

## MEVSİMLİK İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİNDE ÖRGÜT İÇİ VE ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLERİN İŞÇİ PERFORMANSINA ETKİSİ: FINDIK İŞÇİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. H.Tezcan UYSAL\*

Yrd. Doç. Dr. Emel KESİM\*\*

### ÖZ

*Mevsimlik işçi örgütlenmeleri, değişik zamanlarda değişik bölgelerde çalışabilen, genellikle mesleği ve sosyal güvenliği bulunmayan bireylerden oluşmaktadır. Açık sistemin en iyi örneklerinden biri olan bu örgütlenmelerde otoriter-hiyerarşik bir yapı vardır. Bu çalışmanın amacı, mevsimlik işçi örgütlenmelerinin içerisindeki ve dışarısındaki faktörlerin, bu örgütlenmelerde çalışan işçilerin performansına etkisini ortaya koymaktır. Bu amaca bağlı olarak, geniş bir alana yayılan fındık tarımında çalışan mevsimlik işçilere yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapılan gözlemler sonucu, iki ana faktör ve sekiz iç, sekiz dış olmak üzere toplam onaltı alt faktör işçi performansı ile ilişkilendirilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, örgüt içi faktörler ve örgüt dışı faktörler ile işçi performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Mevsimlik İşçi, İşçi Performansı, İşçi Örgütlemeleri.

**JEL Sınıflaması:** M12, M19, D23

## EFFECT OF INTER-ORGANIZATIONAL AND EXTERNAL ORGANIZATIONAL FACTORS ON THE WORKER PERFORMANCE IN THE SEASONAL WORKER ORGANIZATIONS: A RESEARCH ON HAZELNUT WORKERS

### ABSTRACT

*The organization of seasonal workers is composed of the individuals, who do not generally have any jobs and social securities and can work at different times and different places. Being one of the best examples of open system, they have an authoritarian-hierarchical structure. In this study, the aim is to establish the effects of internal and external factors on the performance of the workers working in these seasonal organizations. Considering this purpose, a study about workers working at board hazelnut plantations was performed. As a result of the observations, workers' performance associated with two main factors and sixteen subtype factors containing eight internal and eight external factors. As a result of correlational and regression analyses, a significant relationship was obtained between internal and external factors, and workers' performance.*

---

\* Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, h.tezcanuysal@hotmail.com

\*\* Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, emelkesim67@hotmail.com

**Key Words:** *Seasonal Worker, Worker Performance, Worker Organizations.*

**JEL Classification:** *M12, M19, D23*

## **1. GİRİŞ**

Mevsimlik işçi örgütlenmeleri, geliri devamlılık arz etmeyen ve yaşam standardı düşük bireylerden oluşmaktadır ve çevresel faktörlere duyarlı bir yapıya sahiptir. Bu örgütlenmeler çalışma alanı ve çalışma bölgelerine göre değişmekle birlikte genel olarak altmış ile yüz kişi arasında bir birey hacmine sahiptir. Bireyler birbirlerine aile bağı ve hiyerarşik bağ ile bağlıdır. Otoritenin hâkim olduğu bu örgütlenmelerde işçi-işveren özdeşliği de mevcuttur.

Türkiye’de mevsimlik işçi örgütlenmelerinin işgücü talebini karşılama gücü çok yüksektir. Özellikle kırsal bölgelerde ikamet oranının azalması, çiftçilerin mevsimlik işçi talebini arttırmıştır. Giderek artan bu talebe rağmen mevsimlik işçilere yönelik resmi bir düzenleme gerçekleştirilmemiştir. Bu işçilerin örgüt içindeki ve örgüt dışındaki olumsuz durumlar karşısında hakkını arayabilmesi için yazılı bir düzenlemenin olmaması, işveren ile arasında dengesiz bir otoriteyi doğurmaktadır. Ayrıca barınma ve çalışma koşullarının genel bağlayıcı hükümlere tabi olmaması da çalışma bölgelerinde farklı uygulamalara sebep olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, mevsimlik işçi örgütlenmelerine etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri saptayarak, bu faktörlerin işçi performansına etkisini ortaya koymaktır. Bu amaca bağlı olarak mevsimlik işçi örgütlenmelerinden birisi olan, fındık işçisi örgütlenmelerine yönelik bir araştırma gerçekleştirilecektir. Literatürde yapılan diğer çalışmalarda da saptanmıştır ki, üretim performansındaki değişimler işçi performansına bağlıdır. Bundan dolayı, üretim yapan bireylerin ve kurumların üretim performansını arttırarak verimlilik elde edebilmesi için öncelikle işçilerin performansını analiz etmesi ve değerlendirmesi gerekmektedir.

## **2. MEVSİMLİK İŞÇİ ÖRGÜTLENMELERİ**

Mevsimlik işçi örgütlenmeleri, kendi tarım işletmelerinden yeterli geliri elde edemeyen az topraklı veya topraksız bireyler (Yıldırak vd., 2002: 10) ile düzenli bir geliri olmayan bireylerin, geçimlerini sağlayabilmek ve çalışabilmek amacıyla tarımsal iş olanağı bulunan yerlere gezici (mevsimlik) ve/veya geçici (günübirlik) olarak gitmek için bir araya geldiği örgütlenmelerdir.

Mevsimlik işçi örgütlenmeleri “işçi-çavuş-dayıbaşı” hiyerarşisiyle mekanik örgüt yapısına sahiptir. Bu yapı içerisinde hiyerarşinin en üst basamağını dayıbaşı oluşturmaktadır. Dayıbaşı, bireyleri veya grupları bir araya getirerek örgüt yapısının oluşmasını sağlayan, işveren ile gerekli görüşme ve anlaşmaları yapan, girişimcilik ruhuna sahip kişidir. Çavuş ise çalışma bölgelerinde işçilerin çalışma düzenini sağlayan, anlaşmazlıklarda işveren ile işçi arasında arabuluculuk yapan ve kendine bağlı çalışma gruplarına liderlik eden kişidir.

Türkiye’de 300.000 civarında verilen mevsimlik gezici tarım işçilerinin fiilen kayıt dışılar ve çocuklar ile birlikte en az bir milyonluk bir nüfusu kapsadığı tahmin edilmektedir (MİGA, 2012: 3). AB’de ise yılda 100.000 üçüncü ülke vatandaşı, mevsimlik sektörlerde çalışmak için göç etmektedir (ABGS, 2011: 5). Bu sayısal bilgilere göre, mevsimlik işçi örgütlenmelerinin büyük bir insan kitlesini kapsadığı ifade edilebilir.

Bazı üçüncü ülke mevsimlik işçileri, sömürü ile karşı karşıya gelmektedir ve standardın altındaki çalışma koşulları, bu işçilerin sağlıklarını ve güvenliklerini tehdit etmektedir (European Commission, 2010: 3). Ülkemizde de mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarının, ücret, konut ve beslenme olanaklarının oldukça yetersiz olduğu görülmektedir. Bu yetersizlik işçilerin yaşam düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Özbekmezci ve Sahil, 2004: 233). Mevsimlik istihdamın çalışanlar üzerinde yarattığı çok sayıda olumsuz sonuçlardan bazıları; iş güvencesinin olmayışı, mevsim dışında işsiz kalma durumu, uyumlaştırma (oryantasyon) ve diğer eğitimlerin yetersizliği, motivasyon ve verimlilik düşüklüğü, işe ve işletmeye bağlanamama, kariyer planlama güçlükleri, sabit gelirden yoksun olma durumu olarak sıralanabilmektedir (Günel, 2009: 205).

Tarım sektörü yapısı itibariyle kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu sektördür. Bu sektörde çalışanların üretimin her aşamasında sayısal ve niteliksel olarak farklılıklar göstermesi ve bu durumun belirlenmesindeki zorluklar çalışanların yasal korumadan uzak kalmasına neden olmaktadır (Görücü ve Akbıyık, 2010: 193). Değişik faktörler etkisindeki mevsimlik tarım işçilerine yönelik Benek ve Ökten’in (2011) yaptığı araştırma sonucunda; “Mevsimlik tarım işçilerinin gittikleri yerlerde çalışma ortamlarına ilişkin yaşadıkları sorunlara bakıldığında; bunların başında barınma, beslenme, ortamın sağlıksız koşulları ve düşük ücret geldiği” ifade edilmiştir. Karaman ve Yılmaz (2011) mevsimlik işçilerin sorunlarına yönelik genel bulguları aşağıdaki gibi açıklamışlardır;

“a. Taşıma: Mevsimlik işçilerin çalışma yerlerine ulaşımı, uygun olmayan araçlarla ve şartlarda gerçekleşmektedir.

b. Barınma: İşçiler çoğunlukla barınma için uygun olmayan yerlerde ve çadırlarda kalmaktadırlar.

c. Sosyal Güvenlik: Mevsimlik işçiler çoğunlukla, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir.

ç. Eğitim: Mevsimlik işçilerin çocukları ya okula gitmemekte ya da iş dönemlerinde devamsızlık yapmaktadırlar.

d. Sağlık: Kadınlar ve çocuklar başta olmak üzere mevsimlik işçilerin çalışma ve barınma şartlarına bağlı nedenlerden dolayı rahatsızlıkları bulunmaktadır. Yaygın bulaşıcı hastalıkların görülme sıklıkları artmaktadır.

e. Temizlik: Mevsimlik işçilerin yerleştikleri yerlerde yeterli temiz su, tuvalet ve kanalizasyon sistemleri bulunmamaktadır.

f. Beslenme: Mevsimlik işçiler yeterli ve sağlıklı beslenme şartlarına ve imkânlarına sahip değildir.

g. Ücret: Mevsimlik işçilerin ücretleri diğer yerli çalışanlarla aynı oranda değildir. Çoğunlukla daha düşük ücret almaktadırlar.

h. İşveren ve Aracılarla İlgili Şartlar: İş bulma, ücret miktarı, ücretleri alma, aracı komisyonu, işverenin çalışma saatini artırma ve daha fazla iş gücü beklentileri mevsimlik işçileri zorlamaktadır.

ı. Dışlanma: Mevsimlik işçiler, kendilerinin çeşitli nedenlerle dışlandıklarını düşünmektedirler. Tüm bu sorunlar içerisinde en öncelikli sorun, mevsimlik fındık işçilerinin kayıt dışı istihdam ediliyor olmasıdır. Özellikle fındık toplama işinin sezon içerisinde olsa dahi düzensiz ve sürekli olmayan bir yapıya sahip olması, istihdamın kayıt altına alınmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum Türk tarım anlayışından kaynaklanmaktadır. Yetiştirilmiş işçiler, mevsimlik işgücü ihtiyacı olan işverenler ve endüstriler için bir avantajdır (Kilpatrick ve Bound, 2005: 6). Ancak Türk çiftçilerinde kooperatifçilik anlayışının hâkim olmamasından dolayı bu avantajdan yararlanılamamakta ve ortak bir program çerçevesinde mevsimlik işçilere kesintisiz ve düzenli bir iş sağlanamamaktadır. Bu durum mevsimlik işçi örgütlenmelerini etkileyebilecek tüm faktörleri güçlendirmektedir.

### **3. İŞÇİ PERFORMANSI VE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Argon ve Eren'e (2004) göre performans, işçinin görevinde ne yapması gerektiğine ilişkin beklentilerle, gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur. Genel olarak performans, "belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işçinin davranış biçimi" olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2003: 273). Bir örgüt ancak işçilerin gösterdiği performans kadar iyi olabilir (Çöl, 2008: 45). İşçi performansı, performansın bireysel beklenti ile örgütsel amaç arasında kurulan ilişkinin sonucunda ortaya çıkmasıdır (Tutar ve Altınöz, 2010: 202). İşçinin kendisinden beklenen performansı gerçekleştirebilmesi için güçlü bir moral ve motivasyona sahip olması zorunludur. Bunun için çalışana işletme tarafından tatminkâr ücret ve fırsat sağlanması, iş ve yaşam tatmini bulabilmesine katkı sağlayan bir iş tasarımının oluşturulması, terfi etmesine destek olunması ve diğer çalışanlar tarafından ilgi, yakınlık ve samimiyet gösterilmesi gerekmektedir (Uygur, 2007: 75). Belli bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da organizasyonun o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak varabildiği başka bir anlatımla, hedefe varma derecesinin belirlenmesi amacıyla yapılan değerlendirmeler, performans değerlemenin temelini oluşturur (Ertuğrul, 2004: 156).

Mevsimlik işçi örgütlenmelerinde performans değerlemenin standardı yoktur. Mevsimlik işçiler genellikle çalışma saati temel alınarak ücretlendirilmekte ve işveren tarafından performans eşliğine tabi

tutulmamaktadır. Ancak pamuk gibi ürünlerin toplanmasında çalışan işçiler için kilogram fiyatlandırması yapılarak performans değerlemesi yapılması mümkündür. Yapılan bu performans değerlendirmesi de özünde işçi performansını yansıtmaktadır. Challis ve arkadaşları (2002) Avustralya ve Yeni Zelanda’da yaptığı çalışma sonucunda, işçi performansı ile üretim performansı arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırma sonucunda da görüldüğü gibi, işçinin hedefe varma derecesini de bireyin maruz kaldığı faktörler etkilemektedir. Dolayısıyla işçi performansının ilişkilerden oluşan bir fonksiyon olduğu ifade edilebilir.

#### **4. ÖRGÜT İÇİ VE ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER**

Mevsimlik işçiler örgütlenme şekli ve çalışma yapısı olarak diğer işçilerden ayrılmaktadır. Bu işçi örgütlenmeleri açık sistem örgütlenmelerin en iyi örneğidir. Örgütün içerisindeki ve örgütün dışındaki işlerle ilgili beklentiler, çalışma rolleri, talepler, iş arkadaşları, yöneticiler, örgütsel sistem ve diğer tüm durumsal faktörler işçilerin davranışlarını etkilemektedir (Yelboğa, 2006: 203).

##### **4.1. Mevsimlik İşçi Örgütlenmelerinde Örgüt İçi Faktörler**

Mevsimlik işçilerin performanslarına etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Yapılan gözlemler sonucunda, değerlendirilebilir en somut faktörler seçilerek örgüt içi faktörler oluşturulmuştur. Bu başlık altındaki faktörler mevsimlik işçilerin tamamen örgüt yapısı içerisindeki şartlarından oluşmaktadır.

###### **4.1.1. Örgütlenme Yapısı**

Mevsimlik işçi örgütlenmelerinin temel sebebi, bireylerin düzenli gelir sağlayan bir işte çalışmıyor olmasıdır. Bu bakımdan incelendiğinde gönüllülük esasının varlığından söz edilebilir. Ancak örgütlenme yapısında bahsedilen “birey-aile” zinciri içerisindeki faktörler gönüllülük esasını değiştirebilecek etkenlerdir. Bunun farkında olan örgüt yöneticileri çalışma bölgelerine işçi sevkıyatında aynı aileye mensup bireyleri bir arada tutmaya çalışmaktadır.

###### **4.1.2. Zorunlu İhtiyaçların Temini**

Mevsimlik işçi örgütlenmelerinde aile temelli oluşum gözlenmektedir. Ailelerden oluşan çadırlar içerisinde ve çalışma bölgelerinde düzenli yemek pişirilmekte, çadırlarda bu işte sorumlu işçiler bırakılmaktadır. İşçilerin yeme-içme ihtiyaçlarını karşılayacak malzemelerin temini konusu ise örgütten örgüte değişiklik göstermektedir. Bazı örgütlerde malzeme temininden işçiler sorumluyken, bazı örgütlenmelerde ise bu görevi dayıbaşı yerine getirmektedir.

###### **4.1.3. Ast - Üst İlişkisi**

Örgütü meydana getiren düzeyler, bölümler ve konumlar yetki bağı ile birbirlerine bağlanırlar (Şimşek ve Çelik, 2009: 36). Mevsimlik işçi örgütlenmelerinde de yetki bağının baskınlığı söz

konusudur. Bu örgütlenmelerde ast-üst ilişkisi sırasıyla; “birey-çavuş-dayıbaşı-işveren” şeklindedir. Örgüt içerisindeki otoritenin şiddeti, örgüt yapısına bağlı olarak değişebilmektedir.

#### **4.1.4. Ebeveyn Sorumluluğu**

Mevsimlik işçi örgütlenmelerinde çalışan işçiler ailelerinden uzun bir süre ayrı kalırlar (Maclellan, 2008: 49). Bazı mevsimlik işçi örgütlenmelerinde ise aileler birlikte çalışma bölgelerine gitmektedirler. Bu örgütlenmelerde aile yapılanmasından kaynaklı, çalışma bölgelerinde çocuk işçilerin de çalıştırıldığı gözlenmiştir. “Tarım İşçilerinin Sorunlarını Görüşme Kurulu”nun 2011 yılında aldığı karara göre 16 yaşından küçük çocukların mevsimlik fındık işçisi olarak çalıştırılması yasaklanmıştır (TİSGK, 2011: 1). Ancak düzenli bir işi olmayan aile büyüklerinin mevsimlik işçi olarak çalışması, çocuk işçilerin artmasını da tetiklemekte, pamuk, tütün, fındık toplama gibi mevsimlik işlerde çocuk emeğinin kullanıldığı gözlenmektedir (Yıldız, 2006: 138). Çocukların çalışma bölgelerine götürülmesi, ebeveyn sorumluluğu ve gelir elde etme kaygısı olmak üzere iki şekilde açıklanabilir. Ebeveyn sorumluluğundan dolayı çocukların zorunlu olarak çalışma bölgesine getirildiği varsayıldığında, çalışmalarını gerektirecek bir durum olmadığı söylenebilir. Ancak gelir elde etme kaygısı üzerinden değerlendirildiğinde, örgüt içerisinde bir çocuk istismarının varlığından söz edilebilir. Her iki durumda da çocukların yaşam koşulları tartışılabilir bir konudur.

#### **4.1.5. Ücret Dağıtım Sistemi**

İşçilerin günlük gelir kaygısı içerisinde olduğu mevsimlik işçi örgütlenmelerinde mali hesap konularıyla “dayıbaşı” ilgilenmektedir. Çalışma bölgesindeki iş bittikten sonra işveren “yevmiye” olarak adlandırılan günlük çalışma ücretlerinin toplamını dayıbaşına teslim etmektedir. Bu süreç sonrasında ise ücretlerin işçilere dağıtımını farklılık göstermektedir. İşverenden alınan çalışma ücretlerinden yol masrafı ve dayıbaşı payı gibi kesintiler yapılmakta, ücretin kalan kısmı ise işçiye taksim edilmektedir. Bu taksim işleminin eşit ve aynı zamanda dağıtılması ise dayıbaşının inisiyatifine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca, daha verimli çalıştıklarında dahi kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldıkları ve ödemelerin kadınlara değil eşlerine yapıldığı görülmektedir (Karacan, 2011: 65). Özellikle çocuk işçiler için alınan ücretlerin dağıtılmasında farklılıklar gözlenmekte, bazı bölgelerde çocuklar zorla çalıştırılmakta ve günlük kazançlarına el konulmaktadır.

#### **4.1.6. Barınma Yapısı**

İşçiler gruplar halinde çalışma bölgelerinde kendilerine gösterilen yerlerde barınmaktadır. Bu yerler, imkân dâhilinde çoğunlukla bozkırlardan oluşmaktadır. İşçiler çalışma bölgesine gelirken temel barınma malzemelerini de beraberinde getirmekte, sezon bittiğinde başka bir ürün hasadında çalışmak üzere tekrar malzemelerini nakletmektedir. İşçiler barınmak için naylon çadırlar kullanmaktadır. Genellikle işveren tarafından sağlanan tahtalardan oluşturulan bir iskelet üzerine naylon malzeme

gerilerek çadır yapısı oluşturulmaktadır. Örgütlenmenin bulunduğu bölgede, her bir işveren tarafından “çadır bekçisi” ücreti ödenmekte, bu bekçiler gün içerisinde çadırların güvenliğini sağlamaktadır.

**Şekil 1. Samsun / Terme / Elmaköy Mevkii - Fındık İşçilerinin Barınma Bölgesi**



#### **4.1.7. Sağlık Desteği**

Mevsimlik işçilerin özel yaptırdıkları sağlık güvenceleri veya emeklilik durumlarından kaynaklanan sağlık güvenceleri dışında bir sağlık güvenceleri bulunmamaktadır. Bu işçilerin olası hastalık durumunda tedavi ve ilaç masraflarının karşılanması genellikle örgüt içerisinde sağlanmaktadır. Çalışma ortamından kaynaklanabilecek sağlık problemleri, fındık toplama işinde de bulunmaktadır (Bkz. Şekil 2). Bu gibi durumlarda sağlık güvencesi olmayan işçilerin tedavilerinin sağlanması için işverenin ve dayıbaşının destekleyici yaklaşımı, işçi performansını etkileyebilecek bir etkidir. Ayrıca hastalanan bir işçinin bakımının düzgün yapılması ve bu süreçte çalıştırılmaması da örgütlenme içerisinde olumlu bir etkileşim için önemlidir.

**Şekil 2. Samsun / Terme - Fındık Ağaçlarında Alerjiye Sebep Olan Tırtıl Oluşumları**



#### 4.1.8. İşsizlik Endişesi

Fındık sezonu işçilere sadece iki aylık bir gelir sağlamaktadır. Bu iki aylık süreç içerisinde de işçilerin çalışma sıklığı işverenlere bağlıdır. Ayrıca bu süreçte yapılan işin niteliğine göre de işçilerin geliri değişmektedir. İşçilerin sezon bitiminde nerede çalışacağına belirsizliği de işçilerin performansını etkileyebilecek bir etkidir.

#### 4.2. Mevsimlik İşçi Örgütlenmelerinde Örgüt Dışı Faktörler

Mevsimlik işçilerin performansına etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Gerçekleştirilen gözlemler sonucunda mevsimlik işçilerin müdahale edemediği en somut faktörler seçilerek “dış faktörler” olarak incelenmiştir.

##### 4.2.1. Ulaşım-Barınma Koşulları

Mevsimlik fındık işçileri genellikle ailelerden oluşan hücre örgütlenme yapısında sahiptir. Yılda en az iki üç defa yer değiştiren bu aileler, ulaşım aracı olarak çoğunlukla kamyonları tercih etmektedir (Koca ve Girgin, 2000: 317). Ancak kamyon, izin verilen azami yüklü ağırlığı 3500 kilogramdan fazla olan ve eşya taşımak için imal edilmiş motorlu taşıttır (KTY, 2011: 4). İşçilerin insan taşınması yasak olan bu araç ile çalışma bölgelerine gelmeyi tercih etmesinin sebebi, barınma ihtiyaçlarını karşılayacak çadır, naylon gibi materyalleri ve diğer eşyaları ucuz maliyetle sevk edebilmeleridir.

İşçilerin gittiği bölgelerde barınmak için yer ve tesislerin olmaması çadır kullanımını zorunlu kılmaktadır. Çadırlar ise yıl içerisinde iki üç defa nakledilmesi sonucu yıpranmaktadır. Maddi durumu iyi olmayan aileler yenileyemedikleri çadırlarında zaruri barınma ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır. Ortalama 6-8 kişinin kaldığı çadırlar, zemin üzerine beton malzeme olmadan, kenarlarına yağmura karşı toprak setler oluşturularak kurulmaktadır (Bkz. Şekil 3). Çadırların sağlam olmayan bu yapısından dolayı, yağışlarda çadırların tavandan ve tabandan su aldığı ve çadır tabanında ıslanan eşyalarla birlikte işçilerin barınma koşulları kötüleşmektedir.

Şekil 3. Samsun / Terme – Elmaköy Mevkii – Çuval ve Battaniyeden Oluşan Bir Çadır





#### 4.2.2. İşveren Davranışları

Mevsimlik işçi örgütlenmeleri, koşulları değişmeyen ancak örgüt içerisindeki bireylerin sık değiştiği bir yapıya sahiptir. Yapılan işin niteliği gereğinden dolayı, söz konusu işçilerle işveren sadece yılda bir defa bir araya gelmektedir. Yılda bir defa gerçekleşen bu çalışma ortamında işçi ile işveren arasındaki ilişki önemlidir. İşveren ile işçi arasında bir duygusal bağın oluşumu, benimseme davranışının gerçekleşmesi, çalıştırdığı işçilerle yakından ilgilenmesi ve onlara destek olması işçilerin performansını etkileyebilecek bir faktördür.

#### 4.2.3. Çalışma Süresi

Her iş ortamında olduğu gibi mevsimlik işçilerin çalıştığı bölgelerde de bir çalışma süresi bulunmaktadır. Bu süre genellikle sabah 07.00, akşam 18.00 olmakta ve çalışma süreleri içerisinde sabah 15 dakika ve öğlen 60 dakika olmak üzere iki dinlenme molası bulunmaktadır. Ancak genel olarak bakıldığında mevsimlik işçilerin günlük çalışma sürelerinin diğer çalışanların çalışma sürelerine oranla daha fazla olduğu ifade edilebilir. Çalışma süresinin belirlenmesinde işveren ile dayıbaşının ortak görüşü hakimdir. Çalışma süresinin, mola süresinin, çalışma saatlerinin esnekliğinin, mecburi yarı zamanlı çalışma durumlarının ve mesai dışında yapılacak işlerin (Bkz. Şekil 4) tespit ve tatbikinde işçi örgütlenmesindeki işçilerin söz hakkı bulunmamaktadır. Bu duruma işçilerin yaklaşımı, işçilerin performanslarını değiştirebilecek bir etkidir.

#### Şekil 4. Samsun / Terme / Yenicami Köyü - Mesai Dışında Patozda Çalışan Bir İşçi



#### 4.2.4. Çalışma Ücreti

İş kanununda mevsimlik işçilerin ücretlerine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Mevsimlik işçilerin ücretleri ve çalışma şartları her dönem “Tarım İşçilerinin Sorunlarını Görüşme Kurulu” tarafından resmi olarak belirlenir. Kurulun belirlediği ücretler, işçinin çalışma ücretinden ve çavuş ücretinden oluşmaktadır. Belirlenen bu ücretler üzerinden kesilen dayıbaşı payı ise belirsizdir. Çalışma bölgelerine işçi getiren dayıbaşı, her çadırdan standardı olmayan bir pay almaktadır. İşveren, çalışma bitiminde dayıbaşı ile tuttıkları çalışma defterlerini karşılaştırır, hesaplar yapıldıktan sonra tüm

işçilerin ücretleri tek elden dayıbaşına ödenir. Dayıbaşı işçilere yaptığı masrafları, ulaşım masraflarını ve payını düştüktan sonra kalan ücreti hücrelere paylaşırır. Ücretin işveren tarafından geç ödenmesi, işçilerin çalışma karşılıklarını tam alamaması ve ücretin çalışma sonunda ödenmesi gibi etkenler işçilerin performansını etkileyebilmektedir.

#### 4.2.5. Zorunlu İhtiyaçlar İçin Altyapı

İlçelerdeki Tarım İşçilerinin Sorunlarını Görüşme Kurulu kararlarına göre işçilerin tuvalet, su ve duş gibi zorunlu ihtiyaçlarının işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. İşverene yüklenen genel tanımlı bu görevin denetimi yapılmamaktadır. İşverenlerin ilgi ve tasarrufuna bırakılan ihtiyaçların giderilmesi yine işverene göre değişmektedir. Aynı bölgede çalışan ancak yaşam koşulları arasında aşırı fark bulunan işçi öbekleri bulunmaktadır. Maslow'un belirttiği gibi fizyolojik ihtiyaçlar giderilmeden üst kademelerde bulunan takdir, saygı ve sevgi gibi ihtiyaçların giderilmesi mümkün değildir (Omay, 2007: 232). Bu ihtiyaçların giderilmesi çoğu zaman aşırı ilkel ortamlarda gerçekleşmektedir. Su kaynağı bulunmayan 1m<sup>2</sup> tahta barakalardan oluşan tuvalet ve banyoda (Bkz. Şekil 5) zorunlu ihtiyaçların giderilmesi, işçilerin psikolojisini ve motivasyonlarını olumsuz olarak etkilemektedir. Bu durumda işverenin işçilere yaklaşımı çok önemlidir. İşçilerin iyi şartlarda barınmasına ve zorunlu ihtiyaçlarının giderilmesi için altyapının oluşturulması işçi performansını etkileyebilecek bir faktördür.

**Şekil 5. Samsun / Terme / Elmaköy Mevkii - Soldan Sağa; Tuvalet ve Banyo**



#### 4.2.6. İşin Niteliği

Fındık, yılda bir kez ürün veren bir bitkidir. Bu bitkinin hasadı Ağustos ve Eylül aylarında yapılmaktadır. Mevsimlik işçiler fındık bölgelerine her yıl Ağustos ayının ilk haftası gelmekte, fındık toplama işi öncesinde ışkın alma ve ot biçme gibi işlerde de çalışmaktadır. 10 Ton fındık hasadı yapan

bir çiftçi, ortalama 10-12 gün içerisinde günde 15-20 işçi çalıştırmaktadır. Bu işçilerin yaptıkları işler incelendiğinde ışkın alma<sup>1</sup>, kullanılan kesici testere dolayısıyla oldukça tehlikeli ve riskli bir iştir. Ot biçme işi ise eskiden tırpan ile yapılmaktayken günümüzde benzinli ot motorları ile yapılmakta olup, bu motorlar eski alet ve edevata göre daha güvenlidir.

Fındık toplama işi daldan toplama ve yerden toplama olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. İşçiler için yerden fındık toplamada yabancı otlar, ısırgan otu ve sürüngen hayvanların varlığı performansı etkileyici bir faktördür. Daldan toplamada ise dalların çekilmesi ve yerine bırakılması sırasında oluşan iş kazaları performansı etkileyici bir faktördür. Yapılan işin sezon içerisindeki devamlılığı da işveren talebine göre değişmekte, zaman zaman fındık toplama işinde işveren ile işçi arasında anlaşmazlık çıkabilmekte ve işçiler zamanında olarak ücretini alamamaktadır.

#### **4.2.7. Arazi Şekilleri**

Fındık, ekonomik anlamda Ordu, Giresun, Sakarya, Düzce, Trabzon, Samsun, Zonguldak, Kocaeli, Artvin, Kastamonu, Bartın, İstanbul, Rize, Sinop, Bolu ve Tokat illerinde yetiştirilmektedir (Zaman, 2004: 49). Samsun'un Terme ilçesi, Karadeniz bölgesinde fındık yetiştirilen en düzlük alanlardan biridir. Ancak ilçe sınırları içerisinde de dağlık alanlar mevcuttur. Bölgede bitki örtüsü gürdür. Dolayısıyla fındık bahçeleri bakımsız bırakıldığında işçinin çalışmasını engelleyecek derecede bitki tabakası oluşmaktadır. Ayrıca fındık bahçeleri içerisindeki ağaçlarının dağılımı, ağaçların yere yakınlığı ve sıklığı da işçilerin performansına etki edebilecek faktörlerdir.

### **5. FINDIK İŞÇİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

#### **5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı, mevsimlik işçi örgütlenmelerinde ast üst ilişkisi, barınma yapısının iyileşmesi, ücret dağıtım sistemindeki adalet, örgüt yapılanmasındaki bozulma, ebeveyn sorumluluğundaki artış, zorunlu ihtiyaçların temin edilememesi, sağlık desteğindeki azalma, işsizlik endişesindeki artış değişkenlerinden oluşan örgüt içi faktörlerin ve barınma koşullarının iyileşmesi, ulaşım koşullarının iyileşmesi, zorunlu ihtiyaçlar için altyapının sağlanması, çalışma ücretlerinin zamanında dağıtımı, işveren davranışlarındaki bozulma, çalışma sürelerinin katılaşması, işin niteliğinin ağırlaşması, arazi şekillerinin bozukluğu değişkenlerinden oluşan örgüt dışı faktörlerin işçi performansına etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda mevsimlik işçi olarak çalışan fındık işçilerine yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Literatürde mevsimlik işçi örgütlenmelerine yönelik, örgüt içi ve örgüt dışı sınıflamasının

---

<sup>1</sup> Fındık ocaklarında yeni yetişen genç dalların, ocağın genişlemesini önlemek amacıyla kesilerek alınmasıdır.

yapılarak işçi performansının ilişkilendirildiği bir çalışma olmaması, araştırmadan elde edilecek bilgiler ışığında mevsimlik işçi sorunlarının tanımlanması, çalışma koşullarının değerlendirilmesi ve işçi performansına etki edecek somut önerilerin sunulması açısından bu araştırma önem taşımaktadır.

## 5.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma mevsimlik fındık işçilerine uygulanmıştır. Bu bakımdan araştırma sadece fındık işçilerini kapsamaktadır.

### Araştırmanın Varsayımları

Araştırma aşağıdaki varsayımlara bağlı olarak gerçekleştirilmiştir;

- Araştırmaya katılan işçilerin, kendilerine yöneltilen soruları gerçeği yansıtacak şekilde cevaplandığı varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan işçilerin, örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri değerlendirirken objektif olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmanın örnekleme sınırlı olmasına rağmen elde edilen bulguların bilgi verici nitelikte olması nedeniyle araştırma evrenini temsil edebileceği öngörülmektedir.

## 5.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini; mevsimlik işçi örgütlenmeleri, araştırma örneklemini ise Samsun İlinin Terme ilçesinin Gündoğdu ve Elmaköy mevkinde bulunan mevsimlik fındık işçileri ile Ordu ilinin Perşembe ilçesinin İstanbul Boğazı mevkinde bulunan mevsimlik fındık işçileri oluşturmaktadır. Araştırmada incelenmek istenen işçilerin ülke çapında coğrafi yaygınlık göstermesi, kayıt dışı işçi statüsü taşımalarından dolayı evren ve örnekleme ait istatistikî bilgilerinin olmaması, araştırmada olasılıksız örnekleme yöntemlerinden yargısal örnekleme yönteminin kullanılmasını zorunlu kılmıştır. 3 farklı bölgede, işçilerin barınma yerlerinde yapılan araştırmada işçilere toplam 250 anket formu dağıtılmış, 198 anket dönüşü elde edilmiş, bunların 15'i değerlendirmeye alınmamış, toplamda 183 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Mevsimlik işçi örgütlenmeleri resmi olarak kayıt altına alınamayan örgütlenmelerdir. Bu bakımdan yapılacak araştırmanın mevsimlik işçi örgütlerinin tamamını kapsamaması olanaksızdır.

Evrenin belirlenemediği bu gibi durumlarda  $n = \frac{t^2 \cdot \sigma^2}{d^2}$  formülü kullanılarak evreni temsil edebilecek örneklem hacmine ulaşılabilmektedir<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Örneklem büyüklüğüne ilişkin hesaplamalar “[http://www.istatistikanaliz.com/orneklem\\_buyuklugunu\\_saptanmasi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/orneklem_buyuklugunu_saptanmasi.asp)” web sitesinden referans alınarak gerçekleştirilmiştir.

Bu formüle göre, olayın gerçekleşme olasılığı 0.5, olayın gerçekleşmeme olasılığı 0.5, örnekleme hatası  $d \pm 10$ , %95 güven düzeyinde ve  $\pm 0.05$ 'lik sapma aralığında söz konusu araştırmanın örneklem büyüklüğü 96 olarak hesaplanır. Araştırma kapsamında toplamda 183 örneklem hacmine ulaşılmış olup, bu değer gerekli örneklem büyüklüğü için yeterlidir.

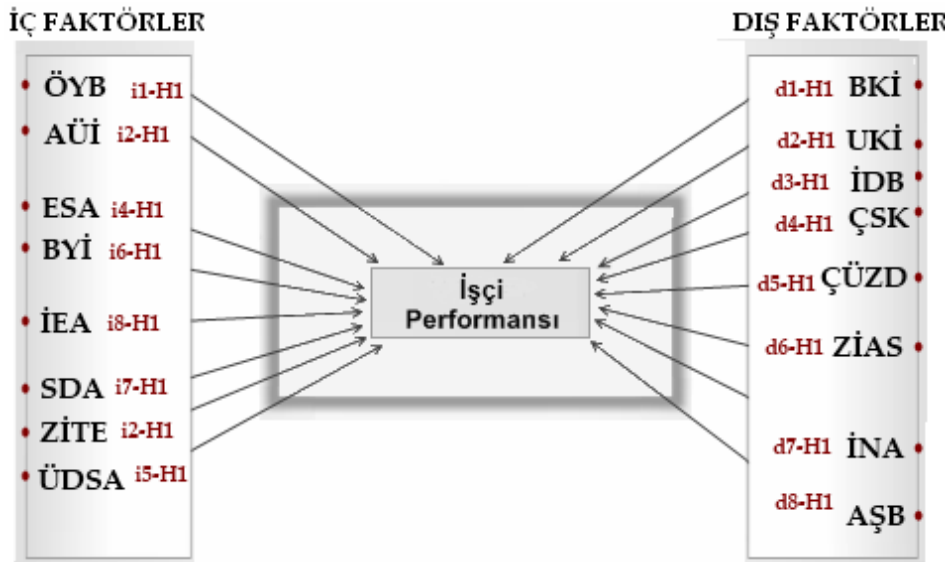
#### 5.4. Araştırmanın Veri Toplama Metodu

Araştırmada gözlem ve anket tekniği kullanılmıştır. Fındık sezonunda mevsimlik fındık işçilerine yönelik gerçekleştirilen gözlemler sonucunda 8 iç ve 8 dış olmak üzere toplam 16 faktör tespit edilmiştir. Bu faktörler kullanılarak araştırma kitlesine özel olarak 5'li Likert tipinde ölçek hazırlanmıştır. Ölçekte güvenlik sorusu kullanılmış, değişkenler kodlama sistemiyle sınıflandırılmıştır. Hazırlanan ölçek hedef kitleye yüzüze anket yöntemiyle uygulanmıştır. Anketin pilot uygulaması Samsun'un Terme ilçesinin Elmaköy mevkiinde bulunan mevsimlik işçi örgütlenmesindeki 30 kişi üzerinde yapılmıştır. Veriler, rasgele seçimli bir işçi grubundan elde edilmiştir. Pilot uygulama sonucunda elde edilen veriler SPSS 18.0 programıyla analiz edilmiş ve alfa katsayısı 0,770 çıkmıştır.

#### 5.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli deneme modelidir. Şekil 6'da gösterilen araştırmanın kavramsal modelinde 2 ana değişken altında 16 alt bağımsız değişken ve bir bağımlı değişken olmak üzere toplam 17 değişken bulunmaktadır.

Şekil 6. Araştırmanın Kavramsal Modeli



*a1-H<sub>1</sub>*: Örgüt içi faktörler ile işçi performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

*i1-H<sub>1</sub>*: Örgüt yapılanmasındaki bozulmanın işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.

*i2-H<sub>1</sub>*: Zorunlu ihtiyaçların temin edilememesinin işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.

- i3-H<sub>1</sub>*: Ast-Üst ilişkisinin işçi performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- i4-H<sub>1</sub>*: Ebeveyn sorumluluğundaki artışın işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.
- i5-H<sub>1</sub>*: Ücret dağıtım sistemindeki adaletin işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.
- i6-H<sub>1</sub>*: Barınma yapısının iyileştirilmesinin işçi performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- i7-H<sub>1</sub>*: Sağlık desteğindeki azalmanın işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.
- i8-H<sub>1</sub>*: İşsizlik endişesindeki artışın işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.
- a2-H<sub>1</sub>*: Örgüt dışı faktörler ile işçi performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- d1-H<sub>1</sub>*: Barınma koşullarının iyileştirilmesinin işçi performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- d2-H<sub>1</sub>*: Ulaşım koşullarının iyileştirilmesinin işçi performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- d3-H<sub>1</sub>*: İşveren davranışlarındaki bozulmanın işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.
- d4-H<sub>1</sub>*: Çalışma sürelerinin katılaşmasının işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.
- d5-H<sub>1</sub>*: Çalışma ücretinin zamanında dağıtımının işçi performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- d6-H<sub>1</sub>*: Zorunlu ihtiyaçlar için altyapı sağlanmasının işçi performansı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- d7-H<sub>1</sub>*: İşin niteliğinin ağırlaşmasının işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.
- d8-H<sub>1</sub>*: Arazi şekillerindeki bozukluğun işçi performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır.

## **5.6. Araştırma Verilerinin Analizi**

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 18.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde değişkenler arasındaki ilişkiyi ve etkileri saptamak amacıyla pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi (çoklu) kullanılmıştır.

### **5.6.1. Güvenilirlik Analizi**

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa katsayısından (Cranbach Alfa) yararlanılmıştır. Pilot uygulama sonrasında güvenilirliği düşüren 15 soru ölçekten çıkartılmış, toplam 59 maddenin alfa katsayısı 0,917 çıkmıştır. Bu hesaplama sonrası ortaya çıkan değer, ölçeğin çok yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

### **5.6.2. Korelasyon Analizi**

Pearson Korelasyon katsayısı ( $r$ ), iki değişkenin doğrusal ilişkisinin derecesinin ölçümünde kullanılır (Akgül ve Çevik, 2005: 356).

#### ***Ana Faktörlere Yönelik (Örgüt İçi Faktörler ve Örgüt Dışı Faktörler) Yönelik Korelasyon Analizi***

Araştırmadaki bağımlı değişken (işçi performansı) ile ana bağımsız değişkenler (örgüt içi faktörler ve örgüt dışı faktörler) arasındaki korelasyon analizine (pearson korelasyon) ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 1'deki gibidir.

**Tablo 1. Korelasyon Tablosu**

|                                 |                     | (1)          | (2)   | (3) |
|---------------------------------|---------------------|--------------|-------|-----|
| <b>İşçi Performansı (1)</b>     | Pearson Correlation | 1            |       |     |
|                                 | Sig. (2-tailed)     |              |       |     |
| <b>Örgüt İçi Faktörler (2)</b>  | Pearson Correlation | <b>0,523</b> | 1     |     |
|                                 | Sig. (2-tailed)     | 0,000        |       |     |
| <b>Örgüt Dışı Faktörler (3)</b> | Pearson Correlation | <b>0,707</b> | 0,660 | 1   |
|                                 | Sig. (2-tailed)     | 0,000        | 0,000 |     |

Tablo 1'e göre; Bağımlı değişken işçi performansı ile ana bağımsız değişken örgüt içi faktörler arasında orta seviyede ( $r=0,523$ ) anlamlı bir ilişki vardır. Bağımlı değişken işçi performansı ile ana bağımsız değişken örgüt dışı faktörler arasında ise yüksek seviyede ( $r=0,707$ ) anlamlı bir ilişki vardır.

### 5.6.3. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir ya da daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi değerlendiren istatistiksel bir araçtır (Kleinbaum vd., 2008: 49). Araştırmada kullanılacak çoklu regresyon, ikili regresyondan farklı olarak bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin toplu etkisi araştırmaktadır.

#### *İşçi Performansına Etki Eden Örgüt İçi Faktörlere İlişkin Çoklu Regresyon Modeli*

Bağımlı değişken işçi performansı ile bağımsız değişkenler; ÖYB, AÜİ, ESA, BYİ, ÜDSA, ZİTE, SDA ve İEA arasındaki ilişkiyi inceleyen çoklu regresyon modelinin istatistiksel anlamda geçerli olabilmesi için, ANOVA<sup>b</sup> tablosunda yer alan F'nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0.05'ten küçük (Sig.<0.05) olması gerekmektedir.

**Tablo 2. İşçi Performansı ile Örgüt İçi Faktörlerin İlişkisi - ANOVA<sup>b</sup>**

| Model                      | Kareler Toplamı | Kareler Ortalaması | F      | Anlamlılık |       |
|----------------------------|-----------------|--------------------|--------|------------|-------|
| <b>Örgüt İçi Faktörler</b> | Regression      | 738,966            | 92,371 | 436,700    | 0,000 |
|                            | Residual        | 36,804             | 0,212  |            |       |
|                            | Total           | 775,770            |        |            |       |

Tablo 2'de, kurulacak regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (Sig.=0,000). Model özeti tablosu aşağıda verilmiştir (Bkz. Tablo 3).

**Tablo 3. Model Özeti Tablosu**

| Model                      | R    | R Kare | Düzeltilmiş R Kare |
|----------------------------|------|--------|--------------------|
| <b>Örgüt İçi Faktörler</b> | ,976 | ,953   | ,950               |

R Kare, modelin açıklama gücünü ifade etmektedir. Buna göre mevsimlik fındık işçilerinin performansının %95'ini örgüt içi faktörler açıklamaktadır.

**Tablo 4. Regresyon Sonucu**

|              | $\beta$<br>Standart Olmayan Katsayılar | $\beta$<br>Standart Katsayılar | T       |
|--------------|--|--------------------------------|---------|
| <i>Sabit</i> | 6,954                                  |                                | 11,376  |
| <i>ÖYB</i>   | -,077                                  | -,047                          | -2,265  |
| <i>AÜİ</i>   | ,008                                   | ,005                           | ,211    |
| <i>ESA</i>   | -,489                                  | -1,063                         | -18,739 |
| <i>BYİ</i>   | 1,393                                  | 1,095                          | 25,835  |
| <i>ÜDSA</i>  | 1,532                                  | 1,699                          | 30,602  |
| <i>ZİTE</i>  | -,733                                  | -,457                          | -9,104  |
| <i>SDA</i>   | -,627                                  | -,567                          | -17,889 |
| <i>İEA</i>   | -,347                                  | -,201                          | -7,550  |

Tablo 4’de yer alan verilerden işçi performansının alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir;

$$\text{“İşçi Performansı} = 6,954 - (0,077 \times \text{ÖYB}) + (0,008 \times \text{AÜİ}) - (0,489 \times \text{ESA}) + (1,393 \times \text{BYİ}) + (1,532 \times \text{ÜDSA}) - (0,733 \times \text{ZİTE}) - (0,627 \times \text{SDA}) - (0,347 \times \text{İEA})\text{”}$$

Modelde; AÜİ (Ast Üst İlişkisi) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.008 birim, BYİ (Barınma Yapısının İyileşmesi) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 1.393 birim ve ÜDSA (Ücret Dağıtım Sistemindeki Adalet) değişkenindeki 1 birim artışın ise işçi performansı değişkeni üzerinde 1.523 birim artışa sebep olduğu görülmektedir. Bunun yanında ÖYB (Örgüt Yapılanmasındaki Bozulma) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.077 birim, ESA (Ebeveyn Sorumluluğundaki Artış) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.489 birim, ZİTE (Zorunlu İhtiyaçların Temin Edilememesi) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.733 birim, SDA (Sağlık Desteğindeki Azalma) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.627 birim, İEA (İşsizlik Endişesindeki Artış) değişkenindeki 1 birimlik artışın ise işçi performansı üzerinde 0.347 birim işçi performansı değişkeni üzerinde negatif etki göstererek performansın azalmasına sebep olduğu anlaşılmaktadır.

#### ***İşçi Performansına Etki Eden Örgüt Dışı Faktörlere İlişkin Çoklu Regresyon Modeli***

Bağımlı değişken işçi performansı ile bağımsız değişkenler BKİ, UKİ, İDB, ÇSK, ÇÜZD, ZİAS, İNA ve AŞB arasındaki ilişkiyi inceleyen çoklu regresyon modelinin istatistiksel anlamda geçerli olabilmesi için, ANOVA<sup>b</sup> tablosunda yer alan F’nin istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0.05’ten küçük (sig.<0.05) olması gerekmektedir.

**Tablo 5. İşçi Performansı ile Örgüt Dışı Faktörlerin İlişkisi - ANOVA<sup>b</sup>**

| Model                                  | Kareler Toplamı | Kareler Ortalaması | F       | Anlamlılık |
|--|-----------------|--------------------|---------|------------|
| <b>Örgüt Dışı Faktörler</b> Regression | 671,474         | 83,934             | 140,030 | 0,000      |
| Residual                               | 104,296         | 0,599              |         |            |



Total 775,770

Tablo 5’de, kurulacak regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (sig.=0,000). Model özeti tablosu aşağıda verilmiştir.

**Tablo 6. Model Özeti Tablosu**

| Model                | R    | R Kare | Düzeltilmiş R Kare |
|----------------------|------|--------|--------------------|
| Örgüt Dışı Faktörler | ,930 | ,866   | ,859               |

R Kare, modelin açıklama gücünü ifade etmektedir. Buna göre mevsimlik fındık işçilerinin performansının %86’sını örgüt dışı faktörler açıklamaktadır.

**Tablo 7. Regresyon Sonucu**

|       | $\beta$<br>Standart Olmayan Katsayılar | $\beta$<br>Standart Katsayılar | T       |
|-------|--|--------------------------------|---------|
| Sabit | 14,678                                 |                                | 16,550  |
| BKİ   | ,245                                   | ,164                           | 2,326   |
| UKİ   | ,325                                   | ,211                           | 5,289   |
| İDB   | -,823                                  | -,524                          | -10,260 |
| ÇSK   | -,343                                  | -,268                          | -5,369  |
| ÇÜZD  | ,852                                   | ,912                           | 12,618  |
| ZİAS  | ,788                                   | 1,090                          | 11,817  |
| İNA   | -1,113                                 | -,808                          | -11,217 |
| AŞB   | -,517                                  | -,402                          | -4,637  |

Tablo 7’de yer alan verilerden işçi performansının alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir;

$$\text{“İşçi Performansı} = 14,678 + (0,245 \times BKİ) + (0,325 \times UKİ) - (0,823 \times İDB) - (0,343 \times ÇSK) + (0,852 \times ÇÜZD) + (0,788 \times ZİAS) - (1,113 \times İNA) - (0,517 \times AŞB)\text{”}$$

Modelde; BKİ (Barınma Koşullarının İyileşmesi) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.245 birim, UKİ (Ulaşım Koşullarının İyileşmesi) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.325 birim, ZİAS (Zorunlu İhtiyaçlar İçin Altyapının Sağlanması) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.788 birim ve ÇÜZD (Çalışma Ücretlerinin Zamanında Dağıtımı) değişkenindeki 1 birim artışın ise işçi performansı değişkeni üzerinde 0.421 birim artışa sebep olduğu görülmektedir. Bunun yanında İDB (İşveren Davranışlarındaki Bozulma) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.823 birim, ÇSK (Çalışma Sürelerinin Katılaşması) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 0.343 birim, İNA (İşin Niteliğinin Ağırlaşması) değişkenindeki 1 birimlik artışın işçi performansı üzerinde 1.113 birim, AŞB (Arazi Şekillerinin Bozukluğu) değişkenindeki 1 birimlik artışın ise işçi

performansı üzerinde 0.517 birim işçi performansı değişkeni üzerinde negatif etki göstererek performansın azalmasına sebep olduğu anlaşılmaktadır.

## 6. SONUÇ

Mevsimlik işçi örgütlenmelerinde örgüt içi ve örgüt dışı faktörlerin işçi performansına etkisi konulu araştırmamızın amacı; ast üst ilişkisi, barınma yapısının iyileşmesi, ücret dağıtım sistemindeki adalet, örgüt yapılanmasındaki bozulma, ebeveyn sorumluluğundaki artış, zorunlu ihtiyaçların temin edilememesi, sağlık desteğindeki azalma, işsizlik endişesindeki artış değişkenlerinden oluşan örgüt içi faktörlerin ve barınma koşullarının iyileşmesi, ulaşım koşullarının iyileşmesi, zorunlu ihtiyaçlar için altyapının sağlanması, çalışma ücretlerinin zamanında dağıtımı, işveren davranışlarındaki bozulma, çalışma sürelerinin katılaşması, işin niteliğinin ağırlaşması, arazi şekillerinin bozukluğu değişkenlerinden oluşan örgüt dışı faktörlerin, mevsimlik işçilerinin işçi performansına olan etkisini incelemektir.

Araştırmada on sekiz hipotez kurulmuş, ileri sürülen tüm hipotezler doğrulanmıştır. Elde edilen demografik bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılanların %88,5'inin erkek olduğu, %82'sinin 14 ile 18 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumları incelendiğinde, %96,7'sinin İlköğretim mezunu olduğu saptanmıştır. İşçilerin %100'ünün ise 1000TL'den daha az bir aylık kazanca sahip olduğu saptanmıştır.

Örgüt içi faktörler değerlendirildiğinde; işçi performansına en yüksek pozitif etkiyi “ücret dağıtım sistemindeki adalet” faktörünün, en düşük pozitif etkiyi “ast üst ilişkisi” faktörünün, en yüksek negatif etkiyi “ebeveyn sorumluluğundaki artış” faktörünün, en düşük negatif etkiyi ise “örgüt yapılanmasındaki bozulma” faktörünün yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Uç değerlerin dışında işçi örgütlenmeleri için çok önemli olan “barınma yapısının iyileşmesi” faktörünün 1 birime karşılık 1.393 birimlik performans artışı sağladığı da saptanmıştır. Ayrıca işçilerin ihtiyaç duyduğu sağlık desteğindeki azalmanın da işçilerin performansında önemli bir azalmaya sebep olduğu belirlenmiştir.

Örgüt dışı faktörler değerlendirildiğinde; işçi performansına en yüksek pozitif etkiyi “zorunlu ihtiyaçlar için altyapının sağlanması” faktörünün, en düşük pozitif etkiyi “barınma koşullarının iyileşmesi” faktörünün, en yüksek negatif etkiyi “işin niteliğinin değişmesi” faktörünün, en düşük negatif etkiyi ise “çalışma sürelerinin katılaşması” faktörünün yaptığı saptanmıştır. Araştırmada, çalışma ücretlerinin zamanında dağıtılmasının işçi performansında yüksek bir artışa sebep olduğu, işveren davranışlarındaki bozulmanın ise işçi performansında önemli bir azalışa sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre sunulan öneriler;**

• İşçilerin %82'sinin 14-18 yaş aralığında olması ve %96,7'sinin ise ilköğretim mezunu olması, küçük çocukların okul çağında okula gönderilmeyerek, ebeveynleri ile birlikte mevsimlik işçi olarak çalışmaya götürülmesinin bir sonucudur. Zira işçilerin “İşçilerin örgütlenmesinde gönüllülük esası vardır” ifadesine %91,8 oranında “Kararsızım” yanıtını vermesi de bunu doğrulamaktadır. Küçük çocukların eğitim hakkı ellerinden alınmakta, bireysel gelişimleri engellenmektedir. Söz konusu çalışma bölgelerinde ilgili devlet personeli tarafından denetimler yapılmalı, mevsimlik işçi örgütlenmeleri içerisinde bulunan okul çağındaki çocukların gerekli eğitimleri almaları sağlanmalı, çocukların gelir kapısı olarak görülmesinin önüne geçilmelidir.

• İşçilerin %82'si barınma bölgesinde altyapı sorunu olduğunu, %83'ü barınma bölgesinde hijyenik bir ortamın olmadığını ve %85'i de barındığı alanda elektriğin ve suyun bulunmadığını ifade etmiştir. Mevsimlik işçilerin barınma şartlarının iyileştirilmesi için ilgili bölgelerde özel alanlar oluşturulmalı, işçilere elektrik ve su gibi temel ihtiyaçları yerel yönetimler tarafından sağlanmalıdır.

• İşçilerin %82'si çalışma bölgesinin yakın olmadığını, ulaşımın kolay olmadığını ve motorlu taşıtlarla yapılmadığını belirtmiştir. İşçilerin henüz işe başlamadan enerjilerini bu şekilde tüketmek işçi performansını düşürmektedir. Mevsimlik işçilerin, çalışma bölgelerine işveren tarafından temin edilen bir araç ile güvenli şekilde nakli sağlanmalıdır.

• İşçilerin %79'u lavabo ihtiyaçlarını, %77'si de temizlik ihtiyaçlarını giderebilecekleri bir tesis ve tesisatın bulunmadığını belirtmiştir. İşçilerin kendini güvende hissederek, sağlıklı bir şekilde bu ihtiyaçlarını gidermeleri önemlidir. İşverenler, işçilerin bu gibi ihtiyaçlarını gidermek için uzaklara gittiğinden, bunun da zaman kaybına yol açtığından yakınmaktadır. Ağaçsı yapıya sahip tarımsal ürün tarlalarında bir defaya mahsus gerekli tesis ve tesisatın kurulması gerekmektedir. Ayrıca barınma bölgeleri sabitleştirilerek, bu alanlara da gerekli tesis ve tesisatların kurulması gerekmektedir.

• İşçilerin %80'i çalıştığı arazinin, bitkilerin bakımsız olduğunu belirtmiştir. Bakımsız bir arazide işçinin çalışma hızı ve motivasyonu düşecektir. Bundan dolayı, hasat öncesinde işverenler gerekli temizlik ve bakımı arazilerine uygulatmalı, işçiyi yavaşlatacak ve yıldıracak etkenlerin önüne geçmelidir.

• İşçilerin %85'i örgüt içerisinde bulunan çocukların aileleriyle birlikte çalışma bölgesine zorunlu olarak geldiğini, ancak kötü yaşam koşullarına rağmen bu çocuklara sağlıklı bir bakım ve beslenme imkânı sunulduğunu belirtmiştir. Ancak, tüm bölgelerde; bebeklerin anneleriyle birlikte çalışma bölgesine götürüldüğü, orada korumasız bir ortamda kendisinden yaşça büyük çocukların gözetiminde olduğu gözlemlenmiştir. Hijyenden bahsedilemeyecek açık alan çalışmalarına bebeklerin ve yaşı küçük çocukların götürülmesi sakıncalı ve tehlikelidir. Yeni doğum yapan ve küçük çocuğu

olan kadınların çalıştırılmaması, sorumlu oldukları çocukları ile ilgilenmeleri gerekmektedir. Bu durum bölgedeki yetkililer ve işverenler tarafından takip edilmelidir.

- İşçilerin %78'i çalışma ücretlerinden “dayıbaşı” ücretinin kesildiğini, çocuk işçilerin çalışma ücretlerinin ise adaletli bir şekilde dağıtılmadığını ifade etmiştir. Yapılan görüşmeler ile “dayıbaşı” ücretin %10 olduğu saptanmıştır. Bir mevsimlik işçinin aylık kazancı olan (33TLx30gün) 990TL'nin 99TL'si dayıbaşına verilmektedir. İşçiler kazançlarını korumak için işbirliği yapmalı ve “İşçi Kooperatifleri” kurmalıdır. Her yıl düzenli olarak gidilen bölgelerde temsilcilikler kurularak protokoller yapılmalıdır. Ağalık sistemine hizmet eden mevcut uygulama terk edilerek, modern ve emek dostu bir yapıya geçilmelidir.

- İşverenler, içerisinde bulunduğu performans beklentisinin karşılanabilmesi için gerekli ortamı sağlamak zorundadır. Bunun için, işçi örgütlenmesiyle aktif bir etkileşim içerisinde olmalıdır. Mevsimlik işçilerle birebir diyalog içerisine girmeli, onları buldukları koşullar içerisinde yalnız bırakmamalıdır. İşçilerin ihtiyaçlarının tedarikinde gerekli yardımda bulunmalı, imkânları dâhilinde işçinin yaşam alanındaki ve çalışma alanındaki refah düzeyini yükseltmeye çalışmalıdır.

Bu çalışmada, mevsimlik işçi örgütlenmelerinde örgüt içi ve örgüt dışı faktörlerin işçi performansına etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmadan elde edilen veri ve bulguların literatüre katkı sağlayacağı ve mevsimlik işçi örgütlenmelerine yönelik yapılacak düzenleme ve iyileştirmelere kaynak oluşturacağı düşünülmektedir.

## **KAYNAKÇA**

- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005) “İstatistiksel Analiz Teknikleri”, 2. Baskı, Emek Yayınları, Ankara.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004) “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Avrupa Birliği Genel Sekreterliği (2011)“Geçici ve Döngüsel Göç: Fırsatlar ve Zorluklar”, Ankara.
- Benek, S. ve Ökten, Ş. (2011) “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yaşam Koşullarına İlişkin Bir Araştırma: Hilvan İlçesi (Şanlıurfa) Örneği”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2): 653-676.
- Bingöl, D. (2003) “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.
- Challis, D., Samson, D. And Lawson, B. (2000) “Integrated Manufacturing, Employee And Business Performance: Australian And New Zealand Evidence”, International Journal of Production Research, 40(8): 1941-1964.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2010) “Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı”, Ankara.

- Çöl, G. (2008) “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1): 35-46.
- Ertuğrul, İ.(2004) “Akademik Performans Değerlendirmede Bulanık Mantık Yaklaşımı”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,1: 155-159.
- European Commission (2010) “Directive of The European Parliament and of The Council”, Brussels.
- Görücü, I. ve Akbıyık, N. (2010) “Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 3(5): 189-219.
- Günel, Özgür D. (2009) “Mevsimsellik, Mevsimlik İstihdam ve Örgütsel Bağlılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, İşletme Fakültesi Dergisi, 10(2): 199-219.
- Karacan, S. (2011) “Geçici İşçilik, Kalıcı Yoksulluk: Mevsimlik İşçiler”, Hariciye Dergisi, Mart: 64-68.
- Karaman, K. ve Yılmaz, A. S.(2011) “Mevsimlik Tarım İşçileri ve Enformel İlişkiler Ağı: Giresun’da Çalışan Mevsimlik Tarım İşçileri Üzerine Bir Araştırma”, Journal of World of Turks, 3(1): 211-226.
- Kilpatrick, S. and Bound, H. (2005) “Skilling a Seasonal Workforce”, Australian National Training Authority, Australia.
- Kleimbaum, D. G., Kupper, L. L., Muller, K. E. And Nizam, A. (2008) “Applied Regression Analysis and Multivariable Methods”, Thomson Higher Education, USA.
- Koca, H. ve Girgin, M. (2000) “Alaşehir İlçesine Mevsimlik İşgücü Göçü”, Doğu Coğrafya Dergisi, 6(4): 301-321.
- Maclellan, N. (2008) “Seasonal Workers for Australia - Lessons from New Zealand”, Farm Policy Journal, 5(3): 43-53.
- Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (2012) “*Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü, Türkiye Durum Özeti*”, İstanbul.
- Omay, U. (2007) “Tüccar Sınıfının Protestan Hareketi Desteklemesinin Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 52: 232-243.
- Özbekmezci, Ş. ve Sahil, S. (2004) “Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal, Ekonomik ve Barınma Sorunlarının Analizi”, Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fakültesi Dergisi, 19(3): 189-219.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2009) “Yönetim ve Organizasyon”, Eğitim Kitapevi, Konya.

- Terme Kaymakamlığı (2011) “Tarım İşçilerinin Sorunlarını Görüşme Kurul Kararları”, (14.07.2011), Samsun.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010) “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65(2): 196-218.
- Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı (2011) “*Karayolları Taşıma Yönetmeliği*”, (31.12.2011), Ankara.
- Uygur, A. (2007) “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, Turizm ve Ticaret Eğitim Fakültesi Dergisi, 1: 71-85.
- Yelboğa, A. (2006) “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2): 196-211.
- Yıldırak, N, Gülçubuk, B., Gün, S., Olhan, E. ve Kılıç, M. (2002) “Türkiye’de Gezici ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları”, Tarım-İş Sendikası Yayını, ISBN:975-96265-4-3, Ankara.
- Yıldız, Ö. (2006) “Türkiye’de Çocuk İşçi Sorununun Toplumsal Görünümü”, Journal of Qafqaz University, 18(1): 134-140.
- Zaman, M. (2004) “Türkiye’de Fındık Bahçelerinin Coğrafi Dağılışı ve Üretimi”, Doğu Coğrafya Dergisi, 9(11): 49-92.