Business & Management Studies: An International Journal
Vol.:2 Issue:2 Year:2014, ss. 218-242

BMSIJ

DEMİR-ÇELİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN SOSYO-EKONOMİK DURUMLARI, İŞ TATMİNLERİ VE SEKTÖR VİZYONLARI: KARABÜK ÖRNEĞİ[1]

Sinan YILMAZ[2]
Yahya FİDAN[3]
Hür Mahmut YÜCER[4]

Başvuru Tarihi: 01.06.2014
Kabul Tarihi: 05.07.2014

ÖZ

Demir-çelik sektörünün Türkiye'deki önemli merkezlerinden birisi olan Karabük ili ve bu ilde gelişen demir-çelik sektörü ile ilgili pek çok araştırma bulunmaktadır. Ancak özellikle KARDEMİR fabrikalarının özelleştirilmesi ve Karabük Üniversitesinin kurulması gibi etkenler hızlı zihinsel dönüşümlerin yaşanmasına neden olmakta ve bu hızlı zihinsel dönüşümler demir-çelik sektöründeki dönüşümleri de tetiklemektedir. Özellikle Karabük Üniversitesi bünyesinde demir-çelik sektöründe çalışan işçilere yönelik eğitim programlarının uygulanması ve Üniversite bünyesinde Demir-Çelik Enstitüsünün kurulması gibi etkenler bu dönüşümlerin hızlı ve olumlu bir şekilde devam edeceğini göstermektedir. İşte bu nedenle demir-çelik sektörünün Karabük'teki durumu ile ilgili yapılan araştırmaların belli periyotlarla yenilenmesi gerekmektedir. Bu makalede Karabük ilinde demir-çelik sektöründe çalışan işçilerin sosyo-ekonomik durumları, iş tatminleri ve sektör vizyonları gibi bazı değişkenler empirik olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Karabük, Demir-Çelik sektörü, İş tatmini, Demir-Çelik çalışanları, İş aidiyeti, Yabancılaşma.

Jel Kodları: M21, N30

SOCIO-ECONOMIC STATUS, JOB SATISFACTION AND SECTOR VISIONS OF THE STEELWORKERS: KARABUK CASE STUDY

Abstract

There are lots of studies conducted in Karabuk, one of the most important iron-steel manufacturing center in Turkey, and the developing iron-steel sector in this province. However, the privatization of the national iron-steel factory, KARDEMIR, the establishment of Karabuk University etc., have been causing rapid mental transformations which activate the transformations in iron-steel sector. Especially, the training programs for workers which have been practised in Karabuk University and The Institute of Iron and Steel founded in Karabuk University indicate that this ongoing transforming process would continue rapidly and favorably. So, the studies about the iron-steel sector in Karabuk should be renewed periodically. In this article, the socio-economic conditions of workers employed in iron-steel sector, their work satisfactions, their visions about iron-steel sector and the like varieties are examined empirically.

[1] Bu makale daha önce, "Socio-Economıc Status, Job Satisfactıon And Sector Visions of The Steelworkers: Karabuk Case Study" başlığı ile İngilizce olarak yayımlanmıştır.

[2] Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, Sosyoloji, elektromektup@hotmail.com
[3] Prof. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme, yahyafidan@karabuk.edu.tr
[4] Prof. Dr., Karabük Üniversitesi, İlahiyat, hmyucer@karabuk.edu.tr

Keywords: Iron-Steel Industry, Iron-Steel Manufacturing, Iron-Steel Workers, Job Satisfaction, Alienation.

Jel Codes: M21, N30

1.Giriş

Osmanlı imparatorluğu döneminde 13 haneli bir köy olan Karabük, 1937'de Demir Çelik Fabrikalarının kurulmaya başlaması ile çok yoğun göç almış, 1939 tarihinde bir kasaba hüviyetine bürünerek belediye teşkilatı kurulmuştur. Karabük, tarihi süreç içerisinde fabrikaların büyümesine paralel olarak önce 3 Mart 1953 yılında Zonguldak iline bağlı bir ilçe, 6 Haziran 1995 tarihinde de Türkiye'nin 78. ili olmuştur (Karakök, 2010:286).

Demir Çelik fabrikalarındaki istihdam artışının izlerini sürmek; şehir yapılaşması, işçi lojmanları, sosyal konutlar ve sosyal tesisler, kentin iktisadi gelişimi hakkında genel bir fikir edinmeyi sağlamaktadır. Fabrikalarda 1941 yılında 3.120, 1944 yılında 3.812, 1950 yılında 4.000'in üzerinde, 1965'te 8.000'e yakın işçi istihdam edilmiştir. Fabrika 1970'ten 1980'e kadar sürekli işçi alımına devam etmiştir. 1977 yılında 14.755 kişiye çıkmıştır. Bu rakam tarihinin en yüksek seviyesini göstermektedir. 1977 yılından sonra bu rakamın tedricen düştüğü gözlenmektedir. Bu düşüşte İskenderun Demir Çelik Fabrikalarının açılması ve buraya geçmek için ayrılmaların önemli etkisi olmuştur. İşgücü sayısındaki en büyük düşüş, fabrikanın 1995 tarihindeki özelleştirme öncesinde yaşanmıştır. 1986'da 8.846 kişi olan sayı 1988 yılı Aralık ayı sonu itibari ile 9.423 kişiye çıkmış, 1995'de 4.765 kişiye inmiş, 1995 yılı Aralık ayı sonu itibari ile 4.799 kişiye inmiştir. Bunun sebebi ise özelleştirme sonrası oluşacak belirsizliğin getirdiği endişedir. Buna bağlı olarak Karabük'ün il olması nedeniyle yeni açılan kamu hizmetlerindeki istihdamın, diğer işgücü ihtiyaç ve olanaklarının (turizm, haberleşme vb.) artması, gelişen kentte sanayi sektörünün çeşitlenmeye başlamasıdır. Kısacası, belirsizlik iş gücünü başka sektörlere yönlendirmiştir(Ersöz, 2000:13-26). Fabrikanın ekonomik krize girip sürekli işten çıkarmaların yaşandığı bu dönemde merkez nüfusu düşüşe geçmiştir. Nitekim 1990'da 105.374 olan sayı 2000 yılında 100.749'a gerilemiştir.

Sektördeki işgücü azalması 2000'li yıllarda devam etmiştir. 2003 tarihi itibariyle kadrolu ve ücretli işçi toplamı 3.665 kişiye, 2004 yılında 3.565 (3561) kişiye, 2007 yılında 3.247 (3240)kişiye, 2009 yılında 3.118 (3094) kişiye düşmüştür. Aynı tarihlerde bağımsız haddehanelerde (özel sektör) çalışan sayısı ise 1.291 kişidir. (Demirci, 2010:303-304)

Kardemir'de istihdam edilen işçi sayısı düşmesine rağmen fabrikanın sosyo-ekonomik açıdan kente katkısı farklı şekillerde devam etmiştir. Zira 1960'dan itibaren fabrika etkisiyle bölgede kurulan haddehaneler ve farklı sanayi kolları hem uzmanlık isteyen iş kollarını hem de işçi niteliklerini geliştirmiştir. Diğer yandan özel sektöre ait haddehaneler kentteki müteşebbis ruhunun oluşması ve buna bağlı ekonomik girdileri artırmıştır. (Gürel-Çamur-Akay, 2010:293-295)

Şehirde fabrikanın kuruluş aşamasında başlayan iskân problemi kalıcı konutların inşasına başlanması ile kademeli olarak çözüme kavuşturulmuştur. İmar edilen ev ve apartmanlar müdür, mühendis, memur ve işçiler için birkaç sınıfa ayrılarak yapılmıştır. 5 odalı evler müdür evleri, 3-4 ve 5 odalı apartmanlar, 2 odalı işçi evleri, Yüz evler, 200 evler ve Dere evleri (163 evler) adı ile bloklar halinde inşa edilmiştir.

1939'da 101, 1940'da 172, 1941'de 75, 1942-43'de 190, 1944'de 145, 1945'de 167, 1946'da 20, 1948'de 50, 1951'de 7, 1952'de 7, 1953-54 74 (9 yılda toplam 920) (16 yılda 1011 konut) Şu anki mevcut durum 2009 öncesi konut sayısı 844, 2009 sonrası konut sayısı 608'dir. Bu durum sosyal gerçekliklere uygun olarak planlanmıştır. Hatta o dönemdeki Türkiye şartlarına göre biraz daha ileri gidilerek Yenişehir'de kapalı akustiği çok iyi bir sinema salonu, çim saha, açık yüzme havuzu, düğün, nişan gibi sevinçlerin paylaşılacağı, kutlamaların yapılacağı lokaller inşa edilmiştir. İşçi çocuklarının eğitimi için eğitim tesisleri ve hastane inşa edilmiştir. Fabrikanın başta spor müsabakaları olmak üzere resmi merasimlere öncülük etmesi, yeni devlet ideolojisinin işçi sınıfı üzerinden topluma tanıtılmasını getirmiştir. Bu bir anlamda geliri standarda kavuşan bir kesim üzerinden model bir hayat tarzı inşasına ve bunun transferine zemin hazırlamıştır. Dolayısıyla fabrikanın yüksek oranlarda zarar etmesi ve özelleştirmesi sürecinde yaşanan işten çıkartmalar ve acı tecrübeler özlenilen dönemin (Karabük'ün altın yılları) ideolojisine etki etmiş gözükmektedir. Zira özelleştirme ile birlikte bütün bu sosyal imkânları kaybeden iş görenlerin her ne kadar çoğunluğu işten ayrılmış olsalar bile hatıraları halen canlı olarak yaşamaktadır (Kütükçüoğlu, 2010: 350-351; Özkan-Çabuk, 2010).

TÜİK'in 2008 yılı verilerine göre, imalat sektöründe saat ücreti devlette 2,771 iken özel sektörde 1,870 lira civarındadır. Devlet sektöründe, üretimde çalışılan saat başına ücret % 9,9, üretimde çalışan kişi başına kazanç % 18,0 ve diğer işlerde çalışan kişi başına kazanç % 16,0 artmıştır. Özel sektörde, üretimde çalışılan saat başına ücret % 9,9, üretimde çalışan kişi başına kazanç % 10,4 ve diğer işlerde çalışan kişi başına kazanç % 10,5 artmıştır.

Günümüzde, teknoloji faktörü işçi niteliğinin gelişmesini isterken, otomasyon ve seri üretim nedeniyle daha az kas gücünü gerektirmektedir. Bu durum daha az sayıdaki işçinin daha spesifik, sürekli, doğrusal ve çok sayıda eğitim almasını gerektirmektedir. Yani kol gücü ile çalışanlardan zihinsel etkinliğe katılmaları, günceli takipleri, iş yerinden yeni makinalara intibak için tekrar öğrenci sırasına dönmeleri talep edilmektedir. Talepler sonrası işçi tipi, öğrenci sırası ile makine arasında gidip gelen tipe bürünmektedir.

İlkel toplumlarda hatta tarım toplumunda çalışma saatleri, işçi sağlığı, sosyal haklar (lojman, ulaşım), izinler, iş sahibinin imkânları ve işe bağlı olarak düşünülüp düzenlenirken (özdeşleşme: işçinin kendisini işiyle aynileştirmesi), sonraki dönemlerde işçi kendisini merkeze almış (ayrışma), buna bağlı olarak yeni sosyal alanlarda (mesleğin gerektirdiği kıyafet seçimi, kıyafet yardımı, ikramiye, öğle yemeği, kafeterya hizmetleri) taleplerini dillendirmiştir. Bu taleplerin niteliği, oranı ve şiddeti işe göre değiştiği gibi bölgenin iş gücüne (işçi nüfusuna) göre de şekillenebilecektir. Dolayısıyla işçi işveren arasında ismi ve boyutları sürekli değişecek, yeni çatışma alanları doğmuştur. İşçi, kendi hakkını korumak için birlikler oluşturmuş (sendikalar) ancak örgütlü mücadeleyi sürdürmek üzere görev alanlar da bazen bu mücadelelerine ideolojik yaklaşımlarını katmış, çatışmanın sonu yine işçi-işveren mağduriyeti ile neticelenmiştir.

İkinci dünya harbinden sonra toplumlardaki liberal dönüşüme paralel olarak çevrenin önem kazanması (post-modernizm), benmerkezciliği doğurmuştur. Bu durum bitmek bilmeyen isteklerin sınırlı ürün/üretim üzerindeki baskısını getirmiştir. Yani, tüketim alışkanlıklarının değişmesi, üretim, her ne kadar çeşitlense ve bollaşsa da talepleri karşılamaya yetmeyeceğini göstermiştir. Yeni dönemde, bütün insanların temel hak ve hürriyetlerde eşit olduğu fikri, bazen üretim de eşit olmasalar da tüketimde de eşit olduğu şeklinde algılanmış, taleplerin zorla alınması fikrini geliştirmiştir. Nitekim modern dönemde işçi isyanları sendikal haklarla sınırlanırken (grev-lokavt) öğrenci isyanı şeklinde topluma geri dönmüştür. Ulus (Milli) devlet sürecinde iki kutuplu ideolojiler bu geri dönüşü desteklemiştir. Dönemin en etkin ideolojilerinden birine ait olan Marksist teori taraftarları, bütün yapı, olay ve olgulara sosyo-ekonomik temeller üzerinden bakmakta ve en temele işçi sınıfını koyup onların iktidarını öngörmekteydi. Bu durumda bütün kurumsal yapılar ya işçilerin görüşlerine göre yönetilmeli ya da işçilerin iktidarına terkedilmeliydi. İşçi iktidarı gerçek sosyal adaleti, sosyal paylaşımı sağlayabilirdi. Halbuki üretim ve tüketim (arz ve talep) yapıları sadece işçi işveren kavramları etrafında şekillenmeyecek kadar kompleks ve karmaşık idi. Üstelik işçi, idareye geçtiğinde bu defa kendisi yöneten fakat itiraz edilmesi gereken figür olacaktı.

Sonuçta problemler, 'hak talebi' ve 'çatışma' kavramlarıyla ele alınmakla çözümlenemeyecek derecede çok yönlü, çapraşık ilişkiler ağına sahip ve değişkenlik göstermekte idi.

Yaygın olarak sanayi çağında, daha rasyonel ücret politikalarının uygulanmasıyla üretim artışının sağlandığı söylenmektedir. Acaba ücret artışının oranı nedir ve başka faktörler bunda etkili olmuş olabilir mi? İşçi niçin daha yüksek ücret talep eder. Hangi organizasyonlarda işçiler taleplerinde ücret artışına yoğunlaşır, hangilerinde talepleri değişkenlik gösterir. Öyle görülüyor ki, şeffaflığın olmadığı, hedeflerle ilgili açık bilgilendirme olmayan ve zorunlu sosyal ihtiyaçların giderilmediği sanayi çevrelerinde (ulaşım, barınma, çalışma saatlerindeki yoğunluk) talepler ücret artışında odaklanmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılandığı/giderildiği endüstriyel organizasyonlarda talepler ikinci derece sosyal haklara yönelmektedir. Bu durumda zorunlu ihtiyaçlar için ücret artışı, ücret artışı sonrasında ise daha iyi bir sosyal çevre talep edilmekte, sosyal çevre ise daha nitelikli sosyo-kültürel talepleri peşinden getirmektedir. Benzer iş kollarındaki ücret ve sosyal haklarla ilgili kıyaslama, yapılan ve yapılması planlanan iyileştirmeler, iş koluyla ilgili vizyon ve hedeflerin tanımlanması, bunların paylaşılması, olumlu bir iletişim ortamı yaratmaktadır. Hülasa, sosyal çevre, üretime olumlu anlamda geri dönmektedir. Gelir artışını sürdürmek ve böylece daha yüksek sosyal hayat standardı sağlamak şeklindeki bir motivasyon iş yerlerindeki üretime yansıyabilir.

İşçi sadece bir iş gurubunun üyesi değil, mesleki, ailevi, iktisadî veya siyasi başka grupların da üyesidir. Aslında çalışma sosyolojisi içerisinde insan ilişkileri, işçiyi böyle bir sosyal çerçeve içinde ele almaktadır. Bu nedenle işyerlerindeki işçilerin tutumları, işveren, teknoloji veya ücret gibi belli başlı faktörler tek başlarına belirleyici değildir(Castaneda-Heredia, 1993: 14-17). Böylece endüstri ilişkilerinde söz konusu olan problemler de hemen her yerde görülebilmektedir. Üretim yüksek teknoloji ürünlerine doğru kaydıkça, iktisadî ve sosyal yapılanma da buna göre değişmektedir(Templeman- Schares, 1993: 48-51).

Endüstri toplumunun çalışma hayatında pek çok çatışma alanı vardır. Bütün bu çatışma alanlarının daraltılması, hiç olmazsa oranının azaltılması için bir takım çalışma alanları üzerinde durulmuştur. En başta da işçinin işine bağımlılığı üzerine yoğunlaşılmıştır. Bu bağımlılıkları şöyle gösterebiliriz:

1. Kuruma Ait Olma, genellikle "kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri" şeklinde tanımlanmaktadır. Bağlılık türleri endüstri coğrafyasına göre değişiklik göstermekle birlikte genelde şu başlıklarla verilmektedir:

1.1. Duygusal bağlanma türü, örgütsel bağlılık literatüründe en fazla ilgi gören bağlılık öğesidir. Duygusal bağlılık, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Bu tür bağlılıkta birey, kendini örgütün bir parçası gibi gördüğünden örgüt, onun için büyük bir anlam ve önem arz eder. Dolayısıyla bireyler örgüte katılır ve örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duyarlar (Allen, Meyer, 1990a:2-6).

1.2. Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesi sebebiyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Bu tür bağlılıkta birey istese de örgütten ayrılamamaktadır; çünkü ayrılmak onun için maliyetli olacak ve birtakım güçlükler doğuracaktır. Zira devamlılık bağlılığı, örgüte yapılan yatırımların sayısı ve miktarı ile iş görenlerin algıladığı alternatif iş imkanlarının çok veya az oluşu gibi faktörlerce açıklanmaktadır (Allen, Meyer, 1990a: 3-4).

1.3. Normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı sorumluluğu ve görevleri olduğuna inanarak, kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesine dayanan bağlılık türüdür. Buradaki zorunluluk, devamlılık bağlılığında olduğu gibi örgütle ilgili çıkarlara dayanmamaktadır. Birey sadakatin önemli olduğuna inandığı için örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir. Diğer bir ifadeyle iş gören, doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek örgütte kalmaya devam etmektedir (Allen, Meyer, 1990b: 4).

Sonuçta her türlü bağlılık, işçinin işine mensubiyet duygusunu geliştirmekte, işinden ayrılma ihtimalini düşürmektedir.

Burada konumuzla ilgili diğer bir kavram "kurumsal sosyalleşme"dir. Kurumsal sosyalleşme, kurum kültürünü öğrenme, kurum kültürüne uyum sağlamak olarak tanımlanabilir. Sosyalleşme, kuruma yeni giren çalışanların var olan kültürü sürdürmeleri için başvurulan bir yoldur. Kurumsal sosyalleşme, bir kurumda yeni katılan ya da aynı kurumda farklı bir işe geçen iş görenin, kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenmesi sürecidir. Sosyalleşme etkinliğinin temel amacı, iş göreni kurumun etkin bir üyesi konumuna getirmektir (Baysal, 1992: 274). Örgüt mevcut durumdaki ihtiyaçları karşıladığı gibi insan yönetimi açısından geleceğe hazır olmalıdır. Bunun için terfi, nakil, işten çıkarma, işe alma vb. gibi insan kaynakları yönetimini kariyer geliştirme çaba ve planları ile de desteklemek durumundadır. Bu durumda kişisel gelişime önem verilmelidir, zira kişisel gelişim, örgütün

kurumsal başarısına katkı sağlayacaktır. Bu amaçla kişisel gelişimden önce belki gündeme alınması gereken kavram "kişilerin rehabilitasyonu"dur. Rehabilitasyon, kurumsal sosyalleşmeye yardım etmesi yanında çalışana özgüven kazandıracak, kişinin kurum çalışanı olmayı bir ayrıcalık olarak görmesi temin edilmiş olacaktır.

Bu araştırmanın, sunmuş olduğu empirik veriler aracılığıyla yukarıda zikredilen çatışma alanlarının daraltılması ve kuruma olan bağlılığın artırılması gibi konularda faydalı açılımlar sağlayacağı umulmaktadır.

2. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Yöntemi

Bu araştırma, Demir-Çelik sektöründe çalışan işçilerin sosyo-ekonomik durumları, iş tatminleri, sektör vizyonları, çalışma şartları, özlük hakları, sağlık hizmetleri ve anayasal haklardan yararlanmaları ile ilgili hususları konu edinmektedir.

Araştırmanın amacı, yukarıda detayları verilen konularla ilgili olarak demir-çelik sektöründe çalışan işçilere ait empirik verilerin toplanması ve bu verilerin sektöre ait sorunların çözüme kavuşturulmasını amaçlayan çalışmalara kaynaklık etmesidir.

Araştırmada, daha önce yapılan çalışmalar taranmış, TÜİK verileri gözden geçirilmiş ve anket tekniği kullanılarak elde edilen empirik sonuçlara yer verilmiştir. Hazırlanan anket formları sosyoloji bölümünde yüksek lisans yapan öğrenciler aracılığıyla işçilere ulaştırılmış ve toplanmıştır.

Araştırmanın makale boyutunda yayınlanacak olması nedeniyle elde edilen verilerin sonuçları detaya girilmeden basit frekans tabloları şeklinde sunulmuş ve yorumlanmıştır. Bununla birlikte, çapraz ilişki tablolarının incelenmesi sonucunda aralarında anlamlı ilişki bulunan değişkenlerden önemli görülenlerin sonuçlarına da yer verilmiştir. Verilerin analizinde SPSS programından faydalanılmıştır.

3.Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Karabük ilinde Demir Çelik Sektöründe çalışan işçiler oluşturmaktadır. Araştırmada sadece mavi yakalı şeklinde ifade edilen kol gücüne dayalı işleri yapan işçiler ele alınmıştır. Beyaz yakalılar olarak ifade edilen genel yönetim işlerinde çalışanlar ise araştırma kapsamına alınmamıştır. Araştırma için 180 denek seçilmiş ve formlar dağıtılmıştır. Dağıtılan formlardan 169'u geri dönmüş, bunlar içinde yetersiz doldurulmuş olanları elenmiş ve araştırmada yeterli düzeyde doldurulduğu görülen 161 form kullanılmıştır.

Araştırmada ulaşılabilen örneklem sayısı % 95 güven düzeyi ve % 5 hata payı için gerekli sayının altında kalmıştır. Bu nedenle örneklemin evreni temsil kabiliyeti düşük düzeyde kalmıştır. **Araştırmada sunulan empirik veriler 2012 yılına aittir.** Makaledeki verilerin değerlendirilmesinde bu hususun göz önünde bulundurulması önemlidir.

4.Araştırma Bulguları

4.1. Sektör Çalışanlarının Sosyo-Ekonomik Durumları

Sektör çalışanlarının sosyo-ekonomik düzeylerini ölçmek üzere araştırma grubuna birden fazla soru yöneltilmiştir. Bunun nedeni, bir insanın sosyo-ekonomik düzeyinin sadece çalıştığı işten ne kadar para kazandığı ile ilgili olmamasıdır. Aynı maaşı alan iki insandan birisi, bakmak zorunda olduğu kişi sayısı nedeniyle diğerinden daha kötü yaşam koşullarına sahip olabilir. Bakmak zorunda oldukları kişi sayısı aynı olsa da, bu iki kişiden birinin kendi evinde diğerinin ise kirada oturması yine terazinin dengesini bozacaktır. Ayrıca insanların maaşları dışında ek gelirleri olması da mümkündür. Kira gelirleri, ya da memleketlerinden farklı illerde yaşayan insanların buralardaki arazilerinin yıllık ürünlerinden kaynaklanan gelirleri buna örnek gösterilebilir. Bütün bunlara ilaveten hanehalkı üyelerinin gelir getirici işlerde çalışmaları da yaşam standartlarının yükselmesinde önemli bir etkendir.

Yukarıda sıraladığımız örnekler, sosyo-ekonomik düzeyin ölçülmesinin oldukça zor ve karmaşık bir işlem olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla demir-çelik işçilerinin sosyo-ekonomik düzeyleri ile ilgili bu araştırmada tespit edilen hususların da sadece araştırma bulgularıyla sınırlı olduğunu belirtmemiz gerekmektedir.

Aylık gelir düzeyleri ile ilgili soruda araştırma grubuna Türkiye şartları göz önüne alınarak dört farklı seçenek sunulmuştur. Bu seçeneklerden her birisi farklı bir gelir düzeyini temsil etmektedir. Maaşı aylık 1000 TL'ye kadar olanların alt gelir düzeyine sahip oldukları kabul edilmiştir. Bundan sonra aylık geliri sırasıyla 1001-1500 TL olanlar alt-orta gelir grubu, 1501-2000 TL olanlar orta-üst gelir grubu ve 2000 TL'den fazla olanlar ise üst gelir grubu olarak kabul edilmiştir.

Araştırma grubunun aylık kazançlarını gösteren aşağıdaki gelir düzeyi tablosu incelendiğinde, alt-orta gelir grubunda (%44,7) ve orta-üst gelir grubunda (%44,0) büyük bir yoğunluk oluştuğu görülmektedir. Alt gelir grubuna dâhil olanların oranı (%5,7) ile üst gelir grubuna dâhil olanların oranı (5,7) ise göreceli olarak düşük kalmıştır. Çalışanların kıdem yıllarına ve eğitim düzeylerine göre bu oranların dağılımı ise aşağıda incelenmiştir.

Tablo 1: İşçilerin Gelir Düzeyi

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	0-1000 TL arası	9	5,6	5,7
	1001-1500 TL	71	44,1	44,7
	1501-2000 TL	70	43,5	44,0
	2000 TL den fazla	9	5,6	5,7
Toplam		159	98,8	100,0
Geçersiz	Cevapsız	2	1,2	
Toplam		161	100,0	

Araştırma grubuna eğitim düzeylerinin ne olduğu ile ilgili bir soru da yöneltilmiştir (Tablo 2). Bu soruda araştırma grubuna üç farklı seçenek sunulmuştur. Bunlar içerisinde ilköğretim seçeneği düşük eğitim düzeyini, lise seçeneği orta eğitim düzeyini ve Üniversite seçeneği de yüksek eğitim düzeyini temsil etmektedir.

Bu soruyu yöneltme amacımız, araştırma grubunun eğitim düzeylerini ölçmenin yanında araştırma grubu ile ilgili bulguların eğitim düzeylerine göre nasıl farklılaştığını tespit etmek istememizdir.

Araştırma grubunda üniversite mezunlarının oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir (%5,0). İlköğretim mezunlarının oranı ise görece olarak üniversite mezunlarına göre yüksek, lise mezunlarına göre ise düşük kalmıştır (30,4). Lise mezunları ise en yüksek orana sahiptir (%64,6). Bu sonuçlara göre araştırma grubunun ortalama eğitim düzeylerinin orta seviyenin altında olmakla birlikte orta seviyeye yakın olduğu söylenebilir.

Tablo 2: İşçilerin Eğitim Düzeyi

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	İlköğretim	49	30,4	30,4
	Lise	104	64,6	64,6
	Üniversite	8	5,0	5,0
	Toplam	161	100,0	100,0

Araştırma grubunun eğitim düzeyleri ile gelir düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde Ki-kare analizinden faydalanılmıştır. Aşağıda yer alan tablo 3'te P=0,009 değerinin 0,05 değerinden küçük olması, eğitim düzeyi ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir

ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bu sonuç, eğitim düzeyi ile gelir düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren benzer araştırma bulguları ile de paraleldir (Yılmaz, 2008).

Eğitim düzeyi ile gelir düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren aşağıdaki tablonun satır kısımları incelendiğinde, alt ve alt-orta gelir düzeyine sahip olanların oranının eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak düştüğü görülmektedir. Alt gelir grubunda hiçbir üniversite mezununun bulunmaması da dikkat çekmektedir. Orta-üst ve üst gelir gruplarında ise eğitim düzeyinin yükselmesine bağlı olarak istisnasız bir artış gözlenmektedir.

Tablonun sütun kısımlarında yer alan lise ve üniversite mezunlarının durumu incelendiğinde ise alt gelir düzeyinden üst gelir düzeyine doğru gidildikçe eğitim düzeyinin yükselmesine bağlı olarak oranların yükseldiği görülmektedir. Ancak, her iki grupta da üst gelir düzeyinde sert bir düşüş gözlenmektedir. Bu veriler, eğitim düzeyinin yükselmesine bağlı olarak gelir seviyesinde de paralel bir yükselme olduğunu gösteren farklı araştırma bulgularıyla çelişmektedir (Yılmaz, 2008). Aşağıdaki tabloda yer alan bu bulgular, orta ve yüksek eğitim düzeyine sahip iki farklı grubun benzer özellikler gösterdiğini ifade etmektedir. Araştırmada yer alan farklı eğitim düzeyine sahip olan grupların aynı statüde yani işçi statüsünde çalışmasının bu benzerliğe neden olduğu söylenebilir. Ancak, sadece bu verileri dikkate alarak bir yorum yapacak olursak, bu sektörde çalışan eğitim düzeyi yüksek işçilerin, yüksek eğitim düzeyine sahip akranlarına oranla daha düşük bir gelir düzeyine sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Tablo 3: İşçilerin Eğitim Düzeyleri İle Gelir Düzeyleri Arasındaki İlişki

Gelir Düzeyi	Ankete katılan ailelerin gelir dağılımları						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Üniversite			
	N	%	N	%	N	%	N	%
0-1000 TL arası	4	8,3	5	4,9	0	0	9	5,7
1001-1500 TL arası	31	64,6	39	37,9	1	12,5	71	44,7
1501-2000 TL arası	11	22,9	53	51,5	6	75	70	44
2000 TL den fazla	2	4,2	6	5,8	1	12,5	9	5,7
Toplam	48	100	103	100	8	100	159	100

X^2= 17,111 S.D: 6 P= 0,009

Aşağıda yer alan Tablo 4'te ise, araştırma grubunun kıdem yıllarına göre gelir düzeylerindeki farklılıklar incelenmiştir. Yapmış olduğumuz Ki-kare analizi arada oldukça anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (P=0,000). Karabük Demir Çelik Fabrikalarının 1995 yılında özelleştirilmesi nedeniyle (**www.oib.gov.tr, 2012**) kıdem yılına göre gelir araştırmasının özelleştirme öncesi ve sonrasına göre belirlenmesi akla ilk gelen husus olsa da araştırmanın konusu bu olmadığından dolayı kıdem yılları üçlü bir tasnifle ele alınmıştır.

Araştırma grubunun kıdem yıllarına göre gelir düzeylerini gösteren aşağıdaki tablo incelendiğinde, en çarpıcı sonucun kıdem yılı 10 yılı geçmemiş olan, görece olarak işe yeni başlamış olanlara ait verilerin yer aldığı birinci sütunda yer aldığını söyleyebiliriz. Bu sütunu incelediğimizde, kıdem yılı düşük olan çalışanlardan hiç kimsenin orta-üst ve üst gelir düzeyleri olarak belirlediğimiz gruba mensup olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, sektörel rekabetin, düşük maliyet oranlarını daha da önemli hale getirdiği günümüz dünyasında maliyeti yüksek ama verimi düşük kıdemli çalışanlarla maliyeti düşürmek isteyenler arasındaki muhtemel çatışmaların habercisi gibidir.

Kıdem yıllarına göre gelir düzeyini gösteren tablodaki bir diğer çarpıcı sonuç ise kıdem yılı yüksek olan çalışanlara ait verilerin yer aldığı son sütunda görülmektedir. Buna göre, araştırma grubunda yer alan denekler içerisinde üst gelir düzeyine sahip olanların neredeyse tamamı kıdem yılı yüksek olanlardan oluşmaktadır.

Tablo 4: İşçilerin Kıdem Yılları İle Gelir Düzeyleri Arasındaki İlişki

Gelir Düzeyi	Kıdem Yılı						Toplam	
	1-10 Yıl		11-20 Yıl		21 Yıl ve Üstü			
	N	%	N	%	N	%	N	%
0-1000 TL arası	5	38,5	2	1,5	2	16,7	9	5,7
1001-1500 TL arası	8	61,5	60	44,8	3	25,0	71	44,7
1501-2000 TL arası	0	0	66	49,3	4	33,3	70	44,0
2000 TL den fazla	0	0	6	3,8	3	25,0	9	5,7
Toplam	13	100	134	100	12	100	159	100

X^2= 49,122 S.D: 6 P= 0,000

Aşağıdaki frekans tablosunda (Tablo 5), araştırma grubunda yer alan deneklerin ailelerindeki çalışan kişi sayısına, bir sonraki tabloda (Tablo 6) ise bakmakla yükümlü olunan kişi sayısına yer verilmiştir. Çalışan kişi sayısını gösteren birinci tabloya göre, çalışanların çok büyük bir bölümü (%93,0) ailesinin geçimini tek başına sağlamaktadır. Ailesinde gelir getirici işte çalışan ikinci bir kişi bulunanların oranı ise oldukça düşük kalmıştır (%5,1). Araştırma grubu içerisinde, ailesinde kendisinden başka çalışan sayısı birden fazla olanlar ise kayda değer bir seviyeye ulaşamamıştır.

Araştırma grubunun bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısını gösteren ikinci tabloyu incelediğimizde, örneklemimizin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı açısından en büyük grubu, %50,6 ile dört kişiye bakanlar oluşturmaktadır. Bu durum dağılım olarak, anne-baba ve iki çocuk anlamına yakın gözükmektedir. İkinci büyük grubu ise %23,1 ile beş kişiye bakmakla yükümlü olanların grubu oluşturmaktadır. Üç kişiye bakmakla yükümlü olanların oranı ise %18,1'dir. Bu sonuçlar, örneklemimizin %90'ından daha fazlasının kendisinden başka kişilere de bakmak zorunda olduğunu göstermektedir.

Ailedeki gelir getirici işte çalışan fert sayısı, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı ve aylık gelir gibi veriler birlikte değerlendirildiğinde araştırma grubunda yer alan deneklerin sosyo-ekonomik seviyelerinin düşük olduğunu söylememiz mümkündür.

Tablo 5: İşçilerin Ailelerinde Gelir Getirici İşte Çalışan Kişi Sayısı

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	1	146	90,7	93,0
	2	8	5,0	5,1
	3	1	6	6
	4	2	1,2	1,3
	Toplam	157	97,5	100,0
Geçersiz	Cevapsız	4	2,5	
Toplam		161	100,0	

Tablo 6: İşçilerin Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Sayısı

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	1	6	3,7	3,8
	2	7	4,3	4,4
	3	29	18,0	18,1
	4	81	50,3	50,6
	5	37	23,0	23,1
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	1	6	
Toplam		161	100,0	

Araştırma grubunda yer alan deneklerin oturdukları meskenlerin kime ait olduğu tablo 7'de gösterilmiştir. Bu tabloda yer alan sonuçlara göre oturulan meskenlerin %42,1'lik bir kısmı işçilerin kendileri ya da eşlerine aittir. Oturdukları mesken anne-babalarına ait olanların oranı ise %27,7 düzeyindedir. Böylece araştırma grubu içerisinde kira gideri olmayanların oranı %69,8'e ulaşmaktadır. Araştırma grubunun %6,9'luk bölümünün de lojmanlarda düşük bir kira bedeli karşılığında oturduğu dikkate alındığında araştırma grubunun yaklaşık dörtte üçlük bölümünün aldıkları düşük ücrete rağmen kira giderlerinin olmayışı ya da düşük oluşu nedeniyle kısmî bir ekonomik rahatlığa kavuştukları söylenebilir.

Tablo 7: İşçilerin Oturdukları Evin Kime Ait Olduğu

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Anne-Babama	44	27,3	27,7
	Eşime-Bana	67	41,6	42,1
	Lojman	11	6,8	6,9
	Kira	37	23,0	23,3
	Toplam	159	98,8	100,0
Geçersiz	Cevapsız	2	1,2	
Toplam		161	100,0	

4.2. Çalışanların İş Tatminleri

İşyerlerindeki verimin yüksekliği ve sürekliliği için çalışanların iş tatminleri önemli bir husustur. Aşağıda yer alan Tablo 8'de örneklemimizin iş tatminlerine ait bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 8: İşyerlerinin İşçilere Sunduğu Sosyal İmkânlar

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Çok fazla sunuyor	11	6,8	6,8
	Sunuyor	30	18,6	18,6
	Kısmen sunuyor	64	39,8	39,8
	Hiç sunmuyor	56	34,8	34,8
	Toplam	161	100,0	100,0

Tablo 8 incelendiğinde; sosyal imkanlardan yeterince yararlanılmadığı göze çarpmaktadır denilebilir. Şöyle ki; örneklemimizin %34,8'i çalıştığı işletmenin kendisine hiçbir sosyal imkân sağlamadığını belirtmektedir. %39,8'lik grup ise kısmen bir sosyal destek verildiğinden bahsetmektedir. Bu iki grup birlikte değerlendirildiğinde %74,6 gibi oldukça yüksek bir grup, çalışmış oldukları işyerinden tatmin edici bir destek görmediğini belirtmektedir. Sosyal imkân sunuyor diyenlerin oranı %18,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu gruba nazaran daha küçük bir oranda %6,8'lik bir kesim de işyerlerinin kendilerine çok fazla destek sunduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, çalışanların sosyal yönden güçlendirilmesi için sosyal imkânların geliştirilmesi gerektiği açıkça görülmektedir.

Tablo 9: İşçilerin Aldıkları Ücretle İlgili Düşünceleri

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Çok iyi	7	4,3	4,4
	İyi	26	16,1	16,3
	Normal	80	49,7	50,0
	Düşük	47	29,2	29,4
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	1	6	
Toplam		161	100,0	

Tablo 9 incelendiğinde; sektör çalışanlarının 3/2'sinin aldıkları ücretlerden memnun oldukları görülmektedir. Deneklerin %50,0'si aldığı ücreti normal olarak görmektedir. Aldığı ücreti düşük bulanların oranı %29,4'dür. İyi ve çok iyi diyenler ise %20,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların kıdem ve gelir durumlarının karşılaştırıldığı Tablo 4'le uyum içindedir. Bir çalışanın kıdeminin artmasına bağlı olarak gelirinde de artış olduğu görülmektedir.

Tablo 10: İşçilerin Aldıkları Ücretten Tatmin Olma Düzeyleri

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Oldukça tatmin ediyor	7	4,3	4,3
	Tatmin ediyor	34	21,1	1,1
	Kısmen tatmin ediyor	97	60,2	60,2
	Hiç tatmin etmiyor	23	14,3	14,3
	Toplam	161	100,0	100,0

Tablo 10 incelendiğinde; aldığı ücretten tatmin olmayanların oranı %14,3 olarak görülmektedir. Kısmen tatmin ediyor diyenlerin oranı %60,2, oldukça tatmin ediyor ve tatmin ediyor diyenler ise %25,4 olarak gerçekleşmiştir. Tatmin ediyor seçeneği toplam olarak düşünüldüğünde % 85,6' lık kesimin ücretlerinden memnun oldukları görülmektedir. Bu oran oldukça yüksek olarak düşünülebilir. Bu bilgiler ışığında örneklemimizin ücret tatmin derecesinin yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 11: İşçilerin Aynı Ücretle Başka Bir İşte Çalışma İstekleri

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %

Geçerli	Hiç istemezdim	58	36,0	37,2
	Biraz isterim	33	20,5	21,2
	İsterim	54	33,5	34,6
	Çok isterim	11	6,8	7,1
	Toplam	156	96,9	100,0
Geçersiz	Cevapsız	5	3,1	
Toplam		161	100,0	

Tablo 11 incelendiğinde; örneklemimizin sektörlerinden memnun olup olmadıkları, sektörlerini değiştirme konusundaki düşünceleri görülmektedir. Örneklemimizin % 37,2'si aynı ücretle başka bir sektörde çalışmayı hiç istemeyenlerden oluşmuştur. Bu kesim, işyerinin koşulları dikkate alındığında durumlarından oldukça memnun olduklarını göstermektedir. Diğer zıt grup olan aynı ücretle başka bir sektörde çalışmayı çok isterim diyenlerin oranı % 7,1 olarak gerçekleşmiştir. Biraz isterim ve isterim diyenlerin oranı birleştirildiğinde % 55,8 olmaktadır. Aynı ücretle başka bir sektörde çalışmayı tercih edenlerin toplam oranı % 62,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamlar bize, deneklerimizin % 62,9'unun aynı ücret verilmesi durumunda işlerini değiştirme konusunda istekli olduklarını göstermektedir. Bu grup, çalıştıkları sektörden çeşitli nedenlerle memnun olmayanların oranını göstermektedir.

Tablo 12: İşçilerin İşlerini Kaybetme Endişesi Taşıyıp Taşımadıkları

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Hiç olmadı	29	18,0	18,1
	Zaman zaman oluyor	81	50,3	50,6
	Hep endişeliyim	50	31,1	31,3
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	1	6	
Toplam		161	100,0	

Tablo 12 incelendiğinde; deneklerimizin %31,3'ünün işini kaybetme konusunda sürekli endişe taşıdığı görülmektedir. Zaman zaman endişe taşıyanların oranı da yabana atılmayacak kadar yüksek olup % 50,6'yı bulmuştur. İşini kaybetme endişesi taşımayanların oranı ise sadece % 18,1'lik bir mutlu azınlığı göstermektedir. Bu sonuçlar dikkate alındığında, sektör çalışanlarının % 81,7'sinin işlerini kaybetme endişesi taşıdıkları görülmektedir ki bu

oran oldukça yüksektir. Sürekli işini kaybetme endişesi taşıyan çalışanların verim ve motivasyonlarının istenen düzeyde olmayacağı bir gerçektir.

4.3.Çalışma Ortamı İle İlgili Bulgular

Uygulamalı araştırmada demir-çelik sektöründe çalışan işçilerin çalıştıkları ortamın sağlıklı olma durumu, ortamdaki arkadaşlık ilişkileri, iş riski ve işçilerin çalışma ortamlarıyla ilgili endişeleri gibi değişkenler araştırılmış ve sonuçlar aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 13: İşçilerin Çalışma Ortamından Memnun Olma Düzeyleri

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Çok memnunum	29	18,0	18,2
	Memnunum	74	46,0	46,5
	Biraz memnunum	41	25,5	25,8
	Hiç memnun değilim	15	9,3	9,4
	Toplam	159	98,8	100,0
Geçersiz	Cevapsız	2	1,2	
Toplam		161	100,0	

Tablo 13 incelendiğinde, % 9,4'lük kesim hariç çalışanlar ortamdan memnun görünmektedir. Memnun olan grubun içinde çok memnun olanlar % 18,2'lik bir kesimi oluşturmaktadır. Bu rakamlar dikkate alındığında, sektördeki işyeri çalışma ortamının oldukça uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 14: İşçilerin Arkadaşlık İlişkilerinden Memnun Olma Düzeyleri

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Çok iyi	31	19,3	19,4
	İyi	54	33,5	33,8
	Kısmen iyi	60	37,3	37,5
	Hiç iyi değil	15	9,3	9,4
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	1	6	
Toplam		161	100,0	

Tablo 14 incelendiğinde; ekip çalışmasının besleyici bir yönü olan arkadaşlık ilişkileriyle ilgili olarak %9,4'lük kesim hariç iyi bir ortamın bulunduğu görülmektedir. İş yerindeki dostluk, arkadaşlık ilişkilerinin çok iyi olduğunu düşünenlerin oranı ise %19,4

olarak gerçekleşmiştir. Sektördeki işletmelerin, arkadaşlık ilişkilerini korudukları ve geliştirdikleri gözlenmektedir.

Tablo 15: Çalışma Ortamındaki Risk Düzeyi ile İlgili Düşünceler

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Hiç riskli değil	3	1,9	1,9
	Biraz riskli	32	19,9	19,9
	Riskli	80	49,7	49,7
	Çok riskli	46	28,6	28,6
	Toplam	161	100,0	100,0

Tablo 15 incelendiğinde; %1,9'luk oldukça küçük bir grup hariç tüm denekler yaptıkları işi tehlikeli ve riskli bulmaktadır. Bu grup içindeki %28,6'lık kesim işlerini çok riskli olarak bulmaktadır. Riskli bulunlar ise yaklaşık çalışanların yarısını kapsamakta olup %49,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda, örneklemimizin yaptıkları iş açısından tehlikeli bir iş yaptıkları ve risk taşıdıkları görülmektedir.

4.4. Çalışanların Sağlık Durumları İle İlgili Bulgular

Araştırmada, örneklemimize çalışma ortamlarını sağlıklı bulup bulmadıkları ve ileride sağlık sorunu yaşama endişesi taşıyıp taşımadıkları soruları yöneltilerek elde edilen sonuçlar aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 16: Çalışma Ortamının Sağlıklı Olup Olmadığı ile İlgili Düşünceler

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Hiç sağlıklı değil	2	1,2	1,3
	Kısmen sağlıksız	32	19,9	20,0
	Sağlıklı	87	54,0	54,4
	Çok sağlıklı	39	24,2	24,4
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	1	6	
Toplam		161	100,0	

Tablo 16 incelendiğinde; deneklerin %78,8'inin sağlık durumlarının uygun olduğu görülmektedir. Kısmen sağlık sorunu yaşayanlar %20'lik bir grup oluşturmuşlardır. Hiç sağlıklı olmadıklarını belirtenlerin oranı oldukça düşük olup %1,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu tablo dikkate alınacak olursa, araştırma örneklemimizin bulunduğu bölge ile ilgili olarak ciddi

bir sağlık sorunundan bahsetmek mümkün görünmemektedir. Bir başka ifade ile yapılan iş ile hastalık arasında doğru bir ilişkiden bahsetmek mümkün görünmemektedir.

Tablo 17: İşçilerin İleride Sağlık Sorunu Yaşama Endişesi Taşıyıp Taşımadıkları

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Hayır taşımıyorum	13	8,1	8,1
	Kısmen endişeliyim	53	32,9	33,1
	Endişeliyim	64	39,8	40,0
	Çok endişeliyim	30	18,6	18,8
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	1	6	
Toplam		161	100,0	

Tablo 17 incelendiğinde; örneklemimizin ileride sağlık sorunu yaşama konusunda endişeli olduğu gözükmektedir. Şöyle ki; deneklerin %91,9'ü endişeden bahsetmişlerdir. Hiçbir endişe taşımayanların oranı %8,1 olarak gerçekleşmiştir. Halbuki, yukarıdaki tablo 16'daki "çalıştığınız ortam sağlıklı mı?" ifademizde deneklerin %78,8'i sağlıklı olduğunu belirtmişlerdi. Ortamı sağlıklı bulmalarına rağmen niçin endişe taşıdıkları sorusunun yanıtı olarak, arkadaşlık ilişkilerinin gelişmiş olması ve nüfus yoğunluğu düşük olan bölgelerdeki dedikodu kavramının gelişmişliğiyle ifade edilebilir.

4.5.Çalışanların Sektör Hakkındaki Düşünceleri

Tablo 18: İşçilerin Çalıştıkları İşyerlerinin Teknolojik Donanımını Yeterli Bulma Düzeyleri

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Çok yeterli buluyorum	10	6,2	6,3
	Yeterli buluyorum	40	24,8	25,2
	Kısmen yeterli buluyorum	79	49,1	49,7
	Hiç yeterli bulmuyorum	30	18,6	18,9
	Toplam	159	98,8	100,0
Geçersiz	Cevapsız	2	1,2	
Toplam		161	100,0	

Tablo 18 incelendiğinde; deneklerin %81,1'i işyerlerinin teknolojik donanımını yeterli bulduklarını belirtmişlerdir. Üretimin çağdaş teknolojilerden oluşup oluşmadığını gösteren bir veri olarak teknolojik donanımlarını yeterli bulmayanların oranı %18,9 olarak gerçekleşmiştir.

Yeni teknolojiler, işletmelerin hizmetlerini daha etkin olarak yapabilmelerinin temel taşlarından birisidir. Teknoloji yardımıyla işletmeler yaptıkları işleri hem daha ucuz, hem daha etkin ve hem de daha kısa zamanda yapabilmektedir.[5] Bu itibarla, yeni teknolojilerin çok iyi takip edilmesi ve iş süreçlerine yansıtılması, çalışanların işleri daha güvenli ve etkili olarak yapmalarında stratejik bir önem taşımaktadır.

Tablo 19: Sektörü Kimin Daha İyi Yöneteceği ile İlgili Düşünceler

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Özel sektör daha iyi yönetir	84	52,2	52,5
	Devlet daha iyi yönetir	34	21,1	21,3
	Farketmez	39	24,2	24,4
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	4	2,5	
Toplam		161	100,0	

Tablo 19 incelendiğinde; sektörün özel sektörce daha iyi yönetileceği belirtilmiştir. Şöyle ki, deneklerin %52,5'i özel sektörü bu konuda daha nitelikli bulmuştur. Herhangi bir fark oluşturmaz diyenlerin oranı ise azımsanmayacak bir oran olup %24,4 olarak gerçekleşmiştir.

4.6. Çalışanların Özlük Hakları İle İlgili Bilinç Düzeyleri

Çalışanların, sözleşmelerinde yer alan şartlar doğrultusunda çalıştırılmaları ve kendilerine angarya yüklenmemesi açısından kanunların kendilerine vermiş olduğu yetki ve sorumlulukları bilmeleri önemli bir husustur. Aşağıda örneklemimizin özlük hakları ile ilgili bilinç düzeylerini gösteren veriler tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 20: Çalışanların Kanunla Kendilerine Verilen Hakları Bilme Düzeyleri

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Hiç bilmiyorum	10	6,2	6,3

[5] Fidan, Yahya., "The Effect Of Technologies On The Efficiency Of Services With An Application In Turkey" *Proceedings of The EMC-2000* (2000 IEEE EMS International Engineering Management Conference) Albuquerque, New Mexico, USA, August 13-15 2000, pp. 230-235, IEEE Catalog Number 00CH371392000

	Kısmen biliyorum	52	32,3	32,5
	Biliyorum	85	52,8	53,1
	Çok iyi biliyorum	13	8,1	8,1
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	1	6	

Tablo 20 incelendiğinde; deneklerin, yıllık izin, çalışma saatleri, hastalık vb konularındaki yasal haklarının neler olduklarını bildikleri görülmektedir. Bilmiyorum diyenlerin oranı oldukça küçük bir oran olup %6,3'dür. Yarısından fazlası olan %53,1'i biliyorum, %32,5'i kısmen biliyorum derken, çok iyi biliyorum diyenlerin oranı ise %8,1olarak gerçekleşmiştir. Bu bilgiler ışığında yasal haklar konusundaki bilinç düzeyi tatmin edici düzeydedir denilebilir.

Tablo 21: Çalışanların Özlük Haklarını İlgilendiren Kanunları Okuyup Okumadıkları

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Hiç okumadım	5	3,1	3,1
	Kısmen okudum	25	15,5	15,5
	Okudum	87	54,0	54,0
	Defalarca okudum	44	27,3	27,3
	Toplam	161	100,0	100,0

Tablo 21 incelendiğinde, deneklerin %96,9'unun özlük haklarını düzenleyen yasaları okudukları görülmektedir. Özlük haklarını düzenleyen yasaları hiç okumadığını belirtenler küçük bir oran olup %3,1'dir. Bu tablo itibariyle, sektör çalışanlarının özlük hakları noktasında oldukça bilinçli oldukları görülmektedir.

4.7. Çalışanların Sendika Hakkındaki Düşünceleri

Sendika konusu oldukça kapsamlı bir konu olması nedeniyle uygulamalı araştırmada örneklemimize sadece sendikaların haklarını koruyup korumadıkları ve sendika yöneticilerinin bu konudaki görevlerini gerektiği şekilde yapıp yapmadıkları şeklinde dar kapsamlı sorular yöneltilmiş ve sonuçlar aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 22: Sendikaların İşçi Haklarını Korumada Etkili Olup Olmadıkları ile İlgili Düşünceler

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Evet	79	49,1	49,7

	Hayır	80	49,7	50,3
	Toplam	159	98,8	100,0
Geçersiz	Cevapsız	2	1,2	
Toplam		161	100,0	

Tablo 22 incelendiğinde; deneklerin sendikaların haklarını korumada yeterli olup olmadıkları konusunda yaklaşık iki grup oluşmuştur. Birbirine çok yakın çıkan oranlara göre çalışanların %50,3'ü sendikaların işçi haklarını korumada etkili olmadıklarını düşünmektedir. Etkin olduklarını düşünenlerin oranı ise %49,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu bilgiler ışığında, sendikaların güvenilirlik sorunlarından bahsetmek mümkündür. Mevcut çalışmalarıyla sendikaların işçilerin haklarını korumada etkin olmadıkları söylenebilir.

Tablo 23: Sendika Yöneticilerinin Görevlerini Layıkıyla Yapıp Yapmadıkları ile İlgili Düşünceler

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Evet	40	24,8	25,0
	Hayır	120	74,5	75,0
	Toplam	160	99,4	100,0
Geçersiz	Cevapsız	1	6	
Toplam		161	100,0	

Tablo 23 incelendiğinde; deneklerin, sendika yöneticilerinin işlerini layıkıyla yapmadıklarına inandıkları görülmektedir. Katılımcıların %75'i, sendika yöneticilerinin görevlerini gereği yapmadıklarını belirtmişlerdir. Sendika yöneticilerinin görevlerini gereği gibi yaptığını belirtenler sadece %25'dir. Bu veriler ışığında sendika yöneticilerinin güven verme, şeffaf çalışma gibi konularda yetersiz oldukları ifade edilebilir.

4.8.Karabük Üniversitesi'nin Sektöre Katkısı Konusunda Çalışanların Düşünceleri

2007 yılında kurulan Karabük Üniversitesi henüz çok genç bir üniversite olmasına rağmen demir-çelik sektörüne katkı sağlamaya başlamış ve sektörde çalışan işçilerin bilgi ve motivasyonlarını artırmaya yönelik eğitim programlarına başlamıştır. Araştırma grubuna Karabük Üniversitesinin yapmış olduğu çalışmalar nedeniyle sektörü katkı sağlayıp sağlamayacağı ile ilgili düşünceleri sorulmuş ve sonuçlar aşağıda gösterilmiştir (Tablo 24).

Tablo 24: Karabük Üniversitesinin Sektöre Katkı Sağlayıp Sağlamayacağı ile İlgili Düşünceler

		Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %
Geçerli	Hiç katkısı olmaz	8	5,0	5,0
	Kısmen katkısı olur	34	21,1	21,1
	Katkısı olur	73	45,3	45,3
	Çok katkısı olur	46	28,6	28,6
	Toplam	161	100,0	100,0

Tablo 24 incelendiğinde; deneklerin Karabük Üniversitesi'ne güvendikleri, çalıştıkları sektöre katkısı olacağına inandıkları görülmektedir. Katılanların %95 gibi oldukça yüksek bir bölümü, üniversitenin sektörlerine katkıda bulunacağına inanmaktadır. Bu veriler ışığında, üniversite sanayi işbirliğini geliştirici oldukça etkili çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmalıdır.

5.Sonuç

Bu araştırmada, Karabük Demir Çelik sektörü çalışanlarının sosyo-ekonomik durumları, iş tatminleri ve gelecek vizyonları ve buna bağlı faktörler araştırılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya tabi tutulan grubun, ortalama eğitim düzeylerinin orta seviyenin altında (lise altı) olmakla birlikte orta seviyeye yakın olduğu söylenebilir. Tablo 2'de görüleceği üzere işçilerin eğitim düzeyleri ve ücretleri karşılaştırıldığında bu sektörde çalışan eğitim düzeyi yüksek işçilerin, yüksek eğitim düzeyine sahip akranlarına oranla daha düşük bir gelir düzeyine sahip olduklarını görülmektedir.

Kıdem yılları açısından yapılan gelir düzeyini gösteren 3 no'lu tabloya göre, araştırma grubunda yer alan denekler içerisinde üst gelir düzeyine sahip olanların neredeyse tamamı kıdem yılı yüksek olanlardan oluşmaktadır. Ailedeki gelir getirici işte çalışan fert sayısı, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı ve aylık gelir gibi veriler birlikte değerlendirildiğinde araştırma grubunda yer alan deneklerin sosyo-ekonomik seviyelerinin düşük olduğunu söylememiz mümkündür. Diğer yandan araştırma grubunun yaklaşık dörtte üçlük bölümünün aldıkları düşük ücrete rağmen, kira giderlerinin olmayışı, ya da düşük oluşu nedeniyle kısmî bir ekonomik rahatlığa kavuştukları söylenebilir. Bu durum geleneksel Türk toplumunun aile bağlarının güçlülüğü, veraset ve miras geleneğine bağlılıkları nedeniyle aşıldığı ifade edilebilir. Ancak çalışanların sosyal yönden güçlendirilmesi için sosyal imkânların geliştirilmesi gerektiği açıkça görülmektedir. Diğer yandan bir çalışanın kıdeminin artmasına bağlı olarak gelirinde de artış olduğu görülmektedir. Büyük oranda başka işlerle

karşılaştırıldığında veya işsizlik endişesi nedeniyle olsa gerek örneklemimizin ücret tatmin derecesinin yeterli olduğu söylenebilir. Ancak yine de sektör çalışanlarının %81,7'sinin işlerini kaybetme endişesi taşıdıkları görülmektedir ki bu oran oldukça yüksektir. Sürekli işini kaybetme endişesi taşıyan çalışanların verim ve motivasyonlarının istenen düzeyde olmayacağı bir gerçektir. Tam da bu noktada işinden memnuniyet durumuna baktığımızda işinden çok memnun olanlar %18,2'lik bir kesimi oluşturmaktadır. Bu rakamlar dikkate alındığında, sektördeki işyeri çalışma ortamının oldukça uygun olduğu söylenebilir. Yine sektördeki işletmelerin, arkadaşlık ilişkilerini korudukları ve geliştirdikleri gözlenmektedir. Tablo 15'de görüleceği üzere örneklemimizin yaptıkları iş açısından tehlikeli bir iş yaptıkları ve risk taşıdıkları görülmektedir. Bu risk genelde iş kazalarına işaret etmekle birlikte örneklemimizin bulunduğu bölge ile ilgili olarak ciddi bir sağlık sorunundan bahsetmek mümkün görünmemektedir. Bir başka ifade ile yapılan iş ile hastalık arasında doğru bir ilişkiden bahsetmek mümkün görünmemektedir. Deneklerin ortamı sağlıklı bulmalarına rağmen niçin endişe taşıdıkları sorusunun yanıtı olarak, arkadaşlık ilişkilerinin gelişmiş olması ve nüfus yoğunluğu düşük olan bölgelerdeki dedikodu kavramının gelişmişliğiyle ifade edilebilir. Bu itibarla, yeni teknolojilerin çok iyi takip edilmesi ve iş süreçlerine yansıtılması, çalışanların işleri daha güvenli ve etkili olarak yapmalarında stratejik bir önem taşımaktadır.

Tablo 19 incelendiğinde; sektörün özel sektörce daha iyi yönetileceği belirtilmiştir. Şöyle ki, deneklerin %52,5'i özel sektörü bu konuda daha nitelikli bulmuştur. Herhangi bir fark oluşturmaz diyenlerin oranı ise azımsanmayacak bir oran olup %24,4 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmaya göre, çalışanların yasal haklar konusundaki bilinç düzeyi tatmin edici düzeyde görünmektedir. Tablo 21 incelendiğinde, deneklerin %96,9'unun özlük haklarını düzenleyen yasaları okudukları görülmektedir. Özlük haklarını düzenleyen yasaları hiç okumadığını belirtenler ise hemen hemen yok gibidir.

Araştırmadaki diğer bir bulgu ise, mevcut çalışmalarıyla sendikaların işçilerin haklarını korumada etkin olmadıklarının gözlenmesidir. Sendika yöneticilerinin güven verme, şeffaf çalışma gibi konularda yetersiz oldukları ifade edilebilir. Bu veriler ışığında, üniversite sanayi işbirliğini geliştirici oldukça etkili çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmalıdır. Nitekim katılanların %95 gibi oldukça yüksek bir bölümü, üniversitenin sektörlerine katkıda bulunacağına inanmaktadır.

KAYNAKÇA

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990a). *Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation*. Academy of Management Journal, Vol: 33.

Can, Baysal Ayşen (1992). *Çalışma Yaşamında İnsan*, İstanbul: Avcıol Yay. NO: 225.

Castaneda, J. and Heredia, C. (1993). *"The Wrong Free-Trade Deal?."* World Press Review. v. 40, Mar., s. 14-17.

Demirci, H.İ. and Kaştan, Y. (2011). *'Karabük Demir-Çelik İşletmelerinin Karabük'ün İktisadi Yaşamındaki Yeri ve Önemi'*, Kuruluşundan Bugüne Karabük ve Demir Çelik Sempozyumu. 2-3 Nisan 2010. Ankara.

Ersöz, H. H. (2000). *'Özelleştirmede Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Karabük Örneği'*, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Haber Bülteni, 13-26.

Gürel, A. E. and Çamur, D. and Akay, A. A. (2011). *'Karabük Demir-Çelik Fabrikasının Kuruluşundan Günümüze Kent Yaşamına Ekonomik Etkileri'*, Kuruluşundan Bugüne Karabük ve Demir Çelik Sempozyumu, 2-3 Nisan 2010. Ankara.

Karakök, T. (2011). *'Kardemir ve Karabük'*, Kuruluşundan Bugüne Karabük ve Demir Çelik Sempozyumu, 2-3 Nisan 2010. Ankara.

Kütükçüoğlu, M. (2011). *'Karabük Demir Çelik Fabrikalarının Çevre ve Çalışanlar Üzerinde Sosyal Etkileri'*, Kuruluşundan Bugüne Karabük ve Demir Çelik Sempozyumu, 2-3 Nisan 2010. Ankara.

Özkan M. and Çabuk, S. (2011) *'Karabük Demir Çelik Fabrikaları İşçi Konutları Sorununun ve Çözüm sürecinin İncelenmesi'*, Kuruluşundan Bugüne Karabük ve Demir Çelik Sempozyumu, 2-3 Nisan 2010. Ankara.

Templeman, J. and Schares, G.E. (1993). *"Germany Fights Back."* Business Week. May 31 1993.