

Asıl ve Alt İşveren Çalışanlarının İş Memnuniyeti Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma: Yalova Belediyesi Örneği

A Comparative Research on the Satisfaction of the Main Contractor and Subcontractor Workers: The Case of Yalova Municipality

Orhan KOÇAK
Yalova Üniversitesi
okocak@yalova.edu.tr

Ersin KAVİ
Yalova Üniversitesi
ersinkavi@gmail.com

Özet

Küreselleşme ile birlikte yayılan neo-liberal politikalar nedeniyle hem kamuda hem de özel sektörde alt işveren uygulamaları artmaktadır. Alt işverenler ise, daha çok sendikasıız işçi çalıştırarak emekten maliyet indirimleri ve rekabet avantajı elde etmektedirler. Ancak, bu durum, çalışanlara kurum içinde ayrımcılık yapılmasına neden olmakta ve çalışanların bazı sosyal ve psikolojik sorunlar yaşamasına yol açmaktadır. Böylece, çalışanların kurumdaki beklentileri farklılaşmakta, motivasyon ve iş tatmini düzeyleri değişmektedir. Genelde alt işverene bağlı çalışanların sendikal haklarının olmaması, onları gelir ve iş güvencesi açısından olumsuzluklara açık hale getirmektedir.

Özellikle, alt işveren uygulamalarının belediyelerde yaygın olarak yer alması, belediye çalışanlarını sendikalı, sendikasıız, asıl işverene bağlı, alt işverene bağlı çalışanlar olarak ayırmış, ekonomik ve sosyal haklar açısından da farklılaştırmıştır. Bu çalışmada, Yalova Belediyesi çalışanlarının bu bağlamda memnuniyet düzeyleri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Asıl İşveren, Alt İşveren, Sendikacılık, Çalışan Memnuniyeti

Abstract

The subcontractor practices on both in public and private sectors have been increasing because of Neo-liberal policies that have been spreading together with globalization. Subcontractors have been obtaining competitive advantages and cost reductions by employing non-unionized workers. With these practices, some discriminations and differences are seen related to workers in the organization, also some social and physiological problems are observed between workers. Thus, the expectations of the workers are differentiated and the level of motivations and job satisfactions of the workers are changed. Because, the workers, who work under subcontractors and have no membership of a trade union, are subjected to some negatives such as the lack of income and job security.

Especially, with the spreading of the subcontractor applications in municipalities, municipality workers are divided into some groups such as those who are members of trade unions and those who are not, and those who work for the main contractor and subcontractor. Also, the rights of workers are differentiated in terms of social and economics. In this context, the workers' satisfaction level of Yalova Municipality in terms of the discriminations and differentiations is going to be studied.

Keywords: Main Contractor, Subcontractor, Trade Unionism, Worker Satisfaction

GİRİŞ

Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de küreselleşme ve neo-liberal politikalar sayesinde hem kamu hem de özel sektörde rekabet artmış, firma ve kurumlar dış kaynak kullanımı yoluyla alt işveren uygulamalarına yönelmişlerdir. Bununla birlikte, artan rekabet beklentisi ve alt işveren uygulamaları örgütlenmeye çok ciddi zarar vermiş ve sendikacılığı zayıflatmıştır. Bir diğer yönüyle, çalışanların ücretlerinde azalma, istihdam şartlarında gerileme ve memnuniyetlerinde yetersizliklere yol açmıştır.

Çalışanların sayısal olarak artmasına karşın, 1960'lı ve 1970'li yılların aksine sendikalı işçi sayısındaki azalma, birçok ülkede önemli bir boyuta ulaşmıştır. Sendikaların yeni üye kazanmakta ve mevcut üyelerini korumakta yaşadığı zorluğu gösteren bu durum, hem mevcut ekonomi politikalarının hem de sendikaların yanlış uygulamalarının yansıması olarak ele alınmaktadır. Bu süreçte işçi sınıfı nicel olarak büyürken, mevcut sendikal hareket buna paralel bir genişleme gösterememiş, hatta daralmıştır.

Fordist üretim yapan büyük işletmelerin sayıca azalması, istihdam ilişkilerinin ve onunla bağlantılı olan sosyal diyalog modelinin öneminin azalmasına neden olmaktadır. Böylece, tam zamanlı istihdamın gerilemesine, geçici işçi çalıştırma, kısmi zamanlı çalıştırma, bağımsız çalışma ve beyan edilmemiş çalışma gibi modeller insan kaynağı istihdamının yeni metotları olmuşlardır. Buna paralel olarak, kurumsal ağların gelişmesi, çalışanlar arasında değişimleri artırmakta ve bazı durumlarda vasıflarını arttırmalarına ve daha iyi paylaşılmış katma değer sağlamalarına yardımcı olmaktadır. (Hetrü and Yonnet, 2001, 258).

Bu değişim, alt işveren ilişkisini gerekli kılmış ve dolayısıyla taşeronlaşmaya yönelişi arttırmıştır. Taşeronlaşmanın temel nedenleri arasında işgücü maliyetlerini düşürmesi sonucunda rekabet avantajı sağlaması yer almaktadır. Buna bağlı olarak taşeronlaşma, sendika ve toplu pazarlık hukuku alanında doğrudan işçilerin hak ve özgürlüklerinin ortadan kaldırılması amacına yönelmiş ve etkili bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılmış olup, günümüzde de kullanılmaya da devam edildiği görülmektedir. Böylece, taşeron ilişkisinin olağanüstü boyutlarda yaygınlaşması emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının ve toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur. Öte yandan bazı işlerin taşeronlara verilmesi, yapay biçimde işyeri ölçeğinin küçültülmesine ve işçi sayısının azaltılmasına neden olabilmektedir (Can, 2010, 1).

Bu çerçevede, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ya da teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde bir iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye, yahut tüzel

kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara alt işveren denilmektedir (Altan, 2008, 33). Devlet, alt işvereni kendi işçilerine karşı kanun ve sözleşmeden doğan yükümlülükler açısından asıl işverenle birlikte sorumlu tutmuştur. (www.iskanunu.com, 2010).

Dolayısıyla, iş yerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki asıl işveren - alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz, 2009, 1). Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinde, asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerde alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Ancak bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyeriyle ve orada çalıştığı süreyle sınırlıdır. Bu cezai değil, hukuki bir sorumluluktur (www.alomaliye.com, 2010).

Alt işveren uygulamasıyla, alt işveren çalışanlarının yeterli hukuki güvenceye sahip olmadığı, bir şekilde emeğin çok ucuz ve düşük şartlarda istihdam edildikleri gözlemlenmektedir. Genelde alt işveren çalışanları, sendikal haklardan yoksun ve çoğunlukla asgari ücret düzeyinde çalıştırılmaktadır. Bunun sonucunda aynı işyerinde aynı veya benzeri işleri yapan işçiler iki farklı hukuki statü içerisine sokulmuş olmaktadır (Güzel, 2010, 28).

Türkiye'de 1980'lerden itibaren alt işveren uygulamaları öncelikle belediyelerde temizlik işlerinde başlamış ve daha sonra ise, özel sektörde yaygınlaşmıştır. Bu doğrultuda, bir işyerindeki işler bölünerek her biri ayrı alt işverene verilmekte ve çalışanlar, sendikasız, sigortasız, hatta asgari ücretin altında çalıştırılmakta ve bu paralelde örgütlenme ve toplu pazarlıktan mahrum edilmektedirler. Bu durum işçi haklarına saygılı, sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli işçi çalıştıran işverenlerin haksız rekabete maruz kalmalarına neden olmaktadır (Şakar, 2010, 30).

Bu çalışmada, özel sektörden daha çok, bir kamu kuruluşu olan belediyelerde, özellikle de Yalova Belediyesi'nde çalışan asıl ve alt işverene ait çalışanların sendikalaşma oranının tespiti ve iş memnuniyetlerinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

Türkiye'de belediyelerde sendikal örgütlenme, ağırlıklı olarak genel işler işkolunda örgütlenmiş olup, bu örgütlenme TÜRK-İŞ'e bağlı BELEDİYE-İŞ, DİSK'e bağlı GENEL-İŞ ve HAK-İŞ'e bağlı HİZMET-İŞ tarafından gerçekleştirilmektedir (Gökbayrak, 2003, 155).

Günümüzde belediyelerdeki sendikal örgütlenmenin özelliklerine bakıldığında, büyükşehir belediyeleri, bunlara bağlı ilçe ve alt kademe belediyelerinde sendikal örgütlenme oranının % 100 olduğu, bu oranın ilçe merkezi belediyelerinde % 61, kasaba belediyelerinde % 38'e gerilediği gözlenmektedir. Belediyelerdeki sendikal örgütlülük açısından dikkati çeken bir diğer özellik ise, sendikalar ve örgütlendikleri belediyelerin bağlı oldukları siyasi parti arasında ideolojik anlamda bir yakınlığının olmasıdır (Güler, 1998, 158).

2009 yılı Aralık ayı verilerine göre, Yalova Belediyesi'nde çalışmakta olan 360 işçiden 211'i kadrolu işçi iken, 149 işçi ise sözleşmeli olarak çalışmaktadır. 360 işçiden 206'sının DİSK Konfederasyonuna üye iken, 154 kişinin ise herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmüştür.

Tablo 1: Yerel Yönetimlerde Memur Sendikaları ve Üye Sayıları

Sendikanın Adı	Bağ.Old.Konf.	Üye Sayısı
BEM-BİR-SEN	MEMUR-SEN	32.022
TÜM BELSEN	KESK	25.406
TÜRK YEREL HİZMET-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	12.943
YEREL-İŞ	BİRLEŞİK KAMU-SEN	646
BAĞIMSIZ YEREL-SEN	BASK	74

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, 2009 (Bazı sendikalar listeye alınmıştır)

Ayrıca, 2009 yılı Aralık ayı verilerine göre Yalova Belediyesi'nde toplam 169 memur istihdam edilmekte olup bunların hepsi ya MEMUR-SEN'e ya da KAMU-SEN'e bağlı sendikalara üyedir. Bununla birlikte, çalışanların alt ya da asıl işverene bağlı olmaları ya da sendikalı ya da sendikasız olmaları açısından iş memnuniyetlerinde bir farklılığın gözlenmesi muhtemeldir. Öyle ki, çalışanın işinden duyduğu mutluluğu ifade eden çalışan memnuniyeti kavramı özellikle son yirmi yılda giderek artan biçimde gerek araştırmacıların gerekse uygulamacıların ilgi duyduğu konulardan biri olmuştur. İnsan kaynakları yönetiminden çalışma psikolojisine, örgütsel davranıştan yönetim organizasyona pek çok farklı bilim dalından araştırmacı, çok disiplinli bir konu olan çalışan memnuniyeti üzerine araştırmalar yapmıştır. Söz konusu çalışmalarda çalışan memnuniyeti değişik boyutları ile ele alınırken, bu boyutların farklı değişkenler üzerindeki etkileri birçok çalışmada incelenmiştir (Zaim, Koçak, 2010, 2987).

Bu çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde konu teorik olarak ele alınmış, üçüncü bölümde ise saha çalışmasına yer verilmiştir. Bu çerçevede, ilk iki bölümde; asıl ve alt işverenin tanımları, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin nasıl kurulması gerektiği ve sendikacılık, ikinci bölümde ise, çalışan memnuniyetinin kişiye ve kuruma sağladığı faydalar ve çalışan memnuniyetini etkileyen ve artıran faktörlerin neler olduğu hakkında literatür taraması yapılmıştır. Son bölümde ise, Yalova Belediyesi çalışanlarının memnuniyetinin asıl ve alt işveren ve sendika üyesi olan ve olmayanlar yönüyle ölçülmesi anket yoluyla sağlanmış olup, veriler SPSS 17.0 anket programında değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı

Çalışmada, asıl işveren ve alt işveren çalışanlarının ücret, sosyal haklar ve istihdam şartlarının durum tespitleri ve karşılaştırmaları yapılmıştır. Ayrıca asıl ve alt işveren çalışanlarının sendikaya üyelikleri sorgulanarak aradaki fark ve alt işveren çalışanlarının sendikacılığa olan bakış açıları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma ile Yalova Belediyesi'nde çalışanların sendikalılık durumları, asıl ve alt işveren çalışanlarının sendikal bakışlarının anlaşılması ve ücret, çalışma şartları, sosyal imkanlar ve özellikle çalışma memnuniyetlerinin ortaya çıkarılması için elde edilen verilerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma, Yalova Belediyesi'ndeki sendikalı ve sendikasız çalışanı kapsamaktadır. Bu bağlamda araştırma hem mavi yakalı, hem de beyaz yakalı işçileri içermektedir.

Araştırma Modeli ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışma kapsamında veri ve bilgilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formlarının çok büyük bir kısmı personelle yapılan yüz yüze görüşmeler vasıtasıyla uygulanmıştır. Anket formlarının bir bölümü ise çalışan personelin doldurması için bırakılmış ve daha sonra toplanmıştır. Gerek alt işverenlerin bu tür bir çalışmadan duydukları rahatsızlık, gerekse sendikasız personele ulaşmada karşılaşılan sorunlar nedeniyle anketlerin bir kısmı, anket formunun çalışanlara elden dağıtılması suretiyle, işyerinde ve işyeri dışında olmak üzere doldurulmuştur.

Anket formu, sendikalı ve sendikasız işçilere yönelik olmak üzere her iki gruba yönlendirilen 42 sorudan oluşmaktadır. Bu soruların ilk bölümünde çalışanlara yöneltilen çalışma memnuniyeti ile ilgili sorulara yer verilirken, son bölümünde ise ankete katılan bireylerin yaş, cinsiyet, kişisel durum, sendikalı ve alt işveren çalışanı olup olmadığına yönelik sorulara yer verilmiştir.

Tablo 2: Anketin Güvenirliliği

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,969	35

İlk bölümdeki 35 soru için güvenilirlik testi yapılmış ve Cronbach's Alpha değeri 0,969 bulunmuştur. Bu durum, değerın 0,70'den büyük olması nedeniyle anketin istatistiksel olarak güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma Örnekleme

Araştırmanın ana kütlesi Yalova Belediyesi'nde çalışmakta olan 529 personeldir. Buna bağlı olarak, toplam 200 anket yapılmış, bunlardan 175'i de geçerli sayılmıştır.

Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar

Araştırma kapsamında hedeflenen sendikalı ve sendikasız personele ulaşmada çeşitli zorluklar yaşanmıştır. Anketin uygulanması sırasında personele; anketin Yalova Belediyesi kurumu tarafından yaptırılmadığı, bir araştırma konusu olduğu söylenilse de, personelin anketi doldurmada tedirginlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu tedirginlik daha çok işçilerde ortaya çıkmış, yapılan görüşmelerde işçilerin mevcut konumundan daha kötü bir pozisyonda çalıştırılacağı ya da işten çıkarılacağı düşüncesi gözlemlenmiş olup, aynı tedirginlik memurlarda daha az yaşanmıştır.

İşçilerin çok farklı mekânlarda çalışıyor olmaları, eğitim seviyelerinin düşük olması, anketi cevaplamak istemeyişleri, kendi görüşlerinin önemsenmeyeceği düşüncesi anketlerin doldurulması aşamasında karşılaşılan diğer zorluklardır.

BULGULAR**Asıl İşveren-Alt İşveren Çalışanı Olunmasına Göre Sonuçlar****Tablo 3: Alt İşveren ve Asıl İşveren Çalışanlarının Sendikalaşma Düzeyi**

	Sendikalı	Sendikasız
Alt İşveren İşçisi	6,4%	93,6%
Asıl İşveren İşçisi	95,8%	4,2%

Asıl işverene bağlı 96 çalışandan 92'sinin (% 95,8) herhangi bir sendikaya üyeliği var iken, sadece 4 personelin sendikaya üye olmadığı görülmüştür. Alt işveren tarafından çalıştırılan personelin % 93,6'sının ise, herhangi bir sendikaya üye olmadığı görülmüştür. Asıl işverene bağlı olan çalışanların kadrolu işçi ve memurlardan oluşması, sendikalaşma düzeyinin yüksek olmasına neden olmuştur. Aksine, alt işveren personelinin sendikalaşma düzeyinde ise, hemen hemen tersine bir durum söz konusudur.

Alt işveren çalışanlarının sendikalaşma oranının düşük olmasının nedenlerinin başında, mevsimlik veya geçici işçi olmalarının büyük etkisi vardır. Alt işveren personelinin sürekli geçici işlerde çalıştırılması veya sözleşmenin kısa süreli olması sebebi ile sendikalaşmaya imkân vermeden işten çıkarılmaları söz konusudur.

Tablo 4: Çalışanların İmkânlar Açısından Duydukları Memnuniyet

		Sosyal Olanaklarla İlgili Memnuniyet (%)					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Alt-işveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	16,7	16,7	15,4	28,2	23,1	100,0
	Sosyal Olanaklar İçindeki Oran	59,1	26,5	40,0	51,2	60,0	44,8
	Toplam İçindeki Oran	7,5	7,5	6,9	12,6	10,3	44,8
Asıl-işveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	9,4	37,5	18,8	21,9	12,5	100,0
	Sosyal Olanaklar İçindeki Oran	40,9	73,5	60,0	48,8	40,0	55,2
	Toplam İçindeki Oran	5,2	20,7	10,3	12,1	6,9	55,2
Toplam	İşveren Türü İçindeki Oran	12,6	28,2	17,2	24,7	17,2	100,0
	Sosyal Olanaklar İçindeki Oran	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Toplam İçindeki Oran	12,6	28,2	17,2	24,7	17,2	100,0

Asıl işverene bağlı çalışanların % 47'si, alt işverene bağlı olanların sadece % 33'e yakın bir kısmı tesis olanaklarından memnuniyet duymaktadır. Bu farkın ortaya çıkmasında büyük olasılıkla, asıl işverene bağlı çalışanların kurumlarını sahiplenmeleri etkili bir faktör olmuştur.

Tablo 5: Çalışanların Farklı İşveren İle Çalışmaktan Duydukları Memnuniyet

		Farklı İşveren Personeliyle Çalışma Memnuniyeti (%)					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Alt-işveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	16,5	19,0	32,9	25,3	6,3	100,0
	Farklı Personel İle Çalışma Memnuniyeti İçindeki Oran	50,0	32,6	56,5	47,6	33,3	45,1
	Toplam İçindeki Oran	7,4	8,6	14,9	11,4	2,9	45,1
Asıl-işveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	13,5	32,3	20,8	22,9	10,4	100,0
	Farklı Personel İle Çalışma Memnuniyeti İçindeki Oran	50,0	67,4	43,5	52,4	66,7	54,9
	Toplam İçindeki Oran	7,4	17,7	11,4	12,6	5,7	54,9
Toplam	İşveren Türü İçindeki Oran	14,9	26,3	26,3	24,0	8,6	100,0
	Farklı Personel İle Çalışma Memnuniyeti İçindeki Oran	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Toplam İçindeki Oran	14,9	26,3	26,3	24,0	8,6	100,0

Aynı kurum içinde asıl işverene bağlı çalışanların %45'i ile alt işverene bağlı çalışanların %35'i birlikte çalışmaktan memnun olduklarını (% 40,8'i), 46 asıl ve alt işveren çalışanları durum hakkında kararsız olduklarını (% 26,4'ü) ifade ederken, 33 asıl işveren çalışanı ile 24 alt işveren çalışanı birlikte çalışmaktan memnun olmadıklarını (% 32,7'si) dile getirmişlerdir.

Tablo 6: Çalışanların Farklı İşveren Çalışanları Arasındaki Diyalog

		Diğer İşveren Personeli İle Olan Diyalogun Ölçüsü (%)					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Alt-işveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	17,7	30,4	38,0	11,4	2,5	100,0
	Diyalog İçindeki Oran	46,7	42,9	54,5	39,1	20,0	45,4
	Toplam İçindeki Oran	8,0	13,8	17,2	5,2	1,1	45,4
Asıl-işveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	16,8	33,7	26,3	14,7	8,4	100,0
	Diyalog İçindeki Oran	53,3	57,1	45,5	60,9	80,0	54,6
	Toplam İçindeki Oran	9,2	18,4	14,4	8,0	4,6	54,6
Toplam	İşveren Türü İçindeki Oran	17,2	32,2	31,6	13,2	5,7	100,0
	Diyalog İçindeki Oran	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Toplam İçindeki Oran	17,2	32,2	31,6	13,2	5,7	100,0

Ankete katılan 175 katılımcıdan, 38'i alt işveren çalışanı ve 48'i asıl işveren çalışanı olmak üzere toplam 86 kişi, (% 49,4'ü) aynı kurum içinde farklı işveren çalışanları arasında diyalogun iyi olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 7: Çalışanların Kurum İçi Belge ve Bilgi Aktarımından Duydukları Memnuniyet

		Belge ve Bilgilerin Hızlı ve Doğru Bir Şekilde Sağlanma Durumu (%)					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Alt-İşveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	8,9	29,1	35,4	25,3	1,3	100,0
	Belge ve Bilgi Sağlanması İçindeki Oran	50,0	40,4	47,5	57,1	10,0	45,1
	Toplam İçindeki Oran	4,0	13,1	16,0	11,4	0,6	45,1
Asıl-İşveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	7,3	35,4	32,3	15,6	9,4	100,0
	Belge ve Bilgi Sağlanması İçindeki Oran	50,0	59,6	52,5	42,9	90,0	54,9
	Toplam İçindeki Oran	4,0	19,4	17,7	8,6	5,1	54,9
Toplam	İşveren Türü İçindeki Oran	8,0	32,6	33,7	20,0	5,7	100,0
	Belge ve Bilgi Sağlanması İçindeki Oran	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Toplam İçindeki Oran	8,0	32,6	33,7	20,0	5,7	100,0

Ankete katılan personele, işleri için gerekli olan belge ve bilgilerin, diğer birimler veya çalışanlar tarafından ne ölçüde hızlı ve doğru bir biçimde sağlanıp sağlanmadığı sorulduğunda, ankete katılan 175 kişiden 70'i (% 40,2) belge ve bilgilerin birimler veya çalışanlar arasında aktarımın hızlı ve doğru bir şekilde sağlandığını belirtmişlerdir. 59'u (% 33,9) ise herhangi bir yorumda bulunmamak için konu hakkında kararsız olduklarını, 45 (% 25,8) kişi ise belge ve bilgilerin birimler veya çalışanlar arasında aktarımın hızlı ve doğru bir şekilde sağlanmadığını ifade etmişlerdir. Kurumda birimler veya çalışanlar arasında bilgi ve belge aktarımın hızlı ve doğru bir biçimde gerçekleştiği düşüncesinin hakim olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Çalışanların Ne Kadar Teknik Bilgi ve Uzmanlığa Sahip Olduğu

		Çalışanların Gerekli Teknik Bilgi ve Uzmanlığa Sahipliği					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Alt-İşveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	11,4%	16,5%	43,0%	29,1%	,0%	100,0%
	Teknik Bilgi ve Uzmanlık İçindeki Oran	56,3%	27,1%	51,5%	65,7%	,0%	45,1%
	Toplam İçindeki Oran	5,1%	7,4%	19,4%	13,1%	,0%	45,1%
Asıl-İşveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	7,3%	36,5%	33,3%	12,5%	10,4%	100,0%
	Teknik Bilgi ve Uzmanlık İçindeki Oran	43,8%	72,9%	48,5%	34,3%	100,0%	54,9%
	Toplam İçindeki Oran	4,0%	20,0%	18,3%	6,9%	5,7%	54,9%
Toplam	İşveren Türü İçindeki Oran	9,1%	27,4%	37,7%	20,0%	5,7%	100,0%
	Teknik Bilgi ve Uzmanlık İçindeki Oran	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam İçindeki Oran	9,1%	27,4%	37,7%	20,0%	5,7%	100,0%

Ankete katılan personele, görevlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için kendilerinin ne ölçüde teknik bilgi ve uzmanlığa sahip oldukları sorulduğunda, ankete katılanların % 36,8'ü görevlerini yürütmede teknik bilgi ve uzmanlığa yeterince sahip olduklarını ifade ederlerken, % 37,4'ü ise herhangi bir yorumda bulunmamak için konu hakkında kararsız olduklarını, % 25,8'i ise görevlerini yürütmede teknik bilgi ve uzmanlığa yeterince sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 9: Çalışanların Çalıştıkları Kurum İçindeki Terfilere Bakışları

		Atama ve Terfilerdeki Liyakat					Toplam
		Çok İyi	İyi	Karar-sızım	Kötü	Çok Kötü	
Alt-İşveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	10,1%	12,7%	30,4%	32,9%	13,9%	100,0%
	Liyakat İçindeki Oran	61,5%	45,5%	46,2%	53,1%	28,2%	45,1%
	Toplam İçindeki Oran	4,6%	5,7%	13,7%	14,9%	6,3%	45,1%
Asıl-İşveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	5,2%	12,5%	29,2%	24,0%	29,2%	100,0%
	Liyakat İçindeki Oran	38,5%	54,5%	53,8%	46,9%	71,8%	54,9%
	Toplam İçindeki Oran	2,9%	6,9%	16,0%	13,1%	16,0%	54,9%
Toplam	İşveren Türü İçindeki Oran	7,4%	12,6%	29,7%	28,0%	22,3%	100,0%
	Liyakat İçindeki Oran	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam İçindeki Oran	7,4%	12,6%	29,7%	28,0%	22,3%	100,0%

Yapılan araştırmada hem asıl işveren personeli hem de alt işveren personeli, kurumda atama ve terfilerde yöneticilerin veya atamaya yetkili amirlerin liyakati dikkate alıp almadığı hususunu değerlendirmiş, bunların % 50,6'sı (88 kişi) kötü ve çok kötü olduğunu, % 29,3'ü (51 kişi) ise kararsız olduğunu ifade ederken, % 20,1'i (35 kişi) ise durumun iyi ve çok iyi olduğunu ifade etmiştir. Aynı durum sendikalı ve sendikasız personel tarafından da ifade edilmekte olup, oranlar aynıdır. Hem sendikalı hem sendikasız, hem de alt işveren personeli açısından bakıldığında atamalar ve terfilerde yöneticilerin liyakate dikkat etmediği görülmektedir. Bu da yöneticilerin atama ve terfilerde yanlış davrandığını ortaya çıkartmaktadır.

Tablo 10: Çalışanların Görev, Yetki ve Sorumluluklarda Kendilerine Tanınan İnisiyatif Açısından Memnuniyet

		Tanınan Yetki, Sorumluluk ve İnisiyatif					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Alt-İşveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	11,4%	20,3%	32,9%	27,8%	7,6%	100,0%
	Yetki, Sorumluluk ve İnisiyatif İçindeki Oran	52,9%	33,3%	51,0%	61,1%	26,1%	45,1%
	Toplam İçindeki Oran	5,1%	9,1%	14,9%	12,6%	3,4%	45,1%
Asıl-İşveren İşçisi	İşveren Türü İçindeki Oran	8,3%	33,3%	26,0%	14,6%	17,7%	100,0%
	Yetki, Sorumluluk ve İnisiyatif İçindeki Oran	47,1%	66,7%	49,0%	38,9%	73,9%	54,9%
	Toplam İçindeki Oran	4,6%	18,3%	14,3%	8,0%	9,7%	54,9%
Toplam	İşveren Türü İçindeki Oran	9,7%	27,4%	29,1%	20,6%	13,1%	100,0%
	Yetki, Sorumluluk ve İnisiyatif İçindeki Oran	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam İçindeki Oran	9,7%	27,4%	29,1%	20,6%	13,1%	100,0%

Ankete katılan personele, yaptıkları işlerde kendilerine gerekli yetki, sorumluluk ve inisiyatifin ne ölçüde tanınıp tanınmadığı sorulduğunda, 175 katılımcıdan 25 alt işveren çalışanı ve 40 asıl işveren çalışanı olmak üzere toplam 65 çalışan işle ilgili yetki, sorumluluk ve inisiyatifin kendilerine yeterince tanındığını ifade ederken, 26 alt işveren çalışanı ve 24 asıl işveren çalışanı olmak üzere toplam 50 çalışan konu hakkında kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. 27 alt işveren çalışanı ile 32 asıl işveren çalışanı olmak üzere toplam 59 çalışan ise kendilerine yetki, sorumluluk ve inisiyatifin yeterince tanınmadığını ifade etmişlerdir. Görüldüğü gibi ankete katılan personelin yarısından fazlasının konu hakkında ya kararsız oldukları ya da yetki, sorumluluk ve inisiyatifin kendilerine yeterince tanındığı görüşüne sahip oldukları görülmektedir.

Sendikali-Sendikasız Ayrımına Göre Sonuçlar**Tablo 11: Çalışanların Cinsiyetine Göre Sendikalaşma Düzeyi**

		Sendikali	Sendikasız
Erkek	Erkekler içersindeki oran	61,9%	38,1%
	Toplam Evet / Hayır cevabı içindeki oran	61,9%	48,1%
	Tüm katılımcılar içindeki oran	34,5%	21,3%
Kadın	Kadınlar içersindeki oran	48,1%	51,9%
	Toplam Evet / Hayır cevabı içindeki oran	38,1%	51,9%
	Tüm katılımcılar içindeki oran	21,3%	23,0%

Araştırmada erkek katılımcıların % 61,9'unun, kadın katılımcıların ise % 48,1'inin bir sendikaya üye oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, tüm katılımcılar içersinde % 55,4'lük sendikalaşma payının % 34,5'ini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Bu da erkek çalışanların sendikalaşmaya kadın çalışanlardan daha fazla önem verdiğini ortaya koymaktadır. Kadın çalışan ve sendikali kadın çalışan sayısının az olmasını, araştırmamız kapsamındaki belediyede çalışan kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısına göre daha az olması ve var olan kadın çalışanların da alt işveren çalışanı olarak çalıştırılması ile açıklamak mümkündür. Bu durum, alt işveren personelinin daha çok geçici işlerde çalıştırılmak üzere istihdam edilmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 12: Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Sendikalaşma Düzeyi

		Eğitim Durumu						Toplam
		İlk öğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	
Sendikali	Sendikalılar İçindeki Oranı	10,3%	23,7%	35,1%	28,9%	1,0%	1,0%	100,0%
	Eğitim İçindeki Oranı	27,0%	37,7%	82,9%	84,8%	50,0%	100,0%	55,4%
	Toplam	5,7%	13,1%	19,4%	16,0%	0,6%	0,6%	55,4%
Sendikasız	Sendikasızlar İçindeki Oranı	34,6%	48,7%	9,0%	6,4%	1,3%	0,0%	100,0%
	Eğitim İçindeki Oranı	73,0%	62,3%	17,1%	15,2%	50,0%	0,0%	44,6%
	Toplam	15,4%	21,7%	4,0%	2,9%	0,6%	0,0%	44,6%
Toplam	Sendikalılık İçindeki Oran	21,1%	34,9%	23,4%	18,9%	1,1%	0,6%	100,0%
	Eğitim İçindeki Oranı	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Toplam	21,1%	34,9%	23,4%	18,9%	1,1%	0,6%	100,0%

Yapılan araştırmaya göre, sendikali personelin eğitim seviyesi ile sendikalaşma düzeyi arasında kesin bir şey söylemek mümkün olmamakla birlikte, eğitim seviyesi üniversite mezunu olan çalışanların sendikaya daha çok üye oldukları görülmektedir. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların sendikaya üye olmadıkları görülmektedir. Bunun başlıca nedeni, kişilerin sendikalar hakkında yeterli bilgi sahibi olmayışı ve bir kısmının da alt işveren tarafından geçici personel olarak çalıştırılmasıdır. Anketeye katılan 41 ön lisans mezunundan % 82,9'u bir sendikaya üye iken, % 17,1'inin herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmüştür. Lisans mezunlarının % 84,8'i bir sendikaya üye iken, % 15,2'sinin herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmüştür.

Tablo 13: Çalışanların Yaş Durumuna Göre Sendikalaşma Düzeyi

		Yaş				Toplam
		18-30	31-40	41-50	51ve üstü	
Sendikalı	Sendikalılık İçindeki Oranı	40,2%	34,0%	22,7%	3,1%	100,0%
	Yaş İçindeki Oranı	79,6%	44,6%	47,8%	60,0%	55,7%
	Toplam İçindeki Oran	22,4%	19,0%	12,6%	1,7%	55,7%
Sendikasız	Sendikalılık İçindeki Oranı	13,0%	53,2%	31,2%	2,6%	100,0%
	Yaş İçindeki Oranı	20,4%	55,4%	52,2%	40,0%	44,3%
	Toplam İçindeki Oran	5,7%	23,6%	13,8%	1,1%	44,3%
Toplam	Sendikalılık İçindeki Oranı	28,2%	42,5%	26,4%	2,9%	100,0%
	Yaş İçindeki Oranı	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam İçindeki Oran	28,2%	42,5%	26,4%	2,9%	100,0%

Ankete katılan 18 ile 30 yaş arası personelden % 79,6'sı bir sendikaya üye iken, % 20,4'inin herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmüştür. Ankete katılan 31 ile 40 yaş arası personelden % 44,6'sı bir sendikaya üye iken, % 53,2'sinin herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmüştür. Ankete katılan 41 ile 50 yaş arası personelden % 47,8'si bir sendikaya üye iken, % 52,2'sinin herhangi bir sendikaya üye olmadıkları görülmüştür. Ayrıca, 18 ile 30 yaş arasındaki personelin sendikaya daha çok üye oldukları görülmektedir. Sendikalaşmanın yaş düzeyine göre değişip değişmediği konusunda kesin bir şey söylemek mümkün olmamakla, gençlerin bu işyerinde yüksek sendikalaşma oranına sahip olmaları dikkat çekmektedir.

Tablo 14: Çalışanların Ücret Açısından Duydukları Memnuniyet

		Ücret Memnuniyeti					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Sendikalı	Sendikalılık İçindeki Oranı	13,5%	40,6%	15,6%	13,5%	16,7%	100,0%
	Ücret Memnuniyeti İçindeki Oranı	56,5%	75,0%	40,5%	40,6%	53,3%	55,2%
	Toplam	7,5%	22,4%	8,6%	7,5%	9,2%	55,2%
Sendikasız	Sendikalılık İçindeki Oranı	12,8%	16,7%	28,2%	24,4%	17,9%	100,0%
	Ücret Memnuniyeti İçindeki Oranı	43,5%	25,0%	59,5%	59,4%	46,7%	44,8%
	Toplam	5,7%	7,5%	12,6%	10,9%	8,0%	44,8%
Toplam	Sendikalılık İçindeki Oranı	13,2%	29,9%	21,3%	18,4%	17,2%	100,0%
	Ücret Memnuniyeti İçindeki Oranı	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam	13,2%	29,9%	21,3%	18,4%	17,2%	100,0%

Sendikalı olarak çalışan işgörenlerden % 54,1'i ücretten memnun iken, % 15,6'sı ise konu hakkında kararsız olduklarını ifade etmiştir. Sendikası olmayan işgörenlerden % 42,9'u ücretten memnun olmadıklarını ifade ederken, % 29,9'u ise ücretten memnun olduklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte, çalışanların % 20,8'i ücret memnuniyeti hakkında kararsız olduklarını dile getirmişlerdir. Neticede, doğal olarak sendikalı çalışanın ücretinin sendikası olmayan çalışana göre daha tatmin edici olduğu gözlemlenmiştir.

Sendikalı olmak ile olmamak arasında ücret memnuniyeti açısından anlamlı bir fark var mı diye sorgulandığında, Mann Whitney U test sonucu dikkate alınmış ve Sig.(2-tailed) değerinin 0,034 olduğu görülmüştür. Bu sonucun, 0,05'ten küçük olması, iki grup arasında anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir. Öyle ki, sendikalı olan ve olmayanlar arasında yapılan araştırmalarda sendikalılar lehine ortaya çıkan ücret farkının bu çalışmada da anlamlı bir şekilde ortaya çıktığı görülmektedir.

Tablo 15: Çalışanların Sosyal Olanaklardan Duydukları Memnuniyet

		Sosyal Olanaklardan Memnuniyet					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Sendikalı	Sendikalılık İçindeki Oran	9,3%	38,1%	19,6%	19,6%	13,4%	100,0%
	Sosyal Olanak Memnuniyeti İçindeki Oran	40,9%	75,5%	63,3%	44,2%	43,3%	55,7%
	Toplam	5,2%	21,3%	10,9%	10,9%	7,5%	55,7%
Sendikası Olmayan	Sendikalılık İçindeki Oran	16,9%	15,6%	14,3%	31,2%	22,1%	100,0%
	Sosyal Olanak Memnuniyeti İçindeki Oran	59,1%	24,5%	36,7%	55,8%	56,7%	44,3%
	Toplam	7,5%	6,9%	6,3%	13,8%	9,8%	44,3%
Toplam	Sendikalılık İçindeki Oranı	12,6%	28,2%	17,2%	24,7%	17,2%	100,0%
	Sosyal Olanak Memnuniyeti İçindeki Oran	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam	12,6%	28,2%	17,2%	24,7%	17,2%	100,0%

Yalova Belediyesi tarafından sunulan yemek, personel servisi, sağlık ve diğer sosyal hizmetler açısından, sendikalı ve sendikası olmayan personelin % 41'i sunulan hizmetleri beğendiğini, % 41,6'sı sunulan hizmetleri beğenmediğini, % 17,2'si ise, konu hakkında kararsız olduğunu ifade etmiştir. Sunulan hizmetlerin beğenilmemesinin en büyük nedeni, kurumda personel servisinin az ya da hiç olmaması ve sosyal hizmetlerin de yeterince gelişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 16: Çalışanların Kuruma Duydukları Güven

		Çalışılan Kurumun Güvenirliliği					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Sendikalı	Sendikalılık İçindeki Oran	13,4%	35,1%	25,8%	19,6%	6,2%	100,0%
	Kuruma Duyulan Güven İçindeki Oran	50,0%	47,9%	56,8%	82,6%	54,5%	55,4%
	Toplam	7,4%	19,4%	14,3%	10,9%	3,4%	55,4%
Sendikasızsız	Sendikalılık İçindeki Oran	16,7%	47,4%	24,4%	5,1%	6,4%	100,0%
	Kuruma Duyulan Güven İçindeki Oran	50,0%	52,1%	43,2%	17,4%	45,5%	44,6%
	Toplam	7,4%	21,1%	10,9%	2,3%	2,9%	44,6%
Toplam	Sendikalılık İçindeki Oran	14,9%	40,6%	25,1%	13,1%	6,3%	100,0%
	Kuruma Duyulan Güven İçindeki Oran	100%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam	14,9	40,6%	25,1%	13,1%	6,3%	100,0%

Ankete katılan çalışanlara, Yalova Belediyesinin ne ölçüde güven verici bir kurum olduğu sorulduğunda, hem sendikalı hem de sendikasızsız çalışanların % 55,7'si Yalova Belediyesinin güven verici bir kurum olduğunu ifade ederken, % 24,7'si ise kararsız olduğu ve % 19,5'i de Yalova Belediyesinin güven verici bir kurum olmadığını belirtmiştir. Güven verici olmadığını belirtenlerin büyük kısmı asıl işveren çalışanı ve sendikalı oldukları için iş güvencesine sahiptirler. Bu nedenle daha cesur yanıtlar vermekten kaçınmamaktadırlar. Yalova Belediyesi'nin güven verici bir kurum olduğunu düşünenler ise bu durumu Yalova Belediyesi'nin bir kamu kurumu olmasına bağlamaktadırlar.

Tablo 17: Çalışanların Kurumda Çalışmaktan Duydukları Memnuniyet

		Kurumundan Duyulan Memnuniyet					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Sendikalı	Sendikalılık İçindeki Oran	27,1%	31,3%	30,2%	6,3%	5,2%	100,0%
	Kurumdan Duyulan Memnuniyet İçindeki Oran	61,9%	47,6%	56,9%	54,5%	71,4%	55,2%
	Toplam	14,9%	17,2%	16,7%	3,4%	2,9%	55,2%
Sendikasızsız	Sendikalılık İçindeki Oran	20,5%	42,3%	28,2%	6,4%	2,6%	100,0%
	Kurumdan Duyulan Memnuniyet İçindeki Oran	38,1%	52,4%	43,1%	45,5%	28,6%	44,8%
	Toplam	9,2%	19,0%	12,6%	2,9%	1,1%	44,8%
Toplam	Sendikalılık İçindeki Oran	24,1%	36,2%	29,3%	6,3%	4,0%	100,0%
	Kurumdan Duyulan Memnuniyet İçindeki Oran	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam	24,1%	36,2%	29,3%	6,3%	4,0%	100,0%

Personelin kurumda çalışmaktan duyduğu memnuniyete bakıldığında, 56 sendikalı çalışan ve 49 sendikasız çalışan olmak üzere toplam 105 çalışan kurumda çalışmaktan memnun olduklarını, 50 sendikalı ve sendikasız çalışan ise, konu hakkında kararsız olduklarını ifade ederken, 18 sendikalı ve sendikasız çalışan kurumda çalışmaktan memnun olmadıklarını belirtmiştir. Ankete katılan çalışanların % 60,7'sinin Yalova Belediyesi'nde çalışmaktan memnun oldukları, % 28,9'nun kararsız olduğu görülmüştür. Yukarıda yapılan diğer analizlerle karşılaştırıldığında şu ilginç sonuç ortaya çıkmaktadır; kurumda çalışanlar sosyal, ekonomik ve çeşitli diğer etkenlerden memnun olmasa, kurumda çalışmaktan memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 18: Çalışanların Çalışma Ortamından Duydukları Memnuniyet

		Çalışma Ortamının Uygunluğu					Toplam
		Çok İyi	İyi	Kararsızım	Kötü	Çok Kötü	
Sendikalı	Sendikalılık İçindeki Oran	11,5%	38,5%	24,0%	6,3%	19,8%	100,0%
	Çalışma Ortamının Uygunluğu İçindeki Oran	52,4%	52,9%	46,0%	46,2%	95,0%	55,2%
	Toplam İçindeki Oran	6,3%	21,3%	13,2%	3,4%	10,9%	55,2%
Sendikasız	Sendikalılık İçindeki Oran	12,8%	42,3%	34,6%	9,0%	1,3%	100,0%
	Çalışma Ortamının Uygunluğu İçindeki Oran	47,6%	47,1%	54,0%	53,8%	5,0%	44,8%
	Toplam İçindeki Oran	5,7%	19,0%	15,5%	4,0%	0,6%	44,8%
Toplam	Sendikalılık İçindeki Oran	12,1%	40,2%	28,7%	7,5%	11,5%	100,0%
	Çalışma Ortamının Uygunluğu İçindeki Oran	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplam İçindeki Oran	12,1%	40,2%	28,7%	7,5%	11,5%	100,0%

Sendikalı ve sendikasız çalışana, çalıştığınız mekân görevinizi etkili ve verimli bir şekilde yürütmenize ne ölçüde uygundur sorusu yöneltildiğinde, çalışanların büyük bir çoğunluğu (91 kişi) çalışılan mekânın görevlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesi için uygun olduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan, 50 kişi kararsızken, sadece 33 kişi çalıştığı mekânın görevlerini etkili bir biçimde yürütülmesi için uygun olmadığını ifade etmektedir. Hem sendikalı hem de sendikasız çalışan açısından bakıldığında yanıtlar (çok iyi, iyi, kararsızım) birbirine çok yakın çıkmıştır.

SONUÇ

Araştırmanın gerçekleştirildiği Yalova Belediyesi'nde, asıl işveren ve alt işveren olmak üzere iki farklı işveren türü olduğu görülmüştür. Asıl işverene bağlı olarak çalışanların, memur, sözleşmeli personel ile kadrolu işçilerden oluştuğu, alt işverene bağlı olarak çalışan personelin ise geçici işçilerden oluştuğu görülmektedir. Asıl işveren çalışanlarının alt işveren çalışanlarına göre sendikalaşmaya daha fazla önem verdikleri görülmektedir.

Çalışma hayatında yer almak isteyen her insan, eğitimi ve alışkanlıkları doğrultusunda çalışacağı ortamın fiziksel şartları için beklentiler oluşturur ve yaptığı işin bu özellikleri karşılmasını ister. Çalışandan ise beklenen bir başarı düzeyi vardır ve yetenek ve özellikleri uyarınca bu başarıya ulaşması beklenir. Bireyin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya “çalışan memnuniyeti” çıkacaktır. Son zamanlarda hem özel kurumlar hem de kamu kurumlarının iş memnuniyetine daha fazla önem verdikleri görülmektedir. İş memnuniyeti ne oranda sağlanırsa, müşteri memnuniyeti de buna bağlı olarak sağlanmış olur. İşgücü piyasasında sergilenen verimlilik, işten ayrılma ve devamsızlık ile iş memnuniyeti arasında yakın bir ilişki vardır. Ayrıca, çalışanların memnuniyetinin bireysel veya örgütsel faktörlerden de etkilendiği görülmektedir.

Bu çalışma ile, Yalova Belediye’sinde çalışanlar alt işveren-asıl işveren çalışanı ve sendikali-sendikasız çalışanlar şeklinde iki farklı ayrıma tabi tutulmuş ve bu paralelde sonuçlar elde edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışanların işyerinden duydukları memnuniyet; ücret miktarının sağladığı memnuniyet; başarı duygusunun sağladığı memnuniyet ve üstlerden dolayı duyulan memnuniyet değerlendirilerek çalışan memnuniyetinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Çalışma sonuçları göstermiştir ki, çalışanlar alt işveren-asıl işveren ayrımına tabi tutulduklarında beklenen sonuçlara ulaşılmıştır. Öyle ki, varsayımda bulunmak gerekirse, alt işveren çalışanlarının asıl işveren çalışanlarına göre çalışma ile ilgili memnuniyetlerinin az olması beklenir. Sadece terfi olanaklarına yönelik memnuniyet düzeyi hariç, çalışma bu varsayımımızı destekler niteliktedir. Bu konuda da belki, alt işveren çalışanları zaten terfi olanaklarından yeterince yararlanamadıklarını düşündüğünden, memnuniyet düzeylerini tam olarak ifade edememiş olabilirler.

Çalışanların memnuniyetleri, sendikali-sendikasız ayrımına göre değerlendirildiğinde ise, sendikalılar olağan bir biçimde ücret ve sosyal olanaklardan daha memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak, beklenilenin aksine, örgütsel güven, genel çalışma memnuniyeti ve çalışma ortamı memnuniyeti açısından sendikasız çalışanlar daha memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Ayrıca, çalışmada, asıl işveren ve sendikali çalışanların, alt işveren çalışanı ve sendikasız olarak çalışanlara göre ücret memnuniyetinin daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışmada Yalova Belediye’si çalışanlarının ne kadarının asıl ve ne kadarının alt işveren işçileri oldukları sorgulanmıştır. Bu anlamda Belediye’nin taşeronlaşmaya ağırlık verdiği tespit edilmiş olup, taşeron çalışanlarının hem ücret hem de çalışma koşulları ve iş güvencesi yönüyle işlerinden memnun olmadıkları görülmüştür. Bununla birlikte, alt işveren uygulaması çalışanları sendikasızlaştırmada önemli bir araç olmuştur. Alt işveren çalışanlarının sadece % 6,4’ü sendikali iken, asıl işveren çalışanlarının % 95,8 sendikali olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, yapılan araştırma ile, çalışma memnuniyetinin kriterleri dikkate alındığında, alt-asıl işverene bağlı çalışan ya da sendikali-sendikasız çalışan ayrımına göre çok büyük farklılıklar olmadığı görülmüştür.

KAYNAKÇA

- ALTAN, Ömer Zühtü ve diğerleri, (2008). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, AÖF Yayınları, Eskişehir, Ağustos.
- BİNGÖL, Dursun, (1996) Personel Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.
- GÜLER, Birgül Ayman,(1998) “Yerel Yönetimler: Liberal Açıklamalarla Eleştirel Bir Yaklaşım”, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- GÖKBAYRAK, Şenay, (2003). “Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri”, Mülkiyeler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara, Temmuz.
- Güzel, Ali, (2010) “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 27, 2010/4.
- Hetru, (2001) Emmanuel and Jean-Pierre Yonnet, Subcontracting, Contracting-out And New Forms of Employment, Transfer: European Review of Labour and Research, Sage Publications, 2001 7: 258.
- KARATAY, Mahmut, (2010) “Araştırmada Örneklem”, 80.251.40.59 / education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc, Erişim Tarihi:30.01.2010.
- ŞAFAK, Can, (2010) “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”,http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/taseron_alt_isveren.pdf, Erişim Tarihi:30.01.2010.
- ŞAKAR, Müjdat, (2010) “Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı 27, 2010/4
- ŞENSES, Şenol, (1999) “Kurum İçi Halkla İlişkiler ve İş Tatmini“, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Tez.
- YILMAZ, Ejder, (2009) “Alt işverenlik ilişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası”, Çimento İşveren, Ocak.
- ZAİM, Sabahaddin, (1997) “Çalışma Ekonomisi”, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- ZAİM Halil, KOÇAK, Orhan, (2010) “Bilgi Çalışanın Memnuniyeti”, Journal of Yaşar University, 2010 18 (5) 2985-2994.
- http://www.havais.org.tr/_dosyalar/icerik/2821_sayili_sendikalar_kanunu.pdf, Erişim Tarihi:30.01.2010.
- www.calisma.gov.tr, 4857 Sayılı “İş Kanunu”, <http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/kanunlar/4857.doc>, Erişim Tarihi:30.01.2010
- http://www.alomaliye.com/2008/alt_isverenlik_yonetmeli.htm, Erişim Tarihi:30.01. 2010.
- <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/IOLTP/2294/unite01.pdf>, Erişim Tarihi: 30.01. 2010
- <http://www.etikadanismanlik.com/fky12.htm>, Erişim Tarihi:30.01.2010.
- <http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/4857-sayili-is-kanunu-turkce/4857-sayili-is-kanunu-maddeli-metin.html>
- <http://www.risus-tr.com/index.php?Y29udGVudF9pZD0xNQ>, Erişim Tarihi:30.01. 2010.
- <http://tr.wikipedia.org/wiki/Sendika#>, Erişim Tarihi:30.01.2010.

A Comparative Research on the Satisfaction of the Main Contractor and Subcontractor Workers: The Case of Yalova Municipality

Orhan KOÇAK
Yalova Üniversitesi
okocak@yalova.edu.tr

Ersin KAVI
Yalova Üniversitesi
ersinkavi@gmail.com

Introduction

Just like in the whole world, by means of globalization and neo-liberal policies, the competition in both public sector and private sector increased and companies have been choosing subcontractors by outsourcing their businesses that require more skills and specialties and costs in Turkey. In this context, among the principal reasons of subcontracting are to decrease labor force costs, to get cheap workers and to be able to compete with rivals in a more competitive way than before in the sector. Depending on these conditions, subcontracting has led to the aim of direct abolition of the freedoms and rights in the field of trade union, labor law and collective bargaining law and in the process of labor negotiations. Thus, subcontracting has been used as an effective means of non-unionization and still it is seen that it is being used at the present time too.

In addition to this, it should be seen some differences on the satisfaction level of workers who either work under main contractor or subcontractor and being a member of a trade union or not a member of a trade union. So, the concept of worker satisfaction which shows the happiness that workers feel from the job has been one of the subjects that both businesses and researchers has been interested in especially in the last 20 years ever increasingly.

With this work, it is aimed to evaluate the data is collected in order to find out the satisfaction of the workers, their state of unionization, understanding the perspectives and approaches of the workers of main contractors and subcontractors about the trade unions, the level of wages, work conditions and the usage of social facilities in terms of contract status in Yalova Municipality. A reliability test for the research has been done and the Cronbach' Alpha value has been determined as 0,969. This shows that the survey has been reliable as the value is higher than 0,70. The main mass is the 529 employees who work for Yalova Municipality. Depending on this, 200 surveys have been done and 175 of them have been used since some of the workers didn't want to answer to the questions.

Conclusions

Among the 96 employees who work for a main contractor, 92 employees (95,8 %) are members of a trade union and only 4 employees aren't members of any trade union. It is found out that 93,6 % of the employees who work for subcontractors are not a member of any trade union. It is seen that the employees belonging to the main contractor give much more importance to the unionization than subcontractor workers. In that sense, big majority of unionized employees belong to main contractors and

contrary to the main contractor workers, big majority of the non unionized employees belong to the subcontractors.

It is seen that 43 employees who belong to main contractor and 28 employees who belong to subcontractors are happy to work together in the same Municipality. According to the research there is no much to say about the relationship between the level of education and the unionization. However it is seen that among the workers who are graduated from university, there are more unionized employees. It is found out that the workers who have low level of education are not members of trade unions. In this mean, one of the main reasons is that they don't have enough conscious and information about trade unions and also another reason is that some of them work temporarily under the subcontractors. In addition to that, low level educated workers are afraid of losing their job if they become a member of a trade union on the contrary of well educated workers.

According to the research, both the workers who work under the subcontractor and workers who work under the main contractor answered by 50,6 % (88 workers) that the municipality administrators can't manage well in point of competence in the process of appointing and promoting. 29,3 % (51 workers) of them answered that they were undecided and only 20,1 % (35 workers) of the total employees answered that the process of appointing and promoting works very well.

54 % of the union workers are happy with their wages and 15,6 % of them said that they were undecided about whether their wages enough or not. 42,9 % of non-union workers said that they were not happy with their wages and 29,9 % of them said that they were satisfied with the wages. When it is tried to understand if there is a difference in terms of wage satisfaction, it is seen that Sig (2-tailed) value is 0,034 looking at the result of Mann Whitney U test. This shows that there is a significant meaningful difference between the two groups as it is below 0,05. It is inferred that, workers who are the member of a trade union are satisfied with their wages and workers who are not a member of a trade union are not satisfied with their wages.

41 % of the union and nonunion employees answered that they like the services such as food, health and other social services which are offered for the workers. 41,6 % of them said that they didn't like the services offered and 17,2 % of them said that they were undecided about the services which are offered by the Municipality. Depending on the personnel's situation about being a member of trade union or not a member of trade union, it shows the reliability and the satisfaction that people feel for the municipality. Also comparing the status of workers and the level of workers' education, the satisfaction level of the workers is tried to be explained. Also, the satisfaction level of workers who work under the main contractor and subcontractor is tried to be understood in terms of communication with the other workers and labor conditions in the workplace.

When it is asked how the reliable is Yalova Municipality, 55,7 % of both trade unionized and non unionized personnel said that Yalova Municipality is a reliable employer, 24,7 % of them said they were undecided and 19,5 % of them said that it was not a reliable. Also the ones who said it was not reliable are majorly employees of main contractors and because they are unionized employees and they have job security. For that reason, they don't avoid giving bold answers. The ones who think that Yalova Municipality is a reliable employer said that it is because Yalova Municipality is a public body or a government unit and it inspired confidence and has job security.

When it is looked at the satisfaction level of the employees that they feel, 56 unionized workers and 49 non unionized workers, totally 105 workers said that they were happy to work for the Municipality. 50 workers who non unionized and unionized said that they were undecided about the issue and 18 of total workers said that they weren't happy to work for the Municipality. 60,7 % of the employees who participated the survey was happy to work for Yalova Municipality. And 28,9 % of them were undecided. Even though the employees of the Municipality weren't happy due to the economical and various factors, they said that they were happy to work for the current job and business.

When asked to the unionized and non unionized employees in what extent does the place where they work affect their duty in order to realize effectively and efficiently, majority of the employees (91 workers) answer that the place where they work is suitable to carry out the duties effectively and efficiently. 50 of workers said that they were undecided and only 33 of them told that the place where they work is not a proper place to carry out their work.