulmuştur. Tablolarda t ve F istatistik değerleri, değişkenlerin ortalamalarından elde edilmiştir. Sonuçlar cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre analiz edilerek yorumlanmıştır.

Cinsiyet Değişkeni İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

İşe giderken istekli olup olmama durumu örneklem gruptakilerin cinsiyet kriterine göre değerlendirildiğinde, hem erkek ve hem kadın çalışanların yaklaşık yüzde 50'si işlerine istekli gitmektedir.

İş çıkışında bedensel yorgunluk durumu cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 60,4'ü, kadın çalışanların ise yüzde 63,6'sı iş çıkışlarında yorgunluklarının bedensel olduğunu söylemektedir.

Ekip çalışmasının tercih edilmesi cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 69,2'si, kadın çalışanların yüzde 63,6'sı ekip çalışmasını daha çok tercih etmektedir.

Duygu ve düşüncelerini ifade edebilme, cinsiyete göre değerlendirildiğinde kadınlar erkeklere göre olarak duygu ve düşüncelerini daha fazla ifade edebilmektedir. Oransal olarak bakılırsa kadınların yüzde 77,3'ü, erkeklerin ise yüzde 56'sı duygu düşüncelerini rahatça ifade edebildiklerini söylemişlerdir.

Cinsiyet değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi bireysel kriterine göre istatistiksel anlamda t-testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,277 > 0,05$ olduğundan bireysel motivasyon testi çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermez (EK-11.1)

Yaş Grupları ile Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

İşe giderken istekli olup olmama durumu örneklem gruptakilerin çalışanların yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, genel olarak genç, orta ve ileri yaş grupları işlerine istekli gitmektedirler.

İş çıkışında bedensel yorgunluk durumu yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakilerin yüzde 72,1'i, 30-39 yaş aralığındakilerin yüzde 59,8'i ve 40-49 yaş arası çalışanların yüzde 42,9'u iş çıkışlarında yorgunluklarının bedensel olduğunu söylemektedir.

Ekip çalışmasının tercih edilmesi yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakiler ekip çalışmasını daha çok tercih etmektedir. Diğer yaş aralıkları da genel anlamda yüksek tercih oranına sahiptirler.

Duygu ve düşüncelerini ifade edebilme, yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde 30-39 yaş aralığında çalışanlar diğer yaş gruplarına göre olarak duygu ve düşüncelerini daha fazla ifade edebilmektedirler.

Yaş grupları değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi bireysel kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,079 > 0,05$ olduğundan bireysel motivasyon testi çalışanların yaş gruplarına göre farklılık göstermez (EK-11.2.).

Eğitim Durumu İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

İŖe giderken istekli olup olmama durumu örneklem gruptakilerin eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, düz lise mezun yüzde 50'si (29 kiŖi), endüstri meslek lisesi mezunlarının yüzde 45,4' (49 kiŖi) ve n lisans ve üzeri mezunların ise yüzde 53,7'si (7 kiŖi) iŖlerine istekli gitmektedirler.

İŖ ıkıŖında bedensel yorgunluk durumu eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, daha çok endüstri meslek lisesi mezunları iŖ ıkıŖlarında yorgunluklarının bedensel olduğunu söylemektedir. Bu, meslek lisesi mezunlarının bedensel ağırlıklı iŖlerde olduklarını göstermektedir.

Ekip alıŖmasının tercih edilmesi eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, endüstri meslek lisesi mezunlarının yüzde 73,1'i (79 kiŖi) ekip alıŖmasını daha çok tercih etmektedir. Ayrıca endüstri meslek lisesi mezunu alıŖanlar diğer eğitim seviyelerindeki alıŖanlar içinde ekip alıŖmasını en fazla isteyen grup olarak görünmektedirler.

Duygu ve dŖncelerini ifade edebilme, eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, endüstri meslek lisesi mezunları diğer lise mezunu ve n lisans ve üzeri eğitim düzeyindeki alıŖanlara göre olarak duygu ve dŖncelerini daha fazla ifade edebilmektedirler.

Eğitim durumu deęiŖkenine göre emeğin yaptığı iŖten memnuniyet düzeyi bireysel kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,682 > 0,05$ olduğundan bireysel motivasyon testi alıŖanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermez (EK-11.3.).

Çalışma Süresi (Kıdem) İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

İşe giderken istekli olup olmama durumu örneklem gruptakilerin çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, 5 yıl ve daha fazla süredir çalışmakta olanlar işlerine daha istekli gitmektedirler.

İş çıkışında bedensel yorgunluk durumu çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, 1 yıl ve daha az süredir çalışmakta olanların yüzde 76,5'i, 1 ile 5 yıl arası çalışmakta olanların yüzde 64,7'si ve 5 yıldan fazla süredir çalışmakta olanların yüzde 57,7'si iş çıkışlarında yorgunluklarının bedensel olduğunu söylemektedir. Ayrıca 5 yıldan fazla süredir çalışmakta olanlar bedensel anlamda daha fazla yorulmaktadırlar.

Ekip çalışmasının tercih edilmesi çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, 5 yıldan fazla süredir çalışmakta olanlar ekip çalışmasını daha çok tercih etmektedir. Bu, çalışma süresi arttıkça ekip çalışmasına olan eğilimin arttığını göstermektedir.

Duygu ve düşüncelerini ifade edebilme çalışma süreleri değerlendirildiğinde, 5 yıldan fazla süredir çalışmakta olanların diğerlerine göre duygu ve düşüncelerini daha fazla ifade edebilmektedir. Yani iş tecrübesinin artması duygu ve düşünceleri daha rahat ifade etmede etkili olmaktadır.

Çalışma süreleri değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi bireysel kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,156 > 0,05$ olduğundan bireysel motivasyon testi çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık göstermez (EK-11.4.).

Çalışılan Bölüm İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

İşe giderken istekli olup olmama durumu örneklem gruptakilerin çalıştıkları bölümlere göre değerlendirildiğinde, boyahane, kaynak ve pres bölümleri işlerine istekli gitmektedirler.

İş çıkışında bedensel yorgunluk durumu çalışılan bölüme göre değerlendirildiğinde, daha çok boyahane bölümünde çalışanlar iş çıkışlarında yorgunluklarının bedensel olduğunu söylemektedir. Diğer bölümlerde ise ortalama yüzde 50 oranında bedensel yorgunluk durumu söz konusudur.

Ekip çalışmasının tercih edilmesi çalışılan bölümlere göre değerlendirildiğinde, kaynak ve montaj bölümleri ekip çalışmasını daha çok tercih etmektedir.

Duygu ve düşüncelerini ifade edebilme çalışılan bölümlere göre değerlendirildiğinde, boyahane ve kaynak bölümünde çalışanları, diğer bölümlerde çalışanlara göre olarak duygu ve düşüncelerini daha fazla ifade edebilmektedir.

Çalışılan bölümlere göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi bireysel kriterine göre istatistiksel anlamda Varyans Analizi testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,001 < 0,05$ olduğundan bireysel motivasyon testi çalışılan bölümlere göre farklılık gösterir (EK-11.5.).

Sonuç olarak, motivasyon testinin bireysellikle ilgili sorular istatistiksel açıdan ve parametrik testlerle değerlendirildiğinde, sadece çalışılan bölümlere göre bireysel anlamda farklılık göstermektedir. Diğer değişkenler için farklılık söz konusu değildir.

Kurum Kriteri ile Değişkenlerin Anlamlılık Testi

Kurum kriterini içine alan dört sorunun yanıtları ; ortalamaları alındıktan sonra parametrik testlere (t ve ANOVA) tabi tutulmuştur. Tablolar t ve F istatistik değerleri değişkenlerle ortalamalardan elde edilmiştir. Sonuçlar cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre analiz edilerek yorumlanmıştır.

Cinsiyet Değişkeni İle Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı olanaklardan memnun olma durumu örneklem gruptakilerin cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde, erkeklerin yüzde 46,5'i ve kadınların yüzde 72,7'si kurumun sağladığı olanaklardan oldukça memnundur. Burada kadın çalışanlar erkeklere göre şirketin olanaklarından daha memnun görünmektedirler

Çalışılan kurum ile ilgili övünç durumu cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların kadınlara oranla çalıştığı kurumla daha fazla övünç duydukları görülmektedir.

Alınan ücretin geçimleri için yeterli olup olmadığı durumu cinsiyete göre değerlendirildiğinde, genel olarak erkek ve kadın çalışanların aldıkları ücret geçimleri için yeterli olmamaktadır. Erkek ve kadın çalışanların bu konuda memnuniyetsizlikleri görülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili önlemleri yeterli bulup bulmadıkları cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 63,5'i, kadın çalışanların ise yüzde 59,1'i iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli görmüştür. Ayrıca erkek çalışanlar, kadınlara göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli bulmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi kurum kriterine göre istatistiksel anlamda t-testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,138 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermez (EK-11.6.).

Yaş Grupları İle Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı olanaklardan memnun olma durumu örneklem gruptakilerin yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığında ve 30-39 yaş aralığında olanlar kurumun sağladığı olanaklardan oldukça memnundur. Burada 30-39 yaş arası aralığındakiler kurumun sağladığı olanaklardan daha fazla memnun görünmektedirler.

Alınan ücretin geçimleri için yeterli olup olmadığı durumu yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 30-39 yaş aralığı için aldıkları ücret geçimleri için yeterli olmamaktadır. Bu durum 20-29 yaşa aralığı için orta düzeyde ve 40-49 yaş aralığı çalışanlar için daha az düzeyde yeterli bulunmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili önlemleri yeterli bulup bulmadıkları durumu yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tedbirleri farklı yaş grupları arasında çalışanlar yeterli görmektedir. 30-39 yaş aralığındakiler bu diğer yaş gruplarına göre İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tedbirleri daha fazla yeterli görmektedirler.

Yaş grupları değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi kurum kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,028 < 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların yaş gruplarına göre farklılık gösterir (EK-11.7.).

Eğitim Durumu ile Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı olanaklardan memnun olma durumu örneklem gruptakilerin eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, lise mezunlarının yüzde 58,6'sı, endüstri meslek lisesi mezunlarının yüzde 43,5'i, ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilerin yüzde 61,5'i kurumun sağladığı olanaklardan oldukça memnundur.

Alınan ücretin geçimleri için yeterli olup olmadığı durumu eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, genel olarak tüm eğitim seviyelerindeki çalışanlar aldıkları ücretin geçimleri için yeterli görmemektedirler.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli bulup bulmama durumu eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, lise mezunlarının yüzde 69'u, endüstri meslek lisesi mezunlarının yüzde 60,2'si, ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilerin ise yüzde 53,8'i İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli görmemektedir.

Eğitim durumlarına göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi kurum kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,191 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermez (EK-11.8.).

Çalışma Süresi (Kıdem) ile Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı olanaklardan memnun olma durumu örneklem gruptakilerin çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, 1 yıl ve daha az süredir çalışanların yüzde

88,2'si, 1 ile 5 yıl arası çalışanların yüzde 52,9'u ve 5 yıldan fazla süredir çalışanların yüzde 43,8'i şirketin sağladığı olanaklardan oldukça memnundur.

Alınan ücretin geçimleri için yeterli olup olmadığı durumu çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, 1 yılın üzerinde çalışanlar aldıkları ücretin geçimleri için yeterli olmadığını ve bu durumdan memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli bulup bulmama durumu çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, çalışma sürelerine göre genel olarak 10 kişiden 8'i (yüzde 80) İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli görmektedir.

Çalışma sürelerine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi kurum kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,072 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık göstermez (EK-11.9.).

Çalışılan Bölüm İle Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı olanaklardan memnun olma durumu örneklem gruptakilerin çalıştıkları bölümlere göre değerlendirildiğinde, boyahane ve kaynak bölümlerinde çalışanlar şirketin sağladığı olanaklardan memnundur.

Çalışılan kurum ile ilgili övünç durumu çalışılan bölüme göre değerlendirildiğinde, boyahane ve kaynak bölümlerinde çalışanlar çalıştıkları kurum ile övünç duymaktadırlar.

Alınan ücretin geçimleri için yeterli olup olmadığı durumu çalışılan bölümlere göre değerlendirildiğinde, tüm bölümlerdeki genel olarak aldıkları ücretin geçimleri için yeterli olmadığını ve bu durumdan memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli bulup bulmama durumu çalışılan bölümlere göre değerlendirildiğinde, kaynak ve pres bölümlerinde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli görmektedir.

Çalışılan bölümlere göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi kurum kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,0001 < 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların bölümleri arasında farklılık gösterir.

Sonuç olarak, motivasyon testinin kurum kriteri ile ilgili sorularına verilen yanıtlar istatistiksel açıdan ve parametrik testlerle değerlendirildiğinde, sadece çalışanların yaş gruplarına göre kurumsal anlamda farklılık göstermektedir (EK-11.10.).

Sosyal Statü ile Değişkenlerin Anlamlılık Testi

Sosyal statü kriterini içine alan dört sorunun yanıtlarının ortalamaları alındıktan sonra parametrik testlere (t ve ANOVA) tabi tutulmuştur. Tablolar t ve F istatistik değerleri değişkenlerle ortalamalardan elde edilmiştir. Sonuçlar cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre analiz edilerek yorumlanmıştır.

Cinsiyet Değişkeni ile Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı kariyer fırsatından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde, erkeklerin yüzde 23,9'u, kadınların yüzde 22,7'si kurumun sağladığı kariyer fırsatından oldukça memnundur. Kurumun sağladığı kariyer fırsatının cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Yöneticiyle yapılan performans görüşmesi cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 39,6'sı, kadınların ise yüzde 22,7'si görüşmelerden memnun kalmıştır.

Eğitim ve gelişim planları sunulması durumu cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 56'sı eğitim ve gelişim planları sunulmasından memnunken, kadın çalışanların yüzde 50'si eğitim ve gelişim planlamaları sunulmadığını düşünmektedirler.

Bulunduğu kurumdan emekli olmayı düşünmesi durumu Çalışanların cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 49,1'i, kadın çalışanların ise yüzde 45,5'i bulunduğu kurumdan emekli olmayı istemektedir. Bulunduğu kurumdan emekli olmayı düşünmeyenlerin oranı ise erkeklerde yüzde 30,8 iken, kadınlarda yüzde 13,6'dır.

Cinsiyet değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi sosyal statüye etki kriterine göre istatistiksel anlamda t-testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,253 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermez (EK-11.11.).

Yaş Grupları ile Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı kariyer fırsatından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakilerin yüzde 32,6'sı, 30-39 yaş aralığındakilerin yüzde 19,7'si, 40-49 yaş aralığındakilerin yüzde 28,6'sı kurumun sağladığı kariyer fırsatından oldukça memnundur. Kurumun sağladığı kariyer fırsatından yüzde 32,6 oranıyla en çok 20-29 yaş aralığında olan çalışanlar memnundur.

Yöneticiyle yapılan performans görüşmesi yaş grubuna göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakiler yüzde 32,6'sı, 30-39 yaş aralığındakiler yüzde 41,0'i ve 40-49 yaş grubundakilerin yüzde 28,6'sı yöneticiyle yapılan performans görüşmelerinden memnun kalmaktadır.

Eğitim ve gelişim planları sunulması durumu yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakiler yüzde 60,5'i, 30-39 yaş aralığındakiler yüzde 49,6'sı ve 40-49 yaş aralığındakilerin yüzde 57,1'i eğitim ve gelişim planlamaları sunulmasından memnundur.

Bulduğu kurumdan emekli olmayı düşünmesi durumu çalışanların yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakiler yüzde 58,1'i, 30-39 yaş aralığındakiler yüzde 41,0'i ve 40-49 yaş aralığındakilerin yüzde 71,4'ü bulunduğu kurumdan emekli olmayı düşünmektedir.

Yaş grubu değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi sosyal statüye etki kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,395 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların yaş gruplarına göre farklılık göstermez (EK-11.12.).

Eğitim Durumu ile Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı kariyer fırsatından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, düz lise mezunlarının yüzde 29,3'ü, e.meslek lisesi mezunlarının yüzde 21,3'ü, ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilerin yüzde 15,4'ü kurumun sağladığı kariyer fırsatından oldukça memnundur.

Yöneticiyle yapılan performans görüşmesi eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, düz lise mezunlarının yüzde 36,2'si, e.meslek lisesi mezunlarının yüzde 37,0'ı ve ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilerin yüzde 38,5'i yöneticiyle yapılan performans görüşmelerinden memnundur.

Şirkette eğitim ve gelişim planları sunulması durumu eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde, düz lise mezunlarının yüzde 58,6'sı, e.meslek lisesi mezunlarının yüzde 51,9'u ve ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilerin yüzde 30,8'i eğitim ve gelişim planlamaları sunulmasından memnundur. Eğitim düzeyi arttıkça sunulan eğitim ve gelişim planlamalarından memnuniyetin azaldığı görülmektedir.

Bulunduğu kurumdan emekli olmanın düşünülmesi durumu eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, düz lise mezunlarının yüzde 53,4'ü, e.meslek lisesi mezunlarının yüzde 46,3'ü ve ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilerin yüzde 46,2'si bulunduğu kurumdan emekli olmayı düşünmektedir.

Eğitim durumu değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi sosyal statüye etki kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,723 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların eğitim durumlarına göre farklılık göstermez (EK-11.13.).

Çalışma Süresi (Kıdem) ile Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı kariyer fırsatından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin işyerinde çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, 1 yıl ve daha az süredir çalışmakta olanların yüzde 47,1'i, 1-5 yıl arasında çalışanların yüzde 26,5'i ve 5 yıl ve daha fazla süredir çalışanların ise yüzde 20,0'si kurumun sağladığı kariyer fırsatından oldukça memnundur. Burada, kurumda çalışma süreleri arttıkça kurumun sağladığı kariyer fırsatından memnuniyetin azaldığı söylenebilir.

Yöneticiyle yapılan performans görüşmesi çalışma sürelerine göre, değerlendirildiğinde, 1 yıl ve daha az süredir çalışanların yüzde 23,5'i, 1-5 yıl arasında çalışanların yüzde 44,1'i, 5 yıl ve daha fazla süredir çalışanların ise yüzde 37,7'si yöneticiyle yapılan performans görüşmelerinden memnun kalmaktadır.

Eğitim ve gelişim planları sunulması durumu çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, 1 yıl ve daha az süredir çalışanların yüzde 58,8'i, 1-5 yıl zaman aralığında çalışanların yüzde 61,8'i, 5 yıl ve daha fazla süredir çalışanların ise yüzde 50,0'si eğitim ve gelişim planlamaları sunulmasından memnundur.

Bulduğu kurumdan emekli olmayı düşüncesi çalışma süresine göre değerlendirildiğinde, 1 yıl ve daha az süredir çalışanların yüzde 70,6'sı, 1-5 yıl arasında çalışanların yüzde 35,3'ü, 5 yıl ve daha fazla süredir çalışanların ise yüzde 49,2'si bulunduğu kurumdan emekli olmayı düşünmektedir.

Çalışma süresi(kıdem) değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi sosyal statüye etki kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,357 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların çalışma sürelerine göre farklılık göstermez (EK-11.14.).

Çalışılan Bölüm ile Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı kariyer fırsatından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin işyerinde çalıştıkları bölümlere göre değerlendirildiğinde, boyahane bölümünde çalışanların yüzde 23,4'ü, kaynak bölümünde çalışanların yüzde 35,0'i, montaj bölümünde çalışanların yüzde 17,8'i ve pres bölümünde çalışanların yüzde 20,4'ü kurumun sağladığı kariyer fırsatından oldukça memnundur.

Yöneticiyle yapılan performans görüşmesi çalışılan birimlere göre değerlendirildiğinde, boyahane bölümünde çalışanların yüzde 31,9'u, kaynak bölümünde çalışanların yüzde 50,0'i, montaj bölümünde çalışanların yüzde 26,7'si ve pres bölümünde çalışanların yüzde 42,9'u yöneticiyle yapılan performans görüşmelerinden memnun kalmaktadır.

Eğitim ve gelişim planları sunulması durumu çalışılan bölümlere göre değerlendirildiğinde, boyahane bölümünde çalışanların yüzde 57,4'ü, kaynak bölümünde çalışanların yüzde 72,5'i, montaj bölümünde çalışanların yüzde 31,1'i ve pres bölümünde çalışanların yüzde 53,1'i eğitim ve gelişim planlamaları sunulmasından memnundur.

Bulduğu kurumdaki emekli olmayı düşünmesi durumu çalışılan bölümlere göre değerlendirildiğinde, boyahane bölümünde çalışanların yüzde 57,4'ü, kaynak bölümünde çalışanların yüzde 57,5'i, montaj bölümünde çalışanların yüzde 35,6'sı ve pres bölümünde çalışanların yüzde 44,9'u bulunduğu kurumda emekli olmayı düşünmektedir.

Çalışılan bölüm değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi sosyal statüye etki kriterine göre istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde

bulunan p-değeri $0,000 < 0,05$ olduğundan kurumdan motivasyon testi çalışılan bölümlere göre farklılık göstermektedir (EK-11.15.).

Sonuç olarak, sosyal statü kriteri ile ilgili sorular istatistiksel açıdan ve parametrik testlerle değerlendirildiğinde, sadece çalışanların bölümlerinde yaptığı işe memnuniyet düzeyi sosyal statü anlamında farklılık göstermektedir.

Çalışma Ortamı ile Değişkenlerin Anlamlılık Testi

Çalışma ortamı kriterini içine alan dört sorunun yanıtları ortalamaları alındıktan sonra parametrik testlere (t ve ANOVA) tabi tutulmuştur. Tablolar t ve F istatistik değerleri değişkenlerle ortalamalardan elde edilmiştir. Sonuçlar cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre analiz edilerek yorumlanmıştır.

Cinsiyet Değişkeni İle Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı çalışma ortamından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde; erkeklerin yüzde 37,1'i, kadınların yüzde 27,3'ü çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma, vb. durumundan oldukça memnundur. Kurumun sağladığı çalışma ortamı cinsiyete göre farklılık göstermiyor denilebilir.

İşlerini yapmak için gerekli ekipman ve malzemelerin yeterlilik durumu cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 59,7'si, kadınların ise yüzde 63,6'sı iş için yeterli malzeme ve ekipmana sahip olduklarını söylemektedir.

Yemek, sağlık, servis vb. hizmetlerden memnun olup olmama durumu cinsiyete göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 56,6'sı, kadın çalışanların yüzde

59,1'i sunulan yemek, sağlık ve servis hizmetlerinden memnun olduklarını söylemişlerdir.

Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olma durumu Çalışanların cinsiyetlere göre değerlendirildiğinde, erkek çalışanların yüzde 34,6'sı, kadın çalışanların ise yüzde 45,5'i yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olduklarını söylemektedirler.

Cinsiyet değişkenine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi çalışma ortamı kriterine göre istatistiksel anlamda t-testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,744 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermez (EK-11.16.).

Yaş Grupları ile Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı çalışma ortamından memnun olma durumu çalışanların yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakilerin yüzde 37,2'si, 30-39 yaş aralığındakilerin yüzde 35,9'u, 40-49 yaş aralığındakilerin ise yüzde 33,3'ü oranında çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma, vb. durumdan memnundur.

İşleri yapmak için gerekli ekipman ve malzemelerin yeterlilik durumu değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakilerin yüzde 65,1'i, 30-39 yaş aralığındakilerin yüzde 57,3'ü, 40-49 yaş aralığındakilerin yüzde 66,7'si iş için yeterli malzeme ve ekipmana sahip olduklarını söylemektedir.

Yemek, sağlık, servis, vb. hizmetlerden memnun olup olmama durumu yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 30-39 yaş aralığındakilerin yüzde 50,4 oranıyla en az memnun olan gruptur. 40-49 yaş aralığındakilerin ise yüzde 57,'i, 20-29 yaş aralığındakilerin ise yüzde 74,4'ü memnun olduklarını belirtmektedirler.

Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olma durumu çalışanların yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde, 20-29 yaş aralığındakiler yüzde 30,2 oranıyla en az memnun olan gruptur. 30-39 yaş aralığındakilerin yüzde 37,6'sı, 40-49 yaş aralığındakilerin ise yüzde 38,1'i yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olduklarını söylemişlerdir.

Çalışma ortamı kriterine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,510 > 0,05$ olduğundan, çalışanların yaş gruplarına göre farklılık göstermez (EK-11.17.).

Eğitim Durumu ile Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı çalışma ortamından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, genel olarak eğitim seviyelerine göre çalışanların çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. durumundan en az memnuniyeti Düz lise mezunları yüzde 51,7 oranında olumsuz olarak yanıtlamıştır.

İşlerini yapmak için gerekli ekipman ve malzemelerin yeterlilik durumu eğitim duruma göre değerlendirildiğinde, lise ve meslek lisesi mezunları iş için yeterli malzeme ve ekipmana sahip olduklarını söylemektedir.

Yemek, sağlık, servis vb. hizmetlerden memnun olup olmama durumu eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, lise mezunları ve ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekiler sunulan yemek sağlık ve servis hizmetlerinden genel olarak memnun olduklarını söylemişlerdir.

Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olma durumu eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde, lise ve meslek lisesi mezunları yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olmadıklarını söylemektedirler. Ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilerin ise mezunu çalışanların yüzde 53,8'i yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olduklarını belirtmektedirler.

Çalışma ortamı kriterine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,510 > 0,05$ olduğundan çalışanların kurum motivasyon testi eğitim durumlarına göre farklılık göstermez (EK-11.18.).

Çalışma Süresi (Kıdem) ile Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı çalışma ortamından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, genel olarak çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma, vb. durumundan memnun olmadıklarını görülmektedir.

İşlerini yapmak için gerekli ekipman ve malzemelerin yeterlilik durumu çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde; 1 yıldan daha az süredir çalışanların yüzde 70,6'sı, 1 ile 5 yıl arası çalışanların yüzde 52,9'u, 5 yıldan daha fazla süredir çalışanların ise yüzde 60,8'i iş için yeterli malzeme ve ekipmana sahip olduklarını söylemektedir.

Yemek, sağlık, servis, vb. hizmetlerden memnun olup olmama durumu çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, genel olarak çalışanlar sunulan yemek sağlık ve servis hizmetlerinden memnun olduklarını söylemişlerdir.

Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olma durumu çalışanların çalışma sürelerine göre değerlendirildiğinde, 1 yıldan fazla süredir çalışanlar yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olmadıklarını söylemektedirler. 1 yıldan daha az süredir çalışanların yüzde 41,2'si yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olduklarını belirtmektedirler.

Çalışma ortamı kriterine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde bulunan p-değeri $0,434 > 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların çalışma süreleri arasında farklılık göstermez (EK-11.19.).

Çalışılan Bölüm İle Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Kurumun sağladığı çalışma ortamından memnun olma durumu örneklem gruptakilerin çalıştıkları bölümlere göre değerlendirildiğinde, boyahane ve montaj bölümünde çalışanların çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma, vb. durumundan memnun olmadıkları görülmektedir.

İşlerini yapmak için gerekli ekipman ve malzemeleri yeterlilik durumu çalışılan bölümlere değerlendirildiğinde; genel olarak çalışanların iş için yeterli malzeme ve ekipmana sahip oldukları görülmektedir.

Yemek, sağlık, servis, vb. hizmetlerden memnun olup olmama durumu çalışılan bölümlere göre değerlendirildiğinde, boyahane, kaynak ve pres bölümü çalışanları genel olarak sunulan yemek sağlık ve servis hizmetlerinden memnun olduklarını söylemişlerdir.

Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olma durumu çalışılan bölümlere göre değerlendirildiğinde, sadece kaynak bölümünde çalışanlar yeterli mola ve dinlenme

zamanına sahip olduklarını söylemektedirler. Diğer bölümlerde çalışanlar yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışma ortamı kriterine göre emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyi istatistiksel anlamda ANOVA testinde incelendiğinde, bulunan p-değeri $0,004 < 0,05$ olduğundan kurum motivasyon testi çalışanların bölümlere göre farklılık gösterir (EK-11.20).

5. BÖLÜM

TARTIŞMA ve SONUÇ

Üretim faktörlerinin en önemlisi olan emek faktörü, üretim sistemlerinin değişiminden en çok etkilenen olmuştur. Emeğin geçirdiği değişimini anlayabilmek için öncelikle işin yapısını ve işgücünün niteliğini anlamak gerekir. Bu araştırmada üretim sistemlerindeki değişime paralel olarak işin niteliğinin gelişimi açıklanırken, işgücünün bundan nasıl etkilendiği sorusuna yanıt aranmıştır. Üretim sistemlerinde işin yapısal değişimi üretim araçlarını kullanan işgücünün niteliğini de köklü değişikliklere uğratmıştır. Araştırmanın mavi yakalı çalışanlar ile gerçekleştirilmesi, özellikle üretimle doğrudan temas halinde olan işgücünün yaptığı işi nasıl algıladığını ve günümüzdeki çalışma koşulları ile sosyal yaşamdan beklentilerinin anlaşılması açısından önemlidir. Örneklem alan kapsamındaki işgücü ile gerçekleştirilen derinlemesine mülakat ve anket çalışmalarına ait analiz sonuçları benzer araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

“İşin Niteliğindeki ve Emeğin Niteliğindeki Değişim” başlıklı birinci bölümde tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişteki üretim faktörlerinin gelişimi ve bu süreçlerdeki işin niteliğindeki değişim hakkında bilgi verilmektedir. Üretim sistemlerinin tarihsel süreçteki değişimi Taylorizm, Fordizm ve Post- Fordizm üretim sistemleri ve yönetim sistemleri üzerinden anlatılmıştır. Üretim sistemlerinde kullanılan üretim araçlarındaki farklılık, bu araçları onu kullanan işçinin de niteliğini değiştirmiştir. Bu değişimler günümüzde hala devam etmekte olup, mikro elektronik teknolojilerle getirilen yenilikler işin yapısında önemli değişimlere neden olmuştur. Bu bölümde teknolojinin yarattığı yıkıcı ve yapıcı etkisinden bahsedilmiştir. Üretim sektöründe işin niteliği emek yoğun ve teknoloji yoğun olarak ikiye ayrılmaktadır. Araştırmanın hem emek yoğun, hem de teknoloji yoğun üretim yapılan bir kurumda gerçekleştirilmesi ve böyle bir kurumda işgücünün işin yapısını değerlendirmesi,

araştırmanın literatür kısmında yer alan bilgilerin pratikte nasıl olduğunun anlaşılmasına yardımcı olmaktadır.

“Otomotiv Endüstrisi”, başlıklı ikinci bölümde ekonominin lokomotif sektörü olarak kabul edilen otomotiv endüstrisinin dünyadaki ve Türkiye’deki gelişimi tarihsel süreçte aktarılmıştır. Araştırmanın teknoloji yoğun üretim yapan otomotiv sektöründeki bir firmada yapılmasının, üretim sistemlerindeki işin ve işçinin niteliğinin günümüzdeki çerçevesini anlamak açısından yararlı olacağı düşünülmüştür. Araştırma alanı olarak Fordist üretim sisteminin kurucusu olan Henry Ford’un kurmuş olduğu Ford Company’nin Türkiye’deki üretim tesisinin seçilmesi araştırmanın bulgularını ayrıca önemli hale getirmiştir.

Bu bölümde dünyadaki ilk otomobil üretiminden günümüze kadar olan süreçte, otomotiv üreticileri ve üretim sistemleri incelenmiştir. Ayrıca Türkiye’nin otomotiv sektöründeki yeri ve önemine de yer verilmiştir. Araştırma alanı olarak belirlenen Ford Otosan’ın Türkiye’deki tarihsel geçmişi, üretim şekli, işgücünün niteliği gibi bilgiler de bu bölümde anlatılmıştır.

“Üretim ilişkileri açısından işgücü” başlıklı üçüncü bölümde, işgücünün sınıf bilinci içerisindeki varlığı sosyolojik olarak ele alınmış, araştırmanın bulguları başka araştırma sonuçları ile kıyaslanmıştır. Türkiye’de işçi sınıfının oluşumundan ve bu sınıfın sosyo-kültürel yapılarından söz edilmiştir. Kendilerini en fazla işçi olarak tanımlayanlar birinci kuşak işçiler, en az işçi olarak tanımlayanlar ise üçüncü kuşak işçilerdir. İşçilere “Çocuklarının kendileri gibi aynı işi yapmalarını isteyip istemedikleri” sorulduğunda yüzde 79 oranında olumsuz yanıt alınması bu algıyı destekleyen bir örnek olmuştur. Çocuklarının iyi eğitim alıp daha yüksek statülü bir iş yapmasını istediklerini belirtmişlerdir. Araştırma sırasında görüşülen bir işçi kendini ikinci kuşak işçi olarak ifade etmiş, birinci kuşak işçi ile ne farkı olduğu sorulduğunda, ilk kuşak işçilerin otomobilin tüm üretim sürecine hakimken kendisinin sadece pres-kalıp bölümünde uzmanlaşabildiğini söylemiştir. Üçüncü kuşak işçilerin ise sorumluluktan kaçtıklarını ve işi öğrenmek için fazladan bir çaba gösterme gereği

duymadıklarını ifade etmiştir. İlk işe başladığında aldığı ücretin 7 TL olduğunu, o zamanki siyah beyaz televizyon fiyatının sekiz aylık ücretine karşılık geldiğini belirtmiştir. Daha güç çalışma koşullarında çalıştıklarını, en büyük iyileşmenin ise İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda alınan tedbirler olduğunu belirtmiştir.

Araştırmanın bulgularını içeren analiz sonuçlarına dördüncü bölümde yer verilmiştir. Tanıma anketinde örneklem alan içindeki işçi profili hakkındaki bilgiler yer almıştır. Derinlemesine mülakat soruları toplamda 54 soru yedi başlıktan oluşurken işçilerin verdikleri yanıtlar; teknik bilgi ve beceri, iletişim, eğitim, kurum hakkında, cinsiyet, sosyal hayat, beklentiler başlıkları altında toplanmıştır. Motivasyon anketinde ise bireysel, kurum hakkında, sosyal statü, çalışma ortamı başlıklarında 20 soru bulunmaktadır. Tüm veriler beş ayrı değişken ile analiz edilmiştir. 181 kişiden oluşan örneklem gruptan yaklaşık 52.000 adet veri toplanmıştır. Bu veriler araştırmanın amacı doğrultusunda yaş, kıdem, eğitim durumu, cinsiyet, çalışılan bölümler gibi değişkenlere göre değerlendirilmiştir.

Örneklem bilgi formunda işçi profiline ait bilgiler ortaya çıkmıştır. 159'u erkek, 22'si kadın çalışan olmak üzere toplam 181 kişi ile görüşülmüştür. 117 kişi, 30-39 yaş aralığında, 43 kişi 20-29 yaş aralığında, 21 kişi 40-49 yaş aralığındadır. Örneklem grupta 30-39 yaş grubu ağırlıktadır. Beş yıldan fazladır çalışmakta olanlar grubun sayısı 130 kişidir ve çalışma süresine göre en kalabalık grubu oluşturmaktadır. Eğitim durumu açısından meslek lisesi mezunları 109 kişi olarak en yüksek gruptur. Örneklem grup içinde evli olanlar 136 kişidir. 51 kişi 1001-1501 TL aralığında ücret almaktadır. 2501 TL alan sadece 13 kişidir. 119 kişinin evine başka gelir getiren yoktur. 108 kişinin eşi çalışmamaktadır. Belirtilen sonuçlar benzer araştırma sonuçları ile bulgular bölümünde kıyaslanmıştır.

Derinlemesine mülakat sorularının nitelikle ilgili analiz sonuçları şöyledir; işlerinde makine, vb. araç kullananlar sayısı çoğunluktadır (96 kişi). Ancak cinsiyet değişkenine göre farklılık görülmüştür. Sadece 5 kadın çalışan makine kullanmaktadır. Eğitim durumuna göre, meslek lisesi mezunları daha fazla makine, vb. araç kullanırken,

ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilerin yüzde 90'ının alanların makine vb. araç kullanmadığı ortaya çıkmıştır. Yaş kriterine göre de farklılık görülmüştür. 20-29 yaş aralığındakiler makine, vb. aracı en fazla kullanan gruptur. Bu veriler doğrultusunda işinde makine, vb. araç kullananların çoğunlukta olduğu, kadın çalışanların daha az makine vb. araç kullandığı, meslek lisesi mezunları ve 20-29 yaş grubunun daha çok makine vb. araç kullandığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Örneklem grup içindeki işçi, işin niteliğine uygun olduğunu düşünmekte, sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyini yeterli bulmaktadır.

Örneklem gruptakilere sorulan “Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim misiniz?” sorusuna yaklaşık yüzde 50 oranında “evet” yanıtını alınırken, “işin tümüne hakim olup olmadıkları” sorusuna yanıt ise büyük oranda “hayır olmuştur. İşin yapısına ilişkin sorulardan biri olan “Başka bölümler ile ortak projelerde bulunuyor musunuz?” sorusuna verilen düşük orandaki “hayır” yanıtı da işin tümüne hakim olabilme şansının aslında az olduğunu göstermektedir. Bu yanıtlar, literatür araştırmasında karşımıza çıkan yabancılaşma kavramının, günümüzdeki durumu yansıtmaktadır. Yabancılaşmaya, büyük ölçekli üretim tesislerinde uygulanan iş bölümü neden olmaktadır. Ancak sanayi çarşısında otomobil tamircisi olan bir ustanın arabanın tümünde ortaya çıkan bir arızanın giderilmesindeki uzmanlığı araştırma kapsamındaki bu sonucu yansıtmaktadır.

İşin yapısına ilişkin soruların analiz sonuçları şöyledir: Kendi iş sonuçlarının başka bir bölümün girdisi olduğunu düşünenlerin oranı yüzde 57,5'tir. Farklı bölümler ile ortak projelerde bulunmadıklarını söyleyenlerin oranı yüksektir. “İşleriniz için bilgi toplama konusunda güçlük yaşıyor musunuz?” sorusuna verilen “evet” yanıtının oranı yüzde 50'nin altında kalırken, bu sorunun yanıtı yaş kriterine göre farklılık göstermiştir. 40-49 yaş aralığındakiler zorluklarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Çalışanlar arasında kendini, ekibe ait hissedenlerin ve tecrübelerini ekibe yansıtanların oranı fazladır. “İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?” sorusuna yüzde 55,2 oranında “evet” yanıtını vermiştir. Bu sonuç yaş kriterine göre farklılık göstermiştir. 20-29 yaş aralığındakiler daha fazla molaya ihtiyaç duymaktadır. Mülakat sırasında eleştirilerin bir kısmı yoğunluk nedeniyle işlerini yetiştiremedikleri yönünde

olmuştur. Mola ve dinlenme zamanlarının önceden belirlenmiş standart sürelerde olmasının bazen sıkıntı yarattığı belirtilmiştir. 40-49 yaş aralığındakiler molaya ihtiyaç duymazken genç kuşağın neden daha fazla molaya ihtiyaç duyduğu sorgulandığında, gençlerin disiplin konusundaki beklentilerinin 40-49 yaş aralığındaki (üçüncü kuşak) işçilere göre farklı olduğu şeklinde açıklanmıştır.

“Yaptığımız iş ve görevinizle övünür müsünüz?” sorusuna verilen “evet” yanıt yüzde 54,1 oranındadır. Kadınlar erkeklere oranla bu soruya daha fazla “evet” derken, 40-49 yaş aralığındakiler de en fazla “evet” yanıtı veren yaş grubu olmuşlardır. “Yaptığımız iş sizi heyecanlandırıyor mu?” sorusuna alınan yüzde 42 oranındaki “evet” yanıtı işin monotonluğunun ve tek düzeliğinin işe duyulan heyecanı azalttığını göstermektedir. İşçilere farklı bölümlerde çalışma olanağı sağlanmaması ve dolayısıyla iş bilgilerinin zenginleşmemesi yukarıdaki sonucu desteklemektedir.

İşin yapısıyla ilişkili iş gereçleri hakkında bilgilendirme, kalite süreçleri hakkında bilgi sahibi olma, işe uygun eğitim alma, işin gerektirdiği sertifikaya ve deneyime sahip olma konularındaki sorulara yüksek oranda olumlu yanıt alınmıştır. Kurumun sağladığı eğitimler incelendiğinde işçilere verilen eğitimlerin daha çok teknik eğitimler olduğu görülmüştür. Diğer firmalarla kıyaslandığında kişi başına düşen teknik eğitim sayısı oldukça fazladır. Çalışanlar, davranışsal eğitimler arasında en çok “Stres yönetimi” ve “İletişim” eğitimini almak istediklerini belirtmişlerdir. Bu eğitimleri tercih etmelerinin nedeni olarak işin yarattığı stres ve baskının özel yaşamlarını çok fazla etkilediğini, iletişim eğitiminin özellikle aile ve arkadaşları ile olan ilişkilerine olumlu katkı sağlayacağını söylemişlerdir.

İletişim ile ilgili analiz sonuçları şöyledir: Örneklem alan içinde, zor durumla karşılaştığında bu olaydan ders çıkardığını belirten çalışanların oranı yüksektir. Çevrelerindeki kişilerin birbiriyle çatışan taleplerinin olduğunu söyleyenlerin oranı da yüzde 50,8’dir. İş dışında iş arkadaşları ile görüşenlerin oranı 54,7 iken farklı bölümlerde tanıdığı olanların oranı yüzde 74,6’dır. Bu sonuçlara rağmen iş arkadaşları ile ev ziyaretinde bulunanların oranı yüzde 43,1’de kalmıştır. İş bitirmek için geç

saatlere kadar işte kaldıklarını söyleyenlerin oranı yüzde 30,9 oranı ile azınlıktadır. Yaş kriterine göre 40-49 yaş aralığındakiler en fazla mesaiye kalan grup olarak görünmektedir. Bu gruptakiler, ekonomik koşullar nedeniyle fazla mesai ücreti alabilmek için mesaiye kaldıklarını söylemişlerdir. Bunun bir sonucu olarak ailelerine ve dostlarına yeterli zaman ayıramadıklarını belirtenlerin oranı yüzde 54,7'dir. Aynı soruya 20-29 yaş aralığındakiler ve meslek lisesi mezunları en yüksek cevabı veren grup olmuştur. Ayrıca işlerinin özel yaşamlarına engel olduğunun düşünenlerin sayısı yüzde 50,3 olarak saptanmıştır.

Kurum ile ilgili analiz sonuçları şöyledir: Kadınların, kurumun sağladığı sosyal olanaklardan erkeklere göre daha memnun olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bir yıldan az süredir çalışanların ve 20-29 yaş aralığındakilerin, sağlanan olanaklardan memnuniyet oranı diğerlerine göre yüksektir. İşe girmeden önce kurumlarıyla ilgili duyumları olumlu olarak değerlendirenlerin oranı fazladır. Ancak, “işyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?” sorusuna yüzde 41,4 oranında “hayır” yanıtı vermişlerdir. Kurumun sağladığı motivasyon uygulamalarından (bahar şenlikleri ve çeşitli konser vb. organizasyonlar) memnun olmayanların oranı ise yüzde 47,5'tir. Bir yıldan az süredir çalışanlar ve 20-29 yaş aralığındakiler bu uygulamalardan en memnun olan gruplar olmuştur. Çalışılan bölümlere göre değerlendirme, kaynak bölümü yüzde 45 oranı ile en memnun olan bölümdür. “Kurumunuz çalışanların fikir ve önerilerine önem veriyor mu?” sorusuna yüzde 45,9 oranında evet yanıtı verilmiştir. İyileştirici ve tasarruf sağlayıcı fikir ve önerilere ödül uygulamasını etkin olarak gerçekleştiren bir kurum olmasına rağmen bu soruya verilen ”evet” yanıtları yüzde 50'nin altında kalmıştır. Kaynak bölümü çalışanları en fazla “evet” diyen bölüm olmuştur. İşinizin sonuçları denetleniyor mu? sorusuna verilen “evet” yanıtı yüzde 74'tür.

Cinsiyet ile ilgili analiz sonuçları şöyledir: Bölümlerinde kadın çalışan sayısının yeterli olduğunu söyleyenlerin oranı yüzde 57,5'tir. Beş yıldan fazla çalışanlar ile boyahane bölümü, kadın çalışanları sayısını yeterli bulma konusunda de en fazla “evet” yanıtını veren gruplar olmuşlardır. Çalışma ortamının kadın çalışanlara uygun olmadığını düşünenlerin oranı ise 62,4'tür. Erkekler kadınlara oranla bu soruya “evet” yanıtı verirken, meslek lisesi mezunları, beş yıldan fazladır çalışanlar ile boyahane

bölümü en fazla “evet” diyen grup olmuşlardır. Pres ve kalıp bölümleri işin ağırlığı ve bedensel güç gerektirdiği nedeniyle kadın çalışan için uygun görülmemektedir. Montaj bölümünde çok az sayıda kadın çalışan vardır. Üretim hatları içinde en fazla kadın çalışanın olduğu bölüm ince işçilik gerektiren boyahane bölümüdür.

Kadın çalışan sayısının artmasına ilişkin soruda, örneklem gruptakilerin yüzde 59,7’si kadın çalışan sayısı yeterli bulmuştur. Kadın yönetici konusunda, yüzde 43,1’i kadın yönetici ile çalışmak istemediğini belirtmiştir. Kadınlar erkeklere göre kadın yöneticiye daha olumlu bakarken, meslek lisesi mezunları, ön lisans ve üzeri eğitim düzeyindekilere göre kadın yöneticiye daha olumsuz bakan grup olmuştur. “Eşinizin benzer bir işte çalışmasını ister misiniz?” sorusuna yüzde 72,4 oranında “hayır” yanıtı alınmıştır. Bazı işçilerin eşlerinin fabrikada başka bir bölümde çalıştığı görüşme sırasında öğrenilmiştir. Bazı işçiler de eşleri ile fabrika da tanışıp evlendiklerini ancak daha sonra eşlerinin işten ayrıldığını belirtmişlerdir.

Beklentilerle ilgili analiz sonuçları şöyledir: Örneklem gruptakilerin yüzde 61,9’u en büyük korkularının günün birinde işlerini kaybetmek olduğunu söylemiştir. Sınıf bilinci bölümünde belirtilen Ercan’ın “*işçilerin emek güçlerini satamamaları yani işsiz kalmaları bile, sermaye için işçi ve işgücü üzerinde muazzam denetim kurma aracına dönüşmüştür*” şeklindeki alıntısı aslında bu görüşü destekleyecek bir sonuç olarak değerlendirilebilir (Ercan, 2005: 44). İşçinin işini kaybetme korkusu geçimini ve yaşamını sürdürmesini sağlayan iş güvencelerinin ortadan kalkmasıdır. Günümüzde yeni bir iş bulmanın zorluğu da var olan işi kaybetme korkusunun başlıca nedenleridir.

Örneklem gruptakilerin yüzde 59,1’i ileride daha az yorulacakları bir bölümde çalışmak istediklerini söylemiştir. Bu tercih erkek çalışanlarda kadınlara göre bu tercihe daha fazla oranda katılmışlardır. Ayrıca meslek lisesi mezunları da diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek puanlamıştır. Bu soruya karşılık “İleride performansımı daha fazla gösterebileceğim bir bölümde çalışmak istiyorum” sorusuna yüzde 65,7 evet yanıtını veren grup olarak çıkmıştır. Kurumda performans yönetim sisteminin uygulanmasının bu sorunun yanıtında etkili olduğu görüşündeyiz.

Gelecekte çocuklarının kendi yaptıkları işi yapmasını istemeyenlerin oranı yüzde 79'dur. Yaptıkları işi babadan çocuğa geçecek bir meslek olarak değerlendirmeyenler çoğunluktadır. Neden olarak, çocuklarının kendi yaşadıklarını yaşamalarını istemediklerini, daha iyi eğitim alıp daha yüksek statülü işlerde çalışmalarını dilediklerini belirtmişlerdir. Nichols ve Suğur'un araştırmalarında bu oran yüzde 89'dur. İşçi sınıfının gelecekteki konumu açısından bu yanıtın altında yatan alt nedenler tartışmaya açık görünmektedir.

Bireysel bölümün motivasyon anketi sonuçları şöyledir; İşe giderken istekli olup olmadıkları incelendiğinde, yüzde 48,1 işe gitmekten memnun olduğunu belirtmişlerdir. Derinlemesine mülakat sorularında "işinize giderken istekli misiniz?" sorusuna verilen cevaplarda düşük puanlanmıştır.

Örneklem gruptakilerin yüzde 60,8'i işten çıktığındaki yorgunluğun daha çok bedensel olduğunu söylemiştir. Tüm gün ayakta kalarak işin yoğunluğuyla başa çıkmak zorunda olmaları bazı işçiler tarafından tükenmişlik olarak ifade edilmiştir. Çalışanların yüzde 68,5'i bireysel yerine ekip çalışmasını tercih ettiğini söylemiştir. Derinlemesine mülakatta yer alan kendilerini ekibe ait hissetme durumuna paralellik gösteren bir sonuç çıkmıştır. Duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebildiklerini belirtenlerin oranı yüzde 58,6'dır.

Kurum ile ilgili motivasyon testi sonuçları şöyledir; Kurumun olanaklarından memnun olanların oranı yüzde 50'nin altında kalmıştır. Kurumuyla övünenlerin oranı da yine yüzde ellinin altındadır. Derinlemesine mülakatta yer alan, iş yerinin başkalarına önerilmesiyle ilgili soruya verilen olumsuz yanıtı benzer bir sonuç çıkmıştır. Çalışanların kurumlarındaki İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli bulup bulmadıkları araştırıldığında, yüzde 63'ü bu tür tedbirleri yeterli bulduklarını belirtmişlerdir.

Örneklem gruptakileri oluşturan yüzde 64,1 aldıkları ücretin geçimleri için yeterli olmadığını söylemişlerdir. Bu sonuç yüksek bir orandır. Bu soruya özgürce yanıt verilmesinden araştırmanın gizlilik esasına dayalı olduğu güveninin işçiye verildiği göstermektedir. İşin yoğunluğu ve baskısı düşünüldüğünde alınan ücretin yeterli olmadığı bir gerçektir. Motivasyon testinde en önemli kriter ücret olmuştur. İnsanların Maslow'un hiyerarşisi teorisinde ilk kademedeki bulunan belirtilen fizyolojik ihtiyaçların karşılanamaması, kişinin kendini gerçekleştirme basamağına çıkmamasının önündeki en büyük engeldir.

Sosyal statü ile ilgili motivasyon testi sonuçları şöyledir; Kurumun kariyer fırsatı tanıdığını ilişkin soruya yüzde 47,5'i kendilerine kariyer fırsatı tanınmadığını belirtmiştir. İşçilerin kurum içindeki statü kazanım basamakları önce posta başı ve daha sonrasında ekip liderliği şeklindedir. Görüşme yapılan işçilerin yükselme olanakları ile ilgili görüşleri genelde olumsuzdur.

Çalışanların yöneticileriyle yaptığı performans görüşmelerinden memnuniyetleri değerlendirildiğinde yüzde 50'nin altında bir memnuniyet düzeyi çıkmıştır. Derinlemesine mülakatta yer alan performanslarını arttırabilecekleri bir bölüme geçişe yüksek oranda olumlu yanıt vermeleri ile bu soru ilişkilendirilebilir.

Kurumun eğitim ve gelişim planları sunduğuna ilişkin olarak yüzde 53 oranında "evet" yanıtı verilmiştir. Bu yanıt, derinlemesine mülakat sırasında sorulan, işe uygun eğitim ve sertifikaya sahip olmakla ilgili soruya verilen yüksek orandaki "evet" yanıtı ile paralellik göstermektedir.

Bulduğu kurumdan emekli olmayı düşünenler yüzde 48,6 oranındadır. Bu oranın yüzde 50'nin altında kalması aslında işe duyulan isteğin gittikçe azaldığının bir göstergesi olabilir. Yüzde 50'ye yakın bir oran, görüşülen grubun yarısına yakının kurumdan olmayı planlarken, diğer yarısının öyle bir inancının olmadığı sonucuna götürmektedir.

Çalışma ortamı ile ilgili motivasyon testi sonuçları şöyledir; Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma, vb. koşullarından memnun olmayanların oranı yüzde 42,5'tir. En fazla havalandırmanın kışın soğuk, yazın ise sıcak olmasıdır. Nichols ve Suğur'un araştırma sonuçları ile bu sonuç paralellik göstermektedir. Çalışanların yüzde 56,9'la yemek, sağlık, servis, vb. sunulan hizmetlerden memnun olduğu belirtilmiştir. Daha çok memnuniyetsizlik yemek hizmeti ile ilgilidir. Çalışma ortamının özelliklerinden biri olan yeterli ekipman ve malzemenin yeterli olduğunu düşünenler yüzde 60,2'dir.

Örneklem gruptakilerin yüzde 42,5'i mola ve dinlenme zamanından memnun olmadığını ve yeterli bulmadığını belirtmiştir. Derinlemesine mülakat soruları içerisinde buna benzer soruya verilen yanıtta yeterli molaya sahip olmadıkları yönündedir.

Otomotiv sektöründeki üretim ilişkilerini incelerken: Ford Otosan örneğinde beş araştırma sorusu hazırlanmıştır. Bu sorular ve verilen yanıtların yorumları şöyledir:

Soru 1: "İşçinin niteliği işin niteliğine uygun mudur?"

Örneklem alandaki mavi yakalı çalışanlar kendi niteliklerini şöyle tanımlamıştır: Makine kullanmaktadırlar. Çalıştıkları bölümün süreçlerine hakimdirler. İş gereçleri ile işlerindeki kalite, vb. süreçler hakkında bilgi sahibidirler. İşe uygun eğitim almışlardır ve bununla ilgili sertifikaları vardır. İş için gerekli tecrübeye sahiptirler.

Örneklem alandaki mavi yakalı çalışanlar, işin niteliğini ise şöyle tanımlamışlardır: İş birbirine bağlı süreçlerden oluşmaktadır. Ekip çalışması uygulanmaktadır. Zaman baskısı ile işin yoğunluğu artmaktadır. Çalışanın iş sonuçları denetlenmektedir. İş bedensel çalışma ağırlıklıdır. Yapılan işe karşılık ücret düşüktür.

Araştırmanın bu sorusuna verilen yanıtlara bakarak, emek yoğun üretim yapan üreticinin, işçinin niteliğinin işin niteliğine uyum göstermesi için tüm çalışanların işe ait bilgilerle geliştirmeye çalışmaktadır. Ancak görüşmeler sırasında işçilerin otomobil üretim akışının tümüne hakim olmadıklarını belirtmeleri dikkat çekicidir. Araştırmanın literatür taramasında belirtilen işe yabancılaşma ve işin parçalara bölünmesi konuları bu araştırma alanı içinde de gözlemlenmiştir. Bölümler içerisinde ekiplerin kurulması ve bir dizi kalite ve yalın yönetim sistemi prosedürünün uygulanması karşısında işçi kurallar zinciri içinde her dakikanın belirlendiği bir iş örgütlenmesiyle kuşatıldığı duygusuna kapılmaktadır. İşçinin niteliğinin artması işverenin daha çok üretim yapmasını ve daha az hatalı ürün döngüsünü sağlarken işçinin bireysel olarak sosyal ve ekonomik yaşamının nasıl etkilendiği tartışma konusudur.

Soru 2: “Cinsiyet ile işin niteliği arasında ilişki var mıdır?”

Özellikle sanayi sektöründe kadın çalışanların toplam çalışana oranla çok az olduğu görülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği Ford Otosan San. A.Ş.’de kadın çalışanların oranı ise yüzde 18’dir. Ağır çalışma koşullarının kadın çalışanların daha az tercih edilmesine neden olduğu belirtilmiştir. Kadın çalışanın en az olduğu bölümler pres ve kaynak bölümleridir. Çünkü bu bölümdeki işlerin daha çok yapısı bedensel güç gerektirmektedir. Kadın çalışanın en fazla bölüm ise boyahane bölümüdür. Buradaki ince işçiliğin kadınlara uygun olduğu düşünülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak işin niteliği ile cinsiyeti arasında bir ilişki olduğu varsayımı yapılabilir.

Tüm örneklem grubunun kadın çalışanlarla ilgili düşünceleri değerlendirildiğinde kadın çalışan sayısı yeterli bulunmuştur. Analiz sonuçlarında işin niteliği nedeniyle çalışma ortamının kadınlar için uygun olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Kadın çalışan sayısının artması istenmemektedir. Eşleri ile birlikte aynı işte çalışma konusunda olumsuz olanların sayısı çoğunluktadır. Kadın çalışanların kadın yönetici ile çalışma isteği yüksek orandayken erkek çalışanlar kadın yönetici istemediklerini söylemişlerdir yanıtını söylemişlerdir. Kadınların erkeklere oranla çalıştıkları kurumla daha fazla ve işle övünmeleri dikkat çekicidir. Erkek çalışanın

hakim olduğu bir ortamda var olmanın zorluğu görüşmeler sırasında bir çok kadın işçi tarafından belirtilmiştir.

Soru 3: “ Emeğin yaptığı işten memnuniyet düzeyinin belirleyicileri nelerle ilgilidir?”

Motivasyon testi sonuçları değerlendirilerek bu sorunun yanıtı aranmıştır. Örneklem grupta işe istekli gidenlerin ve ekip çalışmasını tercih edenlerin oranı yüksektir. Çalışanlar yoğunluk nedeniyle işleri yetiştirememeye kaygısıyla sıkça karşılaştıklarını bu nedenle stres ve endişe yaşadıklarını belirtmişlerdir. İşlerinin özel yaşamlarına engel olduğunu düşünenlerin oranı yüksektir. Yaptıkları işle ilgili heyecan duyanların oranı yüzde 50’inin altında kalmıştır. İşlerini kaybetmekten korkmaktadırlar. Daha az yorulacakları ve performanslarını arttıracakları bir bölümü tercih etmektedirler. Çalıştıkları kurumdan emekli olmayı düşünenlerin oranı yüzde 50’nin altındadır.

Bu bölümde en önemli kriter ücret konusu olmuştur. Çalışanlar yaptıkları işin yoğunluğu ve baskısı dikkate alınınca ücretlerinin düşük kaldığını belirtmişlerdir. Günümüzde bir işçinin aldığı ücret ile geçimini sağlamanın zor olduğu tahmin edilebilir bir şeydir. Araştırma bulgularından yola çıkarak, yaklaşık 350-400 TL. Ev kirası ödediği düşünüldüğünde, geri kalanıyla dört kişilik bir ailenin yaşamının sürdürebilmesi, motivasyon konusunda en önemli kriterin ücret olduğunu göstermektedir.

Soru 4: “Farklı üretim hatlarında çalışan emeğin beklentileri değişiyor mu?”

Araştırmada pres, kaynak, boyahane ve montaj bölümlerinden oluşan dört hat üzerindeki çalışanların beklentileri karşılaştırılmıştır. Kaynak bölümü diğerlerine göre en fazla değişkenlik gösteren bölümdür. Kaynak ve boyahane bölümleri çalışanları motivasyon uygulamalarından ve kurumun sağladığı sosyal olanaklardan memnun

olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çalıştıkları kurumla övünme, kariyer fırsatı tanınması, eğitim ve gelişim planlarının sunulması ve yöneticileri ile yapılan performans görüşmelerinden memnuniyet sorularına olumlu yanıtlar en fazla kaynak ve boyahane çalışanları tarafından verilmiştir. Çalıştıkları kurumdan emekli olmayı düşünenler yine aynı bölüm çalışanları olmuştur.

Yukarıdaki verilere dayanarak kurum yetkililerine bunun nedeni sorulduğunda en fazla ekip çalışmasının kaynak ve boyahane bölümlerinde olduğu söylenmiştir. Ancak nedenin sadece bu olmadığı, konunun ayrıntılı bir şekilde sorgulanması gerektiği düşünülmektedir.

Soru 5-: “Teknik bilgi ve beceri arttıkça istek seviyeleri azalıyor mu?”

İstek seviyesi yaş, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre analiz edildiğinde, aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur.

Yaş kriterine göre, işe giderken en istekli olan grup 20-29 yaş aralığındakilerdir. İkinci sırada 30-39 yaş aralığındakiler, en son sırada 40-49 yaş aralığında çalışanlardır. Eğitim durumuna göre ise ön lisans ve üzeri eğitim düzeyleri ilk sırada, ikinci sırada Düz Lise, en son ise Meslek Lisesi mezunları çıkmıştır. Kıdemlerine göre bakıldığında sıralama yaş kriteri ile paralellik göstermektedir. İşe duyulan istek sıralamasında 1 yıl ve daha az çalışanlar önce gelmekte, bu grubu 1-5 yıl arası çalışanlar ve 5 yıl üzerinde çalışanlar izlemektedir.

Bu veriler ışığında tecrübe ile istek seviyesi arasında negatif bir ilişkiyi gösterirken, eğitim durumu ile istek seviyesi arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Araştırmada uygulanan anketlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan bölüm ve kıdem gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde yaş kriterinin sorulara verilen yanıtlarda en fazla yaş kriterinde değişkenliğin yaş kriterinde çıktığı görülmüştür. Farklılıklar genel olarak 20-29 yaş grubuna aittir. Bu yaş grubundaki çalışanlar işyerini tanıdıklarına önerme konusunda diğer yaş gruplarına göre daha olumlu yanıtlar vermişlerdir. Ayrıca kurumun sağladığı sosyal olanaklar ve motivasyon uygulamalarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. İşlerinin gerektirdiği bilgiyi elde etmekte güçlükle karşılaşmadıklarını söylemişlerdir. Eşleri ile aynı işte çalışma ve kadın çalışan sayısını arttırma konularında diğer yaş gruplarına göre olumludurlar. En dikkat çekici nokta ise aldıkları ücretten memnun olmadıklarıdır. Yine aynı yaş grubundakiler daha çok molaya ihtiyaç duyduğunu ve ailesi ile dostlarına yeterli zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. İş sonuçlarının en fazla denetlendiğini düşünen grup da 20-29 yaş aralığındakiler olmuştur.

40-49 yaş aralığındakiler ise işlerinin denetlendiğini en az düşünen gruptur. İşlerini elde etmekte güçlükle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Molaya en az ihtiyaç duyan ve fazla mesaiye en çok kalan bu gruptur. Yaptıkları işle en çok övünenlerin 40-49 yaş aralığındakiler olması araştırmanın beşinci sorusundan tecrübe ile işe duyulan istek arasındaki negatif ilişkiyi desteklemektedir.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki yaş kriteriyle ilgili sonuçlar Nichols & Suğur'un (2005) alan çalışmalarındaki yaş temelli farklılaşma ile paralellik göstermektedir. Genç işçilerin kent kökenli ve ikinci kuşak işçilere göre daha eğitilmiş olmaları onların çalışma yaşamına ilişkin beklentilerini değiştirmektedir. Araştırmada genç ve yaşlı işçilerin beklenti seviyeleri sorgulanmıştır. İşlerinden tatmin olma düzeyine göre değerlendirilmiştir. Genç işçilerin yönetime karşı daha eleştirel oldukları ve daha çok saygı bekledikleri sonucuna varılmıştır (Nichols & Suğur, 2005:236). Ford Otosan 'da yapılan araştırma sonuçlarının genç yaş aralığındaki işçilerin verdiği yanıtlar doğrultusunda ayrıca tartışılıp, bu yaş aralığındakilerin beklentilerinin başka araştırmalara konu olabileceği düşünülmektedir.

İktisat alanındaki çalışmalarda yer alan teorilerin günümüz koşullarında gerçekleştirilen ampirik bir çalışma ile açıklanmasının zorluğu bir kere daha belirtilmelidir. Araştırma bulguları iktisat alanındaki literatür çalışmaları ile açıklanmaya çalışılmış, sonuçlar bazı farklı alan çalışmaları ile kıyaslanmıştır. Araştırma sayısal veriler kullanılarak tümdengelim yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

Bu doktora tezinin sosyal bilimler çatısı altında iktisat, çalışma ekonomisi, işletme ve sosyoloji alanları ile kesiştiği bir araştırma olduğu düşünülmektedir. Emek konusunda günümüzde yapılan çalışmaların sayısının artması gerekliliği itibarsızlaşmaya başlayan işçi sınıfının gelecekteki konumu için önemlidir.

KAYNAKÇA

Akyıldız, H. (2006). **Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği**. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti.

Akat, A.Ş. (2009). **İktisadi Analiz**. Eflatun Yayınevi. Mayıs

Akyüz, Y. (2009). **Sermaye Bölüşüm Büyüme**. Eflatun Yayınevi. Ocak

Alada, A.D. (2000). **İktisat Felsefesi ve Belirsizlik**. İstanbul: Bağlam Yayınları. Haziran.

Alçın, S. (2010). Teknolojik Determinist Kalkınma Aracı Olarak **Teknoekonomi Politikaları**. İstanbul: Tarem Yayınları.

Ansal, H. ve Küçükçifçi ve S.Onaran ve Orbay, B.Z. (2000). **Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik**. Numune Matbaacılık. Kasım.

Ansal,H. (1999). **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de üretim esnekleşirken işçiye neler oluyor?)**. Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.

Argan, T. ve Eren, A. (2004). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Şubat.

Ateş, M. R. (2006) . **Şirket Doktoru**. Hayat Yayıncılık İletişim Hizmetleri ve Tic. Ltd. Şti.

Aydın, M. (2000). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Hatipoğlu Yayınevi.

Aydın, M. (2000). **Eğitim Yönetimi**. Hatipoğlu Yayınevi.

Aydoğanoglu, E. (2011). Fabrikada Emek Denetimi. Doğa Basın Yayın. İstanbul. Ocak.

Bağımsız Sosyal Bilimciler (2011). **Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye Yansımaları: Ücretli Emek ve Sermaye**. İstanbul: Yordam Kitap.

- Baltaş, A.(2009). **İnsana ve İşe Değer Katan İnsan Kaynakları**. Remzi Kitabevi. Nisan
- Baltaş, A. (2003). **Ekip Çalışması ve Liderlik**. Remzi Kitabevi.
- Barber, W. J. (2007). **İktisat Düşünce Tarihi**. Metropol Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2002). **Eğiticinin Eğitimi**. Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ.(2004). **Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi**. Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti. Mayıs
- Bedir, A. (2002). **Türkiye’de Otomotiv Sanayi Gelişme Perspektifi**. DPT Yayınları no: 2260,Kasım.
- Belek, İ. (2010). **Esnek Üretim Derin Sömürü**. İstanbul: Kayhan Matbaacılık. Ocak.
- Bilgili, Y. (2009). **Karşılaştırmalı İktisat Okulları Ders Notları**. İstanbul : İkinci Sayfa Yayım Dağıtım.
- Blanchard, K. (2007). **Çıtayı Yükseltmek**. Resital Yayıncılık Eğitim Hizmetleri San.ve Tic.Ltd.Şti. Ekim
- Borjas, J.G. (2010). **Labor Economics**. Mcgraw-Hill/irwin Companies. Newyork, NY,10020
- Boratav, K. (2004). **İstanbul ve Anadolu’dan Sınıf Profilleri**. Ankara: İmge Kitabevi. Eylül.
- Boratav. K. (2005). **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**. Ankara: İmge Kitabevi. Eylül.
- Braverman, H. (2008). **Emek ve Tekelci Sermaye**. Kalkedon Yayınları. Ekim.
- Burt, E. J. (1963). **Labor Markets,Unions an Goverment Policies**. Boston University.ST Martin’s Press. Newyork.
- Covey, S. R. (2004). **8.’inci Alışkanlık**. Sistem Yayıncılık.
- Clarke, S. (2007). **Marx’ın Kriz Teorisi**. Otonom Yayıncılık.

- Cüceloğlu, D. (2002). **İnsan ve Davranışı**. Remzi Kitabevi. Ekim
- Chapman, E.N.ve Heim,P. (1997). **Liderliği Öğrenmek**. Rota Yayın Yapım Tanıtım Ticaret Ltd. Şti.
- Collins, J. (2004). **İyiden Mükemmel Şirkete**. İstanbul: Boyner Yayınları. Aralık.
- Çetinkanat, C. (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Anı Yayıncılık.
- Drucker, P. (2006). **Etkin Yöneticinin Seyir Defteri**. Optimist Yayınları.
- Dikmen, A. A. (2011). **Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan**. Ankara: Tan Kitabevi Yayınları. Mart.
- Dökmen, Ü. (2005). **Varolmak, Gelişmek, Uzlaşmak**. Sistem Yayıncılık. Temmuz.
- Dökmen, Ü. (1994). **İletişim Çatışma ve Empati**. Sistem Yayıncılık. Ekim.
- Drucker, P. (2010). **Büyük Değişimler Çağında Yönetim**. Optimist Yayınları.
- Dengiz, M.G. (2000). **Takım Çalışması Teknikleri**. Academyplus Yayınevi. Ekim.
- Eckes, G. (2005). **Herkes İçin Altı Sigma**. İstanbul: Medicat Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2008). **Öğrenmenin Gücü**. Alfa Yayınları.
- Ertürk, M. (2006). **İşletme Biliminin Temel İlkeleri**. Beta Basım A.Ş.
- Ertuğrul, H. (2004). **Öğretmenlikte Yeni Teknikler**. Timaç Yayınları.
- Elma, C. ve Demir, K. (2003). **Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**. Anı Yayıncılık. Şubat.
- Eren, E.(1998). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım A.Ş. Haziran.
- Fiscus, E.D.ve Mandel, C.J. (2002). **Bireyselleştirilmiş Eğitim Programlarının Geliştirilmesi**. Şenel, H. G. ve Tekin, E.Ankara.

Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar (2011). **'Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi'**. İstanbul: Ekonomik Mali Yayınlar San. ve Tic. A.Ş. sayı: 553. Mart.

Glasser, W. (2003). **Kişisel Özgürlüğün Psikolojisi**. İstanbul: Hayat Yayınları. Aralık.

Gladwell, M.(2007). **Kıvılcım Anı**. Salyangoz Yayınları. Şubat.

Gladwell, M. (2009). **Outliers (Çizginin Dışındakiler)**. Mediat Yayınları. Ağustos.

Gladwell, M. (2007). **Düşünmeden Düşünebilmenin Gücü**. Salyangoz Yayınları. Eylül.

Goldratt, E. M. ve Cox, J. (2004). **Amaç Sürekli İyileştirme Süreci**. Optimist Yayınları.

Gorz, A. (2007). **İktisadi Akılın Eleştirisi Çalışmanın Dönüşümleri Anlam Arayışı**. İstanbul. Ayrıntı Yayınları.

Güler, A.(1997). **Eğitimin Tarih ve Sosyal Temelleri**. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yayınları.

Güneş, M. ve Güneş, H.(2003). **Türkiye'de Eğitim Politikaları ve Sivil Toplum**. Anı Yayıncılık.

Goleman, D. (1998). **İş Başında Duygusal Zeka**. İstanbul: Varlık Yayınları A.Ş.

Gyrskiewicz, S.S. (2000). **Pozitif Dalga**. Rota Yayınları.

Han,E. ve Kaya, A.A.(2012). **Kalkınma Ekonomisi Teori ve Politika**. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. Mart.

Hammer, M ve Champy, J. (1994). **Değişim Mühendisliği İş İdaresinde Devrim İçin Bir Manifesto**. İstanbul : Birleşik Basın ve Yayın San. Ve Tic. A.Ş.

İmai, M.1994 [1986]. **Kaizen, Japonya'nın Rekabetteki Başarısının Anahtarı**. Brisa Bridgestone Sabancı Lastik San.A.Ş. Onk Ajans.

Kazgan, G. (2009). **İktisadi Düşünce**. Remzi Kitabevi. Ekim.

Kazgan, G. (2008). **Türkiye Ekonomisinde Krizler (1929-2001) Ekonomik Politik Açısından İrdeleme.** İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. Kasım.

Korkmaz,A. ve Mahiroğulları, A. (2007). **Emek Piyasası Politikaları.** Ekin Yayınları. Şubat.

Kavrakoğlu, İ. (2000). **Sinerjik Yönetim.** Kampüs A.Ş.Yayınları. Nisan.

Koutsayiannis, A. (1997). **Modern Mikro İktisat.** Gazi Kitabevi.

Lenninck, D.ve Kiel, F. (2005). **Etik Zeka.** Soyak Yayınları.

Lipsey, R.G. ve Steiner, P.O. (1970). **Economics.** Harper&Row, Newyork, Evanston&London and John Weatherhill, Inc.Tokyo.

Low, A. (1994). **Zen ve Yaratıcı Yöneticilik.** İstanbul: Eti Kitapları.

Kutunis, R.Ö. (2003). **Örgütlerde Davranış Bilimleri Ders Notları.** Sakarya Kitabevi.

Mankiw, G.N.(2009). **Makro Ekonomi.** Eflatun Yayınevi

Marchwinski,C.& Shook,J.& Schroeder, A. (2011). **Yalın Kavramlar Sözlüğü.** Optimist Yayın Dağıtım. İstanbul. Haziran.

Marx, K. (2009). **Kapital, Birinci Cilt.** Sol Yayınları. Ocak.

Meda, D. (2004). **Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?.** İletişim Yayınları.

Makal, A. (2007). **Ameleden İşçiye, Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları.** İletişim Yayınları .İstanbul.

Nelson, B.(1999). **Çalışanlarınıza Dinamizm Kazandırmanın Yolları.** Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti.

Noe, R. A. (2009). **İnsan Kaynaklarının Eğitimi & Geliştirilmesi.** Editör ve Çeviren: Prof. Dr. Canan Çetinkanat. İstanbul: Propedia Yayıncılık Sanayi ve Ticaret Ltd.Şti. Kasım.

Öngel, F. S. (2011). **Küresel Değer Zincirleri ve Mekansal Etkileri: Gebze Örneği**. Mimar Sinan Üniversitesi Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Şehir ve Bölge Planlama Ana Bilim Dalı Şehircilik Doktora Tezi, Ekim .

Özkaplan, N.ve Lordoğlu, K. (2007). **Çalışma İktisadı**. Der Yayınları. Ağustos.

Öz, E.Ü. (2007). **Duygusal Emek Davranışlarının Çalışanların İş Sonuçlarına Etkisi**. Beta Basım A.Ş. Ekim.

Öztürk, N. (2005). **İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü**. Hacettepe Üniversitesi, Sosyo Ekonomi, Ocak.

Öztürk, Ü. (2009). **Performans Yönetimi**. Özkaran Matbaacılık Ltd. Şti.

Özsoy, C. (2008). **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi**. T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; No. 203.

Özyürek, M. (2009). **Bireyselleştirilmiş Eğitim Programını Geliştirme ve Temelleri**. Ankara: Kök Yayıncılık. Şubat.

Palmer, M. ve Hyman, B. (1993). **Yönetimde Kadınlar**. Rota Yayınları.

Pande, P.S. ve Neuman, R.P.ve Cavanagh, R.R. (2000). **Six Sigma Yolu**. Klan Yayınları.

Peters, T. J ve Waterman, R.H. (1987). **Yönetme ve Yükselme Sanatı**. Altın Kitapları Yayınevi. Mayıs.

Pfeffer, J. (1995). **Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan**. İstanbul: Birleşik Basın Dağıtım.

Praksis (2006). **Gündelik Hayat ve Emek Süreçleri**. Pelin Ofset Tipo Mat. San. ve Tic. Ltd. Şti.

Rother, M. & Shook, J. (1999). **Görmeyi Öğrenmek: Değer Yaratmak ve İsrafi Ortadan Kaldırmak için Değer Akışı Haritalandırma**.The Lean Enterprise Institute Brokline, Massachusetts, USA.

Robbins, A. (2003). **İçindeki Devi Uyandır**. İnkilap Kitabevi.

- Robins, A. **Sınırsız Güç**. (1992). İnkılap Kitabevi. Ankara.
- Rother, M & Shook, J. (1999). **Görmeyi Öğrenmek**. The Lean Enterprise Institute Brookline, Massachusetts, USA. Haziran.
- Rıkowski, G. (2011). **Marksist Eğitim ve Kuramı Radikal Pedagoji**. Atay, C. İstanbul: Kalkedon Yayınları. Şubat.
- Savaş, V.F. (2004) **Dünya Ekonomi Sistemi**. Yeditepe Üniversitesi Yayınları.
- Savaş, V. F.(2009). **İktisat ve İdeoloji**. İlke Yayınevi. Ekim.
- Serge, P. M. (1990). **Beşinci Disiplin**. Yapı Kredi Yayınları.
- Sennett, R. (2010). **Karakter Aşınması**. Yıldırım, B. İstanbul: AyrıntıYayınları. Dördüncü Basım.
- Silver, B. (2009). **Emeğin Gücü 1870'ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme**.Yordam Kitap Basın ve Yayın Tic. Ltd. Şti. Ekim.
- Smith, A. (2006). **Milletlerin Zenginliği**. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Suğur, N.ve Nichols, T. (2005). **Global İşletme, Yerel Emek**. İletişim Yayınları.
- Şahin, Ç. E. (2011). **Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları: Eleştirel bir yaklaşım**. Ankara: Tan Kitabevi Yayınları. Kasım.
- Taylor, D. **Şeffaf Lider**. İstanbul. Dinazor Yayınları.
- Tezcan, M. (1985). **Eğitim Sosyolojisi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları.
- Toffler, A. (2008). **Üçüncü Dalga Bir Fütürist Ekonomi Analizi Klasığı**. İstanbul. Koridor Yayıncılık.
- Titiz, M. T. (1998). **Ezbersiz Eğitim 'Yol Haritası'**. Beyaz Yayınları.
- Tural, N. K. (2002). **Eğitim Finansmanı**. Ankara: Anı Yayıncılık. Kasım.
- Türkay, M. (2009). **Sermaye Birikimi, Kalkınma, Azgelişmişlik (Türkiye ve Dünya üzerine notlar)**. İstanbul : SAV (Sosyal Araştırmalar Vakfı).

Wallerstein, İ. (2006:[1983]). **Tarihsel Kapitalizm**. Alpay, N. İstanbul: Metis Yayınları. Dördüncü Basım.

Weeks, J. (1989). **A Critique of Neoclassical Macroeconomics**. The Macmillan Press Ltd. London.

Womack, J. & Jones, D. (2007). **Yalın Düşünce**. Optimist Yayın Dağıtım. İstanbul. Aralık.

Zaim, S. (1997). **Çalışma Ekonomisi**. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Zylberg, A.ve Cahuc, P.(2004). **Labour Economics**. The Mist Press Cambridge, Massachusetts. London. England.

Sürelili Yayınlar

Althin, R. ve Behrenz, L. (2005), '*Efficiency and Productivity of Employment Offices; Evidence From Sweden*'. The Emerald Research Register for This Journal is Available at, 0143-7720.

Barth, E. ve Dale - Olsen, H. (2005) '*Monopsonistic Discrimination, Work Turnover and The Gender Wage Gap*' Labour Economics, 16 (2009), ss. 589-597.

Başel, H. "İç Göçün Sonuçları ve İş Gücüne Etkileri" .Cumhuriyet Üniversitesi,İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, (2006) . ss.288-319.

<http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/350/321>

Bayrakçeken, H. (2005) "Dünya'da ve Türkiye'de Otomotiv Sektörünün Sektörel Analizi." Makine Teknolojileri Elektronik Dergisi.2005(2) 1-11.

Boggio, L. (2003) '*Growth Unemployment and Wages, Disequilibrium Models with Increasing Returns*'.Universita Cattolica Del S.Couro. October.

DİSK, Birleşik Metal-İşçileri Sendikaları (2008) '*Üye Kimlik Araştırması*' .Engin Matbaacılık. Topkapı-İstanbul. Ekim.

Either, W.J.(2005) ‘*Globalization, Globalisation:Trade,Technology and Wages*’.
Internation Review of Economics and Finance, 14 (2005).

Ercan, F. ve Özer, Ş. (2000) “**Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışanlarına Eleştirel bir Bakış**”. Toplum ve Bilim Dergisi. s. 22-71.

Görener, A. & Görener, Ö. (2008) “Türk Otomotiv Sektörünün Ülke Ekonomisine Katkıları ve Geleceğe Yönelik Sektörel Beklentiler”. Journal of Yaşar Üniversitesi, s.1213-1232.

Güloğlu, T. (2005) **The Reality of Informal Employment in Turkey** .Visiting Fellow Workings Papers,Paper 9.

Kuşaksız, A. (2006) **Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri**. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. Cilt: 13 sayı: 2.

Memduhoğlu, H.B. (2007) **Post Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgörenler Üzerindeki Etkileri**. Üniversite ve Toplum Dergisi, Cilt:7, sayı: 4. Aralık.

Meng, X. (2004) ‘*Gender Earnings Gap; The Role of Firm Specific Effects*’.
Labour Economics, 11(2004) ss.555-573.

Odman, A. (2011), “Serbest Mıntika’dan Amerikan Pazarı’na Tophane Rihtımı: Ford Motor Company Exports Inc.,İstanbul otomotiv montaj fabrikası (1925-1944)”. Tarih ve Toplum Yeni Yaklaşımlar dergisi.Sayı:12.

http://independent.academia.edu/AsliOdman/Papers/821645/Serbest_Mintikadan_Amerikan_Pazarina_Tophane_Rihtimi_FORD_Motor_Company_Exports_Inc._Istanbul_Otomotiv_Montaj_Fabrikasi_1925-1944 erişim: Kasım 2011.

Özdemir, Y. (2008) “**Meslek Lisesi Memleket Meselesi mi? Mesleki Teknik Orta Öğretimi Toplumsal Güç İlişkileri Çerçevesinde Düşünmek**”. Eğitim Bilim Toplum dergisi.Cilt:6,Sayı: 24.

Öztürk, N. (2005) **İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü**. Sosyo Ekonomi./2005-1/05010

Panizza, U. & Quicng, C. Z. (2005), '*Public-Private Wage Differential and Gender Gap in Latin America; Spoiled Bureaucrats and Exploited Women*', The Journal of Socio-Economics,34.(2005)ss.810-833.

Parlak, Z. (2004), "**Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi**". Kocaeli Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2004/2:95-125

Pietro, G. D. (2002) '*Technological Change, Labour Markets and 'Low-skill', 'Low-Technology traps'*'. *Techonological Forecasting&Social Change*, 69(2002)ss.885-895.

Semiz, S. & Okay, Ş. & Sekmen, Y. (2004) **İşletmelerde İleri Teknolojilerin Kullanım Nedenleri ve Otomotiv Sektöründe Bir Alan Çalışması**. *Teknoloji*, Cilt: 7, sayı :4 ,s.549-556.

Teker & Felekoğlu (2007) **Bir Görüş Dünya Otomotiv Endüstrisinde Küresel Gelişmeler ve Bu gelişmelerin Türk Otomotiv Endüstrisi Üzerindeki Etkileri**. *Mühendis ve Makine Dergisi*.Cilt:47.s:568.

Toksöz, G. & Özşuca, Ş. T. (2002) **Enformel Sektörde İstihdam ve İşgücünün Özellikleri**. Ankara Üniversitesi Açık Erişim Sistemi. <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/86/>

Türkcan, Ö. U. (2010) **Üretimde Yalın Dönüşümün Temel Performans Kriterleri**. B.A.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi.Cilt: 12.

Tozlu, E. (2011) **Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması**. Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi. Cilt:3 Sayı:4 s:99-116. <http://edergi.sdu.edu.tr/index.php/sduvd/issue/view/395/showToc> erişim: Nisan 2012.

Yanıklar, C. (1997) "Postmodernist-Antipati:Post Modernist Sınıf(sızlık) Yaklaşımları Eleştirel Bir Bakış" Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakülte Dergisi,Cilt:65,Sayı:1.<http://dergiler.ankara.edu.tr/42/1346/15591.pdf>.

Bildiri ve Tartışma Metinleri:

Alkan, F. (2007) “**Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar**”. “Akademik Bilişim’07 –IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirimleri. Dumlupınar Üniversitesi.

Çulhaoğlu, M. (2005) “**Türkiye’de İşçi Sınıfının Oluşumu ve Sınıf Kültürü**”. Sosyal Araştırmalar Vakfı, 1.Sınıf Çalışmaları Sempozyumu.s.44-48.

Ercan, F. (2005) “**Değer Teorisi Açısından Sınıf ve Sınıf Analizlerinin Analizi**”. Sosyal Araştırmalar Vakfı, 1.Sınıf Çalışmaları Sempozyumu.s.27-42.

Koçak, O.& Uygun, B. (2011) ,” **Entelektüel Sermayenin Temel Unsuru:Altın Yakalılar.**” Uluslar Arası 9.Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri. Saraybosna-Bosna Hersek.23-25 Haziran.

Lordoğlu, K. (1989), “Yeni Teknolojinin Yeni Ürünü:Emek Sürecinde Niteliksizleşme”.TMMOB Sanayi Kongresi, Ankara.

Öngen, T. (2005) “**İşçi Sınıfının Yapısı ve Mücadele Pratiklerinin Belirleyen Nesnel Koşullar**”. Sosyal Araştırmalar Vakfı, 1.Sınıf Çalışmaları Sempozyumu.s.54-62.

Raporlar:

Devlet Planlama Teşkilatı, (2009) Polat, S. ‘*Türkiye’de Eğitim Politikalarının Fırsat Eşitsizliği Üzerindeki Etkileri*’, Yayın No: 2801,ISBN 975-19-4655-3

Devlet Planlama Teşkilatı Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013 Otomotiv Sanayi Özel İhtisas Komisyon Raporu,s.4.
http://plan9.dpt.gov.tr/oik35_otomotiv/35otomotiv.pdf.

EUROFOUND, (2009) Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı. “Avrupa Birliği’nde Tele Çalışma” Yönetici Özeti.
http://www.eurofound.europa.eu/2009/961.erişim_tarihi_Mayıs_2012.

IMF, (2008) **Uluslar arası Metal İşçileri Federasyonu İstihdam Uygulamalarındaki Değişiklikler ve Güvencesiz Çalışma Araştırması.** Birleşik Metal İş. Ekim.

İŞKUR, (2003), 'Türkiye İstihdam Durum Raporu' Tunalı, İ. Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması.

[http://www.kalkinma.gov.tr/.../İŞKUR Türkiye İstihdam Durum Raporu.p.erişim:Şubat 2012](http://www.kalkinma.gov.tr/.../İŞKUR_Türkiye_İstihdam_Durum_Raporu.p.erişim:Şubat 2012)

Meslek Lisesi Memleket Meselesi, Sosyal Etki Raporu (2006-2010),Koç Holding A.Ş.İstanbul.

OSD, Otomotiv Sanayicileri Derneği. 2010 yılı Değerlendirme Raporu No:2011/05.Mart.

OSD, Otomotiv Sanayicileri Derneği, Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2011-2014).erişim tarihi: Ocak 2012.

ODD,Otomotiv Distribütörler Derneği,Genel Değerlendirme Aralık 2011. <http://www.odd.org.tr/folders/2837/productialdbldocs/1119/Sektorel%20Değerlendirme%20Aralık%202011-1.pdf.erişim> .erişim:Ocak 2012.

TİSK, Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu. İş Kanunu Tasarısı ve A.B.Uygulamaları

TİSK, Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu. Tisk İşgücü Piyasa Bülteni (Nisan 2012),Sayı: 18

TİSK, Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu.Tisk İşgücü Piyasa Bülteni (Temmuz 2012), [www.tisk.org.tr./download/shb/3361.pdf](http://www.tisk.org.tr/download/shb/3361.pdf).

TUİK, Türkiye İstatistik Kurumu.www.tuik.gov.tr.15.10.2012 Haber Bülteni.

TÜSİAD, (2006) 'Eğitim ve Sürdürülebilir Büyüme, Türkiye Deneyimi Riskler ve Fırsatlar',Yayın No: TÜSİAD-T/2006-06-420.Haziran.

TÜSİAD, (2000), 'Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim,Çalışma Yaşamı ve Siyaset', Yayın No: TÜSİAD-T/2000-12-290.Aralık

Türkiye Cumhuriyeti Başkanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, Türkiye Otomotiv Sektörü Raporu,Ağustos 2010. <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/infocenter/publications/Documents/OTOMOTIV.SEKTORU.pdf.erişim:> Aralık 2011.s:14.

T.C.Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji ve Eylem Planı (2011-2014)

http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/otomotiv_sektoru_strateji-23052011142305.pdf.erişim: Ocak 2012.

Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2023)

<http://www.genelis.org.tr/upresimler/resim6/taslak1.pdf> .erişim Şubat 2012.

<http://www.tisk.org.tr/download/shb/3332.pdf>.

İnternet Kaynakları:

Birlikte İnsan Kaynakları Yöneticileri Derneği.

(<http://www.birlikteik.com/index.php?p=as&b=d7> .erişim tarihi: Şubat 2012

CCFA-Comite des Constructeurs Français d'Automobiles,<http://www.cdfa.fr/La-production,31>.erişim tarihi:Aralık 2011.

Dünya Bülteni, Saraofoğlu, F. (2011) “Çalışanların yüzde yetmiş beşi mavi yakalı” . <http://www.dunyabulteni.net/?aType=haber&ArticleID=152106> erişim.: [21.03.2011](http://www.dunyabulteni.net/?aType=haber&ArticleID=152106)

Ford Global Resmi İnternet Sitesi, www.ford.com :global

http://corporate.ford.com/our-company/operations_worldwide/global-operations-listerişim: Mart 2012

Ford Otosan Türkiye resmi internet sitesi. www.ford.com.tr.

Habertürk Gazetesi Kariyer Eki, “İşgücü Maliyetleri Artıyor, Teknoloji İnsanın Yerini Alıyor” [kariyer.net:h.t.;2011](http://www.kariyer.net:h.t.;2011) .erişim : 26.06.2011.

Invest in Turkey, Republic of Turkey Prime Ministry Investment Suport and Promotion Agency. <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/sectors/Pages/Automotive.aspx>.erişim: Ocak 2012

ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü),

(<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/cyhelkitabi.pdf> erişim Mart 2012

İŞ KANUNU, <http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/4857-sayili-is-kanunu-turkce/4857-sayili-is-kanunu-maddeli-metin.html#11> erişim Ocak 2012

Kenar, N. (2010) **Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Genel Değerlendirilmesi.** <http://www.messegitim.com.tr/ti/577/0/MESLEKI-VE-TEKNIK-EGITIM-SISTEMININ-GENEL-DEGERLENDIRMESI>, erişim: Nisan 2010.

SGK, Sosyal Güvenlik Kurumsal. <http://www.sgk.com.tr/581-Haber-sendikali-isci-sayisi-1-milyonun-altinda---.html> .erişim: Nisan 2012

TISK, Evde Çalışma. <http://tisk.org.tr/yayinlar.asg?sbj=ic&id=2212>. erişim tarihi Mayıs 2012.

TISK, Tele Çalışma Biçimi <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662>,

EKLER

NİTELİKLE İLGİLİ ANALİZ SONUÇLARI

1- İşinizde makine vb. araç kullanıyor musunuz?

EK-1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Fabrikada Makine vb. Araç Kullanımı

Cinsiyet	İşinizde makine vb. araç kullanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	47	21	91	159
	Yüzde(%)	29,6%	13,2%	57,2%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	17	0	5	22
	Yüzde(%)	77,3%	,0%	22,7%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	64	21	96	181
	Yüzde(%)	35,4%	11,6%	53,0%	100,0%

Ki-Kare:20,56 p=0,00<0,05

EK-1.2. Eğitim Durumuna Göre Fabrikada Makine vb. Araç Kullanımı

Eğitim Durumu	İşinizde makine vb. araç kullanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Düz Lise	Sayı(N)	26	5	27	58
	Yüzde(%)	44,8%	8,6%	46,6%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	27	16	65	108
	Yüzde(%)	25,0%	14,8%	60,2%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	11	0	2	13
	Yüzde(%)	84,6%	,0%	15,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	64	21	94	179
	Yüzde(%)	35,8%	11,7%	52,5%	100,0%

Ki-Kare:22,08 p=0,00<0,05

EK-1. 3. Yaş Gruplarına Göre Fabrikada Makine vb. Araç Kullanımı

Yaş Grupları	İşinizde makine vb. araç kullanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
20-29 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	16 37,2%	1 2,3%	26 60,5%	43 100,0%
30-39 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	38 32,5%	20 17,1%	59 50,4%	117 100,0%
40-49 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	10 47,6%	0 ,0%	11 52,4%	21 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	64 35,4%	21 11,6%	96 53,0%	181 100,0%

Ki-Kare:13,99 p=0,007<0,05

2-İş gereçleri hakkında bilgilendirme yapıldı mı?

EK- 1.4. Eğitim Durumuna Göre İş Gereçleri Hakkında Bilgilendirme

Eğitim Durumu	İş gereçleri hakkında bilgilendirme yapıldı mı?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	5 8,6%	4 6,9%	49 84,5%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	14 13,0%	12 11,1%	82 75,9%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	0 ,0%	5 38,5%	8 61,5%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	19 10,6%	21 11,7%	139 77,7%	179 100,0%

Ki-Kare:10,68 p=0,03<0,05

3- Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?

EK 1.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Bölümdeki Süreçlere Hakimiyet Durumu

Cinsiyet	Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	38	40	81	159
	Yüzde(%)	23,9%	25,2%	50,9%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	5	7	10	22
	Yüzde(%)	22,7%	31,8%	45,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	43	47	91	181
	Yüzde(%)	23,8%	26,0%	50,2%	100,0%

Ki-Kare:0,44 p=0,80>0,05

EK.1.6. Eğitim Durumuna Göre Bölümdeki Süreçlere Hakimiyet Durumu

Eğitim Durumu	Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Düz Lise	Sayı(N)	13	17	28	58
	Yüzde(%)	22,4%	29,3%	48,3%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	27	27	54	108
	Yüzde(%)	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	3	3	7	13
	Yüzde(%)	23,1%	23,1%	53,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	43	47	89	179
	Yüzde(%)	24,0%	26,3%	49,7%	100,0%

Ki-Kare:0,49 p=0,97>0,05

EK-1.7. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Bölümdeki Süreçlere Hakimiyet Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	4 23,5%	3 17,6%	10 58,8%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	6 17,6%	7 20,6%	21 61,8%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	33 25,4%	37 28,5%	60 46,2%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	43 23,8%	47 26,0%	91 50,2%	181 100,0%

Ki-Kare:3,46 p=0,48>0,05

EK-1.8. Çalışılan Bölüme Göre Bölümdeki Süreçlere Hakimiyet Durumu

Bölüm	Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	13 27,7%	14 29,8%	20 42,6%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	4 10,0%	13 32,5%	23 57,5%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	9 20,0%	7 15,6%	29 64,4%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	17 34,7%	13 26,5%	19 38,8%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	43 23,8%	47 26,0%	91 50,2%	181 100,0%

Ki-Kare:13,90 p=0,03<0,05

EK-1.9. Yaş Gruplarına Göre Bölümdeki Süreçlere Hakimiyet Durumu

Yaş Grupları		Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	11	4	28	43
	Yüzde(%)	25,6%	9,3%	65,1%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	25	34	58	117
	Yüzde(%)	21,4%	29,1%	49,6%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	7	9	5	21
	Yüzde(%)	33,3%	42,9%	23,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	43	47	91	181
	Yüzde(%)	23,8%	26,0%	50,2%	100,0%

Ki-Kare:14,9 p=0,005<0,05

4- Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz ?

EK-1.10. Cinsiyet Değişkenine Göre Yöneticinin Teknik Bilgi Ve Tecrübesinden Yararlanma Durumu

Cinsiyet		Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	55	41	63	159
	Yüzde(%)	34,6%	25,8%	39,6%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	6	6	10	22
	Yüzde(%)	27,3%	27,3%	45,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	61	47	73	181
	Yüzde(%)	33,7%	26,0%	40,3%	100,0%

Ki-Kare:0,49 p=0,77>0,05

EK-1.11. Eğitim Durumuna Göre Yöneticinin Teknik Bilgi Ve Tecrübesinden Yararlanma Durumu

Eğitim Durumu		Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	20	16	22	58
	Yüzde(%)	34,5%	27,6%	37,9%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	37	24	47	108
	Yüzde(%)	34,3%	22,2%	43,5%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	4	6	3	13
	Yüzde(%)	30,8%	46,2%	23,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	61	46	72	179
	Yüzde(%)	34,1%	25,7%	40,2%	100,0%

Ki-Kare:3,85 p=0,42>0,05

EK-1.12. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Yöneticinin Teknik Bilgi Ve Tecrübesinden Yararlanma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)		Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	2	3	12	17
	Yüzde(%)	11,8%	17,6%	70,6%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	12	6	16	34
	Yüzde(%)	35,3%	17,6%	47,1%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	47	38	45	130
	Yüzde(%)	36,2%	29,2%	34,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	61	47	73	181
	Yüzde(%)	33,7%	26,0%	40,3%	100,0%

Ki-Kare:10,16 p=0,03<0,05

EK-1.13. Çalışılan Bölüme Göre Yöneticinin Teknik Bilgi Ve Tecrübesinden Yararlanma Durumu

Bölüm		Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	16	14	17	47
	Yüzde(%)	34,0%	29,8%	36,2%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	9	11	20	40
	Yüzde(%)	22,5%	27,5%	50,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	16	10	19	45
	Yüzde(%)	35,6%	22,2%	42,2%	100,0%
Pres	Sayı(N)	20	12	17	49
	Yüzde(%)	40,8%	24,5%	34,7%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	61	47	73	181
	Yüzde(%)	33,7%	26,0%	40,3%	100,0%

Ki-Kare:4,52 p=0,60>0,05

EK-1.14. Yaş Gruplarına Göre Yöneticinin Teknik Bilgi Ve Tecrübesinden Yararlanma Durumu

Yaş Grupları		Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	10	9	24	43
	Yüzde(%)	23,3%	20,9%	55,8%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	41	35	41	117
	Yüzde(%)	35,0%	29,9%	35,0%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	10	3	8	21
	Yüzde(%)	47,6%	14,3%	38,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	61	47	73	181
	Yüzde(%)	33,7%	26,0%	40,3%	100,0%

Ki-Kare:8,28 p=0,08>0,05

5- İşinizdeki kalite vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?

EK-1.15. Cinsiyet Değişkenine Göre Kalite Süreçlerinin Gerektirdiği Kurallar Hakkında Bilgi Sahipliği

Cinsiyet		İşinizdeki kalite vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	22	24	113	159
	Yüzde(%)	13,8%	15,1%	71,1%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	0	4	18	22
	Yüzde(%)	,0%	18,2%	81,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	22	28	131	181
	Yüzde(%)	12,1%	15,5%	72,4%	100,0%

Ki-Kare:6,11 p=0,04<0,05

EK-1.16. Eğitim Durumuna Göre Kalite Süreçlerinin Gerektirdiği Kurallar Hakkında Bilgi Sahipliği

Eğitim Durumu		İşinizdeki kalite vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	5	13	40	58
	Yüzde(%)	8,6%	22,4%	69,0%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	17	11	80	108
	Yüzde(%)	15,7%	10,2%	74,1%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	0	4	9	13
	Yüzde(%)	,0%	30,8%	69,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	22	28	129	179
	Yüzde(%)	12,3%	15,6%	72,1%	100,0%

Ki-Kare:10,34 p=0,03<0,05

EK-1.17.Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Kalite Süreçlerinin Gerektirdiği Kurallar Hakkında Bilgi Sahipliği

Çalışma Süresi (Kıdem)	İşinizdeki kalite vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	0 ,0%	3 17,6%	14 82,4%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	6 17,6%	2 5,9%	26 76,5%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	16 12,3%	23 17,7%	91 70,0%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	22 12,1%	28 15,5%	131 72,4%	181 100,0%

Ki-Kare:8,37 p=0,07>0,05

EK-1.18. Çalışılan Bölüme Göre Kalite Süreçlerin Gerektirdiği Kurallar Hakkında Bilgi Sahipliği

Bölüm	İşinizdeki kalite vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	4 8,5%	8 17,0%	35 74,5%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	3 7,5%	1 2,5%	36 90,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	5 11,1%	8 17,8%	32 71,1%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	10 20,4%	11 22,4%	28 57,1%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	22 12,1%	28 15,5%	131 72,4%	181 100,0%

Ki-Kare:15,34 p=0,01<0,05

EK-1.19. Yaş Gruplarına Göre Kalite Süreçlerin Gerektirdiği Kurallar Hakkında Bilgi Sahipliği

Yaş Grupları		İşinizdeki kalite vb. süreçlerin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	3	6	34	43
	Yüzde(%)	7,0%	14,0%	79,1%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	16	22	79	117
	Yüzde(%)	13,7%	18,8%	67,5%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	3	0	18	21
	Yüzde(%)	14,3%	,0%	85,7%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	22	28	131	181
	Yüzde(%)	12,1%	15,5%	72,4%	100,0%

Ki-Kare:9,89 p=0,04<0,05

6- İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?

EK-1.20. Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Uygun Eğitim Durumu

Cinsiyet		İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	32	31	96	159
	Yüzde(%)	20,1%	19,5%	60,4%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	6	2	14	22
	Yüzde(%)	27,3%	9,1%	63,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	38	33	110	181
	Yüzde(%)	21,0%	18,2%	60,8%	100,0%

Ki-Kare:1,84 p=0,39>0,05

EK-1.21. Eğitim Durumuna Göre İşe Uygun Eğitim Durumu

Eğitim Durumu		İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	9	11	38	58
	Yüzde(%)	15,5%	19,0%	65,5%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	25	18	65	108
	Yüzde(%)	23,1%	16,7%	60,2%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	4	4	5	13
	Yüzde(%)	30,8%	30,8%	38,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	38	33	108	179
	Yüzde(%)	21,2%	18,4%	60,3%	100,0%

Ki-Kare:4,18 p=0,38>0,05

EK-1.22. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre İşe Uygun Eğitim Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)		İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	2	3	12	17
	Yüzde(%)	11,8%	17,6%	70,6%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	3	7	24	34
	Yüzde(%)	8,8%	20,6%	70,6%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	33	23	74	130
	Yüzde(%)	25,4%	17,7%	56,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	38	33	110	181
	Yüzde(%)	21,0%	18,2%	60,8%	100,0%

Ki-Kare:6,23 p=0,18>0,05

EK-1.23. Çalışılan Bölüme Göre İşe Uygun Eğitim Durumu

Bölüm		İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	12	8	27	47
	Yüzde(%)	25,5%	17,0%	57,4%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	5	8	27	40
	Yüzde(%)	12,5%	20,0%	67,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	11	10	24	45
	Yüzde(%)	24,4%	22,2%	53,3%	100,0%
Pres	Sayı(N)	10	7	32	49
	Yüzde(%)	20,4%	14,3%	65,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	38	33	110	181
	Yüzde(%)	21,0%	18,2%	60,8%	100,0%

Ki-Kare:4,18 p=0,65>0,05

EK-1.24. Yaş Gruplarına Göre İşe Uygun Eğitim Durumu

Yaş Grupları		İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	5	11	27	43
	Yüzde(%)	11,6%	25,6%	62,8%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	29	19	69	117
	Yüzde(%)	24,8%	16,2%	59,0%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	4	3	14	21
	Yüzde(%)	19,0%	14,3%	66,7%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	38	33	110	181
	Yüzde(%)	21,0%	18,2%	60,8%	100,0%

Ki-Kare:4,74 p=0,31>0,05

7- İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

EK-1.25. Cinsiyet Değişkenine Göre Yeterli Deneyime Sahip Olma Durumu

Cinsiyet		İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	11	20	128	159
	Yüzde(%)	6,9%	12,6%	80,5%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	0	2	20	22
	Yüzde(%)	,0%	9,1%	90,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	11	22	148	181
	Yüzde(%)	6,1%	12,1%	81,8%	100,0%

Ki-Kare:3,30 p=0,19>0,05

EK-1.26. Eğitim Durumuna Göre Yeterli Deneyime Sahip Olma Durumu

Eğitim Durumu		İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	4	8	46	58
	Yüzde(%)	6,9%	13,8%	79,3%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	6	13	89	108
	Yüzde(%)	5,6%	12,0%	82,4%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	1	1	11	13
	Yüzde(%)	7,7%	7,7%	84,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	11	22	146	179
	Yüzde(%)	6,1%	12,3%	81,6%	100,0%

Ki-Kare:0,58 p=0,96>0,05

EK-1.27. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Yeterli Deneyime Sahip Olma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)		İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	2	2	13	17
	Yüzde(%)	11,8%	11,8%	76,5%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	1	5	28	34
	Yüzde(%)	2,9%	14,7%	82,4%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	8	15	107	130
	Yüzde(%)	6,2%	11,5%	82,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	11	22	148	181
	Yüzde(%)	6,1%	12,1%	81,8%	100,0%

Ki-Kare:1,67 p=0,79>0,05

EK-1.28. Çalışılan Bölüme Göre Gerekli Sertifikalara Sahip Olma Durumu

Bölüm		İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	2	8	37	47
	Yüzde(%)	4,3%	17,0%	78,7%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	1	1	38	40
	Yüzde(%)	2,5%	2,5%	95,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	1	2	42	45
	Yüzde(%)	2,2%	4,4%	93,3%	100,0%
Pres	Sayı(N)	7	11	31	49
	Yüzde(%)	14,3%	22,4%	63,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	11	22	148	181
	Yüzde(%)	6,1%	12,1%	81,8%	100,0%

Ki-Kare:22,24 p=0,001<0,05

EK-1.29. İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Yaş Grupları	İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	2	2	39	43
	Yüzde(%)	4,7%	4,7%	90,7%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	7	18	92	117
	Yüzde(%)	6,0%	15,4%	78,6%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	2	2	17	21
	Yüzde(%)	9,5%	9,5%	81,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	11	22	148	181
	Yüzde(%)	6,1%	12,1%	81,8%	100,0%

Ki-Kare:4,72 p=0,31>0,05

8- İşinizin gerektirdiği sertifikalara sahip misiniz?

EK-1.30. Cinsiyet Değişkenine Göre Gerekli Sertifikalara Sahip Olma Durumu

Cinsiyet	İşinizin gerektirdiği sertifikalara sahip misiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	44	23	92	159
	Yüzde(%)	27,7%	14,5%	57,9%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	7	2	13	22
	Yüzde(%)	31,8%	9,1%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	51	25	105	181
	Yüzde(%)	28,2%	13,8%	58,0%	100,0%

Ki-Kare:0,57 p=0,75>0,05

EK-1.31. Eğitim Durumuna Göre Gerekli Sertifikalara Sahip Olma Durumu

Eğitim Durumu	İşinizin gerektirdiği sertifikalara sahip misiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	16 27,6%	5 8,6%	37 63,8%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	30 27,8%	16 14,8%	62 57,4%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	5 38,5%	4 30,8%	4 30,8%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	51 28,5%	25 14,0%	103 57,5%	179 100,0%

Ki-Kare:6,15 p=0,18>0,05

EK-1.32.Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Gerekli Sertifikalara Sahip Olma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	İşinizin gerektirdiği sertifikalara sahip misiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	3 17,6%	3 17,6%	11 64,7%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	13 38,2%	5 14,7%	16 47,1%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	35 26,9%	17 13,1%	78 60,0%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	51 28,2%	25 13,8%	105 58,0%	181 100,0%

Ki-Kare:3,14 p=0,53>0,05

EK-1.33. Çalışılan Bölüme Göre Yeterli Deneyime Sahip Olma Durumu

Bölüm		İşinizin gerektirdiği sertifikalara sahip misiniz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	17	7	23	47
	Yüzde(%)	36,2%	14,9%	48,9%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	13	4	23	40
	Yüzde(%)	32,5%	10,0%	57,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	12	3	30	45
	Yüzde(%)	26,7%	6,7%	66,7%	100,0%
Pres	Sayı(N)	9	11	29	49
	Yüzde(%)	18,4%	22,4%	59,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	51	25	105	181
	Yüzde(%)	28,2%	13,8%	58,0%	100,0%

Ki-Kare:9,23 p=0,16>0,05

EK-1.34. Yaş Gruplarına Göre Gerekli Sertifikalara Sahip Olma Durumu

Yaş Grupları		İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	2	2	39	43
	Yüzde(%)	4,7%	4,7%	90,7%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	7	18	92	117
	Yüzde(%)	6,0%	15,4%	78,6%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	2	2	17	21
	Yüzde(%)	9,5%	9,5%	81,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	11	22	148	181
	Yüzde(%)	6,1%	12,2%	81,8%	100,0%

Ki-Kare:4,72 p=0,31>0,05

İŞİN YAPISI İLE İLGİLİ ANALİZ SONUÇLARI

1-Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?

EK-2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Sonuçlarının Bölümler Arası Etkileşimi

Cinsiyet		Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Erkek	Sayı(N)	42	27	90	159
	Yüzde(%)	26,4%	17,0%	56,6%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	4	4	14	22
	Yüzde(%)	18,2%	18,2%	63,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	46	31	104	181
	Yüzde(%)	25,4%	17,1%	57,5%	100,0%

Ki-Kare:0,74 p=0,69>0,05

EK-2.2. Yaş Gruplarına Göre İş Sonuçlarının Bölümler Arası Etkileşimi

Yaş Grupları		Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	5	8	30	43
	Yüzde(%)	11,6%	18,6%	69,8%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	33	20	64	117
	Yüzde(%)	28,2%	17,1%	54,7%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	8	3	10	21
	Yüzde(%)	38,1%	14,3%	47,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	46	31	104	181
	Yüzde(%)	25,4%	17,1%	57,5%	100,0%

Ki-Kare:7,28 p=0,12>0,05

EK-2.3. Eğitim Durumuna Göre İş Sonuçlarının Bölümler Arası Etkileşimi

Eğitim Durumu	Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	15 25,9%	9 15,5%	34 58,6%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	27 25,0%	21 19,4%	60 55,6%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	3 23,1%	1 7,7%	9 69,2%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	45 25,1%	31 17,3%	103 57,5%	179 100,0%

Ki-Kare:1,67 p=0,79>0,05

EK-2.4. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre İş Sonuçlarının Bölümler Arası Etkileşimi

Çalışma Süresi (Kıdem)	Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	1 5,9%	3 17,6%	13 76,5%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	8 23,5%	9 26,5%	17 50,0%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	37 28,5%	19 14,6%	74 56,9%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	46 25,4%	31 17,1%	104 57,5%	181 100,0%

Ki-Kare:7,52 p=0,11>0,05

EK-2.5. Çalışılan Bölüme Göre İş Sonuçlarının Bölümler Arası Etkileşimi

Bölüm	Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N)	12	10	25	47
	Yüzde(%)	25,5%	21,3%	53,2%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	6	6	28	40
	Yüzde(%)	15,0%	15,0%	70,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	18	5	22	45
	Yüzde(%)	40,0%	11,1%	48,9%	100,0%
Pres	Sayı(N)	10	10	29	49
	Yüzde(%)	20,4%	20,4%	59,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	46	31	104	181
	Yüzde(%)	25,4%	17,1%	57,5%	100,0%

Ki-Kare:9,45 p=0,14>0,05

2- Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?

EK-2.6. Cinsiyet Değişkenine Göre Farklı Departmanlarla Ortak Proje Yürütme

Cinsiyet	Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	96	24	39	159
	Yüzde(%)	60,4%	15,1%	24,5%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	13	4	5	22
	Yüzde(%)	59,1%	18,2%	22,7%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	109	28	44	181
	Yüzde(%)	60,2%	15,5%	24,3%	100,0%

Ki-Kare:0,14 p=0,93>0,05

EK-2.7.Yaş Gruplarına Göre Farklı Departmanlarla Ortak Proje Yürütme

Yaş Grupları		Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	24	4	15	43
	Yüzde(%)	55,8%	9,3%	34,9%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	73	20	24	117
	Yüzde(%)	62,4%	17,1%	20,5%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	12	4	5	21
	Yüzde(%)	57,1%	19,0%	23,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	109	28	44	181
	Yüzde(%)	60,2%	15,5%	24,3%	100,0%

Ki-Kare:4,33 p=0,36>0,05

EK-2.8. Eğitim Durumuna Göre Farklı Departmanlarla Ortak Proje Yürütme

Eğitim Durumu		Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	34	10	14	58
	Yüzde(%)	58,6%	17,2%	24,1%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	66	15	27	108
	Yüzde(%)	61,1%	13,9%	25,0%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	7	3	3	13
	Yüzde(%)	53,8%	23,1%	23,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	107	28	44	179
	Yüzde(%)	59,8%	15,6%	24,6%	100,0%

Ki-Kare:0,86 p=0,93>0,05

EK-2.9. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Farklı Departmanlarla Ortak Proje Yürütme

Çalışma Süresi (Kıdem)		Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	8	3	6	17
	Yüzde(%)	47,1%	17,6%	35,3%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	20	5	9	34
	Yüzde(%)	58,8%	14,7%	26,5%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	81	20	29	130
	Yüzde(%)	62,3%	15,4%	22,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	109	28	44	181
	Yüzde(%)	60,2%	15,5%	24,3%	100,0%

Ki-Kare:1,72 p=0,78>0,05

EK-2.10.Çalışılan Bölüme Göre Farklı Departmanlarla Ortak Proje Yürütme

Bölüm		Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	30	6	11	47
	Yüzde(%)	63,8%	12,8%	23,4%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	24	5	11	40
	Yüzde(%)	60,0%	12,5%	27,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	31	7	7	45
	Yüzde(%)	68,9%	15,6%	15,6%	100,0%
Pres	Sayı(N)	24	10	15	49
	Yüzde(%)	49,0%	20,4%	30,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	109	28	44	181
	Yüzde(%)	60,2%	15,5%	24,3%	100,0%

Ki-Kare:5,46 p=0,48>0,05

3- İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşılıyor musunuz?

EK-2.11. Cinsiyet Değişkenine Göre İş İçin Gerekli Bilgileri Edinmede Güçlük Durumu

Cinsiyet		İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşılıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	69	46	44	159
	Yüzde(%)	43,4%	28,9%	27,7%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	13	3	6	22
	Yüzde(%)	59,1%	13,6%	27,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	82	49	50	181
	Yüzde(%)	45,3%	27,1%	27,6%	100,0%

Ki-Kare:2,96 p=0,22>0,05

EK-2.12. Yaş Gruplarına Göre İş İçin Gerekli Bilgileri Edinmede Güçlük Durumu

Yaş Grupları		İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşılıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	19	7	17	43
	Yüzde(%)	44,2%	16,3%	39,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	55	38	24	117
	Yüzde(%)	47,0%	32,5%	20,5%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	8	4	9	21
	Yüzde(%)	38,1%	19,0%	42,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	82	49	50	181
	Yüzde(%)	45,3%	27,1%	27,6%	100,0%

Ki-Kare:10,05 p=0,04<0,05

EK-2.13. Eğitim Durumuna Göre İş İçin Gerekli Bilgileri Edinmede Güçlük Durumu

Eğitim Durumu		İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	24	15	19	58
	Yüzde(%)	41,4%	25,9%	32,8%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	51	31	26	108
	Yüzde(%)	47,2%	28,7%	24,1%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	7	3	3	13
	Yüzde(%)	53,8%	23,1%	23,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	82	49	48	179
	Yüzde(%)	45,8%	27,4%	26,8%	100,0%

Ki-Kare:1,78 p=0,77>0,05

EK-2.14. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre İş İçin Gerekli Bilgileri Edinmede Güçlük Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)		İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	8	2	7	17
	Yüzde(%)	47,1%	11,8%	41,2%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	11	10	13	34
	Yüzde(%)	32,4%	29,4%	38,2%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	63	37	30	130
	Yüzde(%)	48,5%	28,5%	23,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	82	49	50	181
	Yüzde(%)	45,3%	27,1%	27,6%	100,0%

Ki-Kare:6,96 p=0,13>0,05

EK-2.15. Çalışanların Bölümüne Göre İş İçin Gerekli Bilgileri Edinmede Güçlük Durumu

Bölüm		İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	18	15	14	47
	Yüzde(%)	38,3%	31,9%	29,8%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	19	7	14	40
	Yüzde(%)	47,5%	17,5%	35,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	24	12	9	45
	Yüzde(%)	53,3%	26,7%	20,0%	100,0%
Pres	Sayı(N)	21	15	13	49
	Yüzde(%)	42,9%	30,6%	26,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	82	49	50	181
	Yüzde(%)	45,3%	27,1%	27,6%	100,0%

Ki-Kare:5,27 p=0,50>0,05

4-Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?

EK-2.16. Cinsiyet Değişkenine Göre Ekibin Bir Parçası Olma Durumu

Cinsiyet		Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Erkek	Sayı(N)	26	30	103	159
	Yüzde(%)	16,4%	18,9%	64,8%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	0	4	18	22
	Yüzde(%)	,0%	18,2%	81,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	26	34	121	181
	Yüzde(%)	14,4%	18,7%	66,9%	100,0%

Ki-Kare:7,53 p=0,02<0,05

EK-2.17. Yaş Gruplarına Göre Ekibin Bir Parçası Olma Durumu

Yaş Grupları	Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	4	6	33	43
	Yüzde(%)	9,3%	14,0%	76,7%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	18	24	75	117
	Yüzde(%)	15,4%	20,5%	64,1%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	4	4	13	21
	Yüzde(%)	19,0%	19,0%	61,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	26	34	121	181
	Yüzde(%)	14,4%	18,7%	66,9%	100,0%

Ki-Kare:2,83 p=0,58>0,05

EK-2.18. Eğitim Durumuna Göre Ekibin Bir Parçası Olma Durumu

Eğitim Durumu	Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Düz Lise	Sayı(N)	7	14	37	58
	Yüzde(%)	12,1%	24,1%	63,8%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	18	17	73	108
	Yüzde(%)	16,7%	15,7%	67,6%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	1	3	9	13
	Yüzde(%)	7,7%	23,1%	69,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	26	34	119	179
	Yüzde(%)	14,5%	19,0%	66,5%	100,0%

Ki-Kare:2,67 p=0,61>0,05

EK-2.19. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Ekibin Bir Parçası Olma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	4 23,5%	1 5,9%	12 70,6%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	3 8,8%	6 17,6%	25 73,5%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	19 14,6%	27 20,8%	84 64,6%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	26 14,4%	34 18,7%	121 66,9%	181 100,0%

Ki-Kare:4,38 p=0,35>0,05

EK-2. 20: Çalışanların Bölümüne Göre Ekibin Bir Parçası Olma Durumu

Bölüm	Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	8 17,0%	8 17,0%	31 66,0%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	2 5,0%	3 7,5%	35 87,5%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	6 13,3%	7 15,6%	32 71,1%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	10 20,4%	16 32,7%	23 46,9%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	26 14,4%	34 18,7%	121 66,9%	181 100,0%

Ki-Kare:18,28 p=0,00<0,05

5- Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?

EK-2.21. Cinsiyet Değişkenine Göre Tecrübenin İşe Ve Ekibe Yansıtılması

Cinsiyet		Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	18	22	119	159
	Yüzde(%)	11,3%	13,8%	74,8%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	1	3	18	22
	Yüzde(%)	4,5%	13,6%	81,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	19	25	137	181
	Yüzde(%)	10,5%	13,8%	75,7%	100,0%

Ki-Kare:1,16 p=0,55>0,05

EK-2.22. Yaş Gruplarına Göre Tecrübenin İşe Ve Ekibe Yansıtılması

Yaş Grupları		Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	2	4	37	43
	Yüzde(%)	4,7%	9,3%	86,0%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	14	19	84	117
	Yüzde(%)	12,0%	16,2%	71,8%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	3	2	16	21
	Yüzde(%)	14,3%	9,5%	76,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	19	25	137	181
	Yüzde(%)	10,5%	13,8%	75,7%	100,0%

Ki-Kare:4,58 p=0,33>0,05

EK-2.23. Eğitim Durumuna Göre Tecrübenin İşe Ve Ekibe Yansıtılması

Eğitim Durumu	Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Düz Lise	Sayı(N)	7	7	44	58
	Yüzde(%)	12,1%	12,1%	75,9%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	12	14	82	108
	Yüzde(%)	11,1%	13,0%	75,9%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	0	4	9	13
	Yüzde(%)	,0%	30,8%	69,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	19	25	135	179
	Yüzde(%)	10,6%	14,0%	75,4%	100,0%

Ki-Kare:5,15 p=0,27>0,05

EK-2.24. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Tecrübenin İşe Ve Ekibe Yansıtılması

Çalışma Süresi (Kıdem)	Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N)	2	2	13	17
	Yüzde(%)	11,8%	11,8%	76,5%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	1	5	28	34
	Yüzde(%)	2,9%	14,7%	82,4%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	16	18	96	130
	Yüzde(%)	12,3%	13,8%	73,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	19	25	137	181
	Yüzde(%)	10,5%	13,8%	75,7%	100,0%

Ki-Kare:3,33 p=0,50>0,05

EK-2.25. Çalışanların Bölümüne Göre Tecrübenin İşe Ve Ekibe Yansıtılması

Bölüm	Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtabiliyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	5 10,6%	8 17,0%	34 72,3%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	2 5,0%	4 10,0%	34 85,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	4 8,9%	5 11,1%	36 80,0%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	8 16,3%	8 16,3%	33 67,3%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	19 10,5%	25 13,8%	137 75,7%	181 100,0%

Ki-Kare:5,25 p=0,51>0,05

6- Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?

EK-2.26. Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan İşin Heyecanlandırma Durumu

Cinsiyet	Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Erkek	Sayı(N) Yüzde(%)	52 32,7%	40 25,2%	67 42,1%	159 100,0%
Kadın	Sayı(N) Yüzde(%)	5 22,7%	8 36,4%	9 40,9%	22 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	57 31,5%	48 26,5%	76 42,0%	181 100,0%

Ki-Kare:1,50 p=0,47>0,05

EK-2.27. Yaş Gruplarına Göre Yapılan İşin Heyecanlandırma Durumu

Yaş Grupları		Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	12 27,9%	14 32,6%	17 39,5%	43 100,0%
30-39 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	39 33,3%	28 23,9%	50 42,7%	117 100,0%
40-49 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	6 28,6%	6 28,6%	9 42,9%	21 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	57 31,5%	48 26,5%	76 42,0%	181 100,0%

Ki-Kare:1,33 p=0,85>0,05

EK-2.28. Eğitim Durumuna Göre Yapılan İşin Heyecanlandırma Durumu

Eğitim Durumu		Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	18 31,0%	14 24,1%	26 44,8%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	33 30,6%	28 25,9%	47 43,5%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	5 38,5%	6 46,2%	2 15,4%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	56 31,3%	48 26,8%	75 41,9%	179 100,0%

Ki-Kare:4,96 p=0,29>0,05

EK-2.29. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Yapılan İşin Heyecanlandırma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	5 29,4%	5 29,4%	7 41,2%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	9 26,5%	10 29,4%	15 44,1%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	43 33,1%	33 25,4%	54 41,5%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	57 31,5%	48 26,5%	76 42,0%	181 100,0%

Ki-Kare:0,67 p=0,95>0,05

EK-2.30. Çalışılan Bölüme Göre Yapılan İşin Heyecanlandırma Durumu

Bölüm	Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	19 40,4%	10 21,3%	18 38,3%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	9 22,5%	11 27,5%	20 50,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	17 37,8%	10 22,2%	18 40,0%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	12 24,5%	17 34,7%	20 40,8%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	57 31,5%	48 26,5%	76 42,0%	181 100,0%

Ki-Kare:6,37 p=0,38>0,05

7- İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?

EK-2.31. Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan İşte İhtiyaç Duyulan Mola Durumu

Cinsiyet	İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	25	45	89	159
	Yüzde(%)	15,7%	28,3%	56,0%	
Kadın	Sayı(N)	8	3	11	22
	Yüzde(%)	36,4%	13,6%	50,0%	
Toplam	Sayı(N)	33	48	100	181
	Yüzde(%)	18,2%	26,6%	55,2%	

Ki-Kare:5,63 p=0,06>0,05

EK-2.32. Yaş Gruplarına Göre Yapılan İşte İhtiyaç Duyulan Mola Durumu

Yaş Grupları	İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	11	4	28	43
	Yüzde(%)	25,6%	9,3%	65,1%	
30-39 arası	Sayı(N)	19	38	60	117
	Yüzde(%)	16,2%	32,5%	51,3%	
40-49 arası	Sayı(N)	3	6	12	21
	Yüzde(%)	14,3%	28,6%	57,1%	
Toplam	Sayı(N)	33	48	100	181
	Yüzde(%)	18,2%	26,6%	55,2%	

Ki-Kare:10,58 p=0,03<0,05

EK-2.33. Eğitim Durumuna Göre Yapılan İşte İhtiyaç Duyulan Mola Durumu

Eğitim Durumu		İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	15	13	30	58
	Yüzde(%)	25,9%	22,4%	51,7%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	14	32	62	108
	Yüzde(%)	13,0%	29,6%	57,4%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	4	2	7	13
	Yüzde(%)	30,8%	15,4%	53,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	33	47	99	179
	Yüzde(%)	18,4%	26,3%	55,3%	100,0%

Ki-Kare:6,10 p=0,19>0,05

EK-2.34. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Yapılan İşte İhtiyaç Duyulan Mola Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)		İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	4	2	11	17
	Yüzde(%)	23,5%	11,8%	64,7%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	7	5	22	34
	Yüzde(%)	20,6%	14,7%	64,7%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	22	41	67	130
	Yüzde(%)	16,9%	31,5%	51,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	33	48	100	181
	Yüzde(%)	18,2%	26,6%	55,2%	100,0%

Ki-Kare:6,64 p=0,15>0,05

EK-2.35. Çalışılan Bölüme Göre Yapılan İşte İhtiyaç Duyulan Mola Durumu

Bölüm		İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	7	11	29	47
	Yüzde(%)	14,9%	23,4%	61,7%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	7	12	21	40
	Yüzde(%)	17,5%	30,0%	52,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	10	10	25	45
	Yüzde(%)	22,2%	22,2%	55,6%	100,0%
Pres	Sayı(N)	9	15	25	49
	Yüzde(%)	18,4%	30,6%	51,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	33	48	100	181
	Yüzde(%)	18,2%	26,6%	55,2%	100,0%

Ki-Kare:2,22 p=0,89>0,05

8- Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?

EK-2.36. Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan İşle Övünme

Cinsiyet		Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	44	34	81	159
	Yüzde(%)	27,7%	21,4%	50,9%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	2	3	17	22
	Yüzde(%)	9,1%	13,6%	77,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	46	37	98	181
	Yüzde(%)	25,5%	20,4%	54,1%	100,0%

Ki-Kare:6,23 p=0,04<0,05

EK-2.37. Yaş Gruplarına Göre Yapılan İşle Övünme

Yaş Grupları		Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	5	10	28	43
	Yüzde(%)	11,6%	23,3%	65,1%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	38	24	55	117
	Yüzde(%)	32,5%	20,5%	47,0%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	3	3	15	21
	Yüzde(%)	14,3%	14,3%	71,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	46	37	98	181
	Yüzde(%)	25,5%	20,4%	54,1%	100,0%

Ki-Kare:11,06 p=0,02<0,05

EK-2.38. Eğitim Durumuna Göre Yapılan İşle Övünme

Eğitim Durumu		Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	13	14	31	58
	Yüzde(%)	22,4%	24,1%	53,4%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	32	21	55	108
	Yüzde(%)	29,6%	19,4%	50,9%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	1	2	10	13
	Yüzde(%)	7,7%	15,4%	76,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	46	37	96	179
	Yüzde(%)	25,7%	20,7%	53,6%	100,0%

Ki-Kare:5,04 p=0,28>0,05

Tablo-39: Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Yapılan İşle Övünme

Çalışma Süresi (Kıdem)		Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	4	3	10	17
	Yüzde(%)	23,5%	17,6%	58,8%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	5	8	21	34
	Yüzde(%)	14,7%	23,5%	61,8%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	37	26	67	130
	Yüzde(%)	28,5%	20,0%	51,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	46	37	98	181
	Yüzde(%)	25,5%	20,4%	54,1%	100,0%

Ki-Kare:3,11 p=0,54>0,05

Tablo-40: Çalışılan Bölüme Göre Yapılan İşle Övünme

Bölüm		Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	17	7	23	47
	Yüzde(%)	36,2%	14,9%	48,9%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	5	12	23	40
	Yüzde(%)	12,5%	30,0%	57,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	11	9	25	45
	Yüzde(%)	24,4%	20,0%	55,6%	100,0%
Pres	Sayı(N)	13	9	27	49
	Yüzde(%)	26,5%	18,4%	55,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	46	37	98	181
	Yüzde(%)	25,5%	20,4%	54,1%	100,0%

Ki-Kare:7,96 p=0,24>0,05

İLETİŞİMLE İLGİLİ SORULARIN DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLILIK TESTLERİ

1-Zor durumlarla karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?

EK-3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Zor Durumlardan Ders Çıkarma

Cinsiyet		Zor durumlarla karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	10	18	131	159
	Yüzde(%)	6,3%	11,3%	82,4%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	0	1	21	22
	Yüzde(%)	,0%	4,5%	95,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	10	19	152	181
	Yüzde(%)	5,5%	10,5%	84,0%	100,0%

Ki-Kare:4,01 p=0,13>0,05

EK-3.2. Yaş Gruplarına Göre Zor Durumlardan Ders Çıkarma

Yaş Grupları		Zor durumlarla karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	3	4	36	43
	Yüzde(%)	7,0%	9,3%	83,7%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	4	13	100	117
	Yüzde(%)	3,4%	11,1%	85,5%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	3	2	16	21
	Yüzde(%)	14,3%	9,5%	76,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	10	19	152	181
	Yüzde(%)	5,5%	10,5%	84,0%	100,0%

Ki-Kare:3,56 p=0,46>0,05

EK-3.3. Eğitim Durumlarına Göre Zor Durumlardan Ders Çıkarma

Eğitim Durumu		Zor durumlarla karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	5	9	44	58
	Yüzde(%)	8,6%	15,5%	75,9%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	5	9	94	108
	Yüzde(%)	4,6%	8,3%	87,0%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	0	1	12	13
	Yüzde(%)	,0%	7,7%	92,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	10	19	150	179
	Yüzde(%)	5,6%	10,6%	83,8%	100,0%

Ki-Kare:4,98 p=0,28>0,05

EK-3.4. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Zor Durumlardan Ders Çıkarma

Çalışma Süresi (Kıdem)		Zor durumlarla karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	1	1	15	17
	Yüzde(%)	5,9%	5,9%	88,2%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	2	4	28	34
	Yüzde(%)	5,9%	11,8%	82,4%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	7	14	109	130
	Yüzde(%)	5,4%	10,8%	83,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	10	19	152	181
	Yüzde(%)	5,5%	10,5%	84,0%	100,0%

Ki-Kare:0,53 p=0,97>0,05

EK-3.5. Çalışılan Bölüme Göre Zor Durumlardan Ders Çıkarma

Bölüm		Zor durumlarla karşılaştığımızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	3	5	39	47
	Yüzde(%)	6,4%	10,6%	83,0%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	1	3	36	40
	Yüzde(%)	2,5%	7,5%	90,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	2	4	39	45
	Yüzde(%)	4,4%	8,9%	86,7%	100,0%
Pres	Sayı(N)	4	7	38	49
	Yüzde(%)	8,2%	14,3%	77,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	10	19	152	181
	Yüzde(%)	5,5%	10,5%	84,0%	100,0%

Ki-Kare:3,09 p=0,79>0,05

2-Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?

EK-3.6. Cinsiyet Değişkenine Göre Stres Ve Çatışma Anında Kurum Yetkilerini Kullanma

Cinsiyet		Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	71	39	49	159
	Yüzde(%)	44,7%	24,5%	30,8%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	7	5	10	22
	Yüzde(%)	31,8%	22,7%	45,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	78	44	59	181
	Yüzde(%)	43,1%	24,3%	32,6%	100,0%

Ki-Kare:1,97 p=0,37>0,05

EK-3.7. Yaş Gruplar Göre Stres Ve Çatışma Anında Kurum Yetkilerini Kullanma

Yaş Grupları		Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	15	8	20	43
	Yüzde(%)	34,9%	18,6%	46,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	53	31	33	117
	Yüzde(%)	45,3%	26,5%	28,2%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	10	5	6	21
	Yüzde(%)	47,6%	23,8%	28,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	78	44	59	181
	Yüzde(%)	43,1%	24,3%	32,6%	100,0%

Ki-Kare:4,88 p=0,29>0,05

EK-3.8. Eğitim Durumuna Göre Stres Ve Çatışma Anında Kurum Yetkilerini Kullanma

Eğitim Durumu		Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	27	13	18	58
	Yüzde(%)	46,6%	22,4%	31,0%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	47	25	36	108
	Yüzde(%)	43,5%	23,1%	33,3%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	4	4	5	13
	Yüzde(%)	30,8%	30,8%	38,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	78	42	59	179
	Yüzde(%)	43,6%	23,5%	33,0%	100,0%

Ki-Kare:1,14 p=0,88>0,05

EK-3.9. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Stres Ve Çatışma Anında Kurum Yetkilerini Kullanma

Çalışma Süresi (Kıdem)		Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	4	3	10	17
	Yüzde(%)	23,5%	17,6%	58,8%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	13	9	12	34
	Yüzde(%)	38,2%	26,5%	35,3%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	61	32	37	130
	Yüzde(%)	46,9%	24,6%	28,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	78	44	59	181
	Yüzde(%)	43,1%	24,3%	32,6%	100,0%

Ki-Kare:6,52 p=0,16>0,05

EK-3.10. Çalışılan Bölüme Göre Stres Ve Çatışma Anında Kurum Yetkilerini Kullanma

Bölüm		Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	18	12	17	47
	Yüzde(%)	38,3%	25,5%	36,2%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	15	8	17	40
	Yüzde(%)	37,5%	20,0%	42,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	24	10	11	45
	Yüzde(%)	53,3%	22,2%	24,4%	100,0%
Pres	Sayı(N)	21	14	14	49
	Yüzde(%)	42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	78	44	59	181
	Yüzde(%)	43,1%	24,3%	32,6%	100,0%

Ki-Kare:4,90 p=0,55>0,05

3-İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?

EK-3.11. Cinsiyet Değişkenine Göre İşin Zamanında Yapılmasına Yönelik Stres Ve Endişe

Cinsiyet		İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	45	36	78	159
	Yüzde(%)	28,3%	22,6%	49,1%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	2	7	13	22
	Yüzde(%)	9,1%	31,8%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	47	43	91	181
	Yüzde(%)	26,0%	23,8%	50,3%	100,0%

Ki-Kare:4,54 p=0,10>0,05

EK-3.12. Yaş Gruplarına Göre İşin Zamanında Yapılmasına Yönelik Stres Ve Endişe

Yaş Grupları		İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	8	9	26	43
	Yüzde(%)	18,6%	20,9%	60,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	33	31	53	117
	Yüzde(%)	28,2%	26,5%	45,3%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	6	3	12	21
	Yüzde(%)	28,6%	14,3%	57,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	47	43	91	181
	Yüzde(%)	26,0%	23,8%	50,3%	100,0%

Ki-Kare:4,32 p=0,36>0,05

EK-3.13. Eğitim Durumuna Göre İşin Zamanında Yapılmasına Yönelik Stres Ve Endişe

Eğitim Durumu		İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	17	15	26	58
	Yüzde(%)	29,3%	25,9%	44,8%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	27	24	57	108
	Yüzde(%)	25,0%	22,2%	52,8%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	3	2	8	13
	Yüzde(%)	23,1%	15,4%	61,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	47	41	91	179
	Yüzde(%)	26,3%	22,9%	50,8%	100,0%

Ki-Kare:1,69 p=0,79>0,05

EK-3.14. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre İşin Zamanında Yapılmasına Yönelik Stres ve Endişe

Çalışma Süresi (Kıdem)		İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	3	6	8	17
	Yüzde(%)	17,6%	35,3%	47,1%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	5	12	17	34
	Yüzde(%)	14,7%	35,3%	50,0%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	39	25	66	130
	Yüzde(%)	30,0%	19,2%	50,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	47	43	91	181
	Yüzde(%)	26,0%	23,8%	50,3%	100,0%

Ki-Kare:6,98 p=0,13>0,05

EK-3.15. Çalışılan Bölüme Göre İşin Zamanında Yapılmasına Yönelik Stres Ve Endişe

Bölüm		İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	16	12	19	47
	Yüzde(%)	34,0%	25,5%	40,4%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	7	6	27	40
	Yüzde(%)	17,5%	15,0%	67,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	10	10	25	45
	Yüzde(%)	22,2%	22,2%	55,6%	100,0%
Pres	Sayı(N)	14	15	20	49
	Yüzde(%)	28,6%	30,6%	40,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	47	43	91	181
	Yüzde(%)	26,0%	23,8%	50,3%	100,0%

Ki-Kare:9,46 p=0,14>0,05

5- İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?

EK-3.16. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Dışında İş Arkadaşları İle Görüşme

Cinsiyet		İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	48	24	87	159
	Yüzde(%)	30,2%	15,1%	54,7%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	5	5	12	22
	Yüzde(%)	22,7%	22,7%	54,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	53	29	99	181
	Yüzde(%)	29,3%	16,0%	54,7%	100,0%

Ki-Kare:1,02 p=0,59>0,05

EK-3.17. Yaş Gruplarına Göre İş Dışında İş Arkadaşları İle Görüşme

Yaş Grupları		İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	8	6	29	43
	Yüzde(%)	18,6%	14,0%	67,4%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	37	18	62	117
	Yüzde(%)	31,6%	15,4%	53,0%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	8	5	8	21
	Yüzde(%)	38,1%	23,8%	38,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	53	29	99	181
	Yüzde(%)	29,3%	16,0%	54,7%	100,0%

Ki-Kare:5,92 p=0,20>0,05

EK-3.18. Eğitim Durumlarına Göre İş Dışında İş Arkadaşları İle Görüşme

Eğitim Durumu		İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	14	10	34	58
	Yüzde(%)	24,1%	17,2%	58,6%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	34	17	57	108
	Yüzde(%)	31,5%	15,7%	52,8%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	4	2	7	13
	Yüzde(%)	30,8%	15,4%	53,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	52	29	98	179
	Yüzde(%)	29,1%	16,2%	54,7%	100,0%

Ki-Kare:1,03 p=0,90>0,05

EK-3.19. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre İş Dışında İş Arkadaşları İle Görüşme

Çalışma Süresi (Kıdem)	İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	6 35,3%	1 5,9%	10 58,8%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	7 20,6%	8 23,5%	19 55,9%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	40 30,8%	20 15,4%	70 53,8%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	53 29,3%	29 16,0%	99 54,7%	181 100,0%

Ki-Kare:3,87 p=0,42>0,05

EK-3.20. Çalışılan Bölüme Göre İş Dışında İş Arkadaşları İle Görüşme

Bölüm	İş dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	15 31,9%	6 12,8%	26 55,3%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	6 15,0%	8 20,0%	26 65,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	16 35,6%	6 13,3%	23 51,1%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	16 32,7%	9 18,4%	24 49,0%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	53 29,3%	29 16,0%	99 54,7%	181 100,0%

Ki-Kare:6,47 p=0,37>0,05

5-Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?

EK-3.21.Cinsiyet Değişkenine Göre Aynı Kişilerle Yemeğe Çıkma

Cinsiyet	Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	34	31	94	159
	Yüzde(%)	21,4%	19,5%	59,1%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	2	5	15	22
	Yüzde(%)	9,1%	22,7%	68,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	36	36	109	181
	Yüzde(%)	19,9%	19,9%	60,2%	100,0%

Ki-Kare:2,14 p=0,34>0,05

EK-3.22. Yaş Gruplarına Göre Aynı Kişilerle Yemeğe Çıkma

Yaş Grupları	Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	7	5	31	43
	Yüzde(%)	16,3%	11,6%	72,1%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	22	28	67	117
	Yüzde(%)	18,8%	23,9%	57,3%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	7	3	11	21
	Yüzde(%)	33,3%	14,3%	52,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	36	36	109	181
	Yüzde(%)	19,9%	19,9%	60,2%	100,0%

Ki-Kare:6,30 p=0,17>0,05

EK-3.23. Eğitim Durumuna Göre Aynı Kişilerle Yemeğe Çıkma

Eğitim Durumu		Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	13	10	35	58
	Yüzde(%)	22,4%	17,2%	60,3%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	21	21	66	108
	Yüzde(%)	19,4%	19,4%	61,1%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	1	4	8	13
	Yüzde(%)	7,7%	30,8%	61,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	35	35	109	179
	Yüzde(%)	19,6%	19,6%	60,9%	100,0%

Ki-Kare:2,33 p=0,67>0,05

EK-3.24. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Aynı Kişilerle Yemeğe Çıkma

Çalışma Süresi (Kıdem)		Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	4	3	10	17
	Yüzde(%)	23,5%	17,6%	58,8%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	8	4	22	34
	Yüzde(%)	23,5%	11,8%	64,7%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	24	29	77	130
	Yüzde(%)	18,5%	22,3%	59,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	36	36	109	181
	Yüzde(%)	19,9%	19,9%	60,2%	100,0%

Ki-Kare:2,33 p=0,67>0,05

EK-3.25. Çalışılan Bölüme Göre Aynı Kişilerle Yemeğe Çıkma

Bölüm		Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	11	14	22	47
	Yüzde(%)	23,4%	29,8%	46,8%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	3	4	33	40
	Yüzde(%)	7,5%	10,0%	82,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	8	8	29	45
	Yüzde(%)	17,8%	17,8%	64,4%	100,0%
Pres	Sayı(N)	14	10	25	49
	Yüzde(%)	28,6%	20,4%	51,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	36	36	109	181
	Yüzde(%)	19,9%	19,9%	60,2%	100,0%

Ki-Kare:15,93 p=0,01<0,05

6-Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?

EK-3.26. Cinsiyet Değişkenine Göre Sosyal Faaliyetlere Katılma

Cinsiyet		Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	47	30	82	159
	Yüzde(%)	29,6%	18,9%	51,6%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	2	7	13	22
	Yüzde(%)	9,1%	31,8%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	49	37	95	181
	Yüzde(%)	27,1%	20,4%	52,5%	100,0%

Ki-Kare:5,48 p=0,06>0,05

EK-3.27. Yaş Değişkenine Göre Sosyal Faaliyetlere Katılma

Yaş Grupları		Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	8	9	26	43
	Yüzde(%)	18,6%	20,9%	60,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	34	24	59	117
	Yüzde(%)	29,1%	20,5%	50,4%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	7	4	10	21
	Yüzde(%)	33,3%	19,0%	47,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	49	37	95	181
	Yüzde(%)	27,1%	20,4%	52,5%	100,0%

Ki-Kare:2,44 p=0,65>0,05

EK-3.28. Eğitim Durumuna Göre Sosyal Faaliyetlere Katılma

Eğitim Durumu		Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	14	12	32	58
	Yüzde(%)	24,1%	20,7%	55,2%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	33	21	54	108
	Yüzde(%)	30,6%	19,4%	50,0%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	1	4	8	13
	Yüzde(%)	7,7%	30,8%	61,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	48	37	94	179
	Yüzde(%)	26,8%	20,7%	52,5%	100,0%

Ki-Kare:4,21 p=0,37>0,05

EK-3.29. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Sosyal Faaliyetlere Katılma

Çalışma Süresi (Kıdem)		Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	3	7	7	17
	Yüzde(%)	17,6%	41,2%	41,2%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	9	7	18	34
	Yüzde(%)	26,5%	20,6%	52,9%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	37	23	70	130
	Yüzde(%)	28,5%	17,7%	53,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	49	37	95	181
	Yüzde(%)	27,1%	20,4%	52,5%	100,0%

Ki-Kare:4,48 p=0,34>0,05

EK-3.30. Çalışılan Bölüme Göre Sosyal Faaliyetlere Katılma

Bölüm		Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	13	9	25	47
	Yüzde(%)	27,7%	19,1%	53,2%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	8	9	23	40
	Yüzde(%)	20,0%	22,5%	57,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	19	8	18	45
	Yüzde(%)	42,2%	17,8%	40,0%	100,0%
Pres	Sayı(N)	9	11	29	49
	Yüzde(%)	18,4%	22,4%	59,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	49	37	95	181
	Yüzde(%)	27,1%	20,4%	52,5%	100,0%

Ki-Kare:8,04 p=0,23>0,05

7-Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?

EK-3.31.Cinsiyet Değişkenine Göre Farklı Bölümlerdeki Tanıdıklar

Cinsiyet	Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	19	24	116	159
	Yüzde(%)	11,9%	15,1%	73,0%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	1	2	19	22
	Yüzde(%)	4,5%	9,1%	86,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	20	26	135	181
	Yüzde(%)	11,0%	14,4%	74,6%	100,0%

Ki-Kare:2,19 p=0,33>0,05

EK-3.32. Yaş Gruplarına Göre Farklı Bölümlerdeki Tanıdıklar

Yaş Grupları	Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	3	6	34	43
	Yüzde(%)	7,0%	14,0%	79,1%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	15	16	86	117
	Yüzde(%)	12,8%	13,7%	73,5%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	2	4	15	21
	Yüzde(%)	9,5%	19,0%	71,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	20	26	135	181
	Yüzde(%)	11,0%	14,4%	74,6%	100,0%

Ki-Kare:1,60 p=0,80>0,05

EK-3.33. Eğitim Durumuna Göre Farklı Bölümlerdeki Tanıdıklar

Eğitim Durumu		Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	4	11	43	58
	Yüzde(%)	6,9%	19,0%	74,1%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	16	13	79	108
	Yüzde(%)	14,8%	12,0%	73,1%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	0	2	11	13
	Yüzde(%)	,0%	15,4%	84,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	20	26	133	179
	Yüzde(%)	11,2%	14,5%	74,3%	100,0%

Ki-Kare:6,57 p=0,16>0,05

EK-3.34. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Farklı Bölümlerdeki Tanıdıklar

Çalışma Süresi (Kıdem)		Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	2	3	12	17
	Yüzde(%)	11,8%	17,6%	70,6%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	3	5	26	34
	Yüzde(%)	8,8%	14,7%	76,5%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	15	18	97	130
	Yüzde(%)	11,5%	13,8%	74,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	20	26	135	181
	Yüzde(%)	11,0%	14,4%	74,6%	100,0%

Ki-Kare:0,39 p=0,98>0,05

EK-3.35. Çalışılan Bölüme Göre Farklı Bölümlerdeki Tanıdıklar

Bölüm		Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	3	7	37	47
	Yüzde(%)	6,4%	14,9%	78,7%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	5	5	30	40
	Yüzde(%)	12,5%	12,5%	75,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	3	3	39	45
	Yüzde(%)	6,7%	6,7%	86,7%	100,0%
Pres	Sayı(N)	9	11	29	49
	Yüzde(%)	18,4%	22,4%	59,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	20	26	135	181
	Yüzde(%)	11,0%	14,4%	74,6%	100,0%

Ki-Kare:11,01 p=0,08>0,05

8-Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşılıyor musunuz?

EK-3.36. Cinsiyet Değişkenine Göre Çevredekiler Çatışan Talepleri

Cinsiyet		Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşılıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	37	40	82	159
	Yüzde(%)	23,3%	25,2%	51,6%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	4	8	10	22
	Yüzde(%)	18,2%	36,4%	45,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	41	48	92	181
	Yüzde(%)	22,7%	26,5%	50,8%	100,0%

Ki-Kare:1,21 p=0,54>0,05

EK-3.37. Yaş Gruplarına Göre Çevredekiler Çatışan Talepleri

Yaş Grupları		Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşılıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	8	12	23	43
	Yüzde(%)	18,6%	27,9%	53,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	27	32	58	117
	Yüzde(%)	23,1%	27,4%	49,6%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	6	4	11	21
	Yüzde(%)	28,6%	19,0%	52,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	41	48	92	181
	Yüzde(%)	22,7%	26,5%	50,8%	100,0%

Ki-Kare:1,29 p=0,86>0,05

EK-3.38. Eğitim Durumuna Göre Çevredekiler Çatışan Talepleri

Eğitim Durumu		Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşılıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	15	16	27	58
	Yüzde(%)	25,9%	27,6%	46,6%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	25	27	56	108
	Yüzde(%)	23,1%	25,0%	51,9%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	1	4	8	13
	Yüzde(%)	7,7%	30,8%	61,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	41	47	91	179
	Yüzde(%)	22,9%	26,3%	50,8%	100,0%

Ki-Kare:2,69 p=0,60>0,05

EK-3.39. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Çevredekiler Çatışan Talepleri

Çalışma Süresi (Kıdem)	Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	6 35,3%	5 29,4%	6 35,3%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	6 17,6%	10 29,4%	18 52,9%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	29 22,3%	33 25,4%	68 52,3%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	41 22,7%	48 26,5%	92 50,8%	181 100,0%

Ki-Kare:2,64 p=0,61>0,05

EK-3.40. Çalışılan Bölüme Göre Çevredekiler Çatışan Talepleri

Bölüm	Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılaşıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	14 29,8%	11 23,4%	22 46,8%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	6 15,0%	13 32,5%	21 52,5%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	6 13,3%	16 35,6%	23 51,1%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	15 30,6%	8 16,3%	26 53,1%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	41 22,7%	48 26,5%	92 50,8%	181 100,0%

Ki-Kare:9,78 p=0,13>0,05

9-İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?

EK-3.41. Cinsiyet Değişkenine Göre İşi Bitirmek İçin Geç Saatlere Kadar Çalışma Durumu

Cinsiyet	İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	81	26	52	159
	Yüzde(%)	50,9%	16,4%	32,7%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	15	3	4	22
	Yüzde(%)	68,2%	13,6%	18,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	96	29	56	181
	Yüzde(%)	53,0%	16,1%	30,9%	100,0%

Ki-Kare:2,61 p=0,27>0,05

EK-3.42. Yaş Gruplarına Göre İşi Bitirmek İçin Geç Saatlere Kadar Çalışma Durumu

Yaş Grupları	İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	27	4	12	43
	Yüzde(%)	62,8%	9,3%	27,9%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	56	25	36	117
	Yüzde(%)	47,9%	21,4%	30,8%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	13	0	8	21
	Yüzde(%)	61,9%	,0%	38,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	96	29	56	181
	Yüzde(%)	53,0%	16,1%	30,9%	100,0%

Ki-Kare:12,13 p=0,01<0,05

EK-3.43. Eğitim Durumuna Göre İşi Bitirmek İçin Geç Saatlere Kadar Çalışma Durumu

Eğitim Durumu		İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	31	7	20	58
	Yüzde(%)	53,4%	12,1%	34,5%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	57	18	33	108
	Yüzde(%)	52,8%	16,7%	30,6%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	8	3	2	13
	Yüzde(%)	61,5%	23,1%	15,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	96	28	55	179
	Yüzde(%)	53,6%	15,6%	30,8%	100,0%

Ki-Kare:2,62 p=0,62>0,05

EK-3.44.Çalışma Süresine (Kıdem) Göre İşi Bitirmek İçin Geç Saatlere Kadar Çalışma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)		İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	14	1	2	17
	Yüzde(%)	82,4%	5,9%	11,8%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	20	4	10	34
	Yüzde(%)	58,8%	11,8%	29,4%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	62	24	44	130
	Yüzde(%)	47,7%	18,5%	33,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	96	29	56	181
	Yüzde(%)	53,0%	16,1%	30,9%	100,0%

Ki-Kare:8,63 p=0,07>0,05

EK-3.45. Çalışılan Bölüme Göre İşi Bitirmek İçin Geç Saatlere Kadar Çalışma Durumu

Bölüm		İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	28	7	12	47
	Yüzde(%)	59,6%	14,9%	25,5%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	24	3	13	40
	Yüzde(%)	60,0%	7,5%	32,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	16	10	19	45
	Yüzde(%)	35,6%	22,2%	42,2%	100,0%
Pres	Sayı(N)	28	9	12	49
	Yüzde(%)	57,1%	18,4%	24,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	96	29	56	181
	Yüzde(%)	53,0%	16,1%	30,9%	100,0%

Ki-Kare:10,10 p=0,12>0,05

10-Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?

EK-3.46. Cinsiyet Değişkenine Göre Ailenize Ve Dostlarınıza Zaman Ayırma Durumu

Cinsiyet		Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	87	29	43	159
	Yüzde(%)	54,7%	18,2%	27,0%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	12	3	7	22
	Yüzde(%)	54,5%	13,6%	31,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	99	32	50	181
	Yüzde(%)	54,7%	17,7%	27,6%	100,0%

Ki-Kare:0,40 p=0,81>0,05

EK-3.47. Yaş Gruplarına Göre Ailenize Ve Dostlarına Zaman Ayırma Durumu

Yaş Grupları		Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	25	4	14	43
	Yüzde(%)	58,1%	9,3%	32,6%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	66	26	25	117
	Yüzde(%)	56,4%	22,2%	21,4%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	8	2	11	21
	Yüzde(%)	38,1%	9,5%	52,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	99	32	50	181
	Yüzde(%)	54,7%	17,7%	27,6%	100,0%

Ki-Kare:11,45 p=0,02<0,05

EK-3.48. Eğitim Durumuna Göre Ailenize Ve Dostlarına Zaman Ayırma Durumu

Eğitim Durumu		Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	29	5	24	58
	Yüzde(%)	50,0%	8,6%	41,4%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	65	21	22	108
	Yüzde(%)	60,2%	19,4%	20,4%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	5	5	3	13
	Yüzde(%)	38,5%	38,5%	23,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	99	31	49	179
	Yüzde(%)	55,3%	17,3%	27,4%	100,0%

Ki-Kare:13,17 p=0,01<0,05

EK-3.49. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Ailenize Ve Dostlarına Zaman Ayırma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	7 41,2%	1 5,9%	9 52,9%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	19 55,9%	7 20,6%	8 23,5%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	73 56,2%	24 18,5%	33 25,4%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	99 54,7%	32 17,7%	50 27,6%	181 100,0%

Ki-Kare:6,25 p=0,18>0,05

EK-3.50. Çalışılan Bölüme Göre Ailenize Ve Dostlarına Zaman Ayırma Durumu

Bölüm	Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	23 48,9%	8 17,0%	16 34,0%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	19 47,5%	8 20,0%	13 32,5%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	34 75,6%	4 8,9%	7 15,6%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	23 46,9%	12 24,5%	14 28,6%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	99 54,7%	32 17,7%	50 27,6%	181 100,0%

Ki-Kare:11,95 p=0,06>0,05

11-İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?

EK- 3.51. Cinsiyet Değişkenine Göre İşin Özel Yaşama Engel Olma Durumu

Cinsiyet	İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	80	30	49	159
	Yüzde(%)	50,3%	18,9%	30,8%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	11	5	6	22
	Yüzde(%)	50,0%	22,7%	27,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	91	35	55	181
	Yüzde(%)	50,3%	19,3%	30,4%	100,0%

Ki-Kare:0,22 p=0,89>0,05

EK-3.52. Yaş Gruplarına Göre İşin Özel Yaşama Engel Olma Durumu

Yaş Grupları	İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	23	8	12	43
	Yüzde(%)	53,5%	18,6%	27,9%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	57	22	38	117
	Yüzde(%)	48,7%	18,8%	32,5%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	11	5	5	21
	Yüzde(%)	52,4%	23,8%	23,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	91	35	55	181
	Yüzde(%)	50,3%	19,3%	30,4%	100,0%

Ki-Kare:0,97 p=0,91>0,05

EK-3.53.Eğitim Durumuna Göre İşin Özel Yaşama Engel Olma Durumu

Eğitim Durumu		İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	33	9	16	58
	Yüzde(%)	56,9%	15,5%	27,6%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	50	22	36	108
	Yüzde(%)	46,3%	20,4%	33,3%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	7	4	2	13
	Yüzde(%)	53,8%	30,8%	15,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	90	35	54	179
	Yüzde(%)	50,3%	19,6%	30,2%	100,0%

Ki-Kare:3,76 p=0,43>0,05

EK-3.54. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre İşin Özel Yaşama Engel Olma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)		İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	9	4	4	17
	Yüzde(%)	52,9%	23,5%	23,5%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	14	8	12	34
	Yüzde(%)	41,2%	23,5%	35,3%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	68	23	39	130
	Yüzde(%)	52,3%	17,7%	30,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	91	35	55	181
	Yüzde(%)	50,3%	19,3%	30,4%	100,0%

Ki-Kare:1,89 p=0,75>0,05

EK-3.55. Çalışılan Bölüme Göre İşin Özel Yaşama Engel Olma Durumu

Bölüm		İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	19	10	18	47
	Yüzde(%)	40,4%	21,3%	38,3%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	20	10	10	40
	Yüzde(%)	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	26	4	15	45
	Yüzde(%)	57,8%	8,9%	33,3%	100,0%
Pres	Sayı(N)	26	11	12	49
	Yüzde(%)	53,1%	22,4%	24,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	91	35	55	181
	Yüzde(%)	50,3%	19,3%	30,4%	100,0%

Ki-Kare:7,66 p=0,26>0,05

12-İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?

EK-3.56. Cinsiyet Değişkenine Göre İş İçin Aile Yaşamından Özveride Bulunma Durumu

Cinsiyet		İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	46	36	77	159
	Yüzde(%)	28,9%	22,6%	48,4%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	6	3	13	22
	Yüzde(%)	27,3%	13,6%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	52	39	90	181
	Yüzde(%)	28,7%	21,6%	49,7%	100,0%

Ki-Kare:1,26 p=0,53>0,05

EK-3.57. Yaş Gruplarına Göre İş İçin Aile Yaşamından Özveride Bulunma Durumu

Yaş Grupları		İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	12	8	23	43
	Yüzde(%)	27,9%	18,6%	53,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	31	26	60	117
	Yüzde(%)	26,5%	22,2%	51,3%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	9	5	7	21
	Yüzde(%)	42,9%	23,8%	33,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	52	39	90	181
	Yüzde(%)	28,7%	21,6%	49,7%	100,0%

Ki-Kare:3,19 p=0,52>0,05

EK-3.58. Eğitim Durumuna Göre İş İçin Aile Yaşamından Özveride Bulunma Durumu

Eğitim Durumu		İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	18	14	26	58
	Yüzde(%)	31,0%	24,1%	44,8%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	31	20	57	108
	Yüzde(%)	28,7%	18,5%	52,8%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	3	4	6	13
	Yüzde(%)	23,1%	30,8%	46,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	52	38	89	179
	Yüzde(%)	29,1%	21,2%	49,7%	100,0%

Ki-Kare:1,87 p=0,75>0,05

EK-3.59. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre İş İçin Aile Yaşamından Özveride Bulunma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	6 35,3%	3 17,6%	8 47,1%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	10 29,4%	8 23,5%	16 47,1%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	36 27,7%	28 21,5%	66 50,8%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	52 28,7%	39 21,6%	90 49,7%	181 100,0%

Ki-Kare:0,58 p=0,96>0,05

EK-3.60. Çalışılan Bölüme Göre İş İçin Aile Yaşamından Özveride Bulunma Durumu

Bölüm	İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	14 29,8%	9 19,1%	24 51,1%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	8 20,0%	10 25,0%	22 55,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	10 22,2%	7 15,6%	28 62,2%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	20 40,8%	13 26,5%	16 32,7%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	52 28,7%	39 21,6%	90 49,7%	181 100,0%

Ki-Kare:10,63 p=0,10>0,05

13-İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?

EK-3.61. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Uğruna Sosyal Faaliyetlerden Vazgeçme

Cinsiyet	İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	52	44	63	159
	Yüzde(%)	32,7%	27,7%	39,6%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	7	8	7	22
	Yüzde(%)	31,8%	36,4%	31,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	59	52	70	181
	Yüzde(%)	32,6%	28,7%	38,7%	100,0%

Ki-Kare:0,80 p=0,67>0,05

EK-3.62. Yaş Gruplarına Göre İş Uğruna Sosyal Faaliyetlerden Vazgeçme

Yaş Grupları	İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	12	11	20	43
	Yüzde(%)	27,9%	25,6%	46,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	42	35	40	117
	Yüzde(%)	35,9%	29,9%	34,2%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	5	6	10	21
	Yüzde(%)	23,8%	28,6%	47,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	59	52	70	181
	Yüzde(%)	32,6%	28,7%	38,7%	100,0%

Ki-Kare:3,12 p=0,53>0,05

EK-3.63. Eğitim Durumuna Göre İş Uğruna Sosyal Faaliyetlerden Vazgeçme

Eğitim Durumu		İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	16	14	28	58
	Yüzde(%)	27,6%	24,1%	48,3%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	39	34	35	108
	Yüzde(%)	36,1%	31,5%	32,4%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	4	3	6	13
	Yüzde(%)	30,8%	23,1%	46,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	59	51	69	179
	Yüzde(%)	33,0%	28,5%	38,5%	100,0%

Ki-Kare:4,36 p=0,35>0,05

EK-3.64.Çalışma Süresine (Kıdem) Göre İş Uğruna Sosyal Faaliyetlerden Vazgeçme

Çalışma Süresi (Kıdem)		İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	3	6	8	17
	Yüzde(%)	17,6%	35,3%	47,1%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	13	9	12	34
	Yüzde(%)	38,2%	26,5%	35,3%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	43	37	50	130
	Yüzde(%)	33,1%	28,5%	38,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	59	52	70	181
	Yüzde(%)	32,6%	28,7%	38,7%	100,0%

Ki-Kare:2,42 p=0,65>0,05

EK-3.65. Çalışılan Bölüme Göre İş Uğruna Sosyal Faaliyetlerden Vazgeçme

Bölüm		İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	14	14	19	47
	Yüzde(%)	29,8%	29,8%	40,4%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	12	9	19	40
	Yüzde(%)	30,0%	22,5%	47,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	11	16	18	45
	Yüzde(%)	24,4%	35,6%	40,0%	100,0%
Pres	Sayı(N)	22	13	14	49
	Yüzde(%)	44,9%	26,5%	28,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	59	52	70	181
	Yüzde(%)	32,6%	28,7%	38,7%	100,0%

Ki-Kare:6,83 p=0,33>0,05

14-İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?

EK-3.66. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Arkadaşlarına Ev Ziyaretinde Bulunma

Cinsiyet		İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	59	32	68	159
	Yüzde(%)	37,1%	20,1%	42,8%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	6	6	10	22
	Yüzde(%)	27,3%	27,3%	45,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	65	38	78	181
	Yüzde(%)	35,9%	21,0%	43,1%	100,0%

Ki-Kare:1,02 p=0,59>0,05

EK-3.67. Yaş Gruplarına Göre İş Arkadaşlarına Ev Ziyaretinde Bulunma

Yaş Grupları		İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	14	8	21	43
	Yüzde(%)	32,6%	18,6%	48,8%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	43	26	48	117
	Yüzde(%)	36,8%	22,2%	41,0%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	8	4	9	21
	Yüzde(%)	38,1%	19,0%	42,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	65	38	78	181
	Yüzde(%)	35,9%	21,0%	43,1%	100,0%

Ki-Kare:0,86 p=0,92>0,05

EK-3.68. Eğitim Durumuna Göre İş Arkadaşlarına Ev Ziyaretinde Bulunma

Eğitim Durumu		İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	17	13	28	58
	Yüzde(%)	29,3%	22,4%	48,3%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	45	21	42	108
	Yüzde(%)	41,7%	19,4%	38,9%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	2	4	7	13
	Yüzde(%)	15,4%	30,8%	53,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	64	38	77	179
	Yüzde(%)	35,8%	21,2%	43,0%	100,0%

Ki-Kare:5,46 p=0,24>0,05

EK-3.69. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre İş Arkadaşlarına Ev Ziyaretinde Bulunma

Çalışma Süresi (Kıdem)		İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
1 yıl ve altı	Sayı(N)	6	2	9	17
	Yüzde(%)	35,3%	11,8%	52,9%	100,0%
1-5 yıl	Sayı(N)	17	9	8	34
	Yüzde(%)	50,0%	26,5%	23,5%	100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N)	42	27	61	130
	Yüzde(%)	32,3%	20,8%	46,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	65	38	78	181
	Yüzde(%)	35,9%	21,0%	43,1%	100,0%

Ki-Kare:7,84 p=0,09>0,05

EK-3.70. Çalışılan Bölüme Göre İş Arkadaşlarına Ev Ziyaretinde Bulunma

Bölüm		İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	19	5	23	47
	Yüzde(%)	40,4%	10,6%	48,9%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	10	13	17	40
	Yüzde(%)	25,0%	32,5%	42,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	21	10	14	45
	Yüzde(%)	46,7%	22,2%	31,1%	100,0%
Pres	Sayı(N)	15	10	24	49
	Yüzde(%)	30,6%	20,4%	49,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	65	38	78	181
	Yüzde(%)	35,9%	21,0%	43,1%	100,0%

Ki-Kare:11,00 p=0,08>0,05

KURUM İLE İLGİLİ SORULARIN DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLILIK TESTLERİ

1-Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?

EK-4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Kurumun Sağladığı Sosyal Olanaklardan Memnun Olma Durumu

Cinsiyet	Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
Erkek	Sayı(N) Yüzde(%)	62 39,0%	32 20,1%	65 40,9%	159 100,0%
Kadın	Sayı(N) Yüzde(%)	2 9,1%	4 18,2%	16 72,7%	22 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	64 35,4%	36 19,8%	81 44,8%	181 100,0%

Ki-Kare:10,51 p=0,005<0,05

EK-4.2. Yaş Gruplarına Göre Kurumun Sağladığı Sosyal Olanaklardan Memnun Olma Durumu

Yaş Grupları	Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
20-29 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	9 20,9%	7 16,3%	27 62,8%	43 100,0%
30-39 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	49 41,9%	22 18,8%	46 39,3%	117 100,0%
40-49 arası	Sayı(N) Yüzde(%)	6 28,6%	7 33,3%	8 38,1%	21 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	64 35,4%	36 19,8%	81 44,8%	181 100,0%

Ki-Kare:10,34 p=0,03<0,05

EK-4.3. Eğitim Durumuna Göre Kurumun Sağladığı Sosyal Olanaklardan Memnun Olma Durumu

Eğitim Durumu	Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	20 34,5%	8 13,8%	30 51,7%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	42 38,9%	22 20,4%	44 40,7%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	1 7,7%	5 38,5%	7 53,8%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	63 35,1%	35 19,6%	81 45,3%	179 100,0%

Ki-Kare:8,72 p=0,06>0,05

EK-4.4. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Kurumun Sağladığı Sosyal Olanaklardan Memnun Olma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	2 11,8%	3 17,6%	12 70,6%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	10 29,4%	5 14,7%	19 55,9%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	52 40,0%	28 21,5%	50 38,5%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	64 35,4%	36 19,8%	81 44,8%	181 100,0%

Ki-Kare:9,69 p=0,04<0,05

EK-4.5. Çalışılan Bölüme Göre Kurumun Sağladığı Sosyal Olanaklardan Memnun Olma Durumu

Bölüm	Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
Boyahane	Sayı(N)	13	12	22	47
	Yüzde(%)	27,7%	25,5%	46,8%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	9	8	23	40
	Yüzde(%)	22,5%	20,0%	57,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	20	6	19	45
	Yüzde(%)	44,4%	13,3%	42,2%	100,0%
Pres	Sayı(N)	22	10	17	49
	Yüzde(%)	44,9%	20,4%	34,7%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	64	36	81	181
	Yüzde(%)	35,4%	19,8%	44,8%	100,0%

Ki-Kare:9,57 p=0,14>0,05

2-İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyularınız olumlu muydu?

EK-4.6. Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Girmeden Önce Kurum Hakkında Duyular

Cinsiyet	İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyularınız olumlu muydu?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	43	31	85	159
	Yüzde(%)	27,0%	19,5%	53,5%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	1	7	14	22
	Yüzde(%)	4,5%	31,8%	63,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	44	38	99	181
	Yüzde(%)	24,3%	21,0%	54,7%	100,0%

Ki-Kare:7,39 p=0,02<0,05

EK-4.7.Yaş Gruplarına Göre İşe Girmeden Önce Kurum Hakkında Duyumlar

Yaş Grupları		İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyularınız olumlu muydu?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	8	8	27	43
	Yüzde(%)	18,6%	18,6%	62,8%	
30-39 arası	Sayı(N)	31	26	60	117
	Yüzde(%)	26,5%	22,2%	51,3%	
40-49 arası	Sayı(N)	5	4	12	21
	Yüzde(%)	23,8%	19,0%	57,1%	
Toplam	Sayı(N)	44	38	99	181
	Yüzde(%)	24,3%	21,0%	54,7%	

Ki-Kare:1,86 p=0,76>0,05

EK-4.8. Eğitim Durumuna Göre İşe Girmeden Önce Kurum Hakkında Duyumlar

Eğitim Durumu		İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyularınız olumlu muydu?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	12	12	34	58
	Yüzde(%)	20,7%	20,7%	58,6%	
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	28	20	60	108
	Yüzde(%)	25,9%	18,5%	55,6%	
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	3	6	4	13
	Yüzde(%)	23,1%	46,2%	30,8%	
Toplam	Sayı(N)	43	38	98	179
	Yüzde(%)	24,1%	21,2%	54,7%	

Ki-Kare:5,47 p=0,24>0,05

EK-4.9. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre İşe Girmeden Önce Kurum Hakkında Duyumlar

Çalışma Süresi (Kıdem)	İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyumlarınız olumlu muydu?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	4 23,5%	2 11,8%	11 64,7%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	4 11,8%	7 20,6%	23 67,6%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	36 27,7%	29 22,3%	65 50,0%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	44 24,3%	38 21,0%	99 54,7%	181 100,0%

Ki-Kare:6,04 p=0,19>0,05

EK-4.10. Çalışılan Bölüme Göre İşe Girmeden Önce Kurum Hakkında Duyumlar

Bölüm	İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyumlarınız olumlu muydu?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	12 25,5%	8 17,0%	27 57,4%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	2 5,0%	10 25,0%	28 70,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	13 28,9%	8 17,8%	24 53,3%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	17 34,7%	12 24,5%	20 40,8%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	44 24,3%	38 21,0%	99 54,7%	181 100,0%

Ki-Kare:16,14 p=0,01<0,05

3-Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?

EK-4.11. Cinsiyet Değişkenine Göre Kurumun Motivasyon Uygulamaları

Cinsiyet	Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
Erkek	Sayı(N)	80	27	52	159
	Yüzde(%)	50,3%	17,0%	32,7%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	6	7	9	22
	Yüzde(%)	27,3%	31,8%	40,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	86	34	61	181
	Yüzde(%)	47,5%	18,8%	33,7%	100,0%

Ki-Kare:4,79 p=0,09>0,05

EK-4.12. Yaş Gruplarına Göre Kurumun Motivasyon Uygulamaları

Yaş Grupları	Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
20-29 arası	Sayı(N)	12	11	20	43
	Yüzde(%)	27,9%	25,6%	46,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	65	20	32	117
	Yüzde(%)	55,6%	17,1%	27,4%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	9	3	9	21
	Yüzde(%)	42,9%	14,3%	42,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	86	34	61	181
	Yüzde(%)	47,5%	18,8%	33,7%	100,0%

Ki-Kare:10,92 p=0,02<0,05

EK-4.13. Eğitim Durumuna Göre Kurumun Motivasyon Uygulamaları

Eğitim Durumu	Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	27 46,6%	9 15,5%	22 37,9%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	54 50,0%	22 20,4%	32 29,6%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	5 38,5%	3 23,1%	5 38,5%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	86 48,0%	34 19,0%	59 33,0%	179 100,0%

Ki-Kare:1,88 p=0,75>0,05

EK-4.14. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Kurumun Motivasyon Uygulamaları

Çalışma Süresi (Kıdem)	Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	3 17,6%	6 35,3%	8 47,1%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	11 32,4%	9 26,5%	14 41,2%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	72 55,4%	19 14,6%	39 30,0%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	86 47,5%	34 18,8%	61 33,7%	181 100,0%

Ki-Kare:13,75 p=0,00<0,05

EK-4.15. Çalışılan Bölüme Göre Kurumun Motivasyon Uygulamaları

Bölüm	Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?			Toplam	
	Memnun değilim	Memnun olmasam da çalışmak zorundayım	Memnunum		
Boyahane	Sayı(N)	20	7	20	47
	Yüzde(%)	42,6%	14,9%	42,6%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	10	12	18	40
	Yüzde(%)	25,0%	30,0%	45,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	27	7	11	45
	Yüzde(%)	60,0%	15,6%	24,4%	100,0%
Pres	Sayı(N)	29	8	12	49
	Yüzde(%)	59,2%	16,3%	24,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	86	34	61	181
	Yüzde(%)	47,5%	18,8%	33,7%	100,0%

Ki-Kare:16,19 p=0,01<0,05

4-İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?

EK-4.16. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yerinizi Tanıdıklara Tavsiye Etme Durumu

Cinsiyet	İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	71	36	52	159
	Yüzde(%)	44,7%	22,6%	32,7%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	4	5	13	22
	Yüzde(%)	18,2%	22,7%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	75	41	65	181
	Yüzde(%)	41,4%	22,7%	35,9%	100,0%

Ki-Kare:7,24 p=0,02<0,05

EK-4.17. Yaş Gruplarına Göre İş Yerinizi Tanıdıklara Tavsiye Etme Durumu

Yaş Grupları		İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	12	9	22	43
	Yüzde(%)	27,9%	20,9%	51,2%	
30-39 arası	Sayı(N)	58	25	34	117
	Yüzde(%)	49,6%	21,4%	29,1%	
40-49 arası	Sayı(N)	5	7	9	21
	Yüzde(%)	23,8%	33,3%	42,9%	
Toplam	Sayı(N)	75	41	65	181
	Yüzde(%)	41,4%	22,7%	35,9%	

Ki-Kare:11,19 p=0,02<0,05

EK-4.18.Eğitim Durumuna Göre İş Yerinizi Tanıdıklara Tavsiye Etme Durumu

Eğitim Durumu		İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	18	10	30	58
	Yüzde(%)	31,0%	17,2%	51,7%	
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	52	27	29	108
	Yüzde(%)	48,1%	25,0%	26,9%	
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	5	4	4	13
	Yüzde(%)	38,5%	30,8%	30,8%	
Toplam	Sayı(N)	75	41	63	179
	Yüzde(%)	41,9%	22,9%	35,2%	

Ki-Kare:10,53 p=0,03<0,05

EK-4.19. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre İş Yerinizi Tanıdıklara Tavsiye Etme Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	3 17,6%	3 17,6%	11 64,7%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	12 35,3%	5 14,7%	17 50,0%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	60 46,2%	33 25,4%	37 28,5%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	75 41,4%	41 22,7%	65 35,9%	181 100,0%

Ki-Kare:12,66 p=0,01<0,05

EK-4.20. Çalışılan Bölüme Göre İş Yerinizi Tanıdıklara Tavsiye Etme Durumu

Bölüm	İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	16 34,0%	9 19,1%	22 46,8%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	11 27,5%	9 22,5%	20 50,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	24 53,3%	8 17,8%	13 28,9%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	24 49,0%	15 30,6%	10 20,4%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	75 41,4%	41 22,7%	65 35,9%	181 100,0%

Ki-Kare:14,78 p=0,02<0,05

5-Kurumunuzda farklılıklara dil, din, ırk, cinsiyet, ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığı düşünüyor musunuz?

EK-4.21. Cinsiyet Değişkenine Göre Kurumun Farklılıklara Hoşgörü İle Yaklaşma Durumu

Cinsiyet		Kurumunuzda farklılıklara dil, din, ırk, cinsiyet, ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	52	34	73	159
	Yüzde(%)	32,7%	21,4%	45,9%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	6	3	13	22
	Yüzde(%)	27,3%	13,6%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	58	37	86	181
	Yüzde(%)	32,1%	20,4%	47,5%	100,0%

Ki-Kare:1,48 p=0,47>0,05

EK-4.22. Yaş Gruplarına Göre Kurumun Farklılıklara Hoşgörü İle Yaklaşma Durumu

Yaş Grupları		Kurumunuzda farklılıklara dil, din, ırk, cinsiyet, ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığı düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	12	8	23	43
	Yüzde(%)	27,9%	18,6%	53,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	40	23	54	117
	Yüzde(%)	34,2%	19,7%	46,2%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	6	6	9	21
	Yüzde(%)	28,6%	28,6%	42,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	58	37	86	181
	Yüzde(%)	32,1%	20,4%	47,5%	100,0%

Ki-Kare:1,65 p=0,79>0,05

EK-4.23. Eğitim Durumuna Göre Kurumun Farklılıklara Hoşgörü İle Yaklaşma Durumu

Eğitim Durumu	Kurumunuzda farklılıklara dil,din,ırk,cinsiyet,ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığı düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	17 29,3%	13 22,4%	28 48,3%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	37 34,3%	23 21,3%	48 44,4%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	4 30,8%	1 7,7%	8 61,5%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	58 32,4%	37 20,7%	84 46,9%	179 100,0%

Ki-Kare:2,50 p=0,64>0,05

EK-4.24. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Kurumun Farklılıklara Hoşgörü İle Yaklaşma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Kurumunuzda farklılıklara dil,din,ırk,cinsiyet,ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığı düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	3 17,6%	5 29,4%	9 52,9%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	8 23,5%	8 23,5%	18 52,9%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	47 36,2%	24 18,5%	59 45,4%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	58 32,1%	37 20,4%	86 47,5%	181 100,0%

Ki-Kare:4,24 p=0,37>0,05

EK-4.25. Çalışılan Bölüme Göre Kurumun Farklılıklara Hoşgörü İle Yaklaşma Durumu

Bölüm	Kurumunuzda farklılıklara dil,din,ırk,cinsiyet,ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığı düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Boyahane	Sayı(N)	10	12	25	47
	Yüzde(%)	21,3%	25,5%	53,2%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	15	7	18	40
	Yüzde(%)	37,5%	17,5%	45,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	16	4	25	45
	Yüzde(%)	35,6%	8,9%	55,6%	100,0%
Pres	Sayı(N)	17	14	18	49
	Yüzde(%)	34,7%	28,6%	36,7%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	58	37	86	181
	Yüzde(%)	32,1%	20,4%	47,5%	100,0%

Ki-Kare:10,67 p=0,09>0,05

6-Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?

EK-4.26. Cinsiyet Değişkenine Göre Kurumun Çalışanların Farklı Fikirlerine Önem Verme Durumu

Cinsiyet	Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	48	39	72	159
	Yüzde(%)	30,2%	24,5%	45,3%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	6	5	11	22
	Yüzde(%)	27,3%	22,7%	50,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	54	44	83	181
	Yüzde(%)	29,8%	24,3%	45,9%	100,0%

Ki-Kare:0,17 p=0,91>0,05

EK-4.27.Yaş Gruplarına Göre Kurumun Çalışanların Farklı Fikirlerine Önem Verme Durumu

Yaş Grupları		Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	7	9	27	43
	Yüzde(%)	16,3%	20,9%	62,8%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	40	30	47	117
	Yüzde(%)	34,2%	25,6%	40,2%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	7	5	9	21
	Yüzde(%)	33,3%	23,8%	42,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	54	44	83	181
	Yüzde(%)	29,8%	24,3%	45,9%	100,0%

Ki-Kare:7,57 p=0,10>0,05

EK-4.28. Eğitim Durumuna Göre Kurumun Çalışanların Farklı Fikirlerine Önem Verme Durumu

Eğitim Durumu		Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	19	11	28	58
	Yüzde(%)	32,8%	19,0%	48,3%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	31	30	47	108
	Yüzde(%)	28,7%	27,8%	43,5%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	4	3	6	13
	Yüzde(%)	30,8%	23,1%	46,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	54	44	81	179
	Yüzde(%)	30,2%	24,6%	45,3%	100,0%

Ki-Kare:1,64 p=0,80>0,05

EK-4.29. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Kurumun Çalışanların Farklı Fikirlerine Önem Verme Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	3 17,6%	3 17,6%	11 64,7%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	8 23,5%	6 17,6%	20 58,8%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	43 33,1%	35 26,9%	52 40,0%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	54 29,8%	44 24,3%	83 45,9%	181 100,0%

Ki-Kare:6,63 p=0,15>0,05

EK-4.30. Çalışılan Bölüme Göre Kurumun Çalışanların Farklı Fikirlerine Önem Verme Durumu

Bölüm	Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	14 29,8%	7 14,9%	26 55,3%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	5 12,5%	9 22,5%	26 65,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	14 31,1%	13 28,9%	18 40,0%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	21 42,9%	15 30,6%	13 26,5%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	54 29,8%	44 24,3%	83 45,9%	181 100,0%

Ki-Kare:19,54 p=0,00<0,05

7-İşinizin sonuçları denetleniyor mu?

EK-4.31. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Sonuçlarının Denetlenmesi

Cinsiyet		İşinizin sonuçları denetleniyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Erkek	Sayı(N)	20	24	115	159
	Yüzde(%)	12,6%	15,1%	72,3%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	3	0	19	22
	Yüzde(%)	13,6%	,0%	86,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	23	24	134	181
	Yüzde(%)	12,7%	13,3%	74,0%	100,0%

Ki-Kare:6,72 p=0,03<0,05

EK-4.32. Yaş Grupları Göre İş Sonuçlarının Denetlenmesi

Yaş Grupları		İşinizin sonuçları denetleniyor mu?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	0	5	38	43
	Yüzde(%)	,0%	11,6%	88,4%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	21	14	82	117
	Yüzde(%)	17,9%	12,0%	70,1%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	2	5	14	21
	Yüzde(%)	9,5%	23,8%	66,7%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	23	24	134	181
	Yüzde(%)	12,7%	13,3%	74,0%	100,0%

Ki-Kare:16,55 p=0,00<0,05

EK-4.33. Eğitim Durumuna Göre İş Sonuçlarının Denetlenmesi

Eğitim Durumu	İşinizin sonuçları denetleniyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	8 13,8%	4 6,9%	46 79,3%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	14 13,0%	18 16,7%	76 70,4%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	1 7,7%	2 15,4%	10 76,9%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	23 12,8%	24 13,4%	132 73,7%	179 100,0%

Ki-Kare:3,84 p=0,42>0,05

EK-4.34. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre İş Sonuçlarının Denetlenmesi

Çalışma Süresi (Kıdem)	İşinizin sonuçları denetleniyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	0 ,0%	1 5,9%	16 94,1%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	2 5,9%	4 11,8%	28 82,4%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	21 16,2%	19 14,6%	90 69,2%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	23 12,7%	24 13,3%	134 74,0%	181 100,0%

Ki-Kare:9,68 p=0,04<0,05

EK-4.35. Çalışılan Bölüme Göre İş Sonuçlarının Denetlenmesi

Bölüm	İşinizin sonuçları denetleniyor mu?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Boyahane	Sayı(N)	9	5	33	47
	Yüzde(%)	19,1%	10,6%	70,2%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	2	5	33	40
	Yüzde(%)	5,0%	12,5%	82,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	6	5	34	45
	Yüzde(%)	13,3%	11,1%	75,6%	100,0%
Pres	Sayı(N)	6	9	34	49
	Yüzde(%)	12,2%	18,4%	69,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	23	24	134	181
	Yüzde(%)	12,7%	13,3%	74,0%	100,0%

Ki-Kare:5,71 p=0,45>0,05

CİNSİYET İLE İLGİLİ SORULARIN DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLILIK TESTLERİ

1-Bölümünüzde kadın çalışanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

EK-5.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Bölümünüzde Kadın Çalışanlar Yeterlilik Durumu

Cinsiyet	Bölümünüzde kadın çalışanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	53	16	90	159
	Yüzde(%)	33,3%	10,1%	56,6%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	5	3	14	22
	Yüzde(%)	22,7%	13,6%	63,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	58	19	104	181
	Yüzde(%)	32,0%	10,5%	57,5%	100,0%

Ki-Kare:1,12 p=0,57>0,05

EK-5.2. Yaş Gruplarına Göre Bölümünüzde Kadın Çalışanlar Yeterlilik Durumu

Yaş Grupları		Bölümünüzde kadın çalışanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	17	4	22	43
	Yüzde(%)	39,5%	9,3%	51,2%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	34	14	69	117
	Yüzde(%)	29,1%	12,0%	59,0%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	7	1	13	21
	Yüzde(%)	33,3%	4,8%	61,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	58	19	104	181
	Yüzde(%)	32,0%	10,5%	57,5%	100,0%

Ki-Kare:2,59 p=0,62>0,05

EK-.3. Eğitim Durumuna Göre Bölümünüzde Kadın Çalışanlar Yeterlilik Durumu

Eğitim Durumu		Bölümünüzde kadın çalışanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	20	6	32	58
	Yüzde(%)	34,5%	10,3%	55,2%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	36	12	60	108
	Yüzde(%)	33,3%	11,1%	55,6%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	2	0	11	13
	Yüzde(%)	15,4%	,0%	84,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	58	18	103	179
	Yüzde(%)	32,4%	10,1%	57,5%	100,0%

Ki-Kare:5,86 p=0,21>0,05

EK-5.4. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Bölümünüzde Kadın Çalışanlar Yeterlilik Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Bölümünüzde kadın çalışanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	10 58,8%	1 5,9%	6 35,3%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	11 32,4%	8 23,5%	15 44,1%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	37 28,5%	10 7,7%	83 63,8%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	58 32,0%	19 10,5%	104 57,5%	181 100,0%

Ki-Kare:12,84 p=0,01<0,05

EK-5.5. Çalışılan Bölüme Göre Bölümünüzde Kadın Çalışanlar Yeterlilik Durumu

Bölüm	Bölümünüzde kadın çalışanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	9 19,1%	2 4,3%	36 76,6%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	15 37,5%	7 17,5%	18 45,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	13 28,9%	5 11,1%	27 60,0%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	21 42,9%	5 10,2%	23 46,9%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	58 32,0%	19 10,5%	104 57,5%	181 100,0%

Ki-Kare:13,72 p=0,03<0,05

2-İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

EK-5.6. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yerindeki Çalışma Ortamının Kadın Çalışanlar İçin Uygunluğu

Cinsiyet	İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	109	18	32	159
	Yüzde(%)	68,6%	11,3%	20,1%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	4	6	12	22
	Yüzde(%)	18,2%	27,3%	54,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	113	24	44	181
	Yüzde(%)	62,4%	13,3%	24,3%	100,0%

Ki-Kare:20,79 p=0,00<0,05

EK-5.7.Yaş Gruplarına Göre İş Yerindeki Çalışma Ortamının Kadın Çalışanlar İçin Uygunluğu

Yaş Grupları	İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	21	8	14	43
	Yüzde(%)	48,8%	18,6%	32,6%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	80	13	24	117
	Yüzde(%)	68,4%	11,1%	20,5%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	12	3	6	21
	Yüzde(%)	57,1%	14,3%	28,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	113	24	44	181
	Yüzde(%)	62,4%	13,3%	24,3%	100,0%

Ki-Kare:5,35 p=0,25>0,05

EK-5.8. Eğitim Durumuna Göre İş Yerindeki Çalışma Ortamının Kadın Çalışanlar İçin Uygunluğu

Eğitim Durumu	İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	31 53,4%	13 22,4%	14 24,1%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	77 71,3%	8 7,4%	23 21,3%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	4 30,8%	2 15,4%	7 53,8%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	112 62,6%	23 12,8%	44 24,6%	179 100,0%

Ki-Kare:14,90 p=0,00<0,05

EK-5.9.Çalışma Süresine (Kıdem)Göre İş Yerindeki Çalışma Ortamının Kadın Çalışanlar İçin Uygunluğu

Çalışma Süresi (Kıdem)	İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam	
	Hayır	Kısmen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	5 29,4%	4 23,5%	8 47,1%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	20 58,8%	3 8,8%	11 32,4%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	88 67,7%	17 13,1%	25 19,2%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	113 62,4%	24 13,3%	44 24,3%	181 100,0%

Ki-Kare:11,14 p=0,02<0,05

EK-5.10. Çalışılan Bölüme Göre İş Yerindeki Çalışma Ortamının Kadın Çalışanlar İçin Uygunluğu

Bölüm		İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?			Toplam
		Hayır	Kısmen	Evet	
Boyahane	Sayı(N)	18	11	18	47
	Yüzde(%)	38,3%	23,4%	38,3%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	31	4	5	40
	Yüzde(%)	77,5%	10,0%	12,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	27	6	12	45
	Yüzde(%)	60,0%	13,3%	26,7%	100,0%
Pres	Sayı(N)	37	3	9	49
	Yüzde(%)	75,5%	6,1%	18,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	113	24	44	181
	Yüzde(%)	62,4%	13,3%	24,3%	100,0%

Ki-Kare:20,30 p=0,00<0,05

3-Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?

EK-5.11. Cinsiyet Değişkenine Göre Ekipte Kadın Çalışanların Artması Durumu

Cinsiyet		Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Erkek	Sayı(N)	102	29	28	159
	Yüzde(%)	64,2%	18,2%	17,6%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	6	1	15	22
	Yüzde(%)	27,3%	4,5%	68,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	108	30	43	181
	Yüzde(%)	59,6%	16,6%	23,8%	100,0%

Ki-Kare:23,20 p=0,00<0,05

EK-5.12.Yaş Gruplarına Göre Ekipte Kadın Çalışanların Artması Durumu

Yaş Grupları		Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	19	7	17	43
	Yüzde(%)	44,2%	16,3%	39,5%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	79	16	22	117
	Yüzde(%)	67,5%	13,7%	18,8%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	10	7	4	21
	Yüzde(%)	47,6%	33,3%	19,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	108	30	43	181
	Yüzde(%)	59,6%	16,6%	23,8%	100,0%

Ki-Kare:12,24 p=0,01<0,05

EK-5.13.Eğitim Durumuna Göre Ekipte Kadın Çalışanların Artması Durumu

Eğitim Durumu		Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	28	12	18	58
	Yüzde(%)	48,3%	20,7%	31,0%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	74	15	19	108
	Yüzde(%)	68,5%	13,9%	17,6%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	5	2	6	13
	Yüzde(%)	38,5%	15,4%	46,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	107	29	43	179
	Yüzde(%)	59,8%	16,2%	24,0%	100,0%

Ki-Kare:10,08 p=0,03<0,05

EK-5.14. Çalışma Süresine (Kıdem) Göre Ekipte Kadın Çalışanların Artması Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	6 35,3%	5 29,4%	6 35,3%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	20 58,8%	3 8,8%	11 32,4%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	82 63,1%	22 16,9%	26 20,0%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	108 59,6%	30 16,6%	43 23,8%	181 100,0%

Ki-Kare:7,69 p=0,10>0,05

EK-5.15. Çalışılan Bölüme Göre Ekipte Kadın Çalışanların Artması Durumu

Bölüm	Ekibinizde kadın çalışanlarının artmasını ister misiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	19 40,4%	13 27,7%	15 31,9%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	30 75,0%	3 7,5%	7 17,5%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	30 66,7%	5 11,1%	10 22,2%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	29 59,2%	9 18,4%	11 22,4%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	108 59,6%	30 16,6%	43 23,8%	181 100,0%

Ki-Kare:13,50 p=0,03<0,05

4-Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?

EK-5.16.Cinsiyet Değişkenine Göre İşte Eş İle Beraber Çalışma Durumu

Cinsiyet	Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	124	16	19	159
	Yüzde(%)	78,0%	10,1%	11,9%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	7	2	13	22
	Yüzde(%)	31,8%	9,1%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	131	18	32	181
	Yüzde(%)	72,4%	9,9%	17,7%	100,0%

Ki-Kare:23,52 p=0,00<0,05

EK-5.17. Yaş Gruplarına Göre İşte Eş İle Beraber Çalışma Durumu

Yaş Grupları	Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	23	7	13	43
	Yüzde(%)	53,5%	16,3%	30,2%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	93	9	15	117
	Yüzde(%)	79,5%	7,7%	12,8%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	15	2	4	21
	Yüzde(%)	71,4%	9,5%	19,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	131	18	32	181
	Yüzde(%)	72,4%	9,9%	17,7%	100,0%

Ki-Kare:10,13 p=0,03<0,05

EK-5.18. Eğitim Durumuna Göre İşte Eş İle Beraber Çalışma Durumu

Eğitim Durumu	Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	38 65,5%	6 10,3%	14 24,1%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	86 79,6%	9 8,3%	13 12,0%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	6 46,2%	2 15,4%	5 38,5%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	130 72,6%	17 9,5%	32 17,9%	179 100,0%

Ki-Kare:8,95 p=0,06>0,05

EK-5.19. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre İşte Eş İle Beraber Çalışma Durumu

Çalışma Süresi (Kıdem)	Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	6 35,3%	3 17,6%	8 47,1%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	22 64,7%	5 14,7%	7 20,6%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	103 79,2%	10 7,7%	17 13,1%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	131 72,4%	18 9,9%	32 17,7%	181 100,0%

Ki-Kare:14,85 p=0,00<0,05

EK-5.20. Çalışılan Bölüme Göre İşte Eş İle Beraber Çalışma Durumu

Bölüm	Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N)	29	4	14	47
	Yüzde(%)	61,7%	8,5%	29,8%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	30	4	6	40
	Yüzde(%)	75,0%	10,0%	15,0%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	33	5	7	45
	Yüzde(%)	73,3%	11,1%	15,6%	100,0%
Pres	Sayı(N)	39	5	5	49
	Yüzde(%)	79,6%	10,2%	10,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	131	18	32	181
	Yüzde(%)	72,4%	9,9%	17,7%	100,0%

Ki-Kare:6,67 p=0,35>0,05

5-Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?

EK-5.21. Cinsiyet Değişkenine Göre Kadın Yönetici İle Çalışma İsteği

Cinsiyet	Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Erkek	Sayı(N)	71	39	49	159
	Yüzde(%)	44,7%	24,5%	30,8%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	7	0	15	22
	Yüzde(%)	31,8%	,0%	68,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	78	39	64	181
	Yüzde(%)	43,1%	21,5%	35,4%	100,0%

Ki-Kare:17,13 p=0,00<0,05

EK-5.22. Yaş Gruplarına Göre Kadın Yönetici İle Çalışma İsteği

Yaş Grupları		Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	17	7	19	43
	Yüzde(%)	39,5%	16,3%	44,2%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	57	24	36	117
	Yüzde(%)	48,7%	20,5%	30,8%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	4	8	9	21
	Yüzde(%)	19,0%	38,1%	42,9%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	78	39	64	181
	Yüzde(%)	43,1%	21,5%	35,4%	100,0%

Ki-Kare:9,27 p=0,055>0,05

EK-5.23. Eğitim Durumuna Göre Kadın Yönetici İle Çalışma İsteği

Eğitim Durumu		Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?			Toplam
		Hayır	Bazen	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	20	11	27	58
	Yüzde(%)	34,5%	19,0%	46,6%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	51	27	30	108
	Yüzde(%)	47,2%	25,0%	27,8%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	7	0	6	13
	Yüzde(%)	53,8%	,0%	46,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	78	38	63	179
	Yüzde(%)	43,6%	21,2%	35,2%	100,0%

Ki-Kare:12,30 p=0,01<0,05

EK-5.24. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre Kadın Yönetici İle Çalışma İsteği

Çalışma Süresi (Kıdem)	Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	7 41,2%	3 17,6%	7 41,2%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	13 38,2%	6 17,6%	15 44,1%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	58 44,6%	30 23,1%	42 32,3%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	78 43,1%	39 21,5%	64 35,4%	181 100,0%

Ki-Kare:1,98 p=0,73>0,05

EK-5.25. Çalışılan Bölüm Göre Kadın Yönetici İle Çalışma İsteği

Bölüm	Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?			Toplam	
	Hayır	Bazen	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	23 48,9%	7 14,9%	17 36,2%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	16 40,0%	9 22,5%	15 37,5%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	12 26,7%	14 31,1%	19 42,2%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	27 55,1%	9 18,4%	13 26,5%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	78 43,1%	39 21,5%	64 35,4%	181 100,0%

Ki-Kare:10,04 p=0,12>0,05

BEKLENTİLERLE İLE İLGİLİ SORULARIN DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLILIK TESTLERİ

1-En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmemdir.

EK-6.1.Cinsiyet Değişkenine Göre “En Büyük Korkum Günün Birinde İşimi Kaybetmemdir” Maddesi

Cinsiyet		En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmemdir.			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Erkek	Sayı(N)	35	25	99	159
	Yüzde(%)	22,0%	15,7%	62,3%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	5	4	13	22
	Yüzde(%)	22,7%	18,2%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	40	29	112	181
	Yüzde(%)	22,1%	16,0%	61,9%	100,0%

Ki-Kare:0,10 p=0,94>0,05

EK-6.2.Yaş Gruplarına Göre “En Büyük Korkum Günün Birinde İşimi Kaybetmemdir” Maddesi

Yaş Grupları		En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmemdir.			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	11	7	25	43
	Yüzde(%)	25,6%	16,3%	58,1%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	25	21	71	117
	Yüzde(%)	21,4%	17,9%	60,7%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	4	1	16	21
	Yüzde(%)	19,0%	4,8%	76,2%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	40	29	112	181
	Yüzde(%)	22,1%	16,0%	61,9%	100,0%

Ki-Kare:3,68 p=0,45>0,05

EK-6.3.Eğitim Durumuna Göre “En Büyük Korkum Günün Birinde İşimi Kaybetmemdir” Maddesi

Eğitim Durumu	En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmemdir.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	15 25,9%	8 13,8%	35 60,3%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	24 22,2%	19 17,6%	65 60,2%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	1 7,7%	2 15,4%	10 76,9%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	40 22,3%	29 16,2%	110 61,5%	179 100,0%

Ki-Kare:2,84 p=0,58>0,05

EK-6.4. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre “En Büyük Korkum Günün Birinde İşimi Kaybetmemdir” Maddesi

Çalışma Süresi (Kıdem)	En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmemdir.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	5 29,4%	1 5,9%	11 64,7%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	5 14,7%	7 20,6%	22 64,7%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	30 23,1%	21 16,2%	79 60,8%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	40 22,1%	29 16,0%	112 61,9%	181 100,0%

Ki-Kare:3,32 p=0,50>0,05

EK-6.5.Çalışılan Bölüme Göre “En Büyük Korkum Günün Birinde İşimi Kaybetmemdir” Maddesi

Bölüm	En büyük korkum günün birinde işimi kaybetmemdir.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N)	2	6	39	47
	Yüzde(%)	4,3%	12,8%	83,0%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	16	7	17	40
	Yüzde(%)	40,0%	17,5%	42,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	14	9	22	45
	Yüzde(%)	31,1%	20,0%	48,9%	100,0%
Pres	Sayı(N)	8	7	34	49
	Yüzde(%)	16,3%	14,3%	69,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	40	29	112	181
	Yüzde(%)	22,1%	16,0%	61,9%	100,0%

Ki-Kare:25,55 p=0,00<0,05

2-İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim.

EK-6.6. Cinsiyet Değişkenine Göre “İleride Daha Az Yorulacağım Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Cinsiyet	İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	27	35	97	159
	Yüzde(%)	17,0%	22,0%	61,0%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	10	2	10	22
	Yüzde(%)	45,5%	9,1%	45,5%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	37	37	107	181
	Yüzde(%)	20,4%	20,5%	59,1%	100,0%

Ki-Kare:8,75 p=0,01<0,05

EK-6.7. Yaş Gruplarına Göre “İleride Daha Az Yorulacağım Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Yaş Grupları		İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	11	5	27	43
	Yüzde(%)	25,6%	11,6%	62,8%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	23	29	65	117
	Yüzde(%)	19,7%	24,8%	55,6%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	3	3	15	21
	Yüzde(%)	14,3%	14,3%	71,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	37	37	107	181
	Yüzde(%)	20,4%	20,5%	59,1%	100,0%

Ki-Kare:5,22 p=0,26>0,05

EK-6.8. Eğitim Durumuna Göre “İleride Daha Az Yorulacağım Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Eğitim Durumu		İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	15	8	35	58
	Yüzde(%)	25,9%	13,8%	60,3%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	16	25	67	108
	Yüzde(%)	14,8%	23,1%	62,0%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	6	3	4	13
	Yüzde(%)	46,2%	23,1%	30,8%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	37	36	106	179
	Yüzde(%)	20,7%	20,1%	59,2%	100,0%

Ki-Kare:9,83 p=0,04<0,05

EK-6.9. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre “İleride Daha Az Yorulacağım Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Çalışma Süresi (Kıdem)	İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	7 41,2%	4 23,5%	6 35,3%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	4 11,8%	5 14,7%	25 73,5%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	26 20,0%	28 21,5%	76 58,5%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	37 20,4%	37 20,5%	107 59,1%	181 100,0%

Ki-Kare:8,03 p=0,09>0,05

EK-6.10. Çalışılan Bölüme Göre “İleride Daha Az Yorulacağım Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Bölüm	İleride daha az yorulacağım bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	16 34,0%	10 21,3%	21 44,7%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	8 20,0%	8 20,0%	24 60,0%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	8 17,8%	7 15,6%	30 66,7%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	5 10,2%	12 24,5%	32 65,3%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	37 20,4%	37 20,5%	107 59,1%	181 100,0%

Ki-Kare:10,29 p=0,11>0,05

3-İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim.

EK-6.11. Cinsiyet Değişkenine Göre “İleride Performansımı Daha Fazla Geliştirebileceğim Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Cinsiyet	İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	13	40	106	159
	Yüzde(%)	8,2%	25,2%	66,7%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	4	5	13	22
	Yüzde(%)	18,2%	22,7%	59,1%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	17	45	119	181
	Yüzde(%)	9,4%	24,9%	65,7%	100,0%

Ki-Kare:1,89 p=0,38>0,05

EK-6.12. Yaş Gruplarına Göre “İleride Performansımı Daha Fazla Geliştirebileceğim Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Yaş Grupları	İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
20-29 arası	Sayı(N)	2	7	34	43
	Yüzde(%)	4,7%	16,3%	79,1%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	14	35	68	117
	Yüzde(%)	12,0%	29,9%	58,1%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	1	3	17	21
	Yüzde(%)	4,8%	14,3%	81,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	17	45	119	181
	Yüzde(%)	9,4%	24,9%	65,7%	100,0%

Ki-Kare:9,16 p=0,057>0,05

EK-6.13. Eğitim Durumuna Göre “İleride Performansımı Daha Fazla Geliştirebileceğim Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Eğitim Durumu	İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Düz Lise	Sayı(N) Yüzde(%)	6 10,3%	16 27,6%	36 62,1%	58 100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N) Yüzde(%)	8 7,4%	27 25,0%	73 67,6%	108 100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	3 23,1%	2 15,4%	8 61,5%	13 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	17 9,5%	45 25,1%	117 65,4%	179 100,0%

Ki-Kare:3,29 p=0,51>0,05

EK-6.14. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre “İleride Performansımı Daha Fazla Geliştirebileceğim Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Çalışma Süresi (Kıdem)	İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	0 ,0%	3 17,6%	14 82,4%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	2 5,9%	8 23,5%	24 70,6%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	15 11,5%	34 26,2%	81 62,3%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	17 9,4%	45 24,9%	119 65,7%	181 100,0%

Ki-Kare:5,82 p=0,21>0,05

EK-6.15. Çalışılan Bölüme Göre “İleride Performansımı Daha Fazla Geliştirebileceğim Bir Bölümde Çalışmak İsterim” Maddesi

Bölüm	İleride performansımı daha fazla geliştirebileceğim bir bölümde çalışmak isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N)	4	22	21	47
	Yüzde(%)	8,5%	46,8%	44,7%	100,0%
Kaynak	Sayı(N)	3	6	31	40
	Yüzde(%)	7,5%	15,0%	77,5%	100,0%
Montaj	Sayı(N)	7	2	36	45
	Yüzde(%)	15,6%	4,4%	80,0%	100,0%
Pres	Sayı(N)	3	15	31	49
	Yüzde(%)	6,1%	30,6%	63,3%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	17	45	119	181
	Yüzde(%)	9,4%	24,9%	65,7%	100,0%

Ki-Kare:29,20 p=0,00<0,05

4-Gelecekte çocuğumun benim yaptığım işi yapmasını isterim.

EK-6.16.Cinsiyet Değişkenine Göre “Gelecekte Çocuğumun Benim Yaptığım İş Yapmasını İsterim” Maddesi

Cinsiyet	Gelecekte çocuğumun benim yaptığım işi yapmasını isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Erkek	Sayı(N)	125	21	13	159
	Yüzde(%)	78,6%	13,2%	8,2%	100,0%
Kadın	Sayı(N)	18	1	3	22
	Yüzde(%)	81,8%	4,5%	13,6%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	143	22	16	181
	Yüzde(%)	79,0%	12,2%	8,8%	100,0%

Ki-Kare:2,11 p=0,34>0,05

EK-6.17.Yaş Gruplarına Göre “Gelecekte Çocuğumun Benim Yaptığı İşi Yapmasını İsterim” Maddesi

Yaş Grupları		Gelecekte çocuğumun benim yaptığı işi yapmasını isterim.			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
20-29 arası	Sayı(N)	33	4	6	43
	Yüzde(%)	76,7%	9,3%	14,0%	100,0%
30-39 arası	Sayı(N)	94	13	10	117
	Yüzde(%)	80,3%	11,1%	8,5%	100,0%
40-49 arası	Sayı(N)	16	5	0	21
	Yüzde(%)	76,2%	23,8%	,0%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	143	22	16	181
	Yüzde(%)	79,0%	12,2%	8,8%	100,0%

Ki-Kare:7,12 p=0,12>0,05

EK-6.18. Eğitim Durumuna Göre “Gelecekte Çocuğumun Benim Yaptığı İşi Yapmasını İsterim” Maddesi

Eğitim Durumu		Gelecekte çocuğumun benim yaptığı işi yapmasını isterim.			Toplam
		Hayır	Emin değilim	Evet	
Düz Lise	Sayı(N)	46	6	6	58
	Yüzde(%)	79,3%	10,3%	10,3%	100,0%
E.Meslek Lisesi	Sayı(N)	86	14	8	108
	Yüzde(%)	79,6%	13,0%	7,4%	100,0%
Ön lisans ve üzeri	Sayı(N)	10	1	2	13
	Yüzde(%)	76,9%	7,7%	15,4%	100,0%
Toplam	Sayı(N)	142	21	16	179
	Yüzde(%)	79,4%	11,7%	8,9%	100,0%

Ki-Kare:1,36 p=0,84>0,05

EK-6.19. Çalışma Süresine (Kıdem)Göre “Gelecekte Çocuğumun Benim Yaptığı İşi Yapmasını İsterim” Maddesi

Çalışma Süresi (Kıdem)	Gelecekte çocuğumun benim yaptığı işi yapmasını isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
1 yıl ve altı	Sayı(N) Yüzde(%)	14 82,4%	1 5,9%	2 11,8%	17 100,0%
1-5 yıl	Sayı(N) Yüzde(%)	24 70,6%	7 20,6%	3 8,8%	34 100,0%
5 yıl üzeri	Sayı(N) Yüzde(%)	105 80,8%	14 10,8%	11 8,5%	130 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	143 79,0%	22 12,2%	16 8,8%	181 100,0%

Ki-Kare:3,09 p=0,54>0,05

EK-6.20. Çalışılan Bölüme Göre “Gelecekte Çocuğumun Benim Yaptığı İşi Yapmasını İsterim” Maddesi

Bölüm	Gelecekte çocuğumun benim yaptığı işi yapmasını isterim.			Toplam	
	Hayır	Emin değilim	Evet		
Boyahane	Sayı(N) Yüzde(%)	40 85,1%	4 8,5%	3 6,4%	47 100,0%
Kaynak	Sayı(N) Yüzde(%)	29 72,5%	6 15,0%	5 12,5%	40 100,0%
Montaj	Sayı(N) Yüzde(%)	36 80,0%	3 6,7%	6 13,3%	45 100,0%
Pres	Sayı(N) Yüzde(%)	38 77,6%	9 18,4%	2 4,1%	49 100,0%
Toplam	Sayı(N) Yüzde(%)	143 79,0%	22 12,2%	16 8,8%	181 100,0%

Ki-Kare:7,30 p=0,29>0,05

MOTİVASYON SORULARININ BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLERİ VE BELİRLENEN KRİTERLER İÇİN GRUPLANDIRILIP, FARKLI DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLILIK TESTLERİ

Bireysellik İle İlgili Motivasyon Soruları

EK- 7.1. İşinize giderken istekli misiniz?

İşinize giderken istekli misiniz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	44	24,3
Bazen	50	27,6
Evet	87	48,1
Toplam	181	100,0

EK- 7.2. İşten çıktığınızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?

İşten çıktığınızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	35	19,3
Bazen	36	19,9
Evet	110	60,8
Toplam	181	100,0

EK-7.3. Ekip çalışmasını tercih eder misiniz?

Ekip çalışmasını tercih eder misiniz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	27	14,9
Bazen	30	16,6
Evet	124	68,5
Toplam	181	100,0

EK-7.4. Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?

Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	38	21,0
Bazen	37	20,4
Evet	106	58,6
Toplam	181	100,0

Kurum İle İlgili Motivasyon Soruları

EK-8.1. Şirketinizin sağladığı olanaklarından memnun musunuz?

Şirketinizin sağladığı olanaklarından memnun musunuz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	50	27,6
Bazen	41	22,7
Evet	90	49,7
Toplam	181	100,0

EK-8.2. Çalıştığınız kurumla övünür müsünüz?

Çalıştığınız kurumla övünür müsünüz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	49	27,1
Bazen	42	23,2
Evet	90	49,7
Toplam	181	100,0

EK-8.3. Aldığınız ücret geçiminiz için yeterli mi?

Aldığınız ücret geçiminiz için yeterli mi?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	116	64,1
Bazen	36	19,9
Evet	29	16,0
Toplam	181	100,0

EK-8.4. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	28	15,5
Bazen	39	21,5
Evet	114	63,0
Toplam	181	100,0

Sosyal Statü İle İlgili Motivasyon Soruları

EK- 9.1. Kariyer fırsatı tanınıyor mu?

Kariyer fırsatı tanınıyor mu?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	86	47,5
Bazen	52	28,7
Evet	43	23,8
Toplam	181	100,0

EK-9.2. Yöneticinizle yaptığınız performans görüşmesinden memnun musunuz ?

Yöneticinizle yaptığınız performans görüşmesinden memnun musunuz ?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	68	37,5
Bazen	45	24,9
Evet	68	37,6
Toplam	181	100,0

EK-9.3. Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?

Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	53	29,3
Bazen	32	17,7
Evet	96	53,0
Toplam	181	100,0

EK-9.4. Bulduğunuz kurumdan emekli olmayı düşünüyor musunuz?

Bulduğunuz kurumdan emekli olmayı düşünüyor musunuz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	52	28,7
Bazen	41	22,7
Evet	88	48,6
Toplam	181	100,0

Çalışma Ortamı İle İlgili Motivasyon Soruları

EK-10.1. Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. memnun musunuz?

Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. memnun musunuz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	77	42,5
Bazen	39	21,5
Evet	65	36,0
Toplam	181	100,0

EK-10.2. İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?

İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	40	22,1
Bazen	32	17,7
Evet	109	60,2
Toplam	181	100,0

EK-10.3. Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?

Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	39	21,5
Bazen	39	21,5
Evet	103	57,0
Toplam	181	100,0

EK-10.4. Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?

Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Hayır	77	42,5
Bazen	39	21,5
Evet	65	36,0
Toplam	181	100,0

BİREYSEL, KURUMSAL, SOSYAL STATÜ VE ÇALIŞMA ORTAMI KRİTERLERİNİN DEĞİŞKENLERE GÖRE BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLERİ VE ANLAMLILIK TESTLERİ

EK-11.1. Cinsiyet Değişkeni İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

CİNSİYET		İşinize giderken istekli misiniz?	İşten çıktığınızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?	Ekip çalışmasını tercih eder misiniz?	Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?
Erkek	Hayır	40 25,2%	33 20,8%	22 13,8%	37 23,2%
	Bazen	43 27,0%	30 18,9%	27 17,0%	33 20,8%
	Evet	76 47,8%	96 60,4%	110 69,2%	89 56,0%
Kadın	Hayır	4 18,2%	2 9,1%	5 22,7%	1 4,5%
	Bazen	7 31,8%	6 27,3%	3 13,6%	4 18,2%
	Evet	11 50,0%	14 63,6%	14 63,6%	17 77,3%

t-test istatistiği:-1,089 p=0,277>0,05

EK-11.2. Yaş Grupları İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

Yaş Grupları		İşinize giderken istekli misiniz?	İşten çıktığınızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?	Ekip çalışmasını tercih eder misiniz?	Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?
20-29 arası	Hayır	9 20,9%	5 11,6%	4 9,3%	6 14,0%
	Bazen	8 18,6%	7 16,3%	7 16,3%	9 20,9%
	Evet	26 60,5%	31 72,1%	32 74,4%	28 65,1%
30-39 arası	Hayır	31 26,5%	23 19,7%	21 17,9%	27 23,1%
	Bazen	37 31,6%	24 20,5%	19 16,2%	24 20,5%
	Evet	49 41,9%	70 59,8%	77 65,8%	66 56,4%
40-49 arası	Hayır	4 19,0%	7 33,3%	2 9,5%	5 23,8%
	Bazen	5 23,8%	5 23,8%	4 19,0%	4 19,1%
	Evet	12 57,1%	9 42,9%	15 71,4%	12 57,1%

F istatistiği:2,568 p=0,079>0,05

EK-11.3.Eğitim Durumu İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

Eğitim Durumu		İşinize giderken istekli misiniz?	İşten çıktığımızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?	Ekip çalışmasını tercih eder misiniz?	Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?
Düz Lise	Hayır	9 15,5%	7 12,1%	11 19,0%	12 20,7%
	Bazen	20 34,5%	12 20,7%	12 20,7%	11 19,0%
	Evet	29 50,0%	39 67,2%	35 60,3%	35 60,3%
E.Meslek Lisesi	Hayır	31 28,7%	27 25,0%	13 12,0%	24 22,2%
	Bazen	28 25,9%	18 16,7%	16 14,8%	25 23,1%
	Evet	49 45,4%	63 58,3%	79 73,1%	59 54,6%
Ön lisans ve üzeri	Hayır	4 30,8%	1 7,7%	3 23,1%	2 15,4%
	Bazen	2 15,4%	5 38,5%	2 15,4%	1 7,7%
	Evet	7 53,8%	7 53,8%	8 61,5%	10 76,9%

F istatistiği:0,382 p=0,682>0,05

EK-11.4. Çalışma Süresi(Kıdem)İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

Çalışma Süresi(Kıdem)		İşinize giderken istekli misiniz?	İşten çıktığınızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?	Ekip çalışmasını tercih eder misiniz?	Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?
1 yıl ve altı	Hayır	1 5,9%	2 11,8%	2 11,8%	3 17,6%
	Bazen	5 29,4%	2 11,8%	3 17,6%	4 23,6%
	Evet	11 64,7%	13 76,5%	12 70,6%	10 58,8%
1-5 yıl	Hayır	8 23,5%	7 20,6%	4 11,8%	5 14,7%
	Bazen	8 23,5%	5 14,7%	4 11,8%	7 20,6%
	Evet	18 52,9%	22 64,7%	26 76,5%	22 64,7%
5 yıl üzeri	Hayır	35 26,9%	26 20,0%	21 16,2%	30 23,1%
	Bazen	37 28,5%	29 22,3%	23 17,7%	26 20,0%
	Evet	58 44,6%	75 57,7%	86 66,2%	74 56,9%

F istatistiği:1,873 p=0,156>0,05

EK-11.5.Çalışılan Bölüm İle Bireysel Kriteri Anlamlılık Testi

Bölüm		İşinize giderken istekli misiniz?	İşten çıktığımızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?	Ekip çalışmasını tercih eder misiniz?	Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?
Boyahane	Hayır	5 10,6%	4 8,5%	11 23,4%	7 14,9%
	Bazen	13 27,7%	8 17,0%	9 19,1%	10 21,3%
	Evet	29 61,7%	35 74,5%	27 57,4%	30 63,8%
Kaynak	Hayır	3 7,5%	11 27,5%	2 5,0%	2 5,0%
	Bazen	15 37,5%	5 12,5%	3 7,5%	8 20,0%
	Evet	22 55,0%	24 60,0%	35 87,5%	30 75,0%
Montaj	Hayır	23 51,1%	10 22,2%	6 13,3%	17 37,8%
	Bazen	8 17,8%	10 22,2%	5 11,1%	8 17,8%
	Evet	14 31,1%	25 55,6%	34 75,6%	20 44,4%
Pres	Hayır	13 26,5%	10 20,4%	8 16,3%	12 24,5%
	Bazen	14 28,6%	13 26,5%	13 26,5%	11 22,4%
	Evet	22 44,9%	26 53,1%	28 57,1%	26 53,1%

F istatistiği:5,639 p=0,001<0,05

EK-11.6. Cinsiyet Değişkeni İle Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

CİNSİYET		Şirketinizin sağladığı olanaklarından memnun musunuz?	Çalıştığımız kurumla övünür müsünüz?	Aldığımız ücret geçiminiz için yeterli mi?	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?
Erkek	Hayır	49 30,8%	47 29,6%	104 65,4%	23 14,5%
	Bazen	36 22,6%	38 23,9%	27 17,0%	35 22,0%
	Evet	74 46,5%	74 46,5%	28 17,6%	101 63,5%
Kadın	Hayır	1 4,5%	2 9,1%	12 54,5%	5 22,7%
	Bazen	5 22,7%	4 18,2%	9 40,9%	4 18,2%
	Evet	16 72,7%	16 72,7%	1 4,5%	13 59,1%

t-test istatistiği:-1,486 p=0,138>0,05

EK-11.7. Yaş Grupları İle Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Yaş Grupları		Şirketinizin sağladığı olanaklarından memnunuz musunuz?	Çalıştığınız kurumla övünür müsünüz?	Aldığınız ücret geçiminiz için yeterli mi?	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?
20-29 arası	Hayır	10 23,3%	7 16,3%	23 53,5%	6 14,0%
	Bazen	3 7,0%	11 25,6%	11 25,6%	7 16,2%
	Evet	30 69,8%	25 58,1%	9 20,9%	30 69,8%
30-39 arası	Hayır	34 29,1%	38 32,5%	84 71,8%	20 17,1%
	Bazen	35 29,9%	28 23,9%	18 15,4%	26 22,2%
	Evet	48 41,0%	51 43,6%	15 12,8%	71 60,7%
40-49 arası	Hayır	6 28,6%	4 19,0%	9 42,9%	2 9,5%
	Bazen	3 14,3%	3 14,3%	7 33,3%	6 28,6%
	Evet	12 57,1%	14 66,7%	5 23,8%	13 61,9%

F istatistiği:3,632 p=0,028<0,05

EK-11.8.Eğitim Durumu İle Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Eğitim Durumu		Şirketinizin sağladığı olanaklarından memnun musunuz?	Çalıştığınız kurumla övünür müsünüz?	Aldığınız ücret geçiminiz için yeterli mi?	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?
Düz Lise	Hayır	15 25,9%	11 19,0%	36 62,1%	7 12,0%
	Bazen	9 15,5%	12 20,7%	13 22,4%	11 19,0%
	Evet	34 58,6%	35 60,3%	9 15,5%	40 69,0%
E.Meslek Lisesi	Hayır	33 30,6%	38 35,2%	71 65,7%	18 16,7%
	Bazen	28 25,9%	24 22,2%	19 17,6%	25 23,1%
	Evet	47 43,5%	46 42,6%	18 16,7%	65 60,2%
Ön lisans ve üzeri	Hayır	2 15,4%	0 ,0%	8 61,5%	3 23,1%
	Bazen	3 23,1%	6 46,2%	3 23,1%	3 23,1%
	Evet	8 61,5%	7 53,8%	2 15,4%	7 53,8%

F istatistiği:1,669 p=0,191>0,05

EK-11.9. Çalışma Süresi(Kıdem)İle Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Çalışma Süresi(Kıdem)		Şirketinizin sağladığı olanaklarından memnun musunuz?	Çalıştığımız kurumla övünür müsünüz?	Aldığımız ücret geçiminiz için yeterli mi?	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?
1 yıl ve altı	Hayır	2 11,8%	2 11,8%	7 41,2%	2 11,8%
	Bazen	0 0,0%	6 35,3%	4 23,5%	3 17,6%
	Evet	15 88,2%	9 52,9%	6 35,3%	12 70,6%
1-5 yıl	Hayır	10 29,4%	10 29,4%	23 67,6%	4 11,8%
	Bazen	6 17,6%	4 11,8%	6 17,6%	7 20,6%
	Evet	18 52,9%	20 58,8%	5 14,7%	23 67,6%
5 yıl üzeri	Hayır	38 29,2%	37 28,5%	86 66,2%	22 16,9%
	Bazen	35 26,9%	32 24,6%	26 20,0%	29 22,3%
	Evet	57 43,8%	61 46,9%	18 13,8%	79 60,8%

F istatistiği:2,657 p=0,072>0,05

EK-11.10.Çalışılan Bölüm İle Kurum Kriteri Anlamlılık Testi

Bölüm		Şirketinizin sağladığı olanaklarından memnun musunuz?	Çalıştığımız kurumla övünür müsünüz?	Aldığımız ücret geçimimiz için yeterli mi?	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?
Boyahane	Hayır	9 19,1%	8 17,0%	24 51,1%	8 17,0%
	Bazen	12 25,5%	14 29,8%	12 25,5%	11 23,4%
	Evet	26 55,3%	25 53,2%	11 23,4%	28 59,6%
Kaynak	Hayır	7 17,5%	5 12,5%	21 52,5%	3 7,5%
	Bazen	4 10,0%	7 17,5%	11 27,5%	3 7,5%
	Evet	29 72,5%	28 70,0%	8 20,0%	34 85,0%
Montaj	Hayır	18 40,0%	18 40,0%	38 84,4%	12 26,7%
	Bazen	10 22,2%	10 22,2%	3 6,7%	14 31,1%
	Evet	17 37,8%	17 37,8%	4 8,9%	19 42,2%
Pres	Hayır	16 32,7%	18 36,7%	33 67,3%	5 10,3%
	Bazen	15 30,6%	11 22,4%	10 20,4%	11 22,4%
	Evet	18 36,7%	20 40,8%	6 12,2%	33 67,3%

F istatistiği:6,970 p=0,0001<0,05

EK-11.11.Cinsiyet Değişkeni İle Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

CİNSİYET		Kariyer fırsatı tanınıyor mu?	Yöneticinizle yaptığımız performans görüşmesinden memnun musunuz?	Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?	Bulduğunuz kurumdan emekli olmayı düşünüyor musunuz?
Erkek	Hayır	75 47,2%	57 35,8%	42 26,4%	49 30,8%
	Bazen	46 28,9%	39 24,5%	28 17,6%	32 20,1%
	Evet	38 23,9%	63 39,6%	89 56,0%	78 49,1%
Kadın	Hayır	11 50,0%	11 50,0%	11 50,0%	3 13,6%
	Bazen	6 27,3%	6 27,3%	4 18,2%	9 40,9%
	Evet	5 22,7%	5 22,7%	7 31,8%	10 45,5%

t-test istatistiği:1,146 p=0,253>0,05

EK-11.12. Yaş Grupları İle Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Yaş Grupları		Kariyer fırsatı tanınıyor mu?	Yöneticinizle yaptığımız performans görüşmesinden memnun musunuz?	Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?	Bulduğunuz kurumdan emekli olmayı düşünüyor musunuz?
20-29 arası	Hayır	14 32,6%	20 46,5%	13 30,2%	9 20,9%
	Bazen	15 34,9%	9 20,9%	4 9,3%	9 20,9%
	Evet	14 32,6%	14 32,6%	26 60,5%	25 58,2%
30-39 arası	Hayır	64 54,7%	41 35,0%	34 29,1%	38 32,5%
	Bazen	30 25,6%	28 23,9%	25 21,4%	31 26,5%
	Evet	23 19,7%	48 41,0%	58 49,6%	48 41,0%
40-49 arası	Hayır	8 38,1%	7 33,3%	6 28,6%	5 23,8%
	Bazen	7 33,3%	8 38,1%	3 14,3%	1 4,8%
	Evet	6 28,6%	6 28,6%	12 57,1%	15 71,4%

F istatistiği:0,933 p=0,395>0,05

EK-11.13. Eğitim Durumu İle Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Eğitim Durumu		Kariyer fırsatı tanınıyor mu?	Yöneticinizle yaptığınız performans görüşmesinden memnun musunuz?	Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?	Bulduğunuz kurumdan emekli olmayı düşünüyor musunuz?
Düz Lise	Hayır	23 39,7%	23 39,7%	19 32,8%	17 29,4%
	Bazen	18 31,0%	14 24,1%	5 8,6%	10 17,2%
	Evet	17 29,3%	21 36,2%	34 58,6%	31 53,4%
E.Meslek Lisesi	Hayır	55 50,9%	40 37,0%	29 26,9%	33 30,6%
	Bazen	30 27,8%	28 25,9%	23 21,3%	25 23,1%
	Evet	23 21,3%	40 37,0%	56 51,9%	50 46,3%
Ön lisans ve üzeri	Hayır	8 61,5%	5 38,5%	5 38,5%	2 15,4%
	Bazen	3 23,1%	3 23,1%	4 30,8%	5 38,5%
	Evet	2 15,4%	5 38,5%	4 30,8%	6 46,1%

F istatistiği:0,323 p=0,723>0,05

EK-11.14. Çalışma Süresi(Kıdem)İle Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Çalışma Süresi(Kıdem)		Kariyer fırsatı tanınıyor mu?	Yöneticinizle yaptığınız performans görüşmesinden memnun musunuz?	Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?	Bulduğunuz kurumdan emekli olmayı düşünüyor musunuz?
1 yıl ve altı	Hayır	3 17,6%	11 64,7%	4 23,5%	3 17,6%
	Bazen	6 35,3%	2 11,8%	3 17,6%	2 11,8%
	Evet	8 47,1%	4 23,5%	10 58,8%	12 70,6%
1-5 yıl	Hayır	14 41,2%	8 23,5%	7 20,6%	8 23,5%
	Bazen	11 32,4%	11 32,4%	6 17,6%	14 41,2%
	Evet	9 26,5%	15 44,1%	21 61,8%	12 35,3%
5 yıl üzeri	Hayır	69 53,1%	49 37,7%	42 32,3%	41 31,5%
	Bazen	35 26,9%	32 24,6%	23 17,7%	25 19,3%
	Evet	26 20,0%	49 37,7%	65 50,0%	64 49,2%

F istatistiği:1,035 p=0,357>0,05

EK-11.15. Çalışılan Bölüm İle Sosyal Statü Kriteri Anlamlılık Testi

Bölüm		Kariyer fırsatı tanınıyor mu?	Yöneticinizle yaptığımız performans görüşmesinden memnun musunuz?	Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?	Bulduğunuz kurumdan emekli olmayı düşünüyor musunuz?
Boyahane	Hayır	18 38,3%	17 36,2%	12 25,5%	11 23,4%
	Bazen	18 38,3%	15 31,9%	8 17,0%	9 19,1%
	Evet	11 23,4%	15 31,9%	27 57,4%	27 57,5%
Kaynak	Hayır	8 20,0%	7 17,5%	5 12,5%	9 22,5%
	Bazen	18 45,0%	13 32,5%	6 15,0%	8 20,0%
	Evet	14 35,0%	20 50,0%	29 72,5%	23 57,5%
Montaj	Hayır	30 66,7%	24 53,3%	23 51,1%	14 31,1%
	Bazen	7 15,6%	9 20,0%	8 17,8%	15 33,3%
	Evet	8 17,8%	12 26,7%	14 31,1%	16 35,6%
Pres	Hayır	30 61,2%	20 40,8%	13 26,5%	18 36,7%
	Bazen	9 18,4%	8 16,3%	10 20,4%	9 18,4%
	Evet	10 20,4%	21 42,9%	26 53,1%	22 44,9%

F istatistiği:6,254 p=0,000<0,05

EK-11.16. Cinsiyet Değişkeni İle Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

CİNSİYET		Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. memnun musunuz?	İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?	Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?	Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?
Erkek	Hayır	66 41,5%	34 21,4%	37 23,3%	70 44,0%
	Bazen	34 21,4%	30 18,9%	32 20,1%	34 21,4%
	Evet	59 37,1%	95 59,7%	90 56,6%	55 34,6%
Kadın	Hayır	11 50,0%	6 27,3%	2 9,1%	7 31,8%
	Bazen	5 22,7%	2 9,1%	7 31,8%	5 22,7%
	Evet	6 27,3%	14 63,6%	13 59,1%	10 45,5%

t-test istatistiği:-0,326 p=0,744>0,05

EK-11.17. Yaş Grupları İle Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Yaş Grupları		Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. memnun musunuz?	İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?	Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?	Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?
20-29 arası	Hayır	20 46,5%	8 18,6%	4 9,3%	17 39,5%
	Bazen	7 16,3%	7 16,3%	7 16,3%	13 30,2%
	Evet	16 37,2%	28 65,1%	32 74,4%	13 30,3%
30-39 arası	Hayır	50 42,7%	26 22,2%	33 28,2%	52 44,5%
	Bazen	25 21,4%	24 20,5%	25 21,4%	21 17,9%
	Evet	42 35,9%	67 57,3%	59 50,4%	44 37,6%
40-49 arası	Hayır	7 33,3%	6 28,6%	2 9,5%	8 38,1%
	Bazen	7 33,3%	1 4,8%	7 33,3%	5 23,8%
	Evet	7 33,3%	14 66,7%	12 57,1%	8 38,1%

F istatistiği:0,674 p=0,510>0,05

EK-11.18. Eğitim Durumu İle Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Eğitim Durumu		Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. memnun musunuz?	İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?	Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?	Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?
Düz Lise	Hayır	30 51,7%	17 29,3%	13 22,4%	20 34,5%
	Bazen	7 12,1%	9 15,5%	11 19,0%	21 36,2%
	Evet	21 36,2%	32 55,2%	34 58,6%	17 29,3%
E.Meslek Lisesi	Hayır	41 38,0%	21 19,4%	25 23,1%	52 48,1%
	Bazen	29 26,9%	21 19,4%	24 22,2%	17 15,7%
	Evet	38 35,2%	66 61,1%	59 54,6%	39 36,2%
Ön lisans ve üzeri	Hayır	6 46,2%	2 15,4%	1 7,7%	5 38,5%
	Bazen	2 15,4%	2 15,4%	4 30,8%	1 7,7%
	Evet	5 38,5%	9 69,2%	8 61,5%	7 53,8%

F istatistiği:0,428 p=0,652>0,05

EK-11.19. Çalışma Süresi(Kıdem) İle Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Çalışma Süresi(Kıdem)		Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. memnun musunuz?	İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?	Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?	Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?
1 yıl ve altı	Hayır	7 41,2%	4 23,5%	1 5,9%	5 29,4%
	Bazen	4 23,5%	1 5,9%	1 5,9%	5 29,4%
	Evet	6 35,3%	12 70,6%	15 88,2%	7 41,2%
1-5 yıl	Hayır	17 50,0%	6 17,6%	5 14,7%	15 44,1%
	Bazen	10 29,4%	10 29,4%	7 20,6%	10 29,4%
	Evet	7 20,6%	18 52,9%	22 64,7%	9 26,5%
5 yıl üzeri	Hayır	53 40,8%	30 23,1%	33 25,4%	57 43,8%
	Bazen	25 19,2%	21 16,2%	31 23,8%	24 18,5%
	Evet	52 40,0%	79 60,8%	66 50,8%	49 37,7%

F istatistiği:0,837 p=0,434>0,05

EK-11.20. Çalışılan Bölüm İle Çalışma Ortamı Kriteri Anlamlılık Testi

Bölüm		Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. memnun musunuz?	İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?	Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?	Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?
Boyahane	Hayır	24 51,1%	6 12,8%	4 8,5%	21 44,7%
	Bazen	5 10,6%	8 17,0%	9 19,1%	10 21,3%
	Evet	18 38,3%	33 70,2%	34 72,3%	16 34,0%
Kaynak	Hayır	13 32,5%	8 20,0%	4 10,0%	8 20,0%
	Bazen	11 27,5%	9 22,5%	6 15,0%	8 20,0%
	Evet	16 40,0%	23 57,5%	30 75,0%	24 60,0%
Montaj	Hayır	22 48,9%	16 35,6%	16 35,6%	25 55,6%
	Bazen	11 24,4%	7 15,6%	16 35,6%	7 15,5%
	Evet	12 26,7%	22 48,9%	13 28,9%	13 28,9%
Pres	Hayır	18 36,7%	10 20,4%	15 30,6%	23 46,9%
	Bazen	12 24,5%	8 16,3%	8 16,3%	14 28,6%
	Evet	19 38,8%	31 63,3%	26 53,1%	12 24,5%

F istatistiği:4,516 p=0,004<0,05

ANKETLER

EK-12.1. ÖRNEKLAM GRUBA AİT GENEL BİLGİLER

ÖRNEKLEM GRUBA AİT GENEL BİLGİLER					
AD VE SOYAD					
DOĞUM YERİ VE TARİH					
CİNSİYET	KADIN		ERKEK		
MEDENİ DURUMU	EVLİ		BEKAR		
ÇOCUK SAHİBİ	YOK	1 ÇOCUK	2 ÇOCUK	3 ÇOCUK	
OTURDUĞU İL/İLÇE					
GELİR GETİREN BAŞKA AİLE FERDİ	VAR		YOK		
EV	KİRA		AİLEYE AİT		
AİLENİN ORTALAMA GELİRİ	500-1000	1001-1500	1501-2500	2501 ve üzeri	
EŞİNİZ ÇALIŞIYOR MU?	EVET		HAYIR		
OTOMOBİL	VAR		YOK		
BİLGİSAYAR	VAR		YOK		
BEYAZ EŞYA	BULAŞIK	ÇAMAŞIR	BUZDOLABI	TELEVİZYON	
FORD'DA NE KADAR SÜREDİR ÇALIŞIYORSUNUZ?	0-6 AY		6 AY-1YIL	5 YIL ÜZERİ	
BÖLÜMÜ	1-3 YIL		3-5 YIL ÜZERİ		
EĞİTİM DURUMU	İLKOKUL		LİSE	LİSANS ÜSTÜ	
	ÖN LİSAS		LİSANS		

EK-12.2. DERİNLEMESİNE MÜLAKAT SORULARI

DERİNLEMESİNE MÜLAKAT SORULARI						
A. TEKNİK BİLGİ VE BECERİ		1	2	3	4	5
1.	İşinizde makine vb.aracı kullanıyor musunuz?					
2.	İş gereçleri hakkında bilgilendirme yapıldı mı?					
3.	Sizin iş sonuçlarınız başka bir bölümün girdisi oluyor mu?					
4.	Bölümünüzdeki tüm süreçlere hakim olduğunuzu düşünüyor musunuz?					
5.	Yöneticinizin teknik bilgi ve tecrübesinden yararlandığınızı düşünüyor musunuz?					
6.	İşinizin sizi geliştirdiğini düşünüyor musunuz?					
7.	Kurumunuzun farklı departmanları ile ortak projelerde çalışma fırsatınız oluyor mu?					
8.	İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlük karşılıyor musunuz?					
9.	İşinizdeki kalite vb.süreçlerinin gerektirdiği kurallar hakkında bilgi sahibi misiniz?					
10.	İşiniz için yeterli vaktiniz var mı?					
B. İLETİŞİM						
1.	Ev dışında iş arkadaşlarınızla görüşüyor musunuz?					
2.	Aynı kişilerle mi yemeğe çıkıyorsunuz?					
3.	Sosyal faaliyetlere katılır mısınız?					
4.	Farklı bölümlerde tanıdıklarınız var mı?					
5.	Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan talepleri ile karşılıyor musunuz?					
6.	Ekibinizin bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz?					
C. EĞİTİM						
1.	İşinize uygun eğitim aldığınızı düşünüyor musunuz?					
2.	Kurum içi eğitimlerin faydasına inanıyor musunuz?					
3.	İşinizin gerektirdiği sertifikalara sahip misiniz?					
4.	Eğitim düzeyi sizden daha yüksek eğitilmiş çalışma arkadaşlarınız var mı?					
5.	İşinizin gerektirdiği bilgi ve donanıma sahip olduğunuza inanıyor musunuz?					
6.	Gelişime açık olduğunuzu düşünüyor musunuz?					
7.	Yaptığınız işin yüksek eğitim gerektirdiğine inanıyor musunuz?					
D. TECRÜBE						
1.	İşiniz için yeterli deneyime sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?					
2.	Zor durumlara karşılaştığınızda, bu olaydan ders çıkartabiliyor musunuz?					
3.	Tecrübenizi işinize ve ekibinize yansıtıyor musunuz?					
4.	İşinize kattığınıza inandığınız yenilik var mı?					
5.	Stres ve çatışma durumlarının çözümünde kurumunuzun yetkilerini kullanabiliyor musunuz?					
6.	İşin zamanında yapılmasına yönelik stres ve endişe yaşıyor musunuz?					
7.	Yaptığınız iş sizi heyecanlandırıyor mu?					
E. KURUM HAKKINDA						
1.	Kurumunuzun sağladığı sosyal olanaklarından memnun musunuz?					
2.	İşe girmeden önce kurumunuz hakkında duyularınız olumlu muydu?					
3.	Kurumunuzun motivasyon uygulamalarından memnun musunuz?					
4.	İşyerinizi tanıdıklarınıza önerir misiniz?					
5.	Kurumunuzda farklılıklara dil,din,ırk,cinsiyet,ideoloji farklılıklarına hoşgörü ile yaklaştığı düşünüyor musunuz?					
6.	Kurumunuz çalışanların farklı fikir ve önerilere önem veriyor mu?					
7.	İşinizin sonuçları denetleniyor mu?					
8.	İşinizi yaparken daha fazla molaya ihtiyaç duyuyor musunuz?					
F. CİNSİYET						
1.	Bölümünüzde kadın çalışan var mı?					
2.	İşinizdeki çalışma ortamının kadın çalışanlarına uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
3.	Ekibinizde kadın çalışanların artmasını ister misiniz?					
4.	Eşinizin sizinle benzer bir işte çalışmasını ister miydiniz?					
5.	Kadın yönetici ile çalışmak ister miydiniz?					
G. SOSYAL HAYAT						
1.	İşi bitirmek için geç saatlere kadar işte kalıyor musunuz?					
2.	Aileniz ve dostlarınıza yeterince zaman ayırabildiğinize inanıyor musunuz?					
3.	İşinizin özel yaşamınıza engel olduğunu düşünüyor musunuz?					
4.	İşiniz için aile yaşamınızdan özveride bulunmanız gereken anlar oluyor mu?					
5.	İş uğruna sosyal faaliyetlerinizden vazgeçer misiniz?					
6.	İş arkadaşlarınızla ev ziyaretlerinde bulunur musunuz?					
7.	Yaptığınız iş ve görevinizle övünür müsünüz?					

EK-12.3. MOTİVASYON TESTİ

MOTİVASYON TESTİ		1	2	3	4	5
BİREYSEL	İşinize giderken istekli misiniz?					
	İşten çıktığınızda yorgunluğunuz daha çok bedensel mi?					
	Ekip çalışmasını mı bireysel çalışmayı mı tercih edersiniz?					
KURUM	Duygu ve düşüncelerinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?					
	Şirketinizin sağladığı olanaklarından memnun musunuz?					
	Çalıştığınız kurumla övünür müsünüz?					
	Aldığınız ücret geçiminiz için yeterli mi?					
SOSYAL STATÜ	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri yeterli buluyor musunuz?					
	Kariyer fırsatı tanınıyor mu?					
	Yöneticilerinizle performans görüşmesindeki memnuniyetiniz?					
	Eğitim ve gelişim planları sunuluyor mu?					
	Bulduğunuz kurumdan emekli olmayı düşünüyor musunuz?					
ÇALIŞMA ORTAMI	Çalışma ortamının ses, ışık, havalandırma vb. memnun musunuz?					
	İşinizi yapmak için ekipman ve malzemeler yeterli mi?					
	Yemek, sağlık, servis vb. sunulan hizmetlerden memnun musunuz?					
	Yeterli mola ve dinlenme zamanına sahip misiniz?					

ÖZGEÇMİŞ

ÖZLEN DOĞAN

1977 yılı doğumlu olan Özlen Doğan, Balıkesir Üniversitesi Turizm işletmecilik ve Otelcilik bölümünde lisans eğitimini tamamladıktan sonra Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümünde Yüksek Lisans yapmıştır. Maltepe Üniversitesi'nde İktisat üzerine Doktora eğitimini uygulama alanı olarak Ford Otosan mavi yaka çalışanları ile işin niteliği ve işçinin niteliğindeki değişim konulu tez çalışmasını tamamlamıştır.

Perakende sektöründe 1998-2006 yılları arasında yönetici görevi ile iş hayatına başlamıştır. 2006-2008 yılları arasında RCBA&DOOR Eğitim ve Danışmanlık şirketinde Eğitim Uzmanı olarak görev almıştır. 2008 yılında Koç Grubu şirketlerinden Koçtaş Yapı Marketlerinde, Eğitim ve Gelişim Planlama Yöneticisi olarak çalışmıştır.

2010 yılı başı itibariyle Bankacılık, Sigorta, İlaç, Factoring, Perakende ve Üretim sektörlerin Eğitim ve Gelişim Planlama faaliyetlerinde görev almıştır. Mesleki deneyimlerini kişisel gelişim, yönetsel eğitim başlıkları altında kurduğu TDC Eğitim ve İnsan Kaynakları Danışmanlık şirketinde aktarmaya devam etmektedir.