



T.C

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ:
TERSANELERDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Pakize SİNİRİ

165017011

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Serap PALAZ

BANDIRMA-2019

T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ:
TERSANELERDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Pakize SİNİRİ
165017011

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma 2019

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programında Yüksek Lisans öğrencisi Pakize SİNİRİ tarafından Prof.Dr. Serap PALAZ'ın danışmanlığında hazırlanan “ İş Güvencesi ve Verimlilik İlişkisi: Tersanelerde Bir Alan Araştırması ” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 05 /07/2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında ~~oyçokluğu~~/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı - Danışmanı
Prof.Dr. Serap PALAZ



Jüri Üyesi
Doç.Dr. Özgür TOPKAYA



Jüri Üyesi
Dr.Ögr.Üyesi Neslihan ARSLAN



ÖZET

İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ: TERSANELERDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Pakize SİNİRİ

Bu araştırma tersane sektöründe çalışan taşeron ve daimi/kadrolu işçilerin iş güvencesi ve verimlilik arasındaki ilişkiye dair görüşlerini belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Tersane sektöründe çalışan 662 kişi ile yapılan anket uygulamasından elde edilen veriler istatistiksel analizler ile değerlendirmeye alınarak, iş güvencesinin verimliliğe olan etkisinin yönü ve derecesi demografik özellikler de göz önünde tutularak değerlendirilmiştir.

Araştırmada iş güvencesi ve verimlilik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. İş güvencesinin varlığı genel bir verimlilik artışı sağlamaktadır denilebilir. Ancak değerlendirmelerden elde edilen en önemli bulgu taşeron işçiler için iş güvencesinin varlığının ya da yokluğunun verimliliği etkileyen faktörler arasında ön plana çıkmamasıdır. İş güvencesinin varlığı daha çok daimi/kadrolu çalışanlar arasında önem kazanmaktadır. Elde edilen bir diğer önemli bulgu ise firmaların uyguladığı stratejilerin çalışanların verimlilik algılarını olumlu yönde etkilediğidir.

Anahtar Kelimeler: İş güvencesi, Verimlilik, İstihdam Güvencesi, Tersane, Türkiye

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SECURITY AND PRODUCTIVITY: A FIELD STUDY OF TURKISH SHIPYARD

Pakize SİNRİ

This research has been carried out for the purpose of identifying the view of sub-contracted and permanent/staffed workers about the relationship between job security and productivity in shipyards. The data obtained a survey carried out among 662 people who work in shipyards was evaluated with the statistical analysis. The direction and degree of impact of job security on productivity were evaluated by taking into account demographic characteristics.

According to the results there is a direct relationship between job security and productivity. It can be said that existence of job security provides increase on productivity. But the most important findings from the evaluations are the existence or nonexistence of job security is not very important between the factors of influence on productivity for sub-contracted workers. On the other hand, existence of job security is more important among permanent/staffed workers. Another important finding is that the strategies implemented by the firms have a positive effect on the employees' perceptions of productivity.

Keywords: Job security, Productivity, Employment Security, Shipyard, Turkey

ÖNSÖZ

Bu araştırma, iş hayatının en önemli konularının başında gelen çalışanların, iş güvencesinden yoksun olmalarının onların iş verimliliğine nasıl etki ettiğinin daha önce sistematik ve bilimsel bir akademik çalışmanın olmadığı tersane sektöründe uygulanması bakımından bir ilk olma niteliği taşımaktadır.

The British Council Newton Institutional Link Fund programı tarafından Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi ve Cardiff Üniversitesi iş birliği ile yürütölen “Gemi İnşaa Sanayindeki Yeniden Yapılandırma Süreçlerini İnceleyen” projede asistan olarak görev almak tez konusunu belirlememde büyük öneme sahiptir.

Bu çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren ve bu sürecin sadece bir eğitim öğretim hayatı olmasının dışında hayata dair sağlam bir tecrübe olduğunu idrak etmemi sağlayan, her tökezlediğimde bir aile bireyi gibi bana özgüven aşıl原因, hayatımın geri kalanında her daim kullanabileceğim bilimsel kazanımlara sahip olmama vesile olan sevgili danışman hocam Prof. Dr. Serap PALAZ'a saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum. Bu projeye dâhil olma çabalarımı değerlendirip olumlu yönde katkılarını sunan bütün hocalarıma bana güvendikleri için teşekkür ediyorum. Ayrıca eğitim hayatımın geri kalan süreçlerinde de bana verdikleri emeklerin asla boşa gitmeyeceğine söz veriyorum. Sosyal yaşantımın dışında tez sürecimde de her daim büyük bir özveri ile beni destekleyen, ailemden uzaklarda bana aile sıcaklığını ve güvenini hissettiren Zerrin DOĞAN ve Fırat GÜNER’ e teşekkür ediyorum. Ayrıca Sayın Dr. Hasan AKTOPRAK'ı hayatımın bu evresinde tanıdığım için kendimi çok şanslı hissediyorum ve desteklerinden dolayı teşekkür ediyorum. Eğitim hayatımın başladığı ilk günden bu yana hiç bir şartta beni yalnız bırakmayıp desteğini esirgmeden hatalarımı telafi edip başarılarıma bir yenisini eklemem için sürekli motive eden aileme minnettarlığımı kelimeler ile anlatamam kendilerine teşekkürü bir borç bilirim.

PAKİZE SİNRİ

BANDIRMA

05/07/2019

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
GRAFİKLER	viii
TABLolar	ix
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	3
1.3. Önem.....	3
1.4. Tanımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	5
İKİNCİ BÖLÜM	7
İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİK KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	7
1.1. İş Güvencesi Ve Verimlilik Tanımları.....	7
1.1.1. İş Güvencesi Tanımı	7
1.1.1.1. İş Güvencesinin Kapsamı.....	11
1.1.2. İstihdam Güvencesi	14
1.1.3. Verimlilik Tanımı	16
1.1.3.1. Verimliliği Arttırma Yolları.....	18
1.2. İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİĞİN ETKİLERİ.....	21
1.2.1. İşçiler Açısından İş Güvencesi ve Verimliliğin Etkileri	21
1.2.2. İşverenler Açısından İş Güvencesinin ve Verimliliğin Etkileri	22
1.3 İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİĞİN ÖNEMİ.....	23
1.3.1. İşçi Açısından İş Güvencesi ve Verimliliğin Önemi.....	23
1.3.2. İşveren Açısından İş Güvencesi ve Verimliliğin Önemi.....	24
1.3.3. Toplum Açısından İş Güvencesi ve Verimliliğin Önemi.....	25
1.4. İş Güvencesi ve Verimliliğin Sonuçları	26
1.5. İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİK ALANINDA YAPILAN ULUSAL VE ULUSLARASI ARAŞTIRMALAR	30

1.5.1. İş Güvencesi ve Verimlilik Üzerinde Yapılan Uluslararası Araştırmalar.....	30
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	35
İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİĞE İLİŞKİN TERSANE ÇALIŞANLARININ ALGILARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	35
1.1. Tersane Sektörünün Tarihsel Gelişimi.....	35
1.2. Tersane Sektöründe İstihdam	38
1.3. Tersanelerin Genel Durumu	39
1.4. Evren ve Örneklem	43
1.5. Yöntem ve Verilerin Elde Edilmesi	44
1.3.1. Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları	46
1.3.2. İş Güvencesi ve Verimlilik Değişkenlerine Ait Frekans Analizleri	54
1.3.3. İş Güvencesi ve Verimlilik Değişkenlere Ait Crosstab ve Chi-square Analizleri.....	56
1.3.4. Tersanelerin İzledikleri Stratejilerin Çalışanların Verimlilikleri Üzerindeki Etkileri.....	58
1.3.5. Taşeron ve Daimi Çalışanların Karşılaştırılması	69
1.3.6. Taşeron ve Daimi/Kadrolu Çalışanlar Arasında İş Güvencesinin İş Verimliliğindeki Rolü	72
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
KAYNAKÇA	79
EKLER.....	86

GRAFİKLER

Grafik 1: Tersanelerdeki İstihdam Durumu.....	38
Grafik 2: 2002 / 2017 Faal Tersane Sayısı	40
Grafik 3: Gemi İnşa Sanayinin 2009-2017 İthalat/İhracat Değerleri	41
Grafik 4: 2002-2017 Tersane Proje Kapasiteleri	42
Grafik 5: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı.....	46
Grafik 6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	47
Grafik 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımı	48
Grafik 8: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	49
Grafik 9: Araştırmaya Katılan Çalışanların Mesleklerine Göre Dağılımı.....	50
Grafik 10: Araştırmaya Katılan Çalışanların İdari Sorumluluklarına Göre Dağılımı ...	51
Grafik 11: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Yılına Göre Dağılımı.....	52
Grafik 12: Araştırmaya Katılan Çalışanların İşyerindeki Konumuna Göre Dağılımı ...	53
Grafik 13: İş Güvencesi Değişkenlerine Ait Frekans Analizi	54
Grafik 14: Verimlilik Değişkenlerine Ait Frekans Analizi	55
Grafik 15: İş Güvencesinin Çalışanların Verimliliğine Etkisi.....	56
Grafik 16: İş Güvencesinin Çalışanların Kendi Verimliliğine Etkisi	57
Grafik 17: Ücretlendirme Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	59
Grafik 18: Görev Dağılımı Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	60
Grafik 19: İşlerin Düzenlenişi Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	61
Grafik 20: Ürün Miktarı Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	62
Grafik 21: Kalite Kontrol Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	63
Grafik 22: Takım Çalışması Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	64
Grafik 23: Mesleki Eğitim Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	65
Grafik 24: Kararlara Katılım Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	66
Grafik 25: Disiplin Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	67
Grafik 26: Sosyal Haklar Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	68
Grafik 27: Çalışanların Verimliliğinin Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması	69
Grafik 28: Çalışanların Kendi Verimliliklerinin Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması	70
Grafik 29: İş Güvencesi Yok Görüşünün Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması	71

TABLÖLAR

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı	46
Tablo 2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı	47
Tablo 3: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımı	47
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	48
Tablo 5: Araştırmaya Katılan Çalışanların Mesleklere Göre Dağılımı.....	49
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanların İdari Sorumluluklarına Göre Dağılımı.....	51
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Yılına Göre Dağılımı	52
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Çalışanların İşyerindeki Konumuna Göre Dağılımı.....	53
Tablo 9: İş Güvencesi Değişkenlerine Ait Frekans Analizi.....	54
Tablo 10: Verimlilik Değişkenlerine Ait Frekans Analizi	55
Tablo 11: İş Güvencesinin Çalışanların Verimliliğine Etkisi	56
Tablo 12: İş Güvencesinin Çalışanların Kendi Verimliliğine Etkisi	57
Tablo 13: Ücretlendirme Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	58
Tablo 14: Görev Dağılımı Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	59
Tablo 15: İşlerin Düzenlenişi Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	60
Tablo 16: Ürün Miktarı Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	61
Tablo 17: Kalite Kontrol Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	63
Tablo 18: Takım Çalışması Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	64
Tablo 19: Mesleki Eğitim Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	65
Tablo 20: Kararlara Katılım Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi	66
Tablo 21: Disiplin Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	67
Tablo 22: Sosyal Haklar Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi.....	68
Tablo 23: Çalışanların Verimliliğinin Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması	69
Tablo 24: Çalışanların Kendi Verimliliklerinin Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması	70
Tablo 25: İş Güvencesi Yok Görüşünün Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması	71
Tablo 26: Taşeron Ve Daimi Çalışanlar Arasında İş Güvencesinin İş Verimliliğindeki Rolü	72
Tablo 27: Taşeron Ve Daimi Çalışanlar Arasında İş Güvencesinin İş Verimliliğindeki Rolü	73



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Her araştırma belli bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır. Araştırmanın problemi de bu amacı göstermektedir. Dolayısıyla araştırma probleminin ne olduğunun net olarak belirlenmesi aynı zamanda araştırmanın ilk basamağını da belirlemektedir. Bu çalışmanın ilk aşaması iş güvencesi ve verimlilik kavramlarının tanımlarının yapılması, tarihsel süreçlerine göz atılması, aralarındaki ilişkinin incelenmesi ve çalışma hayatı üzerindeki etkilerinin ve öneminin ortaya konulmasıdır. Bu çalışmanın ikinci aşamasında iş güvencesi ve verimlilik arasındaki ilişki tersane sektöründe incelenmiş ve bu sektör çalışanlarına yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmada çalışma hayatının en önemli konularından biri olan iş güvencesinden yoksun olmanın iş verimliliğini nasıl etkilediğinin sonuçları, tersane sektörü çalışanları özelinde ele alınmıştır. Böylelikle tersane çalışanlarının iş güvencelerinin ve istihdam güvencelerinin olmaması durumunun verimliliklerini hangi yönde ve ne kadar etkilediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada tersane sektörü çalışanları için de iş güvencesinin verimliliği yükselttiği görülmektedir. Verimlilik sadece iş güvencesi açısından değil bunun yanında firmaların uygulamış oldukları stratejiler bakımından da ele alınmıştır. Uygulanan stratejilerin taşeron işçiler arasında, iş güvencesinin varlığının daimi/kadrolu işçiler arasında verimliliği yükselttiği fark edilmiştir. İş güvencesi birçok açıdan ele alınıp incelenebilir olması bakımından oldukça kapsamlı bir kavramdır. Bu bakımdan bu araştırma içerisinde iş güvencesi; iş istihdamı ve iş verimliliği arasındaki bağlantısıyla ve yoğunlukla tersane sektöründeki etkileri bakımından sınırlandırılmıştır. İş güvencesi ve verimliliğin etkilerinin anlaşılması örgütün çıkarları açısından önem arz etmektedir. Eğer iş güvencesi ve verimlilik arasında örgütün çıkarlarına uymayan bir ilişki varsa onun ortadan kaldırılması ya da hafifletilmesine yönelik yönetimsel düzeyde çalışmalar yapılmalı ve destek sağlanmalıdır.

Bir iş sahibi olmak, kazanılan ücretle kişinin hayatını idame edebilmesine olanak sağlamaktadır. Ancak Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde de bahsettiği gibi insanın tek ihtiyacı temel ihtiyaçlarını karşılamak değildir. Bireyin bir işte çalışıyor olması kendini ifade etme, yararlı olma, ait olma gibi psikolojik gereksinimlerini de karşılamaktadır. Çalışılan işin yitirilmesi ilk olarak yaşamın sürdürülmesi için gerekli olan ücretin de yitirilmesi anlamını taşımaktadır. Bunun yanında maddi durumu ne kadar iyi olursa olsun uzun süreli iş kayıpları kişilerde yararlı olma, ait olma, kendini ifade etme gibi gereksinimlerin de karşılanamaması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum da bazı psikolojik sorunların yaşanmasına yol açabilmektedir (Maslow, 1954). Tersane sektörü çalışanları üzerinde bu fizyolojik ve psikolojik gereksinimlerin yitirilmesinin etkileri de incelenmeye çalışılmıştır.

Cumhuriyetin ilk yıllarında denizcilik sektörünün ülkenin gelişmesinde önemli bir potansiyeli olduğu anlaşılmıştır. Mustafa Kemal Atatürk de '*Denizciliği Türk'ün büyük milli ülküsü olarak düşünmeli ve bunu en kısa zamanda başarmalıyız*' sözü ile Türkiye Cumhuriyeti için denizcilik sektörünün ne kadar değerli olduğunu altını çizmiştir. Ülkemizde; yeni gemi inşaatı, yat inşaatı, gemi onarımı, gemi yan sanayi ve teknik hizmet alanlarında faaliyette olan ve uzun yıllardır hem devlet hem de özel sektör tarafından işletilen gemi inşa sanayi, Türk Ağır Sanayinin önemli bir parçası konumundadır. Ayrıca normal şartlarda ihraç edilmesi pek de mümkün olmayacak birçok yan sanayi ürününe ihracat olanağı sağlayarak, yan sanayiye bağlı pek çok iş kolunu beslemesi ve bu alanlarda istihdam yaratmasıyla da Türkiye ekonomisinde öncü rol oynamaktadır (Kırdağlı, 2010).

1.1. Problem

Her araştırmanın yapılmasına yönelik istenen belli bir amaç vardır. Araştırma problemi de bu amacı yansıtır. Dolayısıyla araştırma probleminin ne olduğunun net bir şekilde ortaya konulması yapılmak istenen araştırmanın ilk aşamasını belirler.

Bu çalışmanın ilk aşaması iş güvencesi ve verimlilik kavramlarının tanımlarının yapılması, tarihsel süreçlerine göz atılması, aralarındaki ilişkinin incelenmesi ve çalışma hayatı üzerindeki etkilerinin ve öneminin ortaya konulmasıdır.

Bu çalışmanın ikinci aşamasında iş güvencesi ve verimlilik arasındaki ilişki tersane sektöründe incelenmiş ve bu sektör çalışanlarına yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerle iş güvencesinin verimliliğe olan etkilerinin yönü ve derecesi demografik özellikler de göz önünde tutularak değerlendirilmiştir. Araştırma uygulaması Karadeniz bölgesi ve ağırlıklı olarak Marmara bölgesinde yoğunlaşmıştır. Toplamda 9 firmayla çalışılmış, 662 tane çalışan ile anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan analizlerle iş güvencesinin verimliliğe olan etkilerinin yönü ve derecesi demografik özellikler de göz önünde tutularak değerlendirilmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmanın temel amacı; iş hayatının en önemli konularının başında gelen tersane sektörü çalışanlarının, iş güvencesinden yoksun olmalarının onların iş verimliliğine nasıl etki ettiğinin incelenmesidir. Araştırmada özellikle, tersane sektöründe ‘İş güvencesi verimliliği etkiliyor mu?’, ‘Verimlilik iş güvencesini etkiliyor mu?’ veya ‘İki önerme de geçerli mi?’ gibi soruların yanıtlarını bulmaya yönelik sistematik bir çalışmanın yapılması amaçlanmıştır. Böylelikle bu araştırmada tersane çalışanlarının iş güvencesinin ve istihdam güvencesinin olmaması durumundaki algılarının verimliliği hangi yönde ne kadar etkilediği ortaya konulmuştur.

1.3. Önem

İş güvencesi ve verimliliğin etkilerinin anlaşılması örgütün çıkarları bakımından önemlidir. Eğer iş güvencesi ve verimlilik arasında örgütün çıkarlarına ters düşecek bir ilişki varsa onun ortadan kaldırılması ya da hafifletilmesinde yönetsel düzeyde destek sağlanabilir. Ayrıca yapılan literatür taramasında bu alanda yapılmış benzer çalışmalar tespit edilmişse de detaylı araştırma yapıldığı zaman çalışmanın temelini oluşturan soruların sistematik bir şekilde araştırıldığı görülmemiştir. Özellikle tersanecilik sektöründe böyle bir bilimsel çalışma henüz yapılmamıştır. Verimliliğin ve iş güvencesinin düşük olduğu Türkiye’de bu konunun kamuoyunda ve iş çevrelerinde yeterince tartışılmadığı gibi bilimsel alana da yeterli çalışma olmadığı görülmektedir. ‘Verimlilik ve İş Güvencesi arasındaki ilişki’ başlıklı böyle bir çalışma çeşitli sektörlerdeki yöneticilere, politika yapıcılara ve bu alanda çalışma yapmak isteyen

akademisyenlere önemli bir kaynak olacaktır. Türkiye’de gerek iş çevreleri gerek siyaset kurumu verimliliğin düşük olmasından duydukları rahatsızlığı dile getirmektedir. Öte yandan sendikal örgütler de iş güvencesinin eksikliğini, işçi haklarının uygulanmamasını, işçi-işveren arasındaki diyalog eksikliğini gündeme getirmektedir. Yapılan bu bilimsel çalışma bu alanda hem işçi hem işveren gözünde görüşler alınarak hazırlandığından, sorunlara bir çözüm getirmesi anlamında önem arz etmektedir.

1.4. Tanımlar

Genel bir ifade ile iş güvencesi; işçinin işveren tarafından yapılacak keyfi müdahalelerine karşı korunması ve iş ilişkisinde süreklilik kazanmasıdır (Süzek, 2018). Verimlilik ise, firmanın kazancını arttırabilmek için ilave kaynak oluşturmaya çalışan bir işleve sahiptir. Bu ilave gelirin ölçülmesinde girdi, çıktı, katma değer, çalışan sayısı, çalışılan saatler, ücret ödemeleri ve stok değişimleri gibi hususlar da dikkate alınmaktadır (Erol, 2001). Fakat bu çalışmada konuya farklı bir bakış açısı ile yaklaşarak aşağıdaki sorulardan yola çıkılarak alt başlıklar halinde sınıflandırılmıştır.

-Taşeron firmaların ve ana firmanın izlediği stratejiler, çalışanların verimliliğini nasıl etkiliyor?

Ücretlendirme stratejileri

Görev dağılımı

İşlerin düzenlenişi

Ürün miktarı

Kalite kontrolü

Takım çalışması

Mesleki eğitim

Kararlara katılım

Disiplin ve sosyal haklar

Bu çalışmada objektif verilerden çok sübjektif veriler tercih edilmiştir. Gerçek verimlilik ölçütlerinde kişi başına elde edilen kâr hesaplanıp kullanılmaktadır veya kişi

başına yapılan yatırımlardan ne kadar katma değer elde edildiği hesaplanır. Yani, üretim miktarının belirli bir zaman dilimindeki payını üretebilmek için harcanan emek- saat miktarına oranı ile emek verimliliğine ulaşılır.

$$\text{Emek Verimliliği} = (\text{Toplam ürün} / \text{Çalışılan süre}) \times 100$$

Emek verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerin başında emeğin kalitesi gelmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan, kaliteli ve iyi eğitim görmüş çalışanların verimlilik seviyelerinin de yüksek olduğu bilinmektedir. Ancak verimliliğin kalitesini yükselten tek faktör eğitim değildir. Bunun yanında yaşamsal standartlar da verimliliğin kalitesini etkilemektedir. Ayrıca sanayinin gelişmesiyle birlikte firmalarda kullanılan makine sayısının artması kişi başına düşen sermaye malının da artmasını sağlamış ve bu durum da verimliliğin yükselmesinde etkili olmuştur. Tüm bu saydığımız faktörlere ek olarak teknolojik gelişmeler, mesleki eğitimler sayesinde meslekteki uzmanlaşma ve toplumda oluşan verimlilik kültürü gibi etmenlerin de verimliliğin yükselmesine katkı sağladıkları söylenebilir (Gündoğan & Biçerli, 2004: 11).

Ancak iktisadın sadece rakamlardan ibaret olmadığını ve insanların neler hissettiğini de göz önünde bulundurmanın gerekli olduğu düşüncesi bu çalışmanın ana temellerinden birisidir. Pek çok bilimsel çalışmada subjektif verilerin kullanılmadığı görülmüştür. Ancak insanların çalışma ortamlarını ve bağlı oldukları şirketleri nasıl gördükleri, aile yaşantıları, psikolojik ve sosyolojik etmenler gibi faktörler de önem arz etmektedir. Elbette ki objektif ölçek de oldukça önemlidir. Ancak daha önce yapılmış çalışmaları tekrar etmemek adına bu çalışmada subjektif verileri araştırmanın, algı analizi yapmanın daha verimli olacağına inanılmıştır

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma sadece tersane sektörü çalışanları ile yapılmıştır. Araştırma uygulaması Karadeniz bölgesi ve ağırlıklı olarak Marmara bölgesinde yoğunlaşmıştır. Toplamda 9 firmayla çalışılmış, 662 tane çalışan ile anket uygulaması yapılmıştır.

Katılımcıların doğru, samimi yanıtlar verdiği varsayımı ve kullanılan analiz ve tekniklerin uygun olduğu varsayımları araştırmanın sınırlılıklarıdır.

İş güvencesi birçok yönden incelenebilmesinden dolayı çok kapsamlı bir kavramdır. Bu bakımdan bu araştırma içerisinde iş güvencesi, iş istihdamı ve iş verimliliği arasındaki bağlantısıyla ve yoğunlukla tersane sektöründeki etkileri bakımından sınırlandırılmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİK KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. İş Güvencesi Ve Verimlilik Tanımları

1.1.1. İş Güvencesi Tanımı

Tüm dünyada işçilerin önde gelen taleplerinden ilki işsiz kalmamaktır, ama bu talep düşük ücretlerle ya da kötü koşullarla çalışmayı kabullenmek demek de değildir (Koç, 1999: 67). Çalışma yaşamında sosyal ve ekonomik güvence kişilerin geleceği açısından büyük öneme sahip olmakla birlikte, geleceğinden emin olmayan bir çalışanın örgüt içinde yararlı olması ve yüksek performans göstermesi de beklenemez. Çalışanların özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde veya emekli olmadan önce işten çıkarılma endişesi taşımaları çalışanlarda tatminsizlik duygusunun gelişmesi ve motivasyonlarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olacaktır. Bu durum da verimliliklerinin düşmesine yol açacaktır (Bakan & Büyükebeşe, 2004: 37). Çalışan kendini güvende hissedemezse ve iş sürekliliği hakkında kaygıya düşerse örgüt ile arasında güvensizlik oluşması olası bir durumdur. Oluşan güvensizlik ortamı hem çalışanı hem de işvereni verimlilik anlamında olumsuz etkileyebilir (Kaya, 2001).

İşini kaybetmek bir işçi için şüphesiz en önemli risklerden birisidir, bu nedenledir ki işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin korunması iş hukukunun günümüzdeki en önemli konularının arasına girmektedir (Aras, 2015: 431).

İş güvencesi, işçinin işveren karşısında korunmasını sağlayan ve bu korunmanın işçinin çalışma hakkının ve keyfi fesihlere dayanılarak gerçekleştirilen iş sözleşmesi sonlandırmalarının önüne geçmektir. Günümüzde işverenler, haksız ve hukuki zemine ters düşecek şekillerde iş sözleşmelerini sonlandırabilmektedir; bu nedenle iş güvencesi işçiler için bir teminattır. Verilen teminatlar tamamıyla işçiye korumaya yönelik olsa da iş güvencesi kavramı işyerinden işçi çıkarılamaması anlamına gelmemektedir. İşçinin işini korumasının taşıdığı öneme karşılık işletme gereklerinin göz önünde tutulması zorunluluğu da ihmal edilmemelidir (Süzek, 2018: 569).

Türkiye’de 2000’li yıllara kadar talep edilen ancak yasalaşmayan veya yasalaştırılmayan emek sınıfının iş güvencesi isteği, dünyadaki birçok farklı ülkede uzun mücadeleler sonucu değişik boyutlarda yıllardır uygulanmaktadır. İşçiler her zaman işten çıkarılmadan makul bir süre önce bu durumun kendilerine bildirilmesini istemişlerdir. Bazı ülkelerde bu uygulama önce işverenlerce tanınmış, daha sonra işverenlerle işçiler veya sendikaları arasındaki anlaşmalarda yer almıştır. Bu talepler daha sonra kanun yapıcılar tarafından yasalara geçmiştir. İşçilerin bir sonraki talebi, işçinin işten çıkarılması konusunda işverenin keyfiyetine bazı kısıtlamalar getirmek olmuştur. İşten çıkarmaların ancak geçerli bir nedenle mümkün olabileceği konusundaki ilk düzenleme, 1917 yılında Meksika Anayasasında yer almıştır. Sovyetler Birliği’nde 1922 yılında, Meksika’da 1931 yılında, Küba’da da 1934-38 yıllarında işten işçi çıkarmada geçerli bir neden aranmasını öngören yasalar çıkmıştır. 1940’lı ve 1950’li yıllarda bazı Avrupa ve Afrika ülkelerinde, işçinin işten çıkarılmasında veya hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir neden arayan yasalar kabul edilmiştir. Aynı dönemde Kuzey Amerika ülkelerinde ve bazı Avrupa ülkelerinde de toplu iş sözleşmeleriyle benzer haklar elde edilmiştir (Görmüş, 2004).

“10 Aralık 1948’de Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen, 6 Nisan 1949’da da ülkemiz tarafından imzalanan; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde, çalışma hakkının en temel insan hakkı olduğu çok açık bir şekilde hükme bağlanmıştır. Bildirgenin 23. Maddesi”;

"1- Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır."

"2-Herkesin, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır."

"3-Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır."

"4-Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır." Çalışma hakkı konusunda yapılan çalışmalar, alınan kararlar sadece İnsan

Hakları Evrensel Bildirgesi ile sınırlı kalmamış, yeni düzenlemelerle çeşitlendirilmiş ve derinleştirilmiştir” (Candan, 2002: 8).

Batılı ülkelerde eskiden beri var olan iş güvencesi kavramına ilişkin yasaların ülkemizdeki eksikliği sürekli olarak dile getirilmiştir. Fakat buna karşın uzun zaman bu konuda yasal düzenlemeler yapılmamıştır. 1980'li ve 1990'lı yıllarda iş güvencesine ilişkin birtakım girişimler olsa da ilk somut adım ancak Ocak 1992 yılında iş güvencesi yasa tasarısının hazırlanmasıyla atılmıştır. Ama yine hiçbir sonuç alınamamıştır.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı, Çalışma Bürosu Yönetim Kurulunca 2 Haziran 1982 tarihinde Cenevre'de toplanmaya çağırılmış ve düzenlediği 68 inci oturumunda, Hizmet İlişkisinin Sona Ermesi Hakkında Tavsiyede (1963) mevcut uluslararası normları not ederek, hizmet ilişkisinin sona ermesi hakkında tavsiyenin (1963) kabulünden sonra birçok üye devletin mevzuatında ve uygulamasında alınan tavsiye 'de sözü edilen sorunlarla ilgili olarak meydana gelen önemli gelişmeleri not etmiştir. Bu konuda özellikle şu son yıllarda birçok ülkede meydana gelen ekonomik güçlükler ve teknolojik değişiklikler sonucunda bu alanda karşılaşılan sorunlar çerçevesinde yeni uluslararası normları kabul etmenin uygun olacağını dikkate alarak, oturum gündeminde beşinci maddeyi teşkil eden “işverenin girişimiyle hizmet ilişkisinin sona ermesine” ilişkin çeşitli önerilerin kabulüne karar verdikten sonra, bu önerilerin uluslararası bir sözleşme şeklini almasına karar vererek, **Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkında Sözleşme** (1982) olarak adlandırılacak olan bu sözleşmeyi 22 Haziran 1982 tarihinde kabul etmiştir (İlo, 2015). İş güvencesinde temel nokta, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesinde “geçerli bir neden” olmasıdır. Türkiye tarafından da onaylanan “158 sayılı ILO Sözleşmesi”, işçinin işten çıkarılabilmesi veya hizmet sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilebilmesi için, işçinin yetenekleri veya davranışıyla ya da işletmenin faaliyetine ilişkin gereksinimlerle bağlantılı “geçerli bir nedenin olması” gerektiğini belirtmektedir (Koç, 1999: 68-69).

Bu düzenlemede belirtilen şartlar yerine getirilmediği takdirde iş sözleşmesinin feshi geçersiz sayılmaktadır. Bu düzenlemede belirtilen ilgili maddeler şu şekildedir:

Son Vermenin Haklı Nedene Dayandırılması

Madde 4 “İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez.”

Madde 5 “Özellikle aşağıdaki hususlar son verme için geçerli bir neden teşkil etmezler: Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma, İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak, İşvereni şikâyet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak, Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, Doğum izni esnasında işe gelmeme,”

Madde 6 “Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık işten çıkarma için geçerli neden değildir” (İlo, 2015).

İş güvencesinin uluslararası dayanağını oluşturan “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 1982 tarihli 158 sayılı ILO Sözleşmesinin” 10 Ağustos 1994 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde onaylanıp, 12 Ekim 1994 tarihinde resmi gazetede yayımlanması, 4 Ocak 1995 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe girmesi ve iç hukuka aktarılması; iş güvencesi konusunda ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu kapsamda, “Ağustos 2002 tarihinde 4773 sayılı yasa” çıkarılmış olup daha sonra bu yasanın iş güvencesini düzenleyen hükümleri bazı değişikliklerle “22 Mayıs 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu” kapsamına alınmıştır. Ülkemizde bu yasal düzenlemeler yapıldı iş güvencesi sistemi getirilene kadar, işçilerin iş ilişkisinin korunduğunu söylemek mümkün değildir. 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun olarak hazırlanan “4857 sayılı İş Kanunu’nda” yer alan iş güvencesinin koşullarına ilişkin hükümler bir yandan iş ilişkisini korumayı sağlamıştır, diğer yandan ise bazı koşulların sağlanmasının zorluğundan kaynaklı olarak ülkemizdeki işçilerin yaklaşık yarısının da iş güvencesiz kalmasına yol açmıştır. Bu durum doğal olarak bu koşulların daha anlaşılabilir ve buna bağlı olarak daha kolay gerçekleştirilebilir olma ihtiyacını pekiştirmiştir (Aras, 2015: 432).

2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nun feshin geçerli sebebe dayandırılmasını kapsayan 18. Maddesine göre;

“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66'ncı maddesindeki süreler dikkate alınır. Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık. İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir” (Tbmm, 2003).

1.1.1.1. İş Güvencesinin Kapsamı

İş güvencesini kapsam bakımından dar ve geniş anlamda olmak üzere iki grupta incelemek mümkündür. Dar (gerçek) anlamda iş güvencesi, feshe karşı korunmanın özünü, çekirdeğini oluşturur. Bununla varılmak istenen; işverenin iş sözleşmesini herhangi makul ve haklı bir sebep olmaksızın, keyfi biçimde bozmasının engellenmesidir.

Geniş anlamda iş güvencesi ise, işverenin fesih hakkına yasa ve sözleşme ile yapılan bütün sınırlamaları ve feshin sonuçlarını hafifleten önlemleri kapsamaktadır. Bir diğer ifade ile dar anlamda, iş güvencesi geçerli bir sebep olmadan iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini ifade ederken, geniş anlamda iş güvencesi, işverenin fesih hakkına getirilen sınırlamaları ve iş feshi sonucunda ortaya çıkabilecek her anlamdaki zararları gidermeye yönelik önlemleri kapsamak olarak nitelendirilmektedir (Aktuğ, 2009: 10-12).

“İş güvencesi kavramının temeli çalışma hakkının korunmasına dayanmaktadır. Geçimini emeği ile sağlayan bağımlı çalışanları haklı bir nedene dayandırmadan işveren tarafından işine son verilmesi durumuna karşı işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen, işveren ile çalışan arasındaki iş ilişkisini hukuk ile temellendiren koruyucu düzenlemelerdir. İş güvencesi, iş ilişkisinde başlı başına sürekliliğin ifadesi sayılmaktadır. Çünkü klasik hukukta taraflara tanınan eşit fesih yetkisi kuramsal kalmaktadır. Ekonomik olarak eşit olmayan işçi ve işveren fesih haklarını da eşit olarak kullanamamaktadır. İş ilişkisinin haklı bir nedene dayanmaksızın fesih durumu işçi açısından iki olumsuz sonuç yaratmaktadır. Birincisi, çalışma koşullarını işçi aleyhine değiştirmekte, ikincisi ise; işçinin gelirini kaybetmesi ile ailesinin ve kendisinin yaşamını tehlikeye düşürmesidir” (Bakan & Büyükbeşe, 2004: 36). İş güvencesinden yoksun olmak toplumun geniş bir kesimini etkileyen bir olgudur.

İş güvencesizliği konusu içine var olan işin devamlılığına engel olan, legal veya illegal durumlar sonucu ortaya çıkan kişide belirsizlik düşüncesine neden olan ve buna bağlı olarak işini kaybetme korkusu yaratan bütün durumlar girmektedir. İş güvencesizliği yalnızca çalışanlar ve örgütleri olumsuz etkilemekle kalmaz, çalışanların aileleri üzerinde de olumsuz etkiye neden olacaktır. Bu durum çocukların gelecek kaygısı yaşamasına, çalışma değerleri ve tutumlarının şekillenmesinde önemli etki yaratacaktır (Çakır, 2007: 119).

Günümüzde iş ilişkisinde tarafları eşit kabul eden geleneksel anlayış giderek terk edilmekte ve işçinin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle son bulması riskine karşı işçiyi işverenden daha çok koruma altına almaktadır (Süzek, 2018: 567-570). İşçinin geleceğe güven duyması, sürekli olarak işini kaybetme korkusu ve dolayısıyla kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin geçim kaynağını oluşturan ücretinden mahrum

kalma endişesinin dışında tutulması, modern iş hukukunun en temel amaçlarından birisidir. İş güvencesiyle, iş sözleşmesinin hangi şartlar altında olursa olsun sürekliliği ve devam etmesi gibi mutlak anlamda bir iş ilişkisi söz konusu olmayıp, iş ilişkisi çeşitli sebeplerden dolayı sona erebilecektir.

İş güvencesinin temel amacı; işçinin geleceğe güvenle bakabilmesi, kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını sağlayan gelirinden mahrum kalma kaygısından uzak kalması iken, diğer taraftan da işçinin işine işveren tarafından; keyfi olarak son verilmesi imkânının ortadan kaldırılması ve işten çıkarmanın belli şartlara bağlanmasıdır. İş güvencesi işverenler ile çalışanlar arasındaki bağın ne olursa olsun kopmayacağı anlamına gelmemektedir. Haksız fesihlere karşı güvende olma düşüncesinin çıkış noktasında karşılıklı çıkarların korunması fikri bulunmaktadır, yani her iki tarafın çıkarlarının dengelenmesi gerekmektedir. İş güvencesinin oluşturulmasında sadece çalışanların ve toplumun çıkarlarının ön planda tutulması yeterli değildir, işveren ile toplumun çıkarları arasındaki ilişki de dikkate alınmalıdır. İş güvencesinin düzenlenmesi bu üç grup arasındaki ilişkiler için yararlı olacaktır. Eğer olumsuz durumlar gerçekleşirse, problem gruplardan sadece birinin üstüne bırakılmamalı yine üç grup arasındaki denge sağlanmalıdır (Yüksek, 2012: 3-4).

İş yaşamındaki değişimler işgücü piyasasını derinden etkilemektedir. Yaşanan ekonomik değişimler ve teknolojik değişimler nedeniyle dünya üzerinde pek çok sektör ya çalışma yöntemlerini değiştirmektedir ya da işçi çıkarmak zorunda kalmaktadır. Son 20 yılda iş güvencesi algısına dayanan pek çok araştırma yapılmıştır. Düşük işgücü ve maliyetlerle yüksek kâr hedefleyen şirketler nedeniyle iş güvencesi bundan 20 yıl öncesine göre farklı bir duruma gelmiştir. Tek bir işte çalışarak emekli olabilmek günümüzde iş dünyasında artık hayal haline gelmiştir. Bunun nedeni teknolojik gelişmeler, insan gücüne bağlı işlerin artık makineler tarafından yapılabilmesi, değişen ve artan tüketim ihtiyaçları ve buna bağlı olarak çalışanların işverenden talepleri olarak gösterilebilir. Bunların yanı sıra devletlerin yaşadıkları ekonomik krizler hem devlet teşebbüslerinde hem de özel sektör yatırımlarında küçülme, kapanma ya da el değiştirme gibi sonuçlar doğurmaktadır. Tüm bu sonuçlar çalışanların işsiz kalması ya da sektör

değiştirmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışanlarda işyerine ve devlete karşı güvensizlik duygusu oluşabilmektedir (Keser & Dursun, 2017: 1-14).

1.1.2. İstihdam Güvencesi

İstihdam güvencesi, işverenin keyfi olarak veya adil olmayan bir şekilde çalışanını işten çıkarmasına karşı kanunlarla veya sözleşmelerle mümkün olduğunca engel olunmaya çalışılmasıdır. Aslında istihdam güvencesi bir işçinin işinden hiçbir şekilde çıkarılamaması anlamına gelmemektedir. Burada kastedilen işverenlerin kötü niyetle davranmalarının önüne geçmek ve işçi için işten çıkarılmanın olumsuz etkilerini en aza indirmeye çalışmaktır (Kutal, 1979: 176). Bunun dışında her işveren işletmesinin ait olduğu sektörde ayakta kalabilmesi için karşılaşılabileceği her türlü koşula uygun hareket etmek durumundadır. Bu nedenle, işçinin istihdam güvencesini korumaya çalışırken işletmeciliğin gereği olarak yapılması gereken işten çıkarmaların da ortadan kaldırılmaması ve işletme ekonomisi göz önünde bulundurulmalıdır. Aksi halde işletmenin yeni işletme yöntemlerindeki gelişmelere ayak uyduramamasından kaynaklı olarak sektörde kalamama durumu ortaya çıkabilmektedir ki bu da işten çıkarılacak çalışan sayısından çok daha fazlasının belki de tüm çalışanların işsizler hanesine yazılmasına sebep olabilecektir. İşte istihdam güvencesinde önemli olan konu işveren veya çalışan olsun iş sözleşmesini feshettiğinde karşı tarafın bundan dolayı zarara uğramaması ve feshin haklı nedenlerce yapılmasının sağlanmasıdır (Kutal, 1979: 176-177).

Kutal'ın da (1979;178) ifade ettiği gibi, istihdam güvencesi genişletildiği zaman sosyal bakımdan bazı sakıncalar taşıyacağı söylenebilir. Genişletilmiş bir istihdam güvencesi aktif olarak çalışma hayatında bulunan kişilere bir ayrıcalık getirebilir. Herhangi bir iş sahibi olanlar, bu konuma aday başka kişilerin sektöre girmelerine engel olabilirler. Farklı bir açıdan bakacak olursak işinde daha yetenekli olan çalışanın yükselmesi, yine genişletilmiş istihdam güvencesi sonucunda gerçekleşemeyebilir. Görüldüğü gibi çalışanlar için ideal gibi görünen istihdam güvencesi genişletildiğinde hem o örgütteki çalışanlar hem de örgüt dışındaki işe aday kişiler için bazı olumsuz durumlar ortaya çıkarabilmektedir (Kutal, 1979: 178).

Son yıllarda ekonomik yapılanma sürecinin işgücü piyasalarında değişimlere neden olduğu görülmektedir. Bu değişimlerin özellikle istihdam ve iş güvencesi alanlarında olduğu dikkat çekmektedir. Eğreti istihdam olarak adlandırılan bu yeni yapılanma, sadece gelişmiş ülkelerde değil gelişmekte olan ülkelerde de etkisini hissettirmektedir. Eğreti istihdama yönelik verilerin kısıtlı ve tamamlayıcılıktan uzak olmaları, küresel ve bölgesel olarak uluslararası bir karşılaştırma ve değerlendirme yapmayı zorlaştırmaktadır. Gelişmiş ülkelerde eğreti istihdam ile ilgili çalışmalarda kısmi süreli, belirli süreli ve geçici çalışma gibi standart-dışı çalışma alanlarından faydalanılırken, gelişmekte olan ülkelerde enformel sektörden faydalanılmaktadır. Bu açıdan son dönemde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde eğreti istihdamın işgücü piyasasında kendine yer bulmaya başladığı görülmektedir.

Eğreti istihdam ile ilgili yapılan çalışmalara göre, eğreti istihdamın iş sözleşmelerinin temel noktası olan istihdam güvencesinin uygulanmadığı çalışma alanlarında yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu alanlar geçici ve belirli süreli iş sözleşmelerini, evde çalışmayı, taşeron işçi olarak çalışmayı kapsamaktadır (Temiz, 2004: 55-57) .

İşte çalışılan sürenin istihdam güvencesi ile bağlantılı olduğu bilinmektedir. İşte geçirilen süre azaldıkça istihdam güvencesi de azalmaktadır. Bu nedenle istihdam güvencesini en düşük seviyede hissedenler genellikle çok kısa süreli işlerde çalışan kişiler olmaktadır. Diğer taraftan işte çalışılan zamanın çok uzun yılları kapsaması da çalışanlar açısından istihdam güvencesinin düşmesine neden olabilmektedir. Çünkü iş hayatında 20 yıl ve üzerinde zaman geçirmiş olanların teknolojik gelişmelere ve yeni üretim tekniklerine adapte olmaları oldukça güç olabilmektedir (Temiz, 2004: 59-60).

Standart-dışı istihdamda görülen artış, daima işgücü piyasasındaki eğreti istihdamda yaşanan artışı ifade etmemektedir. Özellikle kısmi süreli çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma, başka (yan) işte çalışma, uzaktan (tele) çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi standart-dışı istihdam türleri çalışanların kendi istekleri sonucunda oluşabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında standart-dışı istihdamın eğreti olup olmaması çalışanların bu durumu talep edip etmemeleri ile bağlantılı olmaktadır. Kısacası standart dışı istihdam, yalnızca iş güvencesi ve istikrarı ile değil, iş memnuniyeti ve işin kalitesiyle

de ilişkilidir. Maalesef ki birçok ülkede standart-dışı istihdam, çalışanların istekleri dışında ve genellikle mecburi durumlar sonucunda oluşmaktadır (Temiz, 2004: 69).

1.1.3. Verimlilik Tanımı

“İşletmelerin temel amaçları, pazardaki diğer işletmelerden tüketiciye daha üstün nitelikli mal ve hizmet üretebilmek, teknoloji açısından sektörün lideri durumuna gelebilmek, satış hacmini ve kârlılığı sürekli olarak yükseltebilmek, masrafları azaltarak israfı önleyebilmek, çalışanların motivasyonlarını artırabilmek, işletmenin toplumdaki ve iş dünyasındaki imajını güçlendirebilmektir. Belirtilen bu amaçların gerçekleştirilebilmesi ise “işgücünün verimli kılınması” ile olanaklı hale gelebilir. Örgütsel amaçlara insanların çabası ile varılabilir, bir örgütün ne ölçüde üretken ve etkili olacağı ise çalışanların verimliliğine bağlıdır” (Yumuşak, 2008: 241) .

“Verimlilik kavramı, girdilerde herhangi bir artış olmaksızın çıktı miktarında bir artış olacak şekilde sistemin etkin bir şekilde işleyişini sağlayan bir ölçüt olarak ifade edilebilir. Böylece verimlilik, ilave gelir yaratarak bir işletmenin refah düzeyini artıran bir fonksiyona sahip olacaktır. Bununla birlikte verimliliğin hesaplanmasında girdi, çıktı, katma değer, çalışan sayısı, çalışılan saatler, ücret ödemeleri ve stok değişimleri gibi kıstaslar göz önünde bulundurulmaktadır” (Erol, 2001: 127-143). Verimlilik, bir işi daha düşük maliyetle daha hızlı ve daha kolay yapabilmeyi, girdilerin çıktılara ne kadar etkin dönüştürüldüğünü, birim girdi başına üretim miktarını artırmayı ve kaynakların ne kadar iyi kullanıldığını içermekle beraber çalışanlara daha sağlıklı, daha güvenli, kısaca daha iyi çalışma koşulları sağlama çabalarını da içine alabilmektedir. Ancak çıktıdaki artışın girdideki artıştan fazla olduğu durumlarda verimlilikten söz edilebilir. Eğer, girdideki artış, çıktıdaki artıştan fazlaysa, verimlilik azalmıştır. Ayrıca verimlilik, işleri daha iyi yapmak değil doğru işleri daha iyi yapmak olarak da tanımlanabilir. Verimlilik, örgütün amaç, etkenlik, etkililik ve karşılaştırılabilirlik kavramlarına ne kadar yaklaşabildiğinin ölçüsüdür (Doğan, 2003: 33-39).

Verimlilik her şeyden önce zihinsel bir tutumdur ve bu zihinsel tutum ilerlemenin ve sürekli kalkınma zihniyetinin bir ürünüdür. Verimlilik olgusu bugünkü halimizi her geçen gün daha da geliştirmek ve iyileştirmek arzusudur. Ekonomik ve sosyal hayatın

değişen şartlara sürekli olarak uydurulması ve yeni teknik ve yöntemlerin uygulanmasında gösterilen sürekli çabalar. Verimlilik, insanoğlunun ilerlemesine olan inançtır (Özsever, Gençoğlu, & Erginel, 2009: 45-58).

Verimlilik kavramı her gün artan bir biçimde kaliteye (çıkıntının, girdinin ve sürecin kalitesi) bağlanmaktadır. Kilit önemde bir öge de iş gücünün, yönetiminin ve çalışma koşullarının kalitesidir. Genel kanı olarak, verimlilik artışı ile çalışma yaşamı kalitesindeki iyileşmenin el ele gittiği düşüncesi kabul edilmektedir. Bu bağlamda verimlilik, sosyal ve ekonomik kavramlarla birlikte ele alınmalıdır. Çalışanların işe karşı tutumları ve başarıları, amaçlarının planlanması, süreçlere katılımlarının sağlanması ve kazançların paylaşılması, verimlilikle iyileştirilebilir.

Verimliliğin çok farklı tanımları olmakla birlikte, bir verimlilik modeli tasarımılanmasında en genel yaklaşım, işletme, sektör ve ülkenin uzun, orta ve kısa dönemli kalkınma amaçlarına uygun, doğru girdi ve çıktı bileşenlerini belirlemektir (Kırdağı, 2010: 29).

Verimlilik sadece üretimin arttırılması ve daha çok çalışmak değildir. Burada önemli olan eldeki kaynakları en etkin bir biçimde kullanarak en kısa sürede işin tamamlanması yani çok çalışmak değil akıcı çalışmak olarak da yorumlanabilir. Aşağıda, verimliliğin tanımına dair açıklamalar ve doğru bilinen yanlışlar verilmiştir (Özdemir & Muradova, 2008).

Verimlilik Nedir?

Verimlilik, çalışanların daha iyi ve çok çalışmasına olanak sağlayan, çalışanın performansını ve çalışma şartlarını geliştiren tekniklerdir. Verimliliğin ölçülmesinde ve anlaşılmasında önemli olan etkenler çıktı ve girdi oranlarının değerlendirilmesi ile ortaya çıkan oranlardır. Verimlilik için nitel ve nicel üretimin kullanılan kaynaklara oranı da denilebilir. Verimlilik kâr planlamasında kullanılır; girdi faktörü sabit tutularak verimlilik sayesinde çıktı oranında artış olur ve yapılan işi nitelik açısından geliştirir. Verimlilik hesaplamaları konusunda Endüstri Mühendisleri çeşitli teknikler kullanarak, gözlem yaparak, süre tutarak verimlilik hesabı yaparlar. Örneğin: bir öğrenci yemekhanesinde 5 çalışan yerine 3 çalışanın çalıştırılması ve bu çalışanların yemek servisi sırasında çalışma

alanlarının ergonomik biçimde tasarlanmasıyla daha hızlı çalışmalarını sağlamak bir verimlilik çalışmasıdır.

Verimlilik Ne Değildir?

Verimlilik, çalışanların yasalardan doğan haklarını görmezden gelerek ve dayatma yöntemi ile çalıştırmak veya çok çalıştırmak değildir. Üretim miktarı verimliliğin ölçütü değildir, çünkü çıktıdaki artışın verimlilik artışına bağlı olup olmama ihtimali vardır. Verimlilik kârlılık anlamına gelmez. Aynı şekilde verimlilikteki artış daha iyi ve kaliteli üretim yapıldığının göstergesi değildir.

Verimlilik, iç (denetlenebilen) ve dış (denetlenemeyen) faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. İç faktörler örgütün denetiminde olan, dış faktörler ise örgütün denetimi dışında olan durumları kapsamaktadır. Örgüt içerisinde verimliliği arttırmak için verimlilik stratejileri belirlenebilir. Örgütte uzun dönemli verimliliği arttırmak için hedefleri, izlenecek olan plan ve politikaları ve yöntemleri belirleyen karar alma modeli yaratılabilir. İyi bir verimlilik artırma stratejisi, verimlilik artırma kavramını açık ve net bir şekilde açıklamalıdır. Örgütün durumunu ve bu durumun nedenlerini değerlendirmeli, isteneni sağlayacak modeller geliştirmeli ve verimliliği arttırmaya yönelik plan ve politikalar geliştirmelidir (Özdemir & Muradova, 2008: 149-150).

1.1.3.1. Verimliliği Arttırma Yolları

Çalışanların verimlilik düzeyinin iş güvencesi ile orantılı olduğu düşünülmektedir; çünkü çalışanın, geleceğe güven duymaması, sürekli işini kaybetme kaygısı taşıması, iş sürekliliği hakkında endişelenmesi ve oluşan güvensizlik ortamı, çalışanın iş verimliliğinin düşmesine sebep olabilmektedir. Çalışan, kendini çalıştığı kuruma adayamadığı için işini verimlilik ile yerine getirmesi mümkün olamayabilir. Oysa iş güvencesine sahip olan bir çalışan, işini kaybetme kaygısı taşımayarak işine kendisini daha fazla adayabilecek ve yaptığı işin daha nitelikli yani daha verimli olmasına olanak sağlayabilecektir.

Her çalışan daha iyi bir geleceğe sahip olmak, refah düzeyini arttırmak, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin refahını sağlamak için çalışmaya ihtiyaç duymaktadır. Çalışanın nitelikleri ve iş performansı önemli ölçüde kendisinin işveren

tarafından işe devam edip edemeyeceğini belirlemektedir. Görev yapan çalışanın performansında veya veriminde düşüklük olması işveren için iş sözleşmesinin fesih sebebi olabilir (Hatipoğlu, 2016: 25-33). Hizmet sektöründe verimliliğe yönelik bir işletmede yapılan bir araştırmada, işletme beklentilerine ulaştığında çalışan da kendi beklentilerine ulaştığına inanıyorsa çalışan motivasyonunun gerçekleşeceği ve bunun da hizmetin kalitesini yükselterek amaçlanan verimlilik düzeyine ulaşılmasını kolaylaştıracağı belirtilmektedir (Uçkun & Pelit, 2003: 52-54).

Verimlilik arttırma çabalarının temel kaynağı ve ana faktörü olarak, bir kuruluştaki çalışanların tümünün oynadığı bir rol vardır. Her rolün de uygunluk ve etkililik olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. Uygunluk, insanların kendilerini işlerine verme derecesi olarak tanımlanabilir. İnsanlar yalnız yetenekleri bakımından değil, çalışma arzuları bakımından da farklıdırlar. Bu davranış yasasıyla şöyle açıklanır; doyum sağlandığı ya da engellendiği zaman motivasyon azalır. Motivasyonu arttırmak ve sürdürmek için bazı çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin, işletmedeki tüm çalışanların tutumlarında değişiklik yapmak için yüksek verimlilik sağlayacak değerler geliştirilmelidir. Motivasyon, tüm insan davranışlarının, dolayısıyla da verimlilik arttırma çabalarının temelidir. Maddi ihtiyaçlar hala çok önemlidir. Ancak, bu parasal olmayan teşviklerin etkili ya da gerekli olmadığı anlamına gelmemektedir. İşçilerin verimlilik artışı sağlamadaki başarısı hemen ödüllendirilmeli, ancak bu ödüllendirme yalnız parasal olmamalı, aynı zamanda takdir, katılım, eğitim olanakları sağlanmalı ve son olarak da cezalar tamamen ortadan kaldırılmalıdır (Prokopenko, 1992: 12)

Yöneticiler çalışanlarını doğru ve etkili şekilde motive edebilirler ise çalışanların verimliliklerinde önemli bir artış olacaktır. Verimlilik, aynı zamanda işçilerin iş birliği ve katılımları sağlanarak da arttırılabilir. İşçiler verimlilik sürecine dâhil edildiğinde olumlu sonuçlar alınmıştır. Amaçların saptanmasında işçilerin katılımı birçok ülkede başarılı olmuştur. Çalışanlar arasındaki insani ilişkiler, anlaşmazlıkların en aza indirilmesi ve iletişim konusundaki aksaklıkların ortadan kaldırılması ile iyileştirilebilir. Yönetim emek verimliliğini, ancak işçilerin yaratıcı yeteneklerini sorunların çözümünde kullanmalarını teşvik ederse ve uygun bir sosyal ortamın doğmasını sağlarsa, en iyi biçimde arttırabilir. Performans standardı, verimlilikte çok önemli bir rol oynar. Bu standart yüksek ancak

geliştirilebilir bir düzeyde saptanmalıdır. Yöneticiler işteki doyumunu arttırabilmek adına işi zenginleştirmeye ve daha ilginç hale getirmeye çalışmalıdırlar. Ayrıca başarı arzusu oluşturmak da doyumunu arttırabilmektedir. Yöneticilerin uyguladıkları bu stratejiler işten alınan doyumunu etkilemektedir. Ve buna bağlı olarak verimliliğin yükselmesini sağlamaktadır.

Verimlilik arttırma çabalarında insanın oynadığı roldeki ikinci faktör, etkililiktir. Etkililik kavramı, örgütlerin gerçekleştirmek istedikleri sonuçlara ulaşma düzeyini ve derecesini belirleyen performans kapsamıdır. Etkililik, bir yandan amaçların doğruluğunu ortaya koyarken, diğer yandan da amaçların gerçekleşme derecesini belirlemektir. Böylece etkililik fiziksel değerlerle elde edilen çıktıdan daha farklı bir anlam ifade etmektedir (Prokopenko, 1992: 13-14). Örneğin; bir işletmenin araştırma ve geliştirme bölümünün geliştirdiği yeni ürün sayısı çıktıdır, ancak bu ürünler içinde talebi ya da pazarı hazır olanların sayısı da sonuçtur. Bir başka örnek vermek gerekirse, bir işletmenin bilgi işlem merkezinde hazırlanan programların sayısı çıktıyı belirler, ancak bu programlar içinde uygulanabilir nitelikte olanlar ve gereksinimlere cevap verenler sonuçtur.

Örgütsel etkililik hakkında araştırmacıların farklı görüşler belirttikleri görülmektedir. Bazı araştırmacılar örgütsel etkililiğin gerçekleşebilmesi için örgütsel sonuçların amaçlara yaklaşmasını ya da onları geçmesini savunmuşlardır. Diğer bakış açısındaki araştırmacılar ise örgütsel etkililiği, örgütün çeşitli grupların taleplerini ne ölçüde iyi karşıladığının dışsal bir yansıması olarak ele almışlardır. Bu konudaki farklı bakış açılarına rağmen örgütsel etkililik genellikle örgütün ulaşmayı hedeflediği sonuç başarabilme düzeyi olarak açıklanmaktadır (Ergeneli, 1995: 188).

Bir örgütte yönetimin görevlerinden biri örgütsel etkililiği gerçekleştirmektir. Yönetici kendisini bu konuda sorumlu hissetmelidir. Yöneticiler bir olaydaki her etmen için etkililik ölçütü hazırlamaya ve eşleştirmeye ihtiyaç duymaktadırlar.

Genel örgütsel etkililik ölçütleri dört ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar; amacın gerçekleşmesi, kaynakların elde edilmesi, sağlıklı örgüt sistemlerinin kurulması ve devam ettirilmesi son olarak tüm önemli hissedarların ya da katılımcıların doyuma ulaşmasının sağlanması olarak belirtilmiştir (Yükçü & Atağan, 2009: 1-2). Ancak

örgütlerde etkililiğin sağlanması kolay bir süreç değildir. Çeşitli hak sahipleri, müşterileri, çalışanları ve yöneticileri olan bir kuruluş varsayalım. Tüm hak sahiplerinin bu örgütten beklentileri farklı olacaktır. Müşteriler uygun fiyatlarda kalitesi yüksek mal ve hizmet elde etme beklentisi içinde iken, çalışanlar ise yeterli miktarda ücret, sağlıklı çalışma koşulları, iş memnuniyeti beklentisi içinde olacaklardır. Yöneticiler ise bu iki grubun farklı beklentileri arasında kalacaklardır. Dolayısıyla hak sahiplerinin ve örgütten beklentisi olan herkesin istekleri dikkate alınarak örgütsel işleyişlerin dengelenmesi sağlanmalıdır. Beklenti sahibi olan her bir kişinin memnuniyeti örgütün performans, verimlilik ve etkililiğinin değerlendirilmesinde ölçüt olacaktır (Özdemir N. B., 2014).

1.2. İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİĞİN ETKİLERİ

1.2.1. İşçiler Açısından İş Güvencesi ve Verimliliğin Etkileri

İş güvencesi çalışma hakkının korunması anlamını içermektedir. Bu hem işçinin feshe karşı korunmasını hem de fesihten sonra da güvence altında olmasını sağlamaktadır. İş güvencesinin içerisinde, bir yanda emeği karşılığı elde ettiği geliri ile geçinmek zorunda olan işçi; diğer yanda ekonomik gereksinimlere uygun ve rasyonel bir biçimde üretim yaparak kâr elde edip işletmenin geleceğini tehlikeye atmak istemeyen işveren ve bunlar arasındaki ilişkiyi dengede tutmaya çalışan "sosyal" devlet anlayışı vardır (Çağlar, 2010: 22). Bu sayede çalışan kendini güven içinde hissederek çalışacaktır.

İş güvencesi çalışana kanunun vermiş olduğu hakları, işten atılma korkusu veya endişesi yaşamadan kullanabilme olanağı sağlamaktadır. İş güvencesi olmadığında çalışan işten kovulma gibi bir durumla karşı karşıya kalmamak adına işveren tarafından verilen fakat yasada ve iş sözleşmesinde bulunmayan emirleri de uygulamak zorunda hissetmektedir (Poyraz & Kama, 2008: 143-164). Her an işten çıkarılacağı düşüncesine kapılan işçi yaşayacağı korku ve güvensizlik sebebiyle verimli çalışamayacaktır. Oysaki iş güvencesi, çalışanın kendini güvende hissetmesini sağlayarak onun verimini arttıracaktır. Bir örgütte iş güvencesinin uygulanmasının hem işçinin hem de işverenin yararına olacağı söylenebilir. İş güvencesini sağlamış olan bir işverenin işçileri daha motive olmuş bir şekilde çalışacakları için işe olan inançları daha da artacak bu sayede

verimlilikleri de artmış olacaktır. Bu durum işverenin elde edeceği kâr payını arttırmasını sağlayacaktır.

İş güvencesine sahip çalışanların bulunduğu bir işletmede verimliliğin de yüksek olacağı söylenebilir. Firmalar günümüzde insan faktörüne gereken önemi ve değeri göstermektedirler. Bir firmada iş güvencesi bulunduğu takdirde çalışanlar da işletmenin amaçlarına yönelik en etkili biçimde kullanılabilmektedirler. İş güvencesine sahip olan çalışanların işe olan istekleri ve işten duydukları tatmin de yüksek olacağından dolayı çalışanlar birçok işletmenin ihtiyaç duyduğu çalışan tipine dönüşmektedirler (Bakan & Büyükbeşe, 2004: 36).

1.2.2. İşverenler Açısından İş Güvencesinin ve Verimliliğin Etkileri

“İş güvencesi, işin sonlandırılması bakımından işveren tarafından önem taşımaktadır. Çünkü “4857 sayılı İş kanunuyla” belirsiz süreli iş sözleşmelerinde iş güvencesi kapsamında olan işyerlerinde, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, geçerli bir sebebe dayandırılması ve gerektiğinde bu geçerli sebebin ispatı gibi işverene yükümlülükler getirilmiştir. İş güvencesinin işe alımlarda ve sözleşmenin yapılmasında da etkisi büyüktür. İş güvencesi işverenin belirsiz süreli hizmet akdinin fesih yetkisini sınırladığı için, işverenlerin de işçiyi işe alırken kullandıkları usulleri ve esaslarını yeniden gözden geçirmelerini zorunlu kılmıştır. İş güvencesinin olmadığı durumlarda işveren işçiyi istediği zaman işten çıkarabileceği için işe alımlarda gereken özeni göstermemektedir. “4857 sayılı kanunda” işveren gösterdiği geçerli sebebi kanıtlamak zorunda olduğundan bu ispat yükü de işveren tarafından önem kazanmaktadır. İş sözleşmelerinin feshinde performans değerlendirme sistemlerinin çıktıları önemlidir. Eğer işletmelerde performans değerlendirme sistemleri yoksa kanıt açısından bu sistemin kurulması gerekmektedir” (Süzek, 2018: 583-585).

İş güvencesi kavramının işverenleri ilgilendiren önemli etkilerinden birinin de ekonomik olduğu düşünülmektedir. İş güvencesi sağlayan yasal düzenlemelerin işgücü maliyetini artırıcı etkisi bulunmaktadır. Bu etki iş sözleşmesi feshinde ödenmesi muhtemel tazminatlar konusunda kendisini göstermektedir.

İş güvencesi sayesinde işçilerin motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları artacağından işçilerin verimliliği de artacaktır. İşten çıkarılırsa ne yapacağı ve ailesinin tek geçim kaynağı olan işini kaybetmesi durumunda ne gibi zorluklarla karşılaşacağı endişesinden uzaklaşan bir işçi, işine ve işletmesine daha sıkı bağlarla bağlanabilecektir. Geçerli bir neden olmadan işten çıkarılamayacağını bilen işçinin motivasyonu artacaktır. Güven içinde çalışan işçinin verimliliğinin de yüksek olması beklenecektir. Bu da işveren için verimlilik artışı ve daha çok kazanç demek olacaktır (Süzek, 2018: 567).

1.3 İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİĞİN ÖNEMİ

1.3.1. İşçi Açısından İş Güvencesi ve Verimliliğin Önemi

Yeni dünya düzeni ve buna paralel inşa edilmeye çalışılan endüstri ilişkileri sistemlerinde iş güvencesi ve verimlilik arasında sağlanacak doğru dengenin sadece iş hukuku boyutuyla işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin çerçevesini düzenlemesi değil, aynı zamanda bu iki tarafı doğru kavrayacak bir çalışma mevzuatının ülkenin büyüme, istihdam ve rekabet edebilirlik gücüne yapacağı katkının da hesaba katılması gerekmektedir (Öztürk, 2011: 6). “İşverenin iş sözleşmesini haklı ya da geçerli sebeplerle feshetmesi ve işçinin istekli olmasına rağmen bir iş bulma olanağından yoksun olması, işsizliği yaratan etkenlerden birisi olarak kabul edilebilir. İşçinin iş ilişkisine ve buna dayalı gelirine süreklilik sağlanmasında birey olarak menfaati bulunmaktadır. İşsizlik sigortası gibi sosyal düzenlemelerin öngörülmediği sistemlerde işçinin feshe karşı korunması sosyal açıdan çok daha fazla önem taşımaktadır. İşsizliğin yarattığı koşullardan belirli faydalar sağlamak isteyen işverenler açısından niteliksiz işçiler tercih sebebi olmaktadır. Bu işçilerin, kısa süre çalıştırdıktan sonra işlerine son verilmektedir. Bu yolla iş gücü maliyetinin düşürülmesi sağlanmış olmaktadır. Benzer şekilde bu tür işçilerin sosyal sigorta ve vergi dışında bırakıldıkları da sıklıkla görülmektedir. İşçiyi sosyal ve ekonomik açıdan istikrarsızlığa iten ve haklarının kaybına sebep olan bu uygulama onun mesleki açıdan ilerlemesine de engel olmaktadır” (Narter, 2012: 13). Ayrıca işçinin işsiz kalmasının onun kişiliğini de olumsuz etkilediği bir gerçektir.

Tüm bu sayılanlar ışığında, iş güvencesinin işçi açısından ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi; geçerli ve haklı sebepler olmadan iş sözleşmesinin feshinin geçersiz sayılması anlamına gelmektedir. Geçersiz feshin en etkili yaptırımı da işe iadedir. Fesih işleminden önce işverenin bilgi vermesini, fesih kararının bir denetime bağlanmasını veya izin şartının aranmasını öngören kurallar, işe iade önlemi gibi işçinin feshe karşı korunması kapsamında yer alan iş güvencesi kurallarıdır (Narter, 2012: 13-14).

1.3.2. İşveren Açısından İş Güvencesi ve Verimliliğin Önemi

İşverenin menfaatleri açısından değerlendirme yapıldığında öncelikle, işverenin mal ve hizmet üretiminde ihtiyacı olan emeği gerektiği şekilde karşılamayan ve verimli olmayan işçiden mümkün olduğu kadar kolay ve çabuk kurtulması ve onu işten çıkarması gelmektedir. Girişimci olarak işveren, rekabet şartları içinde verimli olan işçiyi çalıştırmakla maliyet unsurlarından biri olan işgücü maliyetlerini rasyonel sınırlar içinde tutabilir. İşçi çıkarmada karşılaşılabilecek hukuki sınırlamalar ve mali yükümlülükler işletmeyi verimsiz çalışmaya ve maliyeti arttırıcı bir yola götürür ki bunun zararını ve yükünü ziyadesiyle toplum da üstlenmek zorunda kalacaktır (Yüksek, 2012: 68).

“Öztürk’ün (2011) belirttiği gibi iş güvencesi, iş sözleşmesinin yapılması aşamasında da büyük rol oynamaktadır. İş güvencesinin olmadığı bir çalışma hayatında işveren, dilediği kadar işçiyi dilediği zamanda işten çıkarabileceğini düşündüğünden, işçi seçiminde daha az rasyonel davranmaktadır. Ancak iş güvencesi ile beraber işveren, daha tutarlı seçme-yerleştirme politikası yapmak durumunda kalır. Tutarlı bir seçme-yerleştirme politikası işletmenin verimliliğini doğrudan etkilediğinden iyi seçilmiş, işletmelerde belirli bir ihtiyaca cevap vermek üzere işe alınmış, belirli testlerden geçirilmiş olan bir işçinin mesleki eğitimle de donatılması halinde işletme de çok yüksek verime ulaşabilmektedir” (Öztürk, 2011: 6).

İş güvencesi, işgücü verimliliğinin artışında başlıca etkenlerden birisidir. Güven içinde çalışan işçi elbette çok daha verimli olacak, işine bütün gücüyle sarılacak ve daha çok çalışacaktır. Böylece iş güvencesi diğer unsurlarla birlikte çalışma barışının sağlanmasında önemli bir anahtar niteliğindedir. Bununla beraber işverenin verimsiz bir

işçiyi çalıştırmaya zorunlu tutulması beklenmemelidir. Bilindiği gibi feshe karşı korunmada amaç verimsiz veya işletme için çalışma imkânı bulunmayan bir işçiyi iş yerinde tutmaya zorlamak değil, keyfi ve serbest iradeye dayalı fesihlerin yapılmasını engellemektir. İş güvencesinin kayıt dışı ekonomiyi dolayısıyla haksız rekabeti önlemedeki etkinliği işveren menfaatleri açısından önem taşımaktadır (Aktuğ, 2009: 24-25).

1.3.3. Toplum Açısından İş Güvencesi ve Verimliliğin Önemi

Gelişmiş ülkelerde işten çıkarmaların olumsuz etkileri ağırlıklı olarak işsizlik sigortasıyla kısmen hafifletilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise, işsizler topluma yük olmaktadır. Çünkü bu ülkelerde işsizlik sigortası pek uygulanmamaktadır. Buna bağlı olarak büyük bir toplumsal maliyet çıkabilmektedir ve kentsel şiddet, artan suç oranı, toplumsal ve politik huzursuzluklar kendini en kötü şekilde göstermektedir. Ama bu sorunlar olmasa bile işsizliğin çok yüksek maliyeti vardır. Bunlardan bazıları işlerini kaybetmeyen işçiler arasında endişe, artan yabancılaşıma, işini kaybetmeyen aile üyelerinin sırtına yüklenen ekstra mali yük ve aileye katkı sağlamak için çocukların okuldan alınmasıdır (Stiglitz, 2002: 95-97).

İş ilişkilerinin korunmasında toplumun genel olarak çıkarı söz konusudur. Bu çıkar, toplumsal refahın sağlanması bakımından kendisini gösterebilir. Sadece istihdam alanlarının sağlanması, kişiye iş temin edilmesi toplum refahının sağlanması anlamına gelmemektedir. Aynı zamanda bunun korunabilmesi de gerekmektedir. Bu durumda toplumun çıkarı sadece işin korunması noktasında kendisini göstermemektedir. Toplumun işyerlerinin faaliyetini sürdürebilmesinde de yaşamsal çıkarı bulunmaktadır. Bu noktada ise toplumsal çıkarın çift yönlü olduğu görülmekte, hem işin hem de işyerinin korunması gereği ön plana çıkmaktadır. Küreselleşme sürecinde bir işyerinin korunması kavramı, uluslararası rekabet bakımından mümkün olduğunca en uygun ortamın oluşturulması anlamını da taşımaktadır. Katı iş güvencesi sisteminin ortaya çıkarmış olduğu yüksek maliyet karşısında işverenler de ucuz iş gücü temin edilebilen ülkelere yatırım yapmayı tercih edeceklerdir. Bu durumla birlikte artan işsizlik iş güvencesi sistemindeki sorunlara odaklanılması konusunda etkili olacaktır (Narter, 2012: 16).

Keyfi feshe karşı işçinin korunmadığı bir ortamda toplu veya ferdi işten çıkarmaların o toplumda işsizlik oranını arttıracak açıktır. İşsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda bu durum gelir dağılımına da olumsuz olarak yansımaktadır. Konu bu yönden ele alındığında işçinin feshe karşı korunması gelir dağılımını olumlu olarak etkileyecektir. Öte yandan endüstriyel ilişkiler düzeninde iş güvencesinin yaşama geçirilmesi ile toplumsal barışın önemli ölçüde sağlanması da mümkün olmaktadır (Ünsal, 2015). Diğer yandan, Süzek 'in (2018) ifade ettiği gibi, iş güvencesi işyerinde verimin ve üretim kalitesinin artmasına ve çalışma barışının kurulmasına yardımcı olur. Gerçekten, geçerli bir neden olmaksızın işten çıkarılamayacağının güveni içinde çalışan işçi, bu güvence nedeniyle daha huzurlu ve verimli çalışır. Bu yolla işçi işletmesi ile bütünleşecek, çatışan menfaatlerin yerini menfaat ortaklığı alacak ve işyerinde gerçek bir çalışma barışı kurulabilecektir (Süzek, 2018: 568-569).

1.4. İş Güvencesi ve Verimliliğin Sonuçları

İş güvencesi, çalışanın bir örgüt içerisinde arayacağı önemli etmenlerden biridir. İş güvencesinin yoksun olması ya da çalışanın iş güvencesizliğini hissetmesi ve bu kaygısının yüksek olması psikolojik ve fizyolojik olarak çalışan üzerinde etki etmektedir. Yapılan birçok araştırmada iş güvencesizliğinin ya da işini kaybetme kaygısının olması, gelirinin kesileceği düşüncesi, geleceğe güvenle bakamamak iş stresini doğurmakta ve çalışanı depresyona doğru sürüklemektedir. Bu da çalışanın sağlığını ve hayatını olumsuz olarak etkilemektedir. İş güvencesizliği kaygısının süresi uzadıkça çalışanın fiziksel ve ruhsal şikâyetlerinde de artış gözlemlenmiştir (Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010: 194-204). İş güvencesi olmaması sebebiyle yaşanan sağlık problemlerinden bazıları stres, depresyon, özgüven eksikliği, kendisinden ve çevresinden nefret etme gibi psikolojik sıkıntılar olarak karşımıza çıkmaktadır (Çakır, 2007: 130-131).

Seçer'in (2007) de belirttiği gibi bu kaygı ve endişe sonucunda alkol ve sigara kullanımı gibi alışkanlıkların da artışa sebep olabileceğini öne sürmüştür. İş güvencesinden yoksun olma algısının ya da bireysel olarak iş güvencesizliğinin hissedilmesinin psikolojik ve bedensel birtakım sağlık sorunlarına yol açtığı belirtilmiştir. İş güvencesinden yoksun olduğu algısına kapılan çalışanın kendi hayatı üzerindeki kontrolünü kaybetmesi daha da fazla endişe yaratmaktadır. Çalışanın yaşadığı işini

kaybetme korkusu ve onun getirisi olan ileriye dönük belirsizlik hatta işin gerçek anlamda kaybedilmesi ve sonrasında yaşanan sıkıntılar, çalışanın motivasyonunu düşürmekte ve daha iyisini başarabilmek adına harekete geçmesine engel olmaktadır (Seçer, 2007: 233-239).

İş güvencesinden yoksun olmanın genellikle iş stresini yükselttiği söylenmektedir. Fakat işin niteliği, çalışanın statüsü gibi etkenler yaşanan stresin değiştiğini göstermektedir. Örneğin belirli süreli veya geçici çalışan işçilerde iş güvencesizliğinin daha yüksek hissedilmesine rağmen, iş yüklerinin diğer çalışanlara oranla daha düşük olması yaşadıkları stresi de azaltmaktadır. Kişilerin bir işte kendilerinin kabul ederek belirli süreli çalışmaya başlamaları, iş güvencesizliğini de o işin bir parçası olarak görmelerine neden olmakta ve iş stresini daha az hissetmelerini sağlamaktadır. Bu nedenle iş yükü daha yoğun olan daimi/kadrolu çalışanların yaşadıkları stres ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sağlık sorunları da daha yüksek olmaktadır (Çakır, 2007: 129-130).

İş güvencesi yoksunluğu çalışan üzerinde güven sorunu yaratabilmektedir. İş güvencesi kaygısı, çalışanın zaman içerisinde örgüte olan güvenini sarsmaya başlar. Çalışan işinin garanti olup olmayacağı karmaşası içerisinde zamanla örgütten uzaklaşmaya başlar. Örgüte ait olma duygusu ve bağlılık düzeyleri azalır (Şeker, 2011: 3-44). Geleceğini ya da işinin sürekliliğini göremeyen çalışan örgütten zamanla uzaklaşmaya başlar. Kendini adama duygusu azalır, bunun getirisi olarak iş verimliliğinin de düşeceği söylenebilir. Çalışan kendisini çalışmak için motive edemez. Bu durumdan da en çok etkilenen örgüt olur. Çalışanın yaptığı işlerin niteliksizleşmesi örgütün zarar görmesine kötü anlamda etkilenmesine sebep olacaktır (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984: 438-448).

Beyaz yakalı çalışanlara uygulanan bir araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanların iş güvencesinden yoksun olma endişeleri arttıkça o örgüte olan bağlılıklarının azaldığı ve farklı bir iş aramaya başlama potansiyellerinin yükseldiği gözlemlenmiştir. Çalışılan işte geçirilen zaman; çalışılarak geçen süre, iş haricinde geçen süre ve üretim yapmak için geçen süre olarak üç kola bölünmüş ve iş güvencesizliği algısının bu üç kolu da olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir (Seçer, 2007: 338).

İş güvencesinin hissedilememesi yani işini kaybetme korkusu çalışan için önemli bir durumdur. İşini kaybetmenin sonucunda gelir kaybı yüzünden, çalışan toplumsal statüsünü kaybedebilir. Eğer bakmakla yükümlü olduğu bir ailesi varsa gelir kaybı yüzünden geçim derdine düşmesi olasıdır. Toplumun en küçük bireyi aile olduğu için ailede olan etkiler daha da büyüyerek toplumu da etkilemeye başlayacaktır. İş yerlerinde iş güvencesinin olmaması, çalışanların devamlı işsizlik ya da istihdam edilememe durumuyla karşılaşması toplum açısından büyük bir problem haline dönüşebilir. Toplumun ve ülkenin refah düzeyi için işsizliğin düşük seviyelerde tutulması gerekmektedir. İstihdam olanaklarının geliştirilmesi veya oluşturulması hem toplum hem de çalışanlar için toplumun refah düzeyinin artması ve toplumsal huzurun ve mutluluğun anahtarıdır. İşsizliğin en az seviyeye indirilmesi ülkenin kalkınması ve gelişmişlik düzeyinin artması için gereklidir.

Çalışanların haklarını savunmaları için sendikalı olmaları gerekmektedir. Sendikalar çalışanların haklarını gözeten kuruluşlardır (Şeker, 2011: 27-28). Sendikaya üyelik ve katılımın nedenleri arasında sendikal araçsallığın ön planda olması nedeniyle, iş güvencesizliğinin sendikal katılım arasında güçlü bir ilişkinin olmaması beklenen bir sonuçtur. Çünkü sendikaya üye olma ve sendikal katılımın nedenlerinin başında ücret ve çalışma koşulları gibi araçsal nitelikli beklentiler yer almaktadır (Çakır, 2007: 134-135). Çalışanlar eğer haksızlığa uğradıklarını düşünüyorlarsa ya da haklarını aramak istiyorlarsa grev ve toplu eylemler yapabilirler. Bu da toplumu etkileyen bir olgu olarak düşünülebilir (Şeker, 2011: 39-40).

İşsiz kalmanın sonuçlarını ortaya koyan araştırmalar, iş güvencesizliğinin olumsuz etkilerinin mutlaka incelenmesi gereken konular olduğunu belirtmektedir. Kişisel ve aile içi ilişkilere ilişkin bir araştırma, yaşanan iş güvencesizliğinin aile bireyleri arasında da sorunlara neden olduğunu saptamıştır (Ferrie, 1999: 59-99).

İş güvencesizliği yaşamın birçok alanını olumsuz etkilediği gibi aile yaşamını da olumsuz yönde etkilemektedir. Boşanma oranlarındaki artış ve evliliklerin genellikle geçim sıkıntısı ve işsizlik nedeniyle sona ermesi bu durumun bir göstergesidir (Kumaş, 2001).

İş güvencesizliği, çocukların ileriye dönük olarak endişeye kapılmalarına da sebep olmaktadır. İş güvencesizliğinin aile içindeki etkilerini inceleyen bir başka araştırmada, ebeveynlerinin iş güvencesizliği tehdidi altında olduğunu hisseden çocukların “dünyanın adaletsiz bir yer olduğunu” düşündükleri, olumsuz ve karamsar bir kişilik yapısı edinmeye başladıkları belirlenmiştir. Bu durumun çocukların akademik kariyerlerini dahi o yaşlardan itibaren etkilediği saptanmıştır. İş güvencesizliğinin neden olduğu psikolojik ve toplumsal sıkıntılar, kişilerin kendilerine olan inançlarını kaybetmelerine buna bağlı olarak intihar girişimlerinde bulunmalarına, sosyal çatışma yaşamalarına ve suç işleme oranlarının artmasına neden olduğu görülmektedir (Çakır, 2007: 135). Marmot’un da (1999) ifade ettiği gibi, “iş güvencesi ve buna bağlı olarak gelir güvencesi, bireylerin kendi yaşamları üzerinde kontrol sahibi oldukları, sosyal birliktelik ve kurumlarına duyulan güvenin yüksek olduğu bir toplum yaratma bakımından, yaşamın önemli bir parçası olarak görülmektedir” (Marmot, 1999: 1-9).

Yukarıda bahsedilen nedenler doğrultusunda ortaya çıkan iş güvencesi ve verimlilik kavramı son dönemlerde araştırmacıların da ilgisini çekmiş ve bu alanda pek çok saha çalışmaları, anketler ve yüz yüze görüşmeler yapılarak somut veriler ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmalarda çıkan ortak sonuç; günümüz iş yaşamında hemen hemen tüm sektörlerde iş güvensizliği kavramının yerleştiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların işlerinden duyduğu memnuniyetsizlik, çalışma koşullarının yeterli olmaması, düşük ücretler, işsiz kalma korkusu ve buna bağlı yaşanabilecek zorluklar çalışanlarda her zaman bir korku ve endişe oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş güvensizliğinin işçilerin tutumları ve motivasyonları üzerinde olumsuz etki yarattığını ortaya koymuştur.

Türkiye’de yerleşmiş yaygın geleneksel yöneticilik anlayışına göre; çalışanlarınızı ne kadar uzun süre çalıştırır ne kadar az ücret verir ne kadar baskı uygularsanız verimliliğin o kadar artacağı düşünülmektedir. İşletme yönetimi alanında sıklıkla yer verilen Havuç-Sopa yöntemi de yöneticilerin belki de farkında olmadan kullandıkları bir yöntem olarak belirtilebilir (Baltaş, t.y.). Türkçeye ‘ödül ve ceza sistemi’ olarak çevirebileceğimiz bu yöntem de verimli bir sistem değildir. Ödül ve ceza yönteminin en çok kullanıldığı alanlardan birisi de tersanelerdir. Ancak verimliliğin

düşük olduğu sektörlerden birisinin de yine tersaneler olduğu göz önüne alınır ise ödül ceza sisteminin başarılı bir uygulama olmadığı anlaşılmaktadır (Gmo, 2018).

1.5. İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİK ALANINDA YAPILAN ULUSAL VE ULUSLARASI ARAŞTIRMALAR

1.5.1. İş Güvencesi ve Verimlilik Üzerinde Yapılan Uluslararası Araştırmalar

İş güvencesi kavramı üzerine yapılan araştırmalar yurtdışında ilk kez 1960 ve 1970 yılları arasında başlamıştır. O dönemdeki araştırmalarda iş güvencesi örgütsel davranışçılar ve psikologlar tarafından, çalışanın, iş tatminini yansıtan birçok boyuttan biri olarak görülmüştür. Maslow, iş güvencesini çalışanı motive eden faktörler arasında görmektedir. Örneğin Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan güvenlik ihtiyacının çalışanlar tarafından tercih edilen kıdem ve istihdam güvencesi sağlayan bir işi ifade ettiğini belirtmiştir (Maslow, 1954).

Abraham Maslow 1943 yılında bir kişinin ihtiyaç duyabileceği şeyleri ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidiyle açıklamıştır. Bu piramitteki tabandan zirveye kadar olan sıralama şu şekildedir: fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve son olarak kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.

Bu hiyerarşi sıralaması incelendiğinde en alt seviyede fizyolojik ihtiyaçların bulunduğu görülmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar insanın hayatta kalabilmesi için nefes alması, beslenmesi, uyuması, üretmesi gibi temel bedensel ihtiyaçlardır. İkinci seviyede güvenlik ihtiyaçları yani can ve mal güvenliği, aile huzur ve mutluluğu, iş bulma ve çalışma gibi ihtiyaçlar gelmektedir. Üçüncü seviyede ise karşımıza bireyin toplumsal ihtiyaçları çıkmaktadır. Toplumsal ihtiyaçlar arasında, aile ve arkadaş çevresi oluşturma, bir takımın veya bir örgütün üyesi olma sayılabilir. Birey kendini bir topluluğa ya da örgüte ait hissettikten sonra ihtiyaç duyduğu şey o toplulukta veya örgütte saygınlık kazanmaktır. Bu da bizi piramidin dördüncü seviyesine çıkarmaktadır. Son olarak da Maslow 'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin tepesinde kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır. İhtiyaçlar piramidinde basamakların sırayla çıkılması önemlidir. Herhangi bir seviyedeki ihtiyaç tam anlamıyla karşılanmışsa kişi direkt olarak bir üst

seviyedeki ihtiyaca geçmek isteyecektir. Ancak bir seviyede bir eksiklik veya problem varsa bu, kişinin bir üst seviyeye çıkmasını zorlaştırmaktadır. Seviyeler arasında atlanarak geçiş yapılmışsa ilerleyen zamanlarda alttaki basamakların eksiklikleri ortaya çıkmaktadır (Şeker S. E., 2014: 43-44).

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliği kavramını geliştirmek ve ölçmek üzere ilk kapsamlı çalışmaları yapmışlardır. İş güvencesizliği ile ilgili tanımları bir kuramsal model altında toplamışlar, iş güvencesizliğinin olası nedenlerini, sonuçlarını ve ilişkili olduğu kavramları ayrıntılı olarak incelemişlerdir. İş güvencesizliğinin karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olduğunu, ancak önceki çalışmalarda basit ve genel bir yapı olarak ele alınıp tek boyutlu ölçeklerle, sınırlı olarak ölçüldüğünü belirtmişlerdir (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984: 438-448).

Ashford, Lee ve Bobko (1989), iş güvencesizliği ve örgüte bağlılık arasında negatif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Hissedilen iş güvencesizliği yükseldikçe örgüte olan bağlılığın ve işten alınan doyumun azaldığı saptanmıştır. Ayrıca iş güvencesizliği algısı arttıkça birtakım sağlık sorunlarında da artış yaşandığı belirtilmiştir. Bir başka araştırmada ise, iş güvencesinin olmaması durumunda çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarının bozulduğu, işine ve işverene karşı olumsuz tutumlar sergilediği gözlemlenmiştir (Ashford, Lee, & Bobko, 1989).

İş güvencesi konusunda yapılan başka bir araştırmada, belirli sözleşmeli (fixed-term contracts) ve ihtiyaca göre alınan (casual basis) çalışanların devamlı çalışanlara göre daha fazla iş güvencesi algısına sahip oldukları ve geçmişinde işsizlik yaşamış olanların yaşamayanlara göre daha fazla iş güvencesizliği kaygısı taşıdığı belirtilmiştir. Ayrıca, şehre uzak bölgelerde yaşayanların metropollerde yaşayanlara göre daha az iş güvencesi algısı taşıdığı tespit edilmiştir. Düşük nitelikli mesleklere sahip olanların diğer mesleklere göre daha fazla iş güvencesizliği taşıdığı ve eşleri ile birlikte yaşayan insanların tek yaşayanlara göre daha az iş güvencesizliği kaygısı taşıdığı gözlemlenmiştir (Milner & diğerleri, 2013).

Ülkeler arasındaki karşılaştırmayı içeren bir araştırmada, sosyal refah için harcamaların, işsizlik oranlarının ve gayrisafi yurtiçi hâsıla gibi büyük seviyedeki

faktörlerin yaş, cinsiyet ve mesleki durum gibi bireysel faktörlerden bağımsız olarak iş güvencesini etkilediği gözlemlenmiştir (De Bustillo & De Pedraza, 2010).

1.5.2. İş Güvencesi ve Verimlilik Üzerine Ulusal Alanda Yapılan Araştırmalar

İş güvencesi algısı, istihdam sorunları ve ekonomik krizlere bağlı olarak yaygınlaşmış olumsuz sonuçlara sebep olması nedeniyle araştırmacılar için bir araştırma konusu olmuştur (Seçer, 2007: 334-340). İş güvencesizliğinin çalışanların sağlığını etkileyen, örgütsel bağlılığın azalmasına, iş tatmininin düşmesine, iş verimliliği ve performansın azalmasına sebep olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, iş güvencesi memnuniyeti azaldıkça stres düzeyinin arttığı gözlenmiştir. İş güvencesinin olmaması, iş stresini genellikle artıran bir faktör olarak belirtilmektedir. Ancak, işin niteliği, çalışanın statüsü ve iş yükü de stres düzeyinde farklılığa yol açabilmektedir (Çetin & Wasti, 2002: 1-33).

Bakan ve Büyükbeşe'nin (2004) büyük ölçekli özel bir işletmede yaptıkları araştırmanın verilerine göre iş güvencesi değişkeni ile motivasyon, genel tatmin, iş tatmini, sosyal tatmin ve yöneticiden tatmin değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuşlardır (Bakan & Büyükbeşe, 2004: 35-59).

Dığın 'ın (2008) da belirttiği gibi, insan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ile ilgili yaptığı araştırmasında, çalışanların, iş ve iş güvencelerinden memnuniyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif; iş stresi ve işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Ek olarak çalışanların iş güvencesi algılarında istihdam biçimleri, sendikal güvenceleri ve yaşları açısından farklılıklar tespit etmiştir (Dığın, 2008: 196-200).

Seçer (2007) Manisa Organize Sanayi Bölgesindeki işletmelerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanlar ile bir araştırma yapmıştır. "Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi" adlı çalışması, yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla incelenmiştir. Modelde kariyer sermayesi algılanan istihdam edilebilirliği pozitif yönde ve yüksek düzeyde etkilediği gözlemlenmiştir. Algılanan istihdam edilebilirlik değişkeninin nitel iş güvencesizliğini pozitif yönde ve yüksek

düzeyde etkilediği ve algılanan istihdam edilebilirlik nicel iş güvencesizliğini negatif yönde ve orta düzeyde etkilediği ortaya konmuştur (Seçer, 2007: 334-340).

Çağlar'ın (2010), iş güvencesinin etkilerini çalışanların algılamaları üzerine yaptığı araştırmada, çalışanların iş güvencesi konusunda yeterli düzeyde bilince sahip oldukları ve haksız yere işten çıkartılmaları durumunda hukuki anlamda atacakları adımlara hazırlıklı olduklarını ortaya koymuştur. Ancak çalışanlar hala iş güvencesinin kendileri yararına bir düzen sağladığı konusunda şüphe etmekte olduklarını ve bu şüpheyi ortadan kaldırmak amacıyla çalışanların iş güvencesi kapsamında sahip olduğu haklar konusunda bilinç düzeylerinin artırılması ve hukuki anlamda sahip oldukları hakların kendilerine anlatılmasının önemli olduğunu belirtmiştir (Çağlar, 2010: 1-128).

Sağlam'ın (2014) yapmış olduğu araştırmada, iş güvencesizliği algısının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yaptığı çalışması, örgüte karşı bağlılık duygusunun güçlülük derecesini iş güvencesinin belirlediği yaptığı çalışma ile desteklenmiştir. Araştırmaya göre; işlerinin kötüye doğru gideceğini düşünen çalışanların örgütsel bağlılıklarının azaldığı görülmüş, örgütsel bağlılığı azalan çalışanların işten ayrılma yolunu seçtiğini ve hatta daha genç olan çalışanların geliri ve kıdemlerinin de düşük olması sebebiyle daha fazla işten ayrılma eğilimi gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır (Sağlam, 2014).

Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir başka çalışmada, çalışanların, iş güvencesi algılarının cinsiyetlerine ve eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiğini; erkek çalışanların iş güvencesizliği algılarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Lise eğitime sahip çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğinin lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim almış çalışanlardan daha yüksek olduğunu; iş güvencesi algılarının çalışanların yaşlarına ve örgütteki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur (Azaklı, 2011: 1-147).

Çıtır ve Kavi'nin (2010), örgütsel güven ve iş güvencesi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yaptıkları araştırmada, örgütsel güven ile iş güvencesi algılamaları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Çalışanlar kurumlarına ve yöneticilerine yüksek oranda güven beslerken, iş güvencesi boyutunda benzer güveni ortaya

koyamamışlardır. İş güvencesi açısından kıdem ve pozisyon faktörleri ele alındığında, farklı kıdem ve pozisyonlara sahip olanlar arasında anlamlı bir farka rastlanmamış ve işten çıkarılmaya neden olacak faktörler gerçekleştiğinde, çalışanlar bunların kendilerini çoğunlukla etkilemeyeceğini düşündüklerini ortaya çıkarmıştır. Fakat işten çıkarılmalarını gerektirecek bir durumun varlığında ise, kendilerini güvende hissetmemektedirler. Son olarak da örgütsel güven ile iş güvencesi arasında farklı bakış açıları olabileceğini ve örgütsel güvenin yüksek olması halinde dahi bir çalışanın işten çıkarılmayacağını düşünmesinin mümkün olmadığını gösteren bulgular elde etmişlerdir (Çıtır & Kavi, 2010: 233-243).

İş güvencesizliği ve işini kaybetme kaygısının iş verimi ve iş üretkenliğine olan etkilerini bilişim sektöründe inceleyen Aslan'a göre (2011), bilişim sektörü çalışanlarında iş güvencesizliği ile iş verimi ve iş üretkenliği arasında ters yönlü bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur. Bulgulara göre bilişim sektörü çalışanlarının iş güvencesizliği arttıkça iş verimi ve iş üretkenlikleri azalmaktadır. Ayrıca, iş güvencesizliğinin durumluk ve sürekli kaygı düzeyini artırdığını ve bilişim sektöründeki erkek çalışanların, kadın çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algısı içerisinde olduklarını ortaya koymuştur (Aslan, 2011: 1-99).

Aytürk (2001) tarafından yapılan bir araştırmada, örgütlerde ve çalışanlarda etkililiği ve verimliliği sağlamanın yöneticilerin bilgi ve becerisine, yönetsel işlevlerin etkili biçimde kullanılmasına ve uygulanan yönetim tarzına ve anlayışına bağlı olduğu öne sürülmüştür. Örgütlerde etkililiği ve verimliliği engelleyen öğelerin başında, klasik yönetim anlayışı ve her şeyi ayrıntılı şekilde düzenleyen mevzuatların geldiği belirtilmektedir. Bunun yerine, örgütlerde başarı ve verimliliğin ölçüsünün çalışanları memnun etmek olduğu bu yüzden her örgütün amacının çalışanı memnun etmek olması gerektiği öne sürülmektedir (Aytürk, 2001: 109).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ GÜVENCESİ VE VERİMLİLİĞE İLİŞKİN TERSANE ÇALIŞANLARININ ALGILARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

1.1. Tersane Sektörünün Tarihsel Gelişimi

Tersanecilik Anadolu’da 600 yıllık bir geleneğe sahiptir. İlk tersane 1390 yılında Osmanlı İmparatorluğu döneminde Gelibolu’da kurulmuştur. Osmanlı döneminde, Fatih Sultan Mehmet tarafından 1455’te kurulan Haliç tersanesinin ise kalıntıları günümüze kadar gelmiştir. Bu dönemlerde Türk tersaneleri dünyanın en büyük tersaneleri olarak bilinmekteydi (Ekonomi Bakanlığı, 2017: 1).

Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu yıllarda, denizcilik sektörünün geliştirilmesinin ülkenin gelişmesinin temel noktalarından biri olduğu fark edilmiştir. Bu nedenle önemli endüstri merkezleri konumundaki tersanelerin teknoloji ve alt yapı eksikliklerinin giderilmesi ve gerekli yatırımın yapılarak milli ekonomiye katkıda bulunmaları en önemli gündem maddelerinden biri olmuştur. Mustafa Kemal Atatürk de ‘‘Denizciliği Türk’ün büyük milli ülküsü olarak düşünmeli ve bunu en kısa zamanda başarmalıyız’’ sözü ile Cumhuriyet Türkiye’sinin denizciliğe vermesi gereken önemi ortaya koymuştur. Bu bağlamda öncelikle 1. Dünya savaşında zarar gören tersaneler onarılmıştır (Yıldız, 2008: 30). Onarıma ilk olarak 1940’lı yıllarda Haliç’te kurulan çekek yerleri ve mavna ve ağaç teknelerin onarımları ile başlanmıştır.

1960’lı yıllardan itibaren özel tersaneler kurularak ticari amaçlı tekne inşaatları ve küçük tonajlı gemilerin bakım ve onarımı yapılmıştır. 1950- 1963 yılları ise ahşap tekne imalatından çelik tekne imalatına geçilmesi bakımından tersanecilik sektörü için önemli bir dönem olmuştur. Bu tarihler arasında 6.500 DWT¹’luk yük gemisi ile 18.000 tonluk yüzer havuz inşa edebilecek düzeye ulaşılmıştır (Tbmm, 2008: 65). 1969 da Tuzla

¹ Bir gemi yük, yolcu, personel, kumanya, yakıt ve tatlı su ile tam olarak yüklendiği zaman tuzlu suda yaz draft’ına kadar battığında, 2240 librelilik ton olarak taşıdığı ağırlıktır. Bu tonajın önemi, gemi ağırlık olarak taşıyabileceği yüklerin konulmasında ortaya çıkmaktadır (UBAK, 2017)

Aydınlı koyuna taşınan tersaneler ile Boğaz ve Haliçteki tersane yoğunluğu bu bölgeye aktarılmıştır (Ekonomi Bakanlığı, 2017: 1).

Ülkemizde; yeni gemi inşaatı, yat inşaatı, gemi onarımı, gemi yan sanayi ve teknik hizmet alanlarında faaliyette olan ve uzun yıllardır hem devlet hem de özel sektör tarafından işletilen gemi inşa sanayi, Türk Ağır Sanayinin önemli bir parçası durumundadır (Kırdağlı, 2010: 9). Ayrıca normal şartlarda ihraç edilmesi pek de mümkün olmayacak birçok yan sanayi ürününe ihracat kapısını açarak, yan sanayiye bağlı pek çok iş kolunu beslemesi ve bu alanlarda istihdam sağlamasıyla da Türkiye ekonomisinde öncü rol oynamaktadır (Tmmob Gemi Mühendisleri Odası Komisyonu, 2008: 460). 2002 yılında yan sanayi çalışanı sayısı 30.000’lerde iken, 2008 yılında bu sayı 103.500’lere ulaşmıştır. Yan sanayi sektörümüzdeki istihdam 2011 yılı sonunda 62.256 kişidir. 2014 yılı itibariyle bu sayı yaklaşık 50.000’lere gerilemiştir (Dto, 2018: 135). Zira tüm dünya ülkeleri için de gemi inşa sanayi, desteklendiği ve geliştirildiği takdirde bağlı olduğu yan sanayi sektörlerini de hızlı bir şekilde geliştiren, döviz girişi sağlayan, bulunduğu bölgedeki iş gücünü olumlu yönde etkileyen, bu bölgedeki ticaretin gelişmesini, büyümesini ve güçlenmesini destekleyen, bölgedeki insanların refah ve kültür seviyelerini yükselten ve önemli bir istihdam kaynağı yaratan bir ağır sanayi koludur (Dto, 2018: 122-123).

Türkiye’de 1963 yılından itibaren gemi inşa sektöründe atılımlar gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Planlı döneme geçilmeden önce tersanelerin alt yapılarında ve teknolojilerinde gözle görülür bir gelişme olmamasına rağmen planlı döneme geçilmesi ile birlikte sektörde önemli adımlar atılmıştır. Bu dönemlerde denizcilik sektörü ekonomik kalkınmanın önemli bir parçası olarak görülmüştür ve hazırlanan beş yıllık kalkınma planları içerisinde bu sektöre özel bir yer verilmiştir.

Birinci beş yıllık kalkınma planının uygulandığı 1963-1967 yılları arasında ekonominin gerekleri göz önünde bulundurulmuş ve gemi ithalinin kısıtlanmasıyla birlikte özellikle hedeflenen 1000 DWT'nun altında gemi üretimine ulaşılmıştır (Dpt, 1963-1967).

1968-1972 yılları arasındaki ikinci beş yıllık kalkınma planında ülkedeki gemi inşaa kapasitesinin artırılması ve teknolojik olarak geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca

faal durumdaki tersanelerin kapasitelerinin gemi inşa taleplerini gerek gemi ölçüleri gerekse yıllık üretim miktarları bakımından karşılayamayacağı fark edilmiştir. Bu nedenle Pendik Tersanesinin yatırımları başlatılmış ve 1969'da Bakanlar Kurulu kararıyla Tuzla Aydınli koyu "tersaneler bölgesi" olarak seçilmiştir. Bunun yanında alt yapı yatırımlarının devlet tarafından başlatılıp daha sonra tersane kuracak müteşebbislere devredilmesi kararı alınmıştır (DPT, 1968-1972).

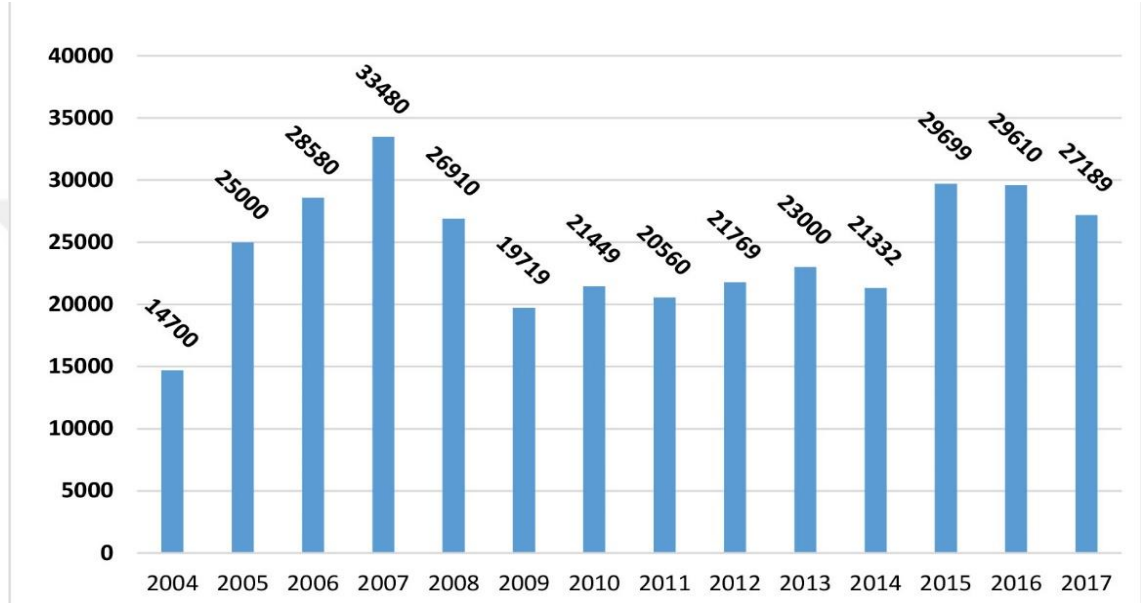
1973-1977 yıllarını kapsayan üçüncü beş yıllık kalkınma planında, sektörün geliştirilmesine katkı sağlayacak olan dizel motor fabrikalarının kurulmasının son aşamasına gelinmiştir. Özel Sektör Tuzla Tersanelerinin alt yapı çalışmaları hızlandırılmış, aynı zamanda Pendik Tersanesi ile birlikte Alaybeyi tersanesinin modernizasyon projesi de kalkınma planına dâhil edilmiştir. Bu dönemde ayrıca tersanelerin kapasiteleri genişletilmiş, çoğu küçük ve orta büyüklükte olmak üzere gemi taleplerinin büyük bir kısmı yurt içinden karşılanmış, hatta az da olsa gemi ihraç edilmeye bile başlanmıştır (Dpt, 1973-1977).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı dâhilindeki en önemli gelişme, Türk gemi inşa sektöründeki en büyük kapasiteye sahip olan ve teknolojik açıdan en ileri durumdaki Pendik Tersanesinin 1 Temmuz 1982 yılında birinci kademesinin faaliyete başlaması olmuştur. Bu dönemde Türk gemi inşa sanayinin hareketlilik kazanmasında özel sektör tersanelerinin kurulması ve gemi inşa etmeye başlamalarının da payı büyüktür. Çünkü bu tersaneler alt yapılarını sürekli geliştirerek ve teknolojiyi takip ederek kapasitelerini ve kalitelerini gün be gün arttırmışlardır. Böylelikle günümüzde artık dünya çapındaki rakipleri ile rekabet yarışına girebilecek duruma gelmişlerdir (Dpt, 1979-1983).

1985- 1989 tarihleri arasındaki Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde de kamu ve özel sektör bazında önemli gelişmeler yaşanmaya devam edilmiştir. Deniz Nakliyat T.A.Ş. için Pendik Tersanesi'nde üretilecek olan ve 75.000 DWT"luk tonajları ile Türkiye'de inşa edilen en büyük tonajlı gemiler olma özelliğini taşıyacak 2 adet dökme yük gemisinin inşa çalışmalarının ilk adımları atılmıştır (Dpt, 1985-1989).

1.2. Tersane Sektöründe İstihdam

Gemi inşa sektöründe yaşanan gelişmelerin, Türkiye'nin en büyük sorunlarının başında gelen işsizlik sorununa da olumlu katkılar sağladığı görülmektedir. 2003 yılında bu sektörde istihdam edilen kişi sayısı 13.000 iken, bu sayı 2005 yılında 25.000 kişiye ulaşmıştır.



Grafik 1. Tersanelerdeki İstihdam Durumu

Kaynak: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı 04/2018

İstihdama olan katkısı yadsınamayacak büyüklükte olan tersanelerimizde 2007 yılında doğrudan istihdam edilen kişi sayısı 33.480 iken ekonomik krizin siparişleri olumsuz etkilemesi sonucu yaşanan iptaller nedeniyle 2013 yılında bu rakam 17.000'e düşmüştür. Son verilere göre 2017 yılında sektörde çalışanların sayısı 27.189 kişi olarak belirlenmiştir (Dto, 2018: 124). 2008 yılının son dönemlerinde başlayan ve yaklaşık bir yıl boyunca devam eden Küresel Ekonomik Kriz pek çok sektörü etkisi altına aldığı gibi gemi inşa sektörünü de etkisi altına almıştır. Krizin etkileri siparişlerde düşüşe yol açmış bu da istihdamı olumsuz yönde etkilediği gibi yatırımların da ertelenmesine veya iptal edilmesine neden olmuştur. Ayrıca kriz döneminde ve sonrasında bankaların tersanelere yaklaşımları nedeniyle tersaneler birçok projeyi durdurma veya erteleme kararı almak durumunda kalmışlardır (Dto, 2018: 122). Türkiye gemi inşa sektöründe krize yönelik

önlemlerin bir an önce alınması, kriz sürecinin sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesi ve krizin en az zararla atlatılabilmesi açısından önemli yer tutmaktadır.

1.3. Tersanelerin Genel Durumu

Tersaneler 2000 ve 2001 yıllarındaki ekonomik krizlerde uyguladıkları akıllıca politikalar çerçevesinde ihracata yönelmişler ve bu sayede 2001 yılında kapasite kullanım oranlarını %25'e, 2002 yılında %57'ye, 2003 yılında ise %70'ler seviyesine kadar yükseltmişlerdir.

Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Gemi inşa ve Tersaneler Genel Müdürlüğüne yürütülen çalışmalar sonucunda yapılan yatırımlar sayesinde Tuzla tersaneler bölgesinde bulunan tersanelerin çoğunluğu kapasitelerini artırmışlardır. Ayrıca yasal prosedürleri yerine getirenler de tersanelerini kurmaya başlamış ve kurmaya devam etmektedirler (Udhhb, 2018).

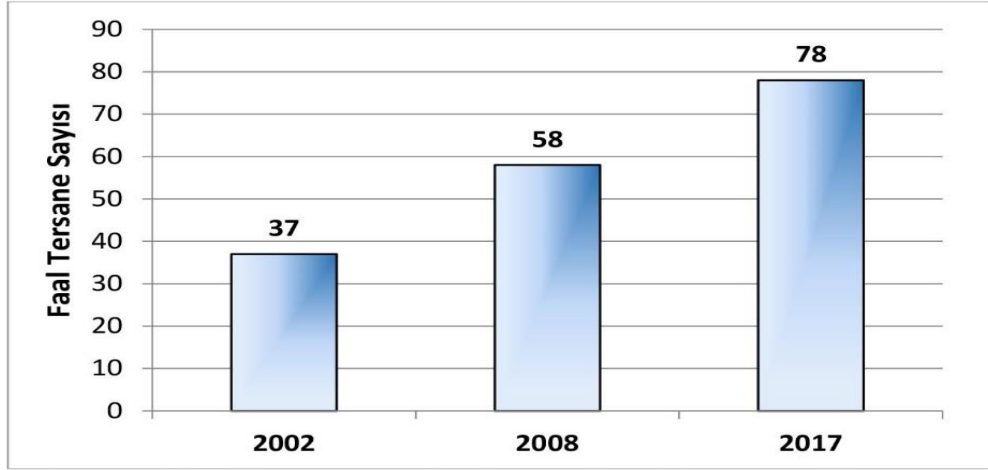
Şekil : 2017 yılı sonu faal tersane sayısı



Tersane Proje Kapasitesi: 4,44 milyon DWT/Yıl

Kaynak: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı 04/2018

2002 yılında Türkiye’de faal durumda olan 37 tersane var iken bu sayı 2018 yılının Nisan ayında 78 adet tersaneye ulaşmıştır. Tersaneler Marmara bölgesinde ve Karadeniz bölgesinin batı kesiminde çoğunluktadır. Yatırım aşamasında olan 25 tersane bulunmaktadır (Udhhb, 2018).

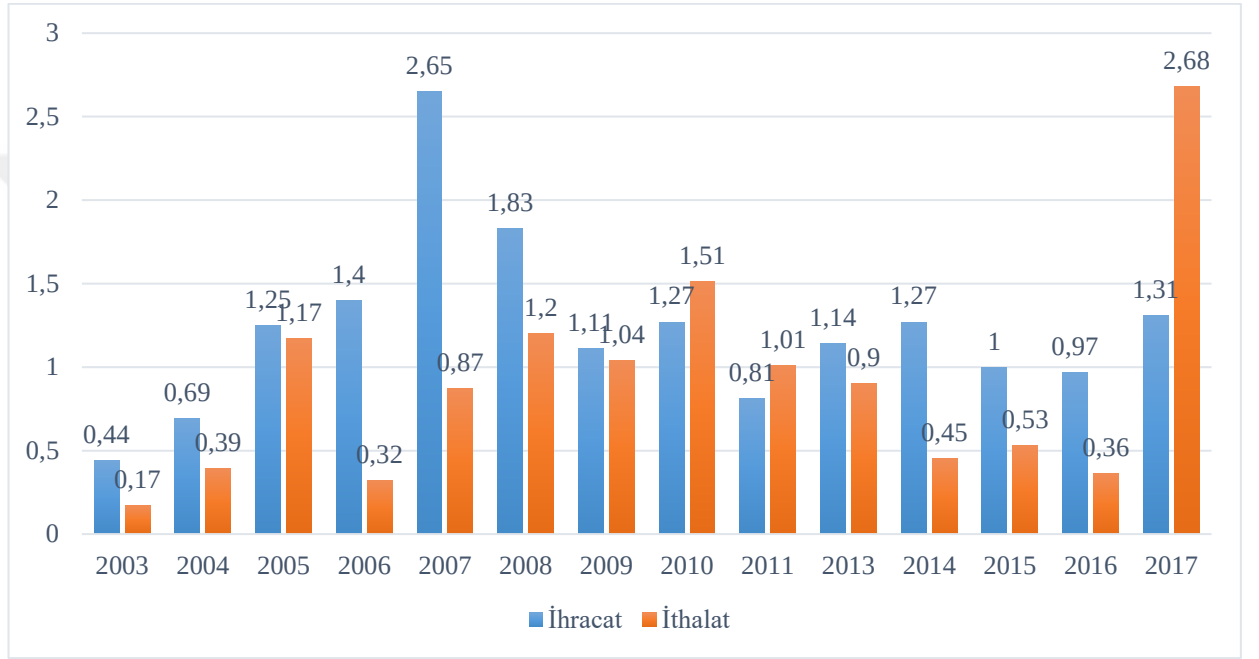


Grafik 2. 2002 / 2017 Faal Tersane Sayısı

Kaynak: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı 04/2018

Tersanelerde 1995–2001 yılları arasında toplamda 836.000 DWT’luk 166 adet gemi siparişi tamamlanmıştır. 2002-2007 yılları arasında ise bu sayılar tonaj bakımından 3.051.000 DWT büyüklüğüne gemi adedi bakımından 443 adede yükselmiştir. Kriz öncesine kadar olan süre boyunca tersanelerimiz özellikle kimyasal tanker siparişleri olmak üzere gemi siparişleri sıralamasında dünya 4.lüğüne kadar yükselmişlerdir. Fakat kriz ile birlikte siparişlerdeki gerileme sebebiyle 2017 yılında sadece 98.940 DWT’luk 21 adet gemi siparişi tamamlanabilmiştir. Nisan 2018 itibariyle oranlar neredeyse iki katına çıkmış ve 147.539 DWT’luk 43 adet gemi siparişine ulaşılmıştır. Tersaneler 2018 yılının Nisan ayı verilerine göre gemi tiplerinde aldıkları siparişler bazında Yolcu/Araba Feribotlarında birinci, Römorkörlerde ikinci ve Kimyasal Tankerlerde ise üçüncü sırada bulunmaktadırlar. Türk Armatörlerinin Nisan 2018 itibariyle dünya genelinde inşa edilmeyi bekleyen 0,8 Milyon DWT’lık 24 adet gemi siparişleri bulunmaktadır (Dto, 2018: 128).

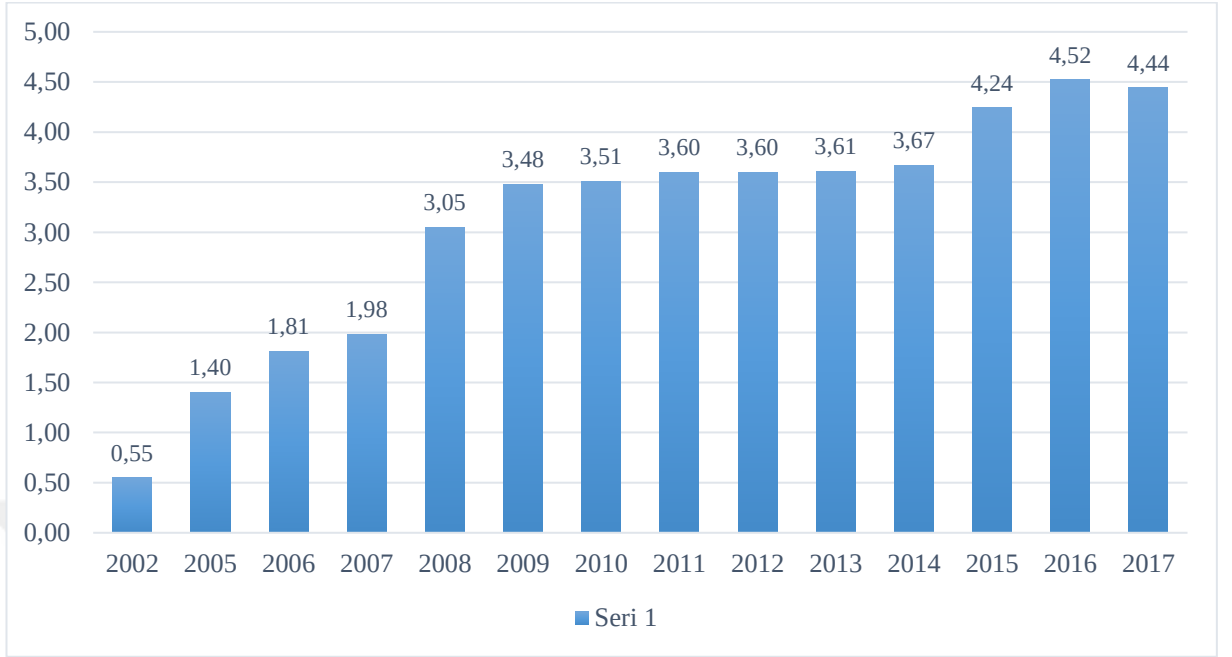
Yeni gemi inşa siparişleri almakta zorlanan tersaneler, çareyi bakım-onarım faaliyetlerine yönelmekte bulmuşlardır. 2013 yılında 15.755.206 DWT olarak gerçekleşen bakım onarım, 2014 yılı sonu itibariyle yaklaşık 20.000.000 DWT'e, 2015 yılında da yaklaşık 21.500.000 DWT'e yükselmiştir. 2017 yılı sonu itibariyle sektör 21.000.000 DWT bakım onarım değerine ulaşmış olup, yıllık kapasite 22.000.000 DWT'e yükselmiştir (Dto, 2018: 123).



Grafik 3. Gemi İnşa Sanayinin 2009-2017 İthalat/İhracat Değerleri

Kaynak: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı 04/2018

2002-2008 yılları arasında Türkiye’de inşa edilen gemilerin birçoğu ihraç edilmek üzere üretilmiştir. 2008 yılında gemi ve yat inşa ihracatının büyüklüğü 2,6 milyar USD’dir. 2009 yılında krizin etkisi özellikle ihracatta hissedilmiş ve ihracat 1,83 milyar USD seviyesinde gerçekleşmiştir. 2008 yılında 10,6 milyon USD olan gemi yan sanayi ihracatı da 2009 yılında %71 azalarak 3,1 milyon USD’ye gerilemiştir. 2013 yılında 1,16 milyar USD büyüklüğünde ihracat gerçekleştiren sektör, 2014 yılında az bir artışla 1,28 milyar USD’lik gemi ve yat ihracatına ulaşmış, 2015 yılı verilerine göre ise 1,02 milyar USD’lik ihracat ile %19 gerileme göstermiştir. 2016 yılında ihracat değeri 972.177.000 USD olup 2017 yılında %37,6 artış ile ihracat değeri 1.33 Milyar USD olarak gerçekleşmiştir (Dto, 2018: 125).



Grafik 4. 2002-2017 Tersane Proje Kapasiteleri

Kaynak: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı 04/2018

Gemi inşaatı ve onarımı sektöründe ihtiyacı karşılayacak işçi açığını kapatmak ve böylelikle sektöre kalifiye eleman yetiştirmek için 2004 yılından itibaren İstanbul Tuzla’da, Türkiye Gemi İnşa Sanayi A.Ş. (TGİSAŞ) ve Türk Loydu Vakfı ortak çalışması sonucunda kaynakçılık kursu (elektrik ark kaynağı ve gaz altı kaynağı) eğitimleri verilmiştir. Yine bu amaca yönelik olarak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2004 yılında 6 adet meslek lisesinde gemi yapım eğitimi başlatılmış, 2016 yılında ise bu sayı 31 meslek lisesine çıkartılmıştır (Dto, 2018: 130-131).

Son yıllarda Savunma Sanayi’ne yönelik projeler de büyük bir hız kazanmıştır. Özellikle MİLGEM projesinin başarıyla tamamlanmasından sonra askeri amaçlı gemi inşa projelerindeki yerli katkı payı yükselmiştir. Ayrıca tersanelerimiz yurt dışından bile teklif alabilir duruma gelmişlerdir. Türkiye, dünya üzerinde askeri deniz kuvvetine sahip olduğu bilinen yaklaşık 162 ülke arasında, kendi içinde savaş gemisi tasarlayabilen, inşa edebilen ve tüm kontrollerini gerçekleştirebilen 10 ülke arasına girmektedir. Eskiden neredeyse tümüyle dışa bağlı olan Türk savunma sanayisi de gemi inşa sektörünün gelişimine paralel olarak gelişmeye başlamıştır (Dto, 2018: 131).

Gemi yan sanayi sektöründeki gelişmeler de gemi inşa sektörüne olumlu katkılar sağlamaktadır. Bu bağlamda her iki sektörün de birbirini sürekli beslediği görülmektedir. Ancak yaşanan gelişmelere rağmen hala ülkemizde üretemediğimiz ve ithal etmek durumunda olduğumuz yan sanayi ürünleri bulunmaktadır. Bu ürünlerin başında çelik sac ve profiller, elektronik seyir yardımcıları, haberleşme sistemleri, pervaneler, baş ve kış iteler gelmektedir (Dto, 2018: 135).

2015 yılının dünya gemi ihracat verilerine göre en fazla gemi ihracatı yapan ülke %26,2'lik pay ile Güney Kore'dir. Güney Kore ile birlikte ilk beşte bulunan ülkeler sırasıyla %19,6 ile Çin, %8,3 ile Fransa, %7,8 ile Japonya ve son olarak %3,9 ile Almanya'dır. Türkiye ise ihraç amaçlı gemi inşası dünya sıralamasında %0,9 payı ile 21. sırada yer almaktadır. Türkiye'deki tersanelerde tek parçada ancak azami 80.000 DWT'ye kadar gemi inşa edilebiliyorken bu miktar gemi inşa sanayisi gelişmiş olan ülkelerde 250.000-350.000 DWT yükselmektedir (Ekonomi Bakanlığı, 2017: 4).

Türkiye'deki tersanelerde verimliliğin düşük olduğu, akademik çevre ve iş çevreleri başta olmak üzere birçok çevrede konuşulmasına rağmen bu soruna yönelik herhangi bir sistematik çalışmanın olmadığı görülmektedir (Gmo, 2018). Tersane sektöründe verimliliğin artırılması rekabetle başa çıkabilmek için de bir zorunluluk haline gelmiştir. Ancak Kırdaglı'nın (2010) da bahsettiği gibi verimlilik artışını gerçekleştirebilmek için tek başına teknolojiye yüklenmek bir çözüm değildir. Bunun yanında yönetim alanındaki çalışmalar ile birlikte nitelikli iş gücünün oluşturulması da önemlidir. Ayrıca firmaların sağlayacağı iş güvencesi ve onun getirisi olan istihdam güvencesiyle çalışanların verimliliklerini olumlu yönde etkilemeleri gerekmektedir (Kırdaglı, 2010).

1.4. Evren ve Örneklem

Bir araştırmanın sonuçlarının yüzde yüz doğru olabilmesi için verilerin o konuyla ilgili tüm kaynaklardan toplanması gerekmektedir. Fakat bunun başarılabilmesi özellikle kaynaklar çok geniş bir alana dağılmış ise oldukça zor bir duruma dönüşmektedir. Bu nedenle araştırmacılar genellikle bütün kaynaklara ulaşmaya çalışmak yerine bir örneklem grubu ile çalışmayı tercih etmektedirler (Gülbüz & Şahin, 2017: 124-138).

Bu araştırmanın evrenini Türkiye’de gemi inşaa sektöründe faaliyette bulunan Karadeniz ve Marmara bölgelerindeki tersaneler oluşturmaktadır. Bu çalışmada Karadeniz ve Marmara bölgesinde faaliyette bulunan küçük, orta ve büyük ölçekli 9 ayrı firmada çeşitli pozisyonlarda görev yapan personel ana örneklem olarak alınmıştır. Bu bölgede faaliyette bulunan firmalar ilgili Liman Başkanlıkları ile irtibata geçilerek tespit edilmiş ve firmalarla görüşülerek araştırma için özel izinler alınmıştır. Araştırmaya, iki küçük, üç orta ve dört büyük ölçekli ulusal ve uluslararası alanda ticaret yapan tersane firmaları olur vermiştir. Araştırma verileri uygulanan kantitatif (nicel) anket yöntemleri ile toplanmıştır.

Bu çalışmanın verileri proje asistanı olarak görev aldığım The British Council 216422117 künne numaralı Newton Institutional Link Fund programı tarafından Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi ve Cardiff Üniversitesi iş birliği ile yürütölen “Gemi İnşaa Sanayindeki Yeniden Yapılandırma Süreçlerini İnceleyen” 1 Nisan 2016 tarihinde başlayıp 31 Mart 2018 tarihinde sona eren uluslararası projeye dayanmaktadır. Projenin saha çalışmasında etik konular çerçevesinde katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilerek araştırmanın konusu ve amacı açıklanmış ve çalışanlara gönüllü olarak anket uygulamasına katılıp katılamayacakları sorulmuştur. Ankete katılmayı kabul edenlerden isim veya kimlik bilgisi istenmemiş ve verecekleri cevapların sadece akademik amaçla kullanılacağı ve kendilerini hiçbir şekilde bağlamayacağı teminatı verilmiştir. Toplam 9 firmada 662 katılımcı ile anket uygulaması yapılmıştır.

1.5. Yöntem ve Verilerin Elde Edilmesi

Bu araştırma kantitatif (nicel) bir araştırma olarak planlanmış ve uygulanmıştır. İstatistik bilimi sadece sayısal veriler üzerinde sonuçlar vermektedir. Kişilerin neyi ne için yaptıklarını anlayabilmek için kalitatif (nitel) metot uygulamak gerekmektedir. Ancak çalışma şartları gereği derinlemesine görüşme yapma imkânı kısıtlı kalmıştır. Bu projede, proje asistanı olarak görev almış olmak anket çalışmaları sırasında gözlem yapabilme imkânı sağlamıştır. Yapılan gözlemler, derinlemesine görüşme yapılamama sorununun giderilmesinde etkili olmuştur.

Bu çalışmada anket uygulaması iki şekilde yürütülmüştür. Anketlerin cevaplanmasına öncelikle birebir uygulama olarak başlanmıştır. Katılımcılara anketteki sorular yüz yüze sorulmuş ve cevaplamaları istenmiştir. Ancak katılımcıların mesai süreleri içinde işlerine devam etmek zorunda olmaları ve yüz yüze yapılan uygulamaların sadece öğlen arasına ya da mola zamanlarına sıkışması anketlerin bu şekilde cevaplanmasını çok zor bir duruma dönüştürmüştür. Bu duruma bağlı olarak anket uygulamasında ikinci bir yöntemle başvurulmuştur. Bu yöntemde anketler katılımcılara dağıtılmış ve anketleri kendilerinin cevaplaması istenmiştir. Böylece hem daha fazla sayıda katılımcıya ulaşılmış hem de anket uygulamasındaki zaman unsuru daha avantajlı kullanılmıştır.

Proje kapsamında yürütülen anket uygulamasında toplamda 217 soru bulunmasına rağmen, çalışmada anketin sadece taşeron ve daimi/kadrolu çalışanların iş güvencesi ve verimlilik algılarını ölçmeye yönelik olan soruları seçilmiştir. (Ek 1’de kullanılan sorular verilmiştir). Bu sorular kapsamında öncelikle katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgiler toplanmış ve genel bir kanıya varılmaya çalışılmıştır. Bunun yanında katılımcılara kendi verimliliklerini ve çalışanların verimliliklerini etkileyen faktörleri, firmaların uyguladıkları stratejilerin verimlilikleri üzerindeki etkilerini ve verimliliklerinin iş güvencesiyle olan ilişkilerini anlamaya yönelik sorular yöneltilmiştir. Ayrıca elde edilen tüm veriler taşeron işçiler ve daimi/kadrolu çalışanlar açısından da ayrı ayrı ele alınmış, incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Bu araştırma daha önce sistematik ve bilimsel bir akademik çalışmanın olmadığı alanda yapılacak ilk çalışma olma niteliği taşımaktadır. Tersane çalışanlarının iş güvencesi ve verimliliğe ilişkin algılarına yönelik bir araştırma olarak planlanmıştır.

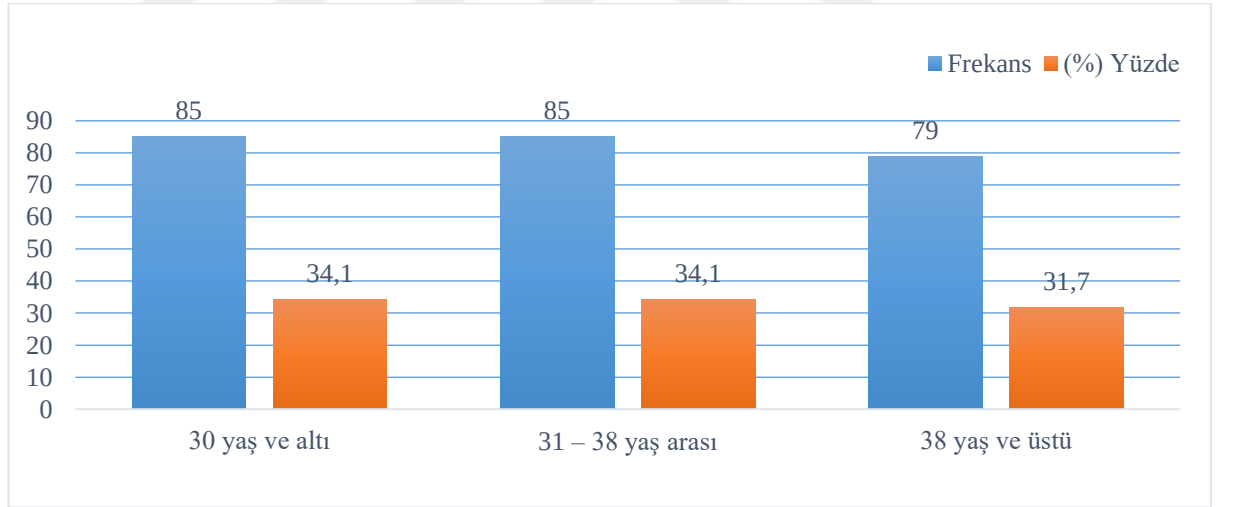
Araştırmanın veri değerlendirme işlemi betimleyici (deskriptif) frekans analizi yöntemi ile SPSS Version 23 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

1.3.1. Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılan tersane sektöründe çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, tersane sektöründeki çalışma süresi, çalışma şekli ve kadro durumuna ait frekans dağılımları ve bunlara karşılık gelen yüzde değerleri aşağıdaki tablolarda ve grafiklerde sırasıyla yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	(%) Yüzde
30 yaş ve altı	85	34,1
31 – 38 yaş arası	85	34,1
38 yaş ve üstü	79	31,7

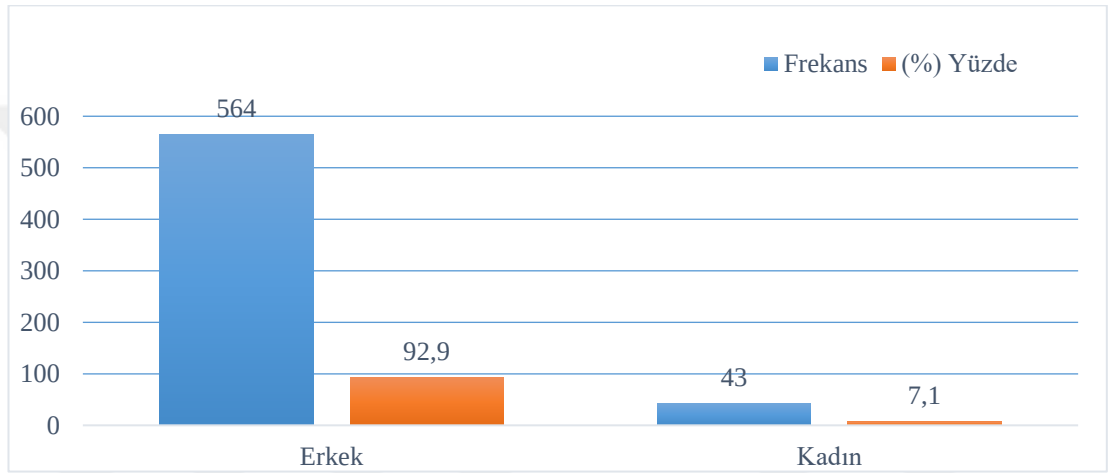


Grafik 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı

Tablo'1 de görüleceği üzere, araştırmaya katılan tersane çalışanlarından 30 yaş ve altı ile 31-38 yaş arasında olan çalışanlar %34,1 ile aynı orana sahiptir. Bu iki yaş aralığı toplamda %68,2 ile bu verinin en büyük kısmını oluşturmaktadır. Bu iki yaş aralığı grubunu % 31,7 ile 38 yaş ve üstü yaş aralığındaki çalışanlar izlemektedir. Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan çalışanların yaş aralık yüzdelerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	(%) Yüzde
Erkek	564	92,9
Kadın	43	7,1

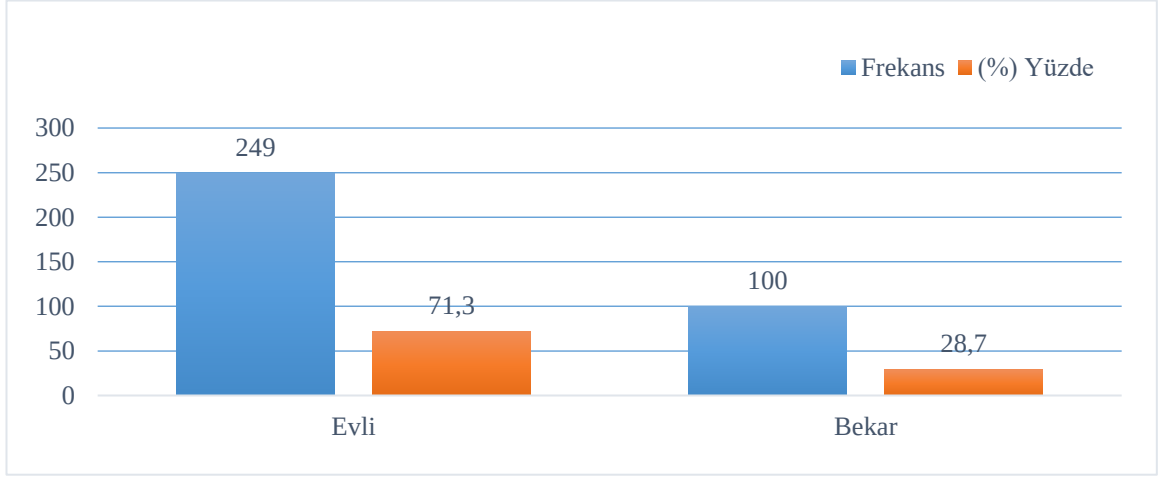


Grafik 6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo'2 ye göre araştırmaya katılan tersane çalışanlarının önemli bir kısmını %92,9 ile erkekler, % 7,1 ile düşük bir oranla kadınlar oluşturmaktadır. Bu dağılıma göre tersane çalışanlarının çoğunluğunun erkekler olduğu görülmektedir. Bu sektörün çalışma koşullarının çok ağır olduğu göz önüne alındığında bu oranların beklentilere uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	(%) Yüzde
Evli	249	71,3
Bekâr	100	28,7

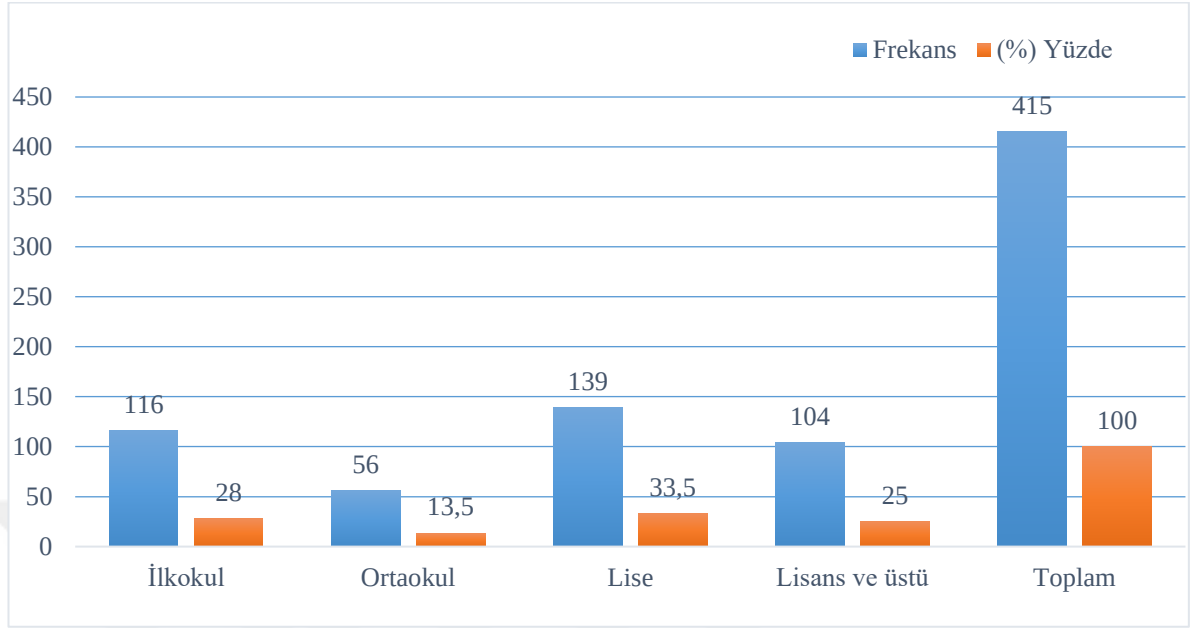


Grafik 7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 3'ten de anlaşılacağı üzere araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunu evliler oluşturmaktadır. Çalışma şartları ne kadar ağır olsa da evli kişiler daha fazla sorumluluk sahibi oldukları için iş değiştirme konusunda daha çekimser davranmaktadırlar. Kısa bir süre için bile olsa işsiz kalmayı göze alamamaktadırlar. Bekârlar da ise böyle durumda daha cesur davranabilmektedirler.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim	Frekans	(%) Yüzde
İlkokul	116	28,0
Ortaokul	56	13,5
Lise	139	33,5
Lisans ve üstü	104	25



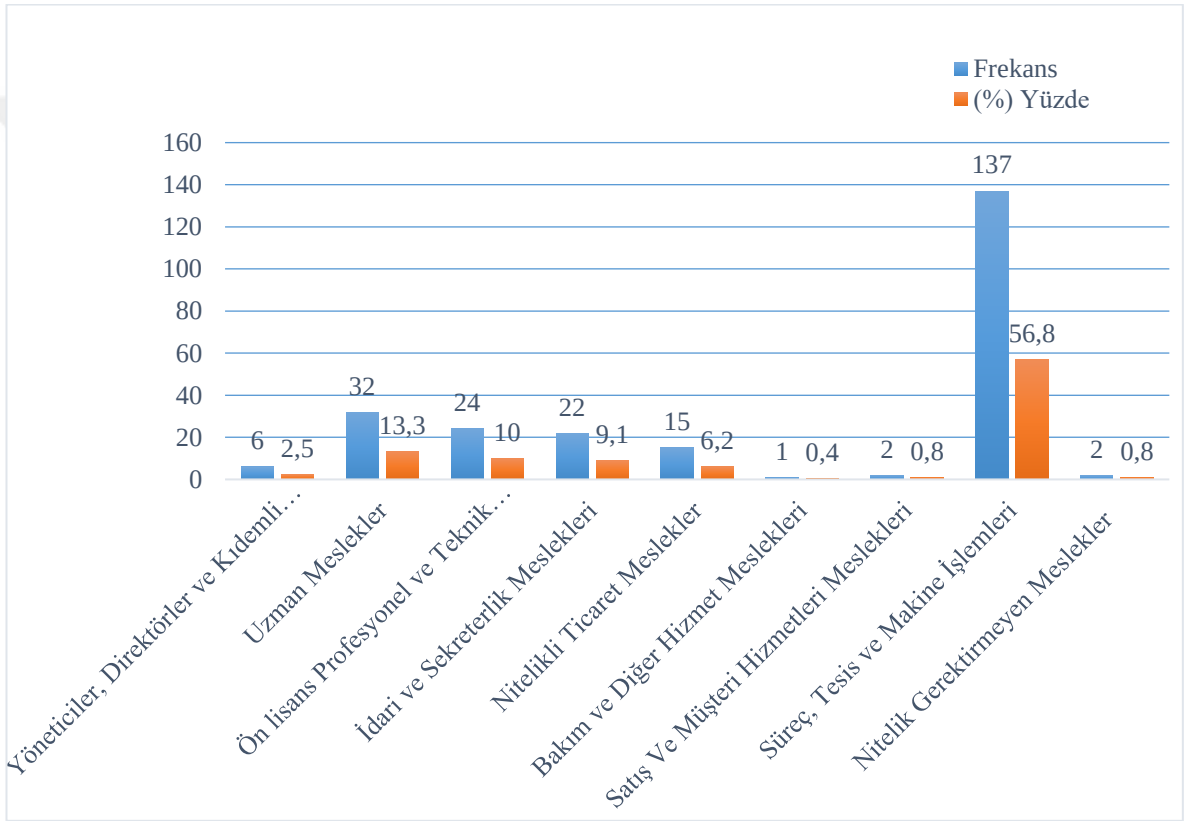
Grafik 8. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılanların %33,5’lik bir oran ile çoğunluğunu lise mezunlarının oluşturulduğu görülmektedir. Ancak asıl çoğunluğu toplamda ilkokul mezunlarının ve lisans ve lisansüstü mezunlarının oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu iki grubun oranlarının toplamı %50’yi geçmektedir. Ortaokul mezunları ise %13,5’lik bir oran ile küçük bir alanı kapsamaktadırlar.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Mesleklere Göre Dağılımı

Meslek	Frekans	(%) Yüzde
Yöneticiler, Direktörler ve Kıdemli Memurlar	6	2,5
Uzman Meslekler	32	13,3
Ön lisans Profesyonel ve Teknik Meslekler	24	10,0
İdari ve Sekreterlik Meslekleri	22	9,1
Nitelikli Ticaret Meslekler	15	6,2

Bakım ve Diğer Hizmet Meslekleri	1	0,4
Satış Ve Müşteri Hizmetleri Meslekleri	2	0,8
Süreç, Tesis ve Makine İşlemleri	137	56,8
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	2	0,8

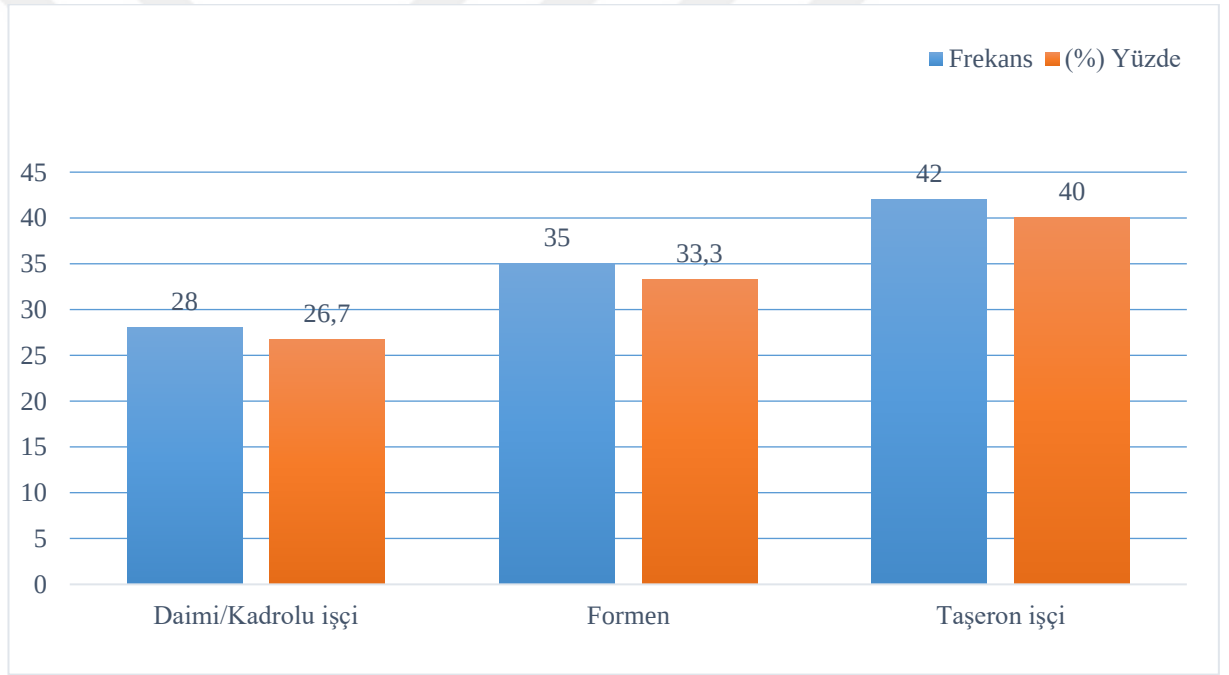


Grafik 9. Araştırmaya Katılan Çalışanların Mesleklerine Göre Dağılımı

Tersane sektöründe çok çeşitli meslek grupları bulunmaktadır. Hem idari birimde hem saha da çalışılan bu kadar fazla mesleğin tek tek analizini yapmak çok zor olacağı için gruplandırılarak ele alınmıştır. Tablo 5'te de bu meslek gruplandırılmaları gösterilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Çalışanların İdari Sorumluluklarına Göre Dağılımı

İdari Sorumluluk	Frekans	(%) Yüzde
Yönetici /İdareci	28	26,7
Formen	35	33,3
İşçi	42	40,0

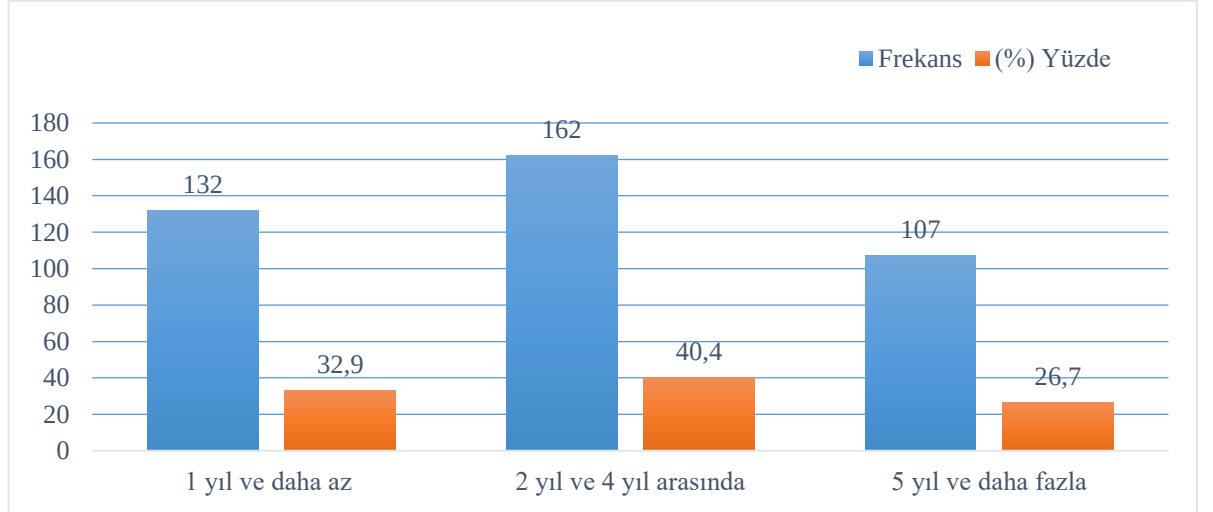


Grafik 10. Araştırmaya Katılan Çalışanların İdari Sorumluluklarına Göre Dağılımı

Tablo 6’da da bir önceki tabloda olduğu gibi gruplandırma yapılmıştır. Ancak bu sefer meslekler idari sorumluluk derecelerine göre gruplandırılmıştır. Sorumluluğun en üst seviyelerde hissedildiği bölüm olan yöneticiler grubu doğal olarak en düşük orana sahiptir. İşçiler ise sorumluluk alanları çok dar olduğundan bu analizdeki en büyük payı oluşturmaktadırlar.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Çalışma Yılı	Frekans	(%) Yüzde
1 yıl ve daha az	132	32,9
2 yıl ve 4 yıl arasında	162	40,4
5 yıl ve daha fazla	107	26,7

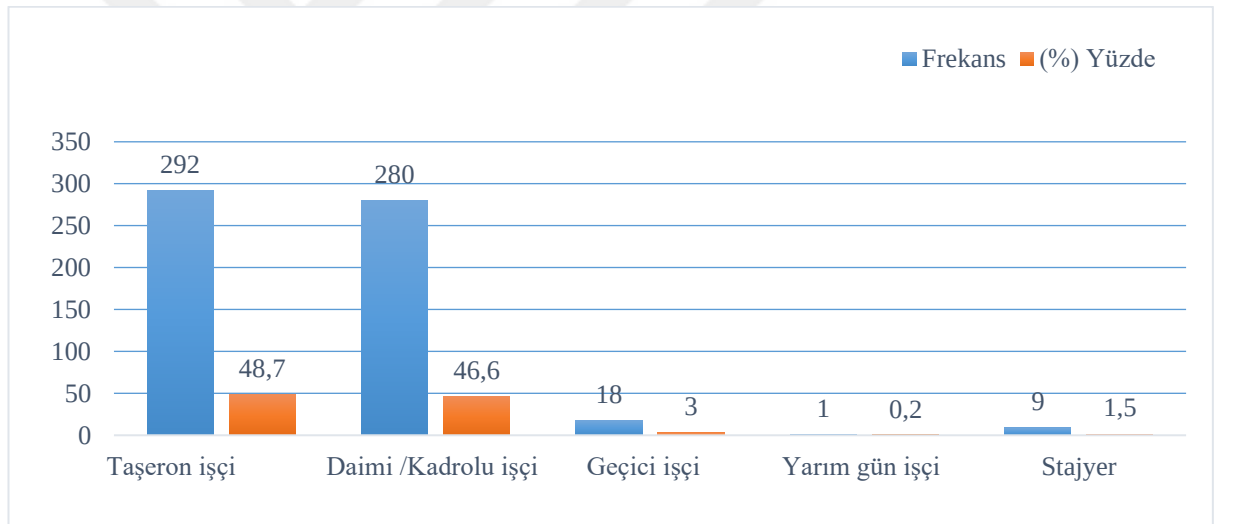


Grafik 11. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Tersane sektöründe çalışma yıllarını gösteren tablo 7'ye bakıldığı zaman ağırlıklı olarak 2 ila 4 yıl arasında çalışıldığı görülmektedir. Bu oranı 1 yıl ve daha az süre çalışanlar takip etmektedir. Ancak görüldüğü üzere en düşük oranı 5 yıl ve daha uzun süre çalışanlar oluşturmaktadır. Özellikle taşeron işçiler arasında sirkülasyonun yüksek olması bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Ücretler, sosyal haklar gibi etmenler sirkülasyonu etkilemektedir. Ayrıca taşeron işçilerin büyük bir kısmının göç ile gelmesinin ve aralarındaki akrabalık ilişkilerinin de kuvvetli olmasının sirkülasyonu kolaylaştırdığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Çalışanların İşyerindeki Konumuna Göre Dağılımı

	Frekans	(%) Yüzde
Taşeron işçi	292	48,7
Daimi /Kadrolu işçi	280	46,6
Geçici işçi	18	3
Yarım gün işçi	1	0,2
Stajyer	9	1,5



Grafik 12. Araştırmaya Katılan Çalışanların İşyerindeki Konumuna Göre Dağılımı

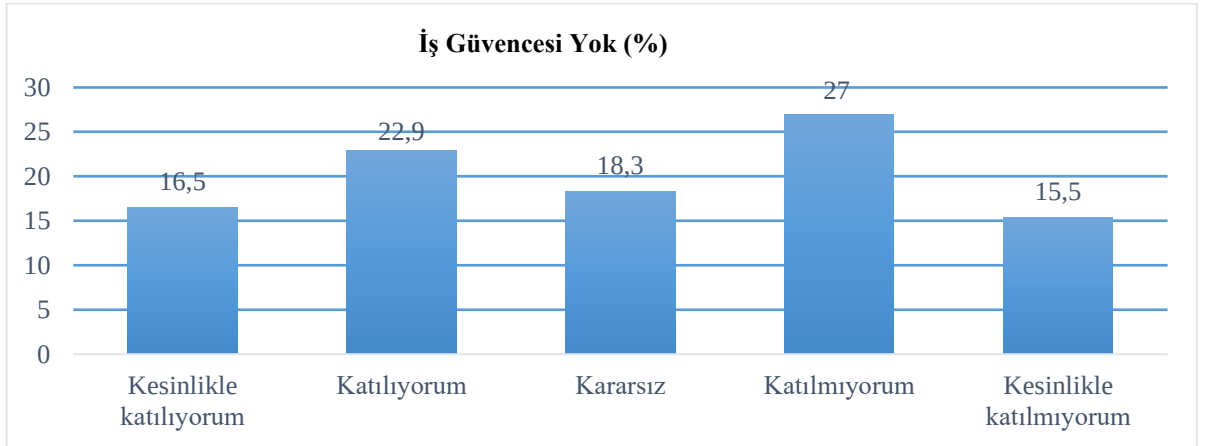
Tablo 8’den de anlaşılacağı üzere bu sektörde genel olarak taşeron işçilerin ve daimi/kadrolu işçilerin çalıştıkları söylenebilir. Taşeronların ve daimi/kadrolu çalışanların oranı birbirine çok yakındır. Taşeronlar %48,7’lik bir orana sahipken daimi/kadrolu çalışanların oranı %46,7’dir. Aralarında %2’lik bir fark bulunmaktadır. Geçici işçilerin, yarı zamanlı çalışanların ve stajyerlerin oranı ise %5’i geçmemektedir.

1.3.2. İş Güvenesi ve Verimlilik Değişkenlerine Ait Frekans Analizleri

Bu bölümde ilk tablo ve grafikte çalışanların iş güvenesine katılıp katılmadıklarının, diğer tablo ve grafikte ise çalışanların kendi verimlilikleri ile diğer çalışanların verimliliklerinin yüzde ve frekans değerleri incelenmiştir.

Tablo 9. İş Güvenesi Değişkenlerine Ait Frekans Analizi

	Frekans	(%) Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	105	16,5
Katılıyorum	146	22,9
Kararsız	117	18,3
Katılmıyorum	172	27
Kesinlikle katılmıyorum	98	15,5

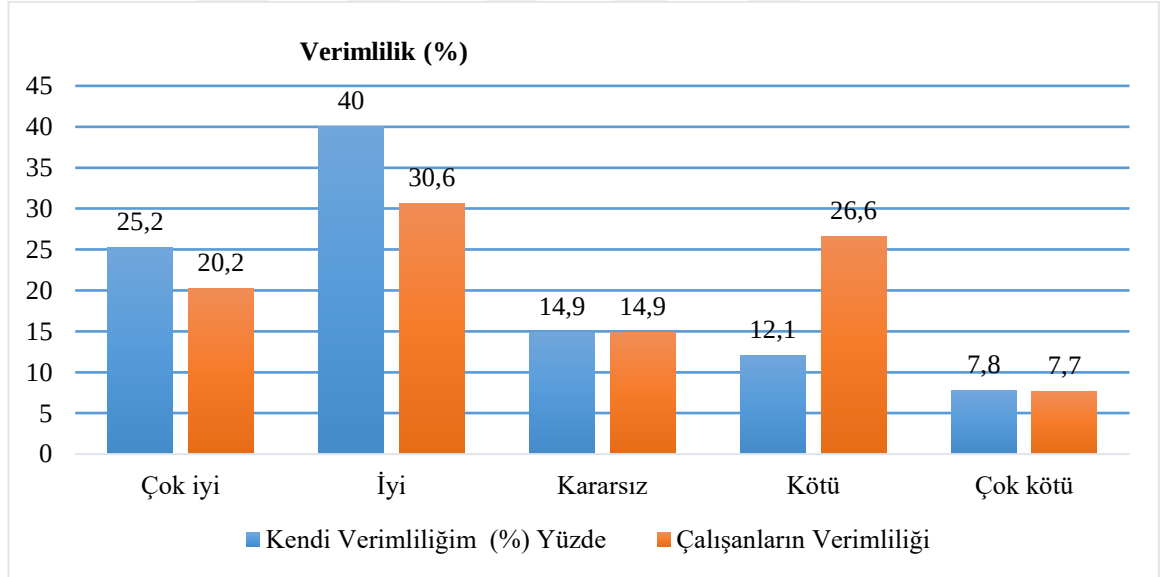


Grafik 13. İş Güvenesi Değişkenlerine Ait Frekans Analizi

Tablo 9' da görüleceği üzere, araştırmaya katılan tersane çalışanlarının yaklaşık %40'ı iş güvenesine sahip olmadıklarını söylemişlerdir. %18,3'lük bir orana sahip çalışanlar ise kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Bu tablo bağlamında çalışanların yaklaşık yarısından fazlasının iş güvenesinden yoksun olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Tablo 10. Verimlilik Değişkenlerine Ait Frekans Analizi

	Kendi Verimliliğim	Çalışanların Verimliliği
	(%) Yüzde	
Çok iyi	25,2	20,2
İyi	40	30,6
Kararsız	14,9	14,9
Kötü	12,1	26,6
Çok kötü	7,8	7,7



Grafik 14. Verimlilik Değişkenlerine Ait Frekans Analizi

Tablo 10’da “kendi verimliliğim” ve “çalışanların verimliliği” verileri birlikte ele alınmıştır. Bu soruyu cevaplayan çalışanların %65’i kendi verimliliklerinin iyi olduğunu düşünmektedirler. Çalışanların arkadaşlarının verimliliği söz konusu olduğunda bu oran %50’ye düşmektedir.

Bu kısımda çalışanların verimliliği oranını baz almak daha anlamlı olacaktır. Çünkü kişiler kendileriyle alakalı olumsuz söylemlerden kaçınmaktadırlar. Bu yüzden

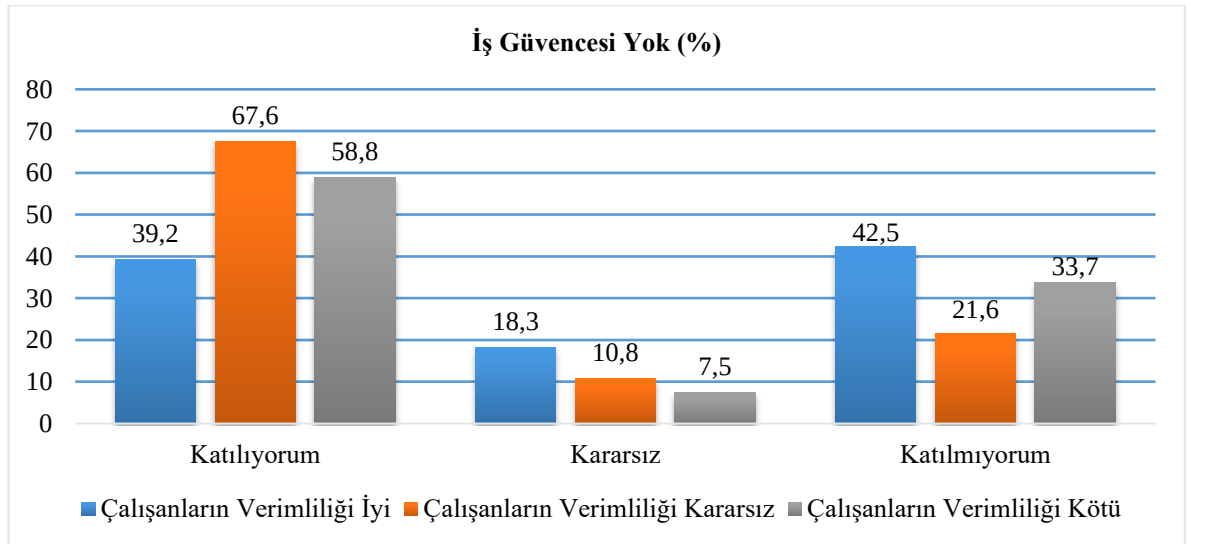
kendi verimliliklerinin düşük olduğunu belirtmekten çekinmiş olabilecekleri göz önünde bulundurularak çalışanların verimliliği sorusuna verilen cevapların daha objektif olduğu söylenebilir.

1.3.3. İş Güvenesi ve Verimlilik Değişkenlere Ait Crosstab ve Chi-square Analizleri

Bu bölümde iş güvenesinin çalışanların verimliliği ve kendi verimlilikleri üzerine etkisi crosstab ve chi-square analizleri yapılarak incelenmiştir.

Tablo 11. İş Güvenesinin Çalışanların Verimliliğine Etkisi

		İş Güvenesi Yok		
		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyorum
Çalışanların Verimliliği	İyi	39,2	18,3	42,5
	Kararsız	67,6	10,8	21,6
	Kötü	58,8	7,5	33,7



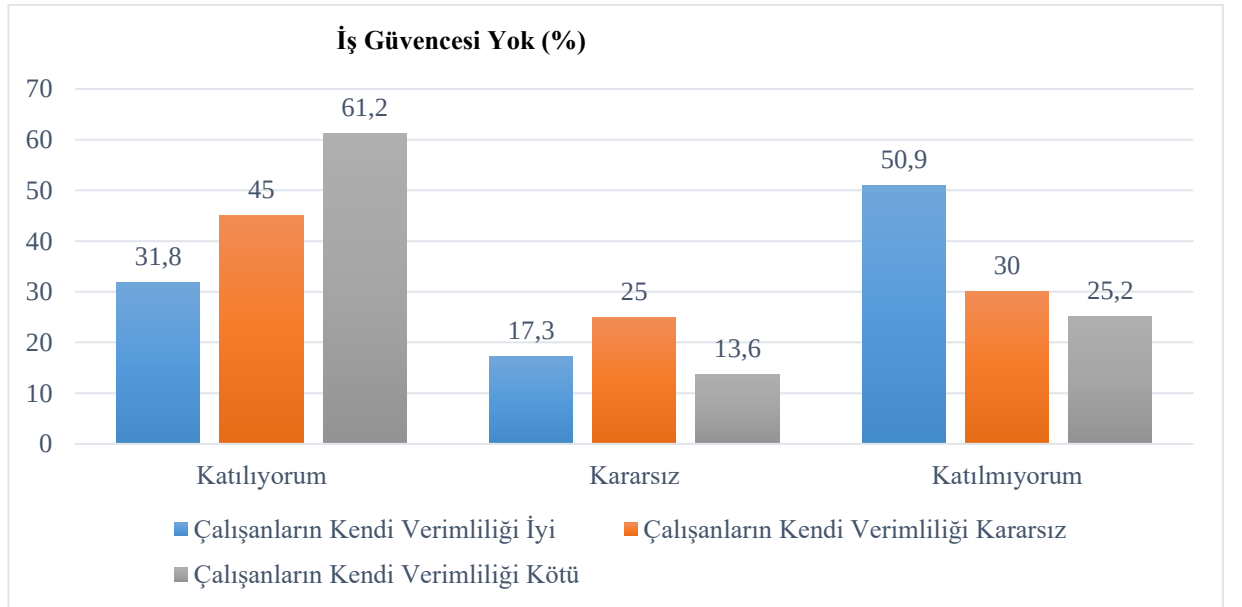
Grafik 15. İş Güvenesinin Çalışanların Verimliliğine Etkisi

İş güvencesi yok düşüncesine katılanların %46'sı çalışanların verimliliğinin iyi olduğu görüşünderken, iş güvencesi yok düşüncesine katılmayanların da %62'si çalışanların verimliliğinin iyi olduğu görüşündedir.

İş güvencesi yok görüşüne katılanlar da katılmayanlar da çalışanların verimliliğinin iyi olduğunu düşünmektedir. Tablo 11' den de anlaşılacağı üzere iş güvencesinin olduğunu savunanlarda bu oran daha yüksektir. Buna bağlı olarak iş güvencesinin olduğu düşünülen firmalarda verimliliğin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 12. İş Güvencesinin Çalışanların Kendi Verimliliğine Etkisi

		İş Güvencesi Yok		
		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyorum
Çalışanların Kendi Verimliliği	İyi	31,8	17,3	50,9
	Kararsız	45	25	30
	Kötü	61,2	13,6	25,2



Grafik 16. İş Güvencesinin Çalışanların Kendi Verimliliğine Etkisi

İş güvencesi yok düşüncesine katılanların yaklaşık %57'si kendi verimliliğinin iyi olduğu görüşünderken, iş güvencesi yok düşüncesine katılmayanların da %79,5'i kendi verimliliğinin iyi olduğu görüşündedir.

İş güvencesi yok görüşüne katılanlar da katılmayanlar da kendilerinin verimliliğinin iyi olduğunu düşünmektedir. Tablo 12'den de anlaşılacağı üzere iş güvencesinin olduğunu savunanlarda bu oran daha yüksektir. Bir önceki tabloda olduğu gibi bu tabloda da iş güvencesinin olduğu düşünülen firmalarda verimliliğin daha yüksek olduğu söylenebilir.

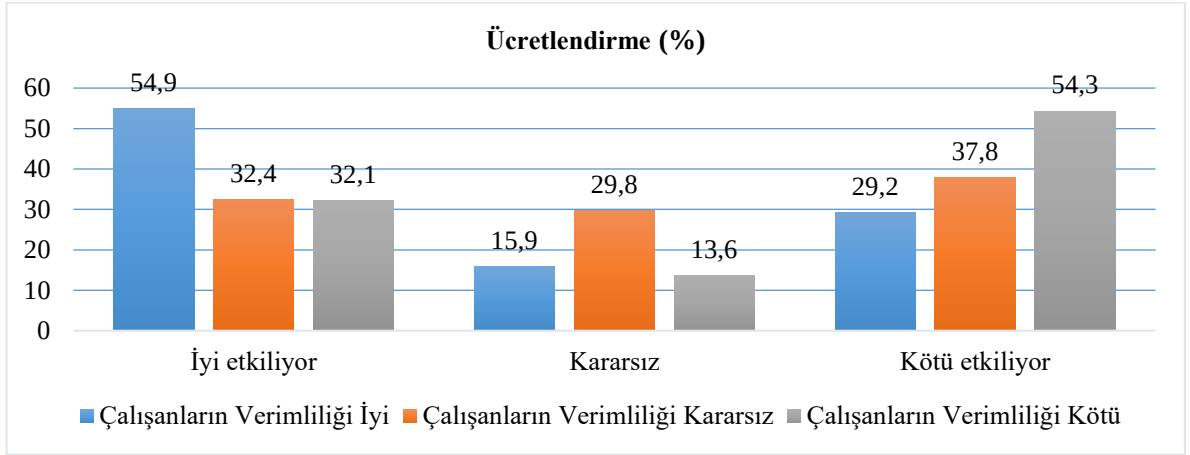
1.3.4. Tersanelerin İzledikleri Stratejilerin Çalışanların Verimlilikleri Üzerindeki Etkileri

Ücretlendirme stratejileri

Bu bölümde firmalardaki ücretlendirme stratejilerinin çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 13. Ücretlendirme Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Ücretlendirme stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	54,9	15,9	29,2
	Kararsız	32,4	29,8	37,8
	Kötü	32,1	13,6	54,3



Grafik 17. Ücretlendirme Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

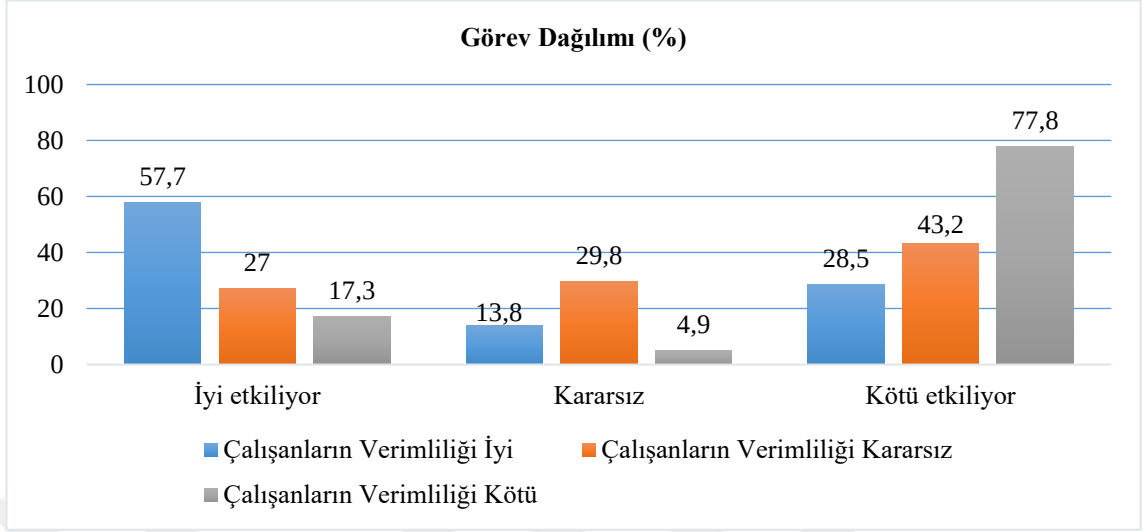
Tablo 13’den de anlaşılacağı üzere ücretlendirme ile verimlilik arasında doğrusal bir orantı bulunmaktadır. Firmaların uyguladığı ücretlendirme stratejileri iyi olduğu takdirde verimliliğin yüksek olacağı inancı görülmektedir. Çalışanlar hakkettikleri ücreti aldıkları zaman motivasyonlarının, çalışma istek ve arzularının artacağını düşündükleri söylenebilir. Aynı şekilde ücretlendirme stratejilerinin kötü olması durumunda verimliliğin düşük olacağı ifade edilmektedir. Eğer çalışanlar ücretlendirme stratejilerinin adil olmadığını düşünüyorlarsa çalışma verimliliklerinin olumsuz yönde etkileneceği yapılan analizlerde de görülmektedir.

Görev dağılımı

Bu bölümde firmalardaki görev dağılımının çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 14. Görev Dağılımı Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Görev Dağılımı Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	57,7	13,8	28,5
	Kararsız	27	29,8	43,2
	Kötü	17,3	4,9	77,8



Grafik 18. Görev Dağılımı Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

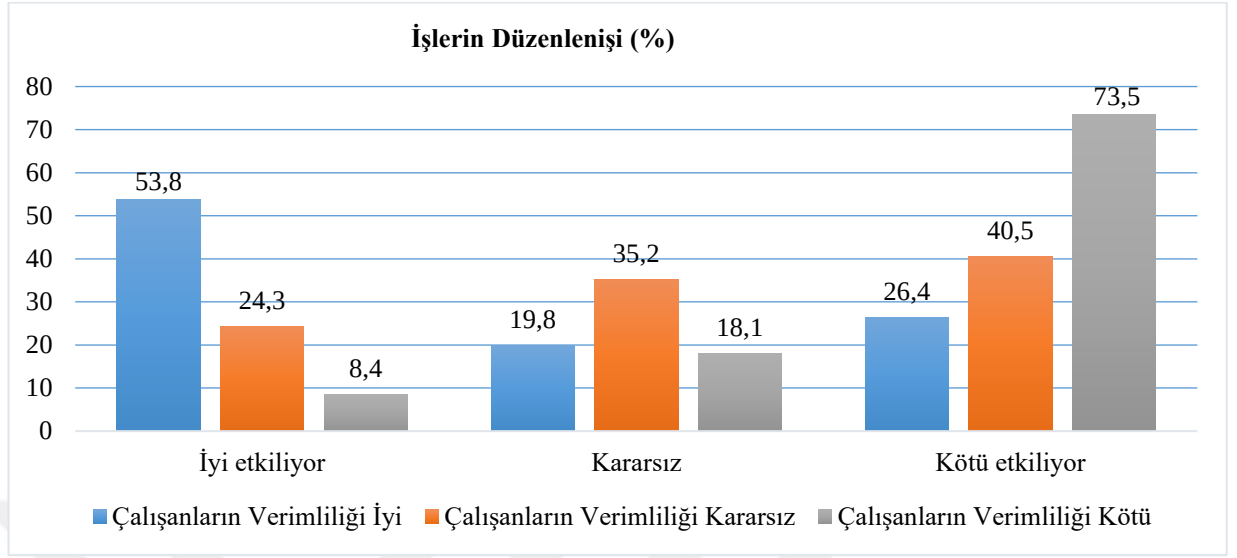
Tersane sektörü işlerin yoğun olduğu bir alan olarak bilinmektedir. Ayrıca çok fazla meslek dalını içinde barındırması görev dağılımının net bir şekilde yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Tablo 14'den de anlaşılacağı üzere doğru bir görev dağılımı yapıldığı zaman çalışanlar iş esnasında görev kargaşasına düşmeyeceklerinden dolayı verimliliklerinde artış olacağı görülmektedir. Aksi takdirde görev dağılımındaki aksaklıklar çalışanların verimliliklerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İşlerin Düzenlenişi

Bu bölümde firmalarda işlerin düzenlenişinin çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 15. İşlerin Düzenlenişi Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		İşlerin Düzenlenişi Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	53,8	19,8	26,4
	Kararsız	24,3	35,2	40,5
	Kötü	8,4	18,1	73,5



Grafik 19. İşlerin Düzenlenişi Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

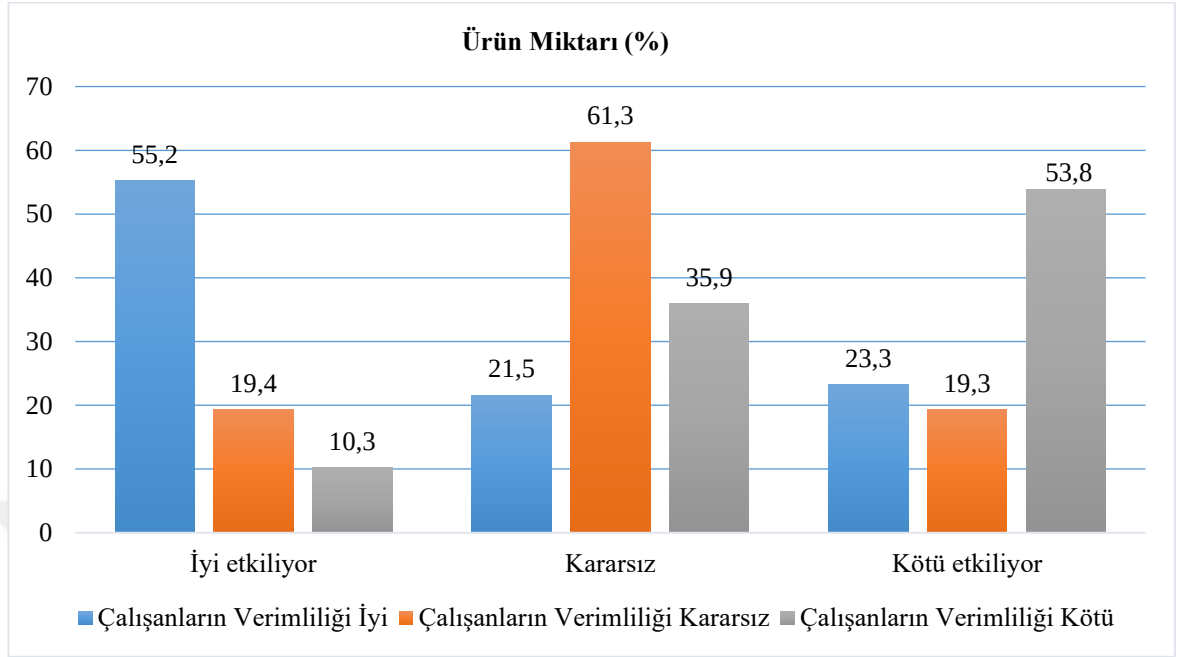
Bir gemi inşa edilirken öncelik sırasına göre aşama aşama ilerlemesi gereken birçok birim bulunmaktadır. Bu bakımdan birimler arasındaki iş sıralaması önemli hale gelmektedir. Tablo 15’den de görüleceği üzere işlerin planlanması doğru şekilde yapıldığı takdirde çalışanların verimliliklerinin de iyi yönde bir etkileşim göstereceği anlaşılmaktadır. Yanlış veya eksik planlama yapıldığında ise çalışanların verimliliklerinde olumsuzluk yönde bir ilerleyiş olacağı görülmektedir.

Ürün Miktarı

Bu bölümde firmalardaki ürün miktarının çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 16. Ürün Miktarı Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Ürün Miktarı Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	55,2	21,5	23,3
	Kararsız	19,4	61,3	19,3
	Kötü	10,3	35,9	53,8



Grafik 20. Ürün Miktarı Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

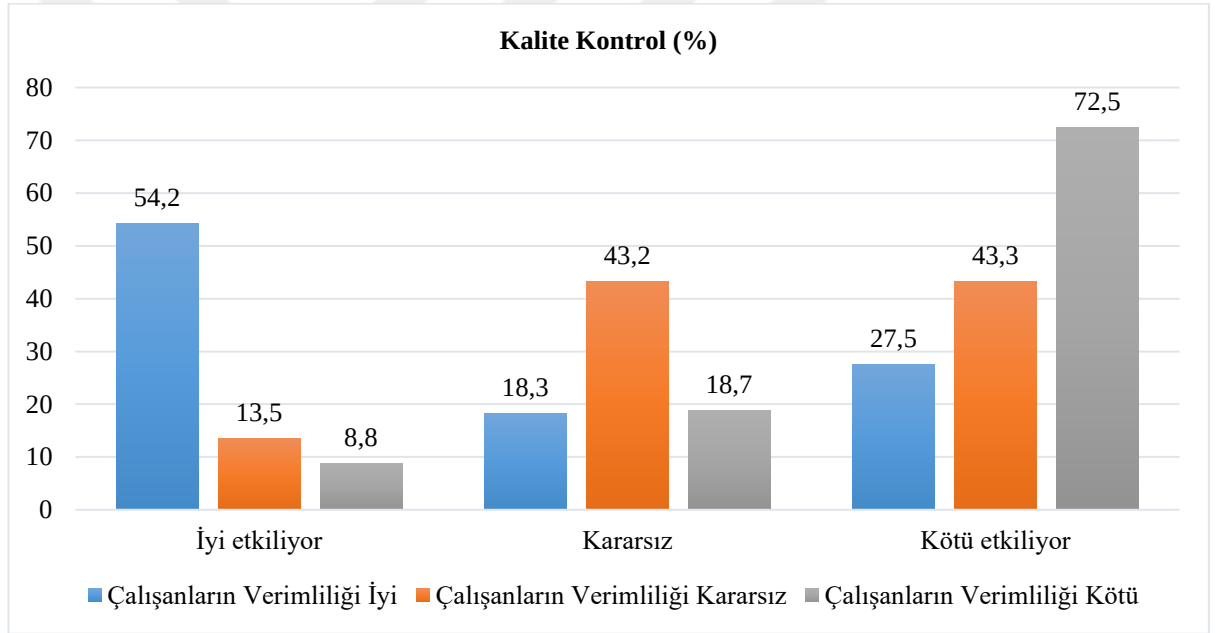
Firmalar piyasadaki ürün miktarlarını arttırmak suretiyle daha çok ürün satmayı ve buna bağlı olarak kar elde etmeyi amaçlamaktadırlar. Ürün miktarını arttırma çabası çalışanlar açısından daha yoğun çalışmak anlamına gelebilmektedir. Bu durumun çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir. Ancak tablo 16’da görüldüğü üzere istenilen ürün miktarına ulaşma çabasının çalışanların verimliliğini de iyi yönde tetiklediği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle ürün miktarının düşük seviyelerde kalma ihtimali çalışanların verimliliğinin düşmesine neden olabilmektedir.

Kalite Kontrol

Bu bölümde firmalarda uygulanan kalite kontrollerinin çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 17. Kalite Kontrol Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Kalite Kontrol Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	54,2	18,3	27,5
	Kararsız	13,5	43,2	43,3
	Kötü	8,8	18,7	72,5



Grafik 21. Kalite Kontrol Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

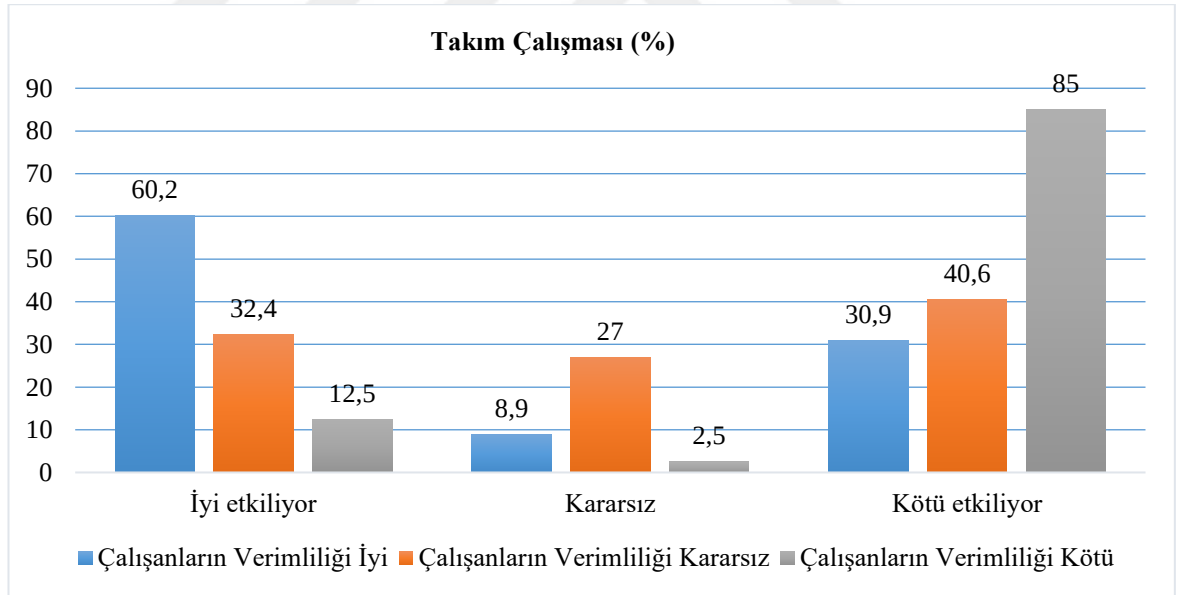
Firmaların ürettikleri ürünlerin kalitesi ne kadar yüksek ise o ürünlerin getirisi de firmalar için o denli yüksek olmaktadır. Bunun için firmalar bir üründe istenen kalite standardını sağlamaya yönelik olarak olumlu çalışmalar yapmaktadırlar. Tablo 17’de görüldüğü üzere uygulanan bu olumlu çalışmaların çalışanların verimliliklerini de arttırmayı sağladıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra kalite standartlarının yakalanamaması ise çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

Takım Çalışması

Bu bölümde firmalardaki takım çalışmasının çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 18. Takım Çalışması Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Takım Çalışması Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	60,2	8,9	30,9
	Kararsız	32,4	27	40,6
	Kötü	12,5	2,5	85



Grafik 22. Takım Çalışması Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

İşlerin çok yoğun çalışma gerektirdiği sektörlerde takım çalışması büyük bir öneme sahiptir. Yapılacak işin zamanında ve sorunsuz bir şekilde yetiştirilebilmesi için bütün birimlerin kendi aralarında uyum içerisinde çalışmalarını gerekmektedir. Tersaneler de böyle yoğun çalışılması gereken sektörler içine girmektedir. Tablo 18'den de anlaşıldığı üzere takım çalışması stratejisi çalışanların verimliliğine de olumlu yönde

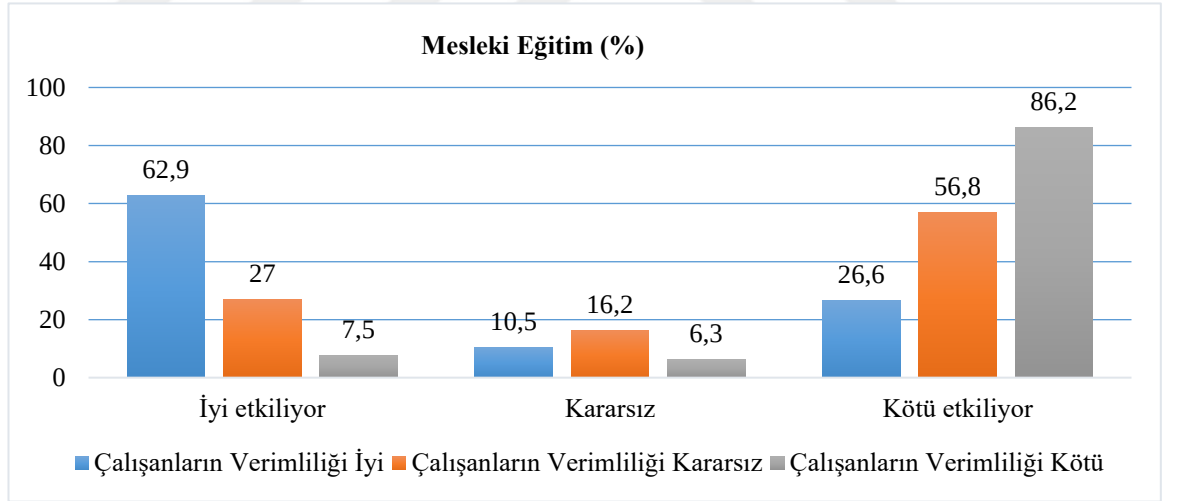
yansımaktadır. Eğer birimler arasında sinerji yakalanamamış ise bu durum çalışanların verimliliğini düşürücü rol oynamaktadır.

Mesleki Eğitim

Bu bölümde firmalarda uygulanan mesleki eğitimlerin çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 19. Mesleki Eğitim Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Mesleki Eğitim Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	62,9	10,5	26,6
	Kararsız	27	16,2	56,8
	Kötü	7,5	6,3	86,2



Grafik 23. Mesleki Eğitim Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

Firmaların çalışanlarına meslekleri ile ilgili eğitim olanağı sağlamaları çalışana kendisinin değerli ve firma için önemli biri olduğunu hissettirmektedir. Tablo 19'dan anlaşıldığı üzere çalışanların yaptıkları işler bazında aldıkları mesleki eğitimler onların verimliliklerini arttırmalarına katkı sağlamaktadır. Mesleki eğitimlerini almayan

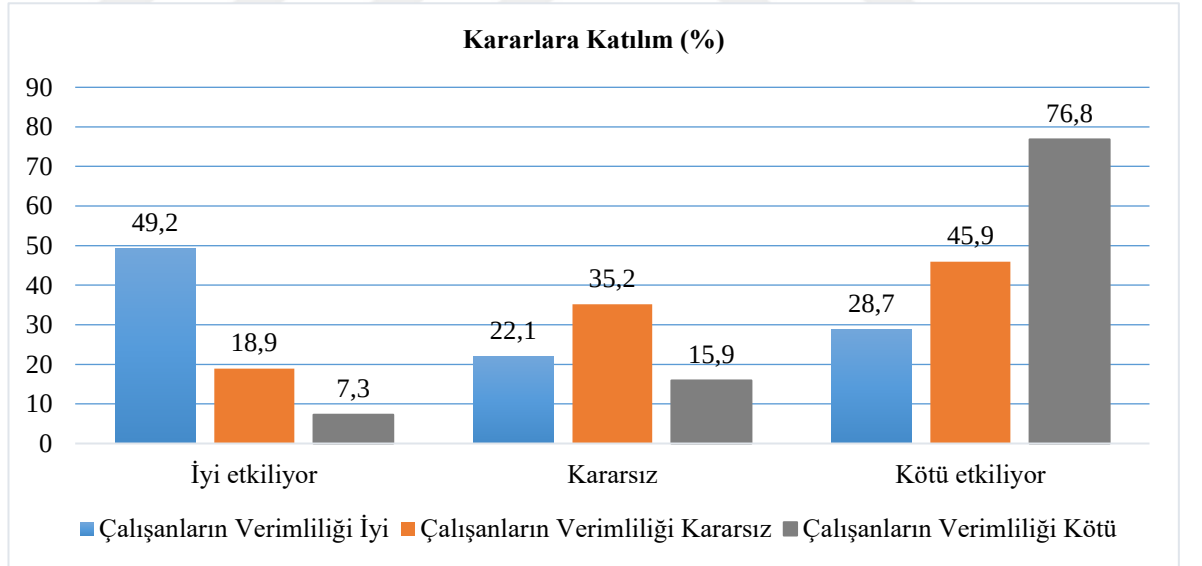
dolayısıyla kendilerini geliştiremeyen çalışanların ise verimliliklerinin düşük olması beklenen bir sonuçtur.

Kararlara Katılım

Bu bölümde firmalarda çalışanların kararlara katılımlarının verimlilikleri ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 20. Kararlara Katılım Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Kararlara Katılım Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	49,2	22,1	28,7
	Kararsız	18,9	35,2	45,9
	Kötü	7,3	5,9	76,8



Grafik 24. Kararlara Katılım Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

Tablo 20’de görüldüğü üzere kendilerine değer verilen, görüşlerine saygı duyulan çalışanların verimliliklerinde artış olduğu görülmektedir. Çalışanlar yaptıkları işlerde karar sahibi oldukları zaman işi sahiplenmeleri, işe olan saygıları da verimlilikleriyle doğru orantılı olarak artmaktadır. Ancak çalışanlardan sadece emirlere uymaları ve

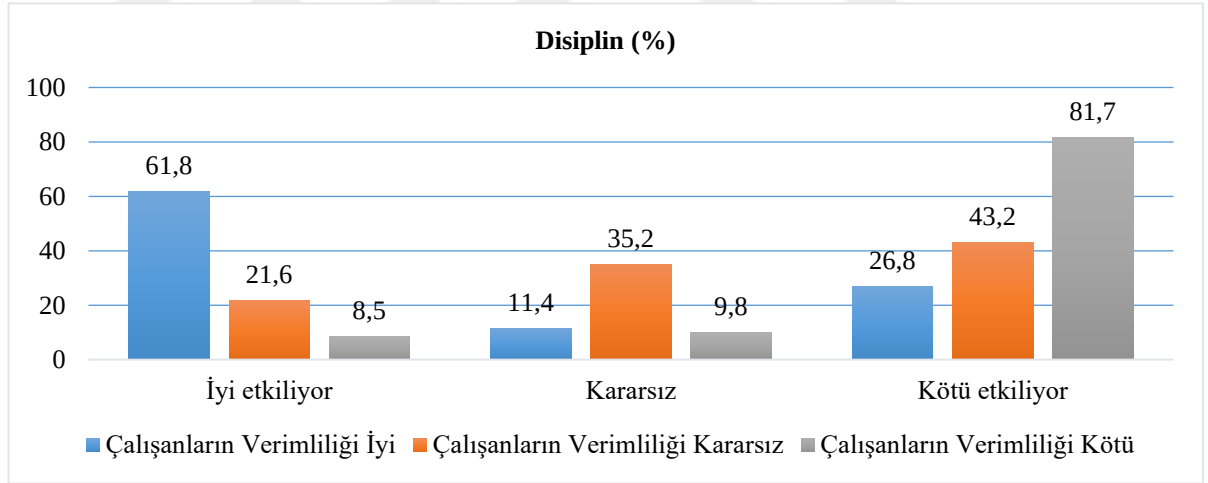
söyleneni yapmaları istenir ise bu durum verimliliklerinin düşmesine yol açabilmektedir. Tabloda da bu oranın çok yüksek çıktığı görülmektedir.

Disiplin

Bu bölümde firmalardaki disiplin uygulamalarının çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 21. Disiplin Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Disiplin Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	61,8	11,4	26,8
	Kararsız	21,6	35,2	43,2
	Kötü	8,5	9,8	81,7



Grafik 25. Disiplin Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

Disiplinden uzak bir çalışma ortamında çalışanların verimli olması beklenmemelidir. Disiplinin olmadığı ortamlarda yetkinin kötüye kullanılması, işlerin aksatılması, işlerin gecikmesi vb. durumlar yaşanabilmektedir. Herhangi bir birimde yaşanan disiplinsizliğe bağlı gecikme diğer birimlerdeki işlerin de aksamasına yol açmaktadır. Tablo 21’de de görüldüğü üzere disiplinsiz bir ortamda çalışanlar verimliliklerinin olumsuz yönde etkileneceğini düşünmektedirler. Aynı zamanda

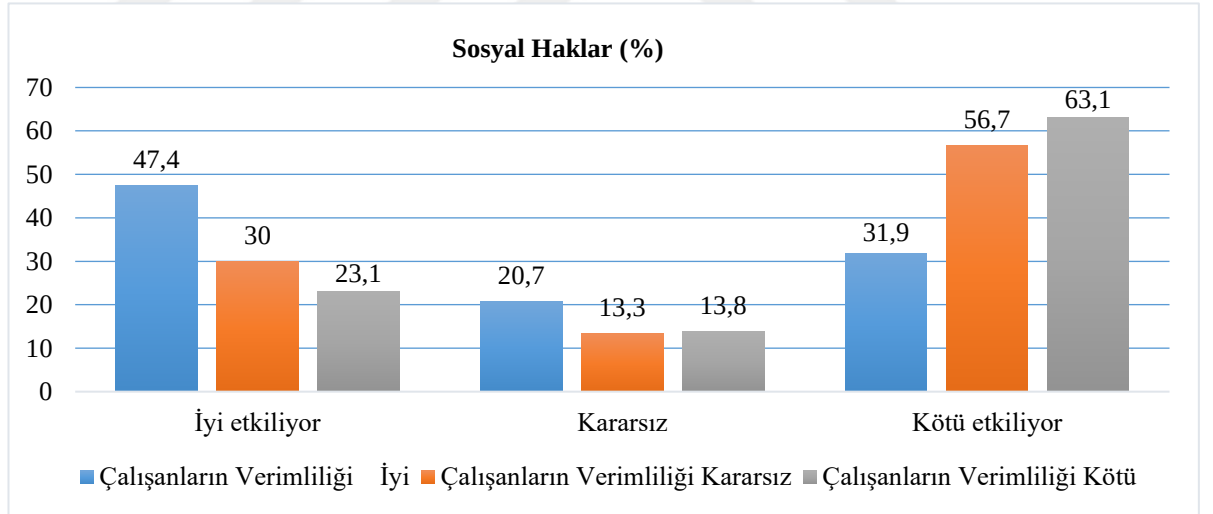
Çalışanlar disiplinli bir ortamda çalıştıkları zaman verimliliklerinin de buna bağlı olarak artacağını dile getirmektedirler.

Sosyal Haklar

Bu bölümde firmalarda çalışanlara sağlanan sosyal hakların çalışanların verimliliği ile olan ilişkisi crosstab ve chi-square analizi yapılarak incelenmektedir.

Tablo 22. Sosyal Haklar Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

		Sosyal Haklar Stratejileri		
Çalışanların Verimliliği		İyi etkiliyor	Kararsız	Kötü etkiliyor
	İyi	47,4	20,7	31,9
	Kararsız	30	13,3	56,7
	Kötü	23,1	13,8	63,1



Grafik 26. Sosyal Haklar Stratejilerinin Verimlilikler Üzerindeki Etkisi

Tablo 22’de görüldüğü üzere çalışanlara sosyal haklarının sağlanması onların motivasyonlarının ve buna bağlı olarak verimliliklerinin yükselmesini sağlayan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sosyal haklar genel olarak sağlık, ulaşım, yemek gibi temel ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Temel ihtiyaçların yanında molalarının olması ve bu molalarda zaman geçirebilecekleri sosyal alanların varlığı bile çalışanların verimliliğine

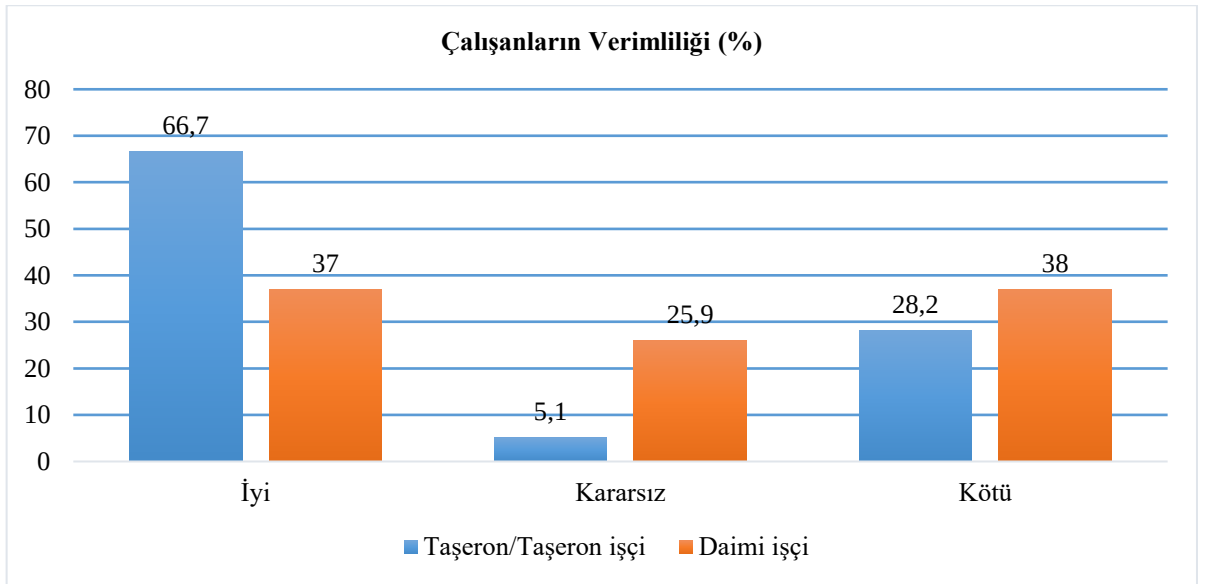
etki etmektedir. Bu ihtiyaçları çalıştığı firma tarafından karşılanan çalışan kendini daha mutlu ve güvende hissedecektir. Kişinin çalıştığı işte mutlu olması ise onun verimliliğine olumlu yönde yansıyacaktır. Bu ihtiyaçlardan birinin bile karşılanamaması çalışanın verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

1.3.5. Taşeron ve Daimi Çalışanların Karşılaştırılması

Bu bölümde taşeron işçiler ile daimi ve kadrolu işçilerin iş güvencesi yoktur algılarının, kendi verimliliklerinin ve diğer çalışanların verimliliklerinin karşılaştırılması crosstab ve chi-square analizi yapılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 23. Çalışanların Verimliliğinin Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması

	Çalışanların Verimliliği		
	İyi	Kararsız	Kötü
Taşeron/Taşeron işçi	66,7	5,1	28,2
Daimi işçi	37	25,9	38

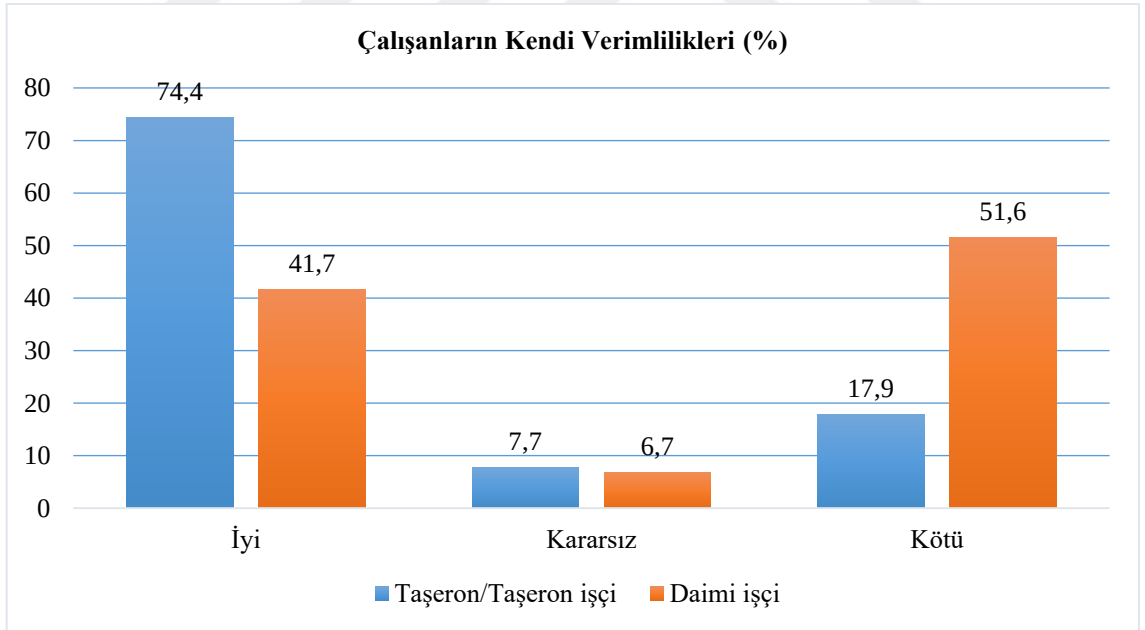


Grafik 27. Çalışanların Verimliliğinin Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması

Taşeronlar arasında çalışanların verimliliğinin iyi olduğunu söyleyenlerin oranı yaklaşık %67'dir. Taşeronların yaklaşık %29'luk bir kesimi ise çalışanların verimliliğinin kötü olduğunu söylemektedir. Daimi çalışanlar arasında ise bu iki oran %37 ile birbirine eşittir. Tablo 23'ten de anlaşılacağı üzere taşeronlar açısından çalışanların verimliliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 24. Çalışanların Kendi Verimliliklerinin Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması

	Çalışanların Kendi Verimliliği		
	İyi	Kararsız	Kötü
Taşeron/Taşeron işçi	74,4	7,7	17,9
Daimi işçi	41,7	6,7	51,6



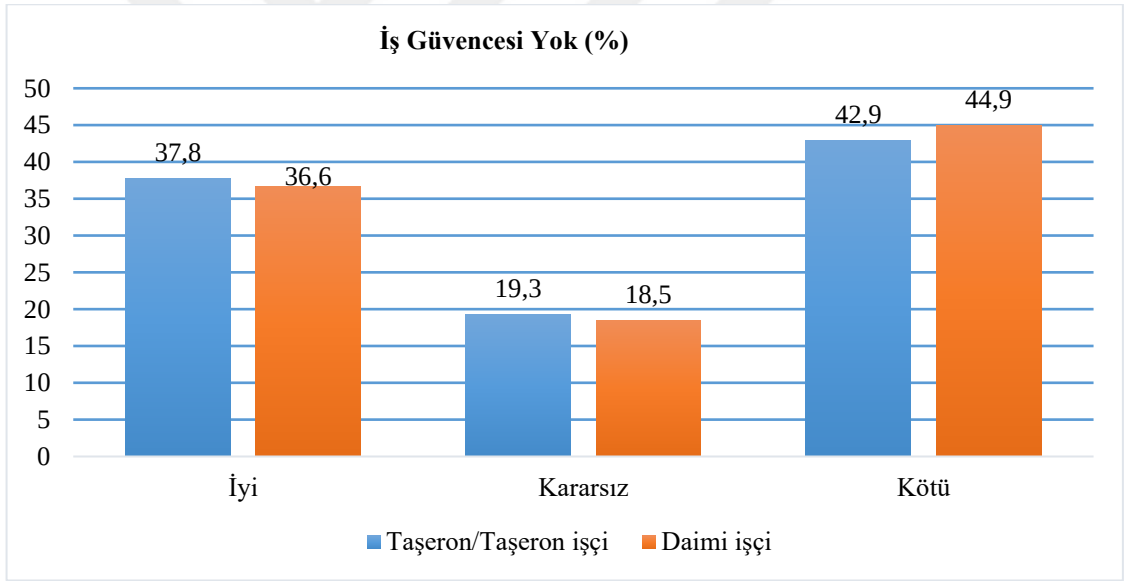
Grafik 28. Çalışanların Kendi Verimliliklerinin Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması

Taşeronlar arasında kendi verimliliğinin iyi olduğunu söyleyenler %81'lik yüksek bir orana sahiptir. Taşeronların %12'lik küçük bir kesimi ise çalışanların verimliliğinin kötü olduğunu söylemektedir. Daimi çalışanlar arasında ise bu iki oran birbirine çok

yakındır. Tablo 24'ten de anlaşılacağı üzere taşeronlar açısından kendi verimliliklerinin yüksek olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 25. İş Güvencesi Yok Görüşünün Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması

	İş Güvencesi Yok		
	İyi	Kararsız	Kötü
Taşeron/Taşeron işçi	37,8	19,3	42,9
Daimi işçi	36,6	18,5	44,9



Grafik 29. İş Güvencesi Yok Görüşünün Taşeron ve Daimi Çalışanlar Açısından Karşılaştırılması

Tablo 25'te görüldüğü gibi taşeronların yaklaşık %38'i iş güvencesinin olmadığı görüşüne katılıyorken yaklaşık %43'ü ise iş güvencesinin olduğunu düşünmektedir. Daimi çalışanlar da taşeronlara çok yakın bir görüş belirtmişlerdir. Daimi çalışanlar arasında iş güvencesinin olmadığını savunanlar %36 iken iş güvencesinin olduğu görüşüne katılanlar %45'lik bir orana sahiptir.

Taşeronlar iş güvencesinin olmadığına katılsalar da katılmasalar da kendi verimliliklerinin ve çalışanların verimliliklerinin iyi olduğunu düşünmektedirler. Daimi kadrolu çalışanlara baktığımızda ise iş güvencesinin olmadığını düşünüyorlarsa kendi verimliliklerinin de çalışanların verimliliklerinin de düşük olduğunu söylemektedirler.

1.3.6. Taşeron ve Daimi/Kadrolu Çalışanlar Arasında İş Güvencesinin İş Verimliliğindeki Rolü

Bu bölümde taşeron işçiler ile daimi/kadrolu işçilerin iş güvencesi yoktur algılarının, kendi verimliliklerinin ve diğer çalışanların verimliliklerinin hepsinin bir arada karşılaştırılması crosstab ve chi-square analizi yapılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 26. Taşeron Ve Daimi Çalışanlar Arasında İş Güvencesinin İş Verimliliğindeki Rolü

			Çalışanların Verimliliği (%)			
			İyi	Kararsız	Kötü	Toplam
Taşeron Çalışanlar	İş güvencesi yok	Katılıyorum	62	6	32	100.00
		Kararsız	80	6.7	13.3	100.00
		Katılmıyorum	68.2	4.5	27.3	100.00
Daimi Çalışanlar	İş güvencesi yok	Katılıyorum	23.3	36.7	40	100.00
		Kararsız	61.5	7.7	30.8	100.00
		Katılmıyorum	51.5	15.2	33.3	100.00

Tablo 26' da görüldüğü üzere, taşeron işçiler için iş güvencesinin varlığı ya da yokluğu çalışanların verimliliği hakkındaki düşüncelerini etkilememektedir. Taşeronlar her iki durumda da çalışanların verimliliğinin iyi olduğu kanısındadırlar. Daimi işçilerde ise oranlardan da anlaşıldığı üzere aradaki fark iki katına çıkmaktadır. İş güvencesinin çalışanların verimliliğini arttırdığını düşünenlerin oranı, iş güvencesi olmadığında çalışanların verimliliğinin azaldığını düşünenlerin iki katından fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 27. Taşeron Ve Daimi Çalışanlar Arasında İş Güvencesinin İş Verimliliğindeki Rolü

			Kendi Verimliliğim (%)			Toplam
			İyi	Kararsız	Kötü	
Taşeron Çalışanlar	İş güvencesi yok	Katılıyorum	80	3.8	16.2	100
		Kararsız	77.3	15.9	6.8	100
		Katılmıyorum	84.8	5.1	10.1	100
Daimi Çalışanlar	İş güvencesi yok	Katılıyorum	20.8	18.1	61.1	100
		Kararsız	47.6	9.5	42.9	100
		Katılmıyorum	68.3	9.5	22.2	100

Taşeron işçiler açısından tablo 26’da olduğu gibi tablo 27’de de herhangi bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Bir firmada iş güvencesinin varlığı ya da yokluğu çalışanların verimliliği üzerindeki düşüncelerini etkilemediği gibi kendi verimlilikleriyle alakalı düşünlerini de etkilememektedir. Taşeronlar yine her iki durumda da kendi verimliliklerinin gayet iyi olduğunu söylemektedirler. Daimi çalışanlar açısından ise aradaki farkın bir önceki tabloya kıyasla üç katına çıktığı görülmektedir. Daimi çalışanlar iş güvencesinin özellikle kendi verimliliklerini gözle görülür bir şekilde etkilediğini savunmaktadırlar.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş güvencesinin misyonu çalışanın gelecektekine kaygı duymamasını sağlamak, çalışanın kendisinin ve ailesinin yaşamlarını sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları gelirden yoksun olma endişelerini ortadan kaldırmaya çalışmak, işverenin hukuka uygun olmayan şekilde çalışanların işini sonlandırmasını engellemek, bunun yanında işçinin de işvereni zor durumda bırakacak şekilde işten ayrılmasının önüne geçmek, işçilerin haklarını savunurken işverenin ve örgütün çıkarlarını da gözetmek, tek taraflı olmayıp her iki tarafın da mağdur olmamalarını sağlamaktır. Bu açıdan iş güvencesi çalışma hakkının bir parçası olarak değerlendirilmelidir. İstihdam güvencesi de iş güvencesine anlam olarak hiç de uzak olmayan bir kavramdır. İstihdam güvencesi işçileri işverenin keyfi fesihlerine karşı korumayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda işverenin işletmesini ayakta tutabilmesi için gereken önlemleri almasını da kapsamaktadır. Kısacası, iki kavram için de temel nokta işveren veya çalışan olsun iki tarafın da zarara uğramaması adına uğraş vermektir.

Örgütlerde verimlilik sağlandığı takdirde işletme rakiplerine göre tüketiciye daha kaliteli mal ve hizmet üretebilmekte, teknolojik gelişmeleri takip edebilmekte, satış hacmini ve karlılığını önemli ölçüde arttırabilmekte ve bir bakıma sektörün lideri konumuna gelebilmektedir. Verimlilik üretimi arttırmak adına daha çok çalışmak anlamına gelmemektedir. Buradaki asıl dikkat edilmesi gereken nokta sahip olunan kaynakların en doğru şekilde kullanılmasıdır. Yani çok çalışmak yerine akılcı çalışmak belirtilmektedir. Verimlilik hesaplanırken bir dönemdeki toplam üretim miktarının, bu üretimin gerçekleşebilmesi için harcanan toplam emek-saat miktarına bölünmesi işlemi uygulanmaktadır. Ancak verimlilik sadece sayısal verilerden oluşmamaktadır. Son dönemlerde duygu aktarımının yoğunlukla kabul görmesi ve insan faktörünün ön plana çıkmasıyla birlikte insanların hisleri ve duyguları da verimlilik hesaplarına dâhil edilmeye başlanmıştır.

Verimlilik ve iş güvencesi kavramları birbiriyle iç içe geçmiş, sürekli etkileşim halinde olan, örgütlerin en önemli konularının başında gelen kavramlardır. Yukarıda da bahsedildiği gibi insanların neler hissettikleri verimliliği etkileyen faktörlerden birisidir. Eğer çalışanlar iş güvencesinden yoksun oldukları algısına kapılırlar ise bu algı

motivasyonlarının ve işe olan çalışma isteklerinin azalmasına yol açacaktır. Ancak işveren açısından bunun pek de önemi yoktur. Çünkü işverenler sonuç odaklıdır ve çalışanların motivasyonundan çok işin verimli tamamlanıp tamamlanmadığıyla ilgilenirler. İşverenlerin gözden kaçırdıkları nokta ise motivasyonunu kaybeden çalışanın yaptığı işi sahiplenmemesi, işini benimsememesi ve işinden soğuması gibi durumların ortaya çıkmasıdır. Buna bağlı olarak da çalışanın verimliliğinde düşüş gözlenecek ve işverenin asıl ilgilendiği konu olan işin verimlilikle tamamlanması durumu gerçekleşmeyecektir. Kısacası iş güvencesi olmayan çalışanın geleceğinden yana kaygı duyması, işsiz kalma ve gelirinden mahrum olma korkusu sadece işini kaybeden kişiyi etkilemekle kalmayıp tüm aile bireylerini de olumsuz yönde etkileyecektir. Aile içinde oluşan bu huzursuz ortam çalışanın motivasyonunu düşürecek bu da verimliliğine yansıyacaktır. Görüldüğü üzere bu kavramların hepsi bir zincir gibi birbirine bağlıdır ve zinciri kırmamak gerekmektedir.

Yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı iş güvencesi ve verimlilik kavramlarına son yıllardaki araştırmalarda sıkça yer vermeye başlanmıştır. Saha çalışmaları, anketler ve birebir görüşmeler ile veriler toplanmış ve tüm çalışmalardan çıkan ortak sonuç günümüz iş yaşamında hemen hemen tüm sektörlerde iş güvensizliği kavramının yerleşmiş olmasıdır. İş güvencesinin olmayışının, işçilerin tutumları ve motivasyonları üzerinde olumsuz etki yarattığı ortaya konmuştur. Bu araştırmada ise bu kavramlar tersane sektörü çerçevesinde incelenmiştir.

Tersanecilik sektörü ülkemizde 600 yıllık bir geçmişe dayanmaktadır. 1390 yılında ilk tersanenin kurulmasından itibaren yıllar içerisinde birçok süreçlerden geçerek sürekli kendini geliştiren tersane sektörü çeşitli sektörlere de hayat vererek dünya çapında tanınan bir konuma ulaşmıştır. İlk yıllarda sadece çekek yerleri ve mavna ve ağaç teknelerin bakımının ve onarımının yapıldığı tersanelerimizin sayısı günümüzde 78'e ulaşmış ve alınan gemi inşa siparişleri sıralamasında dünya 4.lüğüne kadar yükselmişlerdir. Yine ilk yıllarda ahşap tekne imalatından çelik tekne imalatına geçilmesi o dönemdeki tersane sektörü için büyük bir adım olmuştur.

Sektör asıl büyümeyi hazırlanan beş yıllık kalkınma planları sayesinde gerçekleştirmiştir. Beş yıllık kalkınma planlarının ilk beş dönemi sürecinde tersane

sektörü adına çok önemli işlere imza atılmıştır. Daha sonra gerçekleşen 2001 ekonomik krizini uyguladığı akıllıca stratejiler sayesinde ihracata yönelerek atlatan tersane sektörü 2008 küresel ekonomik krizinde ise büyük yaralar almıştır.

Türkiye'nin istihdam sorununa da başlı başına çözüm getirebilen tersane sektörü bunun yanında birçok yan sanayi kolunu da besleyerek istihdam yaratmaya devam etmektedir.

Eskiden tümüyle dışa bağımlı diyebileceğimiz savunma sanayimiz de tersane sektörü ile paralel olarak gelişme göstermiştir. Özellikle son yıllarda tamamlanan projeler sayesinde bu gelişmeler büyük bir hız kazanmıştır. Ülkemiz artık savunma sanayine yönelik tüm bileşenleri kendi içinde gerçekleştirebilen dünya üzerindeki 10 ülke arasında bulunmaktadır.

Yaşanılan gelişmelere rağmen birçok çevrede tersanelerdeki verimliliğin düşük olduğu dile getirilmektedir ve bu soruna yönelik tersaneler ölçeğinde sistematik bir araştırma olmadığı anlaşılmaktadır. Tersanelerdeki verimlilik artışının sadece tek bir yolla gerçekleşmeyeceği göz ardı edilmemelidir. Teknolojik gelişmelerin takibinin yanında sektöre kalifiye eleman yetiştirmek için yapılan çalışmalar bu sorunun giderilmesi adına önem arz etmektedir. Ayrıca firmaların verimliliği olumlu yönde destekleyen iş güvencesi ve istihdam güvencesi alanında da çalışmalar yapmayı ihmal etmemeleri gerekmektedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlara göre; demografik özellikler ve firmaların stratejilerinin de verimliliği olumlu veya olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Araştırmamıza katılanların hemen hemen hepsini erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Bu sektörün çalışma koşullarının çok ağır olduğu göz önüne alındığında erkeklerin çoğunlukta olması normal bir durum olarak karşılanmaktadır. Genellikle 38 yaş ve daha genç çalışanların oluşturduğu araştırma grubunda medeni durumu evli olanların oranı yüksektir. Araştırma incelendiğinde çalışanların bir firmada en fazla 2 ila 4 yıl kaldıkları anlaşılmaktadır. Bir firmada 5 yıl ve daha uzun süre çalışmış kişilerin oranı oldukça düşüktür. Bunun nedeni özellikle taşeron işçiler için firmalar arasındaki geçişlerin oldukça sık yaşanmasıdır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında zaman genellikle lise mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Üniversite mezunlarının oranının düşük

olmasının nedeni çalışabilecekleri alanların kısıtlı olmasıyla açıklanabilir. Çünkü genel itibariyle ya mühendis olarak ya da idari birimlerde, muhasebe birimlerinde, sekreteryaya vb. birimlerde çalışmaktadırlar.

Şirketlerin ücretlendirme stratejileri çalışanların verimliliğini ölçmek adına önemli bir kısıttır. Sonuçlardan da görüleceği gibi ücretlendirmeler adaletli olduğu sürece çalışanların verimliliklerini de o yönde etkileyecektir.

Firmaların uyguladığı stratejiler bütün iş hayatına etki ettiği gibi çalışanların verimliliğini de iyi ya da kötü yönde etkilemektedir. Ücretlendirmeler, görev dağılımları, işlerin düzenlenişi, ürün miktarları, kalite kontroller, takım çalışması, mesleki eğitimler, çalışanların alınan kararlar üzerinde etkili olması, disiplinli bir çalışma ortamının sağlanması ve ulaşım, sağlık, yemek gibi sosyal hakların olması bütün çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. Bu hakların doğru ve adaletli dağıtımı çalışanların iş hayatlarını ve buna bağlı olarak aile hayatlarını dahi etkileyecek nitelik taşımaktadır. Çalışanların öncelikle dikkat ettikleri noktalar firmanın ücretlendirme politikası ve sosyal hakların karşılanıp karşılanmamasıdır. Ücretlendirmenin düşük olması ya da çalışanların hak ettiği kadar ücret alamaması ayrıca sosyal haklardan herhangi birinin karşılanamıyor olması çalışanın sadece verimliliğini etkilemekle kalmayıp çoğu zaman kişinin o işi kabul etmemesine bile neden olmaktadır. Çünkü sirkülasyonun çok yoğun olduğu bu sektörde çalışanlar bir firmada iş bulamaz ise diğer firmalarda iş bulma imkânının yüksek olduğunu bilmektedir. Diğer stratejiler ise işe başladıktan sonra önem kazanan etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bu etmenlerin seyri sadece işe giren çalışana ya da onun üstüne bağlı olmamakla birlikte çalışma arkadaşlarıyla, diğer birimlerle ve çevresel faktörlerle de bağlantılı olarak olumlu ya da olumsuz yönde değişebilmektedir. Yapılan analizlerin sonuçlarından da anlaşıldığı gibi tüm bu politikaların etkileri de azımsanamayacak düzeydedir.

Bu araştırmada asıl incelenen nokta olan iş güvencesinin verimlilik üzerindeki etkilerine dönecek olursak, öncelikle araştırmamıza katılan çalışanların yarıdan fazlasının firmalarda iş güvencesinin olmadığını düşündükleri görülmektedir. Ancak bu durumun onların, çalışanların verimliliği hakkındaki düşüncelerini pek de etkilemediği

anlaşılmaktadır. Çünkü iş güvencesi yok görüşüne katılanlar da katılmayanlar da çalışanların verimliliğinin iyi olduğunu düşünmektedir.

Fakat duruma hem taşeron işçiler hem de kadrolu/daimi çalışanlar tarafından bakıldığında sonuçların farklılaştığı görülmektedir. Durumu yalnızca taşeron işçiler açısından incelediğimizde iş güvencesi yoktur düşüncesinin ne çalışanların verimliliğini ne de kendi verimliliklerini olumsuz yönde etkilediğini düşünmedikleri görülmektedir. Taşeron işçiler her koşulda kendi verimliliklerinin de çalışanların verimliliklerinin de iyi olduğu kanısındadırlar. Taşeron işçilerin bu şekilde düşünmelerinin nedeni daha önce de belirtildiği gibi iş değiştirebilmelerinin, firmalar arasında geçiş yapabilme olanaklarının çok rahat gerçekleşmesidir. Bu durum taşeron işçilere tersane sektöründe genel bir iş güvencesi sağlamaktadır. Örneğin; bir kaynak ustası bir firmadaki işini birkaç aylık bir süreçte tamamlayıp diğer firmadaki kaynak işine geçiş yapabilmektedir. Bunu yapabilmelerindeki diğer bir rahatlık da bağlı oldukları taşeron firmaların birçok tersane ile çalışması ve işçilerin sirkülasyonu kolaylaştırmasıdır.

Daimi işçilerde ise iş güvencesi yoktur algısının verimlilikleri büyük ölçüde etkilediği tespit edilmektedir. İş güvencesi olgusunun varlığı kendi verimliliklerini üç katına çıkarmaktadır. Bu durumun çalışanların verimliliğini de iki kat iyileştirdiğini söylemektedirler. İş güvencesinin verimliliğe olan asıl etkisinin daimi işçiler üzerinden daha doğru yorumlanabileceği anlaşılmaktadır.

Taşeron işçilerin verimlilik algıları daimi/kadrolu çalışanlara oranla daha yüksek değildir. Taşeron işçiler üzerindeki baskının daha yoğun olması, sürekli işten atılma endişeleri verimlilik etkilerini farklı yöne çekmektedir. Bu durum verimlilik algısına olan yönelimlerini değiştirerek ücret, sosyal haklar gibi diğer etkenlere yönelmelerine neden olmuştur. Daimi çalışanlar da ise taşeron işçilere oranla baskı daha düşüktür bu durumun da etkisiyle daimi işçiler açısından verimliliğin en büyük ölçütünün iş güvencesi algısı olduğu görülmektedir.

Yapılan literatür taramalarında tersane sektörü için iş güvencesinin verimliliğe olan etkisi üzerine böyle sistematik bir araştırmanın henüz yapılmadığının anlaşılmasından dolayı bu çalışma tersane sektörü adına bir ilk olma niteliği taşımaktadır. Bu açıdan bu araştırma çeşitli sektörlerdeki yöneticilere, politika yapıcılara ve bu alanda

Çalışma yapmak isteyen akademisyenlere önemli bir referans olmayı amaçlamaktadır. Çünkü bu araştırmada iş güvencesinin verimliliğe olan etkisi sektördeki her iki taraf yani hem işveren hem de işçiler açısından incelenip değerlendirilmiştir. Aynı zamanda daha da detaya inilip taşeron işçiler ve daimi/kadrolu işçiler bakımından da ele alınıp incelenmiştir. Bu bağlamda tersane sektöründeki birçok sorunun çıkış noktasını ve çözümünü barındırmaktadır.

Türkiye’de ödül ve ceza sistemi olarak adlandırılan genel bir yöneticilik algısı bulunmaktadır. Yani alışanı ceza ile korkutup verimliliğini arttırmaya çalışmak ya da sonunda ödül vaadiyle çalışanın verimliliğini arttırmaya çalışmak olarak açıklanabilir. Bu iki uygulama da belki kısa vadede, anlık bir verimlilik artışı sağlayabilir. Ancak uzun vadede faydalı birer uygulama olmadıkları anlaşılmaktadır. Bu uygulamaların yerine her iki tarafın da ortak çıkarlarını gözetten uzun vadede daha verimli olabilecek stratejiler uygulanmalıdır. Adil bir şekilde hak eden çalışana gerçekten hak ettiği ödül verilmeli ancak bu ödül sadece maddi anlamda olmamalı kişisel gelişimini destekleyecek nitelik de taşımalıdır. Bu sistem uzun vadede çalışanın kendisinin isteyeceği, kabul edeceği gerçek bir verimlilik artışı sağlayacak dolayısıyla işverenin de kazancını olumlu yönde etkileyecektir. Böylece iki taraf için de fayda sağlayan bir durum ortaya çıkacaktır.

KAYNAKÇA

- AKTUĞ, S. S. (2009) "İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi" Yayınlanmamış Doktora Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- ARAS, T. (2015) "İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt 28, Sayı 119, ss. 429-456.
- ASHFORD, S. J.; LEE, C., & BOBKO, P. (1989) "Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and sunstantive test" **Academy of Management Journal**, Cilt 32, Sayı 4, ss. 803-829.
- ASLAN, K. (2011) "Görev yapanlarda İş Güvencesizliği ve İşini Kaybetme Kaygısının İş Verimi ve İş Üretkenliği Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, İstanbul.
- AYTÜRK, N. (2001) "Örgütlerde İş Basitleştirme ve İş Verimini Yükseltme Teknikleri" **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 34, Sayı 1, ss. 79-112.
- AZAKLI, Ö. (2011) "Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı**, İstanbul.
- BAKAN, İ.; BÜYÜKBEŞE, T. (2004, Temmuz, Aralık) "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları" **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** Sayı 23 ss. 35-59.
- BALTAŞ, A. (t.y.) "Ceza ve Ödül Yoluyla Motivasyon" **Baltaş Grubu İnsan ve Değişim**, "Çevrimiçi" <https://www.baltasgrubu.com> Erişim Tarihi 11/04/2019
- CANDAN, M. A. (2002) "Ülkemizde İş Güvencesi Tartışmaları ve İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine" **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, ss. 7-11
- ÇAĞLAR, F. (2010) "İş Güvencesi Kavramı ve İş Güvencesinin Etkilerini Çalışanların Algılamaları Üzerine Bir Araştırma" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı**, İstanbul.

- ÇAKIR, Ö. (2007) "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği" **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 1, Sayı 12, ss.117-140 .
- ÇETİN, Ö.; WASTİ, S. (2002) "İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi" **10.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 23-25 Mayıs, ss.1-33.
- ÇITIR, İ. Ö.; KAVİ, E. (2010) "Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma" **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 8, Sayı 2, ss.229-244.
- DE BUSTİLLO, R. M.; DE PEDRAZA, P. (2010) "Determinants of job insecurity in five European countries". **European Journal of Industrial Relations**, Cilt 16, Sayı 1, ss. 5-20.
- DIĞIN, Ö. (2008) "İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Edirne.
- DOĞAN, S. (2003) "Çalışanların Verimliliğinin Arttırılmasında Ergonomi ve Önemi" **Standard Teknik ve Ekonomik Dergi**, Cilt 42, Sayı 496, ss. 33-39.
- DPT (1963-1967) **I. Beş Yıllık Kalkınma Planı**, "Çevrimiçi" <http://www.sbb.gov.tr>, Erişim Tarihi 21/03/2019.
- DPT (1968-1972) **II. Beş Yıllık Kalkınma Planı**, "Çevrimiçi" <http://www.sbb.gov.tr>, Erişim Tarihi 21/03/2019
- DPT (1973-1977) **III. Beş Yıllık Kalkınma Planı**, "Çevrimiçi" <http://www.sbb.gov.tr>, Erişim Tarihi 21/03/2019
- DPT (1979-1983) **IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı**, "Çevrimiçi" <http://www.sbb.gov.tr>, Erişim Tarihi 21/03/2019
- DPT (1985-1989) **V. Beş Yıllık Kalkınma Planı**, "Çevrimiçi" <http://www.sbb.gov.tr>, Erişim Tarihi 21/03/2019
- DTO (2018) **DTO 2017 Raporu**, s.122-138, "Çevrimiçi" <https://www.denizticaretodasi.org.tr>, Erişim Tarihi 10/01/2019
- EKONOMİ BAKANLIĞI (2017) **Gemi İnşa Sanayi**, s.1-7, "Çevrimiçi", <https://ticaret.gov.tr>, Erişim Tarihi 04/02/2019

- ERGENELİ, A. (1995) "Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi : Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama" **Ankara üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 50, Sayı 1, ss. 187-199.
- EROL, M. (2001) "Sosyal Entropi'nin Verimlilik Üzerindeki Etkisi" **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, ss. 127-143.
- FERRIE, J. E. (1999) "Health Consequences of Insecurity" **WHO Regional Publications , European Series**, Sayı 81, ss. 59-99.
- GMO (2018) "Türkiye'deki Tersanelerde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Koşulları, Sorunları ve Çözüm Önerileri" TAİEX, 6-7 Kasım
- GÖRMÜŞ, A. (2004) "İş Güvencesi" **İş ,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1.
- GREENHALGH, L.; ROSENBLATT, Z. (1984) "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity" **The Academy of Management Review**, Cilt 9, Sayı 3, ss. 438-448.
- GÜNDOĞAN, N.; BİÇERLİ, K. (2004) **Çalışma Ekonomisi**, 2.bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Yayın Evi.
- GÜRBÜZ, S.; ŞAHİN, F. (2017) **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, 4.bs., Ankara, Seçkin Yayınları.
- HATİPOĞLU, G. (2016) "Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güvencesi İle İş Verimliliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı , Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı**, İzmir.
- ILO (2015) **158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi "Çevrimiçi"** <https://www.ilo.org/ankara>, Erişim Tarihi 28/11/2018
- KAYA, P. A. (2001) "İŞ GÜVENCESİ: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme - 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi" **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1.
- KESER, A.;DURSUN, S. (2017) "Analyzing The Effects Of Perceived Job Insecurity On Job Satisfaction And Intention To Leave" **Paradoks İktisat, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Cilt 13, Sayı 1, ss. 1-14.

- KIRDAĞLI, M. (2010) "Tersanelerde Verimliliği Etkileyen Parametrelerin Fuzzy Ahp Yöntemi ile Analizi" Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Teknik Üniversitesi, Deniz Teknolojisi Mühendisliği**, İstanbul.
- KOÇ, Y. (1999) **İş Güvencesi**, 8.bs., Ankara, Türk-İş Eğitim Yayınları.
- KUMAŞ, H. (2001) "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri" Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İlişkileri ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**, İzmir.
- KUTAL, G. (1979) "İstihdam Güvencesi" **Türk Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 30, ss. 173-222.
- MARMOT, M. G. (1999) "Job insecurity in a broader social and health context" **WHO Regional Publications, European Series**, Sayı 81, ss. 1-9.
- MARTINEZ, G.;DE CUYPER, N., DE WITTE, H. (2010) "Review of the job insecurity literature:The case of Latin America" **Avances en Psicología Latinoamericana**, Cilt 29, Sayı 2, ss. 194-204.
- MASLOW, A. H. (1954) **Motivation and Personality**, 1.bs., New York: Harper and Row.
- MİLNER, A.; ve diğerleri (2013) "Area-Level Unemployment and Perceived Job Insecurity: Evidence from a Longitudinal Survey Conducted in the Australian Working-Age Population" **Annals of Occupational Hygiene**, Cilt 58, Sayı 2, ss. 171-181.
- NARTER, S. (2012) "Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Çerçevesinde Tazminatlar" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**, Ankara.
- ÖZDEMİR, N. B. (2014) "Etkinlik ve Etkililik Üzerine" **Ekonomi ve İş Dünyası, GazeteBilkent**, "Çevrimiçi" <http://www.gazetebilkent.com>, Erişim Tarihi 18/09/2018
- ÖZDEMİR, S.;MURADOVA, T. (2008) "Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi" **Kafkas Üniversitesi Dergisi**, Sayı 24, ss. 146-153.
- ÖZSEVER, Ç.; GENÇOĞLU, T.,ERGİNEL, N. (2009) "İşgücü Verimlilik Takibi İçin Sistem Tasarımı ve Karar Destek Modelinin Geliştirilmesi" **Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, Sayı 19, ss. 45-58.

- ÖZTÜRK, F. (2011) "Türk Hukukunda İş Güvencesi Uygulamalarının İstihdamın Enformelleşmesine Etkileri" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İlişkileri ve Endüstrisi İlişkileri Anabilim Dalı**, Edirne.
- POYRAZ, K.; KAMA, B. (2008) "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi" **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 13, Sayı 2, ss. 143-164.
- PROKOPENKO, J. (1992) **Productivity Management**, 1.bs., Geneva, International Labour Office.
- SAĞLAM, A. (2014) "İş Güvencesizliği Algısı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Kocaeli.
- SEÇER, B. (2007) "Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerine Etkisi" Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı**, İzmir.
- STİGLİTZ, J. (2002) **Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı**, 2.bs., İstanbul, Plan B yayıncılık.
- SÜZEK, S. (2018) **İş Hukuku**, 15.bs., İstanbul, Beta Yayıncılık.
- ŞEKER, S. (2011) "Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi : Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Programı**, İzmir.
- ŞEKER, S. E. (2014) "Maslow'un İhtiyaçlar Piramiti", **YBS Ansiklopedi**, Cilt 1, Sayı 1, ss. 6-8, "Çevrimiçi" <http://www.ybsansiklopedi.com>, Erişim Tarihi 11/12/2018.
- TBMM (2003) **İş Kanunu /4857 sayılı İş Kanunu**, "Çevrimiçi" <https://www.tbmm.gov.tr>, Erişim Tarihi 15/04/2019.
- TBMM (2008) "Gemi İnşa Sanayisindeki İş Güvenliği ve Çalışma Şartları Sorunlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu" **TBMM Meclis Araştırma Komisyonu**, Ankara.
- TEMİZ, H. E. (2004) "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarın Yeni Yapılanması" **Çalışma ve Toplum Dergisi**, ss. 55-80.

- TMMOB Gemi Mühendisleri Odası Komisyonu. (2008) **Deniz İnşaatı ve Deniz Teknolojisi Teknik Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2.bs., İstanbul, Deniz Basım.
- UBAK (2017) **Deniz Ticareti 2017 İstatistikleri**, "Çevrimiçi" <http://www.ubak.gov.tr>, Erişim Tarihi 03/04/2019
- UÇKUN, C.; PELİT, E. (2003) "Hizmet İşletmelerinde İşgören Motivasyonunun Önemi" **Standard Ekonomik ve Teknik Dergi**, Sayı 493, ss. 49-54.
- UDHB. (2018) **TKYGM Deniz Endüstrisi ve Gemi Sanayi İstatistik Veriler** "Çevrimiçi" <http://www.tkygm.gov.tr>, Erişim Tarihi 02/03/2019
- ÜNSAL, E. (2015) "İş Güvencesi Var mı?" **Aydınlık Gazetesi**, "Çevrimiçi" <https://www.aydinlik.com.tr/>, Erişim Tarihi 21/11/2018
- YILDIZ, A. (2008, Mart) "Türkiye'de Tersanelerin Tarihi ve Gemi İnşa Sanayinin Gelişimi" **Mühendis ve Makina Dergisi**, Cilt 49, Sayı 578.
- YUMUŞAK, S. (2008) "İş Gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması" **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 13, Sayı 3, ss. 241.
- YÜKÇÜ, S.; ATAĞAN, G. (2009) "Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık" **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 23, Sayı 4, ss.1-13.
- YÜKSEK, A. (2012) "İş Güvencesinin İstihdam Yaratılmasındaki İşlevi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı**, İzmir.

EKLER



Gemicilik Endüstrisi Çalışan Anketleri

Bu çalışma, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi ve Cardiff Üniversitesi tarafından gemicilik endüstrisindeki yeniden yapılandırma süreçlerini şirketler ve çalışanlar açısından araştırmaya yönelik uluslararası bir projedir. Araştırma sonuçları, kuruluş ve şahıs isimleri tamamen gizli tutularak değerlendirilecektir. İhtiyaç duyulduğu takdirde, daha fazla bilgi için Prof. Dr. Serap Palaz ile bağlantı kurunuz (spalaz@bandirma.edu.tr).

Anketimize katıldığınız için çok teşekkür ederiz

Yaşınız (yaklaşık olabilir).....

Cinsiyetiniz...

Medeni durum....

Mesleğiniz/işiniz/göreviniz...

İdari sorumluluk (formen, ustabaşı gibi) ...

Eğitim durumunuz...

Mesleki eğitiminiz (Fakülte veya bölüm) ...

Kaç yıldır bu iş yerinde çalışıyorsunuz? (...)

İş yerindeki konumunuzu işaretleyin (x):

Alt-yüklenici/Taşeron işçi ()

Daimi /Kadrolu işçi ()

Geçici işçi ()

Yarım gün işçi ()

Stajyer ()

Fazla mesai dâhil haftalık çalışma saatiniz (...)

Haftalık çalışmanızın kaç saati fazla mesai (...)

Haftalık fazla mesainizin kaç saati ücretli (...)

2) Aşağıdaki konularda sizce buradaki <u>taşeron</u> şirket(ler)in durumu nasıl?	Çok iyi	İyi	Ne iyi ne kötü	Kötü	Çok kötü
Şirketin karları	()	()	()	()	()
Çalışanların verimliliği	()	()	()	()	()
Yatırımların verimliliği, etkinliği veya başarısı	()	()	()	()	()
Kendi çalışma Verimliliğim	()	()	()	()	()
Kendi Motivasyonum	()	()	()	()	()
Çalışanların Motivasyonu	()	()	()	()	()

3) Aşağıdaki konularda buradaki <u>taşeron</u> şirket(ler)in izlediği stratejiler, <u>çalışanların verimliliğini</u> nasıl etkiliyor?	Çok iyi etkiliyor	İyi etkiliyor	Ne iyi ne kötü	Kötü etkiliyor	Çok kötü etkiliyor
Ücretlendirme stratejileri	()	()	()	()	()
Görev dağılımı	()	()	()	()	()
İşlerin düzenlenişi	()	()	()	()	()
Ürün miktarı	()	()	()	()	()
Kalite kontrolü	()	()	()	()	()
Takım çalışması	()	()	()	()	()
Mesleki eğitim	()	()	()	()	()
Kararlara katılım	()	()	()	()	()
Disiplin	()	()	()	()	()
Sosyal haklar (Ulaşım, sağlık gibi)	()	()	()	()	()

10) Aşağıdaki görüşlere katılıp katılmadığınızı belirtiniz	Kesinlikle Evet	Evet	Ne evet ne hayır	Hayır	Kesinlikle Hayır
Burada işler çok yoğun	()	()	()	()	()
İşler yetişmiyor	()	()	()	()	()
İş güvencesi yok	()	()	()	()	()
Aklım hep işte kalıyor	()	()	()	()	()

16) Aşağıdaki konularda sizce <u>(taşeron değil)</u> ana firmanın durumu nasıl?	Çok iyi	İyi	Ne iyi ne kötü	Kötü	Çok kötü
Şirketin karları	()	()	()	()	()
Çalışanların verimliliği	()	()	()	()	()
Yatırımların verimliliği, etkinliği veya başarısı	()	()	()	()	()
Kendi çalışma verimliliğim	()	()	()	()	()
Kendi Motivasyonum	()	()	()	()	()
Çalışanların Motivasyonu	()	()	()	()	()

17) Aşağıdaki konularda <u>(taşeron değil)</u> ana firmanın izlediği stratejiler, çalışanların verimliliğini nasıl etkiliyor?	Çok iyi etkiliyor	İyi etkiliyor	Ne iyi ne kötü	Kötü etkiliyor	Çok kötü etkiliyor
Ücretlendirme stratejileri	()	()	()	()	()
Görev dağılımı	()	()	()	()	()
İşlerin düzenlenişi	()	()	()	()	()
Ürün miktarı	()	()	()	()	()
Kalite kontrolü	()	()	()	()	()
Takım çalışması	()	()	()	()	()
Mesleki eğitim	()	()	()	()	()
Kararlara katılım	()	()	()	()	()
Disiplin	()	()	()	()	()
Sosyal haklar	()	()	()	()	()

