



**T. C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SANAYİ İŞLETMELERİNDE SERİ İMALÂT  
TEKNOLOJİSİNİN KADIN İŞÇİLER ÜZERİNDEKİ  
SOSYO – PSİKOLOJİK ETKİLERİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

**Arş. Gr. Çiğdem GÜNAL**

**Eskişehir - 1986**

## İ Ç İ N D E K İ L E R

|                     |   |
|---------------------|---|
| G İ R İ Ş . . . . . | 1 |
|---------------------|---|

## B İ R İ N C İ B Ö L Ü M

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. TEKNOLOJİ ÖRGÜT VE DEĞİŞME . . . . .                                                         | 4  |
| 2. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN İÇERİĞİ . . . . .                                                 | 14 |
| 3. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN KULLANILMA<br>NEDENLERİ. . . . .                                  | 15 |
| 4. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN GETİRDİĞİ<br>ÇALIŞMA KOŞULLARI. . . . .                           | 17 |
| 5. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN GETİRDİĞİ ÇALIŞMA<br>KOŞULLARININ SOSYO-PSİKOLOJİK ETKİLERİ . . . | 21 |
| 6. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN ÇALIŞANLARA OLAN<br>OLUMSUZ ETKİLERİ. . . . .                     | 23 |

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6.1. <u>SOSYOLOJİK ETKİLER</u> . . . . .                                                      | 25 |
| 6.1.1. İş Doyumsuzluğu . . . . .                                                              | 26 |
| 6.1.2. Yabancılaşma. . . . .                                                                  | 28 |
| 6.1.3. Moral Eksikliği . . . . .                                                              | 31 |
| 6.2. <u>PSİKOLOJİK ETKİLER</u> . . . . .                                                      | 33 |
| 6.2.1. Yorgunluk . . . . .                                                                    | 36 |
| 6.2.2. Endişe(Kaygı) . . . . .                                                                | 38 |
| 6.2.3. Monotonluk ve Cansıkıntısı ...                                                         | 40 |
| 7. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN GETİRDİĞİ SORUN-<br>LARIN ORGANİZASYONA OLAN ETKİLERİ . . . . . | 44 |

## İ K İ N C İ B Ö L Ü M

|                                                                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. BOZÜYÜK TOPRAK KARO FABRİKASINDA SERİ<br>İMALAT TEKNOLOJİSİNİN GETİRDİĞİ ÇALIŞMA<br>KOŞULLARININ SOSYO-PSİKOLOJİK ETKİLERİNİN<br>KADIN İŞÇİLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMASI . . . | 48 |
| 2. İŞ YERİ TANITIMI. . . . .                                                                                                                                                    | 49 |
| 3. ARAŞTIRMA KAPSAMI . . . . .                                                                                                                                                  | 51 |
| 4. SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE YORUMU. . .                                                                                                                                  | 57 |
| 4.1. <u>SOSYOLOJİK ETKİLER</u> . . . . .                                                                                                                                        | 57 |
| 4.1.1. İş Doyumsuzluğu . . . . .                                                                                                                                                | 59 |
| 4.1.2. Yabancılaşma. . . . .                                                                                                                                                    | 64 |
| 4.1.2.1. <u>Mesai İçi Arkadaş</u><br><u>İlişkileri</u> . . . . .                                                                                                                | 67 |

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| 4.1.2.2. <u>Ustabası-İşçi İlişkileri</u>           | 69 |
| 4.1.3. Moral Eksikliği . . . . .                   | 71 |
| 4.1.3.1. <u>Sağlığın Moral Üzerindeki Etkisi</u>   |    |
| 4.1.3.2. <u>Çalışma ve Moral</u> . . . .           | 76 |
| 4.2. <u>PSİKOLOJİK ETKİLER</u> . . . . .           | 78 |
| 4.2.1. Monotonluk ve Cansıkıntısı. . . .           | 78 |
| 4.2.2. Yorgunluk . . . . .                         | 82 |
| 4.2.3. Endişe (Kaygı). . . . .                     | 87 |
| 4.2.4. Birey ve Aile . . . . .                     | 92 |
| 4.3. <u>VERİMLİLİKLE İLGİLİ ETKİLER.</u> . . . . . | 95 |

### Ü Ç Ü N C Ü B Ö L Ü M

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| SONUÇ VE ÖNERİLER. . . . .                        | 100 |
| Y A R A R L A N I L A N K A Y N A K L A R . . . . | 112 |
| A N K E T S O R U L A R I . . . . .               | 118 |

## T A B L O L A R

| <u>Tablo<br/>No</u> |                                                                                                                                 | <u>Sayfa<br/>No</u> |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1                   | Kadın İşçilerin Yaşlarına Göre Yüzde<br>Dağılımı. . . . .                                                                       | 55                  |
| 2                   | Kadın İşçilerin Medeni Durumlarına Göre<br>Yüzde Dağılımları . . . . .                                                          | 55                  |
| 3                   | Kadın İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre<br>Yüzde Dağılımı. . . . .                                                              | 56                  |
| 4                   | Kalite-Kontrol, Sırlama Elek-Baskı<br>Bölümünde Kendi Yeteneklerini Kullanıp<br>Kullanmadıklarının Yüzde Dağılımı . . .         | 58                  |
| 5                   | Kalite-Kontrol, Sırlama Elek-Baskı<br>Bölümünde İşçilerin İşin Niteliği<br>Hakkındaki Düşüncelerinin Yüzde<br>Dağılımı. . . . . | 60                  |

|    |                                                                                                                                 |    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 6  | Zaman Zaman İşten Ayrılmayı Düşünen<br>İşçilerin Verdikleri Cevapların Yüzde<br>Dağılımı. . . . .                               | 61 |
| 7  | Ençok Hangi Nedenlerden Dolayı Ayrılmayı<br>Düşündüklerinin Yüzde Dağılımı. . . . .                                             | 63 |
| 8  | Eğitim Durumları ile Zaman Zaman Yalnızlık<br>Hissine Kapılmaları Arasındaki Etkilenme<br>Derecelerinin Yüzde Dağılımı. . . . . | 66 |
| 9  | İş Arkadaşlarıyla Mesai Saatlerinde<br>İlişkilerinin Nasıl Olduğuna İlişkin<br>Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı . . . . .      | 68 |
| 10 | Şef ve Ustabaşının Tutumunun Nasıl Olduğuna<br>İlişkin Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı..                                      | 70 |
| 11 | Çalışma Ortam Ve Koşullarının Değişmesine<br>İlişkin Verilen Cevapların Yüzde Olarak<br>Dağılımı. . . . .                       | 72 |
| 12 | Kadın İşçilerde Bulunan Rahatsızlıkların<br>Bölümlere Göre Yüzde Olarak Dağılımı. . .                                           | 74 |
| 13 | Moral Bozukluğu, İsteksizlik Hissetme<br>Durumlarına Göre Verilen Cevapların Yüzde<br>Dağılımı. . . . .                         | 76 |
| 14 | İşlerinin Zor Olan Yönlerine Göre Verilen<br>Cevapların Yüzde Dağılımı . . . . .                                                | 79 |

|    |                                                                                                                              |    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 15 | İşlerinin Zor Olan Yönlerinin Evde de Kendilerini Etkileme Nedenlerine Göre Yüzde Dağılımı . . . . .                         | 81 |
| 16 | Sabah Kalktıklarında Kendilerini Yorgun Hissetme Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı...                                          | 84 |
| 17 | Uykusuzluk Çekme Durumlarına Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı . . . . .                                                | 85 |
| 18 | Eğitim Durumlarına Göre Bazen Bulundukları Ortamda Endişe, Kaygı, Korku ve Sıkıntı Duymalarına Göre Yüzde Dağılımı . . . . . | 88 |
| 19 | İşlerinde Zaman Zaman Dikkatlerini Toplayamama Durumlarına Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı . . . . .                  | 90 |
| 20 | Çalışmaya Başladıklarından Beri Sinirlenme Durumlarına Göre İşçilerin Yüzde Dağılımı..                                       | 91 |
| 21 | Sık Sık Eşiniz ve Çocuklarınıza Gereksiz Yere Bağırırmısınız Sorusuna Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı . . . . .            | 92 |
| 22 | İşçilerin Akşamları Genellikle Nasıl Vakit Geçirdiklerine İlişkin Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı . . . . .                | 94 |

## G İ R İ Ő

Endüstrileşmenin geliştiğı ve teknolojik değışmelerin hızlandığı bir çağda olmamız nedeni ile işletmelerin ilkel yöntemlerle yönetilmeleri ve bu yolla kârli faaliyetlerde bulunarak başarılı olmaları beklenemez. Bu durumda çıkar yol, işletmelerin çevrede meydana gelen teknik ve sosyal değışmelere uyum sağlamalarıdır.

Endüstrileşme olgusu çağımız toplumlarının kalkınması için tek çıkar yol olmakla birlikte, bu toplumlarda da birçok ortak ve yeni sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde insanların çevrede meydana gelen hızlı değışmelere uyum sağlayabilmeleri önemli bir faktör haline gelmiştir.

Bu çalışmamızda da amacımız endüstrileşme süreci ile birlikte çalışma yaşamında gittikçe çoğalarak ve



yaygınlaşarak yer alan kadın işçilerin teknolojiye uyum sağlama problemlerini ele almaktır.

Araştırmamızda sanayideki teknoloji türlerinden seri imalat teknolojisi incelenmiş ve bu teknoloji türünün kadın işçiler üzerindeki sosyo-psikolojik etkileri araştırılmaya çalışılmıştır.

Seri imalat teknolojisinin çalışma ortam ve koşullarının, diğer teknoloji türlerinden farklılık göstermesi ve daha çok sorunlara yol açması araştırmamızda bu teknoloji türünü ele almamıza neden olmuştur.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; Teknoloji örgüt ve toplum ilişkisine değinilmiş, seri imalat teknolojisinin içeriği, kullanılma nedenleri ve çalışma koşulları açıklanmıştır. Daha sonra bu çalışma koşullarının kadın işçilere olan sosyo-psikolojik etkileri araştırılmıştır. Sosyolojik etkiler olarak işdoyumsuzluğu, yabancılaşma, moral eksikliği psikolojik etkiler olarakta monotonluk, yorgunluk, endişe konuları ele alınmıştır. Daha sonra da bu teknoloji türünün organizasyonun verimliliğine olan olumlu ve olumsuz etkilerine kısaca değinilmiştir.

İkinci bölümde; Birinci bölümdeki teorik bilgilerden yararlanılarak yapılan araştırmanın kapsamı, sonuçları ve değerlendirilmesi yer almıştır.

Üçüncü bölümde ise; Birinci ve ikinci bölümdeki açıklamaların ışığı altında genel bir değerlendirilmesine ve önerilere yer verilmiştir.

## B İ R İ N C İ   B Ö L Ü M

### 1. TEKNOLOJİ ÖRGÜT VE DEĞİŞME

Çağımızın en önemli özelliklerinden biri bilim ve tekniğin şimdiye kadar görülmemiş bir hızla gelişmekte olmasıdır.

Bilim ve teknik ayrımını yapmanın gerekli olup olmadığı tartışılabilir. Çünkü, bilimi geniş anlamda tanımladığımız zaman teknik, daha iyi bir ifade ile teknolojiye onun kapsamına girer(1).

Bununla beraber teknolojinin çağımızda, sosyal bilimlere oranla daha hızlı bir gelişme göstermesi, onun

---

(1) P.F. DRUCKER, Technology Management and Society, London, Pan Management Series, 1972, s.64.

çoğu kez ayrı bir şekilde ele alınması ve belirtilmesini gerekli kılmaktadır. O halde çağdaş teknik gelişmelerin kapsamını etraflı bir şekilde incelemeye geçmeden önce teknoloji ve teknik kelimelerinin neyi ifade ettiğini bilmemiz gerekir.

Teknoloji, üretim faaliyetlerinde bulunurken insanların kullandığı yol ve yöntemler(2) şeklinde tanımlanabileceği gibi "insanın çevresini değiştirmek için sahip olduğu ve kullandığı tekniklerin tümü" olarak da tanımlanabilir(3). Kısaca bilimsel çalışmaların ve teknik gelişmelerin endüstriye uygulanması şeklinde de ifade edilebilir.

Teknoloji başlıca iki yoldan sınıflandırılabilir. İlki bir takım basit işlerin fabrika ve atölyelerde makineler vasıtası ile kolayca yapılabilmesi, ikincisi ise fabrikanın amacına, en kısa sürede ve üretimi verimli kılacak şekilde ulaşmasıdır(4).

---

(2) Şerif ŞİMŞEK, Teknolojik Değişim ve Yönetim Sorunları, Erzurum, 1975, s.4'den J. BRONOWSKI ve Diğerleri, Technology, New York, 1964, s.18.

(3) ŞİMŞEK, s.4'den W.F. OUGBURN, Social Change, New York, The Viking Press, 1950, s.7.

(4) E.A. JOHNS, The Sociology of Organizational Change, New York, Pergamon Press, 1973, s.73.

Günlük dilde ise teknoloji sözcüğü kullanıldığı zaman akla makineler ve benzeri araçlar gelir. Örgüt literatüründe ise teknoloji kavramı daha geniş anlamda, yalnız makineler değil, belli bir malın ya da hizmetin üretilmesi için gerekli olan teknik bilgiyi işlem ve araçların tümünü içerir. Örgütler çevrelerinden belirli girdiler alarak bunları kendi içlerinde bir değişimden geçirir, tekrar çevreye verirler. Bu değişim sürecinin çeşitli aşamalarında kullanılan teknik bilgi, işlem ve araçların tümü bir sistem olarak örgütün teknolojisini oluşturur(5). Burada tanımlanan geniş anlamı ile teknoloji yalnızca sanayi kuruluşlarına özgü bir kavram değildir. Bir hastanenin teknolojisinden, ya da bir ticaret şirketinin teknolojisinden söz edilebilir.

Tarihi gelişim içinde bütün insan toplumlarının kendilerine özgü teknolojilere sahip oldukları araştırma ve gözlemlerden anlaşılmaktadır. Çok ilkel görünmelerine rağmen, Afrika'da yaşayan bir kabile veya Eskimolar bile, günlük yaşantılarında bir kısım teknik buluşlardan faydalanırlar. Medeniyet ilerledikçe toplumların daha kompleks teknolojiye sahip olmaları beklenen bir gelişmedir. Ancak, bu gelişmeye rağmen, teknolojinin dayandığı temel prensiplerde önemli değişmelerin ortaya çıkmayacağı ileri

---

(5) Ayşe ÖNCÜ, Örgüt Sosyolojisi, Ankara, Sosyal Bilimler Derneği Yayını, 1976, s.63.

sürülebilir(6). Çünkü bütün tekniklerin temelinde ihtiyaçların daha iyi bir tarzda karşılanması için yeni yol ve yöntemler bulma ve bu sayede insan gücünün değerini arttırmak ve yorucu işleri hafifletmek arzusu yatmaktadır.

Günümüzde işletmelerin amacı, teknolojik yeniliklerin getirilmesiyle birlikte, minimum insan çabası ve en az maliyetle maksimum bir üretim sağlamaktır. Teknolojik değişme ile, işletmelerdeki tüm faaliyetlerde de birtakım yenilikler olmuştur. Bu yenilikler malın dağıtımından üretim ve personele kadar ulaşmıştır. Özellikle bu konuda çalışan bilim adamları ve mühendisler 20 yıldan beri üretim yöntemleri ve elektronik sahasında yeni kavram ve yöntemler geliştirmeyi başarmışlardır(7).

Bu bakımdan bugün sahip olduğumuz teknik gelişme düzeyi, sürekli olarak devam edegelen yeni buluşların sonucu olmuştur.

Teknolojiye ilişkin genelleme yapmak kolay değildir, çünkü kullanıldığı her durum birbirinden değişiktir.

---

(6) Ahmet DEMİR, Çağdaş Teknolojik Gelişmeler; Sosyo Ekonomik Etkileriyle, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 304, 1974, s.2.

(7) Walter BUCKINGHAM, Automation Its Impact on Business and People, Harper and Row Publishers, 1961, s.88.

Yine de değişim ve bütünleşmenin teknolojinin egemen sosyal özelliklerinden biri olduğu söylenebilir. Teknolojinin getirdiği ilerleme karşısında ödenen bedel insanların değişme zorunluluğudur. Teknolojinin büyük bir hızla ilerlemesi, toplumun  z m bulmakta yetişemediği sosyal sorunların oluşmasına neden olmuştur. İşyerinde teknolojiyi benimsemek için, yeni örgütlenme biçimleri, yeni gözetim yolları, yeni ödül yapıları ve çok sayıda başka değişimler gerekmektedir(8).

Teknolojik değişikliklerle birlikte fabrikadaki işgücünde de birtakım değişmeler meydana gelmiş ve çalışan kadın işçilerin sayısı gün geçtikçe artmıştır. Bu işletmelerde kadın işgücünün çoğalması ve endüstri kuruluşlarında yer alması araştırma konularınının kadın işçilere yönelmesine yol açmıştır. Kadının  alışma yaşamına katılımı sanayi devriminin doğuşu ile birlikte başladığı ve sanayileşmenin gelişimine koşut biçimde gittikçe yaygınlaşıp yoğunlaştığı söylenebilir.

Kişileri gruplamak ve farklılaştırmak için kullanılan ölçütlerin belkide ilki olan "cinsiyet" kavramı evrenimizdeki tüm insanları sayıca birbirine eşit iki gruba ayırmıştır. Cinsiyet farklılaşması, kadın ve

---

(8) Keith DAVIS ( ev.: Kem l TOSUN), İşletmelerde İnsan Davranışı, İstanbul İşletme Fakültesi, Y.N. 136, 1982, s.286.

erkeklerin toplumsal yaşam içersindeki statü ve rollerini de farklı olarak biçimler(9). Kadınların toplum içersindeki statülerinin ve kadınların cinsiyetleri dolayısı ile yerine getirmesi beklenen rollerinin, erkeklere göre farklı olmasının nedenleri ise aile içersindeki durumlarından ve kadın erkek arasındaki cinsel-ekonomik işbölümünün farklılığından kaynaklanmaktadır.

Kadınların erkeklerden toplumsal, ekonomik ve cinsel yönden farklı olmaları onların işletme içersindeki konumlarında da farklı olmalarına yol açabilir.

Çalışma yeri neresi olursa olsun çalışan kadınların sorunları erkeklerden daha değişik nitelik göstermiştir. Özellikle kırsal alandan gelen kadın işçiler için eve, çocuklarına ve eşine bağlılık işten daha önemlidir. Kırsal alandan gelen bu kadın işçiler, çalışma yaşamına girmekle birlikte bu alanda birtakım güçlüklerle karşılaşacaklardır. Bu kesimde kadının yerinin ev olduğuna ilişkin geleneksel değer ve yargılar halâ geçerlidir. Böylece bu kadınlar çalışma ve aile yaşamının

---

(9) Ö. Zühtü ALTAN, Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İşkanunu ile Korunması, Eskişehir, 1980, s.11'den, Bozkurt GÜVENÇ, İnsan ve Kültür: Antropolojiye Giriş, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını, Sosyal Bilimlere Giriş Serisi, 6-1, Ankara, 1972, s.253.



birbiri ile çatışması durumuyla karşılaşacaklardır. Ayrıca fiziksel yapısı itibariyle erkeğe göre daha zayıf olan kadın işçinin ağır işlerde çalıştırılması sağlıkları için büyük sakıncalar doğurabilir. Aynı şekilde kadınların ağır yük taşımaları veya sürekli ayakta durmaları genetik organları üzerinde olumsuz etkiler yaptığı araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır(10). Bu ve buna benzer birçok sorunlar kadın işçiler için geçerlidir.

Araştırmamızda sadece seri imalat teknolojisinde çalışan kadın işçiler ele alındığından, bu teknolojinin yarattığı etkiler dışındaki diğer sorunlara değinilme-yerek kapsamımıza da alınmamıştır.

Örgütler arasındaki teknoloji farkları işbölümünde, işgücünün hüner ve beceri düzeyinde idari yapıda, çalışanlar arasında grup ilişkilerinde ve giderek bireyin algı ve tutumlarına da yansır.

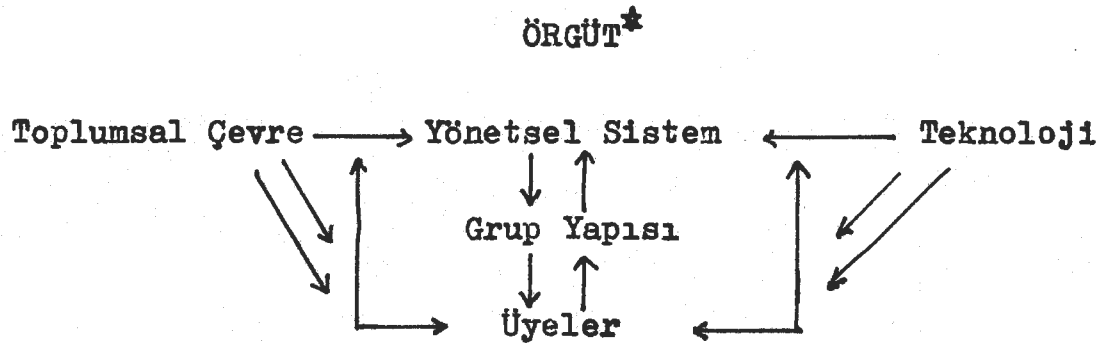
Çalışan bir fabrika biraraya getirilmiş alet ve makinalardan çok öteye bir şeydir. Fabrikanın teknolojik yapısı ile insan örgütü birbirleri ile sürekli etkileşim içindedirler. Bu etkileşim nedeni ile teknolojiye bir

---

(10) ALTAN, s.156'dan, Ali Sıtkı GÖKALP, "Kadın İşçilere Tanınan Haklar", Çalışma Vekaleti Dergisi, C.I, S.3, 1954, s.37.

değişiklik insan örgütünün buna uyum sorununu da birlikte getirecektir. İleri bir teknoloji büyük endüstri kuruluşlarında işbölümü ve tanımı, işçinin hüner düzeyi, çalışma ortamı ve koşullarının kullanılan teknoloji türünün özelliklerini yansıtmaları beklenir. Burada ileri bir teknoloji ile birlikte yalnızca teknik donatım, makineler değil, belirli bir işbölümü, hüner düzeyi ve çalışma ortamını, başka bir deyişle işletme düzeninin tamamının değişeceği vurgulanmak istenmiştir. Özellikle çalışma ortam ve koşullarının toplumsal yapı ile doğrudan ilgili olduğu ve bu alanda da önemli etkiler yapacağı kuşkusuzdur.

Sonuç olarak örgüt içinde teknolojik ve toplumsal yapıların ilişkilerinin aşağıdaki şemada olduğu gibi gösterilmesi olanaklıdır.




---

\*Murat ŞEKER, "Üretimin Sınırlandırılmasında Sosyo-Psikolojik Etmenler", Yönetim Psikolojisi, Ankara, 1979, s.334.

Günümüzde gerek ülke, gerek işletme seviyesinde yeni teknolojiler yaratılıp eskiler uygulamadan kalktıkça, bu durumun toplumun ve endüstriyi oluşturan işletmelerin yapısında da, değişim için zorlayıcı bir etken olacağı inkâr edilemez.

Modern toplum ve onu meydana getiren örgütler birer teknolojik süreç ve yenilik kaynağı olarak düşünüldüğü zaman teknik gelişme ve sosyal değişim arasındaki sebep-sonuç ilişkisi tartışmalarının daha tutarlı biçimde yapılabileceği düşünülebilir(11).

Herhangi bir endüstri kuruluşunu ele aldığımızda hem kuruluş dönemi, hem de mali olanaklar, belli bir endüstri işletmesinde uygulanan üretim teknolojisini etkileyen önemli faktörler olmaktadır. Fakat asıl önemlisi ve burada üzerinde duracağımız, üretilen mamulun özelliklerinden doğacak teknoloji farklarıdır. Sanayi teknoloji türleri ayrımı tek tek kuruluşlar arasındaki farkların ötesinde üretilen mamulun özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan ayrılıklardır(12).

---

(11) ŞİMŞEK, s.26'dan, H.A. SHEPARD "Innovation Resisting and Innovation Producing Organizations", In the Planning of Change, 2.B., der Bennis ve diğ. New York, Holt, Rinehart and Winston, 1971, s.519.

(12) ÖNCÜ, s.65.

Üretilen mamulun özelliklerinden doğacak teknoloji farklarını üç şekilde sınıflandırabiliriz.

Bunlar;

- Birim imalat teknolojisi
- Aralıksız imalat teknolojisi
- Seri imalat teknolojisi

Mamulun özelliklerine bağlı olarak sınıflandırılan bu üç teknoloji türü karşılaştırmalı incelemelerde çoğunlukla benimsenen üçlü bir ayırım olmaktadır.

Birim imalat teknolojisi, ürünlerin standart olmadığı her üretilen mamulün, bir öncekinden az ya da çok farklı olduğu bir teknoloji türüdür. Bu malları özellikleri nedeni ile seri halinde üretmek olanaksızdır, ancak birim halinde üretilebilirler. Yapılan binalar, köprüler, yollar inşaat sanayininin tümü birim imalat teknolojisine örnektir. Uçak sanayii, gemi sanayii, matbaacılık gibi örnekleri çoğaltmak mümkündür. Bu teknoloji türünün özelliği diğer teknoloji türlerine göre daha çok el emeğinin kullanıldığı bir teknoloji türü olmasıdır.

Aralıksız imalat teknolojisi; Belli maddelerin el değmeden makineler ve borular içinde dönüşümlü olarak geçerek mamul haline geldiği bir teknoloji türüdür. Aralıksız imalat teknolojisinin uygulanabilmesi için mamulun, ya da ana hammadenin sıvı olması değil, imalat yapılırken sıvı hale dönüştürülmesi önemli olmaktadır. (Makarna, zey-

tinyağı, lastik, çukolata gibi) örnekleri çoğaltmak mümkündür.

Bu üçlü ayırimda inceleme alanına alınan teknoloji türü seri imalat teknolojisi. Seri imalat teknolojisi endüstrileşme ile kullanılmaya başlanmıştır. Bu teknoloji türünün avantajları mamulun kalitesini arttırmak, minumum maliyet ve çaba ile mamulleri imal etmektir. Bu gibi yararlarına karşı çalışanlar üzerinde yarattığı birçok sosyopsikolojik sorunlar olduğu saptanmış ve inceleme kapsamı olarakta özellikle bu teknoloji türünde çalışan kadın işçilerin sorunları ele alınmıştır.

## 2. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN İÇERİĞİ

Önceki kısımlarda örgüt-teknoloji ve toplum ilişkisi açıklanmış, burada ise teknoloji türlerinden biri olan seri imalat teknolojisinin içeriği kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

İşletmenin kuruluş dönemi ve mali olanakları bir işletmede hangi tür teknoloji uygulayacağını belirleyen faktörlerden biridir. Bu teknoloji türünü belirleme ise üretilen mamullerin özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Seri imalat teknolojisi denildiğinde belirli bir hızla ilerleyen montaj bandı üstünde çeşitli parçaların birbirine eklenmesi anlaşılmaktadır. Bu işlemin sonucunda

meydana gelen ürünün birbiriyle aynı olması yani standart bir nitelik taşıması bu teknoloji türünün en önemli özelliğidir. Standart olmayı sağlayan özellik ise sadece mamullerin değil, mamulleri meydana getiren ve imalinde kullanılan tüm parçaların da standart olmasıdır. Yani tüm parçalar birbirinin aynı ve birbiri yerine kullanılabilir niteliktedir.

Seri imalat teknolojisi ile üretilen mamullere örnek olarak buzdolabı, fırın, çamaşır makinesi, televizyon, otomobil gibi ürünler verilebilir. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Aynı markayı taşıyan ve aynı model olan dolapların hepsi birbirine benzer. Bunların kapakları ele alındığında bir tanesinin kapağı gerektiğinde diğerlerinde de kullanılabilir.

### 3. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN KULLANILMA NEDENLERİ

Seri imalat teknolojisinin ortaya çıkardığı ve çözülmesi bir hayli güç sosyal ve ekonomik problemleri ne olursa olsun, endüstriye, gelişmeye ve iş hayatına çok büyük faydalar sağladığı da inkar edilemez.

Gerçekten seri imalat teknolojisi üretimi arttırmak, maliyeti düşürmek, zamandan tasarruf yapmak ve kaliteyi yükseltmek sureti ile işletmeler için önemli bir teknoloji türü olmuştur.

Üretim masraflarını azaltmanın yanısıra teknik yönden daha güvenilir çalışma şartları sağlamaktadır. Sonuçta bu da daha yüksek randıman ve daha üstün kalite elde etme anlamına gelmektedir.

Bu teknoloji türünün ayırd edici diğer bir özelliği de tüm sistemde otomatik makinelerin kullanılmasıdır. Diğer bir beklentisi ise anında kontrolla üretimin aksamadan devam etmesini sağlamaktır. Üretimin yapılması için mutlaka insan gücüne ihtiyaç yoktur. Özellikle de işgücünün pahalı olduğu ülkelerde bu teknoloji türü ekonomik yönden bir kazanç sağlayacaktır(13).

Mamullerin standardize bir şekilde olması mallar arasındaki kalite farklılaşmasını önlemekte hataya yer vermeyerek aynı mamuller elde edilmektedir. Bu durumda da tüm mamuller aynı kalite ve standartta olmaktadır.

Seri imalat teknolojisinin diğer bir özelliğide ayrıntılı bir işbölümü aracılığı ile emekten tasarruf sağlamasıdır. Böylece daha az işgücü ile daha çok ve daha kaliteli mamul elde edilmekte, ürünün de maliyeti minimum bir seviyeye ulaşmış olmaktadır.

Seri imalat teknolojisinin kullanılma nedenlerinden biri de hemen hemen her durumda çalışanlar üzerinde büyük

---

(13) Michael ARGYLE, The Social Psychology of Work, Penguin Books, 1977, s.49.

bir emniyet sağlamış olmasıdır. Tehlikeli işlerin ortadan kalkması, direkt üretim alanındaki insanların fonksiyonlarının azaltılması, televizyon, araç gereç veya elektrikli cihaz ile üretilen tehlikeli makinelerin uzaktan kontrolü bu teknolojinin getirmiş olduğu avantajlardır(14). Bu yöntemde çalışanlar çok az bir zihinsel işlemde bulunurlar. Çünkü, makineler zihin gücüne gereksinme duymaksızın işleri yürütür. Aynı şekilde, çalışanlar çok az bir el emeği harcarlar, onların yapacakları işi makina kendi kendine yapar.

Böyle gelişmiş bir üretim biçimi, el ile yapılan işlere kıyasla daha metodik, daha verimli ve daha kaliteli işler çıkarmaktadır. Bu yüzden de bu teknoloji türü günümüz toplumunda yaygın olarak kullanılmaya başlanan bir sistem olmuştur.

Ancak, bu makinelerin organizasyonlarda yaygın olarak kullanılması, bir takım çalışma koşullarını ve yaptıkları işleri etkilemiş ve belirli değişmelere neden olmuştur.

#### 4. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN GETİRDİĞİ ÇALIŞMA KOŞULLARI

Seri imalat teknolojisinin içeriği, kullanılma nedenleri açıklandıktan sonra burada da çalışma koşulları üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

---

(14) BUCKINGHAM, s.90.



Birinci endüstri devrimini simgeleyen en önemli gelişme makinalaşma iken, ikinci endüstri devrimini oluşturan olay, otomasyon denilen gelişmedir. Makinalaşmanın teknolojik uzantısı olarak tanımlanan otomasyon, üretim sürecinde önemli yenilik ve değişikliklere yol açmıştır(15).

Otomasyon ilk kez fabrikalarda uygulanmaya başlanmış oradan bürolara geçmiş, daha sonra da basit planlama ve karar vermelerde kullanılmak üzere yönetim basamaklarına kadar uzanmıştır. Otomasyonda temel ilke kendi kendini yöneten ve düzelten bir denetim sistemi aracılığı ile işlerin otomatik olarak ayarlanmasıdır. Böylece bazı denetim görevleri makinaya verilmiş olduğundan, işçiler üretimi denetlemek için eskisine göre daha az iş yaptıkları görülmür(16).

Bilindiği gibi otomasyon teknolojisi genellikle sürekli çalışan bir sistem yaratmaktadır. Ve daha önce bağımsız bir birim halinde bulunan iş ögeleri birbirleri ile bağlantılı olarak çalışmaya başlamışlardır. Üretilen mamuller kesintisiz ve sürekli bir şekilde imal edilmekte bölümler arasında sıkı bir işbirliği yaratmaktadır.

---

(15) Zeyyat SABUNCUOĞLU, Çalışma Psikolojisi, Bursa, Uludağ Üniversitesi Yayınları, 1984, s.73.

(16) Selçuk YALÇIN, Personel İdaresi, İstanbul Üniversitesi Yayını, 1971, s.11.

Otomasyonla birlikte gelen seri imalat teknolojisi beraberinde çok farklı bir çalışma ortam ve koşulları getirmektedir.

Montaj bandında çalışan işçi endüstri toplumunda insanın makinaya tutsak oluşunu simgeleyen kişi haline gelmiştir(17). Bütün gün düğme diken, ya da dakikada üç vida sıkan, sabahtan akşama kadar devamlı surette önüne gelen parçaya vida takmak zorunda kalan, yaptığı işin bütüne katkısını göremeyen kişiler seri imalat teknolojisininde çalışan kişiler olmaktadır. Sürekli zaman baskısı altında çalışan, kişisel yeteneklerini kullanma olanağını bulamayan işçi tasvirin gerisinde de hep montaj işçisi yatmaktadır. Çağdaş endüstride ayrıntılı işbölümünün çalışanlar üzerindeki etkilerini ele alan klâsik incelemelerin çoğunluğu, montaj işçisini odak noktası almaktadır(18).

Aslında montaj işçisi, seri imalat teknolojisi uygulayan kuruluşlarda çalışanların bir bölümünü oluşturmaktadır. Örneğin, 1959'da Birleşik Amerika Devletlerinde otomatik sanayiinde çalışan işçilerin ancak beşte birinin doğrudan doğruya montaj bandında çalıştığı hesaplanmış-

---

(17) Charles R. VALKER and Robert H. GUEST, The Man On the Assembly line, Cambridge, Harvard University Press, 1952, s.9.

(18) ÖNCÜ, s.69.

tır(19). Bilindiği gibi montaj işlemi seri imalatın son aşamasını oluşturmaktadır. Bu yüzden de daha önceki bölümlerde üretim hız ve standardının montaj hızına ve standartlarına göre ayarlanması gerekmektedir. Buradanda diğer tüm bölümlerin montaj bölümüne göre hız ve tempolarının belirlendiği de söylenebilir. Seri imalat teknolojisinin en önemli özelliklerinden birisi de işbölümünün olmasıdır. Ayrıntılı bir işbölümü aracılığı ile emekten tasarruf büyük bir önem kazanmaktadır. İmalatın seri halinde aralıksız olarak yapılması montaj bandında ilerleyen mamuller üzerinde birkaç el ve kol hareketinin belirli sıra ile kısa aralıklarla tekrarlanmasını içeren küçük işlere bölünmesi işbölümünü yaratmıştır. İşin içeriği basit, zihinsel olarak çalışmayı gerektirmeyen ve özel bir hüner beceri istemeyen niteliktedir. Bu yüzden çalışan işçilerin çoğunluğunun yarı hünerli ya da hünersiz olması bu teknoloji türünün en önemli özelliğidir(20). Bu dar kapsamlı işte çalışan işçilerin işyerinde yükselme olanakları da çok kısıtlı olmaktadır.

Seri imalat teknolojisinde her makinanın başında bir veya birkaç işçi bulunmaktadır. Bunların görevi montaj bandında ilerleyen mamulleri gözetlemek ve denetlemektir. Ancak makina bozulduğunda işçiler müdahale ederek mamul-

---

(19) ÖNCÜ, s.69'dan, R. BLAUNER, Alienation and Freedom, Chicago, 1964, s.91.

(20) ÖNCÜ, s.70.

lerin kesintisiz imalini sağlamaya çalışırlar. İşin içeriği çok basit olmakla beraber işgörenin heran için dikkatli olmasını gerektirmektedir. İşçinin iş saatleri içinde kendi makinasının başından ayrılıp başkasının yanına gitmesi olanaksızdır. İşçiler gözeticilerin denetimi altında çalışmaktadır. Makinaların aynı anda çalıştığı zaman ortaya çıkan gürültü, kişilerin ancak bağırarak birbirlerine duyabilmelerine olanak vermektedir. Böyle bir ortamda aynı yerde çalışan birçok insan olmasına rağmen, her işçi esas itibariyle kendi başına iş görmektedir.

##### 5. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN GETİRDİĞİ ÇALIŞMA KOŞULLARININ SOSYO-PSİKOLOJİK ETKİLERİ

Otomasyon işgörenlerin çalışma düzeninde köklü değişiklikler getirirken onların çalışma alışkanlıkları, gelenekleri, davranışlar ve ruhsal yapıları üzerinde çeşitli olumsuz etkiler yaratmıştır. İnsanlar, makinaları kendilerine hizmet eden araç olarak yaratırken, daha sonraları makinaların tutsağı olmuşlardır. İnsanın kendi buluşlarının efendisi ya da kölesi olması, otomasyonun en önemli sorununu oluşturur(21).

---

(21) Orhan TUNA-Nusret EKİN, Otomasyon ve Sosyal Meseleleri, İstanbul, 1970, s.10.

Gerek yönetsel, gerekse teknik bölümlerde otomasyon nedeniyle ortaya çıkan genel sorun şudur; Daha az işçiye gerek duyulduğundan bunların bir kısmı ya işten çıkarılmakta, ya da başka atölyelere örneğin otomasyonun henüz geniş olarak uygulanmadığı bir bölüme aktarılmaktadır. İkincilerin transfer sorunları kendisi ile birlikte sosyopsikolojik sorunları birlikte getirmektedir(22). Çalışma ortam ve koşulları, işten çıkarılma korkusu işgörenler üzerinde olumsuz etkiler yaratmış ve sosyo-psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Otomasyonla birlikte gelen bu sorunlar özellikle seri imalat teknolojisinde çalışanlar üzerinde etkili olmuş ve çalışmalar da bu teknoloji türü üzerinde odaklanmıştıdır.

Seri imalat teknolojisi denildiğinde aynı yerde çalışan çok sayıda işçi gözönüne gelir. Bununla birlikte grup çalışmasının az olması, işçiler arasındaki yakınlaşma ve arkadaşlık olmasını sınırlamaktadır. Monoton, kişisel yeteneklerini kullanmaya olanak vermeyen bir işi bütün gün ve hergün yapan kişi için yanındakilerle konuşup şakalaşma, zamanın geçmesini kolaylaştırmak bakımından çok önemli olacaktır(23). Ancak makinelerin kişinin çalışma

---

(22) Zeyyat SABUNCUOĞLU, Çalışma Psikolojisi, Bursa, Uludağ Üniversitesi Yayınları, 1984, s.75.

(23) WALKER-GUEST, s.35.

hızı ve temposunu belirlemesi, işbaşından birkaç dakika bile ayrılmanın olanaksızlığı ve gürültü çoğu kez yanyana çalışanların bile yakın arkadaşlık kurmalarını zorlaştırmaktadır.

Seri imalat teknolojisinde işin niteliğinin çok dar ve monoton olması, iş üzerindeki yapıcı ve yaratıcı üstünlüğün makinaya geçmiş olması insan unsurunun işletmedeki durumunu olumsuz olarak etkilemiştir. Bu yüzden çalışma arzusu eskiye oranla azalmış, belki de insan giderek makinenin tutsağı durumuna dönüşmüştür. Bu nedenle, işgören kendisini makinaya hizmet eden bir araç olarak görmeye başlamıştır.

#### 6. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN ÇALIŞANLARA OLAN OLUMSUZ ETKİLERİ

Çağımızda gerek bireysel insan yaşamı, gerek toplumsal yapı açısından önemli bir sorun, endüstri örgütlerinde işgörenlerin mutsuzluğu ya da doyumsuzluğu sorunudur. Endüstrileşen toplumlarda ortaya çıkan en önemli olaylardan biri, kuşkusuz insan emeğinin niteliğindeki değişimlerdir. İşin mekanik bir ortamda, aynı işlerin arka arkaya tekrarlanmasına dayanan tekdüze bir biçim alması, işçiyi yeni bir ortama ayak uydurmaya yöneltmektedir.

Endüstrinin gelişmesi sonucunda becerinin giderek makineye geçmesinin, işçiyi yalnızca bir makine bakıcısı

durumuna getirerek işten elde edilen kıvancın azalmasına yol açması çeşitli yazarların belirttikleri görüştür(24).

Başka bir düşüncede, işbölümü nedeni ile işgörenlerin uğraşlarından elde ettikleri kıvancın, doyumun azaldığını, böylece gerek işçi-işveren ilişkilerinde gerek üretim sürecinde ortaya çıkan yabancılaştırmanın, fabrika işçisinin en önemli mutsuzluk kaynağını oluşturduğudur(25).

Fransız toplumbilimcisi Raymond Aron, Fransa'da işçilerin gelişen bu teknoloji ile birlikte gerek işletmeye gerekse topluma karşı bu tür yabancılaştırmanın sürdüğünü belirtmiştir(26).

Bluestone ise çalışmalarında, işyerinin geleneksel düzeninde çatlamlar olduğunu, işe gelmemenin arttığını, işe geç gelmelerin yükseldiğini, işten ayrılmaların çoğaldığını, işin monotonluğu sonucu oluşan bıkkınlığın işten yabancılaştırmaya neden olduğunu, işçilerin kişilik onurlarını kendilerine saygılarını yitirdiklerini, yaptıkları işten hoşlanmayanların sayısının arttığını bildirmekte

---

(24) Selçuk YALÇIN, Personel Yönetimi Ders Notları, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, 1980, s.16.

(25) Nusret EKİN, Endüstri İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No. 2167, Elektronik Ofset, 1976, s.10-11.

(26) Raymond ARON (Çev. E. GÜRSOY), Sanayi Toplumu, İstanbul, Dergâh Yayınları, 1970, s.260.

dir(27).

Buna benzer bir biçimde Argyle'da gelişmiş endüstri işletmelerinde işçilerin büyük bir bölümünün yaptıkları işden hoşlanmadıklarını belirtmektedir. İşçilerin bir çoğu iş akışı üzerinde denetim olanağı bulamadıklarından, işin kendileri için bir anlam taşımadığından iş topluluğunun bir parçası olmadıklarından işin kendi kişilikleriyle yaşamalarının bir parçası olmadığından yakınmaktadırlar(28).

Bu açıklamalar sonucunda seri imalat teknolojisinin çalışanlar üzerindeki etkilerini sosyolojik ve psikolojik olarak ikiye ayırarak inceleyebiliriz.

#### 6.1. SOSYOLOJİK ETKİLER

Makinalaşma ile birlikte insan unsurunun iş üzerindeki yapıcı üstünlüğü makinaya geçmiştir. Böylece insan makinanın gerisinde, kendini makinaya hizmet eden bir araç gibi görmeye başlamıştır.

---

(27) Yönetim Psikolojisi, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 21, 1981, s. 487'den, I. BLUESTONE, "Workor Participation in Decision Making", Humanizing the Work Place, ed: R.P. Fairfield, Prometheus, Buffalo, New York, 1974, s.49.

(28) ARGYLE, s.34.



İşçilerin bu teknoloji türünde eski sisteme oranla daha az iş yaptıkları görülmüş ancak bu durum yine de onları mutlu etmemiştir. Çünkü makinelerin devreye girmesiyle birlikte insan unsurunun biraz daha kenara itildiği bir gerçektir. Üretimin büyük bir gelişme göstermesine rağmen işgörenlerde hoşnutsuzluk ve işe karşı bir isteksizlik baş göstermiştir.

Bu yenilikler, çalışma ortam ve koşullarının değişimi ile bir takım sosyal sorunları da birlikte getirmiştir. Özellikle seri imalat teknolojisinde çalışan kadın işçiler bu çalışma yaşamının olumlu ya da olumsuz yönlerinden etkilenecektir. Bu etkiler dolaylı ya da dolaysız olarak kadın işçinin işyerindeki durumunu çocuklarını ailenin diğer üyelerini ve sonucunda da tüm toplumu etkileyecektir.

Bundan sonraki kısımlarda ilk olarak seri imalat teknolojisinin meydana getirmiş olduğu sosyolojik etkilerden işdoyumsuzluğu, yabancılaşıma, moral eksikliği kavramları ele alınarak bu teknoloji türü ile ilişkileri incelenmeye çalışılacaktır.

#### 6.1.1. İş Doyumsuzluğu

İş doyumunu ya da doyumsuzluğu kavramı seri imalat teknolojisinin uygulandığı iş yerlerinde özellikle göze çarpan bir kavram olmaktadır.

Seri imalat teknolojisinde işin içeriğinin basitleştirilmesi ve daraltılması işgörenlerde özel hüner ve beceri gereğini azaltmaktadır. Daha önceki konularda da bahsedildiği gibi seri imalat teknolojisinin en önemli özelliği istihdam edilen işçilerin çoğunluğunun yarı hünerli ya da hünersiz olmasıdır. Bu çok dar kapsamlı işlerde çalışan yarı hünerli işçilerin işyerinde yükselme olanakları da çok kısıtlı kalmaktadır. Özellikle belirli bir eğitim görmüş kişilerde bu durum iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır.

Seri imalat teknolojisinde işçi üretimin sonunda kendi el emeğinin sonuçlarını görememektedir. İşgören kendi yeteneklerini kullanma imkânına sahip değildir. İşçi beraber çalıştığı arkadaşları ile görüşmeye imkân bulamakta ve işbölümü nedeniyle bir grup çalışması yapamamaktadır.

Yapılan araştırmalar modern endüstri toplumunda işçilerin büyük bir oranının işlerinden hoşlanmadıklarını göstermiştir. İş üzerinde kendi etkilerinin olamadığını ve kendilerini işin bir parçası olarak göremediklerini belirtmişlerdir. Özellikle tekrar eden, monoton, işin makineler tarafından kontrol edildiği montaj hattında iş tatminsizliği çoğunlukla görülmektedir. Bunun sonucu işten kaçma, işe gelmeme, yüksek işgücü devir hızı ve işbirliği eksikliği sonucunu doğurmaktadır(29).

İş doyumsuzluğu yalnızca işgören ile yaptığı özel iş ya da görev arasındaki ilişkiyi belirten bir kavram olarak düşünülebilir. İşgörenin örgüt içindeki toplumsal ilişkileri örgüte bağlılığı bu kavramın dışında kalmaktadır. Kavram bu şekilde tanımlandığında iş doyumsuzluğu, bireyin yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesini ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik kaçma duygusu duymasını simgelemektedir. Teknolojinin geliştiği ülkelerin bir çoğunda iş doyumunun özellikle genç kuşakta düşmekte olduğu ve bunun doğal sonucu olarak işe devamsızlıkların ve işten ayrılma davranışının ortaya çıktığı bunun da ulusal ekonomileri olumsuz etkilediği görülmektedir(30).

Çalışmada iş doyumunu Wroom'un 1964'deki tanımına uygun olarak "çalışanların işdeki rollerine karşı tepkiler" olarak ele alınmıştır(31).

#### 6.1.2. Yabancılaşma

İşgören sorunlarını tanımlamada çok kullanılan kavramlardan biri de yabancılaşma olmuştur. Ancak yabancılaşma

---

(30) E. Edward LAWLER, Motivation In Work Organization, California, Wodsworth Publishing Company Inc. Belmont, 1973, s.63.

(31) Victor VROOM, Work and Motivation, John Wiley and Sons, 1967, s.47.

kavramının içeriği konusunda da bir birlik görülmemektedir ve bu kavramın çok çeşitli anlamlarda kullanıldığı izlenimi edinilmiştir. Örneğin Seeman "yabancılaşma kavramının en az beş ayrı anlam içerdiğini belirterek, bunlara, güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma, izolasyon adını vermektedir"(32).

Marx'ın yabancılaşma kavramı ise, bizim tanımladığımız şekilde iş doyumsuzluğu kavramına benzetilmektedir(33). Karl Marx işçilerin hepsinin üretim üzerinde bir kontrol hakkı olmadığı için üretim esnasında yabancılaşmanın görüldüğünü savunur(34).

Yabancılaşma kavramının, iş doyumsuzluğu, toplumsal uyumsuzluk, moral eksikliği gibi çeşitli anlamlarda kullanılması, onu herşeyi açıklamaya çalışan genel bir kavram durumuna getirmektedir. Bu nedenle, biz yabancılaşma kavramını özdeşleşme kavramının karşıtı olarak işgörenin kendini örgütün bir parçası olarak görmemesi, örgüte karşı bir itilme ve de örgütten uzaklaşma duygusu duyması anlamında kullanacağız. Böylece yabancılaşma kavramı tüm işletmeye karşı duygusal bir tepkiyi simgelemektedir.

---

(32) A. William FAUNCE, Problems of An Industrial Society, London, McGraw Hill Social Problems Series, 1968, s.89.

(33) Yönetim Psikolojisi, s.488'den, Karl MARX, The Nation of Alination , Coser and Rosenberg, s.506.

(34) FAUNCE, s.85.

Endüstriyel toplumlarda yabancılaşmanın yayılmasını sağlayan, bu toplumların sosyal yapısının değişik karakteristikler göstermesidir. Sosyal değişmeler, ilişkilerin azalması, normsuzluk yabancılaşma sorununu arttırmıştır. Endüstriyel toplumlarda yabancılaşma konusunda hiç kimse tecrübeli değildir fakat kişiler arasındaki farklılıklardan bazılarında diğerlerine göre daha fazla yabancılaşma olduğu gözlenmiştir. Kişi kendi kendine yeterliliği sağlamadığı müddetçe bu sorun endüstriyel toplumlarda devam edeceğine inanan görüş yaygındır(35).

Yabancılaşma özellikle seri imalat teknolojisinin kullanıldığı yerlerde ortaya çıkan bir kavram olma niteliğini taşımaktadır. Kuşkusuz bir montaj bandında sürekli olarak hep aynı tekdüze görevi yerine getiren bir işçi ile ileri bir otomasyon düzeyinde bir kontrol tablosundan üretimi yöneten işçi arasında önemli bir fark bulunduğu öne sürülebilir. Tekdüzeleşmiş bir çalışma türü, bireyin kendi yetenek ve bilgilerini kullanarak üretime etkin bir biçimde katılması halinde zorunlu olarak yabancılaşmaya yol açmayabilir.

Seri imalat teknolojisinde yabancılaşma sosyoteknik sistemlerin kötü düzenlenmesinden kaynaklanabilir. İşbölümü

---

(35) David WEIR, Men and Work in Modern Britain, Fortuna/Collins, 1976, s.66.

her bir işgörenin tüm işin ancak küçük bir bölümüyle ilgilenmesine olanak verdiğinden işler sosyal anlamını yitirmiştir. İşçiler organizasyonda nerede yer aldıklarını göremez hale gelmişler ve çabaların değerini de kavrayamamışlardır(36). Güçsüzlük ve iş anlamsızlığı duyguları yoğunlaşınca işgörende uyumsuzluk, işgrubu ve örgütten kopukluk kısaca yabancılaşma ortaya çıkacaktır.

İşçiler bütün dikkatlerini makineye verdikleri için sosyal ilişkilerinde bazı kopukluklar ortaya çıkmıştır. Bu tip teknolojiye işçiler birbirlerine çok yakın çalışmadıklarından makinelerin gürültüsünden, iletişim bakımından güçlükler ile karşılaşır. İletişim noksanlığı da yabancılaşmanın sebeplerinden biri olmaktadır.

#### 6.1.3. Moral Eksikliği

Yıllardan beri makinenin insanlara zarar vereceğine inananlar bu düzene direnç göstermişlerdir. Teknolojik değişikliklerle birlikte hayatın güçlükleri ortadan kalksa da araştırmalar insanların daha az mutlu olduklarını ortaya çıkarmıştır(37).

Moral eksikliği grup içi dayanışma, işle ilgili tutumlar; çatışmasız bir ortam, uyumlu bir kişilik yapısı,

---

(36) DAVIS, s.278.

(37) ARGYLE, s.5.

mutluluk duygusu, işle kaynaşma, amaçlara kişisel bağlılık gibi çeşitli anlamda kullanılabilir(38).

İşletmeyi oluşturan bireyler arasında bütünlük, birlik ya da dayanışmanın bulunmaması sonucu moral eksikliği ortaya çıkacaktır. Moral eksikliğinin örgütlerle ilgili sebeplerini iş doyumsuzluğu, işbirliği ruhunun yokluğu, çalışma koşulları, grup içi iletişim bozukluğu şeklinde sıralayabiliriz, bu sebepleri çoğaltmak mümkündür.

Özellikle seri imalat teknolojisinin kullanıldığı iş yerlerinde işin gerektirdiği dikkat, işyerleri arasındaki uzaklık, makine gürültüsü sonucu bireyler arası sosyal ilişkilerde kopukluk olmuştur. Aynı yerde çalışıp yanındaki ile görüşememe işgörenin moralini olumsuz yönde etkiler.

İleri bir teknoloji ve işbölümünün doğurduğu bu otomasyon şekli ve seri halinde üretime gidilmesi işçiyi emeğinin karşılığını görme, kendi ile iftihar etmek zevkinden yoksun bırakacaktır(39). Bu da işgören moralini olumsuz olarak etkileyen sebeplerden biridir.

---

(38) Yönetim Psikolojisi, s.489'dan, R.H. GUION, "Some Definitions of Morale" Personel Psychology, Yıl: 11, 1958, s.59-61.

(39) Erol EREN, Yönetim Psikolojisi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları No: 2, 1984, s.141.

Burada işgören moralini etkileyen sebepler olarak sadece çalışma koşullarını söylemek doğru olmayacaktır. Çünkü, personelin işletme dışındaki yaşamı da onun işine karşı takınacağı tutum üzerine etkin olacaktır. Özellikle de kadın işçilerin böyle bir durumdan daha çok etkilenebileceği söylenebilir. Evde de çalışma durumunda kalan kadın işçiler için işyerindeki çalışma ortam ve koşulları onların moralini olumsuz yönde etkileyecektir. Evde de yorulan kadın işçiler işyerinde çalışırken isteksiz davranacak ve çalışmak istemeyceklerdir. Özellikle de seri imalat teknoloji gibi makina başından ayrılmanın mümkün olmadığı, yanındakilerle iletişimin kurulamadığı, gürültülü bir ortamda çalışmak kadın işçiler için mutsuzluk kaynağı olacaktır.

Bütün bu olumsuz faktörler işgörenlerde bıkkınlık, isteksizlik, yorgunluk, bunalma, çansıkıntısı, işe devamsızlık, işgören devir hızının yükselmesi gibi davranışlara yol açabilir.

## 6.2. PSİKOLOJİK ETKİLER

Endüstrileşme teknik bir organizasyon olduğu kadar aynı zamanda sosyal bir organizasyondur. Günümüzde bu sosyal organizasyon içinde kişiler ve kişilerarası ilişkilerin incelenmesi ve değerlendirilmesi de önem kazanmıştır. Konu önemini; kişilerarası ilişkilerin, endüstride çalışan bireyin işindeki yeterlilik ve verimliliği kadar, endüstri



içindeki olumlu ya da olumsuz sosyal olayları ve çalışan bireyin ruh sağlığını etkilemesinden almaktadır(40).

Endüstri devriminden zamanımıza kadar birçok düşünür ve gözlemci fabrika yaşamının işgörenler üzerinde olan zararlı etkileri üzerinde durmuşlar ve bu konuda çeşitli eserler vermişlerdir. Örneğin, montaj hattında çalışan işgörenlerin işin monotonluğu nedeniyle robotlaşacakları ileri sürülmüş ve bunun bir takım psikolojik bozukluklara yol açacağı belirtilmiştir(41).

Yeterli beceri gerektirmeyen diğer üretim biçimlerinin de çalışanlar için sıkıntı veren bir ortam yarattığı gözlenmiştir. İşgörenler zamanlarının büyük bir kısmını bu tür fabrika ortamında geçirmelerinin sonucu olarak sıkıntı, ilgisizlik, pasif direnme, ümitsizlik, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik nitelikli sorunlar çıkmaya başlamıştır.

İnsanlar hayatta kalabilmek için hemen hemen devamlı olarak çalışmak zorundadırlar. Teknolojik yönden en gelişmiş ülkelerde dahi ortalama olarak bir kişi günlük ayakta kaldığı zamanın yarısından fazlasını ve yaşamın üçte

---

(40) Ahmet ÇELİKKOL, "Endüstri Kesiminde Ruh Sağlığı Uygulamaları", Sevk ve İdare Dergisi, 8.57 (Mayıs, 1973), s.25.

(41) WALKER - GUEST, s.152.

ikisini bir işi yapmakla geçirir. İş sadece insanın belirli mal ve hizmetlerini üretmesi açısından değil, onun özellikle psikolojik fonksiyonlarını yerine getirmesi açısından da önem taşır. Şöyleki insanın yaşamının düzene konmasında, içinde bulunduğu toplumla uyum sağlamasında ve kişiliğinin gereksinmelerini tatmin etmesinde işin önemli bir rolü vardır. Eğer kişinin yaptığı iş onun kişilik gereksinmelerini tatmin etmekten uzak ise işte o zaman hem birey hem de çalıştığı örgüt için belirli psikolojik ve ekonomik sorunlar ortaya çıkmaya başlar(42).

Bir çok psikolojik ve ekonomik sorunların çıkmasına neden olan işyerindeki bu çevreyi biz "dahili iş çevresi" olarak da adlandırabiliriz(43). Bizim burada üzerinde durduğumuz işgörenler işlerinde kendilerini nasıl hissederler? Hangi işler cansıkıntısı ve yorgunluk yapar. Bundan sonraki konularda işin psikolojik durumu ile ilgili bu faktörler açıklanmaya çalışılmıştır.

---

(42) Enver ÖZKALP, "Örgütlerde İşin, İşgörenlerin Ruh Sağlığı Üzerine Olan Etkileri ve İş Psikopatolojisi", E.İ.T.İ.A., Cilt XVIII, S:1 (Ocak, 1982), s.397.

(43) Duanne SCHULTZ, Psychology and Industry today, New York McGraw Hill, 1978, s.367.

### 6.2.1. Yorgunluk

Yorgunluğun belirtilerini bir insanın kendini aşırı biçimde halsiz hissetmesi, yerinden kalkacak gücü kendinde bulamaması bazen zihin ve kişilik yapısının bu durumdan etkilenecek zihinsel işlemlerde bozuklukların ve bulanıkların baş göstermesi duygusal düzensizliklerin ortaya çıkması olarak sıralayabiliriz. Bu durum yoğun bir çalışmanın veya uzun süreli bir gerilimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Vücut kendini bu duruma uydurmak için olağanüstü bir çaba ve enerji harcamakta ancak bir süre sonra tükenmekte, çeşitli işlemler arasındaki eşgüdüm bozulmaktadır. "Bireyin zorlanma durumu ile başa çıkma çabaları etkisiz kalırsa birleştirici işlevlerinde giderek bir düşüş görülecektir."(44) Böyle bir durum, gerilim altında, monoton ve uzun süre aşırı bir çabanın harcandığı seri imalat teknolojisinde ortaya çıkabilir ve burada önemli bir sorun oluşturabilir.

Yapılan araştırmalar yorgunluğun iki durumda ortaya çıktığı ve insan davranışlarını etkilediğini göstermiştir(45).

---

(44) Engin GEÇTAN, Çağdaş İnsanda Normaldışı Davranışlar, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 69, 1978, s.97.

(45) SCHULTZ, s.396.

Vücut adalelerinin aşırı kullanılmasıyla meydana gelen fiziksel bir yorgunluk, diğeride aşırı stress, zihnin aşırı çalışması sonucu oluşan psikolojik bir yorgunluktur. Bu psikolojik yorgunluğun en belirgin yönü de uykusuzluktur. Bu tür yorgunluk sinir merkezini etkileyerek sinirsel bir yorgunluğa sebep verir ki bunu da uykusuzluk şeklinde görürüz.

Saldırganlık ve uyku bozuklukları şeklindeki yorgunluk durumları bütün nevrotik durumların ortak temelini oluşturur(46). Kişilikteki çatışmalar, bunalımlarla, uykusuzluk durumları belirti olarak ortaya çıktığında nevrotik yorgunluktan söz edilebilir. Burada olağan yorgunluk ile psikolojik yorgunluğun birbirinden ayrı olduğunu belirtmek yerinde olur. Birincisi, fiziksel, zihni bir çabadan, bir heyecandan sonra ortaya çıkar. İnsanı dinlenmeye yöneltir, uyku ve yumuşamadan sonra derhal kesilir. Oysa psikolojik yorgunluk dinlenmeye rağmen kesilmez, sabah uykudan kalkıldığında dahi hissedilir.

Yorgunluk ölçme ile saptanamaz, fakat onların verimlerini azaltır. Tecrübeler sonucunda iradesizlik, sinirlilik yaptığı gözlenmiştir. Özellikle montaj işçileri üzerinde yapılan araştırmalar sabahları işe başlarken, öğlen

---

(46) Fuat ÇELEBİ, Davranış Bilimleri Açısından İşbilim, 1978, s.180.

aralarından hemen önce çalışma bitiminde bu insanların daha çok yorgun olduklarını göstermişlerdir(47).

Devamlı makina başında duran makinaya tutsak ve sürekli zaman baskısı altında çalışan bu işçiler arasında yorgunluğun yaygın olduğu görülmektedir.

Daha önce de vurguladığımız gibi makinaların kişinin çalışma hızı ve temposunu belirlemesi, işbaşından birkaç dakika bile ayrılmanın olanaksızlığı ve gürültü yorgunluğun başlıca sebepleri olmuştur.

Bu durumun özellikle seri imalat teknolojisinde çalışan kadınları daha fazla etkilediği söylenebilir. Çünkü kadınlar hem biyolojik hem de ruhsal yapı bakımından erkeklerden farklılık göstermişlerdir(48). Kadınları iş dışında da birtakım zorunlu görevler beklemektedir. İşten eve dönen kadın çocuğu ve evinin işi ile ilgilenmek zorundadır. Hem evde hem de işte çalışan kadının üzerinde yorgunluğun daha fazla etkili olduğu düşünülebilir.

#### 6.2.2. Endişe (Kaygı)

Endişe (anxiety) kavramı kaygı, sıkıntı, korku gibi anlamlara gelmektedir. Böyle bir duygu bireyin henüz ger-

---

(47) SCHULTZ, s.397.

(48) Oya ÇİFTÇİ, "Kadın ve Çalışma" Amme İdaresi Dergisi, C. VII. S.2 (Haziran, 1974), s.45.

çekleşmemiş bir tehlike karşısında duyduğu korkuyu anlatmakta, yürek atışının hızlanması, titreme, sıkıntı ve umutsuzluk duygularını içermektedir(49).

Bu durum aşırı bir nitelik aldığı anda, bir nevröz özelliği kazanmakta, dikkati toplayamama, karar verme güçlüğü, aşırı terleme, sürekli kas gerilimi gibi belirtileri içermekte, kişi sürekli bir gerilim, üzüntü tedirginlik içinde yaşamaktadır(50). Bütün bu anlamları içine alacak biçimde endişe terimini kullanmak uygun olacaktır. Böylece bunalma, bireyin içinde nedenini bilmediği bir sıkıntı duyması, içinde bulunduğu ortamdan kaçmak kurtulmak istemesi sürekli bir gerilim duyması adeta ezildiğini hissetmesi biçiminde ortaya çıkan psikolojik bir durumu simgelemektedir.

Burada tanımlanan bu psikolojik sorunlar, genel anlamda çok çeşitli nedenlerle ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklardır. Ancak, bu sorunlar çağımız insanında çalışma koşullarının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Montaj hattında çalışan işçörenler kendilerini makinaların hizmetkârı olarak görmeye başlamışlardır. Beceri gerektirmeyen işi yapan ve yaptığı ürünün karşılığını

---

(49) Mc KEACHIE - W.J. DOYLE, Psychology, Addison Wesley Reading Mass, 1966, s.381.

(50) GEÇTAN, s.147.

göremeyen kişi güvensizlik içinde olacak ve geleceğinden endişelenecektir. Montaj hattında çalışanlarda gerginliğin ve baskıların fazla olduğu görülmüştür. En önemlisi ise her an işini kaybetme korkusuyla olan yaşamadır. Çünkü çalışanlar zamanla makinelerin kendi işlerini de ellerinden alacağına inanır ve belli bir süre sonra işsiz kalabileceklerini düşünürler. Bu korku sonucunda da işe gelme, işten kaçma, iş değiştirme, iş ile ilgili şikayetler başlayabilir. Teknoloji işçi uyumu sağlanamadığında ortaya çıkan bu durum işgörenlerin teknolojik yeniliklere gösterdikleri bir direnç olmaktadır.

### 6.2.3. Monotonluk ve Cansıkıntısı

Bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına kısaca monotonluk adı verilmektedir. Bu niteliği ile monotonluk işgörenler için bir şikayet ve tatminsizlik kaynağıdır(51).

Sanayide makineleşme aşırı işbölümü yaratmıştır. İşbölümlemesinin başlıca iki sonucu cansıkıntısı ve monotonluktur.

Cansıkıntısı bazen akıl yorgunluğu olarakta adlandırılır. Can sıkıntısının genel sonuçları kırıklık, mutsuz-

---

(51) EREN, s.199.

luk, yorgunluk hissetmesidir. Bunların hepsi, işgörenlerin enerji ve ilgilerinin tümünü tüketmeye yeterlidir(52).

Bilindiği gibi seri imalat teknolojisinin en önemli özelliklerinden biri ayrıntılı bir iş bölümü olmasıydı. İş bölümü konusuyla ilk ilgilenen düşünür Adam Smith yaptığı bir eleştiride "Basit ve rutin işlerde çalışan insanların iş yaparken akıllarını kullanmalarına gerek yoktur. Çünkü teknoloji sayesinde birçok güçlükler ortadan kalkmıştır. Böylece insan işde yaratıcı gücünü kullanmayacak ve yeteneklerinin çoğunu kaybedecek duruma gelmiştir" demekten de kendini alamamıştır(53).

Bir başka düşünür ise, iş bölümünün psikolojik sıkıntılarını açıklamıştır. Ona göre insan kendini on iki saat tek tip bir işe örneğin paketleme düğme dikme, vida takma gibi basit faaliyetlere verirse, vücudunun ve aklının bütün parçalarını birbirini ardına çalıştıramaz. İşin tekrar ve sürekliliği işçi için başlı başına bir sıkıntı sayılabilir(54).

Devamlı ve çok dikkat isteyen işler sıkıcı ve daha monotondur. Bu işler genellikle, yarı otomatik ve tek tip

---

(52) EREN, s.199.

(53) SCHULTZ, s.397.

(54) EREN, s.199.



hareketle yapılır. Bu gibi işlerde monotonluğun meydana gelmesinin nedeni aklın tam olarak işle meşgul olmamasındandır. İşçi, ne tam olarak kendini işe verebilmekte ne de işi düşünmeden edebilmektedir(55). Bu durum can sıkıntısına yol açmakta ve bıkkınlık meydana getirmektedir.

Özellikle kadınların hayal kurma isteği, mesleğinde ileri gitme arzusu az, işi bırakma olgusu fazla olduğundan ve akıllarını kullanmaları gerekmediğinden bu teknoloji türünde daha fazla çalışmak isteğinde oldukları görülmüştür.

1949 yılını İsveç'te bir saat fabrikasında yapılan araştırma sonucu monoton işlerin psikolojik yorgunluk verdiği saptanmış bulunmaktadır. Güç işler işgörenin gözünde yaptığı işin önemini yüceltmekte ve monotonluğu ortadan kaldırmaktadır. İşgörenin konuşma hayal kurma olanağı olmazsa, iş çok monoton olur ve çekilmez hale gelir. Konuşma ve hayal kurma işte monotonluğu azaltıcı bir etki yapmaktadır(56).

Wyatt, bir şeker fabrikasında yaptığı araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır(57).

---

(55) Sabri ÖZBAYDAR, İş Psikolojisi Ders Notları, İstanbul, 1968, s.44.

(56) EREN, s.202.

(57) EREN, s.203'den G. FRIEDMAN, Industrial Society, London, 1955, s.133.

Fabrikada şeker sarma işlemi makineler tarafından yapılmaktadır. Fakat bir gün makinelerin sarmadığı bir miktar şeker, işçiler tarafından sarılır. İşçiler bundan son derece sıkılırlar ve bu işi monoton bulurlar. Çünkü işçiler şeker sarma işinin aslında makineler tarafından yapıldığını ve kendi yaptıkları işlerin makinelerin yaptığı iş içinde önemsiz kaldığını söylemişlerdir. Bu onların işçilik gururlarının kırılmasına neden olmuştur ve bu işe hiç değer vermemişlerdir.

Bu kişilik özelliklerine göre de değişebilir. Bir kişi için cansıkıntısı veren bir iş diğer bir kişi için heyecan verici olarak yorumlanabilir. Psikologlar fabrikalarda bireysel farklılıkların gözlenmesi, kişisel karakterlerin incelenmesi ve teşhis edilmesine önem vermişlerdir.

Bu alandaki araştırmalar kişilik ve zekâ üzerinde odaklanır. Araştırmalar zekâ seviyesi yüksek bir personelin monoton ve tekrar eden işlerde daha çok sıkıldıkları ve tatminsizlik duyduklarını göstermiştir.

Can sıkıntısı ve monotonluk personele göre farklılık gösterir. Kadın işçiler üzerindeki bir araştırma onların boş vakit aradıklarını aktif ve eylenceli şeyleri tercih ettiklerini, hiçbir beklentileri olmadıkları ve daha az cansıkıntısı çektiklerini göstermiştir. Bu konu-

daki bulgular ilginç fakat her zaman değişiklik göstermiştir(58).

#### 7. SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN GETİRDİĞİ SORUNLARIN ORGANİZASYONA OLAN ETKİLERİ

Seri imalat teknolojisinin getirdiği sorunların çalışanlara olduğu kadar, organizasyona da birtakım etkileri olmuştur. Bu kısımda kısaca bu konu üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

Endüstriyel örgütlerdeki çalışma koşulları ve bunun doğurduğu psikolojik ve sosyolojik sorunlar örgütlerin çalışma sahalarına göre farklılık göstermektedir. Teknolojinin getirdiği yenilik ve çalışma koşullarından çalışanlar kadar organizasyon da etkilenmiştir.

Bilindiği gibi organizasyonların temel amaçlarından birisi, daha az işgücü ile daha çok ve kaliteli verim elde etmektir. Böylece de ürünün daha ucuza çıkması sağlanmış olur. Bu da ancak modern makina ve teknolojilerin uygulanması ile sağlanmış olur. Burada teknolojik bakımdan sürekli bir değişim içinde bulunan işletmenin söz konusu alanda sağlayacağı değişmelere hızla cevap verebilecek bir sosyal yapı ve düşünce tarzını da geliştirmesi önemli olabilir.

---

(58) SCHULTZ, s.398.

Böyle bir teknoloji ve makina karşısında çalışanlar bunun kendilerine olan etkilerini bilemeyecekleri için tepki gösterebilirler ve işletmeye karşı bir güvensizlik duygusuna kapılır, işten çıkarılma korkusu yaşayabilirler. Bu durumda çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Çünkü organizasyon insanların çalışması ile üretimini sürdürebilecektir. Ve organizasyonun çeşitli basamaklarında personel başarılı olduğu sürece işletmenin tüm olarak başarısından söz edilebilecektir.

Daha öncede belirtildiği gibi endüstriyel etkinlikler çoğu zaman bir organizasyon içinde gerçekleştirilir. Organizasyonlar ise iki önemli etmenin bir arada bulunmasından ortaya çıkarlar. Bunlar makina ve emegücü ya da insandır. Bu iki etmen organizasyon içinde işlev görürler. Dolayısıyla da birbirlerini önemli ölçüde etkilemektedirler(59).

Daha önce de belirttiğimiz gibi teknolojik değişme ile gelen yenilikler sosyolojik ve psikolojik sorunların etkisiyle çalışanlar üzerinde gerginlik ve baskılar yaratır. Sonucunda da üretimin kısıtlanması, saldırganlık, içe dönüklük, duygusal tepkiler sık sık sendika işveren çekişmeleri gibi problemler ortaya çıkar. Böylece işletmede

---

(59) Enver ÖZKALP, Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış, Eskişehir, E.İ.T.İ.A. Yayınları, 1982, s.279.

işe gelmeme, işden kaçma, iş değiştirme, işden şikayet gibi konular gündeme gelecek ve organizasyondaki verimliliği olumsuz yönde etkileyecektir. Bilindiği gibi teknolojinin getirdiği en büyük fayda daha az sayıda birey istihdam ederek, işgücü maliyetini düşürmek ve toplumdaki diğer işletmeleri de bu yöne itmek olacaktır(60). Teknolojinin işgören üzerinde yarattığı bu sorunlar, makinalaşma ile gelen bu avantajların ortadan kalkmasına neden olacaktır. Bu nedenler ile organizasyon bu etkileri azaltıcı bir takım önlemler almak durumunda kalacaktır.

Teknolojik değişikliklerin getirmiş olduğu sosyolojik ve psikolojik sorunlar bir dereceye kadar önlenebilirse organizasyon ancak o zaman bu yeniliklerden yararlanabilecektir. Zira, işletmede sağlanan teknolojik yenilikler ne derece mükemmel olursa olsun sonuçta, işletmeyi amaca ulaştıracak olan beşeri unsurun önemi benimsenmedikçe etkili olmaları beklenemez(61).

Özetle belirtmek gerekirse teknolojik değişmelerin etkisiyle hemen hemen bütün toplumlarda işletmeler gelişmekte ve yapı bakımından karmaşık bir niteliğe bürünmektedir. Bu durum karşısında işletme çevrede meydana gelen teknik ve sosyal değişmelere intibak etmek ve çalışanlarada

---

(60) ARGYLE, s.50.

(61) ŞİMŞEK, s.71.

bu konuda kolaylık sağlayıcı çabalar göstermek zorundadır. Ancak bu şekilde işletmeler teknolojik değişikliklerin faydalarından yararlanabileceklerdir.

Yapılan araştırmaların çoğu işletmede insan unsurunun önemine değinmiş ve ancak insanların çabası ile işletmenin verimli olabileceğini ispatlamıştır. İşletmelerdeki insan davranışı işletmeyi başarıya götüren önemli bir unsur olacaktır. İnsanlar çalıştıkları ortamda huzurlu ve rahat oldukları sürece işletmede faydalı olabileceklerdir.

Bundan sonraki bölümde; inceleme konusu olan seri imalat teknolojisinin çalışan kadınlar üzerindeki sosyopsikolojik etkilerinin araştırma bulguları yer almış ve birinci bölümde yer alan sorunların kadınlar üzerinde ne derece etkili olduğu gösterilmeye çalışılmıştır.

## İ K İ N C İ   B Ö L Ü M

### 1. BOZÜYÜK TOPRAK KARO FABRİKASINDA SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN GETİRDİĞİ ÇALIŞMA KOŞULLARININ SOSYO-PSİKOLOJİK ETKİLERİNİN KADIN İŞÇİLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMASI

Birinci bölümde seri imalat teknolojisinin içeriği kullanılma nedenleri, çalışma koşulları ve bunların oluşturduğu sosyo-psikolojik sorunlar açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmadaki temel sayıltımız teknolojik değişikliklerin özellikle de seri imalat teknolojisinin kadın işçiler üzerinde yaptığı değişme ve etkilerini saptamaktır.

Bu konu, batının endüstrileşmiş toplumlarıyla, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde farklılık yaratabilir. Özellikle bu bölgede ve endüstride çalışan kadın işçilerin sanayi yaşamı hakkında yeterli deneyime sahip olmamaları

konuya ve araştırmamıza daha değişik bir bakış açısı getirmiştir. Bu nedenle de, diğer gelişmiş ülkelerde veya endüstrileşmiş bölgelerde yapılan çalışmalara kıyasla bazı farklılıklar gösterebilir.

Daha önceki bölümde de belirtildiği gibi seri imalat teknolojisinde çoğunlukla kadınlar çalışmakta bu sebeple de özellikle kadınlar üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmaktadır.

Bu araştırmada da amacımız bu yeni teknolojiye uyum sağlamaya çalışan kadın işçilerin teknolojiden etkilenme biçim ve derecelerini incelemektir.

## 2. İŞ YERİ TANITIMI

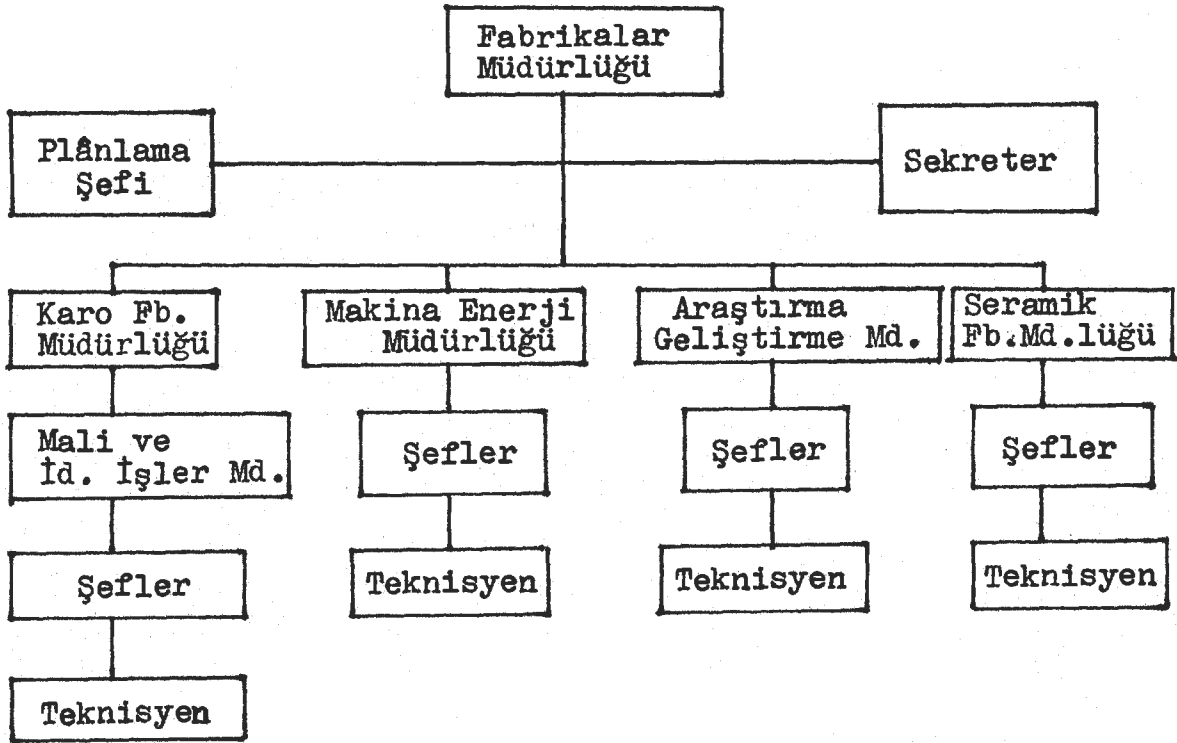
Toprak Saniteri Anonim Şirketinin kuruluş tarihi 1981, üretime geçiş tarihi ise 1984 yılı başındadır.

Toprak Saniteri Anonim Şirketi toplam 900.000.000 TL. sermayeye sahiptir.

Ana organizasyon şeması ise arka sayfadaki şekilde görüldüğü gibidir.

Araştırma yapılan Toprak Karo Fabrikası bu Anonim Şirket içindeki fabrikalardan yalnızca biridir. Karo fabrikası gerek yurtiçi gerekse yurtdışı için fayans üretimi yapmakta ve artan siparişleri karşılamak amacıyla üretimi arttırma çabaları göstermektedir.





Karo fabrikasında 10 tane idari personel, 365 tane işçi çalışmaktadır. Bunların sadece 62 tanesi kadın işçidir.

Karo fabrikası şu bölümlerden oluşmaktadır.

- Fabrika Müdürlüğü
- Üretim Kontrol Bölümü
- Çamur sır firit hizmetleri
- Spray - Driyer - Presler
- Sırlama - elek baskı
- Tünel fırın
- Roller fırınlar
- Kalite ayırım - paketlenme
- Genel Hizmetler bölümü
- İşletme Mühendisliği

### 3. ARAŞTIRMA KAPSAMI

Bozüyük Toprak Karo fabrikasında yapılan araştırma bir alan araştırması niteliğinde olup, derinlemesine fakat dar kapsamlı bir nitelik taşımaktadır.

Bazı işletmelerin bu tür bir araştırmaya açık olması nedeniyle, araştırmacının kadın işçilerle tek tek görüşüp anket uygulanmasına olanak tanıyan Bozüyük Toprak Karo fabrikasında yapılmıştır. Araştırma yaparken bilgili kişilere sorular sorulmuş ve bizzat çalışanların davranışları, çalışma ortam ve koşulları gözlenmiştir.

Yapılan araştırmada uygulama için kadın işçiler seçildiğinden, araştırmada sadece kadın işçilerin çalıştığı yer olan sırlama-elek baskı bölümü ve kalite-ayırım paketleme bölümünde yapılmıştır. Toplam olarak 62 kadın işçinin çalıştığı karo fabrikasında kalite ayırım-paketleme bölümünden 25, sırlama-elek baskı bölümünden de 25 kişi tesadüfi örneklem metoduyla seçilmiştir.

Bozüyük Toprak karo fabrikası üretim sürecinin devamlılık gerektirmesi nedeniyle vardiya uygulamasına gitmektedir. Fabrikada 8.00-16.00, 16.00-24.00, 24.00-08.00 saatleri arasında gündüz, öğleden sonra ve gece vardiyaları şeklinde uygulanmaktadır. Bu vardiyalar haftada bir dönüşümlü olarak süre gitmektedir.

Yapılan araştırmada kadın işçilere ekte sunulan anket soruları sorulmuş ve bu sorular çerçevesinde bireysel

görüşmeler yapılmıştır. Önce işçiye araştırmanın amacı anlatılarak gizli tutulacağına dair açıklama getirilmiştir. İşçinin eğitim düzeyine göre ayrıca anketteki sorulara açıklık getirilerek sorulmuştur. Bu arada sadece anketteki sorularla da yetinilmeyip konuya açıklık getirmek açısından bireysel görüşmelere yer verilmiştir. Görüşme fabrika içersinde bir odada yapılmıştır. Bu odada işçi ve araştırmacıdan başka kimsenin bulunmamasına özen gösterilmiş, etki altında kalınarak alınan cevaplar iptal edilerek araştırma kapsamına alınmamıştır.

Kalite kontrol paketleme bölümünde işin niteliği büyük bir dikkat gerektirmektedir. İşçiler her yarım saatte bir makina bölümü, kalite kontrol bölümü arasında yer değiştirmektedirler. Üratin son aşaması olan bu bölümde fırından çıkan fayanslar montaj bandında ilerleyerek kalite-ayırım bölümüne gelmektedirler. Bu bölümde çalışan kadın işçiler hepsi değişik kısımlarda ve birbirlerinden ayrı olarak çalışmaktadırlar. Kalite-kontrol kısmı fırından çıkan fayansların bulunduğu kısım ve paketleme bölümü olmak üzere üç bölümden meydana gelmektedir. Kalite-ayırım bölümünde çalışan kadın işçi beyaz bir ışığın fayansların üstüne gelecek şekilde aydınlattığı bir bölümde oturmakta ve montaj bandında ilerleyerek önüne gelen fayanslardan kalitesi bozuk olanları ayırmaktadır. Fazla dikkat gerektirdiği ve beyaz ışığın gözü yorduğu gerekçesiyle her yarım saatte bir yerine başka biri geçmektedir. Yer değişt-

ren işçi tekrar diğer bölümlere geçmekte, fırından çıkan fayanslara bakmakta veya kalite ayırımıdan geçmiş olan fayansları paketlere dizmektedir. Böylece iş dönüşümlü olarak yapılmaktadır. Bu bölümlerin tümü büyük bir dikkat gerektirdiğinden ustabaşı ile görüşmemizde gece vardiyasında kalitenin önemli ölçüde düştüğü, uykusu gelen işçilerin bazı ufak tefek hataları göremediklerini ve geceleri dikkatlerini toplayamadıkları belirtilmiştir. Çalışan işçilerin dinlenme araları öğleyin sadece yarım saattir. Çalışırken dinlenme arası vermemektedirler. 11.30'da başlayan yemek saatinde işçiler gruplar halinde yemeğe gitmekte ve bir grup yemekten dönünce, diğer bir grup yemeğe çıkmakta ve bu süre zarfında makinaların devamlı çalışması sağlanmaktadır.

Sırlama bölümünde ise işin niteliği değişiklik kazanmaktadır. Montaj hattında ilerleyen ve fırından çıkmış fayanslara makinalar yardımıyla şekil ya da çiçek baskıları yapılmaktadır.

Burada da yine kalite ayırım-paketleme bölümünde olduğu gibi sadece kadın işçiler çalışmaktadır. Bu bölümdeki kadın işçilerin fonksiyonları baskı sırasında fayans üstüne dağılan ve sıçrayan boya ları silmek hatalı çıkanları ayırmaktır. Burada da esas iş makinalara düşmekle birlikte, işin niteliği işçilerin büyük bir dikkat göstermesini gerektirmektedir. Bu bölümdelikler devamlı ayakta çalışta diğer bölüme göre de daha fazla fiziksel bir

çalışma gerektirmektedir. Yine kalite kontrol bölümünde olduğu gibi işçiler dönüşümlü çalışmakta bir grup işçi sırlama yaparken, diğer bir grup işçi tarafından da fayanslar banda beslenmektedir. Sırlama bölümünde çift makina çalışmaktadır. Makinaların arası birbirine uzaktır. İşçiler tek tek çalışmakta ve gürültülü bir ortamda bulunmaktadır.

Dinlenme araları yine kalite-kontrol bölümünde olduğu gibidir. Öğlen aralarında ancak yarım saat dinlenebilmektedirler. Bunun haricinde ise işçiler, ancak bir makinanın eleği yırtıldığında, diğer makina onun anarılmasını beklerken dinlenmeye vakit bulabildiklerini belirtmişlerdir. Yine de işçilerin belirttiklerine göre bu aradada işçilerin boş kalmamaları için işçilere değişik işler bulunmaktadır.

Burada araştırma yapılan bölümlerde işçilerin yaptıkları iş ve çalışma koşulları kısaca belirtilmeye çalışılmıştır. Bundan sonraki kısımda ise çalışan işçilerin kişisel özellikleri kısaca tablolar yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Kalite kontrol bölümünde incelenen 25 işçiden % 52'si 20-25 yaş grubu, % 36'sı 25-30, % 8'i 30-35, % 4'ü ise 35-40 yaş grubu arasındadır(Tablo 1). Bunların % 72'si evli, % 28'i ise bekârdır(Tablo 2). % 67'si 1-2 çocuklu, % 22'si 2-4 çocuklu % 11 ise çocuksuzdur.

Tablo 1

## Kadın İşçilerin Yaşlarına Göre Yüzde Dağılımı

| YAŞLAR  | KALİTE-KONTROL | SIRLAMA-ELEK BASKI |
|---------|----------------|--------------------|
| 20 - 25 | 52.0           | 48.0               |
| 25 - 30 | 36.0           | 32.0               |
| 30 - 35 | 8.0            | 20.0               |
| 35 - 40 | 4.0            | -                  |
| TOPLAM  | 100.0          | 100.0              |

Tablo 2Kadın İşçilerin Medeni Durumlarına Göre  
Yüzde Dağılımları

| MEDENİ DURUMLARI | KALİTE-KONTROL | SIRLAMA-ELEK BASKI |
|------------------|----------------|--------------------|
| Evli             | 72.0           | 68.0               |
| Bekâr            | 28.0           | 32.0               |
| TOPLAM           | 100.0          | 100.0              |

Toprak seniteri anonim şirketinin faaliyete geçmesinin 3 yıl gibi kısa bir süre olması nedeniyle çalışanların tamamının işe başlama tarihi 1-5 yıl arasındır. Araştırma yapılan kadınlardan % 68'i ilkokul, % 16'sı ortaokul, % 16'si lise mezunudur(Tablo 3). Bunlardan % 39'u eşiyile

aynı yerde çalışmakta, % 33'unun eşi değişik işte çalışmakta, % 28'inin eşi ise boştaadır.

Tablo 3

Kadın İşçilerin Eğitim Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı

| EĞİTİM DURUMLARI                | KALİTE-KONTROL | SIRLAMA-ELEK BASKI |
|---------------------------------|----------------|--------------------|
| Okur-yazar, ilkokulu bitirmemiş | -              | 4.0                |
| İlkokul mezunu                  | 68.0           | 60.0               |
| Ortaokul mezunu                 | 16.0           | 16.0               |
| Lise mezunu                     | 16.0           | 20.0               |
| TOPLAM                          | 100.0          | 100.0              |

Sırlama-elek baskı bölümünde incelenen 25 kadın işçiden % 48'i 20-25, % 32'si 25-30, % 20'si ise 30-35 yaş grubundadır(Tablo 1). Bunlardan % 68'i evli, % 32'si ise bekârdır(Tablo 2). % 48'i çocuksuz, % 16'sı 1-2 çocuklu, % 36'sı 2-4 çocukludur. Yine bu bölümde % 80'inin işe başlama tarihi 1-5 yıl arasında % 20'si de 5-10 yıl arasındadır. Bu gruptakiler daha önce başka bir fabrikada çalışmış olanlardır.

Sırlama-elek baskı bölümünde çalışan bu 25 kadından % 4'ü okur-yazar ilkokulu bitirmemiş, % 60'ı ilkokul mezunu, % 16'sı ortaokul, % 20'si ise lise ve dengi okul mezunu,

nudur(Tablo 3). % 27'si eşiyle aynı işyerinde % 56'sının eşi ayrı yerde çalışmakta, % 17'sinin eşi ise boştaadır.

Araştırma yapılan her iki bölümdeki kadın işçilerle gündüz görüşme yapılmış davranış ve tutumları bizzat gözlenmiştir. Bu kişiler araştırma yapılan günlerde gündüz ve öğleden sonra vardiyasında çalışan kadın işçilerdir.

#### 4. SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE YORUMU

##### 4.1. SOSYOLOJİK ETKİLER

Seri imalat teknolojisinin ortaya çıkardığı teknolojik sorunlardan işdoyumsuzluğu yapılan araştırmada çalışan kadınların birçoğunun ortak sorunu olduğu söylenebilir.

Gerek kalite kontrol-gerekse sırlama elek-baskı bölümünde işgörenlerin yeteneklerini kullanma olanağının kesinlikle bulunmadığı gözlenmiştir. İşgören genellikle üretimin sonunda kendi el emeğinin sonuçlarını görememektedir. Bu işi tümüyle makinalar yapmakta işgörenler bir bakıcı durumuna gelmektedir.

İşgörenlerin iş sırasında kendi yeteneklerini kullanmaya imkânı olup olmadığını bulmak amacıyla sorulan 21 nolu (iş sırasında kendi yeteneklerinizi kullanmaya imkânınız oluyor mu?) sorunun değerlendirmesi bir tablo üzerinde gösterilebilir.



Tablo 4

Kalite-Kontrol, Sırlama-Elek Baskı Bölümünde  
Kendi Yeteneklerini Kullanıp Kullanmadıklarının  
Yüzde Dağılımı

| KENDİ YETENEKLERİNİ KULLANIP<br>KULLANMADIĞINA VERİLEN<br>CEVAPLAR | KALİTE-<br>KONTROL | SIRLAMA-<br>ELEK BASKI |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------|
| Evet                                                               | -                  | -                      |
| Hayır                                                              | 12.0               | 16.0                   |
| Makineler zaten yapıyor                                            | 88.0               | 84.0                   |
| TOPLAM                                                             | 100.0              | 100.0                  |

Tablodan da anlaşılabilirceği gibi her iki bölümde de kadın işçiler hayır ya da makineler zaten yapıyor cevabını vermişlerdir.

Bilindiği gibi seri imalat teknolojisinin en önemli özelliği istihdam edilen işçilerin yarı hünerli ya da hünersiz olmasıydı. Bu dar kapsamlı işçilerin yükselme olanakları yoktur. Fakat bundan çoğu hoşnutsuzluk duymamaktadır. Bu durumda eğitim düzeyinin düşüklüğüne ve işçilerin kadın olmasına bağlanabilir.

Çünkü, herşeyi makineler yaptığı için kadın işçiler daha az enerji harcayarak, daha az zihin gücü ve daha az beceri kullanmaktadır. Bu da özellikle eğitim seviyesi

düşük; yükselme gibi bir amacı bulunmayan işçiler için bir hoşnutsuzluk kaynağı olmamaktadır. Özellikle, kadın memurlar arasında mesleğinde ileri gitme arzusu az ve işi bırakma olgusu ise daha fazla olarak saptanmıştır(1).

Araştırma yapılan fabrikada da özellikle ilkokul mezunlarında mesleğinde ileri gitme arzusunun az olduğu gözlenmiştir. Kadınlar işlerinin kendilerine yeterli geldiğini fabrikada daha iyi bir seviyeye gelmek istemediklerini, eğitimlerinin ancak bu işe yeterli geldiğini belirtmişlerdir.

#### 4.1.1. İş Doyumsuzluğu

Görüşme sırasında işçiler zaman zaman kendilerini işe yaramayan bir kişi olarak gördüklerini kendileri olmadakları zaten makinelerin bu işi yapabileceklerini belirtmişlerdir. Buradan da işçiler arasında bir işdoyumsuzluğu bulunduğu fakat işçilerin bu durumun tam anlamı ile bilincinde olamadıkları söylenebilir.

Bilindiği gibi seri imalat teknolojisinin en önemli özelliği istihdam edilen işçilerin yarı hünerli ya da hünersiz olmasıdır. Bu dar kapsamlı işde çalışan işçilerin yükselme olanakları bulunmamaktadır.

---

(1) P. JEPCAPT, Married Women Working, Allen and Unwin, Ltd. 1962, s.87-88.

Bireyin işten bir doyum ya da hoşlanma duygusunu ölçmek amacıyla sorduğumuz 18 nolu soruyu (Yaptığınız işin niteliğinedir?) yine iki bölümde karşılaştırmalı olarak bir tablo ile gösterilebilir.

Tablo 5

Kalite-Kontrol, Sırlama-Elek Baskı Bölümünde  
İşçilerin İşin Niteliği Hakkındaki Düşüncelerinin  
Yüzde Dağılımı

| İŞİN NİTELİĞİ | KALİTE-KONTROL | SIRLAMA-ELEK BASKI |
|---------------|----------------|--------------------|
| Hoş           | 8.0            | 12.0               |
| Monoton       | 52.0           | 52.0               |
| İlgi Çekici   | 24.0           | 20.0               |
| Zevksiz       | 4.0            | -                  |
| Değişik       | 4.0            | 8.0                |
| Sıkıcı        | 8.0            | 8.0                |
| TOPLAM        | 100.0          | 100.0              |

İş doyumunu herşeyden önce çalışan kişinin işten duyduğu tatmin düzeyidir. Oysa çalışan kadınlardan hem kalite-kontrol, hemde sırlama bölümünden % 52'si işi monoton bulduğunu söylemiştir. Bu arada alınan cevaplara göre değerlendirilirse işi hoş, ilgi çekici, ya da değişik bulanlar genellikle eğitim düzeyi düşük kişiler olmuştur. Çoğuda

böyle bir işsizlik ortamında kendi işlerinin diğer işlere göre daha değişik olduğunu söylemişlerdir.

İşgörenlerin işlerini değişik bulduklarını söylemelerine rağmen çalışma koşullarının işe karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve bunun sonucu olarak ta iş doyumsuzluğu yarattığı gözlenmiştir.

Gerek çalışma koşulları, gerekse aldıkları ücretlerin yetersiz gelmesi kadınların işden bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesine buna karşın bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusu hissetmesine neden olabilir. Bunun doğal sonucu olarak işçiler zaman zaman işden ayrılmayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

Ankette bulunan 23 nolu soru ile (zaman zaman işden ayrılmayı düşündüğünüz oldu mu?) elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6

Zaman Zaman İşden Ayrılmayı Düşünen İşçilerin  
Verdikleri Cevapların Yüzde Dağılımı

| İŞDEN AYRILMAYI DÜŞÜNMELERİNE<br>GÖRE VERİLEN CEVAPLAR | KALİTE -<br>KONTROL | SIRLAMA -<br>ELEK BASKI |
|--------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Evet                                                   | 60.0                | 72.0                    |
| Hayır                                                  | 36.0                | 16.0                    |
| Bazen                                                  | 4.0                 | 12.0                    |
| TOPLAM                                                 | 100.0               | 100.0                   |

Tabloda da görüldüğü gibi çalışan işgörenlerin çoğu işden ayrılmayı düşünüyor. Fakat maddi imkansızlıklar nedeni ile böyle bir duruma imkan olmadığını, üstelik heran işden çıkarılma korkusu duyduklarını belirtiyorlar. Burada dikkati çeken diğer bir nokta da kadın işçilerin bazılarının eşlerinin herhangi bir iş sahibi olmadıklarıdır. (Yapılan araştırmada % 28'inin eşinin işsiz olduğu saptanmıştır). Bu yüzden ev geçindirmekle yükümlü olan bu kadınlar işden ayrılmayı düşünseler bile hiçbir zaman mecbur olmadıkça işlerini bırakmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir. Burada çıkarılacak sonuç kadın işçileri çalışma yaşamına iten temel nedenin ekonomik zorunluluk olduğudur. Kadın aile geçimine yardımcı olmak amacıyla çalışma yaşamına girmekte, elde ettiği geliri de büyük ölçüde aile bütçesine ek olarak kullanmaktadır.

Ancak çalışan kadınlara sorulan 9 nolu soruya (aldığınız ücretten memnun musunuz?) % 80'i memnun olmadıklarını, yaşam şartlarında bu ücretin çok yetersiz kaldığını, daha iyi bir iş bulduklarında ayrılacaklarını söylemişlerdir.

İşden ayrılmayı düşünmelerine sebep ücretin yanında etkili birçok faktör olabilir. İşin monoton ve sıkıcı olması, işden çıkarılma korkusu değişik çalışma koşulları sayılabilir. İşgörenler heran işden çıkarılma korkusu duymaktansa, geleceklerinin güvence altında olabileceği bir işe geçme eğilimindedirler.

En çok hangi nedenlerden dolayı ayrılmayı düşündükleri ise aşağıdaki tablo yardımı ile gözlenebilir.

Ankette yer alan 24 nolu soruya (en çok hangi nedenlerden dolayı işden ayrılmayı düşündünüz?) verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 7

Ençok Hangi Nedenlerden Dolayı Ayrılmayı  
Düşündüklerinin Yüzde Dağılımı

| NEDENLER                                  | KALİTE-<br>KONTROL | SIRLAMA-<br>ELEK BASKI |
|-------------------------------------------|--------------------|------------------------|
| Ustabaşı ile geçinemiyoruz                | -                  | -                      |
| Sağlığım için                             | 13.0               | 19.0                   |
| Aile ilişkileri yüzünden                  | 31.0               | 24.0                   |
| Daha sık arkadaşlarla birlikte olmak için | -                  | -                      |
| İşden sıkıldığımdan                       | -                  | -                      |
| Çocuklarım yüzünden                       | 25.0               | 9.0                    |
| Dinlenmek istediğimden                    | 25.0               | 24.0                   |
| İşimden memnun olmadığım için             | 6.0                | 19.0                   |
| Başka                                     | -                  | 5.0                    |
| TOPLAM                                    | 100.0              | 100.0                  |

Tabloda da görüldüğü gibi her iki bölümde de ayrılmak isteme sebeplerinin başında aile ilişkileri, çocuklarla ilgilenememe ve dinlenmeye duyulan gereksinim gelmiştir.

Ayrıca sırlama-elek baskı bölümündekilerin % 19'u, kalite-kontrol bölümündekilerin % 6'sı işinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Yapılan araştırmada genellikle eğitim seviyesi yüksek, yaşı genç olanların bu şekilde cevap verdikleri gözlenmiştir.

İşten ayrılmak isteme sebeplerinden birini de sağlık oluşturmakta, fazla gürültünün sağlıklarını olumsuz etkilediğini belirtmektedirler.

Kadın işçilerin işlerinden yeterince memnun olmadıkları, aldıkları ücretlerin yetersiz gelmesi, zaman zaman işten ayrılmak istemeleri kadın işçiler arasında işdoyumsuzluğu olduğunu göstermiştir.

#### 4.1.2. Yabancılaşma

Araştırma yapılan işletmede tekdüzeleşmiş bir çalışma şekli kadınların yetenek ve bilgilerini kullanamaması, makinelerin gürültüsü ve işin niteliğinin çevreleriyle iletişime olanak vermemesi bir yabancılaşma sorununu, ortaya çıkarmaktadır.

İnceleme yapılan tüm kadın işçilerde bir ürkeklik, çekingenlik, korku gözlenmiştir. İşin gerektirdiği bir takım tekrarlar ve dinlenme zamanlarının kısa tutulması nedeni ile çalışma ahenginin sağlanamadığı söylenebilir.

İşletmede grup çalışması yapılmamaktadır. İşin düzenlenişi ve işin akışı çalışan kadınları birbirinden ayı-

racak niteliktedir. Üstelik gözünü makinadan ayıramayan kadınların değil konuşmak, kafasını başka yere çevirme olanağı dahi bulunmamaktadır. Bu yüzden çalışan kadın kendisi ile başbaşa kalmış makinanın bir bekçisi durumundadır. Yapılan araştırmada çoğu zaman kadın işçiler kendilerini yalnız hissettiklerini belirtmişlerdir. Bazıları ise işin yoğunluğu ve büyük bir dikkat gerektirmesi nedeniyle yalnız hissetmeye vakit bulamadıklarını söylemişlerdir.

Genç kadın işçilerin yaşça büyük olanlara göre yalnızlık hissine daha fazla kapıldıkları gözlenmiştir. Bunun sebebidir işe yeni girmiş olmaları ve eğitim seviyelerinin biraz daha yüksek olması bu nedenle işe uyum sağlayamamaları olabilir. Çünkü bu kadınların beklentileri daha fazladır. Eğitimlerine göre biraz daha iyi, masa başında bulunabilecekleri bir görev istemektedirler.

Eğitim durumları ile yalnızlık hissine kapılmaları arasında bağıntı olup olmadığının saptanması için (işinizde çalışırken zaman zaman yalnızlık hissine kapılır mısınız?) sorusuna verilen cevaplara göre "ki kare testi" uygulanmıştır.

Ki kare testine göre 6 serbestlik derecesi ve 0,05 hata payına göre  $X^2$  kritik değeri 12.6 iken (tablo değeri)(2)

---

(2) Neclâ ÇÖMLEKÇİ, İstatistik, Ankara, 1979, s.378.



$\chi^2$  hesaplanan değeri ise 12.1 çıkmıştır. Bu değer de kabul bölgesi içine girdiği için eğitim durumları ile yalnızlık hissine kapılmaları arasında bağıntı olduğu kabul edilmiştir (Ekz. Tablo 8).

Tablo 8

Eğitim Durumları İle Zaman Zaman Yalnızlık Hissine  
Kapılmaları Arasındaki Etkilenme Derecelerinin  
Yüzde Dağılımı

| EĞİTİM DURUMU                  | YALNIZLIK HİSSİNE KAPILMA DURUMLARINA GÖRE VERİLEN CEVAPLAR |       |       |        |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|
|                                | EVET                                                        | HAYIR | BAZEN | TOPLAM |
| Okur-yazar ilkokulu bitirmemiş | -                                                           | 10    | -     | 100    |
| İlkokul mezunu                 | 41.0                                                        | 50.0  | 9.0   | 100    |
| Ortaokul mezunu                | 50.0                                                        | 13.0  | 37.0  | 100    |
| Lise ve dengi okul mezunu      | 78.0                                                        | 22.0  | -     | 100    |

Tabloda da görüldüğü gibi lise ve dengi okul mezunlarından alınan cevapların % 78'i yalnızlık hissine kapıldıkları şeklindedir. Bu oran ise ilkokul mezunlarında değişiklik göstermiş, % 50'si yalnızlık hissine kapılmadıklarını belirtmişlerdir. Yine ortaokul mezunlarından % 50'si evet, % 13'ü hayır, % 37'si ise bazen şeklinde cevap vermişlerdir.

Eğitim seviyesi düşük olanlar işlerine daha kolay uyum göstermişlerdir. Verdikleri cevaplarda çalışmaktan

yalnızlık hissine kapılmaya fırsat bulamadıkları şeklindedir. Günü 8 saatini işyerinde geçiren kadınların bir sosyal yalnızlık içersinde oldukları söylenebilir. Eğitim seviyesi yüksek olanlar bunun daha fazla bilincindedirler. Birbirlerine yakın çalışmalarına rağmen işin gerektirdiği dikkat ve makinelerin gürültüsü aralarındaki iletişimi büyük ölçüde engellemektedir. Aralarında iletişimin olması, aynı yerde çalışmalarına rağmen birbirleri ile görüşmemeleri, işgörenlerin hem birbirlerine hem de işletmeye karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

#### 4.1.2.1. Mesai İçi Arkadaş İlişkileri

İşin niteliği de bir grup çalışmasını gerektirmektedir. Ancak makineler bozulduğunda paketleme bölümünde paket kutularını açarken birlikte olabildiklerini belirtmişlerdir. Ankette yer alan 20 nolu (İş arkadaşlarınızla mesai saatlerinde ilişkileriniz nasıldır?) soruya verilen cevapların hemen hemen tamamı benzer şekilde olmuştur.

Kalite-kontrol bölümünde % 64'ü ancak mola verdiğimizde görüşüyoruz, % 24'ü ise görüşmeye imkanımız olmuyor şeklinde cevaplamışlardır.

Sıralama-elek baskı bölümünden ise % 36'sı ancak mola verdiğimizde, % 32'si görüşmeye imkanımız olmuyor şeklinde yanıtlamışlardır. (Sık sık mola veriyormusunuz?) şeklinde sorulan soruya ise (19 nolu soru) her iki bölümde

Tablo 9

İş Arkadaşlarıyla Mesai Saatlerinde İlişkilerinin  
Nasıl Olduğuna İlişkin Verilen Cevapların  
Yüzde Dağılımı

| ARKADAŞ İLİŞKİLERİ                  | KALİTE-<br>KONTROL | SIRLAMA-<br>ELEK BASKI |
|-------------------------------------|--------------------|------------------------|
| Çok samimiyiz                       | -                  | -                      |
| Birbirimize soğuk davranıyoruz      | 4.0                | 28.0                   |
| Görüşmeye imkanımız olmuyor         | 24.0               | 32.0                   |
| İşyerlerimiz birbirine uzak         | 8.0                | 4.0                    |
| Ancak mola verdiğimizde görüşüyoruz | 64.0               | 36.0                   |
| TOPLAM                              | 100.0              | 100.0                  |

de işçilerin tamamı hayır şeklinde cevap vermişlerdir. Mola öğlen aralarında ancak yarım saattir. Bunun haricinde makina bozulduğunda görüşmeye imkân bulabilmektedirler.

İşçiler mesai arkadaşları ile iş dışında görüşemediklerini, işden arta kalan zamanlarının çoğunu aileleri ile birlikte geçirdiklerini belirtmişlerdir.

Gözlemlerimiz mesai içi arkadaş ilişkilerinin iyi olduğunu göstermiştir. Kadın işçilerin aynı şartlar altında çalışmaları, eğitim düzeylerinin birbirine yakınlığı, benzer tutumlar göstermeleri ve aynı sosyal çevreden gelmiş

olmaları nedeniyle birbirleri ile iyi anlaştıkları söylenebilir.

Daha önce de belirtildiği gibi, aynı işyerinde çalışan bu kadın işçilerin birbirleri ile iyi ilişkilerde olmalarına rağmen görüşmemeleri, işletmeye karşı yabancılaşma nedenlerinden biri olmaktadır. Çünkü bilindiği gibi iş ortamındaki arkadaşlıklar işgören için rahatlatıcı, dinlendirici olmak bakımından önem taşımaktadır. Kadın işçiler çalışma koşullarının vermiş olduğu stress ve yorgunluğu ancak iş arkadaşları ile konuşarak biraz olsun azaltabilirler.

#### 4.1.2.2. Ustabaşı-İşçi İlişkileri

Yapılan araştırmada şef ve ustabaşının çalışanlara karşı tutumlarının oldukça iyi olduğu gözlenmiştir.

(Şef ve ustabaşının sizlere karşı tutumu nasıldır?) şeklindeki soruya verilen cevaplar (Tablo 10)da gösterilmiştir.

Tabloda da görüldüğü gibi kalite-kontrol bölümünden % 88'i iyi arkadaşça, % 4'ü hiçbir yakınlaşma yok, % 8'i ise her davranışımız kontrol altında şeklinde belirtmişlerdir.

Sırlama-elek baskı bölümünden ise % 80'i iyi, arkadaşça, % 20'si ise hiçbir yakınlaşma yok şeklinde cevapla-

mıslardır. Şef ve ustabaşlarının onları denetlemesine gerek kalmadığı, zaten makinaların boş vakit bırakmadığını belirtmişlerdir. Bu durumda gerçek olarak onların çalışmalarını ve süratlarını kontrol eden tamamıyla makinalardır denilebilir.

Tablo 10

Şef Ve Ustabaşının Tutumunun Nasıl Olduğuna İlişkin  
Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

| ŞEF VE USTABAŞI İLE İLİŞKİLERİ   | KALİTE-<br>KONTROL | SIRLAMA-<br>ELEK-BASKI |
|----------------------------------|--------------------|------------------------|
| İyi, arkadaşça                   | 88.0               | 80.0                   |
| Katı ve eleştirci                | -                  | -                      |
| Hiçbir yakınlaşma yok            | 4.0                | 20.0                   |
| Her davranışımız kontrol altında | 8.0                | -                      |
| TOPLAM                           | 100.0              | 100.0                  |

Yapılan gözlemlere göre de kadın işçilerle ustabaşının aralarının iyi olduğu, fakat yine de aralarında hiçbir yakınlaşma olmadığıdır. Kadın işçiler ustabaşlarından çok çekinmekte ve onun yanında iken dilediği hareketi yapamamaktadır. Bunun sebebi de kırsal bölgeden gelen bu kadın işçilerin ustabaşlarına duydukları geleneksel bir saygının olmasıdır.

Sonuç olarak gerek işin niteliği gerekse aralarındaki iletişim eksikliği sebepleriyle kadın işçilerin yabancılaşma sorunu ile karşı karşıya kaldıkları söylenebilir.

Amerikalı sosyologların yabancılaşma ile ilgili olarak belirttikleri gibi güçsüz olmaları, iş sürecini bütünlüğü içersinde tam olarak algılayamamaları, yalnızlaşma ve kendini özüne karşı yabancı hissetme gibi belirtilerin bu işletmedeki kadınlar için geçerli olduğu belirtilebilir(3).

#### 4.1.3. Moral Eksikliği

Birinci bölümde sosyolojik etkilerden biri olarak moral kavramı ele alınmıştır. İşletmelerde moral eksikliğini etkileyen sebeplerden, iş doyumsuzluğu, işbirliği ruhunun yokluğu, çalışma koşulları, grup içi iletişim bozukluğu olarak belirtilmiştir.

Araştırma yapılan Toprak Seniteri A.Ş.'de tüm bu sorunların bir arada olduğu, incelenen her iki bölümde de ortak sorunlar olduğu söylenebilir. Bu arada da moralin dinamik bir kavram olduğunu yani devamlı değişiklikler, yükselip, alçalmalar gösterdiğini de unutmamak gerekecektir. Burada moral duygusunun analizini yaparken üzerinde

---

(3) Barlas TOLAN, Çağdaş Toplumun Bunalımı (Anomi ve Yabancılaşma), Ankara, 1980, s.181.

durulan hususlar, kişisel mutluluk (işyerinde), işten duyulan doyum, çevreye rahatça uyabilme ve kişisel değerlerin durumu, işe uyum sağlayabilmedir. Bu koşulların gerçekleşmesi içinde mutlaka iyi bir moral duygusunun elde edilmesinde birlik ve beraberlik ruhuna gerek vardır. Daha önce de belirtildiği gibi yapılan araştırmalar bu işletmedeki çalışma koşullarının böyle bir çalışmaya imkân vermediğini göstermiştir.

Araştırma yapılan kadın işçilerin çoğu çalışma ortam ve koşullarından memnun değildirler (22 nolu soru: Çalışma ortam ve koşullarının değişmesini istermiydiniz?) (Bkz. Tablo 11).

Tablo 11

Çalışma Ortam ve Koşullarının Değişmesine İlişkin  
Verilen Cevapların Yüzde Olarak Dağılımı

| ÇALIŞMA ORTAM VE KOŞULLARININ DEĞİŞMESİNE İLİŞKİN CEVAPLAR | KALİTE-KONTROL | SIRLAMA-ELEK BASKI |
|------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|
| Evet                                                       | 92.0           | 80.0               |
| Hayır                                                      | 8.0            | 20.0               |
| TOPLAM                                                     | 100.0          | 100.0              |

Tabloda da görüldüğü gibi her iki bölümde çalışan kadınların çoğunluğu çalışma ortam ve koşullarının değişmesini istediklerini söylemişlerdir. Bunun sebeplerini

ise alınan cevaplardan öncelikle sağlıkla ilgili olduğu belirtilmiştir. Çalışmaları için daha sağlıklı bir ortam gerektiğini makinelerin gürültüsünden etkilendiklerini belirtmişlerdir.

#### 4.1.3.1. Sağlığın Moral Üzerindeki Etkisi

Toprak Saniteri A.Ş.'de günde 8 saat çalışan kadınlar ayrıca haftada dönüşümlü olmak üzere gece vardiyasına da kalmaktadırlar. Sürekli olarak mola vermeden böyle bir ortamda çalışmak sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle kalite-kontrol bölümündeki beyaz ışığın verdiği göz rahatsızlıkları, gürültünün yarattığı baş ağrısı, (bu her iki bölüm için de geçerli) sırlama elek-baskı bölümünde ise devamlı kolun kullanılması, ayakta durması gerektiğinden meydana gelen eklem ağrıları göze çarpan rahatsızlıklar arasındadır. (Bkz. Tablo 12).

Tablodan da görülebileceği gibi kalite-kontrol bölümünde ençok şikayetler başağrısı % 32, göz rahatsızlıkları %24, baş dönmesi % 16, üzerinde olmuştur. Bunun sebebi bu bölümde aşırı gürültü, dikkatin beyaz fayanslar üzerinde toplanması, aşırı bir aydınlatmanın göze verdiği rahatsızlıktır. Bunun için çoğunlukla şikayet sebepleri aynı noktada toplanmıştır. Sürekli olarak makinelerin çalışması, montaj bandında ilerleyen fayanslara bakan kadınlar kafalarını kaldırdıklarında gözlerinde karıncalanmaların olduğundan ve baş dönmesinden şikayet etmişlerdir.



Tablo 12

Kadın İşçilerde Bulunan Rahatsızlıkların Bölümlere Göre  
Yüzde Olarak Dağılımı

| RAHATSIZLIKLAR            | KALİTE -<br>KONTROL | SIRLAMA -<br>ELEK BASKI |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|
| Yüksek tansiyon           | 8.0                 | 8.0                     |
| Kalp rahatsızlığı         | -                   | 4.0                     |
| Mide-bağırsak şikayetleri | 8.0                 | 24.0                    |
| Eklem ağrıları            | 12.0                | 52.0                    |
| Baş ağrısı                | 32.0                | 12.0                    |
| Göz rahatsızlıkları       | 24.0                | -                       |
| Baş dönmesi               | 16.0                | -                       |
| TOPLAM                    | 100.0               | 100.0                   |

Sırlama-elek baskı bölümünde şikayetler değişiklik göstermiştir. % 52 oranında eklem ağrılarından, % 24'ü ise mide-bağırsak şikayetlerinde bulunmuşlardır. Sırlama-elek baskı bölümü el ve kolun daha çok kullanılmasını gerektiren bir bölüm olduğu, bu yüzden de en çok şikayetlerin de eklem ağrıları üzerinde toplandığı görülmüştür. Devamlı stress, dikkati toplama ve sorumluluk gerektirdiğinden mide ve bağırsak şikayetleri artmıştır. Fabrikaların montaj bandında çalışan işgörenlerde işin monotonluğu, sıkıcılığı, sürati, gürültüsü nedeni ile stressler ve buna bağlı olarak rahatsızlıkların da arttığı söylenebilir.

Kadın işçiler damlayan boyaları gözden kaçıracakları ve ustabaşının bunu farkederek kızacağından korktuklarını belirtmişlerdir. Bunun için devamlı dikkatlerini fayanslar üzerinde toplamak zorundadırlar. Bu durumun verdiği stress ve sorumluluk altında bulunmaları mide ve bağırsak şikayetlerini arttırmaktadır. Buna karşın işçilere ankette sorduğumuz 18 nolu soruya (İşinizin biran önce bitmesi için sizi sıkıştırıyorlar mı?) her iki bölümdeki kadın işçilerin tamamı hayır şeklinde cevap vermişlerdir. Yapılan gözleme göre zaten makinalar kadın işçilerin çalışma hızı ve temposunu belirlemektedir. Bilindiği gibi seri imalat teknolojisinin beraberinde getirdiği çalışma koşullarının en önemli özelliklerinden biri de, işin süratini ve hızını makinaların belirlemesidir.

İşin niteliğinden dolayı çalışan kadınlarda oluşan rahatsızlıklar ve zamanla sağlıklarının bozulması onların moralini de olumsuz yönde etkilemekte ve işgörenlerde işe karşı bir isteksizlik yaratmaktadır. Çünkü insanlar düşük moral duyguları altında çalıştıkları sürece, vücutlarının dış etkenlere, hastalıklara ve özellikle sinir hastalıklarına karşı direnci azaltacaktır(4). Böylece çalışanlar verimli olacakları genç yaşlarda işe karşı bir isteksizlik, bıkkınlık duyabilirler. Böylesine geniş bir

---

(4) Erol EREN, Yönetim Psikolojisi, İstanbul, İşletme İktisadi Enstitüsü, No: 2, 1984, s.138.

açından bakılınca, moralin her zaman için çok önemli bir rol oynadığı araştırma sonucunda çıkan gözlemler arasındadır.

#### 4.1.3.2. Çalışma ve Moral

Toprak Saniteri A.Ş.'de çalışan kadınların moral bozukluğu ve isteksizlik hissetme durumlarını saptamak amacıyla ankette yer alan 32 nolu soru sorulmuştur. (Kendinizde zaman zaman moral bozukluğu, isteksizlik hissettiğiniz oluyor mu?) Bkz. Tablo 13.

Tablo 13

Moral Bozukluğu, İsteksizlik Hissetme Durumlarına  
Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

| MORAL BOZUKLUĞU, İSTEKSİZLİK<br>HİSSETME DURUMLARINA GÖRE<br>VERİLEN CEVAPLAR | KALİTE-<br>KONTROL | SIRLAMA-<br>ELEK BASKI |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------|
| Evet                                                                          | 68.0               | 72.0                   |
| Hayır                                                                         | 20.0               | -                      |
| Bazen                                                                         | 12.0               | 28.0                   |
| TOPLAM                                                                        | 100.0              | 100.0                  |

Tablodan da görüldüğü gibi her iki bölümde de cevaplar işçilerin birçoğunda moral bozukluğu, isteksizlik olduğunu ortaya çıkarmıştır. İş doyumsuzluğu olan işçilerde

moral eksikliği ve isteksizlikte görülmektedir. İşin çoğunlukla makina ve otomatizasyon yoluyla yapıldığı ve işçi yeteneklerinin işin yapımında yer almadığı hallerde moral düzeyide düşük olacaktır. Burada da vurgulanması gereken nokta, bir sorunun diğer bir sorunu da beraberinde getirmesidir.

Yine moral ve işdoyumsuzluğuyla ilgili ve bu faktörlere bağlı bir sorunda ücret konusudur. Daha önce de belirtildiği gibi işgörenlerin bir çoğu aldıkları ücretten memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Bu çalışma şartlarında aldığı ücretten memnun olmayan bir işçinin iş doyumsuzluğu ve işe karşı ilgisizliği artacak ve dolayısı ile morali de olumsuz yönde etkilenecektir. Düşük ücret kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının tam olarak tatmin edilememesi sonucunu doğurmakta ve onları moral bozukluğuna sevk etmektedir.

Burada işgören moralini etkileyen sebeplerin bireyin kişilik yapısıyla da ilgisi olduğu bilinen bir gerçektir. Bazılarının moralini olumsuz yönde etkileyen bir faktör diğerini o ölçüde etkileyemeyebilir. Yaptığımız araştırmada kadınların bazıları işlerinden çok memnun olduklarını, aldıkları ücretin yeterli olduğunu işyerinde morallerinin evden daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.

Kadınların bu şekilde cevap vermeleri değişik etkenlere bağlanabilir. Bunlarda eğitim düzeylerinin ve gelmiş

oldukları çevrenin farklı oluşu, kişilik yapılarının bireylere göre değişiklik göstermesi ya da aile ortamlarının farklılığı olabilir. İşyerinde zorluklara rağmen işinde moralinin daha düzgün olması evdeki ortamının çok huzursuz olduğunu gösterebilir.

#### 4.2. PSİKOLOJİK ETKİLER

Çalışmamızda psikolojik sorunlar; monotonluk, yorgunluk ve cansıkıntısı, endişe konularını kapsamaktadır.

Yapılan araştırmada işin niteliğinin işgörenlerin psikolojik durumlarını nasıl etkiledikleri ve işyerinde kendilerini nasıl hissettiklerini öğrenmek amacıyla çeşitli sorular sorulmuş ve bizzat araştırmacı tarafından gözlem yapılarak değerlendirilmiştir.

##### 4.2.1. Monotonluk ve Cansıkıntısı

Toprak Karo fabrikasında inceleme yaptığımız kalite-kontrol ve sırlama elek baskı bölümünde iş devamlı ve çok dikkat isteyen, aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmaktadır. Yapılan araştırmada işin işgörenlere göre zor olan yönlerini saptamak amacıyla ankette yer alan 12 nolu soru sorulmuştur (işinizin sizce zor olan yönleri neler?)  
Ekz. Tablo 14.

Tabloda da görüldüğü gibi sonuçlar oldukça değişik bir nitelik taşımaktadır. İşin niteliği monoton olmasına

rağmen kalite-kontrol bölümünden % 12, sırlama bölümünden ise % 8 oranında işin monoton olduğundan şikayet etmişlerdir. Bu ise büyük bir oran değildir. Eğitim seviyesi düşük

Tablo 14

İşin Zor Olan Yönlerine Göre Verilen Cevapların  
Yüzde Dağılımı

| İŞİN ZOR OLAN YÖNLERİ           | KALİTE - KONTROL | SIRLAMA - ELEK BASKI |
|---------------------------------|------------------|----------------------|
| Çok gürültülü bir yer olması    | 24.0             | 12.0                 |
| Monoton olması                  | 12.0             | 8.0                  |
| Dinlenmeye vakit bırakmaması    | 20.0             | 12.0                 |
| Devamlı ayakta kalman gerekiyor | 8.0              | 32.0                 |
| Yorgunluk ve bitkinlik yapıyor  | 20.0             | 36.0                 |
| Göz yorgunluğu yapıyor          | 12.0             | -                    |
| Gece vardiyası olması           | 4.0              | -                    |
| TOPLAM                          | 100.0            | 100.0                |

olanlar daha kolay tatmin edilebilir olduklarından, onlar için işin niteliği önem taşımamaktadır. İşçilerin kişilik özelliklerine göre de monotonluk duygusu değişmektedir. Bazı kimselere oldukça monoton gelen bir iş, bazı kimselere monoton gelmeyebilir. Ya da bazılarında bıkkınlık veren bir iş diğerine zevk verebilir. İşçiler zekâ düzeylerine göre az zeki olanlar, çok zeki olanlar diye ayrıldı-

ğında, monoton işlerin az zeki olanlara daha uygun geldiği söylenebilir. Çünkü bu kişiler daha kolay tatmin edilebilir, zeki işçileri ise basit işlerle tatmin etme olanağı yoktur. İşyerinde potansiyel zekâsını kullanamayan işçilerde monotonluğun belirtileri olan tatminsizlik ve bıkkınlık görülecektir(5). İşçilerin zekâsını ölçmek ya da saptamak araştırma kapsamına girmediğinden burada üzerinde durulmayacaktır. Yapılan araştırmada da sadece alınan cevaplar değerlendirilmiş, kişilerin zekâ seviyeleri üzerinde özellikle durulmamıştır.

Araştırma sırasında alınan cevaplardan yaşı daha küçük olanlar monotonluktan şikayet ederken, yaşça biraz büyük olanlar için ön plâna sağlık problemleri çıkmış ve her iki bölümde de yorgunluk ve bitkinlikten şikayetleri artmıştır. Bu kişiler için işin niteliğinden çok kendi üzerlerinde sağlık açısından işin yaptığı etki önem kazanmış, dinlenmeye vakit bulamadıklarından daha fazla şikayet etmişlerdir.

Araştırma yapılan her iki bölümde de işçilerin yarım saat ara ile yer değiştiriyor olmaları, işin monotonluğunu bir ölçüde azalttığı söylenebilir. Böylece işçiler değişik bölümlerde çalışarak değişik işler yapmakta birçok işi

---

(5) EREN, s.202'den George FREIDMAN, Industrial Society, New York, 1955, s.133.

öğrenmektedir. Bu durumda monotonluğu önleyici bir etki yarattığı söylenebilir. İşçilerin hepsi işlerinin monoton olduğunu bilmelerine rağmen bu durumu zorluk olarak nitelendirmemişlerdir. Bu ise monotonluğu benimsemiş olmaları ile açıklanabilir.

Tablo 14'de verilen cevaplara göre işlerinin bu zor olan yönlerinin evlerinde de kendilerini çeşitli şekilde etkilediği belirtilmiştir(Ekz. 13 nolu soru işinizin bu zor olan yönleri evinizde sizi ne şekilde etkiliyor?)

Tablo 15

İşlerinin Zor Olan Yönlerinin Evde de Kendilerini Etkileme Nedenlerine Göre Yüzde Dağılımı

| ETKİLEME NEDENLERİ                           | KALİTE - KONTROL | SIRLAMA-ELEK BASKI |
|----------------------------------------------|------------------|--------------------|
| Eve gidince kendimi çok yorgun hissediyorum. | 52.0             | 48.0               |
| Çocuklarla ilgilenemiyorum                   | 20.0             | 12.0               |
| Eşime vakit ayıramıyorum                     | 4.0              | 4.0                |
| Eşimle münakaşa ediyorum                     | -                | 8.0                |
| Hemen uyumak istiyorum                       | 24.0             | 28.0               |
| TOPLAM                                       | 100.0            | 100.0              |

Her iki bölümde de kadınların çoğu eve gidince kendilerini yorgun hissettiklerinden, başka bir şey yapmaya



vakit bulamadıklarından şikayet etmişlerdir. Bu durum monotonluk ve cansıkıntısının bir sonucu olarak yorumlanabilir. Kadın işçiler monotonluktan şikayet etmeseler bile monotonluğun sonucu olan cansıkıntısı, mutsuzluk, kırıklık, yorgunluk hissettiklerini belirtmişlerdir. Her iki bölümde de kadın işçilerin % 24'ü ve % 28'i eve gidince hemen uyumak istiyorum. şeklinde cevap vermişlerdir. Monotonluktan şikayet etmemelerine rağmen, kadın işçilerin bilinçaltı olarak etkilenerек yorgunluk ve cansıkıntısı içinde oldukları gözlenmiştir. Bu konuda da yine bireysel farklılıklar önemi korumaktadır.

#### 4.2.2. Yorgunluk

Araştırma yapılan Toprak Karo fabrikasında, işin niteliğinin kadınlar üzerinde yorgunluk yapıp yapmadığını ölçmek amacıyla çalışan kadınlara yorgunluk üzerine bir takım sorular yöneltilmiştir. Ankette bulunan 27 nolu soruya (işinizde çalışırken ya da işten döndükten sonra yorgunluk hisseder misiniz?) verilen cevapların hemen hemen hepsi de aynı olmuştur.

Araştırma yapılan her iki bölümde de % 92'si işlerinde çalışırken ya da işten döndükten sonra kendilerini çok yorgun hissettiklerini söylemişlerdir. Özellikle evli olanlarda bu durum daha belirgin bir şekilde görülmüştür. Eve gidince evde de işlerinin olduğunu, çocuklarına bakmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu yüzden evlerindeki

işleri ile çalışma yaşamları bir araya gelince daha çok yorulduklarını, ancak gece yatınca dinlenmeye vakit bulduklarını söylemişlerdir.

Ankette yer alan 14 nolu soruda (Ev işlerini kim yapıyor?) sorusuna verilen cevaplardan % 68'i kendi başına yapıyorum, % 32'i ailemdeki diğer üyeler yardım eder (annem, kardeşim) şeklinde olmuştur. Evli ve bekâr olanlarda cevaplar pek değişiklik göstermemiştir, hepside evde kendilerini çok yorgun hissettiklerini belirtmişlerdir. Bunun nedeni işin verdiği fiziki yorgunluk değil, daha çok psikolojik bir yorgunluk olduğudur. Daha öncede belirtildiği gibi monotonluk ve cansıkıntısı kişilerde psikolojik bir yorgunluk meydana getirmektedir.

Yorgunluğun fiziki nedeni ise makinanın kişinin çalışma hızı ve temposunu belirlemesi, iş başından ayrılmanın olanaksızlığı ve makinelerin gürültüsüdür.

Bilindiği gibi psikolojik yorgunlukla fiziksel yorgunluk birbirinden ayrı nitelik taşımaktadır. Fiziksel yorgunluk insanı dinlenmeye yöneltecek ve uykudan sonra kesilecektir. Oysa psikolojik yorgunluk dinlenmeye rağmen ksilmeyecek, sabah uykudan kalkıldığında dahi hissedilir derecede olacaktır.

(Sabah kalktığınızda kendinizi yorgun hissettiğiniz oluyor mu?) sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. (Ekz. 28 nolu soru).

Tablo 16

Sabah Kalktıklarında Kendilerini Yorgun Hissetme  
Durumlarına Göre Yüzde Dağılımı

| SABAH KALKTIKLARINDA YORGUNLUK<br>HİSSETME DURUMLARINA GÖRE<br>VERİLEN CEVAPLAR | KALİTE -<br>KONTROL | SIRLAMA -<br>ELEK BASKI |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Evet                                                                            | 44.0                | 72.0                    |
| Hayır                                                                           | 20.0                | 20.0                    |
| Bazen                                                                           | 36.0                | 8.0                     |
| TOPLAM                                                                          | 100.0               | 100.0                   |

Tabloda da görüldüğü gibi her iki bölümde de verilen cevapların çoğunluğu evet şeklindedir. Bazen şeklinde cevap verenler evde de çok yorulduklarından kendilerini yorgun hissettiklerini bunun haricinde fazla yorulmadıklarını belirtmişlerdir. Buradan evdeki yorgunluğun çalışmasındaki yorgunluğu etkileyebileceği söylenebilir. Ayrıca işyerindeki gürültülü ortamın onları çok yordüğünü evde bile hala etkisini gösterdiğini, fazla dikkatlerini kullanmalarından dolayı gözlerinin de çok yorulduğunu, sabah kalktıklarında hissedilir derecede olduğunu söylemişlerdir.

Yaşları ile sabah kalktıklarında kendilerini yorgun hissetmeleri arasında bir ilişki olabileceği düşünülmüş ve "ki kare testi" uygulanmıştır. Alınan sonuçlar 6 serbestlik derecesi ve 0,05 hata payına göre  $X^2$  kritik değeri

12.6 iken,  $X^2$  hesaplanan değeri 20.4 bulunmuştur. Bu hesaplanan değer red bölgesi içinde bulunduğunda aralarında herhangi bir bağıntı bulunmadığı kabul edilmiştir. Burada yorgunluk yaşla ilgisi olmadığı tamamıyla psikolojik bir yorgunluk olduğu söylenebilir.

Makinalaşma ve otomasyonla birlikte işçilerin fiziksel yorgunluğu azalmış, fakat bu düzene uyarlanamama işçiyi ruhsal bir yorgunluğa sürüklemiştir. İşgörenlerde meydana gelen yabancılaşıma, işe karşı duyulan kuşku, giderek makinanın esaretine girmesi işten beklenen doyumun azalmasına neden olmuştur. Bu doyumsuzluk da zamanla ruhsal yorgunluk biçimine dönüşmüştür. Yapılan araştırmalar psikolojik yorgunluğun en belirgin yönü olarak uykusuzluğu göstermiştir. Bu tür yorgunluk sinir merkezlerini de etkileyerek, sinirsel yorgunluğa ve de sonucunda uykusuzluğa neden olduğu söylenebilir. Ankette yer alan 30 nolu soruya (sık sık uykusuzluk çekiyor musunuz?) verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.) Ekz. Tablo 17.

Tablo 17

Uykusuzluk Çekme Durumlarına Göre Verilen  
Cevapların Yüzde Dağılımı

| UYKUSUZLUK ÇEKME DURUMLARI | KALİTE - KONTROL | SIRLAMA - ELEK BASKI |
|----------------------------|------------------|----------------------|
| Evet                       | 76.0             | 68.0                 |
| Hayır                      | 24.0             | 20.0                 |
| Bazen                      | -                | 12.0                 |
| TOPLAM                     | 100.0            | 100.0                |

Her iki bölümde de kadınların çoğu uykusuzluk çektiklerini, özellikle de buna gece vardiyasının sebep olduğunu belirtmişlerdir. Hafta başlarında daha çok uykusuzluk çektiklerini, hafta sonlarına doğru biraz uyum sağlayabildiklerini gece vardiyasına kaldıklarında da gündüz evdeki gürültüden, çocuklardan, gün ışığından derin uykuya dalamadıklarını söylemişlerdir(6).

Dönüşümlü vardiye sistemi ile çalışan kadın işçiler gündüz çalışılan dönemden gece çalışılan döneme geçişte yeni uyku saatlerine uyum sağlayabilmelerinin iki-üç gün aldığını, tam alıştıkları dönemde yeniden vardiyanın değiştiğini belirtmişlerdir. Bu da uykusuzluklarını etkileyen faktörlerden bir diğeridir.

Yapılan araştırmada yine de hepsinin tercih ettiği vardiya gece vardiyası (24.00-08.00) olduğu tespit edilmiştir. Böylece kadın işçilerin daha çok çocuklarıyla ilgilendikleri, ev işlerini rahatça yapabildikleri saptanmıştır.

Tablo 17'de de görüldüğü gibi kalite-kontrol bölümünden % 24, sırlama bölümünden ise % 20'si uykusuzluk çekmediklerini söyleyerek artık bu duruma alıştıklarını

---

(6) Enver ÖZKALP, "Gece Vardiyasında Çalışanların Sorunlarına Genel Bakış", Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.III, S: 1 (Haziran, 1985), s.11.

yorgunluktan yatar yatmaz uyuduklarını belirtmişlerdir. Özellikle kalite-kontrol bölümündeki kadın işçiler gözlerinin çok yorulduğunu bu yüzden uyumaya çok ihtiyaçları olduğunu söylemişlerdir.

#### 4.2.3. Endişe (Kaygı)

Psikolojik yorgunluğun, uyku düzenindeki bozuklukların diğer bir sebebi de kişilerin bulundukları ortamdaki endişe, kaygı, korku, sıkıntı, duymalarıdır. Bu gibi durumların işgörenler üzerinde pek çok olumsuz etkileri vardır. Aşırı bir nitelik kazandığında dikkati toplayamama, umutsuzluk, karar verme güçlüğü, aşırı duyarlılık ve sinirlilik görülebilir.

Toprak Saniteri A.Ş.'de kadın işçilerin bulundukları ortamdaki duygularını saptamak amacı ile sorulan 33 nolu soruya (Bazen bulduğunuz ortamda (işyerinde) endişe, kaygı, korku ve sıkıntı duyduğunuz olur mu?) verilen cevapların eğitim durumlarına göre anlamlılık derecesini bulmak amacıyla "Ki kare testi" uygulanmıştır.

Eğitim seviyesi yüksek olan kadın işçilerin işlerinden fazla memnun olmadıkları, geleceklerinden endişe duydukları yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu sebeple eğitim durumlarına göre anlamlılık testinin uygulamasına gerek duyulmuştur.

Ki kare testine göre 6 serbestlik derecesinde ve 0,05 hata payı ile  $\chi^2$  kritik değeri 12,6 iken,  $\chi^2$  hesaplanan değer 6,7 bulunmuştur. Bulunan bu değer kabul bölgesine girdiği için kadınların bulundukları ortamdan endişe, kaygı, korku ve sıkıntı duymalarının eğitim durumları ile ilgili olduğu kabul edilmiştir (Tablo 18).

Tablo 18

Eğitim Durumlarına Göre Bazen Bulundukları  
Ortamda Endişe, Kaygı, Korku ve Sıkıntı  
Duymalarına Göre Yüzde Dağılımı

| EĞİTİM DURUMU                  | ENDİŞE VE KAYGI DURUMU |       |       |        |
|--------------------------------|------------------------|-------|-------|--------|
|                                | EVET                   | HAYIR | BAZEN | TOPLAM |
| Okur-yazar ilkokulu bitirmemiş | -                      | 1.0   | -     | 100    |
| İlkokul mezunu                 | 62.0                   | 19.0  | 19.0  | 100    |
| Ortaokul mezunu                | 63.0                   | 37.0  | -     | 100    |
| Lise ve Dengi Okul Mezunu      | 67.0                   | 11.0  | 22.0  | 100    |

Eğitim düzeyi düşük olanlardan çok, yüksek olanlarda daha çok endişe, kaygı, korku sıkıntı bulunduğu gözlenmiştir. Bunun sebepleri ise işten elde edilemeyen doyum, düşük bir moral, işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanmasının eğitim seviyesi yüksek olanları daha fazla etkilemesidir diyebiliriz. Çünkü bu kişilerin çalışmaktan elde

etmek isteyecekleri beklentiler diğerlerine göre değişik bir nitelik taşımaktadır.

Eğitim seviyesi düşük olanların bulundukları ortamda endişe, kaygı, korku ve sıkıntı duymasının sebepleri farklı bir özellik göstermektedir. Gözlemlere göre bunun sebebi en çok işten atılma korkusu ve araştırma sırasında işçi çıkarılacağı söylentilerinin yayılmasıdır. Büyük bir kesiminin dar gelirli olduğu bu kişiler işlerini kaybetme korkusu ile hergün huzursuzluk içinde olduklarını belirtmişlerdir.

Diğer bir sebepte işlerinin çok büyük bir dikkat ve sorumluluk gerektirdiğini bazen gözden kaçırdıkları hatalı fayansların ustabaşılar tarafından görüleceğinden korktuklarını söylemişlerdir. Böyle bir ortamda işçilerin tedirgin sinirli olmaları işlerini de aksatmalarına neden olmakta ve yeterince kendilerini işe verememektedirler. Bunu araştırmak için işçilere ankette yer alan 35 nolu soru sorulmuştur. (İşinizde zaman zaman dikkatinizi toplayamadığınız anlar oluyor mu?) (Bkz. Tablo 19).

Tabloda da görüldüğü gibi verilen cevaplar zaman zaman dikkatlerini toplayamadıkları şeklindedir.

Özellikle kafalarının başka konularla meşgul olduğunda ya da çok yorgun olduklarında daha çok dikkatlerinin dağıldığını belirtmişlerdir.



Tablo 19

İşlerinde Zaman Zaman Dikkatlerini Toplayamama  
Durumlarına Göre Verilen Cevapların Yüzde Dağılımı

| DİKKATLERİNİ TOPLAYAMAMA DURUMLARINA GÖRE CEVAPLAR | KALİTE-KONTROL | SIRLAMA-ELEK BASKI |
|----------------------------------------------------|----------------|--------------------|
| Evet                                               | 76.0           | 80.0               |
| Hayır                                              | 24.0           | 12.0               |
| Bazen                                              | -              | 8.0                |
| TOPLAM                                             | 100.0          | 100.0              |

Ustabaşları gece vardiyasında işçiler uykusuz kaldıkları için bu durumun belirgin bir şekilde ortaya çıktığını söylemişlerdir.

İşgörenlerin bulundukları ortamdaki sıkıntı duyması, bunalması, sürekli bir gerilim duyması, yorgunluk sonucu, sinir sistemlerinde dolaylı olarak etkilendiği söylenebilir. Ankette yer alan 31 nolu soruya (Çalışmaya başladığınızdan beri herşeye daha çabuk mu sinirleniyorsunuz?) verilen cevaplar Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tabloda da görüldüğü gibi işçiler çalışmaya başladıklarından beri herşeye daha çok sinirlendiklerini belirtmişlerdir. Bunun sebepleri ise hergün endişe içinde oldukları, işten çıkarılma korkusu duydukları, bu durumda üzerlerinde bir stress yarattığıdır. Ayrıca uykusuzluğun

ve yorgunluğun yarattığı olumsuz etkilerin kendilerini sinirli yaptığını söylemişlerdir.

Tablo 20

Çalışmaya Başladıklarından Beri Sinirlenme  
Durumlarına Göre İşçilerin Yüzde Durumları

| SİNİRLİNME DURUMLARINA<br>GÖRE VERİLEN CEVAPLAR | KALİTE-<br>KONTROL | SIRLAMA -<br>ELEK BASKI |
|-------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|
| Evet                                            | 76.0               | 80.0                    |
| Hayır                                           | 24.0               | 20.0                    |
| TOPLAM                                          | 100.0              | 100.0                   |

Yapılan araştırmada dikkati çeken nokta her bir sorunun gerek sosyolojik, gerekse psikolojik sorunların birinin diğerini de beraberinde getirdiğidir. Böylece tüm bu çalışma koşulları, monotonluk, gürültü, stress, yorgunluk, uykusuzluk, yabancılaşma, bunalma, işgörenlerin sinir sistemini etkilemektedir. Bazı işgörenler özellikle sinirlerinin çok bozulduğunu bunu da eş ve çocuklarına gereksiz yere bağırarak gösterdiklerini ifade etmişlerdir.

Aşağıdaki tabloda ankette yer alan 34 nolu sorunun cevapları gösterilmiştir. (Sık sık eşiniz ve çocuklarınıza gereksiz yere bağırır mısınız?) (Bkz. Tablo 21).

Tablo 21

Sık Sık Eşiniz Ve Çocuklarınıza Gereksiz Yere  
Bağırırmısınız Sorusuna Verilen Cevapların  
Yüzde Dağılımı \*

| EŞ VE ÇOCUKLARINA BAĞIRMA DURUM-<br>LARINA GÖRE VERİLEN CEVAPLAR | KALİTE -<br>KONTROL | SIRLAMA -<br>ELEK BASKI |
|------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Evet                                                             | 64.0                | 68.0                    |
| Hayır                                                            | 36.0                | 32.0                    |
| TOPLAM                                                           | 100.0               | 100.0                   |

\*Yukarıdaki tabloda; bekâr olanlara soru (Sık sık anne baba ve kardeşlerinize gereksiz yere bağırırmısınız?) şeklinde sorulmuştur.

Tabloda da görüldüğü gibi kadınların çoğunluğu evde de sınırlı olduklarını ve gereksiz yere evde bağırıldıklarını söylemişlerdir. Evli olanlar evde çocukların gürültüsünü çekemediklerini eve çok yorgun gittiklerini belirtmişlerdir.

#### 4.2.4. Birey ve Aile

İşin insanların sosyal ve psikolojik gereksinmelerinin tatmininde çok önemli olduğu söylenebilir. Ancak işçilerin iş dışındaki yaşamları da psikolojik açıdan önem taşır. Bireyin kişiliğinin temelini oluşturan aile yapısı

ve sosyal çerreside sağlam ve uyumlu bir yaşam için çok önemlidir. İşgörenler aile yaşamlarındaki belirli sorunları, iş yerlerine getirip orada çeşitli biçimlerde yansıtabildikleri gibi, endüstriyel yaşamın stress ve sorunlarını da aile yaşantılarına getirebilir ve orada çeşitli biçimlerde yansıtabilirler(7).

Yapılan araştırmada aynı durumun ortaya çıktığını görüyoruz. İşin niteliğinin getirdiği stress, çalışma koşulları, kadınların sinir sistemlerini olumsuz olarak etkilediği söylenebilir.

Kadın işçiler akşamları eve gittiklerinde çok bitkin, sinirli olduklarını bu yüzden televizyon izlemeye dahi vakit bulamadıklarını, genellikle ev işlerini bitirip hemen yattıklarını belirtmişlerdir.

Ankette yer alan 16 nolu soruya (Akşamları genellikle nasıl vakit geçirirsiniz?) verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Bkz. Tablo 22.

Tabloda da görüldüğü gibi her iki bölümde de cevaplar yaklaşık olarak birbirinin aynıdır.

---

(7) Enver ÖZKALP, "Örgütlerde İşin, İşgörenlerin Ruh Sağlığı Üzerine Olan Etkileri ve İş Psikopatolojisi", E.İ.T.A.D. Cilt XVIII, S: 1 (Ocak, 1982), s.399.

Tablo 22

Kadın İşçilerin Akşamları Genellikle Nasıl Vakit  
Geçirdiklerine İlişkin Verilen Cevapların  
Yüzde Dağılımı

| AKŞAMLARI NASIL VAKİT<br>GEÇİRDİKLERİ | KALİTE -<br>KONTROL | SIRLAMA -<br>ELEK BASKI |
|---------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Erkenden uyurum                       | 24.0                | 28.0                    |
| Ev işlerini yaparım                   | 56.0                | 52.0                    |
| Komşu gezmesi yaparım                 | -                   | 4.0                     |
| Televizyon seyredirim                 | 20.0                | 16.0                    |
| Başka                                 | -                   | -                       |
| TOPLAM                                | 100.0               | 100.0                   |

İşinden dönen kadın işçiler akşamları genellikle ev işlerini yaparak, çocuklarla ilgilenerek vakit geçirmektedirler. Hafta içinde televizyon seyredemediklerini daha çok hafta sonunda televizyona vakit ayırabildiklerini belirtmişlerdir.

Kadın işçilerin çoğunluğunun yakınmaları işin niteliğinden çok eve ve çocuklarına vakit ayıramamalarıdır. Hemen hemen hepsi eğer çalışmasalar vakitlerinin çoğunu eve ve çocuklarına ayıracaklarını söylemişlerdir. Ankette yer alan 15 nolu (Çalışmasanız vaktinizi nasıl geçirirdiniz?) soruya verilen cevaplar genellikle aynı noktada

toplanmıştır. Her iki bölümde de % 2'si bol bol dinlenirdim, % 34'ü eve ve çocuklara ayırırdım, % 14'ü komşu ve ahabab gezmesine giderdim, % 40'ı elişi-örgü, ev işi yapardım, % 10'u da başka bir şeyle ilgilenirdim şeklinde cevaplamışlardır. Cevaplardan da görüldüğü gibi kadınların çoğu elişi-örgü ya da ev ve çocuklarla ilgilenmeyi tercih etmişlerdir. Buradan çıkarılabilecek sonuç kadın işçilerin eve karşı bir özlemleri olduğudur. Özellikle evli olan kadın işçilerde çalışma-aile yaşamı ilişkisinde ağırlık taşıyan sorunun "çocuk" olduğu ortaya çıkmaktadır. Kadın işçiler, kendilerini öncelikle anne ve eş olarak düşündüklerinden, aile görevlerinin onlar için daha önemli olduğu, işlerini ise ekonomik zorunluluklar nedeni ile bırakamadıklarını söylenebiler.

#### 4.3. VERİMLİLİKLE İLGİLİ ETKİLER

Bilindiği gibi işletme faaliyetinde bulunurken bazı temel faktörlerin etkisi altındadır. Bu faktörlerin başında insan gelir. Personel başarılı olduğu sürece işletmede başarılı olacaktır. Bunun içinde işgörenlerin en iyi şekilde çalışması işletmenin başarısını önemli ölçüde etkileyecektir. İnsanlar çeşitli koşullarda ve çalışma ortamlarında değişik davranışlarda bulunurlar. Çünkü her bireyin değişik kişilik yapısı, karakteri ve dolayısıyla değişik davranışı olacaktır. İşletmedeki işgörenlerin daha verimli çalışmasını sağlamak onların psikolojik yapılarının anlaşılmasına bağlıdır.

İşgörenlerin verimli bir şekilde çalışabilmesi için herşeyden önce çalıştığı işten zevk alması yaptığı işten memnun olması gerekir. Yapılan araştırmada işgörenlerin birçok sosyolojik ve psikolojik sorunları olduğu ortaya çıkmıştır. Ankette yer alan 25 nolu soruya (Daha rahat bir işte çalışmak istermiydiniz?) % 84'ü evet, % 16'sı ise hayır şeklinde cevap vermişlerdir. Yine daha önceki kısımlarda da belirtildiği gibi işgörenlerin çoğunluğu çalışma ortam ve koşullarının değiştirilmesini istemişlerdir. Bu cevaplardan işçilerin işlerinden memnun olmadığı sonucu çıkarılabilir.

İşgörenlerin moral düzeylerinin düşük olması çalışma ortam ve koşullarını beğenmediklerinden olabilir. Ya da işin niteliğinin gerektirdiği dikkat ve iletişim eksikliği işgören moralini olumsuz yönde etkileyebilir. Tüm bu nedenler işgörenin verimli bir şekilde çalışmasını etkileyen faktörler olacaktır. Bulunduğu çalışma ortamı ve koşullarından memnun olmayan kadın işçiler işlerinde gereken özeni gösteremeyeceklerdir.

Seri imalat teknolojisini getirmiş olduğu sosyolojik ve psikolojik sorunlara rağmen, Toprak Seniteri A.Ş.'de yapılan araştırmada verimlilikle ilgili fazla bir sorun olmadığı gözlenmiştir.

Çünkü herşeyi makinalar yapmakta işgörelere verimliliği etkileyecek fazla bir iş kalmamaktadır. Ustabaşıla-

rının belirttiklerine göre gece vardiyasında işgücü verimliliği gündüz vardiyasına göre düşmektedir. Gece vardiyasında işçiler zihnen ve bedenen daha yorgun durumdadırlar. Buna ek olarak işçilerde uykusuzluğun verdiği bir yorgunlukta görülebilir.

İşçilerden kalite-kontrol bölümündekiler gece bazı hatalı fayansları gözden kaçırdıklarını, sırlama bölümündekiler ise damlayan boyaları ve bunların bozduğu deseni zaman zaman farketmediklerini belirtmişlerdir. Daha öncede belirtildiği gibi bu durum malın kalitesini önemli ölçüde düşürmektedir.

Bir işletmede işgöreni verimli olarak görebilmek onun iş yerinden elde ettiği doyuma bağlıdır. İşgörenlerin çalışma nedeni olarak aşağıdaki sayıltılar önemli olmuştur(8).

- Çalışılan işten zevk alma
- Bir sorumluluğa sahip olma
- Diğer insanlarla işbirliği yapma
- Bir örgütün üyesi olma
- Yükselme arzusu
- Çalışarak daha sağlıklı olma

---

(8) İnan ÖZAA, "Motivasyon Teorisindeki Gelişmelerin İşletme Yönetimine Etkisi", Adana İ.T.İ.A. İşletme Enstitüsü Dergisi, Yıl: 1, S: 1 (Mart, 1977), s.16.



- İşsizlikten doğan aylaklıktan kurtulma
- İşden dolayı bazı çıkarlar elde etme

Özetle belirtmek gerekirse daha önceki bölümlerde de açıklandığı gibi yukarıdaki sayıltılardan bir çoğunun bu işletmede çalışanlar için geçerli olmadığı söylenebilir.

Toprak Seniteri A.Ş.'de çalışılan işten zevk alınmadığı çoğu kadın işçinin işinden memnun olmadığı görülmüştür. İşgörenler grup çalışmasından yoksun, kendi başlarına çalışmakta aradaki uzaklık iletişim kuramamalarına neden olmaktadır. İşgörenlerin bu nitelikteki bir işte yükselme olanakları kısıtlıdır. Özellikle eğitim seviyesi yüksek genç kadın işçiler için olumsuz bir durum meydana getirmektedir.

Kişiler çalıştıkça sağlıkları bozulmakta, sinirleri yıpranmakta ve zamanla da bunun boyutları artmaktadır. İşten elde edilen çıkarlar ise yok denecek kadar azdır. Tamamen ekonomik nedenler için çalışan kadınlar yeterli ücret alamadıklarını ve geçinemediklerini sık sık belirtmektedirler.

Yukarıda sayılan bu olumsuz durumlar işgörenlerin verimliliğini azaltacak niteliktedir. Her ne kadar bütün işi makinalar yapıyorsa da, sorumluluk tamamiyle işgörelere aittir. İşletmede görev alan bu işgörelere gerekli şekilde güdülenmezlerse işlerinde de başarılı olamayacak-

lar, bu durumda morallerinin bozulmasına, tatminsizlik duygusuna kapılmalarına yol açacaktır.

İşgörenlerin zaman zaman işten çıkarılacaklarına ilişkin söylentiler duymaları da işgörenlerin işe karşı ilgisini azaltmaktadır. Araştırma yapıldığı günlerde bu tür söylentilerin çıkmış olması işgörenlerin huzursuzluğunu arttırmıştır.

İşgörenlerin böyle durumlarla karşılaşması işletmeye karşı güvenlerini kaybetmelerine, hergün işten çıkarılma korkusuyla kendilerini işe tam olarak verememelerine neden olduğu söylenebilir. Araştırma sırasında sorulara cevap verirken aynı konu üzerinde durmuşlar, hatta araştırmanın bu konu ile ilgili olup olmadığını sık sık sormuşlardır. Böyle bir psikolojik ortam içinde işçilerden fazla bir verim beklemek düşünülemeyecektir.

Seri imalat teknolojisi gibi her işin makinalar tarafından yapıldığı bir işletmede verimliliğin fazla etkilenmediği söylenebilir. Aynı sorunlar özellikle insan emeğinin yer aldığı bir teknoloji türünde meydana gelseydi verimliliği daha büyük ölçüde etkileyeceği söylenebilirdi.

## Ü Ç Ü N C Ü B Ö L Ü M

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Daha önce yapılan araştırmalarda olduğu gibi çalışmamızda da seri imalat teknolojisinin birçok sosyo-psikolojik sorunlar yarattığı ortaya çıkmıştır.

Çalışmamızda araştırma alanı olarak seri imalat teknolojisinin kullanıldığı ve kadın işçilerin çalıştığı bölüm ele alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

Günümüzde sanayileşme ve modern toplum dönemine geçişle birlikte kadınların çalışma yaşamına daha çok girdiğini görüyoruz.

Kadın işçilerin sorunlarını kapsamına alan ve teknoloji-kadın işçi uyumunu inceleyen fazla bir araştırma yapılmaması bizim bu konuyu araştırma alanımıza almamıza neden olmuştur.

Daha önceki bölümlerde de belirttiğimiz gibi seri imalat teknolojisinin niteliği itibariyle herşeyin makinalar tarafından yapılması, özel bir hüner ve beceri gerektirmemesi, üretimin sonunda kendi el emeğinin sonuçlarını görememeleri kadın işçilerde iş doyumsuzluğuna neden olmuştur. Araştırmamız eğitim düzeyi düşük olanların bu durumdan bir hoşnutsuzluk duymadıklarını, eğitim seviyesi yüksek olanların ise bulundukları ortamdaki memnun olmadıklarını ve işten ayrılmak istediklerini göstermiştir.

Gözlemlerimize göre kadın işçiye çalışma yaşamına iten temel neden ekonomik zorunluluklardır. Hayat pahalılığı ve geçim sıkıntısı, ayrıca ücretlerinin de yetersiz gelmesi kadın işçilerin işten duydukları doyum azaltan başka bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

İncelemelerde karşılaşılan diğer bir sorun da kadın işçilerin hepsi birarada çalışmalarına rağmen sosyal yalnızlık içersinde olduklarıdır. Makinaların gürültüsü ve çalışma yerlerinin birbirine uzaklığı aralarında iletişim kurulamamasına neden olmuştur. Kadın işçilerin ilk kez böyle bir endüstriyel yaşam içersine girmeleri ve bu tür sorunlarla karşılaşmaları onların teknolojiye uyum göstermelerini güçleştirmiştir. Araştırma bulgularına göre burada yine eğitim durumları karşımıza çıkmıştır. Eğitim durumları yüksek olanların beklentilerinin değişiklik göstermesi onların daha çok sosyal yalnızlık içersinde olmalarını etkileyen bir faktör olmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi

kendileri ile başbaşa kalan bu kadınlar işletmeye uyum sağlayamamakta yabancılaşıma sorunuyla karşılaşmaktadırlar.

Dinlenme aralarının az olması arkadaş ilişkilerinin artmasını önlemekte ve sık sık görüşmeye imkân bulamamaktadırlar.

Yabancılaşıma sorunu ile karşılaşmalarının bir başka sebebi de ustabaşı-işçi ilişkileri olmaktadır. Araştırmamız şef ve ustabaşı ile ilişkilerinin iyi olduğunu göstermiştir. Buna rağmen aralarında iyi bir iletişim bulunmamakta ve ustabaşlarından çekinmektedirler. Bunun nedenini de; çoğunluğunun kırsal kesimden geldiği kadın işlerde halâ geçerli olan geleneksel bir saygının var olmasıdır diyebiliriz. İşçiler ustabaşlarından korktukları için değil, saygı duyduklarından çekinmektedirler.

İşletmede karşılaştığımız bir başka sosyolojik sorunda moral kavramıdır. İşten duyulan doyumsuzluk, çevreye uyum sağlayamama, kişisel mutsuzluk, birlik ve beraberlik ruhunun olmaması, kadın işgörenlerin morallerini olumsuz yönde etkilemiştir. Gözlemlerimize göre işgörenler yaşamlarını rahatça sürdürecektir, ileriye ait umutlarını gerçekleştirecek bir işyerinde çalıştıklarına inanmamaktadırlar. Hergün işten çıkarılma korkusu duymaları, geleceklerinin garanti altında olmaması, onların morallerini bozmakta ve yeterince kendilerini işe verememektedirler. Geleceklerinden endişe duymaları, makinelerin onların yapacağı işi

yaparak işlerinden olacakları korkusu sonucu ortaya çıkmaktadır. Burada yine kadın işçi-teknoloji uyumsuzluğundan söz etmek mümkündür. Bu yeniliklerle ilk kez karşılaşan kadın işçi gelecekte olabilecek yeniliklere karşı korku duymaktadır. Yakın bir zamanda daha ileri bir teknoloji ile kendisine iş düşmeyeceğini herşeyi makinaların yapabileceğine inanmaktadırlar.

İnsanların bir işi en iyi şekilde yapabilmesi için gerekli olan kuvvetli bir moral duygusunun bulunmaması, onların işe karşı isteklerini azaltmaktadır. Daha önceki bölümlerde de belirttiğimiz gibi kuvvetli bir moral duygusu için gerekli olan birlik ve beraberlik ruhu, canlılık, hareketlilik bu teknoloji türünde görülmemektedir. Çünkü çalışma koşulları bir takım çalışmasını gerektirmeyen, tekdüze bir nitelik taşımaktadır.

İleri bir teknoloji ve işbölümünün doğurduğu otomasyon işçiyi emeğinin karşılığını görme, kendi ile iftihar etme zevkinden yoksun bırakmaktadır. Bu durumda doğal olarak işçilerde bıkkınlık ve işe karşı isteksizlik yaratmıştır.

İncelemelerde seri imalat teknolojisinin kadın işçiler üzerinde bazı sağlık problemlerine yol açtığı gözlenmiştir. Günde 8 saat mola vermeden gürültülü bir ortamda çalışan kadın işçilerin sağlık durumlarının bozulması da morallerini olumsuz yönde etkileyen faktörler arasındadır.

Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi yapılan araştırmalar seri imalat teknolojisinin kadın işçiler üzerinde birtakım psikolojik sorunlara da yol açtığı şeklin-  
dedir.

Bu sorunlardan bir tanesi de stress faktörüdür. İşin niteliği itibari ile dikkat gerektirmesi gürültü, monotonluk kadın işçiler için bir stress kaynağı olmuştur. İşin sıkıcı olması, çalışma koşulları, iş dizaynı, işin yorucu talepleri gibi faktörler, işten doyum sağlamayan, mutluluk duymayan işçilerde stresslere yol açmıştır. Bu stresslerin temelde kaynağı teknolojiye yeterince uyum sağlayamayan kadın işçilerin sorunlarıdır. Stress yaratan diğer bir faktör de kadınların aileleri ile yeterince ilgilenememeleridir. Eve ve çocuklarına yeterince vakit ayıramayan kadın işçilerin stressleri daha da fazla olmaktadır.

Sanayide makineleşmenin aşırı bir işbölümünü meydana getirdiğini söyleyebiliriz. İşbölümünün teknik yönden üstünlükleri olmakla beraber, bazı kötü etkileri olduğu da bir gerçektir. Bu kötü etkiler çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunların başında da monotonluk sorunu gelir. Araştırmamızda monotonluğun pek çok sorunlara yol açtığını göstermiştir. İşin genellikle devamlı olarak tek tip hareketle yapılması ve dikkat gerektirmesi kadın işçilere sıkıcı ve monoton gelmektedir. İncelemelerde ortaya çıkan ilginç sonuç ise kadın işçilerin bazılarının bu durumdan hoşnutsuzluk duymadığıdır. Burada da yine

karşımıza eğitim faktörünün çıktığını görüyoruz. Çünkü bilgi ve becerileri fazla olan kadın işçilerin psikolojik olarak bu durumdan rahatsız oldukları görülmüştür. Kadın işçiler zamanlarının büyük bir kısmını fabrika ortamında geçirmelerinin sonucu olarak sıkıntı, ilgisizlik, ümitsizlik gibi durumlarla karşılaşmışlardır. Bu durumu tamamiyle kadın işçilerin teknolojik değişikliklere karşı oluşturdıkları direnmenin basit bir şekli olarak yorumlayabiliriz.

Teknolojik değişikliklere direnç çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işçi-işveren sendikaları da işin içine girmektedir. Fakat bu konu araştırma kapsamına alınmadığından incelemelerde bu konulara değinilmemiştir.

Araştırmamızda kadın işçileri etkileyen psikolojik sorunlardan biri de yorgunluk faktörüdür. Yorgunluğu psikolojik olarak yorumlamamızın bir nedeni de, bunun fiziksel sebeplerden çok psikolojik sebeplerden meydana gelmesidir. Kadın işçiler eve gittiklerinde çok yorgun olduklarını hemen uyumak istediklerini belirtmişlerdir.

Sık sık uykusuzluk çekmeleri sabah kalktıklarında da yorgun olmaları fiziksel bir yorgunluktan çok psikolojik yorgunluktur. Bu tür yorgunluk dinlenmeye rağmen ke-silmeyerek sabah uykudan kalkıldığında dahi hissedilir derecede olacaktır.

Kadın işçilerin işyerinde endişe, kaygı ve sıkıntı duymaları, stressler psikolojik bir yorgunluk meydana



getirmekle birlikte uyku düzenlerini de bozmaktadır. Burada gece vardiyasında etkisini unutmamak gerekir. Haftada bir dönüşümlü olan vardiya sistemi onların alıştıkları düzeni bozmakta ve uyum sağlamaları bir kaç günü almaktadır. Gece çalışmaları gündüz çalışmalarına oranla daha yorucudur. Bu, sağlık yönünden sakıncalar oluşturabileceği gibi, aile ilişkileri yönünden de önem taşır. Daha öncede değinildiği gibi kadın işçinin eş ve annelik rollerini yerine getirme algısı ve kendini değerlemesi, gece vardiyasının gerektirdiği koşullardan etkilenmektedir. Bu etkilenme oranı ise bir ölçüde gece vardiyasının uygulanma sıklığına, dolayısı ile uyum çabalarının yarattığı gerginliğe bağlı olduğu düşünülebilir. Kadın işçi her hafta bu sorunlarla karşılaşacak; ailesi ile arasında olumsuz ilişkilerin gelişme ihtimali artacaktır.

Daha öncede belirtildiği gibi araştırma sonucu kadın işçiyi çalışma yaşamına iten etmenler arasında itici-zorlayıcı faktör ekonomik zorunluluklar olduğunu göstermiştir. Aile geçimine tek gelir kaynağının yeterli olmayışı, kadını dışarda ek gelir sağlayacak bir uğraş edinmeye itmiştir. Bu sebeple de gözlemlerimize göre işten çıkarılmaları onların en büyük korku kaynağını oluşturmaktadır.

Kadının çalışma yaşamındaki sorunlarının erkeklerle göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Çünkü toplum a geçerli değerlere uygun biçimde, kadınlar ana ve eş olarak yetişmektedir. Kadının çalışma yaşamına girmesinde

temel neden, bir kişi olarak bir uğraşa ve ekonomik bağımsızlığa kavuşma isteği değil, ailenin geçimi ile yükümlü erkeğin gelirine katkıda bulunmak zorunluluğudur.

Kadını çalışma yaşamına iten temel nedenin ekonomik zorunluluk olmasına bağıntılı olarak, kadın görevliler çalışma yaşamını sürdürme eğilimindedirler. Ancak kadın işçilerin yukarıda belirttiğimiz sorunlar nedeni ile iş doyumsuzluğu olduğu gibi ilerleme ve yükselme konusunda da belirgin bir istekleri yoktur. Yükselme isteklerinin bulunmamasının sebebi de yeterli bir öğrenime sahip olmamalarıdır. Bu kadın işçiler için aile yaşamı çalışma yaşamından önde gelmektedir. Buradan çıkarabileceğimiz sonuç kadının çalışma yaşamı ile aile yaşamını bağdaştırma sorunuyla karşılaştığı ve kadınlarda eve karşı bir özlem olduğudur.

Buraya kadar açıklanmaya çalışılan seri imalat teknolojisinin kadın işçiler üzerinde birtakım sosyo-psikolojik etkiler yaptığıdır.

Teknoloji ve kadın işçi uyumunu sağlayabilmek ve oluşan sorunları bir dereceye kadar önlemek amacı ile bir takım öneriler getirmek mümkündür.

Daha önceki bölümlerde de incelediğimiz gibi bu teknoloji türünün en önemli özelliği monotonluktur. Monotonluk sorunu önleyici bir takım önlemler alınabilir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz.

İşgörenin sadece tek bir iş üzerinde ihtisaslaşması yerine ona birkaç işi öğreterek değişik işlerde çalışması işin monotonluğunu bir ölçüde azaltabilir. Bu da iş genişletme programları ile ayarlanabilir. İş genişletilmesi, işin başlamasından sonuna kadar olan süreçleri arttırarak bazı psikolojik tepkileri azaltabilir. Örneğin montaj hattını kısaltarak her bir hatta çalışan işçi sayısı başına düşen süreç sayısı arttırılabilir. Ayrıca herkese yapacağı işi belirlemek yerine bir grup içinde paylaşdırmak sosyal temasları geliştirir, grup içi iletişim sıklaşır ve çalışma süresinde işçilerde işten tatmin olma duygusu artar. İyi bir grup çalışması ve aralarındaki iletişim sıklığı işin sıkıcılığını monotonluğunu azaltır. İşçilerin işe karşı ilgisini arttırarak yabancılaşmayı önleyebilir.

Yabancılaşmış kişiler, genellikle gerçeklerden uzaklaşarak kopuk bir dünya içinde yaşama eğilimi gösterirler. Çevrelerindeki gerçek dünyada anlam ve doyum bulamadıkları için kendilerini yabancı hissederler. Bu durumda işletmeye karşı bir tavır içerikine girebilirler. Zaman zaman herkes bu tür duygulara kapılabilir, ancak bazı tür işlerde bazı işgörenler için bu durum çok ciddi olabilir. O zaman işletmede yabancılaşma eğilimlerini yenmek için iş zenginleştirme gibi yöntemlere başvurulabilir.

Fabrikada işçileri değişik işlerde çalıştırma yoluna gitmekte monotonluğun sıkıcılığını bir ölçüde azaltabilir. Bu tür bir uygulama sonucu çeşitli işlerde çalışan işçiler

monotonluktan kurtulmakta ve ek yetenek kazanma şansına da sahip olmaktadırlar. Böylece bir işçi çeşitli işleri yapmayı öğrendiğinden işlerin aksaması da bir dereceye kadar önlenmiş olabilir. İşçiler değişik işler yaparak birçok işi öğrendiğinden mamulun ortaya çıkarılmasında kendinin de payı olduğunu hissederek, işten elde ettiği doyumu arttırabilir. Bu durumda işgörenlerin morallerini olumlu yönde etkileyebilir. İş değiştirme ile montaj hattında çalışan diğer tüm işçileri tanıma olanığına sahip bulunmakta ve sosyal çevresi de genişlemektedir.

Monotonluğun önlenmesinde iş süratinin düzenlenmesinde dikkatle ele alınabilir. Bildiğimiz gibi seri imalat teknolojisinde çalışanların süretini makinalar belirlemektedir. Makinaları insanların en uygun çalışabileceği hızda ayarlayabilmek işletmeye düşen görevlerden biridir. Ancak bu şekilde işçiler kendilerini daha az yorgun hissedebileceklerdir. Montaj hattında çalışan işçilerin hepsinin aynı süratte çalışması gerekir. İşçilerin kendi ritimlerine uygun süratte çalıştıklarında, daha az yorgunluk hissedeceklerinden daha fazla zevk alabilecekleri söylenebilir.

İşin süratini makinaların belirlediği işlerde, işçide gerginlik hissi, psikolojik yorgunluk başlayabilir. Ve işçi bir saniye bile geç kaldığı taktirde herşeyin alt üst olacağı korkusuna kapılabilir.

Bu teknoloji türünde çalışan kişilerin nitelikleri gözönüne alınarak bir taraftan verimliliği arttırmak ve

diğer taraftan ortaya çıkan sosyolojik ve psikolojik sorunları çözmek işletmeler için önemli bir sorun teşkil edebilir.

Araştırma yapılan Toprak Senter A.Ş.'de dinlenme aralarının fazla olmadığı gözlenmiştir. Oysa dinlenme aralarının moral ve verimliliği artırıcı bir niteliğe sahip olduğu görülmüştür. Dinlenme aralarının programlı bir şekilde yapılması hem zihni, hem de fiziki yorgunluğu önleyecek bu arada sosyal ilişkilerin gelişmesini sağlayarak, işçiler arasındaki iş arkadaşlığını da güçlendirecektir.

Günlük çalışma sürelerinin iyi bir biçimde belirlenmesi işçiler açısından önemlidir. Çalışma saatlerinin saptanmasında işçilerin kadın-erkek olmaları, nitelikleri, farklı çalışma koşulları ve işlerin özellikleri dikkate alınmalıdır. Bu sürelerin istenilen şekilde olması için farklı işler tek tek ele alınıp, bu işlerde çalışanlar gözönünde bulundurularak en iyi koşulların sağlanmasına çalışabilir.

Günümüzde teknoloji-insan uyumunu sağlamak işletmeler için önemli bir problem olmaktadır. Çünkü hem teknolojinin hem de insan faktörünün işletmeler için önemi büyüktür. Seri imalat teknolojisinde meydana gelen sosyolojik ve psikolojik sorunların giderilmesi yönetimin alabileceği birçok önlemler sayesinde olanaklı olabilir. Günümüzdeki modern işletme yöneticileri teknoloji-işçi

uyumunu sağlamak amacıyla eğitim olanakları yaratabilir. Örgütte uygulanan teknoloji biçimine göre çalışanların buna uyum sağlamasını kolaylaştırıcı önlem olarak işgörenleri birleştirici bazı faaliyetler düzenleyebilir. Örgütün düzenine göre bu önlemler değişebilir. Burada önemle vurgulanacak konu teknolojik değişimle ilgili sorunları çözme kavuşturmada ve çalışanların sorunlarını bir ölçüde azaltmada yönetimin tutumunun büyük bir önem taşımasıdır.

Böyle bir destekleyici ortam olduğu sürece işgörenler teknolojinin getirmiş olduğu çalışma koşullarını daha kolay kabullenebilecekler ve uyum sağlayabileceklerdir.

Bu sorunlar tamamı ile ortadan kaldırılmasa bile, bir ölçüde azaltılabilirse teknolojinin sağlamış olduğu avantajlardan en iyi şekilde yararlanabileceklerdir.

## Y A R A R L A N I L A N K A Y N A K L A R

- ALTAN Ömer Zühtü : Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, E.İ.T.İ.A. Yayınları, Eskişehir, 1980.
- ARGLE Michael : The Social Psychology of Work, Penquin Books, Great Britain, 1977.
- ARON Raymond : Sanayi Toplumu, (Çev.: E. Gürsoy) Dergâh Yayınları, İstanbul, 1970.
- AŞKUN İnal Cem : İşgören, Eskişehir İ.T.İ.A., No. 207, 1978.
- BUCKINGHAM Walter : Automation Its Impact on Business and People, Harper and Row Publisher, 1961.

- ÇELEBİ Fuat : Davranış Bilimleri Açısından İşbilim, Ankara, 1978.
- ÇELİKKOL Ahmet : "Endüstri Kesiminde Ruh Sağlığı Uygulamaları", Sevk ve İdare Dergisi, S.57 (Mayıs 1973).
- ÇELİKKOL Ahmet : "Endüstri Yönetimi ve Çalışanların Ruh Sağlığı", İşletme Fakültesi Dergisi C.II, S.2, (Kasım 1973).
- ÇELİKKOL Ahmet : "Endüstri Yönetimi Kişiler Arası İlişkiler ve Ruh Sağlığı" Sevk ve İdare Dergisi, S.82 (Haziran 1975)
- ÇİFTÇİ Oya : "Kadın ve Çalışma", Amme İdaresi Dergisi, C. VII, S.2 (Haziran 1974).
- DAVIS Keith : İşletmelerde İnsan Davranışı, İstanbul, 1982.
- DEMİR Ahmet : Çağdas Teknolojik Gelişmeler, Sosyo-Ekonomik Etkileriyle, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No: 304, 1974.
- DRUCKER P.F. : Technology Management and Society, Pan Management Series, B.2, London, 1972.



- EKİN Nusret : Endüstri İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No.2167, Elektronik Ofset, 1976.
- EREN Erol : Yönetim Psikolojisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No: 2, İstanbul, 1984.
- FAUNCE A. William : Problems of An Industrial Society, McGraw-Hill, Social Problems Series, New York, 1968.
- GEÇTAN Engin : Çağdaş İnsanda Normal Dışı Davranışlar, A.Ü. Eğitim Fakültesi, Y.N. 69, Ankara, 1978.
- JOHNS E.A. : The Sociology of Organizational Change, New York, 1973.
- KAGITÇIBAŞI Çiğdem : İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojide Giriş, Haziran, 1977.
- KEACHIE Mc, DOYLE W.S. : Psychology, Addison Wesley, Reading Mass, 1966.
- MITCHELL R. Terence : People in Organizations Understanding Their Behavior, McGraw Hill, Washington, 1978.

- NEFF Walter S. : Work and Human Behavior, Aldine Publishing Company, Chicago, 1977.
- ÖNCÜ Ayşe : Örgüt Sosyolojisi, Ankara Sosyal Bilimler Derneği Yayını, 1976.
- ÖZALP İnan : "Motivasyon Teorisindeki Gelişmelerin İşletme Yönetimine Etkisi", Adana İ.T.İ.A., İşletme Enstitüsü Dergisi, Y.1, S.1 (Mart 1977).
- ÖZBAYDAR Sabri : İş Psikolojisi Ders Notları, İstanbul, 1968.
- ÖZKALP Enver : "Örgütlerde İşin, İşgörenlerin Ruh Sağlığı Üzerine Olan Etkileri ve İş Psikopatolojisi", E.İ.T.İ.A. Dergisi, Cilt XVIII, S.1 (Ocak, 1982).
- ÖZKALP Enver : "Gece Vardiyasında Çalışanların Sorunlarına Genel Bakış", Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.III, S.1 (Haziran, 1985)
- ÖZKALP Enver : Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış, E.İ.T.İ.A. Yayınları, Eskişehir, 1982.

- SABUNCUOĞLU Zeyyat : Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1984.
- SCHULTZ P. Duanne : Psychology and Industry today, New York, 1978.
- ŞİMŞEK Şerif : Teknolojik Değişim ve Yönetim Sorunları, Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi, Erzurum, 1975.
- TOLAN Barlas : Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma, Ankara İ.T.İ.A. Yayınları, Ankara, 1980.
- TUNA Orhan-EKİN Nusret: Otomasyon ve Sosyal Meseleler, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 1486, Sermet Matbaası, İstanbul, 1970.
- VROOM Victor H. : Work and Motivation, John Wiley and Sons, 1967.
- WALKER Charles R.  
and GUEST R.H. : The Man on the Assembly line, Cambridge, Harvard University Press, 1952.
- WEIR David : Men and Work in Modern Britain, Fontana/Collins, 1976.

YALÇIN Selçuk

: Personel İdaresi, İstanbul Üniversitesi Yayını, 1971.

YALÇIN Selçuk

: Personel Yönetimi Ders Notları, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, 1980.

-----

: Yönetim Psikolojisi, Türkiye ve Orta Doğu Anne İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1979.

-----

: Yönetim Psikolojisi II, Türkiye ve Orta Doğu Anne İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1981.

## ANKET SORULARI

### SERİ İMALAT TEKNOLOJİSİNİN KADIN İŞÇİLER ÜZERİNDE SOSYOPSİKOLOJİK ETKİLERİ

1. Adınız Soyadınız .....

2. Yaşınız

( ) 20 - 25

( ) 25 - 30

( ) 30 - 35

( ) 35 - 40

( ) 40 - 45

( ) 45 - 50

( ) 50'den yukarı

## 3. Eğitim durumunuz

- ☐ Okuma - yazma bilmez  
☐ Okur - yazar ilkokulu bitirmemiş  
☐ İlkokul mezunu  
☐ Ortaokul mezunu  
☐ Lise ve dengi okul mezunu  
☐ Yüksek tahsilli

## 4. Medeni durumunuz

- ☐ Evli      ☐ Bekâr      ☐ Dul      ☐ Boşanmış

## 5. Çocuk durumunuz

- ☐ Yok      ☐ 1-2      ☐ 2-4      ☐ 4'den fazla

## 6. Bu işte çalışma süreniz

- ☐ Bir yıldan az  
☐ 1-5 yıl arası  
☐ 5-10 yıl arası  
☐ 10-15 yıl arası  
☐ 15-20 yıl arası  
☐ 20-25 yıl arası

## 7. Eşinizde aynı işyerinde mi çalışıyor?

- ☐ Evet      ☐ Hayır

## 8. Yaptığınız işin niteliği nedir?

- ☐ Hoş      ☐ İlgi çekici      ☐ Değişik  
☐ Monoton      ☐ Zevksiz      ☐ Sıkıcı

9. Aldığınız ücretten memnun musunuz?

( ) Evet

( ) Hayır

10. İşyerinde günde kaç saat çalışırsınız?

( ) 6-8

( ) 8-10

( ) 10-12

11. Gece çalıştığınız veya fazla mesai yaptığınız oluyor mu?

( ) Evet

( ) Hayır

12. İşinizin sizce zor olan yönleri neler?

( ) Çok gürültülü bir yer olması

( ) Monoton olması

( ) Dinlenmeye vakit bırakmaması

( ) Devamlı ayakta kalmam gerekiyor

( ) Yorgunluk ve bitkinlik yapıyor

( ) Başka

13. İşinizin bu zor olan yönleri evinizde sizi ne şekilde etkiliyor?

( ) Eve gidince kendimi çok yorgun hissediyorum.

( ) Çocuklarla ilgilenemiyorum.

( ) Eşime vakit ayıramıyorum

( ) Eşimle münakaşa ediyorum

( ) Hemen uyumak istiyorum.

14. Ev işlerini kim yapıyor?

- ☐ Kendi başıma yapıyorum
- ☐ Çocuklarım yardım eder
- ☐ Eşim yardımcı olur
- ☐ Başka

15. Çalışmasanız vaktinizi nasıl geçirirdiniz?

- ☐ Tarlada çalışırdım
- ☐ Bol bol dinlenirdim
- ☐ Eve ve çocuklara ayırırdım
- ☐ Komşu ve ahabab gezmesine giderdim
- ☐ Elişi-örgü gibi şeyler yapardım
- ☐ Başka

16. Akşamları genellikle nasıl vakit geçirirsiniz?

- ☐ Erkenden uyurum
- ☐ Ev işlerini yaparım
- ☐ Komşu gezmesi yaparız
- ☐ Televizyon seyredirim
- ☐ Başka

17. Şef ve ustabaşının sizlere karşı tutumu nasıldır?

- ☐ İyi, arkadaşça
- ☐ Katı ve eleştirici
- ☐ Hiç bir yakınlaşma yok
- ☐ Her davranışımız kontrol altında



18. İşinizin biran önce bitmesi için sizi sıkıştırıyorlarmı?  
    ( ) Evet                      ( ) Hayır
19. Çalışırken sık sık mola veriyormusunuz?  
    ( )                              ( ) Hayır
20. İş arkadaşlarınızla mesai saatlerinde ilişkileriniz nasıldır?  
    ( ) Çok samimiyiz  
    ( ) Birbirimize soğuk davranıyoruz.  
    ( ) Görüşmeye imkânımız olmuyor  
    ( ) İşyerlerimiz birbirine uzak  
    ( ) Ancak mola verdiğimizde görüşüyoruz
21. İş sırasında kendi (kişisel) yeteneklerinizi kullanmaya imkânınız oluyor mu?  
    ( ) Evet  
    ( ) Hayır  
    ( ) Makinalar zaten yapıyor
22. Çalışma ortam ve koşullarının değişmesini istermiydiniz?  
    ( ) Evet                      ( ) Hayır
23. Zaman zaman işten ayrılmayı düşündüğünüz oldu mu?  
    ( ) Evet                      ( ) Hayır

24. Cevabınız evetse ençok hangi nedenlerden dolayı ayrılmayı düşündünüz?

- ☐ ( ) Ustabası ile geçinemiyoruz
- ☐ ( ) Sağlığım için
- ☐ ( ) Aile ilişkileri yüzünden
- ☐ ( ) Daha sık arkadaşlarla birlikte olmak için
- ☐ ( ) İşten sıkıldığımdan
- ☐ ( ) Çocuklarım yüzünden
- ☐ ( ) Dinlenmek istediğimden
- ☐ ( ) İşimden memnun olmadığım için
- ☐ ( ) Başka

25. Daha rahat bir işte çalışmak istermiydiniz?

- ☐ ( ) Evet
- ☐ ( ) Hayır

26. Aşağıdaki rahatsızlıkların hangileri sizde var?

- ☐ ( ) Yüksek tansiyon
- ☐ ( ) Kalp rahatsızlığı
- ☐ ( ) Mide-bağırsak şikayetleri
- ☐ ( ) Kol ve bacak ağrıları
- ☐ ( ) Başka

27. İşinizde çalışırken yada işten döndükten sonra yorgunluk hissedermisiniz?

- ☐ ( ) Evet
- ☐ ( ) Hayır

28. Sabah kalktığınızda kendinizi yorgun hissettiğiniz oluyor mu?

- ☐ ( ) Evet
- ☐ ( ) Hayır

29. İşinizde çalışırken zaman zaman yalnızlık hissine kapılırmısınız?

( ) Evet

( ) Hayır

30. Sık sık uykusuzluk çekiyormusunuz?

( ) Evet

( ) Hayır

31. Çalışmaya başladığınızdan beri herşeye daha çabuk mu sinirleniyorsunuz?

( ) Evet

( ) Hayır

32. Kendinizde zaman zaman moral bozukluğu, isteksizlik, hissettiğiniz olur mu?

( ) Evet

( ) Hayır

33. Bazen bulunduğunuz ortamda (işyerinde) endişe, kaygı, korku ve sıkıntı duyduğunuz olur mu?

( ) Evet

( ) Hayır

34. Sık sık eşiniz ve çocuklarınıza gereksiz yere bağırırmısınız?

( ) Evet

( ) Hayır

35. İşinizde zaman zaman dikkatinizi toplayamadığınız anlar olur mu?

( ) Evet

( ) Hayır

Teşekkürler.