

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERFORMANSININ
BELİRLENMESİ VE ARTTIRILMASINA YÖNELİK ALAN ÇALIŞMASI
(MOBİLYA VE LEVHA FABRİKALARI ÖRNEĞİ)**

DOKTORA TEZİ

Orm. End. Yük. Müh. Tarık GEDİK

**MART 2010
TRABZON**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN PERFORMANSININ
BELİRLENMESİ VE ARTTIRILMASINA YÖNELİK ALAN ÇALIŞMASI
(MOBİLYA VE LEVHA FABRİKALARI ÖRNEĞİ)**

Orm. End. Yük. Müh. Tarık GEDİK

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde
"Doktor (Orman Endüstri Mühendisliği)"
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 24.02.2010
Tezin Savunma Tarihi : 26.03.2010**

**Tez Danışmanı : Doç. Dr. Kadri Cemil AKYÜZ
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Celalettin VATANDAŞ
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Kemal ÜÇÜNCÜ
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. İlker AKYÜZ
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Önder BARLI**

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Salih TERZİOĞLU

Trabzon 2010

ÖNSÖZ

“Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Çalışan Performansının Belirlenmesi ve Arttırılmasına Yönelik Alan Çalışması (Mobilya ve Levha Fabrikaları Örneği)” adlı bu çalışma Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak hazırlanmıştır.

Ekonomik alanda oluşan küreselleşmenin etkisi ile yoğunlaşan rekabet ortamında işletmelerin kendi amaçlarını etkin kılabilmesi için sahip oldukları tüm varlıklarını en yüksek kapasite ile kullanabilmelerini zorunlu kılmaktadır. İnsan kaynağının değişen ve farklılaşan piyasa koşulları doğrultusunda istenilen verim ve üretim seviyesinde bulunması çalışanın performansı ile ilgili konuların işletme yönetimlerinde önemsenmesini sağlamıştır. Bu amaçla yapılan tüm çalışmalar başta insan olmak üzere makine ve ortam iyileştirilmesinin, performansı ve verimi etkileyecek olan olumlu yada olumsuz faktörlerin araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada imalat sanayi kapsamı içerisinde önemli bir yere sahip olan orman ürünleri sanayi sektöründe yer alan lif levha, yonga levha ve mobilya işletmelerinde çalışanların performanslarını etkileyen olumlu ve olumsuz faktörler araştırılmıştır. Çalışmanın her aşamasında fikirlerinden yararlandığım, engin meslek tecrübesine sahip, her konuda destek ve yardımlarını esirgemeyen sayın hocam Doç. Dr. Kadri Cemil AKYÜZ’e sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

Çalışma süreci boyunca çalışmayı izleyen, devamı ve başarıyla bitirilmesi için değerli görüş ve katkılarını esirgemeyen sayın hocalarım Yrd. Doç. Dr. Kemal ÜÇÜNCÜ ve Doç. Dr. Celalettin VATANDAŞ’a teşekkür ederim. Çalışmalarımın tüm aşamalarında değerli görüş ve önerileriyle çalışmamı yönlendiren Yrd. Doç. Dr. İlker AKYÜZ, Yrd. Doç. Dr. Şükrü ÖZŞAHİN ve Prof. Dr. Önder BARLI’ya en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma kapsamında anketlerin doldurulmasında katkıları bulunan ve isimlerini veremediğim sektör işletme yöneticileri ve çalışanlarına ayrıca sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunarım. Tez çalışması kapsamında her zaman yardım ve desteklerini gördüğüm Arş. Gör. İbrahim YILDIRIM, Arş. Gör. Aytaç AYDIN, Arş. Gör. Yasin BALABAN, Arş. Gör. Taner TAŞDEMİR, ve bölümdeki diğer hoca ve mesai arkadaşlarıma sonsuz teşekkürleri sunarım.

Bu çalışmanın hazırlanmasında 2008.113.002.2 kodlu Bilimsel Araştırma projesi ile maddi destek sağlayan KTÜ Bilimsel Araştırma Projeleri birimine teşekkür ederim.

Her zaman manevi olarak yanımda hissettiğim sevgili eşim, kızlarım Nur Sena ve Ela Berin’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tarik GEDİK
Trabzon 2010

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No:</u>
ÖNSÖZ	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
TABLolar DİZİNİ.....	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ	X
1. GENEL BİLGİLER	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. Çalışmanın Kapsamı ve Amacı.....	2
1.3. Performans, Performans Değerlendirme Kavramları Tanım ve Amaçları	4
1.3.1. Performans Değerlendirme	5
1.3.2. Performans Değerlendirmenin Amaçları	7
1.3.3. Performans Değerlendirme Süreci.....	8
1.3.4. Performans Değerlendirme Yöntemleri.....	10
1.3.5. Performans Değerlendirmenin İşletmeler için Gereği, Yararları ve Sakıncaları.....	11
1.3.6. Performans Değerlendirmede Yapılan Hatalar	14
1.3.7. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanım Alanları.....	15
1.3.8. Çalışan Performansını Etkileyen Temel Faktörler	16
1.4. Orman Ürünleri Sanayi Hakkında Genel Bilgiler.....	20
2. YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	23
2.1. Materyal	23
2.1.1. Araştırma Evreninin Tanımı	23
2.2. Yöntem.....	26
2.2.1. Örnek Büyüklüğü.....	26
2.2.2. Anket Yöntemi ve Anket Formunun Hazırlanması	28
3. BULGULAR.....	33
3.1. Firmalar ve Katılımcılar ile İlgili Genel Bilgiler	33
3.2. Yonga Levha, Lif Levha ve Mobilya Sektörü Çalışanlarının Performanslarını Etkileyen Faktörlerin Analizi	37

3.2.1.	İşyeriyle İlgili Fiziksel Çalışma Ortamının Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi	37
3.2.1.1.	İşyerinin Genel Fiziksel Özelliklerinin Analizi	37
3.2.1.2.	İşyerinde Teknolojik Ekipmanların Kullanılmasının Analizi	42
3.2.2.	İşyerinde Uygulanan Yönetsel Anlayışın Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi	45
3.2.2.1.	İşyerinde Uygulanan Temel Yönetsel Anlayışın Analizi	45
3.2.2.2.	İşyerinde Sunulan Sosyal Hizmetlerin Analizi	50
3.2.2.3.	İşyerinde Çalışanların Takdir Edilmesi ve Ödüllendirilmesinin Analizi	55
3.2.2.4.	İşyerinde Eşit Yükselme Olanaklarının Analizi	61
3.2.2.5.	İşyerinde İş ile İlgili Şikâyetlerin Dinlenmesi ve Çözümler Bulunmasının Analizi	65
3.2.2.6.	İşyerinde Yapılan İşe Göre Adil Bir Ücret Politikası Uygulamasının Analizi ...	70
3.2.2.7.	İşyerinde Adaletli ve Sürekli Bir Disiplinin Varlığının Analizi	74
3.2.3.	İşyerinde Çalışan Bireylerin Temel Özelliklerinin Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi	79
3.2.3.1.	Katılımcı Bireyin İletişim Yeteneğinin Analizi	79
3.2.3.2.	Katılımcı Bireyin İlgi, İnanç, Değer ve Tutumlarının Analizi	82
3.2.3.3.	Katılımcı Bireylerin Kendi Kendini Yönetebilme Becerisinin Analizi	86
3.2.4.	İşyerinde Çalışan Bireylerin Örgütsel İnsan İlişkilerinin Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi	89
3.2.4.1.	Katılımcı Bireyin Empati Yeteneğinin Analizi	89
3.2.4.2.	Katılımcı Bireyler Arasında Var Olan Çatışmanın Analizi	93
3.2.4.3.	Katılımcı Bireylerin Çevresi ve Ailesi ile Olan İlişkilerin Analizi	97
3.2.4.4.	Katılımcı Bireylerin Özel Yaşamına Gösterilen Saygının Analizi	101
3.2.4.5.	İşyerinde Yaşanılan Duygusal Tacizin (Mobbing) Analizi	103
3.2.4.6.	Katılımcının İşyerinde Çalışma Ekibi ile Uyum Sağlama Derecesinin Analizi	112
3.2.5.	İş ile İlgili Temel Özelliklerin Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi	117
3.2.5.1.	Katılımcının İşteki Teknik Bilgisinin Analizi	117
3.2.5.2.	Katılımcının Bedensel Olarak İşe Yeterliliğinin Analizi	118
3.2.5.3.	Sahip Olunan Eğitim Düzeyi ve Verilen Hizmet İçi Eğitimlerin Analizi	121
3.2.5.4.	Katılımcının İşteki Motivasyon Derecesinin Analizi	124
3.2.5.5.	Katılımcı Bireyin İşteki Mutluluk Derecesinin Analizi	130
3.2.5.6.	Çalışma Ortamında Yaşanılan Kötü Rekabetin Analizi	135
3.2.5.7.	İşyerinde Performans Değerlendirmenin Tarafsız Yapılıp Yapılmamasının Analizi	140

3.2.6.	Diğer Faktörlerin Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi	146
3.2.6.1.	İşletmenin Ekonomik Yapısının Analizi.....	146
3.2.7.	Faktör Analizi Sonuçları ve Yeni Bir Performans Değerlendirme Ölçeği	152
4.	İRDELEME	161
5.	SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	183
6.	KAYNAKLAR	198
7.	EKLER.....	207

ÖZGEÇMİŞ

ÖZET

İş yaşamında alt kademedan, üst kademedeki yöneticiye kadar çalışan herkesin en çok ilgilendiği konulardan birisi, performansın doğru ve adaletli bir şekilde değerlendirilmesidir. Performans değerlendirme genel anlamda birey veya grubun işe yönelik güçlü ve zayıf yönlerinin saptanması ve çalışana geri bildirilmesidir.

İmalat sanayi sektöründe önemli bir yere sahip olan orman ürünleri sanayi sektörünün alt sektörleri olan levha ve mobilya sanayilerinde yer alan işletmelerde çalışanların performanslarını ve verimliliklerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, analizi ve performans arttırıcı etkenlerin tespiti çalışmanın amacını oluşturmaktadır. İki aşamada gerçekleştirilen çalışmanın birinci aşamasında, çalışan performansını etkilediği düşünülen, literatürde en fazla değinilen 42 performans faktörü kullanılarak hazırlanan anket, işletmelerde çalışan yönetici ve mühendislerce değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS yardımıyla irdelenmiş ve anlamlı 26 performans faktörü tespit edilmiştir. Belirlenen faktörleri açıklayan anket formu, 19 ilde, 105 işletmedeki 499 çalışana uygulanmıştır.

Elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle sektördeki işletmelerde, çalışan performansını etkileyen önemli temel faktörler belirlenmiştir. Çalışma sonucunda orman ürünleri sanayinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların sağlığını etkileyen bazı fiziksel çalışma faktörlerinin olduğu, çalışanların politik dünya görüşleri ve kültürel farklılıklarından dolayı sorunlar yaşamadığı, iş arkadaşlarıyla ortak çalışmalar yapma konusunda rahat oldukları belirlenmiştir. Tüm katılımcılar dikkate alındığında çalışanların % 6-7 oranında mobbinge uğradıkları belirlenmiştir.

Çalışma sonucunda performans değerlendirme ölçeği geliştirilmiştir. Geliştirilen performans değerlendirme ölçeği iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda çalışan tarafından doldurulması gereken sorular yer alırken, ikinci kısımda performans değerlendirici tarafından doldurulması gereken sorular yer almaktadır. İki ölçek toplamından elde edilen en düşük puan 100, en yüksek puan 500'dür. Puan toplamı 249'dan düşük olanların performansı kötü, 350'den yukarı olanlarınsa performansı iyidir sonucuna varılmakta, çalışanların birbirleriyle karşılaştırılması sağlanabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yonga levha, Lif levha, Mobilya, Performans değerlendirme, Faktör analizi

SUMMARY

A Fieldwork on the Assessment and Increasing of the Employee's Performance in Forest Products Industry Sector (Furniture and Panel Factories Case)

One of the most interested issues, from the bottom to the top management level, is the proper and fair assessment of the performance. Performance evaluation in general meaning covers the systematic assessment of the weak and strong aspects of the employee with respect to the job and feedback of this assessment.

The study deals with the panel and furniture industries of the forest products industry which is a significant part of the manufacturing industry. Objectives of the study are the assessing and analyzing the employee performance of the employee in the panel and furniture industry factories and defining the factors helping the performance to increase. Study has two phases. First phase included the evaluation of the 42 most relevant and common factors in the literature that affect the employee performance by the managers and engineers. Data of the evaluation process analyzed via SPSS. 26 of the factors were significant. Second phase included the 499 questionnaires defining the 26 performance factors in detail in 105 particleboard, fiberboard and furniture industries businesses in 19 different provinces.

Analysis of the data revealed the most important factors of employee performance in forest products industry sector. The study concluded that some physical job factors are significant for the employee health. Employees don't have problems in terms of the politic worldview and cultural differences. They feel comfortable to make shared works with other employees. 6-7% of the employees stated that they've faced mobbing.

Study concluded with a performance assessment scale. This performance scale has two different parts. One part includes the questions to be answered by the employees. The other part includes the questions to be answered by the performance evaluator. Scale produces a performance score between 100 and 500 in the aggregate. Scores less than the 249 represent the bad performance and scores higher than 350 represent the good performance. This scale makes possible to compare the employees.

Key Words: Particleboard, Fiberboard, Furniture, Performance assessment, Factor analysis

TABLolar DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Yonga levha fabrikalarının yerleri ve günlük üretim kapasiteleri (Yaklaşık değerler)	24
Tablo 2. Lif levha fabrikalarının yerleri ve günlük üretim kapasiteleri (Yaklaşık değerler)	25
Tablo 3. Çalışmada ele alınan üç sektörde yer alan işletmelerin çalışan sayıları ve pozisyonları	25
Tablo 4. %95 güven aralığında %5 hata payı ile belirlenen örnek büyüklükleri	27
Tablo 5. %90 güven aralığında %10 hata payı ile belirlenen işletme örnek büyüklükleri	27
Tablo 6. Faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları	32
Tablo 7. Katılımcı işletme çalışanlarının çalıştıkları faaliyet alanları ve işletmelerin bulunduğu coğrafi bölgeler	33
Tablo 8. Tüm katılımcıların sektörlere göre bazı demografik özellikleri	34
Tablo 9. Katılımcıların mezun oldukları lisans programları ve programların frekans dağılımları	36
Tablo 10. İşyerinin genel fiziksel özelliklerinin önem sırasına göre analizi	38
Tablo 11. İşyerinde teknolojik ekipmanların kullanılmasının önem sırasına göre analizi ..	43
Tablo 12. İşyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış faktörlerinin önem sırasına göre değerlendirilmesi	45
Tablo 13. İşyerinde sunulan sosyal hizmet faktörlerinin önem sırasına göre değerlendirilmesi	51
Tablo 14. İşyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	55
Tablo 15. İşyerinde çalışanlara eşit yükselme olanakları yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	61
Tablo 16. İş ile ilgili şikâyetlerin dinlenmesi ve çözümler bulunması yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	66
Tablo 17. İşyerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikası uygulanması yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	70
Tablo 18. İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	75
Tablo 19. Bireyin iletişim yeteneğinin analizinin önem sırasına göre değerlendirilmesi ...	79

Tablo 20. Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutum analizinin önem sırasına göre değerlendirilmesi.....	82
Tablo 21. Bireyin kendi kendini yönetebilme becerisinin önem sırasına göre değerlendirilmesi.....	86
Tablo 22. Katılımcı bireylerin empati yeteneği analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi.....	89
Tablo 23. Katılımcı bireyler arasında var olan çatışmanın analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	93
Tablo 24. Katılımcı bireylerin çevresi ve ailesi ile olan ilişkilerin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	97
Tablo 25. Katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygının analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	102
Tablo 26. Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	104
Tablo 27. Katılımcı bireylerin işyerinde çalışma ekibi ile uyum sağlama derecesinin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi.....	113
Tablo 28. Katılımcı bireylerin işteki teknik bilgilerinin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	117
Tablo 29. Katılımcı bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	119
Tablo 30. Katılımcı bireylerin sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve verilen hizmet içi eğitimlerin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	122
Tablo 31. Katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecesi analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	125
Tablo 32. Katılımcı bireylerin işlerindeki mutluluk derecelerinin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi	130
Tablo 33. Katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi.....	135
Tablo 34. İşyerinde performans değerlendirmenin tarafsız yapıp yapılmamasının analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi.....	140
Tablo 35. İşletmelerin ekonomik yapılarının analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi.....	146
Tablo 36. Demografik özelliklere göre tespit edilen ilişki sayıları	151
Tablo 37. Faktör analizi 1'e ait KMO ve Barlett testi sonuçları	152
Tablo 38. Faktör analizi 2'ye ait KMO ve Barlett testi sonuçları	153
Tablo 39. Çalışanların dolduracağı performans değerlendirme formu örneği	158
Tablo 40. Yöneticilerin dolduracağı performans değerlendirme formu örneği.....	159

KISALTMALAR DİZİNİ

Akdnz.	: Akdeniz
And.	: Anadolu
Blg.	: Bölge(si)
Dğ.	: Doğu
Fre.	: Frekans
İşl.	: İşletme
Krd.	: Karadeniz
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
Mrmr.	: Marmara
MYO	: Meslek Yüksek Okulu
Ort.	: Ortalama
Ölç.	: Ölçekli
S	: Sütun içinde % değer
Srm.	: Sorumlusu
Std. Sp.	: Standart sapma
T	: Tüm katılımcılar içinde % değer

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Rekabetin sınırları aşması ve küreselleşmesi üretim yapan işletmelerin sahip oldukları tüm kaynaklarını amaçlarına uygun olarak en yüksek verimlilikte kullanmalarını zorunlu hale getirmektedir. Sektöründe lider olmak isteyen işletmeler hem kaliteli ürün üretmek hem de ürettikleri ürünlerin makul fiyatla satılabilmesini sağlamak zorundadırlar. Küreselleşme sürecinde çalışma vizyonu, misyonu ve amacını destekleyen yüksek performansa sahip organizasyonlar geliştirmek ve çalışanların tüm potansiyellerini kullanabilecekleri fırsatları sağlamak işletmelerin rekabet edebilmelerine önemli katkılar sağlar. Finansal tablolarında yer almayan, ancak en önemli üretim faktörü olarak faaliyet gösteren insan unsurunda gereken başarıyı elde eden işletmeler rekabette ön plana geçecek ve diğerlerine yön verebilecektir. Üretim birimleri içerisinde birçok açıdan değerlendirilmeyi gerektiren özelliklere sahip olan insan faktöründe başarı, onun çalışmasını etkileyecek olan unsurların analizi ve uygun koşullara getirilmesi ile sağlanabilir. Bu amaçla gerekli performans analizlerinin yapılması, değerlendirilmesi ve geliştirici tedbirlerin alınması işletmeler için günümüz dünyasında vazgeçilemeyecek olgular arasındadır.

Rekabette önemli olan performans kavramı zaman içerisinde örgütlerce çeşitli şekillerde algılanmıştır. Önceleri en düşük maliyetle en yüksek kârı ve en fazla üretimi sağlayan organizasyon ve çalışanları önemli performans göstergesi olarak kabul eden işletme yapılanması, günümüzde rekabet koşullarının gereği yüksek müşteri memnuniyeti ve kalite kriterlerini sağlayan organizasyon ve çalışanları ön plana çıkarmıştır (Nas, 2006).

Yüksek performanslı organizasyonlarda insanlar daha verimli çalışır, daha yüksek kalitede ürün veya hizmeti daha düşük maliyetle elde ederler. Ürün ve hizmetleri zamanında ve kaliteli olarak gerçekleştirdikleri için ilgi ve taktir toplarlar. Bir yönetici, çalışan ya da müşteri, yüksek performanslı bir organizasyonun kendilerine sağlayacağı üstünlüklerin farkındadır. Böyle bir organizasyonda olmak onlar için çekicidir. Yüksek performanslı organizasyonlarda çalışanlar, kendilerini farklılaştıran belirli bazı yetkinliklere sahiptir (Barutçugil, 2002).

İşletme yöneticileri, yüksek performanslı işletme organizasyonlarını oluşturabilmek için nitelikli işgüçlerini işletmelerine çekmek, onları geliştirmek ve daha sonra da bu nitelikli işgücünü işletmelerinde tutmak zorundadırlar. Elde edilen çıktıların rekabet ortamında istenilen nitelikte olması örgütleri yüksek performans amacı ile çalışanlara yönlendirmekte ve çalışanların performanslarını arttırmak için çalışma yapmalarını gerekli kılmaktadır (Sheard, 1992). Bu doğrultuda önce çalışanlarına gerekli niteliği sağlamak ve sonra nitelikli işgücünün performans ve verimliliğinin artırılmasını amaçlamak durumunda olan işletme yöneticileri işgörenlerin performanslarını etkileyen temel faktörleri analiz etmeli ve düzenleyici tedbirleri almalıdırlar.

Üretim sonucunda fayda sağlayan tüm birimler için önemli olan performans kavramı ülkelerin ekonomik yapılanmalarına göre ağırlıkları değişen sektörler içinde aynı nitelikte öneme sahiptir. Dünyada ve ülkemizde birçok alanda, farklı üretim birimlerinde ve işletmelerde performans ve performans analizi ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır.

1.2. Çalışmanın Kapsamı ve Amacı

Ülkeler arası ticaretin artış yaşadığı 1990'lı yıllar çok önemli değişimlerin yaşandığı bir dönem olarak tarihteki yerini almıştır. Ülkelerin ekonomik yapılarına bağlı olarak farklı sektörlerin ön planda olmasına karşın ekonomik büyümenin temel itici gücü görevi büyük oranda sanayi sektörüne ait olmaktadır. Gelişim dinamizminin temelini oluşturan üretim teknolojileri zamanla yerini bilgi teknolojilerine bırakmakta ve üretim süreci içinde sistematik bir birliktelik oluşturmaktadırlar. Bilgi kavramının işletmelerce benimsenmesi ve bilgiye bağlı teknolojilere yatırımlar yapılması, işletmelerde çalışanlara özel önem verilmesine neden olmuştur.

İşletmelerin, bilgi ve bilgi teknolojilerini bünyelerinde uyumlaştırabildikleri ölçüde rekabet edebilecekleri ve başarılı olabilecekleri unutulmamalıdır. Yarının sürekli yenilikler getirdiği günümüzde müşteri isteklerini tahmin etmek ve karşılayabilmek, müşterilerin memnuniyetlerini sağlayabilmek her zamankinden daha zor olacaktır. Bu nedenle üretimde gerek kalitenin artırılmasında gerekse de maliyetlerin düşürülmesinde çalışan bireylere yatırım yapılması bir gerekliliktir.

İşletmeler, artan rekabet ve değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmek için, performans yönetim sistemlerini de yeniden değerlendirmelidirler. Günümüzde sadece finansal ölçütlere dayalı olan performans ölçümleri artık işletmelerin performanslarını

değerlendirmede yeterli olmamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar göstermektedir ki, insanın, çalışan ve üreten bireylerin performans özelliklerini incelemek, değerlendirmek ve gerekli ölçüm sistemlerini kullanarak düzenleyici ve geliştirici önlemler almak ayakta kalabilmek ve rekabet edebilmek için zorunluluktur.

Ülkemiz üretiminin ana yükünü çeken imalat sanayi sektörü içerisinde toplam işyerinin yaklaşık %25'lik kesimini barındıran ve emek yoğun üretim sistemlerinin ağırlıklı kullanıldığı Orman Ürünleri Sanayi sektöründe, üretim ve katma değer oluşumunda etken olan levha (Yonga levha ve lif levha) ve mobilya alt sektörleri çalışma kapsamına alınmıştır. Yapılan literatür çalışması sonucunda ülkemizde ekonominin lokomotifini oluşturan imalat sanayi ve alt sektörlerine ilişkin çalışmalar olmasına karşın orman ürünleri sanayi çalışanları üzerinde performansı etkileyen temel faktörlerin analizi ile ilgili yapılmış bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Değerini rakamlarla ölçmenin ve kıyaslama yapabilmenin son derece zor olduğu orman varlığının kesim sonrasında değerlendirilerek tüketicilerin hizmetine sunan orman ürünleri sanayi işletmeleri bu kaynağın en yüksek verim düzeyi ile kullanmak durumundadırlar. Bu nedenle üretimde aktif olan insan faktörünün performansını ve verimini etkileyen temel kriterlerin tespiti ve insan faktörüne nasıl yatırım yapılması gerektiğinin araştırılması orman ürünleri sanayi sektörü açısından önemli bir gereklilik olarak görülmektedir.

Orman ürünleri sanayi sektöründe yer alan işletmelerde beyaz ve mavi yakalı çalışanların (işçi, ustabaşı, vardiya amiri, mühendis, yönetici) çalışma performansları ve verimliliklerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, analizi ve performans artırıcı etkenlerin tespitine yönelik olarak yapılması gerekenlerin tespitini amaçlayan bu çalışma ile sektör içerisinde, farklı üretim tekniklerine sahip sürekli ve kesikli üretim yapan işletmelerde çalışanların performanslarında etkili olan faktörler ve performans artırıcı etkenlerin neler olduğu ayrı ayrı incelenmiş, benzerlik ve farklılıklar çeşitli kriterler açısından ele alınmıştır. Literatürde belirlenmiş olan ve performans göstergesi olarak kabul edilen soru ve analiz tekniklerinin orman ürünleri sanayi alanında incelenen sektörel yapıya uygun yeni bir yapı ve içerik doğrultusunda oluşturulması ve böylelikle bir sektörel çalışan performans göstergesi soru formunun oluşturulması çalışmanın ikincil amacını oluşturmaktadır.

1.3. Performans, Performans Değerlendirme Kavramları Tanım ve Amaçları

Klasik yönetim anlayışından uzaklaşıp, çağdaş işletme anlayışına geçildikçe, insan faktörü bir maliyet unsuru olmaktan çıkıp, işletmeler için katma değer sağlayan önemli bir sermaye unsuru haline dönüşmüştür. Böylece çalışanlar, incelenmeye, yorumlanmaya ve tarif edilmeye başlanmıştır. Bu da tanımlanması, ölçülmesi ve karşılaştırılması zor olan birçok kavramı beraberinde getirmiştir. Bu kavramlardan biri de performanstır (Tarlıg, 2006).

İş yaşamında çalışanı, örgütü ve verimliliği etkileyen performans çok konuşulan bir kavram olmasına karşın literatürde açık ve net bir "performans" tanımının yapılamamış olduğu, "performans değerlendirme", "performans yönetimi", vb. birçok yönetim kavramı üzerinde de ortak bir görüşün oluşturulmadığı görülmektedir. Bunun nedeni "performans"ın kendi içinde çeşitli ölçüm aşamaları olan genel bir başarı sürecinin olmasıdır (Dişkaya, 2006).

Kesin olarak tanımın yapılmamış olması performansın farklı süreçlere, boyutlara ve etki eden etmenlere göre farklı anlamlar taşımaya neden olmuştur. İnsan kaynakları yönetimi performansı, bireyin bütünlüğü ile örgüt hedeflerinin etkileşiminin bir sonucu olarak tanımlarken (Nas, 2006), sözlük anlamı olarak ise performans, yapma, beceri, başarı, kapasite, bir işin üstesinden gelmek ve kendine düşen görevin etkin bir şekilde yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. İşlevsel açıdan ise, görev ve kişi ile ilgili olup, görevin gereği olarak önceden belirlenen ölçüleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılması oranı olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 1997).

Performans bir işgörenin ya da grubun, ilgili oldukları birimin ya da örgütün amaçlarına, niteliksel ve niceliksel katkılarının toplam ölçüsüdür. Bu nedenle bireysel iş performansı, örgüt açısından önemlidir. Bireysel anlamda işgörenlerin performanslarının güçlü ya da zayıf olmasından örgüt de etkilenecektir (Çalık, 2003). Performans genel anlamda, amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni nitel ya da nicel olarak belirleyen bir kavramdır. İşletme performansı ise, belirli bir dönem sonunda elde edilen çıktı veya sonuca göre işletme amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesinin tanımıdır (Akal, 2003).

İşletme yöneticilerinin çalışanlarının performanslarını etkin bir biçimde belirleyebilmeleri için, tüm bireysel performans kriterlerini dikkate alarak, işgöreninin

performansını arttırıcı ve destekleyici çalışmalar yapması gerekmektedir. Bu temelde yapmaları gerekenleri 3 başlık altında ele alabiliriz (Barutçugil, 2002).

1. Odaklandırma: Çalışanların ne yapması gerektiğini bilmesidir. Talimatlar ya da beklentilerin belirlenmesiyle sağlanabilir.

2. Yetkilendirme: Çalışanlar, kendilerine verilen işleri yapma yetki ve sorumluluğunda olmasıdır. Yöneticiler çalışanlarına kaynak ve destek olması ile sağlanabilir.

3. Adanma: Çalışanların yaptıkları işi isteyerek yapmasıdır. Yöneticilerin çalışanları takdir etmesi ve gelişmelerine olanak sağlamaları ile sağlanabilir.

1.3.1. Performans Değerlendirme

Küreselleşme sürecinde çalışma vizyonu, misyonu ve amacını destekleyen yüksek performansa sahip bir organizasyonu geliştirmek ve işgörenlerin tüm potansiyellerini kullanabilmesine fırsat sağlamak rekabetin gereklerindedir. (Kepir Sinangil,1992, Örucü ve Köseoğlu, 2003).

Performans yönetiminin en önemli boyutu olan performans değerlendirme ekonomik, sosyal ve psikolojik alanlardan etkilenmektedir (Kermally, 1997). İş yaşamında vasıfsız işçiden üst düzey yöneticiye kadar çalışan herkesin en çok ilgilendiği konulardan birisi, performansın doğru ve hakkaniyet çerçevesinde değerlendirilmesidir. Örgütle ilgili yönetsel kararların alınmasında, örgütün işletilmesinde, performans değerlendirme sonuçları önemli bir kaynak oluşturur. İşgören, performans değerlendirmesinde etkilenir. Bu bağlamda performans değerlendirme yöntemlerinin, örgüt yöneticileri açısından bilinmesi ve bu konuda gerekli bilgi ve beceriye sahip olunması, etkili örgütler olma açısından çok önemlidir (Helvacı, 2002).

Performans değerlendirmenin temelinde kişileri değil başarıyı ölçmek; cezalandırmak değil, eksikleri gidermek ve kişileri geliştirmek yatmaktadır (Dicle, 1982; Fındıkçı, 2002). Bazı kaynaklarda işgören değerlemesi, başarı değerlemesi, verimliliğin değerlendirilmesi, çalışmanın değerlendirilmesi ya da kamu kuruluşlarında olduğu gibi tezkiye, sicil gibi kavramlarla anlatılan performans değerlendirmesi, birey yeteneklerinin işin nitelik ve gereklerine ne ölçüde uyduğunu araştıran, bireyin işteki başarısını saptamaya çalışan objektif analizler olarak tanımlanabilir (Akyüz, 2006).

Performans değerlendirme herhangi bir stratejinin hayata geerilmesi için gerekli bireysel davranış ve sonuçları belirler. Değerlendirme sistemleri, stratejilere uygun kriterlerin kişilere aktarılmasının yanı sıra, bu tür davranışların işletmenin söz konusu yaşam evresinde niçin önemli olduğunun anlaşılmasında da yardımcı olur. Performans değerlendirme insan kaynağına ilişkin stratejik veri üretmektedir. Değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak işletmeler, var olan ve gelecekte ihtiyaç duyulacak insan gücüne ilişkin veriler sağlayabilirler (rc ve Köseoğlu, 2003).

En basit şekliyle performans değerlendirme; kişilerin başarılarının ve yaptıkları işlerin lclmesi anlamına gelen bir süreç, birey veya grubun işe yönelik gcl ve zayıf yönlerinin sistematik olarak saptanması, bireylerin yeteneklerinin işin nitelik ve gereklerine ne lcde uyup uymadığını araştıran ya da çalışanların işteki başarısını belirlemeye çalışan objektif analizler ve sentezler olarak tanımlanabilmektedir (Kepir Sinangil, 1992; Sabuncuoğlu, 1994; Tarlığ, 2006). Daha genel anlamda ise, performans değerlendirme işgörenin yeteneklerini, potansiyelini, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzer niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan sistematik bir lcmdr (Yücel, 1999; Dişkaya, 2006). Performans değerlendirmeyi, kişinin işteki başarı derecesi hakkında bir yargıya varma (Tutum, 1976), birey, ekip ve örgüt performansının, geliştirilmesi için tasarlanmış ve birincil amirlerin sahiplendiği ve sürdürdüğü bir süreç (Ergin, 2002), işgörenin yeteneklerini, potansiyelini, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzer niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan sistematik bir lcme olarak da tanımlanmak mümkündür (Ataay, 1990; Bingöl, 1997).

Performans değerlendirmenin yapılması hem çalışan açısından hem de çalıştıran açısından bazı faydalar sağlanmaktadır. Mesela; çalıştıran açısından bakıldığında, amaca ulaşma derecesi saptanabilmektedir. Performans değerlendirme ile bireylere dl, cezalandırma ya da düzeltici ve geliştirici önlemler alınabilmektedir. alışan açısından bakıldığında, işgörene çalışmasının karşılığını görme şansı verilmektedir. Bu nedenle, performans değerlendirme bir örgütte çalışanla çalışmayan, başarılı olanla başarılı olmayan arasında bir ayırımın yapılmasına olanak sağlar. Diğer taraftan başarı derecesi hakkında bilgi sahibi olan kişi, kendisini düzeltmek ve geliştirmek olanağına sahip olur (Tutum, 1976; Winkleman ve Mummert, 1996).

1.3.2. Performans Değerlendirmenin Amaçları

Performans değerlendirme sistemi; işletmenin gelecek için karar vermek, çalışanların performansını geliştirmek, verimliliği arttırmak gibi amaçlarına hizmet eden bir sistemdir. Bunun yanında işletme için önemli olan birtakım kararların alınmasına yardımcı olacak sonuçlar ortaya çıkarmak da performans değerlendirmenin amaçları arasındadır. İşletmelerde performans değerlendirme sistemleri çalışanların belirli bir dönemdeki fiili başarı durumlarını ve geleceğe ilişkin gelişme potansiyellerini belirlemeye yönelik çalışmalardır (Kurt, 2006).

Her organizasyonun performans ölçümü yapmak için kendine özgü bazı nedenleri vardır. Bununla birlikte, genel olarak işletmeler aşağıdaki nedenlerden dolayı performans ölçümü yapmaktadırlar (Parker, 2000; Coşkun, 2006);

- İşletmenin genel olarak başarılı olup olmadığını belirlemek.
- İşletmenin, müşterilerinin isteklerini karşılayıp karşılayamadığını belirlemek, yani onların arzu ettikleri malların ve hizmetlerin sunulup sunulmadığını öğrenmek.
- İşletmenin yaptığı faaliyetler hakkında bilgi sahibi olunmasına yardımcı olmak, yani bildiklerinin doğruluğunu onaylayabilmek ve neleri bilinmediğini ortaya çıkarmak.
- İsraf yapılan veya darboğaz olan yerler gibi sorunlu alanları ortaya çıkarmak ve gelişme olabilecek alanları belirlemek.
- Kararların, duygusal, sezgisel, inanışlara veya varsayımlara dayalı olarak değil de, gerçek verilere dayanarak alındığından emin olmak.
- İşletmenin işlem ve süreçlerinde bir gelişme planlanmışsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmediğini anlamak.

Performans değerlendirme sisteminin amaçlarını, çalışanlara yönelik ve organizasyonun kendisine yönelik olarak ikiye ayırmak da mümkündür. Çalışanlara yönelik amaçlar, doğrudan çalışanları ilgilendiren ücret, terfi, eğitim ve işten çıkarma gibi uygulamalardır. Organizasyona yönelik amaçlar ise organizasyonun kendisi hakkında bilgi toplaması ve kendisini tanımasıdır (Kurt, 2006).

Kişisel amaçlar kapsamında performans değerlendirilmesi, örgüt üyeleri için kişisel ihtiyaçlarının karşılanmasında ve işten istenen doyumun elde edilmesinde bir araç olarak kullanılabilir. Performans değerlendirmenin çalışanlar açısından hizmet edebilecekleri amaçlar şu şekilde sıralanabilir (Tınaz, 1999; Canitez ve Solmuş, 2000; Seyidoğlu, 2006);

- Bireylerin gelişme potansiyellerini daha doğru belirlemek,
- Çalışanların yönetime katılmalarına imkân vermek,
- Çalışanlara ne kadar başarılı oldukları hakkında bilgi vermek ve onların üstlerinin kendileri hakkında ne düşündüklerini bilmelerine imkân sağlamak,
- Çalışanlara yaptığı iş, çalışma koşulları hakkında fikirlerini ve beklentilerini serbestçe söyleyebilme olanağı tanımak,
- İnsan kaynakları planlaması için gerekli bilgileri daha güvenilir şekilde elde etmek,
- Kişisel amaçların belirlenmesini, elde edilen başarıların tanınmasını ve yapılan işin anlam kazanmasını sağlamak ve dolayısıyla kişinin başarı gereksinmesini karşılamak, işten sağlanan tatmini, morali ve motivasyonu arttırmak, yabancılaşmayı azaltmak ve kişinin amaçları ile örgütün amaçları arasındaki çelişkiyi ortadan kaldırmak,
- Kişilere hatalı ve gelişmeye ihtiyaç duyulan yönlerini göstererek, bunların gidermelerine olanak sağlamak.

Örgütsel amaçlar kapsamında, iş tanımlarında belirlenen görevlere ait performans değerlendirme sonuçları; yönetsel kararların alınması, terfiler, ücret artışları, gereksinim duyulacak transferler ve işten çıkarma gibi konularla ilgili olarak kullanılır. Örgütsel amaçlar; ölçmeye ilişkin amaçlar ve gelişmeye ilişkin amaçlar olarak iki başlık altında incelenebilir (Seyidoğlu, 2006);

1. Ölçmeye ilişkin amaçlar, çalışanlarla ilgili yönetsel kararların alınmasında ihtiyaç duyulacak bilgilerin toplanması ve gerekli karşılaştırmaların yapılarak karşılaştırmannın dayandırılacağı objektif kriterlerin elde edilmesidir.

2. Gelişmeye ilişkin amaçlar ise örgütün eldeki işgücü kaynaklarının da verimli ve etkin kullanılmasına ve dolayısıyla çalışanları ve örgütü geliştirmeye ilişkin amaçlardır.

1.3.3. Performans Değerlendirme Süreci

Performans değerlendirme, işgörenin çalışma performansını özetleyen, takdir eden ve geliştiren bir süreçtir. Bu süreçte öncelikle işletmede performans standartlarının belirlenmesi gerekir. Organizasyonun ve işin temel hedeflerine göre performans standartları geliştirilmelidir. Bu standartlar işgörenlerin başarılarını değerlendirme için birer kriter oluşturacaktır (Erdoğan, 1991).

Performans değerlendirme öncesi eylem planı hazırlanırken bazı temel noktalara uyulması gerekmektedir. Bu temel noktalar (Ataay, 1990);

- Değerlendirme programında yetenekli uzman kişiler çalıştırılmalıdır.
- Eylem planı değerlendirmelerden beklenen temel amaçları gerçekleştirebilecek biçimde düzenlenmelidir.
- Yöneticiler, planın değerine inanmalıdırlar.
- Kararlar belirlenen ölçüm ve ağırlıklara göre yapılan değerlendirme sonuçlarına göre verilmelidir.
- Kararlar, değerlendirme amaçlarını dikkate almalı, özel amaçlara göre değerlendirme yapılmaktaysa bunlar belirtilmelidir.
- Biçimsel işlemler, değerlendiricilere yeterli değerlendirme zamanı bırakacak biçimde düzenlenmelidir.
- Değerlendirilen işgörelere durumlarını aydınlatıcı ve yol gösterici planlar yapılmalıdır.

Performans değerlendirme öncesi değerlendirme ile ilgili uyulması gereken bu temel kurallar neticesinde performans değerlendirme süreci kısaca (Tarcın, 2001);

1. Değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi
 - Kişilik özelliklerine dayalı kriterler
 - Davranışlara dayalı kriterler
 - Çıktılara ya da sonuçlara dayalı kriterler
2. Kriterlerinin değerlendirilmesi
 - Kriterlerin uygunluğu
 - Kriterlerin eksikliği
 - Kriter karışıklığı
3. Standartların belirlenmesi
 - Karşılaştırmalı standartlar
 - Mutlak standartlar
4. Faktör seçimi
5. Değerlendirmeyi kim/kimlerin yapacağını belirlenmesi
 - Değerlendirmenin bağlı bulunan yönetici tarafından yapılması
 - Kendi kendini değerlendirme
 - İş arkadaşları tarafından değerlendirme

- Astlar tarafından değerlendirme
 - Müşteriler tarafından değerlendirme
6. Değerlendirme aralıklarının belirlenmesi
 7. Değerlendirmenin nasıl yapılacağı belirlenmesi
 8. Değerlendirme yapacakların eğitilmesi
 9. Yöneticilere ve işgörelere bilgi verme.

1.3.4. Performans Değerlendirme Yöntemleri

Literatürde değişik performans değerlendirme yöntemleri vardır. Performans değerlendirme amacına göre bu yöntemler çeşitlenmektedir. Bu yöntemler klasik, çağdaş ve çok boyutlu performans değerlendirme yöntemleri olarak anılır.

1. Klasik Değerlendirme Yöntemleri: Bu yöntemlere göre yapılan değerlendirmeler, işgörelere açısından korku, baskı ve ceza aracına dönüşebilmektedir. Bu yönü ile geleneksel yöntemlerin gelişmiş yöntemlere yol göstermesi onun olumlu yanını oluşturur (Yücel, 1999). Klasik yöntemler ana başlık olarak aşağıda belirtildiği gibidir;

- Grafik ölçüm yöntemi
- Kritik olay yöntemi
- Zorunlu seçim
- Tanımlayıcı metin tipi değerlemeler
- Karşılaştırmalı değerlendirme yöntemi
 - Sıralama yöntemi
 - Alternatif sıralama yöntemi
 - Adam adama kıyaslama yöntemi
- Derecelendirme yöntemi
- Deneme yöntemi

2. Çağdaş Performans Değerleme Yöntemleri: Bu yöntemlere göre performans değerlendirme rutin olarak yapılmaktan çok zorunlu yapıdır durumdadır. Ayrıca çağdaş performans değerlendirme yöntemleri ile yapılan değerlendirmeler, işgörelere beklentilerini daha ön planda tutmayı esas almaktadır (Yücel, 1999). Çağdaş performans değerlendirme yöntemleri şunlardır;

- Kendini geliştirme düzeyi
- Başarı kayıtları yönetimi
- Alan incelemesi yöntemi
- Bars (Davranışsal temelli değerlendirme yöntemi)
- Amaçlara göre yönetim değerlemesi
- Sonuçlara göre değerlendirme yöntemi
- Kendi kendini değerlendirme yöntemi
- Değerlendirme merkezleri
- 360 Derece değerlendirme yöntemi

3. Çok Boyutlu Performans Değerlendirme Yaklaşımları: Firma performansının bütününe değerlemeye yönelik geçmişten günümüze sürekli gelişen ve değişen pek çok performans değerlendirme yaklaşımı geliştirilmiştir. Bugüne kadar kullanılan ve halen de kullanılmakta olan sadece finansal göstergelere dayalı değerlemenin firma performansını ölçmede yetersiz kaldığı görülmektedir. Firmalarda finansal performansa dayalı performans değerlemenin eksik yönlerinin fark edilmesi, örgütsel performansın değerlendirilmesinde çok boyutlu performans değerlendirme yaklaşımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Elitaş ve Ağca, 2006).

- Performans Piramidi: Lynch-Cross Performans Piramidi
- Dengeli Ölçüm Kartı Tekniği Yaklaşımı (Balanced Scorecard)
- Paydaş Temelli Performans Değerleme Yaklaşımı: Sorumluluk Temelli Yaklaşım
- Performans Prizması Yaklaşımı

1.3.5. Performans Değerlendirmenin İşletmeler için Gereği, Yararları ve Sakıncaları

Performans değerlendirme yöneticiye, çalışana ve genel anlamda organizasyona bazı yararlar sağlamaktadır. Organizasyonları performans değerlemeye yönelten nedenler ya da değerlemeden beklenen yararlar vardır.

- Performans Değerlendirmenin İşletmeler İçin Gereği

Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerinde, işletmelerin performanslarını değerlendirmek için “karlılık” ve “büyüme” gibi finansal göstergeler kullanılmaktadır. Eğer işletme kar ediyor ve satışlarda bir önceki dönemlere göre artışlar söz konusu ise işerde çoğu zaman pek sorun algılanmaz. Bu durum günümüzdeki performans ölçümü

önündeki en önemli engellerden biri olarak değerlendirilmektedir. E. Deming “Kâra bakarak bir firmayı yönetmek dikiz aynasına bakarak araba kullanmaya benzer. Dikiz aynası nerede olduğunuzu gösterir ancak nereye gideceğinizi göstermez.” ifadesiyle performans ölçümünün sadece firmanın bugünkü durumunu göstermekle kalmaması gerektiğini geleceği hakkında da bilgi vermesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bundan dolayı finansal performans göstergeleri kadar finansal olmayan performans göstergeleri de belirlenerek firmanın başarısının ölçülmesi, hedeflerle ortaya çıkan sonuçların bu göstergelere göre karşılaştırılması gerekmektedir. Aksi durumda ulaşılan her nokta ya da elde edilen her sonuç başarı gibi algılanma tehlikesiyle karşı karşıyadır (Ağca ve Tunçer, 2006).

- Performans Değerlendirmenin İşletmeler İçin Yararları

Performans değerlendirme özellikle yöneticiler açısından önem arz etmektedir. Her ne kadar performans değerlendirmenin işletmelerde uygulanması kimi yöneticiler için ek iş ve zaman kaybı olarak algılansa da, işletme yaşamında iyi işleyen bir performans değerlendirme sisteminden en fazla faydalanacak olan kişiler de yine yöneticilerdir. Performans değerlendirme sistemi; yöneticiler, işgörenler ve örgüt açısından bazı yararlar sağlamaktadır.

Performans değerlendirmenin yöneticiler açısından yararları (Uyargil, 1994; Örucü ve Köseoğlu, 2003);

- Planlama ve kontrol işlevlerinde daha etkin olup, astların ve birimlerin performansı gelişir,
- Astları ile aralarındaki iletişimin daha etkin hale getirilmesi ve ilişkilerin daha sağlıklı olması,
- Çalışanların zayıf ve güçlü yönlerinin belirlenmesi,
- Astlarını değerlendirirken kendi güçlü ve güçsüz taraflarını tanır,
- Yönetici yönetsel becerilerini geliştirir,
- Yetki devrini arttıran alanların bulunmasını ve öğrenilmesini sağlar,
- Değerlendirme sonucu düzeltici önlemlerin alınmasına yardımcı olur,
- İş doyumunu arttırmaya ilişkin daha geçerli bilgi kaynağıdır,
- İşgörenin tutumlarına ilişkin daha geçerli bilgi edinilebilir,
- Yöneticilik becerisini sergileme olanağı kazandırılır.

Performans değerlendirmenin işgören açısından yararları (Örücü ve Köseoğlu, 2003);

- Kendi rolünü belirleme ve ona açıklık kazandırma,
- Çalışma ilişkilerinin iyileştirilmesi,
- İşten elde edilen doyumun artmasıyla kendine güven duygusunun gelişmesi ve kendindeki güçlü yönleri öğrenme olanağı,
- Örgütün ve kendi biriminin hedeflerini tartışma olanağı,
- Sağlanan eğitimle ilişkilerin görülmesi,
- Gelişmeye ilişkin planlarla ilişkilerin görülmesi.

Performans değerlendirmenin örgütler açısından yararları (Uyargir, 1994; Örücü ve Köseoğlu, 2003);

- Karlılığın ve verimin yükseltilmesi,
- Hizmet kalitesinin iyileştirilmesi,
- Eğitim bütçesinin daha kolay gerçekleştirilmesi ve güvenilir olması,
- Bireylerin potansiyelinin daha sağlıklı daha gerçekçi olarak değerlendirilmesi,
- İşletmedeki eğitim ihtiyaçlarının daha güvenilir hale getirilmesi.
- Personel devrine ilişkin bilgilerin daha geçerli hale getirilmesi,
- Kısa vadeli gereksinimlere uyarlanma yeteneği sağlanması,
- Ücret skalalarını planlamakta ve gerçeğe uyumlu kılmakta daha yetenekli hale gelinmesi.

Çalışanlar açısından performans değerlendirmenin en önemli yararları ücret ve terfi ile ilgili kararların yönetiminde kullanılmasıdır. Personelin işinde göstermiş olduğu performans onun terfi edip etmeyeceği konusunda en önemli kriterdir.

Performans değerlendirilmesinden tam anlamıyla yararlanabilmek için güvenilir ve kolay performans ölçümler gerekmektedir. Ölçüm sisteminin güvenilir olması için performans sonuçları aynı bulunmalıdır. Diğer yandan, kritik davranışlar da rapor edilmelidir (Işık, 2006).

- Performans Değerlendirmenin İşletmeler İçin Sakıncaları

Performans değerlendirme çalışmalarının yöneticiler, işgörenler ve örgütler için yararları yanında bazı sakıncalı yönleri de vardır (Turgut, 2005).

- Adil bir performans değerlendirme sisteminin olmaması çalışanın moralini bozar,
- Performans değerlendirme yöntemlerinin çoğu kez farklı ve zıt amaçları entegre etmeye teşebbüs etmesidir. Çalışanın ürettiği işlerin resmi bir değerlendirmeye tabi

tutulduğunu bildiği zaman, yöneticisi ile performansı hakkında açık ve samimi bir şekilde güclükle tartışır,

- Değerlendirmenin, özellikle de eleştiriyi kabul etmek istemeyen çalışan söz konusu olduğu durumlarda, günlük çalışma ilişkisine zarar verdiği iddia edilmektedir,
- Çalışan, geçmişte iyi planlanmamış sistemlerle ilgili kötü deneyimlere sahipse, değerlendirme işlemine şüphe ile bakabilir,
- Performansın değerlendirilmesinde kullanılan uygun standartların muhafaza edilmesi de sürekli bir sorun oluşturmaktadır,
- Değerlendirme yapan şahıslar çoğu kez kötü puan vermekten kaçınmakta ve bu da önemli bir sorun yaratmaktadır,
- Aynı zamanda değerlendirmeyi etkileyen taraflı ve ırkçı davranışlarda olabilmektedir,
- Değerlendirme programlarının uygulanması hem vakit almakta, hem de çok pahalıya mal olmaktadır.
- Ayrıca çok meşgul olan yöneticilerin bu işleme yeterince ilgi göstermeye ikna edilmesi de zor olabilir,
- Eğer ücrete dayalı performans değerlendirme sistemi uygulanıyorsa ücretin adil bir şekilde performansa dayandırılması da zor olabilir.

1.3.6. Performans Değerlendirmede Yapılan Hatalar

Personelin gerçek performansı ile değerlendirme sonucunda ortaya çıkan performansı arasındaki farklılıklar değerlendirmede yapılan hatalar olarak ele alınmaktadır. Söz konusu bu hatalar değerlendiriciden kaynaklanabileceği gibi, sistemden de kaynaklanabilir. Literatür incelendiğinde hataların daha çok değerlendiriciden kaynaklandığı ileri sürülmektedir.

Bir performans ölçüm sisteminin başarılı olabilmesi için, öncelikle ana hedefler belirlenmeli ve sistem içinde herkes ne yapacağını bilmelidir. Her grup, ana hedeflerle bağlantılı olarak kendi performans hedeflerine sahip olmalıdır. Kişilerin ve çalışma gruplarının hedefleri açık, anlaşılır ve ulaşılabilir olmalıdır. Çalışanlar, sürekli eğitilmeli ve yönlendirilmelidir. Sistem, performans hedeflerine yaklaşıp yaklaşılmadığının kolayca izlenebilmesi için, açık ve sade bir şekilde tasarlanmalıdır (Carney, 1999).

Performans ölçüm sistemi, örgüt yapısı içindeki hiyerarşiye ve faaliyetlere uyumlu bir şekilde tasarlanmalıdır. Sistem, hem geçmiş dönemlerdeki performansı gözlemleyebilecek, hem de gelecek dönemdeki performansı planlayabilecek verileri içermelidir. Sistem içindeki bütün performans ölçütleri, birbirini desteklemeli ve aralarında uyumsuzluk olmayacak bir şekilde tasarlanmalıdır (Neely vd. 1996).

Performans değerlendirme sürecinde insan unsurunun yer alması, performans değerlendirme sonuçlarının da kişiden kişiye farklı olmasına neden olmaktadır. Performans değerlendirme sonuçlarının kişiden kişiye farklılık göstermesi sadece performans değerlendirme sürecinde yapılan hatalardan kaynaklanmayacağı da unutulmamalıdır. İşgörenin temel özellikleri ile çalışma şartlarının etkileşimi, çalışanın geçmiş iş deneyimleri, eğitim-öğretim durumu, yetenekleri, işteki motivasyon derecesi, iş tatmin düzeyi gibi etmenler performans değerlendirme sonuçlarının kişiden kişiye farklılıklar göstermesine neden olurlar.

Değerlendiriciden kaynaklanan performans değerlendirme hataları olarak, halo etkisi, değerlendirme standartları sorunu, olumluluk ya da olumsuzluk hataları, son izlenim, ortalama eğilim hataları, zıt durumlar etkeni, kişisel tercihler ve önyargıdan kaynaklanan hataları örnek olarak verebiliriz.

1.3.7. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanım Alanları

Günümüzde birçok işletmede performans değerlendirme çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Yapılan performans değerlendirme çalışmalarının her zaman işletmeler için olumlu sonuçlar verdiğini söylemek doğru değildir. Performans değerlendirme çalışmaları zaman ve emek isteyen çalışmalar olup elde edilen sonuçlarının gereken yerlerde kullanılması büyük önem taşımaktadır.

Performans değerlendirme sonuçları ile gerek işletmeler gerekse de çalışanların eksik yönlerinin tespit edilmesi ve bu eksikliklerin giderilerek iyileştirmelerin yapılmasının sağlanması amaçlanmaktadır.

İyi bir performans ölçüm sisteminin işletmelerin başarıya ulaşmalarındaki en önemli faktörlerden biri olduğunu ileri süren Emekli (2006), etkin olarak tasarlanmış ve başarıyla uygulanan bir performans ölçüm sistemi ile işletmeler; rakiplerine göre işletme performanslarını sürekli izleme, ölçme, iç ve dış çevrelerinde yaşanan gelişmelere daha duyarlı bir hale gelmeleri için önlemler alabileceklerini belirtmektedir.

Bayar (2007), performans yönetiminin her aşamasında performans değerlendirmesinden, performans ölçümünden ve performans ölçüm sonuçlarından yararlanılması gerektiğini savunmaktadır. Performans ölçüm sonuçlarının doğru ve güvenilir olmasının en iyi yolunun iyi bir performans bilgi sisteminin kurulması ve geliştirilmesi ile mümkün olabileceği ileri sürülmektedir.

İşletme yöneticileri, sahipleri ve çalışanlar için performans değerlendirme sonuçları değişik alanlarda kullanılmaktadırlar. Literatür incelendiğinde performans değerlendirme sonuçlarının çalışanların ücretlerinin yönetiminde/değerlendirilmesinde, kariyer yönetiminde, çalışanların eğitim ihtiyacının olup olmadığının kararının verilmesinde, çalışanların rotasyona ihtiyacı olup olmadığının belirlenmesinde ve çalışanların sözleşmelerinin yenilenmesi ya da son verilmesi kararının verilmesinde kullanıldığı görülmektedir.

Bunlara ilave olarak performans değerlendirme sonuçlarının işletmeler ve çalışanlar hakkında bilgi sağlanmasında, araştırma yapılmasında, veri sağlanmasında, iş genişletmelerinde ya da iş zenginleştirilmesinde de kullanıldığını söyleyebiliriz (Eraslan ve Algün, 2005).

Bayar'a (2007) göre performans artırıcı kararlar alınabilmesinin yolu, performansın gerçekçi bir şekilde ölçülüp izlenmesinden geçmektedir. Bir işletme için mevcut durumun belirlenmesi, varsa sorunların kaynağının tespit edilmesi ve düzeltici önlemlerin alınması performans ölçme ve izleme sürecinin sonucunda gerçekleştirilebilmektedir.

Performans değerlendirme sonuçları, işletmenin stratejik planlarıyla uyumlu, yönetim için önemli olan stratejik noktaların çalışanlara duyurulmasında ve paylaşılmasında aracılık etmektedir.

Performans değerlendirme sonuçları ile personelin ikaz edilmesi sağlanabilmekte, işlem birimlerine göre işgücü gereksinimleri belirlenebilmekte, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki hiyerarşiyi azaltıcı, koordinasyonu artırıcı faaliyetler gerçekleştirilebilmektedir (Eraslan ve Algün, 2005).

1.3.8. Çalışan Performansını Etkileyen Temel Faktörler

Bir kurumun büyümesi ve daha da önemlisi varlığını sürdürebilmesi, performansı sürekli gelişmeyi sağlayacak şekilde yönetme becerisine bağlıdır. Başarı birçok faktörün uyumunun sonucu olarak elde edilir. Bu faktörlerinden bazıları iş ortamına bağlıdır ve

herkes üzerinde farklı etkiler oluşturabilirler. Bunların yanında çevresel faktörlerde performansı olumlu ya da olumsuz yönde etkiler (Dişkaya, 2006).

Dönemsel olarak firma yöneticilerinin firmanın hedeflenen planlarından sapmalarını belirlemesi gerektiğini ve rakiplerine karşı piyasadaki konumlarını görmek amacıyla da ölçümlere ve değerlemelere ihtiyaç duyacağını belirtmektedirler. Bunun yapılabilmesi için de firmaların, faaliyet gösterdikleri sektör içinde performanslarını görece olarak değerlendirmeleri ve etkinlik sınırında yer almak için referans almaları gereken firmaları belirlemeleri gerekmektedir (Yalama ve Sayım, 2008). Performans değerlendirme çalışmalarının periyodik olarak yapılmasının işletme yöneticilerine önemli bilgiler sağlayacağı unutulmamalıdır (İlgar, 1994).

Küresel rekabet ortamında müşteri istek ve ihtiyaçlarının zaman baskısı altında rakiplerin ürünlerinden daha kaliteli ve ekonomik olarak üretmek durumunda kalan işletmeler, üretim sürecinin performansının artmasında üretim süresinin etkisinin yüksek olduğunu düşünmektedirler. Üretim sürecinde üretilen ürünlerin ekonomik bir biçimde üretilmesi büyük önem taşımaktadır. İşletmelerin hızlı bir biçimde değişen rekabet koşullarında başarılı olabilmeleri için tasarladıkları performans ölçüm sistemlerinin, dinamik bir yapıda ve değişen çevre koşullarına göre zamanında güncellenebilen bir esnekliğe sahip olması gerekmektedir (Zerenler, 2005).

Finansal performans ölçümü sonuçlarının firmanın geçmişteki performansını ortaya koyduğu, finansal olmayan boyutların daha çok firmanın gelecekteki performansının stratejik olarak belirlenmesine yönelik olacağını savunan Elitaş ve Ağca (2006) performans değerlendirmeye çok boyutlu yaklaşılması gerektiğini savunmaktadır. Erdem (2007), performans değerlendirmede sadece finansal göstergeleri dikkate almanın, örgütün bütünsel performansını değerlendirmede yetersiz kalacağını ileri sürmektedir. İşletmelerde uygulanan kıyaslama tekniğinin genel olarak örgütsel performansı arttırmak için kullanılan bir yöntem olarak gösterilmektedir (Emekli, 2006).

Aydın'ın (2007) yaptığı bir çalışmada finansal performansın, finansal olmayan süreçlerden daha fazla etkilendiği tespit edilmiştir. Bu nedenle performans ölçümünün hem finansal hem de finansal olmayan ölçütleri içeren bir yapı göstermesi gerekmektedir. Dolayısıyla da söz konusu sistemlerin doğru ve sağlıklı bilgiler taşıması işletme başarısına doğrudan etki ettiği saptanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda ortaya çıkan performans değerlendirmede çoklu performans ölçüm sisteminde; yenilik ve gelişme, iç işleyiş süreçleri ölçütü, müşteri ölçütleri, finansal ölçütler ve satış olarak beş boyut tespit

edilmiştir. Bu nedenle gerek işbölümü ve uzmanlaşmanın gelişmesi gerekse de artan rekabet açısından performans kavramının sonuca odaklı değil sürece odaklı olarak ele alınması gerekmektedir.

Akdeniz ve Durmaz (1998) şirketlerin başarısının ya da başarısızlığının verimlilik, karlılık gibi bir tek kritere bağlı olarak değerlendirilmemesi gerektiği ileri sürülmüştür. Başarı ya da başarısızlıkta kullanılacak kriterlerin birlikte değerlendirilebileceği bir performans yönetim sistemine ihtiyaç duyulacağı vurgulanmıştır. Şirketler değerlendirme kriterlerini belirlerken gelecekteki hedeflerini dikkate almalıdırlar. İşletmelerin dönem sonunda elde edilen sonuçları yorumlanmalı ve değerlendirme kriterlerini tekrar gözden geçirmeli gerekirse bazı kriterleri değerlendirme dışında bırakmalı ya da yeni bazı kriterler eklemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Ertuğrul ve Karakaşoğlu'na (2005) göre geleneksel performans değerlendirme yöntemleri önceleri işgöreni geliştirmekten uzak ve hatta bir yönüyle cezalandırma aracı olarak kullanılmaktayken gelişen yönetim bilimi ile birlikte insana değer veren ve rekabette fark yaratır hale gelen insan unsurunu geliştirmeye yönelik bir sistem haline gelmiştir.

Yapılan çalışmada da performans değerlendirmeye çok boyutlu yaklaşılmaya çalışılmış ve çalışan performansını etkilediği düşünülen faktörler ele alınmıştır. Bu faktörler temel olarak 6 ana başlık altında incelenmiştir.

1. İşyeri ile ilgili fiziksel çalışma ortamının bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenler

- a. İşyerinin genel fiziksel özellikleri (Çalışma koşullarının analizi)
- b. İşyerinde iş ile ilgili olarak alınan güvenlik önlemlerinin analizi
- c. Birey üzerinde işten kaynaklanan stres düzeyi
- d. Teknolojik olarak yeni ekipmanların kullanılması
- e. İşyerinde çalışana aşırı yüklenilmesi (aşırı iş yükü)

2. İşyerinde uygulanan yönetsel anlayışın bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenler

- a. İşyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış
- b. İşyerinde sunulan sosyal hizmetler
- c. İşyerinde kararlara katılımın sağlanması
- d. İşyerinde çalışanlara sorumluluk verilmesi
- e. İşyerine çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi

- f. Çalışanlara, işyerinde eşit yükselme olanaklarının sağlanması
- g. Çalışanların işle ilgili şikâyetlerinin dinlenmesi ve çözümler bulunması
- h. Çalışanlar arasında yapılan iş göre adil bir ücret politikasının uygulanması
- i. İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı
- j. Çalışılan kurumun sektördeki imajı

3. İşyerinde çalışan bireylerin temel özelliklerinin bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenler

- a. Bireyin kişilik tipi
- b. Bireyin stres kişilik tipi
- c. Bireyin iletişim yeteneği
- d. Bireyin özel rekabet yetenekleri ve deneyimleri
- e. Bireyin psikolojik özellikleri (ilgi, inanç, değerleri, tutumları gibi)
- f. Bireyin kendi kendini yönetebilme becerisi (otonomi)
- g. Bireyin günlük beslenme alışkanlıkları

4. İşyerinde çalışan bireylerin örgüt içi insan ilişkilerinin bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenler

- a. Bireyin empati yeteneği
- b. Bireyler arasında var olan çatışma
- c. Bireyin çevresi ve ailesi ile olan ilişkileri
- d. Çalışanın özel yaşamına gösterilen saygı
- e. Bireyin işyerinde yaşadığı duygusal taciz (mobbing)
- f. Bireyin işyerinde ekip ile arasında uyum sağlama derecesi

5. İş ile ilgili temel özelliklerin bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenler

- a. Bireyin işteki teknik bilgisi
- b. Bireyin bedensel olarak işe yeterliliği
- c. Bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi ve verilen hizmet içi eğitim
- d. Bireyin tükenmişlik derecesi
- e. Bireyin işteki motivasyon derecesi
- f. Bireyin iş doyum derecesi
- g. Bireyin işe ilişkin duyusal iyilik algısı
- h. Bireyin işteki mutluluk derecesi
- i. Bireyin çalışma ortamında yaşadığı kötü rekabet

- j. İşin monoton olması
 - k. İşyerindeki performans değerlendirmenin tarafsız yapılması
 - l. Bireyin işe devamsızlık ve işten ayrılma isteği
6. Diğer faktörlerin bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenler
- a. Ülkenin ekonomik durumu
 - b. İşletmenin ekonomik yapısı

1.4. Orman Ürünleri Sanayi Hakkında Genel Bilgiler

Orman ürünleri sanayi irili ufaklı binlerce işletmeden oluşan imalat sanayinin bir alt sektörüdür. Bu sektörde kendi içersinde birçok faaliyet gruplarına ayrılmaktadır. Uluslararası standart sanayi sınıflandırmasına göre imalat sanayinin ikili bir alt sanayi grubu olan orman ürünleri sanayi; ara malı üreten sanayiler arasında yer alan ağaç ve mantar ürünleri ile tüketim malı üreten sanayiler arasında yer alan mobilya sanayinden oluşmaktadır (Roman, 1991). Bu sektör; ormanlardan elde edilen birincil ve ikincil ham ürünlerin özellikle odunun yarma, kesme, biçme ve soyma şeklinde biçim değiştirerek, yongalayarak veya liflere ayırarak yapıştırıcı madde kullanarak veya kullanmaksızın presleme, buharlama, kurutma, emprenye etme ve benzeri işlemlerle odunun bünyesini değiştirmeden veya değiştirerek yarı mamul veya mamul mal üreten gerektiğinde birinin mamulünü hammadde olarak kullanıp entegre düzende üretim yapan bir sanayi koludur (Akyüz, 1995). Hammadde odunun işlenmesindeki amaca ve uygulanan teknolojilere göre çok değişik görünümde olan bu sanayi kolunun, daha yakından tanınabilmesi için değişik açılardan sınıflandırması yapılmaktadır. Son zamanlarda üzerinde en çok birleşilen şekliyle bu sanayi kolu iki ana grupta toplanmaktadır (Anonim, 1991).

1. Birincil İmalat Sanayi Ana Grubu: Bu grupta odunu doğrudan hammadde olarak kullanan sanayi çeşitleri toplanmaktadır. Bu ana grup elde edilen ürünleri çeşitlerine göre üç kısma ayırmaktadır;

- 1.1. Bıçkı Sanayi; kereste, ambalaj, vs.
- 1.2. Levha Sanayi; kaplama, kontrplak, kontratabla, yonga levha, lif levha, vs.
- 1.3. Kâğıt Hamuru ve Kâğıt Sanayi

2. İkincil İmalat Sanayi Ana Grubu: Bu grup birincil imalat sanayi tarafından üretilen ürünleri işleyerek ahşap, parke, doğrama, mobilya, prefabrik inşaat elemanları vb. ürünleri üreten sanayi dallarını içine almaktadır. (Anonim, 1991).

Ülkemizde orman ürünleri sanayi 19. Yüzyılın sonlarına kadar sadece bıçkı sanayi görünümünde su ve el hızarları şeklinde kalmış ve çok yavaş bir gelişim göstermiştir. Her ne kadar fiçicilik, düvencilik, saba, yaba gibi tarım araçları, küçük el sanatları şeklinde yapılan bölgesel çalışmalar 12. Yüzyıla kadar uzanmakta ise de bunları bir sanayi karakterinde görmek mümkün değildir. Yurdumuzda ilk tesisler 19. Yüzyılın sonlarında görülmeye başlamıştır. İlk kereste fabrikası İstanbul'da kurulmuş ve 20. Yüzyılın başlarından itibaren sayıları artmaya başlamıştır. Ülkemizde 1963 yılında planlı dönemin başlamasıyla birlikte orman ürünleri sanayinde hızlı bir gelişme başlamış, tüm teknolojiler yurdumuza getirilmiş ve bu sanayi kolu ülkemiz şartlarına göre çok büyük boyutlara ulaşmıştır (Özcan, 1991).

Üretimin üçlü yapılanmasını sanayi, hizmet ve ticaret işletmeleri oluşturmaktadır. Orman ürünleri, sanayi yapılanması içerisinde yer alan madencilik, enerji ve imalat sanayi gruplaması içerisinde imalat sanayinin bir alt sektörü niteliğinde olup büyük çoğunluğunu küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturduğu bir özelliğe sahiptir.

Ülkemizde yıllık 12-13 milyon m³ yuvarlak odun tüketilmekte olup, bunun %75'i devlet ormanlarından karşılanmaktadır. Endüstriyel odunun %61'i Orman Genel Müdürlüğü satışlarından, %27'si özel sektör satışlarından, %12'si ithal yoluyla karşılanmaktadır (Hacıoğlu vd. 2005).

Ülkemizdeki özel tüketim içindeki yeri %7,7 olan ve sürekli artış gösteren mobilya endüstrisinin orman ürünleri içinde de oransal olarak en büyük paya sahiptir. Mobilya endüstrisinde küçük ölçekli işletmeler üretimdeki pay itibariyle de ön planda bulunmaktadır. Özellikle küçük ölçekli işletmelerin şirketleşme sürecini tamamlamadığı, çalışan personelinin eğitiminin de düşük olduğu görülmekte ve kalifiye elemana gereksinim duyulduğu görülmektedir (Kurtoğlu vd. 2009).

Serin ve Ertaş'ın (2005) yılında yaptıkları bir çalışmada 1-9 kişi çalıştıran imalat sanayinde 199735 işyerinde ortalama 500 bin çalışan bulunduğu bildirilmiştir. 1-9 kişi çalıştıran işletmelerin yaklaşık %25'i (50311 işletme) orman ürünleri ve mobilya sanayinde faaliyet göstermektedir. Çalışan sayılarına göre ise orman ürünleri ve mobilya sanayi 1-9 kişi çalıştıran imalat sanayinde %21'lik (105327 çalışan) paya sahiptir.

TUIK verilerine göre kağıt ve kağıt ürünleri hariç Türkiye'de yaklaşık 33500 tane orman ürünleri işletmesi, bu işletmelerde çalışan da yaklaşık 115300 çalışan bulunmaktadır (Kurtoğlu vd. 2009).

Akyüz ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan bir çalışmada ihracatta mobilya ürün grubunun ithalatta ise kağıt-karton ve kağıt, karton esaslı mamullerin ön planda bulunduğu görülmektedir. Mobilya ürün grubunda ihracat yapmakta olduğumuz ülkeler sıralamasında tüm yıllarda Almanya, Hollanda ve İsrail' in ilk sıralarda yer aldığı görülürken bu ülkelerin ihracattan aldıkları pay yıllar içinde değişmekle birlikte bir düşüş eğilimindedir. Mobilya ithalatında ise İtalya'nın sahip olduğu üstünlük 2005 yılı haricinde önemli oranda bir paya sahipken özellikle Çin'den yapılan ithalatın son yıllarda önemli bir artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Çin 2005 yılında en önemli ithalatçı olarak görülmektedir.

Top ve Akyüz (2009) tarafından yapılan bir çalışmada imalat sanayinin bir alt kolu olan orman ürünleri sanayi, yabancı sermayeli işletmelerce yatırım yapılmaya değer bulunmuştur. Yabancı sermayeli işletmelerin yatırım kararlarını verirken değerlendirme aşamasında kullandıkları kıstaslar açısından bunun anlamı; orman ürünleri sanayinin kar edilebilir, rekabetin yoğun olmadığı, yerli işletmelerin kendi varlıkları için bir sorun oluşturmayacağı, kendilerini teknolojik olarak üstün buldukları ya da kendilerince önemli olan amaçlarını gerçekleştirebileceklerine inanmış olmaları olabilir.

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Materyal

2.1.1. Araştırma Evreninin Tanımı

Çalışma evrenini Türkiye’de faaliyette bulunan yonga levha, lif levha ve mobilya üretimini gerçekleştiren işletme çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma amacıyla gerekli olan veriler ile ilgili yapılan ön araştırma sonucunda yonga levha, lif levha ve mobilya sektöründe faaliyet gösteren fabrikalara, işyerlerine ilişkin bilgilerin farklı kurum ve birlik kayıtlarında yer aldığı belirlenmiştir. Adres kayıtları ve çalışan sayılarında oluşan düzen ve tutarlılık nedeni ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Yonga Levha Sanayicileri Derneği kayıtlarının çalışma sırasında kullanılacak en güvenilir veri alt yapısına sahip olduğu görülmüş ve çalışma materyalimizin bu kurum verilerinden elde edilmesi kararlaştırılmıştır.

Kayıtların incelenmesi sonucunda yonga levha ve lif levha sektöründe toplam 41 adet fabrika belirlenmiştir. Bu fabrikalardan 26 tanesi yonga levha, 15 tanesi de lif levha alanlarında faaliyet gösteren fabrikalardır. Ancak çalışmanın yapıldığı dönemde (2006-2009) 6 adet yonga levha ve 1 adet lif levha fabrikasının çeşitli nedenlerle üretim yapmaması sebebiyle çalışma kapsamından çıkarılmıştır (URL 1).

Türk mobilya endüstrisi, çoğu geleneksel yöntemlerle çalışan atölye tipi küçük ölçekli işletmelerin ağırlıkta olduğu bir görünümde (Akyüz, 1998). Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğine (TOBB) kayıtlı bulunan 2160 adet mobilya işletmesi bulunmaktadır. TOBB kayıtlarına göre bu işletmelerin %37’sinde 1-9 kişi, %52’sinde 10-49 kişi, %6’sında 50-99 kişi, %4’ünde 100-249 kişi ve %1’inde de 250’den fazla kişi çalışmaktadır. Kayıtlı işletmelerin en fazla bulunduğu iller sırasıyla İstanbul (417), Ankara (302), Bursa (289), Kayseri (187), İzmir’dir (116) (URL-1).

Türkiye’de faaliyette bulunan Yonga levha fabrikalarının günlük üretim kapasiteleri 14486 m³ civarındadır. Bu fabrikaların illere göre dağılımları ve günlük ortalama kapasiteleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Yonga levha fabrikalarının yerleri ve günlük üretim kapasiteleri (Yaklaşık değerler)

S. No	Kuruluş Adı	Sektör	Yeri	Kapasitesi (m ³ /gün)
1	Masstaş	Yonga levha	Mudurnu	140
2	Düzsan	Yonga levha	Düzce	Çalışmıyor
3	Kastamonu Entegre	Yonga levha	Gebze	1500
4	Teverpan	Yonga levha	Çerkezköy	600
5	Sumaş	Yonga levha	Edremit	Çalışmıyor
6	Foça Sunta	Yonga levha	Foça	300
7	Yonsan	Yonga levha	Manisa	360
8	Simav Orman Ürünleri	Yonga levha	Simav	300
9	Suntasan	Yonga levha	Eskişehir	250
10	Serdar Ağaç (İlkersan)	Yonga levha	İnegöl	750
11	Orma	Yonga levha	Isparta	1750
12	Samedoğlu	Yonga levha	Tarsus	500
13	Köseoğlu	Yonga levha	Kayseri	Çalışmıyor
14	Devrektaş	Yonga levha	Devrek	Çalışmıyor
15	Kastamonu Entegre	Yonga levha	Terme	700
16	Vezirağaç	Yonga levha	Vezirköprü	315
17	Kastamonu Entegre	Yonga levha	Kastamonu	650
18	SFC	Yonga levha	Kastamonu	200
19	Starwood	Yonga levha	İnegöl	3500
20	Anadolu Sunta (İttaş)	Yonga levha	İnegöl	350
21	Kastamonu Entegre	Yonga levha	Balıkesir	1700
22	Tepe Betopan	Çimentolu yonga levha	Ankara	225
23	Setaş	Yonga levha	Kütahya	300
24	Giresun Orman Ürü.	Yonga levha	Giresun	Çalışmıyor
25	Ayorsan	Yonga levha	Sinop	Çalışmıyor
26	GBS Gentaş	Werzalit	Mengen	96

Günlük üretim kapasiteleri 13090 m³ dolaylarında olan lif levha fabrikalarının illere göre dağılımları ve günlük ortalama kapasiteleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Lif levha fabrikalarının yerleri ve günlük üretim kapasiteleri (Yaklaşık değerler)

S. No	Kuruluş Adı	Sektör	Yeri	Kapasitesi (m ³ /gün)
1	GBS Gentaş	Sert liflevha	Bolu	80
2	Selolit	Sert liflevha	Manisa	50
3	Divapan	Lif levha	Düzce	300
4	Yıldız Sunta MDF	Lif levha	İzmit	1250
5	Kastamonu Entegre	Lif levha	Gebze	1850
6	Teverpan	Lif levha	Çerkezköy	700
7	Çamsan	Lif levha	Ordu	550
8	SFC	Lif levha	Kastamonu	500
9	Yıldız Entegre	Lif levha	İzmit	3500
10	Kuruoğlu	Lif levha	Gebze	Çalışmıyor
11	Çamsan	Lif levha	Sakarya	500
12	Kastamonu Entegre	Lif levha	Kastamonu 2	1200
13	Vezirağaç	Lif levha	Vezirköprü	450
14	Serdar Ağaç	Lif levha	İnegöl	350
15	Starwood	Lif levha	İnegöl	1800

Kayıtlara göre araştırma kapsamındaki yonga levha fabrikalarında 5064 kişi, lif levha fabrikalarında 1425 kişi ve mobilya fabrikalarında ise 69057 kişi çalışmaktadır (URL-1). Çalışanların sektörlere ve konumlarına göre dağılımları Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3. Çalışmada ele alınan üç sektörde yer alan işletmelerin çalışan sayıları ve pozisyonları

Sektör	Yonga levha	Lif levha	Mobilya	Toplam
Çalışan Konumu				
Mühendis	306	107	1675	2088
Teknisyen	244	115	1569	1928
Usta	537	111	7563	8211
İşçi	3261	863	51075	55199
İdari personel	716	229	7175	8120
Toplam	5064	1425	69057	75546

2.2. Yöntem

2.2.1. Örnek Büyüklüğü

Çalışmanın uygulanacağı lif levha, yonga levha ve mobilya sanayinde çalışan 75546 kişi çalışmamızın birincil evrenini oluşturmaktadır. Çalışmada örnek hacmi hesaplanırken %5 hata payı ve %95 güven düzeyi için örnek büyüklüğü;

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{N \cdot D^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q} \quad (\text{Dorman vd. 1990}) \quad (1)$$

formülünden yararlanılarak belirlenmiştir. Burada;

n: Örnek büyüklüğü,

Z²: Güven katsayısı (% 95'lik güven katsayısı 1,96 alınmıştır),

P: Ölçmek istediğimiz özelliğin evrende bulunma ihtimali (Çalışmamızın çok amaçlı olmasından dolayı bu oran % 50 alınmıştır),

Q : 1-P ve

D : Kabul edilen örnekleme hatası (% 5 alınmıştır).

Yapılan hesaplamalar sonucunda örnek büyüklüğü;

$$n = 72554,3784 / (188,865 + 0,9684)$$

$$n = 382,216$$

n = 383 çalışan olarak tespit edilmiştir.

Örnekleme sonucunda belirlenen örnek büyüklüğü göz önüne alınarak bütün sektör çalışanlarının anket kapsamına girme ihtimalinin eşit olduğu tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem yardımıyla elde edilen verilerden sektörlere karşılık olacak anket sayıları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. %95 güven aralığında %5 hata payı ile belirlenen örnek büyüklükleri

Sektör ve Çalışan Konumu		Toplam çalışan sayısı	Yapılan anket sayısı
Yonga levha	Beyaz yakalı	422	16
	Mavi yakalı	4642	33
Lif levha	Beyaz yakalı	179	10
	Mavi yakalı	1246	39
Entegre	Beyaz yakalı		10
	Mavi yakalı		69
Mobilya	Beyaz yakalı	3835	65
	Mavi yakalı	65222	257
Toplam		75546	499

İşletmeler toplamı olan 2194 işletme çalışmanın ikinci evreni olarak ele alınmıştır. İkinci evren için örnek hacmi hesaplanırken de %10 hata payı ve %90 güven düzeyine göre hesaplamalar yapılmıştır. Hesaplamalar sonucunda;

$$n_1 = 1475,2456 / (21,94 + 0,6724)$$

$$n_1 = 65,24$$

$n_1 = 66$ işletme olarak tespit edilmiştir.

Örnekleme sonucunda sektörlere karşılık olacak anket sayıları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. %90 güven aralığında %10 hata payı ile belirlenen işletme örnek büyüklükleri

Çalışan Konumu	Toplam işletme sayısı	Yapılan anket sayısı
Sektör		
Yonga levha	20	6
Lif levha	14	4
Entegre		2
Mobilya	2160	93
Toplam	2194	105

Birincil ve ikincil örneklemler yardımıyla çalışma sırasında 19 ilde 105 farklı işletmede toplam 522 anket yapılmıştır. Yapılan anketlerden 23 tanesi değerlendirme dışında bırakılmış olup çalışmada 499 anket istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

2.2.2. Anket Yöntemi ve Anket Formunun Hazırlanması

Sosyal alanlarda birçok bilgi anket yöntemi adı verilen soru sorma tekniği ile elde edilmektedir. Her düzeydeki yönetici ve araştırmacılar, çoğu kez anket sonuçlarına göre karar vermektedirler. Doğru karar verebilmek için doğru, güncel ve yeterli bilgilere ihtiyaç vardır. Günümüzün hızla değişen koşullarında her bilgiyi yazılı ve yayınlanmış olarak bulmak mümkün olmadığı için, maliyet ve sürat bakımından en uygun hareket tarzı, soruşturma (anket) yöntemiyle ihtiyaç olan bilgileri elde etmektir. Anket, kısaca soru sormak sureti ile bilgi toplamak demektir. Üzerinde çalışılan konuda yeterli bilgi yoksa ankete başvurulmaktadır. Anket yöntemi ile kişilerden, firma yöneticilerinden, çalışanlardan, aile reislerinden ve tüketicilerden bilgi alınabilir (Akyüz, 2006).

Türkiye’de faaliyette bulunan yonga levha, lif levha ve mobilya fabrikalarında beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların çalışma performanslarını etkileyen faktörleri incelemek ve çalışma kapsamında yer alan sektörel yapıya uygun yeni bir performans göstergesi oluşturabilmek için 2 aşamadan oluşan bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın uygulama kısmı Mart 2008’de başlatılmıştır.

Çalışmanın ilk aşamasında literatür araştırması sonucunda çalışan performansını etkilediği kanıtlanmış olan 42 temel değişken kullanılarak bir anket hazırlanmış (Ek 1) ve belirlenen örnek büyüklüğü kapsamında 42 temel değişkenin orta ve üst düzey yönetici ve mühendisler tarafından 1-10 arasında önem düzeyi dikkate alınarak doldurulması istenmiştir. Çalışmanın bu aşamasında 42 temel değişken sadece ana başlıklar olarak incelenmiş ve faktör analizi sonucunda elde edilecek geçerli değişkenler yardımıyla kullanılacak ikincil ankette bu alt değişkenlerin kullanılması benimsenmiştir. Böylelikle 42 temel değişkenin bir pilot uygulama sonucunda sektörel yapıya uygunluğu irdelenmiş ve ne derece önemli olduğu sorgulanmıştır. Performans göstergelerinin sektörel açıdan önem düzeyleri temel bileşenler (principal components) analizi ve varimax döndürme yöntemleri yardımıyla irdelenmiştir.

Kullanılan ilk anket pilot uygulama niteliğinde 22 farklı işletmede 86 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anketlerin 20 tanesi mobilya, 9 tanesi levha ve 57 tanesi de mobilya ve levha üretimini birlikte yapan entegre tesisten elde edilmiştir. Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda performansta etkili olduğu düşünülen 42 alt değişkene ait ortalama değerler Ek 1’de gösterilmiştir.

Kullanılan anketlerin analizlerinin ilk aşamasında, verilerin kendi içinde iç tutarlılığının olup olmadığını belirlemek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlilik analizi; ankette ölçülmek istenen ortak değeri, eşit olarak paylaşmayan değişkenlerin belirlenmesini ve bu değişkenlerin analiz dışı bırakılarak ölçeğin iç tutarlılığının artırılmasını amaçlamaktadır (Baş, 2001). Analiz aşamasında ölçülmek istenen ortak değeri temsil etmeyen değişkenlerin tespitinde Alfa Katsayısından yararlanılmıştır. Güvenirlilik analizi sonucunda, Alfa katsayısı 0.948 tespit edilmiştir.

Güvenirlilik analizinden sonra çalışanların performanslarını etkileyen faktörlerin önemliliğini belirlemek için faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analizin, faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçeklerine bakılmıştır. Bartlett test değeri; 2231,342'dir. Bu değer, 0.000 anlamlılık düzeyinde geçerlidir. Yani bu, ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu gösterir bir sonuçtur. Faktör analizinin geçerliliğini daha baştan gösteren bir diğer test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir (Nakip, 2003). KMO ölçüsü olarak elde edilen değerlerin 0.60'dan yukarı çıkması faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu göstermektedir (Sharma, 1996). Yapılan istatistik sonucunda araştırmancının KMO testi sonucu 0.621 tespit edilmiştir. Bu oran korelasyonda da ilişkinin nispeten güçlü olduğunu göstermektedir. Bu iki sonuç, faktör analizine devam etmede bir sakınca olmadığını ve verilere faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir. Temel bileşenler (principal components) analizi ve Varimax döndürme yöntemi ile elde edilen faktör yapısı belirlenmiştir.

Faktör analizinin en önemli aşamalarından biri faktör sayısına karar vermektir. Faktör sayısına karar vermede farklı yöntemler olmakla beraber sıklıkla kullanılan Kaisers' ölçütü ve özdeğer grafiği (Scree plot) yöntemleridir. Kaisers' ölçütüne göre özdeğeri (eigenvalue) 1.00'a eşit veya daha büyük olan faktörler analizde kalır (Howard ve Tinsley, 1987). Çalışmada özdeğeri 1.00'den büyük on bir sanal faktör çıkmıştır.

Ortaya çıkan on bir sanal faktör, toplam değişkenliğin %74,006'sını açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda faktör yükü 0.60'ın altında olan cümleler ile modelin yapısını bozan ve madde toplam korelasyonu düşük olan 16 madde araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0,604 ile 0,862 arasında değişmektedir. Ortaya çıkan faktör yüklerine ve aynı faktör altındaki anlamlarına göre değişkenler 26 gösterge ve 11 sanal faktör olarak belirlenmiştir.

Uygulamanın ikinci aşamasında birinci aşama sonucunda elde edilen verilerin faktör analizi sonucunda 26 performans faktörünü içeren ikinci anket kullanılmıştır (Ek 2). Bu aşamada; işyerinin genel fiziksel özellikleri, işyerinde teknik ekipmanların kullanımını, bireyin iletişim yeteneğini, bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumları, işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış, işyerinde sunulan sosyal hizmetler, işyerinde eşit yükselme olanaklarının sunulması, işyerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanması, bireyin empati yeteneği, bireyler arasında var olan çatışma, özel yaşama gösterilen saygı, işyerinde yaşanan duygusal taciz, bedensel olarak işe yeterlilik, işteki motivasyon derecesi, işyerinde yaşanan kötü rekabet vb. gibi 26 farklı konuyu kapsayan bir anket formu literatür desteğiyle hazırlanmıştır (Aytaç vd. 2003; Ballou, 1998; Barlı vd. 2005; Barlı, 2008; Budak, 2006; Cook vd. 1981; Demircan, 2006; Dil, 2005; Erkenekli, 2000; Gedik, 2008; Günbatan, 2006; Güven vd. 2005; Hançer, 2003; Kangallı, 2005; Koçel, 2003; Ölçer, 2005; Özgan, 2006; Öztaş, 2005; Tarcan, 2001; Yürür, 2005).

Bazı demografik özelliklerinde sorgulandığı kısmın eklenmesi ile 27 bölümden oluşan anket 128 sorudan oluşmaktadır.

Çalışmada 26 farklı performans faktörünün incelenmesinde 5'li likert tipi ölçeği uygulanmıştır. Ölçek, "1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum"; ve "1: Hiçbir Zaman, 2: Zaman Zaman, 3: Kararsızım, 4: Çoğu Zaman, 5: Her Zaman" şeklindedir.

Çalışmada kullanılan anket, birincil aşamada elde edilen sonuçlar ve çalışanların cevaplamakta zorluk çektiği ifade ve yargılarda gerekli değişiklikler yapılarak araştırma sürecinden çıkarılmıştır. Düzenleme aşamasında sektörel yapı ve çalışanların algılamalarında sorun oluşturmayacak olduğu biçim ve açıklamaları içeren bir anket yapılanması oluşturulmuştur.

Oluşturulan ankette çalışan performansını etkilediği düşünülen 26 faktör içinde ele alınan 116 yargının faktör yapısını belirlemek amacıyla elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuştur. Çalışmada kullanılan verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile hesaplanmıştır. Çalışmada tüm yargılar kullanılarak faktör analizi uygulanmış ve yapılan analiz sonucunda KMO değerinin 0,896; Barlett's testi sonucunun 35513; ve Sig. değeri 0,000 olarak gerçekleştiği görülmüştür ki bu oranlar veri setinin faktör analizi için uygun bir veri seti olduğunu ve anlamlı gruplar oluşturulabileceğini göstermektedir.

Veri setinin faktör analizine uygun olduğuna karar verildikten sonra veri seti açıklayıcı faktör analizine (exploratory factor analysis) tabi tutulmuştur. Temel bileşenler (principal components) analizi ve varimax döndürme yöntemi uygulanarak 26 sanal faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 26 sanal faktörlü yapının toplam açıkladığı varyans yüzdesi %68,6 olarak tespit edilmiştir.

Daha sonra faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0.70'in altında olan yargılar ile modelin yapısını bozan ve madde toplam korelasyonu düşük olan 66 yargı araştırma kapsamından çıkarılarak ikinci bir faktör analizi uygulanmıştır.

İkinci faktör analiz sonuçlarına bakıldığında da KMO değerinin 0,834; Barlett's testi sonucunun 12816,910; ve Sig. Değerinin de 0,000 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Bu oranların ikinci aşamada ele alınan verilerin de faktör analizi için uygun bir veri seti olduğunu ve anlamlı gruplar oluşturulabileceğini göstermiştir.

İkinci veri setinin de faktör analizine uygun olduğuna karar verildikten sonra veri seti açıklayıcı faktör analizine (exploratory factor analysis) tabi tutulmuştur. Temel bileşenler (principal components) analizi ve varimax döndürme yöntemi uygulanarak 14 sanal faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 14 sanal faktörlü yapının toplam açıkladığı varyans yüzdesi %70,56 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) 0,948 olarak tespit edilmiştir. Tüm faktörler ele alındığında yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde elde edilen sonuçlara göre Alfa güvenilirlik katsayısının 0,514 ile 0,912 arasında değiştiği görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Analizler esnasında öncelikle anketlerde yer alan değişkenler kodlanmış ve bir veri tabanı oluşturulmuştur. Anketin uygulanması sonucunda elde edilen veriler SPSS programı (SPSS, 2003) kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışmada merkezi dağılımlar ve frekans dağılımları, ki-kare analizi, faktör analizi ve güvenilirlik analizlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 6. Faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları

Faktörler	Alfa Katsayısı	Soru Sayısı
İşyerinin genel fiziksel özellikleri	0,872	9
Teknolojik olarak yeni ekipmanların kullanılması	0,816	3
Bireyin iletişim yeteneği	0,767	5
Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumları	0,806	5
Bireyin kendi kendini yönetebilme derecesi (Otonomi)	0,817	4
İşyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış	0,856	6
İşyerinde sunulan sosyal hizmetler	0,793	5
İşyerinde çalışanların taktir edilmesi ve ödüllendirilmesi	0,893	5
Eşit yükselme olanaklarının sağlanması	0,842	4
İşle ilgili şikayetlerin dinlenmesi ve çözümler bulunması	0,912	4
İşyerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanması	0,757	3
İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı	0,890	5
Bireyin empati yeteneği	0,833	3
Bireyler arasında var olan çatışma	0,715	5
Bireyin çevresi ve ailesi ile olan ilişkileri	0,783	3
Özel yaşama gösterilen saygı	0,514	2
İşyerinde yaşanan duygusal taciz (mobbing)	0,824	11
İşyerinde çalışma ekibi ile uyum sağlama derecesi	0,703	3
İşteki teknik bilgi	0,770	2
Bedensel olarak işe yeterlilik	0,759	3
Sahip olunan eğitim düzeyi ve verilen hizmet içi eğitim	0,910	3
İşteki motivasyon derecesi	0,778	6
Bireyin işteki mutluluk derecesi	0,758	4
Çalışma ortamında yaşanan kötü rekabet	0,802	5
İşyerinde performans değerlendirmenin tarafsız yapılıp yapılmaması	0,906	4
İşletmenin ekonomik yapısı	0,726	4
Tüm faktörler dikkate alındığında	0,948	116

3. BULGULAR

3.1. Firmalar ve Katılımcılar ile İlgili Genel Bilgiler

Çalışmaya 19 ilden 105 farklı işletmede 499 çalışandan katkı sağlanmıştır. Yonga levha, lif levha ve mobilya sanayinde faaliyet gösteren katılımcı işletme çalışanlarının faaliyet alanları ve buldukları coğrafi bölgeleri Tablo 7’de gösterilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları işletme büyüklükleri dikkate alındığında %6,6’sının mikro ölçekli işletmelerde, %28,7’sinin küçük ölçekli işletmelerde, %14,4’ünün orta ölçekli işletmelerde ve %50,3’ünün de büyük ölçekli işletmelerde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 7. Katılımcı işletme çalışanlarının çalıştıkları faaliyet alanları ve işletmelerin bulunduğu coğrafi bölgeler

Sektör	Bölge	Mrmr. Blg.	Ege Blg.	Batı Krd. Blg.	Orta Krd. Blg.	Dğ. Krd. Blg.	İç And. Blg.	Akdnz. Blg.	Toplam
Yonga levha	Fre.	0	26	19	4	0	0	0	49
	%	0,0	5,2	3,8	0,8	0,0	0,0	0,0	9,8
Lif levha	Fre.	15	0	33	1	0	0	0	49
	%	3,0	0,0	6,6	0,2	0,0	0,0	0,0	9,8
Entegre	Fre.	31	0	47	1	0	0	0	79
	%	6,2	0,0	9,4	0,2	0,0	0,0	0,0	15,8
Mobilya	Fre.	166	16	0	14	41	45	40	322
	%	33,3	3,2	0,0	2,8	8,2	9,0	8	64,6
Toplam	Fre.	212	42	99	20	41	45	40	499
	%	42,6	8,4	19,8	4	8,2	9	8	100

Çalışmaya il bazında İstanbul, Kastamonu, Kocaeli ve Trabzon, bölgesel bazda ise orman ürünleri sanayi sektörünün yoğun olduğu Marmara (%42,5), Batı Karadeniz (%19,8) ve İç Anadolu Bölgelerinden (%9) daha fazla katkı sağlanmıştır.

Çalışmaya en fazla katkı sağlanan bölge olan Marmara Bölgesindeki işletmeler dikkate alındığında %43,4 oranında küçük ölçekli işletme, %37,7 oranında da büyük ölçekli işletmelerin bulunduğu tespit edilmiştir. Batı Karadeniz Bölgesinde ise çalışmaya katılanların %91,9’u büyük ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Çalışmaya katılan işletme çalışanlarına bakıldığında 2 ile 646 kişinin çalıştığı işletmelerin olduğu, işletmelerin %15,2’sinde mühendis çalışmadığı görülürken en fazla mühendis çalıştıran işletmede toplam 38 mühendisin çalıştığı tespit edilmiştir.

Mobilya sektöründe çalışmaya katılan katılımcıların %43,2'si küçük işletmelerde, %30,5'i büyük işletmelerde, %16,1'i orta büyüklükte işletmelerde ve %10,2'si de küçük büyüklükte işletmelerde çalışmaktadır. Yonga levha, lif levha veya entegre işletmede çalışanların orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalıştıkları bulunmuştur.

Anket çalışmasına katılan çalışanların bazı demografik özelliklerinin dağılımına ait frekans dağılımları Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Tüm katılımcıların sektörlere göre bazı demografik özellikleri

Katılımcı demografik özellikleri		Faaliyet Alanı								Toplam	
		Yonga Levha		Lif Levha		Entegre		Mobilya			
		Fre.	%	Fre.	%	Fre.	%	Fre.	%	Fre.	%
Cinsiyet	Erkek	43	8,6	41	8,2	79	15,8	296	59,3	459	92
	Bayan	6	1,2	8	1,6	0	0,0	26	5,2	40	8
Yaş	15-24	0,0	0,0	2	0,4	15	3	40	8	57	11,4
	25-34	17	3,4	34	6,8	55	11	184	36,9	290	58,1
	35-44	27	5,4	12	2,4	8	1,6	75	15,1	122	24,5
	45-55	3	0,6	0,0	0,0	1	0,2	22	4,4	26	5,2
	56 (+)	2	0,4	1	0,2	0,0	0,0	1	0,2	4	0,8
Ortalama aylık gelir (TL)	<1000	34	6,8	32	6,4	69	13,8	222	44,5	357	71,5
	1001-1750	12	2,4	15	3	6	1,2	83	16,7	116	23,3
	1751-2500	3	0,6	2	0,4	4	0,8	15	3	24	4,8
	2501<	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2	0,4	2	0,4
Eğitim durumu	İlköğretim	11	2,2	8	1,6	3	0,6	110	22	132	26,5
	Lise	21	4,2	28	5,6	56	11,2	140	28,1	245	49,1
	Önlisans	4	0,8	4	0,8	11	2,2	20	4	39	7,8
	Lisans	10	2	8	1,6	8	1,6	47	9,4	73	14,6
	Lisansüstü	3	0,6	1	0,2	1	0,2	5	1	10	2
İşyerindeki pozisyon	Beyaz yakalı	16	3,2	10	2	10	2	65	13	101	20,2
	Mavi yakalı	33	6,6	39	7,8	69	13,9	257	51,5	398	79,8
İşyerindeki konum	Genel müdür	2	0,4	0	0,0	0	0,0	3	0,6	5	1
	Müdür	2	0,4	0	0,0	0	0,0	13	2,6	15	3
	Şube müdürü	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	0,8	4	0,8
	Şef-vardiya amiri	12	2,4	8	1,6	9	1,8	38	7,6	67	13,4
	Ustabaşı	7	1,4	3	0,6	5	1	41	8,2	56	11,2
	İşçi	23	4,6	31	6,2	58	11,6	194	38,9	306	61,3
	Büro elemanı	1	0,2	2	0,4	0	0,0	11	2,2	14	2,8
	Makine operatörü	2	0,4	2	0,4	6	1,2	7	1,4	17	3,4
	Satış temsilcisi	0	0,0	2	0,4	0	0,0	5	1	7	1,4
	İnsan kaynakları srm.	0	0,0	1	0,2	1	0,2	2	0,4	4	0,8
	Teknisyen, uzman	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	0,8	4	0,8

Tablo 8'den de görüldüğü üzere çalışma kapsamında ankete katılan yonga levha, lif levha ve mobilya sanayinde çalışanların %92'si erkek, %8'i ise bayandır. En fazla bayan katılımcının mobilya sektöründen katıldığı görülmüştür. Yonga levha sektörü katılımcılarının %12,2'si, lif levha sektörü katılımcılarının %16,3'ü, mobilya sektörü

katılımcılarının ise %8,1'i bayan olurken entegre çalışanlarından hiç bayan katılımcı çalışmaya katılmamıştır.

Katılımcıların yaşları incelendiğinde en fazla %58,1 oranında 25-34 arası yaşta olanların çalıştığı tespit edilmiştir. Bu yaş grubunu %24,5 oranında 35-44 arası yaş grubu izlemektedir. Yonga levha sektörü katılımcılarının daha çok (%55,1) 35-44 arası yaşta olduğu bulunurken entegre çalışanlarının (%69,6) ve mobilya çalışanlarının (%57,1) daha çok 25-34 arası yaşta olduğu görülmüştür.

Çalışma sonucunda katılımcıların %71,5'inin 1000 TL'den daha az bir ücretle çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların %23,3'ü ise 1001-1750 TL arasında ücret almaktadır. 1751-2500 TL arasında ücret alanların oranı %5 dolaylarında tespit edilmiştir. Sektörel düzeyde bakıldığında entegre tesislerde çalışanların daha fazla oranda 1000 TL'den daha az ücret aldıkları görülmüştür. Bu sektörü yonga levha, mobilya izlemektedir. Sektörler arası çalışanlar içinde lif levha sektörü çalışanlarının diğer sektörlerle göre daha yüksek oranda 1001-1750 TL arasında ücret aldıkları bulunmuştur.

25-34 arası yaşta olan katılımcıların %41,9 oranı ile en fazla oranda 1000 TL'den daha az ücret aldıkları görülmüştür. Bunu 15,2 oranı ile 35-44 arası yaş grubunda ve yine 1000 TL'den daha az ücret alanlar, %13,4 oranı ile de 35-44 arası yaş grubu ve 1001-1750 TL arası ücret alanlar izlemektedir. 2501 TL ve daha fazla ücret alanların yaş dağılımı 35-44 arasında kalmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %49,1'inin lise mezunu, %26,5'inin ilköğretim mezunu, %14,6'sının lisans mezunu, %7,8'inin ön lisans ve %2'sinin de lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Sektörler açısından bakıldığında sayıca en fazla ilköğretim, lise ve lisans mezunu katılımcının mobilya sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir. Oran bakımından bakıldığında ise yonga levha sektörü çalışanlarının daha yüksek oranda lisans mezunu olduğu görülmüştür. En fazla oranda lise ve yüksek okul mezunu, entegre tesislerde çalışanlardadır.

Lise mezunları arasında %29,5 oranıyla en fazla 24-35 arası yaş grubundan katılımcı bulunmaktadır. Bunu %11,2 oranıyla ilköğretim mezunu ve 25-34 arası yaşta olanlar, %11 oranıyla lise mezunu ve 35-44 arası yaşta olanlar ile %10,4 oranıyla üniversite ve 24-35 arası yaşta olanlar izlemektedir.

Çalışma kapsamında katılımcı sektör çalışanlarının %74,9'unun herhangi bir lisans ya da önlisans programından mezun olmadıkları tespit edilmiştir. En az bir ön lisans, lisans ve lisansüstü programından mezun olanların oranı %25,1'dir. Çalışmaya katılan lisans ve

lisansüstü mezunlarının %40,4'ü orman endüstri mühendisliğinden mezun olmuştur. Orman endüstri mühendisliğini %12,8 oranında işletme mezunları izlemektedir. Sektörel düzeyde bakıldığında en fazla orman endüstri mühendisinin mobilya sektöründe çalıştığı bulunmuştur.

Çalışma kapsamında katılımcıların 28 farklı bölümünden mezun oldukları görülmüştür. Katılımcıların mezun oldukları bölümler Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların mezun oldukları lisans programları ve programların frekans dağılımları

Mezun olunan program	Adet	%	Kümülatif toplam
Lisans ya da önlisans mezunu değil	374	74,9	74,9
Orman endüstri mühendisi	38	7,6	82,5
Makine mühendisi	5	1,0	83,5
Endüstri mühendisi	3	0,6	84,1
Çevre mühendisi	1	0,2	84,3
Orman mühendisi	3	0,6	84,9
Bilgisayar mühendisi	1	0,2	85,1
Elektrik-elektronik mühendisliği	5	1,0	86,1
Kimya mühendisi	2	0,4	86,5
İşletme	12	2,4	88,9
İktisat	3	0,6	89,5
Ağaç işleri endüstri mühendisliği	3	0,6	90,1
Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri	1	0,2	90,3
Mimarlık	1	0,2	90,5
Mobilya dekorasyon öğretmenliği	7	1,4	91,9
Spor yöneticiliği	1	0,2	92,1
MYO muhasebe	7	1,4	93,5
Kimya teknikeri	3	0,6	94,1
MYO makine	5	1,0	95,1
MYO tekstil	1	0,2	95,3
MYO elektrik elektronik	10	2,0	97,3
Kamu yönetimi	1	0,2	97,5
MYO otomobil	2	0,4	97,9
MYO pazarlama	2	0,4	98,3
MYO mobilya dekorasyon	5	1,0	99,4
MYO bilgisayarlı muhasebe	1	0,2	99,6
MYO işletme	1	0,2	99,8
MYO maden	1	0,2	100
Toplam	499	100	100

Çalışmaya katılanların %20,2'si beyaz yakalı, %79,8'i de mavi yakalı çalışandan oluşmaktadır. Mobilya sektörü çalışanlarının %20,2'si, lif levha sektörü çalışanlarının

%20,4'ü, yonga levha çalışanlarının %32,7'si ve entegre tesislerde çalışanların %12,7'si işletmelerinde beyaz yakalı pozisyonda çalışmaktadır.

Çalışmaya katılan katılımcıların işyerlerindeki konumlarına bakıldığında %61,3'ünün işçi konumunda olduğu görülmektedir. İşçileri oran olarak %13,4 ile şefvardiya amirleri, %11,2 ile ustabaşları ve %3,4 ile de makine operatörleri izlemektedir.

Katılımcı yonga levha, lif levha ve mobilya çalışanlarının en az 1, en fazla da 36 yıldır orman ürünleri sanayi sektöründe ve aynı işyerinde çalıştıkları görülmüştür. Ortalama olarak orman ürünleri sanayi sektöründe çalışma oranı 8,05 yıl olurken aynı işletmede ortalama çalışma süresi olarak da 4,92 yıl tespit edilmiştir.

Katılımcı yonga levha, lif levha ve mobilya çalışanlarının haftada en az 35 saat en fazla 72 saat çalıştıkları tespit edilmiş, ortalama haftalık çalışma süresi ise 50,68 saat olarak bulunmuştur.

3.2. Yonga Levha, Lif Levha ve Mobilya Sektörü Çalışanlarının Performanslarını Etkileyen Faktörlerin Analizi

Çalışma kapsamında ele alınan yonga levha, lif levha ve mobilya çalışanlarının performanslarını etkilediği düşünülen 26 değişkene ait bulgular burada ele alınmıştır. Ele alınan değişkenler öncelikle tüm katılımcılara göre önem derecesine göre sıralanmıştır. Daha sonra her değişkene ait faktörler cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, çalışma sektörü ve işletme büyüklüğüne göre karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

3.2.1. İşyeriyle İlgili Fiziksel Çalışma Ortamının Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi

3.2.1.1. İşyerinin Genel Fiziksel Özelliklerinin Analizi

Çalışma kapsamında 9 faktör ile ele alınan işyerinin genel fiziksel özelliklerinin analizi sonucunda, faktörlerin önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. İşyerinin genel fiziksel özelliklerinin önem sırasına göre analizi

Kod	İşyerinin genel fiziksel özellikleri	Ort.	Std. Sp.
A1	Aydınlatma düzeyi yeterlidir ve homojen bir aydınlatma vardır.	3,85	1,0299
A2	Çalışma zemininin temizliği ve kayganlığı rahatsız etmemektedir.	3,66	1,2047
A3	Titreşim düzeyi rahatsız etmemektedir.	3,45	1,1888
A4	Araç/makinelerin gürültüsünü azaltmak için düzenli bakımları yapılmaktadır.	3,42	1,1764
A5	Salınan gaz seviyesi rahatsız etmemektedir.	3,34	1,3139
A6	Çalışma alanında rahatsız edici sıcak ya da soğuk hava akımı yoktur.	3,21	1,3490
A7	İşyerinde havalandırma sistemi vardır/düzenli olarak bakımdan geçirilmektedir.	3,14	1,3455
A8	Toz düzeyi rahatsız etmemektedir.	3,04	1,3749
A9	Makine gürültüsü rahatsız etmemektedir.	3,00	1,3088

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içerisinde ele alınan değişkenlerden işletmelerde aydınlatma düzeyinin yeterli ve homojen bir aydınlatmanın varlığı faktörü 3,85 ortalama ile en fazla katılım gösterilen yani en az sorunun olduğu değişken olmuştur. Aydınlatma düzeyinin yeterliliği ve homojen bir aydınlatmanın var olması değişkenini, çalışma zemininin temiz olması ve kayganlığının rahatsızlık vermemesi, maruz kalınan titreşim düzeyinin rahatsız etmemesi ve kullanılan araç/makine gürültüsünün azaltılması için düzenli bakımlarının yapılması faktörleri izlemektedir.

Makinelerin düzenli olarak gürültülerinin azaltılması için bakımdan geçiriliyor olması faktörüne daha fazla oranda katılım olmasına karşın makine gürültüsünün rahatsız etmemesi faktörü en az katkı gösterilen değişken olmuştur. Çalışanlara göre en fazla rahatsızlık makine gürültüsü ve toz düzeyinden kaynaklandığı tespit edilirken, çalışma alanlarının aydınlatılması ve homojen aydınlatmanın varlığı faktörü işletmelerde en az sorunun olduğu fiziksel çalışma değişkeni olarak tespit edilmiştir.

İşletmelerin çalışma alanlarının yeterince temiz olduğu, çalışma esnasında titreşim konusunda çalışanların fazla rahatsızlık duymadıkları söylenebilir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve işyerinin genel fiziksel özellikleri içinde yer alan “Aydınlatma düzeyi yeterlidir ve homojen bir aydınlatma vardır” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 1’de gösterilmiştir.

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içinde en fazla katılım gösterilen işyerinde aydınlatma düzeyinin yeterliliği ve homojen bir aydınlatmanın varlığının olması yargısına ağırlıklı olarak (%56,5) katılımcılar katıldıklarını vurgulamışlardır. İşyerlerinde aydınlatma düzeyleri ile ilgili sorun yaşayanların oranı %4,6 dolaylarındadır.

Sektörel olarak aydınlatma düzeyleri incelendiğinde yonga levha ve entegre tesislerde aydınlatma düzeyleri ortalamaların altında kalmaktadır.

Yine aydınlatma düzeyi ile işyerindeki çalışan deneyimi arasında da ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşe yeni başlayanlar ile 3 yıldan daha az süredir çalışanlar, daha uzun süreli çalışanlara göre aydınlatma düzeyi yargısına daha az katılım ve tam katılım göstermektedirler.

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içinde yer alan “Çalışma zemininin temizliği ve kayganlığı rahatsız etmemektedir.” yargısına göre yapılan değerlendirmeleri gösteren sonuçlar Ek Tablo 2’de verilmiştir.

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içinde yer alan çalışma zemininin temizliği ve kayganlığı rahatsız etmemektedir yargısına bayanlar erkeklerden daha yüksek oranda olumlu yönde katılım göstermişlerdir. Yapılan ki-kare analizine göre de istatistiksel olarak cinsiyet açısından çalışma zemininin temizliği ve kayganlığı konusunda anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların yaşları arttıkça olumlu katılım oranında göreceli bir artış söz konusudur.

Çalışma zemininin temizliği ve kayganlığının rahatsız etmesi yargısına mobilya sektöründe çalışanların daha olumsuz cevap verdikleri görülmüştür. Çalışma zemininin temizliği ve kayganlığı konusunda sorun yaşanıp yaşanmaması yargısında diğer değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içinde yer alan “Titreşim düzeyi rahatsız etmemektedir.” Yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre yapılan değerlendirmelere ait bulgular Ek Tablo 3’de gösterilmiştir.

Çalışanların ortalama gelirleri ile maruz kaldıkları titreşim düzeyinden rahatsızlık duyulması arasında ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu ilişkinin oluşmasını daha düşük gelir elde edenlerin daha fazla titreşime maruz kaldıklarını dile getirmeleri ortaya çıkarmış olabilir.

İşyerinde maruz kalınan titreşim düzeyinden duyulan rahatsızlık seviyesi ile diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşyerinin genel fiziksel özelliklerinin analizinde ele alınan “Araç/makinelerin gürültüsünü azaltmak için düzenli bakımları yapılmaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş,

eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 4’de gösterilmiştir.

İşyerinin genel fiziksel özelliklerinin analizinde ele alınan araç/makinelere gürültüsünü azaltmak için düzenli bakımları yapılmaktadır yargısına katılımcıların yaklaşık %57’si ya tamamen ya da kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm katılımcılar dikkate alındığında yaklaşık %24’lk bir oranın bu yargıya ya hiç katılmadıkları ya da kısmen katılmadıkları grlmştir.

Katılımcıların çalıştıkları işletme büyüklüğü ile araç/makinelere gürültüsünü azaltmak için düzenli bakımları yapılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre de istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Orta lekli ve büyük ölçekli işletmelerin diğer işletme byklklğine göre daha yüksek oranda bu yargıya katılmadıkları grlmştir.

İşyerinin genel fiziksel özelliklerinin analizinde değinilen ‘‘Salınan gaz seviyesi rahatsız etmemektedir.’’ yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tüm katılımcılar dikkate alındığında katılımcıların yaklaşık %30’u çalıştıkları işten dolayı salınan gaz seviyesinden rahatsızlık duymaktadırlar. Rahatsızlık duymayanların oranı %56 dolaylarındadır.

Katılımcıların cinsiyeti ile salınan gaz seviyesinin rahatsız etmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu farklılığın oluşmasında bayanların sektörde daha çok işletmelerin büro kısımlarında çalışmaları ve üretim esnasında salınan gazlara erkeklere göre daha az maruz kalmaları neden olduğu söylenbilir.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin faaliyet alanları ile salınan gaz seviyesinden duyulan rahatsızlık yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($p < 0,05$). Farklılığı mobilya sektörünün meydana getirdiği söylenbilir. Mobilya sektöründe çalışanların mobilya üretiminde kullandıkları vernik, boya ve tutkallardan salınan gazlara direkt maruz kalma olasılıklarının yüksek olması bu farklılığın oluşmasında etkili olduğu söylenbilir.

İşyerinde alışma pozisyonu ile salınan gaz seviyesinde duyulan rahatsızlık seviyesi arasında da ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha az oranda

gaz salınımı olan alanlarda çalışma zorunluluğunun bulunması ile daha az sürelerde bu alanlarda yer almalarının gerekmesi bu farklılığın oluşmasında etkili olduğu söylenebilir.

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içinde yer alan “Çalışma alanında aşırı sıcak ya da soğuk hava akımı yoktur.” yargısı ile cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime ait değerlendirmelere ait bulgular Ek Tablo 6’da verilmiştir.

İşletmelerin genel fiziksel özellikleri içinde yer alan çalışma alanında aşırı sıcak ya da soğuk hava akımı yoktur yargısına %37 oranında katılımcılar tarafından katılım sağlanırken, %52 oranında da çalışma alanında sıcak ya da soğuk hava akımının olmadığı ileri sürülmüştür.

Katılımcı bireylerin çalıştıkları işletme büyüklüğü ile çalışma alanında aşırı sıcak ya da soğuk hava akımına maruz kalınma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda orta büyüklükteki işletmeler ile büyük ölçekli işletmelerde bu soruna maruz kalan çalışanların oranı daha yüksek çıkmıştır.

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içinde ele alınan “İşyerinde havalandırma sistemi vardır/düzenli bakımdan geçirilmektedir.” yargısı ile ilgili değerlendirme sonuçları Ek Tablo 7’de gösterilmiştir.

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içinde ele alınan işyerinde havalandırma sistemi vardır/düzenli bakımdan geçirilmektedir yargısına katılımcıların %34’ü kısmen ya da tamamen katılmadıklarını belirtmişlerdir. Yargıya tamamen katılanların oranı %16,2’dir.

Katılımcıların çalıştıkları faaliyet alanıyla işyerinde havalandırma sistemi vardır düzenli bakımdan geçirilmektedir yargısı arasındaki ki-kare analizine göre de anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ($p<0,05$) olup, mobilya sektöründe çalışanların diğer sektör çalışanlarına göre daha yüksek oranda olumsuz cevap verdikleri görülmüştür.

İşyerinde çalışma pozisyonu ile işyerinde havalandırma sistemi vardır/düzenli bakımdan geçirilmektedir yargısı arasındaki ki-kare analizi sonuçlarına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre yargıya daha yüksek oranda olumlu cevap vermişlerdir.

İşyerinde havalandırma sistemi vardır/düzenli bakımdan geçirilmektedir yargısı ile işletme büyüklüğü arasında yapılan ki-kare analizine göre de anlamlı bir istatistiksel sonuç elde edilmiştir ($p<0,05$). Yargıya büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar hem olumlu hem de

olumsuz cevap verme açısından diğer işletme büyüklüklerine göre daha yüksek oranda katkı yapmışlardır.

İşyerinin genel fiziksel özelliklerinin analizinde değinilen “Toz düzeyi rahatsız etmemektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 8’de gösterilmiştir.

Toz düzeyi rahatsız etmemektedir yargısına katılımcılar daha yüksek oranda olumsuz cevap vermişlerdir. İşletmelerin çözmesi gereken en önemli fiziksel sorunların başında makine gürültüsü ve toz düzeyinden rahatsızlık gelmektedir.

İşletmelerin yer aldığı coğrafi bölge ile toz düzeyinden duyulan rahatsızlık yargısı arasında yapılan istatistiksel analiz sonucunda anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara ve Batı Karadeniz Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları işletmelerinde tozdan daha yüksek oranda rahatsızlık duymaktadırlar.

İşyerindeki çalışma pozisyonu ile toz düzeyinden duyulan rahatsızlık yargısı arasında da ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara göre toz düzeyinden rahatsızlıkları daha fazla oranda tespit edilmiştir.

İşyerinin genel fiziksel özelliklerinin analizinde değinilen “Makine gürültüsü rahatsız etmemektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 9’da gösterilmiştir.

Sektörel bazda bakıldığında mobilya sektöründe yer alan işletmelerden katılanların diğer sektör işletmelerine göre daha yüksek oranda olumsuz cevaplar verdikleri tespit edilmiştir. Lif levha sektöründe çalışanlar diğer sektörlerde çalışanlara göre makine gürültüsünden daha az rahatsızlık duymaktadır.

3.2.1.2. İşyerinde Teknolojik Ekipmanların Kullanılmasının Analizi

İşyerinde teknolojik ekipmanların kullanılmasının analizi 3 yargı ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda yapılan analizlerde faktörlerin önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. İşyerinde teknolojik ekipmanların kullanılmasının önem sırasına göre analizi

Kod	İşyerinde teknolojik ekipmanların kullanılması	Ort.	Std. Sp.
B1	Yeni ekipman ve teknoloji kullanımı sağlanmaktadır.	3,76	1,1483
B2	İşin doğru yapılması için her türlü araç-gereç imkânı sağlanmaktadır.	3,73	1,1464
B3	Yeni teknoloji kullanılmasında sorun yaşanmamaktadır.	3,71	1,1376

İşyerinde teknolojik ekipmanların kullanılmasının analizinin yapıldığı bu aşamada işletmelerde yeni ekipman ve teknolojinin kullanılmasının sağlanması yargısı en fazla katılım gösterilen yargı olmuştur. Sorgulanan diğer iki yargı birbirlerine yakın ortalama ile sıralanmışlardır. En az katkı gösterilen yargı yeni teknoloji kullanımı esnasında sorun yaşanmaması ile ilgili yargıdır. İşletmelerin teknolojiye yatırım yaptıkları ve çalışanların da bu makinelerin kullanımı esnasında sorun yaşamadıkları yargıları katılımcılar tarafından ağırlıklı olarak katılıyorum şeklinde onaylanmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde teknolojik ekipmanların kullanılması ile ilgili yargılardan “Yeni ekipman ve teknoloji kullanımı sağlanmaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 10’da gösterilmiştir.

İşyerinde teknolojik ekipmanların kullanılması ile ilgili yargılardan yeni ekipman ve teknoloji kullanımı sağlanmaktadır yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında yaklaşık %72 oranında tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı verilmiştir.

İşyerinde teknolojik ekipmanların kullanılması ile ilgili yargılardan yeni ekipman ve teknoloji kullanımı sağlanmaktadır yargısı ile eğitim seviyesi arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Üniversite ve lisansüstü mezunları işyerinde yeni ekipman ve teknoloji kullanımının sağlanması yargısına diğer eğitim gruplarına göre daha düşük oranda olumsuz cevap vermişlerdir.

Firmanın faaliyet alanı ile yeni ekipman ve teknoloji kullanımı sağlanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre de anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar diğer sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek oranda olumsuz cevap verirken, lif levha sektöründe çalışan katılımcıların diğer sektörde çalışanlara göre daha düşük oranda tamamen katılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

İşyerinde çalışanların pozisyonu ile yeni ekipman ve teknoloji kullanımı sağlanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu yargıya beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda olumlu katkı yapmışlardır.

İşletme büyüklüğüyle yeni ekipman/teknoloji kullanımı sağlanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ve orta büyüklükteki işletme katılımcıları birbirlerine yakın ve olumsuz yönde cevap vermişlerdir.

İşyerinde kullanılan teknolojik ekipmanların kullanımının analizinde değinilen “İşin doğru yapılabilmesi için her türlü araç-gereç ve imkân sağlanmaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 11’de gösterilmiştir.

İşyerinde kullanılan teknolojik ekipmanların kullanımının analizinde değinilen işin doğru yapılabilmesi için her türlü araç-gereç ve imkân sağlanmaktadır yargısına katılımcılar yaklaşık %17 oranında katılmıyorum ve hiç katılmıyorum cevabı vermişlerdir.

İşin doğru yapılabilmesi için her türlü araç-gereç ve imkân sağlanmaktadır yargısı ile faaliyet alanı arasında da ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Faaliyet alanlarından lif levha sektöründe çalışanlar diğer sektörlerde çalışanlara göre bu yargıya olumsuz yönde katkı yapmışlardır.

İşyerinde kullanılan yeni teknolojik ekipmanların analizi içinde ele alınan “Yeni teknoloji kullanılmasında sorun yaşanmamaktadır.” yargısı ile ilgili değerlendirme sonuçları Ek Tablo 12’de gösterilmiştir.

İşyerinde teknolojik ekipmanların kullanılmasında sorun yaşanmamaktadır yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında %42 oranında katılıyorum cevabı verilirken, %26 oranında da tamamen katılıyorum cevabının verildiği görülmektedir. Yeni teknoloji kullanımı ile ilgili olarak tamamen sorun yaşayanların oranı %5 çıkmıştır. İşyerinde kullanılan yeni teknolojinin kullanımına ait sorgulamada katılımcılar tarafından en az katkı gösterilen yargı bu teknolojinin kullanımında sorun yaşanıp yaşanmaması değişkenidir.

İşletmelerin çalıştıkları sektörler ile işyerinde yeni teknoloji kullanılmasında sorun yaşamamaktayım yargısı arasındaki istatistiksel değerlendirme sonucunda anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe yer alan işletmeler ile entegre işletmelerden çalışmaya katılan katılımcılar bu yargıya diğer sektörlerden katılan işletme

çalışanlarına göre daha yüksek oranda tamamen katılıyorum cevabı vermişlerdir. Lif levha ve mobilya sektöründe çalışan katılımcılar ise daha çok olumsuzluk yönünde cevap vermişlerdir.

İşletmelerde yeni teknoloji kullanılmasında sorun yaşamamaktayım yargısı ile işletme büyüklüğü değişkeni arasındaki istatistiksel değerlendirme sonucunda da ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu yargıya orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar diğer işletme büyüklüklerinde çalışanlara göre daha yüksek oranda olumsuz yönde cevap vermişlerdir.

3.2.2. İşyerinde Uygulanan Yönetmel Anlayışın Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi

3.2.2.1. İşyerinde Uygulanan Temel Yönetmel Anlayışın Analizi

İşyerinde uygulanan temel yönetmel anlayışın analizinde 6 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylere göre işyerinde uygulanan temel yönetmel anlayışın analizinde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirme sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. İşyerinde uygulanan temel yönetmel anlayış faktörlerinin önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	İşyerinde uygulanan temel yönetmel anlayış	Ort.	Std. Sp.
E1	İş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım.	4,33	1,0919
E2	Kendimi bu işyerinin bir parçası olarak görüyorum.	4,11	1,2612
E3	İşletmede yapılacak işler/faaliyetler planlandığı şekilde yürütülür.	3,82	1,2100
E4	Tekrar işe girmem söz konusu olsaydı yine bu işyerine girmek isterdim.	3,72	1,2838
E5	İşyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar.	3,41	1,3686
E6	İşletme kaynaklarından çalışanlar eşit oranda faydalanmaktadır.	3,40	1,3768

İşyerinde uygulanan temel yönetmel anlayışın analizinde ele alınan yargılar içerisinde katılımcıların en fazla katılım gösterdikleri yargı, çalışma arkadaşları ile ortak çalışmalar yapma konusunda rahat olmaları yargısıdır. Katılımcıların kendilerini işyerinin bir parçası olarak görmeleri düşüncesi cevaplayıcılar tarafından ikinci sırada önemli değişken olarak ortaya çıkmıştır.

Katılımcılara göre işletme kaynaklarının çalışanlar arasında eşit dağıtılmaması ve yöneticilerin kararlara katılmalarına olanak tanımamaları işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış içinde çalışanların en fazla rahatsızlık duydukları noktalar olmuştur.

İşletmede yapılacak işlerinde planlandığı şekilde yürütülemediği de çalışanlar tarafından kısmen katılıyorum cevabına yakın bir oranda kabul edilmiştir. Çalışanlar tekrar işe girmek zorunda kalsalar yine çalıştıkları işletmeyi seçmeyi kısmen de olsa düşünmektedirler.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış ile ilgili yargılar arasında yer alan “İş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 13’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayışın irdelendiği yargılar arasında yer alan iş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında %60,5 oranında tamamen katılıyorum, %26,3 oranında da kısmen katılıyorum cevabı verilmiştir. Yargıya hiç katılmayanların oranı %6, kısmen katılanların oranı ise %2,6 olurken %4,6’lık bir katılımcı kesimimin kararsız kaldıkları tespit edilmiştir.

Faaliyet alanı ile iş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mobilya ve lif levha sektöründe çalışanlar diğer sektörlerde çalışanlara göre iş arkadaşları ile ortak çalışmalar yapma konusunda kendilerini daha az rahat hissetmektedirler.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge ile iş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Özellikle Ege bölgesinde yer alan işletmelerde çalışanlar iş arkadaşları ile ortak çalışmalar yapma konusunda daha yüksek oranda sıkıntı yaşamaktadırlar.

İşletme büyüklüğü açısından iş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım yargısı ile ilgili olarak yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça çalışanların ortak çalışmalar yapma oranı artış göstermektedir.

İş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım yargısı ile coğrafi bölge, faaliyet alanı ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcı bireylere göre işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayışın analizinde ele alınan yargılarından biri olan “Kendimi bu işyerinin bir parçası olarak görüyorum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 14’de gösterilmiştir.

Kendimi bu işyerinin bir parçası olarak görüyorum yargısına tüm katılımcıların %54,5’i tamamen katılmaktadırlar. Kısmen katılanların oranı %23,6, hiç katılmıyorum diyenlerin oranı %9 ve kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı da %3,8 olarak hesaplanmıştır.

Yaş değişkeni ile çalışanların kendilerini işyerinin bir parçası olarak görmeleri yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 25-34 arası yaş grubunda olanlar ile 45-55 arası yaş grubunda olanlar diğer yaş gruplarından farklı düşünmektedirler ve kendilerini daha az işyerinin bir parçası olarak görmektedirler.

Faaliyet alanı ile çalışanların kendilerini işyerinin bir parçası olarak görmeleri yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışanlar yaklaşık %98 oranında yargıya olumlu katılım göstermektedirler. Lif levha sektöründe çalışanlar da yonga levha sektöründe çalışanlar kadar olmasa da kendilerini işyerlerinin bir parçası olarak düşünmektedirler. Kendilerini işletmelerinin bir parçası olarak görmeyenlerin büyük çoğunluğu mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışmaktadırlar.

İşletme büyüklüğü ile çalışanların kendilerini işyerinin bir parçası olarak görmeleri yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça çalışanların da kendilerini işletmelerinin bir parçası olarak kabul etmelerinin oranı artış göstermektedir.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış ile ilgili faktörler arasında yer alan “İşletmede yapılacak işler/faaliyetler planlandığı şekilde yürütülür.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 15’de gösterilmiştir.

İşletmede yapılacak işler/faaliyetler planlandığı şekilde yürütülür yargısına tüm katılımcıların %34,9'u tamamen katılırken, %35,3'ü kısmen katılmaktadırlar. Yargıya hiç katılmayanların oranı %8, kısmen katılmayanların oranı ise %6,8 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %15'i işletmede yapılacak işlerin ve faaliyetlerin planlandığı şekilde yürütülmesi yargısına kararsız kalmışlardır.

İşletmede yapılacak işler/faaliyetler planlandığı şekilde yürütülür yargısı ile deneyim dışında kalan diğer değişkenler arasında ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Mesleki deneyim ile işletmede yapılacak işler/faaliyetler planlandığı şekilde yürütülür yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyimi 11-20 yıl olan çalışanların yargıya daha yüksek oranda hiç katılmıyorum cevabı verdikleri ve 21 ve daha fazla iş deneyimi olanların ise en yüksek oranda tamamen katılıyorum cevabı verdikleri görülmektedir.

Katılımcı bireylere göre işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayışın analizinde ele alınan yargılardan biri olan "Tekrar işe girmem söz konusu olsaydı yine bu işyerine girmek isterdim." yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tekrar işe girmem söz konusu olsaydı yine bu işyerine girmek isterdim yargısına tüm katılımcıların %36,4'ü tamamen katılıyorum cevabı vermişlerdir. Kendilerini bu işyerinin bir parçası olarak daha yüksek tam katılımı (%54,5) kabul eden katılımcılar, tekrar bir işe girecek olsalar bu işyerini daha düşük tam katılımı (%36,4) istemektedirler.

Tekrar işe girmem söz konusu olsaydı yine bu işyerine girmek isterdim yargısı ile katılımcının ortalama geliri değişkeni dışında kalan diğer değişkenler arasında ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışanların elde ettiği ortalama gelir ile tekrar işe girmem söz konusu olsaydı yine bu işyerine girmek isterdim yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gelir gruplarından 1751-2500 TL arasında gelir elde edenlerin yargıyı %20,8 oranında reddettikleri görülmektedir.

Katılımcı bireylere göre işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış analizinde ele alınan bir diğer yargı olan "İşyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar." yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge,

işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 17’de gösterilmiştir.

İşyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar yargısının tüm katılımcılarca %25,5 oranında tamamen kabul edildiği görülmektedir. Katılımcılar yöneticilerin karar alınırken kendi kararlarının fazla dikkate alınmadığını savunmaktadırlar.

Cinsiyet ve yaş değişkenleri ile işyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının eğitim seviyesi ile işyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup ($p<0,05$) yöneticiler çalışanların eğitim seviyesi arttıkça kararlara katılmalarına daha yüksek oranda olanak sağlamaktadırlar.

Katılımcıların ortalama gelir düzeyleri ile işyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gelir seviyeleri 1000 TL ve daha az olan katılımcıların yargıya, diğer gelir gruplarından daha yüksek oranlarda olumsuz cevap verdikleri, daha düşük oranda da olumlu cevap verdikleri tespit edilmiştir.

Faaliyet alanı ile işyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar yargısı arasında yapılan istatistiksel analiz sonucunda da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha ve entegre sanayinde çalışan katılımcıların yöneticileri diğer sektör çalışanlarına göre çalışanlarının daha düşük oranda kararlara katılmalarına olanak sağlamaktadırlar.

İşletmede çalışılan pozisyon ile işyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlara beyaz yakalı çalışanlara göre yöneticilerin kararlara katılmalarına yeterince olanak tanımadıklarını vurgulamaktadırlar.

İşletme büyüklüğü ile işyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça yöneticilerin kararlara katılmalarına olanak sağlama oranındaki olumsuz düşünce yüzdesinde bir azalma görülmektedir.

Katılımcının mesleki deneyimi ile işyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı

bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça yöneticiler tarafından kararlara katılmalarına daha fazla imkân sağlanmaktadır.

Katılımcı bireylere göre işyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış analizinde ele alınan son yargı olan “İşletme kaynaklarından çalışanlar eşit oranda faydalanmaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 18’de gösterilmiştir.

İşyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış analizinde ele alınan yargılar içinde tüm katılımcıların en az katılım gösterdikleri yargı işletme kaynaklarından çalışanlar eşit oranda faydalanmaktadır yargısıdır. Katılımcılar, işletme kaynaklarından çalışanların eşit oranda faydalanamadıklarına inanmaktadırlar.

Çalışanların ortalama gelir seviyeleri ile işletme kaynaklarından çalışanlar eşit oranda faydalanmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1000 TL ve daha az gelir elde edenler ile 1751-2500 TL arasında gelir elde edenler diğer gelir gruplarından daha yüksek oranda yargıya katılmazlarken, daha düşük oranda da yargıya olumlu katılmaktadırlar.

Mesleki deneyim değişkeni ile işletme kaynaklarından çalışanlar eşit oranda faydalanmaktadır yargısı arasında da yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça işletme kaynaklarının çalışanlara eşit oranda kullandırıldığı düşüncesine katılım oranı da artış göstermektedir.

3.2.2.2. İşyerinde Sunulan Sosyal Hizmetlerin Analizi

İşyerinde çalışanlara sunulan sosyal hizmetlerin analizi için çalışmada 5 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylere göre işyerinde sunulan temel sosyal hizmetlerin analizinde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirme sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

İşyerlerinde servis hizmetinin sunulması yargısı en fazla katılım gösterilen yargı olmuştur. İşyerlerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnunluk yargısı katılımcı çalışanlarca kararsızlıktan kısmen memnuniyete doğru yönelmektedir. Katılımcılar işyerlerinde sunulan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnunluk derecesi en az düzeyde kalan yargıdır.

Çalışma kapsamında ele alınan ve işyerinde sunulan sosyal hizmetler ile ilgili yargılar arasında yer alan “İşyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnunum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 13. İşyerinde sunulan sosyal hizmet faktörlerinin önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	İşyerinde sunulan sosyal hizmetler	Ort.	Std. Sp.
F1	İşyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnunum.	3,95	1,4169
F2	İşyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnunum.	3,56	1,4403
F3	İşyerinde sunulan sağlık hizmetlerinden memnunum.	3,53	1,3828
F4	İşyerinde yapılan giysi, yiyecek gibi ayni yardımlardan memnunum.	3,49	1,4758
F5	İşyerinde yapılan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnunum.	2,81	1,4705

İşyerinde sunulan sosyal hizmetler ile ilgili yargılar arasında yer alan işyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnunum yargısına tüm katılımcıların %52,7’si tamamen katılmaktadırlar. Yargıya kısmen katılanların oranı %21,5, kısmen katılmayanların oranı %5,4 ve hiç katılmayanların oranı da %13,2’dir.

Faaliyet alanı değişkeni ile işyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnunum yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre ve mobilya sektöründe çalışanlarda servis hizmetlerinden duyulan memnuniyetsizlik fazla iken, yonga levha ve lif levha sektöründe çalışanlarda ise memnuniyet oranı daha yüksektir.

Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge ile işyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnunum yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ege Bölgesinde yer alan işletme çalışanlarında memnuniyetsizlik en düşük tespit edilirken, Marmara Bölgesinde yer alan işletmelerde çalışanlarda ise memnuniyet seviyesi en düşük çıkmıştır.

İşyerinde çalışanların pozisyonları ile işyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnunum yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlarda memnunsuzluk varken, mavi yakalı çalışanlarda memnunsuzluk bulunmaktadır.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnuniyet yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça çalışanların işyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnuniyetleri de artmaktadır.

Katılımcı bireylere göre işyerinde sunulan sosyal hizmetlerin analizinde ele alınan yargılardan biri olan “İşyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnuniyet.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 20’de gösterilmiştir.

İşyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnuniyet yargısına katılımcılar %15,6 oranında hiç katılmıyorum, %8,8 oranında kısmen katılmıyorum cevabı verirken, %35,5 oranında tamamen, %25,1 oranında kısmen katılıyorum cevabı verilmişlerdir.

İşyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnuniyet yargısı ile cinsiyet, eğitim seviyesi ve çalışma pozisyonu değişkenleri arasında ki-kare analizi sonuçlarına anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışanların ortalama gelirleri ile işyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnuniyet yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Özellikle 2501 TL ve daha fazla gelir elde edenler ile 1751-2500 arası gelir elde edenlerin yemek servislerinden memnuniyet duymaları diğer gelir seviyelerine göre daha düşük oranda katılmaktadırlar.

Çalışanların faaliyet alanları ile işyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnuniyet yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre tesislerde verilen yemek hizmetlerinden çalışanlar daha yüksek oranda memnunsuzluk duymaktadırlar. Lif levha ve yonga levha sektöründe çalışanlar ise daha yüksek oranda kısmen ya da tamamen yargıya katılmaktadırlar.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnuniyet yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar tamamen katılıyorum cevabını daha düşük oranda işaretlemişlerdir.

Mesleki deneyim ile işyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnuniyet yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyimi 1-3 yıl arasında olan çalışanların işletmelerinde

sunulan yemek hizmetlerinden duydukları memnuniyetsizlik oranları diğer mesleki deneyimdekilerden daha yüksektir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve işyerinde sunulan sosyal hizmetler içinde ele alınan “İşyerinde sunulan sağlık hizmetlerinden memnunum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tüm katılımcılar dikkate alındığında işyerinde sunulan sağlık hizmetlerinden memnunum yargısına katılımcılar %30,5 oranında tamamen katılırken, %30,9 oranında da kısmen katılmaktadırlar. İşletmelerde yargıya hiç katılmayanların oranı %14, kısmen katılmayanların oranı ise %10,4 oranında bulunmuştur.

Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyleri, ortalama gelirleri ve mesleki deneyimleri ile işyerinde sunulan sağlık hizmetlerinden memnunsuzluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışılan faaliyet alanı ile işyerinde sunulan sağlık hizmetlerinden memnunsuzluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde çalışanlar diğer işletmelerde çalışanlara göre işletmelerinde sunulan sağlık hizmetlerinden daha yüksek oranda memnunsuzluk duymaktadırlar.

Katılımcı bireylere göre işyerinde sunulan sosyal hizmetlerin analizinde ele alınan yargılardan biri olan “İşyerinde yapılan giysi, yiyecek gibi aynı yardımlardan memnunum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 22’de gösterilmiştir.

İşyerinde sunulan sosyal hizmetlerin analizinde ele alınan yargılardan biri olan işyerinde yapılan giysi, yiyecek gibi aynı yardımlardan memnunsuzluk yargısına tamamen katılım oranı %33,1, kısmen katılım oranı ise %28,9 olarak tespit edilirken, %17 oranında hiç katılmıyorum, %12 oranında da kısmen katılmıyorum cevabı alınmıştır.

Çalışanların gelirleri, faaliyet alanları ve coğrafi bölge dışında kalan değişkenler ile işyerinde yapılan giysi, yiyecek gibi aynı yardımlardan memnunsuzluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların ortalama gelir seviyeleri ile işyerinde yapılan giysi, yiyecek gibi aynı yardımlardan memnunsuzluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilmiştir ($p<0,05$). Gelir grubu 1751-2500 TL

arasında olan katılımcıların işyerlerinden bekledikleri giysi yiyecek gibi aynı yardımlar katılımcıların beklentilerini karşılamamaktadır.

Çalışılan faaliyet alanı değişkeni ile işyerinde yapılan giysi, yiyecek gibi aynı yardımlardan memnuniyet yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilmiştir ($p<0,05$). Mobilya sektöründe çalışanlara verilen giysi, yiyecek gibi aynı yardımlardan duyulan memnuniyetsizlik seviyesi diğer sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylere göre işyerinde sunulan temel sosyal hizmetlerin analizinde ele alınan diğer bir değişken olan “İşyerinde yapılan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnuniyet.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 23’de gösterilmiştir.

İşyerinde sunulan temel sosyal hizmetlerin analizinde ele alınan yargılardan işyerinde yapılan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnuniyet yargısı tüm katılımcılarca en az katkı sağlanan yargıdır. Tüm katılımcılarca yargıya tamamen katılım gösterenlerin oranı %16,4’de kalmaktadır. Yargıya hiç katılmayanların oranı ise %29,1’dir.

İşyerinde yapılan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnuniyet yargısı ile coğrafi bölge ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça işletmelerin sunduğu sosyal faaliyetler ve tesislerin katılımcıların beklentilerinin karşılayamadığı söylenebilir.

Katılımcıların işletmelerinin bulunduğu coğrafi bölge ile işyerinde yapılan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnuniyet yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir sonuç elde edilmiştir ($p<0,05$). Ege ve İç Anadolu Bölgelerinde yer alan işletmelerin diğer bölgelerde yer alan işletmelere göre çalışanlarına daha iyi sosyal faaliyetler ve sosyal tesisler sundukları söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin büyüklükleri ile işyerinde yapılan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnuniyet yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça işyerlerinde sunulan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnuniyet seviyesinde bir azalma, memnunsuzluk seviyesinde ise artma meydana gelmektedir.

3.2.2.3. İşyerinde Çalışanların Takdir Edilmesi ve Ödüllendirilmesinin Analizi

İşyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesinin analizi için çalışmada 5 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Çalışanların işyerinde takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14. İşyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi	Ort.	Std. Sp.
G1	İşyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir.	3,44	1,3959
G2	İyi bir iş yaptığımda bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir.	3,19	1,4256
G3	Ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır.	2,95	1,3890
G4	Gösterdiğim çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilmekteyim.	2,85	1,3727
G5	İşyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir.	2,84	1,3640

Çalışanların işyerinde takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi ile ilgili olarak çalışanlara sunulan yargılar içinde en fazla katılım işyerinde kendilerine saygı gösterilmesi ve değer verilmesi olmuştur. Önem sırasında ikinci sırada çalışanların yaptıkları iyi bir işten dolayı yöneticilerinden takdir almaları gelmektedir.

Katılımcılara göre işyerinde uygulanan ödüllendirme sisteminin öneticilerce tekrar ele alınması gerekmektedir. Çünkü katılımcılar gösterdikleri çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilmediklerini ve ödüllerin çalışanlar arasında yapılan işin zorluk derecesine göre verilmediğini ileri sürmektedirler.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi ile ilgili yargılardan “İşyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 24’de gösterilmiştir.

İşyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi ile ilgili yargılardan işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısına %28,7 oranında tamamen katılım, %27,1 oranında da kısmen katılım sağlanmıştır. Yaklaşık %26 oranında yargı kısmen ya da tamamen reddedilmiştir. Yargıya kararsız kalanların oranı %18,5’dir.

Katılımcıların cinsiyetleri ve eğitim seviyeleri değişkenleri ile işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş dağılımları ile işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaş grupları 45-55 ve 56 ve daha yüksek yaş grubunda olanlar yargıya yüksek oranda tam katılım göstermişlerdir.

Katılımcıların ortalama gelir seviyeleri ile işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gelir seviyeleri 1000 TL'den daha az olanlar ile 1751-2500 TL arasında gelir elde edenler işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısı hakkında aynı düşüncelere sahipken, 1001-1750 TL arasında gelir elde edenler diğer gruplardan farklılaşmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları faaliyet alanları ile işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre tesislerde çalışanlarda işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısına olumsuz düşünce en yüksekken, yonga levha sektöründe çalışanlarda da olumlu düşünce en yüksektir.

Katılımcıların çalıştıkları pozisyon ile işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar işyerinde çalışanlara saygı gösterilir/değer verilir yargısına daha fazla oranda olumsuz katılmışlardır.

Katılımcıların çalıştıkları işletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça katılımcıların işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısına verdikleri olumsuz cevaplar artarken, olumlu cevaplar azalmaktadır.

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça çalışanlar işyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir yargısına daha az oranda olumsuz, daha yüksek oranda da olumlu cevap vermektedirler.

İşyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi içinde ele alınan “İyi bir iş yaptığımda bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 25’de gösterilmiştir.

İyi bir iş yaptığımda bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısı tüm katılımcıların yaklaşık %20’si tarafından reddedilmiştir. Yargıyı tamamen kabul edenlerin oranı %21,6, kısmen kabul edenlerin oranı da %28,4 olarak tespit edilmiştir.

İyi bir iş yaptığımda bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısı ile katılımcının cinsiyeti ve yaşı değişkenleri arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İyi bir iş yaptığımda bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısı ile katılımcının eğitim seviyesi değişkeni arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yüksekokul mezunu çalışanlar iyi bir iş yaptığında bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısına en yüksek oranda olumsuz katılım vermişler ve diğer eğitim seviyelerinden farklılaşmışlardır.

Katılımcının ortalama gelir seviyesi ile iyi bir iş yaptığında bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gelir seviyesi 1001-1751 TL arasında olan katılımcılar diğer gelir seviyesinde bulunan katılımcılardan verdikleri cevaplarla farklılaşmaktadırlar.

İşletmelerin faaliyet alanları ile iyi bir iş yaptığında bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre tesislerde ve lif levha sektöründe çalışan katılımcılar yargıya daha olumsuz yönde cevap vermişlerdir.

Katılımcının işyerindeki pozisyonları ile iyi bir iş yaptığında bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre iyi bir iş yaptıklarında, bunun yöneticiler tarafından fark edildiğini vurgulamaktadırlar.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin büyüklükleri ile iyi bir iş yaptığında bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletmeler ile

büyük ölçekli işletmelerde çalışan katılımcılar iyi bir iş yaptığında bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısına daha yüksek oranda katılmamaktadırlar.

Katılımcının mesleki deneyim seviyesi ile iyi bir iş yaptığında bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyimi 3 yıl ve daha az olan çalışanlara göre iyi bir iş yapıldığında bu yöneticiler tarafından fark edilmemektedir.

Çalışma kapsamında yer alan işyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi ile ilgili yargılar içerisinde ele alınan “Ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 26’da gösterilmiştir.

İşyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi ile ilgili yargılar içerisinde ele alınan ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır yargısına tamamen katılım oranı %16,4’dür. Yargıya hiç katılmayanların oranı ise %22,1’dir. Tüm katılımcılar dikkate alındığında işletmede uygulanan ödüllendirme sisteminde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çabanın esas alınmadığı söylenebilir.

Ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır yargısı ile işletme büyüklüğü ve mesleki deneyim değişkenleri arasında ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş dağılımları ile ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 24-35 arası yaş grubunda olan katılımcıların verdikleri cevaplarla diğer yaş gruplarından ayrıldıkları söylenebilir.

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lise mezunu çalışanlara göre ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba daha yüksek oranda dikkate alınmamaktadır.

Katılımcıların ortalama gelir seviyeleri ile ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcıların daha yüksek oranda olumsuz yönde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışılan faaliyet alanı ile ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha ve entegre işletmelerde çalışan katılımcılar ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba yargısına daha yüksek oranda olumsuz yönde cevap vermişlerdir.

Katılımcıların çalıştıkları pozisyon ile ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çabanın daha fazla dikkate alındığına inanmaktadırlar.

Çalışanların tektir edilmesi ve ödüllendirilmesi analizinde ele alınan bir diğer yargı olan “Gösterdiğim çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilmekteyim.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 27’de gösterilmiştir.

Gösterdiğim çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilmekteyim yargısının katılımcılar tarafından tamamen desteklendiği söylenemez. Katılımcıların tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum derecelendirmeleri, hiç katılmıyorum ve kısmen katılmıyorum derecelendirmelerinden daha düşük çıkmıştır.

Çalışanların ortalama gelir seviyeleri, çalışılan faaliyet alanı ve işletme büyüklüğü değişkenleri dışında kalan değişkenler ile çalışanların işyerlerinde gösterdikleri çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilmeleri yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışanların ortalama gelir seviyeleri ile gösterilen çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 2501 TL ve daha yüksek gelir elde eden katılımcılar diğer gelir gruplarına göre yargı hakkında daha yüksek oranda (%50) olumsuz cevap vermişlerdir. 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcılar ikinci sırada en yüksek oranda olumsuz katılım gösterirken, en az oranda olumlu yönde görüş bildirmişlerdir.

Çalışılan işletmelerin faaliyet alanları ile gösterilen çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe faaliyette bulunan işletmeler en yüksek oranda olumsuz yönde, en düşük oranda da olumlu yönde yargı hakkında görüş bildirmişlerdir.

Çalışılan işletme büyüklüğü değişkeni ile gösterilen çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Orta ölçekli ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar yargıya negatif yönde ağırlık verirken, mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar daha yüksek oranda pozitif yönlü görüş bildirmişlerdir.

Bireylerin işyerlerinde ödüllendirilmesi ve takdir edilmesinin analizinde ele alınan başka bir yargı olan “İşyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 28’de gösterilmiştir.

Bireylerin işyerlerinde ödüllendirilmesi ve takdir edilmesinin analizinde ele alınan işyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir yargısı tüm katılımcılarca en az katkı sağlanan yargı olmuştur. Tüm katılımcılarca yargıya tamamen katılanların oranı hiç katılmayanların yarısı kadar tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaş seviyesi, coğrafi bölge, çalışılan iş pozisyonu ve iş deneyimi ile işyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

Katılımcıların cinsiyeti değişkeni ile işyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel anlamda anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Erkekler, bayanlara oranla yargı hakkında daha olumsuz yönde düşünceye sahiptirler.

Katılımcıların eğitim seviyesi değişkeni ile işyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Eğitim seviyesi lise ve yüksekokul olan katılımcıların daha çok yargıya katılmadıkları, üniversite mezunlarının da yargıya en az oranda tam katılım sağladıkları görülmektedir.

Çalışılan işletmenin faaliyet alanı ile işyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Lif levha ve entegre tesislerde çalışanlar aynı yönde ve olumsuz olarak, işin zorluk derecesinin işyerinde ödüllerin verilmesinde göz önüne alınmadığını dile getirmektedirler.

Katılımcıların çalıştıkları işletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi

sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar, diğer işletme büyüklüklerinde çalışanlara göre işin zorluk derecesinin işyerinde ödüllerin verilmesinde göz önüne alındığını savunmaktadırlar.

3.2.2.4. İşyerinde Eşit Yükselme Olanaklarının Analizi

İşyerinde çalışanlara eşit yükselme olanaklarının verilmesi analizinde 4 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Çalışanların işyerinde eşit yükselme olanakları ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15. İşyerinde çalışanlara eşit yükselme olanakları yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Çalışanlara eşit yükselme olanaklarının sağlanması	Ort.	Std. Sp.
Ğ1	Yetki ve sorumluluğumuz yapılacak işe göre arttırılır.	3,61	1,3318
Ğ2	İşyerinde idari yapılaşma (hiyerarşik yapı) beni tatmin etmektedir.	3,22	1,3343
Ğ3	Bulduğumuz mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şansımız vardır.	3,13	1,4396
Ğ4	Her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır.	2,90	1,3210

İşyerinde çalışanlara eşit yükselme olanaklarının sorgulandığı yargılara katılımcıların kısmen katıldıkları söylenebilir. Eşit yükselme olanakları içinde sunulan yargılardan en fazla desteklenen yargı çalışanların yetki ve sorumluluklarının yapılan işe göre arttırılması yargısıdır. Çalışanların buldukları mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şanslarının olup olmamasına katılımcılar ağırlıklı olarak kararsız kalmışlardır. Katılımcıların en az katkı yaptıkları yargı, işletmede her pozisyon için ölçülebilir ve objektif bir performans ölçme ile terfi politikası uygulanması yargısıdır.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde çalışanlara eşit yükselme olanağının sağlanması yargıları arasında yer alan “Yetki ve sorumluluğumuz yapılacak işe göre arttırılır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 29’da gösterilmiştir.

İşyerinde çalışanlara eşit yükselme olanağının sağlanması yargıları arasında yer alan yetki ve sorumluluğumuz yapılacak işe göre arttırılır yargısına katılımcılardan %31,1

oranında tamamen katılım, %32,1 oranında kısmen katılım, %10 oranında kısmen katılmama ve %11,8 oranında da hiç katılmama cevapları alınmıştır.

Katılımcının cinsiyeti, yaşı, çalıştığı faaliyet alanı ve çalıştığı işletmelerin büyüklüğü değişkenleri ile yetki ve sorumluluğumuz yapılacak işe göre arttırılır yargıları arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının eğitim seviyesi ile yetki ve sorumluluğun yapılacak işe göre arttırılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça yetki ve sorumluluğun yapılacak işe göre arttırılması yargısına olumlu düşüncenin arttığı tespit edilmiştir.

Katılımcının işyerindeki pozisyonu ile yetki ve sorumluluğun yapılacak işe göre arttırılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda yargıyı reddetmektedirler.

Katılımcının mesleki deneyimi ile yetki ve sorumluluğun yapılacak işe göre arttırılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyimi 4-10 yıl ile 21 yıl ve daha yüksel olanlar yetki ve sorumluluğun yapılacak işe göre arttırılmasına olumlu yönde katkı sağlarken, 11-20 yıl arası deneyime sahip çalışanların olumsuz yönde katkı sağladıkları tespit edilmiştir.

İşyerinde çalışanlara eşit yükselme olanaklarının sağlanması yargıları içinde ele alınan “İşyerinde idari yapılaşma (hijerarşik yapı) beni tatmin etmektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 30’da gösterilmiştir.

İşyerinde idari yapılaşma (hijerarşik yapı) beni tatmin etmektedir yargısına tüm katılımcıların %20,2’si yargıya tamamen katılmaktadırlar. Katılımcıların %25,7’si kısmen katılım, %13,2 kısmen katılmama ve %15,6 oranında da hiç katılmama cevabı vermişlerdir. Tüm çalışanların 1/5’i işyerindeki idari yapılaşmayı yani hijerarşik yapıyı tamamen desteklemektedirler.

Katılımcıların yaşları, eğitim seviyeleri, çalıştıkları faaliyet alanları ve mesleki deneyim değişkenleri ile işyerinde idari yapılaşma (hijerarşik yapı) beni tatmin etmektedir

yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının ortalama gelir seviyesi ile işyerinde idari yapılaşmanın (hiyerarşik yapı) tatmin etmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gelir seviyeleri 1000 TL ve daha az olan katılımcılar ile 1751-2500 TL arasında gelir elde edenler işyerinde idari yapılaşmanın tatmin etmesi yargısına yüksek oranda olumsuz, düşük oranda da olumlu katkı yapmışlardır.

Katılımcının çalıştığı pozisyon ile işyerinde idari yapılaşma (hiyerarşik yapı) beni tatmin etmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre işyerindeki hiyerarşik düzenden daha memnundurlar.

Katılımcının yer aldıkları işletmelerin büyüklükleri ile işyerinde idari yapılaşma (hiyerarşik yapı) beni tatmin etmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ölçekli işletmelerde hem negatif yönde hem de pozitif yönde katılım en yüksek düzeydedir. Büyük ölçekli işletmelerde ise pozitif yönde katılım oranı daha düşük tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında yer alan işyerinde çalışanlara eşit yükselme olanağı sağlanması ile ilgili yargılar içerisinde ele alınan “Bulduğumuz mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şansımız vardır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 31’de gösterilmiştir.

Bulduğumuz mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şansımız vardır yargısına tamamen katılanlarla, hiç katılmayanların oranları birbirine yakın değerlerde çıkmıştır. Tüm katılımcılara göre en yüksek katılım %28,7 oranında yargıya kısmen katılıyorum şeklinde tespit edilmiştir.

Bulduğumuz mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şansımız vardır yargısı ile katılımcının cinsiyeti, yaşı ve mesleki deneyimi değişkenleri arasında ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Katılımcının eğitim seviyesi ile bulunulan mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme imkânlarının olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Eğitim seviyesi arttıkça yargı hakkında olumsuz düşünenlerin oranı azalmakta, olumlu düşüncelerin oranı da artmaktadır.

Katılımcının ortalama gelir seviyesi ile bulunulan mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme imkânlarının olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça, yargı hakkındaki olumsuz düşüncelere katılım oranının azaldığı tespit edilmiştir.

Katılımcının çalıştığı işletmelerin faaliyet alanları ile bulunulan mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme imkânlarının olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre tesislerde çalışan katılımcıların yaklaşık %50'si yargı hakkında olumsuz yönde düşünürken, mobilya sektöründe çalışanların %55'inin yargı hakkında olumlu yönde düşündükleri bulunmuştur.

Katılımcının işyerinde çalıştığı iş pozisyonu ile bulunulan mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme imkânlarının olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda terfi etme şanslarının olduklarını düşünmektedirler.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile bulunulan mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme imkânlarının olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça üst mevkiye terfi etme imkânının azaldığı çalışanlar tarafından dile getirilmiştir.

Çalışanlara işyerinde eşit yükselme olanaklarının sağlanması analizinde ele alınan son yargı olan "Her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır." yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 32'de gösterilmiştir.

İşyerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır yargısı tüm katılımcılarca en az katkı gösterilen yargı olmuştur. Tam katılıyorum cevabı verenler %12,2 olurken, hiç kabul etmiyorum diyenlerin oranı %22,2 olarak tespit edilmiştir.

İşyerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır yargısı ile katılımcının yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu ve mesleki deneyim değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların ortalama gelir seviyeleri ile işyerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gelir düzeyi 1751-2500 TL arasında olan katılımcıların %33,3'ü yargıya tamamen katılmazken, %37,5'i kararsız kalmıştır.

Katılımcıların çalıştığı işletmelerin faaliyet alanları ile işyerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde çalışanlar yargıya en yüksek oranda negatif yönlü katılım göstermişlerdir. Lif levha sektöründe çalışanlar yargı hakkında en düşük oranda olumlu düşünürlerken, yonga levha sektöründe çalışanlar en yüksek oranda olumlu düşünmektedirler.

Katılımcıların çalıştığı iş pozisyonu ile işyerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre yargıya daha yüksek oranda olumlu yönde katılım sağlamaktadırlar.

Çalışılan işletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışılan işletme büyüklüğü arttıkça, işyerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır diyenlerin oranı azalmaktadır.

3.2.2.5. İşyerinde İş ile İlgili Şikâyetlerin Dinlenmesi ve Çözümler Bulunmasının Analizi

İşyerinde iş ile ilgili şikâyetlerin dinlenmesi ve çözümler bulunmasının analizinde 4 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Çalışanların işyerinde iş ile ilgili şikâyetlerinin dinlenmesi ve çözümler bulunması ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. İş ile ilgili şikâyetlerin dinlenmesi ve çözümler bulunması yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	İş ile ilgili şikâyetlerin dinlenmesi ve çözümler bulunması	Ort.	Std. Sp.
H1	İşyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkânım vardır.	3,59	1,2977
H2	Yöneticim, karşılaştığım zorlukları aşmam için destek verir.	3,57	1,3608
H3	Yöneticimiz problem çözümünde düşüncelerimizi dikkate alır.	3,53	1,3668
H4	Şikâyetler titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılır.	3,46	1,3826

İşyerinde iş ile ilgili şikâyetlerin dinlenmesi ve çözümler bulunmasının analizinde kullanılan yargılar içinde katılımcılarca en yüksek destek gören yargı işyerinde sorun karşısında çalışanların inisiyatif kullanmalarına izin veriliyor olması yargısıdır. Bu yargıyı yönetimin karşılaşılan zorlukların aşılması için çalışanlara destek vermesi yargısı izlemektedir. Tüm katılımcılarca şikâyetler titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılır yargısı kararsızlığa daha yakın oranda cevaplanmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde iş ile ilgili şikâyetlerin dinlenmesi ve çözümler bulunması yargıları arasında yer alan “İşyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkânım vardır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 33’de gösterilmiştir.

İşyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkânım vardır yargısına tüm katılımcıların %29,1’i tamamen katılırken, %10,4’ü hiç katılmamaktadır.

Katılımcının yaşı ile işyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkânım vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 25-34 ve 45-55 yaş grubunda olan katılımcılar inisiyatif kullanabilme konusunda daha yüksek oranda hiç katılmama yönünde cevap verirken, 56 ve daha fazla yaşta olanlar ile 45-55 ve 15-24 arası yaş grubunda olanlar daha fazla tam katılım yönünde cevap vermişlerdir.

Katılımcının eğitim seviyesi ile işyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkânım vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Üniversite ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre düşük oranda yargıya olumsuz yönde katılım sağlanırken, yüksek oranda da olumlu yönde katılım gösterilmiştir.

Katılımcının işletmesinin çalıştığı faaliyet alanı ile işyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkânım vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha işletmelerinde

çalışanlar yargı hakkında daha yüksek oranda olumlu yönde düşünürken, entegre işletmelerde çalışan katılımcılar da diğer faaliyet alanlarında çalışanlara oranla daha yüksek oranda olumsuz katılım göstermişlerdir.

Katılımcının işyerindeki pozisyonu ile işyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkânım vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar, beyaz yakalı çalışanlara göre yargı hakkında daha olumsuz yönlü düşünmektedirler.

Katılımcının çalıştığı işletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkânım vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta büyüklükteki işletmeler ile küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar yargıya daha az olumsuz yönde katılmaktadırlar.

İşyerinde çalışanların iş ile ilgili şikâyetlerinin dinlenmesi ve çözümler bulunması yargıları içinde ele alınan “Yöneticim, karşılaştığım zorlukları aşmam için destek verir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 34’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireylere göre yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları zorlukları aşmaları için destek verirler yargısına %62,8 oranında kısmen katılım ve tamamen katılım sağlanmıştır. Yargıya hiç katılmayanların oranı %12,4, kısmen katılmayanların oranı da %11,8’dir.

Katılımcının cinsiyeti, yaşı, coğrafi bölge ve mesleki deneyim değişkenleri ile yöneticim, karşılaştığım zorlukları aşmam için destek verir yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları zorlukları aşmaları için destek verirler yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yüksekokul, üniversite ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre yöneticilerinden sorunların çözümünde destek olma oranları artış göstermektedir.

Katılımcıların ortalama aylık gelir seviyeleri ile yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları zorlukları aşmaları için destek verirler yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1001-1751 TL arası gelir elde edenler yargıya en yüksek oranda hem olumlu hem de olumsuz yönde cevap vermişlerdir.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin faaliyet alanları ile yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları zorlukları aşmaları için destek verirler yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışanlar en yüksek oranda pozitif ve negatif yönde yargıya katılım gösterirlerken, lif levha sektöründekilerin %51'i yargıya kısmen katılım göstermişlerdir.

Katılımcıların işteki pozisyonları ile yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları zorlukları aşmaları için destek verirler yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar, yöneticilerinden sorunların çözümünde daha az destek gördüklerini ileri sürmektedirler.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları zorlukları aşmaları için destek verirler yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta ölçekli işletmelerde çalışanlar yargıya daha yüksek pozitif yönde, küçük ölçekli işletmelerde çalışanlarda daha yüksek oranda negatif yönde cevap vermişlerdir.

İşyerlerinde çalışanların şikâyetlerinin dinlenmesi ve çözümler bulunması ile ilgili yargılar dan “Yöneticimiz problem çözümünde düşüncelerimizi dikkate alır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama gelir, çalışma sektörü, bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 35’de gösterilmiştir.

Katılımcı çalışanlara göre yöneticilerin bir problemin çözümünde düşüncelerini dikkate alması yargısına %29,1 oranında tam katılım, %32,7 oranında kısmen katılım, %10,8 oranında kısmen red ve %13,6 oranında da tamamen red yönünde cevaplar verilmiştir.

Katılımcıların cinsiyeti, işletmelerin bulunduğu coğrafi bölge, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyim değişkenleri ile yöneticilerin bir problemin çözümünde çalışanların düşüncelerini dikkate alması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının yaş dağılımı değişkeni ile yöneticilerin bir problemin çözümünde çalışanların düşüncelerini dikkate alması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p<0,05$). 45-55 ve 56 ve daha yüksek yaş grubunda olan katılımcılar yargıya hem olumlu yönde hem de olumsuz yönde en yüksek oranında destek vermektedirler.

Katılımcının eğitim seviyesi ile yöneticilerin bir problemin çözümünde çalışanların düşüncelerini dikkate alması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p<0,05$). Katılımcıların eğitim

seviyeleri arttıkça problem çözümünde yöneticilere daha yüksek oranda yardımcı olmaktadır.

Katılımcının ortalama gelir seviyesi ile yöneticilerin bir problemin çözümünde çalışanların düşüncelerini dikkate alması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p<0,05$). Katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça katılımcılar, yöneticilerin bir problemin çözümünde çalışanların düşüncelerini dikkate daha fazla aldıklarını ileri sürmektedirler.

İşletmelerin faaliyet alanları ile yöneticilerin bir problemin çözümünde çalışanların düşüncelerini dikkate alması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde çalışanlar daha yüksek oranda olumsuz yönde, yonga levha ve lif levha işletmelerinde çalışanlar daha yüksek oranda olumlu yönde cevap vermişlerdir.

Katılımcının çalıştığı iş pozisyonu ile yöneticilerin bir problemin çözümünde çalışanların düşüncelerini dikkate alması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre yöneticiler tarafından problem çözümünde daha fazla düşüncelerine önem verilmektedir.

Çalışanların iş ile ilgili şikâyetlerinin dinlenmesi ve çözümler bulunması analizinde ele alınan son yargı olan “Şikâyetler titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 36’da gösterilmiştir.

Çalışanların iş ile ilgili şikâyetlerinin dinlenmesi ve çözümler bulunması analizinde ele alınan ve en az katkı sağlanan yargı olan şikâyetler titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılır yargısına tüm katılımcıların %29,5’i tamamen katılırken, %9,7’si kısmen katılmakta, %13,8’i hiç katılmamakta ve %12’si de kısmen katılmaktadırlar.

Katılımcının cinsiyeti, eğitim seviyesi, yaşı ve mesleki deneyimiyle işletmede işle ilgili şikâyetler titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılır yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışılan faaliyet alanı ile işletmede işle ilgili şikâyetlerin titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde ve lif levha

sektöründe çalışan katılımcılar yargıya daha çok olumsuz yönde, yonga levha sektöründe çalışanların daha yüksek oranda olumlu yöne cevaplar verdikleri tespit edilmiştir.

Katılımcının işyerindeki pozisyonu ile işletmede işle ilgili şikâyetlerin titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlarca işletmelerinde işle ilgili şikâyetlerin titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmadığı ileri sürülmektedir.

Çalışmaya katılan katılımcıların çalıştıkları işletmelerin büyüklükleri ile işletmede işle ilgili şikâyetlerin titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar yargı hakkında daha fazla oranda olumsuz düşünmektedirler. Küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar ise daha fazla oranda yargıyı olumlu yönde desteklemektedirler.

3.2.2.6. İşyerinde Yapılan İşe Göre Adil Bir Ücret Politikası Uygulamasının Analizi

İşyerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanmasının analizinde 3 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Çalışanlara göre işyerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanması ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. İşyerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikası uygulanması yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanması	Ort.	Std. Sp.
I1	Yapılan fazla mesainin karşılığı verilmektedir.	3,28	1,5460
I2	Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır.	2,84	1,4657
I3	İşyerindeki ücret beklentilerime uygundur.	2,64	1,3776

İşyerinde uygulanan ücret politikasının incelenmesi sonucunda işletme çalışanlarının yaptıkları fazla mesai ücretlerini alırken sorun yaşamadıkları tespit edilirken, çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımının olmadığı ve işyerinde alınan ücretlerin beklentileri karşılamadığı saptanmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanması yargıları arasında yer alan “Yapılan fazla mesainin karşılığı verilmektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 37’de gösterilmiştir.

İşyerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanması yargıları arasında yer alan yapılan fazla mesainin karşılığı verilmektedir yargısına tüm katılımcılarca en fazla katılım sağlanmıştır. Yargıya tamamen katılanların oranı %1,9, kısmen katılanların oranı da %20,4 olarak hesaplanmıştır.

Yapılan fazla mesainin karşılığı verilmektedir yargısı ile ortalama gelir düzeyi, faaliyet alanı, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyim değişkenleri dışında kalan değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının ortalama gelir seviyesi ile işyerinde yapılan fazla mesainin karşılığının verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1751-2500 TL arasında gelir elde eden katılımcılar en yüksek oranda hem olumsuz yönde hem de olumlu yönde katılım gösterirlerken, 1000 TL ve daha az gelir elde edenler daha çok olumsuz yönde, 1001-1750 TL arası gelir elde edenlerde daha çok olumlu yönde görüş bildirmişlerdir.

Çalışılan faaliyet alanı ile işyerinde yapılan fazla mesainin karşılığının verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletme çalışanları ile lif levha fabrikalarında çalışanlar daha çok negatif yönde, yonga levha ve mobilya işletmelerinde çalışanlar ise daha çok pozitif yönde yargıya katılmaktadırlar.

Çalışılan işletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde yapılan fazla mesainin karşılığının verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışılan işletme büyüklüğü arttıkça yargıya olumsuz katılım oranı da artmaktadır.

Çalışanların mesleki deneyim düzeyleri ile işyerinde yapılan fazla mesainin karşılığının verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların deneyim süreleri arttıkça işletmede fazla mesainin karşılığının alınması yargısına katılım oranı da artış göstermektedir.

İşyerinde çalışanlara göre yapılan işle ilgili olarak adil bir ücret politikasının uygulanması yargıları içinde ele alınan “Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 38’de gösterilmiştir.

Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında katılmama oranının katılma oranından daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Yargıya hiç katılmayanların oranı (%28,3) diğer likert gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Kararsız kalanların oranı olan %14,2 oranı da en düşük oran olarak tespit edilmiştir.

Katılımcının yaş dağılımı ile çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaş gruplarına göre ağırlıklı olarak işletmede adil bir ücret politikasının uygulanmadığı söylenmektedir.

Katılımcının eğitim seviyesi ile çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lise ve yüksekokul mezunu çalışanlar daha çok olumsuz yönde yargıya katılırlarken, üniversite ve lisansüstü mezunları yargıya daha çok olumlu yönde yargıya katılmaktadırlar.

Katılımcının gelir seviyesi ile çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Gelir düzeyleri 1000 TL ve daha az olanlar işletmede adil bir ücret dağılımı yoktur derken, 1001-1750 TL arası gelir elde edenler adil bir ücret dağılımı olduğuna inanmaktadırlar.

Çalışılan faaliyet alanı ile çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre tesislerde çalışanlar %64,7 oranında lif levha işletmelerinde çalışanlarda %55,1 oranında yargı hakkında olumsuz düşünürken, yonga levha fabrikalarında çalışanlar %59,1 oranında yargı hakkında olumlu düşünmektedir. Mobilya sektöründe çalışanlar genel ortalamaya yakın cevaplar vermiştir.

İşyerinde çalışılan pozisyon ile çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlara göre işyerinde adil bir ücret dağılımı varken, beyaz yakalı çalışanlara göre adil bir ücret dağılımı yoktur.

Katılımcının çalıştığı işletme büyüklüğü ile çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça yargıya olumsuz katılım artmakta, olumlu katılım oranı da azalmaktadır.

Katılımcının mesleki deneyimi ile çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyim arttıkça yargıya olumsuz katılım azalmakta, yine mesleki deneyim arttıkça yargıya olumlu katılım artmaktadır.

Çalışma kapsamında yer alan işyerlerinde yapılan işe göre adil bir ücret politikası uygulanması ile ilgili faktörler içerisinde ele alınan “İşyerindeki ücret beklentilerime uygundur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 39’da gösterilmiştir.

Çalışanlar açısından işyerindeki ücretin beklentilere uygun olması yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında en az oranda tam katılımın (%11,6), en fazla oranda da hiç katılmama (%29,3) şıklarının işaretlendiği tespit edilmiştir. Yargıya katılımcılar ortalama %20 oranında kararsız, kısmen kabul ve kısmen de red cevabı vermişlerdir.

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile işyerinde verilen ücretin beklentilere uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş dağılımı ile işyerinde verilen ücretin beklentilere uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaş dağılımı 25-34 arası olanlar en yüksek, 15-24 arası olan çalışanlarda yüksek seviyede yargıya olumsuz yönde, 35-44 ve 56 ve daha fazla yaş grubunda olanlar yargıya daha olumlu yönde cevaplar vermişlerdir.

Katılımcıların eğitim seviyesi ile işyerinde verilen ücretin beklentilere uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Eğitim seviyeleri lise ve yüksekokul olan çalışanların ücretin beklentilerine uygun olmaması durumu %53,1 oranda kabul edilmiştir. Üniversite ve lisansüstü mezunu çalışanları işten aldıkları ücretten diğer eğitim seviyelerinde çalışanlara göre daha yüksek oranda olumlu katılmaktadırlar.

Katılımcıların ortalama gelir dağılımı ile işyerinde verilen ücretin beklentilere uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak

anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Gelir seviyeleri 1000 TL ve daha az olan katılımcılar yargıya en yüksek olumsuz katılım sağlarken, gelir düzeyleri 1751-2500 TL arasında olanlar yargıya daha yüksek oranda olumlu yönde katılım gstermiŒlerdir.

İŒletmelerin faaliyet alanları ile iŒyerinde verilen ücretin beklentilere uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalıŒanlar yargı hakkında yüksek oranda olumsuz yönde, yonga levha ve mobilya sektöründe çalıŒanlar ise yüksek oranda olumlu yönde yargıya katkı yapmıŒlardır.

alıŒanların iŒyerindeki iŒ pozisyonları ile iŒyerinde verilen ücretin beklentilere uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalıŒanların beyaz yakalı alıŒanlara oranla daha yüksek oranda yargı hakkında olumsuz dŒnmektedirler.

İŒletme büyüklüğü deęiŒkeni ile iŒyerinde verilen ücretin beklentilere uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). alıŒma sonucunda iŒletme büyüklüğü arttıkça çalıŒanların olumsuz yargıya katılım oranları da artmaktadır.

Katılımcının mesleki deneyimi ile iŒyerinde verilen ücretin beklentilere uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). alıŒanların mesleki deneyimleri arttıkça olumsuz yargıya katılım oranları azalırken, olumlu katılım oranı artıŒ göstermektedir.

3.2.2.7. İŒyerinde Adaletli ve Sürekli Bir Disiplinin Varlığının Analizi

İŒyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının analizi için alıŒmada 5 farklı yargıdan yararlanılmıŒtır. İŒyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının belirlenmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 18’de gösterilmiŒtir.

Tüm katılımcılara göre iŒletmelerde cezaların uygulanmasında suçun iŒleniŒ koŒullarının göz önüne alınması en fazla katkı gösterilen yargı olmuŒtur. Yine katılımcılara göre iŒletme yöneticileri adil olmak için çaba harcamaktadırlar. İŒletmelerde görev dağılımlarında ve ceza ve dl uygulamalarında fazla adaletli davranılmadığı katılımcılarca ileri srlmŒtr.

Tablo 18. İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının analizi	Ort.	Std. Sp.
İ1	Cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşulları göz önünde bulundurulur.	3,35	1,3644
İ2	Yöneticimiz adil olmak için çaba gösterir.	3,29	1,4549
İ3	Çalışanlara yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanır.	3,24	1,4829
İ4	Görev dağılımında adil davranılır.	3,18	1,3718
İ5	Ceza ve ödül uygulamalarında adil davranılır.	2,96	1,3863

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı ile ilgili faktörlerden “Cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşulları göz önünde bulundurulur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 40’da gösterilmiştir.

Cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşulları göz önünde bulundurulmaktadır yargısına tüm katılımcıların %24,1 ‘i tamamen katılmakta, %29,1’i kısmen katılmakta, %12,4’ü kısmen katılmamakta ve %15’i de hiç katılmamaktadır. Yargı ile katılımcının yaşı, çalışılan faaliyet alanı, işletmenin bulunduğu coğrafi bölge, işteki pozisyon ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Faaliyet alanı değişkeni ile işletmelerde cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşulları göz önünde bulundurulur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha işletmelerinde çalışanlar yargı hakkında daha çok olumsuz görüş bildirirken, sırasıyla entegre, lif levha ve mobilya işletmelerinde çalışanlar daha çok olumlu görüş bildirmektedirler.

İş pozisyonu ile işletmelerde cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşulları göz önünde bulundurulur yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların iş pozisyonları açısından beyaz yakalı çalışanlar daha çok yargı hakkında olumsuz düşünmektedirler.

İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının analizi içinde ele alınan “Yöneticimiz adil olmak için çaba gösterir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 41’de gösterilmiştir.

İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının analizi içinde ele alınan yöneticilerin adil olmak için çaba göstermesi yargısına tüm katılımcıların daha çok olumlu

yönde katılım yaptıkları söylenebilir. İşyerinde yöneticilerin adil davranmak için çaba sarf etmesi yargısı ile katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu ve işyerindeki pozisyonu değişkenleri arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların ortalama aylık gelir seviyeleri ile yöneticilerin adil olmak için çaba göstermesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışanların gelir seviyeleri arttıkça yöneticilerin adil olmak için çaba sarf ettiğine inanmayanların oranı azalmakta, inananların oranı da artmaktadır.

Faaliyet alanı değişkeni ile yöneticilerin adil olmak için çaba göstermesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mobilya sektöründe çalışanlar yargıya daha çok olumsuz yönde, yonga levha ve entegre tesislerde çalışanlar ise daha çok olumlu yönde katılmaktadırlar.

Çalışılan işletme büyüklüğü ile yöneticilerin adil olmak için çaba göstermesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanlarda yargı hakkında olumlu düşünce hakimken, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlarda daha olumsuz düşünce hakimdir.

Çalışanların mesleki deneyimleri ile yöneticilerin adil olmak için çaba göstermesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 11-20 yıl mesleki deneyime sahip çalışanlar en yüksek oranda yargı hakkında olumsuz düşünceye sahipken, 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip olanlar daha fazla oranda olumlu yönde düşünmektedirler. 3 yıldan daha az ve 4-10 yıllık deneyimde olan katılımcılar birbirlerine yakın ve olumlu görüş bildirmektedirler.

Çalışma kapsamında yer alan işyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı ile ilgili yargılar içerisinde ele alınan “Çalışanlara yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 42’de gösterilmiştir.

Çalışanlara yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanmaktadır yargısı %26,7 oranında tamamen katılım, %25,9 oranında kısmen katılım, %11,2 oranında kararsızlık, %17,4 oranında kısmen katılmama ve %18,8 oranında da iç katılmama oranlarında tüm katılımcılarca değerlendirilmiştir.

Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim seviyeleri, çalıştıkları iş pozisyonları ve mesleki deneyimleri ile işyerinde kendilerine yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletmeleri faaliyet alanları ile çalışanlara yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mobilya sektöründe çalışanlar yargıya katılmazken, yonga levha ve lif levha işletmelerinde çalışanlar yargıya katılmaktadırlar.

Katılımcıların çalıştıkları işletme büyüklüğü değişeni ile çalışanlara yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletme çalışanları en düşük oranda olumsuz katılım gösterirken, en yüksek oranda da olumlu katılım göstermişlerdir.

İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin analizinde ele alınan diğer bir yargı olan “Görev dağılımında adil davranılır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 43’de gösterilmiştir.

Görev dağılımında adil davranılır yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında kısmen katılanlar, tamamen katılanlar ve kısmen katılmayanlar daha yüksek oranda çıkmıştır. Katılımcının cinsiyeti, eğitim seviyesi, ortalama aylık geliri ve işyerindeki iş pozisyonu değişkenleri ile çalışanlar arasında görev dağılımında adil davranılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş dağılımları ile işyerinde görev dağılımında adaletli davranılır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Genelleme yapıldığında katılımcıların yaşları arttıkça görev dağılımında uygulanan adaletten memnuniyetsizlikte artmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin faaliyet alanları ile işyerinde görev dağılımında adaletli davranılır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre tesislerde çalışanlar yüksek oranda yargı hakkında olumsuz düşünürken yonga levha sektöründe çalışanlar daha çok olumlu yönde düşünmektedirler.

Katılımcıların çalıştıkları işletme büyüklüğü ile işyerinde görev dağılımında adaletli davranılır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak

anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Orta ölçekli iŒletmeler yargıya olumsuz, mikro ölçekli iŒlemeler ise olumlu cevaplar vermiŒlerdir.

Katılımcıların iŒ deneyimleri ile iŒyerinde görev dağılımda adaletli davranılır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Mesleki deneyimleri 11-20 yıl olanlar ile 3 yıl ve daha az olanlar sırasıyla yüksek oranda olumsuz cevaplar verirken, 4-10 yıl deneyimde olanlar ile 21 ve daha fazla deneyime sahip çalıŒanlar da sırasıyla yargıya daha olumlu yaklaŒmaktadırlar.

İŒyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının analizinde ele alınan baŒka bir yargı olan “Ceza ve ödöl uygulamalarında adil davranılır.” yargısının cinsiyet, yaŒ, eğitim, ortalama aylık gelir, çalıŒma sektörü, bölge, iŒyerindeki pozisyon, iŒletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaŒtırılmalı analizi Ek Tablo 44’de gösterilmiŒtir.

Ceza ve ödöl uygulamalarında adil davranılır yargısı iŒyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığının analizinde ele alınan yargılar içinde tüm katılımcılarca en az katkı sağlanan yargı olmuŒtur. Ceza ve ödöl uygulamalarında adil davranılır yargısı ile katılımcının cinsiyeti, iŒletmenin bulunduğu coğrafi bölge, iŒletme büyüklüğü ve mesleki deneyim dışında kalan diğer deđiŒkenler arasında yapılan istatistiksel analiz sonucunda anlamli bir iliŒki tespit edilememiŒtir ($p>0,05$).

ÇalıŒmanın yapıldığı coğrafi bölge deđiŒkeni ile iŒyerinde uygulanan ceza ve ödöl uygulamalarında adil davranılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Orta/Doğu Karadeniz ve Akdeniz Bölgelerinde yer alan iŒletme çalıŒanlarına göre yargının adil olmadığı, Ege, Batı Karadeniz ve Marmara Bölgelerinde yer alan iŒletme çalıŒanlarında ise yargının adil bir Œekilde yürütüldüğünü ileri sürdükleri tespit edilmiŒtir.

ÇalıŒılan iŒletme büyüklüğü deđiŒkeni ile iŒyerinde uygulanan ceza ve ödöl uygulamalarında adil davranılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$).

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile iŒyerinde uygulanan ceza ve ödöl uygulamalarında adil davranılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). 3 yıl ve daha az deneyime sahip çalıŒanlarla, 11-20 yıl deneyime sahip çalıŒanlar uygulanan ceza ve ödöl uygulamalarında adil olunmadığını, 4-10 yıl deneyimli çalıŒanlarla 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip olan çalıŒanlar ise ceza ve ödöl uygulamalarında adil davranıldığını belirtmektedirler.

3.2.3. İşyerinde Çalışan Bireylerin Temel Özelliklerinin Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi

3.2.3.1. Katılımcı Bireyin İletişim Yeteneğinin Analizi

Katılımcı bireyin iletişim yeteneğinin analizi için çalışmada 5 farklı faktörden yararlanılmıştır. Bireyin iletişim yeteneğinin analizinde kullanılan faktörlerin önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. Bireyin iletişim yeteneğinin analizinin önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Bireyin iletişim yeteneği	Ort.	Std. Sp.
C1	Mesai arkadaşlarımla işbirliği ve iletişim konusunda sorun yaşamam.	4,41	0,9848
C2	Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir.	4,31	1,0889
C3	Üstlerimle ilişkilerimde rahatım.	4,18	1,2005
C4	Boş zamanlarımı diğer insanlarla geçirmekten zevk alırım.	4,00	1,1131
C5	Çalışanlar işle ilgili olarak sürekli bilgilendirilmektedirler.	3,94	1,1899

Katılımcı sektör çalışanlarının iletişim yeteneklerinin analizine göre çalışanlar mesai arkadaşları ile işbirliği ve iletişim konusunda herhangi bir sorunun yaşanmadığı sonucuna varılabilir. Ayrıca çalışma sonucunda katılımcı çalışanlara göre diğer iş arkadaşlarını rahatsız ettiklerini düşünmeleri bile onlara kaygı vermektedir.

Çalışanların üstleri ile iletişim kurmaları konusunda kendi aralarındaki işbirliği ve iletişim seviyesine göre düşük olsa bile yüksek bir rahatlığın olduğu söylenebilir. Çalışanlara göre iletişim konusunda en az katkı gösterilen yargı kısmen katılım oranında da olsa, işle ilgili olarak sürekli bilgilendirilmenin yapılmaması yargısı olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan bireyin iletişim yeteneği ile ilgili faktörlerden “Mesai arkadaşlarımla işbirliği ve iletişim konusunda sorun yaşamam.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 45’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan bireyin iletişim yeteneği ile ilgili yargılardan mesai arkadaşlarımla işbirliği ve iletişim konusunda sorun yaşamam yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında %64 oranında tamamen katılıyorum, %24 oranında kısmen katılıyorum oranlarında katılım sağlandığı görülmektedir.

Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge ile mesai arkadaşlarıyla işbirliği ve iletişim konusunda sorun yaşamam yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ege Bölgesinde yer alan işletmelerde çalışanların yargıya çok yüksek oranda katılım gösterdikleri tespit edilirken, Batı Karadeniz, Orta/Doğu Karadeniz ve Akdeniz Bölgesinde yer alan işletmelerin birbirlerine benzer ve yüksek orada katılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

Mesai arkadaşlarıyla işbirliği ve iletişim konusunda sorun yaşamam yargısı ile çalışanın işyerindeki pozisyonu arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar kısmen de olsa iletişim konusunda mavi yakalı çalışanlardan daha fazla oranda sorun yaşamaktadırlar.

“Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 46’da gösterilmiştir.

Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir yargısı incelendiğinde tüm katılımcılara göre %60 oranında tamamen doğru, %26 oranında kısmen doğru ve %15 oranında da kararsız, kısmen yanlış ve tamamen yanlış cevapları alınmıştır.

Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir yargısı ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Cinsiyet açısından erkekler, bu yargıya bayanlara göre daha düşük oranda tamamen katılıyorum ve kısmen katılıyorum cevabı vermişlerdir.

Çalışma kapsamında değinilen ve bireyin iletişim yeteneği ile ilgili yargılar içerisinde ele alınan “Üstlerimle ilişkilerimde rahatım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 47’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan bireyin iletişim yeteneği ile ilgili yargılar içerisinde yer alan üstlerimle ilişkilerimde rahatım yargısı tüm katılımcılar dikkate alındığında %55 oranında tamamen katılıyorum, %28 oranında da kısmen katılıyorum şeklinde cevaplandırılmıştır. Katılımcılara göre yargıya katılmayanlar %7 oranında hiç katılmazlarken, %6 oranında da kısmen katılmamaktadırlar.

Üstlerimle ilişkilerimde rahatım yargısı ile çalışılan faaliyet alanı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Entegre ve lif levha sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar diğer sektör

çalışanlarına göre ve genel ortalamaya göre daha düşük oranda yargıya tamamen katılım göstermektedirler.

Üstlerimle ilişkilerimde rahatım yargısı ile işletme büyüklüğü değişkeni arasında da ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mikro işletmelerde yer alan çalışanların diğer işletme büyüklüklerinden daha yüksek oranda üstleri ile iletişim kurma sorunu yaşadıkları söylenebilir.

Bireyin iletişim yeteneğinin analizinde ele alınan bir diğer yargı olan “Boş zamanlarımı diğer insanlarla geçirmekten zevk alırım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 48’de gösterilmiştir.

Boş zamanlarımı diğer insanlarla geçirmekten zevk alırım yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında %39 oranında tamamen katılıyorum, %38 oranında kısmen katılıyorum, %7 oranında kısmen, %5 oranında da hiç katılmıyorum cevabı verilmiştir.

Boş zamanlarımı diğer insanlarla geçirmekten zevk alırım yargısı ile ortalama gelir dışında kalan diğer değişkenler arasında ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

Boş zamanlarımı diğer insanlarla geçirmekten zevk alırım yargısı ile ortalama gelir arasında yapılan ki-kare analizine anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ($p < 0,05$), ilişkinin oluşmasında 1751-2500 TL arasında gelir elde edenlerin yargıdan diğer gelir gruplarına göre daha yüksek oranda rahatsızlık duydukları etkili olmuş olabilir.

Bireyin iletişim yeteneğinin analizinde ele alınan başka bir değişken olan “Çalışanlar işle ilgili olarak sürekli bilgilendirilmektedirler.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 49’da gösterilmiştir.

Bireyin iletişim yeteneğinin analizinde ele alınan başka bir değişken olan çalışanlar işle ilgili olarak sürekli bilgilendirilmektedirler yargısı iletişim konusunda bireylerin en çok sorun yaşadıkları yargı olmuştur. Çalışanların işle ilgili olarak sürekli olarak bilgilendirilmeleri yargısı ile coğrafi bölge dışında kalan diğer değişkenler arasında ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Çalışanların işle ilgili olarak sürekli olarak bilgilendirilmeleri yargısı ile coğrafi bölge arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Ege Bölgesinde yer alan işletmelerde çalışanlar işle ilgili olarak en yüksek

oranda bilgilendirildiklerini (70), Marmara Bölgesinde yer alan işletmelerde çalışanlar en düşük oranda (%30) işle ilgili olarak bilgilendirildiklerini ileri sürmüşlerdir.

3.2.3.2. Katılımcı Bireyin İlgisi, İnanç, Değer ve Tutumlarının Analizi

Katılımcı bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumlarının analizi esnasında çalışmada 5 farklı kriterden yararlanılmıştır. Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumlarının analizinde kullanılan faktörlerin önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutum analizinin önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumları	Ort.	Std. Sp.
C1	İşyerinde dini inanış ve yükümlülüklerimi yerine getirmede sorun yaşamıyorum.	4,49	1,0891
C2	İşyerinde kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz kalmamaktayım.	4,09	1,3209
C3	Politik dünya görüşüm nedeniyle herhangi bir sorunla karşılaşmamaktayım.	4,05	1,2303
C4	Kültürel farklılıklardan dolayı sorun yaşamamaktayım.	4,04	1,3265
C5	Yöneticilerin tutum ve davranışları beni rahatsız etmemektedir.	3,82	1,3397

Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumlarının analizi sonucunda katılımcı bireylerin işyerlerinde dini inanış ve yükümlülüklerini yerine getirmede herhangi bir sorun yaşamadıkları ve bu yargıya en fazla katılımın sağlandığı sonucuna varılmıştır. Bunun yanında çalışanlar kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz kalmamaktadırlar.

Çalışanlar, politik dünya görüşleri ve kültürel farklılıklardan dolayı da yüksek oranda sorunla karşılaşmadıklarını savunmaktadırlar. Ancak işletmelerinde çalıştıkları yöneticilerin kendilerine olan tutum ve davranışlarından da rahatsız olduklarını en az katılım göstererek dile getirmişlerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan bireyin ilgi, inanç, değer ve tutum davranışları ile ilgili yargılardan “İşyerinde dini inanış ve yükümlülüklerimi yerine getirmede sorun yaşamıyorum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 50’de gösterilmiştir.

Tüm katılımcılar dikkate alındığında işyerinde dini inanış ve yükümlülüklerimi yerine getirmede sorun yaşamıyorum yargısı %77 oranında tamamen katılıyorum ve %12

oranında da kısmen katılıyorum şeklinde cevaplandırılmıştır. İşyerlerinde dini inanış ve yükümlülüklerini yerine getirirken işletmelerinde sorun yaşayanların oranı %6'dır.

İşyerinde dini inanış ve yükümlülüklerimi yerine getirmede sorun yaşamıyorum yargısı ile cinsiyet değişkeni arasında ki-kare analizine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

İşyerinde dini inanış ve yükümlülüklerimi yerine getirmede sorun yaşamıyorum yargısı ile işletme büyüklüğü değişkeni arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletmelerde çalışanlar diğer işletme büyüklüklerinde çalışanlara göre daha yüksek oranda olumsuz yönde cevaplar vermişlerdir.

“İşyerinde kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz kalmamaktayım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 51’de gösterilmiştir.

İşyerinde kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz kalmamaktayım yargısına tüm katılımcıların %56’sı tamamen katılırken, %24’ü kısmen katılmaktadır. Yargıya hiç katılmayanların oranı %10, kısmen katılmayanların oranı ise %5’dir.

İşyerinde kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz kalınmaması yargısı ile faaliyet alanı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre tesislerde çalışanlar diğer sektörlerde çalışanlara göre yargıya genel ortalamalardan daha yüksek oranda olumsuz, daha düşük oranda da olumlu yönde cevap vermişlerdir.

İşyerinde kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz kalınmaması yargısı ile işletme büyüklüğü arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre de anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ölçekli işletmelerde çalışanların işyerlerinde kılık-kıyafet konusunda diğer işletme büyüklüklerinde çalışanlara göre daha yüksek oranda bir baskı ile karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir.

İşyerinde kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz kalınmaması yargısı ile coğrafi bölge, faaliyet alanı ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışma kapsamında ele alınan bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumları ile ilgili faktörler içerisinde yer alan “Politik dünya görüşüm nedeniyle herhangi bir sorunla karşılaşmamaktayım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma

sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 52’de gösterilmiştir.

Tüm katılımcılar dikkate alındığında katılımcıların %51’inin politik dünya görüşleri nedeniyle işletmelerinde herhangi bir sorunla hiç karşılaşmadıkları görülmektedir. Yine katılımcılar %24 oranında da kısmen sorun yaşamadıklarını vurgulamışlardır. İşletmelerinde politik dünya görüşleri nedeniyle tamamen sorun yaşayanların oranı %7 oranında olurken, kısmen sorun yaşayanların oranı da %6 dolaylarındadır.

Politik dünya görüşüm nedeniyle herhangi bir sorunla karşılaşmamaktayım yargısı ile faaliyet alanı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha ve mobilya sektöründe çalışanlar yargıya %70 oranında kısmen ya da tamamen katılım gösterirken, yonga levha sektöründe çalışanlar %90 oranında, entegre işletmelerde çalışanlar da %80 oranında bu yargıya kısmen ya da tamamen katılım göstermişlerdir.

Politik dünya görüşüm nedeniyle herhangi bir sorunla karşılaşmamaktayım yargısı ile işletme büyüklüğü değişkeni arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışan sayısına göre işletme büyüklüğü azaldıkça işletmelerde politik dünya görüşünün yaşanması arasında bir artış meydana gelmektedir.

Politik dünya görüşüm nedeniyle herhangi bir sorunla karşılaşmamaktayım yargısı ile coğrafi bölge, faaliyet alanı ve işletme büyüklüğü dışında kalan değişkenler arasında ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumlarının analizinde ele alınan diğer bir değişken olan “İşyerinde kültürel farklılıklardan dolayı sorun yaşamamaktayım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 53’de gösterilmiştir.

İşyerinde kültürel farklılıklardan dolayı sorun yaşamamaktayım yargısına tüm katılımcılar %55 oranında tamamen katılım gösterirken, %20 oranında da kısmen katılım sağlamıştır. Katılımcılara göre %10 oranında kültürel farklılıklardan dolayı çalışanlar arasında sorunlar yaşanmaktadır.

Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumlarının analizinde ele alınan yargılardan olan işyerinde kültürel farklılıklardan dolayı sorun yaşamamaktayım yargısı ile faaliyet alanı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Yonga levha sektöründe çalışan katılımcılar işyerlerinde kültürel farklılıklardan dolayı en yüksek sorun yaşamayan çalışma sektörüdür.

Coğrafi bölge ile işyerinde kültürel farklılıklardan dolayı sorun yaşamamaktayım yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre de istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ege ve Akdeniz Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları daha fazla oranda diğer bölgelerde yer alan işletme çalışanlarına göre işletmelerinde kültürel farklılıklarından dolayı sorunlar yaşamaktadırlar.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde kültürel farklılıklardan dolayı sorun yaşamamaktayım yargısı arasında bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça kültürel farklılıklardan dolayı işletmelerde yaşanan sorunlar da azalmaktadır.

İşyerinde kültürel farklılıklardan dolayı sorun yaşamamaktayım yargısı ile coğrafi bölge, faaliyet alanı ve işletme büyüklüğü değişkenleri dışında kalan değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumlarının analizinde ele alınan “Yöneticilerin tutum ve davranışları beni rahatsız etmemektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 54’de gösterilmiştir.

Yöneticilerin tutum ve davranışları beni rahatsız etmemektedir yargısı bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumlarının analizinde ele alınan değişkenler arasında en az katılım gösterilen değişken olmuştur.

Yöneticilerin tutum ve davranışları beni rahatsız etmemektedir yargısı ile faaliyet alanı arasında yapılan ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalışan katılımcılara göre bu sektörde yer alan yöneticilerin tutum ve davranışlarından duyulan rahatsızlık, diğer sektörlerde yer alan yöneticilerin tutum ve davranışlarına göre daha yüksek oranda rahatsız edici bulunmuştur.

Yöneticilerin tutum ve davranışları beni rahatsız etmemektedir yargısı ile işletme büyüklüğü değişkeni arasında da istatistiksel açıdan ki-kare analizine göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ölçekli işletmeler diğer işletmelerden, yöneticilerin çalışanlara karşı sergiledikleri tutum ve davranış açısından farklılaşmaktadır.

Yöneticilerin tutum ve davranışları beni rahatsız etmemektedir yargısı ile coğrafi bölge ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

3.2.3.3. Katılımcı Bireylerin Kendi Kendini Yönetebilme Becerisinin Analizi

Katılımcı bireylerin kendi kendilerini yönetebilme becerilerinin analizinde 4 farklı kriterden yararlanılmıştır. Katılımcı bireyin kendi kendisini yönetebilme becerilerinin analizinde kullanılan faktörlerin önem sırasına göre yapılan değerlendirme sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Bireyin kendi kendini yönetebilme becerisinin önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Bireyin kendi kendini yönetebilme becerisi (Otonomi)	Ort.	Std. Sp.
D1	İnsanlar beni reddedecek olsalar bile haklarımı savunmaya devam ederim.	4,29	1,0911
D2	İnsanlara yardım etmeyi onların bana yardım etmesinden daha çok isterim.	4,24	1,1033
D3	Herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım.	4,13	1,1145
D4	İnsanlar davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum	4,11	1,1851

Çalışan bireylerin kendi kendilerini yönetebilme becerileri içinde araştırılan değişkenler arasında en fazla katılım “İnsanlar beni reddedecek olsalar bile haklarımı savunmaya devam ederim.” Yargısına olmuştur. “İnsanlar davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum.” Yargısı tüm katılımcılar dikkate alındığında en az katılım gösterilen yargı olmuştur. Katılımcılar diğer insanlara yardım etmekten hoşlanmaktadırlar. Bunun yanında çalışanlar, herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verebildiklerini de kısmen katılıyorum dan daha yüksek oranda onaylamışlardır.

Çalışma kapsamında ele alınan bireyin kendi kendini yönetebilme becerisi yani otonomi yeteneği ile ilgili faktörler arasında yer alan “İnsanlar beni reddedecek olsalar bile haklarımı savunmaya devam ederim.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 55’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan bireyin otonomi yeteneği ile ilgili yargılar arasında yer alan insanlar beni reddedecek olsalar bile haklarımı savunmaya devam ederim yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında %58,7 oranında tamamen katılıyorum, %25,2 oranında kısmen katılıyorum cevabı verilmiştir. Yargıya hiç katılmayanların oranı %5,6, kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı da %2,6 olarak tespit edilmiştir.

İnsanlar beni reddedecek olsalar bile haklarımı savunmaya devam ederim yargısı ile faaliyet alanı değişkeni arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yonga levha sektöründe çalışan katılımcılar

yargıya yüksek oranda katıldıklarını söylerlerken, mobilya sektöründe çalışanlar ise diğer sektörlerde çalışanlara göre daha olumsuz cevaplar vermişlerdir.

İnsanlar beni reddedecek olsalar bile haklarımı savunmaya devam ederim yargısı ile işletme büyüklükleri arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça çalışanların yargıya olumlu katılım oranları da artmaktadır.

Bireyin otonomi yeteneğinin analizinde ele alınan değişkenlerden biri olan “İnsanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmesinden daha çok isterim.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 56’da gösterilmiştir.

İnsanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmesinden daha çok isterim yargısına tüm katılımcıların %54,9’u tamamen katılırken, %30,1’i kısmen katılmaktadırlar. Yargıya hiç katılmayanların oranı %5,6, kısmen katılmayanların oranı da %4,2 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim seviyeleri ile insanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmesinden daha çok isterim yargısı arasında yapılan ki-kare analizleri sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İnsanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmesinden daha çok isterim yargısı ile katılımcıların ortalama gelirleri arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ortalama aylık gelirleri 2501 TL ve daha yüksek olan çalışanların yargıya verdikleri cevaplar diğer gelir gruplarından farklı olarak tespit edilmiş ve daha yüksek oranda yargıya katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Faaliyet alanı ile insanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmesinden daha çok isterim yargısı arasındaki ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Mobilya sektöründe çalışanların daha yüksek oranlarda olumsuz yönde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir.

İnsanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmesinden daha çok isterim yargısı ile çalışma pozisyonu arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre yargıya daha düşük oranda tamamen katıldıklarını vurgulamışlardır.

İşletme büyüklükleri ile insanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmesinden daha çok isterim yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre de anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Büyük ölçekli işletmelerde çalışanların yargıya verdikleri

cevaplar açısından diğer işletmelerde çalışanlardan farklılaşırken, orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar da kısmen de olsa büyük ölçekli işletmelerde çalışanlara verdikleri cevaplar açısından benzerlik göstermektedirler.

Bireyin otonomi yeteneğinin analizinde kullanılan “Herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 57’de gösterilmiştir.

Bireyin otonomi yeteneğinin analizinde kullanılan herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım yargısına tüm katılımcılar dikkate alındığında %4,4 oranında hiç katılmıyorum, %7,8 oranında da kısmen katılmıyorum cevabı verilmiştir. Katılımcılar %48,3 oranında yargıya tamamen katılmaktadırlar, kısmen katılmıyorum cevabı verenlerin oranı %33,1’dir.

Çalışılan faaliyet alanı ile herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım yargısı arasında ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışan katılımcılar yargıya en yüksek oranda (%96) olumlu katılım göstermişlerdir.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım yargısı arasında yapılan istatistiksel analiz sonucunda da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İlişkinin oluşmasında Ege Bölgesinde yer alan işletmelerin daha yüksek oranda hiç katılmıyorum ya da kısmen katılmıyorum cevabı vermeleri ve İç Anadolu ve Akdeniz Bölgelerinde yer alan işletme çalışanlarının ise daha yüksek oranda tamamen katılmıyorum ve kısmen katılmıyorum cevabı vermeleri etkili olmuştur.

İşletme büyüklüğü ile herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım yargısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça çalışanların yargıya katılım oranlarında da bir artış meydana gelmektedir.

İşletme büyüklüğü ile herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım yargısı ile coğrafi bölge, faaliyet alanı ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Bireyin otonomi yeteneğinin analizinde kullanılan son değişken olan “İnsanlar davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki

pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 58'de gösterilmiştir.

İnsanlar, davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum yargısı bireyin otonomi yeteneğinin analizinde kullanılan yargılar içinde tüm katılımcılara göre en az katılım gösterilen yargı olmuştur. Çalışanlar, kendi davranışlarının veya işlerinin başkaları tarafından yönlendirilmesi durumunda rahatsızlık duymaktadırlar.

İnsanlar, davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum yargısı ile coğrafi bölge, faaliyet alanı ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Faaliyet alanı ile insanlar, davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mobilya sektöründe çalışanlar diğer sektörlerde çalışanlara göre yüksek oranda yargıya hiç katılmıyorum ve kısmen katılmıyorum cevabı vermişlerdir.

İnsanlar, davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum yargısı ile işletme büyüklüğü arasında da istatistiksel olarak ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça yargıya katılım oranı da artış göstermektedir.

3.2.4. İşyerinde Çalışan Bireylerin Örgütiçi İnsan İlişkilerinin Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi

3.2.4.1. Katılımcı Bireyin Empati Yeteneğinin Analizi

Katılımcı bireylerin empati yeteneklerinin analizi için çalışmada 3 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin empati yeteneklerinin belirlenmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22. Katılımcı bireylerin empati yeteneği analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin empati yeteneği	Ort.	Std. Sp.
J1	İş arkadaşlarımla bir sorun karşısında nasıl davranacağımı tahmin edebilirim.	3,51	1,2113
J2	İşyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih ederim.	3,46	1,2721
J3	İşyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye/anlamaya çalışırım.	3,37	1,3094

Çalışma sonucunda katılımcı bireylere göre, iş ortamında bir sorun çıktığında arkadaşlarının sorun karşısında nasıl davranacaklarını tahmin edebildikleri sonucuna varılmıştır. Çalışanlar işyerinde ortaya çıkan bir sorun karşısında arkadaşlarını suçlamaktansa onların yerinde kendilerinin olmasını tercih edebilmektedirler. Katılımcı çalışanlar en az katkı sağlasalar da arkadaşlarının hissettiği duyguları hissetmeye ve anlamaya çalışmaktadırlar.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin empati yetenekleri ile ilgili yargılardan “İş arkadaşlarımla bir sorun karşısında nasıl davranacağımı tahmin edebilirim.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 59’da gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin empati yetenekleri ile ilgili yargılardan iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacağını tahmin edebilirim yargısına tüm katılımcılarca olumlu yönde ağırlık verilerek cevaplar verilmiştir. Yargıyı onaylamayanların oranı %4,8 dolaylarında kalmıştır. Yargıyı kısmen kabul edenler %39,8, tamamen kabul edenler de %22,4 oranında yargıya katılmışlardır.

Katılımcılara göre iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacaklarını tahmin etme yargısı ile katılımcının cinsiyeti, yaşı ve mesleki deneyimleri arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcı bireylerin eğitim seviyeleri ile iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacağını tahmin edebilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İlköğretim mezunu çalışanlarda yargıya negatif bakma yüksekken, eğitim seviyesi arttıkça yargıda olumlu görüş oranı da artmaktadır.

Katılımcı bireylerin ortalama gelir seviyeleri ile iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacağını tahmin edebilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Tüm katılımcılar dikkate alındığında gelir seviyesi arttıkça, yargı hakkındaki olumlu düşüncede de artış olmaktadır.

Katılımcı bireylerin çalıştıkları işletmelerin faaliyet alanları ile iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacağını tahmin edebilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mobilya sektöründe çalışan katılımcıların hem olumlu yönde hem de olumsuz yönde

yargıya yüksek oranlarda cevap verdikleri görülürken, yonga levha, lif levha ve entegre tesislerde çalışanlar yargıya olumlu yönde yüksek katılım göstermişlerdir.

Katılımcı bireylerin çalıştıkları işteki pozisyonları ile iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacağını tahmin edebilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda olumlu yönde cevap vermişlerdir. Beyaz yakalı çalışanların %52,5'i yargıya kısmen katılmaktadırlar.

Katılımcı bireylerin çalıştıkları işletme büyüklüğü değişkeni ile iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacağını tahmin edebilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça yargıya olumlu bakış artmakta, olumsuz bakış da azalmaktadır.

Katılımcı bireylerin empati yeteneklerinin analizi içinde ele alınan "İşyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih ederim." yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 60'da gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin empati yeteneklerinin analizi içinde ele alınan işyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih ederim yargısına tüm katılımcılarca olumlu yönde cevaplar verildiği söylenebilir. Katılımcıların yaklaşık %56'sı yargıya tamamen ya da kısmen katılmaktadırlar.

Çalışanların işyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih etmeleri yargısı ile katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim seviyesi, ortalama aylık gelir düzeyi ve iş pozisyonu arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletmelerin yer aldığı faaliyet alanları ile işyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih ederim yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mobilya işletmelerinde çalışanlar daha yüksek oranda olumsuz, yonga levha, lif levha ve entegre tesislerde çalışanlar ise daha çok olumlu yönde cevaplar vermişlerdir.

İşletmelerin büyüklükleri ile işyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih ederim yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Küçük

ölçekli işletmeler diğer işletme büyüklüklerine göre daha yüksek oranda yargıya olumsuz katılırken, daha düşük oranda da olumlu katılmaktadırlar.

İşletmelerde çalışanların iş deneyimi ile işyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih ederim yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 11-20 yıllık deneyime sahip çalışanlar yargıya yüksek oranda olumsuz yönde, 3 yıl ve daha az ile 21 yıl ve daha fazla iş deneyimine sahip çalışanların ise daha yüksek oranda yargıya olumlu cevap verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamındaki katılımcı bireylerin empati yetenekleri ile ilgili yargılar içerisinde ele alınan “İşyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye/anlamaya çalışırım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 61’de gösterilmiştir.

İşyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye/anlamaya çalışırım yargısı tüm katılımcılarca en az kabul edilen yargı olmuştur. Yargıya tüm katılımcılarca %24,2 oranında tamamen katılım, %30,9 oranında kısmen katılım, %28,7 oranında kısmen katılmama ve %7 oranında da hm katılmama cevapları verilmiştir.

Katılımcının cinsiyeti ve ortalama gelir seviyesi ile işyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye/anlamaya çalışma yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının yaşı ile işyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye anlamaya çalışırım yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaş dağılımı 45-55 arasında ve 56 ve daha yüksek olan katılımcılar yargıya daha çok olumlu yönde katkı yapmışlardır. 25-34 ve 35-44 arası yaş dağılımında olan katılımcılar yargıya daha çok olumsuz yönde katkı yapmışlardır.

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile işyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye anlamaya çalışırım yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça yargıya olumsuz yönde katılım azalmakta, olumlu yönde katılım da artmaktadır.

İşletmelerin üretim yaptıkları faaliyet alanı ile işyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye anlamaya çalışırım yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalışanlar daha olumsuz yönde katılım yapmışlardır. Mobilya sektöründe çalışanlar en

yüksek oranda yargıyı tamamen reddetmişlerdir. Yonga levha, lif levha, entegre ve mobilya çalışanlarının yaklaşık %60 oranında yargıya olumlu yönde cevap vermişlerdir.

İşyerinde çalışılan iş pozisyonu değişkeni ile işyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye anlamaya çalışırım yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre başkalarının hissettiği duyguları anlamaya ya da hissetmeye çalışmadıkları söylenebilir.

Katılımcıların iş deneyimi ile işyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye anlamaya çalışırım yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 11-20 yıllık çalışanların yargı hakkında daha yüksek oranda olumsuz, 3 yıldan daha az deneyimi olanlar ile 21 yıldan daha fazla deneyimi olanların ise daha çok olumlu yönde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir.

3.2.4.2. Katılımcı Bireyler Arasında Var Olan Çatışmanın Analizi

Katılımcı bireyler arasında var olan çatışmanın analizi için çalışmada 5 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireyler arasında var olan çatışmanın belirlenmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 23’de gösterilmiştir.

Tablo 23. Katılımcı bireyler arasında var olan çatışmanın analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireyler arasında var olan çatışmanın analizi	Ort.	Std. Sp.
K1	Uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu tercih ederim.	3,99	1,1274
K2	İçinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulmaya çalışırım.	3,75	1,1683
K3	Sorunların doğru ve tam kavranması için astlarımla beraber çalışırım.	3,75	1,1566
K4	Astlarımla isteklerine genellikle uyarım.	3,45	1,2169
K5	Bir kararı kendi lehime yapmak için otoritemi kullanırım.	2,63	1,3565

(1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman)

Bireyler arasında var olan çatışmanın analizinde ele alınan yargılar içinde katılımcılarca en fazla çalışanların uzlaşmaya varabilmesi için karşılıklı özverilerde bulunması gerektiğine inanılmaktadır. Bu inancı, içinden çıkılmaz bir durum karşısında orta bir yol bulunması gerektiği ve sorunların tam ve doğru olarak anlaşılması için astlardan destek alınması gerektiği düşünceleri izlemektedir. Katılımcıların astların

sorunlar karşısında isteklerine genelde uymadıkları ve bir kararın lehlerine çevrilmesi için otoritelerini kullanmadıkları tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireyler arasında var olan çatışma ile ilgili yargılardan “Uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu tercih ederim.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 62’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireyler arasında yaşanan çatışmaların çözümlenmesinde uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu tercih etme yargısına katılımcıların %42,9 oranında tamamen katıldıkları görülmektedir. Yargıya hiç katılmayanlar tüm katılımcılar içinde sadece %1’dir. Yine katılımcıların %32,2 oranında yargıya olumlu yönde ve kısmen katıldıkları görülmektedir.

Uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu tercih ederim yargısı ile cinsiyet ve işletme büyüklüğü değişkenleri dışında kalan değişkenler arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının cinsiyeti ile uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu tercih etme yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkekler bayanlara göre yargıya daha yüksek oranda olumlu yönde katılım sağlamışlardır.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu tercih etme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda küçük ve büyük ölçekli işletme çalışanlarının daha çok negatif yönde, mikro ve orta ölçekli işletme çalışanlarının da pozitif yönde ve yüksek oranlarda yargıya katıldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcı bireyler arasında var olan çatışmanın analizi içinde ele alınan “İçinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulmaya çalışırım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 63’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireyler, içinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulunmaya çalışılması yargısına %70 oranında olumlu yönde katılım göstermişlerdir. Çalışanlar birbirleriyle çatışma halinde olsaydı daha çok ortak bir yol bulmayı tercih etmek istedikleri söylenebilir. Yargıya kesinlikle katılmayanların oranı %1,6, kısmen katılmayanların oranı da %23 olarak tespit edilmiştir.

İçinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulunmaya çalışılması yargısı ile katılımcının yaşı, eğitim seviyesi, ortalama gelir düzeyleri ve mesleki deneyim değişkenleri arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının cinsiyeti ile içinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulunmaya çalışılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bayanların erkeklerden daha yüksek oranda olumsuz yönde düşündükleri görülmektedir.

Faaliyet alanı değişkeni ile içinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulunmaya çalışılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalışanlar içinden çıkılmaz bir durum karşısında daha az oranda orta bir yol bulmayı isterlerken, entegre ve yonga levha sektöründe çalışanlar daha çok orta bir yol bulmayı tercih etmektedirler.

Çalışılan iş pozisyonu ile içinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulunmaya çalışılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar daha çok olumsuzluk yönünde (%27), beyaz yakalı çalışanlar ise daha çok olumlu yönde (%82) cevap vermişlerdir.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile içinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulunmaya çalışılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Küçük ölçekli ve mikro işletmelerde çalışanlar yargı hakkında olumsuz düşünürken, orta büyüklükte ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar daha çok olumlu yönde yargı hakkında görüş bildirmişlerdir.

Çalışma kapsamındaki katılımcı bireyler arasında var olan çatışmanın analizi ile ilgili faktörler içerisinde ele alınan “Sorunların doğru ve tam kavranması için astlarımla beraber çalışırım.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 64’de gösterilmiştir.

Sorunların doğru ve tam kavranması için astlarla beraber çalışma yargısına da katılım oranı yüksektir. Tüm katılımcıların sadece %1,8’i yargıyı reddederken, %37,7’si kısmen, %30,9’u da tamamen onaylamaktadır.

Sorunların doğru ve tam kavranması için astlarla beraber çalışma yargısı ile değişken arasında yapılan ki-kare analizine göre sadece çalışılan iş pozisyonu değişkeni arasında

anlamli bir istatistiksel iliŒki tespit edilirken, diğer deęiŒkenlerle anlamli bir iliŒki tespit edilememiŒtir ($p>0,05$).

ÇalıŒılan iŒ pozisyonu ile sorunların doğru ve tam kavranması için astlarla beraber çalıŒma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalıŒanlar mavi yakalı çalıŒanlara göre sorunların tam ve doğru olarak kavranması için astlarla beraber çalıŒmayı daha yüksek oranda tercih etmektedirler.

ÇalıŒma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireyler arasında var olan çatıŒma ile ilgili yargılardan ‐Astlarımın isteklerine genellikle uyarım.‑ yargısının cinsiyet, yaŒ, eğitim, ortalama aylık gelir, çalıŒma sektöru, coğrafi bölge, iŒyerindeki pozisyon, iŒletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karŒılaŒtırılmalı analizi Ek Tablo 65’de gösterilmiŒtir.

ÇalıŒma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireyler arasında var olan çatıŒmanın analizinde kullanılan astlarımın isteklerine genellikle uyarım yargısına katılımcılar daha yüksek oranda kısmen katılım ve kısmen red cevabı vermiŒlerdir. Yargıya tam katılanlar %23, hiç katılmayanlar ise %2,8 oranlarındadır.

Katılımcıların astların isteklerine genellikle uyması yargısı ile çalıŒılan faaliyet alanı, coğrafi bölge ve iŒletme büyüklüğü deęiŒkenleri dıŒında kalan deęiŒkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamli bir iliŒki tespit edilememiŒtir ($p>0,05$).

İŒletmelerin faaliyet alanları ile çalıŒma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireyler arasında var olan çatıŒma ile ilgili yargılardan astlarımın isteklerine genellikle uyarım yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Yonga levha sektöru dıŒında kalan diğer sektörlerde çalıŒanların yargıya daha çok olumlu yönde katıldıkları görölmüŒtür.

İŒletme büyüklüğü deęiŒkeni ile astlarımın isteklerine genellikle uyarım yargısı arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir ($p<0,05$). Mikro iŒletmelerde çalıŒanların en yüksek oranda tam red cevabı verdikleri, küçük ölçekli iŒletme çalıŒanlarının ise yargı hakkında daha çok olumsuz yönde cevap verdikleri görölmüŒtür.

ÇalıŒma kapsamında ele alınan yargılardan ‐Bir kararı kendi lehime yapmak için otoritemi kullanırım.‑ yargısının cinsiyet, yaŒ, eğitim, ortalama aylık gelir, çalıŒma sektöru, coğrafi bölge, iŒyerindeki pozisyon, iŒletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karŒılaŒtırılmalı analizi Ek Tablo 66’da gösterilmiŒtir.

Bir kararı kendi lehine yapmak için otoritemi kullanırım yargısı tüm katılımcılarca en az destek verilen yargı olmuştur. Yargıya tamamen katılmayanların oranı en yüksek oranda, tamamen katılanların oranı ise en az katılım gösterilen likert ölçek değeri olmuştur. Yargıya olumsuzluk yönünde daha fazla cevaplar verilmiştir. Çalışanların kararları lehlerine çevirmek için otoritelerini kullanmadıkları söylenebilir.

Katılımcıların bir kararı kendi lehlerine çevirmek için otoritelerini kullanmaları yargısı ile çalışılan faaliyet alanı, coğrafi bölge ve işletme büyüklüğü değişkenleri dışında kalan değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışılan faaliyet alanı ile çalışanın bir kararı lehlerine çevirmek için otoritelerini kullanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre ve mobilya sektöründe çalışanların diğer sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek oranda bir kararın lehlerine çevrilmesi için otoritelerinden yararlandıkları söylenebilir.

Çalışılan işletme büyüklüğü değişkeni ile çalışanın bir kararı lehlerine çevirmek için otoritelerini kullanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar en yüksek oranda bir kararın lehlerine çevrilmesinde otorite kullanmadıklarını söylerlerken, küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar da fazla otorite kullanmadıklarını söylemektedirler.

3.2.4.3. Katılımcı Bireylerin Çevresi ve Ailesi ile Olan İlişkilerin Analizi

Katılımcı bireylerin çevreleri ve ailesi ile olan ilişkilerin analizi için çalışmada 3 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin çevresi ve ailesi ile olan ilişkilerin belirlenmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24. Katılımcı bireylerin çevresi ve ailesi ile olan ilişkilerin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin çevresi ve ailesi ile olan ilişkilerin analizi	Ort.	Std. Sp.
L1	İşyerinde yaptığım iş, çevrem ve ailemle olan ilişkilerimde soruna neden olmaz.	3,86	1,1456
L2	İşyerinde, çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunur.	3,60	1,1285
L3	Çalışanların ailevi sorunlarını çözümlenmelerine bir dost gibi yardımcı olunur.	3,59	1,1144

(1:Hiç yardımcı olunmaz; 2:Yardımcı olunmaz; 3:Kararsızım; 4:Yardımcı olunur; 5:Tamamen yardımcı olunur)

Katılımcı bireylerin çevreleri ve ailesi ile olan ilişkilerin analizi için yapılan değerlendirmelerde en yüksek katılımın, çalışanın işyerinde yaptığı işin ailesi ve çevresi ile olan ilişkilerde soruna neden olmaması yargısına sağlanmıştır. İşyerinde ailevi sorunların çözümünde bir dost gibi yardımcı olunur yargısı ile işyerinde çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunur yargısı katılımcıların en az önem verdikleri yargı olmuştur.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin aileleri ve çevreleri ile olan ilişkilerin analizinde kullanılan yargılardan “İşyerinde yaptığım iş, çevrem ve ailemle olan ilişkilerimde soruna neden olmaz.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 67’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin aileleri ve çevreleri ile olan ilişkilerin analizinde kullanılan yargılardan işyerinde yaptığım iş, çevrem ve ailemle olan ilişkilerimde soruna neden olmaz yargısına katılımcıların olumlu yönde ve yaklaşık %69 oranında katılım sağlanmıştır. Yargı hakkında olumsuz yönde düşünenlerin oranı ise %13,2 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların işyerinde yaptıkları iş, çevreleri ve aileleri ile olan ilişkilerinde soruna neden olmaz yargısı ile katılımcının eğitim seviyesi, işletmenin faaliyet alanı, coğrafi bölge ve işletme büyüklüğü değişkeni dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının eğitim seviyesi ile çalışanların işyerinde yaptıkları iş, çevreleri ve aileleri ile olan ilişkilerinde soruna neden olmaz yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Eğitim düzeylerinden yüksek okul mezunlarının hem olumlu yönde hem de olumsuz yönde yargıya yüksek katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunlarının daha yüksek oranda olumlu yönde katkı yaptıkları bunu ilköğretim mezunlarının izlediği görülmektedir.

İşletmelerin faaliyet alanları değişkeni ile çalışanların işyerinde yaptıkları iş, çevreleri ve aileleri ile olan ilişkilerinde soruna neden olmaz yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde çalışanların yargıya en yüksek oranda olumsuz yönde, yonga levha işletmelerinde çalışanların en yüksek oranda tamamen katılım gösterdikleri ve mobilya

işletmelerinde çalışanların da yargıya en yüksek oranda olumlu yönde cevap verdikleri görülmektedir.

Çalışan işletme büyüklüğü değişkeni ile çalışanların işyerinde yaptıkları iş, çevreleri ve aileleri ile olan ilişkilerinde soruna neden olmaz yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletmelerde yer alan çalışanların yargıya hem tam katılım hem de tam red oranlarında en yüksek oranlarda katıldıkları, daha çok yargıya olumlu yönde destek oldukları tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin aileleri ve çevreleri ile olan ilişkilerin analizinde kullanılan yargılardan “İşyerinde, çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 68’de gösterilmiştir.

İşyerinde, çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunur yargısına tüm katılımcıların en yüksek katılım gösterdikleri likert yargı %44,1 oranında kısmen katılım yargısıdır. Tüm katılımcıların %20,1’i yargıya tam katılırken, %6,8’inin ise hiç katılmadıkları tespit edilmiştir.

Katılımcının cinsiyeti, ortalama gelir seviyesi, işletmelerin faaliyet alanları ve mesleki deneyim değişkenleri ile işyerinde çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş dağılımları ile işyerinde çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaş dağılımlarından 25-34 arası olanların yargıya en yüksek oranda olumsuz yönde, 45-55 arasında olanların da en yüksek oranda olumlu yönde katıldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile işyerinde çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yüksekokul mezunu çalışanlar en yüksek oranda yargıya hiç katılmazlarken, lise mezunları daha çok olumsuz yönde yargıya katılmaktadırlar. Lisansüstü mezunu çalışanların %80 oranında kısmen katılım, %20 oranında da tamamen katılım gösterdikleri, üniversite mezunlarının ise %70 oranında olumlu yönde yargıya katıldıkları saptanmıştır.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile işyerinde çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara Bölgesinde yer alan işletme çalışanları yargıya en yüksek oranda hiç katılmazlarken daha çok olumsuz yönde cevap vermişlerdir. İç Anadolu Bölgesinde yer alan işletme çalışanları ise hem en düşük oranda yargıya hiç katılmazlarken, en yüksek oranda tamamen katılım ve yüksek oranda da olumlu yönde katılım sağlamışlardır. Ege Bölgesinde yer alan işletme çalışanları yargıya en düşük olumsuz yönde cevap vermişlerdir.

İşyerinde çalışılan iş pozisyonu değişkeni ile işyerinde, çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlara göre işle ilgili olmayan sorunların çözümünde yardımcı olunmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin büyüklükleri ile işyerinde çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça olumlu yönde cevap verenlerin oranı azalırken, olumsuz yönde cevap verenlerin ise oranı artmaktadır.

Çalışma kapsamındaki katılımcı bireylerin aileleri ve çevreleri ile olan ilişkilerin analizi ile ilgili faktörler içerisinde ele alınan “İşyerinde çalışanların ailevi sorunlarını çözümlenmelerine bir dost gibi yardımcı olunur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 69’da gösterilmiştir.

Tüm katılımcılarca işyerinde çalışanların, ailevi sorunlarını çözümlenmelerine bir dost gibi yardımcı olunur yargısına %61,6 oranında olumlu yönde katılım gösterilmiştir. Yargıya olumsuz yönde katılım gösterenlerin oranı %17 olarak saptanmıştır. Katılımcılara göre işletmelerde ailevi sorunların çözümünde kendilerine yardımcı olunmaktadır.

İşyerinde çalışanların ailevi sorunlarını çözümlenmelerine bir dost gibi yardımcı olunur yargısı ile katılımcıların yaşları, ortalama gelir seviyeleri, çalıştıkları iş pozisyonları ve mesleki deneyimleri arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının cinsiyet değişkeni ile işyerinde çalışanların ailevi sorunlarını çözümlenmelerine bir dost gibi yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkekler

yargıya hem olumlu yönde hem de olumsuz yönde yüksek katılım göstermektedirler. Bayanlar ise yargıya daha çok karasız kalmaktadırlar.

Katılımcının eğitim seviyesi değişkeni ile işyerinde çalışanların ailevi sorunlarını çözümlmelerine bir dost gibi yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lise mezunu çalışanlar yargıya yüksek oranda olumsuz yönde katılırlarken, ilköğretim, lisansüstü ve üniversite mezunları sırasıyla yüksek oranda olumlu yönde yargıya katılmaktadırlar.

Katılımcının çalıştığı işletmenin faaliyet alanı değişkeni ile işyerinde çalışanların ailevi sorunlarını çözümlmelerine bir dost gibi yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde çalışanlar yargıya en yüksek oranda hiç katılmazlarken aynı zamanda yüksek oranda da olumsuz yönde katılmaktadırlar. Yonga levha işletmelerinde çalışanlar yargıya en yüksek oranda tam katılım, mobilya çalışanları ise yüksek oranda olumlu yönde katılım sağlamaktadırlar.

Katılımcının çalıştığı işletmenin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile işyerinde çalışanların ailevi sorunlarını çözümlmelerine bir dost gibi yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Batı Karadeniz Bölgesinde yer alan işletme çalışanları yargıya yüksek oranda olumsuz yönde, Ege Bölgesinde yer alan işletme çalışanları da yargıya düşük oranda olumsuz yönde katkı yapmışlardır. Akdeniz Bölgesinde yer alan işletme çalışanları yargıya en yüksek oranda tam katılım sağlarken, Ege ve İç Anadolu Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları da yargıya yüksek oranda ve olumlu yönde katkı sağlamışlardır.

Katılımcının çalıştığı işletmelerin büyüklükleri ile işyerinde çalışanların ailevi sorunlarını çözümlmelerine bir dost gibi yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Tüm katılımcılar dikkate alındığında işletme büyüklüğü arttıkça işyerinde çalışanların, ailevi sorunlarını çözümlmelerine bir dost gibi yardımcı olunmadığı fikri daha çok onaylanmaktadır.

3.2.4.4. Katılımcı Bireylerin Özel Yaşamına Gösterilen Saygının Analizi

Katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygının analizi için çalışmada 2 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygının

belirlenmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 25’de gösterilmiştir.

Tablo 25. Katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygının analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygı	Ort.	Std. Sp.
M1	İşyerinde çalışanların dini inanış ve uygulamalarına saygılı olunur.	4,29	1,0360
M2	İşyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur.	3,15	1,3154

Katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygının analizinde kullanılan 2 yargıdan işyerinde çalışanların dini inanış ve uygulamalarına saygılı olunması yargısı yüksek oranda destek görmüştür. İşyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, onlara yardımcı olunur yargısı da kararsızlık düzeyinde onaylanmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygın analiziyle ilgili yargılardan “İşyerinde çalışanların dini inanış ve uygulamalarına saygılı olunur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 70’de gösterilmiştir.

İşyerinde çalışanların dini inanış ve uygulamalarına saygılı olunur yargısına tüm katılımcıların %57,1’i tamamen katılmakta, %27,1’i de kısmen katılmaktadır. Yargıya hiç katılmayanlar %2,6, kısmen katılmayanlar da %7,2’de kalmıştır. Çalışma sonucunda katılımcıların, işyerlerinde dini inanış ve uygulamalarını rahatlıkla yapabildikleri sonucuna varılmıştır.

Çalışmada işletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni dışında kalan diğer değişkenlerle ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygının analizi içinde ele alınan “İşyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 71’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin özel yaşamına gösterilen saygının analizi içindeki işyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur yargısına katılımcıların

%18,1'i tam katılım, %28,3'ü kısmen katılım, %24'ü kısmen red ve %12,6'sı da tamamen red cevabı vermiştir. Yargıya katılımcıların %17'si kararsız kalmışlardır.

İşyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur yargısı ile katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim seviyesi, ortalama aylık geliri ve mesleki deneyimi arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışılan faaliyet alanı değişkeni ile işyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre ve lif levha işletmelerinde çalışanların yargı hakkında olumsuz yönde, yonga levha ve mobilya işletmelerinde çalışanlar ise daha çok yargıya olumlu yönde cevaplar vermişlerdir.

Çalışılan işletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile işyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara ve Akdeniz Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları yargıya olumsuz yönde, Ege ve İç Anadolu Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları ise yargıya olumlu yönde cevaplar vermişlerdir. Batı Karadeniz Bölgesinde yer alan işletmeler yargıya olumlu yönde cevaplar vermişlerdir ancak cevaplarının genel ortalama oranlarından daha düşük tespit edilmiştir.

Çalışılan işletmelerde çalışanların iş pozisyonu değişkeni ile işyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar daha yüksek oranda olumsuz, beyaz yakalı çalışanlar ise daha yüksek oranda olumlu yönde yargıya katılmışlardır.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta ölçekli ve büyük ölçekli işletme çalışanlarının yargıya olumsuz yönde, mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanların ise yargıya olumlu yönde katıldıkları tespit edilmiştir.

3.2.4.5. İşyerinde Yaşanılan Duygusal Tacizin (Mobbing) Analizi

İşyerinde yaşanan duygusal tacizin analizi için çalışmada 11 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizde

kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26. Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal taciz	Ort.	Std. Sp.
N1	Sahip olduğunuz yetenekten daha az/çok yetenek gerektiren işler size verilir mi?	2,17	1,1211
N2	Siz konuşurken sebepsiz yere sözünüz kesilir mi?	1,91	0,9093
N3	Kararlarınız sürekli sorgulanır mı?	1,91	0,9388
N4	İnsanların arkanızdan kötü konuştuğunu düşündüğünüz olur mu?	1,90	1,0353
N5	Yaptığınız iş sürekli ve haksız yere eleştirilir mi?	1,88	1,0191
N6	Görev yeriniz ya da işiniz sürekli değiştirilir mi?	1,64	1,0133
N7	Yüzünüze bağırlı veya yüksek sesle azarlanır mısınız?	1,63	0,9103
N8	Çevrenizdeki insanların sizinle <u>konuşmadıkları</u> olur mu?	1,61	0,8299
N9	İş arkadaşlarınız sanki siz orada değilmişsiniz gibi davranır mı?	1,61	0,9425
N10	Küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülür müsünüz?	1,41	0,7849
N11	Telefonla, sözlü ya da yazılı tehditler alır mısınız?	1,22	0,6425

(1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman)

Katılımcı bireylere göre işyerinde yaşanan duygusal tacizin analizi için kullanılan yargılardan en çok rahatsızlık duyulan yargı bireyin sahip olduğu yetenekten daha az/çok yetenek gerektiren işlerin taraflarına verilmesidir. Bu yargıdan sonra işletmelerde çalışanların konuşurken sebepsiz yere sözlerinin kesilmesi, verdikleri kararların sürekli sorgulanması yargıları yaşanan duygusal taciz davranışlarında önemli görülen yargılar olarak tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylere göre en az rahatsızlık duyulan duygusal taciz davranışı kendilerinin telefonla sözlü ya da yazılı olarak tehditler alması yargısıdır. Bunun yanında çalışanların küçük düşürücü, alçaltıcı isimler takılarak alay edilmeleri ve gülünç duruma düşürülmeleri de yaşanan duygusal taciz davranışları arasında az maruz kalınan davranış olarak gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili yargılardan “Sahip olduğunuz yetenekten daha az/çok yetenek gerektiren işler size verilir mi?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 72’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireyin işyerinde yaşadığı duygusal tacizin analizinde kullanılan yargılardan sahip olunan yetenekten daha az/çok yetenek gerektiren işlerin taraflarına verilmesi yargısına tüm katılımcılar %30,5 oranında hiçbir

zaman maruz kalmadıklarını, %42,1 oranında zaman zaman maruz kaldıklarını, %9'unun çoğu zaman %5,4'ünün de her zaman maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir.

Katılımcı bireyin işyerinde yaşadığı duygusal tacizin analizinde kullanılan yargılardan sahip olunan yetenekten daha az/çok yetenek gerektiren işlerin taraflarına verilmesi yargısı ile katılımcının ortalama gelir seviyesi ve coğrafi bölge değişkenleri dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan "Siz konuşurken sebepsiz yere sözünüz kesilir mi?" yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 73'de gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan siz konuşurken sebepsiz yere sözünüz kesilir mi? yargısına katılımcıların %35,1'i kesinlikle katılmamaktadır. Katılımcıların %48,3'ü yargıya zaman zaman, %5,2'sinin çoğu zaman, %2'sinin de her zaman yargıya maruz kaldıkları söylenebilir.

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan siz konuşurken sebepsiz yere sözünüz kesilir mi? yargısı ile katılımcının yaşı, eğitim durumu, çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge ve çalışılan iş pozisyonu değişkenleri dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş dağılımları ile katılımcıların konuşurken sebepsiz yere sözlerinin kesilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcılardan 15-24 arası yaşta olanlar ve 25-34 arası yaşta olanlar %9 ve daha yüksek oranda konuşurken sebepsiz yere sözlerinin kesildiğini söylemektedirler. 45-55 ve 56 ve daha yüksek yaşta olanların konuşurken sebepsiz yere sözlerinin hiç kesilmediği verdiği cevaplara bakılarak söylenebilir.

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile katılımcıların konuşurken sebepsiz yere sözlerinin kesilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yüksekokul ve üniversite mezunlarının yargı hakkında diğer eğitim gruplarından daha yüksek oranda rahatsızlık duymadıkları söylenebilir. Yine yüksekokul, lise ve ilköğretim mezunu çalışanların sırasıyla yargıdan diğer eğitim gruplarına göre daha fazla etkilendikleri tespit edilmiştir. Lisansüstü (%100) ve üniversite (%95) mezunlarının yargıdan hiç rahatsızlık duymadıkları tespit edilmiştir.

Katılımcıların işletmelerdeki iş pozisyonları ile katılımcıların konuşurken sebepsiz yere sözlerinin kesilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar yargıdan hiç rahatsızlık duymadıklarını belirtmişlerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili yargılardan “Kararlarınız sürekli sorgulanır mı?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 74’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili yargılardan kararların sürekli sorgulanması yargısına tüm katılımcıların %37,1’i hiçbir zaman, %44,3’ü de zaman zaman kararların sorgulandığını dile getirmişlerdir. Kararların her zaman sorgulandığını ileten katılımcıların oranı %2,4, kararların çoğu zaman sorgulandığını vurgulayan katılımcıların oranı da %4,6 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin büyüklüğü dışında kalan cinsiyet, yaş eğitim, ortalama gelir, faaliyet alanı, coğrafi bölge, iş pozisyonu ve mesleki deneyim dışında kalan değişkenler ile kararların sürekli sorgulanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

İşletme büyüklüğü değişkeni ile kararların sürekli sorgulanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Orta büyüklükteki işletmelerde çalışanların %51,4’ü kararların hiç sorgulanmadığını, büyük ölçekli işletmelerle beraber olarak da %86 oranında kararların sorgulanmadığı yönünde cevaplar verdikleri görülmüştür. Mikro işletmelerde çalışanların %24,3; küçük ölçekli işletmelerde çalışanların da %8,4 oranında verdikleri kararların sürekli sorgulandığı tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan “İnsanların arkanızdan kötü konuştuğunu düşündüğünüz olur mu?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 75’de gösterilmiştir.

İnsanların arkanızdan kötü konuştuğunu düşündüğünüz olur mu? yargısına tüm katılımcıların %3,6’sı tamamen katılmaktadırlar ve her zaman bu türden bir düşünce içine girdiklerini belirtmektedirler. Katılımcıların %42,9’u hiçbir zaman insanların arkalarından

kötü konuşmadığını düşünürken, %37,1'i de zaman zaman kötü konuştuklarını düşündüklerini dile getirmişlerdir.

İşletme büyüklüğü ve mesleki deneyim değişkenleri dışında kalan diğer değişkenler ile insanların arkasından kötü konuştuğunu düşünme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların çalıştığı işletmelerin büyüklükleri ile insanların arkalarından kötü konuştuğunu düşünme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar en yüksek oranda yargıya olumsuz yönde katılırken, mikro işletmelerde çalışanlar en yüksek oranda olumlu yönde cevap vermişler yani insanların arkalarından kötü konuştuğunu düşündüklerini ileri sürmüşlerdir. Küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar da insanların arkalarından kötü konuştuğunu düşünmektedir.

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile insanların arkalarından kötü konuştuğunu düşünme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 3 yıl ve daha az deneyime sahip çalışanlarda insanların arkalarından kötü konuştuğunu düşünenler yargıya en yüksek oranda olumsuz katılırken, 11-20 yıllık mesleki deneyime sahip çalışanlar yargıya en yüksek oranda olumsuz yönde katılmaktadırlar. 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip çalışanlar yargıya en yüksek oranda olumlu yönde katılım gösterirken, 4-10 yıllık mesleki deneyime sahip çalışanlar yargıya en yüksek oranda olumlu yönde katılmışlardır yani insanların arkalarından kötü konuştuğunu düşünmektedirler.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili yargılardan “Yaptığınız iş sürekli ve haksız yere eleştirilir mi?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 76’da gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili yargılardan yapılan işin sürekli ve haksız yere eleştirilmesi yargısına tüm katılımcıların %44,1'i hiçbir zaman, %35,1'i de zaman zaman eleştirilir cevabı vermişlerdir. Çalışanların %2,6'sı her zaman, %6,4'ü de çoğu zaman yaptıkları işin sürekli ve haksız yere eleştirildiğini ileri sürmektedirler.

Yapılan işin sürekli ve haksız yere eleştirilmesi yargısı ile işletmelerin bulunduğu coğrafi bölge ve çalışanların işyerindeki pozisyonları dışında kalan değişkenler arasında

yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışanların işletmedeki iş pozisyonu değişkeni ile çalışanların yaptıkları işin sürekli ve haksız yere eleştirilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanların daha yüksek oranlarda yaptıkları işin sürekli ve haksız yere eleştirilmediğini savunduğu saptanırken, mavi yakalı çalışanlarda yaptıkları işin sürekli ve haksız yere %10,3 oranında da olsa eleştirildiği sonucuna varılmıştır.

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan “Görev yeriniz ya da işiniz sürekli değiştirilir mi?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 77’de gösterilmiştir.

Görev yeriniz ya da işiniz sürekli değiştirilir mi? yargısına tüm katılımcıların %61,1’i hiçbir zaman değiştirilmez, %25,9’u zaman zaman değiştirilir, %5,8’i çoğu zaman değiştirilir ve %3’ünün de her zaman değiştirilir dedikleri tespit edilmiştir.

Katılımcının cinsiyeti, yaşı, ortalama gelir seviyesi ve mesleki deneyim değişkenleri ile görev yeriniz ya da işiniz sürekli değiştirilir mi? yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim seviyesi değişkeni ile görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirilir mi? yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça çalışanların görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirilmediği tespit edilmiştir.

İşletmelerin faaliyet alanları ile görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirilir mi? yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha işletmelerinde çalışanlarda %96, diğer sektörlerde çalışanlarda ise %86 ve daha yüksek oranlarda çalışanların görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirilmediği tespit edilmiştir. Lif levha, entegre ve mobilya çalışanlarında %9,5’den yüksek oranlarda çalışanların görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirildiği ileri sürülmüştür.

Katılımcıların işyerindeki iş pozisyonu değişkeni ile görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirilir mi? yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar %97

oranında, mavi yakalı çalışanlar ise %67,3 oranında çalışanların görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirilmediğini ileri sürdükleri tespit edilmiştir.

Katılımcı işletmelerin büyüklükleri ile görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirilir mi? yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Orta büyüklükteki işletmelerde çalışanların 94,5 oranında, diğer işletme büyüklüğünde çalışanların ise %80'in üstündeki oranlarda çalışanların görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirilmediğini savundukları tespit edilmiştir. Mikro işletme çalışanları yargıya her zaman cevabı vermemişlerdir, ancak %15,2 oranında çoğu zaman çalışanların görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirildiğini ileri sürmüşlerdir. Küçük işletmelerde çalışanlar da %10,5 oranında çalışanların görev yerlerinin ya da işlerinin sürekli olarak değiştirildiğini ileri sürmüşlerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili yargılardan “Yüzünüze bağırlır veya yüksek sesle azarlanır mısınız?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 78’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili yüzünüze bağırlır veya yüksek sesle azarlanır mısınız? yargısına tüm katılımcıların %58,1 oranında hiçbir zaman, %28,7 oranında da zaman zaman cevabı verdikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların %1,2’si yargıya her zaman, %5,2’si de çoğu zaman cevabı vermişlerdir.

Yüzünüze bağırlır veya yüksek sesle azarlanır mısınız? yargısı ile çalışmada kullanılan değişkenler arasında yapılan ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan “Çevrenizdeki insanların sizinle konuşmadıkları olur mu?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 79’da gösterilmiştir.

Çevrenizdeki insanların sizinle konuşmadıkları olur mu? yargısına tüm katılımcıların %54,7’si hiçbir zaman, %35,5 oranında zaman zaman şeklinde verdikleri cevaplarla yargıdan rahatsızlık duymadıklarını, %2,8’inin çoğu zaman ve %1,4’ünün de her zaman cevaplarıyla yargıdan rahatsızlık duyduklarını ileri sürdükleri tespit edilmiştir.

Çevrenizdeki insanların sizinle konuşmadıkları olur mu? yargısı ile coğrafi bölge dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili yargılardan “İş arkadaşlarınız sanki siz orada değilmişsiniz gibi davranır mı?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 80’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analiziyle ilgili iş arkadaşlarınız sanki siz orada değilmişsiniz gibi davranır mı? yargısına %60,7 oranında hiçbir zaman, %25,3 oranında zaman zaman, %3,2 oranında çoğu zaman ve %2,4 oranında da her zaman cevapları verilmiştir.

İş arkadaşlarınız sanki siz orada değilmişsiniz gibi davranır yargısı ile katılımcının eğitim seviyesi, coğrafi bölge ve işletme büyüklüğü değişkenleri dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim seviyeleri değişkeni ile iş arkadaşlarınız sanki siz orada değilmişsiniz gibi davranır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda eğitim seviyesi arttıkça çalışanların iş arkadaşları sanki onlar orada değilmişlermiş gibi davranmaktadır sonucuna varılmıştır.

İşletme büyüklüğü değişkeni iş arkadaşlarınız sanki siz orada değilmişsiniz gibi davranır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda işletme büyüklüğü arttıkça iş arkadaşlarının sanki onlar orada değilmişlermiş gibi davranma oranında azalma olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan “Küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülür müsünüz?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 81’de gösterilmiştir.

Küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülür müsünüz? yargısına katılımcıların %73’ü hiçbir zaman, %16,8’i de zaman zaman cevabı vererek

yargı hakkında yüksek oranda rahatsızlık duymadıkları tespit edilmiştir. Yargıdan rahatsızlık duyanların oranı da %0,8 ile her zaman, %2,2 ile de çoğu zaman şeklinde tespit edilmiştir. Küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülür müsünüz? yargısı ile katılımcıların yaşları, eğitim seviyeleri, ortalama gelir seviyeleri ve mesleki deneyimleri arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların cinsiyeti ile çalışanların işletmelerinde küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkeklerin daha yüksek oranda bayanların ise daha düşük oranda işyerlerinde küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmediği tespit edilirken bayanların yargıya daha yüksek oranda kararsız kaldıkları görülmüştür.

İşletmelerin çalıştığı faaliyet alanı değişkeni ile çalışanların işletmelerinde küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha ve entegre işletmelerde çalışanlara göre işletmelerde çalışanlar arasında küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmenin (%95 ve üstü) yüksek oranda olmadığı, sadece mobilya sektöründe çalışanlarda (%4,3) yargıdan rahatsızlık duyulduğu tespit edilmiştir.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölgeler ile çalışanların işletmelerinde küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara Bölgesinde çalışanlar (%87,3) dışında yer alan bölgelerde çalışanlar %90'ın üzerinde işletmelerde çalışanlar arasında küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmediklerini bildirmişlerdir. Marmara (%5,6) ve İç Anadolu (%4,4) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları yargıdan rahatsızlık duyarlarken diğer bölgelerde yargıdan rahatsızlık duyulmamaktadır.

Çalışılan iş pozisyonu değişkeni ile çalışanların işletmelerinde küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre işletmelerde çalışanlar arasında küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmemektedirler.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile çalışanların işletmelerinde küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşletme büyüklüğü arttıkça işletmelerde çalışanlar arasında küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülmenin olmadığı görülmüştür.

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan “Telefonla, sözlü ya da yazılı tehditler alır mısınız?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 82’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin işyerinde yaşadıkları duygusal tacizin analizi içinde ele alınan telefonla, sözlü ya da yazılı tehditler alır mısınız? yargısı tüm katılımcılarca en az katılım gösterilen yargı olmuştur, yani katılımcılar en az oranda bu yargıdan rahatsızlık duymaktadırlar. Katılımcıların %86,6’sı hiçbir zaman, %8’i de zaman zaman, %1,8’i çoğu zaman ve %0,6’sı her zaman cevabı verdikleri tespit edilmiştir.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölgeler ile katılımcıların telefonla sözlü ya da yazılı tehditler alıp almamaları yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara Bölgesinde yer alan işletme çalışanları %90, diğer bölgelerde çalışanlar ise %95 oranlarında yargıdan rahatsızlık duymamaktadırlar. İç Anadolu Bölgesinde yer alan işletme çalışanları %2,2 yargıya her zaman cevabı vermişlerdir.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile katılımcıların telefonla sözlü ya da yazılı tehditler alıp almamaları yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda işletme büyüklüğü arttıkça yargıdan duyulan rahatsızlık oranı azalmaktadır.

3.2.4.6. Katılımcının İşyerinde Çalışma Ekibi ile Uyum Sağlama Derecesinin Analizi

Katılımcı bireylerin işyerinde çalışma ekibi ile uyum sağlama derecesinin analizi için çalışmada 3 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin işyerinde çalışma ekibi ile uyum sağlama derecesinin belirlenmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların

önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. Katılımcı bireylerin işyerinde çalışma ekibi ile uyum sağlama derecesinin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin işyerinde çalışma ekibiyle uyum sağlama derecesi	Ort.	Std. Sp.
O1	Çalışan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan mutlu olurum.	3,79	0,9960
O2	İşyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanıyorum.	3,64	1,1293
O3	İşyerimde rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi tatmin edicidir.	3,47	1,0396

(1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum)

Katılımcı bireylerin işyerinde çalışma ekibi ile uyum sağlama derecesinin analizi içinde ele alınan yargılardan arkadaşlarıyla ailece görüşmeler yapmaktan mutluluk duymaları yargısı tüm katılımcıların en fazla katıldıkları yargı olmuştur. Katılımcılar işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışmanın olduğuna katılmaktadırlar. Tüm katılımcılara göre işyerlerinde üstlendikleri rollerdeki açıklık seviyesinin tatmin edici olması yargısı kararsızlık düzeyinde kabul görmüştür.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde çalışma ekibi ile uyum sağlama derecesinin analizinde kullanılan yargılardan “Çalışan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan mutlu olurum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 83’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işyerinde çalışma ekibi ile uyum sağlama derecesinin analizinde kullanılan yargılardan çalışan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan mutlu olma yargısına tüm katılımcıların %22,7’si tamamen katılmaktayken, %48,3’ü kısmen katılmaktadırlar. Çalışmada çalışan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan hiç mutlu olmayanların oranı %3,4, kısmen mutlu olmayanların oranı da %8,2 olarak tespit edilmiştir.

Çalışan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan mutlu olma yargısı ile çalışmada ele alınan katılımcıların ortalama gelir seviyeleri, işletmelerin faaliyet alanları, işletmelerin bulunduğu coğrafi bölge ve işletme büyüklüğü değişkeni dışında kalan değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletmelerin faaliyet alanları ile çalışılan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan mutlu olma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalışanların %26,5 oranında, entegre çalışanları ise %15,2 oranında çalıştıkları arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan daha yüksek düzeyde mutluluk duymamaktadırlar. Yonga levha sektöründe çalışanlar çalıştıkları arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan daha yüksek düzeyde mutluluk duymaktadırlar.

Katılımcıların çalıştıkları işletme büyüklüğü değişkeni ile çalışılan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan mutlu olma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar çalıştıkları arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan daha yüksek düzeyde mutluluk duymazken, orta ölçekli ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar çalıştıkları arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan daha yüksek düzeyde mutluluk duymaktadırlar.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin çalışma ekibi ile uyum sağlama derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan “İşyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanıyorum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 84’de gösterilmiştir.

İşyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanılması yargısına tüm katılımcıların %23,8’i tamamen katılırken, %38,8 oranında katılıyorum, %5,8 oranında hiç katılmıyorum ve %10,8 oranında da katılmıyorum cevabı vermişlerdir.

İşyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanılması yargısı ile çalışılan faaliyet alanı, coğrafi bölge ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

İşletmelerin faaliyet alanı değişkeni ile işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalışan katılımcıların en yüksek oranda işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışmanın olduğuna inanmadığı tespit edilmiştir. Yonga levha sektöründe çalışanların yargıdan en yüksek oranda memnunluk duydukları görülmüştür.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına

göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara, Batı Karadeniz, İç Anadolu ve Akdeniz Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları %19 oranında işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışmanın olduğuna inanmamaktadırlar. Ege (%88) ve Orta/Doğu Karadeniz (%78) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışmanın olduğuna inanmaktadırlar.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanılması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta büyüklükteki işletmelerde (%25) çalışanlar ile büyük ölçekli işletmelerde (%19,5) çalışanlar en yüksek oranda işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışmanın olmadığına inanırken, mikro ölçekli işletmelerde çalışanlar (%78,8) işyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışmanın olduğuna inanmaktadırlar.

Çalışma kapsamındaki katılımcı bireylerin çalışma ekibi ile uyum sağlama derecelerinin analizi ile ilgili yargılar içerisinde ele alınan “İşyerimde rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi tatmin edicidir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 85’de gösterilmiştir.

Çalışma kapsamındaki katılımcı bireylerin çalışma ekibi ile uyum sağlama derecelerinin analizinde kullanılan işyerimde rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi tatmin edicidir yargısına tüm katılımcıların %14,4’ü tamamen katılırken, %39,7’si kısmen katılmakta, %11,4’ü kısmen katılmamakta, %5,2’si de hiç katılmamaktadırlar. Katılımcıların %29,3’ü yargı hakkında kararsız kalmışlardır.

İşyerimde rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi tatmin edicidir yargısı ile katılımcının cinsiyeti, yaşı, işletmelerin faaliyet alanı ve coğrafi bölge değişkenleri arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının eğitim seviyesi ile işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yüksekokul mezunu çalışanlar (%25,6) ve ilköğretim mezunu çalışanlar (%18,9) işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olmamaktadırlar. Lisansüstü mezunu çalışanlar yargıya %50 oranında kısmen katılım, %30 oranında da tamamen katılım göstermiş ve

üniversite mezunlarının da yargıya %64 oranında olumlu yönde cevap verdikleri tespit edilmiştir.

Katılımcının ortalama gelir seviyesi ile işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1751-2500 TL arası gelir elde edenler (%21) ile 1001-1750 TL arası gelir elde edenler (%19) işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olmamakta, 1001-1750 TL arasında gelir elde edenler diğer gelir gruplarından daha yüksek oranda işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olmaktadır.

Katılımcının işyerindeki iş pozisyonu değişkeni ile işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olmazken, beyaz yakalı çalışanlar işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden daha yüksek oranda tatmin olmaktadır.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta büyüklükteki işletme çalışanları ile büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olmamaktadırlar. Mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar ise diğer işletme büyüklüklerine göre daha yüksek oranda işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olmaktadır.

Katılımcıların mesleki deneyim seviyeleri ile işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olma yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların mesleki deneyimleri arttıkça işyerlerindeki rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyinden tatmin olma seviyesinde azalma meydana gelmektedir.

3.2.5. İş ile İlgili Temel Özelliklerin Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi

3.2.5.1. Katılımcının İşteki Teknik Bilgisinin Analizi

Katılımcı bireylerin işteki teknik bilgilerinin analizi için çalışmada 2 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin işteki teknik bilgilerinin belirlenmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. Katılımcı bireylerin işteki teknik bilgilerinin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin işteki teknik bilgilerinin analizi	Ort.	Std. Sp.
Ö1	Yaptığım iş, yeteneklerime uygundur.	4,09	1,0141
Ö2	Yaptığım iş, aldığım eğitim düzeyi için uygundur.	3,72	1,1781

(1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum)

Katılımcı bireylerin işteki teknik bilgilerinin analizinde ele alınan 2 yargıdan en yüksek katılım çalışanların yaptıkları işin yeteneklerine uygun olması yargısı tespit edilmiştir. Katılımcılara göre yapılan iş alınan eğitim seviyesine daha düşük oranda uygun olurken, çalışanların yeteneklerine daha yüksek oranda uygundur.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işteki teknik bilgilerinin analizinde kullanılan yargılardan “Yaptığım iş, yeteneklerime uygundur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 86’da gösterilmiştir.

Çalışanların işteki teknik bilgilerinin analizinde kullanılan yapılan işin yeteneklerine uygunluğu yargısına tüm katılımcıların %39,9’u tamamen katılmakta, %41,5’i kısmen katılmakta, %4,8’i katılmamakta ve %3,8’i de hiç katılmamaktadır. Katılımcıların %10’u yargıya kararsız kalmışlardır.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni dışında kalan ve çalışmada ele alınan diğer değişkenler ile yapılan işin yeteneklerine uygun olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işteki teknik bilgilerinin analizinde kullanılan yargılardan “Yaptığım iş, aldığım eğitim düzeyi için uygundur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 87’de gösterilmiştir.

Çalışanların işteki teknik bilgilerinin analizinde kullanılan yargılardan yapılan işin alınan eğitim düzeyine uygunluğu yargısına tüm katılımcıların %28,5’inin tamamen katıldığı, %39,1’inin kısmen katıldığı, %11,4’ünün kısmen katılmadığı ve %6,4’ünün de hiç katılmadığı tespit edilmiştir. Yaklaşık %14,6’lık bir katılımcı kitlesinin yargı hakkında kararsız kaldığı görülmektedir.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni dışında kalan ve çalışmada ele alınan diğer değişkenler ile yapılan işin alınan eğitim düzeyine uygunluğu yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Coğrafi bölge değişkeni ile yapılan işin alınan eğitim düzeyine uygun olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara (%25), Akdeniz (%20) ve Orta/Doğu Karadeniz (%18) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları yapılan işin alınan eğitim düzeyine uygun olmadığını belirtmektedirler. Ege Bölgesinde yer alan işletme çalışanları yargıya hiç katılmıyorum cevabı vermemişlerdir ve %90 oranında yapılan işin alınan eğitim düzeyine uygun olduğunu belirtmişlerdir.

3.2.5.2. Katılımcının Bedensel Olarak İşe Yeterliliğinin Analizi

Katılımcı bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizi için çalışmada 3 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin belirlenmesi ile ilgili yapılan analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 29. Katılımcı bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizi	Ort.	Std. Sp.
P1	İşyerindeki araç/gereç ve makineleri bedensel olarak kullanabilmekteyim.	4,20	1,0380
P2	Yaptığım işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme) açısından sorun yaşamıyorum.	4,14	0,9834
P3	Yaptığım iş, kas koordinasyonum için uygundur.	3,88	1,1097

(1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum)

Çalışanların yaptıkları işe bedensel olarak yeterli olup olmadığının analizinde 3 yargıdan yararlanılmıştır. Bu yargılar içinde tüm katılımcılarca en fazla katılım gösterilen yargı işyerindeki araç/gereç ve makinelerin bedensel olarak kullanılmasında sorun yaşanmaması yargısıdır. Bu yargıyı çalışanların yaptıkları işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme gibi) konusunda sorun yaşamamaları yargısı izlemektedir. Tüm katılımcılarca çalışanların en az katılım gösterdikleri ancak olumsuz yönde de cevap vermedikleri yargı yapılan işin kas koordinasyonları için uygun olmaması yargısıdır.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizinde kullanılan yargılardan “İşyerindeki araç/gereç ve makineleri bedensel olarak kullanabilmekteyim.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 88’de gösterilmiştir.

Katılımcıların bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizinde kullanılan yargılardan işyerindeki araç/gereç ve makineleri bedensel olarak kullanabilmekteyim yargısına tüm katılımcıların %48,1’i tamamen katılmakta, %37,5’i kısmen katılmakta, %4,6’sı kısmen katılmazken, %4,4’ü de yargıya hiç katılmamaktadırlar.

Çalışmada ele alınan değişkenler içinde işletmelerin faaliyet alanı değişkeni dışında kalan değişkenler ile işyerindeki araç/gereç ve makineleri bedensel olarak kullanabilmekteyim yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletmelerin faaliyet alanları ile işyerindeki araç/gereç ve makineleri bedensel olarak kullanabilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışan katılımcıların en düşük oranda olumsuz yönde, en yüksek oranda da olumlu yönde (%95,9) cevap verdikleri tespit edilirken, entegre çalışanları hem en yüksek oranda olumsuz yönde hem de en yüksek oranda (%62) yargıya tamamen katılmaktadırlar.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizinde kullanılan yargılardan “Yaptığım işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme) açısından sorun yaşamıyorum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 89’da gösterilmiştir.

Yapılan işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme) açısından sorun yaşamama yargısına tüm katılımcıların %42,3 oranında tamamen katılıyorum, %41,5 oranında kısmen katılıyorum, %6,4 oranında kısmen katılmıyorum ve %2,6 oranında da hiç katılmıyorum cevabı verdikleri tespit edilmiştir.

Yapılan işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme) açısından sorun yaşamama yargısı ile çalışılan iş pozisyonu ve işletme büyüklüğü dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışılan iş pozisyonu değişkeni ile yapılan işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme) açısından sorun yaşamama yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanların %58,4 oranında yargıya tamamen katıldıkları tespit edilmiştir.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile yapılan işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme) açısından sorun yaşamama yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletme çalışanları yargıya hiç katılmıyorum cevabı vermemişlerdir, ancak %21,2 oranında kısmen katılmıyorum cevabı vermişlerdir. Orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar da yargıya olumsuz yönde yüksek katılım göstermişlerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizinde kullanılan yargılardan “Yaptığım iş, kas koordinasyonum için uygundur.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 90’da gösterilmiştir.

Bireylerin bedensel olarak işe yeterliliklerinin analizinde kullanılan yargılardan yapılan iş, kas koordinasyonu için uygundur yargısına tüm katılımcıların %31,9’u tamamen, %43,5’i de kısmen katılırken, %7,6’sı kısmen, %5,6’sı da hiç katılmamaktadırlar. Yargıya kararsız kalanların oranı da %11,4’dür.

Katılımcının cinsiyeti, yaşı, ortalama aylık gelir düzeyi, eğitim seviyesi ve mesleki deneyim değişkenleri ile yapılan iş, kas koordinasyonu için uygundur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletmelerin faaliyet alanları ile yapılan iş, kas koordinasyonu için uygundur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışanlar yargıya hiç katılmıyorum cevabı vermemişlerdir ve en düşük oranda da yargıya olumsuz yönde katılmışlardır. Lif levha sektöründe çalışanlar %34,7 oranında yargıya katılmazlarken, yargıya en düşük oranda da olumlu yönde cevap vermişlerdir.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile yapılan iş, kas koordinasyonu için uygundur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Akdeniz (%27,5) ve Marmara (%14,2) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları yargıya olumsuz yönde, Ege (%85,7) ve Orta/Doğu Karadeniz (%90,2) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları da yargıya olumlu yönde cevaplar vermişlerdir.

İşletme çalışanlarının işyerlerindeki iş pozisyonları ile yapılan iş, kas koordinasyonu için uygundur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar ortalamadan daha düşük oranlarda yargıya olumlu yönde katılım göstermişlerdir.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile yapılan iş, kas koordinasyonu için uygundur yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletmelerde çalışanlar yargıya yüksek oranda olumsuz yönde düşük oranda da olumlu yönde cevaplar vermişlerdir. Orta büyüklükteki işletme çalışanları %25 oranında yargıya hiç katılmamaktadırlar. Küçük ölçekli işletmeler yargıya en yüksek oranlarda olumlu yönde cevaplar vermişlerdir.

3.2.5.3. Sahip Olunan Eğitim Düzeyi ve Verilen Hizmet İçi Eğitimlerin Analizi

Katılımcı bireylerin sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve verilen hizmet içi eğitimlerin analizi için çalışmada 3 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve verilen hizmet içi eğitimlerin analizinde kullanılan

yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 30. Katılımcı bireylerin sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve verilen hizmet içi eğitimlerin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyleri ve verilen hizmet içi eğitimler	Ort.	Std. Sp.
R1	İşletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır.	3,67	1,2318
R2	İşyerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimler verilmektedir.	3,50	1,2791
R3	İşe başladığımızda işle ilgili eğitimler verilir.	3,41	1,3482

(1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum)

Çalışanların sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve verilen hizmet içi eğitimlerin analizi için kullanılan yargılardan elde edilen sonuçlara göre işletmelerde verilen eğitimlerin işlerin daha doğru ve düzgün yapılmasını sağladığı bunun için de işle ilgili olarak gerekli eğitimlerin verildiğini söyleyebiliriz. Tüm katılımcılara göre işe ilk girişte işle ilgili yeterince eğitim verilmediği söylenebilir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve verilen hizmet içi eğitimleri analizinde kullanılan yargılardan “İşletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 91’de gösterilmiştir.

Çalışanların sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve işletmelerinde verilen hizmet içi eğitimleri analizindeki yargılardan işletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır yargısına tüm katılımcıların %28,9’u tamamen katılmakta, %36,3’ü kısmen katılmakta, %8,2’si kısmen katılmamakta ve %9,2’si de hiç katılmamaktadır.

Katılımcının cinsiyeti, çalışılan faaliyet alanı, coğrafi bölge ve çalışılan iş pozisyonu dışında kalan ve çalışmada ele alınan değişkenler ile işletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının cinsiyet değişkeni ile işletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Erkekler bayarlardan daha yüksek oranda yargıya hem hiç katılmıyorum hem de katılıyorum yönünde cevaplar vermişlerdir.

Katılımcının çalıştığı işletmenin faaliyet alanı ile işletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde çalışanların yargıya en yüksek oranda katılmadıkları (%26,6), yonga levha işletmelerinde çalışanların da en yüksek orana katıldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcının işyerindeki iş pozisyonu değişkeni ile işletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranlarda yargıya katılmamaktadırlar.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve onlara verilen hizmet içi eğitimlerin analizinde kullanılan yargılardan “İşyerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimler verilmektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 92’de gösterilmiştir.

İşyerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimler verilmektedir yargısına tüm katılımcıların %23,6’sı tamamen katılmakta, %38,2’si kısmen katılmakta, %14,8’i kısmen katılmamakta ve %10,2’si de hiç katılmamaktadır. Katılımcıların %13,2’si yargı hakkında kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

İşyerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimler verilmektedir yargısı ile çalışılan faaliyet alanı ve coğrafi bölge değişkenleri dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışılan faaliyet alanı değişkeni ile işyerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimlerin verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Faaliyet alanı değişkenine göre tüm işletme türlerinin ortalama %23 ve üzerinde işyerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimlerin verilmediğini belirttikleri, en yüksek oranda da entegre çalışanlarının (%36,8) yargıya olumsuz katıldıkları tespit edilmiştir. Entegre işletmelerde çalışanların yargıya en yüksek oranda tam katılım cevabı verdikleri ve yonga levha sektöründe çalışanların da en yüksek oranda olumlu yönde yargıya cevaplar verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve verilen hizmet içi eğitimlerin analizinde kullanılan yargılardan “İşe başladığımızda işle ilgili eğitimler verilir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık

gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 93’de gösterilmiştir.

Çalışanların sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve onlara verilen hizmet içi eğitimlerin analizinde kullanılan yargılardan işe başlandığında işle ilgili eğitimler verilir yargısı tüm katılımcılarca %23,2 oranında tamamen, %36,7 oranında kısmen desteklenmekte, %14,4 oranında kısmen ve %13,6 oranında da hiç desteklenmemektedir. Yargıya kararsız kalanların oranı tüm katılımcılar dikkate alındığında %12,1’dir.

İşe başlandığında işle ilgili eğitimler verilir yargısı ile çalışılan faaliyet alanı, coğrafi bölge ve işletme büyüklüğü değişkenleri dışında kalan ve çalışmada ele alınan değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Faaliyet alanı değişkeni ile işe başlandığında işle ilgili eğitimler verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre (%38), mobilya (%27,7) ve lif levha (%26,5) işletmelerinde çalışanlar yargıya yüksek oranlarda katılmazlarken, entegre işletmelerde çalışanlar en yüksek oranda tam katılım, yonga levha işletmelerinde çalışanlar da en yüksek oranda olumlu yönde katılım göstermektedirler.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işe başlandığında işle ilgili eğitimler verilir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta büyüklükteki işletme çalışanları yargıya en yüksek oranda olumsuz ve olumsuz yönde katılım gösterirlerken, büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar da yüksek oranda olumsuz yönde katılım göstermişlerdir. Mikro ve küçük ölçekli işletme çalışanları yargıya en yüksek oranda katılmaktadırlar.

3.2.5.4. Katılımcının İşteki Motivasyon Derecesinin Analizi

Katılımcı bireylerin işlerindeki motivasyon derecesinin analizi için çalışmada 6 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecelerinin analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 31’de gösterilmiştir.

Tablo 31. Katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecesi analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin işlerindeki motivasyon derecesi	Ort.	Std. Sp.
S1	İşimi iyi yapmam, benim kendime olan saygımı arttırıyor.	4,46	0,8711
S2	İşimde gösterdiğim başarı, benim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	4,08	1,1198
S3	İşimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumumda çok büyük bir artış hissediyorum.	4,07	1,0900
S4	İşimi iyi yaptığımda bir başarı hissi yaşıyorum.	4,04	1,1221
S5	Bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularınızla davranır mısınız?	3,24	1,3272
S6	İşyerinde üst yöneticileriniz tarafından işe karşı özendiriliyor musunuz?	3,13	1,3141

(1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman)

Katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecelerinin analizde kullanılan yargılar içinde tüm katılımcılar en yüksek oranda işlerini iyi yaptıklarında kendilerine olan saygılarının arttığını belirtmektedirler. Ayrıca tüm katılımcılarca işyerinde gösterdikleri başarının onların kişisel gelişimlerine katkı yaptığı belirlenmiştir. Katılımcılar işlerini iyi yaptıklarında kişisel doyumlarında artış hissettiklerini ve iyi işler yaptıklarında da başarı hissi yaşadıklarını yüksek oranda onaylamaktadırlar.

Katılımcılar bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzuları ile davranma ve işyerinde üst yöneticiler tarafından işe karşı özendirme yargılarına düşük katılım göstermişler ve kararsız kaldıklarını dile getirmişlerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecesinin analiziyle ilgili yargılardan “İşimi iyi yapmam, benim kendime olan saygımı arttırıyor.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 94’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecesinin analiziyle ilgili yargılardan işimi iyi yapmam, benim kendime olan saygımı arttırıyor yargısına %62,7 oranında her zaman ve %27,5 oranında da çoğu zaman cevapları verdikleri tespit edilmiştir. Tüm katılımcılarca %1,6 oranında yargıya hiçbir zaman, %3,8 oranında da zaman zaman katılmamaktadır.

Çalışma sonucunda %90,2 oranında çalışanların işlerini iyi yaptıklarında kendilerine olan saygılarının arttığı sonucuna varılmıştır.

İşletme büyüklüğü değişkeni haricinde kalan diğer değişkenler ile çalışanların işlerini iyi yaptıklarında kendilerine olan saygılarının artması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletme büyüklüğü değişkeni ile çalışanların işlerini iyi yaptıklarında kendilerine olan saygılarının artması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro ölçekli işletmeler en yüksek oranda yargıya olumsuz yönde en düşük oranda da olumlu yönde cevaplar vermişlerdir. Orta büyüklükteki işletme çalışanları yargıya %95,8 oranında olumlu yönde katılmaktadırlar.

Katılımcı bireylerin işlerindeki motivasyon derecelerinin analizi içinde ele alınan “İşimde gösterdiğim başarı, benim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 95’de gösterilmiştir.

İşimde gösterdiğim başarı, benim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor yargısına tüm katılımcıların %46,1’i her zaman, %32,9’u da çoğu zaman cevap vererek yargıya katılmaktadırlar. Katılımcıların %4,4’ü hiçbir zaman, %7,8’i de zaman zaman cevapları ile yargıya katılmadıklarını dile getirmişlerdir. Tüm katılımcıların %8,8’i yargı hakkında kararsız kalmışlardır.

Katılımcıların ortalama gelir seviyeleri, çalışılan coğrafi bölge ve çalışılan iş pozisyonu değişkenleri dışında kalan diğer değişkenler ile işimde gösterdiğim başarı, benim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların ortalama gelir seviyeleri ile çalışanların işlerinde gösterdikleri başarının kendi kişisel gelişimlerine katkıda bulunması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça çalışanların işlerinde gösterdikleri başarının kendi kişisel gelişimlerine katkıda bulunmadığı görüşüne katılım oranı azalmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları iş pozisyonları değişkeni ile çalışanların işlerinde gösterdikleri başarının kendi kişisel gelişimlerine katkıda bulunması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar daha yüksek oranda çalışanların işlerinde gösterdikleri başarının kendi kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğunu belirtmektedirler.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecesinin analiziyle ilgili yargılardan “İşimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumunda çok büyük bir artış hissediyorum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü,

coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 96'da gösterilmiştir.

İşimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumumda çok büyük bir artış hissediyorum yargısına tüm katılımcıların %43,7'si her zaman, %35,7'si çoğu zaman cevabı vermişlerdir. Katılımcıların %10,2'si zaman zaman, %3'ü de hiçbir zaman işlerini iyi yaptıklarında kişisel doyumlarında artış hissetmemektedirler.

Katılımcının cinsiyeti, çalışılan faaliyet alanı, coğrafi bölge ve çalışılan iş pozisyonu dışında kalan diğer değişkenler ile işimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumumda çok büyük bir artış hissediyorum yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının cinsiyeti ile işimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumumda çok büyük bir artış hissediyorum yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bayanlar yargıya hiçbir zaman cevabı vermezlerken, %92,5 oranında yargıya olumlu yönde cevap vermişlerdir.

İşletmelerin faaliyet alanları değişkeni ile çalışanların işlerini iyi yaptıklarında kişisel doyumda büyük bir artış hissetme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışanlar yargıya hiçbir zaman cevabı vermezlerken, en yüksek oranda (%61,2) her zaman ve en yüksek oranda da (%93,9) olumlu yönde cevaplar vermişlerdir. Lif levha sektöründe çalışanlar en yüksek oranda (%24,4), entegre işletmelerde çalışanlar da yüksek oranda (%15,2) yargıya çalışanların işlerini iyi yaptıklarında kişisel doyumda büyük bir artış hissetmedikleri yönünde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir.

İşletmelerin işlerindeki iş pozisyonları ile çalışanların işlerini iyi yaptıklarında kişisel doyumda büyük bir artış hissetme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların iş pozisyonlarına göre mavi yakalı çalışanlar daha yüksek oranda işlerini iyi yaptıklarında kişisel doyumda büyük bir artış hissetmemektedirler.

Katılımcı bireylerin işlerindeki motivasyon derecelerinin analizi içinde ele alınan "İşimi iyi yaptığımda bir başarı hissi yaşıyorum." yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 97'de gösterilmiştir.

İşimi iyi yaptığımda bir başarı hissi yaşıyorum yargısına tüm katılımcıların %42,9'u her zaman, %36,9'u zaman zaman cevapları ile yargıya katıldıklarını belirtirlerken, %10,2

oranında çoğu zaman, %4'ü de hiçbir zaman cevapları ile yargıya katılmadıklarını belirtmektedirler.

İşletme büyüklüğü değişkeni dışında kalan ve çalışmada ele alınan diğer değişkenler ile işimi iyi yaptığımda bir başarı hissi yaşıyorum yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işlerini iyi yaptıklarında bir başarı hissi yaşama yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletmelerde çalışanlar yargıya hiçbir zaman cevabı vermemişlerdir ancak %18,2 oranında zaman zaman yargıya katılmamaktadırlar. Orta büyüklükteki işletme çalışanları yargıya %56,9 oranında her zaman, küçük ölçekli işletmelerde çalışanlarla beraber en yüksek oranda da (%80,5) yargıya katılım göstermişlerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecesinin analiziyle ilgili yargılardan “Bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularınızla davranır mısınız?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 98’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin işteki motivasyon derecesinin analiziyle ilgili yargılardan bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularınızla davranır mısınız? yargısı motivasyon konusunda tüm katılımcılarca düşük katılım gösterilen yargılardan biri olmuştur. Katılımcıların 19,6’sı yargıya her zaman, %34,3’ü çoğu zaman, %30,3’ü zaman zaman ve %9,6’sı da hiçbir zaman cevabı vermişlerdir.

İşletme büyüklüğü değişkeni ve çalışılan iş pozisyonu değişkeni dışında kalan diğer değişkenler ile çalışanların bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davranması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların işyerlerinde çalıştıkları iş pozisyonları ile çalışanların bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davranması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar daha yüksek oranlarda çalışanların bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davranmadığını belirttikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin büyüklükleri ile çalışanların bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davranması yargısı arasında yapılan ki-kare

analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mikro işletmelerde çalışanlar (%51,5), büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar (%42,7) ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar (%41,6) çalışanların bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davranmadığını belirtmişlerdir. Küçük ölçekli işletme çalışanları (%59,5) ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar (%56,9) çalışanların bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davrandığını ileri sürmüşlerdir.

Katılımcı bireylerin işlerindeki motivasyon derecelerinin analizi içinde ele alınan “İşyerinde üst yöneticileriniz tarafından işe karşı özendiriliyor musunuz?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 99’da gösterilmiştir.

İşyerinde üst yöneticileriniz tarafından işe karşı özendiriliyor musunuz? Yargısı tüm katılımcıların en az oranda katıldıkları yargı olmuştur. Katılımcılar kendilerinin üst yöneticileri tarafında işe karşı özendirilmedikleri yönünde görüş bildirdikleri söylenebilir. Tüm katılımcılarınca yargıya %17,9 oranında her zaman, %26,9 oranında çoğu zaman, %22,2 oranında zaman zaman ve %13,4 oranında da hiçbir zaman cevabı verilerek katılım sağlanmıştır. Tüm katılımcıların %19,6’sı yargıya kararsız kalmışlardır.

Çalışılan faaliyet alanı ve işletme büyüklüğü değişkeni dışında kalan diğer değişkenler ile işyerinde üst yöneticileriniz tarafından işe karşı özendiriliyor musunuz? Yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

İşletmelerin faaliyet alanları ile işyerinde üst yöneticileri tarafından işe karşı özendirilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Lif levha sektöründe çalışan katılımcılar %57,1 oranında, yonga levha sektöründe çalışan katılımcılar %36,7 oranında, entegre ve mobilya sektöründe çalışan katılımcılar ise %32,9 oranında işyerinde üst yöneticileri tarafından işe karşı özendirilmemektedirler. Mobilya işletmelerinde çalışanlar %50, entegre çalışanları ise %45,6 oranında işyerinde üst yöneticileri tarafından işe karşı özendirilmektedirler.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde üst yöneticileri tarafından işe karşı özendirilme yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Çalışma sonucunda işletme büyüklüğü arttıkça işyerinde üst yöneticileri tarafından işe karşı özendirilmeme artmaktadır.

3.2.5.5. Katılımcı Bireyin İşteki Mutluluk Derecesinin Analizi

Katılımcı bireylerin işteki mutluluk derecelerinin analizi için çalışmada 4 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin işlerindeki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 32’de gösterilmiştir.

Tablo 32. Katılımcı bireylerin işlerindeki mutluluk derecelerinin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Bireyin işteki mutluluk derecesi	Ort.	Std. Sp.
Ş1	İşyerinde arkadaşlar arasında genel arkadaşlık seviyesi yüksektir.	3,85	0,9849
Ş2	İşinizde kişisel mutluluk düzeyiniz yüksektir.	3,66	1,1117
Ş3	İşyerinde uygulanan hiyerarşik düzenden memnunum.	3,18	1,1516
Ş4	İşyerinde uygulanan ücret politikasından memnunum.	2,74	1,3093

(1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum)

Katılımcı bireylerin işlerindeki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan tüm katılımcılarca en fazla desteklenen yargı işyerinde arkadaşlar arasında genel arkadaşlık seviyelerinin yüksek olması yargısıdır. Bu yargıyı işteki kişisel mutluluk düzeyinin yüksek olması yargısı izlemektedir. İşyerinde uygulanan hiyerarşik düzenden duyulan memnunluk ve işyerinde uygulanan ücret politikasından duyulan memnunluk yargıları tüm katılımcılarca düşük oranlarda desteklenmişlerdir. Katılımcılar işyerlerinde uygulanan ücret politikasından memnun değillerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işlerindeki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan “İşyerinde arkadaşlar arasında genel arkadaşlık seviyesi yüksektir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 100’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin işlerindeki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan işyerinde arkadaşlar arasında genel arkadaşlık seviyesi yüksektir yargısına tüm katılımcıların %26,1’i tamamen, %46,1’i de kısmen katılmaktadırlar. Katılımcıların %7’si kısmen, %3’ü de tamamen yargıya katılmamaktadırlar. Tüm katılımcıların %17,8’i yargıya kararsız kalmışlardır.

Katılımcı bireylerin işlerindeki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan işyerinde arkadaşlar arasında genel arkadaşlık seviyesi yüksektir yargısı ile

işletme büyüklüğü değişkeni dışında kalan diğer değişkenler arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde arkadaşlar arasında genel arkadaşlık seviyesi yüksektir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda işletme büyüklüğü arttıkça yargıya olumsuz yönde katılım oranında da artma meydana gelmektedir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işteki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan “İşinizde kişisel mutluluk düzeyiniz yüksektir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 101’de gösterilmiştir.

Katılımcı bireylerin işteki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan işinizde kişisel mutluluk düzeyiniz yüksektir yargısına tüm katılımcıların %22,8’i tamamen, %42,6’sı kısmen katılım gösterirken, %10,2’si kısmen, %5,8’i de tamamen katılmadıklarını belirtmişlerdir. Yargıya ararsız kalan katılımcıların oranı da %18,6 olarak tespit edilmiştir. Tüm katılımcıların %16’sının işlerinde kişisel mutluluk düzeylerinin yüksek olmadığı söylenebilir.

Çalışılan faaliyet alanı ve işletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkenleri dışında kalan diğer değişkenler ile çalışanların işlerindeki kişisel mutluluk düzeylerinin yüksek olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin faaliyet alanları ile çalışanların işlerindeki kişisel mutluluk düzeylerinin yüksek olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalışanlar %34,6, entegre işletmelerde çalışanlar %22,8 oranında, yonga levha ve mobilya sektöründe çalışanlar da %10-12 oranında yargıya olumsuz yönde cevaplar vermişlerdir.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile çalışanların işlerindeki kişisel mutluluk düzeylerinin yüksek olması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Batı Karadeniz (%21,3), İç Anadolu (%20), Marmara (%17,9) ve Akdeniz (%17,5) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları yargıya olumsuz, Orta/Doğu Karadeniz (%82), Ege (%78,6) ve Akdeniz (%72,5) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları yargıya olumlu cevaplar vermişlerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin işlerindeki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan “İşyerinde uygulanan hiyerarşik düzenden memnunum.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 102’de gösterilmiştir.

İşyerinde uygulanan hiyerarşik düzenden memnunum yargısına tüm katılımcıların %12’si yargıya tamamen, %29,9’u kısmen katılmaktadırlar. Katılımcılar %13,6 oranında kısmen, %11 oranında da tamamen yargıyı reddetmektedirler. Tüm katılımcıların %33,5’i yargıya kararsız kalmaktadırlar. İşyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnun olmayan katılımcıların oranı %24,6’dır.

Katılımcının cinsiyet ve yaş değişkenleri ile işyerinde uygulanan hiyerarşik düzenden memnunum yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnuluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lise mezunu çalışanlar (%29,4), yüksekokul mezunu çalışanlar (%25,6) ve üniversite mezunu çalışanlar (%26) daha yüksek oranlarda işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnun değillerdir.

Katılımcıların aylık ortalama gelir seviyeleri ile işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnuluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcılar ile 1751-2500 TL arasında gelir elde eden katılımcılar %25-26 oranlarında işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnun değillerdir. 1001-1750 TL arasında gelir elde eden katılımcılar %52,6 oranında işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnundurlar.

İşletmelerin faaliyet alanları ile işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnuluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışanlar %24,5 oranında lif levha sektöründe çalışanlar ise %26,5 oranında işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnun değillerdir. Mobilya sektöründe çalışan katılımcılar %47 oranında işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnuluk duymaktadırlar.

Katılımcıların işletmelerindeki iş pozisyonları ile işyerlerindeki hiyerarşik düzenden memnuluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak

anlamli bir iliŖi tespit edilmiŖtir ($p<0,05$). Mavi yakalı alıŖanlar yargıya daha yüksek oranda olumsuz yönde cevap vermiŖlerdir.

İŖletme byklg deęiŖkeni ile iŖyerlerindeki hiyerarŖik düzenden memnunluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŖi tespit edilmiŖtir ($p<0,05$). Orta büyüklükteki iŖletme alıŖanları %30,6 oranında, büyük ölçekli iŖletmelerde alıŖanlar ise %28,2 oranında iŖyerlerindeki hiyerarŖik düzenden memnun olmadıklarını belirtmiŖlerdir. Mikro iŖletmelerde alıŖanlar yargıya hiç katılmıyorum cevabı vermemiŖlerdir ve yargıya verdikleri %78,8 oranıyla en yüksek oranda iŖyerlerindeki hiyerarŖik düzenden memnun olduklarını belirtmiŖlerdir.

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile iŖyerlerindeki hiyerarŖik düzenden memnunluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŖi tespit edilmiŖtir ($p<0,05$). 3 yıl ve daha az mesleki deneyime sahip alıŖanların %32 oranında, 4-10 yıllık mesleki deneyime sahip alıŖanların %24,5 oranında, 11-20 yıllık mesleki deneyime sahip alıŖanların da %18,9 oranında iŖyerlerindeki hiyerarŖik düzenden memnun olmadıkları tespit edilmiŖtir.

alıŖma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin iŖyerindeki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan “İŖyerinde uygulanan ücret politikasından memnunum.” yargısının cinsiyet, yaŖ, eğitim, ortalama aylık gelir, alıŖma sektörü, coğrafi bölge, iŖyerindeki pozisyon, iŖletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karŖılaŖtırılmalı analizi Ek Tablo 103’de gsterilmiŖtir.

Katılımcı bireylerin iŖyerindeki mutluluk derecelerinin analizinde kullanılan yargılardan iŖyerinde uygulanan ücret politikasından memnunum yargısı tüm katılımcılarca en az katılım gösterilen yargı olmuŖtur. Katılımcıların %10’u yargıya tamamen katılırken, %22,1’i kısmen katılmaktadır. Yargıya katılmayanların oranı katılanların oranından daha fazladır ve %20,3 oranında kısmen, %23,8 oranında da tamamen yargıya katılmadıkları tespit edilmiŖtir. Katılımcıların %23,8’i yargı hakkında kararsız kalmıŖlardır.

Katılımcının cinsiyeti deęiŖkeni ve mesleki deneyim deęiŖkenleri ile iŖyerinde uygulanan ücret politikasından memnunluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŖi tespit edilememiŖtir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaŖ dağılımları ile iŖyerinde uygulanan ücret politikasından memnunluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamli bir iliŖi tespit edilmiŖtir ($p<0,05$). Katılımcıların yaŖları arttıkça iŖyerinde

uygulanan ücret politikasından memnunsuzluk oranında azalma, memnunluk oranında ise artma meydana gelmektedir.

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile işyerinde uygulanan ücret politikasından memnunluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lise ve yüksekokul mezunu çalışanlar %49-51 oranlarında işyerinde uygulanan ücret politikasından memnun olmadıkları, ilköğretim ve üniversite mezunları çalışanlar %37-38 oranlarında işyerinde uygulanan ücret politikasından memnun olmadıkları tespit edilmiştir. İlkokul mezunu çalışanlar %37,1 oranında diğer eğitim seviyeleri ise %28-30 oranlarında işyerinde uygulanan ücret politikasından memnunluk duymaktadırlar.

Katılımcıların ortalama gelir seviyeleri ile işyerinde uygulanan ücret politikasından memnunluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcılardan 1000 TL ve daha az gelir elde edenleri %50,7 oranında, 1751-2500 TL arasında gelir elde edenleri %37,5 oranında işyerinde uygulanan ücret politikasından memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. 1001-1750 TL arasında gelir elde eden katılımcıların %51,7 oranında işyerinde uygulanan ücret politikasından memnun oldukları tespit edilmiştir.

İşletmelerin faaliyet alanları ile işyerinde uygulanan ücret politikasından memnunluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalışanlar yargıya %55,1 oranında tamamen katılmazken %73,5 oranında da işyerinde uygulanan ücret politikasından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Entegre işletmelerde çalışanlar %63,3 oranında, yonga levha işletmelerinde çalışanlar da %46,9 oranında işyerinde uygulanan ücret politikasından memnun değillerdir. Yonga levha işletmelerinde çalışanlar %36,7 oranında, mobilya işletmelerinde çalışanlar da %36,1 oranında işyerinde uygulanan ücret politikasından memnundurlar. Lif levha (%18,4) ve entegre (%20,2) çalışanları en düşük oranda işyerinde uygulanan ücret politikasından memnun olduklarını tespit edilmiştir.

Katılımcıların işyerindeki iş pozisyonları ile işyerinde uygulanan ücret politikasından memnunluk yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda işyerinde uygulanan ücret politikasından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

3.2.5.6. Çalışma Ortamında Yaşanılan Kötü Rekabetin Analizi

Katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizi için çalışmada 5 farklı yargıdan yararlanılmıştır. Katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 33’de gösterilmiştir.

Tablo 33. Katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	Katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabet	Ort.	Std. Sp.
T1	İşyerinde çalışma koşullarınız diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilir mi?	1,81	1,0954
T2	İş arkadaşlarınız sizden işle ilgili teknik bilgileri saklarlar.	1,86	1,1208
T3	İşyerinde aynı işi yapmanıza rağmen bütün angarya işler size verilir mi?	1,99	1,2078
T4	İş arkadaşlarınız sizi rakip olarak görürler mi?	2,24	1,1755
T5	İş ortamında sürekli bir rekabet yaşanmaktadır.	2,37	1,1946

(1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman)

Katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizde kullanılan yargılardan işyerindeki çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmesi yargısı tüm katılımcıların en yüksek oranda rahatsız oldukları yargı olarak tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların iş arkadaşlarının işle ilgili teknik bilgileri kendilerinden saklamaları da rahatsız duyulan ikinci önemli yargı olmuştur.

Tüm katılımcılarca iş arkadaşları kendilerini işyerinde rakip olarak görmedikleri ve aynı zamanda iş arkadaşları arasında sürekli bir rekabetin yaşanmadığı tespit edilmiştir. Katılımcılarca diğer iş arkadaşlarıyla aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin kendilerine verilmesi yargısı diğer yargılar arasında orta düzeyde katılım gösterilen yargı olmuştur.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analiziyle ilgili yargılardan “İşyerinde çalışma koşullarınız diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilir mi?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 104’de gösterilmiştir.

Çalışanların çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizinde ele alınan yargılardan işyerinde çalışma koşullarınız diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilir mi? yargısı tüm katılımcılarca %55,5 oranında hiçbir zaman, %20,6 oranında da zaman zaman

kötüleştirebilir şekilde cevaplandırılmıştır. Katılımcıların %3,4'ü her zaman işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirildiğini belirtirken, %5,6'sı da çoğu zaman işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirildiğini ileri sürmektedir.

Katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim seviyesi, ortalama aylık gelir seviyesi ve işletmelerin faaliyet alanları değişkenleri ile işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilir mi? yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölgeler ile işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta/Doğu Karadeniz Bölgesinde yer alan işletme çalışanları %82 oranında hiçbir zaman, %14,8 oranında da zaman zaman cevapları ile en yüksek oranda işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmediğini belirtmişlerdir. Ege (%85,7), Akdeniz (%77,5) ve Marmara (%74,5) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları da işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmediğini belirtmektedirler.

İşletmede çalışılan iş pozisyonu değişkeni ile işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar %88,3 oranında ve mavi yakalı çalışanlardan daha yüksek oranda işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmediğini belirtmişlerdir.

İşletme büyüklükleri ile işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta ölçekli işletmelerde çalışanlar %59,7 oranında hiçbir zaman ve %18,1 oranında da zaman zaman cevabı vererek işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmediğini belirtmişlerdir. Küçük ölçekli işletme çalışanlarının %86 oranında işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmediği cevabı verdiği tespit edilmiştir.

Çalışanların mesleki deneyimleri ile işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 11-20 yıllık mesleki deneyime sahip çalışanlar en yüksek oranda (%84,5) işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilmediğini belirtmişlerdir. 21 yıldan fazla mesleki deneyime

sahip çalışanlar (%14,7) ve 4-10 yıllık mesleki deneyime sahip çalışanlar (%12,4) işyerinde çalışma koşullarının diğer çalışanlar tarafından kötüleştirildiğini belirtmişlerdir.

Katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizi içinde ele alınan “İş arkadaşlarınız sizden işle ilgili teknik bilgileri saklarlar.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 105’de gösterilmiştir.

Çalışanların çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizi içinde ele alınan iş arkadaşlarınız sizden işle ilgili teknik bilgileri saklarlar yargısına tüm katılımcıların %4’ü her zaman, %6’sı da çoğu zaman cevabı vermişlerdir. Tüm katılımcıların yaklaşık %10’u iş arkadaşlarının onlardan işle ilgili teknik bilgileri sakladıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %52,9’u hiçbir zaman iş arkadaşlarının kendilerinden işle ilgili teknik bilgileri saklamadıkları, %22,7 oranında da zaman zaman sakladıkları tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan değişkenler içinde coğrafi bölge değişkeni dışında kalan değişkenler ile iş arkadaşlarınız sizden işle ilgili teknik bilgileri saklarlar yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile çalışanların iş arkadaşlarının kendilerinden işle ilgili teknik bilgileri saklamaları yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ege Bölgesinde yer alan işletme çalışanları %71,4 oranında hiçbir zaman, %11,9 oranında da zaman zaman cevabı ile iş arkadaşlarının kendilerinden işle ilgili teknik bilgileri saklamadıklarını belirttikleri bulunmuştur. Orta/Doğu Karadeniz Bölgesinde yer alan işletme çalışanları %90,2 oranında Marmara, Akdeniz ve İç Anadolu Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları da %75 oranlarında iş arkadaşlarının işle ilgili teknik bilgileri saklamadıkları tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analiziyle ilgili yargılardan “İşyerinde aynı işi yapmanıza rağmen bütün angarya işler size verilir mi?” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 106’da gösterilmiştir.

Çalışan bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analiziyle ilgili yargılardan işyerinde aynı işi yapmanıza rağmen bütün angarya işler size verilir mi? yargısına tüm katılımcıların %6,8’i her zaman, %7’si de çoğu zaman cevabı vermişlerdir.

Tüm katılımcıların yaklaşık %13,8'i işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin kendilerine verildiğini ileri sürmektedirler.

Tüm katılımcıların %30,2'si zaman zaman, %45,8'i de hiçbir zaman işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin kendilerine verilmediğini belirtmektedirler. Katılımcıların %10,2'si yargı hakkında kararsız kalmışlardır.

Katılımcının cinsiyeti, çalışılan faaliyet alanı, coğrafi bölge ve çalışılan iş pozisyonu değişkeni dışında kalan diğer değişkenler ile işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin onlara verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının cinsiyeti ile işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin onlara verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bayanlar daha yüksek oranda (%95) işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin kendilerine verilmediğini belirtmektedirler.

İşletmelerin çalıştıkları faaliyet alanları ile işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin onlara verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışan katılımcılar %89,8 oranında mobilya sektöründe çalışanlar ise %78,6 oranında işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin kendilerine verilmediğini belirtmişlerdir. Entegre işletmelerde çalışanlar %31,6 oranında, lif levha sektöründe çalışanlar ise %14,3 oranında işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin kendilerine verildiğini söylemektedirler.

Katılımcının işyerindeki iş pozisyonu ile işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin onlara verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlardan daha yüksek oranda (%87) işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen bütün angarya işlerin kendilerine verilmediğini ileri sürmektedirler.

Katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analizi içinde ele alınan "İş arkadaşlarınız sizi rakip olarak görürler mi?" yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 107'de gösterilmiştir.

Tüm katılımcılar iş arkadaşlarınız sizi rakip olarak görürler mi? yargısına %5 oranında her zaman, %11,8 oranında da çoğu zaman rakip olarak görürler cevabı

vermişlerdir. Katılımcıların %32,1'i zaman zaman, %33,1'i de hiçbir zaman iş arkadaşlarının kendilerini rakip olarak görmediklerini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çalışılan coğrafi bölge değişkeni ve işletme büyüklüğü değişkeni dışında kalan diğer değişkenler ile iş arkadaşlarınız sizi rakip olarak görürler mi? yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletme büyüklüğü değişkeni ile çalışanların iş arkadaşlarının kendilerini rakip olarak görmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletmelerde çalışanlar diğer işletme büyüklüklerinde çalışanlara göre daha yüksek oranda çalışanların iş arkadaşlarının kendilerini rakip olarak görmediğini, büyük ölçekli işletme çalışanlarının %17,9 oranında, küçük ölçekli işletme çalışanlarının %16,8 oranında ve orta büyüklükteki işletme çalışanlarının da %15,2 oranında çalışanların iş arkadaşlarının kendilerini rakip olarak gördüklerini ileri sürdükleri tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analiziyle ilgili yargılardan “İş ortamında sürekli bir rekabet yaşanmaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 108’de gösterilmiştir.

Çalışmada ele alınan ve katılımcı bireylerin çalışma ortamında yaşadıkları kötü rekabetin analiziyle ilgili yargılar içinde yer alan iş ortamında sürekli bir rekabet yaşanmaktadır yargısı tüm katılımcılarca en az katılım gösterilen yargı olmuştur. Katılımcıların %5,4’ü her zaman, %17’si de çoğu zaman iş ortamında sürekli bir rekabetin yaşandığını belirtmişlerdir. Tüm katılımcıların %38,1’i zaman zaman, %26,3’ü de hiçbir zaman iş ortamında sürekli bir rekabetin yaşanmadığını ileri sürmektedirler.

Çalışmada ele alınan işletme büyüklüğü değişkeni dışında kalan diğer değişkenler ile iş ortamında sürekli bir rekabetin yaşanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletme büyüklüğü değişkeni ile iş ortamında sürekli bir rekabetin yaşanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletmelerde çalışanlar %72,8 oranında, orta büyüklükteki işletme çalışanları da %70,8 oranında iş ortamında sürekli bir rekabetin yaşanmadığını belirtmişlerdir. Küçük ölçekli ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar %23,1 oranında iş ortamında sürekli bir rekabetin yaşandığını ileri sürmüşlerdir.

3.2.5.7. İşyerinde Performans Değerlendirmenin Tarafsız Yapılıp Yapılmamasının Analizi

İşyerinde performans değerlendirme tarafsız yapılıp yapılmamasının analizi için çalışmada 4 farklı yargıdan yararlanılmıştır. İşyerinde performans değerlendirme tarafsız yapılıp yapılmamasının analizinde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 34’de gösterilmiştir.

Tablo 34. İşyerinde performans değerlendirme tarafsız yapılıp yapılmamasının analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	İşyerinde performans değerlendirme tarafsız yapılıp yapılmaması	Ort.	Std. Sp.
U1	Performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmektedir.	2,98	1,3024
U2	Performans değerlendirme yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır.	2,76	1,2548
U3	İşyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır.	2,67	1,2513
U4	Performans değerlendirme sonuçları düzenli olarak geri bildirilmektedir.	2,53	1,2437

1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

İşyerinde performans değerlendirme tarafsız yapılıp yapılmamasının analizinde kullanılan yargılar içinde tüm katılımcılar en yüksek oranda ve kararsızlığa yakın değerlerde performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verildiği yargısına katılım sağlanmıştır. Performans değerlendirme yapan kişilerin tarafsız bir değerlendirme yapmaları tüm katılımcılarca ikinci sırada önemli yargı olarak tespit edilmiştir. Performans değerlendirme sonuçlarının düzenli olarak geri bildirilmediği katılımcılarca katılmıyorduma yakın verilen cevaplarla gösterilmiştir. İşyerlerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmadığı da söylenebilir.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde performans değerlendirme tarafsız yapılıp yapılmamasının analizinde kullanılan yargılardan “Performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 109’da gösterilmiştir.

Çalışmada ele alınan performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmektedir yargısına tüm katılımcıların %11,8’i tamamen, %29,7’si de kısmen yargıya katılmaktadırlar. Katılımcıların %18,6’sı kısmen, %18,4’ü de hiçbir şekilde yargıya katılmamaktadır. Tüm katılımcılara göre %37’lik çalışan grubuna göre işletmelerinde performans değerlendirme çalışmalarında iş bilgisine önem verilmemektedir.

Çalışılan faaliyet alanı değişkeni ve işletme büyüklüğü değişkeni dışında kalan diğer değişkenler ile performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışılan faaliyet alanı değişkeni ile performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde çalışanlar %50,6 oranında, lif levha sektöründe çalışanlar %42,9 oranında ve yonga levha ile mobilya sektöründe çalışanlar da %33-34 oranlarında performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmediği yönünde cevaplar vermişlerdir. Mobilya sektöründe çalışanlara göre %46,6 oranında, yonga levha sektöründe çalışanlara göre %44,9 oranında lif levha ile entegre sektöründe çalışanlara göre de %28-29 oranlarında performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verildiği tespit edilmiştir.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Çalışma sonucunda işletme büyüklüğü arttıkça performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmediği yönünde katılımcıların katılım oranı artmaktadır.

İşyerinde performans değerlendirmenin tarafsız yapıp yapılmamasının analizinde kullanılan yargılardan “Performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 110’da gösterilmiştir.

Performans değerlendirmenin tarafsız yapıp yapılmamasının analizinde kullanılan performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır yargısına tüm katılımcıların %8,6’sı tamamen, %22,1’i de kısmen yargıya katılmaktadırlar. Katılımcıların %20,3’üne göre kısmen, %21,5’ine göre de tamamen performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yapmadıkları ileri sürülmüştür. Tüm katılımcıların %27,5’inin performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yapıp yapmadığı yargısına kararsız kaldıkları görülmüştür.

Katılımcının cinsiyeti, eğitim seviyesi ve ortalama gelir seviyesi değişkenleri ile performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır yargısı

arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcının yaş değişkeni ile performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 25-34 arası yaşta olanlar ile 35-44 arası yaşta olan katılımcılar %41-43 oranlarında işletmede performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmamaktadır cevabı vermişlerdir. 45-55 arası yaşta olan katılımcılar %50 oranında ve en yüksek oranda, diğer yaş grubunda olan katılımcılar da %28-30 oranlarında performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yaptıklarını belirtmektedirler.

Katılımcının aylık ortalama gelir seviyesi değişkeni ile performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların ortalama aylık gelir seviyelerine göre 2501 TL ve daha fazla gelir elde eden katılımcılar %50 oranında kısmen, %50 oranında da tamamen yargıya katılmadıklarını belirtmişlerdir. 1751-2500 TL arasında gelir elde eden katılımcılar %50 oranında, 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcıların %44,9 oranında, 1001-1750 TL arasında gelir elde eden katılımcılar en az oranda ve %29,3 değerinde performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yapmadıklarını ileri sürdükleri tespit edilmiştir. 1001-1750 TL arasında gelir elde eden katılımcıların %43,9 oranında, 1751-2500 TL arasında gelir elde eden katılımcıların %33,3 oranında ve 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcıların da %26,4 oranında performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yapmakta olduklarını belirttikleri saptanmıştır.

İşletmelerin faaliyet alanları değişkeni ile performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Entegre işletmelerde çalışanlar %50,6 oranında, lif levha işletmelerinde çalışanlar ise %42,9 oranında performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yapmadıklarını belirttikleri, yonga levha işletmelerinde çalışanların %44,9 oranında performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yaptıklarını belirttikleri saptanmıştır.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölgeler ile performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara (%55,9) ve

Akdeniz (%50) Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları en yüksek oranda Orta/Doğu Karadeniz (%24,6) Bölgesinde yer alan işletme çalışanları da en düşük oranda performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yapmadıklarını ileri sürmektedirler. İç Anadolu Bölgesinde yer alan işletme çalışanları (%44,4) en yüksek oranda, Akdeniz Bölgesinde yer alan işletme çalışanları da (%20) en düşük oranda performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız bir değerlendirme yaptığını belirttikleri saptanmıştır.

Katılımcının işyerindeki iş pozisyonu değişkeni ile performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsız değerlendirme yapmadığını belirtmektedir.

Katılımcının mesleki deneyimleri ile performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$). 3 yıl ve daha az deneyime sahip çalışanlara göre %45,7 oranında ve en yüksek değerlerde, 21 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip çalışanlarda ise %8,8 oranında ve en düşük değerlerde performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmamaktadır.

İşyerinde performans değerlendirmenin tarafsız yapıp yapılmamasının analizinde kullanılan yargılardan “İşyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 111’de gösterilmiştir.

İşyerinde performans değerlendirmenin tarafsız yapıp yapılmamasının analizinde kullanılan işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır yargısına tüm katılımcıların %21,3’ü kısmen %7,6’sı da tamamen katılıyorum, %23’ü hem kısmen hem de tamamen katılmıyorum cevabı vermişlerdir. Tüm katılımcıların %25,1’i yargı hakkında kararsız kalmışlardır.

Katılımcıların cinsiyetleri, yaş dağılımları, eğitim seviyeleri ve işletmelerin faaliyet alanları değişkenleri ile işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

Katılımcıların ortalama gelir seviyeleri ile işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 1751-2500 TL arasında gelir elde eden katılımcılar %53,3 oranında, 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcılar da %47 oranında işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmadığını belirtmektedir. 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcılar en düşük oranda (%23,2), 1001-1750 TL arasında gelir elde eden katılımcılar da en yüksek oranda (%45,7) işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirmenin yapıldığını belirttikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların işyerindeki iş pozisyonları ile işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar %44,8 oranında ve beyaz yakalı çalışanlardan daha yüksek oranda performans değerlendirmesinin düzenli aralıklarla yapılmadığını ileri sürdükleri tespit edilmiştir.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar %55,5 oranında ve en yüksek değerde, küçük ve büyük ölçekli işletmelerde %46-47 oranlarında işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirmenin yapılmadığını belirttiği tespit edilmiştir. Mikro işletmelerde çalışanlar yargıya en yüksek oranda (%54,6) olumlu yönde, orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar da en düşük oranda (23,6) olumlu yönde katılım göstermişlerdir.

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 11-20 yıllık mesleki deneyime sahip çalışanlar ile 3 yıl ve daha az deneyime sahip çalışanlar yaklaşık %50 oranında, 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip çalışanlar da %29,4 oranında işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmamaktadır demektelerdir. 21 yıl ve daha fazla deneyime sahip çalışanlar %55,8 oranında ve en yüksek değerde, 3 yıl ve daha az mesleki deneyime sahip çalışanlar da %20 oranında işyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır demektelerdir.

Çalışma kapsamında ele alınan işyerinde performans değerlendirmenin tarafsız yapıp yapılmamasının analizinde kullanılan yargılardan “Performans değerlendirme sonuçları düzenli olarak geri bildirilmektedir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama

aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 112’de gösterilmiştir.

Tüm katılımcılara göre performans değerlendirme sonuçları düzenli olarak geri bildirilmektedir yargısı en az destek verilen yargı olmuştur. İşletmelerde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılsa bile bunların sonuçlarının yeterince çalışanlara geri bildirilmediği söylenebilir. Tüm katılımcıların %6,6’sı tamamen, %18’i de kısmen performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirildiğine katılmaktadırlar. Katılımcıların %24,4’ü kısmen, %26,9’u da kesinlikle performans değerlendirme sonuçlarının çalışanlara geri bildirilmediğini belirtmiştir. Katılımcıların %24,1’i yargıya kararsız kalmıştır.

Katılımcıların ortalama aylık gelir seviyeleri, işletmelerin bulunduğu coğrafi bölge ve çalışanların mesleki deneyimleri dışında kalan ve çalışmada ele alınan diğer değişkenler ile performans değerlendirme sonuçları düzenli olarak geri bildirilmektedir yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışanların ortalama aylık gelir seviyeleri ile performans değerlendirme sonuçlarının düzenli olarak geri bildirilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 2501 TL ve daha fazla gelir elde eden katılımcılar yargıyı %100 oranında reddetmişlerdir. 1751-2500 TL arasında gelir elde edenler %54,2 oranında, 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcılar %53,8 oranında ve 1001-1750 TL arasında gelir elde eden katılımcılar da %42,3 oranında performans değerlendirme sonuçlarının düzenli olarak geri bildirilmediğini belirttikleri tespit edilmiştir. 1001-1750 TL arasında gelir elde eden katılımcılar en yüksek oranda (%38,7), 1000 TL ve daha az gelir elde eden katılımcılar da en az oranda (%19,9) performans değerlendirme sonuçlarının düzenli olarak geri bildirildiğine katılım sağladıkları tespit edilmiştir.

Çalışanların mesleki deneyimleri ile performans değerlendirme sonuçlarının düzenli olarak geri bildirilmesi yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 3 yıl ve daha az mesleki deneyime sahip çalışanların %59,3 oranında, 11-20 yıllık mesleki deneyime sahip çalışanların ise %54,5 oranında performans değerlendirme sonuçlarının düzenli olarak geri bildirilmediğini belirttiği saptanmıştır.

3.2.6. Diğer Faktörlerin Bireyin Performansı Üzerinde Etkisi Olan Alt Değişkenlerin Analizi

3.2.6.1. İşletmenin Ekonomik Yapısının Analizi

Çalışmada işletmelerin ekonomik yapıların analizi için 4 farklı yargıdan yararlanılmıştır. İşletmelerin ekonomik yapısının analizinde kullanılan yargıların önem sırasına göre yapılan değerlendirmelerini gösteren sonuçları Tablo 35’de gösterilmiştir.

Tablo 35. İşletmelerin ekonomik yapılarının analizi yargılarının önem sırasına göre değerlendirilmesi

Kod	İşletmelerin ekonomik yapılarının analizi	Ort.	Std. Sp.
Ü1	İşletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırız.	4,00	1,2132
Ü2	İşletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır.	3,86	1,1225
Ü3	İşletme sosyal projelerimize ekonomik katkılar sağlamaktadır.	3,13	1,2736
Ü4	İşletme gelişmemiz için kurs, seminer vb programlara katılmamıza destek verir.	3,10	1,4052

(1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum)

İşletmelerin ekonomik yapısının analizinde kullanılan yargılar içinde tüm katılımcıların en fazla destek verdikleri yargı işletmelerinin ekonomik yönünün güçlü olması ve ücretlerini zamanında alıyor olmaları yargısıdır. İşletmelerinin ekonomik açıdan güçlü olduğuna inanan katılımcılar aynı zamanda işletmelerin yeni yatırımlar yapmak içinde yeterli sermayeye sahip olduklarına da inanmaktadırlar.

Tüm katılımcılara göre işletmelerin ekonomik yönü güçlü olsa da, işletmelerinin sosyal projelerine yeterince destek sağlamadığı ve çalışanların gelişmesine katkı sağlamak için kurs, seminer gibi programlara katılmalarına yeterince destek verilmediğini belirttikleri tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamındaki işletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan yargılardan “İşletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırız.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 113’de gösterilmiştir.

İşletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan yargılardan işletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırız yargısına tüm katılımcıların %44,1’i tamamen, %33,7’si de kısmen katılmaktadır. Katılımcılara göre %7,6 oranında kısmen, %7,2 oranında da yargı reddedilmektedir. Tüm katılımcıların yaklaşık %78’inin

çalıştıkları işletmeleri ekonomik açıdan güçlü gördükleri ve ücretlerini zamanında alma konusunda herhangi bir sorun yaşamadıkları söylenebilir.

Faaliyet alanı, coğrafi bölge ve çalışılan iş pozisyonu değişkenleri dışında kalan diğer değişkenler ile işletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan yargılardan işletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırsanız yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Çalışılan faaliyet alanı ile işletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan işletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırsanız yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışan katılımcılar %30,6 oranında ve en yüksek değerde, lif levha sektöründe çalışan katılımcılar %16,3 oranında ve entegre işletmelerde çalışanlar da %5,1 oranında ve en düşük oranda işletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırsanız yargısına olumsuz yönde katılmaktadırlar. Entegre işletmelerde çalışanlar %92,4 oranında, mobilya sektöründe çalışanlar %77,7 oranında ve yonga levha sektöründe çalışanlar da %65,3 oranında işletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırsanız yargısına olumlu yönde katılım göstermektedirler.

Çalışılan iş pozisyonu ile işletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan işletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırsanız yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mavi yakalı çalışanlar (%15,6) beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda olumsuz yönde cevaplar vermişlerdir.

İşletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan yargılardan “İşletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 114’de gösterilmiştir.

İşletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır yargısına tüm katılımcıların %37,1 oranında tamamen, %28,3 oranında da kısmen katılım gösterilmiştir. Katılımcıların sadece %3,6’sı yargıyı tamamen, %9’u da kısmen reddetmiştir. Katılımcıların %22’si yüksek oranda yargıya kararsız kalmışlardır.

Katılımcının cinsiyeti ve ortalama aylık gelir seviyesi değişkenleri ile işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş değişkenleri ile işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). 45-55 arası yaşta olan katılımcılar yargıya hiç katılmıyorum cevabı vermezlerken en yüksek oranda (%19,2) kısmen katılmıyorum cevabı vermişlerdir. Diğer yaş gruplarında yer alan katılımcılar ortalama olarak %12,3 oranında işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücünün olmadığına inanmaktadırlar. 25-34 arası yaşta olan katılımcılar %68,3 oranında, 15-24 arası yaşta olan katılımcılar da %63,3 oranında işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücünün olduğunu belirtmektedirler.

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Eğitim seviyesi arttıkça kısmen de olsa yargıya olan olumsuz yönde katılım oranı da artmaktadır.

Faaliyet alanı değişkeni ile işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Lif levha sektöründe çalışan katılımcıların %22,4 oranında olumsuz yönde ve en yüksek değerinde ve %32,7 oranında da kararsızlık şeklinde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir. Entegre işletmelerde çalışanlar en düşük oranda (%3,8) yargıya olumsuz yönde katılım gösterirken, %93,7 oranında işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücünün olduğuna inanmaktadırlar. Mobilya sektöründe çalışan katılımcıların %14,3 oranında işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücünün olmadığına, %61,5 oranında da işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücünün olduğuna inandıkları söylenebilir.

İşletmede çalışılan iş pozisyonu ile işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Beyaz yakalı çalışanlar %17,9 oranında olumsuz yönde, %74,3 oranında da olumlu yönde yargıya katılmaktadırlar.

İşletme büyüklüğü değişkeni ile işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mikro işletmelerde çalışanların en yüksek oranda (%21,2) olumsuz ve en düşük oranda da (%24,3) olumlu yönde yargıya katıldıkları, %54,5 oranında da yargı hakkında kararsız kaldıkları tespit edilmiştir. Orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar en düşük oranda (%7) yargıya olumsuz yönde katıldıkları, %73,4

oranında ve en yüksek oranda olumlu yönde cevaplar verdikleri saptanmıştır. Büyük ölçekli işletmelerde çalışanlar da %72,9 oranında işletmelerinin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücünün olduğuna inanmaktadırlar.

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile işletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Mesleki deneyim gruplarına göre ortalama olarak %11-14 arası oranlarda çalışanlar işletmelerinin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücünün olmadığına inandıkları sonucuna varılmıştır.

Çalışma kapsamındaki işletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan yargılardan “İşletme sosyal projelerimize ekonomik katkılar sağlamaktadır.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 115’de gösterilmiştir.

İşletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan işletmelerin çalışanların sosyal projelerine ekonomik katkılar sağlaması yargısına tüm katılımcılarınca %26,5 oranında kısmen, %15,6 oranında da tamamen katılım sağlanmıştır. Katılımcıların %15,2’si kısmen, %14,8’i de tamamen yargıya katılmadıklarını belirttikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim seviyeleri dışında kalan diğer değişkenler ile işletmelerin çalışanların sosyal projelerine ekonomik katkılar sağlaması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile işletmelerin çalışanların sosyal projelerine ekonomik katkılar sağlaması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Üniversite mezunu çalışanlar %42,5 oranında, ilköğretim ve lise mezunu çalışanlar %29-30 oranlarında, yüksekokul mezunu çalışanlar da %18 oranında işletmelerin çalışanların sosyal projelerine ekonomik katkılar sağlamadığını belirttiği, yüksekokul mezunu çalışanların %51,3 oranında lisansüstü mezunu çalışanların %40 kısmen, %50 de tamamen katılarak %90 oranında işletmelerin çalışanların sosyal projelerine ekonomik katkılar sağladığını belirttiği tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan işletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan yargılardan “İşletme gelişmemiz için kurs, seminer vb programlara katılmamıza destek verir.” yargısının cinsiyet, yaş, eğitim, ortalama aylık gelir, çalışma sektörü, coğrafi

bölge, işyerindeki pozisyon, işletme büyüklüğü ve mesleki deneyime göre karşılaştırılmalı analizi Ek Tablo 116'da gösterilmiştir.

İşletmelerin ekonomik yapılarının analizinde kullanılan yargılardan işletme gelişmemiz için kurs, seminer vb. programlara katılmamıza destek verir yargısı tüm katılımcılarca en az destek verilen yargı olmuştur. Tüm katılımcıların %18,6'sı yargıya tamamen,%28,6'sı da kısmen katılmaktadır. Katılımcıların %19,4'ü yargıyı tamamen, %17,2'si de kısmen reddetmektedir.

Çalışılan faaliyet alanı değişkeni ile coğrafi bölge değişkeni dışında kalan ve çalışmada ele alınan diğer değişkenler ile işletmenin çalışanların gelişmesini sağlamak için kurs, seminer vb. programlara katılmalarına olanak sağlama yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$).

İşletmelerin faaliyet alanları ile işletmelerde çalışanların gelişmesini sağlamak için kurs, seminer vb. programlara katılmalarına olanak sağlanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yonga levha sektöründe çalışanlar en düşük oranda (%20,4), entegre işletmelerde çalışanlar da en yüksek oranda (%40,5) işletmelerde çalışanların gelişmesini sağlamak için kurs, seminer vb. programlara katılmalarına olanak sağlanmamaktadır. Lif levha sektöründe çalışanlara göre en düşük oranda (%38,8), yonga levha sektöründe çalışanlara göre ise (%65,3) en yüksek oranda işletmelerde çalışanların gelişmesini sağlamak için kurs, seminer vb. programlara katılmalarına olanak sağlanmaktadır.

İşletmelerin bulunduğu coğrafi bölge değişkeni ile işletmelerde çalışanların gelişmesini sağlamak için kurs, seminer vb. programlara katılmalarına olanak sağlanması yargısı arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Marmara (%45,3) Bölgesinde yer alan işletme çalışanları en yüksek oranda Batı Karadeniz (%22,2) Bölgesinde yer alan işletme çalışanları da en düşük oranda işletmelerde çalışanların gelişmesini sağlamak için kurs, seminer vb. programlara katılmalarına olanak sağlanmamaktadır demektirler.

Yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre tüm faktörler ve değişkenler dikkate alındığında 116 yargıda toplam 415 farklı ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yüzünüze bağırlı veya yüksek sesle azarlanır mısınız? yargısı ile hiçbirisi ile anlamlı ilişki tespit edilememiştir. 18 yargıda 1 ilişki tespit edilirken, 19 yargıda 2, 22 yargıda 3, 19 yargıda 4, 20 yargıda 5, 5 yargıda 6, 10 yargıda 7 ve 1'er yargıda da 8 ve 9 ilişki tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda bir yargı içinde en fazla ilişki 3 demografik değişkenle ortaya çıkmıştır. Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır yargısı tüm demografik değişkenlerin aynı anda ilişkiye girdiği tek yargı olmuştur. Çalışanların işyerlerinde elde ettikleri ücretin beklentilere uygunluğu yargısı ele alınan demografik değişkenlerden 8 tanesi ile ilişkili çıkmıştır.

116 yargı içinde ilişki tespit edilen yargıları ve yargıların oluştuğu değişkenleri gösterir sonuçları Tablo 36'da gösterilmiştir.

Tablo 36. Demografik özelliklere göre tespit edilen ilişki sayıları

Demografik özellik	İlişki sayısı
Katılımcının cinsiyeti	21
Katılımcının yaşı	18
Katılımcının eğitimi	25
Ortalama gelir	38
Faaliyet alanı	68
Coğrafi bölge	91
Çalışılan iş pozisyonu	52
İşletme büyüklüğü	75
Mesleki deneyim	27
Toplam	415

116 farklı yargı ve 9 farklı demografik değişken arasında yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre 415 tane anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada ele alınan demografik değişkenler içinde en fazla yargıda ilişkili çıkan demografik değişkenin coğrafi bölge değişkeni olduğu tespit edilmiştir. Tüm katılımcıların en fazla farklılık gösterdiği coğrafi bölge değişkenini işletme büyüklüğü değişkeni ve faaliyet alanı değişkenleri izlemiştir. Tüm katılımcılarca sunulan yargılar içinde en az ilişki tespit edilen demografi değişken katılımcının yaşı olmuştur. Katılımcının yaş değişkeninden sonra katılımcının cinsiyeti ve eğitim durumu değişkenleriyle de sunulan yargılar arasında az ilişki bulunmuştur.

Katılımcının cinsiyeti, yaşı, eğitim seviyesi ve mesleki deneyimi gibi çalışanın kendisi ile olan özelliklerle yargılar arasında ortaya çıkan ilişki sayısı az olurken, coğrafi bölge, işletme büyüklüğü, faaliyet alanı, çalışılan iş pozisyonu ve kazanılan ortalama aylık gelir seviyelerini kapsayan ve çalışanların kendilerinin dışında kalan değişkenler ile de fazla sayıda ilişki tespit edilmiştir.

3.2.7. Faktör Analizi Sonuçları ve Yeni Bir Performans Değerlendirme Ölçeği

Çalışan performansını etkilediği düşünülen 26 faktör içinde ele alınan 116 yargının faktör yapısını belirlemek amacıyla elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulmuştur. Çalışmada kullanılan verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile hesaplanmıştır. Bartlett küresellik testinin aldığı değer ve onun anlamlılığı ise; değişkenlerin birbirleri ile korelasyon gösterip göstermediklerini sınamakta, KMO'nun 0,60'dan yüksek, Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Sharma, 1996; Büyüköztürk, 2002).

Çalışmada tüm yargılar kullanılarak faktör analizi uygulanmış ve yapılan analiz sonucunda KMO değerinin 0,896; Bartlett's testi sonucunun 35513; ve Sig. değeri 0,000 olarak gerçekleştiği görülmüştür ki bu oranlar veri setinin faktör analizi için uygun bir veri seti olduğunu ve anlamlı gruplar oluşturulabileceğini göstermektedir. Tablo 37'de birinci faktör analizi sonuçlarına göre elde edilen KMO ve Bartlett testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 37. Faktör analizi 1'e ait KMO ve Bartlett testi sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,896
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	35513,152
	df	6555
	Sig.	,000

Veri setinin faktör analizine uygun olduğuna karar verildikten sonra veri seti açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Temel bileşenler analizi ve varimax döndürme yöntemi uygulanarak 26 sanal faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 26 sanal faktörlü yapının toplam açıkladığı varyans yüzdesi %68,6 olarak tespit edilmiştir.

Daha sonra faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0.70'in altında olan yargılar ile modelin yapısını bozan ve madde toplam korelasyonu düşük olan 66 yargı araştırma kapsamından çıkarılarak ikinci bir faktör analizi uygulanmıştır.

İkinci faktör analiz sonuçlarına bakıldığında da KMO değerinin 0,834; Bartlett's testi sonucunun 12816,910; ve Sig. Değerinin de 0,000 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Bu oranların ikinci aşamada ele alınan verilerin de faktör analizi için uygun bir veri seti

olduğunu ve anlamlı gruplar oluşturulabileceğini göstermiştir. Tablo 38’de ikinci faktör analizi sonuçlarına göre elde edilen KMO ve Barlett testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 38. Faktör analizi 2'ye ait KMO ve Barlett testi sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,834
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12816,910
	df	1225
	Sig.	,000

İkinci veri setinin de faktör analizine uygun olduğuna karar verildikten sonra veri seti açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Temel bileşenler analizi ve varimax döndürme yöntemi uygulanarak 14 sanal faktörlü bir yapı elde edilmiştir. 14 sanal faktörlü yapının toplam açıkladığı varyans yüzdesi %70,56 olarak tespit edilmiştir.

İkinci faktör analizi sonuçlarına göre elde edilen 47 faktörlü yapının oluşturulmasında da faktör yükleri 0.50'nin altında olan yargılar ile modelin yapısını bozan ve yargı toplam korelasyonu düşük olan 3 yargı araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Faktör analizinin en önemli aşamalarından biri faktör sayısına karar vermektir. Faktör sayısına karar vermede farklı yöntemler olmakla beraber sıklıkla kullanılan Kaisers' ölçütü ve özdeğer grafiği yöntemleridir. Kaisers' ölçütüne göre özdeğeri 1.00'a eşit veya daha büyük olan faktörler analizde kalmaktadır (Howard ve Tinsley, 1987). Çalışmada özdeğeri 1.00'den büyük on dört faktör çıkmıştır. Ek Tablo 117’de faktör analizi sonucunda bulunan faktör yapıları ve elde edilen faktör yükleri görülmektedir.

Ek Tablo 117 incelendiğinde ölçeğin on dört faktörlü bir yapısının olduğu, ilk faktörün toplam açıklanan varyansın %19,044'ünü tek başına açıkladığı görülmektedir. Ortaya çıkan on dört faktör, toplam değişkenliğin %70,56'sını açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda faktör yükü 0.50'nin altında olan yargılar ile modelin yapısını bozan ve madde toplam korelasyonu düşük olan 3 yargı araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Yargıların faktör yükleri 0,590 ile 0,899 arasında değişmektedir. Ortaya çıkan faktör yüklerine ve aynı faktör altındaki anlamlarına göre değişkenler 47 gösterge ve 14 faktör olarak belirlenmiştir Ölçekteki maddelerden G1, G3, G4, G5, Ğ3, Ğ4, H2 ve H4 kodlu maddelerin birinci faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu faktör “Çalışanı taktir etme,

eşit yükselme imkânı sağlama ve şikayetlerine çözüm bulma faktörü” ile ilgili boyut olarak adlandırılmıştır. Faktörün Alpha değeri 0,917, açıklanan varyansı %19,044 olarak hesaplanmıştır. Ölçülen bu faktör ile ölçülen maddeler arasında tutarlılık görülmektedir.

Ölçekteki İ1, İ2, İ3, İ4 ve İ5 kodlu maddelerin ise ikinci faktör altında toplandığı görülmüş, bu faktörün de “Adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı” olduğu belirlenmiştir. Bu faktörün Alpha değeri 0,890, açıklanan varyansı da %7,319 olarak hesaplanmıştır. Yine bu maddelerin ölçtüğü özellik ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçekteki U1, U2, U3 ve U4 kodlu maddeler üçüncü faktör altında toplanmış, bu faktör “Performans değerlendirmenin tarafsızlığı faktörü” olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktörün Alpha değeri 0,906, açıklanan varyansı %6,546 olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki S3, S4, S5 ve S6 kodlu maddelerin dördüncü faktör altında toplandığı ve Alpha değerinin 0,837, açıklanan varyansının da %5,064 olduğu görülmüştür. Bu faktör çalışmada “Motivasyon faktörü” olarak tanımlanmıştır.

Ölçekte yer alan A4, A6, A7 ve A8 kodlu maddeler beşinci faktörde yer almıştır. Faktörün Alpha değeri 0,807, açıklanan varyansı da %4,873 olarak hesaplanmıştır. Bu boyut da “İşyerinin fiziksel özellikleri faktörü” olarak adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan D3, D4, ve E1 kodlu maddelerin ise altıncı faktör altında toplandığı görülmüş, bu faktörün de “Otonomi faktörü” olduğu belirlenmiştir. Bu faktörün Alpha değeri 0,823, açıklanan varyansı da %4,291 olarak hesaplanmıştır. Yine bu maddelerin ölçtüğü özellik ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçekteki J1, J2 ve J3 kodlu maddeler yedinci faktör altında toplanmış, bu faktör “Empati faktörü” olarak adlandırılmıştır. Yedinci faktörün Alpha değeri 0,833, açıklanan varyansı %4,739 olarak hesaplanmıştır.

Ölçekteki T1, T2 ve T3 kodlu maddelerin sekizinci faktör altında toplandığı ve Alpha değerinin 0,793, açıklanan varyansının da %3,245 olduğu görülmüştür. Bu faktör çalışmada “Çalışanın eğitim düzeyi ve verilen hizmet içi eğitim faktörü” olarak tanımlanmıştır. Ölçekte yer alan P1 ve P2 kodlu maddeler dokuzuncu faktörde yer almıştır. Faktörün Alpha değeri 0,764, açıklanan varyansı da %3,083 olarak hesaplanmıştır. Bu boyut da “Çalışanın fiziksel özellikleri faktörü” olarak adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan L1 ve L2 kodlu maddelerin onuncu faktör altında toplandığı ve Alpha değerinin 0,873, açıklanan varyansının da %3,814 olduğu görülmüştür. Bu faktör çalışmada “Çere ve aileyle ilişkiler faktörü” olarak tanımlanmıştır. Ölçekte yer alan B1 ve B2 kodlu maddeler on birinci faktörde yer almıştır. Faktörün Alpha değeri 0,761, açıklanan varyansı da

%2,774 olarak hesaplanmıştır. Bu boyut da “İşyerinde yeni teknoloji kullanımı faktörü” olarak adlandırılmıştır.

Ölçekteki N5, N8 ve N10 kodlu maddelerin on ikinci faktör altında toplandığı ve Alpha değerinin 0,501, açıklanan varyansının da %2,653 olduğu görülmüştür. Bu faktör çalışmada “Mobbing faktörü” olarak tanımlanmıştır. Ölçekte yer alan Ü1 ve Ü2 kodlu maddeler on üçüncü faktörde yer almıştır. Faktörün Alpha değeri 0,737, açıklanan varyansı da %2,492 olarak hesaplanmıştır. Bu boyut da “İşletmenin ekonomik yapısı faktörü” olarak adlandırılmıştır. Son olarak ölçekte yer alan C2 ve C4 kodlu maddelerin on dördüncü faktör altında toplandığı ve Alpha değerinin 0,585, açıklanan varyansının da %2,153 olduğu hesaplanmıştır. Bu faktör “Bireyin iletişim becerileri faktörü” olarak tanımlanmıştır.

Çalışmada birinci aşamada yapılan 42 değişkenli ilk uygulamadan elde edilen ağırlıklı ortalamalardan ve faktör analizi sonucunda elde edilen bulgulardan yararlanılarak oluşturulan 14 faktörlü yapı kullanılarak bir performans değerlendirme ölçeği hazırlanmıştır. Bu ölçek hazırlanırken, birinci aşamada yer alan 42 değişkenli yapıda çalışmaya katılan mühendis ve yöneticilerin performans değerlendirmede kullanılan değişkenlere verdikleri ağırlıklı ortalamaları ilk değişken olarak alınmıştır. İkinci faktör analizi sonucunda oluşturulan 14 faktörlü yapıda yer alan faktörlerin birinci uygulamadan elde edilen ağırlıkları %100’e denk gelecek şekilde tekrar bir hesaplama yapılarak 14 sanal faktörün kendi içlerindeki ağırlıkları hesaplanmıştır. Bu hesaplama sonra 14 sanal faktör içinde yer alan değişkenlerin 2 aşamada yapılan anketlerden elde edilen ortalamaları dikkate alınarak kendi içlerindeki ağırlığına denk gelmesini sağlayacak şekilde her bir değişken tekrar ağırlıklandırılmıştır. Elde edilen bu ağırlık değerleri ölçekte yer alan değişkenler için katsayı olarak ele alınmıştır. Ek Tablo 118’de elde edilen ağırlık değerleri ve değişkenlerin katsayıları görülmektedir.

Ek Tablo 118’de gösterilen katsayılar kullanılarak performans değerlendirme için geliştirilen yeni ölçekteki değerlendirmede beşli likert ölçeğinden yararlanılarak likert ölçeğe işaretlenen değerlerle değişken katsayısı çarpılacak toplam bir değer elde edilecektir. Bu değerlendirme de aşağıdaki şekilde yer alan bir formül ile sağlanacaktır.

Çalışanın Performansı = Çalışanın Özellikleri + Sunulan Hizmetler + Organizasyonel Amaçlar

Çalışanın performansının belirlenmesinde ele alınan bu değerlerin elde edilebilmesinde hem çalışanlara hem de performansın belirlenmesinde görevli çalışanların doldurması gereken bir anket hazırlanmıştır. Hem çalışan tarafından doldurulan, hem de o

çalışan için yöneticisi ya da performansı değerlendirecek kişi tarafından doldurulan bu iki anketten elde edilen değerler, çalışanın performansı hakkında bize bir bilgi verecek ve diğer çalışanlarla bireyi karşılaştırma imkânı sağlayacaktır.

Çalışanın performansının belirlenmesinde kullanılan bu üç başlık incelendiğinde çalışanın özelliklerinin analizi için üç değişkenden yararlanılmaktadır. Bu değişkenler üst yönetim ya da çalışanın performansının belirlenmesini yapacak kişi tarafından değerlendirilmelidir. Sadece bireyin psikolojik özellikleri içinde yer alan bireyin mobbingden duyduğu rahatsızlığın analizi sonuçlarının çalışan tarafından işaretlenmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışanın rekabet edebilmelerinin analizinde kullanılan çalışanın takdir edilmesi, eşit yükselme imkânının sağlanması ve şikâyetlerine çözüm bulunmasının analizi faktörünün bu aşamada yer alan değişken sorularının üst yönetim ya da performans değerlendirmeyi yapan tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşyerinde sunulan hizmetlerin analizinde yer alan iki değişkenin çalışan tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. İşletmenin organizasyonel amaçları analizinde iki değişkenden yararlanılarak bir değerlendirme yapılmaktadır. Yapılan değerlendirme yine çalışan tarafından yapılmalıdır.

Çalışanın Özellikleri;

a) Demografik özellikler

- Çalışanın fiziksel özelliklerinin analizi
- Çalışanın çevresi ve ailesi ile olan ilişkilerinin analizi

b) Çalışanın rekabet edebilme özelliği

- Çalışanın eğitim düzeyinin ve verilen hizmet içi eğitimin analizi
- İşyerinde yeni teknolojinin kullanımının analizi
- Çalışanın takdir edilmesi, eşit yükselme imkânının sağlanması ve şikâyetlerine çözüm bulunmasının analizi (Üst yönetimin değerlendirmesi)

c) Bireyin psikolojik özellikleri

- Bireyin motivasyonunun analizi
- Bireyin otonomi yeteneğinin analizi
- Bireyin empati yeteneğinin analizi
- Bireyin iletişim becerilerinin analizi
- Bireyin mobbingden duyduğu rahatsızlığın analizi

İşyerinde Sunulan Hizmetler;

- İşyerinin fiziksel özellikleri

- İşletmenin ekonomik yapısı

İşletmenin Organizasyonel Amaçları;

- Çalışanın takdir edilmesi, eşit yükselme imkânının sağlanması ve şikâyetlerine çözüm bulunmasının analizi (Çalışanın değerlendirilmesi)

- Performans değerlendirmenin tarafsızlığı

İstatistiksel değerlendirmeler sonucunda oluşturulan hem çalışanlar tarafından hem de performans değerlendirmesini yapacak yönetici veya görevlinin dolduracağı formlar Tablo 39 ve Tablo 40’da gösterilmiştir.

Performans değerlendirme puanlarının değerlendirilmesinde “Yönetici ve Çalışan Performans Değerlendirme Formları”ndan alınabilecek toplam puanlara göre çalışanların performans durumlarını gösterir katsayıları şu şekildedir.

100-149	Çalışanın performansı	Çok kötü
150-249	Çalışanın performansı	Kötü
250-349	Çalışanın performansı	Orta
350-449	Çalışanın performansı	İyi
450-500	Çalışanın performansı	Çok iyi

Tablo 39. Çalışanların dolduracağı performans değerlendirme formu örneği

ÇALIŞANIN PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU						
Çalışanın Adı Soyadı		Yapılış Tarihi/...../.....			
Çalışanın unvanı ve birimi		GENEL TOPLAM PUANI				
Çalışanın takdir edilmesi, eşit yükselme imkânının sağlanması ve şikâyetlerine çözüm bulunmasının analizi						
	1	2	3	4	5	Puan
Çabaya göre adil ödüllendirilme						
Yapılan işin yöneticilerce fark edilmesi						
Ölçülebilir, objektif değerlendirme ile terfi						
Zorluklar karşısında desteklenme						
Şikâyet ve sorunların en kısa zamanda çözüme kavuşturulması						
TOPLAM PUAN						
Adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı						
	1	2	3	4	5	Puan
Ceza ve ödül uygulamalarının adil olması						
Yeterli dinlenme araları ve tatil imkânı						
Görev dağılımında adil olunması						
Suçun işleniş koşullarına dikkat edilerek cezalandırma						
Yöneticinin adil olmak için çaba harcaması						
TOPLAM PUAN						
Performans değerlendirmenin tarafsızlığı						
	1	2	3	4	5	Puan
Düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılıır						
Performans değerlendirme sonuçları geri bildirim						
Performans değerlendirmenin tarafsız yapılması						
Performans değerlendirmede iş bilgisine önem verme						
TOPLAM PUAN						
İşyerinin fiziksel özellikleri						
	1	2	3	4	5	Puan
Makine gürültüsünden duyulan rahatsızlık						
Titreşim düzeyinden duyulan rahatsızlık						
Toz düzeyinden duyulan rahatsızlık						
Salınan gaz seviyesinden duyulan rahatsızlık						
TOPLAM PUAN						
Sosyal çevre ve aileyle ilişkiler						
	1	2	3	4	5	Puan
İşle ilgili olamayan sorunların çözümüne yardımcı olma						
Ailevi sorunların çözümüne destek verme						
TOPLAM PUAN						
Duygusal taciz (Mobbing) faktörü						
	1	2	3	4	5	Puan
İş arkadaşlarının sizinle konuşmaması						
Arkadaşlarınızca lakaplar takılması ya da gülünç duruma düşürülme						
Daha az ya da çok yetenek gerektiren işlerin size verilmesi						
TOPLAM PUAN						
İşletmenin ekonomik yapısı						
	1	2	3	4	5	Puan
İşletmede ücretlerin zamanında alınması						
İşletmenin yeni yatırımlar yapabilmesi						
TOPLAM PUAN						

Tablo 40. Yöneticilerin dolduracağı performans değerlendirme formu örneği

YÖNETİCİNİN PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU						
Performans Değerlendirilen Kişinin Adı Soyadı		Yapılış Tarihi/...../.....			
Performans Değerlendirilen Kişinin Unvanı ve Birimi		Çalışan puan toplamı				
		Değerlendirici puan toplamı				
Değerlendirme Yapanın Adı, Soyadı ve Unvanı		GENEL TOPLAM PUANI				
Çalışanın takdir edilmesi, eşit yükselme imkânının sağlanması ve şikâyetlerine çözüm bulunmasının analizi						
	1	2	3	4	5	Puan
Çalışana saygı gösterme ve değer verme						
Ekip çalışmasına değer verme ve çaba harcama						
Hiyerarşik yapıdan tatmin olma						
TOPLAM PUAN						
Motivasyon faktörü						
	1	2	3	4	5	Puan
İşini iyi yapmanın getirdiği başarı hissi						
İşteki başarının kişisel gelişime yaptığı katkı						
İyi iş yapmanın kişisel doyumda oluşturduğu artış						
İyi iş yapmanın, çalışanın kendisine olan saygısını arttırmasına etkisi						
TOPLAM PUAN						
Otonomi faktörü						
	1	2	3	4	5	Puan
İnsanlara yardım etme isteği						
Haklarını savunma isteği						
Ortak çalışmalar yapma isteği						
TOPLAM PUAN						
Empati faktörü						
	1	2	3	4	5	Puan
Başkasının duygularını hissetme/anlama						
Karşı tarafın nasıl davranacağını tahmin etme						
Karşı tarafı suçlamaktansa kendini onun yerine koyma						
TOPLAM PUAN						
Çalışanın eğitim düzeyi ve verilen hizmet içi eğitim faktörü						
	1	2	3	4	5	Puan
İş arkadaşları tarafından rakip olarak görülme						
İş ortamında sürekli rekabet yaşanması						
İşle ilgili teknik bilgilerin saklanması						
TOPLAM PUAN						
Çalışanın fiziksel yapısı						
	1	2	3	4	5	Puan
Çalışanın kas koordinasyonunun iş için uygunluğu						
İşin çalışanın fiziksel aktivitesine uygun olması						
TOPLAM PUAN						
İşyerinde yeni teknoloji kullanımı						
	1	2	3	4	5	Puan
Yeni teknoloji ve ekipman kullanımı						
Teknolojik ekipman kullanımında sorun <u>yaşamama</u>						
TOPLAM PUAN						

<i>Çalışanın iletişim yeteneği</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>Puan</i>
Mesai arkadaşlarıyla işbirliği iletişim becerisi						
Boş zamanlarını diğer arkadaşlarla geçirme isteği						
TOPLAM PUAN						

4. İRDELEME

Çalışmaya katılan katılımcıların %92'sinin erkek, %8'inin de bayan olduğu görülmektedir. Orman ürünleri sanayi sektöründe yer alan çalışma kapsamındaki işletmelerde çalışma şartlarının diğer sektörlere göre daha ağır olması erkeklerin sektörde daha fazla çalışmasını gerekli kılmaktadır.

Elde edilen veriler orman ürünleri sanayi sektöründe çalışanların düşük gelir düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Katılımcıların %71,5'i 1000 TL ve daha az gelir elde ettiklerini, %23,3'ü de 1001-1750 TL arasında gelir elde ettiklerini belirtmişlerdir.

Çalışma sonucunda haftada en az 35 saat, en fazla da 72 saat çalışıldığı, ortalama haftalık çalışma süresinin yaklaşık 51 saat olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışanların günlük 8,5 saat çalıştığını göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi, haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğunu, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin çalışma günlerine eşit olarak dağıtılacağını hükme bağlamaktadır. Buna göre, haftanın altı günü çalışılması iş kanunları ile hükme bağlanan çalışma düzenindeki bir işyerinde, günlük çalışma süresi 7,5 saat olacaktır. Çalışma sonucunda bulunan günlük 8,5 saatlik çalışma süresinin fazla olduğunu söyleyebiliriz.

İşyerinin genel fiziksel özellikleri içerisinde işletmelerde aydınlatma düzeyinin yeterli ve homojen bir aydınlatmanın olduğu söylenilebilir. İşletmelerin çalışma zeminlerinin temiz ve kaygan olmadığı çalışanlar tarafından belirtilmektedir. Barlı (1998) tarafından yapılan çalışmada elde edilen bulgular araştırmada bulunan aydınlatma düzeyinin yeterli oluşu ile tutarlıdır.

Çalışmada sektör çalışanlarına göre işletmelerindeki makine gürültüsü ve işyerlerindeki toz düzeyi çalışanları rahatsız etmektedir. Bulunan bu sonuç Barlı (1998) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile tutarlı bulunmuştur.

Mobilya sektöründe çalışanların makine gürültüsünden en fazla rahatsızlık duydukları, lif levha sektöründe çalışanların ise en az düzeyde makine gürültüsünden rahatsızlık duydukları tespit edilmiştir.

Bölgesel bazda bakıldığında Orta/Doğu Karadeniz Bölgesinde yer alan işletmeler makine gürültüsünden en az rahatsızlık duymaktadırlar. Özellikle Akdeniz Bölgesinde yer alan işletme çalışanları en fazla oranda İç Anadolu Bölgesinde yer alan işletme çalışanları da yüksek oranda makine gürültüsünden rahatsızlık duymaktadırlar.

Mobilya sektöründe çalışanların tozdan daha az rahatsız oldukları tespit edilmiştir. Levha sanayinde odunun yonga ya da lif haline gelmesinde ortaya çıkan tozlanmanın mobilya sektöründe çalışma esnasında ortaya çıkan tozdan daha yüksek olduğu gerçektir. Mobilya sanayinde yer alan işletmelerde daha az havalandırma sisteminin olduğu ve daha fazla oranda da çalışma zemininin kirli ve daha kaygan olduğu söylenmesine rağmen diğer sektör işletmelerine göre mobilya sektöründeki işletmelerde daha az tozdan etkilenilmektedir. Mobilya sektörü işletmelerinin daha küçük çalışma alanlarının olması ve bunların da sürekli temizlenmesinin zorunluluk olması ortaya çıkacak toz düzeyini de azaltmaktadır.

Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla oranda üretim alanlarında çalışma zorunluluğunun olması, onların daha fazla oranda toza maruz kalmalarına ve dolayısıyla da çalışma alanlarındaki toz düzeyinden daha fazla rahatsızlık duymalarına neden olmaktadır.

Çalışanlar işyerlerinde çalışma esnasında titreşimden dolayı fazla rahatsızlık duymamaktadırlar. Barlı (1998) tarafından yapılan çalışmada da birkaç münferit işletme dışında geriye kalan işletmelerde çalışanların titreşimden dolayı fazla rahatsızlık duymadıkları tespit edilmiş ve araştırma sonuçları ile tutarlı bulgular elde edilmiştir.

Orman ürünleri sanayi sektörüne faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların sağlığını etkileyen bazı faktörlerin olduğu bulunmuştur. Katılımcıların %74,9'unun herhangi bir önlisans ya da lisans mezunu olmadığını göz önüne alındığında sağlık ve güvenlikle ilgili konular da dâhil olmak üzere işgörenlerin eğitimine büyük önem verilmesi gerekmektedir.

Çalışma yerinin yeterince aydınlatılması ile işin daha kolay yapılması ve verimlilik arasında bir ilişkinin olduğunu belirten Pehlivan (1995), örgütlerde aşırı sıcak bir ortamda çalışmanın da genel performansı azaltıcı bir etki yapacağını ileri sürmüştür. Pehlivan'a göre aşırı soğuk bir ortam ise özellikle el ile yapılan işleri etkilemekte ve ellerin motor hareket yeteneğini azaltmaktadır. Bu nedenle işletmelerde aydınlatmaya büyük önem verilmeli, çalışanların aşırı sıcak ya da soğuk hava akımına maruz kalmamalarına özen gösterilmelidir.

Çalışma sonucunda sektörde teknolojik olarak yeni ekipmanların ve teknolojinin kullanıldığı bulunmuştur. Ayrıca işletmeler, çalışanlarının işlerini doğru yapabilmeleri için onlara her türlü araç-gereç ve imkânı da sağlamaktadır.

Mobilya sektöründe yer alan işletme çalışanları diğer sektör çalışanlarına göre işletmelerinde yeni ekipman ve teknolojiye daha az yatırım yapmaktadırlar. Küçük ve

büyük ölçekli işletmelere göre yeni teknoloji ve ekipmanlara daha fazla yatırım yapılmaktadır.

Araştırma kapsamındaki tüm 25-34 ve 35-44 arası yaşta olan katılımcılar işletmelerinde işlerini doğru yapabilmeleri için kendilerine sağlanan araç-gereç ve imkândan daha az memnunluk duymaktadırlar. Alt gruplar açısından yapılan inceleme sonucunda ise Lif levha sektöründe çalışanlar kendilerine işlerini daha iyi yapabilmeleri için daha az araç-gereç ve imkân sağlandığını belirtmişlerdir.

Barutçugil (2002a) çalışma hayatında bireyler tarafından üstlenilen sorumlulukların yerine getirilebilmesi için çalışanların görevlerine ilişkin bilgi ve becerilerin ve duygusal rollere ilişkin yeteneklerin bir arada bulunması gerektiğini belirtmektedir. İşletmelerin çalışanlarına işlerini daha iyi yapabilmeleri için sağladığı her türlü araç-gereç imkânı ile Barutçugil'in bulgularının desteklendiği söylenilebilir.

Çalışma sonucunda katılımcıların kendi aralarında iletişim konusunda sorun yaşamadıkları, rahat oldukları, çalışan birey ile diğer çalışanlar arasındaki iki yönlü karşılıklı iletişimin yüksek olduğu belirlenmişken, aynı iletişim rahatlığının üst yönetimle sağlanamadığı bulunmuştur. Örgütlerde etkili bir yönetim sağlıklı bir iletişim sürecine dayandığı, örgütlerde etkili iletişim olduğunda, bunun da daha iyi performansı ve iş tatminliğini ve ait olma duygusu getireceği unutulmamalıdır (Varol, 1993, Akıncı, 1998, Tevrüz, 1998). Özellikle üst yönetim ve çalışanlar arasında oluşan iletişim yetersizliği çalışanların işle ilgili olarak sürekli bilgilendirilmediğini göstermektedir. İşletme içinde kurulan iyi bir iletişimin varlığı, çalışanların üstleri ile serbestçe tartışabilmesini, onlara çeşitli öneriler iletebilmesini, işletme ile ilgili konularda bilgi sahibi olma imkânının sağlanmasını ve çalışana değer verildiği izlenimini yaratmasını sağlaması bakımından oldukça önemlidir (Sapancalı, 1993). Uyargil (1994) iyi eğitim almamış ve iletişim becerileri gelişmemiş yöneticilerin geribildirim sağlama konusunda tedirginlik yaşayabileceklerini tespit etmiştir. Çalışanların kendi aralarındaki iletişim konusundaki rahatlıklarının üst yönetimle yapılan iletişimde sağlanamaması çalışanlara yeterince geribildirim yapılamamasına neden olmakta bu durum çalışanın performansını olumsuz düzeyde etkilemektedir. Bu nedenle çalışanlar ile sağlıklı bir iletişimin kurulması ve bunun da öncelikle yöneticilerce başarılması çalışanların iş doyumu ve firma performansı açısından önemlidir.

Çalışanlar ve yöneticiler arasında oluşan iletişim alt sektörler ve değişkenler açısından incelendiğinde; Yonga levha sektöründe çalışanların diğer sektörlerde çalışanlara

göre kendi aralarında daha iyi iletişim kurdukları belirlenmiştir.. Yüksek iletişim yeteneğine sahip olan yonga levha sektöründe çalışanlar aynı zamanda başkalarını rahatsız ettiklerinde daha fazla oranda rahatsızlık duymaktadırlar. Beyaz yakalı çalışanlar kısmen de olsa mavi yakalı çalışanlara göre daha fazla oranda iletişim sorunu yaşamaktadırlar.

Lise mezunu çalışanlar düşük, yüksekokul mezunu çalışanlar ise daha yüksek oranda yöneticileri ile daha iyi iletişim kurabilmektedir. Entegre ve lif levha sektöründe çalışanlar ile bu sektördeki yöneticiler arasında iletişim konusunda daha yüksek oranda sorunlar yaşanmaktadır. Lif levha sektöründe çalışanların aynı zamanda boş zamanlarını diğer arkadaşlarıyla beraber geçirmek istemedikleri de bulunmuştur. Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça, üstleri ile iletişim kurma becerilerinde artış meydana gelmektedir. Mesleki deneyim arttıkça yapılan işle ilgili olarak bilgi düzeyi artmakta ve dolayısıyla da karşılıklı bilgi alışverişinde artışın olması kaçınılmaz olmaktadır. Mesleki deneyim arttıkça çalışanların boş zamanlarını diğer insanlarla geçirme isteklerinin de arttığı söylenebilir. Bayanların ve yüksekokul mezunu çalışanların boş zamanlarını daha fazla oranda yalnız geçirmek istediklerini söyleyebiliriz.

Avcı (2005), işletmelerde çalışanların birbirleri ile fikir alışverişlerinde bulunabilecekleri ortamların oluşturulması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu sayede de çalışanların iletişimlerinin yüksek olacağı ve dolayısıyla da yüksek performans göstereceği belirtilmektedir. Çalışmada hem çalışanların kendi aralarında hem de çalışanlar ile yöneticiler arasında kısmen de olsa yüksek iletişimin olduğu ve bunun da çalışanların işletmelerinde performans artışına neden olacağı söylenilebilir. İlgar (1994) işletmede çalışanların yaşları arttıkça gösterdikleri performanslarının da arttığı, cinsiyet ve işletmedeki kıdeme göre ise performansta farklılığın oluşmadığını söylemektedir. Bunun yanında İlgar, işgörenlerin eğitim durumlarına bakıldığında da eğitim seviyesi arttıkça çalışanların performanslarının da artacağını belirtmektedir.

Çalışanların sahip oldukları ilgi, inanç, değer ve tutumlarının çalıştıkları ortamda nasıl değerlendirildiği ve çalışma performanslarına bu değerlendirmenin nasıl yansıdığı ile ilgili olarak yapılan araştırma sonucunda katılımcıların ilgi, inanç, değer ve tutumlarını işletmelerinde yaşama konusunda fazla sorunla karşılaşmadıkları ve kılık-kıyafet konusunda da herhangi bir baskı görmedikleri tespit edilmiştir. Ancak çalışanların politik dünya görüşleri ve kültürel farklılıklarından dolayı kısmen de olsa sorunlar yaşadığı ve yöneticilerin tutum ve davranışlarının çalışanları rahatsız ettiği tespit edilmiştir. İşletme büyüklüğü arttıkça politik dünya görüşleri nedeniyle oluşan sorunlarda azalma

görülmektedir. Çalışma sonucunda katılımcıların büyük oranda işyerlerinde dini inanış ve uygulamalarına saygılı olduğu tespit edilmiştir. Yalnızca entegre işletmelerde çalışanlar işyerlerinde dini inanış ve uygulamalarından dolayı sorunlar yaşamaktadırlar. Katılımcılar, işyerinde çalışanların sosyal faaliyetlerinin anlayışla karşılanması ve yardımcı olunması düşüncesinde kararsız kalmaktadır. Yonga levha ve mobilya çalışanlarının entegre çalışanlara göre kısmen daha yüksek oranda yardım aldıkları belirlenmiştir. Beyaz yakalı çalışanların hem işletmelerinde dinin inanış ve yükümlülüklerini yerine getirmede hem de işletmelerindeki sosyal faaliyetlerin anlayışla karşılanması ve destekler alması konusunda daha iyimser oldukları belirlenmiştir.

Örgüt kültürü ile ilgili olan bu konuda Sümer ve Bilgiç (2006) insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kültürle uyumlu olması gerektiğini ileri sürerken, Duygulu ve Eroğlu (2006) iyi ya da kötü veya mükemmel bir örgüt kültüründen söz edilemeyeceğini, her örgütün kendine özgü bir kültürünün olması gerektiğini, çalışanların beklentilerini örgütün kendi özgünlüğü çerçevesinde karşılanması gerektiğini ayrıca her bireyin de kendine özgü ilgi, inanç ve değerlerinin olduğunu vurgulamaktadır. Fidan'ın da (1996) belirttiği gibi çalışanların kaynaştığı bir ortamda neyin kabul edilebilir, nelerin ise kabul edilemez olduğuna göre ortamın dengesinin kurulması gerekmektedir. Bunun sonucunda da genel olarak kabul edilen bireyin ilgi, inanç, değer ve tutumları ile işletme; büyüme, gelişme ve devam etme yönünde ilerleyebilecek, daha verimli bir yere gelebilecektir. Neyin başarılı olduğundan çok nasıl başarılı olduğunun önemli olduğunu vurgulayan Uzunoğulları (2006) işletmelerin, örgüt değerlerini paylaşan ve yeni bilgi-becerileri öğrenmeye yatkın elemanları araması gerektiğini belirtmektedir. Örgütlerin hızlı değişim ve küreselleşme şartlarında başarılı olmaları ve yaşamlarını sürdürebilmeleri, ancak üstün performans göstermeleriyle mümkün olması, organizasyonların üstün performansa ulaşabilme isteği, performans sahiplerinin bilgi, beceri, davranış ve tutumlarını kısaca karakteristiklerini belirlemesi gerçeğine iter. Bu nedenle de işletmelerde çalışanların ilgi, inanç, değer ve tutumlarına özgü bir yönetim felsefesinin oluşturulması işletmelerin başarıları için önemli katkılar sağlayacaktır. Yapılan çalışma sonucunda ilgi, inanç, değer ve tutumlar ile ilgili elde edilen sonuçlar işletme yöneticilerinin önemli bir oranda çalışanların düşüncelerine ve inançlarına saygılı olduklarını ve literatürle uyumlu bir durum sergilediklerini göstermektedir.

İş ortamındaki otonomi, genelde çalışanın motivasyonunu, işle ilgili yetkilenme sürecini ve iş doyumunu artırmaya yardımcı bir durumdur (Seren, 1998, Kangallı, 2005).

Orman ürünleri sanayi sektöründe çalışanların kendi kendilerini yönetebilme ve karar verebilme becerileri olan otonomi yeteneklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanların herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verebilmektedirler. Ancak karar verme sürecinde çalışanların davranışları veya işlerinin, diğer çalışanlar tarafından yönlendirilmeye çalışılması rahatsızlık duyulmasına neden olmaktadır. Sektörde çalışanların otonomi yeteneklerinin yüksek olmasının çalışanların iş doyumunda dolayısıyla da performansında artışa neden olacağı unutulmamalıdır.

Çalışanlar genelde kendi haklarını, savunacak durumdadırlar. Çalışma sonucunda yonga levha sektöründe çalışanlar daha yüksek oranda haklarını savunabilirken, mobilya sektöründe çalışanlarda bu oran daha düşük düzeyde kalmaktadır. İşletme büyüklüğü arttıkça çalışanların haklarını savunma isteklerine katılım oranında artış olmaktadır.

Katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verme ve uygulama konusunda kısmen de olsa olumlu yönde gelişmeler olmaktadır. Eğitimli çalışanların daha fazla oranda inisiyatif kullandıklarını söyleyebiliriz. Güçlendirilmiş çalışanlar, yaptıkları işlerin sonuçlarının kendilerine ait olacağını bildikleri için daha fazla sorumluluk üstleneceklerdir. Bu durumda, işlerinde inisiyatif gösteren çalışanların, işlerinden hoşlandığı ve işletme içindeki etkinliklerinin arttığı görülmüştür. (Altındağ, 2005). Çalışanların, kendilerini geliştirmesinin ve yaratıcılıklarını arttırmasının en önemli yollarından biri olarak görülen inisiyatif kullanma, risk alma ve sorumluluk duygusuna sahip olma faaliyetlerinde çalışmalara izin verilmesi ile başarı sağlanabileceği unutulmamalıdır (Avcı, 2005). Mobilya ve entegre işletmelerde çalışanların karar süreçlerinde baskı altında kaldıkları belirlenmiştir. Bu iki sektörde çalışanlara yöneticiler tarafından bir baskının yapıldığı veya inisiyatif kullanma imkânının sağlanamadığı söylenilebilir.

Araştırma kapsamındaki çalışanlar insanlara yardım etmeyi, onların kendilerine yardım etmelerinden daha fazla istemektedirler. Mobilya sektöründe çalışanların diğer sektörlerde çalışanlara göre insanlara yardım etme isteklerinin başkalarının onlara yardım etme isteklerinden daha az olduğu görülmüştür.

Ertuğrul ve Karakaşoğlu (2005) çağdaş yönetim felsefelerinin uygulandığı işletmelerde, performans değerlendirme uygulamalarının başarısının bu çağdaş yönetim uygulamalarına işgörenlerin inanma oranı ile arttığını ifade etmişlerdir. Bu nedenle işletmelerin, toplam kalite yönetimi gibi çağdaş yönetim anlayışlarının esaslarından olan takım çalışması anlayışını ve çalışanlar arası işbirliğini teşvik etmeleri gerekmektedir.

Toplam kalite yönetimine uygun çalışmaların giderek yaygınlaşıyor olması ve performans değerlendirme çalışmalarının bu anlayışa uygun düzenlenmeye başlanması, işletmelerin yaptıkları çalışmalardan daha fazla fayda sağlamalarına neden olacağı sonucuna varılmıştır. Ekici (2009) tarafından işletmelerin etkin, verimli ve başarılı olması kaliteyi sağlamasıyla ilgili olduğu ve işletmelerin kendilerini geliştirmek, değiştirmek ve ilerletmek istiyorlarsa modern yönetim yaklaşımlarından toplam kalite yönetimini benimsemeleri gerektiği savunulmaktadır.

Araştırma kapsamındaki çalışanların toplam kalite yönetimi uygulamaları doğrultusunda, iş arkadaşları ile ortak çalışmalar yapma konusunda genelde rahat oldukları belirlenmiştir. Çalışanların gelir seviyeleri arttıkça, çalışanlarla ortak çalışmalar yapma konusuna katılım oranında azalmalar meydana gelmektedir. Mobilya ve lif levha sektöründe çalışan katılımcıların ortak çalışmalar yapmaları konusunda daha az istekli oldukları görülmüştür. Ege, Orta/Doğu Karadeniz Bölgelerinde yer alan işletmelerde çalışanların ortak çalışma yapma konusunda sıkıntılar yaşadıkları görülmüştür. İşletme büyüklüğü arttıkça çalışanlar arasında ortak çalışmalar yapma oranında da artış olmaktadır. Kılınç ve Akkavuk (2001) takım ve takım çalışması kavramlarının işletme misyonlarında yer alması ve sık sık tekrarlanması, bu konuda çalışanlara eğitimler verilmesi gerektiğini ve ayrıca yöneticiler çalışanlarla ortak çalışmalara devam edilmeyecekse verilen eğitimlerle çalışanlarda belli bir beklenti oluşturulmaması gerektiğini vurgulamışlardır.

İşletmeler uygulayacakları yönetim felsefesinde çalışanlar ve müşterilere yer vermelidirler. Ağca ve Tunçer tarafından (2006) özel bir alışveriş ve konaklama merkezinde yapılan çok boyutlu performans değerlendirme çalışmasında işletme başarısının çok yönlü olarak değerlendirilmesinin yoğun rekabet koşullarında işletmelere katkı yapacağı ileri sürülmektedir. Ayrıca, çok boyutlu bir yapı içeren işletme performansının sadece ortakların ve hissedarların çıkarları ve beklentilerini tatmin etmesinin firmaların geleceği için yeterli olmadığı; çalışanların ve müşterilerin de memnuniyetinin sağlanmasının gerektiği vurgulanmıştır. Bu memnuniyetin sağlanmasında çalışanlar arasında ortak çalışmaların yapılmasının teşvik edilmesinin olumlu etkisi olacaktır.

Doğrudan veya temsilcileri yoluyla kişilerin kendi örgütlerinin yönetsel kararlarına katılması kişiye güven, söz hakkı, iletişim ve uzlaşma, rasyonellik ve işbirliği gibi kişisel ve toplumsal faydalar sağlayacaktır. Orman ürünleri sanayi sektöründe ve özellikle lif levha ve entegre işletmelerde yöneticilerin, çalışanların kararlara katılmalarına fazla imkân sağlamadıkları tespit edilmiştir. Yönetici ya da mühendis konumundaki beyaz

yakalı çalışanlara işletme kararlarına daha fazla oranda katılma imkânı sağlanmaktadır. Ayrıca işletmelerde mesleki deneyim arttıkça çalışanların kararlara katılım oranı da yükselmektedir. Tansel (2007) tarafından yapılan bir çalışmada toplam kalite anlayışını benimseyen üst kademe yöneticilerin, toplam kalite yönetimini kararlılıkla sürdürebilmesi ve başarıya ulaşacak optimum düzeyde müşteri tatminini sağlayabilmesi için, iç müşteriye harekete geçirici kararları alması ve işgören ihtiyaçlarını da tatmin etmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca yönetime katılımın desteklemesinin iletişimin daha etkin hale gelmesini sağladığı, örgütte stresi ve çatışmaları azaltıcı etki yaptığı Ekici (2009) tarafından yapılan çalışma sonucunda da tespit edilmiştir.

Çalışanlar, genelde kendilerini işyerlerinin bir parçası olarak görmekte ve tekrar işe girmeleri söz konusu olsa aynı işletmeyi seçebileceklerini ifade etmektedirler. Erkekler daha yüksek oranda kendilerini işletmelerinin bir parçası olarak görmekte iken, eğitim seviyesindeki artış ile çalışanların işletmelerin bir parçası olarak kendilerini görme oranlarında bir azalma oluşmaktadır

Özellikle yüksek gelir elde eden katılımcıların işletmelerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnun olmadıkları bulunmuştur. Entegre işletmelerde çalışanlar yemek hizmetlerinden daha az memnunken, yonga levha ve lif levha sektöründe çalışanlar daha fazla memnundurlar. Ege, Orta/Doğu Karadeniz ve Akdeniz Bölgelerinde yer alan işletme çalışanlarının verilen yemek hizmetlerinden memnun olmadıkları belirlenmiştir. 1-3 yıllık mesleki deneyime sahip olanlar daha az oranda yemek hizmetlerinden memnuluk duymaktadırlar.

Katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça işletmelerinin sunduğu sağlık hizmetlerinden duyulan memnuniyetlik oranında azalmalar meydana gelmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar işyerlerinde sunulan sağlık hizmetlerinden daha yüksek düzeyde memnuluk duymaktadırlar.

Mobilya işletmelerinde çalışanlara göre işletmelerinde verilen aynı yardımlardan memnuniyetsizlik yüksektir. Marmara ve Akdeniz Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları işletmelerinde yapılan aynı yardımlardan memnun değillerken, Ege ve Batı Karadeniz Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları daha yüksek oranda memnun olmaktadır.

İşletmelerde kısmen de olsa çalışanlara saygı gösterilmekte ve onlara değer verilmektedir. Aynı zamanda çalışanların iyi bir iş yaptıklarında bunun yöneticileri tarafından da kısmen de olsa fark edildiği tespit edilmiştir. İşletmelerde ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çabanın esas alınmasına katılımcılar

kararsız kalmışlar, zaman zaman da ekip olarak gösterilen çabanın ödüllendirilmede dikkate alınmadığını belirtmişlerdir.

Çalışanların işletmelerinde takdir edilmesi ya da ödüllendirilmesinde bazı sorunların yaşandığı ve çalışanların gösterdikleri çabaya göre adil bir şekilde ödüllendirilmedikleri sonucuna varılmıştır. Çalışanlar işyerinde ödüllerin, çalışanların yaptığı işin zorluk derecesine bakılmadan verildiğini belirtmektedirler. Bu sorunların oluşmasında performans değerlendirme çalışmalarının yeterince yapılmaması, yapılan performans değerlendirme sonuçlarının çalışanlara tam iletilmemesi ve performans değerlendirme sonuçlarına göre iyileştirmelerin yapılmaması öncelikli nedenler olarak belirlenmiştir. Çalışılan işletme büyüklüğü arttıkça işletmede her pozisyon için ölçülebilir ve objektif bir performans ölçme ile terfi politikasının uygulanmasına katılım oranında artışlar meydana gelmektedir. Stratejik planlama yapan işletmeler çalışanlar üzerindeki eşitsizlik anlayışını kaldırarak adalet sağlaması gerekmektedir. İşletmelerde uygulanacak performansa dayalı ücret sisteminin sağlıklı bir şekilde işletilmesi, işletmeye nitelikli elemanları çekmede ve bunları işletmede tutmada etkili faktör olacağı Mutlu (2004) tarafından savunulmaktadır. Sektörde yer alan işletmelerde ceza ve ödül uygulamalarında sağlanacak adaletin çalışanların performanslarını da arttıracığı söylenilebilir.

Örgüt yöneticilerinin, çalışanların ücret artışlarını, terfilerini, işten çıkarma durumlarını belirlemede, güçlü ve zayıf yönlerini görmede, eğitim, disiplin ve bütçenin hazırlanmasında, bununla birlikte, performanslarının geliştirilmesinde, çalışanları kurumun hedeflerine yöneltmenin sağlanmasında performansın etkili bir biçimde değerlendirilmesi gerektiği bilinmektedir (Seyitoğlu, 2006, Işık 2006). Türkiye'deki büyük sanayi işletmelerinin yöneticilerine göre ne kurumsal performans ölçümü sonuçları ne de bireysel performans ölçümü sonuçları, ödül ve yükseltme sisteminde tam olarak kullanılmamaktadır (Coşkun, 2006a). Performans sonuçları ile ödüllendirme sisteminin doğrudan birbiriyle uyum içinde olmaması durumunda işletmelerde sorunların ortaya çıkacağı ifade edilmektedir (Coşkun, 2006b).

Entegre ve lif levha sektöründe çalışanlar ve mesleki deneyimi 3 yıl ve daha az olan katılımcılar işletmede iyi bir iş yaptıklarında bunun yöneticileri tarafından fark edilmemesinden şikâyetçidir. İşe yeni girmiş, her şeyi en iyi yapmayı isteyen bu grup çalışanları işlerinde gösterdikleri çabanın takdir edilmesi ve ödüllendirilmesini beklemektedirler. Mesleki deneyimi fazla olan çalışanlar yaptıkları işlerden dolayı daha fazla ödüllendirme beklemektedirler. Ayrıca lise mezunu çalışanlar ile 1000 TL ve daha az

gelir elde eden katılımcılarında gösterdikleri çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilmediklerine inandıkları tespit edilmiştir.

Erkekler işletmelerde ödüllerin hak ediliş biçiminde işin zorluk derecesinin dikkate alınmadığını savunmaktadırlar. Aynı şekilde lise ve yüksekokul mezunu çalışanlar da işin zorluk derecesinin ödüllerin hak edilişinde etkili olmadığına inanmaktadırlar.

Çalışanların yetki ve sorumluluklarının yapılacak işe göre artırılması yargısına tüm çalışanların yüksek katılım gösterdikleri görülmektedir. Katılımcılar işyerindeki hiyerarşik yapıdan yani idari yapılaşmadan memnun değillerdir. Çalışanlar işletmelerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikasının uygulanmadığına inanmaktadırlar. Ayrıca katılımcılara göre çalışanların buldukları mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şanslarının az olduğunu belirlenmiştir. Ancak katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça buldukları mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şanslarının olduğuna inanmaktadırlar. Daha iyi eğitim almış çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk vermek, işletmelerin başarısına katkı yapacaktır. Eğitimin yöneticinin elinde olumluluğu yüksek bir motivasyonel araç olduğu kesindir. Eğitim; yeni bilgilerin sunulması, davranış ve tutumların değişiminin sağlanması ve işgörenlerde tatminin yaratılması konusunda gereklidir. Dinamik bir yapıya sahip olan organizasyonun sürekli olarak yeni bilgi ve ilkeler edinmesi olağandır. Çünkü değişen şartlara uyması gerekir. Organizasyonun bunu sağlaması ise, organizasyon üyelerinin bu yeni bilgi ve ilkelerle donatılması ile imkân bulacaktır. Yani organizasyonların yeni bilgi ve ilkelere gereksinme duyması, verimliliğini artırma amacıyla olması nedeniyledir (Kaynak, 1995).

İşgörenler, çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü insanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, iş yeknesaklaşacak, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan çalışanların çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır. Bu nedenle yükselme iş yerinde bir teşvik yani güdüleme aracıdır (Eren, 1993).

Lif levha sektöründe çalışanlara göre işyerinde yetki ve sorumluluklar yapılacak işe göre arttırılmazken, yonga levha ve mobilya sektöründe çalışanlara göre ise kısmen de olsa işyerinde yetki ve sorumluluk yapılacak işe göre arttırılmaktadır. Ege Bölgesinde yer alan çalışanlara göre işyerinde yetki ve sorumluluklar yapılacak işe göre arttırılmazken, Akdeniz ve Orta/Doğu Karadeniz Bölgelerinde çalışanlara göre ise kısmen de olsa işyerinde yetki ve sorumluluk yapılacak işe göre arttırılmaktadır.

Özellikle entegre işletmelerde hiyerarşik yapıdan rahatsızlık yüksekken, yonga levha sektöründe çalışanlar hiyerarşik yapıdan daha memnundurlar. Bu sonuca bakarak yonga levha sektöründeki işletmelerin daha iyi bir hiyerarşik yapıya sahip olduklarını söylenebilir.

Çalışanlar işle ilgili olarak bir sorun çözümünde inisiyatif kullanabilmektedirler. İşletmelerde çalışan yöneticilerin çalışanların karşılaştığı zorlukları aşmaları için kendilerine kısmen de olsa destek verdiklerine inanmaktadırlar. Ayrıca yöneticilerin problem çözümünde çalışanların görüş ve önerilerini kısmen de olsa dikkate aldıkları söylenebilir. Katılımcılara göre işle ilgili olarak ortaya çıkan şikâyetler titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmamaktadır. Performans kriterleri ve standartları belirlenirken, işgörenlerin görüş ve önerileri dikkate alınmalı, her pozisyon için, objektif ve ölçülebilir kriterler ve standartlar belirlenmelidir (Kıngır ve Taşkırın, 2006).

Yonga levha sektöründe çalışanların yaptıkları işlerde daha çok inisiyatif kullanabildikleri, entegre çalışanlarının ise kullanamadıkları tespit edilmiştir. Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre işletmelerinde bir sorun çözümünde daha az inisiyatif kullandıkları söylenilebilir. Beyaz yakalı çalışanların daha fazla inisiyatif kullanmaları görev pozisyonu gereği zaten beklenmektedir. Yöneticiler çalışanlarına, müşterilerin ihtiyaçlarını giderme sorumluluğunu vererek, kendi inisiyatiflerini kullanmalarını cesaretlendirecek ve destekleyecek bir anlayış içinde olmalıdırlar. Güçlendirilmiş çalışanlar, yaptıkları işlerin sonuçlarının kendilerine ait olacağını bildikleri için daha fazla sorumluluk üstlenirler. Bu durumda, işlerinde inisiyatif gösterirler, işlerinden hoşlanırlar ve işletme içindeki etkinlikleri artar (Altındağ, 2005).

Yöneticilerin çalışanların karşılaştıkları zorlukları aşmada kısmen de olsa onlara yardımcı oldukları söylenilebilir. Bayanların erkeklere oranla yöneticilerinden karşılaştıkları zorlukları aşmada daha fazla destek gördükleri söylenilebilir. Yüksekokul, üniversite ve lisansüstü mezunu çalışanlarına da yöneticilerinden, karşılaştıkları zorlukları aşmalarında daha fazla destek verilmektedir. Performans değerlendirme sonuçları ile çalışanlara geri bildirim sağlanmasının firma ve çalışan açısından gerekli olduğu görüşünün cinsiyet açısından farklılık gösterdiğini tespit eden Taşkeser'e (2005) göre performans değerlendirme ile çalışanlara geribildirim sağlanmasının firma ve çalışan açısından gerekli olduğuna bayanlar erkeklerden daha fazla inanmaktadırlar.

Bayraktaroğlu ve arkadaşlarına göre (2007) performans değerlendirme sonucunda ortaya çıkan gelişim ihtiyaçları doğrultusunda çalışanların gelişimlerinin desteklenmesinin

gerekli olduğu saptanmıştır. Çalışanlara aldıkları geribildirimleri yorumlamaları ve gelişimlerini planlamaları konusunda yön gösterilmeli, gerekli kaynaklar sağlanmalı ve çalışanların bu yöndeki çabalarının yönetim tarafından desteklenmelidirler.

Yöneticiler herhangi bir problem çözümünde kısmen de olsa çalışanların düşüncelerini dikkate almaktadırlar.

Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça, yöneticilerinin bir problem çözümünde onların düşüncelerine daha fazla önem verdiği söylenilebilir. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça onların mesleki bilgilerinin de artacağı ve problemlere daha iyi çözümler bulacakları unutulmamalıdır. İşletmelerinde beyaz yakalı çalışanların da yöneticiler tarafından düşüncelerinin problem çözümünde dikkate alındığı saptanmıştır. Çalışanların düşüncelerinin zaman zaman dikkate alınmasında işletmeler açısından yararlar vardır. Emekli'ye göre (2006) işletmelerin son hedefe ne kadar yaklaşıldığının ya da ne kadar uzaklaşıldığının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınmasında ara ölçümlerin ve değerlendirmelerin büyük önemi vardır.

İşyerlerinde çalışanlara memnun olmadıkları muameleler hakkında şikâyet edebilme olanakları tanınmalıdır. Yöneticilere iletilen her türlü şikâyetler kısa zamanda ve titizlikle çözüme kavuşturulmalıdır. Kızgınlıklar, kötü muamele görüldüğü inancını yansıtan şikâyetler yöneticilerce dikkatle incelenip düzeltici önlemler zamanında alınmadığı durumlarda çalışanın işine ve üstüne karşı aldığı tutum olumsuzlaşacaktır. Pek doğaldır ki böyle haller çalışanın işine karşı duyduğu ilgi ve arzuyu önemli ölçüde azaltacaktır. Yöneticiler, kendi emir kumandaları altındaki astlarını işletme içinden gelecek her türlü tehlikeye karşı korumalı ve çıkarlarını gözetmelidir. Buradaki çıkarlar; ücretler, çalışma koşulları, zamanında ve kaliteli hammadde temini, terfi olanakları olarak belirlenebilir. Çalışanların bu türlü sorunlarına adil ve sürekli ilgi gösterilmesi, şikâyetleri azaltmakla kalmaz aynı zamanda çalışanların yöneticilere karşı duyduğu bağlılık (sadakât) duygusunu geliştirir (Eren, 1998; Kaplan, 2007).

İşletmelerde yapılan fazla mesainin kısmen de olsa tam karşılığı alınabilmektedir. Katılımcıların yaşları arttıkça, işletmelerinde kaldıkları fazla mesaiden dolayı alacakları ücretin karşılığının tam verildiğine katılım kısmen de olsa artış göstermektedir. 1000 TL ve daha fazla gelir elde eden katılımcıların fazla mesai ücretlerini tam alamadıklarını belirttikleri tespit edilmiştir. Yonga levha ve mobilya sektöründe çalışanlara göre yapılan fazla mesainin karşılığı kısmen de olsa alınabilmektedir. Batı Karadeniz Bölgesinde yer alan işletmelerde çalışanlar fazla mesailerinin karşılığını alamamaktayken, İç Anadolu ve

Ege Bölgelerinde yer alan işletme çalışanları ise fazla mesailerinin karşılığını diğer bölgelerde yer alanlara göre alabilmektedirler.

İşletme büyüklüğü ve çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça yapılan fazla mesainin karşılığının alınmasına katılım oranında da artış olmaktadır. İşletme büyüklüğü arttıkça işletmelerin ekonomik gücünün de artacağı ve fazla mesaiyi ödeme zorluğu yaşanmayacağı kesindir.

Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımının olduğuna çalışanlar inanmamaktadırlar. Erkekler çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı yoktur derken, bayanlar kısmen de olsa adil bir ücret dağılımı vardır demektedir. Lise ve yüksekokul mezunlarına göre adil bir ücret dağılımı yokken, üniversite ve lisansüstü mezunlarına göre ise adil bir ücret dağılımı vardır. Entegre işletmelerde çalışanlar en yüksek oranda lif levha sektöründe çalışanlar ise yüksek oranda adil bir ücret dağılımı yoktur derken, yonga levha sektöründe çalışanların diğer sektörlerde çalışanlara göre daha yüksek oranda adil bir ücret dağılımının olduğuna inandıkları söylenilebilir.

İşyerinde çalışanlara verilen ücret çalışanların beklentilerini yeterince karşılamamaktadır. 34 ve daha az yaşta olan çalışanlara göre işletmelerdeki ücret seviyesi beklentilerini karşılamazken, 35 ve daha yukarı yaşta olan çalışanlara göre ise işletmelerdeki ücretin beklentileri kısmen de olsa karşıladığı belirlenmiştir. Özellikle lise ve yüksekokul mezunlarına göre alınan ücret beklentilerin oldukça altındadır.

Çalışma sonucunda cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşullarının kısmen göz önünde bulundurulduğu tespit edilmiştir. Erkekler bayanlara göre daha fazla oranda suçun işleniş koşullarının cezaların belirlenmesinde etkili olduğuna inanmaktadırlar. Katılımcıların yaşları arttıkça cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşullarının göz önünde bulundurulmadığına katılım artmaktadır.

İşletmelerde yöneticilerin kısmen de olsa adil olmak için çaba harcadığına inanılmaktadır. Ancak, 45 yaşından daha büyük çalışanlar, yöneticilerin adil olmak için fazla çaba harcamadığına inanmaktadır. Katılımcıların eğitim ve gelir seviyesi arttıkça, yöneticilerin adil olmak için çaba sarf ettiğine inanların oranında yükselme meydana gelmektedir. Mikro ve büyük ölçekli işletmelerde yöneticiler adil olmak için gayret gösterirken, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde ise yöneticiler adil olmak için fazla çaba harcamamaktadır.

İşlemelerin çalışanlarına yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanmakta olup olmadığı konusunda farklı düşünceler bulunmaktadır. Bayanlar işletmelerinde yeterli

dinlenme araları ve tatil günleri verildiğini, erkekler ise verilmediğini ileri sürmektedirler. Katılımcıların 45 yaşından küçük olanlarının kendilerine yeterli dinlenme aralarının ve tatil günlerinin verildiğine inandığı, 45 yaşından büyük olanların ise inanmadığını belirtmektedirler.

Çalışma sonucunda katılımcıların empatik yeteneklerinin kısmen de olsa yeterli olduğu söylenilebilir. Özbek (2002) tarafında yapılan bir çalışmada, çalışma hayatı içerisinde empatik beceriye sahip olan işverenlerin, işçilere karşı yaptıkları davranışlarda onların içinde buldukları durumu da hesaba katacakları, bu durum işverenle çalışan işçilerde önemli bir güven duygusu oluşturacağı tespit edilmiştir.

Katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça, empatik yönde çalışanların becerilerinin de arttığı belirlenmiştir. Empati ile performans ilişkisi üzerinde bir çalışma yapan Özbek (2002), aylık gelir arttıkça empatik eğilimin artmadığını, erkeklerin empatik eğilim ortalamasının bayanlarınkinden yüksek çıktığını bulmuştur. Bulunan çalışma sonuçlarıyla Özbek'in sonuçlarının tutarlı olmadığı belirlenmiştir.

İnsanlar kendileriyle empati kurulduğunda, anlaşıldıklarını ve kendilerine önem verildiğini hissederler. Diğer insanlar tarafından anlaşılma ve önem verilme, kişiyi rahatlatır; kendini iyi hissetmesini sağlar (Dökmen, 1998).

Çalışanlar bir sorun karşısında arkadaşlarının nasıl davranacaklarını tahmin edebildiklerini ifade etmektedirler. Çalışanlar her hangi bir problem durumunda karşı tarafı suçlamaktansa kendilerini onların yerine koymakta ve arkadaşlarının hissettiği duyguları kısmen de olsa anlamaya ve hissetmeye çalışmaktadırlar. Katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça, çalışanların iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacaklarını tahmin etmede daha başarılı oldukları, yine bir sorun karşısında iş arkadaşlarını suçlamaktansa kendilerini onların yerine koymayı istedikleri ve arkadaşlarının hissettiğini hissetme ve anlama konusunda daha başarılı oldukları söylenilebilir.

Özbek'e (2002) göre eğitim düzeyi arttıkça bireylerin empatik eğilim ortalamalarının da buna paralel olarak arttığı tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda bulunan sonuçlar ile Özbek'in sonuçlarının tutarlı olduğu söylenilebilir.

Yapılan araştırmalara göre, zor durumda olan, yardıma ihtiyacı olan kişilere, bu kişilerle empati kuranlar, kurmayanlara göre daha fazla oranda yardımda bulunmaktadırlar (Thakkar ve Kanekar, 1989). Bu sonuç, başkalarıyla empati kuranların onlara yardım etme ihtimallerinin arttığını göstermektedir. Bu durumun nasıl gerçekleştiği, yani empati kurmanın yardım davranışına nasıl dönüştüğü konusunda iki kuramsal açıklama mevcuttur.

Birincisine göre, sıkıntı içinde bulunan kişi ile empati kuran kişi, karşısındakinin durumunu anladığı için sıkıntı duyar ve bu sıkıntıyı gidermek yani kendisini rahatlatmak için o kişiye yardımda bulunur. İkincinde ise, sıkıntıda bulunan kişi ile empati kurarak onun durumundan haberdar olan kişi, diğerlerine yardım etme davranışında bulunarak, sıkıntıda bulunan kişiyi rahatlatmak amacıyla ona yardım eder (Dökmen, 1998).

Hançer ve Tanrısevdi'ye göre (2003) iletişim yönü yüksek ve kendisini çalışanlarının yerine koyabilen yöneticilere sahip işletmelerin diğerlerine göre başarılı olma şansları çok daha yüksek olacaktır. Bununla birlikte empati düzeyi yüksek olan bireylerin, empati düzeyi daha az olanlara göre daha etkin iletişimciler olmalarını beklemek de mantıklı bir düşüncedir. Empatinin en önemli unsurlarından birisi olan diğerlerinin duygularını ve hislerini anlayabilme özelliği, iyi ve etkin bir liderde bulunması gereken en önemli özelliklerden biridir. Çalışmada, beyaz yakalı çalışanların daha yüksek oranda bir sorun karşısında çalışanların nasıl davranacağını tahmine edebildikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, yine beyaz yakalı çalışanların daha yüksek oranda kendilerini bir sorun karşısında diğer arkadaşlarının yerine koydukları ve çalışan arkadaşlarının hissettiği gibi hissetme ve anlama konusunda daha iyi oldukları görülmüştür. Bu sonuçtan beyaz yakalı çalışanların yani yöneticilerin, daha fazla empati kurabildikleri söylenilebilir. Bu durumun işletmelerin başarısında olumlu sonuçlar oluşturacağı söylenebilir.

İşyerinde çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmaların çözümünde çalışanların uzlaşmaya varmak için karşılıklı özveriler verilmesini tercih ettikleri söylenilebilir. Yine elde edilen bulgulara göre çalışanlar, içinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulmayı tercih etmektedirler. Sarometova'ya göre (2007) yüksek performansın belirleyicisi, grup üyelerinin çatışmanın çözülebilir potansiyele sahip olduğuna inanmaları olarak belirlenmiştir. Çatışmayı çözme potansiyeli ise grup üyelerinin çatışmanın çözülebilirliğine inancının derecesidir.

Sorunların doğru ve tam olarak kavranabilmesi ve çözümler bulunulabilmesi için çalışanların astları ile beraber çalıştıkları, çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmaların çözümünde kısmen de olsa astların isteklerine uyulduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda sektörde çalışanlar arasında çatışma yönetimi konusunda iyi bir iletişimin olduğu söylenilebilir. Avcı (2005) tarafından yapılan bir çalışmada da çalışma sonuçlarına paralel olarak işletmelerin çalışanları arasında yüksek güven duygusunun oluşturulmasında, kişilerarası diyalogların etkili ve olumlu olduğu saptanmıştır.

Kişilerarası diyalog sonucunda da kişiler ve departmanlar arasında çok fazla çatışmaların yaşanmadığı, değişime karşı da bir direncin olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada çalışanların bir kararı lehlerine çevirmek için kesinlikle otoritelerini kullanmadıkları belirlenmiştir.

Hiç çatışmanın olmadığı organizasyonlarda yenilik, değişim, yaratıcılık ve performansın olumsuz yönde etkileneceği gibi, sürekli ve önemli çatışmaların olduğu organizasyonlarda da kararların gecikmesi ve verilmemesi, tavizlerin sorunları çözmeye yetmemesi vb. nedenlerle yine performans olumsuz yönde etkilenecek, hatta organizasyonun varlığını sürdürmesi tehlikeye düşeceğini belirten Koçel'in (1993) de belirttiği gibi işletmelerde yöneticilerin gözetimde olan belli seviyedeki çatışmaya göz yumulmalıdır.

Çalışanların işletmelerde çalıştıkları iş pozisyonlarının gerek çevreleri gerekse de aileleriyle olan ilişkilerinde herhangi bir soruna neden olmamaktadır. İşyerinde çalışanların iş dışındaki sorunlarına kısmen de olsa yardımcı olunmakta ancak, çalışanların ailevi sorunlarının çözümüne ise yardımcı olunmamaktadır. Bir işgörene etkili şekilde iş gördürebilmek için onun iş dışı kişisel sorunlarının tatminkâr bir sonuca bağlanması zorunlu olmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin, işgörenlerin sorunlarını hoşgörü ile karşılaması ve bu sorunların çözüme bağlanması hususunda elinde bulunan her türlü yardıma hazır olması gerekir (Pekel, 2001).

Çalışanların iş arkadaşlarının zaman zaman arkalarından kötü konuştuklarını düşündükleri olmaktadır. Çalışanların yaptıkları işlerin zaman zaman da olsa sürekli ve haksız yere eleştirildiği tespit edilmiştir. Çalışanların görev yerleri ya da işleri keyfi olarak değiştirilmektedir. Çalışanlara küçük düşürücü ya da alçaltıcı isimler verilmemekte ve onlar gülünç duruma düşürülmemektedirler. Çalışanların nerdeyse hiçbir zaman telefonla, sözlü ya da yazılı olarak tehditler almadıkları belirlenmiştir.

Erkeklerin bayanlara göre işletmelerinde daha yüksek oranda mobbing mağduru oldukları belirlenmiştir. İlköğretim ve lise mezunu çalışanlarında diğerlerine göre daha fazla mobbing mağduru oldukları görülmüştür. Katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça, mobbing mağduru olmalarının oranı azalmaktadır. Kutlu (2006) işyerinde duygusal tacize uğrayan çalışanlarda bu davranışın tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisini ortaya çıkarmak amacıyla yaptığı çalışmada duygusal taciz yapanların %65 erkek, %35'i bayan olarak tespit edilmiştir.

Genelleme yapıldığında katılımcıların gelir seviyesi arttıkça çalışanların daha az mobbinge maruz kaldıkları söylenilebilir. Aynı şekilde katılımcıların mesleki deneyimleri ve bulunduğu işletme büyüklükleri arttıkça, çalışanların mobbing mağduru olma oranlarında azalma meydana gelmektedir. Mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla mobbinge mağruz kalmaktadırlar. Tüm katılımcılar dikkate alındığında %3,5 ile %11,5 oranında çalışanların mobbing mağduru oldukları, ortalama olarak da %6-7 oranında mobbinge uğradıkları belirlenmiştir.

2007 yılında Işık tarafından İstanbul'da tekstil işletmelerinde yapılan bir çalışmada mobbing uygulamalarıyla iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşyerinde uygulanan mobbingin, iş arkadaşları ve üst yönetim tarafından benzer oranlarda uygulanmakta olduğu görülmüş ve bu durumun sıklığına bağlı olarak iş stresinin doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir.

Yüksekokul ve üniversite mezunu çalışanların ailece görüşmelerden hoşlanmadıkları, ilköğretim ve lise mezunu çalışanların ise ailece görüşmeler yapmaktan memnun oldukları tespit edilmiştir. Yüksekokul, üniversite ve lise mezunu çalışanların iş arkadaşları ile aralarında iyi bir dayanışmanın olmadığına, ilköğretim mezunlarının ise arkadaşları ile yüksek dayanışma içinde olduklarına inanmaktadırlar. Üniversite mezunu çalışanlara göre işletmelerindeki işlerin ve rollerin açıklık düzeyinden memnurluk daha fazla olarak görülmektedir.

Lif levha ve entegre işletmelerde çalışanlar arasında ailece görüşmeler daha az yapılırken, yonga levha sektöründe çalışanlar arasında ailece görüşmeler yapılmakta bundan çalışanlar yüksek mutluluk duymaktadırlar. Lif levha sektöründe çalışanlarının iş ortamında çalışanlar arasındaki dayanışmadan tatmin olmadığı, yonga levha sektöründe çalışanların ise tatmin oldukları görülmüştür.

Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça, işletmede iş arkadaşları ile ailece daha fazla görüşmeler yaptıkları ve bundan da mutluluk duydukları görülmüştür. Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça işlerindeki rollerdeki belirginlik düzeyinden duyulan memnuniyette artmaktadır.

Çalışma sonucunda çalışanların yaptıkları işin yeteneklerine büyük oranda uygun olduğu ancak eğitim seviyelerine kısmen uygun olduğu bulunmuştur. İşletmelerde insan sermayesi ne kadar çok özgün ve nitelikli olursa, performans üzerinde de o kadar çok olumlu yönde bir etkinin görüleceğini vurgulayan Erdil ve arkadaşları (2004) insan sermayesinin işletmelerde işin niteliklerine uygun olarak doğru bir biçimde planlanarak

istihdam edilmesini, işgörenlerin sağladıkları katkıyı artırdığı gibi, gereksiz maliyetlerden vazgeçilmesi ya da bu maliyetlerin düşürülmesine imkân sağlayacağını tespit etmişlerdir.

Çalışanların performans sorunlarının çözümünde işletme içinde ya da dışında biçimsel ya da biçimsel olmayan bir tarzda verilen eğitimlerin ve çalışanların sahip oldukları yeteneklerin büyük bir önemi bulunmaktadır. Performans yönetim sürecinin performansın planlanması, performansın desteklenmesi ve performans değerlendirilmesi şeklindeki aşamalarının her üçünde de eğitim önemli bir yer tutar (Barutçugil, 2002a). 45-55 arası yaşta olanlara göre yaptıkları iş yeteneklerine uygun olmadığını, 35-44 arasındaki yaşta olan çalışanlara göre ise yaptıkları iş yetenekleri için yüksek oranda uygun olduğu bulunmuştur.

Yonga levha sektöründe çalışanlara göre çalışanların yaptıkları işlerin yetenekleri için daha uygun olduğu, entegre çalışanları için ise yapılan işin yetenekleri için uygun olmadığı belirlenmiştir. Lif levha sektöründe çalışanlara göre yaptıkları işin aldıkları eğitim seviyesi için uygun olmadığı, yonga levha sektöründe çalışanlara göre ise uygun olduğu belirlenmiştir. Orta ölçekli işletmelerde çalışanlara göre yapılan iş çalışanların yeteneklerine daha az uygun olurken, mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanlara göre yapılan iş onların yeteneklerine daha fazla uygun bulunmuştur.

Çalışanların işyerindeki araç-gereç ve makineleri bedensel olarak kullanmalarında sorun yaşanmadığı bulunmuştur. Çalışanların yaptıkları işten dolayı fiziksel aktivite yönünden sorun yaşamadıkları tespit edilmiştir. Çalışanlara göre yaptıkları işin onların kas koordinasyonu için kısmen de olsa uygun olduğu bulunmuştur.

Yonga levha sektöründe çalışanlar işletmelerindeki araç-gereç ve makineleri kullanırken daha az sorun yaşarken, entegre işletmelerde çalışanların ise işletmelerindeki araç-gereç ve makineleri kullanırken daha fazla sorun yaşamaktadırlar. Yonga levha sektöründe çalışan katılımcıların yaptıkları işten dolayı katlandıkları fiziksel aktiviteden dolayı sorun yaşamadıkları bulunmuştur. Yonga levha sektöründe çalışanların yaptıkları işin onların kas koordinasyonunun uygun, lif levha sektöründe çalışanların yaptıkları işin onların kas koordinasyonuna uygun olmadığı belirlenmiştir.

Çalışanlara işletmelerinde verilen eğitim kısmen de olsa çalışanların daha kaliteli iş yapmalarını sağlamaktadır. Mutlu (2004) tarafından yapılan bir çalışmada, işletmede çalışan personelin genelde eğitim yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Bu sorunların aşılması için, iş analizleri sonunda iş tanımlarının yeniden yapılması, işletmede hizmet içi eğitimler verilmesinin sağlanması gerektiği ileri

sürülmüştür. İşgörenin eğitilmesi ve gerekli bilgi ile donatılmış olması için her türlü imkânların sağlanmasına gerekli özenin gösterilmesi gerekliliği Tansel (2007) tarafından da vurgulanmıştır.

Çalışanlara işyerlerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimlerin kısmen de olsa verildiği tespit edilmiştir. İş gören seçiminde ve eğitiminde gösterilen özene karşın, tüm işgörenlerin aynı performansı göstermesi beklenemez. Kişilerin doğuştan gelen yetenekleri, işe ilgi ve uyum gibi özellikleri her zaman farklılıklar gösterir. İnsan kaynakları yönetimi çalışanlar arasındaki bu farklılıkları izlemek, ölçmek ve objektif kriterleri temel alarak değerlendirmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2000).

Çalışmada çalışanlara işe yeni başladıklarında işle ilgili eğitimlerin kısmen de olsa verilmekte olduğu belirlenmiştir. Kurt'a göre (2006), günümüz rekabet gücünü arttırmak için en etkili yolun verimliliği arttırmak olduğu ve verimliliğin artırılması içinde işletmenin en değerli varlığı olan insan kaynaklarına yatırım yapılması gerektiği ileri sürülmektedir.

Üniversite mezunu çalışanlar yüksek oranda işletmelerinde verilen eğitimlerin onların daha kaliteli işler yapmasını sağlamadığını belirtirken, yüksekokul mezunlarının ise verilen eğitim ile daha kaliteli işler yaptıkları belirlenmiştir. Elitaş ve Ağca (2006) işletmelerde çalışanlara sağlanan eğitim, seminer, ücret artışı, güvenlik önlemleri, çalışma şartlarında iyileştirme gibi desteklerin, onları firmanın temel amaçlarından olan kârlılığın artırılmasında katkı yapacak şekilde yetenek ve çabaları geliştirmeye motive edeceğini ileri sürmüşlerdir.

Mavi yakalı çalışanlar işletmelerinde aldıkları eğitimlerin onların daha kaliteli işler yapmalarına yardımcı olmaktan uzak olduğunu ve hem işe başlarken hem de iş gereği alınması gereken eğitimlerin verilmediğini belirtmişlerdir. Çalışanların işlerini iyi yaptıklarında kendilerine olan saygıları arttırmaktadır. Çalışanların işlerinde gösterdikleri başarı, onların kişisel gelişimlerine büyük oranda katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda çalışanlar, işlerini iyi yaptıklarında kişisel doyumlarında büyük artışlar olduğunu belirtmektedirler. Bir çalışanın, niteliklerine uygun bir görevde ve iş ortamında çalışması ile motivasyonu arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır (Britt, 2005).

Motivasyonda kullanılan faktörlere bağlı olarak, iyi ve kötü motivasyondan söz edilebilir. Kötü motivasyonun insanın yalnızca verimliliğini artırabilmesine karşın, iyi motivasyon insanın verimliliğini ve huzurunu birlikte artırır. Bu nedenle çalışma hayatında insanlardan beklenen verimin elde edilmesi ve huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması

için çalışanların özelliklerine göre ihtiyaçları belirlenmeli ve en iyi şekilde karşılanmaya çalışılmalıdır. Bu şekilde sağlanan yüksek motivasyonla; etkin, verimli, ve morali yüksek çalışanların oluşturduğu performansı yüksek örgütlerle çalışma fırsatı elde edilebilir. Böylece, örgütsel ve kişisel amaçlar daha uyumlu hale getirilerek istenilen başarılarla ulaşılabilir (Karakaya ve Ay, 2007).

Çalışanlar işlerini iyi yaptıklarında yüksek başarı hissi yaşamaktadırlar. Katılımcılara göre bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davranmadıkları ve işyerlerinde üst düzey yöneticiler tarafından işe karşı fazla özendirilmedikleri ve iyi motive edilmedikleri belirlenmiştir. Bir örgütte ne kadar nitelikli personel bulunursa bulunsun, çalışanların çalışma isteği, yönetim tarafından harekete geçirilmedikçe örgüte yeterli faydayı sağlayamazlar. Çünkü örgütün sahip olduğu tüm varlıklar, ancak çalışanları aracılığıyla örgütün amaçlarına hizmet edebilmektedir (Akçakaya, 2004).

Kaplan (2007) motivasyon ile performansın çok yakın bir ilişki içinde olduğunu, motive olmayan personelin performans göstermesinin beklenmemesi gerektiği ileri sürmüş, performans artırımında kullanılan motivasyon araçlarının kullanımında bireysel farklılıkların göz önünde tutulması gerektiği dile getirilmiştir.

Katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça işletmede çalışanlar arasındaki hem genel arkadaşlık seviyesinin hem de işten alınan mutluluk düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Gelir seviyesi arttıkça çalışanların motivasyon düzeylerinin kısmen de olsa azaldığı görülmüştür.

Mavi yakalı çalışanlar, beyaz yakalı çalışanlara göre daha düşük oranda motivasyona sahiptirler. Çalışılan işletme büyüklüğü arttıkça işyerindeki genel arkadaşlık seviyesi düşmektedir. Büyük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların işlerinde daha az mutlu oldukları ve hem işyerlerindeki hiyerarşik düzenden hem de uygulanan ücret politikasından memnun olmadıkları görülmüştür. Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça memnuniyetsizlikleri de artmaktadır.

Çalışmada işyerinde çalışanların diğer arkadaşları ile aralarında genel arkadaşlık seviyesinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanların işyerindeki mutluluk düzeyinin kısmen yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanların işyerindeki mutluluklarını etkilemesi bakımından işyerindeki hiyerarşik düzenden aldıkları memnurluk düzeyleri düşüktür.

Çalışanlara göre işyerindeki çalışma koşulları diğer mesai arkadaşları tarafından kısmen de olsa kötüleştirilmemektedir. Çalışanların zaman zaman işle ilgili olarak teknik bilgilerin kısmen de olsa kendilerinden saklandığını belirtmişlerdir. Avcı (2005) tarafından yapılan çalışma sonucunda da çalışanların bilgilerini sakladıkları ve diğer çalışanlara

aktarmadıkları; orta kademe yöneticilerin de mesleki bilgilerini diğer çalışanlarla paylaşmadıkları görülmüştür. İşletmelerde, çalışanların bilgilerini aktarıp tartışabileceği, deneyimlerini paylaşabileceği biçimsel oluşumların olmadığı saptanmıştır.

Orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlara göre iş arkadaşları çalışma ortamlarını kötüleştirmemektedir. Küçük işletmelerde çalışanlar arasında işle ilgili teknik bilgilerin diğer işletmelere göre daha yüksek oranda saklandığı tespit edilmiştir. Mikro işletmelerde çalışanlar mesai arkadaşlarını kendileri için rakip olarak görmemektedirler. Mikro ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar diğer çalışma arkadaşları ile aralarında fazla rekabet yaşanmamaktadır.

Gavcar ve arkadaşlarının 2006 yılında konaklama işletmeleri üzerine yaptıkları bir çalışmada, konaklama işletmelerinde performans değerlendirme çalışmalarının genellikle aylık, üç aylık ya da yıllık olarak yapıldığını tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmanın analiz sonuçlarına göre, işletmelerde uygulanan performans değerlendirme çalışmalarının adil olduğu düşüncesine katılım düşük çıkmıştır. İşletmelerde performans değerlendirme çalışmaları yapılırken kişiler arası ilişkilerin düzeyinin dikkate alındığı düşüncesine katılımcıların çoğu katılım göstermektedir. Bu durumun performans değerlendirme çalışmalarının yeterince verimli yapılmadığını ve sonuçlarının yanıltıcı olabileceğini gösterdiği ileri sürülmüştür. Performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verildiğine inanılmaktadır. İşletmelerde düzenli aralıklarla performans değerlendirmesinin yapılmadığı ve bunun sonucunda da performans değerlendirme sonuçlarının düzenli olarak geri bildirilmediği tespit edilmiştir.

Belirlenen performans değerlendirme kriterleri ve standartları doğrultusunda, çalışanlar objektif ve doğru bir biçimde değerlendirilmelidir. Değerlendirme sonuçları çalışanlara ulaştırılmalı geri bildirim sistemi işletilerek çalışanların eksik yönlerinin giderilmesi yoluna gidilmelidir (Kıngır ve Taşkiran, 2006).

Performans değerlendirmenin sağlıklı işlemlerini engelleyebilecek konular üzerine yöneticilerin titizlikle eğilmeleri ve performansı doğru ve sağlıklı bir biçimde ölçmeleri gerekmektedir (Mutlu, 2004). Zerenler tarafından (2005) Konya'da otomobil yan sanayinde faaliyette bulunan işletmeler üzerine yapılan çalışmada çalışanların davranışlarının ve performanslarının ölçülmesinin diğer strateji ve politikalara göre daha önemli olduğu bulunmuştur. Bireysel performans ve ekip performansı gibi giderek önemi artan modern performans yaklaşımlarının işletmelerde yaygınlaştığı saptanmıştır.

Türkiye'deki büyük sanayi işletmelerinin yöneticileri, performans ölçümünün işletmenin çok önemli bir fonksiyonu olduğunun farkında oldukları Çoşkun (2006)

tarafından tespit edilmiştir. Bunun yanında yöneticiler, performans ölçümünün, hedeflerin belirlenmesi ve hedeflerle gerçekleşen sonuçların karşılaştırılması şeklinde yapılması gerektiğini düşünmektedirler.

Kıngır ve Taşkiran'ın (2006) İstanbul'da faaliyette bulunan, bankacılık sektöründeki işgörenlerin performanslarının incelendiği çalışmada çalışanların performansları belirlenirken işgörenlerin görüş ve önerilerinin dikkate alınması gerektiği, her pozisyon için objektif ve ölçülebilir kriterler ve standartların belirlenmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Altındağ tarafından 2005 yılında İstanbul ve Gebze'de faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli imalat firmalarında yapılan çalışmada, yöneticilerin işletme hedeflerine ulaşmada benimsedikleri performans ölçüm sisteminin, işletme faaliyetlerinin etkin tutulması için önemli bir unsur olarak ele alınması gerektiği tespit edilmiştir.

İşletme büyüklüğü arttıkça performans değerlendirmesinde iş bilgisine önem vermeme de artarken, performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsızlığına inanma da azalmaktadır. İşletmelerde mavi yakalı çalışanların, performans değerlendirme ile ilgili yargılara beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda olumsuz yönde olmaktadır.

İşletmelerde performans değerlendirme ile ilgili bir sistemin kurulması sırasında kademeli bir yol izlenmesi gerektiği ve örgüt içinde pilot bir birimin seçilmesinin önemli olduğu belirtilmiştir. Yönetimin moda olarak ya da yenilik yapmış olmak adına başarı için gereken şartları sağlamadan, sistemin uygulanması uzun vadede aksaklık ve başarısızlık riskini beraberinde getirecektir (Bayraktaroğlu vd. 2007).

Çalışanların gelir seviyesi arttıkça işletmelerin ekonomik yönünün güçlü olduğuna olan inançları yükselmektedir. 1751-2500 TL arasında gelir elde eden katılımcıların yeni yatırımlar yapabilmesi için işletmenin ekonomik yapısının güçlü olmadığı ve işletmelerinde kendilerine kurs, seminer gibi programlara katılma imkânının sağlanmadığını belirtmişlerdir. Yonga levha ve lif levha sektörleri çalışanlarına göre işletmelerinin ekonomik gücü yeterli değildir.

Entegre işletmelerde ve lif levha sektöründe çalışanlar hem sosyal projelerinin işletmeler tarafından desteklenmediği hem de kurs, seminer gibi programlara katılım için desteklerin sağlanmadığını belirtmişlerdir. Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça çalışanlara daha fazla oranda kurs, seminer gibi programlara katılma imkanı sağlanmaktadır.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sınırların yavaş yavaş ortadan kalktığı küreselleşen günümüz iş dünyasında işletmeler nakit sıkıntısı çekmemek, ortaya çıkabilecek sorunların üstesinden rahatça gelerek yollarına devam edebilmek, çok daha güvenilir adımlar atmak; kısacası ayakta kalmak için işletme içi verilerin yanı sıra küresel iş dünyasını ve faaliyet alanlarıyla ilgili ölçülebilen/ölçülemeyen tüm (iç ve dış) çevre değişkenlerini dikkate almak ve analiz etmek zorundadırlar.

Çalışmada orman ürünleri sanayi sektörü içerisinde yer alan levha ve mobilya sanayi alt sektörlerinde performans ve verimlilikte en önemli unsur olan insan ve onu etkileyen faktörler değişik yönlerden ele alınmış, beyaz yakalı ve mavi yakalı bireylerin sahip oldukları performans seviyeleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda performansın maksimum seviyeye çıkarılabilmesi için hangi teşvik edici unsurların uygulanması gerektiği, ulusal ve uluslararası rekabette ön plana çıkmak isteyen levha ve mobilya sanayi işletmelerinin çalışanları için hazırlamaları gereken ortam ve koşullar belirlenmiştir.

Tüm katılımcılar dikkate alındığında çalışanların %71,5'inin 1000 TL ve daha az gelir elde ettikleri tespit edilmiştir. Bulunan bu sonuç, çalışmaya katılan sektör çalışanları tarafından yetersiz bulunmaktadır. Çalışanlar tarafından belirtilen bu düşük ücretlerin onların işletmelerinde yeterince motive edilememelerine neden olacağı kesindir. İşletmelerin çalışanlarının ücretlerini arttırma imkânı olmaması durumunda, yapılacak aynı yardımlarla çalışanların işletmelerinde daha iyi bir motivasyon sağlanmasına yardımcı olacaktır.

Orman ürünleri sanayi sektöründe çalışanların ortalama çalışma süresi 8 yıl, aynı işletmede ortalama çalışma süresi ise 5 yıl olarak tespit edilmiştir. Bu süreler işletmelerin personel devir hızlarının düşük olduğunu ve işletmelerde çalışanların mesleki deneyimlerinin yüksek olduğu göstermektedir.

Çalışma sonucunda haftada en az 35 saat, en fazla da 72 saat çalışıldığı, ortalama haftalık çalışma süresinin yaklaşık 51 saat olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışanların günlük 8,5 saat çalıştığını göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi, haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğunu, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin çalışma günlerine eşit olarak dağıtılacağını hükme bağlamaktadır. Buna göre, haftanın altı günü çalışılması iş kanunları ile hükme bağlanan çalışma düzenindeki bir işyerinde, günlük çalışma süresi 7,5

saat olacaktır. Çalışma sonucunda bulunan günlük 8,5 saatlik çalışma süresinin fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların çalışma düzenlerinin yeniden belirlenmesi veya çalışanlara ücretlerinden ayrı olarak fazla mesai ücretlerinin verilmesi önerilebilir.

1. İşyeri ile ilgili fiziksel çalışma ortamının performans üzerine etkisiyle ilgili temel sonuçlar ve öneriler

- Tüm alt sektörler genelinde aydınlatma düzeylerinin yeterli ve homojen olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak işletmelerin aydınlatma düzeylerinin daha da iyi olabilmesi için düzenli olarak aydınlatma ekipmanlarının temizlenmesi ve bakımdan geçirilmesi gerekmektedir.

- Yonga levha ve entegre işletmelerde çalışanların işyerlerinde çalışma alanlarının aydınlatılmasından daha düşük düzeyde memnun oldukları belirlenmiştir. Yonga levha ve entegre işletmelerde aydınlatma ekipmanlarının temizliğine ve bakımına daha fazla önem verilmeli ve düzenli gözden geçirilmesi sağlanmalıdır. Özellikle odun tozunun yoğun olarak ortaya çıktığı alanlarda tozlanmadan dolayı aydınlatma kaynaklarının kirlenerek ışığın azalmasının önüne geçilmelidir. Bu nedenden kaynaklanacak aydınlatma rahatsızlıklarını engellemek için öncelikle tozlanmanın kaynağından yok edilmesine çalışılmalıdır. Aydınlatma ekipmanlarının da kurulacak temizlik ekipleri tarafından düzenli aralıklarla temizlenmesi sağlanmalıdır.

- Çalışma ortamında oluşan tozlanmadan dolayı çalışanlar rahatsızlık duymaktadırlar. Mobilya sektöründe çalışanların tozdan daha az rahatsız oldukları sonucuna varılmıştır.

- Çalışma alanlarında aydınlatmanın yeterli ve homojen olması kadar ışık kaynaklarının titrememesi de önemlidir. Işık kaynaklarının titremelerini önlemek için işletmelerde gerekli tedbirler alınmalıdır. Genel çalışma yerleri için 100-200 lükslük bir aydınlatmanın, özel aydınlatma gereken yerlerde ise 500-700 lükslük aydınlatmanın sağlanmasına dikkat edilmelidir.

- İşletmelerin çalışma zeminlerinin temizliği ve kayganlığının çalışanları rahatsız etmediği sonucuna varılmıştır. Çalışma alanlarının her zaman temiz olması ve yüzeyin kayganlığına neden olacak her türlü zarardan bertaraf edilmesine büyük önem verilmelidir.

- Çalışmaya katılanların makine gürültüsünden rahatsızlık duyduğu sonucuna varılmıştır. Mobilya sektöründe çalışanların en fazla, lif levha sektöründe çalışanların ise en az düzeyde makine gürültüsünden rahatsızlık duydukları tespit edilmiştir.

- İşletmelerdeki araç-makinelerin belli periyotlarla da olsa düzenli olarak bakımdan geçirildiği bulunmuştur.

- Çalışma alanlarında aşırı sıcak ya da soğuk hava akımının olmadığı sonucuna varılmıştır.

- Çalışma alanlarında yeterli ya da yeterince havalandırma sistemlerinin olmadığı, olanlarının da düzenli olarak bakımlarının yapılmadığı belirlenmiştir. Mobilya sektöründe çalışanlar işletmelerinde havalandırma sistemlerinin daha az olduğunu, var olan havalandırma sistemlerinin de düzenli olarak bakımdan geçirilmediğini belirtmişlerdir.

- Çalışma sonucunda orman ürünleri sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların sağlığını etkileyecek olan fiziksel çalışma faktörleri belirlenmiştir. Katılımcıların %74,9'unun herhangi bir önlisans ya da lisans mezunu olmadığını göz önüne alındığında sağlık ve güvenlikle ilgili konular da dâhil olmak üzere işgörenlerin eğitimine büyük önem verilmesinin gerekli olacağı önerilmektedir.

- Genel olarak iş güvenliği ve sağlığı ile ilgili konularda çalışanlara düzenli aralıklarla eğitimler verilmelidir. İş güvenliği ve sağlığı açısından işletmeler kanuni zorunlulukları yerine getirmelidir.

- Çalışanların işletmelerinde alınan güvenlik önlemlerine uymasına ve sıkı bir kontrol sisteminin kurulmasına çalışılmalıdır. İşletme araç ve makinelerinin de düzenli bakımlarının yapılması ve eskiyen parçaların değiştirilerek güvenlik önlemlerinin artırılması sağlanmalıdır.

- Çalışma yerinin yeterince aydınlatılması ile işin daha kolay yapılması ve verimlilik arasında bir ilişkinin olduğu, örgütlerde aşırı sıcak bir ortamda çalışmanın genel performansı azaltıcı bir etki yapacağı, aşırı soğuk bir ortamda çalışmanın ise özellikle el ile yapılan işleri etkilemekte ve ellerin motor hareket yeteneğini azaltacağı unutulmamalıdır. Bu nedenle işletmelerde aydınlatmaya büyük önem verilmeli, çalışanların aşırı sıcak ya da soğuk hava akımına maruz kalmamaları için gerekli önlemlerin alınması sağlanmalıdır.

- İşletmelerde iş etüdü çalışmaları yapılarak sonuçlarının uygulamaya aktarılması sağlanmalıdır.

- Sektörde teknolojik olarak yeni ekipmanların ve teknolojinin kullanıldığı sonucuna varılmıştır. Üniversite ve lisansüstü mezunu çalışanlar kendilerine sağlanan yeni ekipman ve teknolojiyi yeterli bulmamaktadırlar. Mobilya sektöründe yer alan işletmeler diğer işletmelere göre yeni ekipman ve teknolojiye daha az yatırım yapmaktadırlar.

- Genelde işletmelerin çalışanlarının işlerini doğru yapabilmeleri için onlara her türlü araç-gereç ve imkânı sağladığı sonucuna varılmıştır. Lif levha sektöründe çalışanlar kendilerine işlerini daha iyi yapabilmeleri için daha az araç-gereç ve imkân sağlandığını belirtmişlerdir. Ayrıca lif levha ve mobilya sektöründe çalışanların yeni teknoloji kullanımı konusunda da daha fazla sorun yaşadıkları tespit edilmiştir.

2. İşyerinde uygulanan temel yönetsel anlayışın bireyin performansı üzerine etkisiyle ilgili temel sonuçlar ve öneriler

- Konuya bütün olarak bakıldığında çalışanların iş arkadaşları ile ortak çalışmalar yapma konusunda rahat oldukları belirlenmiştir. Ancak çalışanların gelir seviyeleri arttıkça, diğer çalışanlarla ortak çalışmalar yapma konusuna katılım oranında azalmalar meydana gelmektedir. Mobilya ve lif levha sektöründe çalışan katılımcıların ortak çalışmalar yapma konusunda daha az istekli oldukları söylenilebilir. İşletmelerde çalışanların takım ve takım çalışması yapmasının işletme misyonlarında yer alması sağlanmalı ve çalışanlara eğitimler verilerek desteklenmelidirler.

- Özellikle lif levha ve entegre işletmelerde yöneticiler çalışanların kararlara katılmalarına fazla imkân sağlanmamaktadırlar. Ancak işletmelerde mesleki deneyimin artması ile çalışanların kararlara katılmasına daha fazla imkân verildiği görülmektedir. İşletmelerin toplam kalite anlayışını benimsemeleri sağlanmalıdır. Toplam kalite anlayışı ile iç müşteri konumunda olan çalışanların kararlara katılmalarına daha fazla önem verilebilir. Yönetime katılımın desteklenmesi ile iletişimin daha etkin hale getireceği unutulmamalıdır.

- Çalışanların kendilerini işyerlerinin bir parçası olarak kısmen de olsa görmekte oldukları sonucuna varılmıştır.

- Çalışanların mesleki deneyimleri arttıkça işletmeyi benimseme oranlarında kısmen de olsa artışlar meydana gelmektedir. Mesleki deneyimi düşük olan çalışanların neden işletmelerini benimsemediklerinin sonuçları tespit edilmelidir.

- Çalışanların tekrar işe girmeleri söz konusu olsa kısmen de olsa aynı işletmeyi seçecekleri tespit edilmiştir.

- Genelde çalışanların işletme kaynaklarından eşit oranda yararlanmadıkları sonucuna varılmıştır. Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça, işletme kaynaklarından eşit oranda faydalandığına katılım oranında artış meydana gelmektedir. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların işletme kaynaklarından daha fazla yararlanmalarına imkân sağlanmalıdır.

- İşletmelerde çalışanları temsil edecek bir grup oluşturularak, bu grubun karar alma süreçlerine katılmaları sağlanmalıdır. Bu sayede çalışanların örgütsel bağlılığı arttırılacak ve işletme çalışanları daha fazla sorumluluk alacaklardır.

- Çalışanların işletme amaçları ile kendi amaçlarının aynı paralellikte olduğunu algılamaları, performanslarını en üst düzeye çıkarılmasına neden olmaktadır. Bu durumda çalışanlar işletmeye en fazla faydayı sağlamak için çaba göstermekte ve kapasitelerini işletme için zorlamaktadırlar. Bu nedenle işletme amaçları ile çalışanların amaçlarının aynı hedefte olması için yöneticiler gayret göstermelidirler.

- İşletmelerde bölümlere göre beslenme rehberleri geliştirilmelidir. Öğünlerdeki yemek değerlerinin analiz edilerek, besin çeşitliliğinin ve beslenme kalitesinin ölçülmesi sağlanmalı ve dolayısıyla çalışanların gerekli besin değerlerini almalarına yardımcı olunmalıdır.

- İşyerinde sunulan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden duyulan memnuniyetsizliğin yüksek olduğu ve çalışanların gelir seviyeleri arttıkça bu memnuniyetsizliğin daha da yükseldiği sonucuna varılmıştır. İşletmelerin çalışanlarını gelir seviyelerine ve pozisyonlarına göre değerlendirerek, onlara daha fazla sosyal faaliyet yapabilecekleri imkânlar sağlamalıdır. Bayanların işletmelerde sunulan sosyal faaliyetler ve tesislerden yeterince yararlanamadığı belirlenmiştir. İşletmelerde bayanların kullanabileceği sosyal alanlar ve faaliyetler yapılması önerilmektedir.

- Çalışanların iyi iş yaptıklarında bunun yöneticileri tarafından kısmen fark edildiği tespit edilmiştir. Bayanların erkeklere oranla iyi bir iş yaptıklarında bunun yöneticileri tarafından fark edilmediğini ileri sürdüğü belirlenmiştir.

- Çalışanlar işyerinde ödüllerin, çalışanların yaptığı işin zorluk derecesine bakılmadan verildiğini belirtmektedirler.

- Çalışanların işletmelerinde takdir edilmesi ya da ödüllendirilmesinde bazı sorunların yaşandığı görülmektedir. Bu sorunların çözümü için işletmelerin sürekli ve düzenli performans değerlendirme yapması ve performans değerlendirme sonuçlarını da çalışanlara tam iletmesi gerekmektedir.

- Üst yöneticilerin sahip oldukları en güçlü ve maliyetsiz motivasyon aracı kişiyi takdir etmektir. Yöneticinin teşekkür ve beğeni ifade eden sözcükler kullanarak çalışanını işine motive etmesi önerilmektedir.

- Çalışanların yetki ve sorumluluklarının yapılacak işe, eğitim seviyesindeki yükselmeye göre arttırıldığı belirlenmiştir. Daha iyi eğitim almış çalışanlara daha fazla

yetki ve sorumluluk verilmeli ve bu sayede de işletmelerin başarısına katkı yapılmalıdır. Eğitimin yüksek bir motivasyonel araç olduğu unutulmamalıdır.

- Katılımcıların işyerindeki hiyerarşik yapıdan memnun olmadıkları sonucuna varılmıştır. İşlemelere yeni yönetim yaklaşımlarını benimsemeleri ve toplam kaliteye yönelmeleri önerilmektedir.

- Çalışanların buldukları mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şanslarının az olduğu sonucuna varılmıştır. İşgörenler, çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü insanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, iş yeknesaklaşacak, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan yöneticilerin çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır. Bu nedenle yükselme iş yerinde bir teşvik yani güdüleme aracı olarak kullanılmalıdır. Katılımcıların eğitim seviyeleri arttıkça buldukları mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şanslarının olduğuna inanılmaktadır.

- Çalışanlar, işletmelerinde her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikasının uygulanmadığına inanmaktadırlar. İşletmelerde her bölümün farklı çalışma şartlarının olduğu ve bu farklılıkların da çalışanların performanslarında bölümler olarak farklılıklar göstermesine neden olacağı göz önüne alınarak performans değerlendirme ölçütleri belirlenmelidir. Bu ölçütlere göre çalışanların bölüm olarak çalışmaları dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

- Çalışılan işletme büyüklüğü arttıkça, işletmede her pozisyon için ölçülebilir ve objektif bir performans ölçme ile terfi politikasının uygulanmasına katılım oranında artışlar meydana gelmektedir. İşletme büyüklüğü arttıkça işletmelerde daha düzenli performans değerlendirmelerin yapılmasına önem verilmeli ve sonuçlarının daha doğru kullanılmasına da imkân sağlanmalıdır.

- Çalışanların işle ilgili olarak bir sorun çözümünde inisiyatif kullanabildikleri sonucuna varılmıştır. Yöneticilerin, çalışanlarına iş ile ilgili ihtiyaçlarını giderme sorumluluğunu vererek, inisiyatiflerini kullanmalarını cesaretlendirecek ve destekleyecek bir anlayış içinde olmaları gerekmektedir.

- Yöneticiler, çalışanların karşılaştığı zorlukları aşmaları için kendilerine kısmen de olsa destek verildiğine inanmaktadırlar. İşletmelerin performans değerlendirme sonuçları ile çalışanlara geri bildirim sağlamanın, firma ve çalışan açısından yararlar sağlayacağı unutulmamalıdır.

- İşletmelerde performans değerlendirme sonucunda ortaya çıkan gelişim ihtiyaçları doğrultusunda çalışanların gelişimlerinin desteklenmesi gerekir. Çalışanlara aldıkları geribildirimleri yorumlamaları ve gelişimlerini planlamaları konusunda yön gösterilmeli, gerekli maddi ve manevi kaynaklar sağlanmalı ve çalışanların bu yöndeki çabalarının yönetim tarafından desteklendiğinin hissettirilmesi gerekmektedir. Çalışanların düşüncelerinin dikkate alınmasında işletmeler açısından yararlar vardır.

- İşletmelerde performans değerlendirme çalışmalarına yönelik uygulamaların düzenli olarak kontrol edilmesi, her aşamada ortaya çıkabilecek sorunların dikkatle incelenmesi ve gerekli önlemlerin alınarak uygulamaya konulması gerekmektedir.

- İşyerlerinde çalışanlara memnun olmadıkları muameleler hakkında şikâyet edebilme olanakları sağlanmalıdır. Yöneticilere iletilen her türlü şikâyetler, kısa zamanda ve titizlikle çözüme kavuşturulmalıdır.

- İşletmelerde çalışanların birbirleri ile fikir alışverişinde bulunabilecekleri ortamların oluşturulması gerekmektedir. Çalışanlar zaman zaman geçmiş yılların faaliyetlerini değerlendirebilmeli ve geleceğe yönelik tavsiyelerde bulunabilmelidir.

- İşyerinde çalışanlara verilen ücretin, çalışanların beklentilerini karşılamadığı sonucuna varılmıştır.

- Cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşullarının kısmen göz önünde bulundurulduğu tespit edilmiştir.

- İşletmelerde yöneticilerin adil olmak için çaba harcadığı belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim ve gelir seviyesi arttıkça, yöneticilerin adil olmak için çaba sarf ettiğine inananların oranında artma meydana gelmektedir. Stratejik planlamalar yapan işletmelerde, çalışanlar üzerindeki eşitsizlik anlayışını kaldırarak adaletin sağlanmasına dikkat edilmelidir. İşletmelerde ceza ve ödül uygulamalarında sağlanacak adaletin, çalışanların performanslarını da arttıracığı yöneticiler tarafından kavranmalıdır.

- İşletmelerde görev dağılımında adil davranılmasına, katılımcıların daha çok kararsız kaldıkları belirlenmiştir. Katılımcıların yaşları arttıkça, işletmelerinde görev dağılımında adil davranılmasından duyulan memnuniyetsizlik de artmaktadır.

- Yöneticilerin ceza ve ödül uygulamalarında adil davranmadığı sonucu tespit edilmiş olup, katılımcıların yaşları arttıkça ceza ve ödül uygulamalarında adil davranılmadığına inananların oranında da artış olmaktadır.

3. İşyerinde çalışan bireylerin temel özelliklerinin bireyin performansı üzerinde etkisiyle ilgili temel sonuçlar ve öneriler

- Çalışanların kendi aralarında iletişim ve işbirliği konusunda bir sorun yaşamadığı belirlenmiştir. Yonga levha sektöründe çalışanların diğer sektörlerde çalışanlara göre kendi aralarında daha iyi bir iletişim kurdukları sonucuna varılmıştır. Lif levha, entegre ve mobilya sektöründe çalışanlar arasında iletişim düzeyinin yükseltilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

- Çalışanların üst yönetimle iletişim konusunda sorunlar yaşadığı belirlenmiştir. İşyerinde etkili bir yönetim için sağlıklı bir iletişim gerekmektedir. İşletmelerde etkili bir iletişim olduğunda çalışanlarda daha iyi bir performans ve iş tatmini sağlanacaktır. Bu nedenle çalışanlar ile sağlıklı bir iletişimin kurulması ve bunun da öncelikle yöneticilerce başarılmasına işletmelerin önem vermesi gerekmektedir.

- Çalışanlara işle ilgili olarak sürekli bir bilgilendirmenin yapılmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışanlara üstleri ile serbestçe tartışabileceği, çeşitli önerilerde bulunabileceği, işletme ile ilgili konularda bilgi sahibi olma imkânının sağlanacağı ve çalışana değer verildiği izlenimini yaratacağı iyi bir iletişim ağı sağlanmalıdır.

- Çalışanların boş zamanlarını diğer insanlarla geçirmekten kısmen memnun oldukları belirlenmiştir. Bayanların ve yüksekokul mezunu çalışanların boş zamanlarını daha fazla oranda yalnız geçirmek istedikleri tespit edilmiş olup bu gruptaki çalışanlara ekip çalışması yapmaları ve genel arkadaşlık seviyelerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.

- İşletmelerde, çalışanlara kıyık-kıyafet konusunda herhangi bir baskı söz konusu değildir.

- İşletmelerde yöneticilerin bazı tutum ve davranışlarından dolayı çalışanların rahatsızlık duydukları tespit edilmiştir. Lif levha sektöründe çalışan yöneticilerin tutum ve davranışlarından çalışanlar daha fazla rahatsızlık duymaktadırlar. Yöneticilerin, çalışanların ilgi, inanç, değer ve tutumlarını işletmelerinde özgürce ama diğer çalışanları etkilemeyecek şekilde yaşamalarına izin vermeleri sağlanmalıdır.

- Çalışanların kendi kendilerini yönetebilme becerilerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

- Çalışanların herhangi bir baskı altında kalmadan kısmen de olsa mantıklı kararlar verdikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verme ve uygulama konusunda kısmen de olsa olumlu yönde gelişmeler olduğu belirlenmiş olup, eğitilmiş çalışanların daha fazla oranda

inisiyatif kullandıkları söylenilebilir. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanlara yönetim tarafından baskı yapılmaması önerilmektedir.

- İşletme yöneticileri, başarılı insanları işletmelerinde çalıştırmaya ve onların kısa sürede işletmelerine adapte olmalarına özen göstermelidir. Gerek iç müşteri gerekse dış müşteri ihtiyaçlarını giderme sorumluluğu çalışanlara verilmelidir.

- İşletme çalışanlarına bağımsız karar verme için otorite, sorumluluk ve yetki verilmelidir. Yöneticilere ve çalışanlara bireysel tercihleri ve yetkileri dikkate alınarak otonom davranış kazanmaya yönelik hizmet içi eğitim programları hazırlanmalıdır.

4. İşyerinde çalışan bireylerin örgüt içi insan ilişkilerinin bireyin performansı üzerinde etkisine ait genel sonuçlar ve öneriler

- Katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça, çalışanların iş arkadaşlarının bir sorun karşısında nasıl davranacaklarını tahmin etmede daha başarılı oldukları belirlenmiştir.

- Çalışanlar işletmelerinde bir sorun çıktığında karşı tarafı suçlamaktansa kendilerini kısmen de olsa onların yerine koymaktadırlar.

- Çalışma sonucunda katılımcıların empati yeteneklerinin kısmen de olsa yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Yöneticilerin, işçilere karşı davranışlarında empati kurarak kararlar almaları önerilmekte ve bu durumun işgörende işletmeye ve yöneticisine olan güvenin artmasına vesile olacağı unutulmamalıdır. Çalışanların diğer insanlar tarafından anlaşılması ve kendilerine önem verilmesi, kişiyi rahatlatacak; kendini iyi hissetmesini sağlayacaktır.

- Katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça empati yapabilme becerilerinin de arttığı söylenilebilir. Kendisini çalışanlarının yerine koyabilen yöneticilere sahip işletmelerin başarılı olma şanslarının çok daha yüksek olacağı unutulmamalıdır.

- Çalışma hayatı içinde empatik yönü güçlü yöneticiler, çalışanlarına karşı davranışlarında onların içinde buldukları durumları da hesaba katacaklardır. Empatik yönü güçlü işverenle çalışmak, çalışanlar için önemli bir güven kaynağı olacaktır.

- İşyerinde çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmaların çözümünde çalışanların uzlaşmaya varmak için karşılıklı özveriler verilmesini tercih ettikleri belirlenmiştir. Eğitimli çalışanların eğitim seviyesi düşük olan çalışanlara göre uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu daha istekli oldukları görülmüştür.

- Çalışanlar, içinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulmayı tercih etmektedirler. Katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça, bir soruna çözüm bulma konusunda

orta bir yol bulma çabalarında ve sorunun doğru ve tam kavranabilmesi için astlarla beraber çalışma isteğinde artma meydana gelmektedir.

- Sorunların doğru ve tam olarak kavranabilmesi ve çözümler bulunulabilmesi için çalışanların astları ile beraber çalıştıkları belirlenmiştir.

- Çalışmada çalışanların bir kararı lehlerine çevirmek için kesinlikle otoritelerini kullanmadıkları belirlenmiştir.

- Hiç çatışmanın olmadığı organizasyonlarda yenilik, değişim, yaratıcılık ve performansın olumsuz yönde etkileneceği kesindir. Sürekli ve önemli çatışmaların olduğu organizasyonlarda da kararların gecikmesi veya verilmemesi, tavizlerin sorunları çözmeye yetmemesi gibi nedenlerle yine performans olumsuz yönde etkilenecek, hatta organizasyonun varlığını sürdürmesi tehlikeye düşecektir. İşletme yönetiminin işletmelerinde zaman zaman çalışanların rekabetlerini arttırmak için çatışma yaşamasına izin vermesi ancak bu durumun da sorun oluşturmamasına dikkat etmesi gerekmektedir.

- Organizasyonlarda çalışanlar arasında meydana gelen çatışmalar iyi bir şekilde yönetilmelidir. Çalışanların görevlerinden doğan çatışmalar iyi bir şekilde yönetildiğinde işletmeler için olumlu sonuçlar oluşturabilecektir. Ancak çalışanlar arasında meydana gelen duygusal çatışmalar işletmeler için daha çok olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır. Bu nedenle organizasyonlarda çalışanlarda duygusal zekânın geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmesi önerilmektedir.

- İşletmelerde çalışanlara etkili şekilde iş gördürebilmek için onların iş dışı kişisel sorunlarının tatminkâr bir sonuca bağlanması gerekmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, işgörenlerin sorunlarını hoşgörü ile karşılaması ve bu sorunların çözüme bağlanması hususunda elinde bulunan her türlü imkânı kullanması gerekmektedir.

- Çalışanların iş ve çevrelerinden gelen stres faktörleri onların işe karşı tutumlarında olumsuzluğa neden olabilir. Bu nedenle çalışma hayatının bir bütün olarak ele alınması ve değerlendirmelerin de buna göre yapılması önerilmektedir.

- Çalışanların sahip olduğu yetenekten daha az ya da daha çok yetenek gerektiren işlerin kendilerine verildiğini belirtmişlerdir.

- Tüm katılımcılar dikkate alındığında %3,5 ile %11,5 oranında çalışanların mobbing mağduru oldukları, ortalama olarak da %6-7 oranında mobbinge uğradıkları tespit edilmiştir.

- Genelleme yapıldığında katılımcıların aylık gelir seviyeleri arttıkça çalışanların daha az mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür. Aynı şekilde katılımcıların

mesleki deneyimleri ve bulunduğu işletme büyüklükleri arttıkça, çalışanların mobbing mağduru olma oranlarında azalmalar meydana gelmektedir.

- İşyerinde çalışanlar arasında sistemli şekilde baskı yaratarak onları bunaltma, korkutma, tehdit gibi taktiklerle çalışanlara yapılan duygusal taciz eylemleri örgütler için sakınılması gereken bir durumdur. İşyerinde mobbingin olması çalışan personelde, işletmeye ve çalışma arkadaşlarına olan güven ve saygıyı azaltacak, motivasyonu düşürecek, çalışma ortamı ve çalışanlar ile örgüt arasında uyumsuzluğu arttıracak ve iş verimliliğinde düşmelere neden olacaktır.

- İşletmede en tepeden en aşağıda çalışana kadar örgüt yapısı içinde herkesi etkileyen mobbing eylemlerine karşı, örgütsel ve yönetsel sorunların çözülmesi gerekmektedir. Özellikle mobbing olgusuna karşı çalışanların duyarlı olması ve durumun farkında olması çözüm için en önemli başlangıç noktasıdır. İşletmelerde üst yönetimler koruyucu önlemler almalı, çalışanların güvende olduklarını onlara hissettirmelidir.

- Tüm katılımcılar dikkate alındığında çalışanların çalışma ekibiyle uyum sağlama bakımından fazla sorun yaşamadıkları belirlenmiştir.

- Çalışanların işletmede çalışanlar arasında iyi bir dayanışmanın olduğuna inandıkları belirlenmiştir.

5. İş ile ilgili temel özelliklerin bireyin performansı üzerinde etkisine ait genel sonuçlar ve öneriler

- Çalışanların yaptıkları işin yeteneklerine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Yonga levha sektöründe çalışanlara göre çalışanların yaptıkları işlerin yetenekleri için daha uygun olduğu, entegre çalışanları için ise yapınla işin yetenekleri için uygun olmadığı söylenilebilir.

- Çalışanların yaptıkları işin aldıkları eğitim seviyesi için kısmen uygun olduğu belirlenmiştir. Çalışanların yetenekli ancak, aldıkları eğitimin iş için fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

- İşletmelerin yeni teknolojilere yapıkları yatırımların çalışanlar tarafından rahatlıkla kullanılabilmesi için çalışanlara eğitim verilerek desteklenmesi ve kendilerini geliştirmeleri sağlanmalıdır. İşletmelerde verilen eğitimlerin çalışanlar için yararlı olacağı bunun da işletmelere direkt olarak yansıtacağı unutulmamalıdır.

- Çalışanlara işletmelerinde verilen eğitimin kısmen de olsa çalışanların daha kaliteli iş yapmalarını sağladığı sonucuna varılmıştır.

- Çalışanlara işyerlerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimler kısmen de olsa verilmektedir. İş gören seçiminde ve eğitiminde gösterilen özene karşın, tüm işgörenlerin aynı performansı göstermesi beklenmemelidir. Kişilerin doğuştan gelen yetenekleri, işe ilgi ve uyum özellikleri her zaman farklılıklar gösterebilir. İnsan kaynakları yönetimi, çalışanlar arasındaki bu farklılıkları izlemek, ölçmek ve objektif kriterleri temel alarak değerlendirmeler yapmak zorundadır.

- Çalışanlara işe yeni başladıklarında işle ilgili eğitimlerin kısmen de olsa verilmekte olduğu belirlenmiştir. Eğer işletmeler verimliliklerini arttırmak istiyorlarsa, en değerli varlıkları olan insan kaynaklarına yatırım yapmalıdırlar. Bu yatırımın en kolay yolu çalışanlara eğitim verilmesidir.

- İşletmelerin eğitim ve geliştirme faaliyetlerini işletmelerinde sürekli uygulamaları, gerekirse kalite, iş güvenliği gibi uygulamalar konusunda ayrı ayrı eğitim programları düzenlemeleri gerekmektedir.

- Çalışanların işlerinde gösterdikleri başarı, onların kişisel gelişimlerine büyük oranda katkı sağlamaktadır.

- Çalışanların işyerlerinde üst yöneticileri tarafından işe karşı fazla özendirilmedikleri tespit edilmiştir.

- Çalışanların işyerindeki mutluluk düzeyinin kısmen de olsa yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların gelir seviyeleri arttıkça işletmede çalışanlar arasındaki hem genel arkadaşlık seviyesinin hem de işten alınan mutluluk düzeyinin azaldığı belirlenmiştir.

- Çalışanların diğer arkadaşları ile aralarında genel arkadaşlık seviyesinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışılan işletme büyüklüğü arttıkça işyerindeki genel arkadaşlık seviyesi düşmektedir.

- Çalışanların işyerindeki mutluluklarını etkilemesi bakımından işyerinde uygulanan hiyerarşik düzenden aldıkları memnunluk düzeyleri düşük tespit edilmiştir.

- Çalışanlara göre işyerindeki çalışma koşulları, diğer mesai arkadaşları tarafından kötüleştirilmemektedir. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça, çalışanlar arasında iş ortamlarını kötüleştirmeme oranında artış meydana gelmektedir.

- Çalışma ortamında çalışanlar, iş arkadaşlarını büyük ölçüde rakip olarak görmektedirler.

- Yöneticilerin çalışanlar arasında olumsuz rekabetler oluşturacak şekilde çalışanları kıyaslamamaya özen göstermesi gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanlar

birbirlerini rakip olarak görecekler, bu durum da çalışanların takım çalışmalarında başarılı olmalarına engel olacaktır.

- Çalışanların performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verildiğine inandıkları belirlenmiştir. Çalışanların performanslarının belirlenmesinde işgörenlerin görüş ve önerilerinin dikkate alınması gerekmektedir. İşletmedeki her pozisyon için objektif ve ölçülebilir performans standartları belirlenmelidir.

- Performans değerlendirmesi yapan kişilerin kısmen de olsa taraflı bir performans değerlendirmesi yaptıkları tespit edilmiştir. İşletme büyüklüğü arttıkça çalışanların, performans değerlendirmesi yapan kişilerin tarafsızlığına inanmaları azalmaktadır.

- İşletmelerde düzenli aralıklarla performans değerlendirmesinin yapılmadığı ve performans değerlendirme sonuçlarının da düzenli olarak çalışanlara geri bildirilmediği belirlenmiştir. İşletme yöneticileri, işletmelerinde belirlenen performans değerlendirme standartları doğrultusunda, çalışanların objektif ve doğru bir biçimde değerlendirmelidir. Performans değerlendirme sonuçları çalışanlara ulaştırılmalı, geri bildirim sistemi işletilerek çalışanların eksik yönlerinin giderilmesi için işletmelerde çalışmalar yapılmalıdır.

6. Diğer faktörlerin bireyin performansı üzerinde etkisine ait genel sonuçlar ve öneriler

- Çalışanlar, çalıştıkları işletmelerinin ekonomik yönünün güçlü olduğuna yüksek oranda inanmaktalar. Çalışanların işletmelerinde ücretlerin alınması konusunda sıkıntılar yaşamadıkları gözlenmiştir. Çalışanların gelir seviyesi arttıkça işletmelerin ekonomik yönünün güçlü olduğuna ve ücretlerin zamanında alınmasına olumlu katılımın arttığı belirlenmiştir.

- İşletmelerinin yeni yatırımlar yapabilmesi konusunda ekonomik güçlerinin iyi olduğu çalışanlar tarafından belirtilmektedir. Çalışanların yaşları arttıkça işletmenin ekonomik yönünün güçlü olması ve ücretlerin zamanında alınmasına olumsuz katılım oranında artış olmaktadır.

- İşletmelerin çalışanların gelişmelerine katkı yapması için kurs, seminer vb. programlara katılmalarına kısmen de olsa destek verdiği belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında ele alınan ve çalışanın performansını etkilediği düşünülen performans faktörlerine ait genel sonuç ve önerilere ilave olarak işletmelerde çalışan ve yöneticilere;

- Bulunan tüm sonuçlar dikkate alındığında firmaların, üniversitelerle işbirliği yaparak eğitim kurumlarını yönlendirmeleri, ortak araştırmalar yapılarak Ar-Ge çalışmalarına önem vermeleri ve üniversitelerde çalışanlara ve okuyanlara uygulamalar için imkânlar sağlamaları önerilmektedir.

- İşletmelerde yöneticiler tarafından destek görmeyen ve kararlılıkla savunulmayan hiçbir uygulamanın başarılı olamayacağını söylemek gerek. Yönetimin yeniliklere açık olması, lider özelliği göstermesi, kontrol edici rolden ziyade, yönlendirici rol oynayan bir karakterde olması gerekmektedir.

- Emek yoğun bir sektör olan orman ürünleri sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yapısı gereği performans ölçümünün sadece finansal ölçümlerle yapılmaması, iş ortamı ve çalışanlar arasındaki ilişkiler gibi finansal olmayan ölçümlerle de yapılması önerilmektedir.

- İşletmede her çalışan kendini gösterebileceği ve yeteneklerini geliştirebileceği bir ortamda çalışmak istemektedir. Çalışanlar, işletmelerde bu ortamları bulabilirlerse performanslarını ve enerjilerini işletme başarısı için sarf etmeye gayret edeceklerdir. Yöneticilere çalışanlarının bu istek ve gayretlerine göre bir planlamaya gitmeleri önerilmektedir.

- Üst yöneticilere, kurumlarında bir tane psikolojik danışman bulundurmaları önerilmektedir. Bu psikolojik danışmanların işletmelerdeki rolleri ve sorumlulukları açıkça tanımlanmalı ve bunlardan kurumdaki herkesin haberdar edilmesi gerekmektedir. İşletmelerde çalışanların rutin aralıklarla psikolojik danışmandan yararlanmaları için bireysel ve grup halinde görüşme seansları düzenlenmelidir.

- Yöneticiler başta olmak üzere tüm çalışanlar ergonominin esaslarını, iş yaşamı içindeki yerini daha iyi kavramalı, işletmelerde yapılacak her türlü çalışmalarda bu bilinçle hareket etmelidirler. Çalışma yaşamının insan özelliklerine uydurulması, ergonomi standartlarına uyulması, denetleme mekanizmasının sağlanması, çalışanlara ergonomik eğitiminin verilmesi, kassal ve mental iş yükünün sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi, çalışma yerlerinin ergonomik açıdan sayısal olarak değerlendirilmesi ve insanca çalışma koşullarının sağlanması yöneticilerin dikkat etmesi gereken temel noktalardır.

- İnsan onuruna yakışır iş ortamlarının oluşturulması için çalışanlarla beraber yöneticilerin gayret içinde olması gerekmektedir. İnsan onuruna yakışır işin temel amacı çalışma koşullarının iyileştirilmesi yani insanca yaşam koşullarının sağlanmasıdır. Burada insan, makine ve ortam iyileştirilmesinin yapılması gerekir.

- İşletmelerde acil durumlar ve bu durumlarda yapılması gerekenler planlanmalı, mevcut sorunlar tespit edilmeli ve sorunların ortadan kaldırılması için gerekli işlemler yapılmalıdır. İşletmelerde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanmasında tüm çalışanların katılımı önemlidir; ayrıca düşünce yapısının değiştirilmesi iyileştirme sürecini de kısaltacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ancak çalışma yaşamındaki tüm tarafların ortak çabası ve konuyu sahiplenmesi ile mümkün olabilecektir.

- Çalışma kapsamındaki sektör çalışanlarına yapılan bu araştırma sonucunda anlamlı 14 sanal faktörlü 47 yargı belirlenmiştir. Bu araştırmayla ankete katılan sektör çalışanlarının istatistiksel sonuçlarından yararlanılarak performans değerlendirmede kullanılacak yeni bir değerlendirme formu geliştirilmiştir. Elde edilen bu 14 sanal faktör ve 47 yargının, daha sonraki araştırmalarda çalışanın performansını belirlemede kullanılacak temel faktörler olduğu düşünülmektedir.

- Gelecek yıllarda bu çalışma daha da yaygınlaştırılarak ülkemizdeki tüm orman ürünleri alt sektörlerini kapsayacak şekilde genişletilerek uygulanabilir bir performans değerlendirme ölçeğine dönüştürülebilir.

6. KAYNAKLAR

- Ağca, V. ve Tunçer, E., 2006. Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri ve Bir Balanced Scorecard Uygulaması, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, VIII, 1.
- Akal, Z., 2003. Performans Kavramları ve Performans Yönetimi, Milli Produktivite Merkezi, Ocak 2003, Ankara.
- Akçakaya, M., 2004. Personelin Verimliliğinde Motivasyonun Etkisi: Keçiören Belediyesi Örneği, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6, 2.
- Akdeniz, H.A. ve Durmaz, F., 1998. Verimliliğin Genel Performans Üzerindeki Yansımalarının Uygulanması, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13, 2, 85-99.
- Akıncı, Z.B., 1998. Kurum Kültürü Ve Örgütsel İletişim, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Akyüz, İ., 2006. Mobilya Satın Almada Tüketici Davranışlarını Etkileyen Psikolojik, Sosyo-Psikolojik ve Sosyo-Kültürel Faktörlerin İncelenmesi, Doktora Tezi, K.T.Ü., Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon, 394.
- Akyüz, K.C., Balaban, Y., Gedik, T. ve Yıldırım, İ., 2006. Türkiye'nin Orman Ürünleri Dış Ticareti Üzerine Bir Araştırma, G.Ü. Kastamonu Orman Fakültesi Dergisi, 6, 2
- Akyüz, K.C., 1995. Trabzon İlindeki Küçük ve Orta Ölçekli Orman Ürünleri Sanayi İşletmelerinin Sosyo-Ekonomik Tahlili, Yüksek Lisans Tezi, K.T.Ü., Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Altındağ, E., 2005. İşletmelerde Süreçlerin Yeniden Yapılanmasında Performans Ölçümünün Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 88.
- Anonim, 1991. Orman Ürünleri Sanayi Genel Müdürlüğü, 1980-1990 Faaliyetleri, Gelişim Matbaası, Ankara.
- Ataay, İ.D., 1990. İş Değerleme ve Başarı Değerleme Yöntemleri, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Küre Matbaacılık, Yayın No: 235, İstanbul.
- Avcı, U., 2005. İşletmelerde Örgütsel Öğrenme-Örgütsel Performans İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme- Örgütsel Performans İlişkisine Yönelik İnceleme, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 237.
- Aydın, Z.B., 2007. Faktör Analizi Yardımıyla Performans Ölçütlerinin Boyutlarının Ortaya Konulması, 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi, Mayıs, Malatya, Bildiriler Kitabı Cilt 1, 245.

- Aytaç, S., Kuşdil, M.E., Bayram, N. ve Bilgel, N., 2004. İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısının Stres Tepkileri Üzerine Etkisi, 12. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Mayıs, Bursa.
- Ballou, K., 1998. A Concept Analysis of Autonomy, Journal of Professional Nursing, 14: 102-110.
- Barlı, Ö., 1998. Orman Endüstri İşletmelerinde İnsan Sağlığını Etkileyen Fiziksel Çevre Faktörleri, Turkish Journal of Agriculture and Forestry, 22, 521-524.
- Barlı, Ö., Bilgili, B., Çelik, S. ve Bayrakçeken, S., 2005. İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Motivasyonları: Farklılıkların ve Sorunların Araştırılması, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 1, 391-417.
- Barlı, Ö., 2008. Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış, Genişletilmiş ve Geliştirilmiş 3. Baskı, Aktif Yayınevi, Erzurum, 498.
- Barutçugil, İ., 2002. Performans Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., Kariyer Yayınları: 23, Yönetim Dizisi: 6, 2. Baskı, İstanbul, 288.
- Barutçugil, İ., 2002a. Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, 2. Baskı, No. 38, Yönetim Dizisi 10, İstanbul, 312.
- Baş, T., 2001. Anket Nasıl Hazırlanır? Anket Nasıl Uygulanır?, Anket Nasıl Değerlendirilir?, Seçkin Yayınevi, Ankara, 191.
- Bayar, E., 2007. Kamu Kesiminde Performans Ölçümü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 73.
- Bayraktaroğlu, S., Balaban, Ö. ve Özdemir, Y., 2007. 360 Derece Geribildirim Sistemine Eleştirel Bir Bakış: Bir Örnek Olay, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, IX, II, 185-201.
- Bingöl, D., 1997. Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, No: 676, Atatürk Üniversitesi Yayınları, Erzurum, 442.
- Britt, T.V., 2005. The Effects of Identity-Relevance and Task Difficulty on Task Motivation, Stres, and Performance, Motivation and Emotion, 29, 3.
- Budak, A., 2006. Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri'nde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 173.
- Canitez, B. ve Solmuş, T., 2000. Performans Değerlendirmesi, Türk Psikoloji Bülteni. 16-17, 108-112.
- Carney, K., 1999. Successful Performance Measurement: A Checklist, Harvard Management Update, Kasım, s.45.

- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. ve Warr, P.B., 1981. The Experience of Work. A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use. London, Academic Press, 2, 123.
- Çalık, T., 2003. Performans Yönetimi, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara, 118.
- Çoşkun, A., 2006. Stratejik Performans Yönetimi ve Performans Karnesi, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Çoşkun, A., 2006a. Büyük Sanayi İşletmelerinde Kurumsal Performans Ölçüm ve Yönetim Uygulamaları, Muhasebe ve Denetime Bakış, 19, 119-136.
- Çoşkun, A., 2006b. Stratejik Performans Yönetiminde Performans Karnesi Kullanımı: Türkiye'deki Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, MÖDAV Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 8, 1, 127-153.
- Demircan, S., 2006. Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 140.
- Dicle, Ü., 1982. Yönetimsel Başarının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması, O.D.T.Ü. İdari Bilimler Fakültesi Yayını, Yayın No: 43, O.D.T.Ü. Mimarlık Fakültesi Basımevi, Ankara.
- Dil, M., 2005. İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya 203.
- Dişkaya, A.M., 2006. Performans Yönetimi Sistemi ve Bir Finans Şirketinin Performans Değerlendirme Sisteminin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 179.
- Dorman, J.S., LaPorte, R.E., Stone, R.A. ve Trucco, M., 1990. Worldwide Differences in the Incidence of Type I Diabetes are Associated with Amino Acid Variation at Position 57 of the HLA-DQ Beta Chain, Proc Natl Acad Sci. USA 87
- Dökmen, Ü., 1998. Sanatta ve Günlük Yaşamda İletişim Çatışmaları ve Empati, Sistem Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul.
- Duygulu, E. ve Eroğluer, K., 2006. Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi: Bir Firma Uygulaması, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 21, 2, 1-21.
- Ekici, R., 2009. Toplam Kalite Yönetimi'nin Çalışanların Performansları Üzerine Etkileri ve Petlas Lastik Fabrikasında Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 141.
- Elitaş, C. ve Ağca, V., 2006. Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerleme Yaklaşımları: Kuramsal Bir Çerçeve, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, VIII, 1.

- Emekli, N., 2006. Yönetimsel Performansın Geliştirilmesinde Yeni Bir Yaklaşım: Dengeli Ölçüm Kartları ve Bunun Konaklama İşletmelerinde Uygulanması, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 105.
- Eraslan, E. ve Algün, O., 2005. İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı, Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 20, 1, 95-106.
- Erdem, B., 2007. İşletmelerde Bir Performans Yönetimi Aracı Olarak Kıyaslama Tekniğinden Yararlanma: Konaklama İşletmelerinde Kat Hizmetleri Yönetimine Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 354.
- Erdil, O., Alpkan, L.H., ve Biber, L., 2004. İnsan Kaynakları Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişkileri Araştırmaya Yönelik Bir İnceleme, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19, 2, 101-122.
- Erdoğan, İ., 1991. İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları No:248, İstanbul.
- Eren, E., 1993. Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Eren, E., 1998. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Ergin, C., 2002. İnsan Kaynakları Yönetimi Psikolojik Bir Yaklaşım, Elma Yayınları, Ankara, 136.
- Erkenekli, M., 2000. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İşgören Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bilişim Sektöründe Uygulamalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 139.
- Ertuğrul, İ. ve Karakaşoğlu, N., 2005. Toplam Kalite Yönetimi Açısından Performans Değerlendirme ve Denizli İmalat Sanayiinde Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma, VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu, Mayıs, İstanbul.
- Fındıkçı, İ., 2002. İnsan Kaynakları Yönetimi, Yönetim Dizisi, Alfa Yayınları, 4. Baskı, İstanbul.
- Fidan, Y., 1996. Örgüt Kültürünün Verimlilik Artışına Etkisi, Verimlilik Dergisi, Millî Prodüktivite Merkezi Yayını, 2, 17-30, Ankara.
- Gavcar, E., Bulut, Z.A. ve Engin, K., 2006. Konaklama İşletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları (Muğla İli Örneği), Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13, 2, 31-45.
- Gedik, T., 2008, İşletmelerde Sağlanacak İş Doyumu ile Performansı Arttırma Yolları, VI. Ulusal Orman Fakülteleri Öğrenci Kongresi, Mayıs, Düzce, Bildiriler Kitabı, 454.

- Günbatan, A., 2006. Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ve Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 116.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S., 2005. Çalışanların ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi, 12, 1.
- Hacıoğlu, H., Kaplan, E., Balı, R. ve Cilan, S., 2005. Yuvarlak Odun Üretim ve Pazarlaması, I. Çevre ve Ormancılık Şurası, Tebliğler, 3, Antalya, 804-839.
- Hançer, M. ve Tanrısevdi, A., 2003. Sosyal Zeka Kavramının Bir Boyutu Olarak Empati ve Performans Üzerine Bir İnceleme, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27, 2, 211-225.
- Helvacı, M.A., 2002. Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35, 1-2, 155-169.
- Howard, E.A. ve Tinsley, D., 1987. Uses of Factor Analysis in Counseling Psychology Research, J. Counsel Psychol, 34, 4, 414-434.
- Işık, S., 2006. Performans Değerlendirmesinin Ücret Yönetimi İle İlişkisi Ve Uygulamaya Dair Bir Örnek, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 122.
- İlgar, L., 1994. İşgören Performansının İşletmenin Toplam Faktör Verimliliği Üzerindeki Etkisinin İstanbul Deri Sanayiinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 118.
- Kangallı, P., 2005. Sivas İli Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Otonomi Düzeyleri ve Otonomiyi Etkileyen Mesleki ve Kurumsal Faktörlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 101.
- Kaplan, M., 2007. Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 124.
- Karakaya, A. ve Ay, F.A., 2007. Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 31, 1, 55-67.
- Kaynak, T., 1995. Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi, Alfa Basım Yayın, İstanbul.
- Kepir, Sinangil H., 1992. Endüstri, Örgüt Psikolojisi Ders Notları, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, İzmir.
- Kermally, S., 1997. Managing Performance, in Brief, in The Institute of Management Foundation, Butterworth Heinemann, 84-85, Singapore.

- Kılınç, T. ve Akkavuk, E., 2001. Takım Performansının Ölçümüne Metodolojik Bir Yaklaşım, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 2, 103-120.
- Kıngır, S. ve Taşkiran, E., 2006. Performans Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin İşgören Görüşlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, VIII, I, 195-216.
- Koçel, T., 1993. İşletme Yöneticiliği (Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış), 4. Baskı, Beta A.Ş. İstanbul.
- Koçel, T., 2003. İşletme Yöneticiliği, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Kurt, C.F., 2006. Ücretlerin Belirlenmesinde Performans Değerlendirme Sistemi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 144.
- Kurtoğlu, A., Koç, K.H., Erdinler, E.S. ve Sofuoğlu, S.D., 2009. Türkiye Orman Ürünleri Endüstrisinin Yapısal ve Eğitsel Sorunları, II. Ormancılıkta Sosyo-Ekonomik Sorunlar Kongresi, Isparta.
- Kutlu, F., 2006. İşyerinde Duygusal Taciz'in (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 97.
- Mutlu, L., 2004. İşletmelerde Ekinliğin ve Verimliliğin Arttırılmasında Performansa Dayalı Ücretlendirme Sistemi ve Ampirik bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 142.
- Nakip, M., 2003. Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamaları, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 409.
- Nas, T., 2006. Sağlık Örgütlerinde Ödüllendirme Sistemlerinin Performans Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 132.
- Neely, A., Mills, J., Platts, K., Gregory, M. ve Richards, H., 1996. Performance Measurement System Design: Should Process Based Approaches be Adopted?, International Journal of Production Economics, 4647.
- Ölçer, F., 2005. Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25.
- Örücü, E. ve Köseoğlu, A., 2003. İşletmelerde İşgören Performansını Değerlendirme (KİT'ler için Avrupa Birliği Uyumlu Bir Model Önerisi), Gazi Kitapevi, Ankara, 206.
- Özbek, M.F., 2002. Çalışma Hayatında Empati ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 124.

- Özcan, B., 1991. Orman Ürünleri Sanayinin Önemi ve Ülke Ekonomisindeki Katkısı, Tarım Orman ve Köy İşleri Bakanlığı Dergisi, 60, 16-40.
- Özgan, A., 2006. Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Olgunluğu İle Bazı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 136.
- Öztaş, U., 2005. Örgütsel Çatışma Yönetiminde Cinsiyet Faktörünün Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 134.
- Parker, C., 2000. Performance Measurement, Work Study, XLIX, 2, 63.
- Pehlivan, İ., 1995. Yönetimde Stres Kaynakları, Pegem A Yayınları, Ankara.
- Pekel, H.N., 2001. İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanlara Arasında Bir Örnek Olay Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 212.
- Roman, Z., 1991. Entrepreneurship and Small Business, The Hungarian Trajectory, Journal of Business Venturing, 6.
- Sabuncuoğlu, Z., 1994. Personel Yönetimi, Politika ve Yönetimsel Teknikler, Uludağ Üniversitesi, Ezgi Kitapevi Yayınları, 7. Baskı, Bursa, 256.
- Sabuncuoğlu, Z., 2000. İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitapevi, Bursa, 308.
- Sapancalı, F., 1993. Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar, Verimlilik Dergisi, 4, Milli produktivite Merkezi Yayını, Ankara.
- Sarometova, E., 2007. Takım-İçi Çatışma ve Çatışmanın Performans Üzerinde Etkisi: Bir Örnek Olay, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 146.
- Seren, Ş., 1998. Hemşirelerin Otonomi Düzeylerinin Belirlenmesi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 174.
- Serin, H. ve Ertaş, M., 2005 Orman Ürünleri Sanayi, 1. Çevre ve Ormancılık Şurası Tebliğler Kitabı, 3, 1107-1114, Antalya.
- Seyitoğlu, A.O., 2006. 360 Derece Performans Değerlendirme Yönteminin Askeri Okullarda Uygulanabilirliğine Ait Bir Model Önerisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 241.
- Sharma, S., 1996. Applied Multivariate Techniques, John Wiley&Sons Inc., New York.
- Sheard, A., 1992. Learning to Improve Performance, Personal Manegement, 24, 11.

- SPSS Institute Inc., 2003. SPSS Base 12.0 User's Guide, 703 p.
- Sümer, H.C. ve Bilgiç, R., 2006. Performans Değerlendirmelerinde Geleneksel Olmayan Değerlendirici Kaynaklarının Kullanımı, Türk Psikoloji Dergisi, 21, 57, 25-40.
- Tanoğlu, Ş.Ç., 2006. İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya, 113.
- Tansel, A.E., 2007. Toplam Kalite Yönetimi ile Performans Değerlemesi İlişkisi ve Toplam Kalite Yönetimi Uygulayan İşletmelerde Kullanım Alanları, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 111.
- Tarcan, E., 2001. İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemesi ve Konaklama Endüstrisine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 170.
- Tarlığ, Y.T., 2006. Performans Değerleme Süreci ile Performans Değerleme Sonuçlarının Kullanıldığı Alanlara Karşı Çalışan Tutumunu Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 239.
- Taşkeser, H., 2005. Performans Değerlendirme ve Performans Değerlendirmeye Yöneticilerin Bakış Açıları ile İlgili Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 198.
- Tevrüz, S., 1998. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği, Kalite Derneği.
- Thakkar, B.M., ve Kanekar, S., 1989. Dispositional Empathy and Causal Attribution as Determinants of Estimated Willingness to Help, The Irish Journal of Psychology, 10, 3, 381-387.
- Tınaz, P., 1999. Performans Değerleme Sistemlerinin Önemi ve Türkiye'deki Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 5, 389-406.
- Top, Y., Akyüz, İ., 2009. Türk Orman Ürünleri Sanayi'nde Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları, Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, A, 2, 104-118.
- Turgut, H., 2005. 360 Derece Performans Değerlemenin Silahlı Kuvvetlerde Uygulanabilirliği, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 270.
- Tutum, C., 1976. Personel Yönetimi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No: 149, Sevinç Matbaası, Ankara, 167.
- URL-1. http://sanayi.tobb.org.tr/personel_liste1.php?kod=33, 28.09.2009.

- Uyargil, C., 1994. İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 262, İstanbul.
- Uzunoğulları, S., 2006. İşletmelerde Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 227.
- Varol, M., 1993. Örgüt Sosyolojisine Giriş, Ankara, A.Ü. İletişim Fakültesi Yayınları.
- Winkleman, M. ve Mummert, R., 1996. Learning From Experience, Chief Executive, 53.
- Yalama, A. ve Sayım, M., 2008. Veri Zarflama Analizi ile İmalat Sektörünün Performans Değerlendirmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23, 1, 89-107.
- Yücel, R., 1999. İnsan Kaynakları Yönetiminde Başarı Değerlendirme, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 3, 110.
- Yürür, S., 2005. Ödüllendirme Sistemleri İle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 241.
- Zerenler, M., 2005. Performans Ölçüm Sistemleri Tasarımı ve Üretim Sistemlerinin Performansının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, A.İ.B.Ü. İ.İ.B.F. 1, 1-36.

7. EKLER

Ek Tablo 1. “Aydınlatma düzeyi yeterlidir ve homojen bir aydınlatma vardır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	4,2	4,6	8,4	9,2	5,6	6,1	51,7	56,2	22,0	24,0	92,0
	Bayan	0,4	5,0	0,8	10,0	0,4	5,0	4,8	60,0	1,6	20,0	8,0
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	1,2	10,5	0,8	7,0	6,2	54,4	2,6	22,8	11,4
	25-34	2,6	4,5	5,2	9,0	3,2	5,5	33,5	57,6	13,6	23,4	58,1
	35-44	1,0	4,1	2,8	11,5	1,6	6,6	13,4	54,9	5,6	23,0	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,0	0,0	0,4	7,7	3,2	61,5	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	75,0	0,6	25,0	0,8
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100
Eğitim	İlköğretim	1,8	6,8	2,8	10,6	1,0	3,8	15,0	56,8	5,8	22,0	26,5
	Lise	1,8	3,7	4,8	9,8	3,2	6,5	28,9	58,8	10,4	21,2	49,1
	Yüksekokul	0,2	2,6	1,0	12,8	0,6	7,7	3,8	48,7	2,2	28,2	7,8
	Üniversite	0,8	5,5	0,6	4,1	1,2	8,2	7,4	50,7	4,6	31,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	70,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,2	4,5	7,4	10,4	3,8	5,3	40,7	56,9	16,4	23,0	71,5
	1001-1750	1,2	5,2	1,4	6,0	2,0	8,6	13,4	57,8	5,2	22,4	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,4	8,3	0,2	4,2	2,0	41,7	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	1,2	12,2	0,4	4,1	5,2	53,1	2,8	28,6	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	0,4	4,1	0,4	4,1	6,2	63,3	2,0	20,4	9,8
	Entegre	0,6	3,8	2,4	15,2	1,6	10,1	7,6	48,1	3,6	22,8	15,8
	Mobilya	3,0	4,7	5,2	8,1	3,6	5,6	37,5	58,1	15,2	23,6	64,5
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,0	7,1	5,8	13,7	3,4	8,0	22,2	52,4	8,0	18,9	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,6	7,1	0,0	0,0	4,4	52,4	3,2	38,1	8,4
	Batı Krd.	0,8	4,0	2,2	11,1	1,0	5,1	12,2	61,6	3,6	18,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	0,2	1,6	0,2	1,6	7,8	63,9	4,0	32,8	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,0	0,0	1,0	11,1	5,2	57,8	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	0,4	5,0	0,4	5,0	4,6	57,5	2,4	30,0	8,0
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,8	4,0	0,8	4,0	1,2	5,9	9,8	48,5	7,6	37,6	20,2
	Mavi yakalı	3,8	4,8	8,4	10,6	4,8	6,0	46,7	58,5	16	20,1	79,8
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,4	6,1	0,2	3	3,6	54,5	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,0	3,5	2,6	9,1	1,8	6,3	17,4	60,8	5,8	20,3	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,6	11,1	2,0	13,9	0,6	6,8	6,4	44,4	3,8	26,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,0	4,0	4,2	8,4	3,4	6,0	29,1	51,4	11,6	23,1	50,3
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,8	6,0	4,2	14,0	2,0	6,7	15,2	50,7	6,8	22,7	30,1
	4-10 yıl	2,0	4,4	2,8	6,2	1,8	4,0	28,1	62,2	10,4	23,1	45,1
	11-20 yıl	0,6	3,3	2,2	12,2	2,2	12,2	8,8	48,9	4,2	23,3	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	4,4	64,7	2,2	32,4	6,8
	Toplam	4,6		9,2		6,1		56,5		23,6		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 2. “Çalışma zemininin temizliği ve kayganlığı rahatsız etmemektedir.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	7,8	8,5	12,6	13,7	10,0	10,9	39,1	42,5	22,4	24,4	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	10,0	4,6	57,5	2,6	32,5	8,0
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	0,8	7,0	1,8	15,8	6,0	52,6	2,4	21,1	11,4
	25-34	5,4	9,3	6,8	11,7	6,2	10,7	25,9	44,5	13,8	23,8	58,1
	35-44	1,6	6,6	3,8	15,6	2,2	9,0	10,0	41,0	6,8	27,9	24,5
	45-55	0,4	7,7	1,2	23,1	0,4	7,7	1,6	30,8	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100
Eğitim	İlköğretim	1,8	6,8	3,2	12,1	3,6	13,6	9,4	35,6	8,4	31,8	26,5
	Lise	4,6	9,4	7,2	14,7	5,8	11,8	22,8	46,5	8,6	17,6	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,6	7,7	0,6	7,7	3,8	48,7	2,2	28,2	7,8
	Üniversite	0,8	5,5	1,4	9,6	0,6	4,1	6,6	45,2	5,2	35,6	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	6,4	9,0	9,2	12,9	8,0	11,2	32,3	45,1	15,6	21,8	71,5
	1001-1750	1,4	6,0	2,4	10,3	2,6	11,2	9,2	39,7	7,6	32,8	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	1,0	20,8	0,2	4,2	1,8	37,5	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	1,6	16,3	4,6	46,9	3,6	36,7	2,8	28,6	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	1,8	18,4	1,6	16,3	4,6	46,9	1,2	12,2	9,8
	Entegre	2,6	16,5	1,8	11,4	1,0	6,3	8,0	50,6	2,4	15,2	15,8
	Mobilya	4,2	6,5	7,4	11,5	6,8	10,6	27,5	42,5	18,6	28,9	64,5
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	4,8	11,3	7,0	16,5	5,2	12,3	15,8	37,3	9,6	22,6	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,8	9,5	0,6	7,1	2,8	33,3	4,0	47,6	8,4
	Batı Krd.	1,2	6,1	2,2	11,1	3,0	15,2	10,8	54,5	2,6	13,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,0	8,2	0,6	4,9	6,6	54,1	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,6	6,7	0,8	8,9	3,8	42,2	3,4	37,8	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	1,0	12,5	0,6	7,5	3,8	42,2	1,8	22,5	8,0
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,8	4,0	2,0	9,9	1,0	5,0	8,4	41,6	8,0	39,6	20,2
	Mavi yakalı	7,0	8,8	10,6	13,3	9,8	12,3	35,3	43,7	17,0	21,4	79,8
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,8	12,1	0,6	9,1	3,0	45,5	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,4	8,4	3,0	10,5	3,2	11,2	11,8	41,3	8,2	28,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,4	9,7	2,2	15,3	1,2	8,3	5,6	38,9	4,0	27,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,8	7,6	6,6	13,1	5,8	11,6	23,1	46,2	10,8	21,5	50,3
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,0	10,0	3,2	10,7	2,2	7,3	15,0	50,0	6,6	22,0	30,1
	4-10 yıl	3,2	7,1	5,4	12,0	6,2	13,8	19,0	42,2	11,2	24,9	45,1
	11-20 yıl	1,4	7,8	3,6	20,0	1,6	8,9	6,8	37,8	4,6	25,6	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,4	5,9	0,8	11,8	2,8	41,2	2,6	38,2	6,8
	Toplam	7,8		12,6		10,8		43,7		25,1		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 3. "Titreşim düzeyi rahatsız etmemektedir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	7,6	8,3	15,8	17,2	14,6	15,9	36,9	40,1	17,0	18,5	92,0
	Bayan	0,0	0,0	1,2	15,0	1,2	15,0	4,4	55,0	1,2	15,0	8,0
	Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	1,6	14,0	2,0	17,5	5,0	43,9	2,2	19,3	11,4
	25-34	5,0	8,6	11,4	19,7	9,0	15,5	23,6	40,7	9,0	15,5	58,1
	35-44	1,4	5,7	3,2	13,1	4,2	17,2	10,6	43,4	5,0	20,5	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,6	11,5	0,6	11,5	1,8	34,6	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100
Eğitim	İlköğretim	2,0	7,6	4,4	16,7	5,6	21,2	10,2	38,6	4,2	15,9	26,5
	Lise	3,6	7,3	9,8	20,0	7,8	15,9	20,4	41,6	7,4	15,1	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	1,0	12,8	0,8	10,3	3,0	38,5	2,4	30,8	7,8
	Üniversite	1,4	9,6	1,8	12,3	1,0	6,8	6,8	46,6	3,6	24,7	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	30,0	0,8	40,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	5,4	7,6	12,8	17,9	11,4	16	31,7	44,3	10,2	14,3	71,5
	1001-1750	2,0	8,6	4,0	17,2	4,2	18,1	6,8	29,3	6,2	26,7	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,0	0,0	0,2	4,2	2,6	54,2	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	2,0	20,4	0,8	8,2	4,0	40,8	2,6	26,5	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	1,8	18,4	1,0	10,2	5,4	55,1	1,0	10,2	9,8
	Entegre	1,6	10,1	3,0	19	2,6	16,5	5,2	32,9	3,4	21,5	15,8
	Mobilya	5,0	7,8	10,2	15,8	11,4	17,7	26,7	41,3	11,2	17,4	64,5
	Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100
Coğrafi bölge	Marmara	4,8	11,3	7,6	17,9	7,4	17,5	16,6	39,2	6,0	14,2	42,5
	Ege	0,4	4,8	1,2	14,3	1,6	19,0	2,6	31,0	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	4,5	22,2	2,4	12,1	9,4	47,5	3,0	15,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	0,8	6,6	1,4	11,5	6,6	54,1	3,4	27,9	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	1,4	15,6	1,6	17,8	2,6	28,9	2,2	24,4	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	1,6	20,0	1,4	17,5	3,4	42,5	1,0	12,5	8,0
Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,4	6,9	2,0	9,9	1,8	8,9	8,0	39,6	7,0	34,7	20,2
	Mavi yakalı	6,2	7,8	15,0	18,8	14,0	17,6	33,3	41,7	11,2	14,1	79,8
	Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,6	9,1	1,4	21,2	2,6	39,4	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,4	8,4	5,6	19,6	5,4	18,9	11,0	38,5	4,2	14,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,4	9,7	2,6	18,1	2,0	13,9	5,2	36,1	3,2	22,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,8	7,6	8,2	16,3	7,0	13,9	22,4	44,6	8,8	17,5	50,3
	Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,6	8,7	5,0	16,7	5,4	18,0	11,2	37,3	5,8	19,3	30,1
	4-10 yıl	4,0	8,9	7,0	15,6	7,2	16,0	19,2	42,7	7,6	16,9	45,1
	11-20 yıl	0,8	4,4	3,8	21,1	3,0	16,7	7,4	41,1	3,0	16,7	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	1,2	17,6	0,2	2,9	3,4	50,0	1,8	26,5	6,8
	Toplam	7,6		17,1		15,8		41,3		18,2		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 4. “Araç/makinelerin gürültüsünü azaltmak için düzenli bakımları yapılmaktadır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	8,0	8,7	15,0	16,3	18,0	19,6	35,5	38,6	15,4	16,8	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,6	7,5	1,2	15,0	4,8	60,0	1,2	15,0	8,0
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	2,6	22,8	2,4	21,1	5,0	43,9	1,2	10,5	11,4
	25-34	5,2	9,0	10,0	17,2	10,8	18,6	23,0	39,7	9,0	15,5	58,1
	35-44	2,6	10,7	2,0	8,2	5,0	20,5	9,8	40,2	5,0	20,5	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,8	15,4	0,6	11,5	2,4	46,2	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100
Eğitim	İlköğretim	2,4	9,1	3,4	12,9	5,4	20,5	11,6	43,9	3,6	13,6	26,5
	Lise	3,8	7,8	9,6	19,6	10,4	21,2	17,6	35,9	7,6	15,5	49,1
	Yükseköğretim	0,8	10,3	1,2	15,4	1,4	17,9	3,0	38,5	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	1,4	9,6	1,8	12,3	6,6	45,2	3,6	24,7	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,4	70,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	6,4	9	12,2	7,1	13,2	18,5	29,7	41,5	10,0	14,0	71,5
	1001-1750	1,4	6,0	3,0	12,9	4,8	20,7	8,8	37,9	5,2	22,4	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,4	8,3	1,0	20,8	1,6	33,3	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,0	10,2	1,2	12,2	1,2	12,2	4,0	40,8	2,4	24,5	9,8
	Lif levha	1,0	10,2	2,0	20,4	2,2	22,4	3,8	38,8	0,8	8,2	9,8
	Entegre	1,8	11,4	4,0	25,3	2,8	17,7	5,4	34,2	1,8	11,4	15,8
	Mobilya	4,4	6,8	8,4	13,0	13	20,2	27,1	41,9	11,6	18,0	64,5
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	4,6	10,8	6,2	14,6	9,8	23,1	16,0	37,7	5,8	13,7	42,5
	Ege	0,6	7,1	0,8	9,5	1,4	16,7	3,2	38,1	2,4	28,6	8,4
	Batı Krd.	1,4	7,1	4,8	24,2	4,2	21,2	7,8	39,4	1,6	8,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,6	4,9	1,0	8,2	1,2	9,8	6,8	55,7	2,6	21,3	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,2	13,3	1,6	17,8	2,8	31,1	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	1,6	20,0	1,0	12,5	3,6	45,0	1,2	15,0	8,0
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,2	5,9	1,8	8,9	2,8	13,9	8,4	41,6	6,0	29,7	20,2
	Mavi yakalı	7,0	8,8	13,8	17,3	16,4	20,6	31,9	39,9	10,6	13,3	79,8
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,4	6,1	1,6	24,2	2,2	33,3	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,8	2,8	4,2	14,7	6,4	22,4	12,6	44,1	4,6	16,1	28,7
	Orta ölç. işl.	2,8	19,4	2,0	13,9	1,8	12,5	5,0	34,7	2,8	19,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	4,6	9,2	9,0	17,9	9,4	18,7	20,4	40,6	6,8	13,5	50,3
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,4	8,0	6,2	20,7	5,4	18,0	11,8	39,3	4,2	14,0	30,1
	4-10 yıl	3,4	7,6	6,4	14,2	9,6	21,3	18,6	41,3	7,0	15,6	45,1
	11-20 yıl	2,0	11,1	2,4	13,3	3,0	16,7	7,0	38,9	3,6	20,0	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,6	8,8	1,2	17,6	2,8	41,2	1,8	26,5	6,8
	Toplam	8,2		15,6		19,2		40,3		16,6		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 5. "Salınan gaz seviyesi rahatsız etmemektedir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	12,4	13,5	16	17,4	13,8	15	31,1	33,8	18,6	20,3	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,8	10,0	1,0	12,5	4,4	55,0	1,6	20,0	8,0
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100
Yaş	15-24	1,2	10,5	1	8,8	1,8	15,8	4,8	42,1	2,6	22,8	11,4
	25-34	8,4	14,5	10,2	17,6	8,8	15,2	20,2	34,8	10,4	17,9	58,1
	35-44	2,2	9,0	4,6	18,9	3,6	14,8	8,4	34,4	5,6	23,0	24,5
	45-55	0,8	15,4	1,0	19,2	0,6	11,5	1,6	30,8	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100
Eğitim	İlköğretim	2,8	10,6	4,8	18,2	3,8	14,4	9,0	34,1	6,0	22,7	26,5
	Lise	7,8	15,9	9,6	19,6	8,0	16,3	16	32,7	7,6	15,5	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	0,8	10,3	1,2	15,4	2,6	33,3	2,4	30,8	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	1,4	9,6	1,2	8,2	7,0	47,9	3,8	26	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	0,8	40,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,0	14,0	11,8	16,5	11,6	16,2	25,1	35	13,0	18,2	71,5
	1001-1750	2,2	9,5	4,8	20,7	2,4	10,3	8,4	36,2	5,4	23,3	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,2	4,2	0,8	16,7	1,6	33,3	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,6	16,3	2,4	24,5	1,8	18,4	2,0	20,4	2,0	20,4	9,8
	Lif levha	1,8	18,4	1,6	16,3	1,2	12,2	4,4	44,9	0,8	8,2	9,8
	Entegre	3,4	21,5	3,2	20,3	2,8	17,7	4,0	25,3	2,4	15,2	15,8
	Mobilya	5,8	9,0	9,6	14,9	9,0	14,0	25,1	38,8	15,0	23,3	64,5
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100
Coğrafi bölge	Marmara	7,4	17,5	7,8	18,4	5,4	12,7	13,0	30,7	8,8	20,8	42,5
	Ege	0,6	7,1	0,8	9,5	1,4	16,7	4,0	47,6	1,6	19,0	8,4
	Batı Krd.	3,2	16,2	5,0	25,3	3,4	17,2	6,0	30,3	2,2	11,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,2	9,8	1,6	13,1	5,4	44,3	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	0,8	8,9	1,4	15,6	3,8	42,2	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	1,2	15,0	1,6	20,0	3,2	40,0	1,6	20,0	8,0
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,2	5,9	2,0	9,9	2,0	9,9	8,4	41,6	6,6	32,7	20,2
	Mavi yakalı	11,4	14,3	14,8	18,6	12,8	16,1	27,1	33,9	13,6	17,1	79,8
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	1,6	24,2	1,6	24,2	1,8	27,3	1,4	21,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,4	11,9	4,8	16,8	3,0	10,5	11,0	38,5	6,4	22,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	2,4	16,7	1,8	12,5	5,4	37,5	3,6	25,0	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,8	15,5	8,0	15,9	8,4	16,7	17,2	34,3	8,8	17,5	50,3
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,6	15,3	5,6	18,7	5,0	16,7	9,6	32,0	5,2	17,3	30,1
	4-10 yıl	5,6	12,4	6,2	13,8	6,2	13,8	17,2	38,2	9,8	21,8	45,1
	11-20 yıl	2,2	12,2	3,8	21,1	2,8	15,6	5,6	31,1	3,6	20,0	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	1,2	17,6	0,8	11,8	3,0	44,1	1,6	23,5	6,8
	Toplam	12,6		16,8		14,8		35,5		20,2		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 6. “Çalışma alanında aşırı sıcak ya da soğuk hava akımı yoktur.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	13,2	14,4	22,0	24,0	10,6	11,5	28,9	31,4	17,2	18,7	92,0
	Bayan	0,2	2,5	1,4	17,5	0,2	2,5	4,6	57,5	1,6	20,0	8,0
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100
Yaş	15-24	2,0	17,5	2,6	22,8	2,0	17,5	3,8	33,3	1,0	8,8	11,4
	25-34	6,6	11,4	15,0	25,9	6,4	11,0	19,8	34,1	10,2	17,6	58,1
	35-44	3,8	15,6	4,0	16,4	2,0	8,2	8,2	33,6	6,4	26,2	24,5
	45-55	1,0	19,2	1,4	26,9	0,4	7,7	1,6	30,8	0,8	15,4	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,4	50	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100
Eğitim	İlköğretim	4,0	15,2	6,4	2,2	2,6	9,8	7,4	28,0	6,0	22,7	26,5
	Lise	7,0	14,3	12	24,5	5,6	11,4	17,4	35,5	7,0	14,3	49,1
	Yükseköğretim	1,8	23,1	1,6	20,5	0,8	10,3	1,6	20,5	2,0	25,6	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	3,0	20,5	1,4	9,6	6,2	42,5	3,4	23,3	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,4	20,0	0,8	40,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,6	14,8	7,6	24,6	7,2	10,1	23,6	33,1	12,4	17,4	71,5
	1001-1750	2,6	11,2	4,6	19,8	2,6	11,2	8,4	36,2	5,0	21,6	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	1,0	20,8	0,8	16,7	1,4	29,2	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,8	18,4	2,0	20,4	1,0	10,2	2,6	26,5	2,4	24,5	9,8
	Lif levha	1,6	16,3	2,4	24,5	0,4	4,1	3,2	32,7	2,2	22,4	9,8
	Entegre	2,6	16,5	5,0	31,6	2,8	17,7	3,8	24,1	1,6	10,1	15,8
	Mobilya	7,4	11,5	14	21,7	6,6	10,2	23,8	37,0	12,6	19,6	64,5
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100
Coğrafi bölge	Marmara	6,8	16,0	9,6	22,6	4,8	11,3	14,6	4,4	6,6	15,6	42,5
	Ege	1,0	11,9	2,6	31,0	0,2	2,4	3,0	35,7	1,6	19,0	8,4
	Batı Krd.	3,4	17,2	5,6	28,3	3,2	16,2	5,4	27,3	2,2	11,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,6	4,9	0,4	3,3	1,2	9,8	5,6	45,9	4,4	36,1	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	2,0	22,2	1,0	11,1	3,4	37,8	2,0	22,2	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	3,2	40,0	0,4	5,0	1,4	17,5	2,0	25,0	8,0
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,6	3,0	4,2	2,8	2,4	11,9	7,2	35,6	5,8	28,7	20,2
	Mavi yakalı	12,8	16,1	19,2	24,1	8,4	10,6	26,3	32,9	13,0	16,3	79,8
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	1,0	15,2	2,0	30,3	1,4	21,2	1,4	21,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,2	7,7	7,2	25,2	2,4	8,4	10,8	37,8	6,0	21,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,0	2,8	3,6	25,0	0,8	5,6	3,4	23,6	3,6	25,0	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,4	14,7	11,6	23,1	5,6	11,2	17,8	35,5	7,8	15,5	50,3
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,4	11,3	8,2	27,3	3,8	12,7	9,4	31,3	5,2	17,3	30,1
	4-10 yıl	6,8	15,1	9,6	21,3	4,4	9,8	16,6	36,9	7,6	16,9	45,1
	11-20 yıl	2,6	14,4	4,8	26,7	1,8	10,0	4,6	25,6	4,2	23,3	18,0
	21 (+) yıl	0,6	8,8	0,8	11,8	0,8	11,8	2,8	41,2	1,8	26,5	6,8
	Toplam	13,4		23,4		10,8		33,5		18,8		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 7. “İşyerinde havalandırma sistemi vardır/düzenli bakımdan geçirilmektedir.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	16,4	17,9	16,8	18,3	15,4	16,8	28,3	30,7	15,0	16,3	92,0
	Bayan	0,4	5,0	0,6	7,5	1,0	12,5	4,8	60,0	1,2	15,0	8,0
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100
Yaş	15-24	1,0	8,8	3,4	29,8	2,8	24,6	3,2	28,1	1,0	8,8	11,4
	25-34	10,4	17,9	9,8	16,9	10,8	18,6	18,6	32,1	8,4	14,5	58,1
	35-44	4,6	18,9	3,0	12,3	2,8	11,5	8,8	36,1	5,2	21,3	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,8	15,4	0,0	0,0	2,4	46,2	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100
Eğitim	İlköğretim	4,2	15,9	4,8	18,2	4,8	18,2	8,6	32,6	4,0	15,2	26,5
	Lise	9,4	19,2	9,4	19,2	7,4	15,1	16,8	34,3	6,0	12,2	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	1,6	20,5	1,8	23,1	2,4	30,8	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	2,6	17,8	1,4	9,6	2,2	15,1	4,2	28,8	4,2	28,8	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	13,0	18,2	13,8	19,3	12,8	17,9	22,8	31,9	9,0	12,6	71,5
	1001-1750	3,0	12,9	3,2	13,8	2,6	11,2	8,6	37,1	5,8	25,0	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,4	8,3	0,8	16,7	1,6	33,3	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,4	14,3	1,8	18,4	1,0	10,2	3,0	30,6	2,6	26,5	9,8
	Lif levha	2,4	24,5	2,0	20,4	1,0	10,2	3,4	34,7	1,0	10,2	9,8
	Entegre	2,4	29,1	2,8	17,7	3,8	24,1	2,8	17,7	1,8	11,4	15,8
	Mobilya	8,4	13,0	10,8	16,8	10,6	16,5	23,8	37,0	10,8	16,8	64,5
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100
Coğrafi bölge	Marmara	9,0	21,2	6,4	15,1	7,0	16,5	15,0	35,4	5,0	11,8	42,5
	Ege	0,6	7,1	1,4	16,7	1,6	19,0	2,8	33,3	2,0	23,8	8,4
	Batı Krd.	4,0	20,2	4,6	23,2	3,8	19,2	5,0	25,3	2,4	12,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	1,2	9,8	1,6	13,1	6,6	54,1	2,8	23	12,2
	İç Anadolu	1,4	15,6	1,0	11,1	1,6	17,8	2,6	28,9	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	1,8	22,5	2,8	35,0	0,8	10,0	1,0	12,5	1,6	20,0	8,0
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,6	12,9	2,4	11,9	2,8	13,9	5,4	26,7	7,0	34,7	20,2
	Mavi yakalı	14,2	17,8	15,0	18,8	13,6	17,1	27,7	34,7	9,2	11,6	79,8
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	2,2	33,3	0,6	9,1	2,2	33,3	1,2	18,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,6	12,6	3,8	13,3	5,0	17,5	11,4	39,9	4,8	16,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,6	25,0	3,4	23,6	1,8	12,5	2,6	18,1	3,0	20,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	9,2	18,3	8,0	15,9	9,0	17,9	16,9	33,5	7,2	14,3	50,3
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,6	18,7	6,0	20,0	5,6	18,7	8,0	26,7	4,8	16,0	30,1
	4-10 yıl	7,0	15,6	8,0	17,8	7,6	16,9	16,0	35,6	6,4	14,2	45,1
	11-20 yıl	3,8	21,1	2,6	14,4	3,0	16,7	5,4	30,0	3,2	17,8	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,8	11,8	0,2	2,9	3,6	52,9	1,8	26,5	6,8
	Toplam	16,8		17,4		16,4		33,1		16,2		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 8. "Toz düzeyi rahatsız etmemektedir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	18,4	20,0	19,6	21,4	12,6	13,7	27,3	29,6	14,0	15,3	92,0
	Bayan	0,4	5,0	1,0	12,5	1,4	1,5	3,8	47,5	1,4	17,5	8,0
	Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100
Yaş	15-24	2,6	22,8	2,0	17,5	1,4	12,3	4,0	35,1	1,4	12,3	11,4
	25-34	11,2	19,3	13,0	22,4	9,2	15,9	16,2	27,9	8,4	14,5	58,1
	35-44	4,4	18,0	4,6	18,9	2,6	10,7	8,6	35,2	4,2	17,4	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,8	15,4	0,8	15,4	2,2	4,3	1,0	19,2	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100
Eğitim	İlköğretim	4,6	17,4	4,2	15,9	4,6	17,4	9,0	34,1	4,0	15,2	26,5
	Lise	11,0	22,4	11,8	24,1	5,4	11,0	14,6	29,8	6,2	12,7	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	1,6	20,5	1,0	12,8	2,0	25,6	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	2,6	17,8	2,2	15,1	4,8	32,9	3,2	21,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,8	40,0	0,6	30,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	14,6	20,4	13,8	19,3	10,4	14,6	22,6	31,7	10,0	14,0	71,5
	1001-1750	4,0	17,2	5,8	25,0	3,2	13,8	6,2	26,7	4,0	17,2	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,8	16,7	0,4	8,3	2,0	41,7	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,2	12,2	2,8	28,6	2,2	22,4	2,2	22,4	1,4	14,3	9,8
	Lif levha	2,4	24,5	2,2	22,4	0,6	6,1	3,6	36,7	1,0	10,2	9,8
	Entegre	4,0	25,3	3,8	24,1	1,8	11,4	3,7	22,8	2,6	16,5	15,8
	Mobilya	11,2	17,4	11,8	18,3	9,4	14,6	21,6	33,5	10,4	16,1	64,5
	Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100
Coğrafi bölge	Marmara	10,4	24,5	8,8	20,8	3,0	7,1	13,0	30,7	7,2	17,0	42,5
	Ege	0,8	9,5	1,0	11,9	1,6	19,0	3,6	42,9	1,4	16,7	8,4
	Batı Krd.	3,8	19,2	5,2	26,3	3,0	15,2	5,6	28,3	2,2	11,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,2	9,8	3,0	24,6	4,8	39,3	2,8	23	12,2
	İç Anadolu	1,8	20,0	2,0	22,2	1,8	20,0	1,8	20,0	1,6	17,8	9,0
	Akdeniz	1,6	20,0	2,4	30,0	1,6	20,0	2,2	27,5	0,2	2,5	8,0
Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,0	9,9	3,2	15,8	3,2	15,8	6,4	31,7	5,4	26,7	20,2
	Mavi yakalı	16,8	21,1	17,4	21,9	10,8	13,6	24,6	30,9	10,0	12,6	79,8
	Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,4	21,7	2,0	30,3	1,2	18,2	1,2	18,2	0,8	12,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,8	16,8	5,6	19,6	2,4	8,4	10,6	37,1	5,2	18,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,4	16,7	3,0	20,8	2,2	15,3	4,4	30,6	2,4	16,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	10,2	20,3	10,0	19,9	8,2	16,3	14,8	29,5	7,0	13,9	50,3
	Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	6,6	22,0	6,4	21,3	5,0	16,7	7,2	24,0	4,8	16,0	30,1
	4-10 yıl	8,2	18,2	9,0	20,0	4,4	9,8	16,2	36,0	7,2	16,0	45,1
	11-20 yıl	3,2	17,8	4,4	24,4	3,6	20,0	4,8	26,7	2,0	11,1	18,0
	21 (+) yıl	0,8	11,8	0,8	11,8	1,0	14,7	2,8	41,2	1,4	20,6	6,8
	Toplam	18,8		20,6		14,0		31,1		15,4		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 9. "Makine gürültüsü rahatsız etmemektedir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	15,0	16,3	24,0	26,1	1,2	15,5	27,5	29,8	11,2	12,2	92,0
	Bayan	0,6	7,5	1,4	17,5	0,8	10,0	3,4	42,5	1,8	22,5	8,0
	Toplam	15,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100
Yaş	15-24	2,0	17,5	2,2	19,3	2,0	17,5	4,6	40,4	0,6	5,3	11,4
	25-34	8,2	14,1	17,0	29,3	9,0	15,5	17,6	30,3	6,2	10,7	58,1
	35-44	4,0	16,4	5,2	21,3	3,4	13,9	6,8	27,9	5,0	20,5	24,5
	45-55	1,0	19,2	1,0	19,2	0,4	7,7	1,6	30,8	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	15,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100
Eğitim	İlköğretim	4,6	17,4	5,0	18,9	4,6	17,4	9,2	34,8	3,0	11,4	26,5
	Lise	7,4	15,1	14	28,6	7,2	14,7	14,6	29,8	5,8	11,8	49,1
	Yüksekokul	1,0	12,8	2,4	30,8	1,0	12,8	2,0	25,6	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	2,6	17,8	3,4	23,3	1,4	9,6	4,6	31,5	2,6	17,8	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,6	30,0	0,8	40,0	0,4	20,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	15,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	12,0	16,8	17,6	24,6	10,4	14,6	23,2	32,5	8,2	11,5	71,5
	1001-1750	3,0	12,9	6,4	27,6	3,6	15,5	6,8	29,3	3,4	14,7	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	1,2	25,0	1,0	20,8	0,8	16,7	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	15,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,8	8,2	3,0	30,6	1,8	18,4	2,4	24,5	1,8	18,4	9,8
	Lif levha	1,4	14,3	2,2	22,4	1,2	12,2	3,8	38,8	1,2	12,2	9,8
	Entegre	3,2	20,3	4,4	27,8	1,6	10,1	4,6	29,1	2,0	12,7	15,8
	Mobilya	10,2	15,8	15,8	24,5	10,4	16,1	20,0	31,1	8,0	12,4	64,5
	Toplam	15,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100
Coğrafi bölge	Marmara	8,6	20,3	9,6	22,6	6,8	16,0	12,2	28,8	5,2	12,3	42,5
	Ege	1,0	11,9	2,2	26,2	1,2	14,3	2,0	23,8	2,0	23,8	8,4
	Batı Krd.	2,6	13,1	5,8	29,3	3,2	16,2	6,2	31,3	2,0	10,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,6	4,9	2,0	16,4	1,6	13,1	6,0	49,2	2,0	16,4	12,2
	İç Anadolu	1,6	17,8	2,4	26,7	1,4	15,6	2,2	24,4	1,4	15,6	9,0
	Akdeniz	1,2	15,0	3,4	42,5	0,8	10,0	2,2	27,5	0,4	5,0	8,0
	Toplam	25,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,0	14,9	4,8	3,8	2,6	12,9	5,4	26,7	4,4	21,8	20,2
	Mavi yakalı	12,6	15,8	20,7	25,9	12,4	15,6	25,5	31,	8,6	10,8	79,8
	Toplam	15,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	1,6	24,2	2,0	30,3	1,8	27,3	1,2	18,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,2	18,2	7,0	24,5	4,0	14,0	8,8	30,8	3,6	12,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,6	18,1	4,2	29,2	1,4	9,7	4,4	30,6	1,8	12,5	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,8	15,5	12,6	25,1	7,6	15,1	15,8	31,5	6,4	12,7	50,3
	Toplam	15,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,6	15,3	8,6	28,7	4,2	14,0	9,2	30,7	3,4	11,3	30,1
	4-10 yıl	6,8	15,1	10,2	22,7	7,2	16,0	15,2	33,8	5,6	12,4	45,1
	11-20 yıl	3,4	18,9	5,4	30,0	2,4	13,3	4,0	22,2	2,8	15,6	18,0
	21 (+) yıl	0,8	11,8	1,2	17,6	1,2	17,6	2,4	35,3	1,2	17,6	6,8
	Toplam	15,6		25,5		15,0		30,9		13,0		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 10. “İşyerinde yeni ekipman ve teknoloji kullanımı sağlanmaktadır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,4	5,9	10,8	11,8	10,0	10,9	40,1	43,6	25,7	27,9	92,0
	Bayan	0,2	2,5	1,2	15,0	0,8	10,0	3,6	45,0	2,2	27,5	8,0
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	1,6	14,0	1,8	15,8	4,2	36,8	3,2	28,1	11,4
	25-34	2,8	4,8	7,8	13,4	5,4	9,3	26,7	45,9	15,4	26,6	58,1
	35-44	2,0	8,2	2,2	9,0	2,6	10,7	10,4	42,6	7,2	29,5	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,4	7,7	0,8	15,4	2,2	42,3	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100
Eğitim	İlköğretim	2,4	9,1	4,0	15,2	3,8	4,4	9,4	35,6	6,8	25,8	26,5
	Lise	2,6	5,3	6,4	13,1	5,0	10,2	23,4	47,8	11,6	23,7	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	0,8	10,3	0,4	5,1	3,4	43,6	2,8	35,9	7,8
	Üniversite	0,2	1,4	0,8	5,5	1,4	9,6	6,4	43,8	5,8	39,7	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,5	40,0	2,0
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,0	5,6	10,0	14,0	8,4	11,8	30,1	42,0	19,0	26,6	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	1,2	5,2	2,0	8,6	11,6	50,0	6,8	29,3	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	0,6	12,5	0,2	4,2	2,0	41,7	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,6	6,1	1,0	10,2	5,0	51,0	2,8	28,6	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	2,0	20,4	2,6	26,5	3,4	34,7	1,0	10,2	9,8
	Entegre	0,6	3,8	2,2	13,9	0,6	3,8	6,0	38,0	6,4	40,5	15,8
	Mobilya	3,8	5,9	7,2	11,2	6,6	10,2	29,3	45,3	17,6	27,3	64,5
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	4,2	9,9	6,0	14,2	2,8	6,6	18,8	44,3	10,6	25,0	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,4	4,8	0,2	2,4	3,4	40,5	4,2	50,0	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	3,0	15,2	3,6	18,2	7,4	37,4	4,8	24,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	1,2	9,8	1,4	11,5	6,2	50,8	3,4	27,9	12,2
	İç Anadolu	0,0	0,0	0,6	6,7	1,8	20,0	4,0	44,4	2,6	28,9	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	0,8	10,0	1,0	12,5	3,8	47,5	2,2	27,5	8,0
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,2	1,0	1,2	5,9	1,8	8,9	8,2	40,6	8,8	43,6	20,2
	Mavi yakalı	5,4	6,8	10,8	13,6	9,0	11,3	35,5	44,5	19,0	23,9	79,8
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	1,4	21,2	0,8	12,1	2,6	39,4	0,8	12,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,6	5,6	3,4	11,9	2,8	9,8	11,4	39,9	9,4	32,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,4	9,7	2,2	15,3	1,8	12,5	6,0	41,7	3,0	20,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,6	3,2	5,0	10,0	5,4	10,8	23,6	47,0	14,6	29,1	50,3
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	0,8	2,7	4,8	16	3,8	12,7	12,0	40,0	8,6	28,7	30,1
	4-10 yıl	3,6	8,0	4,8	10,7	4,8	10,7	20,6	45,8	11,2	24,9	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	2,2	12,2	1,4	7,8	7,8	43,3	5,4	30,0	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,2	2,9	0,8	11,8	3,2	47,1	2,6	38,2	6,8
	Toplam	5,6		12,0		10,8		43,7		27,9		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 11. “İşin doğru yapılabilmesi için her türlü araç-gereç ve imkân sağlanmaktadır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,8	6,3	10,0	10,9	14,4	15,7	34,9	37,9	26,9	29,2	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,6	7,5	1,6	20,0	5,0	62,5	0,8	10,0	8,0
	Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100
Yaş	15-24	0,0	0,0	2,0	17,5	2,4	21,1	4,4	38,6	2,6	22,8	11,4
	25-34	4,0	6,9	5,6	9,7	8,2	14,1	25,5	43,8	14,8	25,5	58,1
	35-44	1,8	7,4	2,8	11,5	3,8	15,6	8,0	32,8	8,0	32,8	24,5
	45-55	0,0	0,0	0,2	3,8	1,2	23,1	2,0	38,5	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100
Eğitim	İlköğretim	1,8	6,8	2,8	10,6	5,2	19,7	8,4	31,8	8,2	31,1	26,5
	Lise	2,8	5,7	5,1	10,6	7,6	15,5	21,2	43,3	12,2	24,9	49,1
	Yükseköğretim	0,6	7,7	1,0	12,8	0,4	5,1	3,4	43,6	2,4	30,8	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	1,6	11,0	2,6	17,8	5,8	39,7	4,0	27,4	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,6	6,4	8,0	11,2	11,4	16,0	29,1	40,6	18,4	25,8	71,5
	1001-1750	0,4	1,7	1,4	6,0	4,6	19,8	9,6	41,4	7,2	31,0	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	1,0	20,8	0,0	0,0	1,2	25,0	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,8	8,2	1,0	10,2	0,6	6,1	3,8	38,8	3,6	36,7	9,8
	Lif levha	1,4	14,3	1,6	16,3	2,2	22,4	3,2	32,7	1,4	14,3	9,8
	Entegre	1,0	6,3	1,8	11,4	2,2	13,9	5,2	32,9	5,6	35,4	15,8
	Mobilya	2,6	4,0	6,2	9,6	11,0	17,1	27,7	42,9	17,0	26,4	64,5
	Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,6	8,5	5,4	12,7	7,6	17,9	15,6	36,8	10,2	24,1	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,2	2,4	0,2	2,4	4,0	47,6	3,8	45,2	8,4
	Batı Krd.	1,8	9,1	3,4	17,2	3,2	16,2	6,4	32,3	5,0	25,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	0,4	3,3	1,8	14,8	6,4	52,5	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	31,1	3,0	33,3	3,2	35,6	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	1,2	15,0	0,4	5,0	4,4	55,0	1,8	22,5	8,0
Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,6	3,0	2,0	9,9	2,8	13,9	7,0	34,7	7,8	38,6	20,2
	Mavi yakalı	5,2	6,5	8,6	10,8	13,2	16,6	32,9	41,2	19,8	24,9	79,8
	Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,6	9,1	1,4	21,2	2,8	42,4	1,4	21,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,8	2,8	3,8	13,3	4,4	15,4	10,6	37,1	9,0	31,5	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,4	9,7	1,8	12,5	2,0	13,9	6,2	43,1	3,0	20,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,2	6,4	4,4	8,8	8,2	16,3	20,2	40,2	14,2	28,3	50,3
	Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,4	4,7	3,6	12,0	6,0	20,0	12,2	40,7	6,8	22,7	30,1
	4-10 yıl	2,8	6,2	4,2	9,3	6,6	14,7	19,4	43,1	12,0	26,7	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	2,6	14,4	2,2	12,2	6,2	34,4	5,8	32,2	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,2	2,9	1,2	17,6	2,0	29,4	3,0	44,1	6,8
	Toplam	5,8		10,6		16,0		39,9		27,7		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 12. “Yeni teknoloji kullanılmasında sorun yaşanmamaktadır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	4,8	5,2	12,6	13,7	12,8	13,9	36,7	39,9	25,1	27,2	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,4	5,0	1,2	15,0	5,0	62,5	1,2	15,0	8,0
	Toplam	5,0		13,0		14,0		41,7		26,3		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	1,2	10,5	3,0	26,3	3,6	31,6	3,0	26,3	11,4
	25-34	2,8	4,8	8,6	14,8	6,0	10,3	26,7	45,9	14	24,1	58,1
	35-44	1,4	5,7	2,6	10,7	4,4	18,0	8,8	36,1	7,2	29,5	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,6	11,5	0,6	11,5	2,2	42,3	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	5,0		13,0		14,0		41,7		26,3		100
Eğitim	İlköğretim	1,4	5,3	3,8	14,3	4,4	16,7	9,8	37,1	7,0	26,5	26,5
	Lise	2,8	5,7	6,6	13,5	6,6	13,5	21,6	44,1	11,4	23,3	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	1,2	15,4	0,8	10,3	2,6	33,3	2,8	35,9	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	1,4	9,6	2,2	15,1	6,2	42,5	4,4	30,1	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	70,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	5,0		13,0		14,0		41,7		26,3		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,4	4,8	9,8	13,7	9,4	13,2	30,1	42,0	18,8	26,3	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	3,6	11,2	3,4	14,7	9,6	41,4	6,0	15,9	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	0,4	8,3	1,0	20,8	2,0	41,7	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	5,0		13,0		14,0		41,7		26,3		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,8	8,2	0,4	4,1	4,2	42,9	4,0	40,8	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	1,8	18,4	2,4	24,5	4,2	42,9	0,8	8,2	9,8
	Entegre	1,0	6,3	2,6	16,5	0,6	3,8	6,0	38	5,6	35,4	15,8
	Mobilya	3,0	4,7	7,8	12,1	10,6	16,5	27,3	42,2	15,8	24,5	64,5
	Toplam	5,0		13,0		14,0		41,7		26,3		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,6	8,5	6,2	14,6	8,0	18,9	15,6	36,8	9,0	21,2	42,5
	Ege	0,6	7,1	0,4	4,8	0,6	7,1	2,8	33,3	4,0	47,6	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	3,4	17,2	2,4	12,1	8,4	42,4	5,2	26,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	1,0	8,2	1,2	9,8	6,4	52,5	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	1,0	11,1	1,0	11,1	4,2	46,7	2,6	28,9	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	1,0	12,5	0,8	10,0	4,2	52,5	1,8	22,5	8,0
	Toplam	5		13		14		41,7		26,3		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	2,0	9,9	2,2	10,9	8,4	41,6	7,2	35,6	20,2
	Mavi yakalı	4,6	5,8	11	13,8	11,8	14,8	33,3	41,7	19,0	23,9	79,8
	Toplam	5,0		13,0		14		41,7		26,3		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,8	12,1	2,6	39,4	2,0	30,3	1,0	15,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,4	4,9	4,2	14,7	4,4	15,4	10,0	35	8,6	30,1	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	12,5	1,4	9,7	1,8	12,5	6,0	41,7	3,4	23,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,6	3,2	6,6	13,1	5,2	10,4	23,6	47	13,2	26,3	50,3
	Toplam	5,0		13,0		14,0		41,7		26,3		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,6	5,3	5,4	18,0	3,6	12,0	11,4	38,0	8,0	26,7	30,1
	4-10 yıl	2,2	4,9	3,8	8,4	7,2	16,0	21,0	46,7	10,8	24,0	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	3,4	18,9	2,6	14,4	6,0	33,3	4,8	26,7	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,4	5,9	0,6	8,8	3,2	47,1	2,6	38,2	6,8
	Toplam	5,0		13,0		14,0		41,7		26,3		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5 Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 13. “İş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,2	5,7	2,4	2,6	3,8	4,1	24,2	26,4	56,3	61,2	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,2	2,5	0,8	10,0	2,0	25,0	4,2	52,5	8,0
	Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	0,4	3,5	0,4	3,5	3,8	33,3	6,4	56,1	11,4
	25-34	4,4	7,6	1,2	2,1	2,2	3,8	16,0	27,6	34,3	59,0	58,1
	35-44	0,8	3,3	0,6	2,5	1,8	7,4	5,0	20,5	16,2	66,4	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,4	7,7	0,2	3,8	1,0	19,2	3,2	61,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100
Eğitim	İlköğretim	2,6	9,8	1,0	3,8	1,0	3,8	7,0	26,5	14,8	56,1	26,5
	Lise	2,6	5,3	1,4	2,9	2,0	4,1	13,0	26,5	30,1	61,2	49,1
	Yüksekokul	0,2	2,6	0,0	0,0	0,4	5,1	1,8	23,1	5,4	69,2	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	0,2	1,4	1,2	8,2	4,0	27,4	8,6	58,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	20,0	1,6	80,0	2,0
	Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	5,0	7,0	1,4	2,0	2,6	3,6	18,6	26,1	43,9	61,3	71,5
	1001-1750	0,8	3,4	1,0	4,3	1,6	6,9	5,6	24,1	14,2	61,2	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	-	-	0,4	8,3	2,0	41,7	2,2	45,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,4	4,1	0,0	0,0	1,2	12,2	8,2	83,7	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	0,0	0,0	1,2	12,2	3,0	30,6	5,4	55,1	9,8
	Entegre	0,2	1,3	0,0	0,0	0,4	2,5	4,2	26,6	11,0	69,6	15,8
	Mobilya	5,6	8,7	2,2	3,4	3,0	4,7	17,8	27,6	35,9	55,6	64,5
	Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100
Coğrafi bölge	Marmara	0,8	1,9	1,4	3,3	2,8	6,6	12,8	30,2	24,6	58,0	42,5
	Ege	2,8	33,3	0,4	4,8	0,0	0,0	1,0	11,9	4,2	50,0	8,4
	Batı Krd.	0,0	0,0	0,2	1,0	0,8	4,0	4,6	23,2	14,2	71,7	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,4	11,5	0,4	3,3	0,2	1,6	3,4	27,9	6,8	55,7	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,2	2,2	0,8	8,9	3,2	35,6	4,6	51,1	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	15,0	6,0	75,0	8,0
Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	0,6	3,0	1,4	6,9	5,2	25,7	12,0	59,4	20,2
	Mavi yakalı	5,0	6,3	2,0	2,5	3,2	4,0	21,0	26,4	48,5	60,8	79,8
	Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,6	24,2	0,4	6,1	0,2	3,0	2,0	30,3	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,6	12,6	1,6	5,6	0,6	2,1	8,8	30,8	14,0	49,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,2	1,4	0,0	0,0	1,2	8,3	2,0	13,9	11,0	76,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	0,6	1,2	0,6	1,2	2,6	5,2	13,4	26,7	33,1	65,7	50,3
	Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,2	4,0	0,6	2,0	2,0	6,7	8,6	28,7	17,6	58,7	30,1
	4-10 yıl	2,8	6,2	1,2	2,7	1,8	4,0	13,2	29,3	26,1	57,8	45,1
	11-20 yıl	1,8	10,0	0,6	3,3	0,8	4,4	3,6	20,0	11,2	62,2	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	0,0	0,0	0,8	11,8	5,6	82,4	6,8
	Toplam	6,0		2,6		4,6		26,3		60,5		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 14. “Kendimi bu işyerinin bir parçası olarak görmekteyim.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	8,0	8,7	3,4	3,7	8,6	9,4	21,2	23,1	50,7	55,1	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,4	5,0	0,4	5,0	2,4	30,0	3,8	47,5	8,0
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	0,0	0,0	1,4	12,3	4,4	38,6	5,2	45,6	11,4
	25-34	6,6	11,4	2,4	4,1	5,0	8,6	14,2	24,5	29,9	51,4	58,1
	35-44	1,2	4,9	1,4	5,7	2,0	8,2	4,4	18,0	15,4	63,1	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,0	0,0	6,0	11,5	4,0	7,7	3,4	65,4	5,2
	56(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100
Eğitim	İlköğretim	2,8	10,6	0,8	3,0	2,4	9,1	5,8	22,0	14,6	55,3	26,5
	Lise	4,4	9,0	2,4	4,9	4,8	9,8	13,0	26,5	24,4	49,8	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	0,2	2,6	0,4	5,1	1,4	17,9	5,4	69,2	7,8
	Üniversite	1,4	9,6	0,4	2,7	1,4	9,6	3,0	20,5	8,4	57,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	20,0	1,6	80,0	2,0
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	7,2	10,1	2,4	3,4	6,2	8,7	16,8	23,5	38,9	54,3	71,5
	1001-1750	1,4	6,0	0,8	3,4	2,2	9,5	5,6	24,1	13,2	56,9	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,6	12,5	0,4	8,3	1,2	25,0	2,2	45,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	2,0	2,0	20,4	7,6	77,6	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	0,2	2,0	0,6	6,1	3,2	32,7	5,4	55,1	9,8
	Entegre	1,2	7,6	1,0	6,3	1,8	11,4	3,0	19,0	8,8	55,7	15,8
	Mobilya	7,4	11,5	2,6	4,0	6,4	9,9	15,4	23,9	32,7	50,6	64,5
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,2	7,5	2,8	6,6	4,4	10,4	11,8	27,8	20,2	47,6	42,5
	Ege	2,6	31,0	0,0	0,0	0,4	4,8	1,4	16,7	4,0	47,6	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	0,0	0,0	1,4	7,1	3,4	17,2	14,4	72,7	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,8	14,8	0,4	3,3	0,8	6,6	3,8	31,1	5,4	44,3	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,4	4,4	1,2	13,3	2,2	24,4	4,8	53,3	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	0,2	2,5	0,8	10,0	1,0	12,5	5,6	70,0	8,0
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,0	9,9	0,6	3,0	1,6	7,9	3,8	18,8	12,2	60,4	20,2
	Mavi yakalı	7,0	8,8	3,2	4,0	7,4	8,3	19,8	24,9	42,3	53,0	79,8
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,8	27,3	0,8	12,1	0,6	9,1	1,4	21,2	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,6	12,6	0,8	2,8	3,2	11,2	6,4	22,4	14,6	51,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	0,2	1,4	1,0	6,9	2,8	19,4	9,2	63,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,4	4,8	2,0	4,0	4,2	8,4	13,0	25,9	28,7	57,0	50,3
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,0	6,7	1,4	4,7	4,0	13,3	7,2	24,0	15,4	51,3	30,1
	4-10 yıl	4,4	9,8	1,8	4,0	4,0	8,9	11,4	25,3	23,4	52,0	45,1
	11-20 yıl	2,2	12,2	0,6	3,3	0,6	3,3	4,4	24,4	10,2	56,7	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,0	0,0	0,4	5,9	0,6	8,8	5,4	79,4	6,8
	Toplam	9,0		3,8		9,1		23,6		54,5		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 15. “İşletmede yapılacak işler/faaliyetler planlandığı şekilde yürütülür.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	7,0	7,6	6,4	7,0	13,4	14,6	31,5	34,2	33,7	36,6	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,4	5,0	1,6	20,0	3,8	47,5	1,2	15,0	8,0
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	0,8	7,0	2,2	19,3	4,2	36,8	3,8	33,3	11,4
	25-34	5,6	9,7	3,4	5,9	10,2	17,6	21,4	36,9	17,4	30,0	58,1
	35-44	1,4	5,7	2,0	8,2	2,4	9,8	8,2	33,6	10,4	42,6	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,6	11,5	0,2	3,8	1,0	19,2	2,8	53,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100
Eğitim	İlköğretim	1,6	6,1	2,4	9,1	3,6	13,6	9,2	34,8	9,6	36,4	26,5
	Lise	5,0	10,2	3,2	6,5	7,2	14,7	16,4	33,5	17,2	35,1	49,1
	Yükseköğretim	0,4	5,1	0,0	0,0	1,2	15,4	3,2	41,0	3,0	38,5	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	1,2	8,2	2,4	16,4	5,4	37,0	4,6	31,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	30,0	1,0	50,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	6,0	8,4	5,0	7,0	11,0	15,4	25,5	35,6	24,0	33,6	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	1,0	4,3	3,0	12,9	8,0	34,5	9,6	41,4	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,8	16,7	0,8	16,7	1,6	33,3	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50	0,0	0,0	0,4
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,6	6,1	0,6	6,1	3,2	32,7	5,0	51,0	9,8
	Lif levha	1,2	20,2	1,2	12,2	2,0	20,4	3,6	36,7	1,8	18,4	9,8
	Entegre	0,6	3,8	0,8	5,1	2,8	17,7	4,8	30,4	6,8	43,0	15,8
	Mobilya	5,8	9,0	4,2	6,5	9,6	14,9	23,6	36,6	21,2	32,9	64,5
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,4	5,7	3,0	7,1	7,0	16,5	16,6	39,2	13,4	31,6	42,5
	Ege	1,2	14,3	0,8	9,5	1,2	14,3	2,4	28,6	2,8	33,3	8,4
	Batı Krd.	1,6	8,1	1,2	6,1	2,8	14,1	7,0	35,4	7,2	36,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,2	9,8	0,6	4,9	1,2	9,8	4,8	39,3	4,4	36,1	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,8	8,9	2,2	24,4	2,0	22,2	3,6	40,0	9,0
	Akdeniz	1,2	15	0,4	5,0	0,6	7,5	2,4	30	3,4	42,5	8,0
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,4	6,9	1,4	6,9	3,2	15,8	7,0	34,7	7,2	35,6	20,2
	Mavi yakalı	6,6	8,3	5,4	6,8	11,8	14,8	28,3	35,4	27,7	34,7	79,8
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	0,6	9,1	0,8	12,1	2,2	33,3	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,2	7,7	2,0	7,0	4,2	14,7	10,8	37,8	9,4	32,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	2,5	0,8	5,6	1,0	6,9	4,4	30,6	6,4	44,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,0	6,0	3,4	6,8	9,0	17,9	17,8	35,5	17,0	33,9	50,3
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,8	6,0	1,6	5,3	5,0	16,7	11,6	38,7	10,0	33,3	30,1
	4-10 yıl	3,2	7,1	3,0	6,7	8,0	17,8	16,6	36,9	14,2	31,6	45,1
	11-20 yıl	2,8	15,6	1,6	8,9	1,4	7,8	5,8	32,2	6,4	35,6	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,6	8,8	0,6	8,8	1,2	17,6	4,2	61,8	6,8
	Toplam	8,0		6,8		15,0		35,3		34,9		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 16. “Tekrar işe girmem söz konusu olsaydı yine bu işyerine girmek isterdim.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	9,6	10,5	4,0	4,4	22,4	24,4	21,8	23,7	34,1	37,0	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,6	7,5	1,4	17,5	3,0	37,5	2,2	27,5	8,0
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100
Yaş	15-24	1,2	10,5	0,4	3,5	2,6	22,8	2,6	22,8	4,6	40,4	11,4
	25-34	6,8	11,7	3,2	5,5	14,2	24,5	15,8	27,2	18,0	31,0	58,1
	35-44	1,6	6,6	0,8	3,3	5,4	22,1	6,0	24,6	10,6	43,4	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,2	3,8	1,4	26,9	0,2	3,8	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100
Eğitim	İlköğretim	2,0	7,6	2,2	8,3	6,0	22,7	7,6	28,8	8,6	32,6	26,5
	Lise	5,4	11,0	1,6	3,3	12,0	24,5	11,0	22,4	19,0	38,8	49,1
	Yükseköğretim	1,2	15,4	0,0	0,0	2,2	28,2	1,8	23,1	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	0,8	5,5	3,2	21,9	4,0	27,4	4,8	32,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	20,0	0,4	20,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	8,8	12,3	4,0	5,6	16,8	23,5	17,4	24,4	24,4	34,2	71,5
	1001-1750	0,6	2,6	0,6	2,6	5,8	25,0	6,0	25,9	10,2	44,0	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,0	0,0	1,0	20,8	1,2	25,0	1,6	33,3	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,0	0,0	2,4	24,5	3,2	32,7	3,8	38,8	9,8
	Lif levha	1,6	16,3	0,4	4,1	2,6	26,5	2,4	24,5	2,8	28,6	9,8
	Entegre	1,8	11,4	0,6	3,8	3,8	24,1	3,6	22,8	6,0	38,0	15,8
	Mobilya	6,6	10,2	3,6	5,6	15,0	23,3	15,6	24,2	23,6	36,6	64,5
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100
Coğrafi bölge	Marmara	5,0	11,8	1,8	4,2	10,8	25,5	9,4	22,2	15,4	36,6	42,5
	Ege	0,6	7,1	0,6	7,1	1,6	19,0	3,2	38,1	2,4	28,6	8,4
	Batı Krd.	1,8	9,1	0,4	2,0	5,4	27,3	4,6	23,2	7,6	38,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	1,0	8,2	2,4	19,7	3,8	31,1	4,0	32,8	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,6	6,7	2,6	28,9	1,8	20,0	3,6	40,0	9,0
	Akdeniz	1,6	20,0	0,2	2,5	1,0	12,5	2,0	25,0	3,2	40,0	8,0
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,4	11,9	0,8	4,0	4,2	20,8	4,6	22,8	8,2	40,6	20,2
	Mavi yakalı	8,0	10,1	3,8	4,8	19,6	24,6	20,2	25,4	28,1	35,2	79,8
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,4	21,2	0,2	3,0	1,0	15,2	1,4	21,2	2,6	39,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,8	9,8	2,0	7,0	5,8	20,3	6,4	22,4	11,6	40,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	12,5	0,8	5,6	3,0	20,8	4,4	30,6	4,4	30,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	4,4	8,8	1,6	3,2	14,0	27,9	12,6	25,1	17,6	35,1	50,3
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,0	13,3	0,6	2,0	7,4	24,7	8,0	26,7	10,0	33,3	30,1
	4-10 yıl	4,0	8,9	2,8	6,2	10,4	23,1	11,6	25,8	16,2	36,0	45,1
	11-20 yıl	2,2	12,2	1,0	5,6	4,8	26,7	4,2	23,3	5,8	32,2	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	1,2	17,6	1,0	14,7	4,2	61,8	6,8
	Toplam	10,4	10,4	4,6	4,6	23,8	23,8	24,8	24,8	36,4	36,4	100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 17. “İşyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	13,6	14,8	10,4	11,3	16,4	17,9	28,5	30,9	23,0	25,1	92,0
	Bayan	1,4	17,5	0,4	5,0	1,2	15,0	2,6	32,5	2,4	30,0	8,0
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					
Yaş	15-24	1,8	15,8	1,2	10,5	1,8	15,8	3,2	28,1	3,4	29,8	11,4
	25-34	9,6	16,6	6,6	11,4	11,8	20,3	18,8	32,4	11,2	19,3	58,1
	35-44	2,8	11,5	2,6	10,7	3,4	13,9	7,0	28,7	8,6	35,2	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,2	3,8	0,6	11,5	1,6	30,8	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					
Eğitim	İlköğretim	3,8	14,4	3,4	12,9	4,8	18,2	8,0	30,3	6,4	24,2	26,5
	Lise	9,2	18,8	6,0	12,2	10,0	20,4	14,4	29,4	9,4	19,2	49,1
	Yükseköğretim	0,6	7,7	0,6	7,7	1,0	12,8	3,0	38,5	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	1,4	9,6	0,8	5,5	1,6	11,0	5,0	34,2	5,8	39,7	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					
Ortalama gelir (TL)	< 1000	13,0	18,2	8,2	11,5	13,8	19,3	21,8	30,5	14,6	20,4	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	1,8	7,8	3,2	13,8	7,2	31,0	9,4	40,5	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,6	12,5	0,6	12,5	2,0	41,7	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,2	12,2	0,4	4,1	1,6	16,3	3,4	34,7	3,2	32,7	9,8
	Lif levha	1,6	16,3	1,8	18,4	2,6	26,5	2,4	24,5	1,4	14,3	9,8
	Entegre	2,8	17,7	2,2	13,9	4,2	26,6	3,4	21,5	3,2	20,3	15,8
	Mobilya	9,4	14,6	6,4	9,9	9,2	14,3	21,8	33,9	17,6	27,3	64,5
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					
Coğrafi bölge	Marmara	6,2	14,6	3,8	9,0	8,8	20,8	14,6	34,4	9,0	21,2	42,5
	Ege	2,6	31,0	0,4	4,8	1,0	11,9	2,4	28,6	2,0	23,8	8,4
	Batı Krd.	2,2	11,1	3,2	16,2	4,8	24,2	5,0	25,3	4,6	23,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,4	11,5	1,4	11,5	1,4	11,5	4,4	36,1	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	1,4	15,6	1,0	11,1	2,2	24,4	3,2	35,6	9,0
	Akdeniz	1,4	17,5	0,6	7,5	0,6	7,5	2,4	30,0	3,0	37,5	8,0
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,8	8,9	1,2	5,9	2,0	9,9	6,6	33,7	8,6	42,6	20,2
	Mavi yakalı	13,2	16,6	9,6	12,1	15,6	19,6	24,4	30,7	16,8	21,1	79,8
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,8	27,3	0,4	6,1	0,2	3,0	2,6	39,4	1,6	24,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,6	16,1	3,6	12,6	2,6	9,1	9,2	32,2	8,6	30,1	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,0	13,9	0,6	4,2	3,4	23,6	4,4	30,6	4,0	27,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	6,6	13,1	6,2	12,4	11,4	22,7	14,8	29,5	11,2	22,3	50,3
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,8	16,0	2,6	8,7	7,2	24,0	8,6	28,7	6,8	22,7	30,1
	4-10 yıl	6,4	14,2	5,8	12,9	7,8	17,3	14,4	32,0	10,6	23,6	45,1
	11-20 yıl	3,6	20,0	1,4	7,8	2,0	11,1	6,0	33,3	5,0	27,8	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	1,0	14,7	0,6	8,8	2,0	29,4	3,0	44,1	6,8
	Toplam	15,0	10,8	17,6	31,1	25,5	100					

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kismen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kismen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 18. “İşletme kaynaklarından çalışanlar eşit oranda faydalanmaktadır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	13,0	14,2	11,0	12,0	17,4	19,0	24,6	26,8	25,9	28,1	92,0
	Bayan	1,6	20,0	0,4	5,0	2,8	35,0	1,8	22,5	1,4	17,5	8,0
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100
Yaş	15-24	2,0	17,5	0,6	5,3	3,0	26,3	2,6	22,8	3,2	28,1	11,4
	25-34	8,8	15,2	7,4	12,8	12,4	21,4	17,0	29,3	12,4	21,4	58,1
	35-44	3,0	12,3	2,8	11,5	4,2	17,2	5,8	23,8	8,6	35,2	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,6	11,5	0,4	7,7	1,0	19,2	2,4	46,2	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100
Eğitim	İlköğretim	4,4	16,7	3,0	11,4	4,8	18,2	7,4	28,0	6,8	25,8	26,5
	Lise	7,4	15,1	5,4	11,0	10,4	21,2	2,4	25,3	13,4	27,3	49,1
	Yüksekokul	1,0	12,8	1,0	12,8	2,0	25,6	1,2	15,4	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	1,8	12,3	2,8	19,2	4,2	28,8	4,0	27,4	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,2	10,0	1,2	60,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	12,6	17,6	8,2	11,5	15,4	21,6	18,0	25,2	17,2	24,1	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	2,6	11,2	3,8	16,4	7,0	30,2	8,8	37,9	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,4	8,3	1,0	20,8	1,4	29,2	1,0	20,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,8	18,4	0,8	8,2	2,0	20,4	16,0	16,3	3,6	36,7	9,8
	Lif levha	2,0	20,4	0,2	2,0	3,4	34,7	2,6	26,5	1,6	16,3	9,8
	Entegre	2,0	12,7	2,4	15,2	3,2	20,3	3,4	21,5	4,8	30,4	15,8
	Mobilya	8,8	13,7	8,0	12,4	11,6	18,0	18,8	29,2	17,2	26,7	64,5
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100
Coğrafi bölge	Marmara	5,4	12,7	5,6	13,2	8,8	20,8	11,6	27,4	11,0	25,9	42,5
	Ege	2,6	31,0	0,2	2,4	1,6	19,0	1,4	16,7	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	3,8	19,2	2,0	10,1	5,4	27,3	4,0	20,2	4,6	23,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,2	9,8	10,6	13,1	2,0	16,4	4,6	37,7	2,8	23,0	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	1,2	13,3	1,6	17,8	2,2	24,4	3,4	37,8	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	0,8	10,0	0,8	10,0	2,6	32,5	2,8	35,0	8,0
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,2	10,9	2,6	12,9	2,8	13,9	5,6	27,7	7,0	34,7	20,2
	Mavi yakalı	12,4	15,6	8,8	11,1	17,4	21,9	20,8	26,1	20,2	25,4	79,8
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	1,0	15,2	0,6	9,1	1,4	21,2	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,6	16,1	2,6	9,1	4,8	16,8	9,0	31,5	7,6	26,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,6	11,1	1,4	9,7	2,6	18,1	4,4	30,6	4,4	30,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,2	14,3	6,4	12,7	12,2	24,3	11,6	23,1	12,8	25,5	50,3
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,2	14,0	3,6	12,0	7,4	24,7	7,8	26,0	7,0	23,3	30,1
	4-10 yıl	6,4	14,2	4,6	10,2	8,6	19,1	13,4	29,8	12,0	26,7	45,1
	11-20 yıl	3,8	21,1	2,2	12,2	3,0	16,7	4,6	25,6	4,4	24,4	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	1,0	14,7	1,2	17,6	0,6	8,8	3,8	55,9	6,8
	Toplam	14,6		11,4		20,2		26,5		27,3		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 19. “İşyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnunum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	12,2	13,3	4,8	5,2	7,0	7,6	20,4	22,2	47,5	51,6	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,6	7,5	0,2	2,5	1,0	12,5	5,2	65,0	8,0
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100
Yaş	15-24	1,6	14,0	0,8	7,0	1,2	10,5	2,0	17,5	5,8	50,9	11,4
	25-34	9,2	15,9	3,2	5,5	3,6	6,2	13,2	22,8	28,9	49,7	58,1
	35-44	2,2	9,0	1,4	5,7	1,8	7,4	4,8	19,7	14,2	58,2	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,0	0,0	0,6	11,5	1,2	23,1	3,2	61,5	5,2
	56(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100
Eğitim	İlköğretim	4,4	16,7	1,2	4,5	2,0	7,6	5,4	20,5	13,4	50,8	26,5
	Lise	6,6	13,5	3,2	6,5	3,6	7,3	11,8	24,1	23,8	48,6	49,1
	Yükseköğretim	1,4	17,9	0,2	2,6	0,8	10,3	1,4	17,9	4,0	51,3	7,8
	Üniversite	0,8	5,5	0,8	5,5	0,8	5,5	2,8	19,2	9,4	64,4	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	100	2,0
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	11,6	16,2	3,6	5,0	5,6	7,8	14,4	20,2	36,3	50,7	71,5
	1001-1750	1,4	6,0	1,6	6,9	1,2	5,2	5,6	24,1	13,4	57,8	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,2	4,2	0,2	4,2	1,2	25,0	3,0	62,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,2	2,0	0,4	4,1	1,2	12,2	7,8	79,6	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	0,2	2,0	0,6	6,1	1,8	18,4	6,8	69,4	9,8
	Entegre	2,8	17,7	1,4	8,9	1,8	11,4	4,0	25,3	5,8	36,7	15,8
	Mobilya	9,8	15,2	3,6	5,6	4,4	6,8	14,4	22,4	32,3	50,0	64,5
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100
Coğrafi bölge	Marmara	6,4	15,1	2,8	6,6	3,2	7,5	12,2	28,8	17,8	42,0	42,5
	Ege	2,4	28,6	0,4	4,8	0,0	0,0	1,0	11,9	4,6	54,8	8,4
	Batı Krd.	1,6	8,1	0,6	3,0	2,0	10,1	3,4	17,2	12,2	61,6	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,8	6,6	0,6	4,9	0,4	3,3	2,6	2,3	7,8	63,9	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	0,6	6,7	1,4	15,6	1,6	17,8	4,4	48,9	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	0,4	5,0	0,2	2,5	0,6	7,5	5,8	72,5	8,0
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	0,8	4,0	1,2	5,9	3,4	16,8	13,8	68,3	20,2
	Mavi yakalı	12,2	15,3	4,6	5,8	6,0	7,5	18,0	2,6	38,9	48,7	79,8
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	2,0	30,3	0,4	6,1	0,6	9,1	1,6	24,2	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,4	15,4	1,4	4,9	1,6	5,6	7,0	24,5	14,2	49,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,2	15,3	0,8	5,6	0,6	4,2	1,4	9,7	9,4	65,3	14,4
	Büyük ölç. İşl.	4,6	9,2	2,8	5,6	4,4	8,8	11,4	22,7	27,1	53,8	50,3
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,6	15,3	1,8	6,0	3,2	10,7	6,0	20,0	14,4	48,0	30,1
	4-10 yıl	5,0	11,1	2,6	5,8	2,2	4,9	10,6	23,6	24,6	54,7	45,1
	11-20 yıl	3,6	20,0	0,6	3,3	1,2	6,7	4,0	22,2	8,6	47,8	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,4	5,9	0,6	8,8	0,8	11,8	5,0	73,5	6,8
	Toplam	13,2		5,4		7,2		21,5		52,7		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 20. “İşyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnunum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	14,0	15,3	8,2	8,9	13,4	14,6	23,2	25,3	33,1	35,9	92,0
	Bayan	1,6	20,0	0,6	7,5	1,6	20,0	1,8	22,5	2,4	30,0	8,0
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100
Yaş	15-24	1,8	15,8	1,8	15,8	3,0	26,3	1,8	15,8	3,0	26,3	11,4
	25-34	10,6	18,3	5,0	8,6	7,8	13,4	17,2	29,7	17,4	30,0	58,1
	35-44	2,6	10,7	2,0	8,2	3,6	14,8	4,4	18,0	11,8	48,4	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,0	0,0	0,6	11,5	1,6	30,8	26,0	50,0	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100
Eğitim	İlköğretim	3,8	14,4	2,0	7,6	4,2	15,9	5,6	21,2	10,8	40,9	26,5
	Lise	7,8	15,9	4,4	9,0	7,6	15,5	13,8	28,2	15,4	31,4	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	0,8	10,3	1,6	20,5	1,4	17,9	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	2,6	17,8	1,6	11,0	1,4	9,6	3,6	24,7	5,4	37,0	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	12,4	17,4	7,4	10,4	11,6	16,2	16,6	23,2	23,4	32,8	71,5
	1001-1750	2,2	9,5	1,0	4,3	3,2	13,8	6,2	26,7	10,6	45,7	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,4	8,3	0,0	0,0	2,0	41,7	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,8	8,2	0,6	6,1	1,4	14,3	2,0	20,4	5,0	51,0	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	0,6	6,1	1,0	10,2	4,0	40,8	3,4	34,7	9,8
	Entegre	4,4	27,8	1,8	11,4	2,8	17,7	4,6	29,1	2,2	13,9	15,8
	Mobilya	9,6	14,9	5,8	9,0	9,8	15,2	14,4	22,4	24,8	38,5	64,5
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100
Coğrafi bölge	Marmara	6,6	15,6	3,4	8,0	5,6	13,2	10,2	24,1	16,6	39,2	42,5
	Ege	3,0	35,7	0,2	2,4	0,2	2,4	1,4	16,7	3,6	42,9	8,4
	Batı Krd.	1,8	9,1	2,0	10,1	4,4	22,2	6,8	34,3	4,8	24,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	2,2	18,0	1,4	11,5	2,8	23,0	2,0	16,4	3,8	31,1	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,0	11,1	1,4	15,6	3,2	35,6	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	1,6	20,0	0,8	10,0	0,6	7,5	1,4	17,5	3,6	45,0	8,0
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,2	15,8	1,6	7,9	2,0	9,9	4,6	22,8	8,8	43,6	20,2
	Mavi yakalı	12,4	15,6	7,2	9,0	13,0	16,3	20,4	25,6	26,7	33,4	79,8
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	0,8	12,1	1,0	15,2	2,2	33,3	1,8	27,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,4	15,4	2,0	7,0	2,8	9,8	4,6	16,1	14,8	51,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,8	19,4	1,4	9,7	1,2	8,3	2,8	19,4	6,2	43,1	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,6	15,1	4,6	9,2	10,0	19,9	15,4	30,7	12,6	25,1	50,3
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	6,2	20,7	3,4	11,3	5,2	17,3	7,6	25,3	7,6	25,3	30,1
	4-10 yıl	6,0	13,3	4,2	9,3	6,0	13,3	12,2	27,1	16,6	36,9	45,1
	11-20 yıl	3,0	16,7	1,2	6,7	2,8	15,6	3,6	20,0	7,4	41,1	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,0	0,0	1,0	14,7	1,6	23,5	3,8	55,9	6,8
	Toplam	15,6		8,8		15,0		25,1		35,5		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 21. “İşyerinde sunulan sağlık hizmetlerinden memnunum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	13,0	14,2	9,6	10,5	13,2	14,4	27,7	30,1	28,5	30,9	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,8	10,0	1,0	12,5	3,2	40,0	2,0	25,0	8,0
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100
Yaş	15-24	1,8	15,8	1,2	10,5	2,0	17,5	3,0	26,3	3,4	29,8	11,4
	25-34	8,6	14,8	7,0	12,1	8,2	14,1	19,2	33,1	15	25,9	58,1
	35-44	2,8	11,5	2,2	9,0	2,8	11,5	7,4	30,3	9,2	37,7	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,0	0,0	1,0	19,2	1,2	23,1	2,2	42,3	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100
Eğitim	İlköğretim	4,2	15,9	3,0	11,4	4,4	16,7	7,2	27,3	7,6	28,8	26,5
	Lise	7,8	15,9	5,0	10,2	6,6	3,5	15,6	31,8	14,0	28,6	49,1
	Yüksekokul	1,0	12,8	0,6	7,7	1,0	12,8	2,6	33,3	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	1,8	12,3	1,8	12,3	4,8	32,9	5,2	35,6	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	20,0	0,6	30,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	11,4	16,0	8,2	11,5	8,6	12,0	23,4	32,8	19,8	27,7	71,5
	1001-1750	2,0	8,6	1,8	7,8	4,8	20,7	5,8	25,0	8,8	37,9	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,2	4,2	0,8	16,7	1,4	29,2	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,6	6,1	0,8	8,2	3,2	32,7	4,8	49,0	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	0,6	6,1	1,6	16,3	2,6	26,5	4,4	44,9	9,8
	Entegre	4,4	27,8	1,0	6,3	1,6	10,1	5,4	34,2	3,4	21,5	15,8
	Mobilya	8,6	13,4	8,2	12,7	10,2	15,8	19,6	30,4	1,8	27,6	64,5
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100
Coğrafi bölge	Marmara	8,6	20,3	4,4	10,4	7,0	16,5	11,2	26,4	11,2	26,4	42,5
	Ege	0,6	7,1	1,0	11,9	0,4	4,8	3,2	38,1	3,2	38,1	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	1,6	8,1	2,4	12,1	7,4	37,4	7,4	37,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,8	6,6	2,0	16,4	1,6	13,1	4,6	37,7	3,2	26,2	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	0,8	8,9	2,2	24,4	2,4	26,7	2,6	28,9	9,0
	Akdeniz	2,0	25,0	0,6	7,5	0,6	7,5	2,0	25,0	2,8	35,0	8,0
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,2	5,9	2,2	10,9	2,2	10,9	5,8	28,7	8,8	43,6	20,2
	Mavi yakalı	12,8	16,1	8,2	10,3	12,0	15,1	25,1	31,4	21,6	27,1	79,8
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	1,0	15,2	1,0	15,2	2,2	33,3	1,8	27,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,0	14,0	4,6	16,1	4,0	14,0	7,6	26,6	8,4	29,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,0	20,8	1,6	11,1	1,4	9,7	3,4	23,6	5,0	34,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	6,4	12,7	3,2	6,4	7,8	15,5	17,6	35,1	15,2	30,3	50,3
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,6	18,7	2,6	8,7	4,2	14,0	10,8	36,0	6,8	22,7	30,1
	4-10 yıl	5,0	11,1	5,6	12,4	6,6	14,7	13,0	28,9	14,8	32,9	45,1
	11-20 yıl	3,2	17,8	2,2	12,2	2,4	13,3	4,8	26,7	5,4	30,0	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,0	0,0	1,0	14,7	2,2	32,4	3,4	50,0	6,8
	Toplam	14,0		10,4		4,2		30,9		30,5		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 22. “İşyerinde yapılan giysi, yiyecek gibi aynı yardımlardan memnunum.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	15,6	17,0	10,6	11,5	8,8	9,6	26,3	28,5	30,7	33,3	92,0
	Bayan	1,4	17,5	1,4	17,5	0,2	2,5	2,6	32,5	2,4	30,0	8,0
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100
Yaş	15-24	2,4	21,1	1,4	12,3	0,6	5,3	3,2	28,1	3,8	33,3	11,4
	25-34	10,0	17,2	7,8	13,4	5,2	9,0	16	27,6	19,0	32,8	58,1
	35-44	4,2	17,2	2,4	9,8	2,2	9,0	7,6	31,1	8,0	32,8	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,4	7,7	1,0	19,2	1,6	30,8	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100
Eğitim	İlköğretim	4,8	18,2	3,2	12,1	3,4	12,9	7,4	28,0	7,6	28,8	26,5
	Lise	8,2	16,7	6,8	13,9	4,0	8,2	14,6	29,8	15,4	31,4	49,1
	Yüksekokul	2,0	25,6	0,2	2,6	0,4	5,1	2,0	25,6	3,2	41,0	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	1,6	11,0	1,0	6,8	4,4	30,1	5,8	39,7	14,6
	Lisansüstü	0,2	10	0,2	10,0	0,2	10,0	0,4	20,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	13,4	18,8	9,2	12,9	5,6	7,8	20,2	28,3	23,0	32,2	71,5
	1001-1750	2,2	9,5	2,4	10,3	3,2	13,8	6,2	26,7	9,2	39,7	23,2
	1751-2500	1,4	29,2	0,4	8,3	0,2	4,2	2,0	41,7	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	1,2	12,2	0,8	8,2	2,6	26,5	5,0	51,0	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	1,0	10,2	1,6	16,3	3,2	32,7	3,2	32,7	9,8
	Entegre	2,6	16,5	0,4	2,5	0,4	2,5	4,4	27,8	8,0	50,6	15,8
	Mobilya	13,4	20,8	9,4	14,6	6,2	9,6	18,6	28,9	16,8	26,1	64,5
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	10,6	25,0	4,8	11,3	4,2	9,9	14,4	34,0	8,4	19,8	42,5
	Ege	0,6	7,1	0,2	2,4	0,2	2,4	2,4	28,6	5,0	59,5	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	2,0	10,1	1,6	8,1	5,2	26,3	10,0	50,5	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,8	14,8	3,4	27,9	0,8	6,6	3,2	26,2	3,0	24,6	12,2
	İç Anadolu	0,8	8,9	1,2	13,3	1,8	20,0	1,8	20,0	3,4	37,8	9,0
	Akdeniz	2,2	27,5	0,4	5,0	0,4	5,0	1,8	22,5	3,2	40,0	8,0
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,4	11,9	2,0	9,9	1,0	5,0	6,2	30,7	8,6	42,6	20,2
	Mavi yakalı	14,6	18,3	10,0	12,6	8,0	10,1	22,6	28,4	24,4	30,7	79,8
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	1,2	18,2	1,2	18,2	1,8	27,3	1,8	27,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,4	15,4	4,0	14,0	1,2	4,2	9,6	33,6	9,4	32,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,4	23,6	1,2	8,3	1,8	12,5	4,2	29,2	3,8	26,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	8,6	17,1	5,6	11,2	4,8	9,6	13,2	26,3	18,0	35,9	50,3
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,6	18,7	1,6	5,3	3,0	10,0	9,0	30,0	10,8	36,0	30,1
	4-10 yıl	6,6	14,7	6,6	14,7	3,8	8,4	14,2	31,6	13,8	30,7	45,1
	11-20 yıl	4,0	22,2	3,0	16,7	1,4	7,8	3,4	18,9	6,2	34,4	18,0
	21 (+) yıl	0,8	11,8	0,8	11,8	0,8	11,8	2,2	32,4	2,2	32,4	6,8
	Toplam	17,0		12,0		9,0		28,9		33,1		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 23. “İşyerinde yapılan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnunum.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	26,5	28,8	14,0	15,3	16,2	17,6	20,2	22,0	15,0	16,3	92,0
	Bayan	2,6	32,5	1,6	20,0	0,8	10,0	1,6	20,0	1,4	17,5	8,0
Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4		100
Yaş	15-24	3,6	31,6	1,6	14,0	1,8	15,8	2,0	17,5	2,4	21,1	11,4
	25-34	18,2	31,4	10,0	17,2	10,2	17,6	12,4	21,4	7,2	12,4	58,1
	35-44	6,2	25,4	3,2	13,1	3,8	15,6	6,2	25,4	5,0	20,5	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,6	11,5	1,2	23,1	1,2	23,1	1,4	26,9	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4	
Eğitim	İlköğretim	6,8	25,8	4,0	15,2	3,0	11,4	7,8	29,5	4,8	18,2	26,5
	Lise	14,6	29,8	7,0	14,3	10,0	20,4	10,0	20,4	7,4	15,1	49,1
	Yükseköğretim	2,6	33,3	1,2	15,4	1,2	15,4	1,4	17,9	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	4,6	31,5	3,2	21,9	2,4	16,4	2,2	15,1	2,2	15,1	14,6
	Lisansüstü	0,4	20,0	0,2	10,0	0,4	20,0	0,4	20,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	22,0	30,8	11,6	16,2	2,8	17,9	5,0	21,0	10,0	14,0	71,5
	1001-1750	4,4	19,0	3,4	14,7	3,4	14,7	6,2	26,7	5,8	25,0	23,2
	1751-2500	2,4	50,0	0,6	12,5	0,6	12,5	0,6	12,5	0,6	12,5	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4	
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,4	24,5	0,6	6,1	2,0	20,4	1,8	18,4	3,0	30,6	9,8
	Lif levha	3,8	38,8	1,2	12,2	1,8	18,4	1,6	16,3	1,4	14,3	9,8
	Entegre	5,0	31,6	2,0	12,7	3,4	21,5	3,4	21,5	2,0	12,7	15,8
	Mobilya	17,8	27,6	11,8	18,3	9,8	15,2	15,0	23,3	10,0	15,5	64,5
	Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4	
Coğrafi bölge	Marmara	15,2	35,8	5,8	13,7	5,2	12,3	9,8	23,1	6,4	15,1	42,5
	Ege	1,2	14,3	0,6	7,1	0,8	9,5	3,2	38,1	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	5,2	26,3	2,2	11,1	5,4	27,3	4,4	22,2	2,6	13,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	2,6	21,3	3,6	29,5	1,8	14,8	2,0	16,4	2,2	18,0	12,2
	İç Anadolu	1,6	17,8	2,0	22,2	2,0	22,2	1,6	17,8	1,8	20,0	9,0
	Akdeniz	3,2	40,0	1,4	17,5	1,8	22,5	0,8	10,0	0,8	10,0	8,0
Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	5,4	26,7	4,2	20,8	2,8	13,9	3,8	18,8	4,0	19,8	20,2
	Mavi yakalı	23,6	29,6	11,4	14,3	14,2	17,8	18,0	22,6	12,4	15,6	79,8
	Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,6	9,1	1,4	21,2	2,4	36,4	1,8	27,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	6,2	21,7	5,4	18,9	3,2	11,2	8,6	30,1	5,2	18,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	5,6	38,9	1,6	11,1	3,0	20,8	1,8	12,5	2,4	16,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	16,8	33,5	8,0	15,9	9,4	18,7	9,0	17,9	7,0	13,9	50,3
	Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	10,4	34,7	4,2	14	6,2	20,7	5,2	17,3	4,0	13,3	30,1
	4-10 yıl	11,2	24,9	7,8	17,3	6,8	15,1	10,8	24,0	8,4	18,7	45,1
	11-20 yıl	6,4	35,6	2,6	14,4	2,6	14,4	3,8	21,1	2,6	14,4	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	1,0	14,7	1,4	20,6	2,0	29,4	1,4	20,6	6,8
	Toplam		29,1		15,6		17,1		21,8		16,4	

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 24. “İşyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve onlara değer verilir.” yargısına katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	14,5	15,7	9,6	10,5	17,1	18,6	24,3	26,4	26,5	28,8	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,8	10,0	1,4	17,5	2,8	35,0	2,2	27,5	8,0
	Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100
Yaş	15-24	1,0	8,8	1,6	14,0	3,2	28,1	2,6	22,8	3,0	26,3	11,4
	25-34	9,8	16,9	6,4	11,0	10,6	18,3	18,7	32,1	12,7	21,7	58,1
	35-44	3,6	14,9	1,6	6,6	4,2	17,4	5,0	20,7	9,8	40,5	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,8	15,4	0,4	7,7	0,8	15,4	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100
Eğitim	İlköğretim	5,0	18,9	2,2	8,3	4,4	16,7	6,6	25,0	8,2	31,1	26,5
	Lise	7,8	16,0	6,6	13,5	9,6	19,7	13,5	27,5	11,4	23,4	49,1
	Yüksekokul	1,4	9,6	0,8	5,5	1,6	20,5	2,4	30,8	2,0	25,6	7,8
	Üniversite	1,4	9,6	0,8	5,5	2,6	17,8	4,0	27,4	5,8	39,7	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	12,4	17,4	9,2	12,9	13,7	19,1	19,9	27,8	16,3	22,8	71,5
	1001-1750	2,0	8,6	1,0	4,3	3,4	14,7	6,2	26,7	10,6	45,7	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	0,2	4,2	1,2	25,0	0,8	16,7	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,2	12,2	0,4	4,1	1,2	12,2	2,6	26,5	4,4	44,9	9,8
	Lif levha	1,4	14,3	1,0	10,2	2,4	24,5	3,4	34,7	1,6	16,3	9,8
	Entegre	4,0	25,3	2,2	13,9	2,6	16,5	4,4	27,8	2,6	16,5	15,8
	Mobilya	8,6	13,4	6,8	10,6	12,2	19,0	16,7	25,9	20,1	31,2	64,5
	Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100
Coğrafi bölge	Marmara	8,4	19,9	3,4	8,1	9,0	21,3	8,8	20,9	12,7	29,9	42,5
	Ege	0,6	7,1	1,0	11,9	2,4	28,6	1,8	21,4	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	3,4	17,2	2,0	10,1	3,0	15,2	7,4	37,4	4,0	20,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,2	9,8	1,4	11,5	1,8	14,8	4,2	34,4	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	1,4	15,6	1,0	11,1	2,6	28,9	3,8	42,2	9,0
	Akdeniz	1,4	17,5	1,2	15,0	1,2	15,0	2,2	27,5	2,0	25,0	8,0
Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,0	9,9	1,0	5,0	3,2	15,8	5,4	26,7	8,6	42,6	20,2
	Mavi yakalı	13,3	16,6	9,4	11,8	15,3	19,1	21,7	27,2	20,1	25,2	79,8
	Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	1,4	21,2	1,0	15,2	0,6	9,1	3,0	45,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,6	12,7	3,0	10,6	3,6	12,7	7,8	27,5	10,4	36,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,6	18,1	0,8	5,6	3,0	20,8	4,4	30,6	3,6	25,0	14,4
	Büyük ölç. İşl.	8,4	16,7	5,2	10,4	10,8	21,5	14,3	28,3	11,6	23,1	50,3
	Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,2	17,3	3,2	10,7	6,6	22,0	9,6	32,0	5,4	18,0	30,1
	4-10 yıl	6,6	14,7	4,4	9,8	9,0	20,0	12,2	27,1	12,9	28,4	45,1
	11-20 yıl	2,8	15,6	2,2	12,2	2,0	11,1	4,6	25,6	6,4	35,6	18,0
	21 (+) yıl	0,6	9,1	0,6	9,1	0,8	12,1	0,6	9,1	4,0	60,6	6,8
	Toplam	15,3		10,4		18,5		27,1		28,7		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 25. “İyi bir iş yaptığımda bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	18,6	20,3	11,6	12,6	16,0	17,4	25,3	27,5	20,4	22,2	92,0
	Bayan	1,2	15,0	0,8	10,0	1,8	22,5	3,0	37,5	1,2	15,0	8,0
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100
Yaş	15-24	2,0	17,5	1,0	8,8	2,8	24,6	3,2	28,1	2,4	21,1	11,4
	25-34	13,4	23,1	7,8	13,4	10,2	17,6	16,2	27,9	10,4	17,9	58,1
	35-44	3,8	15,6	2,6	10,7	4,2	17,2	7,6	31,1	6,2	25,4	24,5
	45-55	0,6	11,5	1,0	19,2	0,6	11,5	1,0	19,2	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100
Eğitim	İlköğretim	5,0	18,9	3,8	14,4	4,0	15,2	6,8	25,8	6,8	25,8	26,5
	Lise	11,2	22,9	6,2	12,7	8,6	17,6	13,6	27,8	9,4	19,2	49,1
	Yükseköğretim	2,4	30,8	0,4	5,1	1,8	23,1	2,0	25,6	1,2	15,4	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	2,0	13,7	3,2	21,9	4,8	32,9	3,4	23,3	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	17,2	24,1	9,4	13,2	13,8	19,3	17,4	24,4	13,6	19,0	71,5
	1001-1750	2,0	8,6	2,0	8,6	3,2	13,8	9,0	38,8	7,0	30,2	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	1,0	20,8	0,8	16,7	1,4	29,2	1,0	20,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,0	20,4	0,2	2,0	1,4	14,3	2,6	26,5	3,6	36,7	9,8
	Lif levha	2,8	28,6	2,2	22,4	1,6	16,3	2,0	20,4	1,2	12,2	9,8
	Entegre	5,4	34,2	2,8	17,7	2,2	13,9	3,4	21,5	2,0	12,7	15,8
	Mobilya	9,6	14,9	7,2	11,2	12,6	19,6	20,2	31,4	14,8	23,0	64,5
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	7,8	18,4	6,4	15,1	7,8	18,4	2,4	29,2	8,0	18,9	42,5
	Ege	1,0	11,9	0,6	7,1	3,4	40,5	2,0	23,8	1,4	16,7	8,4
	Batı Krd.	5,4	27,3	2,6	13,1	2,8	14,1	5,0	25,3	4,0	20,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	2,6	21,3	1,4	1,5	1,4	11,5	3,4	27,9	3,4	27,9	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	0,8	8,9	0,8	8,9	3,4	37,8	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	2,0	25,0	0,6	7,5	1,6	20,0	2,0	25,0	1,8	22,5	8,0
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,6	7,9	2,4	11,9	3,8	18,8	6,4	31,7	6,0	29,7	20,2
	Mavi yakalı	18,2	22,9	10,0	12,6	14,0	17,6	2,8	27,4	15,6	19,6	79,8
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,6	24,2	0,6	9,1	0,6	9,1	2,2	33,3	1,6	24,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,6	9,1	4,0	14,0	5,0	17,5	9,4	32,9	7,6	26,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,0	20,8	1,4	9,7	3,6	25,0	3,2	22,2	3,2	22,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	12,6	25,1	6,4	12,7	8,6	17,1	13,4	26,7	9,2	18,3	50,3
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	7,4	24,7	4,0	13,3	6,0	20,0	8,0	26,7	4,6	15,3	30,1
	4-10 yıl	8,0	17,8	5,8	12,9	9,6	21,3	12,6	28,0	9,0	20,0	45,1
	11-20 yıl	4,0	22,2	1,6	8,9	2,0	11,1	5,6	31,1	4,8	26,7	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	1,0	14,7	0,2	2,9	2,0	29,4	3,2	47,1	6,8
	Toplam	19,8		12,4		17,8		28,4		21,6		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 26. “Ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	20,6	22,4	15,8	17,2	18,6	20,3	21,2	23,1	15,6	17,0	92,0
	Bayan	1,4	17,5	0,4	5,0	4,0	50,0	1,4	17,5	0,8	10,0	8,0
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					
Yaş	15-24	2,0	17,5	2,4	21,1	2,2	19,3	2,4	21,1	2,4	21,1	11,4
	25-34	14,4	24,8	8,8	15,2	14	24,1	13,8	23,8	7,0	12,1	58,1
	35-44	4,6	18,9	3,4	13,9	6,0	24,6	5,6	23,0	4,8	19,7	24,5
	45-55	0,8	15,4	1,6	30,8	0,4	7,7	0,6	11,5	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					
Eğitim	İlköğretim	6,0	22,7	4,8	18,2	4,2	15,9	5,6	21,2	5,8	22,0	26,5
	Lise	12,8	26,1	8,2	16,7	10,6	21,6	10,4	21,2	7,0	14,3	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	1,0	12,8	2,8	35,9	2,0	25,6	0,6	7,7	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	1,8	12,3	4,4	30,1	3,8	26,0	2,8	19,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,6	30,0	0,8	40,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					
Ortalama gelir (TL)	< 1000	18,0	25,2	13,2	18,5	14,8	20,7	15,0	21,0	10,4	14,6	71,5
	1001-1750	3,0	12,9	2,6	11,2	5,8	25,0	6,2	26,7	5,6	24,1	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,4	8,3	2,0	41,7	1,0	20,8	0,4	8,3	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,6	26,5	0,6	6,1	2,4	2,5	1,8	18,4	2,4	24,5	9,8
	Lif levha	3,0	30,6	1,6	16,3	3,2	32,7	1,6	16,3	0,4	4,1	9,8
	Entegre	5,0	31,6	3,2	20,3	2,4	15,2	4,0	25,3	1,2	7,6	15,8
	Mobilya	11,4	17,7	10,8	16,8	14,6	22,7	15,2	23,6	12,4	19,3	64,5
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					
Coğrafi bölge	Marmara	11,0	25,9	7,4	17,5	9,2	2,7	7,4	17,5	7,4	17,5	42,5
	Ege	1,2	14,3	0,2	2,4	2,6	31,0	3,4	40,5	1,0	11,9	8,4
	Batı Krd.	5,6	28,3	3,6	18,2	4,2	21,2	4,6	23,2	1,8	9,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,6	13,1	1,6	13,1	2,6	21,3	3,8	31,1	2,6	21,3	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,8	20,0	2,0	22,2	2,2	24,4	2,6	28,9	9,0
	Akdeniz	2,2	27,5	1,6	20,0	2,0	25,0	1,2	15	1,0	12,5	8,0
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,2	10,9	3,0	14,9	5,2	25,7	5,4	26,7	4,4	21,8	20,2
	Mavi yakalı	19,8	24,9	13,2	16,6	17,4	21,9	17,2	21,6	12,0	15,1	79,8
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,8	12,1	1,0	15,2	2,0	30,3	2,2	33,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,4	18,9	4,8	16,8	5,0	17,5	7,8	27,3	5,6	19,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,6	25,0	2,2	15,3	3,6	25,0	3,0	20,8	2,0	13,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	12,4	24,7	8,4	16,7	13,0	25,9	9,8	19,5	6,6	13,1	50,3
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	7,2	24,0	4,8	16,0	7,2	24,0	6,6	22,0	4,2	14,0	30,1
	4-10 yıl	9,6	21,3	7,6	16,9	10,6	23,6	9,6	21,3	7,6	16,9	45,1
	11-20 yıl	4,6	25,6	2,4	13,3	3,6	20,0	4,8	6,7	2,6	14,4	18,0
	21 (+) yıl	0,6	8,8	1,4	20,6	1,2	17,6	1,6	23,5	2,0	29,4	6,8
	Toplam	22,1	16,2	22,7	22,6	16,4	100					

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 27. “Gösterdiğim çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilmekteyim.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	22,2	24,2	15,2	16,6	20,6	22,4	21,2	23,1	12,6	13,7	92,0
	Bayan	2,0	25,0	0,8	10,0	2,8	35,0	1,4	17,5	1,0	12,5	8,0
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100
Yaş	15-24	2,6	22,8	1,8	15,8	2,6	22,8	2,8	24,6	1,6	14,0	11,4
	25-34	15,6	26,9	10,0	17,2	13,4	23,1	13,0	22,4	6,0	10,3	58,1
	35-44	4,6	18,9	3,2	13,1	6,6	27,0	6,2	25,4	3,8	15,6	24,5
	45-55	1,2	23,1	0,8	15,4	0,8	15,4	0,6	11,5	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100
Eğitim	İlköğretim	6,0	22,7	3,6	13,6	6,2	23,5	6,2	23,5	4,4	16,7	26,5
	Lise	13,8	28,2	8,6	17,6	10,2	20,8	10,4	21,2	6,0	12,2	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	1,6	20,5	2,4	30,8	1,4	17,9	1,0	12,8	7,8
	Üniversite	3,0	20,5	1,8	12,3	4,2	28,8	3,8	26,0	1,8	12,3	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,4	20,0	0,8	40,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	19,6	27,5	13,0	18,2	16,6	23,2	13,8	19,3	8,4	11,8	71,5
	1001-1750	3,2	13,8	2,2	9,5	5,6	24,1	7,6	32,8	4,6	19,8	23,2
	1751-2500	1,2	25,0	0,8	16,7	1,2	25,0	1,0	20,8	0,6	12,5	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,2	22,4	1,4	14,3	2,4	24,5	1,8	18,4	2,0	20,4	9,8
	Lif levha	4,0	40,8	1,8	18,4	2,2	22,4	1,4	14,3	0,4	4,1	9,8
	Entegre	4,6	29,1	3,8	24,1	3,6	22,8	2,8	17,7	1,0	6,3	15,8
	Mobilya	13,4	20,8	9,0	14,0	15,2	23,6	16,6	25,8	10,2	15,8	64,5
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	10,6	25,0	7,8	18,4	9,2	2,7	10,0	23,6	4,8	11,3	42,5
	Ege	1,0	11,9	1,4	16,7	2,6	31,0	2,0	23,8	1,4	16,7	8,4
	Batı Krd.	6,2	31,3	3,4	17,2	5,4	27,3	3,4	17,2	1,4	7,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	2,2	18,0	1,4	11,5	2,6	21,3	3,4	27,9	2,6	21,3	12,2
	İç Anadolu	1,4	15,6	1,0	11,1	1,6	17,8	2,6	28,9	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	2,8	35,0	1,0	12,5	2,0	25,0	1,2	15,0	1,0	12,5	8,0
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,4	16,8	3,0	14,9	4,6	22,8	5,2	25,7	4,0	19,8	20,2
	Mavi yakalı	20,8	26,1	13,0	16,3	18,8	23,6	17,4	2,9	9,6	12,1	79,8
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	1,0	15,2	0,6	9,1	2,0	30,3	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,8	16,8	5,4	18,9	5,2	18,2	8,2	28,7	5,0	17,5	28,7
	Orta ölç. İşl.	4,2	29,2	1,8	12,5	3,6	25,0	3,2	22,2	1,6	11,1	14,4
	Büyük ölç. İşl.	14,2	28,3	7,8	15,5	14,0	27,9	9,2	18,3	5,0	10,0	50,3
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	8,2	27,3	5,2	17,3	8,0	26,7	5,6	18,7	3,0	10,0	30,1
	4-10 yıl	10,0	22,2	7,6	16,9	10,0	22,2	11,6	25,8	5,8	12,9	45,1
	11-20 yıl	5,0	27,8	2,2	12,2	4,2	23,3	4,0	22,2	2,6	14,4	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	1,0	14,7	1,2	17,6	1,4	20,6	2,2	32,4	6,8
	Toplam	24,3		16,0		23,4		22,6		13,6		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 28. “İşyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	23,4	25,5	15,2	16,6	20,0	21,8	21,6	23,5	11,6	12,6	92,0
	Bayan	1,2	15,0	0,6	7,5	3,4	42,5	1,8	22,5	1,0	12,5	8,0
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100
Yaş	15-24	2,4	21,1	1,6	14,0	3,4	29,8	2,4	21,1	1,6	14,0	11,4
	25-34	15,4	26,6	8,8	15,2	14,4	24,8	14,0	24,1	5,4	9,3	58,1
	35-44	5,6	23,0	4,2	17,2	5,0	20,5	5,6	23,0	4,0	16,4	24,5
	45-55	1,0	19,2	1,2	23,1	0,6	11,5	0,2	3,1	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100
Eğitim	İlköğretim	6,4	24,2	4,6	17,4	4,6	17,4	6,8	25,8	4,0	15,2	26,5
	Lise	14,0	28,6	7,6	15,5	10,6	21,6	10,6	21,6	6,2	12,7	49,1
	Yüksekokul	2,0	25,6	0,8	10,3	2,8	35,9	1,4	17,9	0,8	10,3	7,8
	Üniversite	2,2	15,1	2,8	19,2	4,4	30,1	3,8	26,0	1,4	9,6	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	50,0	0,8	40,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	19,2	26,9	13,0	18,2	16,0	22,4	14,4	20,2	8,8	12,3	71,5
	1001-1750	4,0	17,2	1,6	6,9	6,2	26,7	7,6	32,8	3,8	16,4	23,2
	1751-2500	1,4	29,2	1,2	25,0	1,2	25,0	1,0	20,8	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,0	20,4	0,8	8,2	3,2	32,7	1,8	18,4	2,0	20,4	9,8
	Lif levha	3,4	34,7	1,8	18,4	2,6	26,5	1,4	14,3	0,6	6,1	9,8
	Entegre	5,4	34,2	3,0	19,0	3,4	2,5	3,0	19,0	1,0	6,3	15,8
	Mobilya	13,8	21,4	10,2	15,8	14,2	22	17,2	26,7	9,0	14,0	64,5
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,2	28,8	8,0	18,9	8,0	18,9	9,8	23,1	4,4	10,4	42,5
	Ege	1,6	19,0	0,6	7,1	2,4	28,6	2,6	31,0	1,2	14,3	8,4
	Batı Krd.	5,4	27,3	3,2	16,2	6,2	31,3	3,6	18,2	1,4	7,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,8	14,8	1,4	11,5	2,6	21,3	3,6	29,5	2,8	23,0	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	1,6	17,8	22,0	24,4	2,2	24,4	1,8	20,0	9,0
	Akdeniz	2,4	30,0	1,0	12,5	2,0	25,0	1,6	20,0	1,0	12,5	8,0
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,8	13,9	3,4	16,8	5,6	27,7	5,8	28,7	2,6	12,9	20,2
	Mavi yakalı	21,8	27,4	12,4	15,6	17,8	22,4	17,6	22,1	10,0	12,6	79,8
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,6	24,2	1,4	21,2	1,0	15,2	1,8	27,3	0,8	12,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,4	18,9	4,0	14,0	5,0	17,5	8,8	30,8	5,4	18,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	4,2	29,2	2,0	13,9	3,4	23,6	3,4	23,6	1,4	9,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	13,4	26,7	8,4	16,7	14,0	27,9	9,4	18,7	5,0	10,0	50,3
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	8,2	27,3	3,4	11,3	9,6	32,0	5,4	18,0	3,4	11,3	30,1
	4-10 yıl	11,0	24,4	8,2	18,2	8,8	19,6	11,8	26,2	5,2	11,6	45,1
	11-20 yıl	4,6	25,6	3,0	16,7	3,8	21,1	4,2	23,3	2,4	13,3	18,0
	21 (+) yıl	0,8	11,8	1,2	17,6	1,2	17,6	2,0	29,4	1,6	23,5	6,8
	Toplam	24,7		15,8		23,4		23,5		12,6		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 29. "Yetki ve sorumluluğumuz yapılacak işe göre arttırılır." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	11,0	12,0	9,4	10,2	13,8	15,0	29,1	31,6	28,7	31,2	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,6	7,5	1,2	15,0	3,0	37,5	2,4	30,0	8,0
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100
Yaş	15-24	1,0	8,8	1,0	8,8	1,4	12,3	4,0	35,1	4,0	35,1	11,4
	25-34	7,4	12,8	6,8	11,7	8,0	13,8	18,8	32,4	17,0	29,3	58,1
	35-44	2,8	11,5	1,8	7,4	4,2	17,2	7,6	31,1	8,0	32,8	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,4	7,7	1,0	19,2	1,6	30,8	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100
Eğitim	İlköğretim	3,8	14,4	3,0	11,4	4,8	18,2	7,6	28,8	7,2	27,3	26,5
	Lise	6,6	13,5	5,2	10,6	7,6	15,5	16,4	33,5	13,2	26,9	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,4	5,1	1,2	15,4	3,0	38,5	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	0,8	5,5	1,4	9,6	1,4	9,6	4,4	30,1	6,6	45,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	30,0	4,0	70,0	2,0
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,4	14,6	8,2	11,5	10,8	15,1	24,2	33,9	17,8	24,9	71,5
	1001-1750	0,8	3,4	1,2	5,2	3,8	16,4	5,8	25,0	11,6	50,0	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,6	12,5	0,4	8,3	1,6	33,3	1,6	33,3	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,8	8,2	0,6	6,1	16,0	16,3	2,8	28,6	4,0	40,8	9,8
	Lif levha	2,2	22,4	0,8	8,2	2,0	20,4	2,0	20,4	2,8	28,6	9,8
	Entegre	1,8	11,4	2,4	15,2	1,8	11,4	5,8	36,7	4,0	25,3	15,8
	Mobilya	7,0	10,9	6,2	9,6	9,6	14,9	21,4	33,2	20,2	31,4	64,5
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	5,0	11,8	3,6	8,5	6,8	16,0	15,8	37,3	11,2	26,4	42,5
	Ege	1,6	19,0	2,2	26,2	0,6	7,1	1,4	16,7	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	2,2	11,1	1,8	9,1	3,8	19,2	6,4	32,3	5,6	28,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,6	13,1	1,0	8,2	1,2	9,8	4,0	32,8	4,4	36,1	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	1,0	11,1	1,8	20,0	2,0	22,2	4,0	44,4	9,0
	Akdeniz	1,2	15,0	0,4	5,0	0,8	10,0	2,4	30,0	3,2	40,0	8,0
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,4	6,9	1,4	6,9	1,8	8,9	5,8	58,7	9,8	48,5	20,2
	Mavi yakalı	10,4	13,1	8,6	10,8	13,2	16,6	26,3	32,9	21,2	26,6	79,8
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	0,4	6,1	1,0	15,2	1,0	15,2	3,0	45,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,4	11,9	4,0	14,0	3,4	11,9	9,8	34,3	8,0	28,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	12,5	0,6	4,2	2,0	13,9	4,2	29,2	5,8	40,3	14,4
	Büyük ölç. İşl.	5,4	10,8	5,0	10,0	8,6	17,1	17,0	33,9	14,2	28,3	50,3
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,2	10,7	3,6	12,0	4,4	14,7	11,8	39,3	7,0	23,3	30,1
	4-10 yıl	5,0	11,1	4,6	10,2	5,4	12,0	13,6	30,2	16,4	36,4	45,1
	11-20 yıl	3,2	17,8	1,6	8,9	3,4	18,9	4,8	26,7	5,0	27,8	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,2	2,9	1,8	26,5	1,8	26,5	2,6	38,2	6,8
	Toplam	11,8		10,0		15,0		32,1		31,1		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 30. “İşyerinde idari yapılaşma (hijerarşik yapı) beni tatmin etmektedir.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	14,4	15,7	12,8	13,9	22,2	24,2	22,8	24,8	19,6	21,4	92,0
	Bayan	1,2	15,0	0,4	5,0	3,0	37,5	2,8	35,0	0,6	7,5	8,0
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100
Yaş	15-24	1,6	14,0	1,4	12,3	2,8	24,6	2,2	19,3	3,4	29,8	11,4
	25-34	10,6	18,3	7,6	13,1	15,2	26,2	14,2	24,5	10,4	17,9	58,1
	35-44	2,8	11,5	3,4	13,9	5,8	23,8	7,6	31,1	4,8	19,7	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,8	15,4	1,4	26,9	1,2	23,1	1,2	23,1	5,2
	56(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100
Eğitim	İlköğretim	3,2	12,1	4,2	15,9	7,4	28,0	6,6	25,0	5,0	18,9	26,5
	Lise	9,0	18,4	7,4	15,1	12,4	25,3	11,2	22,9	9,0	18,4	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	0,8	10,3	1,4	17,9	3,4	43,6	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	2,4	16,4	0,8	5,5	3,6	24,7	4,0	27,4	3,8	26,0	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,0	0,0	0,4	20,0	0,4	20,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	13,0	18,2	10,8	15,1	17,2	24,1	18,6	26,1	11,8	16,5	71,5
	1001-1750	1,4	6,0	2,0	8,6	6,2	26,7	6,4	27,6	7,2	31,0	23,2
	1751-2500	1,2	25,0	0,4	8,3	1,6	33,3	0,6	12,5	1,0	20,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,6	16,3	1,2	12,2	1,8	18,4	3,0	30,6	2,2	22,4	9,8
	Lif levha	1,8	8,4	1,4	14,3	3,6	36,7	2,0	20,4	1,0	10,2	9,8
	Entegre	4,0	25,3	2,8	17,7	3,2	20,3	3,2	20,3	2,6	16,5	15,8
	Mobilya	8,2	12,7	7,8	12,1	16,6	25,8	17,4	27,0	14,4	22,4	64,5
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100
Coğrafi bölge	Marmara	8,2	19,3	4,8	11,3	13,2	31,1	8,6	20,3	7,6	17,9	42,5
	Ege	1,0	11,9	1,8	21,4	2,2	26,2	2,6	31,0	0,8	9,5	8,4
	Batı Krd.	3,4	17,2	2,6	13,1	5,0	25,3	4,8	24,2	4,0	20,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,2	9,8	1,6	13,1	2,2	18,0	4,8	39,3	2,4	19,7	12,2
	İç Anadolu	0,8	8,9	1,0	11,1	1,4	15,6	2,4	26,7	3,4	37,8	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	1,4	17,5	1,2	15,0	2,4	30,0	2,0	25,0	8,0
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,0	14,9	0,8	4,0	4,4	21,8	5,4	26,7	6,6	32,7	20,2
	Mavi yakalı	12,6	15,8	12,4	15,6	20,8	26,1	20,2	25,4	13,6	17,1	79,8
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	0,6	9,1	1,2	18,2	1,0	15,2	2,6	39,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,2	11,2	3,8	13,3	7,0	24,5	9,2	32,2	5,4	18,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,4	16,7	1,4	9,7	2,4	16,7	4,4	30,6	3,8	26,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	8,8	17,5	7,4	14,7	14,6	29,1	11	21,9	8,4	16,7	50,3
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,8	19,3	4,0	13,3	7,2	24,0	8,6	28,7	4,4	14,7	30,1
	4-10 yıl	5,8	12,9	5,8	12,9	13,4	29,8	10,8	24,0	9,2	20,4	45,1
	11-20 yıl	3,8	21,1	2,6	14,4	3,0	16,7	4,2	23,3	4,4	24,4	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,8	11,8	1,6	23,5	2,0	29,4	2,2	32,4	6,8
	Toplam	15,6		13,2		25,3		25,7		20,2		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısım katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısım katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 31. “Bulduğumuz mevkiiden daha üst bir mevkiye terfi etme şansımız vardır.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	19,2	20,9	14,2	15,5	14,0	15,3	25,7	27,9	18,8	20,5	92,0
	Bayan	1,2	15,0	1,4	17,5	0,6	7,5	3,0	37,5	1,8	22,5	8,0
	Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100
Yaş	15-24	1,8	15,8	1,4	12,3	1,4	12,3	3,4	29,8	3,4	29,8	11,4
	25-34	11,8	20,3	9,4	16,2	9,2	15,9	5,4	26,6	12,2	21,0	58,1
	35-44	5,8	23,8	3,6	14,8	3,0	12,3	8,0	32,8	4,0	16,4	24,5
	45-55	1,0	19,2	1,0	19,2	0,8	15,4	1,4	26,9	1,0	19,2	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100
Eğitim	İlköğretim	7,0	26,5	5,0	18,9	3,8	14,4	7,2	27,3	3,4	2,9	26,5
	Lise	10,4	21,2	8,0	16,3	7,4	15,1	14,4	29,4	8,8	18,0	49,1
	Yüksekokul	1,2	15,4	0,8	10,3	0,8	10,3	2,8	35,9	2,2	28,2	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	1,8	12,3	2,4	16,4	3,6	24,7	5,0	34,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	16,6	23,2	12,2	17,1	10,8	15,1	20,8	29,1	11,0	15,4	71,5
	1001-1750	3,2	13,8	2,6	11,2	2,8	12,1	6,4	27,6	8,2	35,3	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,8	16,7	1,0	20,8	1,0	20,8	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,0	20,4	1,4	14,3	2,2	22,4	2,6	26,5	1,6	16,3	9,8
	Lif levha	3,0	30,6	0,8	8,2	1,2	12,2	2,8	28,6	2,0	20,4	9,8
	Entegre	4,6	29,1	3,2	20,3	3,0	19,0	2,2	13,9	2,8	17,7	15,8
	Mobilya	10,8	16,8	10,2	15,8	8,2	12,7	21,1	23,6	14,2	22,0	64,5
	Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100
Coğrafi bölge	Marmara	9,4	22,2	6,8	16,0	7,2	17,0	12,6	29,7	6,4	15,1	42,5
	Ege	2,0	23,8	1,8	21,4	1,6	19	1,8	21,4	1,2	14,3	8,4
	Batı Krd.	4,2	21,2	3,4	17,2	3,6	18,2	4,6	23,2	4,0	20,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,8	14,8	1,8	14,8	0,8	6,6	4,8	39,3	3,0	24,6	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	1,2	13,3	1,0	1,1	2,2	24,4	3,4	37,8	9,0
	Akdeniz	1,8	22,5	0,6	7,5	0,4	5,0	2,6	32,5	2,6	32,5	8,0
Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,2	10,9	1,8	8,9	2,8	13,9	6,4	31,7	7,0	34,7	20,2
	Mavi yakalı	18,2	22,9	13,8	17,3	11,8	14,8	22,2	27,9	13,6	17,1	79,8
	Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	0,6	9,1	0,4	6,1	1,2	18,2	3,6	54,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,4	18,9	5,4	18,9	4,2	14,7	10,0	35,0	3,6	12,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,8	19,4	1,8	12,5	2,0	13,9	4,2	29,2	3,6	25,0	14,4
	Büyük ölç. İşl.	11,4	22,7	7,8	15,5	8,0	15,9	13,2	26,3	9,8	19,5	50,3
	Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,8	19,3	5,0	16,7	5,4	18,0	8,4	28,0	5,4	18,0	30,1
	4-10 yıl	9,0	20,0	6,8	15,1	6,4	14,2	12,8	28,4	10,0	22,2	45,1
	11-20 yıl	4,4	24,4	2,6	14,4	1,8	10,0	5,2	28,9	4,0	22,2	18,0
	21 (+) yıl	1,2	17,6	1,2	17,6	1,0	14,7	2,2	31,4	1,2	17,6	6,8
	Toplam	20,4		15,6		14,6		28,7		20,7		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 32. "Her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	20,4	22,2	12,2	13,3	26,3	28,5	21,4	23,3	11,6	12,6	92,0
	Bayan	1,8	22,5	1,4	17,5	2,0	25,0	2,2	27,5	0,6	7,5	8,0
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100
Yaş	15-24	2,2	19,3	1,4	12,3	3,0	26,3	3,2	28,1	1,6	14,0	11,4
	25-34	13,8	23,8	8,6	14,8	17,0	29,3	12,4	21,4	6,2	10,7	58,1
	35-44	5,2	21,3	2,8	11,5	7,2	29,5	6,2	25,4	3,0	12,3	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,8	15,4	1,0	19,2	1,6	30,8	1,0	19,2	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100
Eğitim	İlköğretim	6,0	22,7	3,4	12,9	7,4	28,0	7,0	26,5	2,6	9,8	26,5
	Lise	11,0	22,4	8,0	16,3	14,8	30,2	9,2	18,8	6,0	12,2	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	0,8	10,3	2,0	25,6	2,6	33,3	1,0	12,8	7,8
	Üniversite	3,6	24,7	1,2	8,2	4,0	27,4	3,4	23,3	2,4	16,4	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,2	10,0	0,0	0,0	1,4	70,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	17,0	23,8	11,2	15,7	20,8	29,1	15,2	21,3	7,2	10,1	71,5
	1001-1750	3,6	15,5	1,8	7,8	5,4	23,3	7,8	33,6	4,6	19,8	23,2
	1751-2500	1,6	33,3	0,4	8,3	1,8	37,5	0,6	12,5	0,4	8,3	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,2	22,4	0,8	8,2	3,0	30,6	1,8	18,4	2,0	20,4	9,8
	Lif levha	2,8	28,6	1,6	16,3	3,4	34,7	1,8	18,4	0,2	2,0	9,8
	Entegre	4,8	30,4	3,2	20,3	3,8	24,1	3,0	19,0	1,0	6,3	15,8
	Mobilya	12,4	19,3	8,0	12,4	18,0	28,0	17,0	26,4	9,0	14,0	64,5
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100
Coğrafi bölge	Marmara	10,4	24,5	6,8	16,0	11,0	25,9	10,4	24,5	3,8	9,0	42,5
	Ege	1,4	16,7	1,8	2,4	2,0	23,8	2,2	26,2	1,0	11,9	8,4
	Batı Krd.	4,2	21,2	3,0	15,2	7,2	36,4	4,0	20,2	1,4	7,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,4	11,5	1,6	13,1	3,6	29,5	2,6	21,3	3,0	24,6	12,2
	İç Anadolu	2,2	24,4	0,2	2,2	2,2	24,4	2,4	26,7	2,0	22,2	9,0
	Akdeniz	2,6	32,5	0,2	2,5	2,2	27,5	2,0	25	1,0	12,5	8,0
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	4,0	19,8	1,6	7,9	4,8	23,8	5,6	27,7	4,2	20,8	20,2
	Mavi yakalı	18,2	22,9	12,0	15,1	23,4	29,4	18,0	22,6	8,0	10,1	79,8
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	0,8	12,1	1,0	15,2	2,6	39,4	1,4	21,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,0	14,0	4,6	16,1	7,2	25,2	8,0	28,0	4,8	16,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	4,0	27,8	1,4	9,7	4,4	30,6	3,0	20,8	1,6	11,1	14,4
	Büyük ölç. İşl.	13,4	26,7	6,8	13,5	15,6	31,1	10,0	19,9	4,4	8,8	50,3
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	7,2	24,0	4,8	16,0	7,8	26,0	7,2	24,0	3,0	10,0	30,1
	4-10 yıl	9,0	20,0	6,4	14,2	14,2	31,6	10,6	23,6	4,8	10,7	45,1
	11-20 yıl	4,8	26,7	2,0	11,1	4,2	23,3	3,8	21,1	3,2	17,8	18,0
	21 (+) yıl	1,2	17,6	0,4	5,9	2,0	29,4	2,0	29,4	1,2	17,6	6,8
	Toplam	22,2		13,6		28,3		23,7		12,2		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 33. “İşyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkanım vardır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	9,4	10,2	10,8	11,8	14,6	15,9	29,7	32,2	27,5	29,8	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,8	10,0	0,8	10,0	3,8	47,5	1,6	20,0	8,0
	Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100
Yaş	15-24	1,0	8,8	0,2	1,8	2,4	2,1	3,8	33,3	4,0	35,1	11,4
	25-34	7,2	12,4	9,2	15,9	8,4	14,5	18,8	32,4	14,4	24,8	58,1
	35-44	1,4	5,7	1,6	6,6	4,4	18,0	9,0	36,9	8,0	32,8	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,6	11,5	0,2	3,8	1,4	26,9	2,2	42,3	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100
Eğitim	İlköğretim	3,2	12,1	4,6	17,4	4,0	15,2	7,0	26,5	7,6	28,8	26,5
	Lise	5,2	10,6	6,2	12,7	8,8	18,0	17,6	35,9	11,2	22,9	49,1
	Yüksekokul	1,2	15,4	0,2	2,6	0,8	10,3	3,4	43,6	2,2	28,2	7,8
	Üniversite	0,8	5,5	0,6	4,1	1,8	12,3	4,8	32,9	6,6	45,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	30,0	0,4	70,0	2,0
	Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	8,8	12,3	9,8	13,7	12,2	17,1	23,4	32,8	17,2	24,1	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	1,6	6,9	2,4	10,3	8,2	35,3	10,0	43,1	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,0	0,0	0,8	16,7	1,8	37,5	1,6	33,3	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,2	2,0	1,4	14,3	4,2	42,9	3,8	38,8	9,8
	Lif levha	1,0	10,2	0,6	6,1	1,4	14,3	5,0	51,0	1,8	18,4	9,8
	Entegre	2,0	12,7	2,6	16,5	3,2	20,3	4,2	26,6	3,8	24,1	15,8
	Mobilya	7,2	11,2	8,2	12,7	9,4	14,6	20,0	31,1	16,9	30,4	64,5
	Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	5,4	12,7	4,4	10,4	8,2	19,3	13,8	32,5	10,6	25,0	42,5
	Ege	0,8	9,5	2,0	23,8	1,0	11,9	2,0	23,8	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	1,8	9,1	3,0	5,2	8,8	44,4	5,2	26,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	2,6	21,3	1,6	13,1	4,0	32,8	3,0	24,6	12,2
	İç Anadolu	0,8	8,9	0,2	2,2	1,0	11,1	3,2	35,6	3,8	42,2	9,0
	Akdeniz	1,4	17,5	0,6	7,5	0,6	7,5	1,6	20,0	3,8	47,5	8,0
Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	1,2	5,9	1,8	8,9	6,0	29,7	10,2	50,5	20,2
	Mavi yakalı	9,4	11,8	10,4	13,1	13,6	17,1	27,5	34,4	18,8	23,6	79,8
	Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	1,6	24,2	0,4	6,1	2,0	30,3	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,4	8,4	5,0	17,5	3,4	11,9	9,2	32,2	8,6	30,1	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,2	15,3	0,8	5,6	1,6	11,1	4,8	33,3	5,0	34,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	5,2	10,4	4,2	8,4	10	19,9	17,4	34,7	13,4	26,7	50,3
	Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,8	12,7	3,2	10,7	6,2	20,7	8,8	29,3	8,0	26,7	30,1
	4-10 yıl	4,2	9,3	6,2	13,8	5,8	12,9	16,8	37,3	12,0	26,7	45,1
	11-20 yıl	2,0	11,1	1,8	10,0	2,4	13,3	5,6	31,1	6,2	34,4	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,4	5,9	1,0	14,7	2,2	32,4	2,8	41,2	6,8
	Toplam	10,4		11,6		15,4		33,5		29,1		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kismen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kismen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 34. "Yöneticim, karşılaştığım zorlukları aşmam için destek verir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	11,6	12,6	11,4	12,4	12,0	13,1	27,9	30,3	29,1	31,6	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,4	5,0	1,0	12,5	3,8	47,5	2,0	25,0	8,0
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100
Yaş	15-24	1,4	12,3	0,6	5,3	1,6	14,0	44,0	38,6	3,4	29,8	11,4
	25-34	8,0	13,8	8,6	14,8	8,0	13,8	17,6	30,3	15,8	27,2	58,1
	35-44	1,8	7,4	2,4	9,8	2,8	11,5	8,2	33,6	9,2	37,7	24,5
	45-55	1,0	19,2	0,2	3,8	0,6	11,5	1,4	26,9	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100
Eğitim	İlköğretim	3,8	14,4	4,4	16,7	2,4	9,1	7,4	28,0	8,4	31,8	26,5
	Lise	6,4	13,1	6,4	13,1	7,6	15,5	5,6	31,8	13,0	26,5	49,1
	Yüksekokul	1,0	12,8	0,4	5,1	0,4	5,1	3,8	48,7	2,2	28,2	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	0,6	4,1	2,4	16,4	4,2	28,8	6,2	42,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,4	14,6	10,6	14,8	7,4	10,4	22,6	31,7	20,4	28,6	71,5
	1001-1750	1,4	6,0	1,0	4,3	4,6	19,8	7,4	31,9	8,8	37,9	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,2	4,2	1,0	20,8	1,2	25,0	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,8	8,2	0,8	8,2	3,0	30,6	4,8	49,0	9,8
	Lif levha	1,6	16,3	0,6	6,1	1,4	14,3	5,0	51,0	1,2	12,2	9,8
	Entegre	2,6	16,5	3,4	21,5	1,8	11,4	4,8	30,4	3,2	20,3	15,8
	Mobilya	7,8	12,1	7,0	10,9	9,0	14	18,8	29,2	2,8	33,9	64,5
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100
Coğrafi bölge	Marmara	5,6	13,2	4,6	10,8	7,6	17,9	13,0	30,7	11,6	27,4	42,5
	Ege	1,0	11,9	1,6	19,0	0,6	7,1	2,0	23,8	3,2	38,1	8,4
	Batı Krd.	2,0	10,1	3,0	15,2	1,8	9,1	8,2	41,4	4,8	24,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,4	11,5	1,4	11,5	1,2	9,8	4,2	34,4	4,0	3,8	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	0,4	4,4	1,4	15,6	2,2	24,4	3,8	42,2	9,0
	Akdeniz	1,2	15,0	0,8	10,0	0,4	5,0	2,0	25,0	3,6	45,0	8,0
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,0	9,9	0,6	3,0	2,6	12,9	5,4	26,7	9,6	47,5	20,2
	Mavi yakalı	10,4	13,1	11,2	14,1	10,4	13,1	26,3	32,9	21,4	26,9	79,8
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	1,0	15,2	1,0	15,2	1,4	21,2	2,2	33,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,2	7,7	4,4	15,4	4,0	14,0	7,4	25,9	10,6	37,1	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,4	16,7	0,8	5,6	1,4	9,7	3,8	26,4	6,0	41,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	6,8	13,5	5,6	11,2	6,6	13,1	19,0	37,8	12,2	24,3	50,3
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,0	13,3	4,0	13,3	5,2	17,3	9,0	30,0	7,8	26,0	30,1
	4-10 yıl	4,8	10,7	5,6	12,4	6,0	13,3	15,0	33,3	13,6	30,2	45,1
	11-20 yıl	2,6	14,4	2,2	12,2	1,4	7,8	5,0	27,8	6,8	37,8	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	0,0	0,0	0,4	5,9	2,6	38,2	2,8	41,2	6,8
	Toplam	12,4	12,4	11,8	11,8	13,0	13,0	31,7	31,7	31,1	31,1	100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kismen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kismen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 35. “Yöneticimiz problem çözümünde düşüncelerimizi dikkate alır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	12,8	13,9	10,0	10,9	12,8	13,9	30,1	32,7	26,3	28,5	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,8	10,0	1,0	12,5	2,6	32,5	2,8	35,0	8,0
Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1		100
Yaş	15-24	1,6	14,0	0,4	3,5	2,6	22,8	4,0	35,1	2,8	24,6	11,4
	25-34	8,2	14,1	8,0	3,8	8,0	13,8	19,6	33,8	14,2	24,5	58,1
	35-44	2,6	10,7	2,2	9,0	2,4	9,8	8,0	32,8	9,2	37,7	24,5
	45-55	1,0	19,2	0,2	3,8	0,8	15,4	1,0	19,2	2,2	42,3	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1	
Eğitim	İlköğretim	4,4	16,7	4,2	15,9	2,2	8,3	7,8	29,5	7,8	29,5	26,5
	Lise	7,2	14,7	5,4	11,0	8,8	18,0	16,8	34,3	10,8	22,0	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	0,6	7,7	0,4	5,1	3,6	46,2	2,4	30,8	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	0,6	4,1	2,2	15,1	4,0	27,4	6,6	45,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,4	20,0	1,4	70,0	2,0
	Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	11,6	16,2	9,2	12,9	9,6	13,4	23,8	33,3	17,2	24,1	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	1,4	6,0	3,0	12,9	7,2	31,0	10,0	43,1	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,2	4,2	1,0	20,8	1,4	29,2	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1	
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,2	2,2	0,6	6,1	1,0	10,2	2,4	24,5	4,6	46,9	9,8
	Lif levha	1,2	12,2	1,2	12,2	0,8	8,2	4,6	46,9	2,0	20,4	9,8
	Entegre	3,0	19,0	2,4	15,2	3,0	19,0	4,2	26,6	3,2	20,3	15,8
	Mobilya	8,2	12,7	6,6	10,2	9,0	14,0	21,4	33,2	19,2	29,8	64,5
	Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1	
Coğrafi bölge	Marmara	6,4	15,1	4,4	10,4	6,4	15,1	14,6	34,4	10,6	25,0	42,5
	Ege	0,6	7,1	2,0	23,8	1,2	14,3	1,8	21,4	2,8	33,3	8,4
	Batı Krd.	3,0	15,2	2,2	11,1	2,6	13,1	7,0	35,4	5,0	25,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,4	11,5	1,2	9,8	1,2	9,8	4,2	34,4	4,2	34,4	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	0,4	4,4	1,8	20,0	2,2	24,4	3,4	37,8	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	0,6	7,5	0,6	7,5	2,8	35,0	3,0	37,5	8,0
Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,0	9,9	0,4	2,0	2,6	12,9	5,2	25,7	10,0	49,5	20,2
	Mavi yakalı	11,6	14,6	10,4	13,1	11,2	14,1	27,5	34,4	19,0	23,9	79,8
	Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	0,8	12,1	0,8	12,1	1,4	21,2	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,6	9,1	4,4	15,4	3,4	11,9	9,8	34,3	8,4	29,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,4	16,7	0,8	5,6	1,4	9,7	3,8	26,4	6,0	41,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,4	14,7	4,8	9,6	8,2	16,3	17,6	35,1	12,2	24,3	50,3
	Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,4	14,7	2,8	9,3	5,8	19,3	9,6	32,0	7,4	24,7	30,1
	4-10 yıl	5,0	11,1	6,6	14,7	5,0	11,1	5,4	34,2	13,0	28,9	45,1
	11-20 yıl	3,2	17,8	1,4	7,8	2,4	13,3	5,6	31,1	5,4	30,0	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	0,0	0,0	0,6	8,8	2,0	29,4	3,2	47,1	6,8
	Toplam		13,6		10,8		13,8		32,7		29,1	

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kismen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kismen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 36. “Şikâyetler titizlikle ve kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılır.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	13,0	14,2	10,8	11,8	16,8	18,3	6,7	25,7	27,7	30,1	92,0
	Bayan	0,8	10,0	1,2	15,0	1,2	15,0	3,0	37,5	1,8	22,5	8,0
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	0,8	7,0	1,2	10,5	5,0	43,9	3,6	31,6	11,4
	25-34	9,4	16,2	7,6	13,1	12,0	20,7	14,0	24,1	15,0	25,9	58,1
	35-44	2,8	11,5	2,6	10,7	4,4	18,0	6,2	25,4	8,4	34,4	24,5
	45-55	0,8	15,4	1,0	19,2	0,2	3,8	1,2	23,1	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100
Eğitim	İlköğretim	4,2	15,9	4,0	15,2	3,6	13,6	6,8	25,8	7,8	29,5	26,5
	Lise	7,8	15,9	5,8	11,8	10,2	20,8	12,4	25,3	12,8	26,1	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	0,6	7,7	1,0	12,8	3,2	41,0	2,2	28,2	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	1,6	11,0	2,6	17,8	4,0	27,4	5,4	37,0	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	30,0	0,2	10,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	12,4	17,4	9,8	13,7	11,6	16,2	19,2	26,9	18,4	25,8	71,5
	1001-1750	0,8	3,4	1,8	7,8	4,8	20,7	6,6	28,4	9,2	39,7	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,4	8,3	1,4	29,2	0,6	12,5	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,8	8,2	0,4	4,1	2,4	24,5	2,2	22,4	4,0	40,8	9,8
	Lif levha	2,2	22,4	0,4	4,1	2,8	28,6	3,0	30,6	1,4	14,3	9,8
	Entegre	3,2	20,3	2,8	17,7	2,6	16,5	3,4	21,5	3,8	24,1	15,8
	Mobilya	7,6	11,8	8,4	13,0	10,2	15,8	18	28,0	20,2	31,4	64,5
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100
Coğrafi bölge	Marmara	6,4	15,1	6,4	15,1	7,6	17,9	10,4	24,5	11,6	27,4	42,5
	Ege	1,4	16,7	1,6	19,0	1,0	11,9	1,8	21,4	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	2,6	13,1	1,8	9,1	5,6	28,3	4,6	23,2	5,2	26,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,6	13,1	0,6	4,9	1,0	8,2	5,0	41,0	4,0	32,8	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,0	11,1	2,2	24,4	2,4	26,7	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	1,4	17,5	0,6	7,5	0,6	7,5	2,4	30,0	3,0	37,5	8,0
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,4	6,9	1,8	8,9	3,0	14,9	5,0	24,8	9,0	44,6	20,2
	Mavi yakalı	12,4	15,6	10,2	12,8	15,0	18,8	21,6	27,1	20,4	25,6	79,8
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	1,0	15,2	1,0	15,2	1,6	24,2	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,6	9,1	4,0	14,0	3,4	11,9	8,0	28,0	10,6	37,1	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,0	20,8	1,6	11,1	1,4	9,7	2,8	19,4	5,6	38,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,2	14,3	5,4	10,8	12,2	24,3	14,2	28,3	11,2	22,3	50,3
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,2	17,3	3,8	12,7	5,8	19,3	7,4	24,7	7,8	26,0	30,1
	4-10 yıl	5,0	11,1	5,8	12,9	8,2	18,2	13,2	29,3	12,8	28,4	45,1
	11-20 yıl	3,4	18,9	1,6	8,9	3,0	16,7	3,8	21,1	6,2	34,4	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,8	11,8	1,0	14,7	2,2	32,4	2,6	38,2	6,8
	Toplam	13,8		12,0		18,0		9,7		29,5		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 37. "Yapılan fazla mesainin karşılığı verilmektedir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	19,4	21,1	12,8	13,9	11,2	12,2	18,4	20,0	30,1	32,7	92,0
	Bayan	16,0	20,0	1,4	17,5	1,2	15,0	2,0	25,0	1,8	22,5	8,0
	Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100
Yaş	15-24	3,2	28,1	1,4	12,3	1,6	14,0	3,0	26,3	2,2	19,3	11,4
	25-34	13,8	23,8	8,4	14,5	7,6	13,1	10,6	18,3	17,6	30,3	58,1
	35-44	2,8	11,5	3,6	14,8	2,8	11,5	5,6	23,0	9,6	39,3	24,5
	45-55	1,0	19,2	0,6	11,5	0,4	7,7	1,2	23,1	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100
Eğitim	İlköğretim	4,4	16,7	4,0	15,2	1,8	6,8	7,8	29,5	8,4	31,8	26,5
	Lise	10,8	22,0	6,6	13,5	6,8	13,9	9,0	18,4	15,8	32,2	49,1
	Yüksekokul	2,2	28,2	1,2	15,4	1,4	17,9	1,0	12,8	2,0	25,6	7,8
	Üniversite	3,2	21,9	2,0	13,7	2,2	15,1	2,2	15,1	5,0	34,2	14,6
	Lisansüstü	0,4	20	0,4	20,0	0,2	10,0	0,4	20,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	15,6	21,8	10,4	14,6	8,4	11,8	16,8	23,5	0,2	28,3	71,5
	1001-1750	4,0	17,2	3,0	12,9	3,4	14,7	3,2	13,8	9,6	41,4	23,2
	1751-2500	1,4	29,2	0,8	16,7	0,4	8,3	0,2	4,2	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,4	14,3	2,0	20,4	0,6	6,1	1,2	12,2	4,6	46,9	9,8
	Lif levha	2,6	26,5	1,2	12,2	1,2	12,2	1,4	14,3	3,4	34,7	9,8
	Entegre	5,2	32,9	3,0	19,0	2,8	17,7	2,8	17,7	2,0	12,7	15,8
	Mobilya	11,8	18,3	8,0	12,4	7,8	12,1	15	23,3	21,8	33,9	64,5
	Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	10,6	25,0	5,4	12,7	4,6	10,8	7,8	18,4	14,0	33,0	42,5
	Ege	1,6	19,0	1,6	19,0	0,4	4,8	1,2	14,3	3,6	42,9	8,4
	Batı Krd.	4,2	21,2	4,0	20,2	3,2	16,2	3,8	19,2	4,6	23,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	2,0	16,4	1,2	9,8	1,6	13,1	3,6	29,5	3,8	31,1	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	0,6	6,7	2,0	22,2	2,4	26,7	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	1,6	20,0	1,4	17,5	0,6	7,5	1,6	20,0	2,8	35,0	8,0
Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	4,0	19,8	2,8	13,9	2,8	13,9	2,6	12,9	8,0	39,6	20,2
	Mavi yakalı	17,0	21,4	11,4	14,3	9,6	12,1	17,8	22,4	23,8	29,9	79,8
	Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,8	12,1	0,8	12,1	1,0	15,2	3,4	5,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,4	15,4	4,2	14,7	1,4	4,9	6,4	22,4	12,2	42,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,6	25,0	18,0	12,5	1,6	11,1	2,6	18,1	4,8	33,3	14,4
	Büyük ölç. İşl.	12,4	24,7	7,4	14,7	8,6	17,1	10,4	20,7	11,4	22,7	50,3
	Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	8,8	29,3	4,2	14,0	4,8	16,0	5,8	19,3	6,4	21,3	30,1
	4-10 yıl	7,2	16,0	7,0	15,6	5,4	12,0	8,4	18,7	17,0	37,8	45,1
	11-20 yıl	4,0	22,2	2,0	11,1	1,8	10,0	4,8	26,7	5,4	30,0	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	1,0	14,7	0,4	5,9	1,4	20,6	3,0	44,1	6,8
	Toplam	21,1		14,2		12,4		20,4		31,9		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 38. "Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır." yargısına katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	26,3	28,5	15,0	16,3	11,2	12,2	24,4	26,6	15,0	16,3	92,0
	Bayan	2,0	25,0	1,0	12,5	3,0	37,5	1,6	20,0	0,4	5,0	8,0
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100
Yaş	15-24	3,2	28,1	1,4	12,3	3,8	33,3	1,6	14,0	1,4	12,3	11,4
	25-34	18,0	31,0	10,0	17,2	8,0	13,8	14,8	25,5	7,2	2,4	58,1
	35-44	5,8	23,8	3,6	14,8	2,2	9,0	8,4	34,4	4,4	18,0	24,5
	45-55	1,0	19,2	1,0	19,2	0,2	3,8	1,0	19,2	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100
Eğitim	İlköğretim	7,6	28,8	4,8	18,2	2,6	9,8	7,0	26,5	4,4	16,7	26,5
	Lise	15,8	32,2	8,4	17,1	7,2	14,7	9,8	20,0	7,8	15,9	49,1
	Yüksekokul	2,4	30,8	0,8	10,3	1,0	12,8	2,6	33,3	1,0	12,8	7,8
	Üniversite	2,2	15,1	1,8	12,3	3,2	21,9	5,6	38,4	1,8	12,3	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,2	10,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	24,8	34,7	12,8	17,9	10,6	14,8	14,4	20,2	8,8	12,3	71,5
	1001-1750	2,4	10,3	2,6	11,2	3,0	12,9	9,4	40,5	5,8	25,0	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,4	8,3	0,6	12,5	2,0	41,7	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,6	26,5	0,8	8,2	0,6	6,1	3,6	36,7	2,2	22,4	9,8
	Lif levha	4,6	46,9	0,8	8,2	0,6	6,1	2,6	26,5	1,2	12,2	9,8
	Entegre	7,0	44,3	3,2	20,3	2,2	13,9	2,8	17,7	0,6	3,8	15,8
	Mobilya	14,0	21,7	11,2	17,4	10,8	16,8	17,0	26,4	11,4	17,7	64,5
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100
Coğrafi bölge	Marmara	12,8	30,2	7,2	17,0	5,2	12,3	10,4	24,5	6,8	16,0	42,5
	Ege	0,6	7,1	2,0	23,8	1,0	11,9	3,2	38,1	1,6	9,0	8,4
	Batı Krd.	9,2	46,5	3,2	16,2	2,8	14,1	3,6	8,2	1,0	5,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,6	13,1	1,2	9,8	3,0	24,6	4,2	34,4	2,2	18,0	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	1,2	13,3	1,4	15,6	2,8	31,1	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	2,8	35,0	1,2	15,0	0,8	10,0	1,8	22,5	1,4	17,5	8,0
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,8	13,9	2,4	11,9	3,2	15,8	7,6	37,6	4,2	20,8	20,2
	Mavi yakalı	25,5	31,9	13,6	17,1	11,0	13,8	18,4	23,1	11,2	14,1	79,8
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,4	21,2	1,0	15,2	1,0	15,2	0,8	12,0	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,4	18,9	5,2	18,2	4,0	14,0	8,0	28,0	6,0	21,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,8	26,4	2,0	13,9	1,4	9,7	4,8	33,3	2,4	16,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	17,6	35,1	7,8	15,5	7,8	15,5	12,4	24,7	4,6	9,2	50,3
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	9,4	31,3	5,4	18,0	6,2	20,7	6,2	20,7	2,8	9,3	30,1
	4-10 yıl	12,4	27,6	8,0	17,8	6,0	13,3	12,2	27,1	6,4	14,2	45,1
	11-20 yıl	5,4	30,0	2,0	11,1	1,2	6,7	6,0	33,3	3,4	18,9	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	0,6	8,8	0,8	11,8	1,6	23,5	2,8	41,2	6,8
	Toplam	28,3		16,0		14,2		26,1		15,4		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 39. "İşyerindeki ücret beklentilerime uygundur." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	26,9	29,2	18,4	20,0	18,0	19,6	17,4	19,0	11,2	12,2	92,0
	Bayan	2,4	30,0	1,4	17,5	2,2	27,5	1,6	20,0	0,4	5,0	8,0
	Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100
Yaş	15-24	3,6	31,6	1,8	15,8	3,8	33,3	0,8	7,0	1,4	2,3	11,4
	25-34	19,0	32,8	11,8	20,3	12,4	21,4	10,0	17,2	4,8	8,3	58,1
	35-44	5,4	22,1	5,2	21,3	3,4	13,9	6,8	27,9	3,6	14,8	24,5
	45-55	1,0	19,2	0,8	15,4	0,6	11,5	1,4	26,9	1,4	26,9	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100
Eğitim	İlköğretim	6,6	25,0	5,6	21,2	5,0	18,9	6,0	22,7	3,2	12,1	26,5
	Lise	17,6	35,9	9,0	18,4	10,6	21,6	6,2	12,7	5,6	11,4	49,1
	Yüksekokul	2,4	30,8	1,8	23,1	1,2	15,4	1,8	23,1	0,6	7,7	7,8
	Üniversite	2,6	17,8	3,0	20,5	3,2	21,9	4,2	28,8	1,6	11,0	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,2	10,0	0,8	40,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	26,3	36,7	1,2	21,3	14,6	20,4	9,6	13,4	5,8	8,1	71,5
	1001-1750	1,8	7,8	3,8	16,4	4,8	20,7	7,6	32,8	5,2	2,4	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,8	16,7	0,8	16,7	1,6	33,3	0,6	12,5	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,8	28,6	1,8	18,4	1,2	12,2	2,6	26,5	1,4	14,3	9,8
	Lif levha	5,0	51,0	1,4	14,3	1,4	14,3	1,4	14,3	0,6	6,1	9,8
	Entegre	7,8	49,4	4,2	26,6	2,6	16,5	1,0	6,3	0,2	1,3	15,8
	Mobilya	13,6	21,1	12,4	19,3	15,0	23,3	14,0	21,7	9,4	14,6	64,5
	Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	12,4	29,2	7,6	17,9	8,8	20,8	8,4	19,8	5,2	12,3	42,5
	Ege	0,8	9,5	1,8	21,4	2,4	28,6	2,8	33,3	0,6	7,1	8,4
	Batı Krd.	10,2	51,5	4,8	24,2	3,2	16,2	1,2	6,1	0,4	2,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	2,4	19,7	2,6	21,3	2,2	18,0	2,8	23,0	2,2	18,0	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	1,6	17,8	2,2	24,4	2,0	22,2	2,2	24,4	9,0
	Akdeniz	2,4	30,0	1,4	17,5	1,4	17,5	1,8	22,5	1,0	12,5	8,0
Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,0	14,9	4,0	19,8	3,2	15,8	5,8	28,7	4,2	20,8	20,2
	Mavi yakalı	26,3	32,9	15,8	19,8	17,0	21,4	13,2	16,6	7,4	9,3	79,8
	Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	0,8	12,1	1,0	15,2	1,2	18,2	2,6	39,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,0	17,5	4,8	16,8	7,0	24,5	7,0	24,5	4,8	16,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	4,4	30,6	4,2	29,2	2,0	13,9	2,8	19,4	1,0	6,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	18,8	37,5	10,0	19,9	10,2	20,3	8,0	15,9	3,2	6,4	50,3
	Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	11,0	36,7	7,2	24,0	6,0	20,0	3,2	10,7	2,6	8,7	30,1
	4-10 yıl	11,8	26,2	8,8	19,6	9,6	21,3	10,2	22,7	4,6	10,2	45,1
	11-20 yıl	5,2	28,9	3,0	16,7	3,2	17,8	4,0	22,2	2,6	14,4	18,0
	21 (+) yıl	1,2	17,6	0,8	11,8	1,4	20,6	1,6	23,5	18,0	26,5	6,8
	Toplam	29,3		19,8		20,2		19,1		11,6		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 40. “Cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşulları göz önünde bulundurulur.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	14,2	15,5	10,6	11,5	17,4	19,0	26,9	29,2	22,8	24,8	92,0
	Bayan	0,8	10,0	1,8	22,5	2,0	25,0	2,2	27,5	1,2	15,0	8,0
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	1,8	15,8	2,8	24,6	3,4	29,8	2,8	24,6	11,4
	25-34	8,8	15,2	8,8	15,2	10,8	18,6	17,0	29,3	12,6	21,7	58,1
	35-44	3,8	15,6	1,0	4,1	4,8	19,7	7,4	30,3	7,4	30,3	24,5
	45-55	1,4	26,9	0,6	11,5	1,0	19,2	1,0	19,2	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,8
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100
Eğitim	İlköğretim	3,6	13,6	3,2	12,1	4,6	17,4	8,0	30,3	7,0	26,5	26,5
	Lise	7,2	14,7	6,4	13,1	11,0	22,4	13,0	26,5	11,4	23,3	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	1,2	15,4	1,6	20,5	1,6	20,5	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	3,4	23,3	1,2	8,2	2,0	13,7	5,4	37,0	2,6	17,8	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,4	20,0	2,0
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,4	14,6	10,0	14,0	14,0	19,6	19,4	27,2	17,6	24,6	71,5
	1001-1750	3,6	15,5	2,0	8,6	4,4	19,0	8,0	34,5	5,2	22,4	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,2	4,2	0,8	16,7	1,6	33,3	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,2	18,9	8,4	13,0	13,2	20,5	16,4	25,5	14,2	22,0	9,8
	Lif levha	1,2	12,2	0,6	6,1	2,0	20,4	4,4	44,9	1,6	16,3	9,8
	Entegre	0,8	8,2	0,4	4,1	1,2	12,2	3,0	30,6	4,4	44,9	15,8
	Mobilya	0,8	5,1	3,0	19,0	3,0	19,0	5,2	32,9	3,8	24,1	64,5
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	4,8	11,3	5,4	12,7	10,0	23,6	13,2	31,1	9,0	21,2	42,5
	Ege	0,8	9,5	0,8	9,5	1,2	14,3	1,8	21,4	3,8	45,2	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	1,8	9,1	3,6	18,2	7,4	37,4	6,4	32,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	3,8	31,1	2,2	18,0	1,4	11,5	3,6	2,5	1,2	9,8	12,2
	İç Anadolu	1,8	20,0	0,4	4,4	1,4	15,6	2,6	28,9	2,8	31,1	9,0
	Akdeniz	3,2	40,0	1,8	22,5	1,8	22,5	0,4	5,0	0,8	10,0	8,0
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	4,8	23,8	2,4	11,9	2,8	13,9	6,2	30,7	4,0	19,8	20,2
	Mavi yakalı	10,2	12,8	10,0	12,6	16,6	20,9	22,8	28,6	20,0	25,1	79,8
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,6	24,2	0,8	12,1	0,8	12,1	1,6	24,2	1,8	27,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,6	16,1	4,0	14,0	6,8	23,8	6,4	22,4	6,8	23,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,6	25,0	2,4	16,7	2,4	16,7	2,6	18,1	3,4	23,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	5,2	10,4	5,2	10,4	9,4	18,7	18,4	36,7	12,0	23,9	50,3
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,8	12,7	4,2	14,0	6,8	22,7	9,0	30,0	6,2	20,7	30,1
	4-10 yıl	5,6	12,4	6,0	13,3	8,4	18,7	3,4	29,8	11,6	25,8	45,1
	11-20 yıl	4,4	24,4	1,4	7,8	3,8	2,1	4,6	25,6	3,8	21,1	18,0
	21 (+) yıl	1,2	17,6	0,8	11,8	0,4	5,9	2,0	29,4	2,4	35,3	6,8
Toplam		15,0		12,4		19,4		29,1		24,1		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 41. "Yöneticimiz adil olmak için çaba gösterir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	17,2	18,7	10,8	11,8	16,4	17,9	22,2	24,2	25,3	27,5	92,0
	Bayan	1,4	17,5	1,4	17,5	1,4	17,5	2,0	25,0	1,8	22,5	8,0
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100
Yaş	15-24	1,2	10,5	1,2	10,5	2,0	17,5	3,4	29,8	3,6	31,6	11,4
	25-34	11,2	19,3	7,6	13,1	10,8	18,6	15,4	26,6	13,0	22,4	58,1
	35-44	4,2	17,2	2,4	9,8	4,2	17,2	4,8	19,7	8,8	36,1	24,5
	45-55	1,4	26,9	1,0	19,2	0,6	11,5	0,6	11,5	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,6	75,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100
Eğitim	İlköğretim	5,4	20,5	4,0	15,2	5,4	20,5	5,4	20,5	6,2	23,5	26,5
	Lise	9,0	18,4	6,0	12,2	9,0	18,4	12,2	24,9	12,8	26,1	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	0,6	7,7	0,6	7,7	2,6	33,3	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	2,6	17,8	1,4	9,6	2,8	19,2	3,0	20,5	4,8	32,9	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,2	10,0	0,0	0,0	1,0	50,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	14,6	20,4	9,2	12,9	12,4	17,4	18,4	25,8	16,8	23,5	71,5
	1001-1750	3,2	13,8	2,8	12,1	4,0	17,2	4,4	19,0	8,8	37,9	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	0,0	0,0	1,2	25,0	1,4	29,2	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,2	12,2	0,6	6,1	2,0	20,4	1,4	14,3	4,6	46,9	9,8
	Lif levha	1,6	16,3	1,2	12,2	1,6	16,3	3,2	32,7	2,2	22,4	9,8
	Entegre	2,0	12,7	1,6	10,1	3,2	20,3	6,2	39,2	2,8	17,7	15,8
	Mobilya	13,8	21,4	8,8	13,7	11,0	17,1	3,4	20,8	17,4	27,0	64,5
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	4,8	11,3	5,4	12,7	9,6	22,6	10,4	24,5	12,2	28,8	42,5
	Ege	1,2	14,3	1,0	11,9	2,2	26,2	0,8	9,5	3,2	38,1	8,4
	Batı Krd.	2,0	10,1	1,8	9,1	2,6	13,1	7,6	38,4	5,8	29,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	5,2	42,6	1,2	9,8	1,2	9,8	2,8	23	1,8	14,8	12,2
	İç Anadolu	1,8	20,0	0,8	8,9	1,2	13,3	2,0	22,2	3,2	35,6	9,0
	Akdeniz	3,6	45,0	2,0	25,0	1,0	12,5	0,6	7,5	0,8	10,0	8,0
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	5,0	24,8	2,0	9,9	3,2	15,8	4,0	19,8	6,0	29,7	20,2
	Mavi yakalı	13,6	17,1	10,2	12,8	14,6	18,3	20,2	25,4	21,0	26,4	79,8
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,4	21,2	0,6	9,1	0,4	6,1	1,6	24,2	2,6	39,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,8	20,3	4,4	15,4	5,2	18,2	4,2	14,7	9,0	31,5	28,7
	Orta ölç. İşl.	4,0	27,8	2,2	15,3	2,6	18,1	1,8	12,5	3,8	26,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,4	14,7	5,0	10,0	9,6	19,1	16,6	33,1	11,6	23,1	50,3
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,2	17,3	3,8	12,7	5,4	18,0	10,4	34,7	5,2	17,3	30,1
	4-10 yıl	6,8	15,1	6,2	13,8	8,2	18,2	9,8	21,8	14,0	31,1	45,1
	11-20 yıl	4,8	26,7	1,8	10,0	3,6	20,0	3,0	16,7	4,8	26,7	18,0
	21 (+) yıl	1,8	26,5	0,4	5,9	0,6	8,8	1,0	14,7	3,0	44,1	6,8
	Toplam	18,6		12,2		17,8		24,3		27,1		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 42. “Çalışanlara yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	17,6	19,2	15,8	17,2	10,0	10,9	24,0	26,1	24,4	26,6	92,0
	Bayan	1,2	15,0	1,6	20,0	1,2	15,0	1,8	22,5	2,2	27,5	8,0
Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7		100
Yaş	15-24	2,2	19,3	2,0	17,5	1,6	14,0	2,0	17,5	3,6	31,6	11,4
	25-34	10,8	18,6	11,6	20,0	6,8	11,7	15,6	26,9	13,2	22,8	58,1
	35-44	4,2	17,2	2,6	10,7	2,2	9,0	7,2	29,5	8,2	33,6	24,5
	45-55	1,2	23,1	1,0	19,2	0,6	11,5	0,8	15,4	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7	
Eğitim	İlköğretim	4,0	15,2	5,8	22,0	3,6	13,6	6,6	25,0	6,4	24,2	26,5
	Lise	11,0	22,4	7,4	15,1	5,4	11,0	12,0	24,5	13,2	26,9	49,1
	Yüksekokul	1,2	15,4	1,6	20,5	0,8	10,3	2,4	30,8	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	2,6	17,8	2,4	16,4	1,0	6,8	3,8	26,0	4,8	32,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,4	20,0	1,0	50,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	15,6	21,8	14,6	20,4	7,6	10,6	17,0	23,8	16,6	23,2	71,5
	1001-1750	2,6	11,2	2,4	10,3	3,0	12,9	7,2	31,0	8,0	34,5	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,4	8,3	0,4	8,3	1,6	33,3	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7	
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,2	12,2	0,6	6,1	0,0	0,0	3,6	36,7	4,4	44,9	9,8
	Lif levha	1,6	16,3	1,0	10,2	1,4	14,3	3,2	32,7	2,6	26,5	9,8
	Entegre	4,0	25,3	3,4	2,5	1,0	6,3	4,4	27,8	3,0	19,0	15,8
	Mobilya	12,0	18,6	12,4	19,3	8,8	13,7	14,6	22,7	16,6	25,8	64,5
	Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7	
Coğrafi bölge	Marmara	7,2	17,0	7,4	17,5	5,2	12,3	10,0	23,6	12,6	29,7	42,5
	Ege	1,6	19,0	1,8	21,4	0,0	0,0	1,8	21,4	3,2	38,1	8,4
	Batı Krd.	2,8	14,1	2,2	11,1	1,2	6,1	8,0	40,4	5,6	28,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	3,0	24,6	2,6	21,3	2,4	19,7	2,8	23,0	1,4	11,5	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	1,4	15,6	1,2	13,3	2,2	24,4	3,6	40,0	9,0
	Akdeniz	3,6	45,0	2,0	25,0	1,2	15,0	1,0	12,5	0,2	2,5	8,0
	Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7	
Pozisyon	Beyaz yakalı	4,2	20,8	3,4	16,8	1,6	7,9	48,0	23,8	6,2	30,7	20,2
	Mavi yakalı	14,6	18,3	14,0	17,6	9,6	12,7	21,0	26,4	20,4	25,6	79,8
	Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	1,2	18,2	0,2	3,0	1,4	21,2	3,2	48,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	6,2	21,7	6,0	21,0	3,8	13,3	5,4	18,9	7,2	25,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,6	25,0	3,0	20,8	1,0	6,9	3,0	20,8	3,8	26,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	8,4	16,7	7,2	14,3	6,2	12,4	16,0	31,9	12,4	24,7	50,3
	Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,8	19,3	6,2	20,7	2,8	9,3	9,2	30,7	6,0	20,0	30,1
	4-10 yıl	7,8	17,3	7,6	16,9	6,8	15,1	10,0	22,2	12,8	28,4	45,1
	11-20 yıl	4,4	24,4	2,8	15,6	1,0	5,6	4,8	26,7	5,0	27,8	18,0
	21 (+) yıl	0,8	11,8	0,8	11,8	0,6	8,8	1,8	26,5	2,8	41,2	6,8
	Toplam		18,8		17,4		11,2		25,9		26,7	

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 43. "Görev dağılımında adil davranılır." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	15,4	16,8	16,2	17,6	14,2	15,5	27,3	29,6	18,8	20,5	92,0
	Bayan	0,8	10,0	2,2	27,5	1,8	22,5	2,6	32,5	0,6	7,5	8,0
	Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100
Yaş	15-24	1,0	8,8	2,2	19,3	3,2	28,1	2,8	24,6	2,2	19,3	11,4
	25-34	9,8	16,9	11,8	20,3	9,0	15,5	17,8	30,7	9,6	16,6	58,1
	35-44	3,6	14,8	3,4	13,9	3,0	12,3	8,4	34,4	6,0	24,6	24,5
	45-55	1,2	23,1	0,8	15,4	0,8	15,4	0,8	15,4	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,6	75,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100
Eğitim	İlköğretim	4,4	16,7	5,6	21,2	4,6	17,4	7,4	28,0	4,4	16,7	26,5
	Lise	0,8	10,3	1,4	17,9	1,0	12,8	14,6	29,8	9,0	18,4	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	1,4	17,9	1,0	12,8	2,6	33,3	2,0	25,6	7,8
	Üniversite	2,4	16,4	2,4	16,4	1,8	12,3	4,6	31,5	3,4	23,3	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,2	10,0	0,4	20,0	0,6	30,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	12,0	16,8	14,4	20,2	11,8	16,5	21,4	30,0	11,8	16,5	71,5
	1001-1750	3,8	16,4	3,2	13,8	3,6	15,5	6,2	26,7	6,4	27,6	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,8	16,7	0,6	12,5	1,8	37,5	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,8	8,2	1,4	14,3	0,8	8,2	3,2	32,7	3,6	36,7	9,8
	Lif levha	1,0	10,2	2,2	22,4	3,0	30,6	2,6	26,5	1,0	10,2	9,8
	Entegre	2,6	16,5	3,0	19,0	2,2	13,9	4,8	30,4	3,2	20,3	15,8
	Mobilya	11,8	18,3	11,8	18,3	10,0	15,5	19,2	29,8	11,6	18,0	64,5
	Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100
Coğrafi bölge	Marmara	5,6	13,2	7,0	16,5	6,6	15,6	14,4	34,0	8,8	20,8	42,5
	Ege	1,6	19,0	1,8	21,4	0,6	7,1	1,8	2,4	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	1,2	6,1	3,4	17,2	4,0	20,2	7,2	36,4	4,0	20,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	3,8	31,1	2,6	21,3	2,0	16,4	3,2	26,2	0,6	4,9	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	1,0	11,1	1,4	15,6	2,6	8,9	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	3,0	37,5	2,6	32,5	1,4	17,5	0,6	7,5	0,4	5,0	8,0
Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	4,0	19,8	3,8	18,8	2,2	10,9	5,2	25,7	5,0	24,8	20,2
	Mavi yakalı	12,2	15,3	14,6	18,3	13,8	17,3	24,6	30,9	14,4	18,1	79,8
	Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	0,8	12,1	1,2	18,2	1,4	21,2	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,6	19,6	6,0	21,0	3,4	11,9	8,4	29,4	5,2	18,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,8	26,4	3,2	22,2	2,0	13,9	3,0	20,8	2,4	16,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	5,6	11,2	8,4	16,7	9,4	18,7	17,0	33,9	9,8	19,5	50,3
	Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,4	18,0	4,6	15,3	5,6	18,7	10,4	34,7	4,0	13,3	30,1
	4-10 yıl	5,6	12,4	9,8	21,8	8,4	18,7	2,0	26,7	9,2	20,4	45,1
	11-20 yıl	4,2	23,3	3,4	18,9	1,4	7,8	5,6	31,1	3,4	18,9	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	0,6	8,8	0,6	8,8	1,8	26,5	2,8	41,2	6,8
	Toplam	16,2		18,4		16,1		29,9		19,4		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 44. "Ceza ve ödül uygulamalarında adil davranılır." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	21,0	22,9	13,6	14,8	19,0	20,7	23,2	25,3	15,0	16,3	92,0
	Bayan	1,0	12,5	2,8	35,0	2,0	25,0	1,6	20,0	0,6	7,5	8,0
	Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100
Yaş	15-24	2,0	17,5	1,4	12,3	3,2	28,1	2,8	24,6	2,0	17,5	11,4
	25-34	5,2	21,3	4,0	16,4	13,2	22,8	14,6	25,2	7,0	12,1	58,1
	35-44	5,2	21,3	4,0	16,4	3,2	13,1	6,4	26,2	5,6	23,0	24,5
	45-55	1,6	30,8	0,4	7,7	1,2	23,1	1,0	19,2	1,0	19,2	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100
Eğitim	İlköğretim	5,8	22,0	4,2	15,9	4,8	18,2	7,8	29,5	3,8	14,4	26,5
	Lise	12,6	25,7	7,8	15,9	9,6	19,6	11,6	23,7	7,4	15,1	49,1
	Yükseköğretim	1,4	17,9	1,0	12,8	2,0	25,6	2,0	25,6	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	2,2	15,1	3,0	20,5	4,0	27,4	2,8	19,2	2,6	17,8	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,6	30,0	0,6	30,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	18,2	25,5	11,8	16,5	14,6	20,4	16,6	23,2	10,2	14,3	71,5
	1001-1750	3,0	12,9	3,8	16,4	4,6	19,8	7,2	31,0	4,6	19,8	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	0,8	16,7	1,6	33,3	0,8	16,7	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,0	20,4	1,2	12,2	1,6	16,3	2,0	20,4	3,0	30,6	9,8
	Lif levha	2,4	24,5	1,4	14,3	2,4	24,5	3,2	32,7	0,4	4,1	9,8
	Entegre	4,4	27,8	2,6	16,5	3,6	22,8	4,0	25,3	1,2	7,6	15,8
	Mobilya	13,2	20,5	11,2	17,4	13,4	20,8	15,6	24,2	11,0	17,1	64,5
	Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	9,2	21,7	7,8	18,4	8,2	19,3	10,6	25,0	6,6	15,6	42,5
	Ege	1,0	11,9	1,0	11,9	1,6	19,0	2,6	31,0	2,2	26,2	8,4
	Batı Krd.	4,0	20,2	2,4	12,1	5,2	26,3	6,0	30,3	2,2	11,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	4,2	34,4	2,6	21,3	1,0	8,2	3,8	31,1	0,6	4,9	12,2
	İç Anadolu	1,6	17,8	0,6	6,7	3,4	37,8	1,4	15,6	2,0	22,2	9,0
	Akdeniz	2,0	25,0	2,0	25,0	1,6	20,0	0,4	5,0	2,0	25,0	8,0
Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	4,2	20,8	3,6	17,8	5,0	24,8	3,6	17,8	3,8	18,8	20,2
	Mavi yakalı	17,8	22,4	12,8	16,1	16,0	20,1	21,2	26,6	11,8	14,8	79,8
	Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	1,4	21,2	0,8	12,1	1,8	27,3	1,6	24,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,4	18,9	5,6	19,6	5,0	17,5	7,8	27,3	4,8	16,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	4,6	31,9	2,6	18,1	2,4	16,7	1,4	9,7	3,4	23,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	11,0	21,9	6,8	13,5	12,8	25,5	13,8	27,5	5,8	11,6	50,3
	Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	7,2	24,0	5,0	16,7	8,6	28,7	6,0	20,0	3,2	10,7	30,1
	4-10 yıl	7,6	16,9	8,2	18,2	7,8	17,3	14,0	31,1	7,4	16,4	45,1
	11-20 yıl	5,6	31,1	2,4	13,3	3,2	17,8	4,0	22,2	2,8	15,6	18,0
	21 (+) yıl	1,6	23,5	0,8	11,8	1,4	20,6	0,8	11,8	2,2	32,4	6,8
	Toplam	22,1		16,4		21,1		24,8		15,6		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 45. “Mesai arkadaşlarımla işbirliği ve iletişim konusunda sorun yaşamam.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	3,2	3,5	3,8	4,1	4,4	4,8	21,8	23,7	58,7	63,8	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,2	2,5	0,6	7,5	2,0	25,0	5,2	65,0	8,0
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	0,6	5,3	0,6	5,3	2,2	19,3	7,8	68,4	11,4
	25-34	2,4	4,1	2,8	4,8	2,6	4,5	14,8	25,5	35,5	61,0	58,1
	35-44	0,4	1,6	0,4	1,6	1,4	5,7	6,0	24,6	16,2	66,4	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,2	3,8	0,4	7,7	0,8	15,4	3,6	69,2	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	100	0,8
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100
Eğitim	İlköğretim	0,4	1,5	0,8	3,0	1,0	3,8	8,4	31,8	5,8	59,8	26,5
	Lise	1,4	2,9	2,4	4,9	3,4	6,9	11,0	22,4	30,9	62,9	49,1
	Yükseköğretim	0,6	7,7	0,4	5,1	0,0	0,0	0,8	10,3	6,0	76,9	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	0,4	2,7	0,4	2,7	3,4	23,3	9,8	67,1	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,2	10,0	1,4	70,0	2,0
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	1,8	2,5	2,8	3,9	3,4	4,8	17,6	24,6	45,9	64,1	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	1,2	5,2	1,4	6,0	4,8	20,7	13,8	63,8	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,0	0,0	0,2	4,2	1,4	29,2	3,0	62,5	4,8
	2501-(+)	0,2	50	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,2	2,0	0,4	4,1	1,8	18,4	7,2	73,5	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	0,2	2,0	0,6	6,1	2,2	22,4	6,8	69,4	9,8
	Entegre	0,6	3,8	0,3	2,5	0,8	5,1	3,0	19,0	11,0	69,6	15,8
	Mobilya	2,4	3,7	3,2	5	3,2	5,0	16,8	26,1	38,9	60,2	64,5
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	1,6	3,8	2,6	6,1	3,4	8,0	12,4	29,2	22,4	52,8	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,2	2,4	0,0	0,0	1,0	11,9	7,0	83,3	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	0,2	1,0	0,6	3,0	4,0	20,3	14,8	74,7	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,2	1,6	0,2	1,6	0,2	1,6	2,8	23,0	8,8	72,1	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,6	6,7	0,6	6,7	2,8	31,1	4,8	53,3	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	0,2	2,5	0,2	2,5	0,8	10,0	6,0	75,0	8,0
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,4	6,9	0,4	2,0	0,6	3,0	3,6	17,8	14,2	70,3	20,2
	Mavi yakalı	1,8	2,3	3,6	4,5	4,4	5,5	20,2	25,4	49,7	62,3	79,8
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,6	9,1	0,6	9,1	1,2	18,2	4,2	63,6	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,0	3,5	1,6	5,6	1,6	5,6	7,6	26,6	16,8	58,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,0	6,9	0,4	2,8	0,4	2,8	2,2	15,3	10,4	72,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,2	2,4	1,4	2,8	2,4	4,8	12,8	25,5	32,5	64,5	50,3
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,2	4,0	1,0	3,3	2,0	6,7	6,8	22,7	19,0	63,3	30,1
	4-10 yıl	1,2	2,7	2,4	5,3	2,0	4,4	10,6	23,6	28,9	64,0	45,1
	11-20 yıl	0,8	4,4	0,4	2,2	0,8	4,4	5,0	27,8	11,0	61,1	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,2	2,9	0,2	2,9	1,4	20,6	5,0	73,5	6,8
	Toplam	3,2		4,0		5,0		23,9		63,9		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 46. "Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir." yargısına ilişkin katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,0	5,4	3,8	4,1	5,2	5,7	23,6	25,7	54,3	59,0	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,6	7,5	0,0	0,0	1,8	22,5	5,6	70,0	8,0
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	0,0	0,0	0,6	5,3	3,0	26,3	7,4	64,9	11,4
	25-34	3,0	5,2	2,8	4,8	2,8	4,8	15,4	26,6	34,1	58,6	58,1
	35-44	0,8	3,3	1,0	4,1	1,6	6,6	5,2	21,3	15,8	64,8	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,6	11,5	0,2	3,8	1,6	30,8	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100
Eğitim	İlköğretim	1,8	6,8	0,8	3,0	1,4	5,3	7,0	26,5	1,4	58,3	26,5
	Lise	2,0	4,1	2,2	4,5	2,6	5,3	12,0	24,5	30,3	61,6	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	0,4	5,1	0,0	0,0	1,6	20,5	5,0	64,1	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	0,6	4,1	1,2	8,2	4,2	28,8	18,2	56,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,0	0,0	0,6	30,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,4	4,8	2,4	3,4	2,8	3,9	18	25,2	44,9	62,7	71,5
	1001-1750	1,2	5,2	1,6	6,9	2,0	8,6	6,0	25,9	12,4	53,4	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,4	8,3	0,2	4,2	1,2	25,0	2,6	54,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,6	6,1	0,2	2,0	1,4	14,3	7,4	75,5	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	0,6	6,1	0,8	8,2	3,0	30,6	5,2	53,1	9,8
	Entegre	0,6	3,8	0,4	2,5	1,0	6,3	4,6	29,1	9,2	58,2	15,8
	Mobilya	4,0	6,2	2,8	4,3	3,2	5,0	16,4	25,5	38,1	59,0	64,5
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,0	4,7	3,0	7,1	2,8	6,6	11,6	27,4	23,0	54,2	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,6	7,1	0,0	0,0	1,4	16,7	6,2	73,8	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	0,4	2,0	0,6	3,0	5,6	28,3	12,6	63,6	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,8	6,6	0,0	0,0	0,4	3,3	3,4	27,9	7,6	62,3	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,2	2,2	1,4	15,6	1,8	20,0	5,2	57,8	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	0,2	2,5	0,0	0,0	16,0	20,0	5,2	65,0	8,0
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	1,2	5,9	1,2	5,9	6,0	29,7	10,8	53,5	20,2
	Mavi yakalı	4,0	5,0	3,2	4,0	4,0	5,0	19,4	24,4	49,1	61,6	79,8
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,2	3,0	0,4	6,1	1,6	24,2	4,2	63,6	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,2	7,7	1,4	4,9	1,0	3,5	7,8	27,1	16,2	56,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	1,2	8,3	0,6	4,2	2,8	19,4	8,6	59,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,4	2,8	1,6	3,2	3,2	6,4	13,2	26,3	30,9	61,4	50,3
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,4	4,7	1,0	3,3	1,4	4,7	8,2	27,3	18,0	60,0	30,1
	4-10 yıl	1,8	4,0	2,6	5,8	2,4	5,3	12,2	27,1	26,1	57,8	45,1
	11-20 yıl	1,4	7,8	0,4	2,2	1,2	6,7	3,0	16,7	12,0	66,7	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,4	2,9	0,2	2,9	2,0	29,4	3,8	55,9	6,8
	Toplam	5,0		4,4		5,2		25,5		59,9		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 47. "Üstlerimle ilişkilerimde rahatım." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	7,0	7,6	5,4	5,9	3,8	4,1	24,6	26,8	51,1	55,6	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,8	10	0,0	0,0	3,0	37,5	4,2	52,5	8,0
	Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100
Yaş	15-24	1,2	10,5	0,8	7,0	0,2	1,8	3,8	33,3	5,4	47,4	11,4
	25-34	4,4	7,6	3,8	6,6	2,4	4,1	17,4	30,0	30,1	51,7	58,1
	35-44	0,8	3,3	1,2	4,9	1,0	4,1	5,4	22,1	16,0	65,6	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,4	7,7	0,2	3,8	1,0	19,2	3,0	57,7	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	100	0,8
	Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100
Eğitim	İlköğretim	1,0	3,8	1,8	6,8	0,6	2,3	6,2	23,5	16,8	63,6	26,5
	Lise	3,4	6,9	3,2	6,5	2,4	4,9	16,6	33,9	23,4	47,8	49,1
	Yükseköğretim	1,2	15,4	0,2	2,6	0,2	2,6	1,2	15,4	5,0	64,1	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	0,6	4,1	0,6	4,1	3,4	23,3	8,8	60,3	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,4	20,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,6	6,4	4,4	6,2	2,6	3,6	21,6	30,3	38,3	53,5	71,5
	1001-1750	2,0	8,6	1,6	6,9	1,0	4,3	4,6	19,8	14,0	60,3	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,2	4,2	0,2	4,2	1,4	29,2	2,8	58,3	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,8	8,2	0,0	0,0	1,8	18,4	7,0	71,4	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	0,0	0,0	0,6	6,1	3,8	38,8	4,8	49,0	9,8
	Entegre	1,0	6,3	1,4	8,9	1,2	7,6	5,6	35,4	6,6	41,8	15,8
	Mobilya	5,2	8,1	4,0	6,2	2,0	3,1	16,4	25,5	36,9	57,1	64,5
	Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,6	8,5	3,4	8,0	2,2	5,2	13,8	32,5	9,4	45,8	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,4	4,8	0,0	0,0	1,0	11,9	6,8	81,0	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	1,2	6,1	0,2	1,0	6,6	33,3	11,2	56,6	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,8	6,6	0,2	1,6	0,6	4,9	3,2	26,2	7,4	60,7	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	1,0	11,1	0,2	2,2	1,6	17,8	5,2	57,8	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	0,0	0,0	0,6	7,5	1,4	17,5	15,2	65,0	8,0
Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,0	9,9	1,0	5,0	0,6	3,0	3,6	17,8	13,0	64,4	20,2
	Mavi yakalı	5,0	6,3	5,2	6,5	3,2	4,0	24,0	30,2	42,3	53,0	79,8
	Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,4	6,1	0,2	3,0	1,4	21,2	4,0	60,6	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,4	8,4	2,0	7,0	0,0	0,0	8,2	28,7	16,0	55,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,4	9,7	0,0	0,0	1,0	6,9	3,6	25,0	8,4	58,3	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,6	5,2	3,8	7,6	2,6	5,2	14,4	28,7	26,9	53,4	50,3
	Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,4	8,0	2,0	6,7	1,8	6,0	10,8	36,0	13,0	43,3	30,1
	4-10 yıl	2,2	4,9	3,4	7,6	1,8	4,0	11,6	25,8	26,1	57,8	45,1
	11-20 yıl	2,0	11,1	0,6	3,3	0,2	1,1	4,4	24,4	10,8	60,0	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,2	2,9	0,0	0,0	0,8	11,8	5,4	79,4	6,8
	Toplam	7,0		6,2		3,8		27,7		55,3		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 48. “Boş zamanlarımı diğer insanlarla geçirmekten zevk alırım.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,0	5,4	6,0	6,5	9,8	10,7	35,9	39	35,3	38,3	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,8	10,0	0,4	5,0	2,6	32,5	4,0	50,0	8,0
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	1,0	8,8	1,6	14,0	4,0	35,1	4,4	38,6	11,4
	25-34	3,4	5,9	4,0	6,9	6,0	10,3	20,4	35,2	24,2	41,7	58,1
	35-44	0,8	3,3	1,6	6,6	2,2	9,0	11,8	48,4	8,0	32,8	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,2	3,8	0,2	3,8	2,2	42,3	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100
Eğitim	İlköğretim	1,2	4,5	1,8	6,8	2,0	7,6	11,0	41,7	10,4	39,4	26,5
	Lise	2,4	4,9	3,0	6,1	5,0	10,2	18,6	38,0	20,0	40,8	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	1,0	12,8	0,6	7,7	3,0	38,5	28,0	35,9	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	1,0	6,8	2,4	16,4	4,8	32,9	5,4	37,0	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,0	4,2	5,0	7,0	5,2	7,3	28,5	39,8	29,9	41,7	71,5
	1001-1750	1,8	7,8	1,0	4,3	3,6	15,5	8,6	37,1	8,2	35,3	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,8	16,7	1,2	5,0	1,4	29,2	1,0	20,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	1,0	10,2	0,4	4,1	5,2	53,1	3,0	30,6	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	1,2	12,2	1,2	12,2	2,0	20,4	4,6	46,9	9,8
	Entegre	0,6	3,8	1,2	7,6	2,0	12,7	5,2	32,9	6,8	41,3	15,8
	Mobilya	3,6	5,6	3,4	5,3	6,6	10,2	26,1	40,4	24,8	38,5	64,5
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,4	8,0	2,4	5,7	5,0	11,8	17,6	41,5	14,0	33,0	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,6	7,1	0,6	7,1	3,0	35,7	4,2	50,0	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	2,0	10,1	1,8	9,1	7,2	36,4	8,4	42,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,2	1,6	1,0	8,2	1,4	11,5	4,2	34,4	5,4	44,3	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,4	4,4	0,8	8,9	3,8	42,2	3,6	40,0	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	0,4	5,0	0,6	7,5	2,6	32,5	3,6	45,0	8,0
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,2	5,9	1,0	5,0	3,4	16,8	7,2	35,6	7,4	36,6	20,2
	Mavi yakalı	4,0	5,0	5,8	7,3	6,8	8,5	31,3	39,2	31,9	39,9	79,8
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,6	9,1	0,6	9,1	2,2	33,3	3,0	45,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,0	3,5	1,4	4,9	3,4	11,9	10,8	37,8	12,0	42,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	12,5	0,6	4,2	1,0	6,9	6,0	41,7	5,0	34,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,2	4,4	4,2	8,4	5,2	10,4	19,4	38,6	19,2	38,2	50,3
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,8	6,0	1,6	5,3	3,0	10,0	11,6	38,7	12,0	40,0	30,1
	4-10 yıl	2,0	4,4	3,8	8,4	5,8	12,9	14,6	32,4	18,8	41,8	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	1,0	5,6	1,2	6,7	9,2	51,1	5,4	30,0	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,4	5,9	0,2	2,9	3,0	44,1	3,0	44,1	6,8
	Toplam	5,2		6,8		10,2		38,5		39,3		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 49. “Çalışanlar işle ilgili olarak sürekli bilgilendirilmektedirler.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	6,0	6,5	7,2	7,8	9,6	10,5	32,3	35,1	36,9	40,1	92,0
	Bayan	0,6	7,5	0,6	7,5	1,2	15,0	2,4	30,0	3,2	40,0	8,0
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	0,6	5,3	1,8	15,8	4,0	35,1	4,6	40,4	11,4
	25-34	4,8	8,3	5,4	9,3	6,4	11,0	20,0	34,5	21,4	36,9	58,1
	35-44	1,0	4,1	1,6	6,6	2,2	9,0	9,0	36,9	10,6	43,4	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,2	3,8	0,2	3,8	1,6	30,8	2,8	53,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100
Eğitim	İlköğretim	0,4	1,5	2,0	7,6	3,4	12,9	8,8	33,3	11,8	44,7	26,5
	Lise	3,8	7,8	4,4	9,0	6,0	12,2	16,4	33,5	18,4	37,6	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,4	5,1	0,6	7,7	2,6	33,3	3,6	46,2	7,8
	Üniversite	1,6	11,0	1,0	6,8	0,8	5,5	6,0	41,1	5,2	35,6	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	40,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,2	5,9	5,6	7,8	8,8	12,3	24,2	33,9	28,7	40,1	71,5
	1001-1750	2,0	8,6	1,2	5,2	1,8	7,8	7,6	32,8	10,6	45,7	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,8	16,7	0,2	4,2	2,6	54,2	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,6	6,1	0,6	6,1	1,0	10,2	2,2	22,4	5,4	55,1	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	1,4	14,3	1,2	12,2	3,8	38,8	3,0	30,6	9,8
	Entegre	1,4	8,9	1,0	6,3	1,2	7,6	6,2	39,2	6,0	38,0	15,8
	Mobilya	4,2	6,5	4,8	7,5	7,4	11,5	22,4	34,8	25,7	39,8	64,5
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,4	8,0	4,8	11,3	5,6	13,2	16,0	37,7	12,6	29,7	42,5
	Ege	0,4	4,8	0,2	2,4	0,4	4,8	1,4	16,7	6,0	71,4	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	1,4	7,1	2,0	10,1	8,2	41,4	7,6	38,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,6	4,9	0,2	1,6	0,6	4,9	4,2	34,4	6,6	54,1	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	0,8	8,9	0,6	6,7	2,8	31,1	3,6	40,0	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	0,4	5,0	1,6	20,0	2,0	25,0	3,6	45,0	8,0
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,8	8,9	1,4	6,9	1,0	5,0	7,4	36,6	8,6	42,6	20,2
	Mavi yakalı	4,8	6,0	6,4	8,0	9,8	12,3	27,3	34,2	31,5	39,4	79,8
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,2	3,0	1,0	15,2	3,0	45,5	2,2	33,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,2	4,2	2,0	7,0	3,8	13,3	9,2	32,2	12,4	43,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	12,5	1,6	11,1	1,4	9,7	2,8	19,4	6,8	47,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,4	6,8	4,0	8,0	4,6	9,2	19,6	39,0	18,6	37,1	50,3
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,0	6,7	2,0	6,7	3,6	12,0	12,2	40,7	10,2	34,0	30,1
	4-10 yıl	3,0	6,7	4,8	10,7	3,8	8,4	15,0	33,3	18,4	40,9	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	1,0	5,6	2,8	15,6	5,2	28,9	7,8	43,3	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,0	0,0	0,6	8,8	2,2	32,4	3,6	52,9	6,8
	Toplam	6,6		7,8		10,8		34,7		40,1		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 50. “İşyerinde dini inanış ve yükümlülüklerimi yerine getirmede sorun yaşamıyorum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,8	6,3	2,6	2,8	3,4	3,7	11,8	12,9	68,3	74,3	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,2	2,5	0,0	0,0	0,6	7,5	7,2	90,0	8,0
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	0,6	5,3	1,2	10,5	1,0	8,8	7,8	68,4	11,4
	25-34	3,6	6,2	1,6	2,8	1,4	2,4	7,2	12,4	44,3	76,2	58,1
	35-44	1,0	4,1	0,6	2,5	0,8	3,3	3,2	13,1	18,8	77,0	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	19,2	3,8	73,1	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	100	0,8
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100
Eğitim	İlköğretim	1,0	3,8	0,0	0,0	1,0	3,8	4,0	15,2	20,4	77,3	26,5
	Lise	3,4	6,9	2,0	4,1	2,0	4,1	6,4	13,1	35,3	71,8	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,4	5,1	0,0	0,0	0,4	5,1	6,4	82,1	7,8
	Üniversite	0,8	5,5	0,4	2,7	0,4	2,7	1,4	9,6	11,6	79,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,8	90,0	2,0
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,6	5,0	2,2	3,1	2,2	3,1	8,2	11,5	55,3	77,3	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	0,2	0,9	1,0	4,3	3,6	15,5	16,8	72,4	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,2	4,2	0,2	4,2	0,6	12,5	3,2	66,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,2	2,0	0,0	0,0	0,6	6,1	8,8	89,8	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	0,2	2,0	0,4	4,1	1,2	12,2	7,4	75,5	9,8
	Entegre	1,2	7,6	0,8	5,1	0,4	2,5	1,6	10,1	11,8	74,7	15,8
	Mobilya	3,8	5,9	1,6	2,5	2,6	4,0	9,0	14,0	47,5	73,6	64,5
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,0	4,7	1,4	3,3	2,4	5,7	7,6	17,9	28,1	68,4	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,2	2,4	0,2	2,4	0,6	7,1	7,2	85,7	8,4
	Batı Krd.	1,6	8,1	0,8	4,0	0,4	2,0	1,8	9,1	15,2	76,8	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	0,2	1,6	0,2	1,6	0,6	4,9	10,8	88,5	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	13,3	7,2	80,0	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	0,2	2,5	0,2	2,5	0,6	7,5	6,0	75,0	8,0
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	0,6	3,0	0,4	2,0	1,6	7,9	16,6	82,2	20,2
	Mavi yakalı	4,8	6,0	2,2	2,8	3,0	3,8	10,8	13,6	58,9	73,9	79,8
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,6	9,1	0,0	0,0	1,2	18,2	4,4	66,7	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,6	5,6	0,8	2,8	2,2	7,7	4,2	14,7	19,8	69,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	0,4	2,8	0,2	1,4	2,2	15,3	10,4	72,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,6	5,2	1,0	2,0	1,0	2,0	4,8	9,6	40,9	81,3	50,3
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,8	9,3	0,8	2,7	1,4	4,7	3,0	10,0	22,0	73,3	30,1
	4-10 yıl	2,2	4,9	1,4	3,1	1,6	3,6	7,4	16,4	32,5	72,0	45,1
	11-20 yıl	0,6	3,3	0,6	3,3	0,4	2,2	1,6	8,9	14,8	82,2	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	5,9	6,2	91,2	6,8
	Toplam	5,8		2,8		3,4		12,4		75,6		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 51. “İşyerinde kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz kalmamaktayım.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	9,6	10,5	4,8	5,2	4,8	5,2	21,4	23,3	51,3	55,8	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,2	2,5	0,6	7,5	2,0	25,0	4,4	55,0	8,0
Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	0,4	3,5	0,8	7,0	3,2	28,1	6,2	54,4	11,4
	25-34	7,4	12,8	3,6	6,2	3,2	5,5	13,6	23,4	30,3	52,1	58,1
	35-44	1,6	6,6	1,0	4,1	1,2	4,9	5,0	20,5	15,6	63,9	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,0	0,0	0,2	3,8	1,4	26,9	3,0	57,7	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7	
Eğitim	İlköğretim	3,6	13,6	1,4	5,3	0,4	1,5	7,0	26,5	14,0	53,0	26,5
	Lise	4,4	9,0	2,8	5,7	3,8	7,8	11,4	23,3	26,7	54,3	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	0,2	2,6	0,4	5,1	1,4	17,9	5,0	64,1	7,8
	Üniversite	1,6	11,0	0,6	4,1	0,6	4,1	2,8	19,2	9,0	61,6	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,8	40,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	8,8	12,3	3,6	5,0	3,0	4,2	17,4	24,4	38,7	54,1	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	1,0	4,3	2,0	8,6	5,0	21,6	14,2	61,2	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,4	8,3	0,4	8,3	1,0	20,8	2,6	54,2	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,4	4,1	0,0	0,0	2,6	26,5	6,4	65,3	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	0,8	8,2	0,8	8,2	2,6	26,5	5,4	55,1	9,8
	Entegre	1,2	7,6	1,8	11,4	1,8	11,4	5,0	31,6	6,0	38,0	15,8
	Mobilya	8,6	13,4	2,0	3,1	2,8	4,3	13,2	20,5	37,9	58,7	64,5
	Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7	
Coğrafi bölge	Marmara	3,4	8,0	2,4	5,7	3,4	8,0	10,0	23,6	23,2	54,7	42,5
	Ege	3,4	40,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	9,5	4,2	50,0	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	1,4	7,1	1,2	6,1	6,4	32,3	10,6	53,5	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,6	13,1	0,4	3,3	0,0	0,0	2,0	16,4	8,2	67,2	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	0,4	4,4	0,6	6,7	2,4	26,7	5,0	55,6	9,0
	Akdeniz	1,2	15,0	0,4	5,0	0,2	2,5	1,8	22,5	4,4	55,0	8,0
	Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7	
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,4	11,9	0,8	4,0	0,8	4,0	3,8	18,8	12,4	61,4	20,2
	Mavi yakalı	8,0	10,1	4,2	5,3	4,6	5,8	19,6	24,6	43,3	54,3	79,8
	Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,6	24,2	0,6	9,1	0,4	6,1	1,8	27,3	2,2	33,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,8	13,3	0,8	2,8	1,2	4,2	5,0	17,5	17,8	62,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,4	9,7	0,4	2,8	0,4	2,8	2,4	16,7	9,8	68,1	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,6	7,2	3,2	6,4	3,4	6,8	14,2	28,3	25,9	51,4	50,3
	Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,8	9,3	1,6	5,3	2,6	8,7	7,8	26,0	15,2	50,7	30,1
	4-10 yıl	4,8	10,7	2,4	5,3	1,8	4,0	10,0	22,2	26,1	57,8	45,1
	11-20 yıl	2,4	13,3	0,8	4,4	1,0	5,6	3,6	20,0	10,2	56,7	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,2	2,9	0,0	0,0	2,0	29,4	4,2	61,8	6,8
	Toplam		10,4		5,0		5,4		23,5		55,7	

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 52. "Politik dünya görüşüm nedeniyle herhangi bir sorunla karşılaşmamaktayım" yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	6,2	6,8	5,6	6,1	11,6	12,6	21,6	23,5	46,9	51,0	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,2	2,5	0,8	10,0	2,2	27,5	3,8	47,5	8,0
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	0,8	7,0	1,4	12,3	2,2	19,3	6,4	56,1	11,4
	25-34	4,8	8,3	3,6	6,2	7,4	12,8	14,8	25,5	27,5	47,2	58,1
	35-44	1,2	4,9	1,0	4,1	2,8	11,5	5,4	22,1	14,0	57,4	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,0	0,0	0,8	15,4	1,2	23,1	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100
Eğitim	İlköğretim	2,6	9,8	1,6	6,1	4,2	15,9	5,4	20,5	12,6	47,7	26,5
	Lise	3,4	6,9	3,4	6,9	6,4	13,1	11,4	23,3	24,4	49,8	49,1
	Yüksekokul	0,2	2,6	0,2	2,6	0,4	5,1	2,4	30,8	4,6	59,0	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	0,6	4,1	1,4	9,6	4,0	27,4	7,6	52,1	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	30,0	1,4	70,0	2,0
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	6,0	8,4	4,6	6,4	8,8	12,3	17,2	24,1	34,9	48,7	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	0,8	3,4	3,4	14,7	4,4	19,0	13,6	58,6	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,2	4,2	0,2	4,2	2,2	45,8	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,6	6,1	0,2	2,0	0,2	2,0	2,0	20,4	6,8	69,4	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	1,0	10,2	1,4	14,3	1,6	16,3	5,4	55,1	9,8
	Entegre	0,4	2,5	1,4	8,9	1,0	6,3	4,8	30,4	8,2	51,9	15,8
	Mobilya	5,8	9,0	3,2	5,0	9,8	15,2	15,4	23,9	30,3	46,9	64,5
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,2	5,2	3,2	7,5	7,2	17,0	12,0	28,3	17,8	42,0	42,5
	Ege	2,6	31,0	0,6	7,1	0,2	2,4	1,0	11,9	4,0	47,6	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	0,8	4,0	1,4	7,1	3,8	19,2	13,4	67,7	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1	8,2	1,0	8,2	0,8	6,6	2,8	23,0	6,6	54,1	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,0	0,0	1,6	17,8	2,2	24,4	5,0	55,6	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	0,2	2,5	1,2	15,0	2,0	25,0	3,8	47,5	8,0
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,4	6,9	1,4	6,9	1,2	5,9	5,0	24,8	11,2	55,4	20,2
	Mavi yakalı	5,8	7,3	4,4	5,5	11,2	14,1	18,8	23,6	39,5	49,5	79,8
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	0,8	12,1	0,8	12,1	0,8	12,1	3,0	45,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,4	11,9	2,0	7,0	4,8	16,8	6,4	22,4	12,0	42,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,0	6,9	0,6	4,2	1,2	8,3	3,6	25,0	8,0	55,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,6	3,2	2,4	4,8	5,6	11,2	13,0	25,9	27,7	55,0	50,3
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,0	6,7	2,0	6,7	2,8	9,3	9,4	31,3	13,8	46,0	30,1
	4-10 yıl	3,2	7,1	2,0	4,4	7,0	15,6	10,2	22,7	22,6	50,2	45,1
	11-20 yıl	1,6	8,9	1,6	8,9	1,8	10,0	3,0	16,7	10,0	55,6	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,2	2,9	0,8	11,8	1,2	17,6	4,2	61,8	6,8
	Toplam	7,2		5,8		12,5		23,8		50,7		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kismen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kismen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 53. “İşyerinde kültürel farklılıklardan (Etnik köken ya da bölgesel farklılıklar) dolayı sorun yaşamamaktayım.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	8,4	9,2	6,2	6,8	8,4	9,2	17,6	19,2	51,3	55,8	92,0
	Bayan	0,8	10,0	1,0	12,5	0,6	7,5	2,0	25,0	3,6	45,0	8,0
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100
Yaş	15-24	1,0	8,8	0,8	7,0	1,2	10,5	1,8	15,8	6,6	57,9	11,4
	25-34	6,4	11,0	3,8	6,6	4,6	7,9	12,0	20,7	31,3	53,8	58,1
	35-44	1,4	5,7	2,0	8,2	2,8	11,5	4,2	17,2	14,0	57,4	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,4	7,7	0,4	7,7	1,4	26,9	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100
Eğitim	İlköğretim	3,4	12,9	1,6	6,1	2,6	9,8	4,8	18,2	14,0	53,0	26,5
	Lise	4,4	9,0	3,8	7,8	5,0	10,2	10,2	20,8	25,7	52,2	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,6	7,7	0,4	5,1	0,8	10,3	5,4	69,2	7,8
	Üniversite	0,8	5,5	1,2	8,2	1,0	6,8	3,2	21,9	8,4	57,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	30,0	1,4	70,0	2,0
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	7,8	10,9	5,4	7,6	6,4	9,0	13,2	18,5	38,7	54,1	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	1,8	7,8	2,0	6,8	5,0	21,6	13,4	57,8	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,0	0,0	0,6	12,5	1,2	25,0	2,8	58,3	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,6	6,1	0,4	4,1	1,2	12,2	7,4	75,5	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	1,4	14,3	1,2	12,2	1,8	18,4	5,4	55,1	9,8
	Entegre	0,8	5,1	0,4	2,5	1,4	8,9	4,0	25,3	9,2	58,2	15,8
	Mobilya	8,2	2,7	4,8	75,0	6,0	9,3	12,6	19,6	32,9	50,9	64,5
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,6	6,1	2,4	5,7	6,8	16,0	9,4	22,2	21,2	50,0	42,5
	Ege	2,8	33,3	0,4	4,8	0,6	7,1	0,8	9,5	3,8	45,2	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	1,8	9,1	1,0	5,1	3,4	17,2	1,4	67,7	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,4	11,5	0,6	4,9	0,2	1,6	1,6	13,1	8,4	68,9	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,2	13,3	0,2	2,2	2,4	26,7	4,8	53,3	9,0
	Akdeniz	1,8	22,5	0,8	10,0	0,2	2,5	2,0	25,0	3,2	40,0	8,0
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,4	6,9	1,6	7,9	0,8	4,0	4,2	20,8	12,2	60,4	20,2
	Mavi yakalı	7,8	9,8	5,6	7,0	8,2	10,3	15,4	19,3	42,7	53,5	79,8
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,6	24,2	0,6	9,1	0,6	9,1	1,8	27,3	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	4,8	16,8	2,0	7,0	3,4	11,9	4,2	14,7	14,2	49,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	1,2	8,3	0,6	4,2	3,6	25,0	7,8	54,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,6	3,2	3,4	6,8	4,4	8,8	10,0	19,9	30,9	61,4	50,3
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,4	8,0	2,2	7,3	2,6	8,7	6,6	22,0	16,2	54,0	30,1
	4-10 yıl	3,8	8,4	3,2	7,1	5,0	11,1	9,2	20,4	23,8	52,9	45,1
	11-20 yıl	2,6	14,4	1,2	6,7	1,2	6,7	2,4	13,3	10,6	58,9	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,6	8,8	0,2	2,9	1,4	20,6	4,2	61,8	6,8
	Toplam	9,2		7,2		9,0		19,7		54,9		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 54. “Yöneticilerin tutum ve davranışları beni rahatsız etmemektedir.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	9,2	10,0	8,8	9,6	10,2	11,1	25,3	27,5	38,5	41,8	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,4	5,0	1,0	12,5	1,8	22,5	3,8	47,5	8,0
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100
Yaş	15-24	1,0	8,8	1,0	8,8	0,8	7,0	3,4	29,8	5,2	45,6	11,4
	25-34	6,2	10,7	5,6	9,7	7,2	12,4	16,4	28,3	22,6	39,0	58,1
	35-44	2,4	9,8	2,6	10,7	2,0	8,2	6,6	27,0	10,8	44,3	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,0	0,0	1,2	23,1	0,4	7,7	3,0	57,7	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100
Eğitim	İlköğretim	3,4	12,9	2,8	10,1	2,6	9,8	7,8	29,5	9,8	37,1	26,5
	Lise	4,6	9,4	4,6	9,4	6,0	12,2	13,0	26,5	20,8	42,4	49,1
	Yükseköğretim	0,8	10,3	0,2	2,6	0,8	0,3	2,4	30,8	3,6	46,2	7,8
	Üniversite	1,4	9,6	1,4	9,6	1,6	11,0	3,4	23,3	6,8	46,6	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,2	10,0	0,4	20,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	8,4	11,8	6,6	9,2	7,4	10,4	20,6	28,9	28,5	39,8	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	2,2	9,5	3,0	12,9	5,0	21,6	12,0	51,7	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	0,4	8,3	0,6	12,5	1,4	29,2	1,6	33,3	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,6	6,1	1,0	10,2	0,4	4,1	3,2	32,7	4,6	46,9	9,8
	Lif levha	1,6	16,3	0,6	6,1	1,8	18,4	3,6	36,7	2,2	22,4	9,8
	Entegre	1,6	10,1	0,8	5,1	2,0	2,7	5,0	31,6	6,4	40,5	15,8
	Mobilya	6,4	9,9	6,8	10,6	7,0	10,9	15,2	23,6	29,1	45,0	64,5
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100
Coğrafi bölge	Marmara	4,2	9,9	3,4	8,0	5,8	13,7	11,4	26,9	17,6	41,5	42,5
	Ege	1,4	16,7	2,2	26,2	0,4	4,8	1,4	16,7	3,0	35,7	8,4
	Batı Krd.	2,2	11,1	1,2	6,1	2,6	13,1	6,4	32,3	7,4	37,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	0,8	6,6	0,2	1,6	3,8	31,1	6,4	52,5	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,8	8,9	1,8	20,0	2,0	22,2	4,2	46,7	9,0
	Akdeniz	1,2	15,0	0,8	8,9	1,8	20,0	2,0	25	3,6	45,0	8,0
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,8	8,9	1,8	8,9	2,0	9,9	4,4	21,8	10,2	50,5	20,2
	Mavi yakalı	8,4	10,6	7,4	9,3	9,2	11,6	22,6	28,4	32,1	40,2	79,8
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,6	24,2	0,8	12,1	0,4	6,1	1,2	18,2	2,6	39,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,2	11,2	4,4	15,4	2,4	8,4	6,0	21,0	12,6	44,1	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,6	11,1	1,0	6,9	2,0	13,9	3,4	23,6	6,4	44,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,8	7,6	3,0	6,0	6,4	12,7	16,4	32,7	20,6	41,0	50,3
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,0	10,0	2,2	7,3	4,0	13,3	9,4	31,3	11,4	38,0	30,1
	4-10 yıl	4,8	10,7	4,8	10,7	4,2	9,3	13,0	28,9	18,2	40,4	45,1
	11-20 yıl	2,2	12,2	2,0	11,1	2,0	11,1	3,8	21,1	8,0	44,4	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	1,0	14,7	0,8	11,8	4,6	67,6	6,8
	Toplam	10,2		9,2		11,2		27,1		42,3		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 55. “İnsanlar beni reddedecek olsalar bile haklarımı savunmaya devam ederim.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,0	5,4	2,4	2,6	6,6	7,2	24,0	26,1	53,9	58,6	92,0
	Bayan	0,6	7,5	0,2	2,5	1,0	12,5	1,4	17,5	4,8	60,0	8,0
Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	0,4	3,5	0,8	7,0	2,0	17,5	7,8	68,4	11,4
	25-34	4,2	7,2	1,4	2,4	4,6	7,9	15,6	26,9	32,3	55,5	58,1
	35-44	0,6	2,5	0,6	2,5	1,4	5,7	6,0	24,6	15,8	64,8	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,2	3,8	0,4	7,7	1,6	30,8	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7	
Eğitim	İlköğretim	2,2	8,3	0,8	3,0	1,4	5,3	6,6	25,0	15,4	58,3	26,5
	Lise	2,6	5,3	1,4	2,9	3,6	7,3	13,4	27,3	28,1	57,1	49,1
	Yüksekokul	0,2	2,6	0,0	0,0	1,0	12,8	1,2	15,4	5,4	69,2	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	0,4	2,7	1,6	11,0	3,4	23,3	8,6	58,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	40,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,4	6,2	1,6	2,2	4,8	6,7	17,0	23,8	43,7	61,1	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	0,6	2,6	2,0	8,6	6,6	28,4	1,0	56,0	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,2	4,2	0,8	16,7	1,8	37,5	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	24,5	7,4	75,5	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	0,4	4,1	2,2	22,4	2,0	20,4	5,2	53,1	9,8
	Entegre	0,4	2,5	0,6	3,8	2,6	16,5	2,4	15,2	9,8	62,0	15,8
	Mobilya	5,2	8,1	1,6	2,5	2,8	4,3	18,6	28,9	36,3	56,2	64,5
	Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7	
Coğrafi bölge	Marmara	1,4	3,3	1,2	2,8	4,0	9,4	2,0	28,3	23,8	56,1	42,5
	Ege	2,6	31,0	0,4	4,8	0,0	0,0	1,2	14,3	4,2	50,0	8,4
	Batı Krd.	0,0	0,0	0,2	1,0	2,6	13,1	3,8	19,2	3,2	66,7	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	0,6	4,9	0,2	1,6	3,8	31,1	6,6	54,1	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,0	0,0	0,4	4,4	3,0	33,3	5,2	57,8	9,0
	Akdeniz	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	10,0	1,6	20,0	5,6	70,0	8,0
Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,8	4,0	1,0	5,0	2,0	9,9	5,0	24,8	11,4	56,4	20,2
	Mavi yakalı	4,8	6,0	1,6	2,0	5,6	7,0	20,4	25,6	47,3	59,3	79,8
	Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	0,6	9,1	0,2	3,0	2,4	36,4	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,4	11,9	1,0	3,5	1,2	4,2	8,0	28,0	15,0	52,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,4	2,8	0,0	0,0	0,8	5,6	3,6	25,0	9,6	66,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	0,8	1,6	1,0	2,0	5,4	10,8	11,4	22,7	31,7	62,9	50,3
	Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,2	4,0	0,6	2,0	3,0	10,0	6,0	20,0	19,2	64,0	30,1
	4-10 yıl	2,6	5,8	1,2	2,7	2,6	5,8	14,0	31,1	4,6	54,7	45,1
	11-20 yıl	1,6	8,9	0,6	3,3	1,4	7,8	4,2	23,3	10,2	56,7	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	0,6	8,8	1,2	17,6	4,6	67,6	6,8
	Toplam		5,6		2,6		7,6		25,2		58,7	

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 56. “İnsanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmesinden daha çok isterim.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	4,8	5,2	4,2	4,6	4,6	5,0	27,3	29,6	51,1	55,6	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,0	0,0	0,6	7,5	2,8	35,0	3,8	47,5	8,0
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	0,6	5,3	0,8	7,0	4,0	35,1	5,8	50,9	11,4
	25-34	4,0	6,9	2,0	3,4	3,4	5,9	17,6	30,3	31,1	53,4	58,1
	35-44	1,0	4,1	1,6	6,6	0,6	2,5	6,2	25,4	15	61,5	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,0	0,0	0,4	7,7	1,8	34,6	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100
Eğitim	İlköğretim	2,4	9,1	1,4	5,3	0,8	3,0	7,0	26,5	14,8	56,1	26,5
	Lise	2,4	4,9	2,2	4,5	2,8	5,7	13,2	26,9	28,5	58,0	49,1
	Yükseköğretim	0,2	2,6	0,2	2,6	0,6	7,7	2,2	28,2	4,6	59,0	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	0,2	1,4	1,0	6,8	6,8	46,6	6,0	41,1	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,8	40,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,0	5,6	3,0	4,2	2,6	3,6	19,0	26,6	42,9	59,9	71,5
	1001-1750	1,2	5,2	1,0	4,3	2,2	9,5	9,2	39,7	9,6	41,4	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,2	4,2	0,4	8,3	1,6	33,3	2,4	50,0	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,4	4,1	0,2	2,0	2,6	26,5	6,4	65,3	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	0,6	6,1	1,0	10,2	4,2	42,9	4,0	40,8	9,8
	Entegre	0,2	1,3	0,6	3,8	0,6	3,8	4,6	29,1	9,8	62,0	15,8
	Mobilya	5,2	8,1	2,6	4,0	3,4	5,3	18,6	28,9	34,7	53,7	64,5
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	1,2	2,8	1,4	3,3	3,6	8,5	11,2	26,4	25,1	59,0	42,5
	Ege	2,4	28,6	0,8	9,5	0,2	2,4	1,4	16,7	3,6	42,9	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	0,6	3,0	0,4	2,0	7,4	37,4	11,2	56,6	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,8	6,6	1,0	8,2	0,2	1,6	3,4	27,9	6,8	55,7	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,0	0,0	0,8	8,9	4,6	51,1	3,4	37,8	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	0,4	5,0	0,0	0,0	2,0	25,0	4,8	60,0	8,0
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	0,6	3,0	1,0	5,0	8,8	43,6	8,8	43,6	20,2
	Mavi yakalı	4,6	5,8	3,6	4,5	4,2	5,3	21,2	26,6	46,1	57,8	79,8
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,8	12,1	0,2	3,0	2,6	39,4	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,6	12,6	1,6	5,6	1,6	5,6	6,6	23,1	15,2	53,1	28,7
	Orta ölç. işl.	0,8	5,6	0,4	2,8	0,6	4,2	4,0	27,8	8,6	59,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	0,6	1,2	1,4	2,8	2,8	5,6	16,8	3,5	28,7	57,0	50,3
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	0,8	2,7	0,8	2,7	1,4	4,7	9,6	32,0	17,4	58,0	30,1
	4-10 yıl	3,2	7,1	1,2	2,7	2,8	6,2	14,4	32,0	23,4	52,0	45,1
	11-20 yıl	1,4	7,8	2,2	12,2	0,6	3,3	4,4	24,4	9,4	52,2	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,0	0,0	0,4	5,9	1,6	23,5	4,6	67,6	6,8
	Toplam	5,6		4,2		5,2		30,1		54,9		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kismen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kismen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 57. “Herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	3,8	4,1	7,2	7,8	6,4	7,0	29,5	32,0	45,1	49,0	92,0
	Bayan	0,6	7,5	0,6	7,5	0,0	0,0	3,6	45,0	3,2	40,0	8,0
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	0,4	3,5	1,2	10,5	3,8	33,3	5,8	50,9	11,4
	25-34	3,8	6,6	4,8	8,3	3,2	5,5	19,2	33,1	27,1	46,6	58,1
	35-44	0,0	0,0	2,4	9,8	2,0	8,2	8,0	32,8	12	49,2	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,2	3,8	0,0	0,0	1,6	30,8	3,0	57,7	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100
Eğitim	İlköğretim	1,4	5,3	3,2	12,1	1,6	6,1	9,0	34,1	11,2	42,4	26,5
	Lise	2,0	4,1	3,4	6,9	4,0	8,2	15,2	31,0	24,4	49,8	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	0,0	0,0	0,2	2,6	2,6	33,3	4,6	59,0	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	1,0	6,8	0,6	4,1	5,4	37,0	7,0	47,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,8	40,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,2	4,5	5,6	7,8	5,2	7,3	22,8	31,9	34,7	48,5	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	1,4	6,0	1,0	4,3	8,4	36,2	11,4	49,1	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,6	12,5	0,2	4,2	1,8	37,5	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	4,1	2,4	24,5	7,0	71,4	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	0,0	0,0	0,8	8,2	3,2	32,7	5,6	57,1	9,8
	Entegre	0,4	2,5	0,8	5,1	1,8	11,4	5,2	32,9	7,6	48,1	15,8
	Mobilya	3,8	5,9	7,0	10,9	3,4	5,3	22,2	34,5	28,1	43,5	64,5
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100
Coğrafi bölge	Marmara	1,0	2,4	4,0	9,4	4,0	9,4	14,8	34,9	18,6	43,9	42,5
	Ege	1,2	14,3	1,6	19,0	0,0	0,0	1,0	11,9	4,6	54,8	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	0,2	1,0	1,2	6,1	7,0	35,4	11,2	56,6	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	1,4	11,5	0,8	6,6	3,8	31,1	5,2	42,6	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,2	2,2	0,4	4,4	3,8	42,2	4,2	46,7	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	0,4	5,0	0,0	0,0	2,6	32,5	4,4	55,0	8,0
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,8	4,0	1,8	8,9	0,6	3,0	7,2	35,6	9,8	48,5	20,2
	Mavi yakalı	3,6	4,5	6,0	7,5	5,8	7,3	25,9	32,4	38,5	48,2	79,8
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	1,6	24,2	0,2	3,0	1,0	15,2	3,4	51,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,0	7,0	4,6	16,1	0,8	2,8	9,4	32,9	11,8	41,3	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,8	5,6	0,4	2,8	0,8	5,6	4,6	31,9	7,8	54,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,2	2,4	1,2	2,4	4,6	9,2	18,0	35,9	25,3	50,2	50,3
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,2	4,0	1,0	3,3	2,6	8,7	10,8	36,0	14,4	48,0	30,1
	4-10 yıl	1,8	4,0	4,6	10,2	2,4	5,3	15,2	33,8	21,0	46,7	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	2,0	11,1	1,4	7,8	5,0	27,8	8,4	46,7	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	0,0	0,0	2,0	29,4	4,4	64,7	6,8
	Toplam	4,4		7,8		6,4		33,1		48,3		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kismen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kismen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 58. “İnsanlar davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,6	6,1	6,6	7,2	5,2	5,7	29,7	32,2	44,9	48,8	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,0	0,0	0,6	7,5	1,8	22,5	4,6	57,5	8,0
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100
Yaş	15-24	0,0	0,0	0,4	3,5	0,2	1,8	3,8	33,3	7,0	61,4	11,4
	25-34	4,8	8,3	3,4	5,9	4,2	7,2	18,8	32,4	26,9	46,2	58,1
	35-44	1,4	5,7	1,8	7,4	1,2	4,9	7,4	30,3	12,6	51,6	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,6	11,5	0,2	3,8	1,4	26,9	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100
Eğitim	İlköğretim	2,4	9,1	2,6	9,8	0,8	3,0	8,0	30,3	12,6	47,7	26,5
	Lise	2,6	5,3	2,8	5,7	4,2	8,6	15,8	32,2	23,6	48,2	49,1
	Yükseköğretim	0,4	5,1	0,6	7,7	0,4	5,1	2,4	30,8	4,0	51,3	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	0,6	4,1	0,4	2,7	4,0	27,4	8,4	57,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	60,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,8	6,7	4,4	6,2	4,2	5,9	22,2	31,1	35,9	50,1	71,5
	1001-1750	1,4	6,0	1,8	7,8	1,4	6,0	8,0	34,5	10,6	45,7	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,4	8,3	0,2	4,2	1,2	25,0	2,8	58,3	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,8	8,2	0,2	2,0	2,8	28,6	6,0	61,2	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	1,2	12,2	1,0	10,2	3,8	38,8	3,8	38,8	9,8
	Entegre	0,8	5,1	0,8	5,1	1,2	7,6	6,0	38,0	7,0	44,3	15,8
	Mobilya	5,8	9,0	3,8	5,9	3,4	5,3	18,8	29,2	32,7	50,6	64,5
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,4	5,7	2,8	6,6	3,4	8,0	13,2	31,1	20,6	48,6	42,5
	Ege	2,4	28,6	0,6	7,1	0,2	2,4	1,4	16,7	3,8	45,2	8,4
	Batı Krd.	0,0	0,0	1,4	7,1	1,0	5,1	8,8	44,4	8,6	42,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	0,6	4,9	0,6	4,9	3,0	24,6	7,0	57,4	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,6	6,7	0,2	2,2	2,6	28,9	5,2	57,8	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	0,6	7,5	0,4	5,0	2,4	30,0	4,2	52,5	8,0
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,6	7,9	1,6	7,9	0,6	3,0	5,4	26,7	11,0	54,5	20,2
	Mavi yakalı	5,0	6,3	5,0	6,3	5,2	6,5	26,1	32,7	38,5	48,2	79,8
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,0	15,2	0,2	3,0	1,0	15,2	2,4	36,4	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,4	11,9	2,4	8,4	1,8	6,3	7,4	25,9	13,6	47,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,0	6,9	1,2	8,3	0,6	4,2	4,8	33,3	6,8	47,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,2	2,4	2,8	5,6	2,4	4,8	16,8	33,5	27,1	53,8	50,3
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,6	5,3	0,8	2,7	1,8	6,0	10,6	35,3	15,2	50,7	30,1
	4-10 yıl	3,2	7,1	3,2	7,1	2,6	5,8	4,2	31,6	21,8	48,4	45,1
	11-20 yıl	1,8	10,0	1,4	7,8	1,4	7,8	4,6	25,6	8,8	48,9	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	1,2	17,6	0,0	0,0	2,0	29,4	3,6	52,9	6,8
	Toplam	6,6		6,6		5,8		31,5		49,5		100

* 1: Hiç katılmıyorum; 2: Kısmen katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Kısmen katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 59. “İş arkadaşlarımla bir sorun karşısında nasıl davranacağımı tahmin edebilirim.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	4,4	4,8	21,4	23,3	8,8	9,6	36,3	39,4	21,0	22,9	92,0
	Bayan	0,4	5,0	2,4	30,0	0,4	5,0	3,4	42,5	1,4	17,5	8,0
Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	3,0	26,3	1,4	12,3	3,2	28,1	3,4	29,8	11,4
	25-34	3,2	5,5	12,2	21,0	5,2	9,0	25,3	43,4	12,2	21,0	58,1
	35-44	1,0	4,1	7,0	28,7	2,2	9,0	9,6	39,3	4,6	18,9	24,5
	45-55	0,2	3,8	1,4	26,9	0,4	7,7	1,4	26,9	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4	
Eğitim	İlköğretim	2,4	9,1	7,6	28,8	2,4	9,1	9,2	34,8	4,8	18,2	26,5
	Lise	1,6	3,3	11,8	24,1	6,0	12,2	17,8	36,3	11,8	24,1	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	1,4	17,9	0,6	7,7	3,6	46,2	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	2,8	19,2	0,2	1,4	7,6	52,1	3,6	24,7	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	1,4	70,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,6	5,0	19,0	26,6	7,4	10,4	27,7	38,7	13,8	19,3	71,5
	1001-1750	1,2	5,2	3,8	16,4	1,8	7,8	9,2	39,7	7,2	31,0	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	1,0	20,8	0,0	0,0	2,4	50,0	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	2,2	22,4	0,8	8,2	4,6	46,9	2,0	20,4	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	2,8	28,6	1,2	12,2	4,0	40,8	1,8	18,4	9,8
	Entegre	0,2	1,3	2,4	15,2	2,6	16,5	6,0	38,0	4,6	29,1	15,8
	Mobilya	4,4	6,8	16,4	25,5	4,6	7,1	25,1	38,8	14,0	21,7	64,5
	Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4	
Coğrafi bölge	Marmara	2,2	5,2	9,2	21,7	4,2	9,9	15,8	37,3	11,0	25,9	42,5
	Ege	1,2	14,3	2,6	31,0	0,4	4,8	3,4	40,5	0,8	9,5	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	4,4	22,2	2,8	14,1	8,8	44,4	3,6	18,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,6	4,9	4,2	34,4	1,0	8,2	4,0	32,8	2,4	19,7	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,2	13,3	0,8	8,9	3,8	42,2	2,8	31,1	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	2,2	27,5	0,0	0,0	3,8	47,5	1,8	22,5	8,0
Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	3,8	18,8	0,2	1,0	10,6	52,5	5,2	25,7	20,2
	Mavi yakalı	4,4	5,5	20,0	25,1	9,0	11,3	29,1	36,4	17,2	21,6	79,8
	Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	1,6	24,2	0,4	6,1	2,0	30,3	1,8	27,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,2	11,2	8,2	28,7	2,0	7,0	9,2	32,2	6,0	21,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,2	1,4	3,4	23,6	0,6	4,2	7,4	51,4	2,8	19,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	0,6	1,2	10,6	21,1	6,2	12,4	21,0	41,8	11,8	23,5	50,3
	Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,4	4,7	5,8	19,3	4,2	14,0	11,8	39,3	6,8	22,7	30,1
	4-10 yıl	2,2	4,9	10,2	22,7	4,0	8,9	18,4	40,9	10,2	22,7	45,1
	11-20 yıl	1,0	5,6	6,2	34,4	0,6	3,3	6,4	35,6	3,8	21,1	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	1,6	23,5	0,4	5,9	3,0	44,1	1,6	23,5	6,8
	Toplam		4,8		23,8		9,2		39,8		22,4	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 60. “İşyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih ederim.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,0	5,4	22,6	24,6	13,0	14,2	26,3	28,5	25,1	27,2	92,0
	Bayan	0,6	7,5	2,4	30,0	0,6	7,5	3,0	37,5	1,4	17,5	8,0
Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	3,4	29,8	1,6	14,0	3,0	26,3	3,2	28,1	11,4
	25-34	4,4	7,6	14,4	27,8	7,2	12,4	18,4	31,7	13,6	23,4	58,1
	35-44	0,8	3,3	5,6	23,0	3,8	15,6	6,6	27,0	7,6	31,1	24,5
	45-55	0,2	3,8	1,4	26,9	1,0	19,2	1,0	19,2	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5	
Eğitim	İlköğretim	2,6	9,8	7,0	26,5	4,6	17,4	5,6	21,2	6,6	25,0	26,5
	Lise	2,2	4,5	11,8	24,1	7,0	14,3	14,0	28,6	14,0	28,6	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	2,0	25,6	0,2	2,6	3,8	48,7	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	3,6	24,7	1,6	11,0	4,8	32,9	4,2	28,8	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,6	30,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,8	6,7	18,8	26,3	9,4	13,2	20,8	29,1	17,6	24,6	71,5
	1001-1750	0,8	3,4	5,0	21,6	3,4	14,7	6,8	29,3	7,2	31,0	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	1,0	20,8	0,8	16,7	1,6	33,3	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	1,6	16,3	1,2	12,2	4,4	44,9	2,4	24,5	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	2,8	28,6	1,2	12,2	4,0	40,8	1,6	16,3	9,8
	Entegre	0,6	3,8	3,6	22,8	1,0	6,3	5,2	32,9	5,4	34,2	15,8
	Mobilya	4,6	7,1	17,0	26,4	10,2	15,8	15,6	24,2	17,0	26,4	64,5
	Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5	
Coğrafi bölge	Marmara	2,6	6,1	8,8	20,8	7,6	17,9	10,4	24,5	13,0	30,7	42,5
	Ege	1,6	19,0	2,2	26,2	1,0	11,9	2,8	33,3	0,8	9,5	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	5,0	25,3	1,4	7,1	8,2	41,4	4,8	24,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,6	4,9	4,4	36,1	1,8	14,8	3,4	27,9	2,0	16,4	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	2,2	24,4	1,8	20,0	2,4	26,7	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	2,4	30,0	0,0	0,0	2,0	25,0	3,4	42,5	8,0
Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	5,4	26,7	1,6	7,9	6,6	32,7	6,2	30,7	20,2
	Mavi yakalı	5,2	6,5	19,6	24,6	12	15,1	22,6	28,4	20,2	25,4	79,8
	Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	1,6	24,2	0,8	12,1	2,6	39,4	14,0	21,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,8	13,3	7,4	25,9	4,2	14,7	4,8	16,8	8,4	29,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,4	2,8	4,0	27,8	1,2	8,3	4,2	29,2	4,6	31,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,2	2,4	12,0	23,9	7,4	14,7	17,6	35,1	12,0	23,9	50,3
	Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,6	5,3	7,4	24,7	3,0	10,0	9,2	30,7	8,8	29,3	30,1
	4-10 yıl	2,2	4,9	11,0	24,4	7,4	16,4	13,4	29,8	11,0	24,4	45,1
	11-20 yıl	1,8	10,0	5,6	31,1	1,2	6,7	4,4	24,4	5,0	27,8	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	1,0	14,7	2,0	29,4	2,2	32,4	1,6	23,5	6,8
	Toplam		5,6		25,0		13,6		29,3		26,5	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 61. “İşyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye/anlamaya çalışırım.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	6,2	6,8	26,9	29,2	8,4	9,2	28,3	30,7	22,2	24,2	92,0
	Bayan	0,8	10,0	1,8	22,5	0,8	10,0	2,6	32,5	2,0	25,0	8,0
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	2,4	21,1	2,2	19,3	2,8	24,6	3,4	29,8	11,4
	25-34	4,0	6,9	17,0	29,3	6,0	10,3	17,6	30,3	13,4	23,1	58,1
	35-44	1,8	7,4	8,2	33,6	0,4	1,6	9,0	36,9	5,0	20,5	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,8	15,4	0,6	11,5	1,2	23,1	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100
Eğitim	İlköğretim	2,4	9,1	9,6	36,4	1,6	6,1	7,4	28,0	5,4	20,5	26,5
	Lise	3,6	7,3	14,8	30,2	5,6	11,4	13,6	27,8	11,4	23,3	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	1,2	15,4	0,6	7,7	3,8	48,7	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	2,8	19,2	1,4	9,6	5,0	34,2	4,8	32,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	1,0	50,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	5,4	7,6	22,4	32,4	6,8	9,5	20,8	29,1	16,0	22,4	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	5,4	23,3	1,8	7,8	7,6	32,8	6,8	29,3	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	0,8	16,7	0,6	12,5	2,2	45,8	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	3,0	30,6	0,8	8,2	3,6	36,7	2,2	22,4	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	4,0	40,8	1,0	10,2	2,2	22,4	2,0	20,4	9,8
	Entegre	0,4	2,5	4,2	26,6	1,8	11,4	3,4	21,5	6,0	38,0	15,8
	Mobilya	5,8	9,0	17,4	27,0	5,6	8,7	21,6	33,5	14	21,7	64,5
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,6	8,5	8,0	18,9	4,2	9,9	14,4	34,0	12,2	28,8	42,5
	Ege	1,4	16,7	2,8	33,3	0,4	4,8	2,4	28,6	1,4	16,7	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	7,8	39,4	2,0	10,1	5,4	27,3	4,2	21,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,8	6,6	5,6	45,9	0,6	4,9	2,6	21,3	2,6	21,3	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	2,2	24,4	1,6	17,8	2,8	31,1	2,2	24,4	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	2,2	27,5	0,4	5,0	3,2	40,0	1,6	20,0	8,0
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	3,6	17,8	1,4	6,9	7,4	36,6	6,8	33,7	20,2
	Mavi yakalı	6,0	7,5	25,1	31,4	7,8	9,8	23,4	29,4	17,4	21,9	79,8
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	2,4	36,4	0,2	3,0	1,6	24,2	1,6	24,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,8	13,3	7,4	25,9	2,4	8,4	8,6	30,1	6,4	22,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	3,4	23,6	1,2	8,3	5,6	38,9	3,0	20,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,2	2,4	15,4	30,7	5,4	10,8	15,0	29,9	13,2	26,3	50,3
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,8	6,0	6,8	22,7	4,2	14,0	9,2	30,7	8,0	26,7	30,1
	4-10 yıl	3,8	8,4	13,2	29,3	3,6	8,0	13,6	30,2	10,8	24,0	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	7,2	40,0	1,0	5,6	4,4	24,4	4,2	23,3	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	1,4	20,6	0,4	5,9	3,6	52,9	1,2	17,6	6,8
	Toplam	7,0		28,7		9,2		30,9		24,2		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 62. “Uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu tercih ederim.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	1,0	1,1	15,2	16,6	5,6	6,1	29,1	31,6	41,1	44,7	92,0
	Bayan	0,0	0,0	1,8	22,5	1,2	15,0	3,2	40,0	1,8	22,5	8,0
Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9		100
Yaş	15-24	0,0	0,0	1,4	12,3	2,0	17,5	3,2	28,1	4,8	42,1	11,4
	25-34	0,6	1,0	9,8	16,9	3,8	6,6	19,2	33,1	24,6	42,4	58,1
	35-44	0,4	1,6	5,0	20,5	1,0	4,1	7,6	31,1	10,4	42,6	24,5
	45-55	0,0	0,0	0,8	15,4	0,0	0,0	2,0	38,5	2,4	46,2	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9	
Eğitim	İlköğretim	0,2	0,8	5,4	20,5	1,4	5,3	8,8	33,3	10,6	40,2	26,5
	Lise	0,6	1,2	7,6	15,5	3,8	7,8	14,0	28,6	23,0	46,9	49,1
	Yüksekokul	0,2	2,6	1,2	15,4	0,6	7,7	3,0	38,5	2,8	35,9	7,8
	Üniversite	0,0	0,0	2,0	13,7	1,0	6,8	6,0	41,1	5,6	38,4	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,8	40,0	0,0	0,0	0,4	20,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	0,8	1,1	12,2	17,1	4,6	6,4	23,0	32,2	30,9	43,1	71,5
	1001-1750	0,2	0,9	3,8	16,4	1,8	7,8	7,4	31,9	10,0	43,1	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	1,0	20,8	0,4	8,3	1,6	33,3	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	1,4	14,3	0,2	2,0	3,0	30,6	5,2	53,1	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	1,2	12,2	0,6	6,1	3,6	36,7	4,2	42,9	9,8
	Entegre	0,4	2,5	2,6	16,5	0,6	3,8	4,6	29,1	7,6	48,1	15,8
	Mobilya	0,4	0,6	11,8	18,3	5,4	8,4	21	32,6	25,9	40,1	64,5
	Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9	
Coğrafi bölge	Marmara	0,4	0,9	8,0	18,9	3,4	8,0	12,2	28,8	18,4	43,4	42,5
	Ege	0,0	0,0	1,0	11,9	0,2	2,4	3,4	40,5	3,8	45,2	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	2,8	14,1	0,8	4,0	7,2	36,4	8,6	43,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	2,0	16,4	1,0	8,2	4,8	38,3	4,4	36,1	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	2,2	24,4	0,8	8,9	2,6	28,9	3,2	35,6	9,0
	Akdeniz	0,0	0,0	1,0	12,5	0,6	7,5	2,0	25,0	4,4	55,0	8,0
	Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9	
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,0	0,0	3,0	14,9	1,2	5,9	7,4	36,6	8,6	42,6	20,2
	Mavi yakalı	1,0	1,3	14,0	17,6	5,6	7,0	24,8	31,2	34,3	43,0	79,8
	Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,8	12,1	0,6	9,1	2,8	42,4	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,0	0,0	5,6	19,6	2,6	9,1	8,8	30,8	11,6	40,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,0	0,0	2,2	15,3	0,4	2,8	2,8	19,4	9,0	62,5	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,0	2,0	8,4	16,7	3,2	6,4	17,8	35,5	9,8	39,4	50,3
	Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	0,4	1,3	4,6	15,3	2,0	6,7	9,4	33,3	13,6	45,3	30,1
	4-10 yıl	0,4	0,9	8,4	18,7	4,0	8,9	14,2	31,6	18,0	40,0	45,1
	11-20 yıl	0,2	1,1	3,0	16,7	0,8	4,4	5,4	30,0	8,6	47,8	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	1,0	14,7	0,0	0,0	3,2	47,1	2,6	38,2	6,8
	Toplam		1,0		17,0		6,8		32,3		42,9	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 63. "İçinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulmaya çalışırım." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	0,8	0,9	21,6	23,5	5,0	5,4	35,3	38,3	29,3	31,8	92,0
	Bayan	0,8	10,0	1,4	17,5	0,0	0,0	4,2	52,5	1,6	20,0	8,0
Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9		100
Yaş	15-24	0,0	0,0	2,4	21,1	0,6	5,3	5,2	45,6	3,2	28,1	11,4
	25-34	1,0	1,7	14,2	24,5	2,8	4,8	23,2	40,0	16,8	29,0	58,1
	35-44	0,4	1,6	5,2	21,3	1,4	5,7	8,8	36,1	8,6	35,2	24,5
	45-55	0,2	3,8	1,2	23,1	0,2	3,8	1,8	34,6	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9	
Eğitim	İlköğretim	0,6	2,3	8,6	32,6	1,2	4,5	9,2	34,8	6,8	25,8	26,5
	Lise	0,6	1,2	10,8	22,0	3,4	6,9	17,8	36,3	16,4	33,5	49,1
	Yüksekokul	0,2	2,6	1,0	12,8	0,2	2,6	4,6	59,0	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	0,2	1,4	2,2	15,1	0,2	1,4	6,6	45,2	5,4	37,0	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,4	2,0	1,2	60,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	1,4	2,0	18,4	25,8	3,4	4,8	27,1	37,8	21,2	29,7	71,5
	1001-1750	0,2	0,9	4,2	18,1	1,6	6,9	9,8	42,2	7,4	31,9	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	0,4	8,3	0,0	0,0	2,4	50,0	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	1,4	14,3	0,2	2,0	5,0	51,0	2,8	28,6	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	3,4	34,7	0,2	2,0	4,2	42,9	2,0	20,4	9,8
	Entegre	0,2	1,3	2,0	12,7	0,4	2,5	6,6	41,8	6,6	41,8	15,8
	Mobilya	1,0	1,6	16,2	25,2	4,2	6,5	23,6	36,6	19,4	30,1	64,5
	Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9	
Coğrafi bölge	Marmara	0,2	0,5	9,0	21,2	2,6	6,1	14,0	33,0	16,6	39,2	42,5
	Ege	1,2	14,3	2,4	28,6	0,4	4,8	3,0	35,7	1,4	16,7	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	4,6	23,2	0,0	0,0	10,4	52,5	4,6	23,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	4,2	34,4	0,6	4,9	5,2	42,6	2,2	18,0	12,2
	İç Anadolu	0,0	0,0	1,0	11,1	1,2	13,3	3,8	42,2	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	0,0	0,0	1,8	22,5	0,2	2,5	3,0	37,5	3,0	37,5	8,0
	Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9	
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,2	1,0	3,2	15,8	0,2	1,0	9,2	45,5	7,4	36,6	20,2
	Mavi yakalı	1,4	1,8	19,8	24,9	4,8	6,0	30,3	37,9	23,4	29,4	79,8
	Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	1,8	27,3	1,0	15,2	1,2	18,2	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,8	2,8	8,6	30,1	1,4	4,9	10,4	36,4	7,4	25,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,2	1,4	2,8	19,4	0,2	1,4	4,6	31,9	6,6	45,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	0,4	0,8	9,8	19,5	2,4	4,8	23,2	46,2	14,4	28,7	50,3
	Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	0,4	1,3	6,8	22,7	1,4	4,7	10,8	36,0	10,6	35,3	30,1
	4-10 yıl	0,6	1,3	11,6	25,8	2,8	6,2	17,0	37,8	13,0	28,9	45,1
	11-20 yıl	0,6	3,3	3,4	18,9	0,8	4,4	7,8	43,3	5,4	30,0	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	1,2	17,6	0,0	0,0	3,8	55,9	1,8	26,5	6,8
	Toplam		1,6		23,0		5,0		39,5		30,9	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 64. “Sorunların doğru ve tam kavranması için astlarımla beraber çalışırım.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	1,6	1,7	18,6	20,3	7,6	8,3	34,9	37,9	29,3	31,8	92,0
	Bayan	0,2	2,5	2,4	30,0	1,0	12,5	2,8	35,0	1,6	20,0	8,0
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	2,4	21,1	1,0	8,8	4,4	38,6	3,0	26,3	11,4
	25-34	1,2	2,1	12,0	20,7	5,0	8,6	21,4	26,9	18,4	31,7	58,1
	35-44	0,0	0,0	5,4	22,1	2,0	8,2	9,6	39,3	7,4	30,3	24,5
	45-55	0,0	0,0	1,2	23,1	0,6	11,5	2,0	38,5	1,4	26,9	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100
Eğitim	İlköğretim	0,2	0,8	7,4	28,0	1,2	4,5	10,8	40,9	6,8	25,8	26,5
	Lise	1,2	2,4	9,2	18,8	5,8	11,8	16,4	33,5	16,4	33,5	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	1,6	20,5	0,6	7,7	3,0	38,5	2,2	28,2	7,8
	Üniversite	0,0	0,0	2,6	17,8	1,0	6,8	6,2	42,5	4,8	32,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	1,2	60,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	1,6	2,2	16,4	23,0	6,0	8,4	26,1	36,4	21,4	30,0	71,5
	1001-1750	0,2	0,9	3,6	15,5	2,4	10,3	8,6	37,1	8,4	36,2	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	0,8	16,7	0,2	4,2	2,8	58,3	1,0	20,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50	0,0	0,0	0,2	50	0,0	0,0	0,4
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	2,2	22,4	0,4	4,1	3,6	36,7	3,6	36,7	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	1,8	18,4	1,4	14,3	3,0	30,6	3,4	34,7	9,8
	Entegre	0,4	2,5	2,6	16,5	1,0	6,3	5,8	36,7	6,0	38,0	15,8
	Mobilya	1,2	1,9	14,4	22,4	5,8	9,0	25,3	39,1	17,8	27,6	64,5
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	0,4	0,9	8,8	20,8	4,4	10,4	17,0	40,1	11,8	27,8	42,5
	Ege	0,0	0,0	2,0	23,8	0,2	2,4	3,4	40,5	2,8	33,3	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	3,8	19,2	18,0	9,1	7,0	35,4	6,6	33,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	3,4	27,9	0,2	1,6	4,6	37,7	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	1,8	20,0	1,6	17,8	3,0	33,3	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	1,2	15,0	0,4	5,0	2,6	32,5	3,6	45,0	8,0
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,0	0,0	3,2	15,8	0,8	4,0	8,8	43,6	7,4	36,6	20,2
	Mavi yakalı	1,8	2,3	17,8	22,4	7,8	9,8	28,9	36,2	23,4	29,4	79,8
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,8	12,1	1,0	15,2	2,8	42,4	1,8	27,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,4	1,4	7,8	27,3	2,0	7,0	10,8	37,8	7,6	26,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,0	0,0	2,6	18,1	0,8	5,6	4,8	33,3	6,2	43,1	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,2	2,4	9,8	19,5	4,8	9,6	19,2	38,2	15,2	30,3	50,3
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,0	3,3	6,2	20,7	2,4	8,0	10,6	35,3	9,8	32,7	30,1
	4-10 yıl	0,4	0,9	9,4	20,9	4,2	9,3	18,4	40,9	12,6	28,0	45,1
	11-20 yıl	0,4	2,2	3,8	21,1	1,4	7,8	6,2	34,4	6,2	34,4	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	1,6	23,5	0,6	8,8	2,4	35,3	2,2	32,4	6,8
	Toplam	1,8		21,0		8,6		37,7		30,9		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 65. "Astlarımın isteklerine genellikle uyarım." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	2,4	2,6	27,1	29,4	9,2	10,0	31,5	34,2	21,8	23,7	92,0
	Bayan	0,4	5,0	3,0	37,5	0,4	5,0	3,0	37,5	1,2	15,0	8,0
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100
Yaş	15-24	0,0	0,0	2,6	22,8	1,2	10,5	4,4	38,6	3,2	28,1	11,4
	25-34	2,2	3,8	18,2	31,4	5,0	8,6	20,6	35,5	12,0	20,7	58,1
	35-44	0,4	1,6	6,8	27,9	3,0	12,3	8,2	33,6	6,0	24,6	24,5
	45-55	0,2	3,8	2,2	42,3	0,4	7,7	1,0	19,2	1,4	26,9	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100
Eğitim	İlköğretim	1,0	3,8	8,0	30,3	3,0	11,4	9,2	34,8	5,2	19,7	26,5
	Lise	1,4	2,9	2,8	26,1	5,0	10,2	16,4	33,5	13,4	27,3	49,1
	Yüksekokul	0,2	2,6	2,2	28,2	0,4	5,1	3,0	38,5	2,0	25,6	7,8
	Üniversite	0,2	1,4	6,6	45,2	1,0	6,8	4,4	30,1	2,4	16,4	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,2	10,0	1,4	70,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	2,4	3,4	19,4	27,2	6,4	9,0	25,7	35,9	17,6	24,6	71,5
	1001-1750	0,4	1,7	9,4	40,5	2,8	12,1	6,4	27,6	4,2	18,1	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	1,0	20,8	0,4	8,3	2,2	45,8	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	2,8	28,6	1,2	12,2	4,2	42,9	1,6	16,3	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	3,0	30,6	1,4	14,3	3,4	34,7	2,0	20,4	9,8
	Entegre	0,2	1,3	4,6	29,1	0,8	5,1	4,2	26,6	6,0	38,0	15,8
	Mobilya	2,6	4,0	19,6	30,4	6,2	9,6	22,6	35,1	13,4	20,8	64,5
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100
Coğrafi bölge	Marmara	0,6	1,4	12,4	29,2	5,0	11,8	13	30,7	11,4	26,9	42,5
	Ege	1,0	11,9	2,4	28,6	1,0	11,9	3,8	45,2	0,2	2,4	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	6,4	32,3	1,0	5,1	7,6	38,4	4,6	23,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,8	6,6	4,4	36,1	0,6	4,9	3,6	29,5	2,8	23,0	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	3,2	35,6	1,4	15,6	2,8	31,1	1,4	15,6	9,0
	Akdeniz	0,0	0,0	1,2	15,0	0,6	7,5	3,6	45,0	2,6	32,5	8,0
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	8,2	40,6	1,2	5,9	6,4	31,7	4,0	19,8	20,2
	Mavi yakalı	2,4	3,0	2,8	27,4	8,4	10,6	28,1	35,2	19,0	23,9	79,8
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	1,0	15,2	0,6	9,1	2,2	33,3	2,2	33,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,6	5,6	9,8	34,3	3,4	11,9	9,4	32,9	4,4	15,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,0	0,0	3,8	26,4	1,4	9,7	5,4	37,5	3,8	26,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	0,6	1,2	15,4	30,7	4,2	8,4	17,4	34,7	12,6	25,1	50,3
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	0,4	1,3	9,0	30,0	2,4	8,0	9,6	32,0	8,6	28,7	30,1
	4-10 yıl	1,0	2,2	13,2	29,3	5,0	11,1	16,0	35,6	9,8	21,8	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	5,0	27,8	1,8	10,0	6,6	36,7	3,4	18,9	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	2,8	41,2	0,4	5,9	2,2	32,4	1,2	17,6	6,8
	Toplam	2,8		30,1		9,6		34,5		23,0		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 66. “Bir kararı kendi lehime yapmak için otoritemi kullanırım.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	23,6	25,7	26,5	28,8	11,2	12,2	19,8	21,6	10,8	11,8	92,0
	Bayan	2,2	27,5	2,2	27,5	2,0	25,0	1,4	17,5	0,2	2,5	8,0
	Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100
Yaş	15-24	2,4	21,1	3,0	26,3	1,2	10,5	3,6	31,6	1,2	10,5	11,4
	25-34	15,0	25,9	16,8	29,0	8,2	14,1	11,4	19,7	6,6	11,4	58,1
	35-44	7,0	28,7	7,8	32,0	2,4	9,8	4,8	19,7	2,4	9,8	24,5
	45-55	1,0	19,2	1,0	19,2	1,2	23,1	1,4	26,9	0,6	11,5	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100
Eğitim	İlköğretim	5,8	22,0	10,0	29,7	3,2	12,1	4,6	17,4	2,8	10,6	26,5
	Lise	14,2	29,0	12,2	24,9	6,6	13,5	10,8	22,0	5,2	10,6	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	1,4	17,9	1,8	23,1	2,6	33,3	0,6	7,7	7,8
	Üniversite	4,0	27,4	3,8	26,0	1,6	11,0	3,0	20,5	2,2	15,1	14,6
	Lisansüstü	0,4	20,0	1,2	60,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	17,6	24,6	20,4	28,6	10,4	14,6	14,8	20,7	8,2	11,5	71,5
	1001-1750	6,2	26,7	6,8	29,3	2,6	11,2	5,6	24,1	2,0	8,6	23,2
	1751-2500	1,8	37,5	1,4	29,2	0,2	4,2	0,6	12,5	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	5,0	51,0	1,2	12,2	1,4	14,3	1,8	18,4	0,4	4,1	9,8
	Lif levha	4,2	42,9	2,2	22,4	1,2	12,2	1,8	18,4	0,4	4,1	9,8
	Entegre	4,4	27,8	3,8	24,1	1,8	11,4	3,8	24,1	2,0	12,7	15,8
	Mobilya	2,2	18,9	21,4	33,2	8,8	13,7	13,8	21,4	8,2	12,7	64,5
	Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100
Coğrafi bölge	Marmara	9,4	22,2	13,4	31,6	4,8	11,3	9,8	23,1	5,0	11,8	42,5
	Ege	2,8	33,3	2,2	26,2	1,2	14,3	1,8	21,4	0,4	4,8	8,4
	Batı Krd.	8,8	44,4	3,4	17,2	3,2	16,2	3,8	19,2	0,6	3,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,8	14,8	5,0	41,0	1,2	9,8	2,6	21,3	1,6	13,1	12,2
	İç Anadolu	2,0	22,2	2,2	24,4	2,0	22,2	1,8	20,0	1,0	11,1	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	2,4	30,0	0,8	10,0	1,4	17,5	2,4	30,0	8,0
Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	5,6	27,7	6,0	29,7	1,8	8,9	4,2	20,8	2,6	12,9	20,2
	Mavi yakalı	20,2	25,4	22,6	28,4	11,4	14,3	17,0	21,4	8,4	10,6	79,8
	Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,8	12,1	0,8	12,1	3,4	51,5	1,2	18,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,4	18,9	11,2	39,2	4,2	14,7	4,6	16,1	3,2	11,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,8	19,4	5,0	34,7	1,4	9,7	3,0	20,8	2,2	15,3	14,4
	Büyük ölç. İşl.	17,2	34,3	11,6	23,1	6,8	13,5	10,2	20,3	4,4	8,8	50,3
	Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	7,4	24,7	6,8	22,7	4,2	14,0	7,6	25,3	4,0	13,3	30,1
	4-10 yıl	11,0	24,4	15,2	33,8	5,2	11,6	9,2	20,4	4,4	9,8	45,1
	11-20 yıl	5,0	27,8	5,2	28,9	3,0	16,7	2,6	14,4	2,2	12,2	18,0
	21 (+) yıl	2,4	35,3	1,4	20,6	0,8	11,8	1,8	26,5	0,4	5,9	6,8
	Toplam	25,9		28,7		13,2		21,2		11,0		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 67. “İşyerinde yaptığım iş, çevrem ve ailemle olan ilişkilerimde soruna neden olmaz.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,2	5,7	7,0	7,6	16,8	18,3	31,1	33,8	31,9	34,6	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,8	10,0	1,0	12,5	2,6	32,5	3,4	42,5	8,0
	Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	1,6	14,0	1,0	8,8	4,2	36,8	4,0	35,1	11,4
	25-34	3,6	6,2	4,4	7,6	12,0	20,7	18,6	32,1	19,4	33,4	58,1
	35-44	1,0	4,1	1,6	6,6	4,2	17,2	8,6	35,2	9,0	36,9	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,0	0,0	0,6	11,5	2,0	38,5	2,4	46,2	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100
Eğitim	İlköğretim	1,6	6,1	1,0	3,8	3,4	12,9	10,4	39,4	10,0	37,9	26,5
	Lise	2,2	4,5	5,2	10,6	10,8	22,0	14,2	29,0	16,6	33,9	49,1
	Yüksekokul	1,0	12,8	0,2	2,6	0,8	10,3	2,6	33,3	3,2	41,0	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	1,4	9,6	2,6	17,8	5,2	35,6	5,0	34,2	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,2	60,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,6	5,0	6,8	9,5	13,6	19,0	23,4	32,8	24,0	33,6	71,5
	1001-1750	1,2	5,2	0,6	2,6	3,2	13,8	9,0	38,8	9,2	39,7	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,4	8,3	0,8	16,7	1,2	20,5	1,8	37,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,8	8,2	2,0	20,4	2,0	20,4	4,8	49,0	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	1,0	10,2	3,8	38,8	2,8	28,6	1,6	16,3	9,8
	Entegre	1,4	8,9	2,0	12,7	4,0	25,3	3,6	22,8	4,8	30,4	15,8
	Mobilya	3,2	5,0	4,0	6,2	8,0	12,4	25,3	39,1	24,0	37,3	64,5
	Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100
Coğrafi bölge	Marmara	3,0	7,1	2,8	6,6	6,2	14,6	17,0	40,1	13,4	31,6	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	14,3	3,6	42,9	3,6	42,9	8,4
	Batı Krd.	1,4	7,1	2,6	13,1	6,8	34,3	4,0	20,2	5,0	25,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,4	11,5	1,0	8,2	3,0	24,6	6,4	52,5	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,2	2,2	1,4	15,6	3,0	33,3	4,0	44,4	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	0,8	10,0	1,2	15	3,0	37,5	2,8	35,0	8,0
Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,8	4,0	1,6	7,9	3,0	14,9	6,8	33,7	8,0	39,6	20,2
	Mavi yakalı	4,6	5,8	6,2	7,8	14,8	18,6	26,9	33,7	27,3	34,2	79,8
	Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,4	6,1	0,6	9,1	1,6	24,2	3,4	51,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,2	4,2	2,4	8,4	2,2	7,7	13,6	47,6	9,2	32,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,6	4,2	0,8	5,6	3,0	20,8	4,2	29,2	5,8	40,3	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,0	6,0	4,2	8,4	12,0	23,9	14,2	28,3	16,8	33,5	50,3
	Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,2	7,3	4,0	13,3	6,2	20,7	7,8	26,0	9,8	32,7	30,1
	4-10 yıl	2,0	4,4	2,4	5,3	7,8	17,3	17,4	38,7	15,4	34,2	45,1
	11-20 yıl	1,0	5,6	1,2	6,7	3,4	18,9	5,6	31,1	6,8	37,8	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	0,4	5,9	2,8	41,2	3,2	47,1	6,8
	Toplam	5,4		7,8		17,8		33,7		35,3		100

* 1:Hiç yardımcı olunmaz; 2:Yardımcı olunmaz; 3:Kararsızım; 4:Yardımcı olunur; 5:Tamamen yardımcı olunur

Ek Tablo 68. “İşyerinde, çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunur.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	6,4	7,0	10,0	10,9	1,4	16,8	41,7	45,3	18,4	20,0	92,0
	Bayan	0,4	5,0	1,0	12,5	2,6	32,5	2,4	30,0	1,6	20,0	8,0
Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	1,4	12,3	3,0	26,3	4,0	35,1	2,6	22,8	11,4
	25-34	4,4	7,6	7,0	12,1	11,2	19,3	25,7	44,1	9,8	16,9	58,1
	35-44	1,6	6,6	2,2	9,0	3,4	13,9	12,0	49,2	5,2	21,3	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,4	7,7	0,0	0,0	2,4	46,2	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1	
Eğitim	İlköğretim	1,6	6,1	1,8	6,8	3,0	11,0	14,0	53,0	6,0	22,7	26,5
	Lise	4,2	8,6	6,6	13,5	11,6	23,7	17,8	36,3	8,8	18,0	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	0,8	10,3	1,0	12,8	3,4	43,6	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	0,2	1,4	1,8	12,3	2,4	16,4	7,2	49,3	3,0	20,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	80,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	6,2	8,7	7,8	10,9	13,2	18,5	30,9	43,1	13,4	18,8	71,5
	1001-1750	0,6	2,6	2,0	8,6	4,2	18,1	11,0	47,4	5,4	23,3	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	1,0	20,8	0,6	12,5	2,0	41,7	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,6	6,1	1,6	16,3	4,8	49,0	2,4	24,5	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	1,4	14,3	2,0	20,4	4,8	49,0	0,8	8,2	9,8
	Entegre	2,0	12,7	2,4	15,2	3,6	22,8	6,2	39,2	1,6	10,1	15,8
	Mobilya	3,6	5,6	6,6	10,2	10,8	16,8	28,3	43,8	15,2	23,6	64,5
	Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1	
Coğrafi bölge	Marmara	4,2	9,9	6,0	14,2	7,8	18,4	16,6	39,2	7,8	18,4	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,0	0,0	1,6	19,0	5,2	61,9	1,4	16,7	8,4
	Batı Krd.	1,4	7,1	2,4	12,1	4,6	23,2	9,8	49,5	1,6	8,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,8	14,8	2,4	19,7	4,0	32,8	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,0	0,0	0,4	4,4	1,0	11,1	4,6	51,1	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	0,4	5,0	0,6	7,5	3,8	47,5	2,6	32,5	8,0
Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,2	1,0	1,8	8,9	2,8	13,9	10,0	49,5	5,4	26,7	20,2
	Mavi yakalı	6,6	8,3	9,2	11,6	15,2	19,1	34,1	42,7	14,6	18,3	79,8
	Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,0	0,0	1,2	18,2	2,0	30,3	3,2	48,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,0	3,5	3,0	10,5	3,8	13,3	14,0	49,0	6,8	23,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	1,6	11,1	2,0	13,9	6,6	45,8	3,0	20,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	4,4	8,8	6,4	12,7	11,0	21,9	21,4	42,6	7,0	13,9	50,3
	Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,0	10,0	4,6	15,3	5,6	18,7	11,8	39,3	5,0	16,7	30,1
	4-10 yıl	2,4	5,3	4,6	10,2	9,6	21,3	19,4	43,1	9,0	20,0	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	1,6	8,9	1,8	10,0	9,0	50,0	4,4	24,4	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	1,0	14,7	3,8	55,9	1,6	23,5	6,8
	Toplam		6,8		11,0		18,0		44,1		20,1	

* 1:Hiç yardımcı olunmaz; 2:Yardımcı olunmaz; 3:Kararsızım; 4:Yardımcı olunur; 5:Tamamen yardımcı olunur

Ek Tablo 69. “İşyerinde çalışanların ailevi sorunlarını çözümlenmelerine bir dost gibi yardımcı olunur.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	5,8	6,3	10,2	11,1	18,2	19,8	38,5	41,8	19,2	20,9	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,8	10,0	3,2	40,0	2,2	27,5	1,6	20,0	8,0
Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	1,2	10,5	3,0	26,3	3,8	33,3	2,6	22,8	11,4
	25-34	3,2	5,5	7,4	12,8	14,2	24,5	22,4	38,6	10,8	18,6	58,1
	35-44	1,6	6,6	2,0	8,2	4,0	16,4	11,6	47,5	5,2	21,3	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,4	7,7	0,0	0,0	2,6	50,0	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8	
Eğitim	İlköğretim	2,0	7,6	1,6	6,1	3,4	12,9	12,8	48,5	6,6	25,0	26,5
	Lise	3,0	6,1	7,4	15,1	12,6	25,7	17,0	34,7	9,0	18,4	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,4	5,1	2,0	25,6	2,6	33,3	2,2	28,2	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	1,6	11,0	3,0	20,5	7,2	49,3	2,4	16,4	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	20,0	1,0	50,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	5,4	7,6	8,6	2,0	15,4	21,6	27,7	38,7	14,4	20,2	71,5
	1001-1750	0,4	1,7	1,6	6,9	4,8	20,7	10,8	46,6	5,6	24,1	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,8	16,7	1,0	20,8	2,0	41,7	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	1,4	14,3	1,8	18,4	3,8	38,8	2,6	26,5	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	1,0	10,2	3,4	34,7	4,0	40,8	0,8	8,2	9,8
	Entegre	2,2	13,9	2,0	12,7	3,8	24,1	5,6	35,4	2,2	13,9	15,8
	Mobilya	3,0	4,7	6,6	10,2	12,4	19,3	27,3	42,2	15,2	23,6	64,5
	Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8	
Coğrafi bölge	Marmara	4,0	9,4	4,8	11,3	7,8	18,4	17,6	41,5	8,2	19,3	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,0	0,0	1,4	16,7	4,6	54,8	2,2	26,2	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	3,4	17,2	5,8	29,3	7,6	38,4	2,0	10,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,8	14,8	3,4	27,9	3,8	31,1	2,8	23,0	12,2
	İç Anadolu	0,0	0,0	0,4	4,4	1,6	17,8	4,2	46,7	2,8	31,1	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	0,6	7,5	1,4	17,5	2,8	35,0	2,8	35,0	8,0
Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	1,4	6,9	4,0	19,8	9,4	46,5	5,0	24,8	20,2
	Mavi yakalı	5,6	7,0	9,6	12,1	17,4	2,9	31,3	39,2	15,8	19,8	79,8
	Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,4	6,1	0,6	9,1	2,8	42,4	2,8	42,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,6	2,1	3,0	10,5	4,4	15,4	13,8	48,3	6,8	23,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	0,8	5,6	2,6	18,1	6,4	44,4	3,4	23,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	4,2	8,4	6,8	13,5	13,8	27,5	17,6	35,1	7,8	15,5	50,3
	Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,0	10,0	4,0	13,3	7,6	25,3	9,2	30,7	6,2	20,7	30,1
	4-10 yıl	1,8	4,0	4,6	10,2	9,4	20,9	20,6	45,8	8,6	19,1	45,1
	11-20 yıl	1,0	5,6	1,8	10,0	3,6	20,0	7,4	41,1	4,2	23,3	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,6	8,8	0,8	11,8	3,4	50,0	1,8	26,5	6,8
	Toplam		6,0		11,0		21,4		40,8		20,8	

* 1:Hiç yardımcı olunmaz; 2:Yardımcı olunmaz; 3:Kararsızım; 4:Yardımcı olunur; 5:Tamamen yardımcı olunur

Ek Tablo 70. “İşyerinde çalışanların dini inanış ve uygulamalarına saygılı olunur.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	2,6	2,8	6,4	7,0	5,8	6,3	24,8	27,0	52,3	56,9	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,8	10,0	0,2	2,5	2,2	27,5	4,8	60,0	8,0
Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1		100
Yaş	15-24	0,0	0,0	1,4	12,3	1,2	10,5	3,4	29,8	5,4	47,4	11,4
	25-34	2,2	3,8	3,6	6,2	2,4	4,1	14,8	25,5	35,1	60,3	58,1
	35-44	0,4	1,6	1,8	7,4	2,0	8,2	6,6	27,0	13,6	55,7	24,5
	45-55	0,0	0,0	0,2	3,8	0,4	7,7	2,0	38,5	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	2,5	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1	
Eğitim	İlköğretim	0,6	2,3	1,6	6,1	1,2	4,5	8,0	30,3	15,0	56,8	26,5
	Lise	1,0	2,0	4,0	8,2	3,6	7,3	12,2	24,9	28,3	57,6	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	1,2	15,4	0,6	7,7	2,0	25,6	3,6	46,2	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	0,4	2,7	0,6	4,1	3,6	24,7	9,4	64,4	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	60,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	1,8	2,5	5,4	7,6	3,6	5,0	19,4	27,2	41,3	57,7	71,5
	1001-1750	0,2	0,9	1,4	6,0	1,8	7,8	6,0	25,9	13,8	59,5	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	0,4	8,3	0,4	8,3	1,4	29,2	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,8	8,2	0,2	2,0	2,4	24,5	6,4	65,3	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	1,0	10,2	0,4	4,1	1,8	18,4	6,2	63,3	9,8
	Entegre	1,0	6,3	1,8	11,4	0,6	3,8	4,2	26,6	8,2	51,9	15,8
	Mobilya	1,2	1,9	3,6	5,6	4,8	7,5	18,6	28,9	36,3	56,2	64,5
	Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1	
Coğrafi bölge	Marmara	1,4	3,3	3,6	8,5	3,8	9,0	13,0	30,7	20,7	48,6	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,6	7,1	0,4	4,8	2,6	31,0	4,8	57,1	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	2,0	10,1	0,6	3,0	4,4	22,2	11,8	59,6	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	0,4	3,3	0,4	3,3	2,8	23,0	8,6	70,5	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,0	0,0	0,4	4,4	2,4	26,7	6,0	66,7	9,0
	Akdeniz	0,0	0,0	0,6	7,5	0,4	5,0	1,8	22,5	5,2	65,0	8,0
Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,6	3,0	0,8	4,0	1,0	5,0	5,0	24,8	12,8	63,4	20,2
	Mavi yakalı	2,0	2,5	6,4	8,0	5,0	6,3	22,0	27,6	44,3	55,5	79,8
	Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,4	6,1	0,4	6,1	1,6	24,2	4,2	63,6	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,8	2,8	2,2	7,7	2,2	7,7	8,4	29,4	15,0	52,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,2	1,4	1,0	6,9	1,0	6,9	3,4	23,6	8,8	61,1	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,6	3,2	3,6	7,2	2,4	4,8	13,6	27,1	29,1	57,8	50,3
	Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,0	3,3	3,2	10,7	2,0	6,7	7,6	25,3	16,2	54,0	30,1
	4-10 yıl	1,2	2,7	2,2	4,9	3,0	6,7	12,4	27,6	26,3	58,2	45,1
	11-20 yıl	0,4	2,2	1,4	7,8	1,0	5,6	4,8	26,7	10,4	57,8	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,4	5,9	0,0	0,0	2,2	32,4	4,2	61,8	6,8
	Toplam		2,6		7,2		6,0		27,1		57,1	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 71. “İşyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşlanır, yardımcı olunur.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	11,8	12,9	2,8	23,7	15,2	16,6	26,5	28,8	16,6	18,1	92,0
	Bayan	0,8	10,0	2,2	27,5	1,8	22,5	1,8	22,5	1,4	17,5	8,0
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100
Yaş	15-24	1,6	14,0	2,6	22,8	3,0	26,3	2,0	17,5	2,2	19,3	11,4
	25-34	8,2	14,1	13,8	23,8	9,2	15,9	17,0	29,3	9,8	16,9	58,1
	35-44	2,4	9,8	6,8	27,9	4,0	16,4	7,0	28,7	4,2	17,2	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,6	11,5	0,8	15,4	2,2	42,3	1,4	26,9	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100
Eğitim	İlköğretim	2,8	10,6	6,2	23,5	5,2	19,7	7,6	28,8	4,6	17,4	26,5
	Lise	6,6	13,5	2,6	25,7	8,0	16,3	12,6	25,7	9,2	18,8	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	2,2	28,2	1,4	17,9	1,0	12,8	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	3,0	20,5	2,2	15,1	5,6	38,4	2,0	13,7	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,4	70,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,0	14,0	18,6	26,1	12,4	17,4	18,2	25,5	12,2	17,1	71,5
	1001-1750	1,8	7,8	4,0	17,2	3,6	15,5	8,8	37,9	5,0	21,6	23,2
	1751-2500	0,6	12,5	1,2	25,0	1,0	20,8	1,2	25,0	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	3,4	34,7	1,8	18,4	2,2	22,4	2,2	22,4	9,8
	Lif levha	1,4	14,3	3,4	34,7	1,4	14,3	2,6	26,5	1,0	10,2	9,8
	Entegre	3,2	20,3	4,4	27,8	2,8	17,7	3,2	20,3	2,2	13,9	15,8
	Mobilya	7,8	12,1	2,8	19,9	11,0	17,1	20,2	31,4	12,6	19,6	64,5
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	7,0	16,5	8,6	20,3	6,4	15,1	13,2	31,1	7,2	17,0	42,5
	Ege	0,0	0,0	1,2	14,3	1,8	21,4	3,2	38,1	2,2	26,2	8,4
	Batı Krd.	2,0	10,1	7,4	37,4	4,6	23,2	3,4	17,2	2,4	12,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	3,8	31,1	2,2	18,0	3,0	24,6	2,2	18,0	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,4	15,6	1,4	15,6	3,6	40,0	2,2	24,4	9,0
	Akdeniz	2,2	27,5	1,6	20,0	0,6	7,5	1,8	22,5	1,8	22,5	8,0
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,8	8,9	4,2	20,8	2,2	10,9	7,6	37,6	4,4	21,8	20,2
	Mavi yakalı	10,8	13,6	19,8	24,9	14,8	18,6	20,6	25,9	13,6	17,1	79,8
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	1,6	24,2	1,0	15,2	1,2	18,2	2,8	42,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,2	7,7	5,0	17,5	4,8	16,8	10,8	37,8	5,8	20,3	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,0	20,8	3,2	22,2	1,6	11,1	3,4	23,6	3,2	22,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,4	14,7	14,2	28,3	9,6	19,1	12,8	25,5	6,2	12,4	50,3
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,4	14,7	8,2	27,3	6,4	21,3	6,4	21,3	4,6	15,3	30,1
	4-10 yıl	5,6	12,4	9,0	20,0	7,6	16,9	14,2	31,6	8,6	19,1	45,1
	11-20 yıl	2,2	12,2	5,6	31,1	2,0	11,1	4,6	25,6	3,6	20,0	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	1,2	17,6	1,0	14,7	3,0	44,1	1,2	17,6	6,8
	Toplam	12,6		24,0		17,0		28,3		18,1		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 72. "Sahip olduğunuz yetenekten daha az/çok yetenek gerektiren işler size verilir mi?" yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	28,5	30,8	37,9	41,2	12,0	13,1	8,6	9,4	5,0	5,4	92,0
	Bayan	2,0	25,0	4,2	52,5	1,0	12,5	0,4	5,0	0,4	5,0	8,0
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					
Yaş	15-24	2,4	21,1	6,4	56,1	1,8	15,8	0,4	3,5	0,4	3,5	11,4
	25-34	17,8	30,7	24,4	42,1	7,4	12,8	5,2	9,0	3,2	5,5	58,1
	35-44	8,6	35,2	9,2	37,7	2,4	9,8	2,8	11,5	1,4	5,7	24,5
	45-55	1,4	26,9	1,8	34,6	1,4	26,9	0,4	7,7	0,2	3,8	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					
Eğitim	İlköğretim	8,6	32,6	10,6	40,2	3,4	12,9	2,2	8,3	1,6	6,1	26,5
	Lise	14,0	28,6	21,2	43,3	6,0	12,2	5,0	10,2	2,8	5,7	49,1
	Yüksekokul	2,8	35,9	2,2	28,2	2,0	25,6	0,2	2,6	0,6	7,7	7,8
	Üniversite	4,2	28,8	7,2	49,3	1,4	9,6	1,4	9,6	0,4	2,7	14,6
	Lisansüstü	0,8	40,0	0,8	40,0	0,2	10,0	0,2	10,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					
Ortalama gelir (TL)	< 1000	21,8	30,5	31,5	44,0	9,4	13,2	5,8	8,1	3,0	4,2	71,5
	1001-1750	6,4	27,6	8,2	35,3	3,0	12,9	3,2	13,8	2,4	10,3	23,2
	1751-2500	1,8	37,5	2,4	50,0	0,6	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					
Faaliyet alanı	Yonga levha	4,0	40,8	3,2	32,7	1,0	10,2	1,0	10,2	0,6	6,1	9,8
	Lif levha	4,6	46,9	3,0	30,6	1,4	14,3	0,6	6,1	0,2	2,0	9,8
	Entegre	4,0	25,3	8,0	50,6	1,8	11,4	0,8	5,1	1,2	7,6	15,8
	Mobilya	17,8	27,6	27,9	43,2	8,8	13,7	6,6	10,2	3,4	5,3	64,5
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					
Coğrafi bölge	Marmara	9,8	23,1	19,6	46,2	5,2	12,3	5,0	11,8	2,8	6,6	42,5
	Ege	3,6	42,9	2,0	23,8	1,0	11,9	1,0	11,9	0,8	9,5	8,4
	Batı Krd.	7,6	38,4	8,6	43,4	2,4	12,1	0,4	2,0	0,8	4,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	4,2	34,4	5,6	45,9	1,2	9,8	1,2	9,8	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	3,0	33,3	3,0	33,3	1,8	20	0,4	4,4	0,8	8,9	9,0
	Akdeniz	2,2	27,5	3,2	40,0	1,4	17,5	1,0	12,5	0,2	2,5	8,0
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					
Pozisyon	Beyaz yakalı	6,8	33,7	8,6	42,6	2,0	9,9	2,0	9,9	0,8	4,0	20,2
	Mavi yakalı	23,6	29,6	33,5	42,0	11,0	13,8	7,0	8,8	4,6	5,8	79,8
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	3,8	57,6	0,6	9,1	0,8	12,1	0,6	10,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	8,2	28,7	11,8	41,3	3,4	11,9	4,0	14,0	1,2	4,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	5,0	34,7	5,8	40,3	1,6	11,1	1,2	8,3	0,8	5,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	16,4	32,7	20,6	41,0	7,4	14,7	3,0	6,0	2,8	5,6	50,3
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	10,0	33,3	12,0	40,0	4,2	14,0	2,4	8,0	1,4	4,7	30,1
	4-10 yıl	12,2	27,1	19,8	44,0	6,2	13,8	4,6	10,2	2,2	4,9	45,1
	11-20 yıl	7,0	38,9	6,8	37,8	1,8	10,0	1,2	6,7	1,2	6,7	18,0
	21 (+) yıl	1,2	17,6	3,4	50,0	0,8	11,8	0,8	11,8	0,6	8,8	6,8
	Toplam	30,5	42,1	13,0	9,0	5,4	100					

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 73. “Siz konuşurken sebepsiz yere sözünüz kesilir mi?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	32,7	35,5	43,3	47,1	9,0	9,8	5,2	5,7	1,8	2,0	92,0
	Bayan	2,4	30,0	5,0	62,5	0,4	5,0	0,0	0,0	0,2	2,5	8,0
Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0		100
Yaş	15-24	2,8	24,6	5,0	43,9	2,2	19,3	1,0	8,8	0,4	3,5	11,4
	25-34	18,8	32,4	29,7	51,0	4,4	7,6	3,6	6,2	1,6	2,8	58,1
	35-44	10,8	44,3	11,0	45,1	2,0	8,2	0,6	2,5	0,0	0,0	24,5
	45-55	2,4	46,2	2,2	42,3	0,6	11,5	0,0	0,0	0,0	0,0	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,4	50,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0	
Eğitim	İlköğretim	8,8	33,3	13,2	50,0	3,0	11,4	1,2	4,5	0,2	0,8	26,5
	Lise	14,8	30,2	24,2	49,4	5,4	11,0	3,0	6,1	1,6	3,3	49,1
	Yüksekokul	3,6	46,2	2,6	33,3	0,8	10,3	0,6	7,7	0,2	2,6	7,8
	Üniversite	7,0	47,9	7,0	47,9	0,2	1,4	0,4	2,7	0,0	0,0	14,6
	Lisansüstü	0,8	40,0	1,2	60,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	23,2	32,5	34,9	48,7	7,4	10,4	4,2	5,9	1,8	2,5	71,5
	1001-1750	9,8	42,2	10,4	44,8	1,8	7,8	1,0	4,3	0,2	0,9	23,2
	1751-2500	1,8	37,5	2,8	58,3	0,2	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0	
Faaliyet alanı	Yonga levha	4,4	44,9	4,0	40,8	1,2	12,2	0,2	2,0	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	4,0	40,8	4,4	44,9	0,8	8,2	0,4	4,1	0,2	2,0	9,8
	Entegre	6,2	39,2	6,6	41,8	1,2	7,6	1,2	7,6	0,6	3,8	15,8
	Mobilya	20,4	31,7	33,3	51,6	6,2	9,6	3,4	5,3	1,2	1,9	64,5
	Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0	
Coğrafi bölge	Marmara	12,8	30,2	22,6	53,3	3,0	7,1	2,6	6,1	1,4	3,3	42,5
	Ege	5,0	59,5	3,0	35,7	0,2	2,4	0,2	2,4	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	8,2	41,4	7,6	38,4	3,0	15,2	0,8	4,0	0,2	1,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	3,6	29,5	6,6	54,1	1,2	9,8	0,6	4,9	0,2	1,6	12,2
	İç Anadolu	3,2	35,6	4,0	44,4	1,0	11,1	0,8	8,9	0,0	0,0	9,0
	Akdeniz	2,2	27,5	4,4	55,0	1,0	12,5	0,2	2,5	0,2	2,5	8,0
Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	9,0	44,6	10,2	50,5	0,6	3,0	0,4	2,0	0,0	0,0	20,2
	Mavi yakalı	26,1	32,7	38,1	47,7	8,8	11,1	4,8	6,0	2,0	2,5	79,8
	Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,6	24,2	3,8	57,6	0,8	12,1	0,4	6,1	0,0	0,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	9,6	33,6	15,6	54,5	2,2	7,7	0,8	2,8	0,4	1,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	5,8	40,3	6,4	44,4	1,0	6,9	1,0	6,9	0,2	1,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	18	35,9	22,4	44,6	5,4	10,8	3,0	6,0	1,4	2,8	50,3
	Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	9,8	32,7	13,2	44,0	3,4	11,3	2,2	7,3	1,4	4,7	30,1
	4-10 yıl	15,6	34,7	23,2	51,6	3,6	8,0	2,0	4,4	0,6	1,3	45,1
	11-20 yıl	7,0	38,9	9,0	50,0	1,2	6,7	0,8	4,4	0,0	0,0	18,0
	21 (+) yıl	2,6	38,2	2,8	41,2	1,2	17,6	0,2	2,9	0,0	0,0	6,8
	Toplam		35,1		48,3		9,4		5,2		2,0	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 74. “Kararlarınız sürekli sorgulanır mı?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	34,1	37,0	40,9	44,4	10,6	11,5	4,2	4,6	2,2	2,4	92,0
	Bayan	3,0	37,5	3,4	42,5	1,0	12,5	0,4	5,0	0,2	2,5	8,0
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100
Yaş	15-24	4,8	42,1	4,4	38,6	1,4	12,3	0,6	5,3	0,2	1,8	11,4
	25-34	20,2	34,8	27,1	46,6	7,0	12,1	2,6	4,5	1,2	2,1	58,1
	35-44	9,2	37,7	10,6	43,4	2,2	9,0	1,4	5,7	1,0	4,1	24,5
	45-55	2,4	46,2	1,8	34,6	1,0	19,2	0,0	0,0	0,0	0,0	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100
Eğitim	İlköğretim	9,4	35,6	10,6	40,2	3,6	13,6	1,6	6,1	1,2	4,5	26,5
	Lise	18,2	37,1	22,4	45,7	5,4	11,0	2,2	4,5	0,8	1,6	49,1
	Yükseköğretim	3,6	46,2	2,4	30,8	1,4	17,9	0,2	2,6	0,2	2,6	7,8
	Üniversite	5,2	35,6	7,4	50,7	1,2	8,2	0,6	4,1	0,2	1,4	14,6
	Lisansüstü	0,6	30,0	1,4	70,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	25,9	36,1	31,7	44,3	9,0	12,6	3,2	4,5	1,8	2,5	71,5
	1001-1750	9,0	38,8	10,2	44,0	2,2	9,5	1,2	5,2	0,6	2,6	23,2
	1751-2500	2,0	41,7	2,2	45,8	0,4	8,3	0,2	4,2	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	4,6	46,9	3,6	36,7	1,4	14,3	0,2	2,0	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	4,6	46,9	3,6	36,7	1,0	10,2	0,4	4,1	0,2	2,0	9,8
	Entegre	5,2	32,9	8,2	51,9	1,8	11,4	0,6	3,8	0,0	0,0	15,8
	Mobilya	22,6	35,1	28,9	44,7	7,4	11,5	3,4	5,3	2,2	3,4	64,5
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100
Coğrafi bölge	Marmara	12,8	30,2	19,0	44,8	6,4	15,1	3,0	7,1	1,2	2,8	42,5
	Ege	4,0	47,6	3,2	38,1	1,0	11,9	0,2	2,4	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	9,0	45,5	8,2	41,4	2,0	10,1	0,4	2,0	0,2	1,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	3,6	29,5	6,8	55,7	1,2	9,8	0,4	3,3	0,2	1,6	12,2
	İç Anadolu	3,6	40,0	4,0	44,4	0,4	4,4	0,6	6,7	0,4	4,4	9,0
	Akdeniz	4,0	50,0	3,0	37,5	0,6	7,5	0,0	0,0	0,4	5,0	8,0
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	7,8	38,6	10,2	50,5	1,6	7,9	0,6	3,0	0,0	0,0	20,2
	Mavi yakalı	29,3	36,7	34,1	42,7	10,0	12,6	4,0	5,0	2,4	3,0	79,8
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	2,0	30,3	2,0	30,3	1,0	15,2	1,2	18,2	0,4	6,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	9,2	32,2	13,0	45,5	4,0	14	1,6	5,6	0,8	2,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	7,4	51,4	5,0	34,7	1,4	9,7	0,2	1,4	0,4	2,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	18,4	36,7	24,2	48,2	5,2	10,4	1,6	3,2	0,8	1,6	50,3
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	11,8	39,3	13,0	43,3	3,6	12,0	1,2	4,0	0,4	1,3	30,1
	4-10 yıl	15,8	35,1	19,6	43,6	5,4	12,0	3,2	7,1	1,0	2,2	45,1
	11-20 yıl	6,6	36,7	8,6	47,8	1,6	8,9	0,2	1,1	1,0	5,6	18,0
	21 (+) yıl	2,8	41,2	3,0	44,1	1,0	14,7	0,0	0,0	0,0	0,0	6,8
	Toplam	37,1		44,3		11,6		4,6		2,4		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 75. “İnsanların arkanızdan kötü konuştuğunu düşündüğünüz olur mu?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	39,7	43,1	33,3	36,2	10,4	11,3	5,2	5,7	3,4	3,7	92,0
	Bayan	3,2	40,0	3,8	47,5	0,6	7,5	0,2	2,5	0,2	2,5	8,0
Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6		100
Yaş	15-24	5,6	49,1	3,8	33,3	0,6	5,3	0,8	7,0	0,6	5,3	11,4
	25-34	24,6	42,4	22,6	39,0	6,4	11,0	2,6	4,5	1,8	3,1	58,1
	35-44	10,4	42,6	8,0	32,8	3,4	13,9	1,6	6,6	1,0	4,1	24,5
	45-55	2,0	38,5	2,0	38,5	0,6	11,5	0,4	7,7	0,2	3,8	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,6	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6	
Eğitim	İlköğretim	11,4	43,2	9,2	34,8	2,4	9,1	2,2	8,3	1,2	4,5	26,5
	Lise	20,6	42,0	17,8	36,3	6,4	13,1	2,2	4,5	2,0	4,1	49,1
	Yüksekokul	3,8	48,7	3,2	41,0	0,2	2,6	0,4	5,1	0,2	2,6	7,8
	Üniversite	6,4	43,8	5,8	39,7	1,6	11,0	0,6	4,1	0,2	1,4	14,6
	Lisansüstü	0,6	30,0	1,0	50,0	0,4	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	31,7	44,3	26,1	36,4	7,8	10,9	3,2	4,5	2,8	3,9	71,5
	1001-1750	9,0	38,8	8,8	37,9	2,6	11,2	2,2	9,5	0,6	2,6	23,2
	1751-2500	2,2	45,8	1,8	37,5	0,6	12,5	0,0	0,0	0,2	4,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6	
Faaliyet alanı	Yonga levha	4,0	40,8	3,0	30,6	2,2	22,4	0,4	4,1	0,2	2,0	9,8
	Lif levha	4,0	40,8	4,6	46,9	0,6	6,1	0,6	6,1	0,0	0,0	9,8
	Entegre	7,8	49,4	5,6	35,4	1,8	11,4	0,2	1,3	0,4	2,5	15,8
	Mobilya	27,1	41,9	23,8	37,0	6,4	9,9	4,2	6,5	3,0	4,7	64,5
	Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6	
Coğrafi bölge	Marmara	17,0	40,1	14,8	34,9	4,6	10,8	3,2	7,5	2,8	6,6	42,5
	Ege	4,4	52,4	2,8	33,3	0,6	7,1	0,6	7,1	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	8,8	44,4	7,4	37,4	2,8	14,1	0,4	2,0	0,4	2,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	5,4	44,3	5,4	44,3	0,8	6,6	0,6	4,9	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	3,8	42,2	3,4	37,8	1,2	13,3	0,4	4,4	0,2	2,2	9,0
	Akdeniz	3,4	42,5	3,2	40,0	1,0	12,5	0,2	2,5	0,2	2,5	8,0
	Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6	
Pozisyon	Beyaz yakalı	8,8	43,6	8,6	42,6	2,2	10,9	0,4	2,0	0,2	1,0	20,2
	Mavi yakalı	34,1	42,7	28,5	35,7	8,8	11,1	5,0	6,3	3,4	4,3	79,8
	Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	2,8	42,4	2,2	33,3	0,6	9,1	0,8	12,1	0,2	3,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	9,2	32,2	13,2	46,2	2,0	7,0	2,4	8,4	1,8	6,3	28,7
	Orta ölç. İşl.	7,0	48,6	5,4	37,5	1,4	9,7	0,4	2,8	0,2	1,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	23,8	47,4	16,2	32,3	7,0	13,9	1,8	3,6	1,4	2,8	50,3
	Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	13,8	46,0	10,6	35,3	3,8	12,7	0,8	2,7	1,0	3,3	30,1
	4-10 yıl	19,0	42,2	15,6	34,7	4,6	10,2	4,0	8,9	1,8	4,0	45,1
	11-20 yıl	7,2	40,0	9,0	50,0	1,2	6,7	0,4	2,2	0,2	1,1	18,0
	21 (+) yıl	2,8	41,2	1,8	26,5	1,4	20,6	0,2	2,9	0,6	8,8	6,8
	Toplam		42,9		37,1		11,0		5,4		3,6	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 76. “Yaptığınız iş sürekli ve haksız yere eleştirilir mi?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	41,1	44,7	31,7	34,4	11,2	12,2	5,6	6,1	2,4	2,6	92,0
	Bayan	3,0	37,5	3,4	42,5	0,6	7,5	0,8	10,0	0,2	2,5	8,0
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100
Yaş	15-24	5,0	43,9	4,0	35,1	1,6	14,0	0,6	5,3	0,2	1,8	11,4
	25-34	23,6	40,7	21,8	37,6	6,2	10,7	4,6	7,9	1,8	4,1	58,1
	35-44	11,6	47,5	7,8	32,0	3,2	13,1	1,2	4,9	0,6	2,5	24,5
	45-55	3,2	61,5	1,2	23,1	0,8	15,4	0,0	0,0	0,0	0,0	5,2
	56 (+)	0,6	75,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100
Eğitim	İlköğretim	12,2	46,2	8,2	31,1	3,4	12,9	1,4	5,3	1,2	4,5	26,5
	Lise	19,8	40,4	17,8	36,3	6,6	13,5	3,8	7,8	1,0	2,0	49,1
	Yükseköğretim	3,8	48,7	2,4	30,8	0,6	7,7	0,6	7,7	0,4	5,1	7,8
	Üniversite	7,0	47,9	5,8	39,7	1,2	8,2	0,6	4,1	0,0	0,0	14,6
	Lisansüstü	1,2	60,0	0,8	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	31,1	43,4	25,3	35,3	8,2	11,5	4,4	6,2	2,6	3,6	71,5
	1001-1750	10,2	44,0	8,2	35,3	3,0	12,9	1,8	7,8	0,0	0,0	23,2
	1751-2500	2,6	54,2	1,6	33,3	0,4	8,3	0,2	4,2	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	5,4	55,1	3,0	30,6	1,0	10,2	0,2	2,0	0,2	2,0	9,8
	Lif levha	3,6	36,7	3,6	36,7	1,6	16,3	0,6	6,1	0,4	4,1	9,8
	Entegre	7,2	45,6	5,2	32,9	2,4	15,2	0,6	3,8	0,4	2,5	15,8
	Mobilya	27,9	43,2	23,2	36,0	6,8	10,6	5,0	7,8	1,6	2,5	64,5
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	15,2	35,8	14,4	34,0	7,6	17,9	4,0	9,4	1,2	2,8	42,5
	Ege	5,0	59,5	3,0	35,7	0,2	2,4	0,2	2,4	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	8,8	44,4	7,4	37,4	2,4	12,1	0,6	3,0	0,6	3,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	6,4	52,5	5,0	41,0	0,0	0,0	0,6	4,9	0,2	1,6	12,2
	İç Anadolu	4,6	51,1	2,4	26,7	1,0	11,1	0,8	8,9	0,2	2,2	9,0
	Akdeniz	4,0	50,0	2,8	35,0	0,6	7,5	0,2	2,5	0,4	5,0	8,0
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	11,0	54,5	7,0	34,7	1,4	6,9	0,8	4,0	0,0	0,0	20,2
	Mavi yakalı	33,1	41,5	28,1	35,2	10,4	13,1	5,6	7,0	2,6	3,3	79,8
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	2,0	30,3	2,2	33,3	1,2	18,2	1,0	15,2	0,2	3,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	11,6	40,6	10,2	35,7	3,4	11,9	2,8	9,8	0,6	2,1	28,7
	Orta ölç. İşl.	6,8	47,2	5,4	37,5	1,0	6,9	1,0	6,9	0,2	1,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	23,6	47,0	17,2	34,3	6,2	12,4	1,6	3,2	1,6	3,2	50,3
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	13,0	43,3	11,0	36,7	3,2	10,7	1,6	5,3	1,2	4,0	30,1
	4-10 yıl	19,2	42,7	15,4	34,2	5,8	12,9	3,8	8,4	0,8	1,8	45,1
	11-20 yıl	8,2	45,6	6,8	37,8	1,8	10,0	0,8	4,4	0,4	2,2	18,0
	21 (+) yıl	3,6	52,9	1,8	26,5	1,0	14,7	0,2	2,9	0,2	2,9	6,8
	Toplam	44,1		35,1		11,8		6,4		2,6		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 77. "Görev yeriniz ya da işiniz sürekli değiştirilir mi?" yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	55,1	59,9	24,4	26,6	4,0	4,4	5,4	5,9	3,0	3,3	92,0
	Bayan	6,0	75,0	1,4	17,5	0,2	2,5	0,4	5,0	0,0	0,0	8,0
Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0		100
Yaş	15-24	6,6	57,9	2,8	24,6	0,2	1,8	1,0	8,8	0,8	7,0	11,4
	25-34	34,1	58,6	16,6	28,6	2,0	3,4	3,6	6,2	1,8	3,1	58,1
	35-44	16,4	67,2	5,2	21,3	1,4	5,7	1,0	4,1	0,4	1,6	24,5
	45-55	3,4	65,4	1,0	19,2	0,6	11,5	0,2	3,8	0,0	0,0	5,2
	56 (+)	0,6	75,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0	
Eğitim	İlköğretim	15,2	57,6	6,0	22,7	2,2	8,3	2,4	9,1	0,6	2,3	26,5
	Lise	27,5	55,9	15,4	31,4	1,2	2,4	3,0	6,1	2,0	4,1	49,1
	Yüksekokul	5,4	69,2	1,6	20,5	0,2	2,6	0,2	2,6	0,4	5,1	7,8
	Üniversite	11,2	76,7	2,6	17,8	0,6	4,1	0,2	1,4	0,0	0,0	14,6
	Lisansüstü	1,8	90,0	0,2	10	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	42,7	59,7	19,2	26,9	2,6	3,6	4,4	6,2	2,6	3,6	71,5
	1001-1750	14,4	62,1	5,8	25	1,4	6,0	1,2	5,2	0,4	1,7	23,2
	1751-2500	3,6	75,0	0,8	16,7	0,2	4,2	0,2	4,2	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0	
Faaliyet alanı	Yonga levha	8,2	83,7	1,2	12,2	0,2	2,0	0,2	2,0	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	5,6	57,1	3,0	30,6	0,2	2,0	0,2	2,0	0,8	8,2	9,8
	Entegre	9,6	60,8	3,8	24,1	0,8	5,1	0,4	2,5	1,2	7,6	15,8
	Mobilya	37,7	58,4	17,8	27,6	3,0	4,7	5,0	7,8	1,0	1,6	64,5
	Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0	
Coğrafi bölge	Marmara	20,8	49,1	12,6	28,7	3,2	7,5	3,6	8,5	2,2	5,2	42,5
	Ege	5,4	64,3	2,0	23,8	0,2	2,4	0,8	9,5	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	14,4	72,7	4,4	22,2	0,0	0,0	0,4	2,0	0,6	3,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	9,2	75,4	3,0	24,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	5,2	57,8	2,4	26,7	0,8	8,9	0,6	6,7	0,0	0,0	9,0
	Akdeniz	6,0	75,0	1,4	17,5	0,0	0,0	0,4	5,0	0,2	2,5	8,0
	Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0	
Pozisyon	Beyaz yakalı	16,4	81,2	3,2	15,8	0,6	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,2
	Mavi yakalı	44,7	56,0	22,6	28,4	3,6	4,5	5,8	7,3	3,0	3,8	79,8
	Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	4,2	63,6	1,0	15,2	0,4	6,1	1,0	15,2	0,0	0,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	14,8	51,7	8,8	30,8	2,0	7,0	2,6	9,1	0,4	1,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	9,8	68,1	3,8	26,4	0,0	0,0	0,6	4,2	0,2	1,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	32,3	64,1	12,2	24,3	1,8	3,6	1,6	3,2	2,4	4,8	50,3
	Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	18,8	62,7	6,6	22,0	1,2	4,0	2,0	6,7	1,4	4,7	30,1
	4-10 yıl	26,1	57,8	14,0	31,1	1,3	3,1	2,6	5,8	1,0	2,2	45,1
	11-20 yıl	11,2	62,2	3,8	21,1	1,2	6,7	1,2	6,7	0,6	3,3	18,0
	21 (+) yıl	5,0	73,5	1,4	20,6	0,4	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	6,8
	Toplam		61,1		25,9		4,2		5,8		3,0	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 78. “Yüzünüze bağırlır veya yüksek sesle azarlanır mısınız?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	52,7	57,3	26,9	29,2	6,4	7,0	4,8	5,2	1,2	1,3	92,0
	Bayan	5,4	67,5	1,8	22,5	0,4	5,0	0,4	5,0	0,0	0,0	8,0
Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2		100
Yaş	15-24	6,2	54,4	3,4	29,8	1,0	8,8	0,6	5,3	0,2	1,8	11,4
	25-34	33,5	57,6	17,4	30,0	2,8	4,8	4,0	6,9	0,4	0,7	58,1
	35-44	14,4	59,0	6,8	27,9	2,4	9,8	0,6	2,5	0,2	0,8	24,5
	45-55	3,6	69,2	0,8	15,4	0,4	7,7	0,0	0,0	0,4	7,7	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2	
Eğitim	İlköğretim	14,8	56,1	7,2	27,3	2,8	10,6	1,2	4,5	0,4	1,5	26,5
	Lise	26,3	53,5	16,4	33,5	3,0	6,1	2,6	5,3	0,8	1,6	49,1
	Yüksekokul	5,6	71,8	1,2	15,4	0,4	5,1	0,6	7,7	0,0	0,0	7,8
	Üniversite	10,0	68,5	3,4	23,3	0,4	2,7	0,8	5,5	0,0	0,0	14,6
	Lisansüstü	1,4	70,0	0,4	20,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	40,5	56,6	21,2	29,7	5,0	7,0	4,0	5,6	0,8	1,1	71,5
	1001-1750	14,2	61,2	6,0	25,9	1,6	6,9	1,0	4,3	0,4	1,7	23,2
	1751-2500	3,2	66,7	1,2	25,0	0,2	4,2	0,2	4,2	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2	
Faaliyet alanı	Yonga levha	6,6	67,3	1,8	18,4	1,2	12,2	0,2	2,0	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	5,8	59,2	3,2	32,7	0,4	4,1	0,4	4,1	0,0	0,0	9,8
	Entegre	8,6	54,4	5,2	32,9	1,0	6,3	0,8	5,1	0,2	1,3	15,8
	Mobilya	37,1	57,5	18,4	28,6	4,2	6,5	3,8	5,9	1,0	1,6	64,5
	Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2	
Coğrafi bölge	Marmara	21,8	51,4	14,2	33,5	3,0	7,1	2,8	6,6	0,6	1,4	42,5
	Ege	6,8	81,0	1,4	16,7	0,2	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	11,2	56,6	5,6	28,3	2,0	10,1	0,8	4,0	0,2	1,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	7,4	60,7	4,0	32,8	0,6	4,9	0,2	1,6	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	5,6	62,2	1,8	20,0	0,4	4,4	0,8	8,9	0,4	4,4	9,0
	Akdeniz	5,2	65,0	1,6	20,0	0,6	7,5	0,6	7,5	0,0	0,0	8,0
	Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2	
Pozisyon	Beyaz yakalı	13,8	68,3	4,6	22,8	1,0	5,0	0,8	4,0	0,0	0,0	20,2
	Mavi yakalı	44,3	55,5	24,0	30,2	5,8	7,3	4,4	5,5	1,2	1,5	79,8
	Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	2,2	33,3	2,4	36,4	1,2	18,2	0,6	9,1	0,2	3,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	15,6	54,5	9,4	32,9	1,6	5,6	1,6	5,6	0,4	1,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	8,6	59,7	4,4	30,6	0,6	4,2	0,8	5,6	0,0	0,0	14,4
	Büyük ölç. İşl.	31,7	62,9	12,4	24,7	3,4	6,8	2,2	4,4	0,6	1,2	50,3
	Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	17,4	58,0	8,4	28,0	1,8	6,0	2,0	6,7	0,4	1,3	30,1
	4-10 yıl	25,9	57,3	13,4	29,8	3,0	6,7	2,4	5,3	0,4	0,9	45,1
	11-20 yıl	11,0	61,1	5,4	30,0	0,8	4,4	0,8	4,4	0,0	0,0	18,0
	21 (+) yıl	3,8	55,9	1,4	20,6	1,2	17,6	0,0	0,0	0,4	5,9	6,8
	Toplam		58,1		28,7		6,8		5,2		1,2	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 79. “Çevrenizdeki insanların sizinle konuşmadıkları olur mu?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	51,7	56,2	32,1	34,9	4,6	5,0	2,4	2,6	1,2	1,3	92,0
	Bayan	3,0	37,5	3,4	42,5	1,0	12,5	0,4	5,0	0,2	2,5	8,0
Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4		100
Yaş	15-24	6,6	57,9	3,6	31,6	0,6	5,3	0,4	3,5	0,2	1,8	11,4
	25-34	31,7	54,5	21,4	36,9	3,0	5,2	1,4	2,4	0,6	1,0	58,1
	35-44	13,2	54,1	8,6	35,2	1,6	6,6	0,8	3,3	0,2	0,8	24,5
	45-55	2,6	50,0	1,6	30,8	0,4	7,7	0,2	3,8	0,4	7,7	5,2
	56 (+)	0,6	75,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4	
Eğitim	İlköğretim	12,6	47,7	11,2	42,4	1,0	3,8	1,2	4,5	0,4	1,5	26,5
	Lise	29,5	60,0	15,4	31,4	2,4	4,9	0,8	1,6	1,0	2,0	49,1
	Yüksekokul	4,6	59,0	2,4	30,8	0,6	7,7	0,2	2,6	0,0	0,0	7,8
	Üniversite	7,2	49,3	5,2	35,6	1,6	11,0	0,6	4,1	0,0	0,0	14,6
	Lisansüstü	0,8	40,0	1,2	60,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	41,1	57,4	24,4	34,2	3,6	5,0	1,6	2,2	0,8	1,1	71,5
	1001-1750	11,4	49,1	8,8	37,9	1,8	7,8	0,6	2,6	0,6	2,6	23,2
	1751-2500	2,2	45,8	1,8	37,5	0,2	4,2	0,6	12,5	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4	
Faaliyet alanı	Yonga levha	6,2	63,3	3,0	30,6	0,6	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	4,4	44,9	4,2	42,9	0,4	4,1	0,6	6,1	0,2	2,0	9,8
	Entegre	10,6	67,1	4,0	25,3	1,0	6,3	0,0	0,0	0,2	1,3	15,8
	Mobilya	33,5	51,9	24,2	37,6	3,6	5,6	2,2	3,4	1,0	1,6	64,5
	Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4	
Coğrafi bölge	Marmara	20,2	47,6	16,4	38,7	2,8	6,6	2,0	4,7	1,0	2,4	42,5
	Ege	4,6	54,8	3,4	40,5	0,4	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	13,0	65,7	5,4	27,3	1,0	5,1	0,2	1,0	0,2	1,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	6,6	54,1	5,6	45,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	4,8	53,3	3,0	33,3	1,0	11,1	0,2	2,2	0,0	0,0	9,0
	Akdeniz	5,4	67,5	1,6	20,0	0,4	5,0	0,4	5,0	0,2	2,5	8,0
	Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4	
Pozisyon	Beyaz yakalı	10,4	51,5	7,4	36,6	1,8	8,9	0,6	3,0	0,0	0,0	20,2
	Mavi yakalı	44,3	55,5	28,1	35,2	3,8	4,8	2,2	2,8	1,4	1,8	79,8
	Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	2,8	42,4	2,4	36,4	0,6	9,1	0,4	6,1	0,4	6,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	13,6	47,6	11,8	41,3	1,6	5,6	1,2	4,2	0,4	1,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	9,0	62,5	4,0	27,8	0,8	5,6	0,4	2,8	0,2	1,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	29,3	58,2	17,2	34,3	2,6	5,2	0,8	1,6	0,4	0,8	50,3
	Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	18,0	60,0	9,0	30,0	2,0	6,7	0,6	2,0	0,4	1,3	30,1
	4-10 yıl	23,0	51,1	16,8	37,3	2,4	5,3	2,0	4,4	0,8	1,8	45,1
	11-20 yıl	10,0	55,6	7,0	38,9	0,8	4,4	0,0	0,0	0,2	1,1	18,0
	21 (+) yıl	3,6	52,9	2,6	38,2	0,4	5,9	0,2	2,9	0,0	0,0	6,8
	Toplam		54,7		35,5		5,6		2,8		1,4	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 80. “İş arkadaşlarınız sanki siz orada değilmışsiniz gibi davranır mı?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	56,5	61,4	22,3	24,2	8,0	8,7	3,2	3,5	2,0	2,2	92,0
	Bayan	4,2	52,5	3,0	37,5	0,4	5,0	0,0	0,0	0,4	5,0	8,0
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100
Yaş	15-24	6,8	59,6	3,2	28,1	0,8	7,0	0,4	3,5	0,2	1,8	11,4
	25-34	36,7	63,1	14,4	24,8	4,8	8,3	1,0	1,7	1,2	2,1	58,1
	35-44	14,2	58,2	5,8	23,8	2,4	9,8	1,6	6,6	0,4	1,6	24,5
	45-55	2,4	46,2	1,8	34,6	0,4	7,7	0,2	3,8	0,4	7,7	5,2
	56 (+)	0,6	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,8
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100
Eğitim	İlköğretim	15,2	57,6	6,8	25,8	1,6	6,1	2,0	7,6	0,8	3,0	26,5
	Lise	28,7	58,4	12,2	24,9	5,6	11,4	1,0	2,0	1,6	3,3	49,1
	Yüksekokul	6,2	79,5	0,8	10,3	0,8	10,3	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8
	Üniversite	9,4	64,4	4,6	31,5	0,4	2,7	0,2	1,4	0,0	0,0	14,6
	Lisansüstü	1,2	60,0	0,8	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	44,5	62,2	17,0	23,8	6,6	9,2	2,2	3,1	1,2	1,7	71,5
	1001-1750	13,2	56,9	6,4	27,6	1,6	6,9	0,8	3,4	1,2	5,2	23,2
	1751-2500	2,8	58,3	1,6	33,3	0,2	4,2	0,2	4,2	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	7,6	77,6	1,0	10,2	0,8	8,2	0,2	2,0	0,2	2,0	9,8
	Lif levha	5,8	59,2	3,2	32,7	0,6	6,1	0,0	0,0	0,2	2,0	9,8
	Entegre	10,6	67,1	3,8	24,1	1,0	6,3	0,2	1,3	0,2	1,3	15,8
	Mobilya	36,7	56,8	17,2	26,7	6,0	9,3	2,8	4,3	1,8	2,8	64,5
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100
Coğrafi bölge	Marmara	21,2	50,0	13,4	31,6	4,6	10,8	1,8	4,2	1,4	3,3	42,5
	Ege	6,6	78,6	1,2	14,3	0,4	4,8	0,2	2,4	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	14,6	73,7	3,8	19,2	1,2	6,1	0,0	0,0	0,2	1,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	6,4	52,5	3,6	29,5	0,8	6,6	0,6	4,9	0,8	6,6	12,2
	İç Anadolu	6,4	71,1	2,0	22,2	0,2	2,2	0,4	4,4	0,0	0,0	9,0
	Akdeniz	5,4	67,5	1,2	15,0	1,2	15,0	9,2	2,5	0,0	0,0	8,0
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	12,4	61,4	6,0	29,7	0,6	3,0	0,6	3,0	0,6	3,0	20,2
	Mavi yakalı	48,3	60,6	19,2	24,1	7,8	9,8	2,6	3,3	1,8	2,3	79,8
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	2,2	33,3	2,4	36,4	1,2	18,2	0,4	6,1	0,4	6,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	15,2	53,1	9,0	31,5	1,6	5,6	1,4	4,9	1,4	4,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	10,0	69,4	2,4	16,7	1,4	9,7	0,4	2,8	0,2	1,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	33,3	66,1	11,4	22,7	4,2	8,4	1,0	2,0	0,4	0,8	50,3
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	19,4	64,7	7,8	26,0	2,0	6,7	0,4	1,3	0,4	1,3	30,1
	4-10 yıl	26,7	59,1	11,6	25,8	4,0	8,9	1,6	3,6	1,2	2,7	45,1
	11-20 yıl	11,4	63,3	4,2	23,3	1,4	7,8	0,8	4,4	0,2	1,1	18,0
	21 (+) yıl	3,2	47,1	1,6	23,5	1,0	14,7	0,4	5,9	0,6	8,8	6,8
Toplam		60,7		25,3		8,4		3,2		2,4		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 81. “Küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülür müsünüz?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	67,3	73,2	16,2	17,6	6,0	6,5	1,6	1,7	0,8	0,9	92,0
	Bayan	5,6	70,0	0,6	7,5	1,2	15,0	0,6	7,5	0,0	0,0	8,0
Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8		100
Yaş	15-24	8,8	77,2	1,2	10,5	0,4	3,5	0,6	5,3	0,4	3,5	11,4
	25-34	42,3	72,8	10,6	18,3	4,0	6,9	0,8	1,4	0,4	0,7	58,1
	35-44	17,4	71,3	4,2	17,2	2,2	9,0	0,6	2,5	0,0	0,0	24,5
	45-55	3,6	69,2	0,8	15,4	0,6	11,5	0,2	3,8	0,0	0,0	5,2
	56 (+)	0,8	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8	
Eğitim	İlköğretim	17,6	66,7	4,8	18,2	2,2	8,3	1,4	5,3	0,4	1,4	26,5
	Lise	35,7	72,7	9,6	19,6	3,0	6,1	0,4	0,8	0,4	0,8	49,1
	Yüksekokul	6,0	76,9	1,0	12,8	0,6	7,7	0,2	2,6	0,0	0,0	7,8
	Üniversite	11,8	80,8	1,2	8,2	1,4	9,6	0,2	1,4	0,0	0,0	14,6
	Lisansüstü	1,8	90,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	50,9	71,1	12,8	17,9	5,6	7,8	1,6	2,2	0,6	0,8	71,5
	1001-1750	17,8	76,7	3,2	13,8	1,4	6,0	0,6	2,6	0,2	0,9	23,2
	1751-2500	3,8	79,2	0,8	16,7	0,2	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8	
Faaliyet alanı	Yonga levha	8,6	87,8	0,8	8,2	0,4	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	7,4	75,5	1,0	10,2	1,2	12,2	0,2	2,0	0,0	0,0	9,8
	Entegre	12,6	79,7	2,4	15,2	0,8	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	15,8
	Mobilya	44,3	68,6	12,6	19,6	4,8	7,5	2,0	3,1	0,8	1,2	64,5
	Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8	
Coğrafi bölge	Marmara	26,5	62,3	10,6	25,0	3,0	7,1	1,8	4,2	0,6	1,4	42,5
	Ege	7,6	90,5	0,6	7,1	0,2	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	16,8	84,8	1,4	7,1	1,6	8,1	0,0	0,0	0,0	0,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	9,2	75,4	1,8	14,8	1,0	8,2	0,2	1,6	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	7,0	77,8	1,0	11,1	0,6	6,7	0,2	2,2	0,2	2,2	9,0
	Akdeniz	5,8	72,5	1,4	17,5	0,8	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	17,0	84,2	1,6	7,9	1,4	6,9	0,2	1,0	0,0	0,0	20,2
	Mavi yakalı	55,9	70,1	15,2	19,1	5,8	7,3	2,0	2,5	0,8	1,0	79,8
	Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	3,6	54,5	1,4	21,2	1,0	15,2	0,2	3,0	0,4	6,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	17,0	59,4	7,6	26,6	2,6	9,1	1,4	4,9	0,0	0,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	11,8	81,9	1,6	11,1	0,6	4,2	0,2	1,4	0,2	1,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	40,5	80,5	6,2	12,4	3,0	6,0	0,4	0,8	0,2	0,4	50,3
	Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	23,6	78,7	3,6	12,0	2,0	6,7	0,6	2,0	0,2	0,7	30,1
	4-10 yıl	31,1	68,9	8,8	19,6	3,4	7,6	1,2	2,7	0,6	1,3	45,1
	11-20 yıl	13,6	75,6	2,8	15,6	1,4	7,8	0,2	1,1	0,0	0,0	18,0
	21 (+) yıl	4,6	67,6	1,6	23,5	0,4	5,9	0,2	2,9	0,0	0,0	6,8
	Toplam		73,0		16,8		7,2		2,2		0,8	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 82. "Telefonla, sözlü ya da yazılı tehditler alır mısınız?" yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	79,5	86,5	7,4	8,1	2,6	2,8	1,8	2,0	0,6	0,7	92,0
	Bayan	7,0	87,5	0,6	7,5	0,4	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
	Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100
Yaş	15-24	10,2	89,5	0,6	5,3	0,4	3,5	0,2	1,8	0,0	0,0	11,4
	25-34	50,8	87,2	4,8	8,3	1,4	2,4	0,6	1,0	0,6	1,0	58,1
	35-44	20,5	83,6	2,2	9,0	1,2	4,9	0,6	2,5	0,0	0,0	24,5
	45-55	4,2	84,0	0,4	8,0	0,0	0,0	0,4	8,0	0,0	0,0	5,2
	56 (+)	0,8	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100
Eğitim	İlköğretim	21,9	83,2	2,6	9,9	0,8	3,1	1,0	3,8	0,0	0,0	26,5
	Lise	42,6	86,5	3,8	7,8	2,0	4,1	0,6	1,2	0,2	0,4	49,1
	Yüksekokul	7,4	94,9	0,0	0,0	0,2	2,6	0,0	0,0	0,2	2,6	7,8
	Üniversite	12,9	87,7	1,4	9,6	0,0	0,0	0,2	1,4	0,2	1,4	14,6
	Lisansüstü	1,8	90,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	63,7	89,0	5,0	7,0	1,6	2,2	0,8	1,1	0,4	0,6	71,5
	1001-1750	18,9	81,0	2,2	9,5	1,2	5,2	0,8	3,4	0,2	0,9	23,2
	1751-2500	3,8	79,2	0,6	12,5	0,2	4,2	0,2	4,2	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	9,4	95,9	0,2	2,0	0,2	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	7,8	79,6	1,0	10,2	0,6	6,1	0,4	4,1	0,0	0,0	9,8
	Entegre	14,3	89,9	0,8	5,1	0,4	2,5	0,0	0,0	0,4	2,5	15,8
	Mobilya	55,0	85,4	6,0	9,3	1,8	2,8	1,4	2,2	0,2	0,3	64,5
	Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	32,7	77,3	5,6	13,3	2	4,7	1,8	4,3	0,2	0,5	42,5
	Ege	7,8	92,9	0,4	4,8	0,2	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	18,5	92,9	1,0	5,1	0,2	1,0	0,0	0,0	0,2	1,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	12	98,4	0,2	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	8,0	88,9	0,6	6,7	0,2	2,2	0,0	0,0	0,2	2,2	9,0
	Akdeniz	7,4	92,5	0,2	2,5	0,4	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	17,9	88,1	2,0	9,9	0,0	0,0	0,2	1,0	0,2	1,0	20,2
	Mavi yakalı	68,7	86,1	6,0	7,6	3,0	3,8	1,6	2,0	0,4	0,5	79,8
	Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	4,2	63,6	1,6	24,2	0,4	6,1	0,4	6,1	0,0	0,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	23,1	81,0	3,4	12,0	1,2	4,2	0,8	2,8	0,0	0,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	13,1	90,3	1,0	6,9	0,2	1,4	0,2	1,4	0,0	0,0	14,4
	Büyük ölç. İşl.	46,2	91,6	2,0	4,0	1,2	2,4	0,4	0,8	0,6	1,2	50,3
	Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	27,5	91,3	1,4	4,7	0,6	2,0	0,2	0,7	0,4	1,3	30,1
	4-10 yıl	38,0	84,0	4,0	8,9	1,6	3,6	1,4	3,1	0,2	0,4	45,1
	11-20 yıl	15,3	84,4	1,8	10,0	0,8	4,4	0,2	1,1	0,0	0,0	18,0
	21 (+) yıl	5,8	87,9	0,8	12,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,8
	Toplam	86,6		8,0		3,0		1,8		0,6		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 83. “Çalışan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan mutlu olurum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	3,4	3,7	7,2	7,8	16,0	17,4	44,5	48,4	20,8	22,7	92,0
	Bayan	0,0	0,0	1,0	12,5	1,4	17,5	3,8	47,5	1,8	22,5	8,0
Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	1,0	8,8	1,8	15,8	5,4	47,4	3,0	26,3	11,4
	25-34	2,4	4,1	4,4	7,6	10,2	17,6	28,5	49,0	12,6	21,7	58,1
	35-44	0,6	2,5	2,6	10,7	4,8	19,7	11,0	45,1	5,4	22,1	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,2	3,8	0,4	7,7	3,2	61,5	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7	
Eğitim	İlköğretim	1,0	3,8	1,6	6,1	3,8	14,4	15,4	58,3	4,6	17,4	26,5
	Lise	1,4	2,9	3,8	7,8	9,4	19,2	21,2	43,3	13,2	26,9	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	1,2	15,4	1,2	15,4	3,2	41,0	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	1,4	9,6	2,8	19,2	7,2	49,3	2,6	17,8	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,2	10,0	1,2	60,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	2,2	3,1	5,4	7,6	11,6	16,2	38,3	53,5	14	19,6	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	2,2	9,5	4,0	17,2	8,2	35,3	7,8	33,6	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,6	12,5	1,4	29,2	1,8	37,5	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,8	8,2	1,2	12,2	4,6	46,9	3,0	30,6	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	2,4	24,5	1,2	12,2	4,0	40,8	2,0	20,4	9,8
	Entegre	0,8	5,1	1,6	10,1	1,6	10,1	8,6	54,4	3,2	20,3	15,8
	Mobilya	2,2	3,4	3,4	5,3	13,4	20,8	31,1	48,1	14,4	22,4	64,5
	Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7	
Coğrafi bölge	Marmara	1,8	4,2	2,4	5,7	8,6	20,3	19,4	45,8	10,2	24,1	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,2	2,4	1,0	11,9	4,4	52,4	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	3,6	18,2	2,4	12,1	10,6	53,5	2,8	14,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,2	1,6	0,2	1,6	1,8	14,8	6,4	52,5	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,0	11,1	2,4	26,7	3,2	35,6	2,0	22,2	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	0,8	10,0	1,2	15,0	4,2	52,5	1,4	17,5	8,0
Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,6	3,0	1,8	8,9	3,8	18,8	9,4	46,5	4,6	22,8	20,2
	Mavi yakalı	2,8	3,5	6,4	8,0	13,6	17,1	38,9	48,7	18,0	22,6	79,8
	Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,8	12,1	1,2	18,2	2,0	30,3	2,2	33,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,2	0,7	0,8	2,8	5,8	20,3	15,8	55,2	6,0	21,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,0	6,9	0,6	4,2	1,4	9,7	7,6	52,8	3,8	26,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,8	3,6	6,0	12,0	9,0	17,9	22,8	45,4	10,6	21,1	50,3
	Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,8	6,0	2,6	8,7	5,8	19,3	14,4	48,0	5,4	18,0	30,1
	4-10 yıl	1,6	3,6	4,0	8,9	7,4	16,4	20,4	45,3	11,6	25,8	45,1
	11-20 yıl	0,0	0,0	1,2	6,7	3,2	17,8	9,8	54,4	3,8	21,1	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,4	5,9	1,0	14,7	3,6	52,9	1,8	26,5	6,8
	Toplam		3,4		8,2		17,4		48,3		22,7	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 84. “İşyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanıyorum.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,6	6,1	10,0	10,9	18,4	20,0	35,7	38,8	22,2	24,2	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,8	10,0	2,4	30,0	3,0	37,5	1,6	20,0	8,0
Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	1,2	10,5	2,8	24,6	4,6	40,4	2,4	21,1	11,4
	25-34	3,8	6,6	6,4	11,0	12,8	22,1	21,8	37,6	13,2	22,8	58,1
	35-44	1,4	5,7	2,6	10,7	4,6	18,9	10,0	41,0	5,8	23,8	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,6	11,5	0,4	7,7	2,0	38,5	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8	
Eğitim	İlköğretim	1,4	5,3	1,6	6,1	5,0	18,9	11,6	43,9	6,8	25,8	26,5
	Lise	3,0	6,1	5,6	11,4	10,6	21,6	17,6	35,9	12,2	24,9	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	1,4	17,9	2,0	25,6	2,2	28,2	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	2,2	15,1	3,2	21,9	5,4	37,0	3,2	21,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	90,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,4	6,2	7,2	10,1	16,6	23,2	27,5	38,4	15,8	22,1	71,5
	1001-1750	1,2	5,2	2,8	12,1	3,6	15,5	8,6	37,1	7,0	30,2	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,8	16,7	0,6	12,5	2,2	45,8	1,0	20,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,6	6,1	0,6	6,1	1,0	10,2	4,4	44,9	3,2	32,7	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	2,4	24,5	2,8	28,6	2,4	24,5	1,4	14,3	9,8
	Entegre	0,8	5,1	1,8	11,4	3,4	21,5	7,0	44,3	2,8	17,7	15,8
	Mobilya	3,6	5,6	6,0	9,3	13,6	21,1	24,8	38,5	16,4	25,5	64,5
	Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8	
Coğrafi bölge	Marmara	3,2	7,5	5,0	11,8	9,0	21,2	16,4	38,7	8,8	20,8	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,4	4,8	0,6	7,1	3,2	38,1	4,2	50,0	8,4
	Batı Krd.	1,2	6,1	2,8	14,1	5,4	27,3	8,0	40,4	2,4	12,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,2	1,6	0,6	4,9	1,8	14,8	5,4	44,3	4,2	34,4	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	1,2	13,3	2,4	26,7	2,0	22,2	2,8	31,1	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	0,8	10,0	1,6	20,0	3,6	45,0	1,4	17,5	8,0
Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,6	3,0	2,2	10,9	3,2	15,8	8,6	42,6	5,6	27,7	20,2
	Mavi yakalı	5,2	6,5	8,6	10,8	17,6	22,1	30,1	37,7	18,2	22,9	79,8
	Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,2	3,0	0,8	12,1	1,8	27,3	3,4	51,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,6	2,1	2,0	7,0	6,6	23,1	12,4	43,4	7,0	24,5	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	12,5	1,8	12,5	2,0	13,9	4,6	31,9	4,2	29,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,0	6,0	6,8	13,5	11,4	22,7	19,8	39,4	9,2	18,3	50,3
	Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,4	8,0	3,4	11,3	7,0	23,3	11,2	37,3	6,0	20,0	30,1
	4-10 yıl	2,6	5,8	5,2	11,6	9,2	20,4	17,0	37,8	11,0	24,4	45,1
	11-20 yıl	0,8	4,4	1,8	10,0	3,8	21,1	7,2	40,0	4,4	24,4	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,4	5,9	0,8	11,8	3,2	47,1	2,4	35,3	6,8
	Toplam		5,8		10,8		20,8		38,8		23,8	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 85. “İşyerimde rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi tatmin edicidir.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,0	5,4	11,0	12,0	27,3	29,6	35,5	28,6	13,2	14,4	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,4	5,0	2,0	25,0	4,2	52,5	1,2	15,0	8,0
Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	1,4	12,3	4,2	36,8	4,2	36,8	1,4	12,3	11,4
	25-34	3,0	5,2	6,2	10,7	18,4	31,7	22,6	39,0	7,8	13,4	58,1
	35-44	1,4	5,7	3,0	12,3	6,0	24,6	10,0	41,0	4,0	16,4	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,8	15,4	0,6	11,5	2,4	46,2	0,8	15,4	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4	
Eğitim	İlköğretim	1,4	5,3	3,6	13,6	7,4	28,0	12,0	45,5	2,0	7,6	26,5
	Lise	1,8	3,7	5,0	10,2	17,2	35,1	17,8	36,3	7,2	14,7	49,1
	Yüksekokul	1,0	12,8	1,0	12,8	1,8	23,1	2,6	33,3	1,4	17,9	7,8
	Üniversite	0,8	5,5	1,8	12,3	2,6	17,8	6,2	42,5	3,2	21,9	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,2	4,5	8,0	11,2	24,2	33,9	28,9	40,3	7,2	10,1	71,5
	1001-1750	1,8	7,8	2,6	11,2	4,0	17,2	8,6	37,1	6,2	26,7	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,8	16,7	1,0	20,8	1,8	37,5	1,0	20,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	1,0	10,2	2,0	20,4	3,8	38,8	2,6	26,5	9,8
	Lif levha	1,0	10,2	1,0	10,2	4,2	42,9	2,6	26,5	1,0	10,2	9,8
	Entegre	1,0	6,3	2,6	16,5	4,8	30,4	5,2	32,9	2,2	13,9	15,8
	Mobilya	2,8	4,3	6,8	10,6	18,2	28,3	28,1	43,5	8,6	13,4	64,5
	Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4	
Coğrafi bölge	Marmara	2,4	5,7	5,0	11,8	13,4	31,6	15,8	37,3	5,8	13,7	42,5
	Ege	0,4	4,8	0,4	4,8	1,6	19,0	4,2	50,0	1,8	21,4	8,4
	Batı Krd.	1,4	7,1	2,4	12,1	7,0	35,4	7,4	37,4	1,6	8,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,0	8,2	2,6	21,3	6,2	50,8	2,0	16,4	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,8	8,9	2,6	28,9	3,0	33,3	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	1,8	22,5	2,0	25,0	3,0	37,5	0,8	10,0	8,0
	Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4	
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,8	4,0	1,8	8,9	3,4	16,8	8,6	42,6	5,6	27,7	20,2
	Mavi yakalı	4,4	5,5	9,6	12,1	25,9	32,4	31,1	38,9	8,8	11,1	79,8
	Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,6	9,1	1,2	18,2	2,4	36,4	2,0	30,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,6	2,1	2,2	7,7	8,4	29,4	13,8	48,3	3,6	12,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,4	9,7	1,6	11,1	3,4	23,6	5,0	34,7	3,0	20,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,8	5,6	7,0	13,9	16,2	32,3	18,4	36,7	5,8	11,6	50,3
	Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,6	5,3	4,0	13,3	9,8	32,7	11,4	38,0	3,2	10,7	30,1
	4-10 yıl	2,0	4,4	5,4	12,0	14,6	32,4	15,6	34,7	7,4	16,4	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	1,6	8,9	4,4	24,4	9,0	50,0	1,8	10,0	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,4	5,9	0,4	5,9	3,6	52,9	2,0	29,4	6,8
	Toplam		5,2		11,4		29,3		39,7		14,4	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 86. "Yaptığım iş, yeteneklerime uygundur." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	3,6	3,9	4,0	4,4	8,6	9,4	38,3	41,6	37,5	40,7	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,8	10,0	1,4	17,5	3,2	40,0	2,4	30,0	8,0
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	1,0	8,8	1,4	12,3	4,8	42,1	4,0	35,1	11,4
	25-34	2,4	4,1	2,6	4,5	6,2	10,7	23,8	41,0	23,0	39,7	58,1
	35-44	0,8	3,3	0,6	2,5	2,2	9,0	10,8	44,3	10,0	41,0	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,6	11,5	0,2	3,8	1,8	34,6	2,2	42,3	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100
Eğitim	İlköğretim	0,6	2,3	1,0	3,8	2,2	8,3	12,6	47,7	10,0	37,9	26,5
	Lise	1,8	3,7	2,2	4,5	5,0	10,2	20,2	41,2	19,8	40,4	49,1
	Yükseköğretim	1,0	12,8	0,2	2,6	0,2	2,6	3,8	48,7	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	1,4	9,6	2,4	16,4	4,2	28,8	6,2	42,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,0	4,2	3,2	4,5	6,2	8,7	32,3	45,1	26,9	37,5	71,5
	1001-1750	0,6	2,6	1,4	6,0	2,6	11,2	8,0	34,5	10,6	45,7	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,2	4,2	1,2	25,0	0,8	16,7	2,4	50,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,0	0,0	0,4	4,1	4,4	44,9	4,8	49,0	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	0,6	6,1	0,8	8,2	4,6	46,9	3,4	34,7	9,8
	Entegre	1,0	6,3	1,2	7,6	1,6	10,1	5,4	34,2	6,6	41,8	15,8
	Mobilya	2,2	3,4	3,0	4,7	7,2	11,2	27,1	41,9	25,1	38,8	64,5
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	1,6	3,8	2,4	5,7	5,4	12,7	18,2	42,9	14,8	34,9	42,5
	Ege	0,4	4,8	0,0	0,0	0,4	4,8	2,0	23,8	5,6	66,7	8,4
	Batı Krd.	0,8	4,0	1,0	5,1	1,2	6,1	9,4	47,5	7,4	37,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,2	1,6	0,2	1,6	1,2	9,8	5,0	41,0	5,6	45,9	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,8	8,9	1,4	15,6	2,8	31,1	3,8	42,2	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	0,4	5,0	0,4	5,0	4,0	50,0	2,6	32,5	8,0
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	1,2	5,9	2,4	11,9	6,4	31,7	9,8	48,5	20,2
	Mavi yakalı	3,4	4,3	3,6	4,5	7,6	11,5	35,1	44,0	30,1	37,7	79,8
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,4	6,1	0,6	9,1	2,4	36,4	3,0	45,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,6	2,1	1,0	3,5	2,4	8,4	13,4	46,9	11,2	39,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,2	8,3	0,6	4,2	1,6	11,1	5,0	34,7	6,0	41,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,8	3,6	2,8	5,6	5,4	10,8	20,6	41,0	19,6	39,0	50,3
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,8	6,0	2,0	6,7	4,2	14,0	11,6	38,7	10,4	34,7	30,1
	4-10 yıl	1,4	3,1	1,6	3,6	4,6	10,2	19,0	42,2	18,4	40,9	45,1
	11-20 yıl	0,6	3,3	1,2	6,7	0,8	4,4	8,2	45,6	7,2	40,0	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	5,9	2,6	38,2	3,8	55,9	6,8
	Toplam	3,8		4,8		10,0		41,5		39,9		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 87. "Yaptığım iş, aldığım eğitim düzeyi için uygundur." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	6,4	7,0	10,2	11,1	12,8	13,9	36,3	39,4	26,3	28,5	92,0
	Bayan	0,0	0,0	1,2	15,0	1,8	22,5	2,8	35,0	2,2	27,5	8,0
Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	1,6	14,0	1,4	12,3	4,8	42,1	3,2	28,1	11,4
	25-34	4,0	6,9	6,6	11,4	8,8	15,2	21,6	37,2	17,0	29,3	58,1
	35-44	1,2	4,9	2,8	11,5	3,6	14,8	10,6	43,4	6,2	25,4	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,4	7,7	0,8	15,4	1,6	30,8	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5	
Eğitim	İlköğretim	1,2	4,5	2,0	7,6	5,2	19,7	12,4	47,0	5,6	21,2	26,5
	Lise	3,6	7,3	6,4	13,1	6,0	12,2	18,8	38,4	14,2	29,0	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	1,4	17,9	1,4	17,9	2,8	35,9	1,6	20,5	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	1,6	11,0	1,6	11,0	4,4	30,1	6,0	41,1	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	20,0	0,6	30,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,6	6,4	9,4	13,2	10,0	14,0	29,7	41,5	17,8	24,9	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	1,4	6,0	3,2	13,8	8,4	36,2	8,6	37,1	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,6	12,5	1,2	25,0	0,8	16,7	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,2	2,0	1,0	10,2	5,0	51,0	3,6	36,7	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	1,4	14,3	1,2	12,2	4,6	46,9	1,8	18,4	9,8
	Entegre	1,4	8,9	2,0	12,7	2,0	12,7	5,2	32,9	5,2	32,9	15,8
	Mobilya	4,2	6,5	7,8	12,1	10,4	16,1	24,2	37,6	17,8	27,6	64,5
	Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5	
Coğrafi bölge	Marmara	4,2	9,9	6,6	15,6	7,4	17,5	16,0	37,7	8,2	19,3	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,4	4,8	0,4	4,8	3,8	45,2	3,8	45,2	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	1,6	8,1	2,6	13,1	9,0	45,5	6,0	30,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,6	4,9	1,6	13,1	1,6	13,1	4,4	36,1	4,0	32,8	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,2	2,2	2,2	24,4	2,4	26,7	3,8	42,2	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	1,0	12,5	0,4	5,0	3,4	42,5	2,6	32,5	8,0
	Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5	
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	2,0	9,9	2,6	2,9	6,4	31,7	8,2	40,6	20,2
	Mavi yakalı	5,4	6,8	9,4	11,8	12,0	15,1	32,7	41,0	20,2	25,4	79,8
	Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,8	12,1	0,8	12,1	2,0	30,3	2,6	39,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,4	4,9	3,4	11,9	5,0	17,5	11,4	39,9	7,4	25,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	12,5	2,0	13,9	1,0	6,9	5,2	36,1	4,4	30,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,8	5,6	5,2	10,4	7,8	15,5	20,4	40,6	14,0	27,9	50,3
	Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,0	6,7	3,8	12,7	4,6	15,3	11,8	39,3	7,8	26,0	30,1
	4-10 yıl	3,0	6,7	5,2	11,6	6,2	13,8	17,4	38,7	13,2	29,3	45,1
	11-20 yıl	1,0	5,6	1,4	7,8	3,2	17,8	7,2	40,0	5,2	28,9	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	1,0	14,7	0,6	8,8	2,6	38,2	2,2	32,4	6,8
	Toplam		6,4		11,4		14,6		39,1		28,5	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 88. “İşyerindeki araç/gereç ve makineleri bedensel olarak kullanabilmekteyim.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	3,6	3,9	4,0	4,4	4,8	5,2	34,3	37,3	45,3	49,2	92,0
	Bayan	0,8	10,0	0,6	7,5	0,6	7,5	3,2	40,0	2,8	35,0	8,0
Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	0,6	5,3	0,8	7,0	4,0	35,1	5,4	47,4	11,4
	25-34	2,6	4,5	2,4	4,1	3,2	5,5	21,8	37,6	28,1	48,3	58,1
	35-44	0,6	2,5	1,2	4,9	1,0	4,1	9,0	36,9	12,6	51,6	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,2	3,8	0,4	7,7	2,2	42,3	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1	
Eğitim	İlköğretim	1,0	3,8	1,0	3,8	1,0	3,8	11,2	42,4	12,2	46,2	26,5
	Lise	1,8	3,7	2,4	4,9	3,0	6,1	16,8	34,3	25,1	51,0	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	0,4	5,1	0,4	5,1	2,4	30,8	4,2	53,8	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	0,8	5,5	0,8	5,5	6,0	41,1	5,8	39,7	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	2,8	3,9	3,4	4,8	2,8	3,9	27,7	38,7	34,9	48,7	71,5
	1001-1750	1,2	5,2	0,6	2,6	1,8	7,8	7,8	33,6	11,8	50,9	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,6	12,5	0,8	16,7	1,8	37,5	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	3,8	38,8	5,6	57,1	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	0,4	4,1	0,8	8,2	4,8	49,0	3,4	34,7	9,8
	Entegre	1,0	6,3	0,6	3,8	0,6	3,8	3,8	24,1	9,8	62,0	15,8
	Mobilya	2,6	4,0	3,6	5,6	4,0	6,2	25,1	38,8	29,3	45,3	64,5
	Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1	
Coğrafi bölge	Marmara	2,8	6,6	1,8	4,2	3,4	8,0	14,6	34,4	19,8	46,7	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,0	0,0	0,2	2,4	3,2	38,1	4,8	57,1	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	0,4	2,0	0,6	3,0	8,0	40,4	10,4	52,5	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	0,6	4,9	0,4	3,3	5,4	44,3	5,4	44,3	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,6	6,7	0,6	6,7	3,2	35,6	4,4	48,9	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	1,2	15,0	0,2	2,5	3	37,5	3,2	40,0	8,0
Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,6	7,9	1,4	6,9	0,8	4,0	7,4	36,6	9,0	44,6	20,2
	Mavi yakalı	2,8	3,5	3,2	4,0	4,6	5,8	30,1	37,7	39,1	49,0	79,8
	Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,6	9,1	0,4	6,1	2,2	33,3	2,8	42,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,2	4,2	0,8	2,8	1,6	5,6	10,4	36,4	14,6	51,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,6	4,2	1,6	11,1	0,6	4,2	4,8	33,3	6,8	47,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,0	4,0	1,6	3,2	2,8	5,6	20,0	39,8	23,8	47,4	50,3
	Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,4	8,0	1,6	5,3	1,6	5,3	10,6	35,3	13,8	46,0	30,1
	4-10 yıl	1,8	4,0	1,6	3,6	3,0	6,7	17,6	39,1	21,0	46,7	45,1
	11-20 yıl	0,0	0,0	1,2	6,7	0,6	3,3	7,2	40,0	9,0	50,0	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	0,2	2,9	2,0	29,4	4,2	61,8	6,8
	Toplam		4,4		4,6		5,4		37,5		48,1	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 89. “Yaptığım işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme) açısından sorun yaşıyorum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	2,6	2,8	5,8	6,3	6,0	6,5	37,9	41,2	39,7	43,1	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,6	7,5	1,2	15,0	3,6	45,0	2,6	32,5	8,0
Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	1,0	8,8	0,6	5,3	4,8	42,1	4,6	40,4	11,4
	25-34	1,8	3,1	3,8	6,6	4,2	7,2	23,8	41,0	24,4	42,1	58,1
	35-44	0,4	1,0	1,2	4,9	1,8	7,4	10,4	42,6	10,6	43,4	24,5
	45-55	0,0	0,0	0,4	7,7	0,6	11,5	2,2	42,3	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3	
Eğitim	İlköğretim	0,8	3,0	1,2	4,5	2,2	8,3	12,0	45,5	10,2	38,6	26,5
	Lise	1,0	2,0	3,8	7,8	3,6	7,3	20,6	42,0	20,0	40,8	49,1
	Yüksekokul	0,4	5,1	0,6	7,7	0,6	7,7	2,6	33,3	3,6	46,2	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	0,8	5,5	0,8	5,5	5,0	34,2	7,6	52,1	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	60,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	1,8	2,5	4,2	5,9	5,0	7,0	30,9	43,1	29,7	41,5	71,5
	1001-1750	0,6	2,6	2,2	9,5	1,4	6,0	8,6	37,1	10,4	44,8	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,0	0,0	0,8	16,7	1,8	37,5	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,2	2,0	0,6	6,1	3,6	36,7	5,2	53,1	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	0,6	6,1	0,6	6,1	4,8	49,0	3,4	34,7	9,8
	Entegre	0,6	3,8	0,6	3,8	1,4	8,9	5,4	34,2	7,8	49,4	15,8
	Mobilya	1,4	2,2	5,0	7,8	4,6	7,1	27,7	42,9	25,9	40,1	64,5
	Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3	
Coğrafi bölge	Marmara	1,6	3,8	2,8	6,6	4,4	10,4	16,2	38,2	17,4	41,0	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,2	2,4	0,2	2,4	4,0	47,6	3,8	45,2	8,4
	Batı Krd.	0,4	2,0	0,8	4,0	1,2	6,1	9,0	45,5	8,4	42,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	0,6	4,9	0,4	3,3	5,2	42,6	6,0	49,2	12,2
	İç Anadolu	0,0	0,0	0,8	8,9	1,0	11,1	3,4	37,8	3,8	42,2	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	1,2	15,0	0,0	0,0	3,6	45,0	2,8	35,0	8,0
Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	0,8	4,0	0,8	4,0	6,4	31,7	11,8	58,4	20,2
	Mavi yakalı	2,2	2,8	5,6	7,0	6,4	8,0	35,1	44,0	30,5	38,2	79,8
	Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	1,4	21,2	0,8	12,1	1,8	27,3	2,6	39,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,6	2,1	1,6	5,6	1,4	4,9	12,2	42,7	12,8	44,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,8	5,6	1,6	11,1	0,4	2,8	5,4	37,5	6,2	43,1	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,2	2,4	1,8	3,6	4,6	9,2	22,0	43,8	20,6	41,0	50,3
	Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,2	4,0	2,4	8,0	2,0	6,7	12,6	42,0	11,8	39,3	30,1
	4-10 yıl	1,2	2,7	2,8	6,2	2,8	6,2	19,6	43,6	18,6	41,3	45,1
	11-20 yıl	0,2	1,1	1,0	5,6	1,8	10,0	6,6	36,7	8,4	46,7	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,2	2,9	0,6	8,8	2,6	38,2	3,4	50,0	6,8
	Toplam		2,6		6,4		7,2		41,5		42,3	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 90. "Yaptığım iş, kas koordinasyonum için uygundur." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	5,2	5,7	7,0	7,6	9,6	10,5	40,3	43,8	29,9	32,5	92,0
	Bayan	0,4	5,0	0,6	7,5	1,8	22,5	3,2	40,0	2,0	25,0	8,0
Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9		100
Yaş	15-24	1,2	10,5	0,6	5,3	1,2	10,5	4,8	42,1	3,6	31,6	11,4
	25-34	2,8	4,8	4,4	7,6	7,2	12,4	25,9	44,5	17,8	30,7	58,1
	35-44	0,8	3,3	2,2	9,0	2,6	10,7	10,6	43,4	8,2	33,6	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,2	3,8	0,4	7,7	2,0	38,5	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9	
Eğitim	İlköğretim	1,0	3,8	2,0	7,6	2,4	9,1	12,8	48,5	8,2	31,1	26,5
	Lise	2,2	4,5	4,2	8,6	7,0	14,3	20,2	41,2	15,4	31,4	49,1
	Yüksekokul	1,0	12,8	0,6	7,7	0,6	7,7	3,6	46,2	2,0	25,6	7,8
	Üniversite	1,2	8,2	0,6	4,1	1,4	9,6	5,6	38,4	5,8	39,7	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,2	10,0	0,0	0,0	1,2	60,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	3,0	4,2	5,8	8,1	8,2	11,5	32,7	45,7	21,8	30,5	71,5
	1001-1750	2,2	9,5	1,4	6,0	2,4	10,3	8,8	37,9	8,4	36,2	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,4	8,3	0,8	16,7	1,8	37,5	1,4	29,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,4	4,1	1,0	10,2	3,6	36,7	4,8	49,0	9,8
	Lif levha	0,8	8,2	2,6	26,5	0,8	8,2	3,8	38,8	1,8	18,4	9,8
	Entegre	0,4	2,5	1,2	7,6	1,8	11,4	6,8	43,0	5,6	35,4	15,8
	Mobilya	4,4	6,8	3,4	5,3	7,8	12,1	29,3	45,3	19,6	30,4	64,5
	Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9	
Coğrafi bölge	Marmara	3,0	7,1	3,0	7,1	6,8	16,0	16,8	39,6	12,8	30,2	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,6	7,1	0,6	7,1	3,4	40,5	3,8	45,2	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	1,8	9,1	2,4	12,1	9,0	45,5	6,0	30,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	0,2	1,6	0,6	4,9	6,6	54,1	4,4	36,1	12,2
	İç Anadolu	0,8	8,9	0,6	6,7	0,8	8,9	3,8	42,2	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	1,4	17,5	0,2	2,5	3,8	47,5	1,8	22,5	8,0
	Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9	
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,0	9,9	1,0	5,0	1,4	6,9	7,6	37,6	8,2	40,6	20,2
	Mavi yakalı	3,6	4,5	6,6	8,3	10,0	12,6	35,9	45,0	23,6	29,6	79,8
	Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	0,2	3,0	1,2	18,2	2,8	42,4	1,6	24,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,0	3,5	0,8	2,8	3,6	12,6	12,4	43,4	10,8	37,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,6	11,1	2,0	13,9	0,6	4,2	5,2	36,1	5,0	34,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,2	4,4	4,6	9,2	6,0	12,0	23,0	45,8	14,4	28,7	50,3
	Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,0	6,7	2,4	8,0	3,0	10,0	13,8	46,0	8,8	29,3	30,1
	4-10 yıl	3,0	6,7	4,0	8,9	5,6	12,4	18,0	40,0	14,4	32,0	45,1
	11-20 yıl	0,2	1,1	1,0	5,6	2,4	13,3	9,0	50,0	5,4	30,0	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,2	2,9	0,4	5,9	2,6	38,2	3,2	47,1	6,8
	Toplam		5,6		7,6		11,4		43,5		31,9	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 91. “İşletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	9,0	9,8	6,8	7,4	15,0	16,3	33,5	36,4	27,7	30,1	92,0
	Bayan	0,2	2,5	1,4	17,5	2,4	30,0	2,8	35,0	1,2	15,0	8,0
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	0,8	7,0	2,6	22,8	34,0	29,8	3,8	33,3	11,4
	25-34	5,6	9,7	5,4	9,3	10,6	18,3	21,2	36,6	15,2	26,2	58,1
	35-44	2,4	9,8	2,0	8,2	3,6	14,8	9,6	39,3	6,8	27,9	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,0	0,0	0,4	7,7	1,8	34,6	2,6	50,0	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100
Eğitim	İlköğretim	2,6	9,8	2,6	9,8	3,0	11,4	10,6	40,2	7,6	28,8	26,5
	Lise	4,4	9,0	3,6	7,3	10,2	20,8	17,2	35,1	13,6	27,8	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,2	2,6	1,4	17,9	3,8	48,7	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	1,6	11,0	1,8	12,3	2,6	17,8	3,8	26,0	4,8	32,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,8	40,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	6,6	9,2	6,6	9,2	11,8	16,5	27,1	37,8	19,4	27,2	71,5
	1001-1750	1,8	7,8	0,8	3,4	4,4	19,0	8,0	34,5	8,2	35,3	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	0,6	12,5	1,2	25,0	1,0	20,8	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,6	6,1	1,4	14,3	3,6	36,7	3,8	38,8	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	0,2	2,0	3,0	30,6	4,0	40,8	2,0	20,4	9,8
	Entegre	2,6	16,5	1,6	10,1	1,0	6,3	4,4	27,8	6,2	39,2	15,8
	Mobilya	5,6	8,7	5,8	9,0	12,0	18,6	24,2	37,6	16,8	26,1	64,5
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	5,6	13,2	3,8	9,0	8,8	20,8	15,6	36,8	8,6	20,3	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,0	0,0	1,6	19,0	4,6	54,8	2,0	23,8	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	1,4	7,1	3,6	18,2	6,2	31,3	7,6	38,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,2	9,8	1,4	11,5	0,8	6,6	4,6	37,7	4,2	34,4	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	0,4	4,4	1,4	15,6	2,8	31,1	3,8	42,2	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	1,2	15,0	1,2	15,0	2,4	30,0	2,6	32,5	8,0
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,4	6,9	1,6	7,9	3,0	14,9	5,6	27,7	8,6	42,6	20,2
	Mavi yakalı	7,8	9,8	6,6	8,3	14,4	18,1	30,7	38,4	20,2	25,4	79,8
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	0,6	9,1	1,4	21,2	2,2	33,3	2,2	33,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,8	6,3	2,6	9,1	5,4	18,9	10,8	37,8	8,0	28,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,2	15,3	1,8	12,5	2,2	15,3	4,8	33,3	3,4	23,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	5,0	10,0	3,2	6,4	8,4	16,7	18,4	36,7	15,2	30,3	50,3
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,0	10,0	3,4	11,3	5,8	19,3	9,0	30,0	8,8	29,3	30,1
	4-10 yıl	4,0	8,9	3,2	7,1	8,4	18,7	17	37,8	12,4	27,6	45,1
	11-20 yıl	2,0	11,1	1,4	7,8	2,0	11,1	8,4	46,7	4,2	23,3	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,2	2,9	1,2	17,6	1,8	26,5	3,4	50,0	6,8
	Toplam	9,2		8,2		17,4		36,3		28,9		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 92. “İşyerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimler verilmektedir.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	9,8	10,7	12,6	13,7	11,8	12,9	35,3	38,3	22,4	24,4	92,0
	Bayan	0,4	5,0	2,2	27,5	1,4	17,5	2,8	35,0	1,2	15,0	8,0
	Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	1,6	14,0	1,4	12,3	4,2	36,8	3,6	31,6	11,4
	25-34	6,4	11,0	10,0	17,2	8,0	13,8	21,6	37,2	12,0	20,7	58,1
	35-44	2,6	10,7	3,0	12,3	3,2	13,1	9,8	40,2	5,8	23,8	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,2	3,8	0,4	7,7	2,2	42,3	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100
Eğitim	İlköğretim	2,8	10,6	3,2	12,1	4,0	15,2	11,2	42,4	5,2	19,7	26,5
	Lise	4,6	9,4	8,6	17,6	6,4	13,1	17,8	36,3	11,6	23,7	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,8	10,3	0,8	10,3	3,2	41,0	2,4	30,8	7,8
	Üniversite	2,2	15,1	2,2	15,1	1,6	11,0	5,4	37,0	3,2	21,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	20,0	0,4	20,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	7,4	10,4	11,0	15,4	8,8	12,3	28,3	39,5	16,0	22,4	71,5
	1001-1750	1,8	7,8	2,8	12,1	3,2	13,8	9,0	38,8	6,4	27,6	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,8	16,7	1,0	20,8	0,8	16,7	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	1,8	18,4	1,2	12,2	3,4	34,7	3,0	30,6	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	2,0	20,4	2,6	26,5	2,8	28,6	2,0	20,4	9,8
	Entegre	2,6	16,5	3,2	20,3	0,6	3,8	3,4	22,5	6,0	38,0	15,8
	Mobilya	6,8	10,6	7,8	12,1	8,8	13,7	28,5	44,1	12,6	19,6	64,5
	Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	6,0	14,2	7,6	17,9	6,0	14,2	15,8	37,3	7,0	16,5	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,4	4,8	1,4	16,7	4,6	54,8	1,8	21,4	8,4
	Batı Krd.	0,8	4,0	3,6	18,2	2,8	14,1	5,8	29,3	6,8	34,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,2	9,8	1,4	11,5	0,8	6,6	5,4	44,3	3,4	27,9	12,2
	İç Anadolu	0,8	8,9	1,0	11,1	1,4	15,6	3,2	35,6	2,6	28,9	9,0
	Akdeniz	1,2	15,0	0,8	10,0	0,8	10,0	3,2	40,0	2,0	25,0	8,0
Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,2	10,9	2,0	9,9	2,6	12,9	6,6	32,7	6,8	33,7	20,2
	Mavi yakalı	8,0	10,1	12,8	16,1	10,6	13,3	31,5	39,4	16,8	21,1	79,8
	Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	0,4	6,1	0,8	12,1	3,0	45,5	1,6	24,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,4	4,9	4,0	14,0	4,2	14,7	13,0	45,5	6,0	21,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,8	19,4	2,0	13,9	1,8	12,5	5,0	34,7	2,8	19,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	5,2	10,4	8,4	16,7	6,4	12,7	17,0	33,9	13,2	26,3	50,3
	Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	3,2	10,7	5,4	18,0	3,6	12,0	10,8	36,0	7,0	23,3	30,1
	4-10 yıl	4,8	10,7	6,0	13,3	7,4	16,4	15,2	33,8	11,6	25,8	45,1
	11-20 yıl	1,8	10,0	2,6	14,4	1,4	7,8	9,2	51,1	3,0	16,7	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	0,8	11,8	0,8	11,8	2,8	41,2	2,0	29,4	6,8
	Toplam	10,2		14,8		13,2		38,2		23,6		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 93. "İşe başladığımızda işle ilgili eğitimler verilir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	13,0	14,2	12,2	13,3	11,4	12,4	33,5	36,4	21,8	23,7	92,0
	Bayan	0,6	7,5	2,2	27,5	0,6	7,5	3,2	40,0	1,4	17,5	8,0
	Toplam	13,6		14,4		12,1		36,7		23,2		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	1,4	12,3	1,8	15,8	5,2	45,6	2,2	19,3	11,4
	25-34	8,4	14,5	8,8	15,2	6,8	11,7	20,4	35,2	13,6	23,4	58,1
	35-44	3,4	13,9	3,6	14,8	3,2	13,1	9,2	37,7	5,0	20,5	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,6	11,5	0,2	3,8	1,6	30,8	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	13,6		14,4		12,1		36,7		23,2		100
Eğitim	İlköğretim	3,6	13,6	2,8	10,6	3,6	13,6	11,6	43,9	4,8	18,2	26,5
	Lise	6,8	13,9	9,0	18,4	5,6	11,4	15,0	30,6	12,6	25,7	49,1
	Yükseköğretim	1,0	12,8	0,8	10,3	0,8	10,3	3,4	43,6	1,8	23,1	7,8
	Üniversite	2,2	15,1	1,8	12,3	1,8	12,3	6,0	41,1	2,8	19,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	13,6		14,4		12,1		36,7		23,2		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,0	14,0	10,4	14,6	7,6	10,6	27,9	38,9	15,6	21,8	71,5
	1001-1750	2,6	11,2	3,0	12,9	3,8	16,4	7,4	31,9	6,4	27,6	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	1,0	20,8	0,6	12,5	1,2	25,0	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	13,6		14,4		12,1		36,7		23,2		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,6	6,1	1,0	10,2	2,0	20,4	3,0	30,6	3,2	32,7	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	2,0	20,4	1,2	12,2	3,6	36,7	2,4	24,5	9,8
	Entegre	3,8	24,1	2,2	13,9	1	6,3	3,2	20,3	5,6	35,4	15,8
	Mobilya	8,6	13,4	9,2	14,3	7,8	12,1	26,9	41,6	12,0	18,6	64,5
	Toplam	13,6		14,4		12,1		36,7		23,2		100
Coğrafi bölge	Marmara	8,2	19,3	7,8	18,4	4,8	11,3	14,4	34,0	7,2	17,0	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,4	4,8	1,6	19,0	4,4	52,4	2,0	23,8	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	2,8	14,1	2,6	13,1	7,22	36,4	6,2	31,3	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,6	13,1	1,2	9,8	0,8	6,6	4,4	36,1	4,2	34,4	12,2
	İç Anadolu	1,4	15,6	0,8	8,9	2,0	22,2	3,0	33,3	1,8	20,0	9,0
	Akdeniz	1,4	17,5	1,4	17,5	0,2	2,5	3,2	40,0	1,8	22,5	8,0
Toplam	13,6		14,4		12,1		36,7		23,2		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,2	0,9	1,6	7,9	2,4	11,9	7,8	38,6	6,2	30,7	20,2
	Mavi yakalı	11,4	14,3	12,8	16,1	9,6	12,1	28,9	36,2	17,0	21,4	79,8
	Toplam	13,6		14,4		12,1		36,7		23,2		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	1,2	18,2	1,2	18,2	1,6	24,2	2,2	33,3	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,6	9,1	4,2	13,6	3,4	11,9	13,2	46,2	5,2	18,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,2	22,2	2,2	15,3	0,8	5,6	5,2	36,1	3,0	20,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,4	14,7	6,8	13,5	6,6	13,1	16,6	33,1	12,8	25,5	50,3
	Toplam	14,7		14,4		12,1		36,7		23,2		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,4	14,7	4,8	16,0	3,2	10,7	11,4	38,0	6,2	20,7	30,1
	4-10 yıl	5,6	12,4	6,2	13,8	6,4	14,2	15,6	34,7	11,2	24,9	45,1
	11-20 yıl	2,8	15,6	1,8	10,0	1,8	10,0	7,6	42,2	4,0	22,2	18,0
	21 (+) yıl	0,8	11,8	1,6	23,5	0,6	8,8	2,0	29,4	1,8	26,5	6,8
	Toplam	13,6		14,4		12,1		36,7		23,2		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 94. "İşimi iyi yapmam, benim kendime olan saygıyı arttırıyor." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	1,4	1,5	3,8	4,1	4,2	4,6	25,7	27,9	56,9	61,9	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,0	0,0	0,2	2,5	1,8	22,5	5,8	72,5	8,0
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	0,2	1,8	0,4	3,5	4,2	36,8	6,0	52,6	11,4
	25-34	0,4	0,7	2,6	4,5	2,6	4,5	15,0	25,9	37,5	64,5	58,1
	35-44	0,6	2,5	0,6	2,5	1,4	5,7	6,4	26,2	15,4	63,1	24,5
	45-55	0,0	0,0	0,2	3,8	0,0	0,0	1,6	30,8	3,4	65,4	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100
Eğitim	İlköğretim	0,4	1,5	1,0	3,8	0,8	3,0	7,4	28,8	16,8	63,6	26,5
	Lise	0,6	1,2	2,0	4,1	2,8	5,7	14,4	29,4	29,3	59,6	49,1
	Yüksekokul	0,0	0,0	0,6	7,7	0,4	5,1	1,6	20,5	5,2	66,7	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	0,2	1,4	0,4	2,7	3,2	21,9	10,2	69,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	40,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	1,2	1,7	3,4	4,8	2,0	2,8	19,4	27,2	45,5	63,6	71,5
	1001-1750	0,2	0,9	0,2	0,9	2,0	8,6	7,2	31,0	13,6	58,6	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,2	4,2	0,4	8,3	0,8	16,7	3,2	66,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,4
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,6	6,1	0,2	2,0	2,0	20,4	7,0	71,4	9,8
	Lif levha	0,0	0,0	0,8	8,2	1,0	10,2	1,8	18,4	6,2	63,3	9,8
	Entegre	0,6	3,8	0,8	5,1	1,0	6,3	3,8	24,1	9,6	60,8	15,8
	Mobilya	1,0	1,6	1,6	2,5	2,2	3,4	19,8	30,7	39,9	61,8	64,5
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100
Coğrafi bölge	Marmara	0,8	1,9	0,8	1,9	3,0	7,1	13,4	31,6	24,4	57,5	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,6	7,1	0,2	2,4	2,6	31,0	5,0	59,5	8,4
	Batı Krd.	0,2	1,0	1,6	8,1	0,4	2,0	4,0	20,2	13,6	68,7	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	0,2	1,6	0,2	1,6	3,6	29,5	8,2	67,2	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	0,4	4,4	0,4	4,4	1,8	20,0	5,8	64,4	9,0
	Akdeniz	0,0	0,0	0,2	2,5	0,2	2,5	2,0	25,0	5,6	70,0	8,0
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,6	3,0	0,4	2,0	0,4	2,0	5,4	26,7	13,4	66,3	20,2
	Mavi yakalı	1,0	1,3	3,4	4,3	4,0	5,0	22,0	27,6	49,3	61,8	79,8
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,2	3,0	0,6	9,1	2,8	42,4	2,6	39,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,2	0,7	1,2	4,2	1,2	4,2	9,8	34,3	16,2	56,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,0	0,0	0,2	1,4	0,4	2,8	2,8	19,4	11,0	76,4	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,0	2,0	2,2	4,4	2,2	4,4	12,0	23,9	32,9	65,3	50,3
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	0,6	2,0	2,0	6,7	1,0	3,3	6,8	22,7	19,6	65,3	30,1
	4-10 yıl	0,8	1,8	1,2	2,7	2,6	5,8	13,2	29,3	27,3	60,4	45,1
	11-20 yıl	0,2	1,1	0,2	1,1	0,6	3,3	5,0	27,8	12,0	66,7	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,4	5,9	0,2	2,9	2,4	35,3	3,8	55,9	6,8
	Toplam	1,6		3,8		4,4		27,5		62,7		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 95. "İşimde gösterdiğim başarı, benim kişisel gelişime katkıda bulunuyor."
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	4,2	4,6	7,4	8,1	8,4	9,2	30,3	32,9	41,7	45,3	92,0
	Bayan	0,2	2,5	0,4	5,0	0,4	5,0	2,6	32,5	4,4	55,0	8,0
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	0,8	7,0	1,2	10,5	4,0	35,1	4,6	40,4	11,4
	25-34	2,4	4,1	5,0	8,6	4,6	7,9	18,8	32,4	27,3	46,9	58,1
	35-44	0,8	3,3	1,4	5,7	2,6	10,7	8,6	35,2	11,0	45,1	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,4	7,7	0,4	7,7	1,2	23,1	2,8	53,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100
Eğitim	İlköğretim	1,4	5,3	1,4	5,3	2,2	8,3	10,2	38,6	11,2	42,4	26,5
	Lise	2,6	5,3	4,8	9,8	4,8	9,8	15,2	31,0	21,6	44,1	49,1
	Yükseköğretim	0,0	0,0	0,8	10,3	1,0	12,8	2,2	28,2	3,8	48,7	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	0,6	4,1	0,8	5,5	4,4	30,1	8,4	57,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,8	40,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,0	5,6	6,2	8,7	5,6	7,8	25,3	35,3	30,5	42,6	71,5
	1001-1750	0,4	1,7	1,2	5,2	2,8	12,1	6,4	27,6	12,4	53,4	23,2
	1751-2500	0,0	0,0	0,4	8,3	0,4	8,3	0,8	16,7	3,2	66,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,6	6,1	0,2	2,0	3,4	34,7	5,4	55,1	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	1,8	18,4	1,4	14,3	2,8	28,6	3,2	32,7	9,8
	Entegre	0,6	3,8	1,6	10,1	1,6	10,1	4,6	29,1	7,4	46,8	15,8
	Mobilya	3,0	4,7	3,8	5,9	5,6	8,7	22,0	34,2	30,1	46,6	64,5
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,4	5,7	2,4	5,7	4,2	9,9	16,0	37,7	17,4	41,0	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,4	4,8	0,2	2,4	2,8	33,3	5,0	59,5	8,4
	Batı Krd.	0,8	4,0	2,8	14,1	2,0	10,1	6,4	32,3	7,8	39,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	1,0	8,2	0,4	3,3	3,4	27,9	7,4	60,7	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	0,6	6,7	0,4	4,4	2,0	22,2	5,0	55,6	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	0,6	7,5	1,6	20,0	2,2	27,5	3,4	42,5	8,0
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	1,0	5,0	1,0	5,0	5,8	28,7	12,0	59,4	20,2
	Mavi yakalı	4,0	5,0	6,8	8,5	7,8	9,8	27,1	33,9	34,1	42,7	79,8
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,6	9,1	0,6	9,1	1,0	15,2	4,0	60,6	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,6	5,6	1,4	4,9	1,8	6,3	11,4	39,9	12,4	43,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,4	2,8	1,2	8,3	1,8	12,5	4,2	29,2	6,8	47,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,0	4,0	4,6	9,2	4,6	9,2	16,2	32,3	22,8	45,4	50,3
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,2	4,0	2,8	9,3	2,4	8,0	9,4	31,3	14,2	47,3	30,1
	4-10 yıl	2,6	5,8	3,8	8,4	4,6	10,2	14,2	31,6	19,8	44,0	45,1
	11-20 yıl	0,4	2,2	0,8	4,4	1,6	8,9	7,4	41,1	7,8	43,3	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,4	5,9	0,2	2,9	1,8	26,5	4,2	61,8	6,8
	Toplam	4,4		7,8		8,8		32,9		46,1		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 96. “İşimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumumda çok büyük bir artış hissediyorum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	3,0	3,3	10,0	10,9	7,0	7,6	33,5	36,4	38,5	41,8	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,2	2,5	0,4	5,0	2,2	27,5	5,2	65,0	8,0
Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	1,8	5,8	0,6	5,3	4,6	40,4	4,2	36,8	11,4
	25-34	2,0	3,4	6,4	11,0	4,6	7,9	20,4	35,2	24,6	42,4	58,1
	35-44	0,8	3,3	1,2	4,9	1,8	7,4	8,6	35,2	12	49,2	24,5
	45-55	0,0	0,0	0,6	11,5	0,4	7,7	1,8	34,6	2,4	46,2	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7	
Eğitim	İlköğretim	1,2	4,5	2,6	9,8	1,8	6,8	9,8	37,1	11,0	41,7	26,5
	Lise	1,2	2,4	6,0	12,2	4,6	9,4	17,6	35,9	19,6	40,0	49,1
	Yükseköğretim	0,0	0,0	0,8	10,3	0,6	7,7	2,6	33,3	3,8	48,7	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	0,8	5,5	0,4	2,7	4,6	31,5	8,2	56,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	50,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	2,2	3,1	8,2	11,5	4,6	6,4	26,7	37,3	29,9	41,7	71,5
	1001-1750	0,6	2,6	1,6	6,9	2,6	11,2	7,4	31,9	11,0	47,4	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,4	8,3	0,2	4,2	1,2	25,0	2,8	58,3	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,0	0,0	0,4	4,1	0,2	2,0	3,2	32,7	6,0	61,2	9,8
	Lif levha	0,2	2,0	2,2	22,4	1,4	14,3	2,4	24,5	3,6	36,7	9,8
	Entegre	0,6	3,8	1,8	11,4	1,6	10,1	5,2	32,9	66,0	41,8	15,8
	Mobilya	2,2	3,4	5,8	9,0	4,2	6,5	24,8	38,5	27,5	42,5	64,5
	Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7	
Coğrafi bölge	Marmara	1,8	4,2	4,2	9,9	4,6	10,8	16,8	39,6	15,0	35,4	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,4	4,8	0,2	2,4	3,6	42,9	4,0	47,6	8,4
	Batı Krd.	0,0	0,0	3,4	17,2	1,2	6,1	6,0	30,3	9,2	46,5	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,2	1,6	0,6	4,9	0,4	3,3	4,8	39,3	6,2	50,8	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,0	11,1	0,6	6,7	2,2	24,4	4,8	53,3	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	0,6	7,5	0,4	5,0	2,2	27,5	4,4	55,0	8,0
	Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7	
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,6	3,0	1,0	5,0	0,8	4,0	6,2	30,7	11,6	57,4	20,2
	Mavi yakalı	2,4	3,0	9,2	11,6	6,6	8,3	29,5	36,9	32,1	40,2	79,8
	Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,2	3,0	1,4	21,2	0,2	3,0	3,2	48,5	1,6	24,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,4	4,9	1,6	5,6	2,4	8,4	11,0	38,5	12,2	42,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,4	2,8	1,8	12,5	0,8	5,6	3,8	26,4	7,6	52,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,0	2,0	5,4	10,8	4,0	8,0	17,6	35,1	22,2	44,2	50,3
	Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	0,6	2,0	3,8	12,7	1,6	5,3	9,6	32,0	14,4	48,0	30,1
	4-10 yıl	2,0	4,4	5,2	1,6	4,4	9,8	15,4	34,2	18,0	40,0	45,1
	11-20 yıl	0,4	2,2	0,8	4,4	1,0	5,6	8,2	45,6	7,6	42,2	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,4	5,9	0,4	5,9	2,4	35,3	3,6	52,9	6,8
	Toplam		3,0		10,2		7,4		35,7		43,7	

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 97. "İşimi iyi yaptığımda bir başarı hissi yaşıyorum." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	4,0	4,4	9,8	10,7	5,4	5,9	33,7	36,6	39,1	42,5	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,4	5,0	0,6	7,5	3,2	40,0	3,8	47,5	8,0
	Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100
Yaş	15-24	0,4	3,5	1,4	12,3	0,6	5,3	4,4	38,6	4,6	40,4	11,4
	25-34	2,0	3,4	6,4	11,0	4,2	7,2	21,8	37,6	23,6	40,7	58,1
	35-44	1,4	5,7	1,6	6,6	1,0	4,1	9,0	36,9	11,4	46,7	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,6	11,5	0,2	3,8	1,4	26,9	2,8	53,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100
Eğitim	İlköğretim	1,4	5,3	2,2	8,3	1,6	6,1	10,6	40,2	10,6	40,2	26,5
	Lise	1,6	3,3	6,2	12,7	2,8	5,7	17,4	35,5	21,0	42,9	49,1
	Yüksekokul	0,0	0,0	1,0	12,8	1,0	12,8	2,6	33,3	3,2	41,0	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	0,6	4,1	0,6	4,1	5,4	37,0	7,0	47,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,8	40,0	1,0	50,0	2,0
	Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	2,6	3,6	8,2	11,5	4,4	6,2	26,7	37,3	29,7	41,5	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	1,8	7,8	1,4	6,0	8,2	35,3	10,8	46,6	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,2	4,2	0,2	4,2	1,8	37,5	2,2	45,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,4
	Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	1,0	10,2	0,0	0,0	3,4	34,7	5,2	53,1	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	2,0	20,4	1,0	10,2	3,6	36,7	2,8	28,6	9,8
	Entegre	1,0	6,3	1,2	7,6	0,8	5,1	6,0	38,0	6,8	43,0	15,8
	Mobilya	2,4	3,7	6,0	9,3	4,2	6,5	23,8	37,0	28,1	43,5	64,5
	Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,4	5,7	3,8	9,0	3,0	7,1	16,8	39,6	16,4	38,7	42,5
	Ege	0,0	0,0	0,8	9,5	0,0	0,0	3,4	40,5	4,2	50,0	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	2,8	14,1	1,4	7,1	7,8	39,4	7,2	36,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,2	9,8	0,4	3,3	3,4	27,9	6,8	55,7	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	1,2	13,3	0,6	6,7	3,0	33,3	4,0	44,4	9,0
	Akdeniz	0,4	5,0	0,4	5,0	0,6	7,5	2,4	30,0	4,2	52,5	8,0
Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	1,0	5,0	1,0	5,0	7,4	36,6	9,8	48,5	20,2
	Mavi yakalı	3,0	3,8	9,2	11,6	5,0	6,3	29,5	36,9	33,1	41,5	79,8
	Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	1,2	18,2	0,2	3,0	2,2	33,3	3,0	45,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,4	4,9	2,2	7,7	2,0	7,0	12,4	43,4	10,6	37,1	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,0	6,9	0,6	4,2	1,2	8,3	3,4	23,6	8,2	56,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,6	3,2	6,2	12,4	2,6	5,2	18,8	37,5	21,0	41,8	50,3
	Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,2	4,0	3,8	12,7	2,2	7,3	10,0	33,3	12,8	42,7	30,1
	4-10 yıl	2,4	5,3	4,4	9,8	3,0	6,7	16,4	36,4	18,8	41,8	45,1
	11-20 yıl	0,4	2,2	1,6	8,9	0,6	3,3	8,8	48,9	6,6	36,7	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,4	5,9	0,2	2,9	1,6	23,5	4,6	67,6	6,8
	Toplam	4,0		10,2		6,0		36,9		42,9		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 98. “Bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularınızla davranır mısınız?” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	9,2	10,0	27,9	30,3	5,4	5,9	31,1	33,8	18,4	20,0	92,0
	Bayan	0,4	5,0	2,4	30,0	0,8	10,0	3,2	40,0	1,2	15,0	8,0
	Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	4,2	36,8	1,0	8,8	3,2	28,1	2,2	19,3	11,4
	25-34	5,8	10,0	18,0	31,0	3,8	6,6	20,2	34,8	10,2	17,6	58,1
	35-44	2,6	10,7	6,6	27,0	1,0	4,1	9,4	38,5	4,8	19,7	24,5
	45-55	0,2	3,8	1,2	23,1	0,4	7,7	1,2	23,1	22,0	42,3	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100
Eğitim	İlköğretim	3,2	12,1	7,4	28,0	1,2	4,5	10,4	39,4	4,2	15,9	26,5
	Lise	5,4	11,0	17,0	34,7	3,4	6,9	13,6	27,8	9,6	19,6	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	1,6	20,5	0,6	7,7	3,0	38,5	2,0	25,6	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	3,8	26,0	1,0	6,8	6,2	42,5	3,2	21,9	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,4	20,0	0,0	0,0	1,0	50,0	0,6	30,0	2,0
	Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	7,4	10,4	22,2	31,1	4,0	5,6	24,6	34,5	13,2	18,5	71,5
	1001-1750	1,8	7,8	5,8	25,0	2,0	8,6	7,8	33,6	5,8	25,0	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	2,2	45,8	0,0	0,0	1,6	33,3	0,6	12,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,6	6,1	3,0	30,6	0,2	2,0	3,6	36,7	2,4	24,5	9,8
	Lif levha	1,4	14,3	4,6	46,9	0,6	6,1	2,6	26,5	0,6	6,1	9,8
	Entegre	1,8	11,4	4,4	27,8	1,4	8,9	4,4	27,8	3,8	24,1	15,8
	Mobilya	5,8	9,0	8,2	28,3	4,0	6,2	23,6	36,6	12,8	19,9	64,5
	Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	4,8	11,3	12,6	29,7	3,2	7,5	14,2	33,5	7,6	17,9	42,5
	Ege	0,0	0,0	2,8	33,3	0,2	2,4	2,6	30,0	2,8	33,3	8,4
	Batı Krd.	2,0	10,1	6,4	32,3	1,6	8,1	7,4	37,4	2,4	12,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	4,6	37,7	0,6	4,9	4,4	36,1	1,6	13,1	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	2,0	22,2	0,4	4,4	3,2	35,6	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	1,8	22,5	0,2	2,5	2,4	30,0	2,8	35,0	8,0
Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,8	4,0	5,2	25,7	0,8	4,0	8,6	42,6	4,8	23,8	20,2
	Mavi yakalı	8,8	11,1	25,1	31,4	5,4	6,8	25,7	32,2	14,8	18,6	79,8
	Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	2,8	42,4	0,2	3,0	2,0	30,3	1,0	15,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,0	10,5	6,0	21,0	2,6	9,1	11,8	41,3	5,2	18,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,0	6,9	5,0	34,7	0,2	1,4	3,6	25,0	4,6	31,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	5,0	10,0	16,4	32,7	3,2	6,4	16,8	33,5	8,8	17,5	50,3
	Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	2,8	9,3	7,2	24,0	2,4	8,0	11,2	37,3	6,4	21,3	30,1
	4-10 yıl	5,4	12,0	16,2	36,0	2,8	6,2	13,0	28,9	7,6	16,9	45,1
	11-20 yıl	1,0	5,6	5,2	28,9	0,6	3,3	7,8	43,3	3,4	18,9	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	1,6	23,5	0,4	5,9	2,2	32,4	2,2	32,4	6,8
	Toplam	9,6		30,3		6,2		34,3		19,6		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 99. “İşyerinde üst yöneticileriniz tarafından işe karşı özendiriliyor musunuz?”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	12,6	13,7	20,2	22,0	17,8	19,4	24,6	26,8	16,6	18,1	92,0
	Bayan	0,8	10,0	2,0	25,0	1,8	22,5	2,2	27,5	1,2	15,0	8,0
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100
Yaş	15-24	1,2	10,5	2,0	17,5	2,0	17,5	3,4	29,8	2,8	24,6	11,4
	25-34	8,8	15,2	12,6	21,7	12,4	21,4	16,0	27,6	8,2	14,1	58,1
	35-44	3,0	12,3	6,6	27,0	4,5	17,2	6,0	24,6	4,6	18,9	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,6	11,5	1,0	19,2	1,4	26,9	2,0	38,5	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100
Eğitim	İlköğretim	3,4	12,9	6,4	24,2	4,6	17,4	7,8	29,5	4,2	15,9	26,5
	Lise	6,8	13,9	11,8	24,1	9,8	20,0	11,4	23,3	9,2	18,8	49,1
	Yükseköğretim	1,0	12,8	1,4	17,9	2,4	30,8	2,2	28,2	0,8	10,3	7,8
	Üniversite	2,2	15,1	2,6	17,8	2,6	17,8	4,8	32,9	2,4	16,4	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,2	14,3	16,4	23,0	14,8	20,7	19,2	26,9	10,8	15,1	71,5
	1001-1750	2,2	9,5	4,8	20,7	3,8	16,4	7,0	30,2	5,4	23,3	23,2
	1751-2500	1,0	20,8	0,8	16,7	0,8	16,7	0,6	12,5	1,6	33,3	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,4	14,3	2,2	22,4	2,0	20,4	2,6	26,5	1,6	16,3	9,8
	Lif levha	2,0	20,4	3,6	36,7	3,2	32,7	0,6	6,1	0,4	4,1	9,8
	Entegre	3,0	19,0	2,2	13,9	3,4	21,5	3,8	24,1	3,4	21,5	15,8
	Mobilya	7,0	10,9	14,2	22,0	11,0	17,1	19,8	30,7	12,4	19,3	64,5
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100
Coğrafi bölge	Marmara	6,6	15,6	9,4	22,2	7,4	17,5	10,2	24,1	8,8	20,8	42,5
	Ege	0,2	2,4	1,0	11,9	1,8	21,4	4,0	47,6	1,4	16,7	8,4
	Batı Krd.	3,6	18,2	4,4	22,2	5,6	28,3	3,6	18,2	2,6	13,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,0	8,2	3,4	27,9	1,8	14,8	4,2	34,4	1,8	14,8	12,2
	İç Anadolu	1,2	13,3	2,0	22,2	1,8	20,0	2,4	26,7	1,6	17,8	9,0
	Akdeniz	0,8	10,0	2,0	25,0	1,2	15,0	2,4	30,0	1,6	20,0	8,0
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,2	10,9	3,4	16,8	3,4	16,8	5,8	28,7	5,4	26,7	20,2
	Mavi yakalı	11,2	14,1	18,8	23,6	16,2	20,4	21,0	26,4	12,4	15,6	79,8
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	1,0	15,2	0,4	6,1	1,4	21,2	3,0	45,5	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,0	7,0	6,6	23,1	4,2	14,7	10,2	35,7	5,6	19,6	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,8	12,5	3,8	26,4	2,8	19,4	3,8	26,4	2,2	15,3	14,4
	Büyük ölç. İşl.	8,8	17,5	10,8	20,5	12,2	24,3	11,4	22,7	7,0	13,9	50,3
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,4	18,0	5,0	16,7	6,6	22,0	8,2	27,3	4,8	16,0	30,1
	4-10 yıl	4,8	10,7	10,8	24,0	9,6	2,3	12,0	26,7	7,8	17,3	45,1
	11-20 yıl	2,6	14,4	4,8	26,7	2,6	14,4	4,4	24,4	3,6	20,0	18,0
	21 (+) yıl	0,6	8,8	1,6	23,5	0,8	11,8	2,2	32,4	1,6	23,5	6,8
	Toplam	13,4		22,2		19,6		26,9		17,9		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 100. "İşyerinde arkadaşlar arasında genel arkadaşlık seviyesi yüksektir."
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	3,0	3,3	6,2	6,8	15,8	17,2	42,5	46,2	24,4	26,6	92,0
	Bayan	0,0	0,0	0,8	10,0	2,0	25,0	3,6	45,0	1,6	20,0	8,0
Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1		100
Yaş	15-24	0,2	1,8	0,4	3,5	2,6	22,8	4,6	40,4	3,6	31,6	11,4
	25-34	1,8	3,1	5,0	8,6	9,8	16,9	28,9	49,7	12,6	21,7	58,1
	35-44	0,8	3,3	1,2	4,9	4,2	17,2	10,4	42,6	7,8	32,0	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,4	7,7	1,0	19,2	2,0	38,5	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1	
Eğitim	İlköğretim	0,8	3,0	1,4	5,3	4,2	15,9	12,2	46,2	7,8	29,5	26,5
	Lise	1,2	2,4	4,4	9,0	9,4	19,2	20,8	42,4	13,2	26,9	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,4	5,1	1,6	20,5	3,6	46,2	1,6	20,5	7,8
	Üniversite	0,4	2,7	0,8	5,5	2,6	17,8	7,8	53,4	3,0	20,5	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	80,0	0,4	20,0	2,0
	Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	2,2	3,1	5,8	8,1	12,2	17,1	32,7	45,7	18,6	26,1	71,5
	1001-1750	0,6	2,6	1,2	5,2	4,2	18,1	10,8	46,6	6,4	27,6	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,0	0,0	1,4	29,2	2,2	45,8	1,0	20,8	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1	
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,4	4,1	0,2	2,0	1,4	14,3	4,4	44,9	3,4	34,7	9,8
	Lif levha	0,6	6,1	1,4	14,3	2,0	20,4	4,0	40,8	1,8	18,4	9,8
	Entegre	0,6	3,8	1,0	6,3	3,6	22,8	7,2	45,6	3,4	21,5	15,8
	Mobilya	1,4	2,2	4,4	6,8	10,8	16,8	30,5	47,2	17,4	27,0	64,5
	Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1	
Coğrafi bölge	Marmara	1,4	3,3	4,0	9,4	8,6	20,3	17,4	41,0	11,0	25,9	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,2	2,4	1,0	11,9	4,4	52,4	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	0,6	3,0	1,8	9,1	3,8	19,2	9,6	48,5	4,0	20,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	16,4	5,8	47,5	4,4	36,1	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	0,2	2,2	1,2	13,3	5,4	60,0	2,0	22,2	9,0
	Akdeniz	0,6	7,5	0,8	10,0	1,2	15,0	3,4	42,5	2,0	25,0	8,0
	Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1	
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,4	2,0	0,8	4,0	2,8	13,9	10,8	53,5	5,4	26,7	20,2
	Mavi yakalı	2,6	3,3	6,2	7,8	15,0	18,8	35,3	44,2	20,6	25,9	79,8
	Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,2	3,0	0,6	9,1	1,8	27,3	4,0	60,6	6,6
	Küçük ölç. işl.	0,2	0,7	2,2	7,7	4,0	14,0	14,2	49,7	8,0	28,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,8	5,6	1,4	9,7	2,6	18,1	6,0	41,7	3,6	25,0	14,4
	Büyük ölç. İşl.	2,0	4,0	3,2	6,4	10,6	21,1	24,0	47,8	10,4	20,7	50,3
	Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,2	4,0	2,6	8,7	6,8	22,7	13,2	44,0	6,2	20,7	30,1
	4-10 yıl	1,6	3,6	3,0	6,7	7,4	16,4	20,6	45,8	12,4	27,6	45,1
	11-20 yıl	0,2	1,1	1,2	6,7	2,4	13,3	8,6	47,8	5,6	31,1	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,2	2,9	1,2	17,6	3,6	52,9	1,8	26,5	6,8
	Toplam		3,0		7,0		17,8		46,1		26,1	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 101. "İşinizde kişisel mutluluk düzeyiniz yüksektir." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	5,6	6,1	9,2	10,0	17,0	18,5	39,1	42,5	21,0	22,9	92,0
	Bayan	0,2	2,5	1,0	12,5	1,6	20,0	3,4	42,5	1,8	22,5	8,0
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100
Yaş	15-24	0,6	5,3	1,4	12,3	2,4	21,1	5,2	45,6	1,8	15,8	11,4
	25-34	3,6	6,2	5,6	9,7	12,4	21,4	24,4	42,1	12,0	20,7	58,1
	35-44	1,6	6,6	2,8	11,5	3,2	13,1	9,8	40,2	7,0	28,7	24,5
	45-55	0,0	0,0	0,4	7,7	0,6	11,5	2,6	50,0	1,6	30,8	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100
Eğitim	İlköğretim	1,4	5,3	1,6	6,1	5,2	19,7	11,4	43,2	6,8	25,8	26,5
	Lise	3,0	6,1	6,0	12,2	9,0	18,4	21,0	43,3	9,8	20,0	49,1
	Yüksekokul	0,8	10,3	1,0	12,8	1,8	23,1	1,6	20,5	2,6	33,3	7,8
	Üniversite	0,6	4,1	1,6	11,0	2,4	16,4	7,2	49,3	2,8	19,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	4,4	6,2	7,4	10,4	15,2	21,3	28,9	40,3	15,6	21,8	71,5
	1001-1750	1,0	4,3	2,6	11,2	3,0	12,9	10,6	45,7	6,0	25,9	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,2	4,2	0,4	8,3	2,6	54,2	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,4
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,8	8,2	1,8	18,4	3,8	38,8	3,2	32,7	9,8
	Lif levha	1,2	12,2	2,2	22,4	2,0	20,4	3,2	32,7	1,2	12,2	9,8
	Entegre	1,0	6,3	2,6	16,5	3,6	22,8	6,2	39,2	2,4	15,2	15,8
	Mobilya	3,4	5,3	4,6	7,1	11,2	17,4	29,3	45,3	16,0	24,8	64,5
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100
Coğrafi bölge	Marmara	2,8	6,6	4,8	11,3	6,8	16	19,0	44,8	9,0	21,2	42,5
	Ege	0,2	2,4	0,2	2,4	1,4	16,7	4,0	47,6	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	3,2	16,2	6,2	31,3	7,0	35,4	2,4	12,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	0,2	1,6	1,6	13,1	6,4	52,5	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	1,4	15,6	1,8	20,0	3,0	33,3	2,4	26,7	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	0,4	5,0	0,8	10,0	3,0	37,5	2,8	35,0	8,0
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	0,6	3,0	1,4	6,9	2,6	12,9	9,6	47,5	6,0	29,7	20,2
	Mavi yakalı	5,2	6,5	8,8	11,1	16,0	20,1	32,9	41,2	16,8	21,1	79,8
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,2	3,0	1,2	18,2	3,6	54,5	1,0	15,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,0	3,5	1,4	4,9	5,0	17,5	13,4	46,9	7,8	27,3	28,7
	Orta ölç. İşl.	1,0	6,9	1,4	9,7	2,0	13,9	6,0	41,7	4,0	27,8	14,4
	Büyük ölç. İşl.	3,2	6,4	7,2	14,3	10,4	20,7	19,4	38,6	10,0	19,9	50,3
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,6	5,3	4,2	14,0	7,0	23,3	10,8	36,0	6,4	21,3	30,1
	4-10 yıl	3,0	6,7	3,4	7,6	8,2	18,2	20,4	45,3	10,0	22,2	45,1
	11-20 yıl	1,2	6,7	2,0	11,1	2,4	13,3	7,6	42,2	4,8	26,7	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,6	8,8	1,0	14,7	3,6	52,9	1,6	23,5	6,8
	Toplam	5,8		10,2		18,6		42,6		22,8		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 102. "İşyerinde uygulanan hiyerarşik düzenden memnunum." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	10,8	11,8	12,4	13,5	30,5	33,1	26,9	29,2	11,4	12,4	92,0
	Bayan	0,2	2,5	1,2	15,0	3,0	37,5	3,0	37,5	0,6	7,5	8,0
	Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100
Yaş	15-24	1,6	14,0	1,2	10,5	4,2	36,8	3,2	28,1	1,2	10,5	11,4
	25-34	7,0	12,1	9,6	16,6	19,8	34,1	16,4	28,3	5,2	9,0	58,1
	35-44	2,2	9,0	2,2	9,0	8,4	34,4	7,4	30,3	4,2	17,2	24,5
	45-55	0,2	3,8	0,6	11,5	0,8	15,4	2,4	46,2	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100
Eğitim	İlköğretim	1,2	4,5	3,0	11,4	9,0	34,1	10,0	37,9	3,2	12,1	26,5
	Lise	6,6	13,5	7,8	15,9	17,8	36,3	11,4	23,3	5,4	11,0	49,1
	Yüksekokul	1,4	17,9	0,6	7,7	2,4	30,8	2,4	30,8	1,0	12,8	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	2,0	13,7	3,8	26,0	5,4	37,0	1,6	11,0	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,4	20,0	0,6	30,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	8,6	12,0	10,4	14,6	25,3	35,3	21,8	30,5	5,4	7,6	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	2,8	12,1	6,6	28,4	6,8	29,3	5,4	23,3	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	0,4	8,3	1,4	29,2	1,0	20,8	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,0	10,2	1,4	14,3	3,4	34,7	2,6	26,5	1,4	14,3	9,8
	Lif levha	1,0	10,2	1,6	16,3	4,0	40,8	2,4	24,5	0,8	8,2	9,8
	Entegre	3,6	22,8	2,8	17,7	5,0	31,6	3,4	21,5	1,0	6,3	15,8
	Mobilya	5,4	8,4	7,8	12,1	21,0	32,6	21,4	33,2	8,8	13,7	64,5
	Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100
Coğrafi bölge	Marmara	6,8	16,0	5,4	12,7	13,0	30,7	12,4	29,2	4,8	11,3	42,5
	Ege	0,6	7,1	0,2	2,4	2,0	23,8	4,4	52,4	1,2	14,3	8,4
	Batı Krd.	2,0	10,1	4,4	22,2	8,4	42,4	3,6	18,2	1,4	7,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,4	3,3	1,2	9,8	4,2	34,4	5,0	41,0	1,4	11,5	12,2
	İç Anadolu	0,2	2,2	1,2	13,3	3,6	40,0	2,4	26,7	1,6	17,8	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	1,2	15,0	2,2	27,5	2,0	25,0	1,6	20,0	8,0
Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,8	8,9	2,2	10,9	4,4	21,8	7,2	35,6	4,6	22,8	20,2
	Mavi yakalı	9,2	11,6	11,4	14,3	29,1	36,4	22,6	28,4	7,4	9,3	79,8
	Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,0	0,0	0,8	12,1	0,6	9,1	2,8	42,4	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,8	6,3	3,4	11,9	7,6	26,6	12,0	42,0	3,8	13,3	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,2	15,3	2,2	15,3	4,4	30,6	4,2	29,2	1,4	9,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,0	13,9	7,2	14,3	20,8	41,4	10,8	21,5	4,4	8,8	50,3
	Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	4,6	15,3	5,0	16,7	11,4	38,0	6,8	22,7	2,2	7,3	30,1
	4-10 yıl	5,2	11,6	5,8	12,9	13,6	30,2	15,0	33,3	5,4	12,0	45,1
	11-20 yıl	1,0	5,6	2,4	13,3	6,2	34,4	5,4	30,0	3,0	16,7	18,0
	21 (+) yıl	0,2	2,9	0,4	5,9	2,2	32,4	2,6	38,2	1,4	20,6	6,8
	Toplam	11,0		13,6		33,5		29,9		12,0		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 103. “İşyerinde uygulanan ücret politikasından memnunum.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	22,2	24,2	18,8	20,5	21,0	22,9	19,8	21,6	10,0	10,9	92,0
	Bayan	1,6	20,0	1,4	17,5	2,8	35,0	2,2	27,5	0,0	0,0	8,0
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10,0		100
Yaş	15-24	3,4	29,8	2,0	17,5	3,0	26,3	2,2	19,3	0,8	7,0	11,4
	25-34	15,6	26,9	11,2	19,3	14,8	25,5	12,0	20,7	4,4	7,6	58,1
	35-44	4,0	16,4	6,2	25,4	5,0	20,5	5,8	23,8	3,4	13,9	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,8	15,4	0,8	15,4	2,0	38,5	1,0	19,2	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10,0		100
Eğitim	İlköğretim	3,8	14,4	6,0	22,7	6,8	2,8	7,0	26,5	2,8	10,6	26,5
	Lise	15,0	30,6	9,4	19,2	10,6	21,6	9,0	18,4	5,0	10,2	49,1
	Yükseköğretim	1,8	23,1	2,2	28,2	1,4	17,9	1,8	23,1	0,6	7,7	7,8
	Üniversite	3,0	20,5	2,6	17,8	4,6	31,5	3,0	20,5	1,4	9,6	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	0,0	0,0	0,4	20,0	1,2	60,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10,0		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	20,2	28,3	16,0	22,4	17,0	23,8	13,8	19,3	4,4	6,2	71,5
	1001-1750	2,2	9,5	3,6	15,5	5,4	23,3	7,2	31,0	4,8	20,7	23,2
	1751-2500	1,4	29,2	0,4	8,3	1,2	25,0	1,0	20,8	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10,0		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,0	20,4	2,6	26,5	1,4	14,3	2,2	22,4	1,6	16,3	9,8
	Lif levha	5,4	55,1	1,8	18,4	0,8	8,2	0,8	8,2	1,0	10,2	9,8
	Entegre	6,4	40,5	3,6	22,8	2,6	16,5	2,8	17,7	0,4	2,5	15,8
	Mobilya	10,0	15,5	12,2	18,9	19	29,5	16,2	25,2	7,0	10,9	64,5
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10,0		100
Coğrafi bölge	Marmara	10,2	24,1	9,0	21,2	9,2	2,7	9,6	22,6	4,4	10,4	42,5
	Ege	1,0	11,9	1,8	21,4	1,8	21,4	3,4	40,5	0,4	4,8	8,4
	Batı Krd.	8,2	41,4	4,6	23,2	3,4	17,2	2,6	13,1	1,0	5,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,2	9,8	1,2	9,8	4,2	34,4	3,6	29,5	2,0	16,4	12,2
	İç Anadolu	1,4	15,6	1,4	15,6	3,2	35,6	1,4	15,6	1,6	17,8	9,0
	Akdeniz	1,8	22,5	2,2	27,5	2,0	25,0	1,4	17,5	0,6	7,5	8,0
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10,0		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,4	16,8	2,6	12,9	5,6	27,7	5,0	24,8	3,6	17,8	20,2
	Mavi yakalı	20,4	25,6	17,6	22,1	18,2	22,9	17,0	21,4	6,4	8,0	79,8
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10,0		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,8	12,1	0,2	3,0	2,6	39,4	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,0	10,5	4,8	16,8	8,0	28,0	9,8	34,3	3,0	10,5	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,2	22,2	4,6	31,9	2,8	19,4	2,4	16,7	1,4	9,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	17,0	33,9	10,0	9,9	12,8	25,5	7,2	14,3	3,2	6,4	50,3
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	10,0	33,3	6,8	22,7	6,6	22,0	4,8	16,0	1,8	6,0	30,1
	4-10 yıl	9,8	21,8	8,6	19,1	11,2	24,9	11,0	24,4	4,4	9,8	45,1
	11-20 yıl	3,0	16,7	3,8	21,1	4,4	24,4	42,0	23,3	2,6	14,4	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	1,0	14,7	1,6	23,5	2,0	29,4	1,2	17,6	6,8
	Toplam	23,8		20,3		23,8		22,1		10,0		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 104. “İşyerinde çalışma koşullarınız diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilir mi?”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	50,1	54,5	19,0	20,7	14,4	15,7	5,2	5,7	3,2	3,5	92,0
	Bayan	5,4	67,5	1,6	20,0	0,4	5,0	0,4	5,0	0,2	2,5	8,0
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100
Yaş	15-24	6,8	59,6	18,0	15,8	1,5	15,8	0,2	1,8	0,8	7,0	11,4
	25-34	31,3	53,8	12,0	20,7	9,8	16,9	3,0	5,2	2,0	3,4	58,1
	35-44	14,0	57,4	5,8	23,8	2,4	9,8	1,6	6,6	0,6	2,5	24,5
	45-55	3,0	57,7	0,8	15,4	0,8	15,4	0,6	11,5	0,0	0,0	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100
Eğitim	İlköğretim	13,0	49,2	6,8	25,8	4,0	15,2	1,8	6,8	0,8	3,0	26,5
	Lise	26,7	54,3	9,8	20,0	7,6	15,5	3,4	6,9	1,6	3,3	49,1
	Yüksekokul	4,6	59,0	1,0	12,8	1,4	17,9	0,2	2,6	0,6	7,7	7,8
	Üniversite	9,8	67,1	2,6	17,8	1,6	11,0	0,2	1,4	0,4	2,7	14,6
	Lisansüstü	1,4	70,0	0,4	20,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	37,7	52,7	16,4	23,0	10,8	15,1	3,6	5,0	3,0	4,2	71,5
	1001-1750	15,2	65,5	3,0	12,9	3,0	12,9	1,6	6,9	0,4	1,7	23,2
	1751-2500	2,2	45,8	12,0	25,0	1,0	20,8	0,4	8,3	0,0	0,0	4,8
	2501-(+)	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	6,4	65,3	1,8	18,4	1,2	12,2	0,4	4,1	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	4,2	42,9	2,8	28,6	1,4	14,3	1,2	12,2	0,2	2,0	9,8
	Entegre	8,8	55,7	1,8	11,4	3,6	22,8	0,8	5,1	0,8	5,1	15,8
	Mobilya	36,1	55,9	14,2	22,0	8,6	13,4	3,2	5,0	2,4	3,7	64,5
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100
Coğrafi bölge	Marmara	20,4	48,1	11,2	26,4	6,4	15,1	3,4	8,0	1,0	2,4	42,5
	Ege	6,4	76,2	0,8	9,5	1,0	11,9	0,2	2,4	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	9,8	49,5	3,8	19,2	4,0	20,2	1,6	8,1	0,6	3,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	10,0	82,0	1,8	14,8	0,2	1,6	0,2	1,6	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	4,6	51,1	1,0	11,1	2,0	22,2	0,2	2,2	1,2	13,3	9,0
	Akdeniz	4,2	52,5	2,0	25,0	1,2	15,0	0,0	0,0	0,6	7,5	8,0
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	14,2	70,3	3,6	17,8	1,8	8,9	0,4	2,0	0,2	1,0	20,2
	Mavi yakalı	41,3	51,8	17,0	21,4	13,0	1,3	5,2	6,5	3,2	4,0	79,8
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	3,8	57,6	1,2	18,2	0,6	9,1	0,6	9,1	0,4	6,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	15,0	52,4	9,6	33,6	2,4	8,4	1,4	4,9	0,2	0,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	8,6	59,7	2,6	18,1	2,2	15,3	0,4	2,8	0,6	4,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	28,1	55,8	7,2	14,3	9,6	19,1	3,2	6,4	2,2	4,4	50,3
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	16,0	53,3	6,2	20,7	6,2	20,7	0,4	1,3	1,2	4,0	30,1
	4-10 yıl	25,7	56,9	8,4	18,7	5,4	2,0	4,2	9,3	1,4	3,1	45,1
	11-20 yıl	10,2	56,7	5,0	27,8	2,0	11,1	0,2	1,1	0,6	3,3	18,0
	21 (+) yıl	3,6	52,9	1,0	14,7	1,2	17,6	0,8	11,8	0,2	2,9	6,8
	Toplam	55,5		20,6		14,9		5,6		3,4		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 105. "İş arkadaşlarınız sizden işle ilgili teknik bilgileri saklarlar." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	48,1	52,3	20,8	22,7	13,0	14,2	6,0	6,5	4,0	4,4	92,0
	Bayan	4,8	60,0	1,8	22,5	1,4	17,5	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100
Yaş	15-24	5,6	49,1	2,4	21,1	2,4	21,1	0,2	1,8	0,8	7,0	11,4
	25-34	31,7	54,5	12,2	21,0	8,2	14,1	4,0	6,9	2,0	3,4	58,1
	35-44	12,4	50,8	6,4	26,2	3,4	13,9	1,2	4,9	1,0	4,1	24,5
	45-55	3,0	57,7	1,2	23,1	0,4	7,7	0,4	7,7	0,2	3,8	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,4	50,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100
Eğitim	İlköğretim	14,2	53,8	6,6	25,0	3,0	11,4	1,6	6,1	1,0	3,8	26,5
	Lise	23,8	48,6	10,6	21,6	9,2	18,8	3,2	6,5	2,2	4,5	49,1
	Yüksekokul	4,8	61,5	1,4	17,9	0,8	10,3	0,4	5,1	0,4	5,1	7,8
	Üniversite	8,6	58,9	3,6	24,7	14,0	9,6	0,6	4,1	0,4	2,7	14,6
	Lisansüstü	1,4	70,0	0,4	20,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	37,9	52,9	16,0	22,4	11,4	16,0	3,4	4,8	2,8	3,9	71,5
	1001-1750	1,6	54,3	5,2	22,4	2,0	8,6	2,6	11,2	0,8	3,4	23,2
	1751-2500	2,2	45,8	1,2	25,0	1,0	20,8	0,0	0,0	0,4	8,3	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	5,2	53,1	2,0	20,4	2,0	20,4	0,2	2,0	0,4	4,1	9,8
	Lif levha	4,8	49,0	2,4	24,5	1,4	14,3	1,2	12,2	0,0	0,0	9,8
	Entegre	8,0	50,6	2,6	16,5	3,2	20,3	1,0	6,3	1,0	6,3	15,8
	Mobilya	34,9	54,0	15,6	24,2	7,8	12,1	3,6	5,6	2,6	4,0	64,5
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100
Coğrafi bölge	Marmara	20,6	48,6	10,8	25,5	5,4	12,7	3,4	8,0	2,2	5,2	42,5
	Ege	6,0	71,4	1,0	11,9	1,0	11,9	0,2	2,4	0,2	2,4	8,4
	Batı Krd.	9,2	46,5	4,0	20,2	4,6	23,2	1,4	7,1	0,6	3,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	8,4	68,9	2,6	21,3	1,0	8,2	0,2	1,6	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	4,8	53,3	2,0	22,2	1,6	17,8	0,4	4,4	0,2	2,2	9,0
	Akdeniz	3,8	47,5	2,2	27,5	0,8	10,0	0,4	5,0	0,8	10,0	8,0
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	13,0	64,4	4,2	20,8	1,8	8,9	0,8	4,0	0,4	2,0	20,2
	Mavi yakalı	39,9	50,0	18,4	23,1	12,6	15,8	5,2	6,5	3,6	4,5	79,8
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	3,8	57,6	0,8	12,1	1,4	21,2	0,4	6,1	0,2	3,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	15,8	55,2	7,4	25,9	3,0	10,5	1,4	4,9	1,0	3,5	28,7
	Orta ölç. İşl.	8,2	56,9	2,8	19,4	1,4	9,7	1,2	8,3	0,8	5,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	25,1	49,8	11,6	23,1	8,6	17,1	3,0	6,0	2,0	4,0	50,3
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	15,0	50,0	6,6	22,0	5,2	17,3	1,6	5,3	1,6	5,3	30,1
	4-10 yıl	24,8	55,1	8,8	19,6	6,2	13,8	3,2	7,1	2,0	4,4	45,1
	11-20 yıl	9,8	54,4	4,6	25,6	2,6	14,4	0,8	4,4	0,2	1,1	18,0
	21 (+) yıl	3,2	47,1	2,6	38,2	0,4	5,9	0,4	5,9	0,2	2,9	6,8
	Toplam	52,9		22,7		14,4		6,0		4,0		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 106. "İşyerinde aynı işi yapmanıza rağmen bütün angarya işler size verilir mi?" yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	41,2	44,8	27,1	29,5	10,0	10,9	6,8	7,4	6,8	7,4	92,0
	Bayan	4,6	57,5	3,0	37,5	0,2	2,5	0,2	2,5	0,0	0,0	8,0
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100
Yaş	15-24	5,2	45,6	3,0	26,3	1,8	15,8	0,6	5,3	0,8	7,0	11,4
	25-34	27,5	47,4	17,1	29,4	5,8	10,0	4,0	6,9	3,6	6,2	58,1
	35-44	9,6	39,3	8,8	36,1	2,0	8,2	1,8	7,4	2,2	9,0	24,5
	45-55	3,0	57,7	1,0	19,2	0,6	11,5	0,4	7,7	0,2	3,8	5,2
	56(+)	0,4	50,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100
Eğitim	İlköğretim	11,2	42,4	10,0	37,9	2,0	7,6	1,8	6,8	1,4	5,3	26,5
	Lise	21,1	42,9	13,7	27,8	7,2	14,7	3,6	7,3	3,6	7,3	49,1
	Yüksekokul	4,8	61,5	1,2	15,4	0,6	7,7	0,4	5,1	0,8	10,3	7,8
	Üniversite	7,4	51,4	4,6	31,9	0,4	2,8	1,0	6,9	1,0	6,9	14,6
	Lisansüstü	1,2	60,0	0,6	30,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	32,7	45,7	21,1	29,4	8,4	11,8	5,0	7,0	4,4	6,2	71,5
	1001-1750	10,4	45,2	7,6	33,0	1,2	5,2	1,8	7,8	2,0	8,7	23,2
	1751-2500	2,4	50,0	1,2	25,0	0,6	12,5	0,2	4,2	0,4	8,3	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100
Faaliyet alanı	Yonga levha	5,2	53,1	3,6	36,7	0,8	8,2	0,0	0,0	0,2	2,0	9,8
	Lif levha	3,6	36,7	3,4	34,7	1,4	14,3	1,0	10,2	0,4	4,1	9,8
	Entegre	6,4	40,5	3,0	19,0	1,4	8,9	2,8	17,7	2,2	13,9	15,8
	Mobilya	30,5	47,4	20,1	31,2	6,6	10,3	3,2	5,0	4,0	6,2	64,5
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100
Coğrafi bölge	Marmara	15,9	37,3	14,1	33,0	5,8	13,7	3,0	7,1	3,8	9,0	42,5
	Ege	6,6	78,6	1,4	16,7	0,2	2,4	0,0	0,0	0,2	2,4	8,4
	Batı Krd.	8,0	40,4	5,8	29,3	2,0	10,1	3,0	15,2	1,0	5,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	7,0	57,4	4,8	39,3	0,4	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	4,0	45,5	3,0	34,1	0,6	6,8	0,4	4,5	0,8	9,1	9,0
	Akdeniz	4,2	52,5	1,0	12,5	1,2	15,0	0,6	7,5	1,0	12,5	8,0
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100
Pozisyon	Beyaz yakalı	11,2	56,0	6,2	31,0	0,4	2,0	1,2	6,0	1,0	5,0	20,2
	Mavi yakalı	34,5	43,2	23,9	29,9	9,8	12,3	5,8	7,3	5,8	7,3	79,8
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	3,0	45,5	2,2	33,3	0,6	9,1	0,4	6,1	0,4	6,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	13,3	46,2	9,8	34,3	3,2	11,2	1,2	4,2	1,2	4,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	7,4	51,4	3,8	26,4	0,8	5,6	1,0	6,9	1,4	9,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	22,1	44,0	14,3	28,4	5,6	11,2	4,4	8,8	3,8	7,6	50,3
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	14,9	49,7	6,2	20,8	4,4	14,8	2,6	8,7	1,8	6,0	30,1
	4-10 yıl	19,3	42,7	14,9	32,9	4,6	10,2	3,0	6,7	3,4	7,6	45,1
	11-20 yıl	8,6	47,8	6,8	37,8	0,8	4,4	0,8	4,4	1,0	5,6	18,0
	21 (+) yıl	3,0	44,1	2,2	32,4	0,4	5,9	0,6	8,8	0,6	8,8	6,8
	Toplam	45,8	45,8	30,2	30,2	10,2	10,2	7,0	7,0	6,8	6,8	100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 107. "İş arkadaşlarınız sizi rakip olarak görürler mi?" yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	30,3	32,9	29,1	31,6	16,6	18,1	11,2	12,2	4,8	5,2	92,0
	Bayan	2,8	35,0	3,0	37,5	1,4	17,5	0,6	7,5	0,2	2,5	8,0
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100
Yaş	15-24	5,0	43,9	3,2	28,1	2,2	19,3	0,6	5,3	0,4	3,5	11,4
	25-34	16,8	29,0	18,6	32,1	11,8	20,3	7,2	12,4	3,6	6,2	58,1
	35-44	8,8	36,1	8,2	33,6	3,4	13,9	3,4	13,9	0,6	2,5	24,5
	45-55	2,0	38,5	1,8	34,6	0,6	11,5	0,4	7,7	0,4	7,7	5,2
	56 (+)	0,4	50,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,8
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100
Eğitim	İlköğretim	7,4	28,0	10,4	39,4	4,2	15,9	2,8	10,6	1,6	6,1	26,5
	Lise	15,2	31,0	15,6	31,8	9,0	18,4	6,6	13,5	2,6	5,3	49,1
	Yüksekokul	4,0	52,3	2,2	25,6	1,4	17,9	0,2	2,6	0,2	2,6	7,8
	Üniversite	5,8	39,7	3,4	23,3	3,2	21,9	1,6	11,0	0,6	4,1	14,6
	Lisansüstü	0,6	30,0	0,6	30,0	0,2	10,0	0,6	30,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	2,8	30,5	25,3	35,3	12,4	17,4	8,2	11,5	3,8	5,3	71,5
	1001-1750	9,4	40,5	5,2	22,4	4,2	18,1	3,4	14,7	1,0	4,3	23,2
	1751-2500	1,6	33,3	1,4	29,2	1,4	29,2	0,2	4,2	0,2	4,2	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	3,2	32,7	3,4	34,7	2,0	20,4	1,2	12,2	0,0	0,0	9,8
	Lif levha	2,4	24,5	4,2	42,9	1,4	14,3	1,4	14,3	0,4	4,1	9,8
	Entegre	6,2	39,2	4,8	30,4	1,8	11,4	2,0	12,7	1,0	6,3	15,8
	Mobilya	21,2	32,9	19,6	30,4	12,8	19,9	7,2	11,2	3,6	5,6	64,5
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100
Coğrafi bölge	Marmara	13,0	30,7	12,8	30,2	7,8	18,4	5,0	11,8	3,8	9,0	42,5
	Ege	3,4	40,5	1,2	14,3	2,4	28,6	1,2	14,3	0,2	2,4	8,4
	Batı Krd.	5,2	26,3	8,2	41,4	3,6	18,2	2,8	14,1	0,0	0,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	4,4	36,1	5,0	41,0	2,0	16,4	0,8	6,6	0,0	0,0	12,2
	İç Anadolu	3,6	40,0	2,8	31,1	1,0	11,1	1,4	15,6	0,2	2,2	9,0
	Akdeniz	3,4	42,5	2,0	25,0	1,2	15,0	0,6	7,5	0,8	10,0	8,0
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	8,6	42,6	5,0	24,8	3,6	17,8	2,4	11,9	0,6	3,0	20,2
	Mavi yakalı	24,4	30,7	27,1	33,9	14,4	18,1	9,4	11,8	4,4	5,5	79,8
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	3,6	54,5	1,6	24,2	0,6	9,1	0,6	9,1	0,2	3,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	8,4	29,4	10,2	35,7	5,2	18,2	2,8	9,8	2,0	7,0	28,7
	Orta ölç. İşl.	7,2	50,0	2,8	19,4	2,2	15,3	1,2	8,3	1,0	6,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	13,8	27,5	17,4	34,7	10,0	19,9	7,2	14,3	1,8	3,6	50,3
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	11,2	37,3	8,6	28,7	5,2	17,3	3,8	12,7	1,2	4,0	30,1
	4-10 yıl	14,0	31,1	13,8	30,7	9,8	21,8	4,8	10,7	2,6	5,8	45,1
	11-20 yıl	5,0	27,8	7,2	40,0	2,4	13,3	2,2	12,2	1,2	6,7	18,0
	21 (+) yıl	2,8	41,2	2,4	35,3	0,6	8,8	1,0	14,7	0,0	0,0	6,8
	Toplam	33,1		32,1		18,0		11,8		5,0		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 108. "İş ortamında sürekli bir rekabet yaşanmaktadır." yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	24,2	26,4	34,9	37,9	11,6	12,6	15,8	17,2	5,4	5,9	92,0
	Bayan	2,0	25,0	3,2	40,0	1,6	20,0	1,2	15,0	0,0	0,0	8,0
	Toplam	26,3		38,1		13,2		17,0		5,4		100
Yaş	15-24	4,0	35,1	4,2	36,8	1,8	15,8	1,0	8,8	0,4	3,5	11,4
	25-34	14,4	24,8	21,0	36,2	8,6	14,8	10,6	18,3	3,4	5,9	58,1
	35-44	6,6	27,0	9,6	39,3	2,6	10,7	4,4	18,0	1,2	4,9	24,5
	45-55	1,0	19,2	3,0	57,7	0,2	3,8	0,8	15,4	0,2	3,8	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	26,3		38,1		13,2		17,0		5,4		100
Eğitim	İlköğretim	6,4	24,2	11,0	41,7	3,4	12,9	3,4	12,9	2,2	8,3	26,5
	Lise	13,0	26,5	17,8	36,3	6,6	13,5	9,2	18,8	2,4	4,9	49,1
	Yükseköğretim	2,4	30,8	2,8	35,9	0,8	10,3	1,2	15,4	0,6	7,7	7,8
	Üniversite	4,2	28,8	5,4	37,0	2,0	13,7	2,8	19,2	0,2	1,4	14,6
	Lisansüstü	0,2	10,0	1,0	50,0	0,4	20,0	0,4	20,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	26,3		38,1		13,2		17,0		5,4		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	19,2	26,9	28,5	39,8	10,0	14,0	9,8	13,7	4,0	5,6	71,5
	1001-1750	6,2	26,7	7,4	31,9	2,2	9,5	6,2	26,7	1,2	5,2	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	1,8	37,5	1,0	20,8	1,0	20,8	0,2	4,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	26,3		38,1		13,2		17,0		5,4		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,6	16,3	5,0	51,0	1,4	14,3	1,2	12,2	0,6	6,1	9,8
	Lif levha	3,0	30,6	2,8	28,6	1,2	12,2	2,2	22,4	0,6	6,1	9,8
	Entegre	4,6	29,1	6,8	43,0	1,6	10,1	2,4	15,2	0,4	2,5	15,8
	Mobilya	17,0	26,4	23,4	36,3	9,0	14,0	11,2	17,4	3,8	5,9	64,5
	Toplam	26,3		38,1		13,2		17,0		5,4		100
Coğrafi bölge	Marmara	11,2	26,4	15,4	36,3	4,8	11,3	9,0	21,2	2,0	4,7	42,5
	Ege	1,8	21,4	3,4	40,5	2,0	23,8	0,8	9,5	0,4	4,8	8,4
	Batı Krd.	4,4	22,2	8,2	41,4	2,8	14,1	3,8	19,2	0,6	3,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	3,0	24,6	6,3	50,8	1,6	13,1	0,8	6,6	0,6	4,9	12,2
	İç Anadolu	2,8	31,1	2,6	28,9	1,2	13,3	1,8	20,0	0,6	6,7	9,0
	Akdeniz	3,0	37,5	2,2	27,5	0,8	10,0	0,8	10,0	1,2	15,0	8,0
Toplam	26,3		38,1		13,2		17		5,4		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	5,8	28,7	7,8	38,6	2,2	10,9	3,6	17,8	0,8	4,0	20,2
	Mavi yakalı	20,4	25,6	30,3	37,9	11,0	13,8	13,4	16,8	4,6	5,8	79,8
	Toplam	26,3		38,1		13,2		17,0		5,4		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	3,8	57,6	1,0	15,2	0,6	9,1	1,0	15,2	0,2	3,0	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,8	20,3	12,0	42,0	4,2	14,7	4,4	15,4	2,2	7,7	28,7
	Orta ölç. İşl.	4,8	33,3	5,4	37,5	1,2	8,3	1,6	11,1	1,4	9,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	11,8	23,5	19,6	39,0	7,2	14,3	10,0	19,9	1,6	3,2	50,3
	Toplam	26,3		38,1		13,2		17,0		5,4		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	8,8	29,3	11,0	36,7	4,6	15,3	4,4	14,7	1,2	4,0	30,1
	4-10 yıl	11,8	26,2	16,8	37,3	5,8	12,9	7,8	17,3	2,8	6,2	45,1
	11-20 yıl	4,6	25,6	6,6	36,7	2,2	12,2	3,4	18,9	1,2	6,7	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	3,6	52,9	0,6	8,8	1,4	20,6	0,2	2,9	6,8
	Toplam	26,3		38,1		13,2		17,0		5,4		100

* 1: Hiçbir zaman; 2: Zaman zaman; 3: Kararsızım; 4: Çoğu zaman; 5: Her zaman

Ek Tablo 109. “Performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmektedir.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	16,8	18,3	17,4	19,0	19,6	21,4	26,7	29,0	11,4	12,4	92,0
	Bayan	1,6	20,0	1,2	15,0	1,8	22,5	3,0	37,5	0,4	5,0	8,0
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100
Yaş	15-24	2,2	19,3	1,8	15,8	3,0	26,3	2,8	24,6	1,6	14,0	11,4
	25-34	12,2	21,0	11,6	20,0	11,4	19,7	17,6	30,3	5,2	9,0	58,1
	35-44	3,2	13,1	4,4	18	6,2	25,4	6,8	27,9	3,8	15,6	24,5
	45-55	0,6	11,5	0,8	15,4	0,8	15,4	2,0	38,5	1,0	19,2	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100
Eğitim	İlköğretim	4,8	18,2	3,6	13,6	6,6	25,0	8,6	32,6	2,8	10,6	26,5
	Lise	9,6	19,6	10,2	20,8	9,2	18,8	13,4	27,3	6,6	13,5	49,1
	Yüksekokul	1,6	20,5	0,8	10,3	2,2	28,2	2,8	35,9	0,4	5,1	7,8
	Üniversite	1,8	12,3	4,0	27,4	2,8	19,2	4,0	27,4	2,0	13,7	14,6
	Lisansüstü	0,6	30,0	0,0	0,0	0,6	30,0	0,8	40,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	14,8	20,7	13,6	19,0	15,4	21,6	20,8	29,1	6,8	9,5	71,5
	1001-1750	2,4	10,3	3,8	16,4	4,8	20,7	7,8	33,6	4,4	19,0	23,2
	1751-2500	1,2	25,0	0,8	16,7	1,2	25,0	1,0	20,8	0,6	12,5	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,6	26,5	0,6	6,1	2,2	22,4	2,8	28,6	1,6	16,3	9,8
	Lif levha	1,4	14,3	2,8	28,6	3,2	32,7	2,0	20,4	0,4	4,1	9,8
	Entegre	5,0	31,6	3,0	19,0	3,2	20,3	3,6	22,8	1,0	6,3	15,8
	Mobilya	9,4	14,6	12,2	18,9	12,8	19,9	21,2	32,9	8,8	13,7	64,5
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100
Coğrafi bölge	Marmara	7,8	18,4	8,4	19,8	9,0	21,2	12,8	30,2	4,4	10,4	42,5
	Ege	1,2	14,3	2,4	28,6	1,6	19,0	2,4	28,6	0,8	9,5	8,4
	Batı Krd.	5,0	25,3	3,6	18,2	5,2	26,3	4,6	23,2	1,4	7,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,4	11,5	1,2	9,8	3,2	26,2	4,2	34,4	2,2	18,0	12,2
	İç Anadolu	0,8	8,9	1,8	20,0	1,2	13,3	3,4	37,8	1,8	20,0	9,0
	Akdeniz	2,2	27,5	1,2	15,0	1,2	15,0	2,2	27,5	1,2	15,0	8,0
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	2,6	12,9	4,6	22,8	4,0	19,8	5,6	27,7	3,7	16,8	20,2
	Mavi yakalı	15,8	19,8	14,0	17,6	17,4	21,9	24,0	30,2	8,4	10,6	79,8
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,6	9,1	0,4	6,1	0,8	12,1	2,4	36,4	2,4	36,4	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,8	13,3	5,2	18,2	5,4	18,9	9,8	34,3	4,4	15,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,4	23,6	2,8	19,4	2,8	19,4	3,4	23,6	2,0	13,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	10,6	21,1	10,2	20,3	12,4	24,7	14,0	27,9	3,0	6,0	50,3
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	7,4	24,7	5,2	17,3	7,0	23,3	8,0	26,7	2,4	8,0	30,1
	4-10 yıl	6,4	14,2	9,0	20,0	10,2	22,7	14,4	32,0	5,0	11,1	45,1
	11-20 yıl	3,6	20,0	3,0	16,7	3,4	18,9	5,2	28,9	2,8	15,6	18,0
	21 (+) yıl	1,0	14,7	1,4	20,6	0,8	11,8	2,0	29,4	1,6	23,5	6,8
	Toplam	18,4		18,6		21,5		29,7		11,8		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 110. “Performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	19,9	21,6	18,7	20,3	25,7	27,9	19,3	20,9	8,6	9,4	92,0
	Bayan	1,6	20,5	1,6	20,5	1,8	23,1	2,8	35,9	0,0	0,0	8,0
	Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100					
Yaş	15-24	1,8	15,8	2,6	22,8	3,8	33,3	2,6	22,8	0,6	5,3	11,4
	25-34	13,5	23,2	11,6	20,1	16,1	27,7	13,3	22,8	3,6	6,2	58,1
	35-44	5,0	20,5	5,0	20,5	7,0	28,7	4,8	19,7	2,6	10,7	24,5
	45-55	1,0	19,2	1,0	19,2	0,6	11,5	1,4	26,9	1,2	23,1	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	75,0	0,8
	Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100					
Eğitim	İlköğretim	6,6	25,0	5,2	19,7	7,2	27,3	5,4	20,5	2,0	7,6	26,5
	Lise	10,4	21,3	10,4	21,3	13,5	27,5	10,8	22,1	3,8	7,8	49,1
	Yükseköğretim	1,2	15,4	0,6	7,7	3,2	41,0	1,8	23,1	1,0	12,8	7,8
	Üniversite	2,8	19,2	3,6	24,7	3,2	21,9	3,2	21,9	1,8	12,3	14,6
	Lisansüstü	0,4	20,0	0,4	20,0	0,4	20,0	0,8	40,0	0,0	0,0	2,0
	Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100					
Ortalama gelir (TL)	< 1000	16,7	23,3	15,5	21,6	20,5	28,7	14,9	20,8	4,0	5,6	71,5
	1001-1750	3,0	12,9	3,8	16,4	6,2	26,7	6,2	26,7	4,0	17,2	23,2
	1751-2500	1,6	33,3	0,8	16,7	0,8	16,7	1,0	20,8	0,6	12,5	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100					
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,8	28,6	0,6	6,1	2,0	20,4	2,8	28,6	1,6	16,3	9,8
	Lif levha	2,4	24,5	1,8	18,4	4,0	40,8	1,4	14,3	0,2	2,0	9,8
	Entegre	4,6	29,1	3,4	21,5	4,2	26,6	3,0	19,0	0,6	3,8	15,8
	Mobilya	11,6	18,1	14,5	22,4	17,3	26,8	14,9	23,1	6,2	9,7	64,5
	Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100					
Coğrafi bölge	Marmara	9,8	23,2	9,6	22,7	10,6	25,1	9,6	22,7	2,6	6,2	42,5
	Ege	1,2	14,3	2,4	28,6	2,0	23,8	2,4	28,6	0,4	4,8	8,4
	Batı Krd.	5,2	26,3	3,0	15,2	6,8	34,3	4,0	20,2	0,8	4,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,8	14,8	1,2	9,8	4,0	32,8	2,8	23,0	2,4	19,7	12,2
	İç Anadolu	0,6	6,7	2,8	31,1	1,6	17,8	2,2	24,4	1,8	20,0	9,0
	Akdeniz	2,8	35,0	1,2	15,0	2,4	30,0	1,0	12,5	0,6	7,5	8,0
Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100						
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,6	17,8	4,4	21,8	4,4	21,8	3,8	18,8	4,0	19,8	20,2
	Mavi yakalı	17,9	22,4	15,9	19,9	23,1	29,0	18,3	22,9	4,6	5,8	79,8
	Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100					
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,5	1,0	15,6	1,6	25,0	1,8	28,1	1,2	18,8	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,8	20,3	5,2	18,2	7,4	25,9	7,2	25,2	3,0	10,5	28,7
	Orta ölç. İşl.	3,8	26,4	2,4	16,7	4,2	29,2	2,6	18,1	1,4	9,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	11,0	21,9	11,6	23,1	14,3	28,3	10,4	20,7	3,0	6,0	50,3
	Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100					
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	7,8	26,2	5,8	19,5	8,8	29,5	6,0	20,1	1,4	4,7	30,1
	4-10 yıl	8,2	18,2	9,0	20,0	13,5	29,8	11,0	24,4	3,4	7,6	45,1
	11-20 yıl	4,8	26,7	3,2	17,8	4,6	25,6	3,8	21,1	1,6	8,9	18,0
	21 (+) yıl	0,6	8,8	2,2	32,4	0,6	8,8	1,2	17,6	2,2	32,4	6,8
	Toplam	21,5	20,3	27,5	22,1	8,6	100					

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 111. “İşyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	21,0	22,9	21,0	22,9	23,8	25,9	18,6	20,3	7,4	8,1	92,0
	Bayan	2,0	25,0	2,0	25,0	1,2	15,0	2,6	32,5	0,2	2,5	8,0
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100
Yaş	15-24	2,2	19,3	2,2	19,3	3,8	33,3	2,4	21,1	0,8	7,0	11,4
	25-34	15,0	25,9	14,2	24,5	14,0	24,1	11,2	19,3	3,6	6,2	58,1
	35-44	4,6	18,9	5,8	23,8	6,4	26,2	5,2	21,3	2,4	9,8	24,5
	45-55	1,0	19,2	0,8	15,4	0,8	15,4	2,0	38,5	0,6	11,5	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100
Eğitim	İlköğretim	6,6	25,0	6,4	24,2	6,6	25,0	5,0	19,9	1,8	6,8	26,5
	Lise	11,0	22,4	11,0	22,4	12,4	25,3	10,8	22,0	3,8	7,8	49,1
	Yüksekokul	2,0	25,6	1,4	17,9	2,6	33,3	1,4	17,9	0,4	5,1	7,8
	Üniversite	3,0	20,5	4,0	27,4	3,2	21,9	3,0	20,5	1,4	9,6	14,6
	Lisansüstü	0,4	20,0	0,2	10,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	16,8	23,5	16,8	23,5	21,2	29,7	12,6	17,6	4,0	5,6	71,5
	1001-1750	4,4	19,0	4,8	20,7	3,4	14,7	7,8	33,6	2,8	12,1	23,2
	1751-2500	1,6	33,3	1,2	25,0	0,4	8,3	0,8	16,7	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,4	24,5	1,8	18,4	2,2	22,4	2,8	28,6	0,6	6,1	9,8
	Lif levha	3,0	30,6	3,4	34,7	2,2	22,4	1,0	10,2	0,2	2,0	9,8
	Entegre	3,8	24,1	3,6	22,8	4,8	30,4	2,2	13,9	1,4	8,9	15,8
	Mobilya	13,8	21,4	14,2	22,0	15,8	24,5	15,2	23,6	5,4	8,4	64,5
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	11,0	25,9	9,2	21,7	11,0	25,9	7,6	17,9	3,6	8,5	42,5
	Ege	1,4	16,7	3,2	38,1	1,2	14,3	2,4	28,6	0,2	2,4	8,4
	Batı Krd.	4,8	24,2	5,2	26,3	6,2	31,3	3,0	15,2	0,6	3,0	19,8
	Orta/Doğu Krd.	2,0	16,4	2,6	21,3	3,4	27,9	2,8	23,0	1,4	11,5	12,2
	İç Anadolu	0,8	8,9	1,6	17,8	1,4	15,6	4,2	46,7	1,0	11,1	9,0
	Akdeniz	3,0	37,5	1,2	15,0	1,8	22,5	1,2	15,0	0,8	10,0	8,0
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	4,0	19,8	4,8	23,8	3,4	16,8	5,2	25,7	2,8	13,9	20,2
	Mavi yakalı	19,0	23,9	18,2	22,9	21,6	27,1	16,0	20,1	4,8	6,0	79,8
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	1,2	18,2	1,0	15,2	2,6	39,4	1,0	15,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	6,0	21,0	6,8	23,8	7,4	25,9	5,6	19,6	2,8	9,8	28,7
	Orta ölç. İşl.	5,2	36,1	2,8	19,4	3,0	20,8	2,2	15,3	1,2	8,3	14,4
	Büyük ölç. İşl.	11,0	21,9	12,2	24,3	13,6	27,1	10,8	21,5	2,6	5,2	50,3
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	8,2	27,3	6,6	22,0	9,2	30,7	4,2	14,0	1,8	6,0	30,1
	4-10 yıl	10,0	22,2	10,2	22,7	11,6	25,8	10,0	22,2	3,2	7,1	45,1
	11-20 yıl	4,2	23,3	4,8	26,7	3,2	17,8	4,4	24,4	1,4	7,8	18,0
	21 (+) yıl	0,6	8,8	1,4	20,6	1,0	14,7	2,6	38,2	1,2	17,6	6,8
	Toplam	23,0		23,0		25,1		21,3		7,6		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 112. “Performans değerlendirme sonuçları düzenli olarak geri bildirilmektedir.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	24,6	26,8	22,4	24,4	22,0	24,0	16,2	17,6	6,6	7,2	92,0
	Bayan	2,2	27,5	2,0	25,0	2,0	25,0	1,8	22,5	0,0	0,0	8,0
	Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100
Yaş	15-24	2,6	22,8	2,2	19,3	3,4	29,8	2,0	17,5	1,2	10,5	11,4
	25-34	17,6	30,3	14,8	25,5	13,2	22,8	9,8	16,9	2,6	4,5	58,1
	35-44	5,8	23,8	5,8	23,8	6,2	25,4	5,0	20,5	1,6	6,6	24,5
	45-55	0,6	11,5	1,6	30,8	1,2	23,1	1,0	19,2	0,8	15,4	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100
Eğitim	İlköğretim	7,0	26,5	6,2	23,5	6,4	24,2	5,6	21,2	1,2	4,5	26,5
	Lise	13,2	26,9	12,2	24,9	11,4	23,3	8,4	17,1	3,8	7,8	49,1
	Yüksekokul	2,2	28,2	1,6	20,5	2,2	28,2	1,2	15,4	0,6	7,7	7,8
	Üniversite	4,0	27,4	4,2	28,8	2,2	28,2	1,2	15,4	0,6	7,7	14,6
	Lisansüstü	0,4	20,0	0,2	10,0	0,4	20,0	0,8	40,0	0,2	10,0	2,0
	Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	19,8	27,7	18,6	26,1	18,8	26,3	10,4	14,6	3,8	5,3	71,5
	1001-1750	4,8	20,7	5,0	21,6	4,4	19,0	6,6	28,4	2,4	10,3	23,2
	1751-2500	1,8	37,5	0,8	16,7	0,8	16,7	1,0	20,8	0,4	8,3	4,8
	2501-(+)	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	3,0	30,6	1,6	16,3	2,4	24,5	2,0	20,4	0,8	8,2	9,8
	Lif levha	3,8	38,8	2,2	22,4	2,8	28,6	0,8	8,2	0,2	2,0	9,8
	Entegre	5,4	34,2	4,6	29,1	2,8	17,7	2,0	12,7	1,0	6,3	15,8
	Mobilya	14,6	22,7	16	24,8	16,0	24,8	13,2	20,5	4,6	7,1	64,5
	Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	11,2	26,4	10,8	25,5	9,6	22,6	8,8	20,8	2,0	4,7	42,5
	Ege	2,6	31,0	2,2	26,2	1,6	19,0	2,0	23,8	0,0	0,0	8,4
	Batı Krd.	6,4	32,3	4,4	22,2	5,8	29,3	2,2	11,1	1,0	5,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	2,8	23,0	2,0	16,4	4,0	32,8	1,6	13,1	1,8	14,8	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	3,2	35,6	1,2	13,3	2,6	28,9	1,0	11,1	9,0
	Akdeniz	2,8	35,0	1,8	22,5	1,8	22,5	0,8	10,0	0,8	10,0	8,0
Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100	
Pozisyon	Beyaz yakalı	5,2	25,7	5,0	24,8	3,8	18,8	3,6	17,8	2,6	12,9	20,2
	Mavi yakalı	21,6	27,1	19,4	24,4	20,2	25,4	14,4	18,1	4,0	5,0	79,8
	Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	1,0	15,2	1,2	18,2	2,2	33,3	1,0	15,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	7,2	25,2	5,6	19,6	7,8	27,3	5,6	19,6	2,4	8,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	4,8	33,3	3,0	20,8	3,2	22,2	2,6	18,1	0,8	5,6	14,4
	Büyük ölç. İşl.	13,6	27,1	14,8	29,5	11,8	23,5	7,6	15,1	2,4	4,8	50,3
	Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	9,6	32,0	8,2	27,3	6,8	22,7	3,2	10,7	2,2	7,3	30,1
	4-10 yıl	11,6	25,8	9,6	21,3	12,4	27,6	9,6	21,3	1,8	4,0	45,1
	11-20 yıl	4,8	26,7	5,0	27,8	2,8	15,6	4,0	22,2	1,4	7,8	18,0
	21 (+) yıl	0,8	11,8	1,6	23,5	2,0	29,4	1,2	17,6	1,2	17,6	6,8
	Toplam	26,9		24,4		24,1		18,0		6,6		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 113. “İşletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırsız.”
yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	6,2	6,8	7,2	7,8	7,0	7,6	31,1	33,8	40,5	44,0	92,0
	Bayan	1,0	12,5	0,4	5,0	0,4	5,0	2,6	32,5	3,6	45,0	8,0
Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1		100
Yaş	15-24	1,0	8,8	0,2	1,8	1,4	12,3	3,0	26,3	5,8	50,9	11,4
	25-34	3,0	5,2	5,4	9,3	3,6	6,2	18,4	31,7	27,7	47,6	58,1
	35-44	2,4	9,8	1,8	7,4	2,2	9,0	9,6	39,3	8,4	34,4	24,5
	45-55	0,8	15,4	0,2	3,8	0,2	3,8	2,2	42,3	1,8	34,6	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	50,0	0,4	50,0	0,8
	Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1	
Eğitim	İlköğretim	24,0	9,1	3,0	11,4	1,4	5,3	11,0	41,7	8,6	32,6	26,5
	Lise	3,2	6,5	3,2	6,5	4,8	9,8	15,6	31,8	22,2	45,3	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,2	2,6	0,4	5,1	2,2	28,2	4,4	56,4	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	1,0	6,8	0,8	5,5	4,6	31,5	7,2	49,3	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,6	80,0	2,0
	Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1	
Ortalama gelir (TL)	< 1000	5,4	7,6	5,2	7,3	4,4	6,2	26,1	36,4	30,5	42,6	71,5
	1001-1750	1,6	6,9	1,6	6,9	2,4	10,3	6,6	28,4	11,0	47,4	23,2
	1751-2500	0,2	4,2	0,6	12,5	0,6	12,5	0,8	16,7	2,6	54,2	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1	
Faaliyet alanı	Yonga levha	2,0	20,4	1,0	10,2	0,4	4,1	2,8	28,6	3,6	36,7	9,8
	Lif levha	0,4	4,1	1,2	12,2	1,6	16,3	4,6	46,9	2,0	20,4	9,8
	Entegre	0,2	1,3	0,6	3,8	0,4	2,5	4,4	27,8	10,2	64,6	15,8
	Mobilya	4,6	7,1	4,8	7,5	5,0	7,8	21,8	33,9	28,3	43,8	64,5
	Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1	
Coğrafi bölge	Marmara	3,2	7,5	3,4	8,0	5,2	12,3	13,8	32,5	16,8	39,6	42,5
	Ege	1,0	11,9	1,8	21,4	0,4	4,8	2,4	28,6	2,8	33,3	8,4
	Batı Krd.	2,2	11,1	2,0	10,1	1,0	5,1	7,4	37,4	7,2	36,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,2	1,6	0,0	0,0	0,2	1,6	5,0	41,0	6,8	55,7	12,2
	İç Anadolu	0,4	4,4	0,0	0,0	0,4	4,4	2,6	28,9	5,6	62,2	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	0,4	5,0	0,2	2,5	2,4	30,0	4,8	60,0	8,0
	Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1	
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	1,4	6,9	0,8	4,0	5,4	26,7	11,6	57,4	20,2
	Mavi yakalı	6,2	7,8	6,2	7,8	6,6	8,3	28,3	35,4	32,5	40,7	79,8
	Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1	
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,4	6,1	0,2	3,0	0,6	9,1	1,6	24,2	3,8	57,6	6,6
	Küçük ölç. işl.	2,4	8,4	3,4	11,9	2,4	8,4	10,0	35,0	10,4	36,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,4	2,8	0,6	4,2	0,6	4,2	6,0	41,7	6,8	47,2	14,4
	Büyük ölç. İşl.	4,0	8,0	3,4	6,8	3,8	7,6	16,0	31,9	23,0	45,8	50,3
	Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1	
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,6	5,3	1,6	5,3	2,2	7,3	9,8	32,7	14,8	49,3	30,1
	4-10 yıl	2,2	4,9	4,4	9,8	3,8	8,4	14,4	32,0	20,2	44,9	45,1
	11-20 yıl	2,8	15,6	1,2	6,7	1,2	6,7	6,4	35,6	6,4	35,6	18,0
	21 (+) yıl	0,6	8,8	0,4	5,9	0,2	2,9	3,0	44,1	2,6	38,2	6,8
	Toplam		7,2		7,6		7,4		33,7		44,1	

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 114. “İşletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	3,2	3,5	8,0	8,7	21,0	22,9	25,9	28,1	33,9	36,8	92,0
	Bayan	0,4	5,0	1,0	12,5	1,0	12,5	2,4	30,0	3,2	40,0	8,0
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100
Yaş	15-24	0,8	7,0	0,6	5,3	2,8	24,6	2,8	24,6	4,4	38,6	11,4
	25-34	1,4	2,4	5,8	10,0	11,2	19,3	14,8	25,5	24,8	42,8	58,1
	35-44	1,4	5,7	1,6	6,6	6,6	27,0	8,2	33,6	6,6	27,0	24,5
	45-55	0,0	0,0	1,0	19,2	1,2	23,1	2,0	38,5	1,0	19,2	5,2
	56 (+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,4	50,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100
Eğitim	İlköğretim	0,8	3,0	3,0	11,4	7,8	29,5	10,2	38,6	4,6	17,4	26,5
	Lise	1,2	2,4	3,4	6,9	12,0	24,5	11,4	23,3	21,0	42,9	49,1
	Yüksekokul	0,6	7,7	0,6	7,7	0,8	10,3	2,2	28,2	3,6	46,2	7,8
	Üniversite	1,0	6,8	2,0	13,7	1,2	8,2	3,8	26,0	6,6	45,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	0,6	30,0	1,2	60,0	2,0
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	2,4	3,4	6,0	8,4	16,2	22,7	20,2	28,3	26,7	37,3	71,5
	1001-1750	0,8	3,4	2,2	9,5	5,4	23,3	6,4	27,6	8,4	36,2	23,2
	1751-2500	0,4	8,3	0,6	12,5	0,4	8,3	1,4	29,2	2,0	41,7	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	0,2	2,0	0,4	4,1	2,8	28,6	2,6	26,5	1,8	18,4	9,8
	Lif levha	1,0	10,2	1,2	12,2	3,2	32,7	2,6	26,5	1,8	18,4	9,8
	Entegre	0,2	1,3	0,4	2,5	0,4	2,5	3,0	19,0	11,8	74,7	15,8
	Mobilya	2,2	3,4	7,0	10,9	15,6	24,2	20,0	31,1	19,6	30,4	64,5
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100
Coğrafi bölge	Marmara	1,2	2,8	3,8	9,0	11,0	25,9	12,6	29,7	13,8	32,5	42,5
	Ege	0,6	7,1	1,8	21,4	2,0	23,8	1,4	16,7	2,6	31,0	8,4
	Batı Krd.	1,0	5,1	1,0	5,1	4,0	20,2	5,2	26,3	8,6	43,4	19,8
	Orta/Doğu Krd.	0,6	4,9	1,8	14,8	2,4	19,7	3,8	31,1	3,6	29,5	12,2
	İç Anadolu	0,0	0,0	0,2	2,2	1,8	20,0	2,8	31,1	4,2	46,7	9,0
	Akdeniz	0,2	2,5	0,4	5,0	0,8	10,0	2,4	30,0	4,2	52,5	8,0
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	1,0	5,0	2,6	12,9	1,6	7,9	6,0	29,7	9,0	44,6	20,2
	Mavi yakalı	2,6	3,3	6,4	8,0	20,4	25,6	22,2	27,9	28,1	35,2	79,8
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	0,8	12,1	0,6	9,1	3,6	54,5	1,2	18,2	0,4	6,1	6,6
	Küçük ölç. işl.	1,2	4,2	4,0	14,0	7,0	24,5	9,0	31,5	7,4	25,9	28,7
	Orta ölç. İşl.	0,2	1,4	0,8	5,6	2,8	19,4	4,4	30,6	6,2	43,1	14,4
	Büyük ölç. İşl.	1,4	2,8	3,6	7,2	8,6	17,1	13,6	27,1	23,0	45,8	50,3
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	1,4	4,7	1,8	6,0	3,2	10,7	8,8	29,3	14,8	49,3	30,1
	4-10 yıl	1,4	3,1	4,8	10,7	11,2	24,9	11,2	24,9	16,4	36,4	45,1
	11-20 yıl	0,8	4,4	1,6	8,9	6,0	33,3	5,0	27,8	4,6	25,6	18,0
	21 (+) yıl	0,0	0,0	0,8	11,8	1,6	23,5	3,2	47,1	1,2	17,6	6,8
	Toplam	3,6		9,0		22,0		28,3		37,1		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 115. “İşletme sosyal projelerimize ekonomik katkılar sağlamaktadır.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsiyet	Erkek	3,0	14,2	14,0	15,3	25,5	27,7	24,0	26,1	15,4	16,8	92,0
	Bayan	1,8	22,5	1,2	15,0	2,4	30,0	2,4	30,0	0,2	2,5	8,0
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100
Yaş	15-24	2,2	19,3	1,2	10,5	3,4	29,8	2,6	22,8	2,0	17,5	11,4
	25-34	9,0	15,5	8,4	14,5	17,6	30,3	13,6	23,4	9,4	16,2	58,1
	35-44	3,0	12,3	5,2	21,3	5,2	21,3	7,8	32,0	3,2	13,1	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,2	3,8	1,6	30,8	2,2	42,3	0,8	15,4	5,2
	56 (+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100
Eğitim	İlköğretim	2,8	10,6	5,2	19,7	7,2	27,3	8,0	30,3	3,2	12,1	26,5
	Lise	7,6	15,5	6,8	13,9	14,2	29,0	11,8	24,1	8,6	17,6	49,1
	Yükseköğretim	0,8	10,3	0,6	7,7	2,4	30,8	2,8	35,9	1,2	15,4	7,8
	Üniversite	3,6	24,7	2,6	17,8	3,8	26,0	2,8	19,2	1,8	12,3	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	10,0	1,0	50,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	10,8	15,1	11,0	15,4	21,8	30,5	18,0	25,2	9,8	13,7	71,5
	1001-1750	3,0	12,9	3,4	14,7	4,2	18,1	7,6	32,8	5,0	21,6	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	0,8	16,7	1,6	33,3	0,8	16,7	0,8	16,7	4,8
	2501-(+)	0,2	50,0	0,0	0,0	0,2	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,4	14,3	1,4	14,3	3,0	30,6	2,8	28,6	1,2	12,2	9,8
	Lif levha	2,4	24,5	1,2	12,2	3,8	38,8	1,4	14,3	1,0	10,2	9,8
	Entegre	2,2	13,9	1,8	11,4	5,2	32,9	4,0	25,3	2,6	16,5	15,8
	Mobilya	8,8	13,7	10,8	16,8	15,8	24,5	18,2	28,3	10,8	16,8	64,5
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100
Coğrafi bölge	Marmara	6,8	16,0	6,0	14,2	12,4	29,2	11,0	25,9	6,2	14,6	42,5
	Ege	1,0	11,9	1,4	16,7	3,0	35,7	2,0	23,8	1,0	11,9	8,4
	Batı Krd.	3,6	18,2	2,0	10,1	6,6	33,3	5,2	26,3	2,4	12,1	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,4	11,5	3,0	24,6	2,0	16,4	4,4	36,1	1,4	11,5	12,2
	İç Anadolu	1,0	11,1	1,6	17,8	2,2	24,4	2,0	22,2	2,2	24,4	9,0
	Akdeniz	1,0	12,5	1,2	15,0	1,6	20,0	1,8	22,5	2,4	30,0	8,0
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,8	18,8	2,8	13,9	4,4	21,8	5,2	25,7	4,0	19,8	20,2
	Mavi yakalı	11,0	13,8	12,4	15,6	23,4	29,4	21,2	26,6	11,6	14,6	79,8
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	0,6	9,1	1,0	15,2	2,6	39,4	1,2	18,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	3,6	12,6	5,0	7,5	7,0	24,5	8,6	30,1	4,4	15,4	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,6	18,1	2,2	15,3	3,8	26,4	3,4	23,6	2,4	16,7	14,4
	Büyük ölç. İşl.	7,4	14,7	7,4	14,7	16,0	31,9	11,8	23,5	7,6	15,1	50,3
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	5,4	18,0	3,8	12,7	9,0	30,0	7,0	23,3	4,8	16,0	30,1
	4-10 yıl	6,6	14,7	6,0	13,3	14,0	31,1	11,4	25,3	7,0	15,6	45,1
	11-20 yıl	2,4	13,3	4,0	22,2	3,2	17,8	5,8	32,2	2,6	14,4	18,0
	21 (+) yıl	0,4	5,9	1,4	20,6	1,6	23,5	2,2	32,4	1,2	17,6	6,8
	Toplam	14,8		15,2		27,9		26,5		15,6		100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 116. “İşletme gelişmemiz için kurs, seminer vb. programlara katılmamıza destek verir.” yargısının katılım derecesi

Değişkenler		1* (%)		2* (%)		3* (%)		4* (%)		5* (%)		Toplam
		T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	
Cinsi yet	Erkek	17,8	19,4	15,4	16,8	14,0	15,3	26,7	29,0	18,0	19,6	92,0
	Bayan	1,6	20,0	1,8	22,5	2,2	27,5	1,8	22,5	0,6	7,5	8,0
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100
Yaş	15-24	1,4	12,3	2,4	21,1	2,8	24,6	2,2	19,3	2,6	22,8	11,4
	25-34	13,4	23,1	9,6	16,6	8,6	14,8	16,0	27,6	10,4	17,9	58,1
	35-44	4,0	16,4	4,8	19,7	3,2	13,1	8,4	34,4	4,0	16,4	24,5
	45-55	0,4	7,7	0,2	3,8	1,6	30,8	1,6	30,8	1,4	26,9	5,2
	56(+)	0,2	25,0	0,2	25,0	0,0	0,0	0,2	25,0	0,2	25,0	0,8
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100
Eğitim	İlköğretim	5,2	19,7	5,4	20,5	4,0	15,2	8,8	33,3	3,0	11,4	26,5
	Lise	9,6	19,6	8,2	16,7	8,4	17,1	12,4	25,3	10,4	21,2	49,1
	Yükseköğretim	1,4	17,9	1,0	12,8	1,2	15,4	2,6	33,3	1,6	20,5	7,8
	Üniversite	3,2	21,9	2,4	16,4	2,4	16,4	3,8	26,0	2,8	19,2	14,6
	Lisansüstü	0,0	0,0	0,2	10,0	0,2	10,0	0,8	40,0	0,8	40,0	2,0
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100
Ortalama gelir (TL)	< 1000	15,6	21,8	12,4	17,4	11,6	16,2	9,8	27,7	12,0	16,8	71,5
	1001-1750	3,0	12,9	3,4	14,7	3,6	15,5	7,8	33,6	5,4	23,3	23,2
	1751-2500	0,8	16,7	1,0	20,8	1,0	20,8	0,8	16,7	1,2	25,0	4,8
	2501-(+)	0,0	0,0	0,4	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100
Faaliyet alanı	Yonga levha	1,2	12,2	0,8	8,2	14,0	14,3	4,2	42,9	2,2	22,4	9,8
	Lif levha	1,4	14,3	2,0	20,4	2,6	26,5	2,8	28,6	1,0	10,2	9,8
	Entegre	4,8	30,4	1,6	10,1	1,0	6,3	4,4	27,8	4,0	25,3	15,8
	Mobilya	12,0	18,6	12,8	19,9	11,2	17,4	17	26,4	11,4	17,7	64,5
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100
Coğrafi bölge	Marmara	12,0	28,3	7,2	17,0	7,4	17,5	10,0	23,6	5,8	13,7	42,5
	Ege	0,6	7,1	2,2	26,2	0,8	9,5	3,0	35,7	1,8	21,4	8,4
	Batı Krd.	2,4	12,1	2,0	10,1	3,6	18,2	7,2	36,4	4,6	23,2	19,8
	Orta/Doğu Krd.	1,8	14,8	2,8	23,0	2,0	16,4	3,8	31,1	1,8	14,8	12,2
	İç Anadolu	1,4	15,6	1,4	15,6	1,0	11,1	2,2	24,4	3,0	33,3	9,0
	Akdeniz	1,2	15,0	1,6	20,0	1,4	17,5	2,2	27,5	16,0	20,0	8,0
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100
Pozisyon	Beyaz yakalı	3,4	16,8	3,0	14,9	3,2	15,8	5,4	26,7	5,2	25,7	20,2
	Mavi yakalı	16,0	20,1	14,2	17,8	13,0	16,3	23,0	28,9	13,4	16,8	79,8
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100
İşletme büyüklüğü	Mikro işletme	1,2	18,2	2,0	30,3	1,4	21,2	1,0	15,2	1,0	15,2	6,6
	Küçük ölç. işl.	5,8	20,3	5,8	20,3	4,4	15,4	7,4	25,9	5,2	18,2	28,7
	Orta ölç. İşl.	2,8	19,4	3,2	22,2	2,6	18,1	3,8	26,4	2,0	13,9	14,4
	Büyük ölç. İşl.	9,6	19,1	6,2	12,4	7,8	15,5	16,2	32,3	10,4	20,7	50,3
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100
Mesleki deneyim	(-) 3 yıl	6,8	22,7	5,0	16,7	4,4	14,7	8,8	29,3	5,0	16,7	30,1
	4-10 yıl	9,2	20,4	7,4	16,4	8,8	19,6	11,0	24,4	8,6	19,1	45,1
	11-20 yıl	2,6	14,4	4,2	23,3	2,0	11,1	5,8	32,2	3,4	18,9	18,0
	21 (+) yıl	0,8	11,8	0,6	8,8	1,0	14,7	2,8	41,2	1,6	23,5	6,8
	Toplam	19,4	19,4	17,2	17,2	16,2	16,2	28,6	28,6	18,6	18,6	100

* 1:Hiç katılmıyorum; 2:Katılmıyorum; 3:Kararsızım; 4:Katılıyorum; 5:Tamamen katılıyorum

Ek Tablo 117. Faktör analizi 2 sonunda elde edilen faktör yükleri ve açıkladıkları varyans yüzdeleri

Faktörler	Faktör yükü	Özdeğer (Eigenvalue)	Açıklanan varyans %'si	Alfa değeri	P
Çalışanı takdir etme, eşit yükselme imkanı sağlama ve şikayetlerine çözüm bulma faktörü		10,679	19,044	0,917	0,000
Çalışana saygı gösterme, değer verme	0,728				
Ekip çalışmasına değer verme, çaba harcama	0,747				
Çabaya göre adil ödüllendirme	0,804				
Yapılan işin yöneticilerce fark edilmesi	0,778				
Hiyerarşik yapıdan tatmin	0,730				
Ölçülebilir, objektif değerlendirme ile terfi	0,701				
Zorluklar karşısında desteklenme	0,693				
Şikayet ve sorunların çözümüne kavuşturulması	0,700				
Adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı faktörü		7,207	7,319	0,890	0,000
Ceza ve ödül uygulamalarında adalet	0,763				
Yeterli dinlenme araları ve tatil verilmesi	0,747				
Görev dağılımında adil olma	0,830				
Suçun işleniş koşullarına dikkate ederek cezalandırma	0,817				
Yöneticini adil olmak için çaba harcaması	0,850				
Performans değerlendirmenin tarafsızlığı faktörü		6,826	6,546	0,906	0,000
Düzenli performans değerlendirme yapılması	0,827				
Performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirilmesi	0,832				
Performans değerlendirmenin tarafsız yapılması	0,838				
Performans değerlendirmede iş bilgisine önem verme	0,793				
Motivasyon faktörü		5,621	5,064	0,837	0,000
İyi iş yapımında başarı hissi yaşama	0,811				
İşteki başarı kişisel gelişime katkı yapar	0,804				
İyi iş yapmada kişisel doyumda artış olma	0,841				
İyi iş yapma, çalışanın kendisine olan saygısını artırır	0,748				
İşyerinin fiziksel özellikleri faktörü		5,237	4,873	0,807	0,000
Makine gürültüsü	0,784				
Titreşim düzeyi	0,746				
Toz düzeyi	0,795				
Salınan gaz seviyesi	0,733				
Otonomi faktörü		4,883	4,291	0,823	0,000
İnsanlara yardım etme isteği	0,799				
Haklarını savunma isteği	0,820				
Ortak çalışmalar yapma isteği	0,778				
Empati faktörü		4,739	4,164	0,833	0,000
Başkasının duygularını hissetme/anlama	0,834				
Karşı tarafın nasıl davranacağını tahmin etme	0,862				
Karşı tarafı suçlamaktansa onun yerine kendini koyma	0,813				
Çalışanın eğitim düzeyi ve verilen hizmet içi eğitim faktörü		4,415	3,245	0,793	0,000
İş arkadaşlarına rakip olarak görünme	0,833				
İş ortamında sürekli rekabet yaşanması	0,889				
İşle ilgili teknik bilgilerin saklanması	0,760				
Çalışanın fiziksel yapısı faktörü		3,866	3,083	0,764	0,000
Çalışanın kas koordinasyonunun iş için uygunluğu	0,833				
İşin çalışanın fiziksel aktivitesine uygun olması	0,834				
Çevre ve aileyle ilişkiler faktörü		3,814	2,853	0,873	0,000
İşle ilgili olamayan sorunların çözümüne yardımcı olma	0,867				
Ailevi sorunların çözümüne destek verme	0,833				

Ek Tablo 117'nin devamı

İşyerinde yeni teknoloji kullanımı faktörü		3,628	2,774	0,761	0,000
Yeni teknoloji ve ekipman kullanımı	0,812				
Teknolojik ekipman kullanımında sorun yaşamama	0,771				
Mobbing faktörü		3,420	2,653	0,501	0,000
Çevrelerindeki çalışanların onlarla konuşmaması	0,694				
Lakaplar takma ya da gülünç duruma düşürülme	0,730				
Daha az/çok yetenek gerektiren iş verme	0,590				
İşletmenin ekonomik yapısı faktörü		3,295	2,492	0,737	0,000
İşletmede ücretler zamanında alınır	0,813				
İşletme yeni yatırımlar yapabilir.	0,796				
İletişim becerileri faktörü		2,923	2,153	0,585	0,000
Mesai arkadaşlarıyla işbirliği iletişim becerisi	0,755				
Boş zamanlarını diğer arkadaşlarla geçirme isteği	0,769				

Ek Tablo 118. Ölçekte yer alan faktör ve değişkenlerin ağırlık değerleri ve katsayıları

Faktörler	Toplam ağırlık %'si	Faktör içi ağırlık %'si
Çalışanı takdir etme, eşit yükselme imkanı sağlama ve şikayetlerine çözüm bulma faktörü		
Çalışana saygı gösterme, değer verme	15	2,01453
Ekip çalışmasına değer verme, çaba harcama		1,730853
Çabaya göre adil ödüllendirme		1,673273
Yapılan işin yöneticilerce fark edilmesi		1,873043
Hiyerarşik yapıdan tatmin		1,885943
Ölçülebilir, objektif değerlendirme ile terfi		1,700304
Zorluklar karşısında desteklenme		2,093922
Şikayet ve sorunların çözüme kavuşturulması		2,028133
Adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı faktörü		
Ceza ve ödül uygulamalarında adalet	5	0,92256
Yeterli dinlenme araları ve tatil verilmesi		1,014507
Görev dağılımında adil olma		0,992004
Suçun işleniş koşullarına dikkate ederek cezalandırma		1,044532
Yöneticini adil olmak için çaba harcaması		1,026398
Performans değerlendirmenin tarafsızlığı faktörü		
Düzenli performans değerlendirme yapılması	4	0,977137
Performans değerlendirme sonuçlarının geri bildirilmesi		0,92516
Performans değerlendirmenin tarafsız yapılması		1,009193
Performans değerlendirmede iş bilgisine önem verme		1,08851
Motivasyon faktörü		
İyi iş yapımında başarı hissi yaşama	4	0,971246
İşteki başarı kişisel gelişime katkı yapar		0,980877
İyi iş yapmada kişisel doyumda artış olma		0,97701
İyi iş yapma, çalışanın kendisine olan saygısını artırır		1,070866
İşyerinin fiziksel özellikleri faktörü		
Makine gürültüsü	10	2,339519
Titreşim düzeyi		2,692473
Toz düzeyi		2,366093
Salınan gaz seviyesi		2,601916
Otonomi faktörü		
İnsanlara yardım etme isteği	7	2,310058
Haklarını savunma isteği		2,335147
Ortak çalışmalar yapma isteği		2,354795
Empati faktörü		
Başkasının duygularını hissetme/anlama	8	2,605654
Karşı tarafın nasıl davranacağını tahmin etme		2,717335
Karşı tarafı suçlamaktansa onun yerine kendini koyma		2,677012
Çalışanın eğitim düzeyi ve verilen hizmet içi eğitim faktörü		
İş arkadaşlarına rakip olarak görünme	4	1,38378
İş ortamında sürekli rekabet yaşanması		1,468051
İşle ilgili teknik bilgilerin saklanması		1,148169
Çalışanın fiziksel yapısı faktörü		
Çalışanın kas koordinasyonunun iş için uygunluğu	5	2,418879
İşin çalışanın fiziksel aktivitesine uygun olması		2,581121
Çevre ve aileyle ilişkiler faktörü		
İşle ilgili olamayan sorunların çözümüne yardımcı olma	8	4,001113
Ailevi sorunların çözümüne destek verme		3,998887
İşyerinde yeni teknoloji kullanımı faktörü		
Yeni teknoloji ve ekipman kullanımı	8	4,026817
Teknolojik ekipman kullanımında sorun yaşamama		3,973183

Ek Tablo 118'in devamı

Mobbing faktörü		
Çevrelerindeki çalışanların onlarla konuşmaması	7	2,169254
Lakaplar takma ya da gülünç duruma düşürülme		1,904171
Daha az/çok yetenek gerektiren iş verme		2,926576
İşletmenin ekonomik yapısı faktörü		
İşletmede ücretler zamanında alınır	8	4,069367
İşletme yeni yatırımlar yapabilir.		3,930633
İletişim becerileri faktörü		
Mesai arkadaşlarıyla işbirliği iletişim becerisi	7	3,672611
Boş zamanlarını diğer arkadaşlarla geçirme isteği		3,327389
Toplam	100	100

EK 1. Birinci aşamada kullanılan anket formu

Sayın katılımcı,

19. yüzyılın sonlarından itibaren örgüt ve örgütsel davranış konularında araştırmalar yapılmaya başlanmış ve çalışmalar sonucunda genel olarak örgütsel performansı olumlu ve olumsuz yönlerde etkileyen faktörler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Örgütlerin sosyo-mekanik sistemler olmaları sebebiyle, insan faktörü hemen hemen tüm araştırmalarda örgütsel performansı belirleyen ve doğrudan etkileyen kilit faktör olarak kabul edilmiştir.

İş hayatında insan ve insanın performansını etkileyen kriterler KTÜ Orman Fakültesi Orman Endüstri Mühendisliği bünyesinde doktora çalışması olarak planlanan bu araştırma ile ele alınmaya çalışılmıştır. Çalışmada amaç, çalışanların performanslarına etki eden faktörler analiz edilerek performansın artırılmasında nelerin yapılması gerektiğinin ortaya çıkarılmasıdır.

İnsan faktörü ele alındığında, bireyin performansına etki eden farklı etmenlerden söz edilir. Yapılan bu çalışma ile bireyin performansında etkili olduğu düşünülen etmenler 2 aşamada sizlerin değerlendirilmesine sunulmuştur. **Değerlendirme yapılırken, her iki tabloda sunulan ve bireysel performansı etkilediği düşünülen faktörleri 10 üzerinden değerlendirme yapmanız istenmektedir. Her bir faktör tek tek ele alınıp 10 üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir.**

Hazırlanan ankette, işyeri ile ilgili fiziksel çalışma ortamı, işletmede uygulanan yönetsel anlayış, çalışmaya katılan siz katılımcıların temel özellikleri, işyerinde çalışan bireyler arası insan ilişkileri, iş ile ilgili temel özellikler ve dışsal faktörlerin performans üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.

Tablolarda ele alınan faktörlerden bazıları için açıklamalara gereksinim duyulmuştur. Açıklanması gereken faktörler (^{1,2,3,...}) şeklinde kodlanmış ve 4. sayfadan itibaren kod numaralarına göre açıklanmıştır.

Araş. Gör. Tarık GEDİK
KTÜ Orman Fakültesi, Trabzon

Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Çalışan Performansının Belirlenmesi ve Arttırılmasına Yönelik Alan Çalışması (Mobilya Ve Levha Fabrikaları Örneği)

1. İşletmede çalışan sayısı: işçi / mühendis
2. Ankete cevap verenin cinsiyeti: Erkek 0 Bayan 0
3. Ankete cevap verenin yaşı:
4. Ankete cevap verenin mesleki deneyimi (Yıl olarak yazınız):
5. Ankete cevap verenin eğitim düzeyi:
6. Ankete katılanın mezun olduğu üniversite ve bölümü:/.....
7. Ankete cevap verenin medeni hali: Evli 0 Bekar 0
8. Ankete cevap veren yöneticinin statüsü/kurum içindeki konumu (Örn. Genel Müdür, Şube Müdürü, Şef, Vardiya Amiri, vb.):
9. Ankete cevap verenin yönettiği ast sayısı:

Aşama 1.

Bireyin çalışma performansı üzerinde etkili olduğu düşünülen 6 performans kriterleri içinde yer alan 42 alt değişkenin her birine önem derecesine göre ayrı ayrı 1-10 arasında değer verebilir misiniz?

(1 en önemsiz, 10 en önemli)

Analiz 1.

İşyeri ile ilgili fiziksel çalışma ortamının bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenlerinin analizi		Önem derecesi
1	İşyerinin genel fiziksel özellikleri (çalışma koşulları)	
2	İşyerinde iş ile ilgili olarak alınan güvenlik önlemleri	
3	Birey üzerinde işten kaynaklanan stres düzeyi	
4	Teknolojik olarak yeni ekipmanların kullanılması	
5	İşyerinde çalışana aşırı yüklenilmesi (aşırı iş yükü)	

Analiz 2.

İşyerinde uygulanan yönetsel anlayışın bireyin performansı üzerinde etkili olduğu düşünülen alt değişkenlerinin analizi		Önem derecesi
6	İşyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış ^(Bakınız açıklama 1)	
7	İşyerinde sunulan sosyal hizmetler ^(Bakınız açıklama 2)	
8	İşyerinde kararlara katılımın sağlanması	
9	İşyerinde çalışanlara sorumluluklar verilmesi	
10	İşyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi	
11	Çalışanlara, işyerinde eşit yükselme olanaklarının sağlanması	
12	Çalışanların işle ilgili şikayetlerinin dinlenmesi ve çözümler bulunması	
13	Çalışanlar arasında yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanması	
14	İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı	
15	Çalışılan kurumun sektördeki imajı	

Analiz 3.

Bireylerin temel özelliklerinin performansları üzerinde etkisi olan alt değişkenlerinin analizi		Önem derecesi
16	Bireyin kişilik tipi ^(Bakınız açıklama 3)	
17	Bireyin stres kişilik tipi ^(Bakınız açıklama 4)	
18	Bireyin iletişim yeteneği ^(Bakınız açıklama 5)	
19	Bireyin özel rekabet yetenekleri ve deneyimleri	
20	Bireyin psikolojik özellikleri (ilgi, inanç, değerleri, tutumları gibi)	
21	Bireyin kendi kendini yönetebilme becerisi (otonomi) ^(Bakınız açıklama 6)	
22	Bireyin günlük beslenme alışkanlıkları	

Analiz 4.

İşyerinde çalışan bireylerin örgüt içi insan ilişkilerinin bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenlerinin analizi		Önem derecesi
23	Bireyin empati yeteneği ^(Bakınız açıklama 7)	
24	Bireyler arasında var olan çatışma ^(Bakınız açıklama 8)	
25	Bireyin çevresi ve ailesi ile olan ilişkileri	
26	Çalışanın özel yaşamına gösterilen saygı	
27	Bireyin işyerinde yaşadığı duygusal taciz (mobbing) ^(Bakınız açıklama 9)	
28	Bireyin işyerinde ekip ile arasında uyum sağlama derecesi	

Analiz 5.

İş ile ilgili temel özelliklerin bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenlerinin analizi		Önem derecesi
29	Bireyin işteki teknik bilgisi	
30	Bireyin bedensel olarak işe yeterliliği	
31	Bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi ve verilen hizmet içi eğitim	
32	Bireyin tükenmişlik derecesi ^(Bakınız açıklama 10)	
33	Bireyin işteki motivasyon derecesi ^(Bakınız açıklama 11)	
34	Bireyin iş doyum derecesi ^(Bakınız açıklama 12)	
35	Bireyin işe ilişkin duygusal iyilik algısı ^(Bakınız açıklama 13)	
36	Bireyin işteki mutluluk derecesi	
37	Bireyin çalışma ortamında yaşadığı kötü rekabet	
38	İşin monoton olması	
39	İşyerindeki performans değerlendirmenin tarafsız yapılması	
40	Bireyin işe devamsızlık ve işten ayrılma isteği	

Analiz 6.

Diğer faktörlerin bireyin performansı üzerinde etkisi olan ve altta sunulan değişkenlerinin analizi (Diğer kısımlara açıklama yazar mısınız?)		Önem derecesi
41	Ülkenin ekonomik durumu	
42	İşletmenin ekonomik yapısı	
	Diğer 1.....	
	Diğer 2.....	
	Diğer 3.....	

Aşama 2.

*Analiz 1'de kısmında bireyin çalışma performansı üzerinde etkili olduğu düşünülen 6 performans kriteri alt başlıklar halinde verildi. Bu kriterleri de dikkate alarak altta belirtilen ana kriterlerin her birine önem derecesine göre **ayrı ayrı 1-10 arasında** değer verebilir misiniz?(1 en önemsiz, 10 en önemli)*

Bireyin çalışma performansı üzerine etkili olan temel faktörler	Önem derecesi
İşyeri ile ilgili fiziksel çalışma ortamı	
İşyerinde uygulanan yönetsel anlayış	
İşyerinde çalışan bireylerin temel özellikleri	
İşyerinde çalışan bireylerin örgüt içi insan ilişkileri	
İş ile ilgili temel özellikler	
Diğer faktörler	

Açıklama 1: İşletmelerde uygulanan yönetim felsefesinin performans üzerinde etkili olduğu söylenebilir. İş görenlerin işe ve kararlara katılmalarının sağlanması, inisiyatif, yaratıcılık, yenilik geliştirme gibi fırsatlar sağladığı için iş niteliklerini ve çalışanların performanslarını olumlu etkilemektedir. İşyerinde böyle bir ortamın mevcudiyetine göre soruyu değerlendiriniz.

Açıklama 2: Çalışanların iş performanslarını arttırmak için iş ortamı ile ilgili olarak kısaca; çalışanlara yemek hizmeti verilmesi, sağlık hizmeti sunulması, işyerine ulaşım için ulaşım hizmetleri sağlanması, hafta sonu tatil imkânlarının sunulması ve sosyal olanakların sağlanması ile iş performansının artırılması sağlanabilir. İşyerinde böyle bir ortamın mevcudiyetine göre soruyu değerlendiriniz.

Açıklama 3: Kalıtım ve çevre faktörlerinin etkisiyle oluşan kişilik tipi her insanda farklı hırslar, arzular ve ihtiyaçlar ortaya çıkarır. İşyerinde bulunduğunuz ortam kişilik tipi ve beklentilerinize ne ölçüde uygun olmakta ve bu durum performansınızı nasıl etkilemektedir?

Açıklama 4: En önemli bireysel stres kaynağı kişilik özelliğidir. Yapılan çalışmalarda kişilikler A ve B tipi olarak belirlenmiştir. A tipi kişiler zamanı iyi kullanma konusunda hassastırlar, oldukça saldırgan ve rekabetçidirler, sürekli hareket etmeyi severler ve hızlı yemek yeme alışkanlıklarındırlar, aynı anda iki işi yapmak isterler, işe yöneliktirler ve işi zamanında bitirmeye önem verirler gibi özelliktedirler. B tipi kişiler ise; zaman esiri olmazlar, ekiple kolayca çalışırlar, karar vermede aceleci değildirlar, ivedilik ve sabırsızlık düşünceleri yoktur, gösteriş meraklısı değildirlar, suçluluk duymadan dinlenirlar. Bu stres kişilik tiplerinden size uygun olanı doğrultusunda bulunduğunuz ortamın performansınız üzerindeki etkisini belirtiniz.

Açıklama 5: İletişim, örgüt içinde yer alanları birbirine bağlamaktadır. Örgüt içerisinde emir ve haberlerin, karşılıklı duygu ve düşüncelerin yayılmasının sağlanması, uyum, ortak görüş ve koordinasyonun sağlanması, örgüt dışı adaptasyonun sağlanması ve bilgi girişi çıkışının başarı ile yerine getirilebilmesi ancak örgütlerde etkin bir iletişim oluşturmakla mümkündür. Örgüt içinde var olan iletişim olanakları ve düzeyinin sizin tarafınızdan algılanması ve kabul edilebilirliği performansınıza nasıl bir etki yapmaktadır?

Açıklama 6: Bireyin kendi kendini yönetebilme becerisi performansı üzerinde etkili olmaktadır. Bireylerin işe ilişkin kontrolünün işyerinde iş tatmini ve iş performansı üzerinde önemli bir rol oynadığını gözlemiştir. İşletmede her çalışan kendini gösterebileceği ve yeteneklerini geliştirebileceği bir ortamda çalışmak istemektedir. Çalıştığınız ortam size kendinizi gösterebilme imkanı sağlamakta mıdır?

Açıklama 7: İşyerinde çalışan bireyler, kendilerini diğer elemanların yerlerine koyabildikleri ve onun duygu ve düşüncelerini doğru olarak algılayabildikleri sürece (Empati yapabildikleri sürece) diğerlerine daha fazla yardımcı olabilmektedir. Bir çalışan olarak kendinizi başka bir çalışanın yerine koyabilme dereceniz nedir?

Açıklama 8: Organizasyonlarda ortaya çıkabilecek çatışmalar, iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir. Hiç çatışmanın olmadığı organizasyonlarda bireyin yenilik, değişim, yaratıcılık ve performansı olumsuz yönde etkilenebilmekte, sürekli ve önemli çatışmaların olduğu organizasyonlarda da kararların gecikmesi ve verilmemesi, tavizlerin sorunları çözmeye yetmemesi vb. nedenlerle yine bireyin performansı olumsuz yönde etkilenecek, hatta organizasyonun varlığını sürdürmesi tehlikeye düşecektir. Organizasyonunuzda var olan çatışma ortamı performansınız üzerinde ne düzeyde etkilidir?

Açıklama 9: Çalışma hayatında mobbing veya psikolojik terör, düşmanca ve etik dışı hareketler içeren, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik olarak genelde bir kişiye karşı uygulanan ve bu kişinin yardımsız ve savunmasız bir duruma düşmesine neden olan davranışlardır. Bu davranışlar belli bir sıklıkla görülür (istatistiksel olarak haftada bir veya daha fazla) ve belli bir süre devam eder (istatistiksel olarak 6 ay ve daha fazla). Organizasyonunuzda bilinçli ya da bilinçsiz size karşı bu tür bir hareket var mı? Hareketin varlığı performansınızı nasıl etkilemektedir?

Açıklama 10: Tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir durum olarak kabul edilmektedir. Bireyde tükenmişlik, birinci boyut olan duygusal tükenme ile başlamaktadır. Duygusal tükenme kişinin, yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş olma duygularıdır. İkinci boyutu bireyin çalıştığı kişilere olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmesi oluşturmaktadır ve bu boyut duyarsızlaşma olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü boyut ise bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmesi, kendisini başarısız hissetmesidir. Bu ifadeler doğrultusunda var olan tükenmişlik dereceniz performansınız üzerinde ne derece etkilidir?

Açıklama 11: Motivasyon, örgütün ve çalışanların ihtiyaçlarını tatminle sonuçlandırarak bir iş ortamı oluşturabilmek amacıyla, bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci olarak da tanımlanabilir. İşyerinde sağladığınız motivasyonun performansınız üzerine etkisini dikkate alarak cevaplama yapınız.

Açıklama 12: Kişinin işine ve onun çeşitli boyutlarına karşı oluşmuş güçlü his ve tavırları genel olarak iş tatmini olarak bilinmektedir. Yaptığınız işten elde ettiğiniz tatmin düzeyi performansınıza ne derece etki etmektedir?

Açıklama 13: İnsanın iyi olmasını, doyumunu, mutlak durumunu anlama ve keşfetme çabası, ilk çağlardan bu yana süre gelen bir etkinliktir. Yaşamın hızla ve olumlu duygularla renklenmesi zenginleşmesi hemen her bireyin istediği bir niteliklerdir. İyi olmanın, sadece ekonomik gelirlere, yani paranın tek etken olamayacağı açıklanamayacak kadar karmaşık ve çok yönlü olduğu araştırmalarla ortaya çıkmıştır. İnsanın bilişsel, durumsal ve bireysel özellikleriyle iyi olması istenen bir durumdur. İşyerinde işle ilgili olarak diğer çalışanları da göz önüne alarak işe ilişkin iyilik durumunuzu değerlendiriniz.

ÇALIŞAN PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE AĞIRLIKLARI

<i>İşyeri ile ilgili fiziksel çalışma ortamının bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenlerinin analizi</i>	Ortalama
İşyerinin genel fiziksel özellikleri (çalışma koşulları)	7,98
İşyerinde iş ile ilgili olarak alınan güvenlik önlemleri	7,82
Birey üzerinde işten kaynaklanan stres düzeyi	7,60
Teknolojik olarak yeni ekipmanların kullanılması	7,97
İşyerinde çalışana aşırı yüklenilmesi (aşırı iş yükü)	7,30
<i>İşyerinde uygulanan yönetsel anlayışın bireyin performansı üzerinde etkili olduğu düşünülen alt değişkenlerinin analizi</i>	Ortalama
İşyerinde uygulanan temel yönetsel anlayış	7,59
İşyerinde sunulan sosyal hizmetler	7,64
İşyerinde kararlara katılımın sağlanması	7,13
İşyerinde çalışanlara sorumluluklar verilmesi	7,86
İşyerinde çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi	7,57
Çalışanlara, işyerinde eşit yükselme olanaklarının sağlanması	7,19
Çalışanların işle ilgili şikayetlerinin dinlenmesi ve çözümler bulunması	7,85
Çalışanlar arasında yapılan işe göre adil bir ücret politikasının uygulanması	7,85
İşyerinde adaletli ve sürekli bir disiplinin varlığı	8,13
Çalışılan kurumun sektördeki imajı	7,97
<i>Bireylerin temel özelliklerinin performansları üzerinde etkisi olan alt değişkenlerinin analizi</i>	Ortalama
Bireyin kişilik tipi	7,81
Bireyin stres kişilik tipi	7,52
Bireyin iletişim yeteneği	8,26
Bireyin özel rekabet yetenekleri ve deneyimleri	7,76
Bireyin psikolojik özellikleri (ilgi, inanç, değerleri, tutumları gibi)	7,74
Bireyin kendi kendini yönetebilme becerisi (otonomi)	8,10
Bireyin günlük beslenme alışkanlıkları	6,41
<i>İşyerinde çalışan bireylerin örgüt içi insan ilişkilerinin bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenlerinin analizi</i>	Ortalama
Bireyin empati yeteneği	7,56
Bireyler arasında var olan çatışma	6,44
Bireyin çevresi ve ailesi ile olan ilişkileri	7,91
Çalışanın özel yaşamına gösterilen saygı	7,81
Bireyin işyerinde yaşadığı duygusal taciz (mobbing)	6,41
Bireyin işyerinde ekip ile arasında uyum sağlama derecesi	8,50

<i>İş ile ilgili temel özelliklerin bireyin performansı üzerinde etkisi olan alt değişkenlerinin analizi</i>	Ortalama
Bireyin işteki teknik bilgisi	8,74
Bireyin bedensel olarak işe yeterliliği	8,64
Bireyin sahip olduğu eğitim düzeyi ve verilen hizmet içi eğitim	8,16
Bireyin tükenmişlik derecesi	6,78
Bireyin işteki motivasyon derecesi	7,95
Bireyin iş doyum derecesi	7,58
Bireyin işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı	8,19
Bireyin işteki mutluluk derecesi	8,08
Bireyin çalışma ortamında yaşadığı kötü rekabet	6,62
İşin monoton olması	6,72
İşyerindeki performans değerlendirmenin tarafsız yapılması	7,71
Bireyin işe devamsızlık ve işten ayrılma isteği	6,56
<i>Diğer faktörlerin bireyin performansı üzerinde etkisi olan ve altta sunulan değişkenlerinin analizi (Diğer kısımlara açıklama yazar mısınız?)</i>	Ortalama
Ülkenin ekonomik durumu	7,48
İşletmenin ekonomik yapısı	8,22
Diğer 1.....	(7,65)
Diğer 2.....	(7,91)
Diğer 3.....	(9,00)
Bireyin çalışma performansı üzerine etkili olan temel faktörler	Ortalama
İşyeri ile ilgili fiziksel çalışma ortamı	8,15
İşyerinde uygulanan yönetsel anlayış	8,01
İşyerinde çalışan bireylerin temel özellikleri	7,38
İşyerinde çalışan bireylerin örgüt içi insan ilişkileri	7,40
İş ile ilgili temel özellikler	7,71
Diğer faktörler	6,69

EK 2. İkinci aşamada kullanılan anket formu

ORMAN ENDÜSTRİ SANAYİ ÇALIŞANLARININ PERFORMANSLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ

Sayın Katılımcı,

Orman Endüstri Sanayi çalışanlarının performanslarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmaya, hazırlanan anketi cevaplayarak yapacağınız katkı ve ayırdığınız zamandan ötürü şimdiden teşekkürlerimi sunarım. Çalışmada amaç; sektörümüzde çalışan siz katılımcıların performansları etkileyen faktörleri belirlemek ve işyerinde performans arttırmak için nelerin yapılması gerektiğinin ortaya çıkarılmasıdır. Çalışmada 27 farklı kriter 128 soru ile analiz edilmektedir. Çalışma anketi doldurulurken gerekli kutucuğun doldurulması yeterlidir. Eğer cevabınızı kapsayan kutucuk yoksa açıklama kısımlarında açıklama yapılmalıdır.

Saygılarımla

Arş. Gör. Tarık GEDİK

KTÜ Orman Fakültesi Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü 61080 Trabzon

0532 4507895 0541 4507895 0462 3774093 tgedik37@msn.com, tgedik37@gmail.com

1. **Firma faaliyet alanı:** Lif levha Yonga levha Entegre Mobilya Diğer.....
2. **Firmanın bulunduğu il/ilçe:**/.....
3. **İşletmede çalışan sayısı:** İşçi:.....; Mühendis:.....
4. **Cinsiyetiniz?** Bay Bayan
5. **Yaşınız?** 15-24 25-34 35-44 45-55 56(+)
6. **Ortalama aylık geliriniz?** 1000 TL'den az 1001-1750 TL 1751-2500 2501-(+)
7. **Eğitim durumunuz?** İlköğretim Lise Yüksekokul Üniversite Master Doktora
8. **Ne kadar süredir bu mesleği yapıyorsunuz?** (Yıl olarak)
9. **Ne kadar süredir bu işyerinde çalışıyorsunuz?** (Yıl olarak)
10. **Yaklaşık haftalık çalışma süreniz:** (Saat olarak)
11. **Çalıştığınız işyerindeki konumunuz** (Müdür/Şube Müd./Şef/Vardiye amiri/Ustabaşı/İşçi/vb).....
12. **Mezun olduğunuz bölüm?**

İŞYERİNİN GENEL FİZİKSEL ÖZELLİKLERİNİN ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Aydınlatma düzeyi yeterlidir ve homojen bir aydınlatma vardır.	1	2	3	4	5
Çalışma alanında rahatsız edici sıcak ya da soğuk hava akımı YOKTUR.	1	2	3	4	5
İşyerinde havalandırma sistemi vardır/düzenli olarak bakımdan geçirilmektedir.	1	2	3	4	5
Makine gürültüsü rahatsız ETMEMEKTEDİR.	1	2	3	4	5
Araç/makinelerin gürültüsünü azaltmak için düzenli bakımları yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
Titreşim düzeyi rahatsız ETMEMEKTEDİR.	1	2	3	4	5
Toz düzeyi rahatsız ETMEMEKTEDİR.	1	2	3	4	5
Salınan gaz seviyesi rahatsız ETMEMEKTEDİR.	1	2	3	4	5
Çalışma zemininin temizliği ve kayganlığı rahatsız ETMEMEKTEDİR.	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE TEKNOLOJİK EKİPMANLARIN KULLANILMASININ ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşyerinde teknolojik olarak yeni ekipmanlar ve teknoloji kullanılmaktadır.	1	2	3	4	5
İşyerindeki yeni teknolojinin kullanılmasında sorun yaşamamaktayım.	1	2	3	4	5
İşimi doğru yapabilmem için her türlü araç-gereç ve imkan sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5

BİREYİN İLETİŞİM YETENEĞİNİN ANALİZİ	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Üstlerimle ilişkilerimde rahatım.	1	2	3	4	5
Mesai arkadaşlarımla işbirliği ve iletişim konusunda sorun yaşamam.	1	2	3	4	5
Çalışanlar işle ilgili olarak sürekli bilgilendirilmektedirler.	1	2	3	4	5
Boş zamanlarımı diğer insanlarla geçirmekten zevk alırım.	1	2	3	4	5
Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir.	1	2	3	4	5

BİREYİN İLĞİ, İNANÇ, DEĞER ve TUTUMLARININ ANALİZİ	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşyerinde dini inanış ve yükümlülüklerimi yerine getirmede sorun yaşamıyorum.	1	2	3	4	5
Yöneticilerin tutum ve davranışları beni rahatsız ETMEMEKTEDİR.	1	2	3	4	5
İşyerinde kültürel farklılıklardan (Etnik köken yada bölgesel farklılıklar) dolayı sorun YAŞAMAMAKTAYIM.	1	2	3	4	5
Dünya görüşüm nedeniyle herhangi bir sorunla KARŞILAŞMAMAKTAYIM.	1	2	3	4	5
İşyerinde kılık-kıyafet konusunda herhangi bir baskıya maruz KALMAMAKTAYIM.	1	2	3	4	5

BİREYİN KENDİ KENDİNİ YÖNETEBİLME BECERİSİNİN (OTONOMİ) ANALİZİ	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Herhangi bir baskı altında kalmadan mantıklı kararlar verir ve uygularım.	1	2	3	4	5
İnsanlar davranışlarımı veya işlerimi yönlendirmeye çalışırlarsa rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
İnsanlara yardım etmeyi onların bana yardım etmesinden daha çok isterim.	1	2	3	4	5
İnsanlar beni reddedecek olsalar bile haklarımı savunmaya devam ederim.	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE UYGULANAN TEMEL YÖNETSEL ANLAYIŞ	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İş arkadaşlarımla ortak çalışmalar konusunda rahatım.	1	2	3	4	5
Kendimi bu işyerinin bir parçası olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
Tekrar işe girmem söz konusu olsaydı yine bu işyerine girmek isterdim.	1	2	3	4	5
İşyerinde yöneticiler kararlara katılmamıza olanak sağlarlar.	1	2	3	4	5
İşletme kaynaklarından çalışanlar eşit oranda faydalanmaktadır.	1	2	3	4	5
İşletmede yapılacak işler/faaliyetler planlandığı şekilde yürütülür.	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE SUNULAN SOSYAL HİZMETLER	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşyerine ulaşmada sağlanan servis hizmetlerinden memnunum.	1	2	3	4	5
İşyerinde sunulan yemek hizmetlerinden memnunum.	1	2	3	4	5
İşyerinde sunulan sağlık hizmetlerinden memnunum.	1	2	3	4	5
İşyerinde yapılan giysi, yiyecek gibi ayni yardımlardan memnunum.	1	2	3	4	5
İşyerinde sunulan sosyal faaliyetlerden ve tesislerden memnunum.	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE ÇALIŞANLARIN TAKTİR EDİLMESİ VE ÖDÜLLENDİRİLMESİ	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşyerinde çalışanlara saygı gösterilir ve değer verilir.	1	2	3	4	5
İşyerinde ödüller, çalışanın yaptığı işin zorluk derecesine göre verilir.	1	2	3	4	5
Ödüllerin belirlenmesinde çalışanların ekip olarak gösterdikleri çaba esas alınır.	1	2	3	4	5
Gösterdiğim çabaya göre adaletli bir şekilde ödüllendirilmekteyim.	1	2	3	4	5
İyi bir iş yaptığımda bu yöneticiler tarafından fark edilmektedir.	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE EŞİT YÜKSELME OLANAKLARININ SAĞLANMASI	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Bulduğumuz mevkiden daha üst bir mevkiye terfi etme şansımız vardır.	1	2	3	4	5
Yetki ve sorumluluğumuz yapılacak işe göre arttırılır.	1	2	3	4	5
İşyerinde idari yapılaşma (hiyerarşik yapı) beni tatmin etmektedir.	1	2	3	4	5
Her pozisyon için ölçülebilir ve objektif performans ölçme ile terfi politikası uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5

İŞ İLE İLGİLİ ŞİKAYETLERİN DİNLENMESİ ve ÇÖZÜMLER BULUNMASI	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Yöneticimiz problem çözümünde düşüncelerimizi dikkate alır.	1	2	3	4	5
Yöneticim karşılaştığım zorlukları aşmam için destek verir.	1	2	3	4	5
İşyerinde işle ilgili bir sorunun çözümünde inisiyatif kullanma imkanım vardır.	1	2	3	4	5
Şikayetler titizlikle kısa zamanda çözüme kavuşturulmaya çalışılır.	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE YAPILAN İŞE GÖRE ADİL BİR ÜCRET POLİTİKASININ UYGULANMASI	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımı vardır.	1	2	3	4	5
İşyerindeki ücret beklentilerime uygundur.	1	2	3	4	5
Yapılan fazla mesainin karşılığı verilmektedir.	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE ADALETLİ ve SÜREKLİ BİR DİSİPLİNİN VARLIĞI	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Ceza ve ödül uygulamalarında adil davranılır.	1	2	3	4	5
Çalışanlara yeterli dinlenme araları ve tatil günleri sağlanır.	1	2	3	4	5
Görev dağılımında adil davranılır.	1	2	3	4	5
Cezaların uygulanmasında suçun işleniş koşulları göz önünde bulundurulur.	1	2	3	4	5
Yöneticimiz adil olmak için çaba gösterir.	1	2	3	4	5

BİREYİN EMPATİ YETENEĞİNİN ANALİZİ	Hiçbir zaman	Zaman zaman	Kararsızım	Çoğu zaman	Her zaman
İşyerinde bir başkasının hissettiği duyguları hissetmeye/anlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımla bir sorun karşısında nasıl davranacağımı tahmin edebilirim.	1	2	3	4	5
İşyerinde bir sorun esnasında karşı tarafı suçlamaktansa kendimi onun yerine koymayı tercih ederim.	1	2	3	4	5

BİREYLER ARASINDA VAR OLAN ÇATIŞMANIN ANALİZİ	Hiçbir zaman	Zaman zaman	Kararsızım	Çoğu zaman	Her zaman
İçinden çıkılmaz durumlarda orta bir yol bulmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Bir kararı kendi lehime yapmak için otoritemi kullanırım.	1	2	3	4	5
Astlarımla isteklerine genellikle uyarım.	1	2	3	4	5
Sorunların doğru ve tam kavranması için astlarımla beraber çalışırım.	1	2	3	4	5
Uzlaşmaya varılması için karşılıklı özveriler verilmesi yolunu tercih ederim.	1	2	3	4	5

BİREYİN ÇEVRESİ VE AİLESİ İLE OLAN İLİŞKİLERİNİN ANALİZİ	Hiç yardımcı olunmaz	Yardımcı olunmaz	Kararsızım	Yardımcı olunur	Tamamen yardımcı olunur
İşyerinde, çalışanların işle ilgili olmayan sorunlarının çözümüne yardımcı olunur.	1	2	3	4	5
Çalışanların ailevi sorunlarını çözümlmelerine bir dost gibi yardımcı olunur.	1	2	3	4	5
İşyerinde yaptığım iş, çevrem ve ailemle olan ilişkilerimde soruna neden olmaz.	1	2	3	4	5

ÖZEL YAŞAMA GÖSTERİLEN SAYGININ ANALİZİ	Hiçbir zaman	Zaman zaman	Kararsızım	Çoğu zaman	Her zaman
İşyerinde çalışanların sosyal faaliyetleri anlayışla karşılanır, yardımcı olunur.	1	2	3	4	5
İşyerinde çalışanların dini inanış ve uygulamalarına saygılı olunur.	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE YAŞANILAN DUYGUSAL TACİZİN (Mobbing) ANALİZİ	Hiçbir zaman	Zaman zaman	Kararsızım	Çoğu zaman	Her zaman
Siz konuşurken sebepsiz yere sözünüz kesilir mi?	1	2	3	4	5
Yüzünüze bağırılır veya yüksek sesle azarlanır mısınız?	1	2	3	4	5
Yaptığınız iş sürekli ve haksız yere eleştirilir mi?	1	2	3	4	5
Telefonla, sözlü ya da yazılı tehditler alır mısınız?	1	2	3	4	5
Çevrenizdeki insanların sizinle <u>konuşmadıkları</u> olur mu?	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarınız sanki siz orada değilmişsiniz gibi davranır mı?	1	2	3	4	5
İnsanların arkanızdan kötü konuştuğunu düşündüğünüz olur mu?	1	2	3	4	5
Küçük düşürücü-alçaltıcı isimler ya da gülünç durumlara düşürülür müsünüz?	1	2	3	4	5
Kararlarınız sürekli sorgulanır mı?	1	2	3	4	5
Sahip olduğunuz yetenekten daha az/çok yetenek gerektiren işler size verilir mi?	1	2	3	4	5
Görev yeriniz ya da işiniz sürekli değiştirilir mi?	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE ÇALIŞMA EKİBİ İLE UYUM SAĞLAMA DERECESİNİN ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşyerimde rollerdeki belirginlik (açıklık) düzeyi tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
Çalışan arkadaşlarla ailece görüşmeler yapmaktan mutlu olurum.	1	2	3	4	5
İşyerinde çalışanlar arasında iyi bir dayanışma olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5

İŞTEKİ TEKNİK BİLGİNİN ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Yaptığım iş, aldığım eğitim düzeyi için uygundur.	1	2	3	4	5
Yaptığım iş, yeteneklerime uygundur.	1	2	3	4	5

BEDENSEL OLARAK İŞE YETERLİLİĞİN ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Yaptığım iş, kas koordinasyonum için uygundur.	1	2	3	4	5
Yaptığım işte fiziksel aktiflik (koşma, yürüme) açısından sorun yaşamıyorum.	1	2	3	4	5
İşyerindeki araç/gereç ve makineleri bedensel olarak kullanabilmekteyim.	1	2	3	4	5

SAHİP OLUNAN EĞİTİM DÜZEYİ ve VERİLEN HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşe başladığımızda işle ilgili eğitimler verilir.	1	2	3	4	5
İşyerinde işle ilgili olarak gerekli eğitimler verilmektedir.	1	2	3	4	5
İşletmede verilen eğitim daha kaliteli iş yapmamızı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5

İŞTEKİ MOTİVASYON DERECESİNİN ANALİZİ	Hiçbir zaman	Zaman zaman	Kararsızım	Çoğu zaman	Her zaman
Bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularınızla davranır mısınız?	1	2	3	4	5
İşyerinde üst yöneticileriniz tarafından işe karşı özendiriliyor musunuz?	1	2	3	4	5
İşimi iyi yaptığımda bir başarı hissi yaşıyorum.	1	2	3	4	5
İşimde gösterdiğim başarı, benim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	1	2	3	4	5
İşimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumumda çok büyük bir artış hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşimi iyi yapmam, benim kendime olan saygımı arttırıyor.	1	2	3	4	5

İŞTEKİ BİREYİN MUTLULUK DERECESİNİN ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşinizde kişisel mutluluk düzeyiniz yüksektir.	1	2	3	4	5
İşyerinde uygulanan ücret politikasından memnunuz.	1	2	3	4	5
İşyerinde uygulanan hiyerarşik düzenden memnunuz.	1	2	3	4	5
İşyerinde arkadaşlar arasında genel arkadaşlık seviyesi yüksektir.	1	2	3	4	5

ÇALIŞMA ORTAMINDA YAŞANAN KÖTÜ REKABETİN ANALİZİ	Hiçbir zaman	Zaman zaman	Kararsızım	Çoğu zaman	Her zaman
İş arkadaşlarınız sizi rakip olarak görürler mi?	1	2	3	4	5
İş ortamında sürekli bir rekabet yaşanmaktadır.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarınız sizden işle ilgili teknik bilgileri saklarlar.	1	2	3	4	5
İşyerinde çalışma koşullarınız diğer çalışanlar tarafından kötüleştirilir mi?	1	2	3	4	5
İşyerinde aynı işi yapmanıza rağmen bütün angarya işler size verilir mi?	1	2	3	4	5

İŞYERİNDE PERFORMANS DEĞERLENDİRMENİN TARAFSIZ YAPILIP YAPILMAMASININ ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşyerinde düzenli aralıklarla performans değerlendirme yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
Performans değerlendirme sonuçları düzenli olarak geri bildirilmektedir.	1	2	3	4	5
Performans değerlendirmesi yapan kişiler tarafsız değerlendirme yapmaktadır.	1	2	3	4	5
Performans değerlendirilmesinde iş bilgisine önem verilmektedir.	1	2	3	4	5

İŞLETMENİN EKONOMİK YAPISININ ANALİZİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
İşletmenin ekonomik yönü güçlüdür, ücretlerimizi zamanında alırız.	1	2	3	4	5
İşletmenin yeni yatırımlar yapmak için ekonomik gücü vardır.	1	2	3	4	5
İşletme sosyal projelerimize ekonomik katkılar sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
İşletme gelişmemiz için kurs, seminer vb programlara katılmamıza destek verir	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kastamonu ili Araç ilçesinde 1975 yılında doğdu. Kastamonu Abdurrahmanpaşa Lisesi'ni 1992 yılında bitirdikten sonra aynı yıl Dicle Üniversitesi Diyarbakır Meslek Yüksek Okulu Muhasebe Programını kazandı. 1994 yılında mezun oldu. 1995 yılında Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi Orman Endüstri Mühendisliği Bölümünü kazandı ve 1999 yılında mezun oldu. Aynı yıl Düzce Üniversitesi, Orman Fakültesi Orman Endüstri Makineleri ve İşletme Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak atandı. 2000 yılında A.İ.B.Ü. S.B.E. bünyesinde başladığı yüksek lisans eğitimini, İ.İ.B.F. Bilimsel hazırlık sınıfından sonra bıraktı. Şubat 2002'de KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'na YÖK 35. Madde ile görevlendirildi ve aynı yıl yüksek lisans öğrenimine başladı. Ocak-2005'de "Orta Yoğunlukta Lif Levha (MDF) Üretiminde Kalite Kontrol" adlı yüksek lisans tezini tamamlayarak, doktora eğitimine başladı. Evli ve 2 çocuk babası olan Tarık GEDİK, halen Karadeniz Teknik Üniversitesi, Orman Fakültesinde görevini sürdürmekte olup iyi derecede İngilizce bilmektedir.