

MAKALE HAKKINDA

Geliş : Ağustos 2014

Kabul: Ekim 2014

**TEKSTİL TEKNİKERLERİNİN İŞ TATMİNSİZLİKLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

A RESEARCH ON JOB DISSATISFACTIONS OF TEXTILE TECHNICIANS

Yahya CAN^a

ÖZ

Bu çalışmada tekstil teknikerlerinde iş tatminsizlikleri incelenmiştir. Öncelikle iş tatminsizliğinin nedenleri belirlenmiştir. Daha sonra; iplik, dokuma, terbiye ve konfeksiyonda çalışan teknikerlerin iş tatminsizlikleri arasında fark olup olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatminsizliği, Tekstil, Tekniker

ABSTRACT

In this study, job dissatisfaction was examined in textile technicians. Firstly, the causes of job dissatisfaction are determined. After that, whether there are differences between technicians working in spinning, weaving, finishing and confection of the job dissatisfaction levels were determined.

Keywords: Job Dissatisfaction, Textile, Technician

^aDoç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Denizli Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, ycan@pau.edu.tr

GİRİŞ

Ülkemiz tekstil ihracatı her geçen gün artmakta ve bu konuda Avrupa'da ve Dünyada adından sıklıkla söz ettirmektedir. Tekstil sektörü emek yoğun bir sektördür. Bu haliyle işsizlik probleminde de çözüm olma özelliğini sürdürmektedir. Üretimin yükünü çeken çalışan kesimlerinden birisi de tekstil teknikerleridir. Türkiye'de 20 ye yakın üniversitede meslek yüksekokulları bünyesinde tekstil teknolojisi programları vardır. Bu okullardan mezun olanlar tekstil teknikeri unvanıyla iş hayatına atılmaktadır. Yeni işe başlayacak mezunların önünde tekstilin hangi dalında çalışacaklarına ilişkin seçenekler de vardır. Bu çalışmada farklı tekstil dallarında çalışan teknikerlerin iş tatmin düzeyleri ölçülerek yeni iş arayan teknikerlere yol göstermesi amaçlanmıştır.

Günümüz insanının en büyük problemi artan ekonomik imkanlara rağmen yakalanamayan mutluluktur. Yoğun bir trafikle iş yerine ulaşma ve yoğun bir çalışma günü sonrası insanlar evlerine yorgun gelmekte ve ertesi her gün aynı işlemlerin tekrarlanması insanları monotonlaştırmaktadır. İnsanların uyku harici geçen aktif zamanlarının büyük çoğunluğu iş yerlerinde geçmektedir. Dolayısıyla mutlu bireyler ancak iş yerlerinde mutlu olabilen insanlarla mümkün olmaktadır. İş yerlerinde insanların mutlu olması da ancak iş tatmini ile mümkün olacaktır.

İŞ TATMINSİZLİĞİ

İş tatmini çalışanların işe karşı olan tutumlarıdır. Kişi işinden tatmin oluyorsa işine karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır. Başka bir tanıma göre iş tatmini, çalışanın işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ve işinin kişi açısından ne derece anlamlı ve doyurucu olduğunu belirten bir kavramdır. Tatmin ve moral birbirlerinin yerine kullanılsalar da iş tatmini genellikle tek bir çalışanla ilgili olurken, moral kavramı ise bir grup çalışanın genel duygularını kapsamaktadır (Shamir B.; Salamon I.,1985)

İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini sağlayan faktörler kişiye ve işe bağlı faktörlerdir. Kişinin iş hayatı tecrübeleri de iş

tatminini belirlemede bir faktördür. Çalışma hayatına yeni başlamış, iş tecrübesi az olan kişilerde genellikle gerçekçi olmayan beklentiler vardır. Bu da onlarda iş tatminsizliğe yol açmaktadır (Erdoğan, 1996).

Organizasyonlarda örgütsel değişim, yönetim politikaları, liderlik davranışı, rol çatışması, zaman baskısı, kontrol eksikliği, fiziksel ve ruhsal sağlık durumları gibi faktörler çalışanlar üzerinde iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Gignac and Aplebaum, 1997).

İş tatminini etkileyen faktörlerden bazıları işletme içi faktörlerdir. Bunlardan en önemlileri; iletişim, yönetim biçimi, arkadaşlık ortamı, takdir edilme duygusu, terfi ve ücrettir. İnsanlar takdir edilmekten hoşlanırlar. Terfi, insanı çalışmaya sevk etmede en önemli etmenlerden biridir. Eğer, işe alınan bir kimse işyerine girer girmez, önünde ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir. Böyle hallerde, tatminsizlik ve şikâyetler kaçınılmaz olacaktır.

İş yerinde yetersiz ısınma, aydınlatma ve havalandırma olmamalıdır. Şikâyetlerin ve tatminsizliklerin bir kısmı yorgunluktan ileri gelir. Bazı şikâyetler de mekanik güvenlik koşullarının yetersiz olmasına ilişkindir. Çalışanlara belli bir şahsiyet kazandıracak veya onlara mesleklerini sevdirecek davranışlar ve çalışma ortamını ve yapılan işi özendirici uygulamalar, iş tatminsizliğini azaltmada önemli rol oynamaktadır (Tanrıverdi, 2006).

Kamu kesiminde çalışan iş görenlerin iş tatmini sorunları üzerinde yapılan bir araştırmada; işe devamsızlıkların, işten ayrılmaların ve diğer iş tatminsizliğinin kökeninde çoğu kez işten duyulan tatminsizlik ve gönül gücü eksikliğine işaret edilmiştir (İncir, 1990; Tanrıverdi, 2006).

Çarıkcı 2000 yılında bir çalışmada süpermarket çalışanlarının iş tatminsizliğini araştırmıştır. Çalışanların iş tatmin düzeyinin çalışma düzeni ve ücret haricinde yüksek olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca kadınların iş tatmin düzeyinin erkeklere göre daha düşük olduğunu ve 25 yaşından genç çalışanların 25 yaşından daha yüksek yaşta

olanlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir (Çarıkçı, 2000).

Bozkurt ve Bozkurt 2008 yılında yaptıkları çalışmada eğitim sektöründeki çalışanların iş tatminsizliğini incelemişlerdir. İş tatminsizliğine neden olan etkenler arasında ilk sırada ücret yetersizliği bulunmuştur. Ayrıca mesleğe yeni başlayanların iş tatmininin eski çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Akaydın ve arkadaşları Denizli'de çalışan meslek yüksekokulu mezunlarının iş tatminsizliklerini incelemişler ve teknikerlerin iş tatmin düzeylerinin düşük olduğunu ve işin yapılış şekli, işle ilgili zihinsel koşullar ve ücretlerle ilgili problemler yaşadıkları ifade edilmiştir (Akaydın ve diğerleri, 2009).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın 3 temel amacı vardır. Bunlar; tekstil teknikerlerinin iş tatminlerinin olup olmadığının tespit edilmesi, iş tatminsizliği nedenlerinin belirlenmesi ve farklı tekstil alt dallarında çalışan tekstil teknikerlerinin iş tatminlerinde farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir. Araştırmanın örnek kitlesi Denizli'de faaliyet gösteren ve en az 50 çalışanı bulunan tekstil işletmelerinde görev yapan tekstil teknikerlerdir. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile 52 adet tekniker ile yüz yüze anket yapılmıştır. Teknikerler tekstil sektörünün farklı bölümlerinde çalışanlar arasından seçilmiştir. Anketlerde cinsiyet ve yaş gibi sorulardan sonra iş tatminsizliğine ait sorular sorulmuştur. Daha sonra iş tatminleri ölçmek için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte; hiçbir zaman, nadiren, bazen, çoğu zaman ve her zaman ifadelerine sırasıyla 1'den 5'e kadar numara verilmektedir.

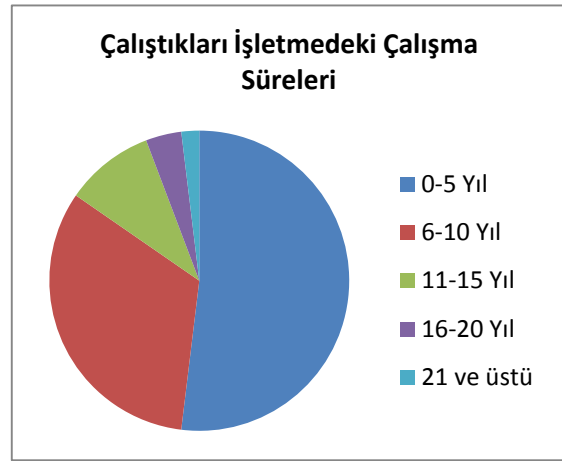
Bulgular

Öncelikle çalışanlara ait kişisel bilgiler verilecek, sonra iş tatminsizliği sebeplerine ait veriler verilecek son olarak ta farklı tekstil dalları için iş tatminsizliğine ait veriler verilecektir.

Temel bulgular

Tekstil teknikerlerinin cinsiyet, yaş aralığı, çalışma alanlarına göre çalışan sayısı ve çalıştıkları işletmedeki çalışma süreleri

belirlenmiştir. 52 teknikerin 30 tanesi kadın 20 tanesi ise erkektir. Teknikerlerden 18 -30 yaş aralığında 26 kişi, 31- 40 yaş aralığında 16 kişi ve 41 ve üstü yaş aralığında ise 12 kişi bulunmaktadır. Çalışanların hemen hemen yarısı 18 -30 yaş aralığındadır. Teknikerden 28 tanesi dokuma, 11tanesi konfeksiyon, 7 tanesi terbiye ve 6 tanesi de iplik işletmelerinde çalışan teknikerlerdir. Şekil 1'de çalışma sürelerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

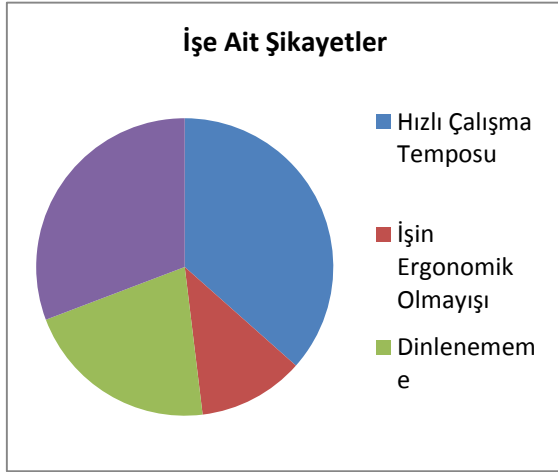


Şekil 1: Teknikerlerin çalıştıkları işletmedeki çalışma süreleri

Teknikerler çalışma süreleri açısından 5 sınıfta incelenmiştir. 0 - 5 yıl arasında çalışan sayısı 27 kişi, 6 - 10 yıl arasında çalışan sayısı 17 kişi, 11 - 15 yıl arası çalışan sayısı 5 kişi, 16 - 20 yıl arası çalışan sayısı 2 kişi ve 20 yıl ve üstü çalışan sayısı ise 1 kişidir. Çalışanların yaklaşık % 85'lik kısmının meslek yaşamlarında ilk 10 yılları içerisinde oldukları görülmektedir. Bu durum yeni mezunların mezun olduklarında belli bir süre çalıştıkları ve daha sonra işletme değiştirdikleri şeklinde yorumlanabilir.

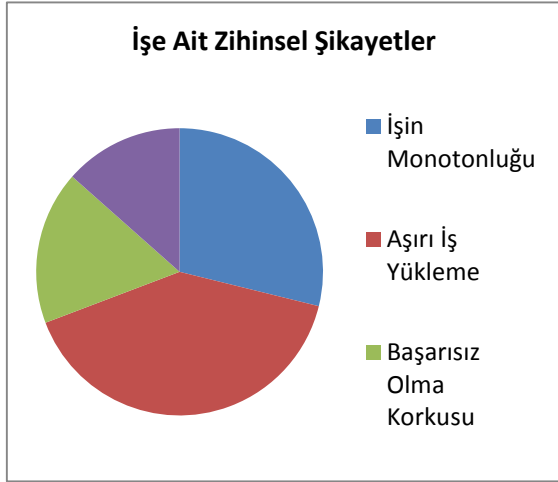
İş tatminsizliği nedenleri

Anket uygulanan çalışanlara işleriyle ilgili en önemli problem sorulduğunda 19 çalışan hızlı çalışma temposu, 16 çalışan iş güvenliğinin azlığı, 11 çalışan yeterince dinlenememe ve 6 çalışan da işin ergonomik olmadığını belirtmişlerdir. Hızlı çalışma temposu sonucunda da çalışanların yoğun stres altında çalıştıkları söylenebilir.



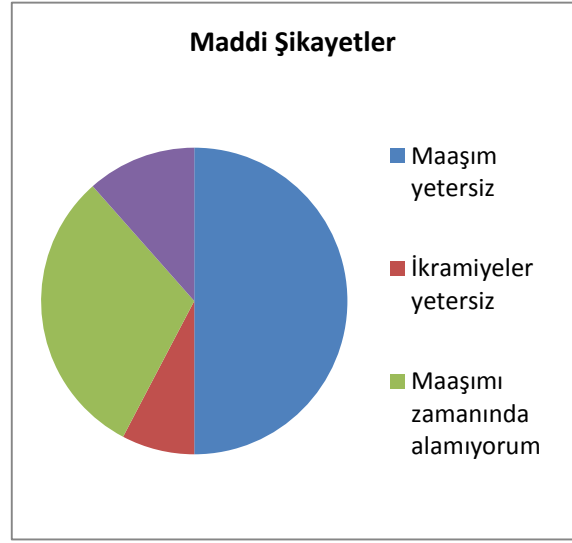
Şekil 2: Teknikerlerin işe ait şikâyetleri

Teknikerler işe ait zihinsel şartlarla ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde 22 çalışan için aşırı iş yüklemesi, 14 çalışan için işin monoton olması, 9 çalışan işte başarısız olmaktan korktuğunu ve 7 çalışan da diğer zihinsel etkilerden etkilendiğini belirtmişlerdir.



Şekil 3: işe ait zihinsel şikâyetler

Teknikerlerden 26 tanesi hak ettiği ücreti alamadığını, 4 tanesi ikramiyelerin yetersiz olduğunu, 16 tanesi de maaşların zamanında ödenmediğini belirtmiştir. Sadece 6 çalışan aldığı ücretten memnun olduğunu belirtmiştir.



Şekil 4: Maddi şikâyetler

Teknikerlerden 18 tanesi terfi alamayacağını, 17 tanesi terfide adam kayırma olduğunu, 10 tanesi terfi olsa bile maaşının artacağını düşünmediğini belirtmiştir. Sadece 7 çalışan hak ettiği takdirde terfi alabileceğini belirtmiştir.



Şekil 5: Terfi ile ilgili şikâyetler

Tekstil işletmeleri emek yoğun sektörlerdendir. Yani işletmelerdeki çalışan sayısı fazladır. Bu durumda insan ilişkileri de iş yeri huzurunda yani iş tatminsizliğinde etkilidir. Çalışanlara işletmedeki insan ilişkileri sorulduğunda 13 çalışan kişiler arasında güven olmadığını, 18 çalışan insan olarak değer verilmediğini, 12 çalışan empati yapılmadığını ve sadece 9 çalışan ise insanlar arasındaki ilişkileri olumlu bulmuştur.



Şekil 6: Çalışanlar arasındaki ilişkiler

Çalışma alanlarına göre iş tatminsizliği

İplik, dokuma, terbiye ve konfeksiyon gibi farklı tekstil alanlarında çalışan tekstil teknikerlerinin iş tatminlerinin ölçülmesi için 5'li Likert Ölçeği kullanılmış ve Çizelge 1'deki sonuçlar alınmıştır.

Çizelge 1. Farklı İş Unsurları ile İlgili Ortalama Tatmin Değerleri

	İplik	Dokuma	Terbiye	Konfeksiyon
İşin kendisinden alınan tatmin	3,23	2,87	3,45	2,70
İş arkadaşlarından alınan tatmin	2,65	2,45	2,30	2,97
Çalışma ortamından alınan tatmin	2,20	2,12	2,18	2,25
Üstlerden alınan tatmin	2,58	1,99	2,31	1,89
Çalışma saatlerinden alınan tatmin	2,11	1,82	1,96	1,77
Genel Ortalama	2,55	2,25	2,44	2,32

Çizelge 1 incelendiğinde genel olarak tatmin seviyelerinin 2 ile 3 arasında değiştiği görülmektedir. Yani sorulara verilen cevaplar genellikle "nadiren" ya da "bazen" olduğu görülmektedir. Verilen işin kendisinden alınan tatminin diğerlerine göre daha yüksek olduğu, en az tatminin de çalışma saatlerinden alındığı görülmektedir. Yani çalışanlar yaptıkları işi sevmekte ancak yoğun iş temposunu sevmemektedirler. Genel ortalamalar incelendiğinde; ortalamalar birbirlerine yakın olmakla birlikte iplikte çalışanların iş tatminlerinin en yüksek, dokumada çalışanların ise en düşük olduğu görülmektedir. İş arkadaşlarından alınan tatmin değeri konfeksiyonda en yüksektir. Bunun sebebi konfeksiyonda bant usulü çalışıyor olması ve çalışmaların birbiriyle temaslarının minimum seviyede olması olabilir.

SONUÇLAR

Tekstil teknikerlerinin başlıca iş tatminsizliği sebepleri şunlardır;

- İşyerlerindeki çalışma temposunun yüksek olması ve aşırı iş yüklemesi,
- Çok çalışmalarına rağmen hak ettikleri ücreti alamamaları ve ikramiye, prim ve diğer sosyal haklarının kendilerine zamanında ödenmemesi,
- Yapılan işin monoton olması ve işe ilgi duyamama,
- Adam kayırmalar, terfi ile ilgili şikâyetler, kıdem ve liyakate uygun ücret ödenmemesi ve çalıştıkları birimlerde terfi imkânlarının az olması,
- Kendilerine gerekli önem ve değer verilmemiş olması, iş yerlerinde güvensizlik havasının hâkim olması olarak tespit edilmiştir.

Bu sebeplerden bazıları, çalışma temposunun yüksek olması gibi, tekstil sektörünün işleyişinden kaynaklansa da pek çoğu düzeltilebilir ve önlenebilir sebepler olarak görülmektedir. Çalışmanın yapıldığı Denizli'deki tekstil işletmelerinin pek çoğunda yöneticiler aynı zamanda işletme sahipleridir. Yöneticilerin çoğu da yöneticilik ile ilgili eğitim almamıştır. Ayrıca tekstil sektöründe 10 -20 yıl öncesindeki

yüksek karların günümüzde olmaması, işletmelerin neredeyse başa baş noktasında üretime devam etmeleri ve bu durumun işletmeye verdiği sıkıntılar iş tatminsizliğine sebep olan unsurlar olarak göze çarpmaktadır.

Ücret adil bir şekilde belirlenmeli ve ödenmelidir. Bunun için ücretler, yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmalıdır. Ücretlerin yanında yine işlerin miktar ve niteliği ile ilgili olarak prim ve ikramiye tutarlarının doğru saptanması da bir diğer önemli maddi çıkar konusudur (Eren, 2001).

İş tatminsizliğinin çalışanlar açısından olumsuzlukları olduğu gibi işletme açısından da bazı olumsuzluklar bulunmaktadır. İş tatminsizliği yüksek olan işçilerin çalıştığı işletmelerde işten çıkış hızları yüksek olacağı için hem kalifiye eleman bulmakta zorlanılacak hem de kilit konumda çalışanların işten çıkışıyla siparişler zamanında yetiştirilemeyecektir. Böyle bir işletmenin de itibar ve prestij kaybedeceği açıktır.

Tekstil teknikerleri için en yüksek iş tatminin iplik iş kolunda en düşük iş tatminin ise dokuma iş kolunda olduğu söylenebilir. Ancak bu sonuçlar geneli yansıtmayıp sadece 52 tekniker üzerinde yapılan sonuçlar olduğu unutulmamalıdır. Çok daha yüksek sayıda denek üzerinde yapılan çalışmalar daha sağlıklı sonuçlar verecektir.

Hem çalışanlar hem de işletme için olumsuz bir durum arz eden iş tatminsizliğinin çözüme kavuşması için önerilerimiz ise;

- Sürekli işçilikten kazanarak (veya kazandığını sanarak) üretime devam edilemeyeceği
- Karların artırılabilmesi için klasik ürünlerinin üretiminin yerine katma değeri yüksek yeni ürünlerin üretimi
- Çalışanların iş yerlerine aidiyet duygularının artırılması için yapılan çalışmalarının ve harcamaların fazlasıyla işletmeye geri döneceğinin unutulmaması
- İşletmelerin yönetiminde toplam kalite yönetimi ve kaizen gibi modern metodların tercih edilmesi gerekecektir.

Sonuç olarak insanları mutlak anlamda memnun etmek mümkün görünmemektedir. Günümüz insanının hayattan beklentisi de oldukça yüksektir. Ancak işverenlerin de üzerine düşenler bulunmaktadır. Modern hayatın gereği insanların zamanlarının büyük çoğunluğu iş yerlerinde geçmektedir. Mutlu ve huzurlu toplumlar için insanların çalıştıkları işyerlerinde de huzurlu olması çok önemlidir.

KAYNAKLAR

Akaydın, M., Can, Y., Soydaş, M.E., (2009), Denizli Organize Sanayi İşletmelerinde Çalışan Meslek Yüksekokulu Mezunlarının İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma, 1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, sf:508 -517.

Bozkurt Ö, Bozkurt İ., (2008), İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1),1-18.

Çarıkcı, .H., (2000), Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Aratırma-, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C.5, S.2, 155-168.

Erdoğan, İ, (1996), "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış", Avcıol Basım Yayın.ss:234.

Eren, E., (2001), "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", Beta Basım Yayım.sf:246.

Gignac, A., and Appelbaum S., H., (1997), "The Impact of Stress on Customer Service Representatives: A Comparative Study", Journal of Workplace Learning, Vol. 9(1), 20-25.

İncir, G., (1990), "Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme", Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yeniçağ Basım Yayın. ss:73.

Shamir, B., Salomon, I.,(1985), Work at Home and the Quality of Working Life, Academy of Management Review, Vol.10,3, 455-459.

Tanrıverdi, H., (2006), "Sanayi İşletmelerinde Çalışanların İş Tatminsizliği Sorunları Üzerine Bir Araştırma" Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:3 (2) 1-29.