

	<b>MAKALE ADI</b>	<b>SAYFA</b>
1	SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'DE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ PROF.DR. ENVER ÖZKALP-PROF.DR. BİLÇİN MEYDAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0285.x	4-19
2	ARAŞTIRMALARDA İSTATİSTİK VE ETİK PROF. DR. NURAN BAYRAM DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0286.x	20-29
3	LABOUR LAW AWARENESS OF EMPLOYEES: A COMPARISON FROM GERMANY AND TURKEY PROF. DR. ÖMER SADULLAH-ASSOC.PROF.DR. FULYA AYDINLI KULAK-MELTEM SERMET DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0287.x	30-48
4	SKILLED WORKFORCE TRAINING PROGRAMS FOR THE TURKISH TEXTILE AND APPAREL INDUSTRY, CASE OF DENİZLİ ASSOC.PROF.DR.SEMA PALAMUTCU, NEDİM DOĞAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0288.X	49-60
5	DEĞİŞEN İŞ ORTAMINDA BİREYE AİT DİNAMİKLER: ÖZ-DENETİM'İN ROLÜ YARD. DOÇ. DR. ESRA ATİLLA BAL DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0289.X	61-71
6	ULUSLARARASI TİCARETİN ADALETİNİ SORGULAMAK: ADİL TİCARET SİSTEMİ, ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ VE FINDIK İŞÇİLERİ İÇİN "ADALET" ARAYIŞI YARD.DOÇ.DR.ASLI ŞEN TAŞBAŞI DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0290.X	72-92
7	KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARI ve FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ YARD. DOÇ. DR. HAKAN SEZEREL, YARD. DOÇ. DR. SEDAT BOSTAN, YARD. DOÇ. DR. TARHAN OKAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0291.X	93-118
8	ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI -DR. FİKRET SÖZBİLİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0292.X	119-140
9	MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR: NEDEN AKADEMİK ÇALIŞMALAR İÇİN CAZİP BİR ÖRNEKLEM DEĞİL? PROF. DR. SERKAN BAYRAKTAROĞLU, DOÇ. DR. YASEMİN ÖZDEMİR, ARŞ. GÖR. MUSTAFA ARAS, ARŞ. GÖR. SAMET ÖZDEMİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0293.X	141-157
10	KARMA ÇALIŞMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ DOÇ.DR.AHMET AKIN , ARŞ.GÖR.MEHMET BAŞÖREN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0294.X	161-167
11	GENDER DIFFERENCES IN WORK EXPERIENCES AND WORK AND LEARNING OUTCOMES AMONG EMPLOYEES IN THE MANUFACTURING SECTOR IN TURKEY: AN EXPLORATORY STUDY PROF.DR.RONALD BURKE, PROF.DR.MUSTAFA KOYUNCU, JACOB WOLPIN, ASST.PROF.DR.FÜSUN TEKİN ACAR, KADİFE KOYUNCU DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0295.x	168-183

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. IsGuc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

### **Editörler Kurulu / Editorial Board**

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

### **Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

### **Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç.Dr.Erdem Cam (ÇASGEM)

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Prof.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

### **Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zellanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Bruner University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

- Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof.Dr.Serpil Aytaç (Uludağ University)  
Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)  
Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (İstanbul Şehir University)  
Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

**Tarandığı İndeksler/ Indexes**



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

*“İşGüc” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2015*

*“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2015*



# MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR: NEDEN AKADEMİK ÇALIŞMALAR İÇİN CAZİP BİR ÖRNEKLEM DEĞİL?<sup>1</sup>

Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Ar. Gör. Mustafa ARAS

Ar. Gör. Samet ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi

---

## ÖZET

---

Çalışma yaşamında farklı sektörler ve farklı iş çeşitleri beraberinde farklı çalışan gruplarını ortaya çıkarmaktadır. Bu farklı çalışan grupları renklerle özdeşleştirilmekte ve mavi yakalı, beyaz yakalı, altın yakalı çalışanlar şeklinde ifade edilmektedir. Ancak yönetim ve organizasyon alanındaki özellikle insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanındaki akademik çalışmalarda mavi yakalı çalışanlarla ilgili yeterince araştırmamanın olmaması dikkat çekicidir. Çalışmanın çıkış noktasını bu durum oluşturmaktadır.

Bu araştırma ile öncelikle bu durumun varlığının tespit edilmesi, daha sonra ise akademisyenlerin örneklem tercihlerinde etkili olan faktörlerin ve özellikle mavi yakalı çalışanları neden örneklem olarak tercih etmediklerinin ya da ettiklerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda yönetim ve organizasyon disiplininin ülkemizdeki gelişiminde oldukça önemli bir yeri olan "Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde yer alan İKY ve örgütsel davranış alanındaki 320 adet bildiri içerik analizine tabi tutulmuştur. İkinci aşamada ise alandaki akademisyenlerin görüşleri alınarak açık uçlu anket yoluyla örneklem tercihinde etkili olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu aşamaya 107 akademisyen katılmıştır.

Araştırmanın ilk aşaması bildirilerde nicel yönetimin ve bu kapsamda veri toplama yöntemi olarak anketin önceliklendiğini ve mavi yakalı çalışanların örneklem olarak pek tercih edilmediğini ortaya koymaktadır. İkinci aşama ise akademisyenlerin araştırma kurgusu ve çeşitli zorluklar nedeniyle mavi yakalı çalışanları örneklem olarak tercih etmediğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetim ve Organizasyon, Örneklem Seçimi, Mavi Yakalı Çalışanlar.

---

<sup>1</sup> Bu makale 14-16 Mayıs 2015 tarihinde Bodrum'da yapılan 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan sözel bildirinin genişletilmiş ve yeniden düzenlenmiş halidir.

## ***ABSTRACT***

---

Different sectors and different business types reveal different working groups in working life. These different groups of employees are identified with colours and expressed in the form of blue-collar, white-collar and gold-collar employees. However, it is remarkable to see that it is lack of research related to blue-collar employees in the management and organization discipline especially in the academic studies of organizational behaviour and human resource management. The study constitutes the starting point of this case.

With this study, firstly it is aimed to identify the presence of this condition and then to determine the factors that affect the sampling preferences of academicians and especially why they prefer or not blue-collar employees as the sample. In this context, 320 papers within congress proceedings, that take part in the field of HRM and organizational behaviour in the “National Management and Organization Congress” which has an important place in the development of management and organization discipline in Turkey, are subjected to content analysis. At the second stage the factors that affect the sampling preference of the academicians in this field are tried to be determined through an open-ended questionnaire. At this stage, 107 academicians have participated.

The first stage of the research reveals that quantitative method and in this context the questionnaire as data collection is prioritized. And also it reveals that blue-collar employees are not preferred within the sampling process. The second stage suggest that academicians do not prefers blue-collar employees as sample due to research design and various difficulties encountered as working with blue-collar participants.

**Keywords:** Management and Organization, Sampling, Blue Collar Employees.

### **1. Giriş**

Son yıllarda yönetim alanında yapılan çalışmalara (bildiri, makale ve tezler) bakıldığında, daha çok beyaz yakalı dediğimiz ofis çalışanları ve yöneticiler üzerinde çalışmaların kurgulandığı dikkat çekmektedir. Mavi yakalıların neden yönetim alanındaki akademisyenlerin dikkatini çekemediği ve neden yeterince üzerinde durulmadığı sorusuna ilk anda verilebilecek cevap; mavi yakalıların yeterince eğitilmiş olmadığı ve dolayısıyla araştırmalara kaliteli veri sağlayamayacağı; üretim sürekliliğini devam ettirmeleri ve araştırmaya katılmak için izin alınmasının görece zor olacağı gibi görünen sebepler şeklinde olacaktır.

Akademik çalışmalarda mavi yakalıların örneklem olarak görece daha az tercih edildiği dikkat çekmektedir. Bu tespitin işletmecilik alanında insan kaynakları yönetimi (İKY) ve örgütsel davranış perspektifinde sorgulanmasını hedefleyen bu çalışmayla mevcut durumun anlamlandırılması ve olası gerekçeleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Diğer bir ifade ile bu

çalışma ile konunun olabildiğince derinliğine işlenebilmesi ve analiz edilmesi amacıyla; yönetim ve organizasyon kongreleri bağlamında konunun görünümünü ortaya koymak ve yönetim ve organizasyon alanındaki akademisyenler üzerinde yapılan ampirik bir araştırmayla da sorunun derinliğine analizi planlanmaktadır.

## **2. Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlarla İlgili Kavramsal Çerçeve**

Çalışmanın bu bölümünde çalışma yaşamının aktörleri olan farklı çalışan gruplarının özellikle mavi ve beyaz yakalı çalışan ayrımının kökenine, mavi ve beyaz çalışanları niteliklerine, bu çalışan gruplarının İKY perspektifinden ele alınışına değinilecektir.

### **2.1. Mavi Yakalı-Beyaz Yakalı Çalışan Ayrımı**

Çalışma yaşamını oluşturan farklı sektörler, bu sektörlerde yer alan işler ve iş grupları, beraberinde farklı çalışan türlerini de ortaya çıkarmaktadır. Farklı çalışan türlerini tanımlamada farklı kriterler dikkate alınmaktadır ve bu ayırım zaman içinde çeşitlenmektedir.

Çalışma alanı ve işgören niteliğinin farklılığını sosyal sınıflar çerçevesinde irdelediğimizde; bedensel emek-zihinsel emek ayrımı, ücret ve aylık, eğitim ve sermaye gibi kaynaklara ulaşma farklılığı üzerinde durulmaktadır. Literatürde sıklıkla kullanılan “*Mavi-BeyazYaka*” ayrımı dışında *Pembe* (Fontenot, 2007), *Yeşil*, *Gri* ve *Altın* yakalılarından (Kirkegaard ve Larsen, 2011) bahsedilmekle birlikte, araştırmalar daha çok beyaz yakalı ve yöneticiler üzerinde yapılmakta ve mavi yakalıların örneklem olma noktasında ihmal edildiği görülmektedir.

Mavi yakalı çalışanlar sınıfı, çoğunlukla beden güçlerini kullandıkları için üniforma benzeri mavi renkli kıyafetlerinden dolayı bu şekilde adlandırılmışlardır. Sözlük anlamı olarak bakıldığında işçi sınıfına mensup ve manüel emeğinin karşılığını saat ücreti cinsinden alan işgörenleri ifade eden ‘mavi yakalı’ kavramı ilk önce Amerika’da üretim bandında çalışanların giydiği mavi renkli (kot kumaşından) iş kıyafetlerinden türetilmiştir (Kirkegaard ve Larsen, 2011). Mavi yakalılar bedensel güçlerini kullanan işçi sınıfıyla temsil edilmektedir (Roebuck ve Hickson, 1982). Mavi yakalılar kalifiye olan ya da olmayan ve üretim, madencilik, inşaat, mekanik, servis, teknik kurulum ve diğer fiziksel çalışma şekillerinden oluşan bir sınıftır. Mavi yakalılar daha çok ayakta ve fiziksel güç kullanmak zorunda olmalarına rağmen, beyaz yakalılar ofis ortamında çoğunlukla oturarak ve bilgisayar karşısında mesailerini tamamlamaktadırlar. Mavi yakalılar saat ücretli ya da parça başı ücret sistemlerine göre ücretlendirilirken; beyaz yakalılar proje-bazlı ya da aylık ücrete tabidirler. Ücretlendirme yöntemleri ve skalaları uzmanlaşma ve tecrübeye göre farklılaşmaktadır (Ateş vd., 2014). Literatürde, metaforik çözümleme yaklaşımıyla ifade edilecek olursak; mavi yakalılar ifadesi fiziksel koşullar, rutin işler ve kalifiye olmayan bireyleri ifade eden bir metafor olarak kabul edilebilir (Alpaslan ve Özen Kutanis, 2007:61).

Fontenot, mavi yakalıların ayırt edici özelliklerini şu şekilde listelemiştir: daha az akademik ve eğitim ihtiyacı olan, daha çok işbaşında eğitilen, (kart bastıkları süreye göre) günlük ya da haftalık olarak ücretlendirilen ve işi dışında başka şeyler beklenmeyen, ücret geliri beyaz yakalılarından genelde az olan sınıf (Fontenot, 2007).

Buna karşılık yazında ve günlük dilde sıklıkla kullanılan “beyaz yakalı çalışanlar” teriminin eğitimli, iyi ücret alan, yönetimin üst kademelerine yakın, şık giyimli gibi belli özelliklere ilişkin çağrışımlar yaptığı söylenebilir (Erdayı, 2012). İstihdamın, ağırlıklı olarak 1980’li yıllardan itibaren hizmetler sektörüne kayması ile birlikte mavi yakalıların istihdamdaki payı azalırken, beyaz yakalıların istihdamdaki payı artış göstermiştir. Batılı ülkelerin tümünün resmi istatistiklerinde, beyaz yakalıların işgücü içerisindeki payı görece fazladır ve artış eğilimi sürmektedir. Diğer ülkelerdeki beyaz yakalıların işgücü içerisindeki oranının ise, Batılı ülkeler kadar yüksek olmamakla birlikte, onlara benzer bir eğilim göstererek arttığı bilinmektedir (Giddens, 2013).

Beyaz yakalı kavramı, profesyonel, yönetsel ve idari işgörenler için kullanılan bir terimdir. Tipik olarak beyaz yakalıları ofis ortamında çalıştırmaktadır. Bu terim 19. ve 20. Yüzyıldaki geleneksel ofis personelinin beyaz gömlek giymesinden esinlenerek isimlendirilmiş bir sınıfı ifade eder. Mascull (2002) beyaz yakalıları ‘daha az fiziksel güç gerektiren’ işlerde çalışan işgörenler olarak tanımlamıştır ve çoğu zaman, beyaz yakalıları mavi yakalılarından daha yüksek ücret almaktadırlar (Saithep, 2008).

Beyaz yakalıları ofis ya da profesyonel iş ortamlarında çalışan ve geleneksel olarak (kirlenmeyeceği için) beyaz giyebilecek kadar beden gücünü az kullanan daha çok zihin gücüne dayanan insanlardır. Beyaz yakalı kavramı ilk defa Amerikalı yazar Upton Sinclair tarafından 1930’ların ‘Kolay İş ve Beyaz Yaka’ çalışmalarında da referans alınan 1911 yılındaki eserinde kullanılmıştır (Sinclair, 1911; Kirkegaard ve Larsen, 2011). Erdayı (2012) beyaz yakalıları; günümüzdeki anlayışı da tartışarak, 3 farklı özelliklerle tanımlamıştır: Kol/kas gücüne baskın bir biçimde kafa/zihin gücüne dayalı olarak çalışmak, eğitimli olmak ve genellikle sembolik olmakla birlikte, otoriteye yakın ya da otorite sahibi olmaktır.

## **2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinden Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar**

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak, 1970’li yıllardan itibaren işgücünün yapısında da değişimin ve gelişimin yaşandığını söylemek mümkündür. Özellikle “mavi yakalı” işgücü olarak nitelendirdiğimiz bedensel emeğini kullanan kesimden; daha çok zihinsel emeğini kullanan “beyaz yakalı” bilgi işçisine doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır. Bu yönüyle, beyaz yakalı çalışanlar farklı özellikleri nedeniyle ayrılmaktadır; hem çıktılarının ölçülmesi mavi yakalıları kadar kolay değildir, hem de motive edilebilmeleri ve yönetilmeleri daha zordur. Bu yüzden daha farklı ve daha ‘sofistike’ insan kaynakları uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada insan gücünün farklılaşan yapısı, mevcut yönetim modelleri değişen yapıda etkili olamamış ve insan odaklı yeni bir yönetim modellerinin gelişmesini sağlamıştır (Keser, 2004a).

Bunun nedeni ise, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, bireysel teşvikleri ve ödül sistemlerini geliştirmek ve eleman seçiminde kontrolü sağlamak üzere iletişim kanallarını geliştirmesi ve sendikaları bu sürecin dışında tutmaya çalışması olabilir.

1950’lerde tüm gelişmiş ülkelerde çalışan nüfusun en büyük kısmını oluşturan ‘mavi yakalıları’ yerlerini giderek ellerini ve kuramsal bilgilerini aynı anda kullanan ‘teknolojist’lere bırakmışlardır (Kocabaş, 2004). “Bilgi işçileri” olarak tanımlanan bu grup, geçtiğimiz yüzyılın mavi yakalı çalışanlarından çok farklı özelliklere sahiptir (Stewart, 1997). Yeni çalışma

düzeninde bilgi gücüne dayalı vasıflı işçilerin talep edilmesi, bu niteliklere sahip olmayanlar için ciddi riskler oluşturmaktadır. Çiftçiler, sanayi devrimi ile birlikte hızla ‘sanayi işçisi’ne dönüşürken; mavi yakalı çalışanların bilgi toplumu dönüşümü ile ‘bilgi işçisi’ne dönüşümü aynı hız ve başarıyla sonuçlanmamıştır. Bunun nedeni bir bilgi işçisinin pek çok mavi yakalının edinmekte çok zorlanacağı beceri ve yeteneklere sahip olmasının gerekliliğidir (Süral Özer vd., 2004). Eski ekonomi döneminde mavi yakalı ve kısmen beyaz yakalı (büro personeli) ağırlıklı olan işgücü kompozisyonu, yeni ekonomiyle birlikte beyaz yakalı ve altın yakalı görünüme evrilmiştir (Keser, 2004b).

Fakat son 20 yılda işgücünün nitelik yapısında meydana gelen değişimler, işçilerin de nitelikli işgücü kapsamına girmesine yol açmıştır. Bunun sonucu olarak, sendikaların geleneksel ilgi alanına giren çalışan sayısı, 1970’lerden sonra sürekli azalmıştır. Eskiden mavi yakalılar çoğunlukta iken, günümüzde bu durum tersine dönmüştür. Ayrıca Türkiye’de istihdam edilenlerin sektörel dağılımına bakıldığında sanayi sektörünün oranı % 19.7 iken hizmetler sektörünün ise %52.2’dir (www.tuik.gov.tr, 2015). Böylece, geleneksel personel yönetiminin ilgi alanı genişlemiştir. Bu yüzden, personel yönetiminin gelişmiş bir versiyonu olan insan kaynakları yönetimi bakış açısı ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin önemini arttıran diğer bir neden ise, çalışmanın emek yoğun bir yapıdan bilgi yoğun bir yapıya geçişidir. Bu da mavi yakalı sayısını ve tanımını etkilemektedir (Erdem, 2005).

İnsan kaynakları yönetimine eleştirel bakan bazı yazarlar, beyaz yakalıların giderek mavi yakalılara benzeşmeye başladığını ifade etmektedirler (Örneğin; Grant, Keenoy ve Oswick, 1998; Bora, 2010). Bu durum günümüzde plazalarda ve lüks ofislerde yoğun çalışan ‘mavi görünümlü beyaz yakalı’ bir sınıfı ortaya çıkarmıştır. Özellikle bankacılık sektörü ve genel olarak holdinglerde çalışan beyaz yakalıların bu gruba dâhil olduğu düşünülebilir. Bilgi toplumu dönüşümü çerçevesinde, beyaz yakalıların ‘bilgi işçisi’ diye adlandırılan üst düzey niteliklere sahip ve donanımlı olacağı tezi, 3 farklı noktada çürütülebilir (Nuro, 2014): İlk olarak, günümüzde pek çok yüksek vasıflı bankacı herhangi bir yaratıcılık gerektirmeyen pozisyonlara mahkum olmuş, eğitimle istihdam arasındaki bağ zayıflamıştır. İkinci olarak, bankacı emeğinin değersizleşmesinin önündeki önemli engellerden olan müşteri ilişkileri farklılaşmış, müşteri taleplerini karşılama hızı, işlemleri layıkıyla yerine getirme arzusunun önüne geçmiştir. Üçüncü olarak, bankacıları bir dizi rutin ve sıkıcı işten kurtarma potansiyeli taşıyan teknoloji, pratikte müşteri ilişkilerinden kaynaklanan sorumluluklara bir yenisinin eklenmesi sonucunu vermiştir.

Türkiye’de İKY anlayışı ile ilgili yapılan ve örnekleme ISO 500 Listesi’nde yer alan işletmeler olan makro nitelikli bir araştırmanın, bu çalışmanın amaçları ile ilişkilendirilebilecek olan bulguları şu şekildedir (Özdemir, 2010):

-Araştırmanın örneklemini oluşturan işletmelerin %1,7’sinde İK faaliyetleri “Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları” departmanları tarafından yürütülmektedir.

- Erkek çalışanların ve mavi çalışan sayısının baskın olduğu bir yapı söz konusudur. Toplam çalışan sayısının %50’den fazlasının erkek olduğu işletmelerin oranı %89,1’dir. Toplam çalışan sayısının %50’den fazlasının mavi yakalı çalışanlardan oluşan işletmelerin oranı % 74,8’dir.



-İK uygulamalarında mavi ve beyaz yakalı çalışan ayrımı yapan işletmelerin oranının % 78,2'dir. En fazla ayırım yapılan İKY fonksiyonları sırası ile performans değerlendirme (% 47,1), ücret yönetimi (% 39,5) ve iş analizi ve iş dizaynıdır (% 32,8).

### **3. Yönetim Araştırmalarında Örneklem Seçimi Konusu**

Örnekleme ve örneklem seçimi, bir çalışma için seçildikleri büyük grubu (araştırma evreni) temsil edebilecek şekilde, grup içerisinde belli sayıda elemandan (denek) oluşan, bir alt elemanlar grubu oluşturulması sürecidir (Altunışık vd., 2010). Örneklemenin amacı, araştırmacıya evren hakkında genellemeler yapabileceği (tümevarım) bilgiyi, evrenin bütününe tek tek araştırmasına gerek kalmadan sağlamaktır (Neuman, 2006; Bryman, 2012). Örneklemenin, seçildiği evrene ilişkin genellemeler yapılabilecek bilgi/veri sağlayabilmesi için uygun bir teknik oluşturulması gerekir. Yani, evreni temsil gücüne sahip olmalıdır (Gobo, 2004). Bir örnek, evreni temsil etmesindeki hassasiyet derecesinde başarılıdır.

Diğer bir ifade ile ilgilenilen evren parametrelerini bulmak için kaynak ve maliyet gibi kısıtlar nedeniyle her ölçülmesi mümkün olmayabilir ya da tercih edilmeyebilir. Bu nedenle evreni temsil eden bir örneklem oluşturulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Davis, 1996 ve Lohr, 1999; akt. Özdemir, 2008).

Bilimsel çalışmanın konusunun ne olduğu ile ilgili olarak netleştirilmesi gereken önemli bir husus, bu çalışmanın 'hangi konu' veya 'kim' üzerinde yoğunlaştığı hususudur (Koçel, 2014: 27). Araştırma yöntemleri açısından örneklem konusunu bu şekilde ele almanın yanı sıra daha mikro bir değerlendirmeyi yönetim ve organizasyon alanı açısından da ele almak mümkündür. Yönetim ve organizasyon alanındaki çalışmaların; örgüt, birim ve kişi/grup düzeyinde yapılabileceği bilinmektedir. Yönetim ve organizasyon disiplininde genel kabul gören alt alanlardan (örgüt teorisi, stratejik yönetim, İKY ve örgütsel davranış) İKY ve örgütsel davranış araştırmalarının daha çok mikro örneklem düzeyinde yapıldığı dikkat çekmektedir.

Çalışma yaşamına ilişkin veri edinme çabasında makro değerlendirmeler yapabilmek için çalışma yaşamı içinde yer alan tüm çalışan gruplarını temsil etme yeteneği olan örneklem seçimi oldukça önemlidir. Diğer bir ifade ile çalışma yaşamında mevcut durumu ortaya koymak ve daha gerçekçi öneriler için mavi, beyaz, pembe, gri ve altın gibi tüm çalışan gruplarının örneklem içinde yer almasının daha sağlıklı olacağını söylemek mümkündür. Ancak durumun bundan farklı olduğuna dair birçok veriden söz edilebilir.

Örneğin; İKY gibi yönetim ve organizasyon disiplininin önemli bir dalı olan örgütsel davranış alanında 2008-2014 yılları arasında yazılan toplam 115 doktora tezinin %70'nin örneklemini beyaz yakalı çalışanların, %5'ini mavi yakalı çalışanların ve %25'ini ise beyaz ve mavi yakalı çalışanların oluşturduğu ortaya konmuştur (Duygulu ve Sezgin, 2014). Bu bulgu oldukça dikkat çekicidir. Diğer tarafta İKY uygulamalarındaki gelişimin gözlenebileceği sektöre yönelik İKY zirvelerinde de "Mavi Yakalılarda İK Yönetimi" başlığına yer verilmeye başlanmış olması da bir diğer dikkat çekici değişimdir (www.hrdergi.com, 2015). Bazı şirketlerin mavi yakalılar için özel kariyer geliştirme programları, eğitim programları ve farklı İK uygulamaları örneklerine rastlanmaktadır.

Mavi yakalılar üzerinde araştırma yapmanın o kadar da kolay olmadığı ve özellikle kaliteli verilere ulaşabilmenin daha fazla çabayı gerektirdiği de unutulmamalıdır (Siukola vd.,

2013). Mavi yakalılarla yapılan bir katılımcı gözlem ve etnografi araştırmasında; mavi yakalıların örneklem olarak akademik bir çalışmaya katılmaya gönüllü olmadıkları; katılıma zorlandıklarında, anketleri evde çocuklarına doldurttukları ve bilimsel araştırmalardan kazanç beklentisini sorgulayarak, bu çalışmaların birilerine yarayacağı ve kazanç getireceği ama kendi işlerine yaramayacağı gibi bir düşünce yapısı nedeniyle negatif bir tutum geliştirdikleri gözlenmiştir (Yücesan Özdemir, 2001).

#### **4.Örneklem Tercihinde Mavi Yakalı Çalışanlarla İlgili Bir Araştırma**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışma ile yönetim ve organizasyon disiplininin ülkemizdeki gelişiminde oldukça önemli bir yeri olan “Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi”nde yer alan bildirimler analiz edilerek ve alandaki akademisyenlerin görüşleri alınarak, akademisyenlerin örneklem tercihlerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu konuda bir farkındalık oluşturmak ve alandaki ampirik çalışmaların zenginleşmesi ve derinleşmesi bu çalışmanın; alana bir katkısı olarak düşünülebilir.

##### **4.2. Araştırmanın Yöntemi**

Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma sürecinde 2 aşama yer almaktadır. Araştırma sürecinin ilk aşamasında 2010 yılı ve sonrasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri’nde yer alan ve mikro analiz düzeyine sahip İKY ve ÖD alanındaki tüm bildirimler içerik analizine tabi tutularak, yer verilen örneklem içeriği belirlenecektir. Bu kapsamda şu sorulara yanıt aranmıştır: yayınlanan İKY ve ÖD bildirimlerinde tercih edilen araştırma yönteminin, örnekleme yönteminin ve veri toplama yönteminin tercih edildiği, mavi ya da beyaz yakalı çalışan tercihi ve tüm bu tercihlerin nedenleri ile bunların dağılımı.

İkinci aşamada ise yönetim ve organizasyon anabilim dalında akademik çalışmalar yapan ve kongreye bildiri ile katılan akademisyenlere e-posta aracılığıyla yarı-yapılandırılmış anket formu gönderilerek örneklem tercihlerinde etkili olan faktörler belirlenmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda şu sorulara yanıt aranmıştır: katılımcı akademisyenlerin yayınlarında tercih ettikleri araştırma yöntemlerinin, örnekleme yöntemlerinin ve veri toplama yöntemlerinin neler olduğu ve bu yöntemleri neden tercih ettiği. Bu soruların yanıtlarında katılımcı akademisyenlerin bu tercihlerinde varsa dönemsel değişimde görülmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın ilk aşamasında tam sayım, ikinci aşamasında ise kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır.

##### **4.3.Araştırmanın Kısıtları**

Çalışmada sadece yönetim ve organizasyon alanındaki bildirimlere ve bu alandaki akademisyenlerin görüşlerine yer verilmesi sınırlandırıcı bir etkiye sahiptir. Burada dile getirilmesi gereken bir diğer durum ise alandaki akademisyenlerin anket geri dönüşünün de beklenen düzeyde olmamasıdır. Bu durum, son yıllarda akademisyenler üzerinde birçok araştırma yapılması, dolayısıyla akademisyenlerin araştırmalarda katılımcı olma noktasında olası bir bıkkınlık yaşamalarıyla açıklanabilir.

**MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR:NEDEN AKADEMİK ÇALIŞMALAR İÇİN CAZİP BİR ÖRNEKLEM DEĞİL?  
PROF. DR. SERKAN BAYRAKTAROĞLU,DOÇ. DR. YASEMİN ÖZDEMİR, ARŞ. GÖR. MUSTAFA ARAS,  
ARŞ. GÖR. SAMET ÖZDEMİR**

Ayrıca çalışma yaşamında çok sayıda çalışan türü olmasına rağmen iki temel işgücü sınıfı olan mavi ve beyaz yakalı çalışanlar üzerinde durulması bir kısıt oluşturduğu düşünülebilir.

#### **4.4. Araştırmanın Bulguları**

Bu kısımda araştırmanın bulguları araştırmanın süreci doğrultusunda iki ana başlıktan oluşmaktadır. İlk başlık altında bildirilerin içerik analizine dayalı olarak benimsenen yöntem, örnekleme yöntemi, veri toplama tekniği ve örneklem tercihi ile ilgili frekansları yer almaktadır. İkinci başlık altında ise akademisyenlerin demografik bilgileri ile benimsenen yöntem, örnekleme yöntemi, veri toplama tekniği ve örneklem tercihi ile ilgili frekansları ve bu durumun gerekçelerine dair yanıtları paylaşılmıştır.

##### **4.4.1. Bildiriler Perspektifinden İçerik Analizi Bulguları**

Araştırma kapsamında 2010-2014 yılları arasında yapılmış ve bildiri kitabında basılan örgütsel davranış (ÖD) ve insan kaynakları yönetimi (İKY) ile ilgili bildiriler incelenmiştir. Analiz edilen bildirilerin sayısı yıllar itibari ile şu şekildedir:

**Tablo 1: Analiz Edilen Bildirilerin Dağılımı**

	18. UYOK (2010)	19. UYOK (2011)	20. UYOK (2012)	21. UYOK (2013)	22. UYOK (2014)	TOPLAM
Bildiri kitabında yayınlanan (ÖD ve İKY)	64	84	92	82	65	387
Analiz edilen bildiri sayısı (ÖD ve İKY)	48	70	76	70	56	320

Yargıtay kararları, web sitesi analizleri, kavramsal çalışmalar, derleme çalışmalar, makale incelemeleri, tanım ve tipoloji çalışmaları atasözleri ve deyişler ve örnekleme öğrenci olan bildiriler araştırmaya dahil edilmemiştir. Toplamda 320 adet bildiri incelenmiştir.

Bildirilerde benimsenen yöntem, örnekleme yöntemi, veri toplama tekniği ve mavi ve beyaz yakalı çalışan odaklı örneklem tercihi ile ilgili dağılım aşağıdaki şekildedir:

**Tablo 2: Bildirilerin Yöntem ve Örneklem Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular**

		18. UYOK	19. UYOK	20. UYOK	21. UYOK	22. UYOK	TOPLAM	
		N	N	N	N	N	N	%
<b>Benimsenen Yöntem</b>	Nitel	2	7	5	2	8	24	7,5
	Nicel	46	59	69	65	46	<b>285</b>	<b>92,5</b>
	Karma	0	4	2	3	2	11	3,43
<b>Örneklem Yöntemi</b>	Kümeleme	2	3	2	0	0	7	2,18
	Tabakalama	0	1	2	0	1	4	1,25
	Kolayda	10	16	23	18	8	75	23,43
	Belirtilmemiş	33	40	43	52	39	<b>207</b>	<b>64,68</b>
	Basit tesadüfi örnekleme	3	5	4	0	4	16	5
	Kasti örneklem	0	2	0	0	1	3	0,93
	Tam sayım	0	1	2	0	1	4	1,25
	Kartopu örneklem	0	2	0	0	0	2	0,625
	Kota örnekleme	0	0	0	0	1	1	0,31
	Ölçüt örnekleme	0	0	0	0	1	1	0,31
<b>Veri toplama Tekniği</b>	Mülakat	1	6	4	2	4	17	5,31
	Örnek olay	1	0	0	1	3	5	1,56
	Anket	46	61	69	67	45	<b>288</b>	<b>90</b>
	Karma	0	3	2	0	0	5	1,56
	Odak grup	0	0	0	0	1	1	0,31
	Analitik hiyerarşi sistemi	0	0	0	0	3	3	0,93
	Atölye çalışması	0	0	1	0	0	1	0,31
<b>Örneklem Tercihi</b>	Mavi Yaka	3	1	1	2	0	7	2,18
	Beyaz Yaka	31	43	41	37	37	<b>189</b>	<b>59,06</b>
	Karma	8	13	17	15	9	62	19,375
	Belli değil	6	13	17	16	10	62	19,375

Tabloda görüldüğü üzere bildirilerin %92,5'inde nicel yöntem benimsenmiş, %64,68'inde örnekleme yöntemi belirtilmemiş, %90'ında veri toplama tekniği olarak anket kullanılmış ve %59,06'sında örneklem olarak beyaz yakalı çalışanlar tercih edilmiştir. İncelenen bildirilerin %2,18'inde mavi yakalı çalışanlar örneklem olarak tercih edilmiştir.

Bildirilerin büyük bölümünde örnekleme yönteminin belirtilmemiş olması dikkat çekicidir. Ayrıca örneklem olarak mavi yakalı çalışanların tercih edilen bildirilerin oran araştırmamızın çıkış noktasındaki kanaati de destekler niteliktedir.

#### 4.4.2. Akademisyenler Perspektifinden Yarı Yapılandırılmış Anket Bulguları

Araştırmanın ikinci aşaması ile ilgili bulguların ilk kısmı katılımcı akademisyenlerin çoktan seçmeli sorulara verdikleri yanıtlar ve ikinci kısmı ise örnek tercihlerinde etkili olan faktörler ve neden mavi yakalı çalışanları örneklem olarak tercih ettikleri ya da etmedikleri gibi açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar doğrultusunda yapılandırılmıştır.

#### 4.4.2.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Katılımcı akademisyenlerin cinsiyet, yaş, çalıştıkları kurum (üniversite türü) ve unvan gibi özelliklerine dair frekansları şu şekildedir:

**Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı**

	Kategori	N	Yüzde (%)		Kategori	N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	43	0,40	Kurum	Devlet Üniversitesi	95	0,88
	Erkek	62	0,57		Vakıf Üniversitesi	11	0,11
	Belirtilmemiş	2	0,3		Diğer	1	0,01
	TOPLAM	107	100		TOPLAM	107	100
Yaş	21-25	4	0,03	Unvan	Arş. Gör.	25	0,23
	26-30	16	0,14		Arş. Gör. Dr.	2	0,018
	31-35	26	0,24		Öğr. Gör.	1	0,009
	36-40	21	0,19		Dr.	2	0,018
	41-45	14	0,13		Yrd. Doç. Dr	28	0,26
	46-50	17	0,15		Doç. Dr.	24	0,22
	51-55	6	0,05		Prof. Dr.	22	0,20
	56-60	1	0,009		Belirtilmemiş	3	0,02
	61-65	2	0,018		TOPLAM	107	100
	TOPLAM	107	100				

Mavi yakalı çalışanların neden örneklem olarak tercih edilmediği ile ilgili düzenlenen ankete toplam 107 akademisyen katılmıştır. Bu akademisyenler yaş itibarı ile 25 yaşından 65 yaşına kadar çeşitlilik göstermektedir. Ankete katılanlar arasında en büyük çoğunluk %24 ile 31-35 arası yaş grubunda olan katılımcılardır. Bunu %19 ile 36-40 yaş grubu takip etmektedir. Katılımcıların %88'i devlet üniversitelerinde görev yapmaktadır. Katılımcıların unvanlarına bakıldığında ise %26 ile yardımcı doçentler ilk sırada bulunmaktadır. Bunu takip eden katılımcıların unvanları ise sırasıyla %23 ile araştırma görevlileri ve %22 ile doçent doktorlardır. Profesör doktorların katılım oranı ise %20'yi bulmaktadır.

#### 4.4.2.2. Katılımcıların Akademik Çalışmalarındaki Yöntem Tercihi ile İlgili Bulgular

Bu bölümde katılımcı akademisyenlerin yüksek lisan ve doktora tezleri ile diğer çalışmalarında kullanılan araştırma yöntemi ve bu yöntemi neden tercih ettikleri, kullanılan veri toplama tekniği, örneklem tercihi ve neden bu örnekleme tercih ettikleri ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili bulgular yer almaktadır.

Katılımcıların yüksek lisans tezleri ile ilgili sorulara ilişkin bulgular şu şekildedir:

**Tablo 4: Yüksek Lisans Tezlerine İlişkin Bulgular**

	Kategori	(n)	Yüzde (%)
Yüksek lisans tezlerinde kullanılan araştırma yöntemi	Keşfedici	15	0,15
	Tanımlayıcı	21	0,22
	Sebepler-sonuç arş.	12	0,12
	Nicel	43	0,45
	Nitel	18	0,18
	Karma	11	0,11
	Diğer	4	0,04
Yüksek lisans tezlerinde kullanılan araştırma yönteminin nedeni	Kendi tercihim	29	0,30
	Danışman hocamın yönlendirmesi	27	0,28
	Ortak karar	30	0,31
	Konunun niteliği	48	0,50
	Nesnellik	8	0,08
	Tezin kabul edilmesi kaygısı	5	0,05
	Diğer	1	0,01
Yüksek lisans tezlerinde kullanılan veri toplama tekniği	Anket	60	0,63
	Mülakat	27	0,28
	Gözlem	8	0,08
	İkincil veriler	19	0,20
	Diğer	2	0,02
Yüksek lisans tezlerinde örneklem tercihi	Mavi yakalı çalışanlar	16	0,16
	Beyaz yakalı çalışanlar	28	0,29
	Yöneticiler	42	0,44
	Diğer	20	0,21
	Belirtilmemiş	1	0,01
Örneklem tercih nedeni	Araştırmanın amacı	67	0,70
	Araştırmanın sorusu	41	0,43
	Konunun niteliği	49	0,51
	Seçilen araştırma türü	35	0,36
	Veri toplama yöntemi	35	0,36
	Veriye kolay erişim	36	0,37
	Sosyal çevre	9	0,09
	Geçmiş iş tecrübesi	1	0,01
	Çalışmanın dikkat çekmesi	4	0,04
	Konjonktür	2	0,02
	Kullanılacak veri toplama aracının anlaşılma kaygısı	6	0,06
	Mavi yakalı çalışanların iş yapma prosedürü nedeniyle zaman ayırma zorluğu	2	0,02
	Diğer	2	0,02

Yüksek lisans tezi ile ilgili sorulara 95 kişi cevap vermiştir. Ankete katılanların tezlerinde en fazla kullandıkları araştırma yöntemi %39 oranla nicel yöntem olmuştur. Bunu %22 ile tanımlayıcı yöntemler takip ederken %18 ile nitel yöntemler üçüncü sırayı almaktadır. Kullanılan yöntemin nedeni ile ilgili soruya ise %50 konunun niteliği, %31 danışman ile ortak karar, %30 kişisel tercih şeklinde cevaplar verilmiştir. Veri toplama tekniği olarak anket %63 ile en çok kullanılan teknik olurken, mülakat %28 ile ikinci sırada bulunmaktadır. Örneklem olarak ise en çok yöneticiler (%44), ardından beyaz yakalılar (%29) ve daha sonra mavi yakalılar (%16) seçilmiştir. Örneklem tercihinin nedeni ile ilgili soruya ise araştırmanın amacı (%70), konunun niteliği (%51) ve araştırma sorusu (%43) en çok verilen cevaplar olmuştur.

**MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR:NEDEN AKADEMİK ÇALIŞMALAR İÇİN CAZİP BİR ÖRNEKLEM DEĞİL?  
 PROF. DR. SERKAN BAYRAKTAROĞLU,DOÇ. DR. YASEMİN ÖZDEMİR, ARŞ. GÖR. MUSTAFA ARAS,  
 ARŞ. GÖR. SAMET ÖZDEMİR**

‘Mavi yakalı çalışanların iş yapma prosedürü nedeniyle zaman ayırma zorluğu’ yanıtını ise sadece 2 katılımcı (%0,02) vermiştir.

Katılımcıların doktora tezleri ile ilgili sorulara ilişkin bulgular şu şekildedir:

**Tablo 5: Doktora Tezlerine İlişkin Bulgular**

	Kategori	(n)	Yüzde (%)
<b>Doktora tezlerinde kullanılan araştırma yöntemi</b>	Keşfedici	17	0,20
	Tanımlayıcı	15	0,18
	Sebepler-sonuç arş.	17	0,20
	Nitel	33	0,39
	Nitel	21	0,25
	Karma	22	0,26
<b>Doktora tezlerinde kullanılan araştırma yönteminin nedeni</b>	Kendi tercihim	32	0,38
	Danışman hocamın yönlendirmesi	14	0,16
	Ortak karar	28	0,33
	Konunun niteliği	46	0,55
	Nesnellik	9	0,10
	Tezin kabul edilmesi kaygısı	5	0,06
<b>Doktora tezlerinde kullanılan veri toplama tekniği</b>	Anket	65	0,78
	Mülakat	33	0,39
	Gözlem	13	0,15
	İkincil veriler	26	0,31
	Odak grup	1	0,01
	Sözlü Tarih	2	0,02
	Diğer	1	0,01
<b>Doktora tezlerinde örneklem tercihi</b>	Mavi yakalı çalışanlar	7	0,08
	Beyaz yakalı çalışanlar	26	0,31
	Yöneticiler	47	0,56
	Diğer	12	0,14
<b>Örneklem tercih nedeni</b>	Konunun niteliği	73	0,87
	Seçilen araştırma türü	42	0,50
	Veri toplama yöntemi	34	0,40
	Veriye kolay erişim	16	0,19
	Sosyal çevre	7	0,08
	Geçmiş iş tecrübesi	6	0,07
	Çalışmanın dikkat çekmesi	8	0,09
	Konjonktür	2	0,02
	Kullanılacak veri toplama aracının anlaşılma kaygısı	5	0,06
	Mavi yakalı çalışanların iş yapma prosedürü nedeniyle zaman ayırma zorluğu	1	0,01
	Diğer	2	0,02

Katılımcılara doktora tezleriyle ilgili sorular sorularak örneklem tercihleriyle ilgili durum daha detaylı analiz edilmeye çalışılmıştır. Doktora tezi ile ilgili sorulara 86 kişi cevap vermiştir. Doktora tezlerinde nicel (%39), karma (%26) ve nitel yöntemler (%25) kullanılmış; araştırma tekniği olarak ise sırasıyla anket (%78), mülakat (%39) ve ikincil veriler (%31) tercih edilmiştir. Konunun niteliği (%55), kişisel tercih (%38) ve danışmanla ortak karar (%33) ise araştırma yöntemi nedenini açıklamak için en çok verilen cevaplardır. Örneklem olarak ise yüksek lisans tezleriyle paralel sonuçlar veren bir durum ortaya çıkmıştır. Yöneticiler (%56), beyaz yakalılar (%31) ve mavi yakalılar (%8) en çok seçilen örneklem olmuşlardır. Konunun niteliği (%87), seçilen araştırma türü (%50) ve veri toplama yöntemi (%40) araştırmacıları bu örneklemeleri seçmelerinde etkileyen en önemli nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcıların tezler dışındaki akademik çalışmalarını ile ilgili sorulara ilişkin bulgular şu şekildedir:

**Tablo 6: Tez Dışındaki Akademik Çalışmalara İlişkin Bulgular**

	Kategori	(n)	Yüzde (%)
Kullanılan araştırma yönteminin nedeni	Kendi tercihim	72	0,75
	Danışman hocamın yönlendirmesi	8	0,08
	Ortak karar	31	0,32
	Konunun niteliği	65	0,67
	Nesnellik	28	0,29
	Tezin kabul edilmesi kaygısı	16	0,16
	Diğer	0	0
Kullanılan veri toplama tekniği	Anket	84	0,87
	Mülakat	43	0,44
	Gözlem	17	0,17
	İkincil veriler	38	0,39
	Odak grup	6	0,06
	Sözlü Tarih	3	0,03
	Diğer(dokumanlar, yansıtımlı teknikler)	2	0,02
Örneklem tercihi	Mavi yakalı çalışanlar	37	0,38
	Beyaz yakalı çalışanlar	56	0,58
	Yöneticiler	60	0,62
	Diğer (Öğrenci)	7	0,07
Örneklem tercih nedeni	Konunun niteliği	86	0,89
	Seçilen araştırma türü	54	0,56
	Veri toplama yöntemi	47	0,48
	Veriye kolay erişim	40	0,41
	Sosyal çevre	14	0,14
	Geçmiş iş tecrübesi	5	0,05
	Çalışmanın dikkat çekmesi	8	0,08
	Konjonktür	1	0,01
	Kullanılacak veri toplama aracının anlaşılma kaygısı	11	0,11
	Mavi yakalı çalışanların iş yapma prosedürü nedeniyle zaman ayırma zorluğu	4	0,04
	Diğer	0	0

Katılımcılara tez dışındaki akademik çalışmalarını ilgili sorular sorularak örneklem tercihleriyle ilgili durum daha detaylı analiz edilmeye çalışılmıştır. Tez dışındaki akademik çalışmalar ilgili sorular ilgili sorulara 96 kişi cevap vermiştir. Tez dışındaki akademik çalışmalar



araştırma tekniği olarak sırasıyla anket (%87), mülakat (%44) ve ikincil veriler (%39) tercih edilmiştir. Kişisel tercih (%75), konunun niteliği (%67) ve diğer yazarlar ile ortak karar (%33) ise araştırma yöntemi nedenini açıklamak için en çok verilen cevaplardır. Örneklem olarak ise yüksek lisans ve doktora tezleriyle paralel sonuçlar veren bir durum ortaya çıkmıştır. Yöneticiler (%62), beyaz yakalılar (%58) ve mavi yakalılar (%38) en çok seçilen örneklem olmuşlardır. Konunun niteliği (%89), seçilen araştırma türü (%56) ve veri toplama yöntemi (%48) araştırmacıları bu örneklemeleri seçmelerinde etkileyen en önemli nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **4.4.2.2. Katılımcıların Akademik Çalışmalarında Örneklem Olarak Mavi Yakalı Çalışan Tercih ile İlgili Bulgular**

Araştırmanın ikinci aşaması kapsamında katılımcıların akademik çalışmalarında örneklem olarak mavi yakalı çalışanları neden tercih ettikleri ya da etmedikleri ile ilgili bulgular soru bazında ifade edilmiştir. Buna göre;

- Araştırmalarında mavi yakalı çalışanları tercih eden katılımcılar araştırma konusu ve amacı, alt düzey işlerde daha doğru bilgi almak, veriye ulaşabilen sosyal çevre, mavi yakalıların emek sürecini incelemek, mavi yakalıların deneyimleri incelemek ve mavi yakalıların ihmal edilmeleri gibi gerekçelerle araştırmalarını mavi yakalıları üzerinde yaptıklarını ifade etmektedirler.

- Araştırmamıza katılan akademisyenler; mavi yakalı çalışanlardan cevap alma zorluğu, zaman kısıtı, anket doldurtma zorluğu, mavi yakalı çalışanların iş yoğunlukları ve eğitim düzeylerinin düşük olması, mavi yakalıların anketlere gerekli özeni göstermemesi, beyaz yakalı çalışanlara kolay ulaşabilme, verilerin geçerli ve güvenilir olmaması kaygısı ve örgüt düzeyinde çıkarsama yapmaya dönük çalışmalarda mavi yakalılarından elde edilen bilginin yanıltıcı olacağı düşüncesi ile araştırmalarda mavi yakalıları tercih etmediklerini ifade etmektedirler.

Bir katılımcı ise “mavi yakalıları ile ilgili araştırma yapmak şimdiye kadar aklıma gelmedi ve masa başı yayın imkanını ortadan kaldırır” gibi ifadelerle mavi yakalıların tercih edilmediğini söylemiştir.

- Araştırmaya katılan akademisyenler; mavi yakalıların endüstri ilişkileri konusu kapsamında algılanması, mavi yakalıların araştırmalara katılım konusunda isteksiz olmaları, iletişim kurmanın zorluğu, zaman kısıtı, veri elde etme zorluğu, elektronik ortamda ulaşmanın zor olarak görülmesi, akademinin sahaya inme pratiğinin olmaması, mavi yakalıların ‘örgütte ne olup bittiğini bilmez’ ve ‘onlar eğitimsiz insanlar’ gibi önyargılara konu olmakta, masa başı yayın yapma kolaylığından vazgeçememeleri, ana akım bilgi üretme araçlarının yöneticilere ve beyaz yakalıları göre kurgulanması ve ana akım araştırmaların etkisinde kalma gibi nedenler ile mavi yakalıların tercih edilmediğini ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan biri ise “mavi yakalı çalışanların örneklem olarak seçilmemesi ile ilgili” bir eğilimin farkında olmadığını söylemiştir.

Akademik çalışmalar örneklem olarak mavi yakalı çalışanları neden tercih ettikleri ya da etmedikleri ile ilgili bulguları kısaca özetlemek gerekirse; “tüm çalışanları kapsayan

karşılaştırmalı araştırmalar yapılmalı; veri toplama zorluğunun varlığı; araştırma sorusu-örneklem ilişkisi kurulmadan araştırmalar yapılıyor olması; veriye kolay ulaşabilmenin araştırma sorusunun önüne geçiyor yargısı; kolayda örnekleme yöneliminin çoğunlukta olması; örneklem tercihi araştırma amaç ve kapsamına göre tercih edilmeli fikri ve örneklemin ana kütleyi temsil etmesi prensibinin tekrar hatırlanması” gibi tespit ve öneriler vurgulanmıştır.

### **7. Sonuç ve Değerlendirme**

Bu çalışmada mavi yakalı çalışanların yönetim ve organizasyon alanındaki akademisyenlerin ilgi alanına ne ölçüde girebildiği ve bunun gerekçeleri üzerinde durulmuştur. Yapılan teorik tartışma ve ampirik bulgular ışığında, mavi yakalıların özellikle yönetim ve organizasyon alanında ihmal edilmiş olduğu ve bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde örneklem olarak tercih edilmediği dikkat çekmektedir. Bu durumun sebeplerinin ve sonuçlarının, verilerin elverdiği ölçüde, analiz edilmesi ve irdelenmesi; bize mevcut durumu anlamlandırma ve gelecekle ilgili çıkarımlarda bulunma imkanı vermektedir.

Konuyu teorik açıdan değerlendirdiğimizde, mevcut literatürdeki beyaz yakalı ve yönetici ilgisinin İKY disiplininin konumlandırılması ve gelişimiyle ilgili olduğu söylenebilir. Daha kapitalist bir söyleme sahip olan İKY disiplini, sermayedar bakış açısını yansıttığı için, daha elitist davranmaktadır. Buna karşılık, sendikacılık ve (mavi yakalı) işçi sınıfı odaklı gelişen endüstri ilişkileri disiplini mavi yakalıları, emekçi olarak görmekte ve incelemektedir. Bu ayrımın paradigma seviyesinde bir farklılık oluşturduğu söylenebilir.

Konuya ampirik açıdan bakıldığında ise, mavi yakalıların örneklem olarak seçilmesi akademisyenler tarafından klasik ve görece kolay veri toplama yöntemi olan anketlerin güvenilir bir şekilde kullanılamaması gibi gerekçelerle kasıtlı olarak tercih edilmeyebilir. Mavi yakalıların üretim sürekliliği ve sorumluluğunun olması, daha alt düzey işgören grubu oldukları için yönetimden izin alınmasının zorlukları ve mavi yakalıların akademik çalışmalardan bir çıkarları olması gerektiği ve olmadığı düşüncesi de durum tespitinin olası sebeplerini oluşturabilir. Mavi yakalıların tanımı ve doğası gereği; akademik ve eğitim şartlarının görece düşük olması ve dolayısıyla bu özel örneklem grubundan veri toplayabilmek için katılımcı gözlem ya da derinliğine mülakat veri toplama yöntemleri yanında kaliteli ve anlamlı verilere derinliğine ulaşabilmek için belki de etnografi ve grounded teori (sistemik karşılaştırma) gibi ileri nitel tekniklere başvurmak gerekebilir. Bu da araştırmacıların içinde bulunduğu veya bulunması muhtemel zaman kısıtı ve yükselme baskısı, yayınlatabilme kaygısı ve bilim camiasının paradigma ve beklentisine uyma çabası gibi sebeplerle; anketlerin en hızlı ve sorunsuz şekilde beyaz yakalı ofis çalışanlarına (örneğin bankacılık sektörü ya da ISO ilk 500 listesi) uygulanması, yönetim ve organizasyon literatüründe oldukça yüksek bir yüzdeye ulaşmaktadır. Bu da üzerinde dikkatle durulması gereken ciddi bir probleme dönüşmüş durumdadır.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda bilimsellik ve yöntem kaygısının örnekleme kolay ulaşma kaygısının önüne geçerek, konunun niteliğinin gerektirdiği yöntem ve örneklem tercihinin önem kazanması gerekmektedir.

### KAYNAKÇA

- Alpaslan, S., ve Özen Kutanis, R. (2007) Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması. Akademik İncelemeler Dergisi, 2(2):61.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı. Adapazarı: Sakarya yayıncılık.
- Ateş, M. F., Sözen, H. C. ve Yeloğlu, H. O. (2014) Çalışanların Eşitsizliğe Yönelik Algı ve Tepkileri: Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanların Üzerine Bir Araştırma. Journal of Business Research. 6(2): 106-124.
- Bora, T. (2010). Sol, Sinizm, Pragmatizm (Vol. 45). Birikim Yayınları.
- Bryman, A. (2012) Social Research Methods. London: Oxford University Press.
- Duygulu, E. ve Sezgin, O. B. (2014) "Türkiye'de Örgütsel Davranış Yazını: Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme", 2. Örgütsel Davranış Kongresi, Kayseri, 7-8 Kasım, s.17-29.
- Erdayı, U. (2012) Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 14(3): 65-80.
- Erdem, Z. (2005) Sanayi İşçisinden Bilgi İşçisine: Yeni Ekonominin Değişen İşçi Tipi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 49, 541-566.
- Fontenot, D. R. (2007) Blue, Pink and White. Unknown.
- Giddens, A. (2013). The Consequences of Modernity. London: John Wiley & Sons.
- Gobo, G. (2004) Sampling, Representativeness. Qualitative Research Practice, London: Sage.
- Grant, D., Keenoy, T. W. ve Osrick, C. (Eds.). (1998) Discourse and Organization. London: Sage.
- Keser, A. (2004a) Çokuluslu Şirketler ve Çokuluslu Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı. Akademik Bakış, 1, 1-7.
- Keser, A. (2004b) Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Hayatında Yaşanan Dönüşümler. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 6(1).
- Kirkegaard, I., ve Larsen, K. (2011) Motivation of Blue and White Collar Employees. Aarhus: Aarhus School of Business and Social Sciences.
- Kocabaş, F. (2004) Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10, 33-54.
- Koçel, T. (2014) İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta.
- Neuman, W. L. (2006) Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Boston: Pearson.
- Nurol, B. (2014). Bilgi Toplumunda Zanaat Fikri: Beyaz Yakalı Emegın Değersizleşmesi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 17(1): 76-129.
- Özdemir, A. (2008) Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar. 3. Baskı. İstanbul: Beta.

- Özdemir, Y. (2010) "Türkiye'deki İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: İSO 500 Örneği", Sakarya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.
- Roebuck, J. B. ve Hickson, M. (1982). The southern redneck: A phenomenological class study. New York, NY: Praeger.
- Saithep, R. (2008). A Survey of Motivational Factors of White Collar and Blue Collar Employees at Mattel Bangkok Limited . A Master's Project.
- Sinclair, U. (1911) Love's Pilgrimage. NY: Classic Books.
- Siukola, A., Nygård, C. H. ve Virtanen, P. (2013). Attitudes and arrangements at workplace and sickness absence among blue-and white-collar workers. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(2), 143-156.
- Stewart, T. A. (1997) Entelektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği, (Çev: Nurettin Elhüseyni, Zülfü Dicleli), MESS Yayınları, İstanbul.
- Süral Özer, P., Özmen, Ö., ve Saatçioğlu, Ö. (2004). Bilgi Yönetiminin Etkililiğinde Kilit Bir Faktör Olarak Bilgi İşçileri ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Farklılaşan Özellikleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C, 6, 1.
- <http://www.hrdergi.com/tr/dergi/haziran-2013/mavi-yakalilari-zirveye-tasidik/2363.aspx>  
(e.t. 05.01.2015)
- [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr), (e.t. 15.06.2015)
- Yücesan Özdemir, G. (2001) Mavi Yakalı İşçiler Üzerinde Eleştirel Etnografi: Yöntembilimsel ve Politik Açılımlar/Sorunlar. Praxis, 4: 332-346.