

İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Algılarının Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması

Öğr. Gör. Dr. Altan AYAN

Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz UBYO, Gümrük İşletme Bölümü, EDİRNE

Doç. Dr. Ağâh Sinan ÜNSAR

Trakya Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, EDİRNE

Ferhan DEMİR

Trakya Üniversitesi, S.B.E., İşletme ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, EDİRNE

ÖZET

Çalışmada ilk olarak insan kaynakları yönetimi kavramı ele alınmıştır. İkinci olarak ise konfeksiyon sektöründeki bir işletmede çalışan 117 işgörenin insan kaynakları fonksiyonları algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yani insan kaynakları fonksiyonları algılarının hangi demografik özelliklere göre farklılık gösterdiğini belirleyebilmek çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 30 soruluk insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği ile veriler toplanmıştır. Bu kapsamda SPSS 14 kullanılarak frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, Kolmogorov Smirnov normal dağılım testi uygulanmıştır. Bu kapsamda hipotezler oluşturulmuş ve Mann Whitney U ile Kruskal Wallis testleri uygulanarak test edilmiştir. Sonuç olarak ücret yönetimi ve düzeni algısının işgörenlerin çalışma yılına ve çocuk sayısına göre farklılık gösterdiği, kariyer yönetimi ve adil davranış algısının işgörenlerin gelir düzeyine göre farklılık gösterdiği, eğitim ve motivasyon algısının işgörenlerin gelir düzeyine göre farklılık gösterdiği, örgüt içi terfi algısının işgörenlerin kardeş sayısına göre farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları İşlevleri, Demografik Özellikler, Konfeksiyon Sektörü

JEL Sınıflaması: M12, M10

The Determination of The Concepts of Human Resource Management Functions According to Employees Demographic Characteristics: A Field Study

ABSTRACT

In this study, firstly, the concept of human resource management is discussed. Secondly, it is investigated that whether or not, the concepts of human resource functions of a total of 117 employees working at a business enterprise in garment industry, according to demographic characteristics. In other words, the main objective of this study is to determine the differences between demographic characteristics of the concepts of human resource functions. The data were gathered by human resource functional concept scale consisting of 30 questions. In this context, frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, Kolmogorov-Smirnov normal distribution tests were applied by using SPSS 14 program. In this context, hypotheses were formed and tested by applying Mann-Whitney U and Kruskal Wallis tests. In conclusion, the concept of salary management and regularity of employees shows differences according to work year and number of child; the concept of career management and fair behavior of employees shows differences according to income level; the concept of training and motivation of employees shows differences according to income level; the concept of to be promoted in organization of employees shows differences according to number of siblings.

Key Words: *Human Resource Management, Human Resource Functions, Demographic Characteristics, Garment Industry*

JEL Classification: *M12, M10*

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin uygulamalarının birçoğu rakipleri tarafından görülebilir ve benimsenebilir. Ancak işletmelerin sahip olduğu insan kaynağı potansiyeli taklit edilemeyen, işletmenin rakiplerinin bir adım önüne geçmesini sağlayabilecek ve işletmeyi daha ileri bir noktaya taşıyacak olan bir unsurdur. Günümüz dünyasında insan kaynakları yönetimine önem veren işletmelerin aldığı mesafe ve elde ettiği büyüklük önemlidir. Yani işletmeler bulunduğu çevrede insan kaynağı ile fark yarattığı sürece gelişme elde edebilir. Bunu gerçekleştirirken de işletmelerin insan kaynaklarını en iyi şekilde yönetmesi gerekir. Bu kapsamda işletmelerin rekabette öne çıkabilmesi için organizasyonel performansı arttırması bunu yapmak için de insan kaynakları fonksiyonlarını en iyi şekilde uygulaması gerekir.

İşletmelerde insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının uygulanması kadar çalışanların insan kaynakları fonksiyonlarını algılama biçimleri de önem taşımaktadır. Çalışanlarda insan kaynakları fonksiyonlarının tam ve eksiksiz olarak uygulandığına ilişkin bir algının oluşması mühim bir konudur. Yani her bir çalışan kurumun insan kaynakları fonksiyonlarının adaletli ve eşit olarak uygulandığına inanmalıdır. Aksi takdirde insan kaynakları fonksiyonlarının etkili olarak uygulandığından söz edilemeyebilir. Örneğin kariyer yönetimi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, ücret yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliği gibi fonksiyonların işyerinde çalışanlarca algılanma şeklinin önemli olduğu söylenebilir. Yani çalışanların kurumun insan kaynakları fonksiyonlarının uygun ve yerinde bir biçimde yürütüldüğüne ilişkin algılamaları önem taşıyan bir husustur.

Gerçekleştirilen bu çalışmada ilk önce insan kaynakları yönetimi kavramı literatür bilgisi çerçevesinde teorik olarak açıklanmıştır. Daha sonra konfeksiyon sektöründeki bir işletmede çalışan 117 işgörenin insan kaynakları yönetimi fonksiyonları algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Kısaca bu çalışmada işgörenlerin insan kaynakları fonksiyonları algılarının demografik özelliklerine göre nasıl değiştiğini ortaya koymak esas alınmıştır. Bu kapsamda insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği ile veriler toplanmıştır. Daha sonra SPSS 14 programı ile frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, Kolmogorov Smirnov normal dağılım testi, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmış, hipotez testleri yapılmıştır. Elde edilen veriler yorumlanarak açıklanmıştır.

I. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kaynakları yönetimi, örgütün başarısı için gerekli olan insan kaynağını organizasyona katma, elde tutabilme ve geliştirmeyi içeren bir süreçtir (Kreitner, 2009: 270). İnsan kaynakları yönetimi organizasyonlarda yer alan insanlara odaklanan bir çalışma ve uygulama alanıdır (Stewart ve Brown, 2011: 4). İnsan kaynakları yönetimi, örgüte işgücünü çekmek, onun gelişimini sağlamak

ve etkili bir biçimde sürdürülebilir hale getirmede üstlenilen faaliyetler olarak açıklanabilir (Daft, 2008: 379). İnsan kaynakları yönetimi, organizasyonel amaçlara erişimde insan yeteneklerini etkili ve verimli bir şekilde kullanmayı sağlayan yönetim sistemlerinin tasarlanması olarak ifade edilebilir (Mathis ve Jackson, 2011: 4).

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının iyi bir şekilde tasarlanmasının stratejik önemi günümüz literatüründe gittikçe artmaktadır. İnsan kaynakları fonksiyonlarının nasıl kavramsallaştırılacağı konusunda literatürde tam bir konsensus bulunmamaktadır. Stratejik amaçları yansıtan insan kaynakları fonksiyonlarını bütüncül bir biçimde uygulamak başarı için büyük önem taşımaktadır. Stratejik amaçlara erişilmek ile insan kaynakları fonksiyonlarını doğru biçimde yürütme arasında önemli bir ilişki mevcuttur (Chuang, Chen ve Chuang, 2013: 679).

Firmalarda insan yönetimi sürekli olarak öne çıkan faaliyettir. Daha önceleri personel yönetimi olarak adlandırılan ve son zamanlarda insan kaynakları yönetimi ve stratejik insan kaynakları yönetimi gibi formlarda karşımıza çıkan bir unsurdur. İnsan kaynakları, istihdam yönetiminde farklı bir yaklaşım olarak görülen ve kişisel, yapısal ile kültürel teknikleri bütünleştirerek işgücünün yetenek ve işe kendini adanmasına odaklanıp stratejik gelişimi hedefleyen rekabet avantajı sağlayan bir faaliyettir. Başka bir ifade ile insan kaynakları yönetimi faaliyetleri işe alma, performans değerlendirme ve motivasyon gibi şirketin rekabet avantajı kazanmasında önemli unsurları içermektedir (Marco-Lajara ve Ubeda-Garcia, 2013: 340).

İnsan kaynakları planlaması, örgütün gelecekte ihtiyaç duyacağı personelin nitelik ve nicelik açısından önceden tespit edilmesi ve bu ihtiyacı ne düzeyde karşılayabileceğinin belirlenmesidir (Yumuşak ve Kışlalıoğlu, 2013: 59). Personel seçim süreci, örgütün gelişmesinde ve başarıya erişmesinde önemli etkilere sahip olan bir süreçtir. Bu kapsamda örgüt açısından gerekli ve stratejik bir çalışma olduğu söylenebilir (Akova, Sarıışık ve Akbaba, 2007: 278). Eğitim ve geliştirme, bir işin en uygun bir şekilde yerine getirilebilmesi için gereken bilginin ilgili kişilere öğretilmesi olarak ifade edilebilir (Erol, 2004: 41). Ücret yönetimi çeşitli çıkar gruplarının beklentilerini ortak bir noktada birleştiren faaliyetlerin bir sentezi olarak ifade edilebilir (Göksu ve Öz, 2008: 422).

Performans değerlendirme, işgörene işteki başarısı ve eksiklikleri ile ilgili geri bildirim sağlayan; terfi, ödüllendirme ve işe son verme gibi çeşitli insan kaynakları faaliyetlerine temel teşkil eden bir uygulama olarak ifade edilebilir (Kara, 2010: 88). Kariyer geliştirme, daha değerli ve daha yetenekli işgörenleri geliştirmeye odaklanan sürekli ve formalize bir çaba olarak açıklanabilir (Mejia, Balkin ve Cardy, 2012: 285). İş sağlığı ve güvenliği, işgörenlerin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek, bu istikamette işgörenleri işle ilgili tehdit ve tehlikelerden koruyarak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için alınması gereken tedbirler ve uygulanması gereken sistemli çalışmalar olarak açıklanabilir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 184).

II. ARAŞTIRMA

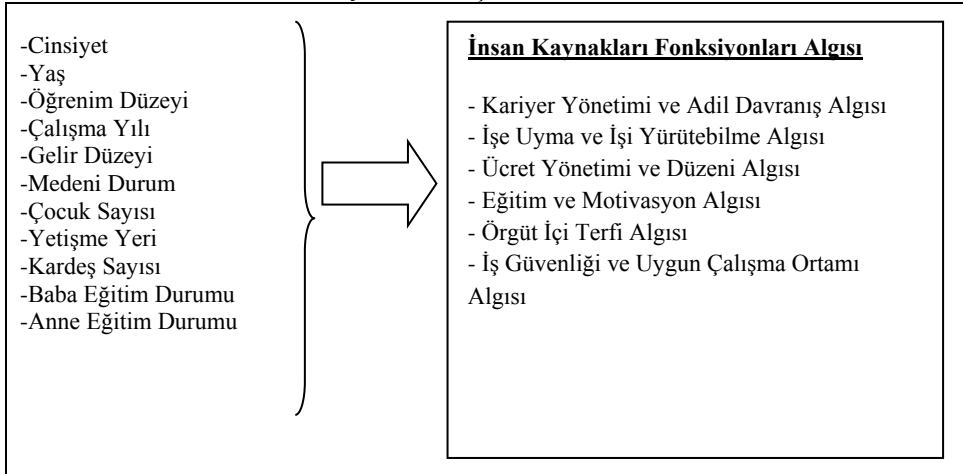
A. Örneklem ve Ölçüm Araçları

Araştırmanın evreni Edirne'deki konfeksiyon sektörü iken örneklem ise bu sektördeki bir işletme çalışanlarıdır. Bu kapsamda 117 işgörenden veriler toplanmıştır. Araştırma verileri 2012 yılının son çeyreğinde toplanmıştır. Araştırmada kullanılan insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği literatür taraması sonucu oluşturulmuş 30 soruluk bir araçtır. Ayrıca demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 11 soruluk bir form kullanılmıştır. İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği için 5'li likert kullanılmıştır. Bu kapsamda, “Kesinlikle Katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Kararsızım=3”, “Katılıyorum=4” ve “Kesinlikle Katılıyorum=5” şeklinde puanlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında firmaya 150 anket dağıtılmış olup bunlardan 117 tanesi yanıtlanmıştır. Böylece anket geri dönüş oranının %78 olduğu görülmektedir.

B. Amaç ve Araştırma Modeli

Bu çalışmanın temel amacı, konfeksiyon sektöründe bir işletmede çalışan 117 işgörenin demografik özelliklerinin insan kaynakları fonksiyonları algılarını etkileyip etkilemediğini araştırmaktır. Yani temel amaç, konfeksiyon sektöründeki bir işletmede çalışan işgörenlerin insan kaynakları fonksiyonları algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. İşgörenlerin demografik özellikleri olarak cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, çalışma yılı, gelir düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, yetişme yeri, kardeş sayısı, baba eğitim durumu ve anne eğitim durumu alınmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur;

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma modeline göre oluşturulan ana hipotezler şunlardır;
H₁= Kadın ve Erkek İşgörenlerin insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂= İşgörenlerin yaşlarına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃= İşgörenlerin öğrenim düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄= İşgörenlerin çalışma yılına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅= İşgörenlerin gelir düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₆= İşgörenlerin medeni durumuna göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₇= İşgörenlerin çocuk sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₈= İşgörenlerin yetişme yerine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₉= İşgörenlerin kardeş sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₁₀= İşgörenlerin baba eğitim durumuna göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₁₁= İşgörenlerin anne eğitim durumuna göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

C. Veri Analizi

Araştırmada veri analizi SPSS 14 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya katılan 117 işgörenin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımı yapılmıştır. Daha sonra insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği verilerine faktör analizi uygulanmıştır. Soru 4, 6, 9, 14, 16, 17, 19, 20 ve 22'nin faktör ağırlıkları 0,50'den düşük olduğu ve birden fazla faktör altında birbirine yakın faktör ağırlığı olduğu için analizden çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucu altı boyut ortaya çıkmıştır.

Bu kapsamda Faktör 1: Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı, faktör 2: İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı, faktör 3: Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı, faktör 4: Eğitim ve Motivasyon Algısı, faktör 5: Örgüt İçi Terfi Algısı ve faktör 6: İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı olarak isimlendirilmiştir. Daha sonra belirtilen altı alt boyuta ilişkin olarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizinde ortaya çıkan Cronbach's Alpha değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Daha sonra Kolmogorov Smirnov normal dağılım testi yapılmıştır. Dağılımın normal olmadığına karar verilerek nonparametrik testler uygulanmıştır. Bu kapsamda Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri yapılmıştır.

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının; katılımcıların cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının; katılımcıların yaş, öğrenim düzeyi, çalışma yılı, gelir düzeyi, çocuk sayısı, yetişme yeri, kardeş sayısı, baba eğitim

durumu ve anne eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı (n=117)

Değişkenler	n	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	98	83,8
Erkek	19	16,2
Yaş		
18-25	25	21,4
26-30	30	25,6
31-35	33	28,2
36 ve üzeri	29	24,8
Öğrenim Düzeyi		
İlkokul	36	30,8
Ortaokul	26	22,2
Lise ve yüksekokul	55	47
Çalışma Yılı		
0-1 Yıl Arası	44	37,6
2-5 Yıl Arası	39	33,3
6-10 Yıl Arası	22	18,8
11 ve üzeri	12	10,3
Gelir Düzeyi		
500-1000	26	22,2
1001-1500	78	66,7
1501 ve üzeri	13	11,1
Medeni Durumu		
Evli	94	80,3
Bekâr	23	19,7
Çocuk Sayısı		
1 çocuk	50	42,7
2 çocuk	26	22,2
3 ve üzeri çocuk	18	15,4
Yetiştirme Yeri		
Köy ve Belde	61	52,1
İlçe	11	9,4
İl ve Büyükşehir	45	38,5
Kardeş Sayısı		
1 kardeş	5	4,3
2 kardeş	41	35,0
3 kardeş	36	30,8
4 ve üzeri kardeş	35	29,9
Baba Eğitim Durumu		
Okuryazar değil	9	7,7
İlk-Orta	102	87,2
Lise	6	5,1
Anne Eğitim Durumu		
Okuryazar değil	11	9,4
İlk-Orta	102	87,2
Lise	4	3,4

D. Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği verilerine faktör analizi uygulanmıştır. Bunun öncesinde veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO ve Barlett's testi ile sınanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinin sonucu 0,815 çıkmıştır. Bu değer veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett's testinin p değeri 0,000 olduğu yani $p < 0,05$ olduğu için değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki mevcuttur.

Veri setine faktör analizi uygulanmıştır. Yani insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği verilerine faktör analizi uygulanmıştır. Soru 4, 6, 9, 14, 16, 17, 19, 20 ve 22'nin faktör ağırlıkları 0,50'den düşük olduğu ve birden fazla faktör altında birbirine yakın faktör ağırlığı olduğu için analizden çıkarılmıştır.

Tablo 2: İnsan Kaynakları İşlevleri Algısı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuç Tablosu

	Sorular	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha
Faktör 1	S27	,697	16,342	0,85
	S28	,691		
	S29	,685		
	S24	,675		
	S25	,624		
	S13	,557		
	S23	,541		
Faktör 2	S15	,781	15,307	0,81
	S8	,763		
	S10	,711		
	S12	,703		
	S18	,591		
Faktör 3	S11	,778	10,336	0,59
	S3	,608		
	S21	,602		
Faktör 4	S30	,719	8,828	0,56
	S7	,713		
Faktör 5	S1	,825	7,821	0,62
	S2	,770		
Faktör 6	S5	,760	7,505	0,57
	S26	,561		

0,50'lik bir faktör yükünün anlamlı olabilmesi için gözlem sayısı 120 ve daha fazla olması gerekir (Alpar, 2011: 283). Araştırmamızın örnekleminin 117 kişiden yani yaklaşık olarak 120 kişiden oluşması nedeniyle faktör ağırlıkları için 0,50 ve üzeri olmasına dikkat edilmiştir.

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği verilerine faktör analizi yapılması neticesinde 6 alt boyut ortaya çıkmıştır. Faktör 1 Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı, faktör 2 İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı, faktör 3 Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı, faktör 4 Eğitim ve Motivasyon Algısı, faktör 5 Örgüt İçi Terfi Algısı ve faktör 6 İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı olarak isimlendirilmiştir.

Belirtilen bu altı faktör için Cronbach's Alpha değerleri 0,50'nin üzerindedir. Faktör analizi sonucu toplam varyansın %66,1'ini açıklayan 6 faktör elde edilmiştir. İnsan kaynakları ölçeğinin tümü için Cronbach's Alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur.

E. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeğinin Alt Boyutlarının İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Öncelikle dağılım hakkında fikir sahibi olmak adına Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Buna göre parametrik testlerin yapılıp yapılamayacağı belirlenecektir.

Tablo 3: Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları

		Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
N		117	117	117	117	117	117
Normal Parameters (a,b)	Mean	2,8095	3,5214	2,8376	3,0556	3,2137	3,3333
	Std. Deviation	,85014	,80599	,73058	1,11374	1,07141	,72813
Kolmogorov-Smirnov Z		1,049	2,156	2,107	1,909	2,018	2,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,221	,000	,000	,001	,001	,000

H_0 = İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermektedir.

H_1 = İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermemektedir.

Tablo 3'te görüldüğü gibi $p < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle parametrik testleri uygulamak doğru değildir. Yani nonparametrik testler uygulanmıştır. Nonparametrik testler olarak Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis uygulanmıştır.

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının; katılımcıların cinsiyet ve medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının; katılımcıların yaş, öğrenim düzeyi, çalışma yılı, gelir düzeyi, çocuk sayısı, yetişme yeri, kardeş sayısı, baba eğitim durumu ve anne eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. **Bazı değişkenler açısından farklılık olmayan ve dolayısıyla reddedilen hipotezlere ait sonuç ve tablolara aşağıda yer verilmemiştir.**

F.İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının İşgörenlerin Çalışma Yılına Göre Farklılıklarının Testi

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının işgörenlerin çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlerken grup sayısı ikiden fazla olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_0 = İşgörenlerin çalışma yılına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H_4 = İşgörenlerin çalışma yılına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4a} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4b} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4c} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4d} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “Eğitim ve Motivasyon Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4e} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “Örgüt İçi Terfi Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4f} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 4: Çalışma yılına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı	İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı	Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı	Eğitim ve Motivasyon Algısı	Örgüt İçi Terfi Algısı	İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı
Chi-Square	1,810	,879	10,413	6,706	1,728	4,295
df	3	3	3	3	3	3
Asymp . Sig.	,613	,831	,015	,082	,631	,231

Tablo 4’te görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan hipotez 4a, hipotez 4b, hipotez 4d, hipotez 4e ve hipotez 4f reddedilmiştir. Bununla beraber $p < 0,05$ olduğundan hipotez 4c desteklenmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan ücret yönetimi ve düzeni algısı alt boyutuna ilişkin betimsel istatistiklere göre 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ortalamalarının(mean rank) 64,68 olduğu; 2-5 yıl arası çalışma yılı olanların ortalamalarının 59,32 olduğu; 6-10 yıl arası çalışma yılı olanların ortalamalarının 62,73 olduğu; 11 ve üzeri çalışma yılı olanların ortalamalarının 30,29 olduğu belirlenmiştir.

Ücret yönetimi ve düzeni algısı alt boyutuna ilişkin ortalamalara bakıldığında 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ortalamalarının (64,68) diğerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Yani 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ücret yönetimi ve düzeni algıları diğerlerine göre fark göstermektedir. Bu durumda 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığına ilişkin algılarının diğerlerine göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durum, 0-1 yıl arası çalışma yılı olan işgörenlerin işe yeni başlamış olmaları ile ilişkili olabilir.

G. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının İşgörenlerin Gelir Düzeyine Göre Farklılıklarının Testi

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının işgörenlerin gelir düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlerken grup sayısı ikiden fazla olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_0 = İşgörenlerin gelir düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H_5 = İşgörenlerin gelir düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5a} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5b} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5c} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5d} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “Eğitim ve Motivasyon Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5e} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “Örgüt İçi Terfi Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5f} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 5: Gelir Düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı	İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı	Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı	Eğitim ve Motivasyon Algısı	Örgüt İçi Terfi Algısı	İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı
Chi-Square	7,584	3,084	,595	5,978	,951	1,655
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,023	,214	,743	,050	,622	,437

Tablo 5'te görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan hipotez 5b, hipotez 5c, hipotez 5e ve hipotez 5f reddedilmiştir. Bununla beraber $p < 0,05$ olduğundan hipotez 5a ve hipotez 5d desteklenmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan kariyer yönetimi ve adil davranış algısına ilişkin betimsel istatistiklere göre, 500-1000 TL gelire sahip olanların ortalamalarının 72,96 olduğu; 1001-1500 TL gelire sahip olanların ortalamalarının 53,01 olduğu; 1501 ve üzeri gelire sahip olanların ortalamalarının 67 olduğu belirlenmiştir.

Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı ortalamalarına bakıldığında aylık geliri 500-1000 TL olanların ortalamalarının (72,96) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani aylık geliri 500-1000 TL olanlarda Kariyer Yönetimi ve Adil Davranışın tam olarak uygulandığı algısı diğerlerinden daha fazladır. Bu durum konfeksiyon sektöründe araştırma yapılan işletmenin insan kaynakları fonksiyonlarını uygulama biçimleriyle ilişkili olabilir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan eğitim ve motivasyon algısına ilişkin betimsel istatistiklere göre, 500-1000 TL gelire sahip olanların ortalamalarının 47,65 olduğu; 1001-1500 TL gelire sahip olanların ortalamalarının 60,13 olduğu; 1501 ve üzeri gelire sahip olanların ortalamalarının 74,88 olduğu belirlenmiştir.

Eğitim ve Motivasyon Algısına ortalamalarına bakıldığında aylık geliri 1501 ve üzeri olanların ortalamalarının (74,88) diğerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Yani aylık geliri 1501 ve üzeri olanlarda eğitim ve motivasyonun tam olarak uygulandığı algısı diğerlerinden daha fazladır. Ortalamalara bakıldığında gelir düzeyi kademeleri arttıkça eğitim ve motivasyonun tam olarak uygulandığı algısının da arttığı görülmektedir.

H. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının İşgörenlerin Çocuk Sayısına Göre Farklılıklarının Testi

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının işgörenlerin çocuk sayısına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlerken grup sayısı ikiden fazla olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀= İşgörenlerin çocuk sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₇= İşgörenlerin çocuk sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7a}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7b}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7c}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7d}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “Eğitim ve Motivasyon Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7e}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “Örgüt İçi Terfi Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7f}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 6: Çocuk sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı	İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı	Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı	Eğitim ve Motivasyon Algısı	Örgüt İçi Terfi Algısı	İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı
Chi-Square	3,297	1,758	12,567	1,505	2,511	1,271
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,192	,415	,002	,471	,285	,530

Tablo 6’da görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan hipotez 7a, hipotez 7b, hipotez 7d, hipotez 7e ve hipotez 7f reddedilmiştir. Bununla beraber $p < 0,05$ olduğundan hipotez 7c desteklenmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan ücret yönetimi ve düzeni algısı alt boyutuna ilişkin betimsel istatistiklere göre 1 çocuk sahibi olanların ortalamalarının 39,02 olduğu; 2 çocuk sahibi olanların ortalamaların 52,38 olduğu; 3 ve üzeri çocuk sahibi olanların ortalamaların 64,00 olduğu belirlenmiştir.

Ücret yönetimi ve düzeni algısına ilişkin ortalamalara bakıldığında 3 ve üzeri çocuk sahibi olan işgörenlerin ortalamalarının (64,00) diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani 3 ve üzeri çocuk sahibi işgörenlerin ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığı algısı diğerlerine göre daha fazladır. Ayrıca ortalamalara bakıldığında çocuk sayısı arttıkça ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığı algısı da artmaktadır. Bu durum konfeksiyon

sektöründe araştırma yapılan işletmenin insan kaynakları fonksiyonlarını uygulama biçimleriyle ilişkili olabilir.

I. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının İşgörenlerin Kardeş Sayısına Göre Farklılıklarının Testi

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının işgörenlerin kardeş sayısına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlerken grup sayısı ikiden fazla olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_0 = İşgörenlerin kardeş sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H_9 = İşgörenlerin kardeş sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9a} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9b} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9c} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9d} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “Eğitim ve Motivasyon Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9e} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “Örgüt İçi Terfi Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9f} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 7: Kardeş sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı	İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı	Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı	Eğitim ve Motivasyon Algısı	Örgüt İçi Terfi Algısı	İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı
Chi-Square	7,568	6,575	7,170	,406	8,037	4,841
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,056	,087	,067	,939	,045	,184

Tablo 7’de görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan hipotez 9a, hipotez 9b, hipotez 9c, hipotez 9d ve hipotez 9f reddedilmiştir. Bununla beraber $p < 0,05$ olduğundan hipotez 9e desteklenmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan örgüt içi terfi algısı alt boyutuna ilişkin betimsel istatistiklere göre 1 kardeş olanların ortalamalarının 79,00 olduğu; 2 kardeş olanların ortalamalarının 63,54 olduğu; 3 kardeş olanların

ortalamalarının 46,75 olduğu; 4 ve üzeri kardeş olanların ortalamalarının 63,43 olduğu belirlenmiştir.

Örgüt içi terfi algısına ilişkin ortalamalara bakıldığında 1 kardeş olanların ortalamalarının (79,00) diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani 1 kardeş olanların örgüt içi terfinin tam olarak uygulandığı algısı diğerlerine göre daha fazladır. Bu durumlar konfeksiyon sektöründe araştırma yapılan işletmenin insan kaynakları fonksiyonlarını uygulama biçimleriyle ilişkili olabilir.

III. TARTIŞMA VE SONUÇ

Gerçekleştirilen bu araştırmada konfeksiyon sektöründe bir işletmede insan kaynakları fonksiyonları algılarının işgörenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmada dağılımın normal olmadığına karar verilmiş ve nonparametrik testler yapılmıştır. Nonparametrik testler olarak Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Bu kapsamda $p < 0,05$ olduğundan hipotez 4c, hipotez 5a, hipotez 5d, hipotez 7c ve hipotez 9e desteklenmiştir. Diğer hipotezler ise reddedilmiştir.

İşgörenlerin çalışma yılına göre “ücret yönetimi ve düzeni algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu belirlenmiştir. Güven, Bakan ve Yeşil (2005), ücret tatmini ile çalışma yılı ilişkisini değerlendirmiş ve ücret tatmin düzeyleri ile çalışma yılları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Buna karşın araştırmamızda anlamlı sonuç bulunmuştur. Başka bir deyişle 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığına ilişkin algılarının diğerlerine göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamdaki işgörenlerin işe yeni başlamaları bu sonucu doğrulmuş olabilir.

İşgörenlerin çocuk sayısına göre “ücret yönetimi ve düzeni algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu belirlenmiştir. 3 ve üzeri çocuk sahibi işgörenlerin ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığı algısı diğerlerine göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda çocuk sayısı arttıkça ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığı algısı da artmaktadır. Bu durumun sosyal yapıyla ilişkili olabileceği düşünülebilir.

Buna ilave olarak işgörenlerin gelir düzeyine göre “kariyer yönetimi ve adil davranış algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu belirlenmiştir. Kılıç ve Öztürk (2009), beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının kariyer yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Araştırmamızda da anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu kapsamda aylık geliri 500-1000 TL olanlarda kariyer yönetimi ve adil davranışın tam olarak uygulandığı algısı diğerlerinden daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu sonuç yüksek gelir düzeyindeki işgörenlerin kariyer hedeflerine daha geç ulaştığı hususunu akla getirmektedir.

Buna ilave olarak işgörenlerin gelir düzeyine göre “eğitim ve motivasyon algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu belirlenmiştir. Aylık geliri 1501 ve üzeri olanlarda eğitim ve motivasyonun tam olarak uygulandığı algısı diğerlerinden daha fazla olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda gelir düzeyi kademesi arttıkça eğitim ve motivasyonun tam olarak uygulandığı algısı da

yükselmektedir. Gelir düzeyi yüksek olan personelin motivasyonunun yüksek olması normal bir durumdur. Buna ilaveten yüksek gelir düzeyindeki personelin daha fazla eğitim faaliyetleri içinde bulunması beklenilebilir bir durumdur. Bu kapsamda daha düşük gelir grubundaki işgörenlere yönelik olarak eğitim ve motivasyon çalışmalarının artırılması önemlidir.

İşgörenlerin kardeş sayısına göre “örgüt içi terfi algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu görülmüştür. 1 kardeş olanların örgüt içi terfinin tam olarak uygulandığı algısı diğerlerine göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar konfeksiyon sektöründe uygulama yapılan işletmenin insan kaynakları fonksiyonlarını uygulama biçimleriyle ilişkilendirilebilir.

İnsan kaynakları departmanları için işe yeni alınan personel için ücret yönetimi konusunda daha net bilgiler verilebilmesi ve bu sayede ilerleyen yıllarda çalışanların belirsizlik düşüncelerinin engellenebileceği önerilebilir. Gelir düzeyi yüksek olan personelin eğitim ve motivasyon düzeyi yüksek olduğundan, gelir düzeyi daha düşük olan personele yönelik eğitim ve motivasyon çalışmalarının yapılması önerilebilir. Yüksek gelir düzeyindeki işgörenlerin kariyer hedeflerine daha önce ulaşabilmesini sağlayacak olan bir kariyer yönetim sistemi kurulması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akova, O., Saruışık, M. Ve Akbaba, A. (2007), Seyahat acentalarında işgören bulma ve işgören seçme yöntemlerine yönelik bir araştırma, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 275-296.
- Alpar, R. (2011), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Chuang, C., Chen, S. ve Chuang, C. (2013), “Human Resource Management Practices and Organizational Social Capital: The Role of Industrial Characteristics”, *Journal of Business Research*, 66, 678-687.
- Daft, R.L. (2008), *Management*, Eighth Edition, Thomson South-Western, USA.
- Dessler, G. (1998), *Management*, Prentice-Hall International, Inc. USA.
- Erol, İ. (2004), Organizasyonların yeniden yapılanmaları sürecinde eğitim ve geliştirme programları ve uygulama örnekleri, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(2), 39-57.
- Göksu, N. ve Öz, B. (2008), Etkin ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlar konusunda işgören algılamaları: bir alan çalışması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 419-436.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005), Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 12, Sayı 1, 127-151.
- Kara, D. (2010), Performans değerlendirme yöntemi olarak 360 derece geribildirim sürecinin orta kademe yöneticilerin iş başarısına olan etkisi: 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 87-97.
- Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2009), Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 45-60.
- Kreitner, R. (2009), *Management*, Eleventh Edition, Houghton MifflinHarcourt Publishing, Canada.
- Mathis, R.L. ve Jackson, J.H. (2011), *Human Resource Management*, Thirteenth Edition, South-Western Cengage Learning, USA.
- Marco-Lajara, B. ve Ubeda-García, M. (2013), “Human resource management approaches in Spanish hotels: An introductory analysis”, *International Journal of Hospitality Management*, 35, 339-347.

- Mejia, L.R.G., Balkin, D.B. ve Cardy, R.L. (2012), *Managing Human Resources*, Seventh Edition, Pearson Publishing, USA.
- Stewart, G.L. ve Brown, K.G. (2011), *Human resource management: linking strategy to practice*, Second Edition, John Wiley & Sons, USA.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011), İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Yumuşak, S. ve Kışlahoğlu, R.S. (2013), İşletmeler üzerinde insan kaynakları planlamasının yeri ve önemi üzerine bir alan uygulaması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 36, Nisan, 57-70.

EKLER

	Sorular	Ortalama	İfadeler
Faktör 1, Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış	S27	2,98	Fabrikamızda çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir diyalog vardır.
	S28	2,46	Fabrikamızda çalışanlara yönelik kariyer planlaması yapılmaktadır.
	S29	2,62	Fabrikamızda çalışanlara eşit davranılmaktadır.
	S24	2,83	Fabrikamızdaki çalışanlara iş kazasını önlemeye yönelik eğitim verilmektedir.
	S25	3,06	Fabrikamızda işten çıkarmada adil bir uygulama söz konusudur.
	S13	2,82	Fabrikamızda terfi etmede objektif ve adil kriterler dikkate alınmaktadır.
	S23	2,89	Terfi etmede çalışanın performansı göz önünde tutulur.
Faktör 2, İşe Uyuma ve İş Yürütebilme	S15	3,69	Fabrikamızda çalışanların işe devam etme oranı yüksektir.
	S8	3,56	Fabrikamızda iş güvenliği önemlidir.
	S10	3,46	Fabrikamızda iş tanımları açık bir şekilde yapılmıştır.
	S12	3,45	Fabrikamızdaki çalışanlar sorumluluğu üstlenebilen kişilerdir.
	S18	3,44	Fabrikamızda alınan elemanlar işe uygun kişilerdir.
Faktör 3, Ücret Yönetimi ve Düzeni	S11	2,92	Fabrikamızdaki çalışanların eğitiminde dış kaynaklardan yararlanılır.
	S3	2,56	Fabrikamızda ücretler ile kıdem arasında doğru orantı vardır.
	S21	3,03	Fabrikamızda ücret yönetimi vardır.
Faktör 4, Eğitim ve Motivasyon	S30	3,12	Fabrikamızda verilen küçük hediyeler çalışanları motive eder.
	S7	2,99	Fabrikamızda çalışanlara yönelik işle ilgili eğitim programları yapılmaktadır.
Faktör 5, Örgüt İçi Terfi	S1	3,14	Fabrikamızda terfi etmede öncelik çalışanlardadır.
	S2	3,29	Fabrikamızda içeriden çalışanların terfi ettirilmesi motivasyonu artırır.
Faktör 6, İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı	S5	3,18	Fabrikamızda oryantasyon eğitimi çalışanların verimliliğini arttırmaktadır.
	S26	3,49	Fabrikamızda iş kanunu hükümleri uygulanmaktadır.