

## Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği

**Öğr. Gör. İlham YILMAZ**

*Celal Bayar Üniversitesi, Ahmetli Meslek Yüksek Okulu, Manisa*

**Uzman Muzaffer IŞIK**

*Kamu Yönetimi Uzmanı, Tekel Manisa Y. Tütün İşletme Müdürü, Manisa*

### ÖZET

Günümüz işletmelerinde ortaya çıkan emek pazarında, standart çalışma koşulları çeşitli yönleriyle değişikliğe uğramakta, esnekliğe bürünmekte, çalışanların memnuniyetini esas alan yeni çalışma koşulları giderek kabul görür hale gelmektedir. Bu çalışmada; dünyada gün geçtikçe yaygınlaşan ve küreselleşmenin bir sonucu olarak son yıllarda ülkemizde de uygulanan ve 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen, 4857 sayılı İş Yasasıyla kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, telifli çalışması, belirli süreli çalışma, kısa süreli çalışma koşulları gibi şekillerle yasal zemine oturtulan esnek çalışma uygulamalarının, işgörenin iş doyumuna nasıl bir etkisi olduğu araştırılmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, esnek çalışma, atipik istihdam, esneklik derecesi

### Effect Of Flexible Working Conditions On Worker's Satisfaction – The Manisa Example

#### ABSTRACT

Standard working conditions of today's businesses changed in many ways and became more flexible as a result. Moreover, worker's satisfaction is now considered increasingly important. Flexible working conditions are spreading rapidly all around the world and due to globalization they have been utilized in Turkey as well. In the recent labor law of May 22, 2003 some flexible working conditions such as part-time, short-time and temporary work are included. In this study, the effect of flexible time and working conditions on worker's satisfaction in Manisa is investigated.

**Keywords:** A-type-to-employ, Flexible schedule, Flexible grade, working satisfaction

#### Giriş

Sanayi Devriminden günümüze kadar işçi-işveren ilişkileri ve çalışma koşulları, birtakım değişikliklere uğramıştır. İnsan Kaynağı unsurunun üretimde en önemli girdi olduğu, kar maksimizasyonu sağlamada öncelikle iç müşteri olan çalışanın memnuniyetinin gerekliliği anlaşılmıştır. Bu süreçte; çalışma ilişkilerinde esneklik, önce yaygın uygulama alanı bulmuş, akabinde yasal boyut kazanmıştır.

Esnekliğin ortaya çıkışında en önemli nedenlerden birisi, 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizin, etkisini günümüze dek sürdürmesi olarak görülür. Ayrıca; hızlı gelişen teknolojinin etkisiyle, istikrarlı kitlesel pazarın çöküşü ve değişken talep yapısının ortaya çıkışı da gözardı edilmemelidir. Yeni teknolojilerin etkisiyle, üretimin hiç aksamadan sürdürülmesinin gerekli olduğu

yerlerde, finans piyasaları ve hizmet sektörünün diğer alanlarında 24 saat çalışılması v.b gibi teknik ve ekonomik açıdan ortaya çıkan bazı zorunluluklar da esnek uygulamaların yaygınlaşmasında önemli nedenlerdir.

### **I. Esneklik, Esneklik Türleri Ve Atipik İstihdam Şekilleri**

Türk Dil Kurumu tarafından yayımlanan Türkçe Sözlükte “Esneklik”; kavram olarak elastikiyeti, değişik yorumlara elverişliliği ifade etmektedir. Bunun yanı sıra esneklik denildiğinde; herkesçe uyumlu bulunan, katılığın, sertliğin tam tersi olarak yumuşaklık ve hoşgörüyü çağrıştıran bir algılama söz konusudur. Bu olumlu yönü yanında biraz belirsizlik taşıması, esnekliğin şüpheli ve sakıncalı yönünü oluşturur.

Endüstri ilişkilerinde esneklik kavramına gelince: İşçilere göre esneklik; çalışma şart ve türünü, kendi ihtiyacına göre belirleyebilme serbestisidir (Tuncay 1995, s.58). İşverenler açısından esneklik ise; düşük maliyet, yüksek verim, yüksek kalite, teknolojik ilerleme ve uluslararası rekabet şansı olarak kabul edilir (TİSK, 1994, s.41).

Esneklik türleri en yaygın olarak; fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma sürelerinde esneklik ve uzaklaştırma stratejileri (Taşeron Uygulaması v.b.) şeklinde uygulanmaktadır.

Başlıca atipik istihdam modelleri olarak da; kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış iş süreleri, evde çalışma, tele çalışma ve ödünç iş ilişkisi, çalışma hayatında artan bir ivmeyle uygulama alanı bulmaktadır.

Esneklik türlerinden fonksiyonel esneklik, çalışma sürelerinde esneklik ve ücret esnekliği; iş görenlerin tüm yeteneklerinden, esnek zaman içerisinde daha elverişli bir şekilde istifade olanağı verdiğinden işveren kesimince, işgücünden tasarruf sağlama amacıyla tercih sebebi olmaktadır.

Sayısal esneklik ve uzaklaştırma stratejileri ise işgücü sayısının, işyeri ihtiyaçlarına göre değiştirilmesi ve işin bir bölümünün alt işverenlere fason usulü yaptırılmasını kapsadığından, işverenlerce, talep dalgalanmalarına adapte olmak ve belli alanda ihtisaslaşmaya yasal ve pratik fırsat olanağı sunduğu için tercih edilmektedir.

Atipik istihdam modelleri ise, işverenler açısından daha ekonomik ve işlevsel olduğu için tercih sebebi olmakta; iş görenlerden daha çok öğrenciler, ikinci bir işi yapmakta olanlar ve ev hanımları gibi zamanının bir bölümünü başka alanlarda değerlendirmek durumunda kalanlar tarafından tercih edilmektedir.

### **II. İş Doyumu**

Örgütlerin gelişime en uygun kaynağını iş görenlerin oluşturduğu, artık tartışma götürmeyen bir kabul halini almıştır. Çünkü çalışma hayatında insan kaynağı dışındaki tüm kaynaklar, bir bakıma mekanik yasalarla sınırlı olduğundan aldıkları girdiden fazla çıktı vermeleri mümkün değildir. Yalnızca insanlar, yaratıcı yetenekleri sayesinde, sürdürülebilir bir uygun ortam sağlanması halinde, toplam girdilerden daha fazla çıktı verebilirler.

İşgörenler, hayatlarının en verimli ve önemli zamanlarını geçirdikleri örgütleri, örgüt içindeki işleri ve iş yerleri hakkında çeşitli duygular, inançlar ve davranış eğilimleri geliştirirler (Budak,1999, s.45). Bu eğilimler olumlu ya da olumsuz olabilir. **İş görenin zihninde şekillenen olumlu duygusal örüntüye, “iş doyumunu” adı verilir.** (Price,1972, s.158).

İş doyumunu; dinamik bir olgu olduğundan bir kez yüksek iş doyumunu sağlandıktan sonra uzun süre gözden uzak tutulamaz. Ayrıca iş doyumunu, kişinin bir duygusal örüntü durumu olduğuna göre; her kişiye özgü olan yaş, cinsiyet, tahsil ve tecrübe (ekonomik ve sosyal statü, yetişme tarzı, aile yapısı, genel kültür v.b.) gibi ferdi nitelikler, iş doyumunu/doyumsuzluğun olmasında etkili farklılıklardır (Başaran 1992, s.179).

### III. Araştırma Bilgileri

Bu araştırmanın amacı; dünyada gittikçe yaygınlık kazanan globalleşmenin bir sonucu olarak, son yıllarda ülkemizde de yaygın olarak kullanılan ve 2003 yılında kabul edilen yeni iş yasasında da yer alan **esnek çalışma uygulamalarının, işgörenlerin iş doyumuna olan etkisini** araştırmaktır. Ayrıca bu araştırmada, esnek çalışma düzeyinin iş doyumuna etkisi incelenirken; iş doyumunu düzeyinin, işletmelerin özelliklerine (sosyal ve fiziksel çalışma koşullarına) ve işgörenin kişilik (yaş, çalışma kıdemi, cinsiyet, tahsil düzeyi, zeka vb.) özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediği incelenecektir.

Manisa Organize Sanayi Bölgesi’nde yerleşik 14fabrikada çalışan toplam 3504 işgören arasından, **“yansız diziden eşit aralıklarla seçme”** esasına göre belirlenen1011 iş görene tarafımızdan hazırlanan anket uygulanmış ancak 755 iş görenden yanıt alınabilmiştir. Çalışmamızın amacına bağlı olarak ileri sürülen hipotezler şöyledir:

1-Farklı işletmelerde çalışan iş görenlerin, iş doyumunu düzeylerinde farklılıklar vardır.

2- Esneklik düzeyi, işletmelere göre farklılık göstermektedir.

**3-İş doyumunu, iş yerlerinde uygulanan esneklik düzeyine göre farklılık gösterir (Ana Problem).**

4-İş Doyumunu kişilik özelliklerine göre farklılık gösterir.

5-İş görenlerin iş doyumunu, iş yerlerindeki konumlarına (unvan, statü, v.b) göre farklılık gösterir.

6-İş doyumunu beyaz yakalı işçilerde yüksek, mavi yakalı çalışanlarda orta, taşeron işçilerinde ise düşük düzeydedir.

Araştırmamızda, veri toplama aracı olarak yukarıda da belirtildiği gibi anket yöntemi kullanılmıştır. İşyerlerinin esneklik düzeyini ve işgörenlerin iş doyumuna yönelik tutumlarını ölçmek için iki ayrı anket geliştirilmiştir.

**Tablo 1: İşletmelerin Sektörü, Adı, Toplam İşçi Sayısı ve Dağıtılan / Dönen Anket Sayısı**

<u>Sektör</u>	<u>İşyeri Ünvanı</u>	<u>Sayısı</u>	<u>Dağıtılan Anket</u>		<u>Dönen Anket</u>
			<u>İşçi Sayısı</u>	<u>Sayısı</u>	
1.Tekstil	Konsan		90	30	20
2.Tekstil	May Tekstil San. A.Ş.		720	200	113
3.Tekstil	May Triko San. A.Ş.		220	50	46
4.Ambalaj	Tasaş Türk Ambalaj San.A.Ş.		60	30	25
5.Elektr.	Bosch Isıtma Ürünleri		536	140	115
6.Gıda	Ege Yağ San. A.Ş.		200	65	53
7.Kimya	Çukurova Kimya San. A.Ş.		50	15	11
8.Metal	Kalıp takım San. A.Ş.		60	16	16
9.Metal	Olgun Çelik San A.Ş.		260	70	55
10.Metal	Jantaş Jant San.ve Tic.A.Ş.		518	120	101
11.Metal	Valf San. A.Ş.		350	115	92
12.Metal	Döktaş. Döküm San. A.Ş.*		300	110	71
13.Pet-Kim.Gençtürk San. Tic. A.Ş.			50	20	10
14.Plastik	Kurtoğlu Plastik End.Tic.A.Ş.		90	30	27
<b>Toplam</b>			<b>3504</b>	<b>1011</b>	<b>755</b>

#### **IV.Bulgular**

##### **A- Esneklik Düzeyine İlişkin Bulgular**

Örnekleme grubuna, TKY uygulamaları, kalite çemberleri, fazla mesai uygulamaları, çalışma saatlerinde esneklik uygulamaları, hizmet içi eğitim uygulamaları, taşeron uygulaması gibi değerlerin varlığı ve uygulamasına yönelik sorular sorularak esneklik derecesi ölçülmeye çalışılmıştır. Esneklik düzeyine ilişkin değerler **Tablo 2'** deki gibidir.

**Tablo 2: Esneklik Sırasına Göre İşletmeler**

<u>İşletme Adı</u>	<u>Esneklik Derecesi</u>
May Triko	45,00
Gençtürk	47,00
Konsan	54,00
Tasaş	60,00
Ege Yağ	62,00
May Tekstil	66,00
Kurtoğlu Plas.	67,00
Kalıp Takım	75,00
Olgun Çelik	77,00
Çukurova Kim.	79,00
Valf	83,00
Bosch	87,00
Jantaş	93,00
Döktaş*	

**Toplam 14 işletme**

Ortalama: 68,846 Std Hata: 4,178 Median: 67,000 Std Sapma: 15,066 Range: 48,000 Minimum: 45,000 Maximum: 93,000

(\*): Döktaş'ta İş Doyumu Anketi burada örgütlü bulunan sendika kanalı ile yapılmıştır. Ancak işveren Esneklik Anketini yanıtlamamıştır.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, araştırma örneklemini oluşturan işletmelerin, esnek çalışma düzeylerinin farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre 2. Hipotez desteklenmektedir. En yüksek esneklik düzeyi; 518 çalışanı bulunan, üretiminin büyük bir bölümünü (%65) ihraç eden, Metal Sektöründen bir jant üretim fabrikası olan Jantaş'ta görülmüştür. En düşük esneklik düzeyi ise, 220 çalışanı bulunan, üretiminin tamamını (%100) ihraç eden, Tekstil sektöründe yer alan bir fabrika olan May Triko'da görülmüştür.

### B- İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Çalışanlara uygulanan iş doyum anketiyle tüm iş görenlerin İş Doyumu puanları hesaplanmış, 80 ayrı doyum puanı tespit edilmiştir. Bu değerlerin, ayrı ayrı frekans ve yüzdeleri verilmeyip, sadece istatistiksel büyüklükler verilmiştir. Araştırma bulgularına göre örneklem kapsamındaki 14 işletmede, çalışanların, işletme bazında ortalama doyum puanları farklı çıkmıştır. Ancak yanlış anlamalara neden olunmaması için işletmelere ait doyum puanları saklı tutulmuştur. Bu sonuca göre 1. Hipotez desteklenmektedir.

### C- Esneklik-İş Doyumu İlişkisi

Ana problemimiz olan Esneklik ile İş Doyumu arasında olası korelasyonu tespit için, Stepwise Regresyon Analizi yapılmıştır. Çalışma Ortamındaki Esneklik ile İş Doyumu arasındaki korelasyon katsayısı  $r=0,3045$  ve  $p=0,312$  bulunmuştur. Buna göre  $p>0,05$  olduğu için esneklik ile iş doyum arasındaki pozitif yöndeki doğrusal ilişki, istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Diğer taraftan, Esneklik ölçeğindeki 24 sorunun tek tek iş doyum ile korelasyon analizi yapılmıştır. Esneklik ölçeği 1. Soru ( $r=0,5696$ ;  $p=0,042$ ), 18. Soru ( $r=0,5651$ ;  $p=0,044$ ) ve 21. Soru ( $r=0,5651$ ;  $p=0,044$ ) ile doyum ölçeği arasında görülen pozitif yöndeki korelasyon önemli bulunmuştur

### D- Kişilik Özelliklerinin İş Doyumuna Etkisi

Elde edilen bulgular ölçek sırasına göre aşağıda verilmiştir.

#### 1. Cinsiyet

##### Çizelge 1

<u>Cinsiyet</u>	<u>n</u>	<u>Ort. Doy.</u>	<u>Std.Sap.</u>	
Kadın	213	67,36	17,005	
Erkek	542	73,24	15,615	$t=4,54$ $p=0,034$

Ankete yanıt veren 755 denekten 213'ü kadın, 542'si erkektir. Kadınlar ile erkekler arasındaki iş doyum düzeylerinde farklılık vardır (Kadınlarda 67,36, Erkeklerde 73,24).

#### 2. Medeni Durum

##### Çizelge 2

<u>Medeni Dur.</u>	<u>n</u>	<u>Ort.</u>	<u>Std. Sapma</u>	
Evli	520	72,86	16,16	
Bekar	231	68,60	16,02	
Dul	4	77,25	17,15	$F=5,6416$ $P=0,003$

Medeni durum sorusuna alınan yanıtlarda; Evli:520, Bekar:231, Dul: 4 kişi şeklindedir. Varyans Analizi sonucu, ortalama doyum puanları sırasıyla; 72,86, 68,60 ve 77.25'tir. Gruplar arası manidarlık çözümlemesi için, ikiden fazla grup bulunduğundan "F" sınaması yapılmıştır. Test sonucu, **F=5,6416, p=0,003** bulunmuştur. Burada da **p<0,05** olduğundan, medeni durum ile iş doyumunu arasında görülen korelasyon oldukça anlamlıdır. Buna göre, bekarların iş doyumunu diğerlerine göre düşük bulunmuştur.

### 3.Yaş

#### Çizelge 3

<u>Yaş</u>	<u>n</u>	<u>Ort.</u>	<u>Std.Sapma</u>	
18-25	202	68,57	16,25	
26-35	363	71,91	16,64	
36-45	159	74,57	13,78	
46-55	21	75,33	18,03	<b>F=4,6537 p=0,003</b>

"Yaş" sorusuna alınan yanıtlarda; yaş grupları arasındaki iş doyum düzeyleri farklı bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılık çözümlemesi için yapılan "F" testinde; **F= 4,6537, p=0,003** bulunmuştur. Buna göre; **p<0,05** olduğundan yaş ile iş doyumunu arasında görülen korelasyonun manidarlığı oldukça önemlidir. Diğer bir deyişle; yaş ilerledikçe, iş doyum puanı da artmaktadır. Buna göre, 4. hipotez desteklenmektedir.

### 4.Eğitim Durumu

#### Çizelge 4

<u>Eğitim Dur.</u>	<u>n</u>	<u>Ort</u>	<u>Std. Sapma</u>	
İlk	274	70,33	16,78	
Orta	123	73,48	14,54	
Lise	304	72,15	16,42	
Ünv.-Üs.	53	70,32	15,79	<b>F=1,3377 p=0,2609</b>

İlkokul, ortaokul, lise ve üniversite ve üstü şeklindeki eğitim düzeyi ölçeğine alınan yanıtlarda, frekans ve iş doyumunu puanları; İlk: 70,33, Orta: 73,48, Lise: 72,15 ve Üniversite ve üstü: 70,32 şeklinde olduğu görülür. Gruplar arası manidarlık testinde ise, **F=1,3377, P=0,2609** olarak hesaplanmıştır. Burada, **P>0,05** olduğundan eğitim ile iş doyumunu arasındaki korelasyon istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuca göre, 4. hipotez reddedilmektedir.

### 5.Hizmet Süresi

#### Çizelge 5

<u>Hizmet Sür.</u>	<u>n</u>	<u>Ort.</u>	<u>Std. Sapma</u>	
00-05	419	70,56	17,13	
06-10	234	72,93	15,34	
11-15	51	69,09	13,60	
16veÜs.	40	75,82	12,36	<b>F=2,4192 p=0,650</b>

Yapılan varyans analizi sonucu, hizmet süresi gruplarının iş doyum ortalamaları, sırası ile; 70,56, 72,93, 69,09 ve 75,82 şeklinde bulunmuştur. Gruplar arası manidarlık testinde,  $F=2,4192$  ve  $p=0,650$  olarak hesaplanmıştır.  $p>0,05$  bulunduğundan hizmet süresi ile iş doyum arasındaki korelasyon anlamlı görülmemektedir. Bu sonuca göre, 4. hipotez reddedilmektedir.

## 6. Aylık Gelir

### Çizelge 6

<u>Gelir Gr.(TL.)</u>	<u>n</u>	<u>Ort</u>	<u>Std.Sap.</u>	
350-600	290	69,26	16,078	
601-1.000	282	74,76	14,193	
10001-1.600	119	75,55	16,489	
1.601 ve Üst.	15	81,67	11,063	<b>F=9,64 p=0,0000</b>

Çizelge 6 incelendiğinde, gelir gruplarının iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülür. Duncan Testi ile yapılan ikili analizlerde, bu farklılığın, 1. Gelir grubunun diğer üç gruptan farklı olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu grubun iş doyum düzeyi, diğer üç gruba göre daha düşük bulunmuştur. Buna göre,  $p<0,05$  olduğundan, ücret düzeyi ile iş doyum ilişkisi çok anlamlıdır. Buna göre, 4. hipotez desteklenmektedir.

## 7. Statü

### Çizelge 7

<u>Statü</u>	<u>n</u>	<u>Ort.</u>	<u>Std. Sapma</u>	
Yönetici	29	79,41	14,10	
Kap.içi	397	70,78	17,07	
Kap.dışı	105	73,74	12,31	
Diğer	115	73,06	13,24	<b>F=3,5873 p=0,0136</b>

Statü olarak işgörenler, Yönetici, Kapsam içi personel, Kapsam dışı personel ve Diğer şeklinde gruplandırılmıştır. Varyans Analizi sonucu, grup frekans ve iş doyum ortalamaları sırası ile; 29-79,41; 397-70,78; 105-73,74 ve 115-73,06 şeklindedir. Gruplar arası manidarlığın belirlenmesi için "Duncan testi" ile yapılan "F" sınavında,  $F=3,5873$  ve  $p=0,0136$  bulunmuştur. Buna göre,  $p<0,05$  olduğundan işgörenin statüsü ile iş doyum ilişkisi istatistiksel olarak oldukça anlamlıdır. Bu sonuca göre 5. ve 6. hipotezler desteklenmektedir.

## V. Yorum

### A- Ana probleme ilişkin yorum

Araştırmamızın ana problemini oluşturan esneklik ile iş doyum arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için esneklik ölçeğinde yer alan 24 sorunun tek tek iş doyum toplam puanı ile korelasyon analizi yapılarak, doğrusal bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Doyum ile esneklik ölçeğindeki 1., 18. ve 21. sorular arasında pozitif yönde görülen ilişki önemli bulunmuştur.

Ayrıca farklı iki yöntemle yapılan Çoklu Regresyon Analizinin 1. (İleriye doğru seçim)'sinde, doyum ile esneklik ölçeğinin 1. ve 5. soruları arasındaki ilişki

anlamli bulunmuştur. 2. analizde (geriye doğru eleme) ise; doyum ile esneklik ölçęinde yer alan 15c., 16. ve 21. sorular arasında görülen ilişki önemli bulunmuştur.

Buna göre; esneklik ile iş doyumunu arasında bu ölçeklerin toplam puanları esas alındığında anlamli bir ilişkinin olmadığı görölmüştür. Ayrıca esneklik ölçęindeki soruların tek tek iş doyumunu ile ilişkileri incelendiğinde; yukarıda verilen esneklik soruları ile iş doyumunu arasında anlamli bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir. Bu durumda; araŐtırmamızdaki ana probleme ilişkin bulgulardan hareket edilerek oluşturulacak yeni bir esneklik ölçęi ile iş doyumunu arasındaki ilişki yoklamasında, pozitif yönde bir ilişkinin saptanması olasıdır.

### **B- Alt problemlere ilişkin yorum**

**1. Cinsiyet:** Bulgular bölümünde cinsiyet ile iş doyumunu arasında bulunan ilişki anlamli görölmüştür. Ancak araŐtırmaya bütüncü bir yaklaşımla baktığımızda, bu sonuŐtan kuşku duymak gerekmektedir. Çünkü işletmeleri, iş doyumunu düzeyine göre iki kategoriye ayırdığımızda; düşük kategorideki (7 işletmede) denek sayısı 330 (%42) olduğu halde, buradaki kadın sayısı 145(%68) bulunmuştur. Gene düşük kategorideki işletmelerde ücret düzeyi, Ortalamanın çok altındadır. Ayrıca düşük kategorideki ortalama hizmet süresi de genel ortalama hizmet süresine göre oldukça düşük çıkmıştır. Kadınlar da oransal olarak düşük kategorideki işletmelerde yoğunlaŐtıđından; iş doyum düzeyleri de düşük çıkmıştır, denebilir. Diğer bir ifade ile kadınların doyum düzeylerinin düşük olmasının tek nedeni cinsiyet değildir. Kadınlar görece, Personel Devir Hızı yüksek, Ücret Düzeyi düşük işletmelerde yoğunlukla çalıştığından, istatistiksel olarak doyum düzeyleri düşük çıkmıştır.

Daha önce bu konuda yapılan araştırmalarda da benzer sonuÇlar görölür. Genelde istatistiksel olarak kadınların doyum düzeyleri düşük bulunmuş, ancak bunun nedeni, kadınların daha çok düşük statölü işlerde ve düşük ücretle çalışmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır (Tahta,1995, s.13)

Kamu kesiminde çalışan inşaat mühendislerinin (aynı statölü ve aynı ücretle çalışanlar) iş doyumunu ölçmeye yönelik yapılan bir araştırmada (İlhan,1997, s.95), cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamli bir ilişkinin saptanmaması da doyum düzeyi farklılığının cinsiyetten kaynaklanmadığı yorumunu güçlendirir.

**2. Medeni Durum:** İş doyumunu ile Medeni Durum arasındaki ilişki anlamli bulunmuştur. Doyum düzeyi olarak 1. Sırada 77,25 ile dul olanlar 2. sırada % 72,86 ile evliler , en sondada % 68,6 ile bekarlar yer almıştır. Doyum düzeyi farklılığına başka bir neden bulunamadığından medeni durum ile doyum düzeyi arasındaki istatistiksel olarak bulunan anlamli ilişki hakkında Őphe duyulmamıştır. Ancak, medeni durum konusunda yapılan değişik araştırmalarda, medeni durum ile iş doyumunu arasında bu araŐtırmadan farklı olarak; evlilerin yaptıkları işlerden dul ve bekarlardan daha fazla doyum aldıklarına dair sonuÇlar vardır.



**3. Yaş:** İş doyumunu ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunan ilişki hakkında da başka bir değişken etkisi tespit edilemediğinden, kuşku duyulmamıştır. Burada; yaş ilerledikçe, doyum düzeyi de düzenli olarak artmaktadır. Bu konuda diğer eski ve yeni araştırma sonuçları da yaş ile doyum arasında paralellik olduğu yönündedir (Davis,1988, s.100).

**4. Eğitim:** Araştırma kapsamında, eğitim ile doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer araştırma sonuçları da eğitim ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yönündedir.

**5. Hizmet Süresi:** Hizmet süresi ile doyum düzeyi arasında görülen ilişki de anlamlı değildir. Daha önce yapılan araştırmalarda hizmet süresi ile doyum arasındaki ilişki hakkında farklı sonuçlar vardır.

**6. Aylık Gelir:** Burada ücret düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki oldukça anlamlıdır. Zira, en düşük gelir grubunda doyum düzeyi % 69,26 iken, en yüksek gelir grubunda bu oran % 82,67 şeklindedir. Aradaki gelir dilimlerinde de doyum düzeyi, ücret düzeyi ile paralellik arz eder. İş doyumunun ücretle paralellik arz etmesi, benzer araştırmalarla da desteklenmektedir.

**7. Statü:** Araştırmamızda, iş görenlerin çalışma ortamındaki ünvanları (statü) ile iş doyumunu arasında oldukça anlamlı bir ilişki gözlemlenmektedir. İş doyumunu, Yöneticilerde %79,41 olarak en yüksek düzeyde; Kapsam dışı (sözleşmeye tabi olmayan, daha çok büro işinde çalışan beyaz yakalı) personelde % 73,74; Diğer (unvan ayırımı belirgin olmayan) personelde % 73,06; Kapsam içi (daha çok bedensel emeği ile hizmet sunan mavi yakalı) personelde ise %70,78 olarak en düşük düzeydedir. Değişik araştırmalarda meslek ile iş doyumunu arasında, yüksek nitelikli meslekler lehine anlamlı ilişki saptanmıştır.

İş doyumunu düzeyi, mavi yakalı ve beyaz yakalılarda, bunların kamu ya da özel sektörde çalışıyor olmalarına göre de değişmektedir. Mavi yakalılar, daha çok kamuda tatmin bulurken, beyaz yakalılar ise tatmine özel sektörde daha fazla yaklaşmaktadır. Bunun nedeni olarak, beyaz yakalıların özelde daha çok kendini gerçekleştirme olanağı bulurken, mavi yakalıların da kamuda kendilerini daha çok güvende hissetmeleri gösterilir (Bilgin, 1995, s.358).

### **Sonuç ve Öneriler**

1970'lerde ortaya çıkan ekonomik durgunluğun, ülkelerin büyüme hızı ve istihdam yapısını olumsuz etkileyerek, işsizliğin artmasına neden olduğu bilinmektedir. Firmalar bazında dışa açılmalar, uluslararası bütünleşmeler, uluslararası rekabet ve konjonktürel dalgalanmalardan etkilenmeler ön plana çıkmıştır.

Bununla beraber; son çeyrek yüzyılda endüstri toplumlarında görülen teknolojik gelişmeler, bu teknolojilerin özellikle sanayi ve hizmetler sektöründe

kullanımının yaygınlaşması, üretim ve istihdam yapılarında köklü değişikliklere neden olmuştur.

Yukarıdaki değişikliklere koşut olarak, imalat sektöründe uygulana gelen “fordist üretim” yapısı yerini “esnek üretim”e bırakmıştır. Yeni üretim yapısı, işgücü yapısında da etkisini göstererek; işgücü piyasasında katılıkların yerine esnekliğin, “tipik istihdam”ın yerine “atipik istihdam”ın geçmesine neden olmaktadır.

Çalışma ilişkilerinde görülen yeni gelişmeler, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin, merkezi ve formel ilişkiler düzeyinden, işletme ve işyeri ölçeğindeki yüz yüze, bireysel ve doğrudan ilişkilere indirgenmesine yol açmaktadır.

Bireysel işçiye yönelik pratikler, işçinin yönetimle yakınlık ve işbirliğini, yönetsel çıkarlarla uzlaşmasını kolaylaştırmakta; bununla beraber nesnel sınıf çıkarlarına dayanan ve grup dayanışmasından kaynaklanan sınıfsal kapasitesini daraltmaktadır.

Böylelikle; işveren kesimi ve örgütleri, esnek uygulamaların çalışma ilişkilerinde yer alması yönünde sürekli gayret içerisinde olurken, işçi kesimi ve işçi sendikaları buna karşı çıkmakta, en iyimser ifadeyle kuşku ile bakmakta, esneklik yönünde verilen tavizler karşılığında iş güvencesi elde etmeye çalışmaktadır.

Çalışma ilişkileri alanında gelinen noktada; üye ve sosyal destek kaybına uğrayan sendikaların, mevcut yapılanma ve uygulamalarını gözden geçirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, atipik istihdam modellerinde yer alan, atomize olarak homojenliğini yitiren, yeni işçi ve işletme kültürüne uyum sağlayabilecek, yapısal değişiklikleri kısa sürede gerçekleştirmeleri kaçınılmazdır.

İşçi sendikaları, endüstri ilişkilerinin diğer unsurlarının gösterdiği gelişmelere sadece tepki veren kurumlar olmaktan çıkmak, parçası oldukları endüstri ilişkileri sistemini derinden etkileyen gelişmelerin sonuçlarını çok iyi değerlendirmek ve uygun politikaları hızla oluşturmak zorundadırlar.

Sendikaların bu politikalarda temel hareket noktası; toplum ile bireysel haklar arasında, aile sorumluluğu ile kadın-erkek işçinin hakları arasında, işletmenin sosyal sorumluluğu ile mülkiyet hakkı arasında, adalet ile kişisel kabiliyet arasında dengeyi sağlayabilmek ve sosyal sorumluluğu günümüzün koşullarına göre yeniden tanımlayabilmek olmalıdır.

Sonuç olarak; bütün bu pratik ve yasal gelişmeler değerlendirildiğinde, esnek uygulamaların giderek yaygınlaşacağı kaçınılmazdır. Ancak esnekliğin yaygınlaşması, bir “kuralsızlaştırma” olarak algılanıp bu doğrultuda uygulanmamalıdır. Aksi takdirde, olumsuz koşulların yaygınlaştığı bölgelerde, 18. asrın karanlık çalışma tablolarında görülen liberalizme dönülebileceği endişeleri duyulmalıdır.

#### **KAYNAKÇA**

Aldemir, Ceyhan, “Yöneticilerin Güç Tipleri İle İş’e Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler”, **Amme İdaresi Dergisi**, C:16, S.2, 1983.

Başaran, İ. Ethem, **Örgütsel Davranış**, A.Ü. Eğitim Fak. Yayını, No:108, Ankara 1982.

Başaran, İ. Ethem, **Yönetimde İnsan İlişkileri Yönelimsel Davranış**, Gül Yayınevi, Ankara 1992.

- Bilgin, Nuri (Editör), **Sosyal Psikolojiye Giriş**, 3. Basım, İzmir Kitaplığı, İzmir 1995.
- Budak, Gülay, **İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol Organizasyon Yapısı-Birey-İş Doyumu Uyumunu**, İzmir Ticaret Odası Yayını, İzmir 1999.
- Davis, Keith, **“İşletmelerde İnsan Davranışı”**, (Arizona State University 5. Baskıdan Çev. Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Aykar, Can Baysal, Ömer Sadullah, Semra Yalçın), İ.Ü. İ. Fak. Yayını, No:199, İstanbul 1988.
- Drucker Peter, **Gelecek İçin Yönetim** ,(Çev.F.Üçcan), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları327,Ankara , 199
- Ekin Nusret, **Endüstri İlişkileri** ,Beta,İstanbul,1994
- Eren Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**,Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.,İstanbul,1998
- Eyrenci, Öner, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir Kasım 1994.
- Işık Muzaffer, **Esnek Çalışma Uygulamaları İş Görenlerin İş Doyumuna Nasıl Bir Etki Etmektedir?**, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi),TODAİE,Ankara,2001
- İlhan, Mustafa, **Kamu Kesiminde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mesleki Doyumu**, (Yayınlanmamış Y. L. Tezi), TODAİE, Ankara 1997.
- Price, J. Organizational Measurement, Kent State,1972.
- Tahta, Fatma, **Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi) H.Ü. Ankara 1995.
- TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK İnceleme Yayını, 1994.
- Tuncay, A. Can, “Çalışma Süreleri Ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ‘Esneklik’**, ÇMİS, Antalya 1995.
- Yavuz, Arif, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Kamu-iş, Ankara 1995