



**T.C.  
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MOBİLYA ENDÜSTRİSİNDE İÇ MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNİN  
İSTANBUL İLİNDE İRDELENMESİ**

**FERİHA ÇAĞAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN  
PROF. DR. DERYA SEVİM KORKUT**

**DÜZCE, 2019**

**T.C.**  
**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MOBİLYA ENDÜSTRİSİNDE İÇ MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNİN**  
**İSTANBUL İLİNDE İRDELENMESİ**

Feriha ÇAĞAN tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

**Tez Danışmanı**

Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

Düzce Üniversitesi

**Jüri Üyeleri**

Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Tarık GEDİK

Düzce Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Cemil İLÇE

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 13/02/2019

## BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

13 Şubat 2019

Feriha ÇAĞAN

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim ve bu tezin hazırlanması süresince gösterdiği her türlü destek ve yardımdan dolayı çok değerli hocam Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT'a en içten dileklerle teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca değerli katkılarını esirgemeyen sayın hocam Doç. Dr. Tarık GEDİK'e şükranlarımı sunarım.

İstanbul'da anket çalışması yaptığım tüm mobilya endüstrisi yöneticilerine ve çalışanlarına gösterdikleri yakın ilgiden dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca desteklerini, güvenlerini ve yardımlarını çalışma süresince esirgemeyen sevgili aileme, çalışma arkadaşlarıma ve arkadaşım Merve'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu tez çalışması, Düzce Üniversitesi BAP-2017.02.03.561 numaralı Bilimsel Araştırma Projesiyle desteklenmiştir.

**13 Şubat 2019**

**Feriha ÇAĞAN**

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No

ÇİZELGE LİSTESİ.....	VII
KISALTMALAR.....	IX
ÖZET .....	X
ABSTRACT .....	XI
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. MÜŞTERİ KAVRAMI.....</b>	<b>2</b>
1.1.1. İç Müşteri .....	2
1.1.2. Dış Müşteri .....	2
<b>1.2. MEMNUNİYET KAVRAMI.....</b>	<b>3</b>
1.2.1. İç Müşteri Memnuniyeti Kavramı .....	3
1.2.2. İç Müşteri Memnuniyetinin Önemi .....	4
1.2.3. İç Müşteri Memnuniyesizliği .....	5
1.2.4. İç Müşteri Memnuniyetini Etkileyen Faktörler.....	5
1.2.4.1. Ücret .....	5
1.2.4.2. Sosyal Olanaklar.....	6
1.2.4.3. İş Güvencesi.....	6
1.2.4.4. Yönetime Katılma.....	7
1.2.4.5. Terfi ve Ödüllendirme .....	7
1.2.4.6. Çalışma Koşulları .....	7
1.2.4.7. Yetki ve Sorumluluk .....	8
1.2.4.8. Sürekli Bir İşe Sahip Olmak.....	8
<b>1.3. MOBİLYA TANIMI VE SINIFLANDIRILMASI.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4. TÜRKİYE MOBİLYA SEKTÖRÜ.....</b>	<b>9</b>
1.4.1. Sektörün Bölgesel Dağılımı.....	10
<b>1.5. DÜNYA MOBİLYA SEKTÖRÜ .....</b>	<b>11</b>
<b>2. MATERYALVE YÖNTEM.....</b>	<b>13</b>

2.1. MATERYAL .....	13
2.2. YÖNTEM .....	14
2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	17
<b>3. BULGULAR VE TARTIŞMA .....</b>	<b>18</b>
3.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ.....	18
3.2. KATILIMCILARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ .....	19
3.3. KATILIMCILARIN ÇALIŞMA DURUMLARI.....	21
3.4. SUNULAN SOSYAL İMKANLAR .....	23
3.5. MEMNUNİYET DURUMU.....	24
3.5.1. İşin Niteliği .....	24
3.5.2. İş Ortamı.....	48
3.5.3. İş Güvencesi.....	67
3.5.4. Ücret.....	80
3.5.5. Üst Yönetici .....	99
3.5.6. İletişim .....	128
3.5.7. Eğitim.....	151
3.5.8. Alınan Kararlar/Yapılan Öneriler .....	161
3.5.9. İşyeri Memnuniyeti.....	175
<b>4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....</b>	<b>196</b>
<b>5. KAYNAKLAR.....</b>	<b>199</b>
<b>6. EKLER.....</b>	<b>202</b>
6.1. EK - 1: ANKET FORMU.....	202
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>208</b>

## ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Çizelge 3.1. Anketlerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları .....	18
Çizelge 3.2. Katılımcıların bazı demografik özellikleri .....	19
Çizelge 3.3. Katılımcıların çocuk sayısı ve eşin çalışma durumu .....	20
Çizelge 3.4. Katılımcıların işle ilgili bilgileri .....	21
Çizelge 3.5. Katılımcıların mesleki eğitim durumu.....	22
Çizelge 3.6. Haftalık çalışılan gün sayısı ve saati.....	22
Çizelge 3.7. Çalışma durumları ile ilgili memnuniyet.....	23
Çizelge 3.8. Sunulan sosyal imkanlar .....	24
Çizelge 3.9. İşin niteliği ile ilgili memnuniyet durumu .....	25
Çizelge 3.10. İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	26
Çizelge 3.11. İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	32
Çizelge 3.12. İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	42
Çizelge 3.13. İş ortamı ile ilgili memnuniyet durumu .....	49
Çizelge 3.14. İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	50
Çizelge 3.15. İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	54
Çizelge 3.16. İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	61
Çizelge 3.17. İş güvencesi ile ilgili memnuniyet durumu .....	67
Çizelge 3.18. İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	67
Çizelge 3.19. İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	71
Çizelge 3.20. İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	76
Çizelge 3.21. Ücret ile ilgili memnuniyet durumu .....	80
Çizelge 3.22. İşletmelerin ücret parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	81
Çizelge 3.23. İşletmelerin ücret parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	85
Çizelge 3.24. İşletmelerin ücret parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	94
Çizelge 3.25. Üst yönetici ile ilgili memnuniyet durumu.....	99
Çizelge 3.26. İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	100
Çizelge 3.27. İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	106

Çizelge 3.28. İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	120
Çizelge 3.29. İletişim ile ilgili memnuniyet durumu .....	128
Çizelge 3.30. İşletmelerin iletişim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	129
Çizelge 3.31. İşletmelerin iletişim parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	134
Çizelge 3.32. İşletmelerin iletişim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	144
Çizelge 3.33. Eğitim ile ilgili memnuniyet durumu .....	154
Çizelge 3.34. İşletmelerin eğitim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	152
Çizelge 3.35. İşletmelerin eğitim parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	154
Çizelge 3.36. İşletmelerin eğitim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	158
Çizelge 3.37. Alınan kararlar/yapılan öneriler ile ilgili memnuniyet durumu.....	161
Çizelge 3.38. İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	162
Çizelge 3.39. İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	165
Çizelge 3.40. İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	172
Çizelge 3.41. İşyeri ile ilgili memnuniyet.....	176
Çizelge 3.42. İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	177
Çizelge 3.43. İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	181
Çizelge 3.44. İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi .....	190



## KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
Ar-Ge	Araştırma ve Geliştirme
AutoCAD	Teknik Resim Çizmek İçin Kullanılan Vektör Tabanlı Program
CE	Avrupa Normlarına Uygunluk
CNC	Bilgisayarlı Nümerik Kontrol (Computer Numerical Control)
ERP	Kurumsal Kaynak Planlama
İTO	İstanbul Ticaret Odası
KMO	Kaiser Meyer Olkin (Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü)
MASKO	İstanbul Mobilya ve Ahşap Eşya İmalatçıları Küçük Sanayi Sitesi Yapı Kooperatifi
MODOKO	Mobilya Dolap Koltuk Olan Sanayi Sitesi
MÜSİAD	Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği
ÖD	Önem Düzeyi
SD	Standart Sapma
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Paket Programı
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
3D MAX	3 Boyutlu Modellemeler İçin Kullanılan Modelleme Programı

## ÖZET

### MOBİLYA ENDÜSTRİSİNDE İÇ MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNİN İSTANBUL İLİNDE İRDELENMESİ

Feriha ÇAĞAN  
Düzce Üniversitesi  
Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi  
Danışman: Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT  
Şubat 2019, 207 sayfa

Hayatımızı kolaylaştırmak, ihtiyaçlarımızı gidermek için mobilyalar insan hayatında önemlidir. Kullanılan mobilyalar kullanıma uygun, rahat, ergonomik şartlara göre tasarlanmış, estetik, fonksiyonel bir yapıya sahip olmalıdır. Mobilya üretiminde gelişen teknoloji, giderek artan çeşitlilik müşteri memnuniyetine olan ilgiyi de arttırmıştır. Müşteri memnuniyeti en önemli kriterdir. Müşterinin memnun edilebilmesi için ilk önce iç müşterinin memnun edilmesi gerekmektedir. İşinden memnun olan bir iç müşteri kendini ait hisseder, şirkete de sadakat gösterir. Bu çalışmada İstanbul ilinde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan iç müşterilerin memnuniyetlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul ilinde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 384 iç müşteri ile anket uygulaması yapılarak memnuniyetleri hakkında bilgi toplanmıştır. Çalışma sonucunda; işletmelerin iç müşteriye adil şekilde davrandıkları, sağlanan sosyal imkanlardan dolayı iç müşterilerin performanslarının arttığı belirlenmiştir. Ayrıca iç müşteriler üst yöneticilerle iletişimlerinin güçlü olduğunu, işverene önerilerini rahatlıkla sunabildiklerini ve işyerlerinde takdir görmek istediklerini belirtmişlerdir. Yapılan işin iç müşterinin beklentilerini karşılaması durumunda işlerine sevecek gittikleri ve işe bağlı devamlılık oranlarında artışlar olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar sözcükler:** İç müşteri, Memnuniyet, Mobilya endüstrisi, İstanbul.

## **ABSTRACT**

### **EXAMINATION OF THE INTERNAL CUSTOMER SATISFACTION IN FURNITURE INDUSTRY WITHIN THE SCOPE OF THE CITY OF ISTANBUL**

Feriha AĞAN

Duzce University

Graduate School of Natural and Applied Sciences, Department of Forest Industry  
Engineering

Master of Science Thesis

Supervisor: Prof. Dr. Derya SEVİM KORKUT

February 2019, 207 pages

Furniture take up important space in facilitating our life and covering our needs. Furniture should gave aesthetic and functional and comfortable structure designed according to ergonomic conditions which are suitable for use. Developing technology in the field of furniture production as well as ever-increasing varieties increases the attention paid to the customer satisfaction. Customer satisfaction is the most important criteria. To satisfy the customers, the internal customers working in an establishment should be satisfied first. An internal customer satisfied with his/her work belongs to the company and shows loyalty. This study aims to identify the satisfaction of internal customers working in furniture industry in Istanbul Province. To that end, a questionnaire was conducted with 384 internal customers employed in various companies within the furniture industry in Istanbul Province. The conclusion of the study reveals that companies treat their internal customers fairly and the social means provided increase the performance of internal customers. Internal customers also emphasized that they have strong communication ties with their superiors, and can easily present their suggestions to them, and added that they would like to feel appreciated at the workplace. It is identified that internal customers go to work happily when their expectations were met and there is an increase in the work related permanency rates.

**Keywords:** Furniture industry, Internal customer, Istanbul, Satisfaction.

# 1. GİRİŞ

Mobilya üretim esnasında kullanmakta olduğumuz hammadde ve yarı mamul gibi ürünlerde teknolojiye uygun olarak değişimler olduğu gözlenmektedir. Maliyeti az ve en iyi kaliteye sahip ürünler elde etmek, çevreye ve doğaya zararsız ürünler kullanmak asıl hedef olmalıdır. Ürünün rahatlığı, fiyatı, dayanıklılık süresi, bakım giderleri, kapladığı alan bakımından ergonomik olması ve estetik olması önemli bir detaydır.

İnsan hayatı boyunca farklı mekanlar, yerler içerisinde bulunmaktadır. Bu tarz mekanlar amaca uygun, rahatlığın ön planda olduğu, tasarımlarla desteklenmiş, gerekli konfora sahip yerler olmasına özen gösterilmektedir.

Günümüzde her yerde çeşitli tarzlarda mobilyalar bulunmaktadır. Her geçen gün başarılı, daha spesifik, kişiye özel mobilyalar, özgün tasarımlar bulmak artık daha kolay olmuştur.

Mobilya üretiminde müşteri memnuniyetine de önem verilmesi gerekmektedir. Müşteri sürekliliğini sağlamak, müşteriye memnun etmek, müşterilerin beklentilerine ve isteklerine uygun üretim yapmak gerekir. Kuruma bağlı olan en önemli müşteri aslında iç müşteridir. Dış müşteriyi memnun etmenin yolu iç müşterinin isteklerine, önerilerine, verimli çalışmasını arttıran faktörlere, anlayışlı bir üst yönetime, düşüncelerine önem veren kurum yöneticilerine, performanslarına, motivasyonlarına bağlıdır.

Bu çalışmada mobilya endüstrisinde iç müşteri memnuniyetinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın birinci bölümü teorik alt yapı, ikinci bölümü materyal ve yöntem, üçüncü bölümü bulgular, dördüncü bölümü sonuç ve önerilerden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde müşteri, iç müşteri, dış müşteri kavramı; memnuniyet kavramı; mobilya tanımı ve sınıflandırılması, Türkiye mobilya sektörü, Dünya mobilya sektörü hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümünde hazırlanmış olan anket çalışmasının hazırlık aşaması ve uygulanması hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümünde analizler sonucunda elde edilen verilere ve bu verilerin yorumlarına yer verilmiştir. Dördüncü bölümünde çalışmanın bütünü ile ilgili bir değerlendirme yapılmıştır.

## **1.1. MÜŞTERİ KAVRAMI**

Günümüzde işletmeler müşterilerini elinde tutabilmek ve yeni müşteriler elde edebilmek için oldukça yüklü miktarlarda para harcamakta, işletme süreçlerini müşteri odaklı olarak yeniden şekillendirmektedirler. İşletmeler müşteriye yaptıkları yatırımları birer rekabet unsuru olarak görmektedirler. Rekabet aracı olarak müşteriye yatırım yapmak, müşterinin işletme nezdinde ne kadar önemli bir olgu olduğunu göstermektedir [1]. Müşteri kavramı “iç müşteri” ve “dış müşteri” olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

### **1.1.1. İç Müşteri**

İç müşteri; mal ve hizmetlerin üretilmesinde doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlayan tüm işletme çalışanlarıdır. Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışına göre iç müşteri kavramı, bir kurumun üretim süreci etkinliğinin iyileştirilmesi açısından son derece önemlidir. İç müşteri kavramına göre kurum ya da örgütte çalışan herkes birbirinin müşterisidir. Bu durum, kurumun insan kaynakları yönetimi açısından ve kurum ya da örgütün departmanlarının birbirleriyle olan ilişkilerinin geliştirilmesi açısından çok önemlidir [2].

Müşterisi hakkında bilgi sahibi olan, müşteri profilindeki değişimi fark eden, müşterisini iyi tanıyan işletmelerin, müşterisinin istek ve beklentilerine çok daha kolay cevap vereceğini söyleyebiliriz. Başta işletmenin iç müşterisi olarak tanımladığımız işletme çalışanları da yeterli düzeyde tanınmalı, isteklerine ve beklentilerine cevap verilmelidir [3]. Her çalışanın işinden beklentisi, kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Hatta kişinin içinde bile bazı beklentiler çok önemli iken bazıları daha az önem teşkil edebilir [4].

### **1.1.2. Dış Müşteri**

Dış müşteri; işletmenin sunduğu ürün ve hizmetlerden yararlanan kişi ve kuruluşlardır. Bu kişi ve kuruluşların, ihtiyaç, istek ve beklentileri sürekli olarak araştırılmalı ve işletme içinde dikkatle incelenmelidir [2]. Dış müşteriler, “bir mal veya hizmetten, söz konusu mal veya hizmetin kaliteli olması şartıyla, en yüksek faydayı sağlamak isteyen kişilerdir”. Ancak genel olarak kabul gören tanıma göre, dış müşteriler, “iç müşterilerden farklı olarak sistemin (işletmenin) dışında olan ve o sistemin nihai ürününü belirli bir bedel karşılığında kullananlar” olarak tanımlanmaktadır [5].

## **1.2. MEMNUNİYET KAVRAMI**

Memnuniyet, kişisel özelliklerden, yaşam tarzından, geçmiş tecrübelerden ve beklentilerden etkilenebilen karmaşık bir kavramdır [6].

Herhangi bir olay veya durum nedeniyle sevinç, kıvanç, mutluluk hissedeni niteleyen sığfata memnun ve bu memnun olma, sevinç duyma halini açıklayan kavrama memnuniyet denir. Memnuniyet anlayışı bireyin özelliklerine, durumun özelliklerine, yere, zamana ve ulaşılan sonuca göre çeşitlilik göstermekte olduğundan dinamik bir süreçtir [2].

İlk amirlerin özellikle işe yeni giren kişilerin başlangıçta duyduğu iş tatminsizliği üzerinde büyük etkisi vardır. Bunun yanında ast-üst ilişkisinin çalışanın katılımını ve fikir bildirebilmesini engellemesi de çalışanın memnuniyetsizliğine neden olmaktadır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla ilk amirleri konusunda daha duyarlı oldukları ve ayrıca üst kademelere çıkıldıkça ast-üst ilişkisinin iş tatminine etkisinin azaldığı da bilinmektedir [7].

Özetle memnuniyet kavramı, bireyin içinde bulunduğu olaylar, ilişkiler sonucunda, ihtiyaç, istek ve beklentilerinin karşılanması durumunda duyduğu sevinç ve mutluluk hissi olarak tanımlanabilir [3].

### **1.2.1. İç Müşteri Memnuniyeti Kavramı**

İlk olarak 1920'lerde kullanılmaya başlanan iç müşteri memnuniyeti tanımlaması ve de nitelendirilmesi oldukça zorlu olan bir kavramdır. 1930-1940 yıllarında ise verilen önem artmış ve çalışanların işlerine karşı tutumları ve işin niteliğinde ortaya çıkardığı etkisi olarak kabul görmüştür [8].

Günümüzde işletmeler çalışanlarına farklılığı yaratacak, kurumu hedeflerine ulaştıracak en önemli değer olarak bakmakta ve iç müşteri memnuniyetini yakalamanın başarıya ulaşmada büyük önem taşıdığı fikrini benimsemektedir. İşletmeler artık çalışanların kaliteleri, yaratıcılıkları, işletmeye katkıları doğrultusunda rekabette farklılaşabilmekte ve daha üstün kalitede hizmet ve ürün üretebilmektedir. Bunu fark eden işletmeler, çalışanlarına daha fazla değer vermeye, iş motivasyonlarını yükseltmeye, yaratıcılıklarını teşvik etmeye ve böylece de daha yüksek verim almaya çaba harcamakta, yönetim modellerini de bu doğrultuda revize etmektedir [9].

Tüm gücünü işi için kullanan iç müşterinin memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği

günümüzde hızla artan bir öneme sahiptir. İç müşteri memnuniyeti, çalışanın işiyle ilgili çeşitli faktörleri değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan duygusal durumun bir yansımasıdır [10].

### **1.2.2. İç Müşteri Memnuniyetinin Önemi**

Çalışanlar yaptıkları işlerde başarılı olup olmadıklarını bilmek ve gösterdikleri performans karşısında takdir edilmek ve ödüllendirilmek isterler. Ödüllendirme genel olarak örgütler açısından bir maliyet unsuru olarak görülür. Oysa birçok araştırma, çalışanların kişisel takdir görmeye paradan daha çok önem verdiğini ortaya koymuştur. Çalışanlar ailelerinden çok çalışma arkadaşlarıyla zaman geçirirler. Dolayısıyla çalışma arkadaşlarıyla kurulan sosyal ilişkiler çalışan memnuniyeti üzerinde etkin bir role sahiptir [8].

İç müşteri memnuniyetinin sağlanması için işin fiziki koşullarının doğru şekilde ayarlanması ve uygun bir çalışma ortamının yaratılması sağlanmalıdır [8]. Müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerine en iyi şekilde cevap verebilecek bir çalışma ortamı oluşturmak, öncelikle çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması, kararlara katılımlarının sağlanması, güçlendirilmeleri, problem çözümlerinde motivasyonlarının artırılması yollarıyla mümkün olabilir. Bu faaliyetlerin yapıldığı bir ortamda, çalışanların memnuniyetleri artabilecek ve işlerini daha fazla sahiplenebileceklerdir. Böyle bir ortamın oluşturulmasında çalışanlarından dürüstlük ve bağlılık bekleyen bir yöneticinin, öncelikle kendisinin çalışanlarına karşı dürüst davranması ve gerçekten örgütün geleceğini düşünerek adım atması gerektiğini, örgütte çözdüğü her sorunun çalışanların örgüte olan güvenlerinin artmasına neden olacağını unutmaması gerekmektedir [6].

Uygun çalışma ortamının hazırlanmaması durumunda işin yapılmasını büyük ölçüde aksatan, aynı zamanda bireyin bedensel ve ruhsal fonksiyonlarının bozulmasına yol açan durumlarla karşılaşılabilir [8].

Günümüzde örgütlerin itibarlarını koruyabilmeleri ve ayakta kalabilmeleri çalışan memnuniyetini sağlamaları ile doğru orantılıdır. Yapılan araştırmalar, çalışan memnuniyetinin verimlilik ve müşteri memnuniyeti ile olumlu yönde, işe devam etmeme ve personel devir hızı ile ise olumsuz yönde ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmalara göre, çalışan memnuniyetinin artmasına paralel olarak çalışanların işlerindeki verimleri artmakta, çalışan verimliliğinin artması sonucunda da müşteri memnuniyeti artmaktadır. Memnuniyetlerinin artmasına bağlı olarak,

çalışanların işteki devamsızlıkları ve personel devir hızı azalmaktadır [6]. Nitelikli çalışanları elde tutmanın ve bulmanın gittikçe zor bir hale geldiği ve başarıya da böyle çalışanlarla ulaşılabileceği düşünülürse, örgütlerin çalışanları nelerin memnun ettiğini bilmelerinin önemi de ortaya çıkacaktır [10].

### **1.2.3. İç Müşteri Memnuniyetsizliği**

İç müşteri memnuniyetsizliğinin olduğu işletmelerde işten ayrılma, performansta düşüklük ve çatışmaların olduğu gözlenmektedir [7]. Devamsızlık ve iş memnuniyeti arasında negatif bir ilişki vardır. Genellikle işinden tatmin olmayan çalışanların işe devamsızlık oranı yüksektir. Araştırmalara göre devamsızlık yapan kişilerin, yaptıkları işi sevmeyen, iş grubu içerisinde kaynaşamayan ve içe dönük kişilik yapısına sahip kimselerdir. Devamsızlığın nedenleri arasında işin yapısı, kişi tarafından algılanan işin önem derecesi, psikolojik yorgunluk, monotonluk, sinirsel bozukluk sayılabilir. Bu tür devamsızlıkları önleyebilmek için, işin yapısı ve fiziki ortamı yeniden gözden geçirilip, tatmin sağlayıcı önlemlerin alınmasında fayda vardır [8].

Verilecek ücretin piyasa şartlarında çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olması sağlanabilmelidir. Ücretin belirli bir düzeyin altına düşmesi de memnuniyetsizliğe neden olabilmektedir. Seviyenin tespitinde bireysel farklılıklar, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, vb değişkenler etkili olmaktadır [5].

### **1.2.4. İç Müşteri Memnuniyetini Etkileyen Faktörler**

İç müşteri memnuniyetinde yönetici davranışları, örgütün yapısı, özellikleri ve ücret önemli bir etkiye sahiptir [7].

İç müşteri memnuniyetini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışma ortamı koşulları, işyeri temizliği ve iş çevresinin güvenliği özelliklerinden meydana gelen iş çevresi, iç müşteri performansını etkileyen önemli faktörlerdendir. Çalışanların günlerinin önemli bir bölümü işyerinde geçmekte, dolayısıyla işyerinin benimsenmesi ve çalışan performansını olumlu yönde etkilemesi için memnuniyet yaratıcı düzeye getirilmesi gerekmektedir [11].

#### **1.2.4.1. Ücret**

Sanayi devriminden sonra özellikle kapitalizmin egemen olduğu toplumlarda en büyük memnuniyet kaynağı ücret konusudur. Bireyin aldığı maaş çalışan memnuniyeti açısından en büyük gösterge kabul edilmektedir [10]. Bir işletmede ücret skalası



oluşturulurken iş analizlerine ve buna bağlı olarak iş güçlüklerinin tespitine dayalı adil bir ücret yapısının oluşması hedeflenmelidir [8].

Ücretlendirme sisteminde adaleti gözeten örgütlerin, öncelikle örgüt içinde yapılan işleri analiz eden ve değerlendiren bir kurulunun olması gerekmektedir. Bu konuda insan kaynakları bölümüne büyük sorumluluklar düşmektedir [10]. Doğal olarak tüm çalışanlar adil ve eşit ücret almayı isterler. Çalışanlar, çalıştıkları işletmede uygulanan ücret sistemini adil olarak algılamak ve beklentilerine uygun olmasını istemektedirler [5].

Yapılan araştırmalar ücretin, çalışanın hem fizyolojik ihtiyaçlarının hem de daha üst düzeydeki diğer ihtiyaçlarının doyurulması için bir araç olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır [6]. Ücretin yeterliği, yapılan işin karşılığı olması ve ücretin ihtiyaçları karşılama derecesi iş görenin işe karşı tutumunu belirleyecektir. Ücretler kurum için bir maliyet, çalışan içinse geçim kaynağıdır [5]. Çalışanların, başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılmaları, onların başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği gibi, ücretten duyacakları tatmin düzeyini de düşürebilir [6].

#### 1.2.4.2. Sosyal Olanaklar

Çalışan beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün çalışanlarına sunduğu sosyal olanaklar belirleyici rol oynamaktadır [6]. Sosyal olanaklar, çalışanlara işletme içinde veya dışında daha iyi çalışma ve yaşam olanağı sağlayan yararlardır. Servislerle ulaşımın sağlanması, Mesai içerisindeki yemeklerin çıkması ve iyi olması, özel sağlık sigortası, çay-kahve servisi, giyecek yardımı gibi unsurlar çalışma memnuniyetini etkiler. Sosyal olanaklar diğer çalışan memnuniyeti unsurlarına göre tatmin düzeyini belirlemede daha az etkilidir [6], [10].

#### 1.2.4.3. İş Güvencesi

İş güvencesinin olması çalışanlar için ayrı bir memnuniyet faktörüdür. İnsan, doğası gereği maddi ve manevi varlığını tehdit eden risklerden arınmış sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak ister. Örgüt çalışanların güvenliğini korumak için gerekli önlemleri alırsa kişi daha kolay tatmin olur. Çalışanların memnuniyetinin artırılması için, işverenlerin işçinin maruz kaldığı riskleri önlemesi, işin niteliğine uygun koruyucu malzemeleri temin etmesi ve bu malzemelerin kullanılmasını sağlayarak, gerekli şartların uygulanıp uygulanmadığını etkin bir biçimde kontrol etmesi gerekmektedir [8].

#### 1.2.4.4. *Yönetime Katılma*

Çalışanların fikir ve düşüncelerinin dikkate alınması, şirket içerisinde kendine saygı ve tanınma gereksinmelerine karşılık gelecek bir kavramdır. Çalışanların şirkette alınan kararlara katılması, onların üretim potansiyellerini harekete geçirip motivasyonunu arttırmaktadır. Çalışanların, konferanslara, toplantılara ve komite çalışmalarına katılması yanında, işin kendisi ile ilgili ve hatta yönetsel kararlara dahi katılması, onu işine daha bağlı bir duruma getireceği ve yüksek bir motivasyon düzeyine ulaştıracağı açıktır [6], [10].

#### 1.2.4.5. *Terfi ve Ödüllendirme*

İnsanlar çalıştıkları işlerde başarı kazanmak ve terfi etmek isterler. Terfi etmek, ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir [5]. Parasal ödülleri beraber getirmesine rağmen terfi, paraya dayalı olmayan statüyle ilgili bir konu olup, yükselme de motivasyonel bir araç olarak nitelenebilir. Bu kavram gerçekte gösterilen başarının bir karşılığı ya da ödülüdür [6]. Yükselmenin gerçekleşme nedeni kişinin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir sonucu olup, bu ihtiyaçların giderilmesi işletmede verimliliğin sağlanmasında oldukça önemlidir [5].

Çalışanın başarılı çalışması sonucu, örgüt içinde yöneticileri tarafından yazılı veya sözlü olarak övülmesi, tebrik ve takdir edilmesi önemli bir memnuniyet ögesidir. Çalışan yaptığı işin karşılığı olarak maddi karşılık almanın yanı sıra takdir edilmeyi de arzu eder. Örgütlerin daha fazla kar elde etmelerinin, çalışanlarını takdir etmeleri ve ödüllendirmeleri ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Başarılarından dolayı ödüllendirilen ve takdir edilen çalışanların memnuniyetleri artarak işlerini daha istekli yapacak ve örgütleriyle daha uzun süreli ilişkiler geliştirebileceklerdir [10].

#### 1.2.4.6. *Çalışma Koşulları*

Çalışma koşullarının kötü oluşu çalışanın memnuniyetsizliğine yol açan faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanların hayatlarının önemli bir kısmını çalışarak geçirdikleri göz önüne alındığında, iyi çalışma koşullarının ne kadar önemli olduğu daha net olarak algılanabilir [3]. Diğer tatmin unsurları eşit tutulduğunda kötü çalışma koşullarında çalışan kişiler iyi koşullarda çalışanlara göre daha az tatmin duymakta ve daha mutsuz hissetmektedirler. Kötü çalışma koşulları iş kazalarını daha da arttırmakta ve hoşnutsuzluk, stres ve yorgunluğa neden olmaktadır [5].

#### 1.2.4.7. Yetki ve Sorumluluk

Yetki, başkalarına bir işi gördürmek için onların rızalarına dayanmayı gerekli kılan bir güçtür. Yöneticiler yetki devri ilkelerini göz önünde bulundurarak, astlarına yeni görevler verip yetkilerini artırırlarsa, astlar daha fazla çaba sarf edeceklerdir. Bu sayede kısmen de olsa yöneticilerin giderek artan sorumluluk ve denetim yükü astlarına devredilerek azalabilecektir [10].

#### 1.2.4.8. Sürekli Bir İşe Sahip Olmak

İş güvenliği ya da sürekli bir işe sahip olma en önemli insan ihtiyaçlarından biridir. İş güvenliği, işyerinde kişinin kendi istediği müddetçe çalışabilmesi demektir. Kişinin ihtiyaçlarının günü birlik karşılanması yeterli bir şey değildir. Kişi ihtiyaçlarının gelecekte de düzenli ve sürekli bir şekilde karşılanabilecek olmasından emin olmak ister. Bu ihtiyacın derecesi kişinin içinde bulunduğu ülke, zaman ve ekonomik durumla yakından ilgilidir [5].

### 1.3. MOBİLYA TANIMI VE SINIFLANDIRILMASI

Halk arasında mobilya denilince genellikle ahşap mobilya akla gelmektedir. Dolaplar, masalar, sandalyeler ve mobilya olarak kullanılan birçok gereç ahşap malzeme kullanılarak yapılabilmektedir. Kolayca işlenebilmesi, birbirlerine kolayca birleştirilebilmesi, direncinin yüksek oluşu, eskidiğinde kolayca değiştirilebilmesi, boyanabilmesi gibi özellikler, ağaç malzemenin mobilya yapımında daha fazla tercih edilmesinin ana nedenleridir [12].

Bir üretim sürecinin önemli unsurlarından biri olan malzeme, üretimi düşünülen tasarımın fiziki özelliklerine uygunluğu kadar aynı zamanda tasarım bu malzemeden üretilbilir olmalıdır. Malzemenin tasarım fonksiyonuna ve kullanım şartlarına uygunluğu, malzemenin tasarım şekline veya şeklin malzemeye uygunluğu, Türkiye’de mobilya üretiminde kullanılan teknoloji, artan ihracat imkânlar ve ihracatçı firma sayısı ile birlikte her geçen gün gelişmekte ve dünya ile rekabet edebilmektedir [13].

Mobilya, yarattığı istihdam olanakları ve üretim bakımından geleneksel, emek-yoğun sektörler arasında önemli bir yer tutmaktadır. Ürün çeşitliliği ve sınıflandırılması bakımından da zengin bir kategorizasyona sahip olan mobilya, ofis mobilyası, mutfak mobilyası, yatak odası mobilyası, yemek odası mobilyası gibi farklı ürün gruplarında değerlendirme altına alınmaktadır. Türkiye’de mobilya sanayisi, genellikle geleneksel

yöntemlerle çalışan atölye tipi, emek yoğun işletmelerin ağırlıkta olduğu bir görünüme sahiptir [14].

Mobilya üretim yöntemlerinin ve üretim teknolojilerinin çeşitliliği, mobilya başlığı altında üretilen ürünlerin çokluğu, mobilya tasarımlarının farklılığı, mobilya üretiminde kullanılan hammadde ve yardımcı maddelerin çeşitliliği, bu maddelerin özelliklerinden kaynaklanan ürün özelliklerinin değişikliği ve mobilya kullanıcısının istek şekillerinin değişik olması vb. gibi birçok özellikten dolayı mobilya sınıflandırmaları çeşitli şekillerde yapılabilmektedir [15].

Sektörde tasarım bilincinin artması için yapılması gereken konular şu şekilde sıralanabilir [16].

- Üniversiteler düzeyinde mobilya tasarımı öne çıkarılmalı,
- Üretime yönelik tasarım düşünceleri oluşturulmalı,
- Tasarım yönetiminin önemi artırılmalı,
- Tasarım yarışmaları etkinleştirilmeli,
- Yurt dışı desteği verilmeli ve örnek modeller alınmalı,
- Öğrenci projeleri endüstri ile birleştirilmeli (ortak çalışma),
- Ülke genelinde mobilya üretiminin yaygın olduğu bölgelerde tasarım okulları açılmalı, mevcut olanlar ise 21.yüzyıl beklentileri doğrultusunda güncellenmeli,
- Üniversite-Sanayi işbirliğinin sözde kalmaması için hem sektöre özendirici teşvikler getirilmeli, “Tasarım ve Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge)” konusunda gelişmiş ülke modelleri incelenmelidir.

#### **1.4. TÜRKİYE MOBİLYA SEKTÖRÜ**

Türkiye mobilya endüstrisi çoğunluğu geleneksel yöntemlerle çalışan atölye tipi, küçük ölçekli işletmelerle birlikte 1990’larda orta ve büyük ölçekli işletmelerin katılımları ile bilgi ve sermaye ağırlıklı imalat kolu olmuş, son 10 yılda dış ticaret açığı vermeyen sektörlerden birisi haline gelmiştir. Hızlı gelişim ve değişim sürecinde olan sektör, markası, kalitesi, sektördeki küçük-büyük ölçekli işletmeleri, coğrafi konumu, ülkenin genel büyüme yönlü politikası, genç nüfusu, kişi başına düşen milli gelirin iyileşmesi gibi faktörler doğrultusunda iç ve dış pazarlarda potansiyel arz etmesine neden olmaktadır [16].

Ulusal ve uluslararası pazarlara yönelen Türk mobilya sektöründe panel mobilya, masif mobilya, kanepeler, oturma grubu, tablalı mobilya (mutfak, banyo, ofis, yatak odası), bahçe mobilyaları, mobilya aksesuarları ve parçaları, taşıt mobilyaları, hastane mobilyaları, otel mobilyaları, aksesuarlar gibi geniş yelpazede üretim yapılırken, ithal ürün/malzeme kullanımı sınırlı kalmaktadır. Sektör bu yönüyle katma değeri yüksek sektörler arasında yer almaktadır. Türkiye’de istihdam kapasitesi en yüksek sektörlerden biri olan mobilya sanayi, yurt genelinde her il ve ilçeye dağılmış durumdadır. 1980’lerden sonra Türkiye’deki ekonomik ve sosyal gelişmeler, özellikle büyük metropollerde kaliteli, fonksiyonel ve modern mobilya taleplerini artırmış, bu gelişmeler sektöre ve ülke ekonomisine ivme kazandırmıştır [16].

Mobilya sektöründe genelde Marmara Bölgesi ağırlıklı olarak hâkimiyetini sürdürmektedir. İstanbul halen sektörde lider konumunu sürdürmektedir. Öte yandan, özellikle Bursa-İnegöl bölgesi; ormanlık arazilere yakınlığı ve CE Belgesi veren bir laboratuvara sahip olması itibarı ile yükselen bir mobilya merkezi olma özelliği göstermektedir. Diğer yandan Orta Anadolu’da yer alan Kayseri ilimiz de özellikle koltuk, yatak ve kanepeler ürünlerinde uzmanlaşma sergilemektedir. Bu bağlamda; İnegöl ve Kayseri ulusal pazarlarda olduğu kadar, küresel pazarlarda da iki önemli marka bölge olma noktasında mesafe kat etmişlerdir [17].

#### **1.4.1. Sektörün Bölgesel Dağılımı**

Mobilya sektöründe istihdamın en yoğun olduğu ilk 10 il sırasıyla İstanbul, Bursa, Kayseri, Ankara, İzmir, Kocaeli, Antalya, Düzce, Sakarya ve Mersin olarak sıralanırken, istihdamın en düşük olduğu iller sırasıyla Ardahan, Bayburt, Tunceli, Gümüşhane, Ağrı, Hakkâri, Edirne, Iğdır, Kilis ve Van’dır. Mobilya grubu ürünlerde hem işyeri hem de istihdam düzeyi itibarıyla İstanbul önde gelmektedir. İstihdam düzeyi sıralamasında İstanbul’u sırası ile Bursa, Kayseri, Ankara ve İzmir takip etmektedir. İstanbul’da mobilya sektörü muhtelif yerlere dağılmış olmakla beraber en önemli iki merkez İkitelli Organize Sanayi bölgesindeki MASKO ve küçük sanayi sitesi MODOKO’dur. İstanbul mobilya sektörü işletme başına ortalama 5,7 kişilik istihdam düzeyi ile Türkiye genel imalat sektörü ortalamasının altında istihdam yapısına sahiptir [16]. Böylesi kapsamlı bir yapılanmayı Ankara-Siteler bölgesinde yaklaşık 10-15 bin arası irili ufaklı atölye ve teşhir mağazalarından oluşan mobilyacılar sitesinde, Bursa-

İnegöl mobilyacılar sitesinde ve daha birçok ilimizin organize sanayi bölgelerinde de görmek mümkündür [18].

### **1.5. DÜNYA MOBİLYA SEKTÖRÜ**

Dünya genelinde mobilya sektöründe lokal olarak el işçiliğine dayalı “düşük teknoloji-emek yoğun” üretim şekillerinin yanında, bilgisayar kontrollü ve seri üretim yapan büyük ölçekli firmalar faaliyet göstermektedirler. Özellikle 2004 yılından sonra Çin bu alanda en fazla üretim yapan ülke konumuna gelmiştir. Bu tarihten itibaren de, Avrupa ve Amerika’daki mobilya firmaları Ar-Ge, tasarım ve genel yönetim fonksiyonlarını kendi ülkelerinde tutarak üretimlerini bu ülkeye kaydırmaktadırlar. Çin’in yanında benzer özelliklere sahip ülkeler de değer zinciri kapsamında gelişmiş ülkelerin üretim üslerine dönüşmüşlerdir. Bu ülkeler, Endonezya, Polonya, Vietnam, Malezya, Brezilya, Hindistan ve kısmen de olsa Türkiye olarak belirtilebilir. Bu ülkeler “değer zinciri” üzerindeki temel faaliyetlerden dış lojistik, bitmiş ürünün dağıtımını, servis ve müşteriye teslimat süresi açısından ortaya çıkabilecek dezavantajları çeşitli yöntemlerle gidermeye çalışmaktadırlar. Bu kapsamda geliştirilen demonte ürün tasarımlarının ortaya çıkması sektörde ulaşım maliyetlerinin önemli oranda azalmasını sağlamıştır. Bu durum, büyük pazarlara; ABD ve Avrupa’ya yapılan ihracat konusunda, mesafeler uzak olsa bile yukarıda adları anılan üretici ülkelere önemli avantajlar sağlamıştır. İşçilik ve fabrika maliyetlerinin düşük olduğu bu ülkelerde, ayrıca sağlanan devlet destekleri de rekabet açısından fayda sağlamıştır [19].

Dünyadaki mobilya fuarlarının liderliğini 10 fuarla İtalya gerçekleştirirken, onu 9 fuarla Çin ve 6 fuarla Almanya izlemektedir. Üretim kategorisinde dünyadaki üretimin 4’te 1’ini gerçekleştiren Çin başı çekerken, ABD (%15), İtalya (%8) ve Almanya (%7) onu izlemektedir. 2014’te 128 milyar dolara ulaşan ihracat kategorisinde de Çin’in %36’lık bir oranla ilk sırada olduğu onu %10 ile Almanya, %8 ile İtalya’nın izlediği görülmektedir. Polonya, ABD ve Meksika diğer önemli mobilya ihracatçılarıdır. Dünya mobilya pazarının ithalatçı ülkeleri ise sırasıyla ABD (%23), Almanya (%10), Fransa (%6), İngiltere (%5) ve Kanada’dır (%4,5). AB bölgesinde özellikle İtalya ve Almanya sektörün tasarım, üretim, ithalat ve tüketim kategorilerinde en önde gelen ülkeleridir. Türkiye mobilya sektörü ise ihracatın %1,3’lük oranla 15. sırada olduğu ve %0,6’lık oranla 26. sırada olduğu ithalatın önünde seyrettiği bir sektördür [17].

Mobilya üretiminde Çin %25'lik oran ile açık ara önde olup ABD %15, İtalya %8, Almanya %7 payları ile öne çıkan ülkelerdir. Bu dört ülke dünya mobilya üretiminin yarısından fazlasını gerçekleştirmiştir. Diğer büyük üreticiler olan Japonya, Fransa, Kanada, Birleşik Krallık ve Polonya %3 paya sahiptir. Türkiye yaklaşık %1 pay ile Brezilya ve Vietnam'dan sonra gelmektedir. Diğer gelişmiş ülkeler %16, diğer gelişmekte olan ülkeler ise %10'luk pay edinmektedir. Çin, Polonya ve Vietnam ihracat ağırlıklı üretim ve tasarımları ile hızlı gelişim gösteren ülkeler olarak öne çıkmaktadır [16].



## 2. MATERYAL VE YÖNTEM

### 2.1. MATERYAL

Yapılan bu çalışma ile mobilya endüstrisinde iç müşteri memnuniyetinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul ilinde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletme çalışanları çalışma kapsamına alınmıştır. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) [20] ve İstanbul Ticaret Odası (İTO) [21] 2016 yılı verilerine göre İstanbul ilinde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren 823 işletmede toplam 28.441 çalışan olduğu görülmüştür. Bu verilere göre evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formülden yararlanılmıştır [22].

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{N \cdot D^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q} \quad (1)$$

n: Minimum örnek büyüklüğü.

Z: Güven katsayısı (%95'lik güven için bu katsayı 1,96 alınmıştır)

N: Ana kütle büyüklüğü.

P: Ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede bulunma ihtimali (%50-%50)

Q: 1-P

D: Kabul edilen örnekleme hatası (Çalışma için %5'lik bir örnekleme hatası öngörülmüştür)

Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü formül üzerinde veriler girildiğinde %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 380 olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında anket çalışması Mayıs-Aralık 2016 döneminde 80 işletmeye uygulanmıştır. Anketin güvenilirliğini artırmak için 400 çalışana anket uygulanmıştır. Anketlerdeki soruların eksik ya da hatalı doldurulması nedeniyle 16 anket değerlendirme dışında tutularak, 384 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS [23] ortamına aktarılarak, uygun olan istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir.



## 2.2. YÖNTEM

Çalışmada iç müşteri memnuniyeti ve mobilya endüstrisinin genel durumu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunun oluşturulması aşamasında literatürde yer alan çalışmalar [2], [7], [8], [24], [25], [26], [27] incelenmiş, çalışma amacına uygun yeni bir anket formu hazırlanmıştır (EK 1).

Anket formu 4 bölüm, 32 soru ve 83 yargıdan oluşturulmuştur. Anket formunun;

- Birinci bölümünde; katılımcıların bazı demografik özellikleri hakkında temel bilgilere yer verilmiştir.
- İkinci bölümünde; katılımcıların çalışma durumları hakkında veriler elde edilmeye çalışılmıştır.
- Üçüncü bölümünde; sunulan sosyal imkanlar hakkında sorgulamalar yapılmıştır.
- Dördüncü bölümünde; çalışanların memnuniyet durumları ile ilgili sorulara yer verilmiştir.

Bu gruplandırma, anket formundaki soruların kolay değerlendirilebilmesi amacıyla yapılmıştır. Bu bilgiler sorgulanırken hem Likert tarzı (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum) sorulardan hem de açık uçlu sorulardan yararlanılmıştır. Katılımcılara yöneltilen soruların anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir.

Araştırmada elde edilen anket verilerini SPSS [23] paket programında değerlendirebilmek için öncelikle, anketlerde yer alan değişkenler kodlanmış ve her aşama için bir veri tabanı oluşturulmuştur. Bu veri tabanı yardımıyla anket formunda yer alan sorular, tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Sorular arasındaki ilişkiler ki-kare analizi ile ortaya konulmuştur.

Araştırma kapsamında 27 hipotez kurulmuş ve test edilmiştir. Kurulan bu hipotezler aşağıdaki gibidir.

H<sub>0</sub>1: Demografik özellikler ile işin niteliği parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>1: Demografik özellikler ile işin niteliği parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>2: Demografik özellikler ile iş ortamı parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>2: Demografik özellikler ile iş ortamı parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>3: Demografik özellikler ile iş güvencesi parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>3: Demografik özellikler ile iş güvencesi parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>4: Demografik özellikler ile ücret parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>4: Demografik özellikler ile ücret parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>5: Demografik özellikler ile üst yönetici parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>5: Demografik özellikler ile üst yönetici parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>6: Demografik özellikler ile iletişim parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>6: Demografik özellikler ile iletişim parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>7: Demografik özellikler ile eğitim parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>7: Demografik özellikler ile eğitim parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>8: Demografik özellikler ile alınan kararlar parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>8: Demografik özellikler ile alınan kararlar parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>9: Demografik özellikler ile işyeri memnuniyeti parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>9: Demografik özellikler ile işyeri memnuniyeti parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>10: Çalışma durumları ile işin niteliği parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>10: Çalışma durumları ile işin niteliği parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>11: Çalışma durumları ile iş ortamı parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>11: Çalışma durumları ile iş ortamı parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>12: Çalışma durumları ile iş güvencesi parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>12: Çalışma durumları ile iş güvencesi parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>13: Çalışma durumları ile ücret parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>13: Çalışma durumları ile ücret parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

- H<sub>0</sub>14: Çalışma durumları ile üst yönetici parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>14: Çalışma durumları ile üst yönetici parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>15: Çalışma durumları ile iletişim parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>15: Çalışma durumları ile iletişim parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>16: Çalışma durumları ile eğitim parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>16: Çalışma durumları ile eğitim parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>17: Çalışma durumları ile alınan kararlar parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>17: Çalışma durumları ile alınan kararlar parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>18: Çalışma durumları ile işyeri memnuniyeti parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>18: Çalışma durumları ile işyeri memnuniyeti parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>19: Sunulan sosyal imkanlar ile işin niteliği parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>19: Sunulan sosyal imkanlar ile işin niteliği parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>20: Sunulan sosyal imkanlar ile iş ortamı parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>20: Sunulan sosyal imkanlar ile iş ortamı parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>21: Sunulan sosyal imkanlar ile iş güvencesi parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>21: Sunulan sosyal imkanlar ile iş güvencesi parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>22: Sunulan sosyal imkanlar ile ücret parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.
- H<sub>1</sub>22: Sunulan sosyal imkanlar ile ücret parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.
- H<sub>0</sub>23: Sunulan sosyal imkanlar ile üst yönetici parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>23: Sunulan sosyal imkanlar ile üst yönetici parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>24: Sunulan sosyal imkanlar ile iletişim parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>24: Sunulan sosyal imkanlar ile iletişim parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>25: Sunulan sosyal imkanlar ile eğitim parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>25: Sunulan sosyal imkanlar ile eğitim parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>26: Sunulan sosyal imkanlar ile alınan kararlar parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>26: Sunulan sosyal imkanlar ile alınan kararlar parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

H<sub>0</sub>27: Sunulan sosyal imkanlar ile işyeri memnuniyeti parametreleri yargıları arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>27: Sunulan sosyal imkanlar ile işyeri memnuniyeti parametreleri yargıları arasında ilişki vardır.

### **2.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Bu çalışma, İstanbul ilinde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları ve hazırlanan anket formundan elde edilen verilerle sınırlıdır. Anket sorularının katılımcılar tarafından doğru anlaşıldığı ve soruların samimi bir şekilde yanıtlandığı varsayılmıştır.

### 3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde mobilya endüstrisinde iç müşteri memnuniyetinin belirlenmesi amacıyla İstanbul ilinde mobilya endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları ile yapılan anket çalışmasından elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır.

#### 3.1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Çalışmada açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Kullanılan anket formunun faktör analizine uygunluğu konusunda karar verebilmek için değişkenler arası korelasyon matrisi elde edilmiş ve Kaiser Meyer Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği ölçüsüne bakılmıştır. KMO'nun örnekleme yeterliliği ölçüsü 0,930 olarak bulunmuştur. (Çizelge 3.1). Elde edilen bu sonuç veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu ve geçerlilik açısından bir sorun teşkil etmediğini göstermektedir. [28]'e göre gözlenen korelasyon katsayılarının kısmi korelasyon katsayıları ile kıyaslanmasında kullanılan bir indeks olan KMO ölçüsü 0,5 ve altına düştüğünde değişkenlere faktör analizi uygulanması önerilmemektedir.

Çizelge 3.1. Anketlerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları.

Çalışma Türü	Cronbach Alpha Katsayısı	KMO Değeri	Bartlett Değeri
İşin niteliği	0,930	0,902	3086,651
İş ortamı	0,914	0,876	2047,819
İş güvencesi	0,879	0,800	862,751
Ücret	0,887	0,844	2271,368
Üst yönetici	0,932	0,913	4562,526
İletişim	0,943	0,924	4011,000
Eğitim	0,790	0,757	529,279
Alınan kararlar	0,815	0,787	1180,959
İşyeri memnuniyeti	0,914	0,889	2095,710
Tüm yargılar	0,973	0,930	26744,266

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin güvenilirlik değerleri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,790 ile 0,943 arasında değişmektedir. Ölçeğin tüm yargıları için güvenilirlik 0,973 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar

dikkate alındığında, ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu söylenilebilir. [29]'a göre alfanın 0,40'dan küçük olması ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,40-0,60 arası düşük güvenilirlikte olduğunu, 0,60-0,80 arası güvenilir olduğunu, 0,80-1,0 arası ise yüksek güvenilirliğe karşılık geldiğini göstermektedir.

### 3.2. KATILIMCILARIN BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Katılımcıların %12,5'ini kadın, %87,5'ini erkeklerin oluşturduğu görülmektedir (Çizelge 3.2). [11] çalışmasında katılımcıların %6,8'inin kadın, %93,2'sinin erkek olduğunu, [26] çalışmasında ise katılımcıların %40'ının kadın, %60'ının erkek olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 3.2. Katılımcıların bazı demografik özellikleri.

Seçenekler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	336	87,5
	Kadın	48	12,5
	Toplam	384	100
Yaş Grubu	25 yaş ve altı	88	22,9
	26-35	161	41,9
	36-45	106	27,6
	46 yaş ve üzeri	29	7,6
	Toplam	384	100
Eğitim Durumu	İlkokul	58	15,1
	Ortaokul	115	29,9
	Lise	113	29,4
	Ön lisans	57	14,8
	Lisans	38	9,9
	Yüksek lisans	3	0,8
	Toplam	384	100
Ortalama aylık gelir	1300 TL altı	44	11,4
	1301-2500 TL	261	68
	2501-4000 TL	72	18,8
	4001TL ve üstü	7	1,8
	Toplam	384	100

Katılımcıların yaş aralığının 18 ile 57 arasında değiştiği ve ortalama yaşın 33 olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %41,9'unun 26-35 yaş aralığında toplandığı görülmüştür (Çizelge 3.2). [3] çalışmasında katılımcıların %12,2'sinin 20-25 yaş aralığında, %53,1'inin 25-35 yaş aralığında, %30,6'sının 35-45 yaş aralığında, %4,1'inin ise 45-55 yaş aralığında olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların %64,1'inin evli ve %35,9'unun bekar olduğu belirlenmiştir. Çizelge 3.2'de görüldüğü üzere katılımcıların %68'inin ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında değişmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde; %29,4'ünün lise, %14,8'inin ön lisans, %9,9'unun lisans, %0,8'inin yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir (Çizelge 3.2). [11] çalışmasında katılımcıların %40,3'ünün ilkokul, %25,5'inin ortaokul, %23,4'ünün lise, %9,9'unun üniversite ve %1'inin ise lisansüstü mezunu olduklarını belirtmiştir. [2] çalışmasında katılımcıların %2,7'sinin ilköğretim, %18,1'inin lise, %66,6'sının üniversite, %12,6'sının ise lisansüstü mezunu olduklarını belirlemiştir. [24] çalışmasında katılımcıların %43'ünün lisans, %7'sinin ilköğretim, %10'unun ön lisans, %33'ünün lise, %7'sinin lisansüstü mezunu olduklarını belirtmiştir.

Katılımcıların %37,8'inin çocuğunun bulunmadığı, %30,7'sinin 1 çocuğu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %26,3'ü eşinin çalıştığını, %54,9'u eşinin çalışmadığını belirtmiştir (Çizelge 3.3).

Çizelge 3.3. Katılımcıların çocuk sayısı ve eşin çalışma durumu.

Seçenekler	Frekans	Yüzde (%)	
Çocuk sayısı	Yok	145	37,8
	1	118	30,7
	2	83	21,6
	3	29	7,6
	4 ve üzeri	9	2,3
	Toplam	384	100
Eşiniz çalışıyor mu?	Evet	101	26,3
	Hayır	211	54,9
	Yanıt yok	72	18,8
	Toplam	384	100

### 3.3. KATILIMCILARIN ÇALIŞMA DURUMLARI

Katılımcıların %6,8'inin toplam çalışma süreleri 1 yıldan az olarak görülmektedir. Katılımcıların %30,2'si çalıştıkları işyerinde 1 yıldan daha az süredir çalıştıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.4). [3] çalışmasında katılımcıların %12,2'sinin 6 aydan az, %8,2'sinin 6 ay-1 yıl arası, %24,5'inin 1-3 yıl arası, %16,3'ünün 3-5 yıl arası, %38,8'inin ise 5 yılı aşkın süredir işletmede çalıştıklarını belirlemiştir. [26] çalışmasında katılımcıların toplam hizmet sürelerini incelediğinde; katılımcıların %40'ının 1-5 yıl arası, %32'sinin 11 yıl ve üzeri, %23'ünün 6-10 yıl arası, %5'inin 1 yıldan daha az hizmet verdiği sonucuna ulaşmıştır.

Çizelge 3.4. Katılımcıların işle ilgili bilgileri.

Seçenekler	Frekans	Yüzde (%)	
Toplam çalışma süreniz?	1 yıldan az	26	6,8
	1-3 yıl	84	21,9
	4-6 yıl	79	20,6
	7-9 yıl	56	14,6
	10 yıl ve üzeri	139	36,2
	Toplam	384	100
Bu işletmedeki çalışma süreniz?	1 yıldan az	116	30,2
	1-3 yıl	128	33,3
	4-6 yıl	76	19,8
	7-9 yıl	21	5,5
	10 yıl ve üzeri	43	11,2
	Toplam	384	100
Çalıştığınız bölüm	Üretim	255	66,4
	Planlama	45	11,7
	Kalite kontrol	23	6,0
	Bakım	12	3,1
	Diğer	49	12,8
	Toplam	384	100
İş yerindeki statü	İşçi	258	67,2
	Mühendis	27	7,0
	Tekniker	33	8,6
	Teknisyen	15	3,9
	Diğer	51	13,3
	Toplam	384	100

Katılımcıların %66,4'ü üretim bölümünde çalıştıklarını, %12,8'i ise burada belirtilmeyen satış pazarlama, muhasebe, Ar-Ge, sevkiyat, paketleme gibi bölümlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %67,2'si iş yerinde işçi olarak çalışmaktadır.



Katılımcıların %13,3'ünün depo sorumlusu, iç mimar ve işveren olarak çalıştıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.4). [3]'ün çalışmasında katılımcıların %12,2'sinin finans, %4,1'inin insan kaynakları, %10,2'sinin satın alma, %4,1'inin satış, %18'inin üretim, %16'sının da diğer bölümlerde çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların %28,9'unun mesleki eğitim aldıkları belirlenmiştir (Çizelge 3.5). Mesleki eğitim alan katılımcılar; çıraklık, iletişim, bilgisayar, kalite, muhasebe, bilgisayar destekli tasarım (AutoCAD), kurumsal kaynak planlaması (ERP), 3D max eğitimleri aldıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 3.5. Katılımcıların mesleki eğitim durumu.

Seçenekler		Frekans	Yüzde (%)
Mesleki eğitim aldınız mı?	Evet	111	28,9
	Hayır	273	71,1
	Toplam	384	100

Katılımcıların %82'sinin haftada 5 gün çalıştığı, %14,3'ünün ise haftada 6 gün çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların %52,9'u gün içinde mesai ile birlikte 10 saat çalıştıklarını belirtmişlerdir (Çizelge 3.6).

Çizelge 3.6. Haftalık çalışılan gün sayısı ve saati.

Seçenekler		Frekans	Yüzde (%)
Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?	1	2	0,5
	3	1	0,3
	4	1	0,3
	5	315	82
	6	55	14,3
	7	10	2,6
	Toplam	384	100
	Günde kaç saat çalışıyorsunuz?	1	5
2		1	0,3
3		4	1
8		18	4,7
9		101	26,3
9,5		3	0,8
10		203	52,9
10,5		4	1
11		42	10,9
11,5		1	0,3
12		2	0,5
Toplam		384	100

Katılımcıların %47,7'si çalıştıkları işten memnun olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %59,9'unun çalışma saatlerinden memnun oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların %60,4'ü tarafından çalıştıkları işyerinde çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı belirtilmiştir. Katılımcıların %48,2'si çalıştıkları işyerlerinde yapılan çalışan memnuniyet araştırması sonuçları hakkında kendilerine bilgi verilmediğini belirtmişlerdir. Katılımcılar tarafından çalışan memnuniyet araştırmaları çalışanların beklentilerini doğru bir şekilde belirlenmesinde %50,5 oranında etkili geri bildirim yöntemi olarak görülmektedir (Çizelge 3.7).

Çizelge 3.7. Çalışma durumları ile ilgili memnuniyet.

Seçenekler		Frekans	Yüzde (%)
Çalıştığımız işten memnun musunuz?	Evet	183	47,7
	Hayır	4	1
	Kısmen	197	51,3
	Toplam	384	100
Çalışma saatlerinizden memnun musunuz?	Evet	230	59,9
	Hayır	18	4,7
	Kısmen	136	35,4
	Toplam	384	100
İşletmenizde çalışan memnuniyet araştırmaları yapılıyor mu?	Evet	152	39,6
	Hayır	232	60,4
	Toplam	384	100
Çalışan memnuniyet araştırmaları yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu?	Evet	70	18,2
	Hayır	185	48,2
	Kısmen	129	33,6
	Toplam	384	100
Sizce çalışan memnuniyet araştırmaları çalışanların beklentilerini doğru bir şekilde belirlemede etkili bir geri bildirim yöntemi olabilir mi?	Evet	194	50,5
	Hayır	33	8,6
	Kısmen	157	40,9
	Toplam	384	100

### 3.4. SUNULAN SOSYAL İMKANLAR

Katılımcıların %96,9'u iş yerlerinde yemek hizmetinin, %95,1'i sağlık hizmetinin, %93'ü ulaşım hizmetinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %83,6'sı işyerlerinde bulunan sosyal olanaklardan yararlanmaktadırlar. Katılımcıların %76'sı tarafından hafta sonu tatil olanaklarının olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların %40,1'i iş kaybetme endişesi yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %97,7'sinin işleriyle ilgili sigortası bulunmaktadır. Katılımcıların %95,3'ünün işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların %93'ünün işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencesinin olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.8).

Çizelge 3.8. Sunulan sosyal imkanlar.

Seçenekler		Frekans	Yüzde (%)
İş yerinizde yemek hizmeti var mı?	Evet	372	96,9
	Hayır	12	3,1
	Toplam	384	100
İş yerinizde sağlık hizmeti var mı?	Evet	365	95,1
	Hayır	19	4,9
	Toplam	384	100
İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı?	Evet	357	93
	Hayır	27	7,0
	Toplam	384	100
İş yerinizde sosyal olanaklar var mı?	Evet	321	83,6
	Hayır	63	16,4
	Toplam	384	100
Hafta sonu tatil imkanlarınız var mı?	Evet	292	76,0
	Hayır	92	24,0
	Toplam	384	100
Yaptığınız işi kaybetme endişeniz var mı?	Evet	230	59,9
	Hayır	154	40,1
	Toplam	384	100
İşinizle ilgili sigortanız var mı?	Evet	375	97,7
	Hayır	9	2,3
	Toplam	384	100
İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi?	Evet	366	95,3
	Hayır	18	4,7
	Toplam	384	100
İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı?	Evet	357	93,0
	Hayır	27	7,0
	Toplam	384	100

### 3.5. MEMNUNİYET DURUMU

#### 3.5.1. İşin Niteliği

Katılımcıların işin niteliği ile ilgili memnuniyet durumları değerlendirildiğinde en önemli yargının “Yapılan iş, bilgi ve yeteneklerime uygundur” olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “Yaptığım işi kişisel olarak isteyerek yapıyorum” yargısı izlemektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise “Yaptığım iş beklentilerimi karşılıyor” olarak görülmektedir (Çizelge 3.9).

Çizelge 3.9. İşin niteliği ile ilgili memnuniyet durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Yapılan iş, bilgi ve yeteneklerime uygundur.	3,8802	0,81194
Yaptığım işi kişisel olarak isteyerek yapıyorum.	3,8255	0,89866
Yaptığım işte işe katkılarımı görebiliyorum.	3,8125	0,85579
İşimle ilgili olarak yetki ve sorumluluklarım var.	3,7995	0,89027
Yaptığım iş, bana yeni mesleki bilgi ve beceriler yanında saygınlık da kazandırır.	3,7943	0,85921
Yaptığım iş, bana toplum için yararlı şeyler yaptığımı hissettirir.	3,7474	0,85883
Yaptığım iş, kişisel gelişimime katkı sağlar.	3,7448	0,86563
Yaptığım işten dolayı işe gitmek benim için heyecan vericidir.	3,7214	0,86291
İşyerimde açık ve sınırları belirlenmiş yazılı bir görev tanımım var.	3,6927	0,89638
İşimde kişisel potansiyellerimi kullanma imkanım var.	3,6615	0,95866
Yaptığım iş, beklentilerimi karşılıyor.	3,6432	0,93959

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle

İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.10'da verilmiştir.

Çizelge 3.10. İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
		1-Yaşınız (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞİN NİTELİĞİ	1-İşin niteliği	9,186	12	0,687	H <sub>0</sub> Kabul	5,265	4	0,261	H <sub>0</sub> Kabul	5,581	8	0,694	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşin niteliği	9,911	12	0,624	H <sub>0</sub> Kabul	1,015	4	0,907	H <sub>0</sub> Kabul	9,481	8	0,303	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İşin niteliği	11,215	12	0,511	H <sub>0</sub> Kabul	1,838	4	0,766	H <sub>0</sub> Kabul	10,409	8	0,237	H <sub>0</sub> Kabul
	4- İşin niteliği	13,338	12	0,345	H <sub>0</sub> Kabul	2,018	4	0,733	H <sub>0</sub> Kabul	4,103	8	0,848	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşin niteliği	12,766	12	0,386	H <sub>0</sub> Kabul	7,986	4	0,092	H <sub>0</sub> Kabul	9,014	8	0,341	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşin niteliği	21,179	12	0,048	<b>H<sub>0</sub>Red(A6)</b>	0,675	4	0,954	H <sub>0</sub> Kabul	13,727	8	0,089	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşin niteliği	13,595	12	0,327	H <sub>0</sub> Kabul	2,549	4	0,636	H <sub>0</sub> Kabul	22,279	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(C7)</b>
	8-İşin niteliği	23,188	12	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red(A8)</b>	2,332	4	0,675	H <sub>0</sub> Kabul	6,960	8	0,541	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşin niteliği	19,692	12	0,073	H <sub>0</sub> Kabul	2,785	4	0,594	H <sub>0</sub> Kabul	17,557	8	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red(C9)</b>
	10-İşin niteliği	20,394	12	0,060	H <sub>0</sub> Kabul	1,981	4	0,739	H <sub>0</sub> Kabul	10,743	8	0,217	H <sub>0</sub> Kabul
	11-İşin niteliği	21,421	12	0,045	<b>H<sub>0</sub>Red(A11)</b>	4,018	4	0,404	H <sub>0</sub> Kabul	15,755	8	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red(C11)</b>

Çizelge 3.10. (devam). İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim aldınız mı?(E)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞİN NİTELİĞİ	1-İşin niteliği	22,815	20	0,298	H <sub>0</sub> Kabul	11,507	4	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>
	2-İşin niteliği	26,168	20	0,160	H <sub>0</sub> Kabul	18,900	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>
	3-İşin niteliği	33,911	20	0,027	<b>H<sub>0</sub>Red(D3)</b>	16,457	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>
	4- İşin niteliği	28,307	20	0,102	H <sub>0</sub> Kabul	12,519	4	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(E4)</b>
	5-İşin niteliği	36,562	20	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(D5)</b>	29,984	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E5)</b>
	6-İşin niteliği	33,800	20	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red(D6)</b>	11,264	4	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(E6)</b>
	7-İşin niteliği	43,094	20	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(D7)</b>	18,070	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(E7)</b>
	8-İşin niteliği	50,956	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(D8)</b>	12,994	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(E8)</b>
	9-İşin niteliği	32,288	20	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(D9)</b>	14,701	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(E9)</b>
	10-İşin niteliği	22,339	20	0,322	H <sub>0</sub> Kabul	28,584	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E10)</b>
	11-İşin niteliği	26,610	20	0,147	H <sub>0</sub> Kabul	16,423	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(E11)</b>

Çizelge 3.10. (devam). İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER									
İŞİN NİTELİĞİ		6-Çocuk sayısı (F)				7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşin niteliği	19,449	20	0,493	H <sub>0</sub> Kabul	9,582	12	0,653	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşin niteliği	65,326	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F2)</b>	25,251	12	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(G2)</b>
	3-İşin niteliği	43,921	20	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(F3)</b>	7,454	12	0,826	H <sub>0</sub> Kabul
	4- İşin niteliği	26,777	20	0,142	H <sub>0</sub> Kabul	8,790	12	0,721	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşin niteliği	22,422	20	0,318	H <sub>0</sub> Kabul	7,564	12	0,818	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşin niteliği	30,970	20	0,056	H <sub>0</sub> Kabul	12,087	12	0,439	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşin niteliği	30,101	20	0,068	H <sub>0</sub> Kabul	10,643	12	0,560	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşin niteliği	32,946	20	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red(F8)</b>	13,944	12	0,304	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşin niteliği	35,292	20	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red(F9)</b>	12,068	12	0,440	H <sub>0</sub> Kabul
10-İşin niteliği	74,673	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F10)</b>	26,770	12	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(G10)</b>	
11-İşin niteliği	38,385	20	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(F11)</b>	15,842	12	0,199	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red(A6):** Yaş grubu 25-36 arasında olan çalışanların yaptıkları işlerin beklentilerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(A8):** Yaş grubu 25-36 arasında olan çalışanların iş yerlerinde belirli kurallar içinde görevlerini yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(A11):** Yaş grubu 25-36 arasında olan çalışanların işlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(C7):** Medeni durumu evli olanların yaptıkları işte işe katkılarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(C9):** Medeni durumu evli olan katılımcıların yaptıkları işin toplum için yararlı şeyler olduğu düşüncesiyle kendilerini iyi hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(C11):** Medeni durumu evli olanların yaptıkları işten dolayı işe gitmekten zevk aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D3):** Eğitim durumu ortaokul mezunu olanların yaptıkları işin kişisel gelişimlerini olumlu yönde arttırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D5):** Eğitim durumu ortaokul mezunu olanların işlerini kişisel olarak isteyerek yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D6):** Eğitim durumu ortaokul mezunu olanların yaptıkları işin beklentilerini arttırdığı, çalışanı tatmin ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D7):** Eğitim durumu ortaokul mezunu olanların yaptıkları işe daha fazla katkıda buldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D8):** Eğitim durumu ortaokul mezunu olanların işletmelerde belirli bir görev tanımlarının olduğu, belli ölçüler çerçevesinde hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D9):** Eğitim durumu ortaokul mezunu olanların yaptıkları işte toplumu düşünerek hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerinde kişisel görüşlerinin dile getirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerinde etkili oldukları, sorumluluk bilincinin artırılması ile aitik duygusunun da arttığı belirlenmiştir.



**H<sub>0</sub>Red(E3):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerinde yeteneklerine, el becerilerine göre çalıştırıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E4):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerinde kendilerini olumlu şekilde geliştirdikleri, yeniliklere açık oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E5):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerini severek ve isteyerek yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E6):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerinden memnun olduğu, çalışana tatmin ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E7):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerini yaparken kendilerini iyi hissettikleri ve işte yapılan iyileştirmeleri görebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E8):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerini yaparken belli sınırlar doğrultusunda hareket ettikleri tespit edilmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E9):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerini yaparken çevredeki insanların da mutlu olması yönünde emek gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E10):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerini yeniliklere ve gelişime açık şekilde yaptıkları bu durumun özgüvenlerini de arttırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E11):** Çalışanlardan, mesleki eğitim alanların işlerini yapmaktan memnun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F2):** Çocukları olmayan çalışanların daha fazla iş yükü aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F3):** Çocukları olmayan çalışanların kendilerine uygun işlerde çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F8):** Çocukları olmayan çalışanların kişiliklerine uygun olarak belirli bir sistemde çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F9):** Çocukları olmayan çalışanların toplumun refahını daha çok düşündükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F10):** Çocukları olmayan çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmaları için saygınlığın önemli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F11):** Çocukları olmayan çalışanların işlerinde daha hevesli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G2):** Çalışanlardan, eşi çalışanların işlerinde etkili oldukları, sorumluluk bilincinin artırılması ile aitlik duygusunun da arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G10):** Çalışanlardan, eşi çalışanların işlerinde daha başarılı olduğu, bu durumun da saygınlığı arttırdığı belirlenmiştir.

İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.11’de verilmiştir.



Çizelge 3.11. İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığınız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞİN NİTELİĞİ	1-İşin niteliği	13,930	16	0,604	H <sub>0</sub> Kabul	25,655	16	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	29,659	16	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red(İ1)</b>
	2-İşin niteliği	30,162	16	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(H2)</b>	32,539	16	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(I2)</b>	27,326	16	0,038	<b>H<sub>0</sub>Red(İ2)</b>
	3-İşin niteliği	35,978	16	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(H3)</b>	26,057	16	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	26,827	16	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(İ3)</b>
	4- İşin niteliği	33,345	16	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(H4)</b>	31,201	16	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(I4)</b>	21,498	16	0,160	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşin niteliği	11,389	16	0,785	H <sub>0</sub> Kabul	52,251	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(I5)</b>	28,664	16	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red(İ5)</b>
	6-İşin niteliği	16,970	16	0,388	H <sub>0</sub> Kabul	34,355	16	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(I6)</b>	23,236	16	0,108	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşin niteliği	15,643	16	0,478	H <sub>0</sub> Kabul	35,048	16	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(I7)</b>	26,961	16	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red(İ7)</b>
	8-İşin niteliği	32,750	16	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(H8)</b>	46,239	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(I8)</b>	26,844	16	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(İ8)</b>
	9-İşin niteliği	27,787	16	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red(H9)</b>	44,134	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(I9)</b>	16,204	16	0,439	H <sub>0</sub> Kabul
	10-İşin niteliği	25,780	16	0,057	H <sub>0</sub> Kabul	41,084	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(I10)</b>	23,186	16	0,109	H <sub>0</sub> Kabul
	11-İşin niteliği	30,542	16	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(H11)</b>	49,646	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(I11)</b>	19,310	16	0,253	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.11. (devam). İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞİN NİTELİĞİ		11-İş yerindeki statünüz (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? (L)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşin niteliği	22,249	20	0,327	H <sub>0</sub> Kabul	35,823	24	0,057	H <sub>0</sub> Kabul	38,903	36	0,304	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşin niteliği	25,365	20	0,188	H <sub>0</sub> Kabul	41,973	24	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(K2)</b>	55,829	36	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red(L2)</b>
	3-İşin niteliği	32,709	20	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(J3)</b>	36,095	24	0,054	H <sub>0</sub> Kabul	34,841	36	0,524	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İşin niteliği	22,827	20	0,297	H <sub>0</sub> Kabul	37,073	24	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(K4)</b>	44,039	36	0,168	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşin niteliği	32,152	20	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red(J5)</b>	33,490	24	0,094	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	42,271	36	0,218	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşin niteliği	27,425	20	0,124	H <sub>0</sub> Kabul	46,448	24	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(K6)</b>	46,003	36	0,123	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşin niteliği	29,654	20	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	41,390	24	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(K7)</b>	19,595	36	0,988	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşin niteliği	32,328	20	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(J8)</b>	38,547	24	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red(K8)</b>	48,538	36	0,079	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşin niteliği	36,892	20	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red(J9)</b>	39,741	24	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red(K9)</b>	28,680	36	0,802	H <sub>0</sub> Kabul
	10-İşin niteliği	28,924	20	0,089	H <sub>0</sub> Kabul	40,809	24	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(K10)</b>	62,920	36	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(L10)</b>
	11-İşin niteliği	19,113	20	0,515	H <sub>0</sub> Kabul	34,611	24	0,074	H <sub>0</sub> Kabul	32,874	36	0,618	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.11. (devam). İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz(M)				14-Çalıştığınız işten memnun musunuz?(N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz?(O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞİN NİTELİĞİ	1-İşin niteliği	74,359	52	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	43,057	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	26,451	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(O1)</b>
	2-İşin niteliği	122,214	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	38,903	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N2)</b>	28,145	12	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(O2)</b>
	3-İşin niteliği	141,307	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	58,020	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	32,434	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O3)</b>
	4- İşin niteliği	217,345	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	44,396	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	26,491	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(O4)</b>
	5-İşin niteliği	100,542	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M5)</b>	77,350	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N5)</b>	43,216	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O5)</b>
	6-İşin niteliği	127,148	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M6)</b>	28,684	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(N6)</b>	18,464	12	0,102	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşin niteliği	91,271	52	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(M7)</b>	37,221	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N7)</b>	25,051	12	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(O7)</b>
	8-İşin niteliği	125,915	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M8)</b>	49,860	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N8)</b>	26,863	12	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(O8)</b>
	9-İşin niteliği	129,889	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M9)</b>	43,963	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N9)</b>	25,646	12	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red(O9)</b>
	10-İşin niteliği	144,198	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M10)</b>	54,836	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N10)</b>	34,420	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O10)</b>
	11-İşin niteliği	182,893	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M11)</b>	42,384	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N11)</b>	28,779	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(O11)</b>

Çizelge 3.11. (devam). İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞİN NİTELİĞİ		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemekte etkili geri bildirim yöntemi mi? (R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşin niteliği	36,972	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö1)</b>	63,756	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	31,428	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(R1)</b>
	2-İşin niteliği	36,549	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö2)</b>	31,990	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	37,176	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(R2)</b>
	3-İşin niteliği	28,254	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö3)</b>	31,354	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	22,460	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(R3)</b>
	4- İşin niteliği	34,321	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö4)</b>	29,198	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	20,905	8	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(R4)</b>
	5-İşin niteliği	37,265	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö5)</b>	35,759	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P5)</b>	13,562	8	0,094	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşin niteliği	25,174	12	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö6)</b>	26,921	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(P6)</b>	8,081	8	0,426	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşin niteliği	43,098	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö7)</b>	37,067	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P7)</b>	13,248	8	0,104	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşin niteliği	34,626	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö8)</b>	13,550	8	0,094	H <sub>0</sub> Kabul	9,394	8	0,310	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşin niteliği	36,303	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö9)</b>	25,435	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(P9)</b>	14,369	8	0,073	H <sub>0</sub> Kabul
	10-İşin niteliği	25,996	12	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö10)</b>	25,584	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(P10)</b>	17,527	8	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red(R10)</b>
	11-İşin niteliği	24,563	12	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö11)</b>	16,282	8	0,039	<b>H<sub>0</sub>Red(P11)</b>	14,620	8	0,067	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(H2):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların işlerinde daha etkili oldukları, sorumluluklarının fazla olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H3):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların işlerinin kendi becerilerine, mesleki birikimlerine göre ayarlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H4):** Toplam çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların kendi gelişimlerini daha fazla arttırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H8):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların belirlenen sistemin dışına çıkmadan çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H9):** Toplam çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olanlar çalışmalarının artması ile çevrelerindeki insanlara da yararlı olabileceklerini belirtmişlerdir.

**H<sub>0</sub>Red(H11):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların buldukları ortamdaki memnun oldukları, işlerini severek yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I2):** Çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların işleriyle alakalı konularda artık söz sahibi oldukları, yetkilerinin genişletildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I4):** Çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların kendilerine daha çok katkıda buldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I5):** Çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların işlerini severek yaptıkları, firmalarını benimsedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I6):** Çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların, firmanın sağladığı imkanlardan memnun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I7):** Çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların firmaya pozitif yönde ivme kazandırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I8):** Çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların firma prensiplerine göre düzenlenmiş kurallara uyum sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I9):** Çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanlar yararlı şeyler yaptığı için toplumla-çalışan arasındaki bağın kuvvetlendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I10):** Çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların işleriyle ilgili tecrübeler edindiği, kendi alanlarında bir süre sonra sözlerin geçmeye başladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I11):** Çalışma süreleri 1-3yıl arasında olan çalışanların yaptıkları işlerden mutlu oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I1):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların işlerini verimli bir şekilde yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I2):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanlara işleriyle alakalı belirli görevler ve haklar verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I3):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların uğraştıkları işlerin kendi benliklerine uygun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I5):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların işlerini severek yaptıkları bu durumdan memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I7):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların işletmelerine olumlu yönde katkı sağladıklarını düşündükleri, böylece yeniliklere açık oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I8):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların işlerini belirli kurallara göre yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J3):** İş yerindeki statüsü işçi olanların iş yerlerinde kendi yeteneklerine uygun olarak çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J5):** İş yerindeki statüsü işçi olanların iş yerlerinde kendi yeteneklerine uygun olarak çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J8):** İş yerindeki statüsü işçi olanların firmada verilen direktifler çerçevesinde görevlerine uygun şekilde çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J9):** İş yerindeki statüsü işçi olanların işlerinde toplumun refahını da düşünerek hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K2):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanlara iş yerlerinde belirli statüler verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K4):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların kendilerini geliştirebildikleri, yeni şeyler öğrenmeye açık oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K6):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları, yaptıkları işin isteklerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K7):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların işin akışını pozitif yönde arttırdıkları belirlenmiştir.



**H<sub>0</sub>Red(K8):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların belirlenmiş bir sisteme bağlı çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K9):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların toplumdaki insanları düşündükleri, geleceğe yönelik hedeflerinin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K10):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların mesleki açıdan kendilerini geliştirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** Çalışanların kendi özelliklerinin farkında olup bunu kullanabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N2):** Çalışanların firmalarında yaptıkları işin sorumluluğunu alabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** Çalışanların işletmelerinde verilen görevleri becerilerine uygun olarak kısmen yerine getirdiklerini belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** Çalışanların kendi gelişimlerine pozitif yönde katkı sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N5):** Çalışanların işlerinden memnun oldukları, işlerine sevak geldikleri kısmen belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N6):** Çalışanların yaptıkları işin isteklerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N7):** Çalışanların teknolojiye ve yeniliklere açık olup ayak uydurduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N8):** Çalışanların kısmen belirli bir görev tanımının olduğu, onun dışına çıkmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N9):** Çalışanların toplumsal olayları göz ardı etmediği kısmen belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N10):** Çalışanların işlerinde belli statüye geldiklerinde sözleri geçtiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N11):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen zevk aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O1):** Çalışanların tecrübelerini daha rahat sergileyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O2):** Çalışanlara işlerinde belirli sorumluluklar verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O3):** Çalışanların yapabileceklerine göre iş yükü aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O4):** Çalışanların yaptıkları işlerin kendilerine yeni bakış açısı kattığı, bu durumun gelişimlerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O5):** Çalışanların yaptıkları işlerden kısmen memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O7):** Çalışanların yaptıkları işlerde başarılı oldukları ve yenilikleri görebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O8):** Çalışanların yapacakları işlerin önceden yazılı olarak belirtildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O9):** Çalışanların işlerini yaparken çevresindeki insanları da düşündükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O10):** Çalışanların mesleki olarak belli bir seviyede oldukları ve tecrübelerinin arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O11):** Çalışanların yaptıkları işi sevdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö1):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların kendilerine özgü enerjilerini kullanabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö2):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanlara verilen görevlerin arttırıldığı, sorumlulukların genişletildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö3):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların kendi benliklerine uygun işleri yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö4):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların yaptıkları işin, kendilerini geliştirmekte olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö5):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların işlerini severek yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö6):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların işlerinden tatmin oldukları, pozitif yönde ivme kazandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö7):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların işlerine katkı sağladıklarını görmeleri sonucunda daha iyisini yapmaya heveslendikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö8):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların belirli çizgileri olduğu ve bu kurallara göre görevlerini yerine getirdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö9):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların toplumdaki insanları da düşünüp hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö10):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların tecrübeye bağlı olarak kendilerini daha iyi geliştirdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö11):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılan işletmelerde çalışanların işlerinde problem yaşamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P1):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının kişinin mevcut yeteneğini kullanmasında katkı sağladığı fakat imkan olmadığı tespit edilmiştir

**H<sub>0</sub>Red(P2):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıldığında çalışanlara bilgi verilmediği kendi çabalarıyla sorumluluklarını yerine getirdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P3):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı fakat yine de çalışanların yaptıkları işin kendilerine uygun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılyorsa bu konuda çalışanların aydınlatılmadığı, yaptıkları işin kendi gelişimlerine katkı sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P5):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılyorsa bu konuda çalışanların aydınlatılmadığı buna rağmen çalışanların işlerini severek yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P6):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılyorsa bu konuda çalışanların aydınlatılmadığı, yaptıkları işin kariyer hedeflerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P7):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılyorsa bu konuda çalışanların aydınlatılmadığı fakat onlar kendi aralarında yaptıkları işleri geliştirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P9):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılyorsa bu konuda çalışanların aydınlatılmadığı buna rağmen yaptıkları işlerde toplumu da düşünerek hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P10):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılyorsa bu konuda çalışanların aydınlatılmadığı bu duruma rağmen yaptıkları işin mesleki gelişimlerine katkı sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P11):** Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılyorsa bu konuda çalışanların aydınlatılmadığı fakat yaptıkları işten zevk aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R1):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentileri doğrultusunda geri bildirim yöntemi olması ile çalışanların işletmelerde kendilerine özđü enerjilerini kullanabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R2):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentileri doğrultusunda geri bildirim yöntemi olması ile çalışanların işletmelerde belirli bir statüye sahip oldukları, sorumluluk bilinçlerinin bu şekilde geliştiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R3):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentileri doğrultusunda geri bildirim yöntemi olmasının çalışanların işletmelerde sahip oldukları kabiliyetleri sergileyebilmesi için uygun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R4):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentileri doğrultusunda geri bildirim yöntemi olması ile çalışanın yapılan işte zamanla kendine bir şeyler katacağı, ilerleyeceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R10):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentileri doğrultusunda geri bildirim yöntemi olmasının çalışanın bilgisinin artmasına, mesleki anlamda bu konuda uzmanlaşmasının beklendiği belirlenmiştir.

İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.12’de verilmiştir.

Çizelge 3.12. İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞİN NİTELİĞİ		19-İş yerinizde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)				21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
1-İşin niteliği		4,453	8	0,814	H <sub>0</sub> Kabul	19,704	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş1)</b>	13,189	4	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(T1)</b>
2-İşin niteliği		4,286	8	0,830	H <sub>0</sub> Kabul	1,548	4	0,818	H <sub>0</sub> Kabul	4,672	4	0,323	H <sub>0</sub> Kabul
3-İşin niteliği		2,218	8	0,974	H <sub>0</sub> Kabul	3,576	4	0,466	H <sub>0</sub> Kabul	3,402	4	0,493	H <sub>0</sub> Kabul
4- İşin niteliği		3,860	8	0,870	H <sub>0</sub> Kabul	7,347	4	0,119	H <sub>0</sub> Kabul	14,228	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(T4)</b>
5-İşin niteliği		4,932	8	0,765	H <sub>0</sub> Kabul	21,439	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş5)</b>	27,337	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T5)</b>
6-İşin niteliği		3,893	8	0,867	H <sub>0</sub> Kabul	22,153	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş6)</b>	21,536	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T6)</b>
7-İşin niteliği		7,297	8	0,505	H <sub>0</sub> Kabul	10,815	4	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş7)</b>	8,257	4	0,083	H <sub>0</sub> Kabul
8-İşin niteliği		9,235	8	0,323	H <sub>0</sub> Kabul	11,890	4	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş8)</b>	26,427	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T8)</b>
9-İşin niteliği		7,038	8	0,533	H <sub>0</sub> Kabul	8,707	4	0,069	H <sub>0</sub> Kabul	5,668	4	0,225	H <sub>0</sub> Kabul
10-İşin niteliği		9,416	8	0,308	H <sub>0</sub> Kabul	11,473	4	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş10)</b>	14,957	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(T10)</b>
11-İşin niteliği		9,561	8	0,297	H <sub>0</sub> Kabul	3,483	4	0,481	H <sub>0</sub> Kabul	8,516	4	0,074	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.12. (devam). İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		22-İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)				24-Yaptığımız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞİN NİTELİĞİ	1-İşin niteliği	15,584	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(U1)</b>	25,195	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	21,966	8	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(V1)</b>
	2-İşin niteliği	0,445	4	0,979	H <sub>0</sub> Kabul	24,616	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü2)</b>	24,279	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
	3-İşin niteliği	10,727	4	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red(U3)</b>	25,043	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü3)</b>	17,491	8	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red(V3)</b>
	4- İşin niteliği	6,644	4	0,156	H <sub>0</sub> Kabul	23,700	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	21,596	8	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(V4)</b>
	5-İşin niteliği	10,368	4	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red(U5)</b>	37,842	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü5)</b>	23,305	8	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(V5)</b>
	6-İşin niteliği	2,740	4	0,602	H <sub>0</sub> Kabul	23,640	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü6)</b>	18,994	8	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(V6)</b>
	7-İşin niteliği	5,302	4	0,258	H <sub>0</sub> Kabul	41,039	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü7)</b>	18,344	8	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red(V7)</b>
	8-İşin niteliği	10,616	4	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(U8)</b>	20,939	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü8)</b>	23,867	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(V8)</b>
	9-İşin niteliği	8,440	4	0,077	H <sub>0</sub> Kabul	27,599	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü9)</b>	17,347	8	0,027	<b>H<sub>0</sub>Red(V9)</b>
	10-İşin niteliği	7,648	4	0,105	H <sub>0</sub> Kabul	43,427	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü10)</b>	20,975	8	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(V10)</b>
	11-İşin niteliği	8,348	4	0,080	H <sub>0</sub> Kabul	28,085	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü11)</b>	20,428	8	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(V11)</b>

Çizelge 3.12. (devam). İşletmelerin işin niteliği parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞİN NİTELİĞİ	1-İşin niteliği	2,313	4	0,678	H <sub>0</sub> Kabul	8,181	4	0,085	H <sub>0</sub> Kabul	3,533	4	0,473	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşin niteliği	3,957	4	0,412	H <sub>0</sub> Kabul	3,812	4	0,432	H <sub>0</sub> Kabul	4,975	4	0,290	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İşin niteliği	2,998	4	0,558	H <sub>0</sub> Kabul	0,641	4	0,958	H <sub>0</sub> Kabul	2,482	4	0,648	H <sub>0</sub> Kabul
	4- İşin niteliği	0,919	4	0,922	H <sub>0</sub> Kabul	8,452	4	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	6,648	4	0,156	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşin niteliği	4,637	4	0,327	H <sub>0</sub> Kabul	5,224	4	0,265	H <sub>0</sub> Kabul	4,976	4	0,290	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşin niteliği	1,886	4	0,757	H <sub>0</sub> Kabul	15,024	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(Z6)</b>	6,068	4	0,194	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşin niteliği	7,689	4	0,104	H <sub>0</sub> Kabul	7,190	4	0,126	H <sub>0</sub> Kabul	2,411	4	0,661	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşin niteliği	13,932	4	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(Y8)</b>	5,588	4	0,232	H <sub>0</sub> Kabul	1,853	4	0,763	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşin niteliği	22,404	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Y9)</b>	7,811	4	0,099	H <sub>0</sub> Kabul	3,241	4	0,518	H <sub>0</sub> Kabul
	10-İşin niteliği	52,898	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Y10)</b>	13,047	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(Z10)</b>	9,925	4	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red(X10)</b>
	11-İşin niteliği	6,516	4	0,164	H <sub>0</sub> Kabul	8,179	4	0,085	H <sub>0</sub> Kabul	10,788	4	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(X11)</b>

**H<sub>0</sub>Red(Ş1):** İş yerinde sağlık hizmetinin olup olmadığını araştıran işletmelerde çalışanların kendilerine özgü enerjilerini kullanabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş5):** İş yerinde sağlık hizmetinin olup olmadığını araştıran işletmelerde çalışanların yaptıkları işin kişinin kendi beklentilerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş6):** İş yerinde sağlık hizmetinin olup olmadığını araştıran işletmelerde çalışanların yaptıkları işlerden memnun oldukları ve kendi beklentilerini karşıladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş7):** İş yerinde sağlık hizmetinin olup olmadığını araştıran işletmelerde çalışanların işlerine verdikleri emeklerin geri dönüşü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş8):** İş yerinde sağlık hizmetinin olup olmadığını araştıran işletmelerde çalışanların yaptıkları işin belirli çizgiler içinde sınırlandırılmış bir yapıda uygulandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş10):** İş yerinde sağlık hizmetinin olup olmadığını araştıran işletmelerde çalışanların mesleklerinde tecrübe ve bilgi kazandıkça kendilerine olan güvenlerinin arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T1):** İş yerinde ulaşım hizmeti olan yerlerde çalışanların kişisel potansiyellerini kullandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T4):** İş yerinde ulaşım hizmeti olan yerlerde çalışanların kişisel gelişimlerini daha iyi tamamladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T5):** İş yerinde ulaşım hizmeti olan yerlerde çalışanların verilen hizmetlerin kendi isteklerine uygun olarak yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T6):** İş yerinde ulaşım hizmeti olan yerlerde çalışanların verilen hizmetlerin kişinin kendi isteklerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T8):** İş yerinde ulaşım hizmeti olan yerlerde çalışanların verilen ulaşım imkanından memnun olduğu, belli kurallara uygun olarak işlerini yaptığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T10):** İş yerinde ulaşım hizmeti olan yerlerde çalışanların verilen ulaşım imkanından memnun olduğu ve buna bağlı olarak mesleki becerilerini, bilgilerini gösterebildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U1):** İş yerinde sosyal olanakları araştıran işletmelerde çalışanların sosyal olanaklarından yararlandıkları ve bu imkanları rahatlıkla kullanabildikleri belirlenmiştir.



**H<sub>0</sub>Red(U3):** İş yerinde sosyal olanakları araştıran işletmelerde çalışanların olanaklarından yararlanıp kendi benliklerine uygun işlerde çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U5):** İş yerinde sosyal olanakları araştıran işletmelerde çalışanların sosyal olanaklarından yararlanıp buna bağlı olarak işlerini isteyerek yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U8):** İş yerinde sosyal olanakları araştıran işletmelerde çalışanların sosyal olanaklarından yararlanıp buna bağlı iş yerlerinde belirli kuralların olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların, hafta sonu tatil olanaklarından yararlandıkları bu durumda işlerini daha iyi yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü2):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların hafta sonu tatil olanaklarından yararlandıkları böylece işlerindeki sorumluluklarını iyi bir şekilde yerine getirdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü3):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların hafta sonu tatil olanaklarından yararlandıkları ve böylece mesleki açıdan kendi benliklerine uygun işlerde yer aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların, hafta sonu tatil olanaklarından yararlandıkları bu durumda işlerinde kendilerine daha fazla katkı sağladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü5):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların hafta sonu tatil olanaklarından yararlanmalarına bağlı olarak yaptıkları işlerden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü6):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların hafta sonu tatil olanaklarından yararlanmalarına bağlı olarak yaptıkları işin kendilerini tatmin ettiği tespit edilmiştir

**H<sub>0</sub>Red(Ü7):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların , hafta sonu tatil olanaklarından yararlanmalarına bağlı olarak yaptıkları işi geliştirebildikleri, işlerine yenilikler getirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü8):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların hafta sonu tatil olanaklarından yararlanmalarına bağlı olarak işyerlerinde belli sınırlara dayalı kaldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü9):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların, hafta sonu tatil olanaklarından yararlanmalarına bağlı olarak iş yerlerinde toplumun huzuruna da yer verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü10):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların hafta sonu tatil olanaklarından yararlanmalarına bağlı olarak iş yerlerinde mesleki becerilerine göre kendilerini ispatladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü11):** İş yerinde hafta sonu tatil imkanı olan işletmelerde çalışanların hafta sonu tatil olanaklarından yararlanmalarına bağlı olarak yaptıkları işlerden mutlu oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V1):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların, yaptıkları işi kaybetme endişesi olduğu bu yüzden işlerine daha iyi sarılıp potansiyellerini kullandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların kendilerine verilen sorumlulukları daha iyi yerine getirmesi gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V3):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların, yaptıkları işleri yeteneklerine uygun olarak seçtikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V4):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların yaptığı işin kendi geliştirmek için uygun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V5):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların, yaptıkları işten mutlu oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V6):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların, işin kendileri için uygun olduğu, bu durumdan hoşnut oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V7):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların, yaptıkları işi gelişen teknolojiye uygun olarak geliştirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V8):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların, işin gerekliliği olan görev tanımlarının olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V9):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde toplumu da düşünerek işlerini yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V10):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların, bu süreçte yaptıkları işin tecrübelerini arttırdığı statülerinin belirlendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V11):** Yaptıkları işi kaybetme endişesi olan işletmelerde çalışanların işe gitmenin başarıları arttıracığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y8):** Çalışanların, sigortalı oldukları ve iş yerlerinde belirli kurallara göre çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y9):** Çalışanların, sigortalı oldukları ve iş yerlerinde topluma uygun hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y10):** Çalışanların mesleki anlamda tecrübelerini arttırmaya yönelik yetkiler alabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z6):** Çalışanların, işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin alındığı görülmüştür. Buna bağlı olarak yapılan işin azimli bir şekilde, istekle ilerlediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z10):** Çalışanların, işleriyle ilgili güvenlik önlemleri alındığı görülmüştür. Buna bağlı olarak yaptıkları işe sadık oldukları, kendilerini iş yaparken iyi hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X10):** İşleriyle ilgili olarak çalışanların, işleriyle ilgili emeklilik güvencesi olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak yeni fikirler üretebildikleri, yeteneklerini keşfettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X11):** İşleriyle ilgili emeklilik güvencesi olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak yeni fikirler üretebildikleri, yeteneklerini keşfettikleri belirlenmiştir.

### **3.5.2. İş Ortamı**

Katılımcıların iş ortamı ile ulaşmak istedikleri amaçlarda en önemli yargının “İşyerimde işimizin gerektirdiği modern teknolojik araç-gereçler kullanılır” olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “İşyerimin ulaşım olanakları yeterlidir” yargısı takip etmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise “İşyerimin yemek şartlarından memnunum” olarak görülmektedir (Çizelge 3.13).

Çizelge 3.13. İş ortamı ile ilgili memnuniyet durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
İşyerimde işimizin gerektirdiği modern teknolojik araç-gereçler kullanılır.	3,8984	0,79001
İşyerimin ulaşım olanakları yeterlidir.	3,8646	0,87757
İş sağlığı ve güvenliği açısından kendimi çalıştığım iş yerinde güvende hissediyorum.	3,8568	0,83825
Fiziksel olarak çalışma ortamım yeterli düzeydedir.	3,8385	0,80467
Çalışma mekanımız fiziksel sağlığı gözetecek şekilde düzenlenmiştir.	3,8125	0,83728
İşyerim temizlik ve düzene önem verir.	3,7839	0,86272
İşyerimin sosyal olanakları yeterlidir.	3,7057	0,92506
İşyerimin yemek şartlarından memnunum.	3,7005	0,97026

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum  
İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.14’te verilmiştir.

Çizelge 3.14. İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER																	
		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)				4-Eğitim durumu (D)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞ ORTAMI	1-İş ortamı	9,186	12	0,687	H <sub>0</sub> Kabul	2,491	4	0,646	H <sub>0</sub> Kabul	9,263	8	0,321	H <sub>0</sub> Kabul	36,417	20	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(D1)</b>
	2-İş ortamı	9,911	12	0,624	H <sub>0</sub> Kabul	8,653	4	0,070	H <sub>0</sub> Kabul	9,730	8	0,285	H <sub>0</sub> Kabul	28,658	20	0,095	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İş ortamı	11,215	12	0,511	H <sub>0</sub> Kabul	19,355	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(B3)</b>	3,175	8	0,923	H <sub>0</sub> Kabul	34,377	20	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(D3)</b>
	4-İş ortamı	13,338	12	0,345	H <sub>0</sub> Kabul	12,604	4	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(B4)</b>	4,824	8	0,776	H <sub>0</sub> Kabul	27,199	20	0,130	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İş ortamı	12,766	12	0,386	H <sub>0</sub> Kabul	8,063	4	0,089	H <sub>0</sub> Kabul	1,574	8	0,991	H <sub>0</sub> Kabul	30,276	20	0,066	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İş ortamı	21,179	12	0,048	<b>H<sub>0</sub>Red(A6)</b>	1,993	4	0,737	H <sub>0</sub> Kabul	8,974	8	0,345	H <sub>0</sub> Kabul	23,499	20	0,265	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İş ortamı	13,595	12	0,327	H <sub>0</sub> Kabul	7,830	4	0,098	H <sub>0</sub> Kabul	3,452	8	0,903	H <sub>0</sub> Kabul	29,385	20	0,080	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İş ortamı	23,188	12	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red(A8)</b>	2,319	4	0,677	H <sub>0</sub> Kabul	3,538	8	0,896	H <sub>0</sub> Kabul	20,206	20	0,445	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.14. (devam). İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
		5-Mesleki eğitim aldınız mı? (E)				6-Çocuk sayısı (F)				7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞ ORTAMI	1-İş ortamı	14,580	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>	30,305	20	0,065	H <sub>0</sub> Kabul	15,577	12	0,211	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İş ortamı	10,761	4	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>	70,213	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F2)</b>	29,910	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(G2)</b>
	3-İş ortamı	11,659	4	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>	24,206	20	0,234	H <sub>0</sub> Kabul	23,845	12	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(G3)</b>
	4-İş ortamı	12,166	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(E4)</b>	16,558	20	0,681	H <sub>0</sub> Kabul	17,067	12	0,147	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İş ortamı	14,394	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(E5)</b>	36,667	20	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(F5)</b>	19,696	12	0,073	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İş ortamı	16,140	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(E6)</b>	30,013	20	0,070	H <sub>0</sub> Kabul	11,,369	12	0,498	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İş ortamı	24,795	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E7)</b>	22,508	20	0,314	H <sub>0</sub> Kabul	36,271	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G7)</b>
	8-İş ortamı	14,323	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(E8)</b>	42,217	20	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(F8)</b>	15,237	12	0,229	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(A6):** Yaş grubu 25-36 arasında olan çalışanların işlerini severek yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(A8):** Yaş grubu 25-36 arasında olan çalışanların belirli kurallara bağlı olarak çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B3):** Cinsiyeti erkek olanların yaptıkları işte kendilerini güvende hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B4):** Cinsiyeti erkek olanlar yaptıkları işteki ortamın sağlıklarına uygun şekilde olduğunu ifade etmişlerdir.

**H<sub>0</sub>Red(D1):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların iş yerlerindeki yemek hizmetinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D3):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların işlerini yaparken kendilerini güvende hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** Mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerindeki yemek hizmetinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** Mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinde tertibe, uyuma özen gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E3):** Mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinde kendilerini daha güvende hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E4):** Mesleki eğitim almayan çalışanlar iş yerlerinin sağlığa, düzene uygun olduğunu düşünmektedir.

**H<sub>0</sub>Red(E5):** Mesleki eğitim almayan çalışanlar iş ortamlarının çalışabilirlik açısından iyi olduğunu düşünmektedir.

**H<sub>0</sub>Red(E6):** Mesleki eğitim almayan çalışanlar iş yerlerinin sosyal açıdan iyi olduğunu düşünmektedirler.

**H<sub>0</sub>Red(E7):** Mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinin ulaşım imkanlarından faydalandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E8):** Mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinin gelişen teknolojiye göre ilerlediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F2):** Çocuğu olmayan çalışanların iş yerlerinde daha toplu ve düzenli oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F5):** Çocuğu olmayan çalışanların iş yerlerinin fiziki şartlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F8):** Çocuğu olmayan çalışanlar iş yerlerinde gelişen çağa göre yeniliklerin yapıldığını düşünmektedir.

**H<sub>0</sub>Red(G2):** Eşleri alışmayan çalışanların iş yerlerinde çevrelerindeki düzene daha çok zen gösterdikleri tespit edilmiştir

**H<sub>0</sub>Red(G3):** Eşleri alışmayan çalışanların iş yerlerinde kendilerini daha sağlıklı ve güvenli hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G7):** Eşleri alışmayan çalışanların ulaşım olanaklarından memnun oldukları belirlenmiştir.

İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları izelge 3.15’de verilmiştir.



Çizelge 3.15. İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığımız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞ ORTAMI	1-İş ortamı	26,105	16	0,053	H <sub>0</sub> Kabul	13,680	16	0,623	H <sub>0</sub> Kabul	32,855	16	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(İ1)</b>
	2-İş ortamı	18,685	16	0,285	H <sub>0</sub> Kabul	16,164	16	0,442	H <sub>0</sub> Kabul	44,288	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(İ2)</b>
	3-İş ortamı	28,266	16	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(H3)</b>	26,285	16	0,050	H <sub>0</sub> Kabul	32,691	16	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(İ3)</b>
	4-İş ortamı	16,628	16	0,410	H <sub>0</sub> Kabul	18,894	16	0,274	H <sub>0</sub> Kabul	32,141	16	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(İ4)</b>
	5-İş ortamı	9,827	16	0,876	H <sub>0</sub> Kabul	28,284	16	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(I5)</b>	34,446	16	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(İ5)</b>
	6-İş ortamı	20,399	16	0,203	H <sub>0</sub> Kabul	31,071	16	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(I6)</b>	29,697	16	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red(İ6)</b>
	7-İş ortamı	38,315	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(H7)</b>	31,050	16	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(I7)</b>	20,443	16	0,201	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İş ortamı	22,582	16	0,125	H <sub>0</sub> Kabul	18,084	16	0,319	H <sub>0</sub> Kabul	19,481	16	0,244	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.15. (devam). İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞ ORTAMI		11-İş yerindeki statü (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz (L)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş ortamı	25,741	20	0,175	H <sub>0</sub> Kabul	43,516	24	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(K1)</b>	48,406	36	0,081	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İş ortamı	29,326	20	0,082	H <sub>0</sub> Kabul	30,810	24	0,159	H <sub>0</sub> Kabul	60,740	36	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(L2)</b>
	3-İş ortamı	30,648	20	0,060	H <sub>0</sub> Kabul	36,831	24	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red(K3)</b>	46,810	36	0,107	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İş ortamı	34,265	20	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(J4)</b>	32,137	24	0,124	H <sub>0</sub> Kabul	34,344	36	0,547	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İş ortamı	32,251	20	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(J5)</b>	30,355	24	0,173	H <sub>0</sub> Kabul	44,896	36	0,147	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İş ortamı	22,986	20	0,289	H <sub>0</sub> Kabul	30,725	24	0,162	H <sub>0</sub> Kabul	31,762	36	0,670	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İş ortamı	20,663	20	0,417	H <sub>0</sub> Kabul	39,273	24	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red(K7)</b>	62,220	36	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(L7)</b>
	8-İş ortamı	14,285	20	0,816	H <sub>0</sub> Kabul	29,847	24	0,190	H <sub>0</sub> Kabul	33,875	36	0,570	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.15. (devam). İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz (M)				14-Çalıştığınız işten memnun musunuz? (N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? (O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İŞ ORTAMI	1-İş ortamı	119,185	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	46,949	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	33,647	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O1)</b>
	2-İş ortamı	135,638	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	32,198	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N2)</b>	29,996	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(O2)</b>
	3-İş ortamı	211,408	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	41,630	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	33,024	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O3)</b>
	4-İş ortamı	169,287	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	31,571	12	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	19,740	12	0,072	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İş ortamı	161,144	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M5)</b>	27,294	12	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(N5)</b>	22,575	12	0,032	<b>H<sub>0</sub>Red(O5)</b>
	6-İş ortamı	71,728	52	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(M6)</b>	25,398	12	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(N6)</b>	21,967	12	0,038	<b>H<sub>0</sub>Red(O6)</b>
	7-İş ortamı	158,181	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M7)</b>	33,841	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N7)</b>	29,208	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(O7)</b>
	8-İş ortamı	177,325	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M8)</b>	29,641	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(N8)</b>	30,390	12	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(O8)</b>

Çizelge 3.15. (devam). İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞ ORTAMI		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi mi? ( R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş ortamı	42,089	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö1)</b>	29,780	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	9,573	8	0,296	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İş ortamı	32,730	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö2)</b>	33,720	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	8,195	8	0,415	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İş ortamı	50,182	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö3)</b>	43,106	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	13,912	8	0,084	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İş ortamı	33,138	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö4)</b>	30,890	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	14,966	8	0,060	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İş ortamı	39,972	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö5)</b>	50,696	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P5)</b>	19,287	8	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(R5)</b>
	6-İş ortamı	36,830	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö6)</b>	35,612	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P6)</b>	10,113	8	0,257	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İş ortamı	29,134	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö7)</b>	30,307	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P7)</b>	8,390	8	0,396	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İş ortamı	24,319	12	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö8)</b>	15,422	8	0,051	H <sub>0</sub> Kabul	6,174	8	0,628	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(H3):** Eşleri çalışmayan çalışanların iş yerlerinde kendilerini güvenli hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H7):** Eşleri çalışmayan çalışanlar iş yerlerinde ulaşım olanaklarından yararlanmanın olumlu etkisi olduğunu düşünmektedir.

**H<sub>0</sub>Red(I5):** İşletmedeki çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların çalışma koşullarının yeterli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I6):** İşletmedeki çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların işyerlerinde daha aktif oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I7):** İşletmedeki çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların işyerlerinde ulaşım imkanından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ1):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların işletmedeki yemek hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ2):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların işyerlerinde tertibe önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ3):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların işyerlerinde kendilerini güvende hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ4):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların çalışma şartlarının sağlıklarına uygun şekilde konumlandırıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ5):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların çalışma şartlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ6):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların işyerlerinin sosyal imkanlar tanıdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J4):** İşletmedeki statüsü işçi olan çalışanların bağlı oldukları işletmelerin sağlık ve düzene dikkat ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J5):** İşletmedeki statüsü işçi olan çalışanların bağlı oldukları işletmelerin çalışma koşullarına önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K1):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların işletmelerindeki yemek hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K3):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların işyerlerinde kendilerini iş sağlığı ve güvenliği açısından güvende hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K7):** İşletmede ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların işyerlerindeki ulaşım imkanlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** Çalışanların çoğunun iş yerlerindeki yemek hizmetlerinden memnun oldukları, kendilerini iyi hissedip verimli çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N2):** Çalışanların iş yerlerinin temizlik ve düzeninden kısmen memnun oldukları, düzenli olmayan iş yerlerinde verimliliklerinin düştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından kendilerini kısmen güvende hissettikleri, iş güvenliği uzmanlarının işletmelerde daha aktif rol alması gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** Çalışanlara göre iş yerlerinde fiziksel sağlığı gözetecek şekilde kısmen düzenlemelerin olduğunu, bu konuya işverenlerin daha fazla özen göstermesi gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N5):** Çalışanların fiziksel olarak çalışma ortamlarını kısmen yeterli buldukları, daha fazla iyileştirmelerin gerçekleştirilebileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N6):** İş yerlerinde sosyal olanakların kısmen yeterli olduğu, çalışanlara ara dinlenmelerde motivasyon artırıcı aktivitelerin sağlanması gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N7):** Çalışanlar iş yerlerindeki ulaşım olanaklarından kısmen yararlandıklarını belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N8):** Çalışanlar İş yerlerindeki işin gerektirdiği modern teknolojik araç-gereçlerin kısmen kullanıldığını, yeni teknolojinin maliyetlerinden dolayı kullanılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O1):** Çalışanların çalışma saatlerinden ve yemek hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O2):** Çalışanların çalışma saatlerinden ve iş yerindeki temizlik-düzeninden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O3):** Çalışanların çalışma saatlerinden ve iş yerindeki işçi sağlığı-güvenliği hizmetinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O5):** Çalışanların çalışma saatlerinden ve çalıştıkları ortamın müsait olmasından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O6):** Çalışanların çalışma saatlerinden ve iş yerlerinde sağlanan sosyal

olanaklardan memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O7):** Çalışanların çalışma saatlerinden ve iş yerinde sağlanan ulaşım imkanlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O8):** Çalışanların çalışma saatlerinden ve iş yerindeki yapılan yeniliklerden, yeni sağlanan teknolojik imkanlardan memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö1):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı fakat çalışanların yemek hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö2):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı fakat iş yerlerinde düzene tertibe önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö3):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı fakat iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö4):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı fakat iş yerlerinin yerleşiminin insana uygunluğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö5):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı fakat iş yeri şartlarının çalışanlara göre ayarlanmış olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö6):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı fakat iş yerinde çalışanlara sunulan imkanların iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö7):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı fakat iş yerinde çalışanların ulaşım imkanlarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö8):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı fakat iş yerinde çalışanların modern teknolojiye ayak uydurarak ilerlediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P1):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı, çalışanlara bu konuda bilgi verilmediği görülmüştür. Fakat çalışanların yemek hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P2):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı, çalışanlara bu konuda bilgi verilmediği görülmüştür. Fakat çalışanların işyerlerinde temiz ve titiz oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P3):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı, çalışanlara bu konuda bilgi verilmediği görülmüştür. Fakat iş yeri sahiplerinin çalışan sağlığına ve iş yerindeki güvenliğe dikkat ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı, çalışanlara bu konuda bilgi verilmediği görülmüştür. Fakat iş yeri sahiplerinin çalışma koşullarını güzelleştirip düzenlediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P5):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmayıp çalışanlara bu konuda bilgi verilmediği görülmüştür. Fakat iş yeri sahiplerinin çalışma alanlarına dikkat ettiği, çalışanların memnuniyetine uygun dizayn yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P6):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı, çalışanlara bu konuda bilgi verilmediği görülmüştür. Fakat iş yeri sahiplerinin çalışma alanlarına dikkat ettiği, çalışanlara sosyal haklar verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P7):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin yapılmadığı, çalışanlara bu konuda bilgi verilmediği görülmüştür. Fakat iş yeri sahiplerinin ulaşım imkanlarının sağlanmasına katkıda buldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R5):** İşletmede çalışan memnuniyet analizlerinin çalışanların beklentilerini belirlemede etkili bir geri bildirim sağladığı ve iş ortamının çalışanlara göre uygun olduğu belirlenmiştir.

İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.16'da verilmiştir.



Çizelge 3.16. İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞ ORTAMI		19-İş yerinizde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)				21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş ortamı	14,983	8	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	2,890	4	0,576	H <sub>0</sub> Kabul	4,873	4	0,301	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İş ortamı	27,307	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(S2)</b>	3,358	4	0,500	H <sub>0</sub> Kabul	9,034	4	0,060	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İş ortamı	10,293	8	0,245	H <sub>0</sub> Kabul	3,708	4	0,447	H <sub>0</sub> Kabul	7,449	4	0,114	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İş ortamı	14,072	8	0,080	H <sub>0</sub> Kabul	21,264	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş4)</b>	31,980	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T4)</b>
	5-İş ortamı	2,713	8	0,951	H <sub>0</sub> Kabul	25,125	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş5)</b>	29,770	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T5)</b>
	6-İş ortamı	8,232	8	0,411	H <sub>0</sub> Kabul	9,658	4	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş6)</b>	5,193	4	0,268	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İş ortamı	5,530	8	0,700	H <sub>0</sub> Kabul	8,458	4	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	8,318	4	0,081	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İş ortamı	2,768	8	0,948	H <sub>0</sub> Kabul	7,290	4	0,121	H <sub>0</sub> Kabul	11,750	4	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red(T8)</b>

Çizelge 3.16. (devam). İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞ ORTAMI		22-İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)				24-Yaptığımız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş ortamı	1,444	4	0,837	H <sub>0</sub> Kabul	16,219	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	5,480	8	0,705	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İş ortamı	1,550	4	0,818	H <sub>0</sub> Kabul	23,195	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü2)</b>	23,540	8	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
	3-İş ortamı	10,618	4	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(U3)</b>	36,355	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü3)</b>	15,885	8	0,044	<b>H<sub>0</sub>Red(V3)</b>
	4-İş ortamı	15,764	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(U4)</b>	20,687	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	14,980	8	0,060	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İş ortamı	14,089	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(U5)</b>	21,648	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü5)</b>	14,977	8	0,060	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İş ortamı	28,909	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(U6)</b>	16,589	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü6)</b>	16,108	8	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(V6)</b>
	7-İş ortamı	1,812	4	0,770	H <sub>0</sub> Kabul	25,088	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü7)</b>	13,683	8	0,090	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İş ortamı	3,977	4	0,409	H <sub>0</sub> Kabul	21,624	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü8)</b>	5,692	8	0,682	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.16. (devam). İşletmelerin iş ortamı parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞ ORTAMI		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş ortamı	0,919	4	0,922	H <sub>0</sub> Kabul	3,585	4	0,465	H <sub>0</sub> Kabul	1,304	4	0,861	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İş ortamı	25,198	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Y2)</b>	11,042	4	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red(Z2)</b>	6,144	4	0,189	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İş ortamı	9,590	4	0,048	<b>H<sub>0</sub>Red(Y3)</b>	15,307	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(Z3)</b>	3,728	4	0,444	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İş ortamı	4,433	4	0,351	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	20,772	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Z4)</b>	12,867	4	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red(X4)</b>
	5-İş ortamı	2,990	4	0,559	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	20,052	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Z5)</b>	7,528	4	0,110	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İş ortamı	3,855	4	0,426	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	7,516	4	0,111	H <sub>0</sub> Kabul	18,754	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(X6)</b>
	7-İş ortamı	2,113	4	0,715	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	7,887	4	0,096	H <sub>0</sub> Kabul	21,377	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(X7)</b>
	8-İş ortamı	3,834	4	0,429	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	4,504	4	0,342	H <sub>0</sub> Kabul	2,537	4	0,638	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(S2):** Çalışanların iş yerindeki yemek hizmetinden, temizliğinden, iş yerlerinin düzenli olmasından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S4):** İşletme çalışanlarının sağlık hizmetine dikkat ettiği, iş yerinde de bu konuda çalışmalar yapıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S5):** İşletme çalışanlarının sağlık hizmetine dikkat ettiği, çalışma şartlarının da istenilen şekilde olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S6):** İşletme çalışanlarının sağlık hizmetine dikkat ettiği, iş yerlerinde de sosyal imkanların var olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T4):** İşletme çalışanlarının ulaşım hizmetine dikkat ettiği, iş yerlerinde bununla birlikte hijyene ve sağlık kurallarına dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T5):** İşletme çalışanlarının ulaşım hizmetine dikkat ettiği, iş yerlerinin uyumuna ve işçiler açısından daha iyi çalışılması adına şartların düzeltildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T8):** İşletme çalışanlarının ulaşım hizmetine dikkat ettiği, bunun yanında da gelişen teknolojiye göre hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U3):** İşletmelerin çalışanlarına sosyal imkanlar sağladığı ve iş yerinde güvenlik hizmetlerine dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U4):** İşletmelerin çalışanlarına sosyal imkanlar sağladığı ve çalışma şartlarında sağlığa dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U5):** İşletmelerin çalışanlarına sosyal imkanlar sağladığı ve çalışma alanlarının çalışanları tatmin ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U6):** İşletmelerin çalışanlarına sosyal imkanlar sağladığı ve bu olanakların uygulandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve iş yerinin sağladığı yemek şartlarından memnun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü2):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve iş yerlerinde temizlik ve düzene önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü3):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve iş yerinde çalışanların güvenliğine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışma koşullarına özen gösterildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü5):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışma şartlarının kendilerine uygun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü6):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve iş yerinde sosyal anlamda hakların olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü7):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının bulunduğu ve ulaşım imkanlarının sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü8):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı gerekli teknolojik gelişmelerin takip edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** İşletmelerde yapılan işi kaybetme endişesinin olduğu ve işyerlerinde temizliğe ve düzene dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V3):** İşletmelerde yapılan işi kaybetme endişesinin olduğu, çalışanların kendilerini iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden güvende hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V6):** İşletmelerde yapılan işi kaybetme endişesinin olduğu ve iş yerinde sosyal imkanların var olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y2):** İşletmelerde çalışanların sigortalarının olduğu ve iş yerlerinde temizlik ve düzene dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y3):** İşletmelerde çalışanların sigortalarının olduğu ve iş yerlerinin sağlığa, güvenliğe dikkat ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z2):** İşletmelerde işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve iş yerlerinde makinelerin ve gerekli eşyaların yerlerine uygun olarak yerleştirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z3):** İşletmelerde işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z4):** İşletmelerde işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu, iş yerlerinde çalışanın sağlığına özen gösterildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z5):** İşletmelerde işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve çalışanların ortamının güzel ve rahat olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X4):** Çalışanların emeklilik güvencelerinin olduğu, çalışma alanlarının fiziksel sağlığa uygun olarak düzenlenmesi kalifiye elemanların zamanla artabilecek olması

belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X6):** Çalışanların emeklilik güvencelerinin olduğu, sosyal haklarından iş yerlerinde yararlandıkları fakat arttırılabileceği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X7):** Çalışanların emeklilik güvencelerinin olduğu, iş yerlerinde ulaşım imkanlarının iyi olduğu belirlenmiştir.

### 3.5.3. İş Güvencesi

Katılımcıların iş güvencesi ile ulaşmak istedikleri en önemli yargının “İşyerim çalışan güvenliğine ve sağlığına önem verir” olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “İş güvencesi açısından çalıştığım işyerinde işimin sürekli olduğunu bilmek beni olumlu etkiler” yargısı izlemektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise “İşyerimin sunduğu emeklilik garantisinden memnunum” olarak görülmektedir (Çizelge 3.17).

Çizelge 3.17. İş güvencesi ile ilgili memnuniyet durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
İşyerim çalışan güvenliğine ve sağlığına önem verir.	3,9479	0,73509
İş güvencesi açısından çalıştığım işyerinde işimin sürekli olduğunu bilmek beni olumlu etkiler.	3,9115	0,77323
İşyerimin sağladığı sağlık güvencesinden memnunum.	3,8620	0,78777
İşyerimin sunduğu emeklilik garantisinden memnunum.	3,7812	0,87558

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.18’de verilmiştir.

Çizelge 3.18. İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER																	
İŞ GÜVENCESİ		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)				4-Eğitim durumu (D)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş güvencesi	11,670	12	0,473	H <sub>0</sub> Kabul	3,220	4	0,522	H <sub>0</sub> Kabul	10,202	8	0,251	H <sub>0</sub> Kabul	31,567	20	0,048	<b>H<sub>0</sub>Red(D1)</b>
	2-İş güvencesi	16,792	12	0,232	H <sub>0</sub> Kabul	3,569	4	0,468	H <sub>0</sub> Kabul	9,776	8	0,281	H <sub>0</sub> Kabul	19,407	20	0,496	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İş güvencesi	10,804	12	0,546	H <sub>0</sub> Kabul	5,707	4	0,222	<b>H<sub>0</sub>Red(B3)</b>	5,715	8	0,679	H <sub>0</sub> Kabul	34,282	20	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(D3)</b>
	4-İş güvencesi	13,365	12	0,343	H <sub>0</sub> Kabul	3,555	4	0,470	H <sub>0</sub> Kabul	9,341	8	0,314	H <sub>0</sub> Kabul	23,480	20	0,255	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.18. (devam). İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
İŞ GÜVENCESİ		5-Mesleki eğitim aldınız mı? (E)				6-Çocuk sayısı (F)				7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş güvencesi	22,210	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>	61,694	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F1)</b>	24,347	12	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(G1)</b>
	2-İş güvencesi	19,307	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>	49,045	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F2)</b>	20,158	12	0,064	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İş güvencesi	20,063	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>	25,788	20	0,173	H <sub>0</sub> Kabul	13,559	12	0,330	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İş güvencesi	11,287	4	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(E4)</b>	19,739	20	0,474	H <sub>0</sub> Kabul	37,265	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G4)</b>



**H<sub>0</sub>Red(B3):** Erkek çalışanların iş yerindeki sağlık hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D1):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine daha çok önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D3):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların işyerlerinde gördükleri sağlık hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitim almadıkları fakat iş yerlerinde işçilere gerekli güvenliğin sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitim almadıkları fakat iş yerlerinde geleceğe yönelik emekliliklerinin yapıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E3):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitim almadıkları fakat iş yerlerinde gerekli sağlık hizmetlerinin sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E4):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitim almadıkları fakat iş yerinde uzun süre çalışabileceklerinin farkında oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F1):** Çocuğu olmayan çalışanların iş yerlerinde genellikle iş sağlığı ve güvenliğine dikkat ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F2):** Çocuğu olmayan çalışanların iş yerlerinin kendilerine sunduğu emeklilik imkanından hoşnut oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G1):** Eşleri çalışmayan çalışanların iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine dikkat ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G4):** Eşleri çalışmayan çalışanların işlerinin sürekli olduğunu bilmelerinin mutlu olmalarına sebebiyet verdiği belirlenmiştir.

İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.18'de verilmiştir.

Çizelge 3.19. İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞ GÜVENCESİ		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığınız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş güvencesi	19,104	16	0,263	H <sub>0</sub> Kabul	32,776	16	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(I1)</b>	49,141	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(İ1)</b>
	2-İş güvencesi	31,616	16	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(H2)</b>	35,118	16	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(I2)</b>	31,737	16	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(İ2)</b>
	3-İş güvencesi	21,628	16	0,156	H <sub>0</sub> Kabul	20,734	16	0,189	H <sub>0</sub> Kabul	46,159	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(İ3)</b>
	4-İş güvencesi	19,729	16	0,233	H <sub>0</sub> Kabul	32,581	16	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(I4)</b>	30,311	16	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(İ4)</b>

Çizelge 3.19. (devam). İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞ GÜVENCESİ		11-İş yerindeki statü (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz (L)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş güvencesi	38,768	20	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(J1)</b>	43,232	24	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(K1)</b>	57,164	36	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(L1)</b>
	2-İş güvencesi	21,115	20	0,390	H <sub>0</sub> Kabul	45,351	24	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(K2)</b>	48,253	36	0,083	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İş güvencesi	42,411	20	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(J3)</b>	52,308	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K3)</b>	48,340	36	0,082	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İş güvencesi	23,970	20	0,244	H <sub>0</sub> Kabul	71,084	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K4)</b>	67,388	36	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(L4)</b>

Çizelge 3.19. (devam). İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞ GÜVENCESİ		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz (M)				14-Çalıştığınız işten memnun musunuz? (N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? (O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş güvencesi	199,089	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	40,536	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	24,312	12	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(O1)</b>
	2-İş güvencesi	106,213	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	20,519	12	0,058	H <sub>0</sub> Kabul	17,480	12	0,132	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İş güvencesi	171,988	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	36,232	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	26,585	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(O3)</b>
	4-İş güvencesi	233,671	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	83,496	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	81,172	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O4)</b>

Çizelge 3.19. (devam). İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞ GÜVENCESİ		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi mi? (R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş güvencesi	39,056	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö1)</b>	29,581	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	6,534	8	0,588	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İş güvencesi	38,254	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö2)</b>	27,501	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	16,093	8	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(R2)</b>
	3-İş güvencesi	53,981	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö3)</b>	38,889	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	16,174	8	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(R3)</b>
	4-İş güvencesi	46,992	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö4)</b>	26,877	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	12,660	8	0,124	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(H2):** Toplam çalışma süresi 4-6 yıl arasında olan çalışanların iş yerinde bir geleceklerinin olduğu, emekliliklerinde sorun yaşamayacakları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I1):** Aynı iş yerinde çalışma süresi 1-3 yıl arasında iş yerinde çalışan sağlığı ve güvenliğine önem verildiği ifade edilmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I2):** Aynı işyerinde 1-3 yıldır çalışanların iş yerlerinin onlara tanıdığı emeklilik hakkından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I4):** Aynı işyerinde 1-3 yıldır çalışanların işlerini kaybetme endişesi olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ1):** Üretim bölümünde çalışanlar iş yerlerinin kendilerine iş güvenliği ve sağlık hizmetlerini sunduklarını ifade etmişlerdir.

**H<sub>0</sub>Red(İ2):** Üretim bölümünde çalışanların iş yerlerinin kendilerine sunduğu emeklilik imkanından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ3):** Üretim bölümünde çalışanların iş yerlerinin kendilerine gösterdikleri sağlık imkanlarından faydalanabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ4):** Üretim bölümünde çalışanların iş devamlığının farkında oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J1):** Çalışanların iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J3):** Çalışanların iş yerlerinde sağlanan sağlık hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K1):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerindeki güvenlik önlemlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K2):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerinde sunulan emeklilik imkanından yararlanmaktan memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K3):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerinin sağlamış olduğu sağlık hizmetlerinden olumlu yönde faydalandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K4):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların işlerini kaybetme korkusu olmadan çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** Çalıştıkları işten kısmen memnun olan çalışanların işyerlerindeki sağlık-güvenlik hizmetlerinden pozitif yönde memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** Çalıştıkları işten kısmen memnun olan çalışanların işyerlerindeki sağlık-güvenlik hizmetlerinden pozitif yönde memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** Çalıştıkları işten kısmen memnun olan çalışanların işlerine güvendikleri ve daima orda çalışabileceklerini düşündükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O1):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve iş yerlerinin çalışan güvenliğine ve sağlığına önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O3):** Çalışanlar çalışma saatlerinden memnun oldukları ve iş yerlerinin sağladığı sağlık imkanlarından da yararlandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O4):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları, işlerinin sürekli olduğu ve kovulma korkusu olmadan çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö1):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ancak çalışan güvenliğine ve sağlığına önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö2):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ancak emeklilik hizmetinin verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö3):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ancak çalışan sağlığına önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö4):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ancak çalışanlara iş güvencesi verilerek kendilerini bu konuda güvende hissetmelerinin sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P1):** Çalışan memnuniyeti yapan işletmelerin sonuçlar hakkında çalışanlarına bilgi vermediği ancak çalışanların güvenliğine ve sağlıklarına önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P2):** Çalışan memnuniyeti yapan işletmelerin sonuçlar hakkında çalışanlarına bilgi vermediği ancak gelecek planı arasında yer alan emeklilik garantisini çalışanlarına sunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P3):** Çalışan memnuniyeti yapan işletmelerin sonuçlar hakkında çalışanlarına bilgi vermediği ancak çalışanların iş yerinin sağladığı sağlık ve güvence hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** Çalışan memnuniyeti yapan işletmelerin sonuçlar hakkında çalışanlarını bilgilendirmediği ancak iş güvencesi açısından çalıştıkları işyerinde işlerinin sürekli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R2):** Çalışanların çalışan memnuniyeti analizlerinin etkili geri bildirim yöntemi olabileceğine inandıkları ve işyerinde emeklilik garantisi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R3):** Çalışanların çalışan memnuniyeti analizlerinin etkili geri bildirim yöntemi olabileceğine inandıkları ve işyerinde sağlanan sağlık hizmetlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.20’de verilmiştir.



Çizelge 3.20. İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞ GÜVENCESİ		19-İş yerinde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)				21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş güvencesi	6,656	8	0,574	H <sub>0</sub> Kabul	30,541	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş1)</b>	33,547	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T1)</b>
	2-İş güvencesi	3,594	8	0,892	H <sub>0</sub> Kabul	13,966	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş2)</b>	27,585	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T2)</b>
	3-İş güvencesi	4,306	8	0,829	H <sub>0</sub> Kabul	34,187	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş3)</b>	35,200	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T3)</b>
4-İş güvencesi	21,918	8	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(S4)</b>	20,124	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş4)</b>	32,612	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T4)</b>	

Çizelge 3.20. (devam). İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞ GÜVENCESİ		22-İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)				24-yaptığınız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
1-İş güvencesi		2,181	4	0,703	H <sub>0</sub> Kabul	14,302	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	26,169	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V1)</b>
2-İş güvencesi		11,892	4	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(U2)</b>	5,245	4	0,263	H <sub>0</sub> Kabul	24,396	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
3-İş güvencesi		6,035	4	0,197	H <sub>0</sub> Kabul	14,391	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü3)</b>	30,425	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(V3)</b>
4-İş güvencesi		5,523	4	0,238	H <sub>0</sub> Kabul	27,502	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	27,802	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V4)</b>



Çizelge 3.20. (devam). İşletmelerin iş güvencesi parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞ GÜVENCESİ		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki- kare	SD	ÖD	Karar	Ki- kare	SD	ÖD	Karar	Ki- kare	SD	ÖD	Karar
	1-İş güvencesi	3,977	4	0,409	H <sub>0</sub> Kabul	5,214	4	0,266	H <sub>0</sub> Kabul	7,472	4	0,113	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İş güvencesi	2,640	4	0,620	H <sub>0</sub> Kabul	5,409	4	0,248	H <sub>0</sub> Kabul	26,387	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(X2)</b>
	3-İş güvencesi	2,164	4	0,706	H <sub>0</sub> Kabul	12,125	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(Z3)</b>	1,846	4	0,764	H <sub>0</sub> Kabul
4-İş güvencesi	6,077	4	0,193	H <sub>0</sub> Kabul	3,736	4	0,443	H <sub>0</sub> Kabul	1,468	4	0,832	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red(S4):** Çalışanların işletmelerin sağladığı yemek hizmetinden faydalandıkları ve işlerinin devamlı olduğunu düşündükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S1):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışan güvenliğine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S2):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların iş yerinde sağlanan emeklilik imkanından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S3):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların bu durumu olumlu şekilde karşıladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S4):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların işlerinin garanti olduğunu bilmeleri durumunun kendilerini iyi hissetmelerine neden olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T1):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve işyerinde çalışanın memnuniyetine, güvenliğine dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T2):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların gelecek için bir emeklilik güvencelerinin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T3):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların sağlık imkanlarından düzenli olarak yararlandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T4):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların aynı iş yerinde uzun süre çalışma garantisi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U2):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu bununla beraber emeklilik hakkının olmasından dolayı çalışanların memnun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** İşletmelerde hafta sonu tatil olanaklarının sağlandığı ve çalışanlarında aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine dikkat ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü3):** İşletmelerde hafta sonu tatil olanaklarının sağlandığı ve işyerinin çalışanın sağlığına önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İşletmelerde hafta sonu tatil olanaklarının sağlandığı ve iş yerinin çalışana uzun süre çalışabilme imkanı gösterdiği, işin sürekli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V1):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları ve işletmelerin çalışanları için iş sağlığına-güvenliğine büyük emek harcadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları ve işletmelerin çalışanları için emeklilik güvencesi sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V3):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları ve işletmelerin çalışanların sağlığına önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V4):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları ve çalışanların işlerinin sürekli olmasını bilmeleri durumunda olumlu yönde etkilendikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z3):** İşletmelerde güvenlik önlemlerinin alındığı ve bu hizmetten çalışanların memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X2):** Çalışanların işletmelerin sağladığı emeklilik şartlarında herhangi bir sıkıntı yaşamadıkları belirlenmiştir.

#### 3.5.4. Ücret

Katılımcıların ücret ile ulaşmak istedikleri en önemli yargının “İşyerinde ücreti zamanında alıyorum” olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “Yapılan fazla mesainin karşılığı verilir” yargısı takip etmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargıyı ise “Alınan ücretle geçim sıkıntısı çekmiyorum” oluşturmaktadır (Çizelge 3.21).

Çizelge 3.21. Ücret ile ilgili memnuniyet durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
İşyerinde ücreti zamanında alıyorum.	3,7448	0,94908
Yapılan fazla mesainin karşılığı verilir.	3,7422	0,92185
İşyerimin sunduğu ücretli izin miktarından memnunum.	3,6641	0,96906
Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	3,5938	0,97572
İşyerimde ücret artışları az oluyor.	3,5729	0,98813
Ücretin diğer işletmelerinkine göre uygunluğu vardır.	3,4531	0,95480
Ücretimdeki artışlardan memnunum.	3,3880	1,07327
Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır.	3,3464	1,05580
İşyerimdeki ücret beklentilerime uygundur.	3,2682	1,09279
Alınan ücretle geçim sıkıntısı çekmiyorum.	3,2057	1,15930

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşletmelerin ücret parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.22’de verilmiştir.

Çizelge 3.22. İşletmelerin ücret parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER																	
		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)				4-Eğitim durumu(D)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜCRET	1-Ücret	19,557	12	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	15,914	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(B1)</b>	5,949	8	0,653	H <sub>0</sub> Kabul	55,844	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(D1)</b>
	2-Ücret	29,010	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(A2)</b>	12,148	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(B2)</b>	5,208	8	0,735	H <sub>0</sub> Kabul	45,371	20	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(D2)</b>
	3-Ücret	24,514	12	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(A3)</b>	8,212	4	0,084	H <sub>0</sub> Kabul	4,030	8	0,854	H <sub>0</sub> Kabul	29,335	20	0,081	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Ücret	18,358	12	0,105	H <sub>0</sub> Kabul	6,752	4	0,150	H <sub>0</sub> Kabul	1,584	8	0,991	H <sub>0</sub> Kabul	20,376	20	0,435	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Ücret	20,695	12	0,055	H <sub>0</sub> Kabul	7,401	4	0,116	H <sub>0</sub> Kabul	4,361	8	0,823	H <sub>0</sub> Kabul	23,310	20	0,274	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Ücret	23,121	12	0,027	<b>H<sub>0</sub>Red(A6)</b>	5,544	4	0,236	H <sub>0</sub> Kabul	8,168	8	0,417	H <sub>0</sub> Kabul	24,734	20	0,212	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Ücret	18,727	12	0,095	H <sub>0</sub> Kabul	2,848	4	0,584	H <sub>0</sub> Kabul	5,469	8	0,706	H <sub>0</sub> Kabul	16,258	20	0,700	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Ücret	31,338	12	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(A8)</b>	9,618	4	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red(B8)</b>	3,573	8	0,893	H <sub>0</sub> Kabul	30,022	20	0,069	H <sub>0</sub> Kabul
	9-Ücret	14,379	12	0,277	H <sub>0</sub> Kabul	12,512	4	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(B9)</b>	3,404	8	0,907	H <sub>0</sub> Kabul	37,760	20	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(D9)</b>
	10-Ücret	24,912	12	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(A10)</b>	7,964	4	0,093	H <sub>0</sub> Kabul	6,555	8	0,585	H <sub>0</sub> Kabul	21,209	20	0,385	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.22. (devam). İşletmelerin ücret parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
		5-Mesleki eğitim aldınız mı? (E)				6-Çocuk sayısı (F)				7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜCRET	1-Ücret	13,628	4	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>	15,707	20	0,735	H <sub>0</sub> Kabul	22,780	12	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red(G1)</b>
	2-Ücret	21,660	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>	10,345	20	0,961	H <sub>0</sub> Kabul	18,396	12	0,104	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Ücret	14,368	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>	23,466	20	0,267	H <sub>0</sub> Kabul	19,039	12	0,088	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Ücret	15,754	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(E4)</b>	10,652	20	0,955	H <sub>0</sub> Kabul	18,157	12	0,111	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Ücret	16,123	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(E5)</b>	6,600	20	0,998	H <sub>0</sub> Kabul	29,638	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(G5)</b>
	6-Ücret	6,778	4	0,148	H <sub>0</sub> Kabul	25,112	20	0,197	H <sub>0</sub> Kabul	16,459	12	0,171	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Ücret	16,006	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(E7)</b>	16,303	20	0,698	H <sub>0</sub> Kabul	13,155	12	0,358	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Ücret	9,852	4	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(E8)</b>	21,386	20	0,375	H <sub>0</sub> Kabul	16,335	12	0,176	H <sub>0</sub> Kabul
	9-Ücret	10,037	4	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(E9)</b>	23,018	20	0,288	H <sub>0</sub> Kabul	21,276	12	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red(G9)</b>
	10-Ücret	6,948	4	0,139	H <sub>0</sub> Kabul	16,415	20	0,691	H <sub>0</sub> Kabul	16,470	12	0,171	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(A2):** İşletmelerde yaşı 25-36 arası olan çalışanların geçim sıkıntısı çekmedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(A3):** İşletmelerde yaşı 25-36 arası olan çalışanların iş yerlerinde ücretlerini tam zamanında aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(A6):** İşletmelerde yaşı 25-36 arası olan çalışanların fazla çalışmalarının da ücretini aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(A8):** İşletmelerde yaşı 25-36 arası olan çalışanların ücretlerindeki az artışlardan memnun olmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(A10):** İşletmelerde yaşı 25-36 arası olan çalışanların ücretlerindeki değişimlerden memnun olmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B1):** Cinsiyeti erkek olan çalışanların aldıkları ücretin beklentileri karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B2):** Cinsiyeti erkek olan çalışanların aldıkları ücretten memnun oldukları ve kendilerini geçindirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B8):** Cinsiyeti erkek olan çalışanların aldıkları ücretten memnun oldukları ve iş yerlerindeki ücret artışlarını az buldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B9):** Cinsiyeti erkek olan çalışanların aldıkları ücretten memnun oldukları bununla beraber iş yerindeki genellikle tecrübeye ve başarıya göre artan maaşlardan memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D1):** Eğitim durumu lise olan çalışanların çalıştıkları yerin ücret prensibi hakkında olumlu düşüncelere sahip olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D2):** Eğitim durumu lise olan çalışanların aldıkları ücretten tatmin oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D9):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların iş yerlerindeki maaş artışlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** Mesleki eğitim almayan çalışanlar iş yerlerindeki ücret beklentileri, kendilerinin taleplerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** Mesleki eğitim almayan çalışanların aldıkları maaşla ailesini ve kendini geçindirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E3):** Mesleki eğitim almayan çalışanların işletmelerinden maaşlarını her ay düzenli şekilde aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E4):** Mesleki eğitim almayan çalışanların kendi aralarında tecrübe ve başarıya bağlı olarak hak ettiği ücreti aldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E5):** Mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E7):** Mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinden aldıkları ücretli izin miktarlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E8):** Mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinde sunulan maaş artışlarının düşük olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E9):** İşletmelerde mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinde sağlanan belli zamanlarda yapılan ücret artışlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G1):** Eşleri çalışmayan çalışanların istedikleri ücretin iş yerleri tarafından karşılandığı, geçim sıkıntısı çekmedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G5):** Eşleri çalışmayan çalışanların başka işletmelere göre kendi işletmelerinde aldıkları maaşları kıyasladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G9):** Eşleri çalışmayan çalışanların iş yerlerindeki aldıkları ücretten ve belirli zamanlarda verilen artışlardan memnun oldukları belirlenmiştir.

İşletmelerin ücret parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran kare analizi sonuçları Çizelge 3.23'de verilmiştir.

Çizelge 3.23. İşletmelerin ücret parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığınız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜCRET	1-Ücret	17,944	16	0,327	H <sub>0</sub> Kabul	28,368	16	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(I1)</b>	34,947	16	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(İ1)</b>
	2-Ücret	28,944	16	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(H2)</b>	33,603	16	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(I2)</b>	49,922	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(İ2)</b>
	3-Ücret	30,013	16	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(H3)</b>	49,919	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(I3)</b>	26,645	16	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red(İ3)</b>
	4-Ücret	19,580	16	0,240	H <sub>0</sub> Kabul	23,438	16	0,103	H <sub>0</sub> Kabul	27,050	16	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(İ4)</b>
	5-Ücret	16,298	16	0,432	H <sub>0</sub> Kabul	14,272	16	0,578	H <sub>0</sub> Kabul	14,250	16	0,580	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Ücret	16,509	16	0,418	H <sub>0</sub> Kabul	29,059	16	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(I6)</b>	22,643	16	0,124	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Ücret	20,036	16	0,219	H <sub>0</sub> Kabul	23,025	16	0,113	H <sub>0</sub> Kabul	30,027	16	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(İ7)</b>
	8-Ücret	38,675	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(H8)</b>	25,986	16	0,054	H <sub>0</sub> Kabul	30,242	16	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(İ8)</b>
	9-Ücret	19,417	16	0,248	H <sub>0</sub> Kabul	19,341	16	0,251	H <sub>0</sub> Kabul	30,510	16	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(İ9)</b>
	10-Ücret	32,782	16	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(H9)</b>	22,929	16	0,116	H <sub>0</sub> Kabul	18,808	16	0,279	H <sub>0</sub> Kabul



Çizelge 3.23. (devam). İşletmelerin ücret parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		11-İş yerindeki statü (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? (L)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜCRET	1-Ücret	28,876	20	0,090	H <sub>0</sub> Kabul	83,250	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K1)</b>	72,335	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L1)</b>
	2-Ücret	39,159	20	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(J2)</b>	81,451	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K2)</b>	70,804	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L2)</b>
	3-Ücret	29,362	20	0,081	H <sub>0</sub> Kabul	50,623	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K3)</b>	36,005	36	0,468	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Ücret	23,120	20	0,283	H <sub>0</sub> Kabul	52,741	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K4)</b>	75,874	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L4)</b>
	5-Ücret	23,680	20	0,257	H <sub>0</sub> Kabul	52,445	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K5)</b>	53,348	36	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(L5)</b>
	6-Ücret	25,839	20	0,171	H <sub>0</sub> Kabul	44,211	24	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(K6)</b>	33,418	36	0,592	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Ücret	33,130	20	0,033	<b>H<sub>0</sub>Red(J7)</b>	36,283	24	0,052	H <sub>0</sub> Kabul	26,721	36	0,870	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Ücret	18,085	20	0,582	H <sub>0</sub> Kabul	40,896	24	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(K8)</b>	47,419	36	0,096	H <sub>0</sub> Kabul
	9-Ücret	15,220	20	0,764	H <sub>0</sub> Kabul	64,385	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K9)</b>	47,288	36	0,099	H <sub>0</sub> Kabul
	10-Ücret	10,423	20	0,960	H <sub>0</sub> Kabul	39,778	24	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red(K10)</b>	71,596	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L10)</b>

Çizelge 3.23. (devam). İşletmelerin ücret parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz? (M)				14-Çalıştığınız işten memnun musunuz? (N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? (O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
<b>ÜCRET</b>	1-Ücret	107,498	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	30,645	12	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	14,825	12	0,251	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Ücret	139,959	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	45,346	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N2)</b>	10,966	12	0,532	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Ücret	169,912	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	41,493	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	30,245	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(O3)</b>
	4-Ücret	94,144	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	29,435	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	14,978	12	0,243	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Ücret	108,763	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M5)</b>	15,895	12	0,196	H <sub>0</sub> Kabul	10,754	12	0,550	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Ücret	119,305	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M6)</b>	30,249	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(N6)</b>	21,556	12	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(O6)</b>
	7-Ücret	142,219	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M7)</b>	29,363	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(N7)</b>	26,709	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(O7)</b>
	8-Ücret	112,464	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M8)</b>	20,881	12	0,052	H <sub>0</sub> Kabul	33,005	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O8)</b>
	9-Ücret	112,308	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M9)</b>	13,931	12	0,305	H <sub>0</sub> Kabul	16,001	12	0,191	H <sub>0</sub> Kabul
	10-Ücret	95,674	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M10)</b>	19,785	12	0,071	H <sub>0</sub> Kabul	22,160	12	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(O10)</b>

Çizelge 3.23. (devam). İşletmelerin ücret parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
ÜCRET		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi mi? (R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Ücret	46,426	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö1)</b>	32,215	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	33,453	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(R1)</b>
	2-Ücret	53,853	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö2)</b>	37,646	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	25,863	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(R2)</b>
	3-Ücret	54,060	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö3)</b>	29,091	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	11,721	8	0,164	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Ücret	19,338	12	0,081	H <sub>0</sub> Kabul	34,019	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	21,782	8	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(R4)</b>
	5-Ücret	16,573	12	0,166	H <sub>0</sub> Kabul	33,989	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P5)</b>	9,916	8	0,271	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Ücret	37,716	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö6)</b>	23,268	8	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(P6)</b>	11,657	8	0,167	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Ücret	29,569	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö7)</b>	27,982	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P7)</b>	8,586	8	0,378	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Ücret	32,021	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö8)</b>	7,698	8	0,463	H <sub>0</sub> Kabul	22,969	8	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(R8)</b>
	9-Ücret	25,542	12	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö9)</b>	24,571	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(P9)</b>	27,647	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(R9)</b>
	10-Ücret	27,832	12	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö10)</b>	17,919	8	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(P10)</b>	11,715	8	0,164	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(H2):** Toplam çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların aldıkları ücretle yaşamlarını standartlara uygun şekilde devam ettirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H3):** Toplam çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların ücretlerini her ay aksatmadan alabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H8):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinde ücret artışlarının az olmasından dolayı sıkıntı yaşadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H9):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların aldıkları ücretlere bakarak daha fazla övgü hak ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I1):** Toplam çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerindeki aldıkları ücretlerin ihtiyaçlarını karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I2):** Toplam çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinden aldıkları ücretlerle hayatlarını rahatlıkla devam ettirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I3):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların ücretlerini tam zamanında aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I6):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların emeklerinin karşılığını aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ1):** Üretim bölümünde çalışanların aldıkları ücretlerden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ2):** Üretim bölümünde çalışanların aldıkları ücretlerle başkasına bağlı olmadan yaşayabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ3):** Üretim bölümünde çalışanların ücretlerinin aksatılmadan yatırılmasından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ4):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların iş yerlerinde herkese aynı şekilde ücret dağılımı yapıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ7):** Üretim bölümünde çalışanların iş yerlerinde olan ücretli izinlerden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ8):** Çalıştığı bölüm üretim olan çalışanların iş yerlerindeki aldıkları ücretlerin zam oranlarının az olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ9):** Üretim bölümünde çalışanların iş yerindeki adlıkları ücretlerden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J2):** İş yerindeki statüsü işçi olan çalışanların aldıkları ücretlerle kendilerini rahatlıkla geçindirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J7):** İş yerindeki statüsü işçi olan çalışanların iş yerlerinde olan ücretli izinlerden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K1):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların aldıkları ücretlerin ihtiyaçlarını karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K2):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların aldıkları ücretlerle normal şekilde yaşayabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K3):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların ücretlerini belirtilen sürelerde aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K4):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların ücretlerinin eşit şekilde dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K5):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların diğer işletmelere kıyasla ücretinin daha iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K6):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların yaptıkları fazla mesailerinin karşılığını aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K8):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların iş yerlerinde ücret artışlarının az olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K9):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların iş yerlerindeki aldıkları ücretlerin zam oranlarının düşük olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K10):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL olan çalışanların iş yerlerinde ücretlerine karşılık motive edilmedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları, iş yerlerinden aldıkları ücretin kendilerine yettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N2):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları, iş yerlerinden aldıkları ücretle standartlara uygun şekilde yaşadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları, iş yerlerindeki ücretlerini gecikmeden alabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları iş yerlerinde herkese adil şekilde davranıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N6):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları, yaptıkları fazla mesainin karşılığını aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N7):** Çalışanların yaptıkları işten ve iş yerlerinin onlara sunduğu ücretli yıllık izin miktarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O3):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları, iş yerlerinde ücretlerini her ay alabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O6):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları, yaptıkları fazla mesainin karşılığını aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O7):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları, iş yerlerinin sunduğu ücretli verilen izinlerin yeteri kadar olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O8):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları, iş yerlerinde verilen ücret artışlarının daha fazla olması gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O10):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları, iş yerlerinde aldıkları ücretlerin yanında performans artırıcı kelimelerde duymak istedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö1):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, çalışanların aldıkları ücretin isteklerini karşılayabildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö2):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, iş yerlerinden aldıkları ücretlerle kimseye muhtaç olmadan hayatlarını devam ettirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö3):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, iş yerlerinde ücretlerini günü geçmeden aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö6):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, iş yerlerinde çalıştıkları fazla günlerin de parasını aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö7):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, iş yerinde sunulan ücretli yıllık izin imkanından faydalanabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö8):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, iş yerlerinde ücret artışlarının düşük olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö9):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, iş yerlerinde olan ücret artışlarının kendilerini memnun ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö10):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, aldıkları ücretlere baktıklarında iş yerlerinden övgü alamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P1):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, aldıkları ücretlerle isteklerini karşılayabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P2):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, aldıkları ücretlerle geçinebilecek kadar yaşayabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P3):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, iş yerlerinde ücretleri zamanında aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, iş yerlerinde ücret dağılımlarında adil davranıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P5):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, iş yerleri kıyaslandığında aldıkları ücretin makul olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P6):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, iş yerlerinde fazla çalışanın hakkının ödendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P7):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, iş yerlerinin sunduğu ücretli izinlerin kullanıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P9):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, iş yerlerinde verilen ücret artışlarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P10):** Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği, iş yerlerinde alınan ücrete göre taktir görülmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R1):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu, alınan ücretin ihtiyaçlarını karşılayabildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R2):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu, alınan ücretlerle geçinilebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R4):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu, ücretlerin herkese eşit şekilde dağıtıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R8):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu, iş yerlerinde verilen ücretlerin düşük oranda arttığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R9):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu, alınan ücretlerin kendilerine yettiği ve artışların güzel olduğu belirlenmiştir.

İşletmelerin ücret parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.24’de verilmiştir.





Çizelge 3.24. İşletmelerin ücret parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		19-İş yerinizde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)				21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜCRET	1-Ücret	2,742	8	0,950	H <sub>0</sub> Kabul	5,512	4	0,239	H <sub>0</sub> Kabul	10,046	4	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(T1)</b>
	2-Ücret	6,383	8	0,604	H <sub>0</sub> Kabul	3,684	4	0,450	H <sub>0</sub> Kabul	5,809	4	0,214	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Ücret	2,137	8	0,977	H <sub>0</sub> Kabul	6,427	4	0,169	H <sub>0</sub> Kabul	18,879	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(T3)</b>
	4-Ücret	3,579	8	0,893	H <sub>0</sub> Kabul	6,361	4	0,174	H <sub>0</sub> Kabul	5,677	4	0,225	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Ücret	3,658	8	0,887	H <sub>0</sub> Kabul	8,139	4	0,087	H <sub>0</sub> Kabul	3,020	4	0,555	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Ücret	5,363	8	0,718	H <sub>0</sub> Kabul	10,697	4	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş6)</b>	8,216	4	0,084	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Ücret	5,377	8	0,717	H <sub>0</sub> Kabul	5,361	4	0,252	H <sub>0</sub> Kabul	14,142	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(T7)</b>
	8-Ücret	6,405	8	0,602	H <sub>0</sub> Kabul	9,136	4	0,058	H <sub>0</sub> Kabul	8,359	4	0,079	H <sub>0</sub> Kabul
	9-Ücret	4,509	8	0,809	H <sub>0</sub> Kabul	2,493	4	0,646	H <sub>0</sub> Kabul	1,231	4	0,873	H <sub>0</sub> Kabul
	10-Ücret	4,377	8	0,822	H <sub>0</sub> Kabul	11,423	4	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş10)</b>	15,453	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(T10)</b>

Çizelge 3.24. (devam). İşletmelerin ücret parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		22-İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)				24-Yaptığınız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜCRET	1-Ücret	13,203	4	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(U1)</b>	29,365	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	32,548	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(V1)</b>
	2-Ücret	7,992	4	0,092	H <sub>0</sub> Kabul	24,494	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü2)</b>	38,931	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
	3-Ücret	0,871	4	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(U3)</b>	47,998	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü3)</b>	21,683	8	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(V3)</b>
	4-Ücret	16,333	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(U4)</b>	20,434	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	32,421	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(V4)</b>
	5-Ücret	6,045	4	0,196	H <sub>0</sub> Kabul	14,235	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü5)</b>	27,374	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V5)</b>
	6-Ücret	5,810	4	0,214	H <sub>0</sub> Kabul	28,405	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü6)</b>	32,373	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(V6)</b>
	7-Ücret	7,753	4	0,101	H <sub>0</sub> Kabul	17,682	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü7)</b>	26,109	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V7)</b>
	8-Ücret	3,355	4	0,500	H <sub>0</sub> Kabul	6,115	4	0,191	H <sub>0</sub> Kabul	26,776	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V8)</b>
	9-Ücret	12,022	4	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(U9)</b>	6,140	4	0,189	H <sub>0</sub> Kabul	15,235	8	0,055	H <sub>0</sub> Kabul
	10-Ücret	3,189	4	0,527	H <sub>0</sub> Kabul	8,905	4	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	20,539	8	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(V10)</b>

Çizelge 3.24. (devam). İşletmelerin ücret parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜCRET	1-Ücret	0,605	4	0,962	H <sub>0</sub> Kabul	7,786	4	0,100	H <sub>0</sub> Kabul	9,410	4	0,052	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Ücret	2,484	4	0,648	H <sub>0</sub> Kabul	4,656	4	0,324	H <sub>0</sub> Kabul	8,600	4	0,072	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Ücret	1,635	4	0,802	H <sub>0</sub> Kabul	10,965	4	0,027	<b>H<sub>0</sub>Red(Z3)</b>	3,329	4	0,504	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Ücret	2,134	4	0,711	H <sub>0</sub> Kabul	7,119	4	0,130	H <sub>0</sub> Kabul	7,592	4	0,108	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Ücret	3,303	4	0,508	H <sub>0</sub> Kabul	5,443	4	0,245	H <sub>0</sub> Kabul	1,810	4	0,771	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Ücret	3,696	4	0,449	H <sub>0</sub> Kabul	5,526	4	0,237	H <sub>0</sub> Kabul	2,579	4	0,631	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Ücret	3,504	4	0,477	H <sub>0</sub> Kabul	6,024	4	0,197	H <sub>0</sub> Kabul	1,507	4	0,825	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Ücret	2,778	4	0,596	H <sub>0</sub> Kabul	3,280	4	0,512	H <sub>0</sub> Kabul	2,325	4	0,676	H <sub>0</sub> Kabul
	9-Ücret	6,998	4	0,136	H <sub>0</sub> Kabul	2,574	4	0,631	H <sub>0</sub> Kabul	3,208	4	0,524	H <sub>0</sub> Kabul
	10-Ücret	5,268	4	0,261	H <sub>0</sub> Kabul	4,181	4	0,382	H <sub>0</sub> Kabul	5,553	4	0,235	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(Ş6):** Çalışanlara iş yerlerinde sağlık hizmeti verildiği, yaptıkları fazla mesainin karşılığını aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş10):** Çalışanlara iş yerlerinde sağlık hizmeti verildiği, iş yerlerinde aldıkları ücret karşılığında motive edilmek istendikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T1):** Çalışanlara iş yerlerinde ulaşım hizmeti verildiği, iş yerlerindeki alınan ücretle ihtiyaçlarını karşıladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T3):** Çalışanlara iş yerlerinde ulaşım hizmeti verildiği, iş yerlerinde verilen ücreti gecikmeden alabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T7):** Çalışanlara iş yerlerinde ulaşım hizmeti verildiği, iş yerlerinin sunduğu ücretli izinlerden yararlanabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T10):** Çalışanlara iş yerlerinde ulaşım hizmeti verildiği, iş yerlerinde verilen ücretlerin karşılığında performans artırıcı faaliyetlerin olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U1):** Çalışanlara iş yerlerinde sosyal imkanlar tanındığı, iş yerlerinde verilen ücretlerin beklentileri karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U3):** Çalışanlara iş yerlerinde sosyal imkanlar tanındığı, ücretlerin zamanında alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U4):** Çalışanlara iş yerlerinde sosyal imkanlar tanındığı, iş yerlerinde ücretin herkese emeğe göre dağıtıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U9):** Çalışanlara iş yerlerinde sosyal imkanlar tanındığı, iş yerinde verilen ücret artışlarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** Çalışanlara iş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının tanındığı, iş yerlerinde alınan ücretlerin kendilerini motive ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü2):** Çalışanlara iş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının tanındığı, alınan ücretlerle herkesin evini geçindirebildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü3):** Çalışanlara iş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının tanındığı, ücretlerin eksiksiz ve zamanında yattığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** Çalışanlara iş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının tanındığı, alınan ücretlerin tüm herkese adil şekilde dağıtıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü5):** Çalışanlara iş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının tanındığı, alınan ücretlerin diğer işletmelerle kıyaslanması sonucunda kendilerini memnun ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü6):** Çalışanlara iş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının tanındığı, yaptıkları fazla çalışmanın karşılığını aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü7):** Çalışanlara iş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının tanındığı, iş yerlerinin sunduğu ücretli izinlerin rahatlıkla kullanıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V1):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, iş yerlerinde aldıkları ücretlerle tatmin oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, aldıkları ücretlerden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V3):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, iş yerlerinde maaşların zamanında yattığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V4):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, iş yerlerinde aldıkları ücretin adil şekilde dağıtıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V5):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, aldıkları ücret diğer işletmelerle kıyaslandığında işlerinden aldıkları ücretlerden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V6):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, iş yerlerinde fazla çalışmanın mükafatının verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V7):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, iş yerlerinde ücret artışlarının minimum seviyede olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V8):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, iş yerlerinin sunduğu ücretli izin miktarlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V10):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi yaşadıkları, iş yerlerinde takdir görmedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z3):**Güvenlik önlemleri alınan iş yerlerinde ücretlerin zamanında verildiği, iç müşterilerin sıkıntı yaşamadıkları belirlenmiştir.

### 3.5.5. Üst Yönetici

Katılımcıların üst yönetici ile ulaşmak istedikleri en önemli yargının “Üst yöneticimi seviyorum” olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “Üst yöneticim çalışanlarla işbirliği halindedir” yargısı takip etmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise “Üst yöneticim bana karşı adil değildir” olarak görülmektedir (Çizelge 3.25).

Çizelge 3.25. Üst yönetici ile ilgili memnuniyet durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Üst yöneticimi seviyorum.	3,9375	0,82154
Üst yöneticim çalışanlarla işbirliği halindedir.	3,9089	0,76101
Bir sorun, istek ya da önerim olduğunda bunu her zaman üst yöneticilerimle görüşebilirim.	3,8984	0,79660
Tüm çalışanlar üst yöneticilerinin ne beklediğini bilir.	3,8750	0,75445
Üst yöneticimiz bize karşı açık ve dürüsttür.	3,8698	0,83883
Üst yöneticim çalışanlara saygılı davranır.	3,8646	0,78324
Üst yöneticim çalışırken karşılaştığım sorunların çözümüne karşı yapıcı yaklaşım sergiler.	3,8620	0,79437
Üst yöneticilerimin, çalışmalarında beni desteklemeye hazır olduklarını hissediyorum.	3,8464	0,80458
Üst yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	3,8438	0,80570
Üst yöneticim beni işimle ilgili konularda gerektiği biçimde bilgilendirir.	3,8281	0,82179
Üst yöneticim işletmemizin planları ve hedefleri ile ilgili bilgiler iletir.	3,8073	0,81394
Üst yöneticim çalışanlarının güven kavramını sağlar.	3,7786	0,85225
Üst yöneticim işin yapılmasında gereksiz tüm engelleri kaldırır.	3,7441	0,84835
Üst yöneticim kişisel gelişimimi teşvik eder ve gerektiğinde motive eder.	3,7370	0,93724
Üst yöneticim çalışanlarına performansları ile ilgili geri bildirimde bulunur.	3,6484	0,89317
Üst yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	3,5729	0,92818
Üst yöneticim bana karşı adil değildir.	3,5000	1,07427

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.26’da verilmiştir.

Çizelge 3.26. İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜST YÖNETİCİ	1-Üst Yönetici	8,699	12	0,728	H <sub>0</sub> Kabul	9,695	4	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red(B1)</b>	7,420	8	0,492	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Üst Yönetici	13,057	12	0,365	H <sub>0</sub> Kabul	9,312	4	0,054	H <sub>0</sub> Kabul	14,218	8	0,076	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Üst Yönetici	6,825	12	0,869	H <sub>0</sub> Kabul	3,199	4	0,525	H <sub>0</sub> Kabul	10,728	8	0,218	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Üst Yönetici	9,878	12	0,627	H <sub>0</sub> Kabul	8,509	4	0,075	H <sub>0</sub> Kabul	3,867	8	0,869	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Üst Yönetici	17,727	12	0,124	H <sub>0</sub> Kabul	13,425	4	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(B5)</b>	12,048	8	0,149	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Üst Yönetici	15,361	12	0,222	H <sub>0</sub> Kabul	2,072	4	0,722	H <sub>0</sub> Kabul	3,834	8	0,872	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Üst Yönetici	17,475	12	0,133	H <sub>0</sub> Kabul	3,151	4	0,533	H <sub>0</sub> Kabul	5,033	8	0,754	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Üst Yönetici	14,406	12	0,276	H <sub>0</sub> Kabul	3,212	4	0,523	H <sub>0</sub> Kabul	8,361	8	0,399	H <sub>0</sub> Kabul
	9-Üst Yönetici	19,302	12	0,081	H <sub>0</sub> Kabul	4,159	4	0,385	H <sub>0</sub> Kabul	5,698	8	0,681	H <sub>0</sub> Kabul
	10-Üst Yönetici	14,105	12	0,294	H <sub>0</sub> Kabul	8,136	4	0,081	H <sub>0</sub> Kabul	9,036	8	0,339	H <sub>0</sub> Kabul
	11-Üst Yönetici	10,196	12	0,599	H <sub>0</sub> Kabul	6,972	4	0,137	H <sub>0</sub> Kabul	4,060	8	0,852	H <sub>0</sub> Kabul
	12-Üst Yönetici	18,402	12	0,104	H <sub>0</sub> Kabul	5,421	4	0,247	H <sub>0</sub> Kabul	6,296	8	0,614	H <sub>0</sub> Kabul
	13-Üst Yönetici	21,433	12	0,044	<b>H<sub>0</sub>Red(A13)</b>	5,456	4	0,244	H <sub>0</sub> Kabul	12,824	8	0,118	H <sub>0</sub> Kabul
	14-Üst Yönetici	8,087	12	0,778	H <sub>0</sub> Kabul	3,809	4	0,432	H <sub>0</sub> Kabul	4,384	8	0,821	H <sub>0</sub> Kabul
	15-Üst Yönetici	19,237	12	0,083	H <sub>0</sub> Kabul	8,671	4	0,070	H <sub>0</sub> Kabul	6,941	8	0,543	H <sub>0</sub> Kabul
	16-Üst Yönetici	17,005	12	0,149	H <sub>0</sub> Kabul	6,988	4	0,137	H <sub>0</sub> Kabul	6,198	8	0,625	H <sub>0</sub> Kabul
	17-Üst Yönetici	13,492	12	0,334	H <sub>0</sub> Kabul	7,291	4	0,121	H <sub>0</sub> Kabul	8,715	8	0,367	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.26. (devam). İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim aldınız mı? (E)				6-Çocuk Sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜST YÖNETİCİ	1-Üst Yönetici	48,252	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(D1)</b>	16,436	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>	66,565	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F1)</b>
	2-Üst Yönetici	30,112	20	0,068	H <sub>0</sub> Kabul	13,271	4	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>	40,093	20	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(F2)</b>
	3-Üst Yönetici	30,077	20	0,069	H <sub>0</sub> Kabul	18,078	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>	73,994	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F3)</b>
	4-Üst Yönetici	39,635	20	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(D4)</b>	14,897	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(E4)</b>	19,886	20	0,465	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Üst Yönetici	44,124	20	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(D5)</b>	13,494	4	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(E5)</b>	17,800	20	0,601	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Üst Yönetici	30,965	20	0,056	H <sub>0</sub> Kabul	12,151	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(E6)</b>	21,203	20	0,385	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Üst Yönetici	30,334	20	0,065	H <sub>0</sub> Kabul	16,747	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(E7)</b>	18,643	20	0,545	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Üst Yönetici	18,986	20	0,523	H <sub>0</sub> Kabul	8,144	4	0,086	H <sub>0</sub> Kabul	19,953	20	0,461	H <sub>0</sub> Kabul
	9-Üst Yönetici	30,198	20	0,067	H <sub>0</sub> Kabul	17,509	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(E9)</b>	24,804	20	0,209	H <sub>0</sub> Kabul
	10-Üst Yönetici	34,646	20	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(D10)</b>	3,594	4	0,464	H <sub>0</sub> Kabul	41,405	20	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(F10)</b>
	11-Üst Yönetici	26,625	20	0,146	H <sub>0</sub> Kabul	9,095	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	28,565	20	0,097	H <sub>0</sub> Kabul
	12-Üst Yönetici	29,654	20	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	21,221	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E12)</b>	17,465	20	0,623	H <sub>0</sub> Kabul
	13-Üst Yönetici	32,193	20	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(D13)</b>	8,398	4	0,078	H <sub>0</sub> Kabul	26,552	20	0,148	H <sub>0</sub> Kabul
	14-Üst Yönetici	32,074	20	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(D14)</b>	3,859	4	0,425	H <sub>0</sub> Kabul	18,001	20	0,587	H <sub>0</sub> Kabul
	15-Üst Yönetici	24,375	20	0,226	H <sub>0</sub> Kabul	4,817	4	0,307	H <sub>0</sub> Kabul	90,744	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F15)</b>
	16-Üst Yönetici	32,041	20	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(D16)</b>	6,344	4	0,175	H <sub>0</sub> Kabul	26,301	20	0,156	H <sub>0</sub> Kabul
	17-Üst Yönetici	42,621	20	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(D17)</b>	1,113	4	0,892	H <sub>0</sub> Kabul	24,661	20	0,215	H <sub>0</sub> Kabul



Çizelge 3.26. (devam). İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER					
		7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜST YÖNETİCİ	1-Üst Yönetici	39,261	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G1)</b>
	2-Üst Yönetici	43,632	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G2)</b>
	3-Üst Yönetici	41,441	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G3)</b>
	4-Üst Yönetici	40,128	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G4)</b>
	5-Üst Yönetici	45,853	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G5)</b>
	6-Üst Yönetici	21,678	12	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(G6)</b>
	7-Üst Yönetici	17,307	12	0,138	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Üst Yönetici	14,335	12	0,280	H <sub>0</sub> Kabul
	9-Üst Yönetici	20,286	12	0,062	H <sub>0</sub> Kabul
	10-Üst Yönetici	16,586	12	0,166	H <sub>0</sub> Kabul
	11-Üst Yönetici	18,198	12	0,110	H <sub>0</sub> Kabul
	12-Üst Yönetici	20,121	12	0,065	H <sub>0</sub> Kabul
	13-Üst Yönetici	10,712	12	0,554	H <sub>0</sub> Kabul
	14-Üst Yönetici	16,493	12	0,170	H <sub>0</sub> Kabul
	15-Üst Yönetici	35,457	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G15)</b>
	16-Üst Yönetici	34,948	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G16)</b>
	17-Üst Yönetici	26,373	12	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(G17)</b>

**H<sub>0</sub>Red(A13):** 26-35 yaş arası çalışanların kişisel gelişimlerine ve motivasyonlarına özen gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B1):** Erkek çalışanların yoğun olduğu görülmüştür ve üst kademedekilerin çalışanlara karşı hassas, net olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B5):** Erkek çalışanların yoğun olduğu görülmüştür, iş yerinde gereksiz zaman kaybı yaratacak maddelerin ortadan kaldırıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D1):** İşletmelerde çalışanların eğitim durumları ortaokul olanların yoğun olduğu ve üst yöneticileriyle aralarındaki ilişkinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D4):** İşletmelerde çalışanların eğitim durumları ortaokul olanların yoğun olduğu ve üst yöneticileriyle aralarındaki ilişkinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D5):** İşletmelerde çalışanların eğitim durumları ortaokul olanların yoğun olduğu ve üst yöneticileriyle aralarındaki ilişkinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D10):** İşletmelerde çalışanların eğitim durumları ortaokul olanların yoğun olduğu ve üst yöneticileriyle aralarındaki ilişkinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D13):** İşletmelerde çalışanların eğitim durumları ortaokul olanların yoğun olduğu, üst yöneticilerinin kendilerine destek olarak motivasyonlarının artığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D14):** İşletmelerde çalışanların eğitim durumları ortaokul olanların yoğunluklu olduğu ve üst yöneticilerin problemlere karşı daha sakin yaklaşım gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D16):** İşletmelerde çalışanların eğitim durumları ortaokul olanların yoğunluklu olduğu ve üst yöneticileriyle aralarındaki ilişkinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D17):** İşletmelerde çalışanların eğitim durumları ortaokul olanların yoğunluklu olduğu ve üst yöneticileriyle aralarında sıkı bir ilişki olduğu için problemlere de anında müdahale etmekte oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve üst yöneticilerin kendilerine bu konuda açık, şeffaf davrandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve çalışanların kendilerinden beklenenin farkında oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E3):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve üst yöneticilerin çalışanlarla uyumlu bir şekilde iş yaptığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E4):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve üst yöneticilerin çalışanlarını sevdiği, onlara saygı duyduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E5):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve iş yerindeki kullanılmayan ekipmanların kaldırıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E6):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve çalışanların performansına yönelik yaptıkları çalışmalara olumlu-olumsuz geri bildirim verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E7):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve üst yöneticiyle çalışan arasında samimiyete dayalı bir ilişki olduğu bunun da güven duygusunu arttırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E9):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve üst yöneticinin kendini ne kadar çok geliştirse çalışanını da bir o kadar eğittiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E12):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun mesleki eğitim almadıkları ve yöneticilerinin çok da adil davranmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F1):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun çocuklarının olmadığı, yöneticilerin çalışanlara dürüst ve şeffaf davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F2):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun çocuklarının olmadığı, çalışanların üst yöneticilerinin beklentilerini karşılamakta olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F3):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun çocuklarının olmadığı, üst yöneticilerin çalışanlarla işbirliği halinde olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F10):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun çocuklarının olmadığı, üst yöneticilerin gelecek planları hakkında çalışanlarıyla diyalog halinde oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F15):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun çocuklarının olmadığı, yöneticilerin çalışanları desteklemeye hazır oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G1):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun eşlerinin çalışmadığı üst yöneticilerin çalışanlarına karşı tutumlarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G2):** İşletmelerde çalışanların çoğunun eşlerinin çalışmadığı çalışanların da üst yöneticilerin onlardan beklediği istekleri bildikleri ve ona göre çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G3):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun eşlerinin çalışmadığı, üst yöneticilerin çalışanlarla bir bütün halinde işi paylaştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G4):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun eşlerinin çalışmadığı, üst yöneticilerin çalışanlarına karşı daha dikkatli davranış sergilediği, onları rencide etmediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G5):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun eşlerinin çalışmadığı üst yöneticilerin çalışanlarının memnun olması ve gereksiz yorulmaması için engelleri kaldırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G6):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun eşlerinin çalışmadığı, üst yöneticilerin çalışanların performanslarını arttırmak için yapılan çalışmalarda geri bildirim sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G15):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun eşlerinin çalışmadığı, üst yöneticilerin çalışanın hep arkasında olduğu, onların kararlarına saygı duyduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G16):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun eşlerinin çalışmadığı, çalışanların bir sorunu olduğunda yöneticilerine rahatlıkla söyleyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G17):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun eşlerinin çalışmadığı, üst yöneticilerin çalışanlarına iyi davrandığı, isteklerini karşıladığı belirlenmiştir.

İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.27’de verilmiştir.

Çizelge 3.27. İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığınız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜST YÖNETİCİ	1-Üst Yönetici	16,304	16	0,432	H <sub>0</sub> Kabul	8,797	16	0,922	H <sub>0</sub> Kabul	45,327	16	0,000	H <sub>0</sub> Red(İ1)
	2-Üst Yönetici	17,601	16	0,348	H <sub>0</sub> Kabul	19,038	16	0,267	H <sub>0</sub> Kabul	56,931	16	0,000	H <sub>0</sub> Red(İ2)
	3-Üst Yönetici	23,816	16	0,094	H <sub>0</sub> Kabul	22,888	16	0,117	H <sub>0</sub> Kabul	35,534	16	0,003	H <sub>0</sub> Red(İ3)
	4-Üst Yönetici	13,492	16	0,637	H <sub>0</sub> Kabul	19,729	16	0,233	H <sub>0</sub> Kabul	41,800	16	0,000	H <sub>0</sub> Red(İ4)
	5-Üst Yönetici	16,107	16	0,446	H <sub>0</sub> Kabul	22,106	16	0,140	H <sub>0</sub> Kabul	49,248	16	0,000	H <sub>0</sub> Red(İ5)
	6-Üst Yönetici	20,640	16	0,193	H <sub>0</sub> Kabul	24,912	16	0,071	H <sub>0</sub> Kabul	38,158	16	0,001	H <sub>0</sub> Red(İ6)
	7-Üst Yönetici	27,387	16	0,037	H <sub>0</sub> Red(H7)	21,530	16	0,159	H <sub>0</sub> Kabul	38,704	16	0,001	H <sub>0</sub> Red(İ7)
	8-Üst Yönetici	14,222	16	0,582	H <sub>0</sub> Kabul	22,200	16	0,137	H <sub>0</sub> Kabul	40,777	16	0,001	H <sub>0</sub> Red(İ8)
	9-Üst Yönetici	25,097	16	0,068	H <sub>0</sub> Kabul	28,633	16	0,027	H <sub>0</sub> Kabul	40,399	16	0,001	H <sub>0</sub> Red(İ9)
	10-Üst Yönetici	11,323	16	0,789	H <sub>0</sub> Kabul	20,147	16	0,214	H <sub>0</sub> Kabul	24,126	16	0,087	H <sub>0</sub> Red(İ10)
	11-Üst Yönetici	13,845	16	0,610	H <sub>0</sub> Kabul	27,737	16	0,034	H <sub>0</sub> Red(İ11)	29,082	16	0,023	H <sub>0</sub> Red(İ11)
	12-Üst Yönetici	17,504	16	0,354	H <sub>0</sub> Kabul	22,565	16	0,126	H <sub>0</sub> Kabul	26,409	16	0,049	H <sub>0</sub> Red(İ12)
	13-Üst Yönetici	15,942	16	0,457	H <sub>0</sub> Kabul	26,117	16	0,052	H <sub>0</sub> Kabul	32,702	16	0,008	H <sub>0</sub> Red(İ13)
	14-Üst Yönetici	16,480	16	0,421	H <sub>0</sub> Kabul	18,428	16	0,299	H <sub>0</sub> Kabul	25,019	16	0,069	H <sub>0</sub> Kabul
	15-Üst Yönetici	28,567	16	0,027	H <sub>0</sub> Red(H15)	17,410	16	0,360	H <sub>0</sub> Kabul	28,051	16	0,031	H <sub>0</sub> Red(İ15)
	16-Üst Yönetici	19,122	16	0,262	H <sub>0</sub> Kabul	16,986	16	0,387	H <sub>0</sub> Kabul	32,035	16	0,010	H <sub>0</sub> Red(İ16)
	17-Üst Yönetici	14,354	16	0,572	H <sub>0</sub> Kabul	32,088	16	0,010	H <sub>0</sub> Red(İ17)	28,178	16	0,030	H <sub>0</sub> Red(İ17)

Çizelge 3.27. (devam). İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI												
	11-İş yerindeki statü (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? (L)			
	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
1-Üst Yönetici	22,225	20	0,328	H <sub>0</sub> Kabul	44,441	24	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(K1)</b>	86,862	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L1)</b>
2-Üst Yönetici	39,040	20	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(J2)</b>	52,263	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K2)</b>	100,226	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L2)</b>
3-Üst Yönetici	25,090	20	0,198	H <sub>0</sub> Kabul	63,368	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K3)</b>	100,033	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L3)</b>
4-Üst Yönetici	32,691	20	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(J4)</b>	64,744	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K4)</b>	83,231	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L4)</b>
5-Üst Yönetici	42,497	20	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(J5)</b>	67,224	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K5)</b>	80,916	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L5)</b>
6-Üst Yönetici	35,578	20	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(J6)</b>	54,010	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K6)</b>	61,026	36	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(L6)</b>
7-Üst Yönetici	26,107	20	0,162	H <sub>0</sub> Kabul	62,810	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K7)</b>	64,939	36	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(L7)</b>
8-Üst Yönetici	28,488	20	0,098	H <sub>0</sub> Kabul	52,960	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K8)</b>	90,054	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L8)</b>
9-Üst Yönetici	21,118	20	0,390	H <sub>0</sub> Kabul	51,459	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K9)</b>	54,903	36	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red(L9)</b>
10-Üst Yönetici	15,761	20	0,731	H <sub>0</sub> Kabul	38,449	24	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(K10)</b>	67,583	36	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(L10)</b>
11-Üst Yönetici	24,515	20	0,221	H <sub>0</sub> Kabul	48,315	24	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(K11)</b>	81,149	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L11)</b>
12-Üst Yönetici	20,681	20	0,416	H <sub>0</sub> Kabul	31,665	24	0,136	H <sub>0</sub> Kabul	69,034	36	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(L12)</b>
13-Üst Yönetici	15,831	20	0,727	H <sub>0</sub> Kabul	39,840	24	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(K13)</b>	50,206	36	0,058	H <sub>0</sub> Kabul
14-Üst Yönetici	13,014	20	0,877	H <sub>0</sub> Kabul	43,688	24	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(K14)</b>	49,848	36	0,062	H <sub>0</sub> Kabul
15-Üst Yönetici	25,090	20	0,198	H <sub>0</sub> Kabul	58,976	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K15)</b>	106,105	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L15)</b>
16-Üst Yönetici	32,691	20	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(J16)</b>	52,852	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K16)</b>	91,887	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L16)</b>
17-Üst Yönetici	42,497	20	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(J17)</b>	63,696	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K17)</b>	79,846	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L17)</b>

Çizelge 3.27. (devam). İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz? (M)				14-Çalıştığımız işten memnun musunuz? (N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? (O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜST YÖNETİCİ	1-Üst Yönetici	140,850	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	44,715	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	23,280	12	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red(O1)</b>
	2-Üst Yönetici	99,986	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	36,417	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N2)</b>	30,597	12	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(O2)</b>
	3-Üst Yönetici	152,823	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	70,450	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	61,199	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O3)</b>
	4-Üst Yönetici	264,396	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	60,054	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	44,718	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O4)</b>
	5-Üst Yönetici	212,343	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M5)</b>	40,166	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N5)</b>	23,083	12	0,027	<b>H<sub>0</sub>Red(O5)</b>
	6-Üst Yönetici	144,817	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M6)</b>	39,146	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N6)</b>	11,421	12	0,493	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Üst Yönetici	193,872	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M7)</b>	63,514	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N7)</b>	33,518	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O7)</b>
	8-Üst Yönetici	100,241	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M8)</b>	37,814	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N8)</b>	5,337	12	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red(O8)</b>
	9-Üst Yönetici	183,347	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M9)</b>	42,444	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N9)</b>	26,914	12	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(O9)</b>
	10-Üst Yönetici	137,324	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M10)</b>	35,403	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N10)</b>	22,166	12	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(O10)</b>
	11-Üst Yönetici	216,029	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M11)</b>	44,381	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N11)</b>	32,113	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O11)</b>
	12-Üst Yönetici	84,716	52	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(M12)</b>	53,874	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N12)</b>	19,220	12	0,083	H <sub>0</sub> Kabul
	13-Üst Yönetici	89,828	52	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(M13)</b>	29,678	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(N13)</b>	11,888	12	0,455	H <sub>0</sub> Kabul
	14-Üst Yönetici	117,215	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M14)</b>	29,081	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(N14)</b>	36,534	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O14)</b>
	15-Üst Yönetici	97,350	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M15)</b>	28,410	12	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(N15)</b>	32,700	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O15)</b>
	16-Üst Yönetici	121,694	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M16)</b>	56,367	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N16)</b>	51,922	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O16)</b>
	17-Üst Yönetici	157,603	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M17)</b>	94,299	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N17)</b>	77,471	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O17)</b>

Çizelge 3.27. (devam). İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
ÜST YÖNETİCİ		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi mi? (R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Üst Yönetici	42,618	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö1)</b>	91,903	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	10,115	8	0,257	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Üst Yönetici	41,966	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö2)</b>	62,220	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	11,489	8	0,176	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Üst Yönetici	53,113	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö3)</b>	55,879	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	12,862	8	0,117	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Üst Yönetici	57,594	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö4)</b>	56,825	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	13,361	8	0,100	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Üst Yönetici	49,026	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö5)</b>	54,265	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P5)</b>	16,253	8	0,039	<b>H<sub>0</sub>Red(R5)</b>
	6-Üst Yönetici	46,313	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö6)</b>	50,287	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P6)</b>	33,011	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(R6)</b>
	7-Üst Yönetici	30,740	12	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö7)</b>	32,623	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P7)</b>	8,417	8	0,394	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>
	8-Üst Yönetici	30,555	12	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö8)</b>	21,555	8	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(P8)</b>	22,856	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(R8)</b>
	9-Üst Yönetici	40,940	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö9)</b>	36,686	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P9)</b>	32,807	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(R9)</b>
	10-Üst Yönetici	28,486	12	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö10)</b>	35,931	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P10)</b>	17,185	8	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red(R10)</b>
	11-Üst Yönetici	22,743	12	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö11)</b>	42,686	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P11)</b>	9,830	8	0,277	H <sub>0</sub> Kabul
	12-Üst Yönetici	18,006	12	0,115	H <sub>0</sub> Kabul	37,209	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P12)</b>	9,305	8	0,317	H <sub>0</sub> Kabul
	13-Üst Yönetici	17,791	12	0,122	H <sub>0</sub> Kabul	34,707	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P13)</b>	9,448	8	0,306	H <sub>0</sub> Kabul
	14-Üst Yönetici	22,129	12	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö14)</b>	23,288	8	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(P14)</b>	2,580	8	0,958	H <sub>0</sub> Kabul
	15-Üst Yönetici	29,105	12	0,004	H <sub>0</sub> Kabul	44,115	8	0,000	H <sub>0</sub> Kabul	13,594	8	0,093	<b>H<sub>0</sub>Red(R15)</b>
	16-Üst Yönetici	37,716	12	0,000	H <sub>0</sub> Kabul	41,610	8	0,000	H <sub>0</sub> Kabul	17,328	8	0,027	H <sub>0</sub> Kabul
	17-Üst Yönetici	41,492	12	0,000	H <sub>0</sub> Kabul	22,302	8	0,004	H <sub>0</sub> Kabul	5,431	8	0,711	<b>H<sub>0</sub>Red(R17)</b>



**H<sub>0</sub>Red(H7):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun toplam çalışma süresinin 1-3 yıl arasında olduğu, iş yerlerinde kısa sürede güven duygusunun kazanılıp yapılan işten memnun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H15):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun toplam çalışma süresinin 1-3 yıl arasında olduğu, yöneticilerin çalışanlarına güvendiği ve onların kararlarına saygı duyduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I11):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun çalışma süresinin 1-3 yıl arasında olduğu, üst yöneticilerin iş yerlerinde işleriyle ilgili konularda çalışanları bilgilendirdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I17):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun toplam çalışma süresinin 1-3 yıl arasında olduğu, yöneticilerin çalışanların düşüncelerine önem verdikleri, aralarındaki iletişimin iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ1):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin çalışanlara karşı net olduğu, her şeyi konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ2):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yaptıkları işin farkında olup iş yüklerini ona göre ayarladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ3):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı, üst yöneticilerin çalışanlarla iletişimlerinin kuvvetli olduğu ve birlikte hareket edebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ4):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı, çalışanların yöneticilere saygılı davrandıkları, sözlerinin etkili olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ5):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve gereksiz tezgahların, malların, eşyaların ortadan kaldırılarak belli bir düzende yerleştirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ6):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin motivasyonu arttırmak için yapılan çalışmalarda geri bildirimlerde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ7):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerle çalışanlar arasında sıkı bir bağ olduğu, birbirlerine güven duygusuyla bağlı oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ8):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin çalışanların duygusal zamanlarına çok önem vermedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ9):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin işlerinde yeterli bilgiye sahip olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ10):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin çalışanlarına iş planları hakkında bilgi verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ11):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin çalışanlara işleriyle ilgili bilgi ve mesleki eğitim verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ12):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin çalışanlara karşı eşit statülerde davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ13):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin çalışanların motivasyonunu arttırmak için ödüllendirmeler yaptığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ15):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin çalışanları maddi manevi desteklediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ16):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve çalışanların yöneticilerle rahatlıkla konuşabildiği, görüş ve önerilerine değer verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ17):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerin çalışanlarını sevdiği, onların fikirlerine önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J2):** İşletmelerde çalışanların iş yerindeki statüsü genellikle işçi olduğu görülmüştür ve buna bağlı üst yönetici ve işçiler arasında iletişimin kuvvetli olduğu beklentilerin karşılandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J4):** İşletmelerde çalışanların iş yerindeki statüsünün genellikle işçi olduğu görülmüştür ve üst yöneticilerin çalışanlarına seviyeli bir şekilde davrandığı, onlara saygı gösterdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J5):** İşletmelerde çalışanların iş yerindeki statüsünün genellikle işçi olduğu görülmüştür ve üst yöneticilerin iş yerinde oluşan tüm aksaklıkları giderdikleri, gereksiz malzemeleri düzenledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J6):** İşletmelerde çalışanların iş yerindeki statüsünün genellikle işçi olduğu

görülmüştür ve üst yöneticilerin çalışanların motivasyonlarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapıp geri bildirimlerde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J16):** İşletmelerde çalışanların iş yerindeki statüsünün genellikle işçi olduğu görülmüştür ve çalışanların yöneticilerle bağlarının kuvvetli olduğu, her zaman şikayet ve önerilerini dile getirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J17):** İşletmelerde çalışanların iş yerindeki statüsünün genellikle işçi olduğu görülmüştür ve üst yöneticilerle çalışanlar arasındaki uyumun iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K1):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık gelirin 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde çalışan-yönetici arasındaki ilişkinin güzel olduğu, her şeyi net bir şekilde konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K2):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticilerin çalışanlarına dürüst davrandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K3):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticiler çalışanlarla birlikte iş yükünü paylaştığı onların sorunlarına ortak oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K4):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticiler çalışanların emeklerine ve kendilerine saygı duymasından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K5):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticiler boş bekleyen tezgahların kaldırılması, mamul, yarı mamullerin düzenli şekilde yerleştirilmesine özen gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K6):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticilerin çalışanlarına motivasyon artırıcı etkinlikler yaptırdığı, onlara teşviklerde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K7):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yönetici-çalışan arasında güçlü bir bağ yakalandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K8):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 arasında olanların iş yerlerinde yöneticiler çalışanlarının hissiyatlı zamanlarına daha az vakit ayırdıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K9):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticilerin kendi işlerinde başarılı olduğu mesleki eğitimlerini çalışanlarına aktarabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K10):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticilerin iş ile ilgili yapılacakları çalışanlarına aktardıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K11):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticiler yapılacak iş hakkında çalışanlara bilgi verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K13):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticilerin mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerine önem gösterdikleri çalışanları bu yönde motive ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K14):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticiler çalışanların problemlerini çözmeye gayret ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K15):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yöneticiler çalışanlarının aldıkları kararlara saygı duydukları ve onların yanında oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K16):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde yönetici-çalışan arasında bir bağ olduğu iletişimin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K17):** İşletmelerde çalışanların çoğunluğunun ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olanların iş yerlerinde çalışanların yöneticileriyle aralarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin de çalışanlara karşı her şeyi söyleyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N2):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, çalışanların yöneticilerin isteklerini bildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin de çalışanlara karşı her şeyi söyleyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin çalışanlara saygı duydukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N5):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin iş yerinde hızlı bir akış olması için gereksiz bekletmeleri ortadan kaldırdıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N6):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin çalışanların performanslarına yönelik geri bildirim sağladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N7):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin çalışanlarının güven kavramını sağladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N8):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin çalışanlarının hissiyatlarına saygı duydukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N9):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin işlerine vakıf oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N10):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin gelecekte yapılacak işler hakkında çalışanlarına bilgi verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N11):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin mesleki işlerle ilgili gerekli açıklamayı çalışanlarına yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N12):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin çalışanlara karşı adil davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N13):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin çalışanların kişisel gelişimlerini teşvik ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N14):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, çalışanların herhangi bir sorunla karşılaşmaları durumunda yöneticileri ile birlikte sorunu çözdükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N15):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, yöneticilerin çalışanları işlerinde desteklediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N16):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, çalışanların öneri ve fikirlerine değer verilip bazılarının uygulandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N17):** İşletmelerde çalışanların çalıştıkları işten kısmen memnun oldukları, çalışanların yöneticilerle aralarının samimi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O1):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerle çalışanlar arasında her şeyin açık şekilde konuşulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O2):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve çalışanların yöneticilerin onlardan ne istediklerini, iş yüklerinin, amaçlarının ne olduğunu bildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O3):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve yöneticilerin işleri çalışanlarla işbirliği içerisinde yürüttükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O4):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerle çalışanlar arasında belli bir seviye olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O5):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerin çalışanları rahatsız eden gereksiz mamul, yarı mamul, makine vb. gibi beklemeleri önleme çalışmaları yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O6):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerin çalışanlarını motive ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O7):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini koruyup, onlara değer verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O8):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerin çalışanlarının duygusal hallerine, maneviyatlarına saygı duydukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O9):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerin yaptıkları işlerde, yönlendirmelerinde yeterli bilgiye sahip oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O10):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerin işletmenin planları ve hedeflerini çalışanlara aktardığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O14):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerin çalışanların beklenmedik hatalarına, çıkabilecek ani sorunlara karşı sakin ve olumlu davrandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O15):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerin çalışanların yaptığı çalışmaları destekledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O16):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilere iş yerlerinde veya arkadaşları ile ilgili bir sorun olduğunda rahatlıkla söyleyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O17):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve üst yöneticilerle çalışanlar arasında bir problem olmadığı, rahatlıkla birbirleriyle iletişim kurdukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö1):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, üst yöneticilerin çalışanlarına net olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö2):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, çalışanların üst yöneticilerin taleplerine göre hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö3):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, üst yöneticilerin çalışanlarla iş yüklerini paylaştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö4):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, üst yöneticilerin çalışanlarına iyi davrandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö5):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, yöneticilerin iş yerlerindeki gereksiz beklmeleri ortadan kaldırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö6):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, yöneticilerin çalışanların motivasyonlarını artırıcı etkinliklerde bulunduğu, bununla ilgili geri bildirimlerin sağlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö7):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, yönetici-çalışan arasında bir güven köprüsü oluşturulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö8):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, yöneticilerin çalışanların duygusal tutumuna karşı az ilgi gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö9):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı yöneticinin iş konusunda deneyim, bilgi sahibi olduğu çalışanlar tarafından fark edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö10):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, yöneticilerin geleceğe dönük yapılacaklarla ilgili çalışanları bilgilendirdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö11):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, yöneticilerin iş ile ilgili mesleki bilgileri çalışanlarla paylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö14):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapıldığı, çalışanların karşılaştığı problemlere karşı yöneticilerin tutarlı bir tavır sergilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P1):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarına karşı dürüst davrandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P2):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve çalışanlar üst yöneticilerin kendilerinin performanslarının farkında oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P3):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarla birlikte iş yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarına karşı hoşgörölü, seviyeli oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P5):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarının zaman kaybı yaşamaması için gereksiz gördüğu her şeyi ortadan kaldırdıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P6):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticiler çalışanları düzenledikleri etkinlikler veya davranışlarla motive ettikleri belirlenmiştir.



**H<sub>0</sub>Red(P7):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenlik şartlarını sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P8):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanların hissiyatlarına önem gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P9):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarına karşı mesleki bilgi, beceriyle donanımlı oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P10):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin mesleki beceri, tecrübeye dayalı başarılarını çalışanlarına aktardıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P11):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarını işleriyle ilgili eğittikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P12):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarının hepsine aynı ölçüde davrandığı eşitliğe özen gösterdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P13):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanlarını motive ettiği onların kişisel gelişimine özen gösterdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P14):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve üst yöneticilerin çalışanların çıkardığı sorunlara karşı olgun bir tavır sergiledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R5):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa çalışanların beklentileri belirlenip etkili geri bildirim olmadığı görüşmüştür ve çalışanların işlerini rahat yapabilmesi için yöneticilerin önlemler aldığı tespit edilmiştir

**H<sub>0</sub>Red(R6):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa çalışanların beklentileri belirlenip etkili geri bildirim olmadığı görülmüştür ve yöneticilerin çalışanlara performansları ile ilgili geri dönüşler sağladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R8):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa çalışanların beklentileri belirlenip etkili geri bildirim olmadığı görülmüştür ve yöneticiler çalışanların hissiyatlarına önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R9):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa çalışanların beklentileri belirlenip etkili geri bildirim olmadığı görülmüştür ve yöneticilerin mesleki anlamda yeterli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R10):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa çalışanların beklentileri belirlenip etkili geri bildirim olmadığı görülmüştür ve yöneticilerin gelecek planlarını çalışanlarıyla paylaştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R15):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa çalışanların beklentileri belirlenip etkili geri bildirim olmadığı görülmüştür ve yöneticiler çalışanlarının yaptığı işlere güvendiği onları desteklediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R17):** İşletmelerde çalışanlara çalışan memnuniyeti yapılıyorsa çalışanların beklentileri belirlenip etkili geri bildirim olmadığı görülmüştür ve yöneticilerin çalışanlarla arasının iyi olduğu belirlenmiştir.

İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.28'de verilmiştir.

Çizelge 3.28. İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
ÜST YÖNETİCİ		19-İş yerinizde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)				21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
		1-Üst Yönetici	6,000	8	0,647	H <sub>0</sub> Kabul	10,377	4	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş1)</b>	17,475	4	0,002
2-Üst Yönetici	6,436	8	0,599	H <sub>0</sub> Kabul	20,336	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş2)</b>	8,766	4	0,067	H <sub>0</sub> Kabul	
3-Üst Yönetici	7,496	8	0,484	H <sub>0</sub> Kabul	17,790	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş3)</b>	13,005	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(T3)</b>	
4-Üst Yönetici	9,983	8	0,266	H <sub>0</sub> Kabul	24,937	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş4)</b>	29,548	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T4)</b>	
5-Üst Yönetici	12,589	8	0,127	H <sub>0</sub> Kabul	28,601	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş5)</b>	35,153	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T5)</b>	
6-Üst Yönetici	9,956	8	0,268	H <sub>0</sub> Kabul	13,327	4	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş6)</b>	16,520	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(T6)</b>	
7-Üst Yönetici	14,067	8	0,080	H <sub>0</sub> Kabul	13,857	4	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş7)</b>	18,984	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(T7)</b>	
8-Üst Yönetici	8,027	8	0,431	H <sub>0</sub> Kabul	29,794	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş8)</b>	17,398	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(T8)</b>	
9-Üst Yönetici	3,032	8	0,932	H <sub>0</sub> Kabul	10,612	4	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş9)</b>	16,795	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(T9)</b>	
10-Üst Yönetici	5,064	8	0,751	H <sub>0</sub> Kabul	18,321	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş10)</b>	26,108	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T10)</b>	
11-Üst Yönetici	14,645	8	0,066	H <sub>0</sub> Kabul	18,123	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş11)</b>	23,604	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T11)</b>	
12-Üst Yönetici	6,997	8	0,537	H <sub>0</sub> Kabul	19,825	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş12)</b>	18,923	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(T12)</b>	
13-Üst Yönetici	6,397	8	0,603	H <sub>0</sub> Kabul	5,881	4	0,208	H <sub>0</sub> Kabul	6,028	4	0,197	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	
14-Üst Yönetici	3,696	8	0,892	H <sub>0</sub> Kabul	6,165	4	0,187	H <sub>0</sub> Kabul	2,763	4	0,598	H <sub>0</sub> Kabul	
15-Üst Yönetici	3,823	8	0,873	H <sub>0</sub> Kabul	7,173	4	0,127	H <sub>0</sub> Kabul	8,449	4	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	
16-Üst Yönetici	9,225	8	0,324	H <sub>0</sub> Kabul	19,477	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş16)</b>	26,434	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T16)</b>	
17-Üst Yönetici	9,299	8	0,318	H <sub>0</sub> Kabul	17,741	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş17)</b>	29,654	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T17)</b>	

Çizelge 3.28. (devam). İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		22-İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)				24-Yaptığınız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜST YÖNETİCİ	1-Üst Yönetici	7,741	4	0,102	H <sub>0</sub> Kabul	28,960	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	22,356	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(V1)</b>
	2-Üst Yönetici	9,637	4	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red(U2)</b>	16,457	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü2)</b>	22,194	8	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
	3-Üst Yönetici	3,071	4	0,546	H <sub>0</sub> Kabul	23,545	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü3)</b>	13,921	8	0,084	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Üst Yönetici	8,411	4	0,078	H <sub>0</sub> Kabul	24,213	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	17,718	8	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red(V4)</b>
	5-Üst Yönetici	10,619	4	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(U5)</b>	29,836	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü5)</b>	27,461	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V5)</b>
	6-Üst Yönetici	18,816	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(U6)</b>	27,909	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü6)</b>	30,273	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(V6)</b>
	7-Üst Yönetici	5,857	4	0,210	H <sub>0</sub> Kabul	24,019	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü7)</b>	26,609	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V7)</b>
	8-Üst Yönetici	3,869	4	0,424	H <sub>0</sub> Kabul	12,075	4	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü8)</b>	22,596	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(V8)</b>
	9-Üst Yönetici	5,532	4	0,237	H <sub>0</sub> Kabul	15,694	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü9)</b>	12,569	8	0,128	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>
	10-Üst Yönetici	6,150	4	0,188	H <sub>0</sub> Kabul	13,040	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü10)</b>	27,304	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V10)</b>
	11-Üst Yönetici	5,850	4	0,211	H <sub>0</sub> Kabul	14,877	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü11)</b>	17,829	8	0,023	<b>H<sub>0</sub>Red(V11)</b>
	12-Üst Yönetici	15,762	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(U12)</b>	10,184	4	0,037	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü12)</b>	29,303	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(V12)</b>
	13-Üst Yönetici	11,162	4	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red(U13)</b>	18,037	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü13)</b>	14,684	8	0,066	H <sub>0</sub> Kabul
	14-Üst Yönetici	4,317	4	0,365	H <sub>0</sub> Kabul	11,706	4	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü14)</b>	12,587	8	0,127	H <sub>0</sub> Kabul
	15-Üst Yönetici	6,275	4	0,180	H <sub>0</sub> Kabul	15,624	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü15)</b>	14,216	8	0,076	H <sub>0</sub> Kabul
	16-Üst Yönetici	1,166	4	0,884	H <sub>0</sub> Kabul	13,910	4	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü16)</b>	11,769	8	0,162	H <sub>0</sub> Kabul
	17-Üst Yönetici	4,560	4	0,335	H <sub>0</sub> Kabul	21,865	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü17)</b>	12,636	8	0,125	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.28. (devam). İşletmelerin üst yönetici parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ÜST YÖNETİCİ	1-Üst Yönetici	19,584	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Y1)</b>	12,331	4	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(Z1)</b>	13,234	4	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(X1)</b>
	2-Üst Yönetici	2,906	4	0,574	H <sub>0</sub> Kabul	15,701	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(Z2)</b>	14,404	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(X2)</b>
	3-Üst Yönetici	18,067	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Y3)</b>	6,268	4	0,180	H <sub>0</sub> Kabul	6,021	4	0,198	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Üst Yönetici	10,001	4	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(Y4)</b>	6,211	4	0,184	H <sub>0</sub> Kabul	1,633	4	0,803	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Üst Yönetici	2,148	4	0,709	H <sub>0</sub> Kabul	16,078	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(Z5)</b>	3,363	4	0,499	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Üst Yönetici	4,179	4	0,382	H <sub>0</sub> Kabul	8,977	4	0,062	H <sub>0</sub> Kabul	13,876	4	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(X6)</b>
	7-Üst Yönetici	5,112	4	0,276	H <sub>0</sub> Kabul	1,820	4	0,769	H <sub>0</sub> Kabul	0,750	4	0,945	H <sub>0</sub> Kabul
	8-Üst Yönetici	2,132	4	0,711	H <sub>0</sub> Kabul	1,227	4	0,874	H <sub>0</sub> Kabul	10,006	4	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(X8)</b>
	9-Üst Yönetici	3,752	4	0,441	H <sub>0</sub> Kabul	2,236	4	0,692	H <sub>0</sub> Kabul	10,424	4	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red(X9)</b>
	10-Üst Yönetici	5,656	4	0,226	H <sub>0</sub> Kabul	3,797	4	0,434	H <sub>0</sub> Kabul	12,101	4	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(X10)</b>
	11-Üst Yönetici	4,431	4	0,351	H <sub>0</sub> Kabul	3,929	4	0,416	H <sub>0</sub> Kabul	3,515	4	0,476	H <sub>0</sub> Kabul
	12-Üst Yönetici	1,224	4	0,874	H <sub>0</sub> Kabul	5,811	4	0,214	H <sub>0</sub> Kabul	2,199	4	0,699	H <sub>0</sub> Kabul
	13-Üst Yönetici	3,424	4	0,490	H <sub>0</sub> Kabul	3,611	4	0,461	H <sub>0</sub> Kabul	9,332	4	0,053	H <sub>0</sub> Kabul
	14-Üst Yönetici	3,953	4	0,412	H <sub>0</sub> Kabul	4,026	4	0,403	H <sub>0</sub> Kabul	1,700	4	0,791	H <sub>0</sub> Kabul
	15-Üst Yönetici	10,821	4	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(Y15)</b>	3,500	4	0,478	H <sub>0</sub> Kabul	15,231	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(X15)</b>
	16-Üst Yönetici	10,897	4	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red(Y16)</b>	3,907	4	0,419	H <sub>0</sub> Kabul	1,446	4	0,836	H <sub>0</sub> Kabul
	17-Üst Yönetici	5,488	4	0,241	H <sub>0</sub> Kabul	3,205	4	0,524	H <sub>0</sub> Kabul	10,845	4	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red(X17)</b>

**H<sub>0</sub>Red(Ş1):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlara karşı dürüst davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş2):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanların neler yapabileceklerini, verilen sorumluluklarda neleri yerine getirebileceklerini bildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş3):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlarla birlikte hareket ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş4):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlara belli bir seviyede davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş5):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin ortaya çıkan gereksiz malzemeleri, mamulleri ortadan kaldırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş6):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanların motivasyonunu arttırmak için belirli çalışmalar yaptığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş7):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve buna bağlı çalışanların yöneticilerine güvendiği, onlara saygı duyduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş8):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanların duygusal zamanlarına çok ilgi göstermedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş9):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin mesleki donanımlarının olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş10):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin iş yerinde yapılacak olan iş planını çalışanlarıyla paylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş11):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlarını mesleki konularda aydınlattığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş12):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlarına eşit şekilde davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş16):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerle çalışanlar arasında iyi bir bağ olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş17):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlarını sevdiği tespit edilmiştir

**H<sub>0</sub>Red(T1):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlara karşı net olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T3):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerle çalışanların birlikte hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T4):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlara saygılı davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T5):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin işin yapılmasına engel teşkil eden tüm engelleri kaldırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T6):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlardan aldığı hizmetlerden memnun oldukları bu durumların da çalışanların performanslarına yansıdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T7):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin sağladığı hizmetlerle çalışanlarına güven saptadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T8):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanların hislerine çok önem vermedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T9):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin yaptıkları işte mesleki açıdan yeterli oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T10):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin işletmelerde aldıkları kararları uygulamada çalışanlarla paylaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T11):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve çalışanların işleriyle ilgili konularda yöneticilerinden bilgiler aldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T12):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlara karşı eşit şekilde davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T16):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin sıkıntı anında çalışanlarına çözüm odaklı davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T17):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin olduğu ve yöneticilerin çalışanlarını sevip saydığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U2):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve çalışanların kendilerinden beklenenlerin farkında olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U5):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve üst yöneticilerin iş ile ilgili gereksiz tüm engelleri kaldırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U6):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve üst yöneticilerin performansa önem verdiği olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U12):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve yöneticilerin çalışanlara karşı eşit şekilde davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U13):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve yöneticilerin sosyal anlamda etkinlikler düzenleyerek çalışanları motive ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanlarıyla her şeyi konuşabildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü2):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanlarından ne kadar verim alabileceğini tahmin ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü3):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanlarıyla birlikte hareket edip iş yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanlarına her konuda saygılı davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü5):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin işlerin yapılmasına engel teşkil edecek bütün olumsuzlukları kaldırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü6):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanların performansları ile ilgili geri bildirimlerde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü7):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanlarına çok güvendiği, onların yaptıklarına saygı duyduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü8):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanların hissiyatlarına az önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü9):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin becerilerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü10):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin işletmede ileride yapılacaklar hakkında çalışanlarına fikir verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü11):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin iş ile ilgili konularda çalışanları bilgilendirdiği belirlenmiştir.



**H<sub>0</sub>Red(Ü12):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanlarına karşı eşit ve adil şekilde davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü13):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanların performanslarını arttırıcı tatil ve sosyal imkanlar sunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü14):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin üretimi gezerken şahit oldukları olumsuz olaylara yönelik çözümler oluşturduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü15):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanlarına sahip çıktıkları, onların verdikleri kararları dikkate aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü16):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve çalışan-yönetici arasındaki bağın kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü17):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanı olduğu ve yöneticilerin çalışanlara değer verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V1):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanlara karşı dürüst olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanlara karşı dürüst olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V4):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanlara seviyeli davrandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V5):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanların işini engelleyecek tüm engelleri kaldırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V6):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanların performansları ile ilgili geri bildirimlerde buldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V7):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine özen gösterdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V8):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanlarının hislerine çok az önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V10):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanlara gelecekte yapılacak iş planları hakkında bilgiler ilettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V11):** Çalışanların işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanların işleriyle ilgili konularda mesleki eğitimler verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V12):** Çalışanlar işletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi duydukları ve üst yöneticilerin çalışanlara karşı eşit şekillerde davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y1)** İşletmelerde sigorta yapıldığı ve çalışanların yöneticilerden memnun oldukları, çekinmeden her şeyi konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y3):** İşletmelerde sigorta yapıldığı ve çalışanların yöneticileriyle iş birliği içinde olduğu, birlikte iş yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y4):** İşletmelerde sigorta yapıldığı ve çalışanların yöneticilerden memnun oldukları, yöneticilerin çalışanlarla iletişimin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y15):** İşletmelerde sigorta yapıldığı ve çalışanların yöneticilerden memnun oldukları ve yaptıkları çalışmalarda yöneticilerin hep yanında olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y16):** İşletmelerde sigorta yapıldığı ve çalışanların yöneticilerden memnun oldukları ve herhangi bir sorunu yöneticileri ile konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z1):** İşletmelerde güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve üst yöneticilerin çalışanlarına değer verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z2):** İşletmelerde güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve çalışanların üst yöneticilerin beklentilerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z5):** İşletmelerde güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve çalışanların işlerini engelleyecek gereksiz eşyaların ortadan kaldırıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X1):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu ve üst yöneticilerin çalışanlarına açık-net olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X2):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu ve bu güvenceye bağlı olarak çalışanların yöneticilerinden ne beklediğini bildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X6):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu ve çalışanların performansları ile ilgili geri bildirimde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X8):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu ve üst yöneticilerin çalışanların duygusal tutumlarına çok da önem vermedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X9):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu ve üst yöneticilerin yaptığı işte mesleki yeterliliğe sahip oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X10):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu, üst yöneticilerin çalışanlarına işletme planları ve hedefleri hakkında bilgiler verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X15):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu, üst yöneticilerin çalışanlarını desteklediği ve onların yaptığı işlerin arkasında oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X17):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu, çalışanların üst yöneticilerini sevdiği tespit

### 3.5.6. İletişim

Katılımcıların iletişimle ulaşmak istedikleri en önemli yargının “İş arkadaşlarımla iyi bir iş ilişkimiz var” olduğu, en düşük önem düzeyine sahip yargının ise “Çalışanlar arasında dedikodu, kavga ve dargınlık yoktur” olduğu görülmektedir (Çizelge 3.29).

Çizelge 3.29. İletişim ile ilgili memnuniyet durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
İş arkadaşlarımla iyi bir iş ilişkimiz var.	4,0130	0,77651
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	4,0104	0,79482
Çalışanlar ihtiyaç olduğunda diğer çalışanlara yardım ederler.	4,0026	0,77661
Çalışanlar karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içinde işlerini yürütürler.	4,0026	0,76305
Sorunları yöneticilere iletebilme olanağı vardır.	3,9922	0,72799
Yapılan işle ilgili olarak bilgilendirilmekteyim.	3,9740	0,74704
Amirler ile rahat bir şekilde görüşebilmekteyim.	3,9661	0,77923
İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	3,9635	0,78079
Personel-Yönetici ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşamıyorum.	3,9583	0,77043
Şefim/müdürüm ile iyi bir iş ilişkimiz var.	3,9531	0,78023
İşletmede tecrübeli yöneticiler ve çalışanlar arası iletişim iyidir.	3,9453	0,77805
Çalışanlar arasında genel arkadaşlık ilişkileri yeterlidir.	3,9427	0,77954
Çalışanlar arasında dedikodu, kavga ve dargınlık yoktur.	3,8229	0,93658

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşletmelerin iletişim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.30’da verilmiştir.

Çizelge 3.30. İşletmelerin iletişim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
Yargılar	1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum(C)				
	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	
İLETİŞİM	1-İletişim	9,557	12	0,655	H <sub>0</sub> Kabul	6,330	4	0,176	H <sub>0</sub> Kabul	9,677	8	0,288	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İletişim	6,572	12	0,885	H <sub>0</sub> Kabul	5,843	4	0,211	H <sub>0</sub> Kabul	3,778	8	0,877	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İletişim	6,683	12	0,878	H <sub>0</sub> Kabul	4,087	4	0,394	H <sub>0</sub> Kabul	3,454	8	0,903	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İletişim	16,170	12	0,184	H <sub>0</sub> Kabul	4,257	4	0,372	H <sub>0</sub> Kabul	9,854	8	0,275	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İletişim	6,298	12	0,900	H <sub>0</sub> Kabul	8,868	4	0,064	H <sub>0</sub> Kabul	5,447	8	0,709	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İletişim	5,966	12	0,918	H <sub>0</sub> Kabul	8,128	4	0,087	H <sub>0</sub> Kabul	7,326	8	0,502	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İletişim	7,277	12	0,839	H <sub>0</sub> Kabul	7,992	4	0,092	H <sub>0</sub> Kabul	3,821	8	0,873	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İletişim	10,318	12	0,588	H <sub>0</sub> Kabul	8,534	4	0,074	H <sub>0</sub> Kabul	4,871	8	0,774	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İletişim	10,467	12	0,575	H <sub>0</sub> Kabul	5,652	4	0,227	H <sub>0</sub> Kabul	3,149	8	0,925	H <sub>0</sub> Kabul
	10-İletişim	15,993	12	0,192	H <sub>0</sub> Kabul	8,342	4	0,080	H <sub>0</sub> Kabul	4,471	8	0,812	H <sub>0</sub> Kabul
	11-İletişim	11,349	12	0,499	H <sub>0</sub> Kabul	15,934	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(B11)</b>	4,302	8	0,829	H <sub>0</sub> Kabul
	12-İletişim	11,100	12	0,520	H <sub>0</sub> Kabul	14,276	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(B12)</b>	6,989	8	0,538	H <sub>0</sub> Kabul
	13-İletişim	13,290	12	0,348	H <sub>0</sub> Kabul	10,409	4	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red(B13)</b>	7,367	8	0,498	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.30. (devam). İşletmelerin iletişim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
İLETİŞİM	Yargılar	4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim aldınız mı?(E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İletişim	28,713	20	0,094	H <sub>0</sub> Kabul	14,466	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>	24,337	20	0,228	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İletişim	27,672	20	0,117	H <sub>0</sub> Kabul	10,244	4	0,037	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>	41,592	20	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(F2)</b>
	3-İletişim	32,741	20	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(D3)</b>	12,890	4	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>	18,570	20	0,550	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İletişim	16,379	20	0,693	H <sub>0</sub> Kabul	12,141	4	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(E4)</b>	21,902	20	0,346	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İletişim	13,444	20	0,858	H <sub>0</sub> Kabul	23,587	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E5)</b>	30,127	20	0,068	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İletişim	27,204	20	0,130	H <sub>0</sub> Kabul	4,420	4	0,352	H <sub>0</sub> Kabul	20,531	20	0,425	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İletişim	14,911	20	0,781	H <sub>0</sub> Kabul	6,338	4	0,175	H <sub>0</sub> Kabul	16,121	20	0,709	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İletişim	20,437	20	0,431	H <sub>0</sub> Kabul	13,671	4	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(E8)</b>	58,442	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F8)</b>
	9-İletişim	66,643	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(D9)</b>	3,921	4	0,417	H <sub>0</sub> Kabul	25,761	20	0,174	H <sub>0</sub> Kabul
	10-İletişim	58,849	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(D10)</b>	14,574	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(E10)</b>	20,543	20	0,424	H <sub>0</sub> Kabul
	11-İletişim	56,671	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(D11)</b>	10,702	4	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red(E11)</b>	22,726	20	0,302	H <sub>0</sub> Kabul
	12-İletişim	20,967	20	0,399	H <sub>0</sub> Kabul	4,108	4	0,392	H <sub>0</sub> Kabul	24,139	20	0,236	H <sub>0</sub> Kabul
	13-İletişim	19,891	20	0,465	H <sub>0</sub> Kabul	4,467	4	0,347	H <sub>0</sub> Kabul	24,213	20	0,233	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.30. (devam). İşletmelerin iletişim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER					
	Yargılar	7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İLETİŞİM	1-İletişim	25,071	12	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(G1)</b>
	2-İletişim	28,160	12	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(G2)</b>
	3-İletişim	13,872	12	0,309	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İletişim	8,541	12	0,742	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İletişim	9,545	12	0,656	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İletişim	11,618	12	0,477	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İletişim	20,337	12	0,061	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İletişim	45,953	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G8)</b>
	9-İletişim	42,755	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G9)</b>
	10-İletişim	24,469	12	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(G10)</b>
	11-İletişim	17,302	12	0,139	H <sub>0</sub> Kabul
	12-İletişim	44,464	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G12)</b>
	13-İletişim	34,162	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(G13)</b>

**H<sub>0</sub>Red(B11):** Erkek çalışanların yoğunlukta olduğu ve yönetici-çalışan arasında iletişim sorunu yaşanmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B12):** Erkek çalışanların yoğunlukta olduğu ve çalışanların işlerini birbirlerine saygı duyacak şekilde yürüttükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B13):** Erkek çalışanların yoğunlukta olduğu ve iş yerlerinde çalışanların birbirleri ile iletişimin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D3):** Erkek çalışanların yoğunlukta olduğu ve çalışanlar arasında ilişkilerin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D9):** Erkek çalışanların yoğunlukta olduğu ve çalışanların yardıma ihtiyaçları olduğunda birbirlerine yardım ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D10):** Erkek çalışanların yoğunlukta olduğu ve çalışanların arkadaşlarıyla aralarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D11):** Erkek çalışanların yoğunlukta olduğu ve çalışanların yöneticileriyle iletişim sorunu yaşamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitimi genellikle almadıkları ve çalışanların yöneticileri ile birlikte sorunları çözebildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitimi genellikle almadıkları ve çalışanların yaptıkları işle ilgili olarak bilgilendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E3):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitimi genellikle almadıkları ve çalışanlar arasındaki birliğin devamlı olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E4):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitimi genellikle almadıkları ve yöneticilerin çalışanlarla iyi geçindikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E5):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitimi genellikle almadıkları ve çalışanların kendi aralarında sorunları halledebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E8):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitimi genellikle almadıkları ve çalışanların iş arkadaşlarıyla iyi şekilde geçinebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E10):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitimi genellikle almadıkları çalışanların iş arkadaşlarıyla aralarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E11):** Çalışanların işletmelerde mesleki eğitimi genellikle almadıkları, yönetici-çalışan arasındaki diyalogun iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F2):** Çocuğu olmayan çalışanların yaptıkları işler hakkında kendilerine bilgi verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F8):** Çocuğu olmayan çalışanların yaptıkları işi önceden yöneticileriyle planladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G1):** İşletmelerde çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı ve sorunlarla karşılaştıklarında yöneticilerle rahat bir şekilde konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G2):** İşletmelerde çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı ve çalışanların yapılan işle ilgili olarak yöneticileri tarafından bilgilendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G8):** İşletmelerde çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı ve çalışanların birbirleriyle iyi iletişim halinde olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G9):** İşletmelerde çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı, ihtiyaç halinde birbirlerine yardımcı olabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G10):** İşletmelerde çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı ve çalışanların iş arkadaşları ile birlikte hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G12):** İşletmelerde çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı ve çalışanların birbirleriyle uyumlu, belli kurallara dayalı olarak çalıştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G13):** İşletmelerde çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı ve çalışanların iş arkadaşlarıyla diyaloglarının iyi olduğu belirlenmiştir.

İşletmelerin iletişim parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran kare-kare analizi sonuçları Çizelge 3.31’de verilmiştir.





Çizelge 3.31. İşletmelerin iletişim parametreleri çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığınız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İLETİŞİM	1-İletişim	22,423	16	0,130	H <sub>0</sub> Kabul	20,307	16	0,207	H <sub>0</sub> Kabul	55,241	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(İ1)</b>
	2-İletişim	30,944	16	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(H2)</b>	14,647	16	0,551	H <sub>0</sub> Kabul	40,804	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(İ2)</b>
	3-İletişim	12,910	16	0,679	H <sub>0</sub> Kabul	13,833	16	0,611	H <sub>0</sub> Kabul	34,399	16	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(İ3)</b>
	4-İletişim	23,432	16	0,103	H <sub>0</sub> Kabul	20,170	16	0,213	H <sub>0</sub> Kabul	27,060	16	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(İ4)</b>
	5-İletişim	15,364	16	0,498	H <sub>0</sub> Kabul	13,904	16	0,606	H <sub>0</sub> Kabul	36,059	16	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(İ5)</b>
	6-İletişim	13,769	16	0,616	H <sub>0</sub> Kabul	13,954	16	0,602	H <sub>0</sub> Kabul	44,164	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(İ6)</b>
	7-İletişim	29,916	16	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(H7)</b>	20,902	16	0,182	H <sub>0</sub> Kabul	36,863	16	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(İ7)</b>
	8-İletişim	14,162	16	0,587	H <sub>0</sub> Kabul	20,672	16	0,191	H <sub>0</sub> Kabul	34,338	16	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(İ8)</b>
	9-İletişim	20,870	16	0,184	H <sub>0</sub> Kabul	21,796	16	0,150	H <sub>0</sub> Kabul	31,494	16	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red(İ9)</b>
	10-İletişim	21,294	16	0,167	H <sub>0</sub> Kabul	32,288	16	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(İ10)</b>	28,971	16	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(İ10)</b>
	11-İletişim	11,539	16	0,775	H <sub>0</sub> Kabul	19,575	16	0,240	H <sub>0</sub> Kabul	38,366	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(İ11)</b>
	12-İletişim	16,892	16	0,393	H <sub>0</sub> Kabul	18,890	16	0,274	H <sub>0</sub> Kabul	40,468	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(İ12)</b>
	13-İletişim	26,290	16	0,050	H <sub>0</sub> Kabul	17,779	16	0,337	H <sub>0</sub> Kabul	24,046	16	0,088	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.31. (devam). İşletmelerin iletişim parametreleri çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		11-İş yerindeki statü (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? (L)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İLETİŞİM	1-İletişim	39,211	20	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(J1)</b>	33,651	24	0,091	H <sub>0</sub> Kabul	49,774	36	0,063	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İletişim	36,530	20	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(J2)</b>	28,309	24	0,247	H <sub>0</sub> Kabul	53,523	36	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red(L2)</b>
	3-İletişim	40,346	20	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(J3)</b>	23,304	24	0,502	H <sub>0</sub> Kabul	31,960	36	0,661	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İletişim	30,436	20	0,063	H <sub>0</sub> Kabul	23,683	24	0,480	H <sub>0</sub> Kabul	33,786	36	0,574	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İletişim	34,927	20	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red(J5)</b>	16,893	24	0,853	H <sub>0</sub> Kabul	81,125	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L5)</b>
	6-İletişim	31,677	20	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red(J6)</b>	25,284	24	0,390	H <sub>0</sub> Kabul	40,024	36	0,296	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İletişim	35,906	20	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(J7)</b>	24,435	24	0,437	H <sub>0</sub> Kabul	48,583	36	0,079	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İletişim	38,187	20	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(J8)</b>	46,676	24	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(K8)</b>	137,322	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L8)</b>
	9-İletişim	31,356	20	0,051	H <sub>0</sub> Kabul	46,478	24	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(K9)</b>	71,530	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L9)</b>
	10-İletişim	31,836	20	0,045	<b>H<sub>0</sub>Red(J10)</b>	32,800	24	0,108	H <sub>0</sub> Kabul	42,271	36	0,218	H <sub>0</sub> Kabul
	11-İletişim	40,693	20	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(J11)</b>	40,716	24	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(K11)</b>	45,357	36	0,136	H <sub>0</sub> Kabul
	12-İletişim	27,492	20	0,122	H <sub>0</sub> Kabul	33,341	24	0,097	H <sub>0</sub> Kabul	56,839	36	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(L12)</b>
	13-İletişim	20,645	20	0,418	H <sub>0</sub> Kabul	38,395	24	0,032	<b>H<sub>0</sub>Red(K13)</b>	46,462	36	0,114	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.31. (devam). İşletmelerin iletişim parametreleri çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz? (M)				14-Çalıştığınız işten memnun musunuz? (N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? (O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İLETİŞİM	1-İletişim	140,349	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	47,720	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	21,194	12	0,048	<b>H<sub>0</sub>Red(O1)</b>
	2-İletişim	292,248	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	41,788	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N2)</b>	18,688	12	0,096	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İletişim	179,791	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	34,591	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	12,038	12	0,443	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İletişim	11,906	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	44,585	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	29,662	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(O4)</b>
	5-İletişim	149,017	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M5)</b>	29,049	12	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(N5)</b>	23,752	12	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(O5)</b>
	6-İletişim	86,262	52	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(M6)</b>	27,615	12	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(N6)</b>	12,486	12	0,407	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İletişim	84,687	52	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(M7)</b>	32,077	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N7)</b>	18,017	12	0,115	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İletişim	143,715	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M8)</b>	68,893	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N8)</b>	56,088	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O8)</b>
	9-İletişim	100,206	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M9)</b>	46,578	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N9)</b>	41,246	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O9)</b>
	10-İletişim	192,652	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M10)</b>	54,032	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N10)</b>	34,464	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O10)</b>
	11-İletişim	217,150	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M11)</b>	45,952	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N11)</b>	32,224	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O11)</b>
	12-İletişim	218,353	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M12)</b>	24,789	12	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(N12)</b>	14,387	12	0,277	H <sub>0</sub> Kabul
	13-İletişim	226,156	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M13)</b>	15,645	12	0,208	H <sub>0</sub> Kabul	7,564	12	0,818	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.31. (devam). İşletmelerin iletişim parametreleri çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi mi? (R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İLETİŞİM	1-İletişim	31,908	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö1)</b>	23,837	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	10,960	8	0,204	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İletişim	36,209	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö2)</b>	24,087	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	11,158	8	0,193	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İletişim	27,305	12	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö3)</b>	24,056	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	5,887	8	0,660	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İletişim	9,930	12	0,622	H <sub>0</sub> Kabul	34,905	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	1,073	8	0,998	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İletişim	24,330	12	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö5)</b>	30,760	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P5)</b>	27,390	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(R5)</b>
	6-İletişim	14,006	12	0,300	H <sub>0</sub> Kabul	30,026	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P6)</b>	9,425	8	0,308	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İletişim	21,524	12	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö7)</b>	24,963	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(P7)</b>	18,254	8	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red(R7)</b>
	8-İletişim	31,212	12	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö8)</b>	17,867	8	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(P8)</b>	11,250	8	0,188	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İletişim	41,812	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö9)</b>	16,182	8	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(P9)</b>	8,844	8	0,391	H <sub>0</sub> Kabul
	10-İletişim	18,864	12	0,092	H <sub>0</sub> Kabul	22,772	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(P10)</b>	2,401	8	0,966	H <sub>0</sub> Kabul
	11-İletişim	20,590	12	0,057	H <sub>0</sub> Kabul	22,287	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(P11)</b>	8,060	8	0,428	H <sub>0</sub> Kabul
	12-İletişim	43,022	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö12)</b>	28,996	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P12)</b>	6,856	8	0,552	H <sub>0</sub> Kabul
	13-İletişim	48,272	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö13)</b>	19,201	8	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(P13)</b>	3,466	8	0,902	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(H2):** Toplam çalışma süresi 4-6 yıl arasında olan çalışanların, yöneticiler tarafından gelecekte yapılacak iş planı hakkında bilgilendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H7):** Toplam çalışma süresi 4-6 yıl arasında olan çalışanların, iş arkadaşlarıyla aralarında sorun olmadan anlaştığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I10):** Çalışanların genellikle çalışma sürelerinin 4-6 yıl arasında olduğu, çalışanların hep beraber iş arkadaşlarıyla keyifli vakit geçirdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ1):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerle iletişimlerinin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ2):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve yaptıkları iş ile ilgili iş planına uyumlu çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ3):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve sosyal açıdan iletişime açık oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ4):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerle problem çözme konusunda iyi anlaştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ5):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve çalışma arkadaşları ile aralarında uyumsuzluk, kavga olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ6):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerle çalışanlar arasında güçlü bir bağ olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ7):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticileri ile ilişkilerinin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ8):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve birbirleri ile diyaloglarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ9):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve birbirlerine iş yetiştiremeyince yardımcı oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ10):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve çalışma arkadaşlarını sevdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ11):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve yöneticilerle aralarında iletişim problemi yaşamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ12):** Çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve birbirlerine uyumlu, seviyeli, belli kurallara uygun olarak hareket ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J1):** Çalışanların genellikle işçi olduğu, sorunları da yöneticilere rahatlıkla iletebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J2):** Çalışanların genellikle işçi olduğu, yaptıkları işte mesleki açıdan bilgilendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J3):** Çalışanların genellikle işçi olduğu ve iş arkadaşları ile ilişkilerinin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J5):** Çalışanların genellikle işçi olduğu ve çalışanların birbirleriyle uyumlu oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J6):** Çalışanların genellikle işçi olduğu ve yöneticileri ile ilişkilerinin iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J7):** Çalışanların genellikle işçi olduğu ve çalışanların yöneticileri ile ilişkilerinin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J8):** Çalışanların genellikle işçi olduğu ve çalışanların iş arkadaşlarıyla aralarında problem olmadan çalışabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J10):** Çalışanların genellikle işçi olduğu takım arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J11):** Çalışanların genellikle işçi olduğu personel-yönetici ilişkilerinde uyumlu oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K8):** Çalışanların ortalama aylık gelirin genellikle 1301-2500 TL arası olduğu ve çalışanların iş arkadaşları ile sıkı bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K9):** Çalışanların ortalama aylık gelirin genellikle 1301-2500 TL arası olduğu ve çalışanların iş yoğunluğunda birbirlerine yardım edebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K11):** Çalışanların ortalama aylık gelirin genellikle 1301-2500 TL arası olduğu ve çalışanların birbirleriyle iletişim sorunu yaşamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K13):** Çalışanların ortalama aylık gelirin genellikle 1301-2500 TL arası olduğu ve çalışanların iş yerlerinde birbirleriyle iletişiminin iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve herhangi bir sorunda yöneticilerle konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N2):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve gelecekte yapılacak işler hakkında bilgilendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve kendi aralarındaki ilişkilerin de kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve çalışanların kendi üstleriyle rahat bir şekilde görüşebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N5):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve kendi aralarında dedikodu, uyumsuz davranış olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N6):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve yöneticilerin çalışanlarla arasındaki bağın kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N7):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve yönetici-çalışan ilişkilerinin kuvvetli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N8):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve çalışanların mesleki açıdan birbirleriyle ilişki içinde oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N9):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve iş yetiştiremediklerinde birbirlerine yardımcı olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N10):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve birlikte çalışmaktan hoşnut oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N11):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve yöneticileriyle aralarında kopukluk olmadan anlaşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N12):** Çalışanların genellikle işlerinden memnun oldukları ve aralarında sorun olmadan anlaşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O1):** Çalışanların genellikle çalışma saatlerinden memnun oldukları ve yöneticileriyle önerileri, sorunları rahatlıkla konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O4):** Çalışanların genellikle çalışma saatlerinden memnun oldukları ve çalışanlar arasında kırgınlıklar, küskünlüklerin olmadığı, iyi şekilde anlaşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O5):** Çalışanların genellikle çalışma saatlerinden memnun oldukları ve birbirleriyle mesleki açıdan iş birliği yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O8):** Çalışanların genellikle çalışma saatlerinden memnun oldukları ve çalışma arkadaşları ile iyi şekilde anlaşabildikleri tespit edilmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O9):** Çalışanların genellikle çalışma saatlerinden memnun oldukları ve çalışma arkadaşlarının işleri bitmediğinde onlara yardım edebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O10):** Çalışanların genellikle çalışma saatlerinden memnun oldukları ve çalışma arkadaşları ile birlikte olmaktan zevk aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O11):** Çalışanların genellikle çalışma saatlerinden memnun oldukları ve yöneticileriyle aralarında herhangi bir problem olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö1):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışanların yöneticilerle sorunlar hakkında konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö2):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışanların yaptıkları işte mesleki bilgi aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö3):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışanların birbirleriyle güçlü bir iletişime sahip oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö5):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışanların kendi aralarında olumsuzlukların olmadığı tespit edilmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö7):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışanların yöneticilerle aralarında sorun olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö8):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışanların iş arkadaşlarıyla iyi anlaştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö9):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışanların birbirlerine ihtiyaç halinde yardım ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö12):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışanların birbirleriyle uyum içinde işlerini yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö13):** Genellikle çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve çalışma ortamındaki iletişimin iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P1):** Çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve çalışanlar çalışan memnuniyeti analizleri hakkındaki görüşlerini yöneticilere iletebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P2):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve çalışanların yaptıkları işlerde yöneticileri tarafından mesleki anlamda bilgilendirildikleri belirlenmiştir.



**H<sub>0</sub>Red(P3):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve çalışanlar arasında sıkı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve çalışanların yöneticilerine rahat bir şekilde düşüncelerini ifade ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P5):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve çalışanları iş yerlerinde kendilerine uygun olmayan davranışlarda bulunmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P6):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve yöneticilerle çalışanlar arasında etkili bir iletişim olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P7):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve yöneticilerin çalışanlarla diyaloglarının iyi olması çalışan memnuniyetine de yansıdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P8):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve iş arkadaşlarıyla aralarında bir problem olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P9):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve çalışanlar ihtiyaçları doğrultusunda birbirlerine yardım ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P10):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve birlikte çalıştığı iş arkadaşlarıyla aralarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P11):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve yönetici ve çalışanların arasında problem olmadığı konuşarak anlaşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P12):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve çalışanların birbirleriyle belli bir düzende ve uyumda çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P13):** İşletmelerde çalışanların genellikle çalışan memnuniyeti analizleri yapılmadığı ve iş yerlerindeki çalışanların birbirleriyle iyi geçinebildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R5):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olmadığı ve çalışanların iş arkadaşlarıyla aralarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R7):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olmadığı ve çalışanların yöneticilerle her konuda rahatlıkla konuşabildikleri belirlenmiştir.

İşletmelerin iletişim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.32’de verilmiştir.



Çizelge 3.32. İşletmelerin iletişim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		19-İş yerinizde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)				21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İLETİŞİM	1-İletişim	3,113	8	0,927	H <sub>0</sub> Kabul	12,583	4	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş1)</b>	22,329	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T1)</b>
	2-İletişim	4,036	8	0,854	H <sub>0</sub> Kabul	10,633	4	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş2)</b>	16,948	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(T2)</b>
	3-İletişim	4,224	8	0,836	H <sub>0</sub> Kabul	11,560	4	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş3)</b>	21,903	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T3)</b>
	4-İletişim	3,799	8	0,875	H <sub>0</sub> Kabul	4,496	4	0,343	H <sub>0</sub> Kabul	3,345	4	0,502	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İletişim	4,494	8	0,810	H <sub>0</sub> Kabul	20,083	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş5)</b>	21,550	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T5)</b>
	6-İletişim	3,674	8	0,885	H <sub>0</sub> Kabul	14,138	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş6)</b>	22,533	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T6)</b>
	7-İletişim	4,943	8	0,764	H <sub>0</sub> Kabul	17,642	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş7)</b>	28,004	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T7)</b>
	8-İletişim	12,130	8	0,145	H <sub>0</sub> Kabul	34,763	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş8)</b>	39,328	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T8)</b>
	9-İletişim	24,266	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(S9)</b>	25,136	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş9)</b>	33,592	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T9)</b>
	10-İletişim	46,987	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(S10)</b>	17,067	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş10)</b>	17,678	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(T10)</b>
	11-İletişim	48,196	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(S11)</b>	28,911	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş11)</b>	36,236	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T11)</b>
	12-İletişim	26,769	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(S12)</b>	18,521	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş12)</b>	29,246	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T12)</b>
	13-İletişim	20,140	8	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(S13)</b>	17,953	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş12)</b>	29,173	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T13)</b>

Çizelge 3.32. (devam). İşletmelerin iletişim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		22-İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)				24-Yaptığınız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İLETİŞİM	1-İletişim	7,954	4	0,093	H <sub>0</sub> Kabul	18,173	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	16,108	8	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(V1)</b>
	2-İletişim	4,932	4	0,294	H <sub>0</sub> Kabul	13,202	4	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü2)</b>	24,452	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
	3-İletişim	4,058	4	0,398	H <sub>0</sub> Kabul	9,677	4	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü3)</b>	22,188	8	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(V3)</b>
	4-İletişim	2,822	4	0,588	H <sub>0</sub> Kabul	13,557	4	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	19,504	8	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red(V4)</b>
	5-İletişim	8,415	4	0,077	H <sub>0</sub> Kabul	5,244	4	0,263	H <sub>0</sub> Kabul	26,190	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V5)</b>
	6-İletişim	2,881	4	0,578	H <sub>0</sub> Kabul	21,583	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü6)</b>	19,759	8	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(V6)</b>
	7-İletişim	7,316	4	0,120	H <sub>0</sub> Kabul	35,259	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü7)</b>	13,499	8	0,096	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İletişim	10,785	4	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(U8)</b>	20,471	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü8)</b>	17,848	8	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(V8)</b>
	9-İletişim	10,109	4	0,039	<b>H<sub>0</sub>Red(U9)</b>	10,026	4	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü9)</b>	16,440	8	0,037	<b>H<sub>0</sub>Red(V9)</b>
	10-İletişim	17,287	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(U10)</b>	12,095	4	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü10)</b>	9,446	8	0,306	H <sub>0</sub> Kabul
	11-İletişim	10,286	4	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(U11)</b>	12,279	4	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü11)</b>	8,788	8	0,360	H <sub>0</sub> Kabul
	12-İletişim	0,422	4	0,981	H <sub>0</sub> Kabul	14,191	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü12)</b>	14,025	8	0,081	H <sub>0</sub> Kabul
	13-İletişim	5,229	4	0,265	H <sub>0</sub> Kabul	10,413	4	0,034	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü13)</b>	10,078	8	0,260	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.32. (devam). İşletmelerin iletişim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
İLETİŞİM	1-İletişim	6,037	4	0,196	H <sub>0</sub> Kabul	0,756	4	0,944	H <sub>0</sub> Kabul	2,628	4	0,622	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İletişim	1,838	4	0,765	H <sub>0</sub> Kabul	4,113	4	0,391	H <sub>0</sub> Kabul	2,741	4	0,602	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İletişim	2,686	4	0,612	H <sub>0</sub> Kabul	4,507	4	0,342	H <sub>0</sub> Kabul	18,316	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(X3)</b>
	4-İletişim	0,530	4	0,970	H <sub>0</sub> Kabul	4,445	4	0,349	H <sub>0</sub> Kabul	4,394	4	0,355	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İletişim	5,405	4	0,248	H <sub>0</sub> Kabul	3,140	4	0,535	H <sub>0</sub> Kabul	13,730	4	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(X5)</b>
	6-İletişim	0,422	4	0,981	H <sub>0</sub> Kabul	6,181	4	0,186	H <sub>0</sub> Kabul	4,370	4	0,358	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İletişim	4,315	4	0,365	H <sub>0</sub> Kabul	4,319	4	0,365	H <sub>0</sub> Kabul	10,683	4	0,030	<b>H<sub>0</sub>Red(X7)</b>
	8-İletişim	19,475	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Y8)</b>	4,647	4	0,325	H <sub>0</sub> Kabul	14,745	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(X8)</b>
	9-İletişim	5,212	4	0,266	H <sub>0</sub> Kabul	0,741	4	0,946	H <sub>0</sub> Kabul	3,253	4	0,516	H <sub>0</sub> Kabul
	10-İletişim	2,755	4	0,600	H <sub>0</sub> Kabul	4,548	4	0,337	H <sub>0</sub> Kabul	6,484	4	0,166	H <sub>0</sub> Kabul
	11-İletişim	3,694	4	0,449	H <sub>0</sub> Kabul	25,905	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Z11)</b>	2,344	4	0,673	H <sub>0</sub> Kabul
	12-İletişim	0,690	4	0,953	H <sub>0</sub> Kabul	7,427	4	0,115	H <sub>0</sub> Kabul	5,628	4	0,229	H <sub>0</sub> Kabul
	13-İletişim	0,862	4	0,930	H <sub>0</sub> Kabul	6,514	4	0,164	H <sub>0</sub> Kabul	3,223	4	0,521	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(S9):** İşletmelerde yemek hizmetinin verildiği ve çalışanların iş yükünü hafifletmek için birbirlerine yardım ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S10):** İşletmelerde yemek hizmetinin verildiği ve çalışanların birlikte vakit geçirmekten hoşlandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S11):** İşletmelerde yemek hizmetinin verildiği ve çalışanların birlikte yemek yerken aynı zamanda iletişim de kurdukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S12):** İşletmelerde yemek hizmetinin verildiği ve çalışanların molalarda, iş yaparken birbirlerine saygı duyduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(S13):** İşletmelerde yemek hizmetinin verildiği ve iş yerlerinde çalışanların iş arkadaşlarıyla diyaloglarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş1):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve iş güvenliği ile ilgili bir sorun olduğunda konuşarak halledebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş2):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların yaptıkları işlerde yöneticileri tarafından bilgilendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş3):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların arasındaki bağı iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş5):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların arasında kötü davranışta bulunacak insanların olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş6):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve işletmede yönetici-çalışan arasında güçlü bir bağ olduğu, her şeyi konuşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş7):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği, çalışanlarla yöneticiler arasında birlik olduğu ve bu da sorunların kısa sürede halledilmesini sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş8):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların iş arkadaşları ile aralarında bir problem olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş9):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların iş yükleri arttığında diğer arkadaşlarına yardım edebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş10):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların iş arkadaşlarıyla iyi geçindiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş11):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların yöneticileriyle ikili ilişkilerinin kuvvetli olduğu bu durumda problemlerin çözümünde katkıda bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş12):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve çalışanların birbirleriyle seviyeli şekilde işlerini halledebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş13):** İşletmelerde sağlık hizmetinin verildiği ve iş yerlerindeki çalışan ilişkilerinin iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T1):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların sorunları, önerileri yöneticilere iletebilme olanağının olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T2):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların yaptıkları işlerde belli bir plana göre hareket ettikleri, yaptıkları işler hakkında bilgilendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T3):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların sosyal anlamda da aralarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T5):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların arasında kavga, dargınlık olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T6):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişim bağının güçlü olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T7):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların yöneticileri ile aralarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T8):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların diğer kişilerle aralarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T9):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve buna bağlı çalışan ihtiyaçlarının karşılanıp birbirlerine yardımcı oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T10):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve buna bağlı çalışanların arkadaşlarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T11):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkinin iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T12):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların birbirlerine hoşgörülü davrandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T13):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların iş yerindeki arkadaşlarıyla diyaloglarının iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U8):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve çalışanların iş arkadaşlarıyla aralarının da iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U9):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve çalışanların iş yüklerini hafife indirmek için birbirlerine yardımcı olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U10):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve buna bağlı çalışanların birbirlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U11):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve çalışanların iş arkadaşlarıyla problemlerinin olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışanların herhangi bir sorun olduğunda yöneticilere iletebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü2):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve buna bağlı olarak çalışanların genel iş akışı hakkında bilgilendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü3):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarını sağlandığı ve çalışanların birbirleriyle ilişkilerinin samimi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışanların yöneticilere sorun veya öneri sunma konusunda sıkıntı yaşamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü6):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve yöneticiler ve çalışanlar arasında beklentilerin karşılandığı, iletişimin iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü7):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışanların yöneticilerle sıkıntılarını halledebildikleri, önerilere açık oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü8):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışanların iş arkadaşlarıyla geçinebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü9):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışanların iş yoğunluklarını hafifletici hareketler yaptıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü10):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışanların iş yerlerindeki diğer grup üyeleriyle aralarının samimi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü11):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışanların birbirleriyle iyi geçindikleri belirlenmiştir.



**H<sub>0</sub>Red(Ü12):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve birlikte uyum içinde çalıştıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü13):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanlarının sağlandığı ve çalışanlar arasındaki iletişimin iyi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V1):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, fakat sorun olduğunda yöneticilerle hemen halledebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, fakat çalışanların yaptıkları işler hakkında yöneticiler tarafından bilgilendirildikleri tespit edilmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V3):** İşletmelerde yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, fakat çalışanlar arasında güçlü bir bağın olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V4):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, fakat yöneticilere istenilen şeyin rahatlıkla söylenebildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V5):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, fakat çalışanlar arasındaki diyalogların kötü olmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V6):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, fakat çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V8):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, fakat çalışanların birbirleriyle ilişkilerinin tutarlı olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V9):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, çalışanların birbirlerine ihtiyaç duyduklarında yanlarında oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Y8):** Çalışanların işleriyle ilgili sigortalarının olduğu ve çalışanların iş arkadaşlarıyla konuşarak anlaşabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z11):** İşletmelerde işle ilgili güvenlik önlemlerinin alındığı ve yöneticilerin çalışanlarla iş güvenliği konusunda iletişim sıkıntısı yaşamadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X3):** Çalışanların işleriyle ilgili emeklilik güvencelerinin olduğu ve çalışanların birbirleriyle diyaloglarının tutarlı olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X5):** Çalışanların işleriyle ilgili emeklilik güvencelerinin olduğu ve çalışanların birbirleri hakkında konuşmadıkları, işleriyle ilgilendikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X7):** İşleriyle ilgili emeklilik güvencesi olduğu ve yöneticilerin çalışanlarına değer verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X8):** Çalışanların işleriyle ilgili emeklilik güvencelerinin olduğu ve çalışanların iş arkadaşlarıyla iletişiminin iyi olduğu belirlenmiştir.

### 3.5.7. Eğitim

Katılımcıların eğitimle ulaşmak istedikleri en önemli yargının “Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebiliyorum” olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “İşyerimde aldığım hizmet içi eğitimler yeterli düzeydedir” yargısı takip etmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise “Eğitimim, kıdemim ve yaptığım işlere bakarak, hak ettiğim bir maaş aldığıma inanıyorum” olarak görülmektedir (Çizelge 3.33).

Çizelge 3.33. Eğitim ile ilgili memnuniyet durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebiliyorum.	3,8620	0,79765
İşyerimde aldığım hizmet içi eğitimler yeterli düzeydedir	3,8177	0,78037
Aldığım eğitimle yaptığım işin birbirini tamamladığını düşünüyorum.	3,8047	0,85251
Eğitimim, kıdemim ve yaptığım işlere bakarak, hak ettiğim bir maaş aldığıma inanıyorum.	3,5573	1,01778

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşletmelerin eğitim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.34’de verilmiştir.

Çizelge 3.34. İşletmelerin eğitim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER																	
EĞİTİM		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)				4-Eğitim durumu (D)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	ÖD	SD	Ki-kare	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	11,612	12	0,477	H <sub>0</sub> Kabul	13,144	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(B1)</b>	6,910	8	0,546	H <sub>0</sub> Kabul	27,314	20	0,127	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Eğitim	10,352	12	0,585	H <sub>0</sub> Kabul	4,770	4	0,312	H <sub>0</sub> Kabul	2,985	8	0,935	H <sub>0</sub> Kabul	29,325	20	0,082	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Eğitim	11,962	12	0,449	H <sub>0</sub> Kabul	9,555	4	0,049	<b>H<sub>0</sub>Red(B3)</b>	4,402	8	0,819	H <sub>0</sub> Kabul	34,857	20	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(D3)</b>
	4-Eğitim	16,099	12	0,187	H <sub>0</sub> Kabul	0,928	4	0,920	H <sub>0</sub> Kabul	6,556	8	0,585	H <sub>0</sub> Kabul	21,868	20	0,348	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.34. (devam). İşletmelerin eğitim parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
EĞİTİM		5-Mesleki eğitim aldınız mı? (E)				6-Çocuk Sayısı (F)				7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	15,435	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>	37,943	20	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(F1)</b>	20,222	12	0,063	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Eğitim	12,988	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>	32,160	20	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red(F2)</b>	34,684	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(G2)</b>
	3-Eğitim	17,288	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>	18,242	20	0,571	H <sub>0</sub> Kabul	23,282	12	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red(G3)</b>
	4-Eğitim	3,380	4	0,496	H <sub>0</sub> Kabul	27,362	20	0,125	H <sub>0</sub> Kabul	15,092	12	0,236	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(B1):** Cinsiyeti erkek olan çalışanların aldıkları eğitimin yaptıkları iş ile örtüştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(B3):** Cinsiyeti erkek olan çalışanların mesleki eğitimler alarak kendilerini geliştirdikleri, buna bağlı olarak maaşlarda düzenlemeler yapıldığı tespit edilmiştir

**H<sub>0</sub>Red(D3):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların mesleklerindeki tecrübe ve bilgiye dayalı maaş beklentilerinin karşılandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** Mesleki eğitim almayanların yaptıkları iş ile birbirini tamamlamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** Mesleki eğitim almayanların çalıştığı şirkette kendilerini rahat şekilde gösterebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E3):** Mesleki eğitim almayanların tecrübe ve kıdemlerine bakılarak maaşlarını aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F1):** Çocuğu olmayan çalışanların aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbiriyle örtüştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F2):** Çocuğu olmayan çalışanların iş yerlerinde yetenek ve becerilerini daha rahat sergiledikleri diğer çalışanlara göre daha yaratıcı oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G2):** Eşleri çalışmayan çalışanların iş yerlerinde kendilerini gösterebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G3):** Eşleri çalışmayan çalışanların mesleki bilgi ve becerilerine bakılarak hak ettikleri maaşları aldıkları belirlenmiştir.

İşletmelerin eğitim parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.35’de verilmiştir.

Çizelge 3.35. İşletmelerin eğitim parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
EĞİTİM		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığımız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	24,811	16	0,073	H <sub>0</sub> Kabul	30,594	16	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(I1)</b>	33,636	16	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(İ1)</b>
	2-Eğitim	26,501	16	0,047	<b>H<sub>0</sub>Red(H2)</b>	34,613	16	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(I2)</b>	17,714	16	0,341	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Eğitim	18,959	16	0,271	H <sub>0</sub> Kabul	19,226	16	0,257	H <sub>0</sub> Kabul	18,519	16	0,294	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Eğitim	20,259	16	0,209	H <sub>0</sub> Kabul	51,922	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(I4)</b>	16,560	16	0,415	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.35. (devam). İşletmelerin eğitim parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
EĞİTİM		11-İş Yerindeki statü (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? (L)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	21,448	20	0,371	H <sub>0</sub> Kabul	33,643	24	0,091	H <sub>0</sub> Kabul	51,397	36	0,046	<b>H<sub>0</sub>Red(L1)</b>
	2-Eğitim	26,683	20	0,144	H <sub>0</sub> Kabul	34,272	24	0,080	H <sub>0</sub> Kabul	39,210	36	0,328	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Eğitim	19,037	20	0,519	H <sub>0</sub> Kabul	49,899	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K3)</b>	49,184	36	0,070	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Eğitim	32,683	20	0,037	<b>H<sub>0</sub>Red(J4)</b>	44,349	24	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(K4)</b>	40,251	36	0,288	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.35. (devam). İşletmelerin eğitim parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
EĞİTİM		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz? (M)				14-Çalıştığınız işten memnun musunuz? (N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? (O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	152,390	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	42,315	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	20,616	12	0,056	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Eğitim	133,508	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	59,182	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N2)</b>	28,866	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(O2)</b>
	3-Eğitim	132,853	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	32,041	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	15,302	12	0,225	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Eğitim	158,686	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	39,877	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	26,240	12	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(O4)</b>

Çizelge 3.35. (devam). İşletmelerin eğitim parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
EĞİTİM		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi mi? (R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	16,837	12	0,156	H <sub>0</sub> Kabul	34,562	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	13,718	8	0,089	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Eğitim	39,356	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö2)</b>	28,253	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	20,141	8	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(R2)</b>
	3-Eğitim	41,669	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö3)</b>	37,728	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	28,001	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(R3)</b>
	4-Eğitim	41,149	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö4)</b>	20,123	8	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	21,787	8	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(R4)</b>

**H<sub>0</sub>Red(H2):** Toplam çalışma süreleri 4-6 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinde yeteneklerini sergileyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I1):** Çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olanlar çalışanların aldıkları mesleki eğitimle yaptıkları işin birbirlerini tamamladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I2):** Çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların çalıştıkları iş yerinde kendilerini geliştirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I4):** Çalışma süreleri 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinde aldıkları mesleki eğitimlerin geri dönüşlerini gördükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ1):** Üretim bölümünde çalışanların aldıkları eğitimlerle firmada yaptıkları işlerin benzer olduğu ve işlerini daha kolay yapabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J4):** İş yerindeki statüsü işçi olanların firmada aldıkları eğitimlerin kendilerine bilgi kattığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K3):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların aldıkları eğitim ile istedikleri maaşlara çalışabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K4):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arası olan çalışanların firmada aldıkları mesleki eğitimlerin kendilerini geliştirdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** Çalışanları yaptıkları işten memnun oldukları ve aldıkları eğitimlerin iş yerlerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N2):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve iş yerinde yeteneklerini sergileyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve aldıkları maaştan tatmin oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları, aldıkları eğitimlerin yararlı olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O2):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve çalıştıkları yerde yeteneklerini geliştirebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O4):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve iş yerinde alınan mesleki eğitimlerin yararlarını gördükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö2):** Çalışan memnuniyeti analizlerinin yapılmadığı ve alınan eğitimlerle çalışanların yetenek ve becerilerinin geliştiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö3):** Çalışan memnuniyeti analizlerinin işletmelerde yapılmadığı çalışan eğitimlerinin, kıdeminin ve yaptıkları işlere bakarak, hak ettikleri bir maaşla çalışmadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö4):** Çalışan memnuniyeti analizlerinin işletmelerde yapılmadığı çalışanların işyerinde aldığı hizmet içi eğitimler yeterli değildir, iç müşteriye tatmin etmemektedir

**H<sub>0</sub>Red(P1):** Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve iş yerinde alınan mesleki eğitimlerle çalışanın yaptıkları işlerin örtüştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P2):** Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve çalışılan işte kendilerine uygun becerilerin de geliştiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P3):** Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve tecrübeye yapılan işe bakılarak gerekli ücretlerin ödendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve iş yerlerinde alınan mesleki eğitim ve sertifikalı programların yeterli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R2):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu ve çalışanların kendi yeteneklerini sergileyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R3):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu ve tecrübeye, kıdeme bakılarak herkesin emeğine uygun maaş aldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R4):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu ve iş yerlerinde alınan mesleki eğitimlerin çalışanların yaptıkları işte etkili olduğu belirlenmiştir.

İşletmelerin eğitim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.36'da verilmiştir.



Çizelge 3.36. İşletmelerin eğitim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
EĞİTİM		19-İş yerinizde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)				21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	7,599	8	0,474	H <sub>0</sub> Kabul	8,950	4	0,062	H <sub>0</sub> Kabul	28,235	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T1)</b>
	2-Eğitim	7,435	8	0,490	H <sub>0</sub> Kabul	5,390	4	0,250	H <sub>0</sub> Kabul	1,385	4	0,847	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Eğitim	23,309	8	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(S3)</b>	0,725	4	0,948	H <sub>0</sub> Kabul	1,445	4	0,836	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Eğitim	2,551	8	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	4,505	4	0,342	H <sub>0</sub> Kabul	25,845	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T2)</b>

Çizelge 3.36. (devam). İşletmelerin eğitim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
EĞİTİM		22-İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)				24-Yaptığımız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	1,989	4	0,738	H <sub>0</sub> Kabul	21,302	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	22,377	8	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(V1)</b>
	2-Eğitim	2,359	4	0,670	H <sub>0</sub> Kabul	25,922	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü2)</b>	21,078	8	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
	3-Eğitim	6,099	4	0,192	H <sub>0</sub> Kabul	29,680	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü3)</b>	32,646	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(V3)</b>
	4-Eğitim	3,530	4	0,473	H <sub>0</sub> Kabul	17,135	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	20,892	8	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(V4)</b>

Çizelge 3.36. (devam). İşletmelerin eğitim parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
EĞİTİM		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Eğitim	5,690	4	0,224	H <sub>0</sub> Kabul	10,804	4	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(Z1)</b>	8,646	4	0,071	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Eğitim	5,935	4	0,204	H <sub>0</sub> Kabul	1,005	4	0,909	H <sub>0</sub> Kabul	1,879	4	0,758	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Eğitim	1,958	4	0,743	H <sub>0</sub> Kabul	4,511	4	0,341	H <sub>0</sub> Kabul	32,280	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(X3)</b>
4-Eğitim	8,462	4	0,076	H <sub>0</sub> Kabul	9,946	4	0,041	<b>H<sub>0</sub>Red(Z4)</b>	2,144	4	0,709	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red(S3):** İşletmelerde yemek hizmetlerinin verildiği ve çalışanların tecrübelerine, başarılarına göre maaşlarının ayarlandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T1):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların aldıkları eğitimlerin iş yerlerindeki yaptıkları işlerle uyumlu olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T2):** İşletmelerde ulaşım hizmetinin verildiği ve çalışanların aldıkları eğitimlerin iş hayatlarına başarı olarak yansıdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanının olduğu, çalışanların aldıkları eğitimle yaptıkları işlerde daha başarılı oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü2):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanının olduğu, çalışanların iş yerlerinde yeteneklerini sergileyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü3):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanının olduğu ve çalışanların aldıkları eğitim ile aldıkları maaşın örtüştüğü belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanının olduğu ve çalışanlara verilen seminerlerin çalışanlara olumlu etkiler gösterdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V1):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, aldıkları eğitimlerin yaptıkları işlerle bağlantılı olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, çalışanların iş yerlerinde yeteneklerini sergileyebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V3):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları ve iş yerlerindeki maaş beklentilerinin karşılandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V4):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları, işyerlerindeki aldıkları mesleki ve kişisel gelişimlerine yönelik eğitimlerin çalışma hayatlarına etkisi olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z1):** İşletmelerde güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu, çalışanların iş sağlığı, güvenliği ve meslekleri hakkında aldıkları eğitimlerin yaptıkları işi olumlu etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z4):** İşletmelerde güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve çalışanların mesleki ve iş sağlığı konularında iş yerlerinde aldıkları eğitimin yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X3):** Çalışanların emeklilik güvencesi ile ilgili sorun yaşamadıkları ve çalışanların tecrübesine, bilgi birikimine bakılarak, maaş skalasının belirlendiği belirlenmiştir.

### 3.5.8. Alınan Kararlar/Yapılan Öneriler

Katılımcıların alınan kararlar/yapılan önerilerle ulaşmak istedikleri en önemli yargının “Yaptığım işler ya da önerilerimin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile ödül almam, beni olumlu yönde etkiler” olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “İş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım/yapacağım öneriler beni olumlu etkiler” yargısı takip etmektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargı ise “Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyor” olarak görülmektedir (Çizelge 3.37).

Çizelge 3.37. Alınan kararlar/yapılan öneriler ile ilgili memnuniyet durumu.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
Yaptığım işler ya da önerilerimin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile ödül almam, beni olumlu yönde etkiler.	3,9036	0,79396
İş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım/yapacağım öneriler beni olumlu etkiler.	3,8776	0,74967
İş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım öneriler dikkate alınır.	3,8151	0,78143
İş yerimde alınan kararlara katılmak benim çalışmamı olumlu etkiler.	3,7943	0,85005
Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	3,7240	0,90939
İş yerimde alınan kararlarda gerekli olduğunda benim de görüşlerime başvurulur.	3,6979	0,94628
Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyor.	3,6250	0,99082

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.38’de verilmiştir.

Çizelge 3.38. İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
ALINAN KARARLAR		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Alınan Karar	19,866	12	0,070	H <sub>0</sub> Kabul	1,249	4	0,870	H <sub>0</sub> Kabul	3,646	8	0,888	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Alınan Karar	21,519	12	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(A2)</b>	1,261	4	0,868	H <sub>0</sub> Kabul	3,787	8	0,876	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Alınan Karar	10,517	12	0,571	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	2,649	4	0,618	H <sub>0</sub> Kabul	4,407	8	0,819	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Alınan Karar	15,250	12	0,228	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	3,046	4	0,550	H <sub>0</sub> Kabul	21,164	8	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(C4)</b>
	5-Alınan Karar	15,721	12	0,204	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	3,755	4	0,440	H <sub>0</sub> Kabul	21,202	8	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(C5)</b>
	6-Alınan Karar	26,163	12	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(A6)</b>	5,780	4	0,216	H <sub>0</sub> Kabul	15,977	8	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(C6)</b>
	7-Alınan Karar	17,334	12	0,137	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>	8,541	4	0,074	H <sub>0</sub> Kabul	11,201	8	1,191	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.38. (devam). İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER																	
ALINAN KARARLAR		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim aldınız mı? (E)				6-Çocuk sayısı (F)				7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Alınan Karar	40,629	20	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(D1)</b>	15,240	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>	40,570	20	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(F1)</b>	18,890	12	0,091	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Alınan Karar	38,684	20	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(D2)</b>	16,059	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>	36,318	20	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(F2)</b>	26,663	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(G2)</b>
	3-Alınan Karar	35,919	20	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(D3)</b>	9,912	4	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>	31,862	20	0,045	<b>H<sub>0</sub>Red(F3)</b>	26,055	12	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(G3)</b>
	4-Alınan Karar	12,024	20	0,915	H <sub>0</sub> Kabul	22,759	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E4)</b>	79,206	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F4)</b>	45,197	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(G4)</b>
	5-Alınan Karar	25,699	20	0,176	H <sub>0</sub> Kabul	7,644	4	0,106	H <sub>0</sub> Kabul	41,167	20	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(F5)</b>	18,444	12	0,103	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Alınan Karar	78,923	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(D6)</b>	18,904	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(E6)</b>	29,000	20	0,088	H <sub>0</sub> Kabul	15,441	12	0,218	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Alınan Karar	21,830	20	0,350	H <sub>0</sub> Kabul	9,066	4	0,059	H <sub>0</sub> Kabul	21,949	20	0,343	H <sub>0</sub> Kabul	23,848	12	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(G7)</b>

**H<sub>0</sub>Red(A2):** İşletmelerde 26-35 yaş aralığında olan çalışanların performanslarını arttırmak için kararlarının dikkate alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(A6):** İşletmelerde 26-35 yaş aralığında olan çalışanların iş yerlerinde performansa bağlı az ödül aldıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(C4):** İşletmelerde medeni durumu evli olanların genellikle kalite standartlarına daha çok önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(C5):** İşletmelerde medeni durumu evli olanların genellikle sundukları önerilere yöneticilerin değer verdiği, bu durumun da onlara olumlu şekilde yön verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(C6):** İşletmelerde medeni durumu evli olanların iş yerlerinde çalışma şartlarına bağlı olarak çalışanların motivasyonlarını arttırmak için çok az ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D1):** İşletmelerde eğitim durumu genellikle ortaokul olanların iş yerlerinde problemlerin çözümünde fikirlerine dikkat edildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D2):** İşletmelerde eğitim durumu genellikle ortaokul olanların iş yerlerinde aldıkları kararların yöneticiler tarafından dikkate alınması çalışanları olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D3):** İşletmelerde eğitim durumu genellikle ortaokul olanların iş yerleri ve çalışma durumları ile ilgili yaptıkları önerilerin dikkate alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D6):** İşletmelerde eğitim durumu genellikle ortaokul olanların iş yerlerinde performanslarına bağlı olarak çok az ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** İşletmelerde çalışanların mesleki eğitim almadıkları ve iş yerlerinde çalışanlarında fikirlerine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** İşletmelerde çalışanların mesleki eğitim almadıkları ve iş yerinde çalışanların da fikirlerine başvurulup önerilerinin dikkate alındığı tespit edilmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E3):** İşletmelerde çalışanların mesleki eğitim almadıkları ve iş yerinde kalitenin artması için çalışanların çaba gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E4):** İşletmelerde çalışanların mesleki eğitim almadıkları ve iş yerlerinde müşteri memnuniyeti için kalitenin önemli olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E6):** İşletmelerde çalışanların mesleki eğitim almadıkları ve çalışanların çok az ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F1):** İşletmelerde genellikle çocuğu olmayanların ve yöneticilerin gerekli olduğunda çalışanlarının da kararlarına saygı duyduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F2):** İşletmelerde genellikle çocuğu olmayanların ve yöneticilerin alınan kararlarda çalışanların kararlarına önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F3):** İşletmelerde genellikle çocuğu olmayan çalışanların yaptıkları önerilerin yöneticiler tarafından dikkate alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F4):** İşletmelerde genellikle çocuğu olmayanların kalitenin artmasında etkisinin büyük olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F5):** İşletmelerde genellikle çocuğu olmayan çalışanların ödül alması onları pozitif anlamda etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G2):** Çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı, iş yerlerinde yapılan planlamalara katılmanın çalışmaları olumlu etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G3):** Çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı, kaliteyi arttırmak için iç müşteri memnuniyetinin ilk şart olması gerektiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G4):** Çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı, kaliteyi arttırmak ve müşteri memnuniyetini kazanmak için önerilerin dikkate alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G7):** Çalışanların genellikle eşlerinin çalışmadığı ve çalışanların yöneticileri tarafından ödüllendirilmediği belirlenmiştir.

İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.39'da verilmiştir.

Çizelge 3.39. İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığımız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
ALINAN KARARLAR	1-Alınan Karar	16,395	16	0,426	H <sub>0</sub> Kabul	28,895	16	0,025	<b>H<sub>0</sub>Red(I1)</b>	30,864	16	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(İ1)</b>
	2-Alınan Karar	16,252	16	0,435	H <sub>0</sub> Kabul	21,217	16	0,170	H <sub>0</sub> Kabul	27,625	16	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red(İ2)</b>
	3-Alınan Karar	25,407	16	0,063	H <sub>0</sub> Kabul	23,672	16	0,097	H <sub>0</sub> Kabul	24,208	16	0,085	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Alınan Karar	18,045	16	0,321	H <sub>0</sub> Kabul	22,327	16	0,133	H <sub>0</sub> Kabul	22,320	16	0,133	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Alınan Karar	28,944	16	0,024	<b>H<sub>0</sub>Red(H5)</b>	25,735	16	0,058	H <sub>0</sub> Kabul	7,154	16	0,970	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Alınan Karar	24,900	16	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	27,851	16	0,033	<b>H<sub>0</sub>Red(I6)</b>	21,494	16	0,160	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Alınan Karar	27,104	16	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(H7)</b>	19,601	16	0,239	H <sub>0</sub> Kabul	38,464	16	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(İ7)</b>



Çizelge 3.39. (devam). İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
ALINAN KARARLAR		11-İş Yerindeki statü (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz (L)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Alınan Karar	24,225	20	0,233	H <sub>0</sub> Kabul	64,426	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K1)</b>	69,281	36	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(L1)</b>
	2-Alınan Karar	18,110	20	0,580	H <sub>0</sub> Kabul	53,940	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K2)</b>	82,475	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L2)</b>
	3-Alınan Karar	23,758	20	0,253	H <sub>0</sub> Kabul	53,886	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K3)</b>	93,140	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L3)</b>
	4-Alınan Karar	19,552	20	0,486	H <sub>0</sub> Kabul	55,974	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K4)</b>	131,132	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L4)</b>
	5-Alınan Karar	16,369	20	0,693	H <sub>0</sub> Kabul	49,171	24	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(K5)</b>	86,401	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L5)</b>
	6-Alınan Karar	18,002	20	0,587	H <sub>0</sub> Kabul	40,006	24	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(K6)</b>	54,194	36	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red(L6)</b>
	7-Alınan Karar	23,992	20	0,243	H <sub>0</sub> Kabul	47,290	24	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(K7)</b>	87,113	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L7)</b>

Çizelge 3.39. (devam). İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
ALINAN KARARLAR		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz? (M)				14-Çalıştığınız işten memnun musunuz? (N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? (O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Alınan Karar	104,618	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	26,516	12	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	24,651	12	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(O1)</b>
2-Alınan Karar	162,111	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	38,261	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N2)</b>	22,550	12	0,032	<b>H<sub>0</sub>Red(O2)</b>	
3-Alınan Karar	105,265	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	41,155	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	14,448	12	0,273	H <sub>0</sub> Kabul	
4-Alınan Karar	176,972	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	33,343	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	20,486	12	0,058	H <sub>0</sub> Kabul	
5-Alınan Karar	99,032	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M5)</b>	64,947	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N5)</b>	42,822	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O5)</b>	
6-Alınan Karar	93,009	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M6)</b>	48,996	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N6)</b>	26,055	12	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(O6)</b>	
7-Alınan Karar	93,004	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M7)</b>	41,120	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N7)</b>	26,361	12	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(O7)</b>	

Çizelge 3.39. (devam). İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
ALINAN KARARLAR		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi mi? (R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Alınan Karar	14,410	12	0,275	H <sub>0</sub> Kabul	42,682	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	11,805	8	0,160	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Alınan Karar	15,609	12	0,210	H <sub>0</sub> Kabul	41,920	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	12,259	8	0,140	H <sub>0</sub> Kabul
	3-Alınan Karar	16,626	12	0,164	H <sub>0</sub> Kabul	40,168	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	9,162	8	0,329	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Alınan Karar	6,879	12	0,866	H <sub>0</sub> Kabul	27,331	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	12,704	8	0,122	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Alınan Karar	9,829	12	0,631	H <sub>0</sub> Kabul	19,402	8	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(P5)</b>	5,330	8	0,722	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Alınan Karar	13,901	12	0,307	H <sub>0</sub> Kabul	26,083	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(P6)</b>	4,556	8	0,804	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Alınan Karar	22,650	12	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö7)</b>	45,290	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P7)</b>	10,199	8	0,251	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(H5):** İşletmelerde toplam çalışma süresi 4-6 yıl arasında olan çalışanların performanslarını arttıracak şekilde ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(H7):** İşletmelerde toplam çalışma süresi 4-6 yıl arasında olan çalışanların emeklerinin karşılığını tam olarak alamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I1):** İşletmelerde genellikle çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan iş yerinde alınan kararların önemli olduğu ve çalışanların fikirlerine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I6):** İşletmelerde genellikle çalışma süresi 1-3 yıl olduğu ve iş yerlerinde çalışanların çok az ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ1):** İşletmelerde çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı, çalışanların fikirlerine önerilerine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ2):** İşletmelerde çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı, çalışanların düşüncelerinin önemsendiğini hissetmeleri onları olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(İ7):** İşletmelerde çalışanların genellikle üretim bölümünde çalıştığı ve motivasyon amaçlı ödüllendirilmedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K1):** İşletmelerde ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların çoğunlukta olduğu ve çalıştıkları kurumda sözlerinin dikkate alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K2):** İşletmelerde ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların işle ilgili düşüncelerine saygı duyulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K3):** İşletmelerde ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların kendi ekipleriyle iyileştirmeye yönelik karar alabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K4):** İşletmelerde ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların yöneticilere sundukları fikirlerin dikkate alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K5):** İşletmelerde ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların belirli aralıklarla düzenledikleri toplantılarda düşüncelerinin olumlu değerlendirilmesi halinde ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K6):** İşletmelerde ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha az ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K7):** İşletmelerde ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların emeklerinin karşılığını görmedikleri, ödüllendirilmedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve iş yerlerindeki aldıkları kararlarda kısmen görüşlerine başvurulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N2):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve iş yerlerinde yapılan toplantılarda kısmen fikir sundukları, bunun da çalışmalarını olumlu etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve iş yerlerinde iyileştirmeye yönelik yaptıkları açıklamaların kısmen önemsendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve iş yerlerinde kaliteyi artırıcı görüşlerin kısmen dikkate alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N5):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve iş yerlerinde sunulan görüşlerin olumlu olması halinde çalışanların kısmen ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N6):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve iş yerlerinde çalışanların kısmen ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N7):** Çalışanların yaptıkları işten memnun oldukları ve çabalarının kısmen ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O1):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve iş yerlerinde çalışanların kararlarına önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O2):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve buna bağlı verilen kararlarda rol almanın çalışanları olumlu etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O5):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve buna bağlı çalışanların iş yerlerinde verdikleri fikirlerin olumlu olması halinde ödüllendirilmekten hoşlandıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O6):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve iş yerlerindeki çalışanların az ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(O7):** Çalışanların çalışma saatlerinden memnun oldukları ve gösterdikleri performans kadar ödüllendirilmedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ö7):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı ve çalışanlara gerekli ödüllendirilmenin yapılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P1):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve buna bağlı olarak görüşlerine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P2):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve buna bağlı alınan kararlara katılmak çalışanları olumlu etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P3):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve buna bağlı kalitenin artması çalışanları olumlu etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve buna bağlı iş yerlerinde kalitenin artırılması için önerilere başvurulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P5):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve buna bağlı iş yerlerinde çalışanların yaptıkları yorumlar sonucunda ödüllendirilmesi onları olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P6):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve çalışanların çok az ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P7):** İşletmelerde çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve çalışanların işletme için gösterdiği çaba beklentileri karşılamadığı belirlenmiştir.

İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.40'da verilmiştir.

Çizelge 3.40. İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
ALINAN KARARLAR		19- İş yerinizde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)			21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)				
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Alınan Karar	7,254	8	0,509	H <sub>0</sub> Kabul	17,627	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş1)</b>	5,051	4	0,282	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Alınan Karar	3,248	8	0,918	H <sub>0</sub> Kabul	18,490	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş2)</b>	15,940	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(T2)</b>
	3-Alınan Karar	1,817	8	0,986	H <sub>0</sub> Kabul	20,792	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş3)</b>	8,857	4	0,065	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Alınan Karar	1,969	8	0,982	H <sub>0</sub> Kabul	16,532	4	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş4)</b>	19,878	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(T4)</b>
	5-Alınan Karar	3,342	8	0,911	H <sub>0</sub> Kabul	30,493	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş5)</b>	33,682	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T5)</b>
	6-Alınan Karar	8,257	8	0,409	H <sub>0</sub> Kabul	19,168	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş6)</b>	21,007	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T6)</b>
	7-Alınan Karar	3,877	8	0,868	H <sub>0</sub> Kabul	34,953	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ş7)</b>	20,049	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(T7)</b>

Çizelge 3.40. (devam). İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
ALINAN KARARLAR		22-İşyerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)			24-Yaptığınız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)				
		Ki-kare	SD	ÖD	Ki-kare	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Alınan Karar	3,396	4	0,494	H <sub>0</sub> Kabul	12,104	4	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	16,811	8	0,032	<b>H<sub>0</sub>Red(V1)</b>
	2-Alınan Karar	7,453	4	0,114	H <sub>0</sub> Kabul	7,787	4	0,100	H <sub>0</sub> Kabul	20,501	8	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
	3-Alınan Karar	5,538	4	0,236	H <sub>0</sub> Kabul	7,732	4	0,102	H <sub>0</sub> Kabul	12,793	8	0,119	H <sub>0</sub> Kabul
	4-Alınan Karar	11,942	4	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(U4)</b>	9,935	4	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	11,242	8	0,188	H <sub>0</sub> Kabul
	5-Alınan Karar	15,300	4	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(U5)</b>	17,669	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü5)</b>	13,161	8	0,106	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Alınan Karar	8,583	4	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	6,059	4	0,195	H <sub>0</sub> Kabul	16,168	8	0,040	<b>H<sub>0</sub>Red(V6)</b>
	7-Alınan Karar	2,888	4	0,577	H <sub>0</sub> Kabul	6,871	4	0,143	H <sub>0</sub> Kabul	14,219	8	0,076	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.40. (devam). İşletmelerin alınan kararlar parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
ALINAN KARARLAR		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-Alınan Karar	4,591	4	0,332	H <sub>0</sub> Kabul	3,654	4	0,455	H <sub>0</sub> Kabul	7,519	4	0,111	H <sub>0</sub> Kabul
	2-Alınan Karar	1,503	4	0,826	H <sub>0</sub> Kabul	2,108	4	0,716	H <sub>0</sub> Kabul	12,499	4	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(X2)</b>
	3-Alınan Karar	0,979	4	0,913	H <sub>0</sub> Kabul	3,502	4	0,478	H <sub>0</sub> Kabul	7,715	4	0,103	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>
	4-Alınan Karar	6,314	4	0,177	H <sub>0</sub> Kabul	2,324	4	0,676	H <sub>0</sub> Kabul	26,969	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(X4)</b>
	5-Alınan Karar	2,674	4	0,614	H <sub>0</sub> Kabul	4,304	4	0,366	H <sub>0</sub> Kabul	5,441	4	0,245	H <sub>0</sub> Kabul
	6-Alınan Karar	3,215	4	0,523	H <sub>0</sub> Kabul	2,965	4	0,564	H <sub>0</sub> Kabul	6,412	4	0,170	H <sub>0</sub> Kabul
	7-Alınan Karar	2,222	4	0,695	H <sub>0</sub> Kabul	2,775	4	0,596	H <sub>0</sub> Kabul	8,233	4	0,083	H <sub>0</sub> Kabul



**H<sub>0</sub>Red(Ş1):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin verildiği ve iş yerinde çalışanlarında kararlarının alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş2):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin verildiği ve alınan kararlar da çalışanların aktif rol almasının onları pozitif etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş3):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin verildiği ve ürünlerin kalitesinin artırılması doğrultusunda çalışanların görüşlerinin önemsendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş4):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin verildiği ve çalışanların kaliteyi arttırmak için önerilerde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş5):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin verildiği ve iş yerlerinde çalışanların önerilerinin karşılığında ödüllendirilmesinin onlarda olumlu etki yarattığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş6):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin verildiği ve iş yerinde çalışanların performanslarının az ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş7):** İşletmelerde sağlık hizmetlerinin verildiği ve çalışanların iş yerlerinde beledikleri ilgiyi görmedikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red (T2):** “İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin verildiği ve iş yerlerinde düzenlenen toplantılarda fikir beyan etmenin çalışanların motivasyonuna katkı sağladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T4):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin verildiği ve iş yerlerinde kalitenin artması için çalışanların görüşlerinin dikkate alındığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T5):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin verildiği ve iş yerlerinde çalışanların ödüllendirilmesiyle olumlu etkiler yaratıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T6):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin verildiği ve iş yerlerinde çalışanların az ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T7):** İşletmelerde ulaşım hizmetlerinin verildiği ve iş yerlerinde çalışanların gerekli seviyelerde ödül almadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U4):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve iş yerlerinde kalitenin artması için çalışanların önerilerde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(U5):** İşletmelerde sosyal olanakların olduğu ve iş yerlerinde çalışanların tespit ettikleri eksikliklerin olumlu olması halinde ödül aldıkları, bu durumun da memnuniyetle karşılandığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** İşletmelerde hafta sonu tatil imkanının olduğu, şirkette alınan kararlarda çalışanların da görüşlerine başvurulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İşletmelerde yapılan işin kalite düzeyinin artması için hafta sonu tatillerinin çalışanların motivasyonunu arttırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü5):** İş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarından faydalanan çalışanların yaptıkları işler ya da önerilerin dikkate alınıp, iyi işler başardıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V1):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi olduğu, şirkette alınan kararlarda görüşlerine başvurulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi olduğu, şirkette alınan kararlarda görüşlerinin alınması çalışmalarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V6):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi olduğu ve performanslarını arttırmaya yönelik verilen ödüllerin az olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X2):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu, fikirlerinin önemsendiğini görmelerinin motivasyonlarını arttırdığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(X4):** Çalışanların işleriyle ilgili olarak emeklilik güvencelerinin olduğu, kaliteli ürünler elde etmek adına yaptıkları önerilerin dikkate alındığı belirlenmiştir.

### **3.5.9. İşyeri Memnuniyeti**

Katılımcıların işyeri memnuniyetiyle ilgili belirttikleri en önemli yargının “İşyerimde işler dengeli veya adil bir şekilde dağıtılır” olduğu görülmektedir. Bu yargıyı “İşyerim çalışanlarına önem verir” yargısı izlemektedir. En düşük önem düzeyine sahip yargıyı ise “İşyerim başarılı performansı mutlaka ödüllendirir” oluşturmaktadır (Çizelge 3.41).

Çizelge 3.41. İşyeri ile ilgili memnuniyet.

Seçenekler	Ortalama*	Standart Sapma
İşyerimde işler dengeli veya adil bir şekilde dağıtılır.	3,7214	0,90716
İşyerim çalışanlarına önem verir.	3,7135	0,87984
İşyerim çalışan memnuniyetine önem verir.	3,6875	0,88872
İşyerimde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulmaz.	3,6771	0,89378
İşletmedeki çalışanlar değişimi isteyerek kabul ederler.	3,6589	0,93428
İşyerimin kariyer olanaklarından memnunum.	3,6432	0,95612
İşyerimin çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	3,6432	0,91424
İş yerimde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetler yapıldığını düşünüyorum.	3,5599	0,98105
İşyerim başarılı performansı mutlaka ödüllendirir.	3,4818	1,08620

\*1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.42’de verilmiştir.

Çizelge 3.42. İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
İŞYERİ MEMNUNİYETİ		1-Yaş (A)				2-Cinsiyet (B)				3-Medeni durum (C)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	6,425	12	0,893	H <sub>0</sub> Kabul	9,410	4	0,052	H <sub>0</sub> Kabul	12,411	8	0,134	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	7,041	12	0,855	H <sub>0</sub> Kabul	8,600	4	0,072	H <sub>0</sub> Kabul	18,013	8	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(C2)</b>
	3-İşyeri memnuniyeti	8,760	12	0,723	H <sub>0</sub> Kabul	3,329	4	0,504	H <sub>0</sub> Kabul	1,913	8	0,984	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İşyeri memnuniyeti	12,791	12	0,384	H <sub>0</sub> Kabul	7,592	4	0,108	H <sub>0</sub> Kabul	10,167	8	0,253	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşyeri memnuniyeti	9,468	12	0,662	H <sub>0</sub> Kabul	1,810	4	0,771	H <sub>0</sub> Kabul	5,662	8	0,685	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşyeri memnuniyeti	12,244	12	0,426	H <sub>0</sub> Kabul	2,579	4	0,631	H <sub>0</sub> Kabul	6,068	8	0,640	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşyeri memnuniyeti	5,230	12	0,950	H <sub>0</sub> Kabul	1,507	4	0,825	H <sub>0</sub> Kabul	3,680	8	0,885	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşyeri memnuniyeti	7,165	12	0,847	H <sub>0</sub> Kabul	2,325	4	0,676	H <sub>0</sub> Kabul	3,638	8	0,888	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşyeri memnuniyeti	7,882	12	0,794	H <sub>0</sub> Kabul	3,208	4	0,524	H <sub>0</sub> Kabul	1,726	8	0,988	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.42. (devam). İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER													
İŞYERİ MEMNUNİYETİ		4-Eğitim durumu (D)				5-Mesleki eğitim aldınız mı? (E)				6-Çocuk sayısı (F)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	28,176	20	0,105	H <sub>0</sub> Kabul	20,451	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E1)</b>	12,931	20	0,880	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	36,330	20	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(D2)</b>	19,406	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(E2)</b>	37,426	20	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(F2)</b>
	3-İşyeri memnuniyeti	37,572	20	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(D3)</b>	18,471	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(E3)</b>	18,435	20	0,559	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İşyeri memnuniyeti	35,135	20	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red(D4)</b>	9,428	4	0,051	H <sub>0</sub> Kabul	19,054	20	0,518	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşyeri memnuniyeti	32,630	20	0,037	<b>H<sub>0</sub>Red(D5)</b>	13,092	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(E5)</b>	51,159	20	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(F5)</b>
	6-İşyeri memnuniyeti	35,025	20	0,020	<b>H<sub>0</sub>Red(D6)</b>	6,997	4	0,136	H <sub>0</sub> Kabul	29,140	20	0,085	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşyeri memnuniyeti	28,810	20	0,092	H <sub>0</sub> Kabul	13,791	4	0,008	H <sub>0</sub> Kabul	12,648	20	0,892	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşyeri memnuniyeti	29,224	20	0,083	H <sub>0</sub> Kabul	22,955	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E8)</b>	13,224	20	0,868	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşyeri memnuniyeti	18,837	20	0,532	H <sub>0</sub> Kabul	35,674	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(E9)</b>	16,898	20	0,660	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.42. (devam). İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER					
İŞYERİ MEMNUNİYETİ		7-Eşiniz çalışıyor mu? (G)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	12,595	12	0,399	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	23,970	12	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(G2)</b>
	3-İşyeri memnuniyeti	22,401	12	0,033	<b>H<sub>0</sub>Red(G3)</b>
	4-İşyeri memnuniyeti	15,275	12	0,227	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşyeri memnuniyeti	18,186	12	0,110	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşyeri memnuniyeti	8,546	12	0,741	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşyeri memnuniyeti	10,440	12	0,577	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşyeri memnuniyeti	29,011	12	0,004	<b>H<sub>0</sub>Red(G8)</b>
9-İşyeri memnuniyeti	26,718	12	0,008	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red(C2):** Medeni durumu evli olan çalışanlara iş yerlerinde önem verildiği, sözlerinin dinlendiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D2):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların iş yerlerinde düşüncelerine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D3):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların iş yerlerinde başarı sağladıkları zaman teşvik edildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D4):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların kariyer olanaklarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D5):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların iş yerlerinde yaptıkları politikaların güvenilir olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(D6):** Eğitim durumu ortaokul olan çalışanların iş yerlerinde motive edici olanakların bulunduğunu düşündükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E1):** Genel olarak mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinde mutlu ve yaptıkları işte tatmin oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E2):** Genel olarak mesleki eğitim almayan çalışanların iş yerlerinde beledikleri değeri gördükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E3):** Genel olarak mesleki eğitim almayan çalışanların başarı halinde ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E5):** Genel olarak mesleki eğitim almayan çalışanların bağlı çalıştıkları şirketlerde gördükleri politikalara bağlı oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E8):** Genel olarak mesleki eğitim almayan çalışanların yaptıkları işin dengeli bir şekilde dağıtıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(E9):** Genel olarak mesleki eğitim almayan çalışanların değişime ve gelişen teknolojiye göre hareket edebildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F2):** Çocuğu olmayan çalışanların memnuniyetine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(F5):** Çocuğu olmayan çalışanların iş yerlerinde yapılan politikalara güvendikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G2):** Eşleri çalışmayan çalışanların iş yerlerinde kendilerini önemli hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G3):** Eşleri çalışmayan çalışanların iş yerlerinde yaptıkları işlerde gösterdikleri başarıya karşılık ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(G8):** Eşleri çalışmayan çalışanların yaptıkları işlerin herkese eşit şekilde sunulduğu belirlenmiştir.

İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.43'de verilmiştir.

Çizelge 3.43. İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞYERİ MEMNUNİYETİ		8-Toplam çalışma süresi (H)				9-Çalışma süresi (I)				10-Çalıştığımız bölüm (İ)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	12,788	16	0,688	H <sub>0</sub> Kabul	29,468	16	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(I1)</b>	24,168	16	0,086	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	17,178	16	0,374	H <sub>0</sub> Kabul	34,585	16	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(I2)</b>	33,518	16	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(İ2)</b>
	3-İşyeri memnuniyeti	17,882	16	0,331	H <sub>0</sub> Kabul	30,620	16	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(I3)</b>	45,782	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(İ3)</b>
	4-İşyeri memnuniyeti	19,749	16	0,232	H <sub>0</sub> Kabul	20,384	16	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(I4)</b>	29,654	16	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(İ4)</b>
	5-İşyeri memnuniyeti	26,872	16	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(H5)</b>	24,009	16	0,089	H <sub>0</sub> Kabul	29,310	16	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(İ5)</b>
	6-İşyeri memnuniyeti	23,944	16	0,091	H <sub>0</sub> Kabul	32,290	16	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(I6)</b>	23,271	16	0,107	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşyeri memnuniyeti	17,364	16	0,362	H <sub>0</sub> Kabul	22,024	16	0,142	H <sub>0</sub> Kabul	17,978	16	0,325	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşyeri memnuniyeti	12,330	16	0,721	H <sub>0</sub> Kabul	32,913	16	0,008	<b>H<sub>0</sub>Red(I8)</b>	22,015	16	0,143	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşyeri memnuniyeti	12,155	16	0,733	H <sub>0</sub> Kabul	26,788	16	0,044	<b>H<sub>0</sub>Red(I9)</b>	21,314	16	0,167	H <sub>0</sub> Kabul



Çizelge 3.43. (devam). İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞ MEMNUNİYETİ		11-İş Yerindeki statü (J)				12-Ortalama aylık gelir (K)				12_12-Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? (L)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	21,764	20	0,353	H <sub>0</sub> Kabul	42,399	24	0,012	<b>H<sub>0</sub>Red(K1)</b>	44,574	36	0,155	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>
	2-İşyeri memnuniyeti	28,126	20	0,106	H <sub>0</sub> Kabul	48,042	24	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(K2)</b>	55,822	36	0,019	<b>H<sub>0</sub>Red(L2)</b>
	3-İşyeri memnuniyeti	32,754	20	0,036	<b>H<sub>0</sub>Red(J3)</b>	50,620	24	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(K3)</b>	47,682	36	0,092	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>
	4-İşyeri memnuniyeti	20,111	20	0,451	H <sub>0</sub> Kabul	49,556	24	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(K4)</b>	53,665	36	0,029	<b>H<sub>0</sub>Red(L4)</b>
	5-İşyeri memnuniyeti	19,530	20	0,488	H <sub>0</sub> Kabul	55,276	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K5)</b>	63,760	36	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(L5)</b>
	6-İşyeri memnuniyeti	20,480	20	0,428	H <sub>0</sub> Kabul	55,941	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K6)</b>	60,161	36	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(L6)</b>
	7-İşyeri memnuniyeti	22,969	20	0,290	H <sub>0</sub> Kabul	48,797	24	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(K7)</b>	43,255	36	0,189	<b>H<sub>0</sub>Kabul</b>
	8-İşyeri memnuniyeti	35,852	20	0,016	<b>H<sub>0</sub>Red(J8)</b>	59,885	24	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(K8)</b>	81,398	36	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(L8)</b>
	9-İşyeri memnuniyeti	36,372	20	0,014	<b>H<sub>0</sub>Red(J9)</b>	47,135	24	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(K9)</b>	54,160	36	0,026	<b>H<sub>0</sub>Red(L9)</b>

Çizelge 3.43. (devam). İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞ YERİ MEMNUNİYETİ		13-Günde kaç saat çalışıyorsunuz (M)				14-Çalıştığınız işten memnun musunuz? (N)				15-Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? (O)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	132,601	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M1)</b>	35,792	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N1)</b>	11,689	12	0,471	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	128,387	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M2)</b>	33,437	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N2)</b>	21,441	12	0,044	<b>H<sub>0</sub>Red(O2)</b>
	3-İşyeri memnuniyeti	131,259	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M3)</b>	50,138	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N3)</b>	40,890	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O3)</b>
	4-İşyeri memnuniyeti	115,074	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M4)</b>	41,078	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N4)</b>	33,318	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(O4)</b>
	5-İşyeri memnuniyeti	135,916	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M5)</b>	32,384	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N5)</b>	12,386	12	0,415	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşyeri memnuniyeti	111,406	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M6)</b>	59,469	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N6)</b>	38,980	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(O6)</b>
	7-İşyeri memnuniyeti	99,761	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M7)</b>	18,577	12	0,099	<b>H<sub>0</sub>Red(N7)</b>	13,869	12	0,309	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşyeri memnuniyeti	105,233	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M8)</b>	34,736	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(N8)</b>	21,517	12	0,043	<b>H<sub>0</sub>Red(O8)</b>
	9-İşyeri memnuniyeti	117,221	52	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(M9)</b>	36,319	12	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(N9)</b>	11,461	12	0,490	H <sub>0</sub> Kabul

Çizelge 3.43. (devam). İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

ÇALIŞMA DURUMLARI													
İŞYERİ MEMNUNİYETİ		16-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyor mu? (Ö)				17-Çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? (P)				18-Sizce çalışan memnuniyeti araştırmaları çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi mi? (R)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	32,012	12	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö1)</b>	55,613	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P1)</b>	10,196	8	0,252	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	26,132	12	0,010	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö2)</b>	54,101	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P2)</b>	9,580	8	0,296	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İşyeri memnuniyeti	24,478	12	0,018	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö3)</b>	46,693	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P3)</b>	18,926	8	0,015	<b>H<sub>0</sub>Red(R3)</b>
	4-İşyeri memnuniyeti	18,646	12	0,097	H <sub>0</sub> Kabul	60,011	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P4)</b>	24,833	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(R4)</b>
	5-İşyeri memnuniyeti	15,276	12	0,227	H <sub>0</sub> Kabul	55,618	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P5)</b>	16,008	8	0,042	<b>H<sub>0</sub>Red(R5)</b>
	6-İşyeri memnuniyeti	14,374	12	0,277	H <sub>0</sub> Kabul	38,674	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P6)</b>	13,306	8	0,102	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşyeri memnuniyeti	13,736	12	0,318	H <sub>0</sub> Kabul	47,451	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P7)</b>	8,723	8	0,366	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşyeri memnuniyeti	24,597	12	0,017	<b>H<sub>0</sub>Red(Ö8)</b>	51,634	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P8)</b>	17,206	8	0,028	<b>H<sub>0</sub>Red(R8)</b>
9-İşyeri memnuniyeti	17,466	12	0,133	H <sub>0</sub> Kabul	61,209	8	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(P9)</b>	10,407	8	0,238	H <sub>0</sub> Kabul	

**H<sub>0</sub>Red(H5):** Toplam çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinin uyguladıkları politikalara güvendikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I1):** Çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinde kendilerine değer verildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I2):** Çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinde kendilerini önemli hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I3):** Çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan çalışanların başarılı çalışmalarında ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I4):** Çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinin kendilerini gerektiğinde yükselttiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I6):** Çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinde performanslarını arttırmaya yönelik etkinlikler olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I8):** Çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinde herkese adil şekilde iş bölümü yapıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I9):** Çalışma süresi 1-3 yıl arasında olan çalışanların iş yerlerinde gelişmelere onay verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I2):** Üretim bölümünde çalışanlara yöneticiler tarafından önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I3):** Üretim bölümünde çalışanların iş yerlerinde emeklerine karşılık ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(I4):** Üretim bölümünde çalışanların iş yerlerinin kariyer hedeflerini karşıladığı tespit edilmiştir

**H<sub>0</sub>Red(I5):** Üretim bölümünde çalışanların iş yerlerinin çalışanlarla ilgili politikalarına güvendikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J3):** İş yerindeki statüsü işçi olan çalışanların başarılı performanslarının işyerleri tarafından ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J8):** İş yerindeki statüsü işçi olan çalışanların iş yerlerinde eşit standartlarda muamele gördükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(J9):** İş yerindeki statüsü işçi olan çalışanların iş yerlerinde gelişen teknolojiye ayak uydurabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K1):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerinde çalışan memnuniyetine özen gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K2):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerinde kendilerini önemli hissedebildikleri ve değer gördükleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K3):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların başarı elde etmeleri halinde ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K4):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerindeki kariyer olanaklarından memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K5):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerinde sunulan politikaları onayladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K6):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerinde motive edici etkinliklerin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K7):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerinde motive edici faaliyetlerin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K8):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerinde iş bölümünün olduğu ve dengeli davranıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(K9):** Ortalama aylık geliri 1301-2500 TL arasında olan çalışanların iş yerlerinde meydana gelen değişikliklere ayak uydurabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N1):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinin çalışanların mutluluğuna önem verdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N2):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinin çalışanlarına özen gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N3):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları ve iyi derecedeki performansların ödüllendirildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N4):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinin kariyer hedeflerini karşılayabildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(N5):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinin çalışanlara uyguladığı politikaların olumlu etki yarattığı belirlenmiştir.

- H<sub>0</sub>Red(N6):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(N7):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinin çalışanlara psikolojik baskı uygulamadığı belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(N8):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinde herkese uygun işlerin bulunduğu, adil şekilde dağıtıldığı belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(N9):** Çalışanların yaptıkları işten kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinde oluşan değişime karşılık çalışanların onay verdiği belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(O2):** Çalışanların çalışma saatlerinden kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinin çalışanlara özen gösterdikleri belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(O3):** Çalışanlar çalışma saatlerinden kısmen memnun oldukları ve başarılı performansların ödüllendirildiği belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(O4):** Çalışanların çalışma saatlerinden kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinde sağlanan kariyer fırsatlarından tatmin oldukları belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(O6):** Çalışanların çalışma saatlerinden kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinde çalışanlara yönelik performans artırıcı etkinliklerin olduğu belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(O8):** Çalışanların çalışma saatlerinden kısmen memnun oldukları ve iş yerlerinde eşit şekilde iş bölümünün yapıldığı belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(Ö1):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, fakat iş yerlerinde çalışan memnuniyetine önem verildiği belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(Ö2):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı, fakat iş yerlerinin çalışanlarına önem verdiği belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(Ö3):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı fakat iş yerlerinde olumlu kademe kayıt eden çalışanların ödüllendirildiği belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(Ö8):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmalarının yapılmadığı ve iş yerlerinde işlerin adil şekilde dağıtıldığı belirlenmiştir.
- H<sub>0</sub>Red(P1):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapılıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği fakat iş yerlerinin çalışanlarına özen gösterdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P2):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği fakat iş yerlerinin çalışanlarına karşı olumlu oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P3):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği fakat iş yerlerini olumlu anlamda ileriye taşıyan çalışanların ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P4):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği fakat iş yerlerinde sağlanan kariyer imkanlarından herkesin memnun olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P5):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği fakat iş yerlerinde yapılan politikaların çalışanları için güvenilir olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P6):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği fakat iş yerlerinde çalışanları motive için ayrı bölümler oluşturulduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P7):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve iş yerlerinin çalışanlara psikolojik baskı uygulamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P8):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve iş yerinde çalışanlara eşit muamele yapıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(P9):** Çalışanlara çalışan memnuniyeti araştırmaları yapıyorsa taraflarına sonuçlar hakkında bilgi verilmediği ve iş yerlerinde oluşan değişime ayak uydurabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R3):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu ve iş yerlerinin olumlu performansları ödüllendirdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R4):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu ve iş yerlerinin çalışanların beklentilerini karşıladıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R5):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu ve iş yerlerinde çalışanlarla ilgili yapılan politikaların güvenilir olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(R8):** Çalışan memnuniyeti araştırmalarının çalışanların beklentilerini belirlemede etkili geri bildirim yöntemi olduğu ve iş yerlerinde işlerin adaletli şekilde bölümlere dağıtıldığı belirlenmiştir.

İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi sonuçları Çizelge 3.44’de verilmiştir.





Çizelge 3.44. İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞYERİ MEMNUNİYETİ		19-İş yerinizde yemek hizmeti var mı? (S)				20-İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? (Ş)				21-İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? (T)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	5,533	8	0,699	H <sub>0</sub> Kabul	7,661	4	0,105	H <sub>0</sub> Kabul	9,044	4	0,060	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	11,878	8	0,157	H <sub>0</sub> Kabul	12,731	4	0,013	<b>H<sub>0</sub>Red(\$2)</b>	16,086	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(T2)</b>
	3-İşyeri memnuniyeti	6,273	8	0,617	H <sub>0</sub> Kabul	3,560	4	0,469	H <sub>0</sub> Kabul	7,786	4	0,100	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İşyeri memnuniyeti	11,260	8	0,187	H <sub>0</sub> Kabul	9,436	4	0,051	H <sub>0</sub> Kabul	17,669	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(T4)</b>
	5-İşyeri memnuniyeti	2,658	8	0,954	H <sub>0</sub> Kabul	4,482	4	0,345	H <sub>0</sub> Kabul	10,658	4	0,031	<b>H<sub>0</sub>Red(T5)</b>
	6-İşyeri memnuniyeti	13,174	8	0,106	H <sub>0</sub> Kabul	11,468	4	0,022	<b>H<sub>0</sub>Red(\$6)</b>	15,054	4	0,005	<b>H<sub>0</sub>Red(T6)</b>
	7-İşyeri memnuniyeti	6,326	8	0,611	H <sub>0</sub> Kabul	23,451	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(\$7)</b>	8,712	4	0,069	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşyeri memnuniyeti	4,996	8	0,758	H <sub>0</sub> Kabul	4,348	4	0,361	H <sub>0</sub> Kabul	5,224	4	0,265	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşyeri memnuniyeti	4,113	8	0,847	H <sub>0</sub> Kabul	14,214	4	0,007	<b>H<sub>0</sub>Red(\$9)</b>	10,322	4	0,035	<b>H<sub>0</sub>Red(T9)</b>

Çizelge 3.44. (devam). İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞYERİ MEMNUNİYETİ		22-İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? (U)				23- Hafta sonu tatil imkanları var mı? (Ü)				24-Yaptığınız işi kaybetme endişeniz var mı? (V)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	10,064	4	0,039	<b>H<sub>0</sub>Red(U1)</b>	18,122	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü1)</b>	12,393	8	0,135	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	3,498	4	0,478	H <sub>0</sub> Kabul	18,071	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü2)</b>	25,826	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V2)</b>
	3-İşyeri memnuniyeti	8,031	4	0,090	H <sub>0</sub> Kabul	7,408	4	0,116	H <sub>0</sub> Kabul	25,167	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V3)</b>
	4-İşyeri memnuniyeti	22,873	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(U4)</b>	29,132	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü4)</b>	16,342	8	0,038	<b>H<sub>0</sub>Red(V4)</b>
	5-İşyeri memnuniyeti	14,286	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(U5)</b>	19,211	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü5)</b>	14,625	8	0,067	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşyeri memnuniyeti	27,267	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(U6)</b>	24,986	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü6)</b>	26,477	8	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(V6)</b>
	7-İşyeri memnuniyeti	20,878	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(U7)</b>	8,626	4	0,071	H <sub>0</sub> Kabul	24,889	8	0,002	<b>H<sub>0</sub>Red(V7)</b>
	8-İşyeri memnuniyeti	5,032	4	0,284	H <sub>0</sub> Kabul	12,971	4	0,011	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü8)</b>	20,475	8	0,009	<b>H<sub>0</sub>Red(V8)</b>
9-İşyeri memnuniyeti	24,444	4	0,000	<b>H<sub>0</sub>Red(U9)</b>	16,082	4	0,003	<b>H<sub>0</sub>Red(Ü9)</b>	21,448	8	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(V9)</b>	

Çizelge 3.44. (devam). İşletmelerin işyeri memnuniyeti parametreleri ile sunulan sosyal imkanlar arasındaki ilişkiyi araştıran ki-kare analizi.

SUNULAN SOSYAL İMKANLAR													
İŞYERİ MEMNUNİYETİ		25-İşinizle ilgili sigortanız var mı? (Y)				26-İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeterli mi? (Z)				27-İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? (X)			
		Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar	Ki-kare	SD	ÖD	Karar
	1-İşyeri memnuniyeti	3,569	4	0,468	H <sub>0</sub> Kabul	19,487	4	0,001	<b>H<sub>0</sub>Red(Z1)</b>	3,734	4	0,443	H <sub>0</sub> Kabul
	2-İşyeri memnuniyeti	2,538	4	0,638	H <sub>0</sub> Kabul	2,274	4	0,685	H <sub>0</sub> Kabul	4,013	4	0,404	H <sub>0</sub> Kabul
	3-İşyeri memnuniyeti	1,630	4	0,803	H <sub>0</sub> Kabul	14,418	4	0,006	<b>H<sub>0</sub>Red(Z3)</b>	5,984	4	0,200	H <sub>0</sub> Kabul
	4-İşyeri memnuniyeti	4,085	4	0,395	H <sub>0</sub> Kabul	1,027	4	0,906	H <sub>0</sub> Kabul	1,398	4	0,845	H <sub>0</sub> Kabul
	5-İşyeri memnuniyeti	6,706	4	0,152	H <sub>0</sub> Kabul	4,724	4	0,317	H <sub>0</sub> Kabul	11,321	4	0,023	H <sub>0</sub> Kabul
	6-İşyeri memnuniyeti	7,869	4	0,096	H <sub>0</sub> Kabul	6,807	4	0,146	H <sub>0</sub> Kabul	15,064	4	0,005	H <sub>0</sub> Kabul
	7-İşyeri memnuniyeti	3,139	4	0,535	H <sub>0</sub> Kabul	2,674	4	0,614	H <sub>0</sub> Kabul	7,859	4	0,097	H <sub>0</sub> Kabul
	8-İşyeri memnuniyeti	1,521	4	0,823	H <sub>0</sub> Kabul	3,333	4	0,504	H <sub>0</sub> Kabul	5,966	4	0,202	H <sub>0</sub> Kabul
	9-İşyeri memnuniyeti	2,446	4	0,654	H <sub>0</sub> Kabul	11,602	4	0,021	<b>H<sub>0</sub>Red(Z9)</b>	7,531	4	0,110	H <sub>0</sub> Kabul

**H<sub>0</sub>Red(Ş2):** İş yerlerinde sağlık hizmetinin olduğu ve buna bağlı iş yerlerinin çalışanlarına önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş6):** İş yerlerinde sağlık hizmetinin olduğu ve buna bağlı performansı pozitif etkileyecek faaliyetlerin yapıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş7):** İş yerlerinde sağlık hizmetinin olduğu ve buna bağlı iş yerlerinin mobbing uygulamadıkları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ş9):** İş yerlerinde sağlık hizmetinin olduğu ve buna bağlı çalışanların iş yerlerinde meydana gelen değişikliklere adapte olabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T2):** Çalışanların iş yerlerinde ulaşım hizmetinin olduğu ve iş yerlerinin çalışan memnuniyetine önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T4):** Çalışanların iş yerlerinde ulaşım hizmetinin olduğu ve iş yerlerinin çalışanların beklentilerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T5):** Çalışanların iş yerlerinde ulaşım hizmetinin olduğu ve iş yerlerindeki izlenen politikaların çalışanları tatmin ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T6):** Çalışanların iş yerlerinde ulaşım hizmetinin olduğu ve iş yerlerinde motive edici unsurların olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(T9):** Çalışanların iş yerlerinde ulaşım hizmetinin olduğu ve işletmelerdeki değişimleri çalışanların kabul ettiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** İş yerlerinde sosyal olanakların olduğu ve buna bağlı çalışanların iş yerlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü2):** İş yerlerinde sosyal olanakların olduğu ve buna bağlı yöneticilerin çalışanlara önem verdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İş yerlerinde sosyal olanakların olduğu ve buna bağlı çalışanların kariyer hedeflerinin karşılanabildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü5):** İş yerlerinde sosyal olanakların olduğu ve buna bağlı çalışanların iş yerlerindeki politikalarının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü6):** İş yerlerinde sosyal olanakların olduğu ve buna bağlı çalışanları motive edici faaliyetlerin yapıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü8):** İş yerlerinde sosyal olanakların olduğu ve buna bağlı çalışanlara eşit seviyede davranıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü9):** İş yerlerinde sosyal olanakların olduğu ve buna bağlı çalışanların iş yerlerindeki oluşan değişimlere adapte oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü1):** İş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının olduğu ve buna bağlı çalışanların işlerinden memnun oldukları belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü2):** İş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının olduğu ve buna bağlı çalışanları belli standartlar da kendilerini önemli hissettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü4):** İş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının olduğu ve buna bağlı çalışanların iş tatmini bakımından pozitif yönde ilerledikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü5):** İş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının olduğu ve buna bağlı iş yerlerinde çalışanlarla ilgili alınan kararların mantıklı olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü6):** İş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının olduğu ve buna bağlı çalışanlara yönelik performans artırıcı faaliyetlerde bulunduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü8):** İş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının olduğu ve buna bağlı çalışanlara eşit şekilde davranıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Ü9):** İş yerlerinde hafta sonu tatil imkanlarının olduğu ve buna bağlı çalışanların iş yerlerindeki değişimleri kabul ettikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V2):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları ve buna bağlı iş yerlerinin çalışanlara özen gösterdiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V3):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları ve buna bağlı iş yerlerinin çalışanlarına her konuda yardımcı oldukları, başarılı işleri ödüllendirdikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V4):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları ve buna bağlı iş yerlerinin kariyer hedeflerini karşıladığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V6):** “Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları ve buna bağlı iş yerlerinin çalışanlarla alakalı performansa göre etkinliklerin olduğu belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V7):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları ve buna bağlı iş yerlerinde çalışanlara yönelik stres artırıcı baskı yapılmadığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V8):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları ve buna bağlı iş yerlerinde çalışanlara eşit şekilde davranıldığı belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(V9):** Çalışanların yaptıkları işi kaybetme endişesi taşıdıkları ve buna bağlı iş yerlerindeki çalışanların oluşan değişimlere karşı ayak uydurabildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z1):** Çalışanların işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve iş yerlerinde çalışan memnuniyetine önem verildiği belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z3):** Çalışanların işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve kendi işinde başarılı işlere imza atan çalışanların ödüllendirildikleri belirlenmiştir.

**H<sub>0</sub>Red(Z9):** Çalışanların işleriyle ilgili güvenlik önlemlerinin yeterli olduğu ve işletmelerde oluşan değişimlere uygun şartların kabul edildiği belirlenmiştir.



#### 4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İç müşteri memnuniyeti, işteki deneyimine bağlı olarak kendini değerlendirmesinin duygusal bir sonucu olup, işleri veya elde ettikleri tecrübeler ile birlikte işi hakkında kendisinde görebildiği duygusal bir durumdur. İç müşteri iş yerinde ne kadar mutluyorsa, yaptığı işin verimliliği o kadar fazla olur. İşin kalitesi arttıkça maliyetin de bir süre sonra azaldığı firmalar tarafından dile getirilmiştir. İç müşterilerin bu performansları iş kazalarının önüne geçmiştir.

Yaş aralığını kıyasladığımızda 25-36 yaş aralığında olan iç müşterilerin yaptıkları işin beklentilerini karşıladığı ve bundan dolayı heyecan duydukları belirlenmiştir. İç müşterilerin işlerine severek gittikleri ve işteki devamlılık oranının arttığı görülmüştür. Sürekli bir sirkülasyon olmadığı için iş anlamında da zaman kaybı önlenmiştir.

Yaş aralığı 25-36 olan iç müşterilerin motivasyonlarını arttırmak için kişisel gelişimlerine özen gösterdikleri, üst yöneticileri ile iletişim bağlarının kuvvetli olduğu belirlenmiştir. İş ilerletme adına önerilerini rahatlıkla sundukları, teknolojiyi takip edip müşterinin isteklerini ön planda tuttukları belirlenmiştir. Müşterinin istek ve arzularının sınırsız olduğunun bilincinde olan çalışanlar ikna kabiliyetleriyle bu işi hallettiklerini çeşitli kampanyalar, indirimler, reklamlar yaparak satın almayı arttırdıklarını belirtmişlerdir.

Yaş aralığı 25-36 olan iç müşterilerin aldıkları ücretten tatmin oldukları fakat ücretlerindeki az olan artışlardan memnun olmadıkları, iş yerlerinde taktir görmek istedikleri belirlenmiştir. İç müşteriler arasında rekabeti arttırmak için ayın elemanı, çeşitli motivasyon artırıcı hafta sonu organizasyonları, maaş iyileştirme gibi onları tetikleyen nedenler olursa aidiyet duygusunun artacağı, ürün kalitesinin ve veriminin pozitif yönde ilerleyeceği belirlenmiştir.

İç müşterilerin, işletmelerde kendilerini güvende hissettikleri, aldıkları ücretlerden memnun oldukları, kendi kararlarıyla hareket edebildikleri belirlenmiştir. İşveren özellikle ürün tasarlayan bölümlerde ve el ustalığı gerektiren durumlarda iç müşterilerin hayal gücünü kullanması için daha serbest bırakmıştır.

Genel olarak mobilya endüstrisinde çalışanların iş arkadaşlarından memnun oldukları tespit edilmiş işletmelerde motivasyon artırıcı olarak ödül verme sisteminin getirilmesini talep etmişlerdir.

Eğitim durumu daha düşük olan iç müşterilerin işlerini severek, isteyerek yaptıkları, iş yerlerinde iş sağlığı güvenliği kurallarına uyulduğu, aldıkları ücretlerin adil şekilde dağıtıldığı belirlenmiştir.

Yapılan anket sonucunda iç müşterilerin genellikle mesleki eğitim almadıkları, iş yerlerinde aldıkları ücretlerle geçim sıkıntısı çekmedikleri belirlenmiştir.

İş yerlerinde genel sorun mobilya tozunun etrafa yayılmasıdır, tertip-düzen-temizlik en önemli unsurdur. iç müşterilerin meslek hastası olmaması için toz maskesi kullanması gerekir. İşletmelerin uzuv kayıplı iş kazaları geçiren çalışanlarının olduğu belirlenmiş, önlem adına koruması olmayan makinelerin kullanılmaması, gerekli durumlarda standartlara uygun çelik eldivenler kullanılmasının gerekli olduğu önerilmiştir.

Yapılan anket sonucunda iç müşterilerin çoğunun eşlerinin çalışmadığı ve çocuklarının olmadığı belirlenmiştir. Üst yöneticilerin çalışanlarla işbirliği halinde çalıştıkları, arkadaşlarıyla iletişim halinde oldukları belirlenmiştir.

Yapılan anket sonucunda toplam çalışma süresi 4-6 yıl arası olan iç müşterilerin iş yerlerinde sağlanan olanaklardan memnun oldukları, emeklilik güvencelerinin olduğu, çalıştıkları işlerde yeteneklerini rahatça sergiledikleri belirlenmiştir.

İşletmedeki çalışma süresi 1-3 yıl arası olan iç müşterilerin iş yerlerinde fikirlerinin önemsendiği, üst yönetimin çalışanlarına değer verdiği ve kariyer hedeflerini gerçekleştirebilecekleri bir yerde çalıştıkları belirlenmiştir.

Yapılan anket sonucunda iç müşterilerin çoğunun üretim bölümünde olduğu ve statülerinin de işçi olduğu belirlenmiştir. İş yerlerinin emeklerinin karşılığını verdikleri, Bir sorun anında yöneticileriyle rahatça paylaşabildikleri, geçim sıkıntısı çekmedikleri ve ücretlerin adil şekilde dağıtıldığı belirlenmiştir.

Genellikle ortalama aylık gelirleri 1301-2500 TL arasında olan iç müşterilerin ücretlerini zamanında aldıkları, diğer işletmelere kıyasla daha çok memnun oldukları, yaptıkları işin beklentilerine uygun olup gelecek hedeflerini karşıladığı, kendi kararlarını verip yeteneklerine uygun iş yaptıkları belirlenmiştir.



İş yerlerinde iç müşterilerin yaptıkları işten genellikle kısmen memnun oldukları çalışma saatlerinden de memnun oldukları belirlenmiştir. Üst yöneticilerin iç müşterilerden fikir aldığı, kişisel olarak iş yerinde kendilerini önemli hissettikleri, iş yerlerindeki verilen imkanlardan memnun oldukları belirlenmiştir.

İş yerlerinde iç müşteri memnuniyeti araştırmaları yapılmadığı, bu konuda yetersiz kaldığı belirlenmiştir. İç müşterilerin sorunlarının belirli periyotlarla dinlenip, önemsendiklerini hissettirmek gerekir. Ayrıca çalışma yerlerindeki memnun olunmayan alanlarda müdahale edilerek iyileştirmeler yapılmalıdır.

İş yerlerinde yemek hizmetleri, sağlık hizmetleri, ulaşım hizmetleri yeterince sağlanmakta olduğu belirlenmiştir. Sağlanan imkanlardan dolayı iç müşterilerin kişisel potansiyellerinin arttığı, iş yerlerinde extra yaptıkları işlerin karşılığını aldıkları, çalışma şartlarının kendilerine uygun olduğu belirlenmiştir.

İş yerlerinde iç müşterilere uygulanan sosyal imkanların yeterli olduğu, hafta sonu sağlanan sosyal imkanların motivasyonu arttırdığı belirlenmiştir. İç müşteriler işlerini yaparken kendilerine uygun olduğunu ve terfi imkanını bulabilecekleri yerde olduklarını düşünmektedir. Sosyal anlamda performansları artmakta, yeterli tatil sağlandığı için yönetici ve diğer ortak çalıştıkları arkadaşlarıyla daha iyi anlaştıkları belirlenmiştir.

İş yerlerinde iç müşterilerin sigortalarının eksiksiz yatırıldığı, çalışan-yönetici-iş arkadaşları arasında iletişimin kuvvetli olduğu belirlenmiştir. İş yerlerinde temizlik, düzene gerektiği kadar özen gösterildiği belirlenmiştir.

İç müşterilerin memnuniyetlerinin artırılması için daha rahat çalışabilecekleri ortam koşullarının ayarlanması, müzik dinleme odalarının veya hobi odalarının oluşturulması önerilir.

Yöneticiler tarafından iç müşterilerin istek, ihtiyaç, çalışma ile ilgili önerilerinin dinlenmesi için haftalık-aylık toplantıların düzenlenmesi önerilir.

## 5. KAYNAKLAR

- [1] A. Veral, "Hava trafik kontrol hizmetlerinde iç müşteri memnuniyetinin belirlenmesi," Yüksek lisans tezi, Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye, 2015.
- [2] G. Gülakan, "Kamu hizmet sektöründe çalışan memnuniyeti: Yalova örneği," Yüksek lisans tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye, 2013.
- [3] S. Reşitoğlu, "Yetkinlik bazlı performans değerlendirme ve çalışan memnuniyeti- Bir uygulama-," Yüksek lisans tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye, 2011.
- [4] D. Yılmaz, "Toplam kalite yönetimi çalışmaları çerçevesinde iç müşteri memnuniyeti (Orta Anadolu T.A.Ş.'de bir uygulama)," Yüksek lisans tezi, İşletme Anabilim Dalı, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye, 2004.
- [5] T. B. Şimşek, "İşletmelerde iç müşteri memnuniyetinin hizmet kalitesine etkisi: Bursa'da özel bir eğitim kurumunda uygulanması," Yüksek lisans tezi, İşletme Anabilim Dalı, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, 2005.
- [6] A. Keflioğlu, "Hızlı tüketim malları sektöründe çalışan memnuniyeti," Yüksek lisans tezi, İşletme Anabilim Dalı, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2010.
- [7] M. Erken, "Çalışan memnuniyeti üzerine sağlık sektöründe bir araştırma," Yüksek lisans tezi, İşletme Anabilim Dalı, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2013.
- [8] R. Çabukel, "Çalışan memnuniyeti analizleri," Yüksek lisans tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2008.
- [9] E. Korap Özel, "Yazılı basın işletmelerinin içsel pazarlama sürecinde çalışan memnuniyeti," Doktora tezi, Gazetecilik Anabilim Dalı, Ege Üniversitesi, İzmir, Türkiye, 2012.
- [10] G. Üstün Işık, "Sağlık hizmetlerinde kalite ve çalışan memnuniyeti (Diyarbakır kadın doğum ve çocuk hastalıkları hastanesi örneği)," Yüksek lisans tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2014.
- [11] A. N. Yetmen, "Metropol alanlarda toplu taşımacılıkta çalışan memnuniyetinin kurumsal performans üzerine etkilerinin araştırılması: İzmir Büyükşehir örneği," Doktora tezi, Deniz İşletmeciliği Anabilim Dalı, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye, 2010.
- [12] H. Durmuş Ataş, "Georgian dönemi iç mekan ve mobilya," Yüksek lisans tezi, İç Mimarlık Anabilim Dalı, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2015.
- [13] S. Şenol, "Kütahya mobilya imalat sanayisinde mobilya tasarımı-üretim süreci etkileşimi," Yüksek lisans tezi, Mobilya ve Dekorasyon Eğitimi Anabilim Dalı, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, 2010.

- [14] E. Tatlısı, “Türkiye ev mobilya sektöründe faaliyet gösteren mobilya ve aksesuar üreticisi firmaların yeni ürün geliştirme süreçlerindeki ilişkilerinin araştırılması,” Yüksek lisans tezi, Endüstri Ürünleri Tasarımı Anabilim Dalı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2015.
- [15] K. Yaylı, “Türkiye mobilya endüstrisi küçük ve orta ölçekli işletmelerin yapısal incelemesi, sorunları ve çözüm önerileri,” Yüksek lisans tezi, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, Türkiye, 2014.
- [16] Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2017, 15 Mart). *Türkiye mobilya ürünleri meclisi sektör raporu*. [Online]. Erişim: <http://www.tobb.org.tr>
- [17] Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği. (2017, 15 Mart). *Dayanıklı tüketim, mobilya ve orman ürünleri sektör raporu*. [Online]. Erişim: [http://www.musiad.org.tr/F/Root/Pdf/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20Raporlar%C4%B1/96\\_mobilya\\_sektor\\_raporu\\_2014.pdf](http://www.musiad.org.tr/F/Root/Pdf/Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20Raporlar%C4%B1/96_mobilya_sektor_raporu_2014.pdf)
- [18] H. H. Ciritcioğlu, “MRP II sisteminin ağaçişleri mobilya sektörüne yönelik tasarımı ve panel mobilya üreten bir işletmeye uygulanması,” Yüksek lisans tezi, Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 2001.
- [19] C. Yardibi, “Mobilya sektöründe uluslararasılaşma ve rekabet stratejileri: Türkiye örneği,” Doktora tezi, İşletme Anabilim Dalı, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 2016.
- [20] Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2016, 15 Mart). *Türkiye odalar ve borsalar birliği sanayi veri tabanı*. [Online]. Erişim: <http://www.tobb.org.tr>
- [21] İstanbul Ticaret Odası. (2016, 15 Mart). *İstanbul Ticaret Odası üye kayıt listesi*. [Online]. Erişim: <http://www.ito.org.tr>
- [22] S. Lemeshow, Jr. D. W. Hosmer, K. Janelle & S. K. Lwanga, *Adequacy of Sample Size in Health Studies*. World Health Organization. Courier International Ltd, Tiptree, Colchester, 1990.
- [23] SPSS Institute Inc., *Bilgisayar Programı, User's Guide*, 2003.
- [24] M. Demir, “İşveren markası ve işveren markasının çalışan memnuniyeti üzerindeki etkileri,” Yüksek lisans tezi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2014.
- [25] İ. Üstün, “Çalışan memnuniyetinin performans üzerine etkilerinin araştırılması: İstanbul Avrupa Yakasındaki matbaacılar örneği,” Yüksek lisans tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye, 2014.
- [26] Z. Yıldız, “Belediyelerde çalışan memnuniyeti: Yalova Belediyesi örneği,” Yüksek lisans tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye, 2013.
- [27] N. Yıldız Çırak, “Yetenek yönetimi bileşenlerinin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine finans sektöründe bir uygulama,” Yüksek lisans tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2014.
- [28] Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Türkiye: Asil Yayın Dağıtım, 2010.

- [29] K. Özdamar, *Paket Programlar İle İstatiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)*, 4. Baskı, Eskişehir, Türkiye: Kaan Kitabevi, 2002.



## 6. EKLER

### 6.1. EK - 1: ANKET FORMU

*Sayın Katılımcı;*

Düzce Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanan “*Mobilya Endüstrisinde İç Müşteri Memnuniyetinin İstanbul İlinde İrdelenmesi*” konulu bilgi toplama formundaki soruların tarafınızdan özenle doldurulacağını biliyoruz. Vereceğiniz yanıtlar ve firmanız ile ilgili bilgiler akademik etik çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır. Güveniniz ve katkınız için teşekkür eder, saygılar sunarız.

*Feriha ÇAĞAN*  
*Yüksek Lisans Öğrencisi*

1. Yaşınız .....

2. Cinsiyetiniz ( ) Kadın ( ) Erkek

3. Medeni durumunuz ( ) Evli ( ) Bekar ( ) Diğer

4. Eğitim durumunuz ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Ön lisans  
( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

5. Mesleki eğitim aldınız mı? ( ) Evet ( ) Hayır

Cevabınız *EVET* ise mesleki eğitimi nereden aldınız?.....

Hangi mesleki eğitim(ler)i aldınız.....

6. Çocuk sayısı ( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve üzeri

7. Eşiniz çalışıyor mu? ( ) Evet ( ) Hayır

8. Toplam çalışma süreniz ( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl  
( ) 7-9 yıl ( ) 10 yıl ve üzeri

9. Bu işletmedeki çalışma süreniz ( ) 1 yıldan az ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl  
( ) 7-9 yıl ( ) 10 yıl ve üzeri

10. Çalıştığınız bölüm ( ) Üretim ( ) Planlama ( ) Kalite kontrol  
( ) Bakım ( ) Diğer (belirtiniz).....

11. İş yerindeki statünüz? ( ) İşçi ( ) Mühendis ( ) Tekniker  
( ) Teknisyen ( ) Diğer (belirtiniz).....

12. Ortalama aylık geliriniz nedir?

( ) 1300 TL altı ( ) 1301-2500 TL ( ) 2501-4000 TL ( ) 4001 TL üstü

13. Haftada kaç gün çalışıyorsunuz? .....gün

14. Günde kaç saat çalışıyorsunuz? .....saat

15. Çalıştığınız işten memnun musunuz? ( ) Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır
16. Çalışma saatlerinizden memnun musunuz? ( ) Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır
17. İşletmenizde çalışan memnuniyet araştırmaları yapıyor mu?  
( ) Evet ( ) Hayır
18. Çalışan memnuniyet araştırmaları yapıyorsa tarafınıza sonuçlar hakkında bilgi veriliyor mu? ( ) Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır
19. Sizce çalışan memnuniyet araştırmaları çalışanların beklentilerini doğru bir şekilde belirlemekte etkili bir geri bildirim yöntemi olabilir mi?  
( ) Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır
20. İş yerinizde yemek hizmeti var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
21. İş yerinizde sağlık hizmeti var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
22. İş yerinizde ulaşım hizmeti var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
23. İş yerinizde sosyal olanaklar var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
24. Hafta sonu tatil imkanlarınız var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
25. Yaptığınız işi kaybetme endişeniz var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
26. İşinizle ilgili sigortanız var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
27. İşinizle ilgili güvenlik önlemleri yeter mi? ( ) Evet ( ) Hayır
28. İşinizle ilgili olarak emeklilik güvenceniz var mı? ( ) Evet ( ) Hayır

29. Aşağıda verilen yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz?

1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

İşin niteliği	1	2	3	4	5
İşimde kişisel potansiyellerimi kullanma imkanım var.					
İşimle ilgili olarak yetki ve sorumluluklarım var.					
Yapılan iş, bilgi ve yeteneklerime uygundur.					
Yaptığım iş, kişisel gelişimime katkı sağlar.					
Yaptığım işi kişisel olarak isteyerek yapıyorum.					
Yaptığım iş, beklentilerimi karşılıyor.					
Yaptığım işte işe katkılarımı görebiliyorum.					
İşyerimde açık ve sınırları belirlenmiş yazılı bir görev tanımım var.					
Yaptığım iş, bana toplum için yararlı şeyler yaptığımı hissettirir.					
Yaptığım iş, bana yeni mesleki bilgi ve beceriler yanında saygınlık da kazandırır.					
Yaptığım işten dolayı işe gitmek benim için heyecan vericidir.					

<b>İş ortamı</b>					
İşyerimin yemek şartlarından memnunum.					
İşyerim temizlik ve düzene önem verir.					
İş sağlığı ve güvenliği açısından kendimi çalıştığım iş yerinde güvende hissediyorum.					
Çalışma mekanımız fiziksel sağlığı gözetecek şekilde düzenlenmiştir.					
Fiziksel olarak çalışma ortamım yeterli düzeydedir.					
İşyerimin sosyal olanakları yeterlidir.					
İşyerimin ulaşım olanakları yeterlidir.					
İşyerimde işimizin gerektirdiği modern teknolojik araç- gereçler kullanılır.					
<b>İş güvencesi</b>					
İşyerim çalışan güvenliğine ve sağlığına önem verir.					
İşyerimin sunduğu emeklilik garantisinden memnunum.					
İşyerimin sağladığı sağlık güvencesinden memnunum.					
İş güvencesi açısından çalıştığım işyerinde işimin sürekli olduğunu bilmek beni olumlu etkiler.					
<b>Ücret</b>					
İşyerimdeki ücret beklentilerime uygundur.					
Alınan ücretle geçim sıkıntısı çekmiyorum.					
İşyerinde ücreti zamanında alıyorum.					
Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır.					
Ücretin diğer işletmelerinkine göre uygunluğu vardır.					
Yapılan fazla mesainin karşılığı verilir.					
İşyerimin sunduğu ücretli izin miktarından memnunum.					
İşyerimde ücret artışları az oluyor.					
Ücretimdeki artışlardan memnunum.					
Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.					

### 30. Aşağıda verilen yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz?

1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Fikrim yok, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Üst yöneticiniz	1	2	3	4	5
Üst yöneticimiz bize karşı açık ve dürüsttür.					
Tüm çalışanlar üst yöneticilerinin ne beklediğini bilir.					
Üst yöneticim çalışanlarla işbirliği halindedir.					
Üst yöneticim çalışanlara saygılı davranır.					
Üst yöneticim işin yapılmasında gereksiz tüm engelleri kaldırır.					
Üst yöneticim çalışanlarına performansları ile ilgili geri bildirimde bulunur.					
Üst yöneticim çalışanlarının güven kavramını sağlar.					
Üst yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.					
Üst yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.					
Üst yöneticim işletmemizin planları ve hedefleri ile ilgili bilgiler iletir.					
Üst yöneticim beni işimle ilgili konularda gerektiği biçimde bilgilendirir.					
Üst yöneticim bana karşı adil değildir.					
Üst yöneticim kişisel gelişimimi teşvik eder ve gerektiğinde motive eder.					
Üst yöneticim çalışırken karşılaştığım sorunların çözümüne karşı yapıcı yaklaşım sergiler.					
Üst yöneticilerimin, çalışmalarımda beni desteklemeye hazır olduklarını hissediyorum.					
Bir sorun, istek ya da önerim olduğunda bunu her zaman üst yöneticilerimle görüşebilirim.					
Üst yöneticimi seviyorum.					



<b>İletişim</b>					
Sorunları yöneticilere iletebilme olanağı vardır.					
Yapılan işle ilgili olarak bilgilendirilmekteyim.					
Çalışanlar arasında genel arkadaşlık ilişkileri yeterlidir.					
Amirler ile rahat bir şekilde görüşebilmekteyim.					
Çalışanlar arasında dedikodu, kavga ve dargınlık yoktur.					
İşletmede tecrübeli yöneticiler ve çalışanlar arası iletişim iyidir.					
Şefim/müdürüm ile iyi bir iş ilişkimiz var.					
İş arkadaşlarımla iyi bir iş ilişkimiz var.					
Çalışanlar ihtiyaç olduğunda diğer çalışanlara yardım ederler.					
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.					
Personel-Yönetici ilişkilerinde iletişim kopukluğu yaşamıyorum.					
Çalışanlar karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içinde işlerini yürütürler.					
İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.					
<b>Eğitim</b>					
Aldığım eğitimle yaptığım işin birbirini tamamladığını düşünüyorum.					
Çalıştığım işte yetenek ve becerilerimi sergileyebiliyorum.					
Eğitimin, kıdemim ve yaptığım işlere bakarak, hak ettiğim bir maaş aldığımı inanıyorum.					
İşyerimde aldığım hizmet içi eğitimler yeterli düzeydedir.					

### 31. Aşağıda verilen yargılara ne ölçüde katılıyorsunuz?

1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Fikrim yok 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum

Alınan kararlar/ yapılan öneriler	1	2	3	4	5
İş yerimde alınan kararlarda gerekli olduğunda benim de görüşlerime başvurulur.					
İş yerimde alınan kararlara katılmak benim çalışmamı olumlu etkiler.					
İş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım/yapacağım öneriler beni olumlu etkiler.					
İş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım öneriler dikkate alınır.					
Yaptığım işler ya da önerilerimin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile ödül almam, beni olumlu yönde etkiler.					
Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyor.					
Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.					

<b>İşyeri memnuniyeti</b>					
İşyerim çalışan memnuniyetine önem verir.					
İşyerim çalışanlarına önem verir.					
İşyerim başarılı performansı mutlaka ödüllendirir.					
İşyerimin kariyer olanaklarından memnunum.					
İşyerimin çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.					
İş yerimde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetler yapıldığını düşünüyorum.					
İşyerimde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulmaz.					
İşyerimde işler dengeli veya adil bir şekilde dağıtılır.					
İşletmedeki çalışanlar değişimi isteyerek kabul ederler.					



# ÖZGEÇMİŞ

## KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Feriha ÇAĞAN  
Doğum Tarihi ve Yeri : 14/01/1992  
Yabancı Dili : İngilizce  
E-posta : feriha\_cgn@hotmail.com

## ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Y. Lisans	Orman Endüstri Müh.	Düzce Üniversitesi	2019
Y. Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	Yeni Yüzyıl Üniversitesi	2018
Ön Lisans	Halkla İlişkiler	Anadolu Üniversitesi	2016
Lisans	Orman Endüstri Müh.	Düzce Üniversitesi	2015
Lise	Fen Bilimleri	Çatalca Lisesi	2010

## İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
2018	Kalyon/Kuzey Marmara Otoyol Projesi / Serra OSGB/İstanbul	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
2017-2018	Özyurtlar Gayrimenkul / Ödül İstanbul Projesi/İstanbul	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
2017	Polatyol/Estonşehir Mahallem Projesi	C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
2016	Array Mobilya Rayları/İstanbul	Satış-Pazarlama

## YAYINLAR

F. Çağın, M. Keşcioğlu, D. Sevim Korkut, T. Gedik, “Orman ürünleri endüstrisinde çalışan memnuniyeti; Düzce ili örneği”, *Ahşabın Tasarım Serüveni Sempozyumu*, ss. 159-173, İstanbul, 23-24 Ekim 2016.

D. Sevim Korkut, M. Çil, T. Gedik, M. Keşcioğlu, F. Çağın, “İşletmelerin çalışanlarına yönelik sağladığı sosyal ve ekonomik olanaklar (Düzce ili örneği)” *Düzce Üniversitesi İleri Teknoloji Bilimleri Dergisi*, c. 6, s. 3, özel sayı, ss. 857-863, 2017, ISSN: 2147-345. Bu çalışma, 4.Uluslararası Mobilya Kongresinde (19-21 Ekim 2017) tam metin olarak sunulan bildiridir.

