

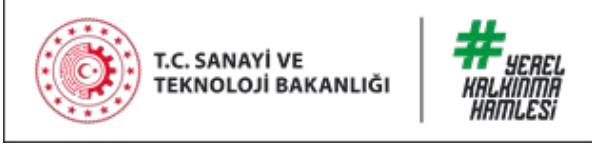


T.C. SANAYİ VE  
TEKNOLOJİ BAKANLIĞI



KADIN VE GENÇ ODAĞINDA  
MANİSA İLİ İMALAT SANAYİSİ İŞ  
GÜCÜ TALEP VE BEKLENTİ  
ANALİZİ İLE STRATEJİ  
ÖNERİLERİ

2025



# KADIN VE GENÇ ODAĞINDA MANİSA İLİ İMALAT SANAYİSİ İŞ GÜCÜ TALEP VE BEKLENTİ ANALİZİ İLE STRATEJİ ÖNERİLERİ

## **ZAFER KALKINMA AJANSI**

Cumhuriyet Mahallesi Mehmet Dumlu Caddesi No:42  
Merkez/Kütahya 43020 Türkiye  
Tel: +90 274 271 77 61  
E-posta: [info@zafer.gov.tr](mailto:info@zafer.gov.tr)  
İnternet Sitesi: [www.zafer.gov.tr](http://www.zafer.gov.tr)

## **KADIN VE GENÇ ODAĞINDA MANİSA İLİ İMALAT SANAYİSİ İŞ GÜCÜ TALEP VE BEKLENTİ ANALİZİ İLE STRATEJİ ÖNERİLERİ**

### **Yayın Sahibi**

Zafer Kalkınma Ajansı

Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu uyarınca kullanılmadan önce hak sahibinden 52. maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekilde ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak, çoğaltılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralanmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli / telsiz ya da başka teknik, sayısal veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz. Hazırlanmış olan çalışmanın tüm hakları Zafer Kalkınma Ajansına aittir. Zafer Kalkınma Ajansı tarafından hazırlanan işbu çalışmadan kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

## İçindekiler

İçindekiler .....	4
Yönetici Özeti.....	5
A. Giriş.....	6
B. Manisa İli İş Gücü Genel Görünümü.....	8
C. Katılımcı Profili Analizi.....	11
D. Anket Sonuçları Analizi.....	17
E. Anket Sonuçları Analizi.....	24
F. Sonuç .....	27
G. Kaynakça .....	28
Tablo 1 – Katılımcı Yaş Profili.....	11
Tablo 2 – Çalışma Koşullarından Memnuniyet.....	17
Tablo 3 – Çalışma Koşullarını İyileştirme Metotları .....	18
Tablo 4 – En Önemli Sosyal Yardım Kalemleri .....	18
Tablo 5 – Kadın Çalışan Sayısının Artış Etkisi .....	19
Tablo 6 – Genç Çalışan Sayısının Artış Etkisi .....	19
Tablo 7 – İmalat Sanayinde Çalışmama Sebepleri.....	20
Tablo 8 – İmalat Sanayinde Çalışmayı Teşvik Edecek Unsurlar.....	21
Tablo 9 – İmalat Sanayinde Çalışmayı Teşvik Edecek Sosyal Yardım Unsurları .....	21
Tablo 10 – İmalat Sanayinde Kadın Çalışan Etkisi .....	22
Tablo 11 – İmalat Sanayinde Genç Çalışan Etkisi .....	22
Tablo 12 – Mesleki Yeterlilik Kurslarına Talep Durumu .....	23
Grafik 1 - Katılımcı Cinsiyet Durumu.....	11
Grafik 2 - Katılımcı Medeni Hali.....	12
Grafik 3 - Katılımcı Eğitim Düzeyi.....	12
Grafik 4 - Katılımcı Çalışma Durumu.....	13
Grafik 5 - Katılımcı Gelir Düzeyi .....	13
Grafik 6 - Katılımcı Hane Gelir Durumu.....	14
Grafik 7 - Katılımcı Çocuk Sayısı .....	14
Grafik 8 - Katılımcı Eş Çalışma Durumu .....	15
Grafik 9 - Toplam İçinde Eş Çalışma Durumu .....	15
Grafik 10 - Toplam İçinde Çalışılan Sektör Durumu .....	16
Grafik 11 - Katılımcı Çalışan Niteliği.....	16

## Yönetici Özeti

Bu çalışma, Manisa ilinde imalat sanayisinin iş gücü ihtiyaçlarını kadınlar ve gençler odağında analiz etmeyi ve elde edilen bulgular doğrultusunda strateji önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı koordinasyonunda, Manisa Valiliği hamiliğinde; Manisa İŞKUR Müdürlüğü, Manisa SGK Müdürlüğü ve Zafer Kalkınma Ajansı iş birliğiyle yürütülmüş ve Manisa CBÜ katkısıyla raporlanmıştır.

Yürütülen saha araştırması kapsamında, farklı sosyo-demografik özelliklere sahip katılımcılardan bir örneklem oluşturulmuştur. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için gençler (18–34 yaş) ve kadınlar önceliklendirilmiştir. Katılımcıların gelir durumu, eğitim düzeyi, istihdam statüsü, iş deneyimi ve çalışma koşulları vb. konulara ilişkin görüşleri toplanmış ve analiz edilmiştir.

Çalışma sonuçlarına göre; ağır çalışma koşulları, iş deneyimi eksikliği, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği ve toplumsal cinsiyet temelli engeller, kadınların ve gençlerin imalat sanayisine erişimini sınırlayan temel faktörler olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde öncelikli olarak ücret artışı, çocuk bakım desteği, sosyal yardım olanakları ve esnek izin uygulamalarını talep etmektedirler.

İlin iş gücü yapısı ve anket bulguları değerlendirilerek çeşitli strateji önerileri hazırlanmıştır. Strateji önerileri, kadın ve genç istihdamını artırmaya yönelik entegre tedbirler, mesleki eğitim-istihdam uyum programları, iş yeri sosyal destek mekanizmaları ve ergonomik iyileştirmeler ekseninde geliştirilmiştir. Kreş desteği, iş garantili mesleki kurslar, gençlere yönelik mentörlük programları ve kadın istihdamını teşvik edici teşvik mekanizmaları özellikle öne çıkmaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın iş gücü arzının beklenti ve taleplerini görünür kılacağı; Manisa imalat sanayisinin rekabet gücünü artıracığı; kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdam politikalarına, kamu – sivil toplum – üniversite – sanayi projelerine altlık oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

## A. Giriş

Sanayi, ekonomik büyümenin ve toplumsal refahın, bir diğer ifade ile kalkınmanın temel dinamiklerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Türkiye ekonomisinde imalat sanayi; ihracat kapasitesi, istihdam yaratma gücü ve teknoloji adaptasyonu ile stratejik bir konuma sahiptir. Bu noktada, Manisa ili hem üretim hacmi hem de ihracat gücüyle Türkiye'nin önde gelen sanayi merkezlerinden biridir. Kent, gıda, elektrik-elektronik, beyaz eşya, otomotiv yan sanayi, kimya ve tekstil gibi farklı sektörlerde güçlü bir üretim çeşitliliğine sahip olup yalnızca bölgesel değil ulusal ölçekte de rekabet avantajı yaratmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Manisa'da iş gücüne katılım oranı ve istihdam oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir. İşsizlik oranı ise ülke genelinin altında seyretmektedir. Manisa'da toplam istihdamın %42'si imalat sanayinde gerçekleşmektedir ve yaklaşık 116 bin kişi bu sektörde istihdam edilmektedir. İŞKUR'un 2024 yılı araştırmasına göre, ildeki açık işlerin %76'sı imalat sanayisinde yoğunlaşmış durumdadır. Bu bağlamda, imalat sanayinin gelişmesi üretime dayalı süreçlere bağlı olduğu kadar, istihdamın sürekliliği açısından da karşılıklı ilişki içindedir.

İlin iş gücü piyasasına kadınlar açısından bakıldığında, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre Manisa'da kadınların iş gücüne katılım oranı yalnızca %33 düzeyindedir. Teknik işlerde kadın istihdam oranı %12 ile sınırlıdır. SGK'nın 2025 verilerine göre ise kadınların günlük kazancı, erkeklerin kazancının ancak %77'sine denk gelmektedir. Ayrıca firmaların dörtte birinde kadın çalışan oranı %10'un altında kalmaktadır. Gençler açısından da durum benzer şekilde dikkat çekicidir. TÜİK verilerine göre Manisa'da genç işsizlik oranı %22 olup bu oran Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Bu veriler, Manisa'nın güçlü bir iş gücü piyasasına sahip olduğunu göstermekle birlikte, kadınlar ve gençler açısından iş gücüne katılım konusunda yapısal sorunlar olduğunu düşündürmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı kısıtlamalar, ağır çalışma koşulları ve ücret eşitsizliği gibi sıkıntılar kadınların imalat sanayinde yeterince temsil edilememesine yol açmaktadır. Gençlerin istihdama katılımlarındaki engellerin başında ise iş deneyimi eksikliği ve eğitimden edindikleri niteliklerle işverenlerin beklentileri arasındaki uyumsuzluktur. Özellikle imalat sanayinde, mesleki ve teknik becerilere sahip mavi ve gri yaka çalışanlara yönelik talep giderek artmasına rağmen eğitim-istihdam uyumsuzluğu nedeniyle işverenlerin ihtiyaç duyduğu niteliklerle mevcut iş gücü arasındaki fark dikkat çekmektedir.

Dolayısıyla, Manisa'nın ekonomik gücünü koruyabilmesi ve sürdürülebilir bir büyüme modeli geliştirebilmesi için kadınların ve gençlerin iş gücü piyasasına daha etkin biçimde entegre edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, imalat sanayinde iş gücü arzını kadın ve genç odağında değerlendiren bir çalışma gereksinimi ortaya çıkmıştır.

Hazırlanan bu rapor, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı koordinasyonunda, Manisa Valiliği hamiliğinde, Manisa İŞKUR Müdürlüğü, Manisa SGK Müdürlüğü ve Zafer Kalkınma Ajansı iş birliğiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında, 2025 yılının ilk çeyreğinde 18–34 yaş

aralığındaki gençler ve kadınlar öncelikli olmak üzere 392 katılımcıya anket uygulanmış, elde edilen veriler ışığında iş gücü piyasasındaki beklentiler, talepler ve engeller analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuç bölümünde ise kadın ve genç istihdamını artırmaya yönelik somut strateji önerileri Manisa Celal Bayar Üniversitesinin katkısıyla geliştirilmiştir.

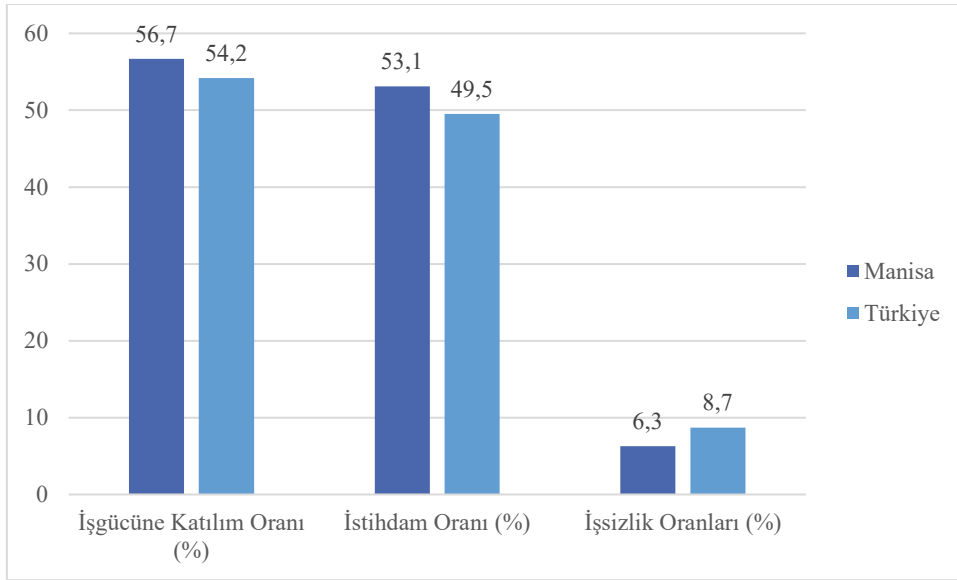
Bu çalışma, yalnızca mevcut durumun fotoğrafını çekmekle kalmamakta; aynı zamanda Manisa imalat sanayisinin geleceğine yön verecek, kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdam politikalarının tasarımına katkı sunmayı hedeflemektedir. Böylece yerel, bölgesel ve ulusal kalkınmaya katkı sağlaması öngörülmektedir.

## B. Manisa İli İş Gücü Genel Görünümü

Coğrafi olarak avantajlı bir konuma sahip olan Manisa ili hem tarım hem de sanayi alanında Ege Bölgesi'nde önemli bir kenttir. Manisa nüfusu 1.475.353'tür (2024) ve ilin en kalabalık ilçeleri Yunusemre (269.160) ve Akhisar (180.509) olurken onları yüz binin üzerindeki nüfuslarıyla Turgutlu, Şehzadeler, Salihli, Soma ve Alaşehir ilçeleri takip etmektedir. Bölgedeki komşu illerle kurduğu sosyoekonomik ilişkiler sayesinde Manisa hem ilçeler düzeyinde hem de il düzeyinde ticaretin, üretimin ve tarımsal faaliyetlerin önemli merkezlerinden biri haline gelmiştir.

2024 yılı il bazlı iş gücü istatistiklerine göre, Manisa'da iş gücüne katılım oranı %56,7, istihdam oranı ise %53,1 olarak ölçülmüş ve her iki oran da ülke ortalamasının üzerinde seyretmiştir. İldeki işsizlik oranı %6,3 ile Türkiye ortalamasının (%8,7) altında gerçekleşmiştir. Bu durum, ilin güçlü sanayi yapısına, iş arzının fazlalığına ve ilde iş bulma sorununun öncelikli bir problem olarak öne çıkmadığına işaret etmektedir.

**Grafik 1: Manisa İli İş Gücü Göstergeleri (2024)**

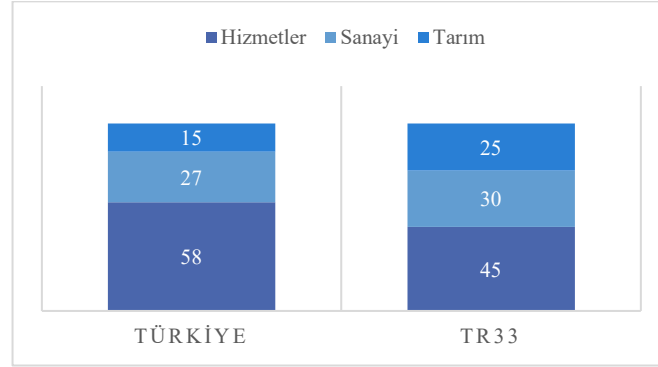


*Kaynak: TÜİK, İl Düzeyinde İşgücü İstatistikleri, 2024*

Aşağıdaki grafiklerde gösterildiği üzere, TÜİK verilerine göre Türkiye genelinde 2024 yılı itibarıyla istihdamın sektörel dağılımı; hizmetlerde %58, sanayide %27 ve tarımda %15 şeklindedir. Manisa'nın da içinde bulunduğu TR33 Bölgesi'nde ise bu oranlar, tarımda %25, sanayide %30 ve hizmetlerde %45 olarak gerçekleşmiştir. İktisadi faaliyet kollarına göre istihdam sayılarına bakıldığında, bölgede en fazla istihdamın hizmetler sektöründe olduğu görülmektedir. Ancak, hizmet sektöründeki istihdam oranı Türkiye ortalamasının altında kalmakta ve bu durum, bölgenin hizmet sektörü açısından görece zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Bölgedeki tarım sektörünün güçlü konumunu koruması sonucunda tarımda çalışanların oranı ülke ortalamasının yaklaşık iki katına yaklaşmaktadır. Öte yandan, sanayi sektöründe istihdam oranı ülke ortalamasının bir miktar üzerinde gerçekleşmiş olup bu

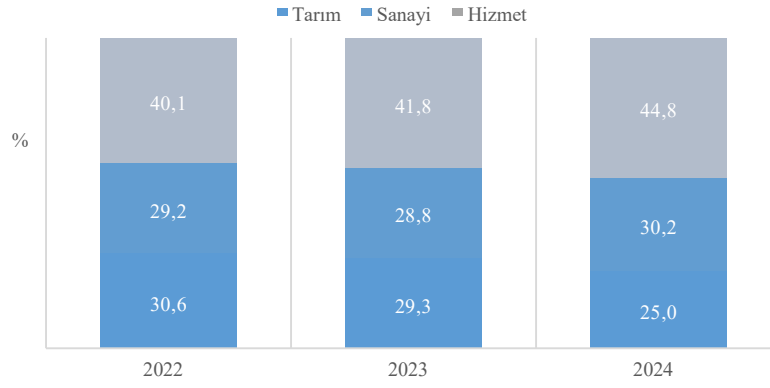
durumun özellikle sanayi üretiminde öne çıkan Manisa'nın etkisiyle şekillendiği değerlendirilmektedir.

**Grafik 2: İş Gücünün Sektörel Dağılımı (%)**



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024

**Grafik 3: TR33 Bölgesi İşgücünün Sektörel Dağılımı**



Kaynak: TÜİK, NACE Rev2, 15 Yaş Üzeri, 2024

Manisa'da istihdamın sektörel dağılımı ile GSYİH verileri birlikte incelendiğinde, iş gücünün büyük ölçüde hizmetler sektöründe yoğunlaştığı, ancak ekonomik katma değerinin daha çok sanayi sektöründe üretildiği görülmektedir. Bu tablo, Manisa ekonomisinin sanayi odaklı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İlave olarak, özellikle imalat sanayi, ilin sosyo-ekonomik yapısında belirleyici durumdadır. İl genelinde toplam istihdamın %42'si imalat sektöründe çalışmaktadır. İldeki işyerlerinin dağılımına bakıldığında, imalat sektöründe faaliyet gösterenlerin oranı %16 ile Türkiye ortalamasına (%15) oldukça yakındır ancak ülke genelinde imalat sanayi işyerlerinde ortalama 13 kişi çalışırken, Manisa'da bu sayı 23'tür. Bu durum, ilin imalat sektöründe daha yoğun istihdam yaratan bir yapıya sahip olduğunu ve iş gücünün sanayiye daha güçlü şekilde entegre olduğunu göstermektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) düzenli olarak yayımladığı sigortalı istatistiklerine göre (Mart 2025), Manisa'da zorunlu 4A sigortalı istihdam eden iş yeri sayısı 32.987 olarak kaydedilmiştir. Bu işyerlerinde toplam 268.049 kişi istihdam edilmektedir. Kayıtlı çalışanların 94.415'ini kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Bu dağılım, kadınların istihdamdaki payının (%35) kayda değer olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, kazanç bakımından erkek

Çalışanlar ile kadın çalışanlar karşılaştırıldığında, veriler erkek sigortalıların ortalama kazançlarının kadın sigortalılardan yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin ilde bir sorun olduğu ve iř gücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini gclendirmeye yönelik politikalara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Manisa ilinin ekonomik yapısında sanayi sektörünün yüksek katma değer üretme kapasitesi dikkate alındığında, kadınların ve gençlerin imalat sanayiine yönlendirilmesi stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilmeli; yapısal müdahalelerle (eğitim programları, mesleki beceri kazandırma faaliyetleri ve farkındalık çalışmaları vb.) alışma hayatına katılımın önündeki engeller kaldırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

## C. Katılımcı Profili Analizi

Katılımcılardan yapılandırılmış soru setini içeren anket yoluyla toplanan veriler, frekans analizi, tanımlayıcı istatistikler ve karşılaştırma testleri yapılarak incelenmiştir. Çalışmada, öncelikle katılımcı profili ortaya konmuş; akabinde ankete verilen cevaplar irdelenmiştir.

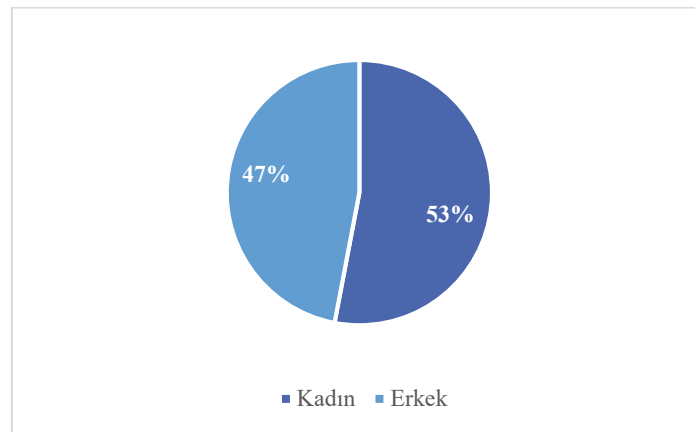
Çalışmaya katılan toplam kişi sayısı 392 olup katılımcıların yaş ortalaması **26,8** olarak hesaplanırken medyan yaş **23,5** olarak belirlenmiştir. Bu durum, katılımcıların nüfusun genç kısmını temsil ettiğini ve çalışmanın amacına uygun şekilde katılımcı profili seçildiğini göstermektedir.

**Tablo 1 – Katılımcı Yaş Profili**

Katılımcı Sayısı	392
Yaş Ortalaması	26,8
Medyan (Ortanca) Yaş	23,5

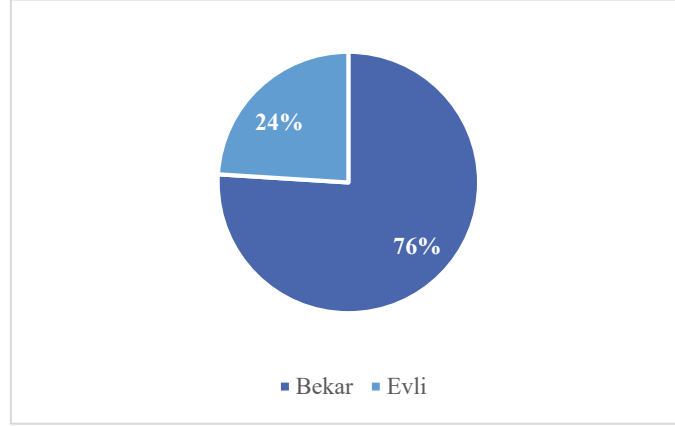
Cinsiyet açısından incelendiğinde, aşağıdaki grafikte sunulduğu gibi, anket katılımcılarının %53'ünün erkek, %47'sinin kadın olduğu görülmektedir. Bu oranlar, araştırmanın cinsiyet açısından dengeli bir örnekleme dayandığını, yine çalışmanın amacına uygun şekilde katılımcıların toplumdaki kadınları temsil eder nitelikte olduğunu göstermektedir.

**Grafik 1 - Katılımcı Cinsiyet Durumu**



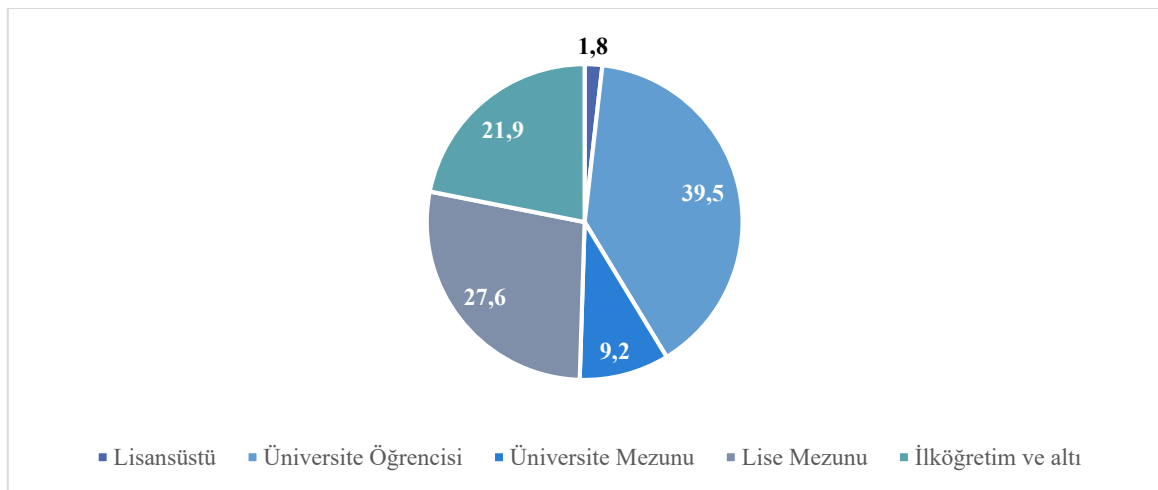
Katılımcılar, medeni durumları açısından incelendiğinde, katılımcıların %76'sının bekâr, %24'ünün evli olduğu görülmektedir. Bekâr oranının yüksekliğinin yaş yapısıyla uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmada, bekâr ve genç oranının yüksekliğinin anket sorularına verilen cevaplara yansıdığı görülmektedir. Bu durum, değerlendirmelerde dikkate alınmıştır.

**Grafik 2 - Katılımcı Medeni Hali**



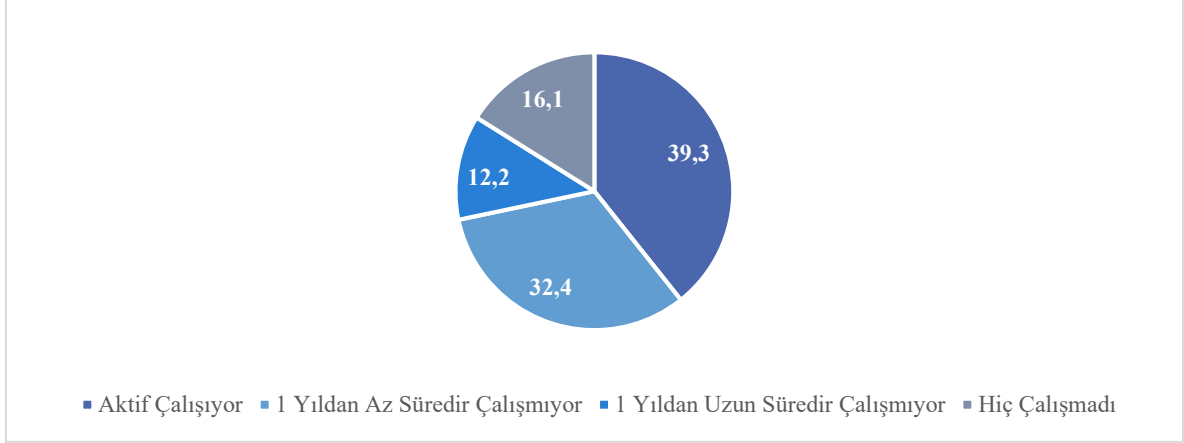
Anket katılımcıları eğitim düzeyi bakımından incelendiğinde, %39,5 oranla en büyük grubu üniversite öğrencileri oluşturmakta, ardından %27,6 ile lise mezunları ve %9,2 ile üniversite mezunları gelmektedir. Henüz öğrenimlerini tamamlamadıkları için üniversite öğrencilerinin de lise mezunu kategorisine girdiği ancak aktif iş gücü ya da iş arayanlar kategorisinde olmadıkları bilinmekle birlikte, potansiyel iş gücünü temsil etmeleri nedeniyle ankete katılımları, çalışmanın maksadına uygun seyir izlemiştir.

**Grafik 3 - Katılımcı Eğitim Düzeyi**



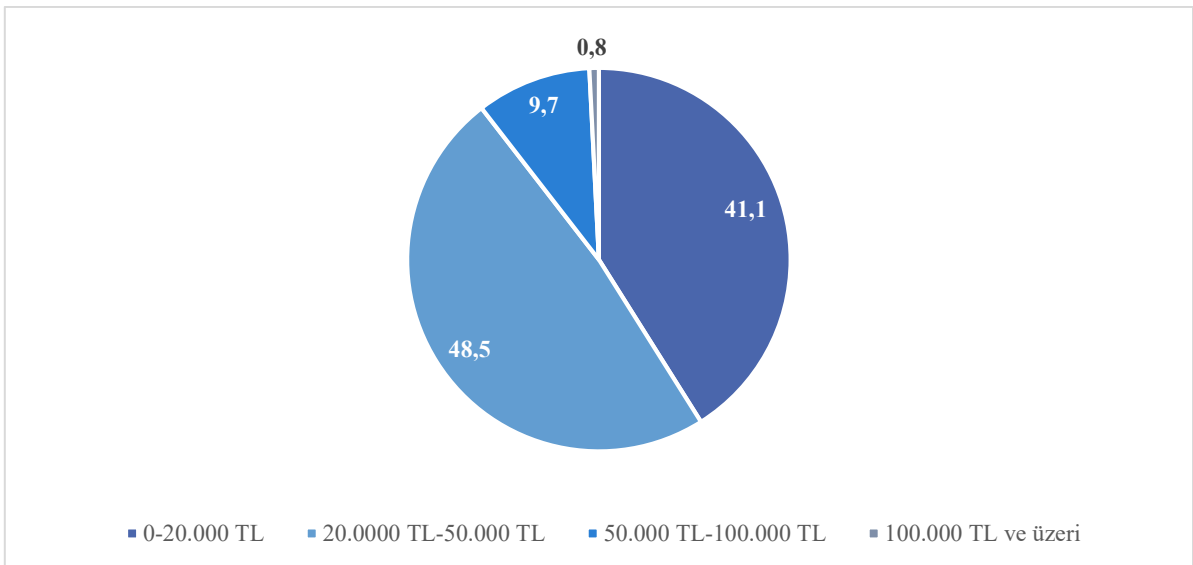
Katılımcıların %39,3'ü aktif olarak çalışmakta, %32,4'ü son bir yıl içinde çalışmamış, %16,1'i hiç çalışmamış ve %12,2'si bir yıldan uzun süredir çalışmamaktadır. Hâlihazırda çalışanların çalışma koşullarını iyileştirme yönünde, herhangi bir işte çalışmayanların ise çalışma hayatına katılmalarını teşvik edici unsurları belirlemeleri bağlamında örneklemin anket çalışmasının muteber sonuçlara ulaşmasına katkı sunduğu değerlendirilmiştir.

**Grafik 4 - Katılımcı Çalışma Durumu**



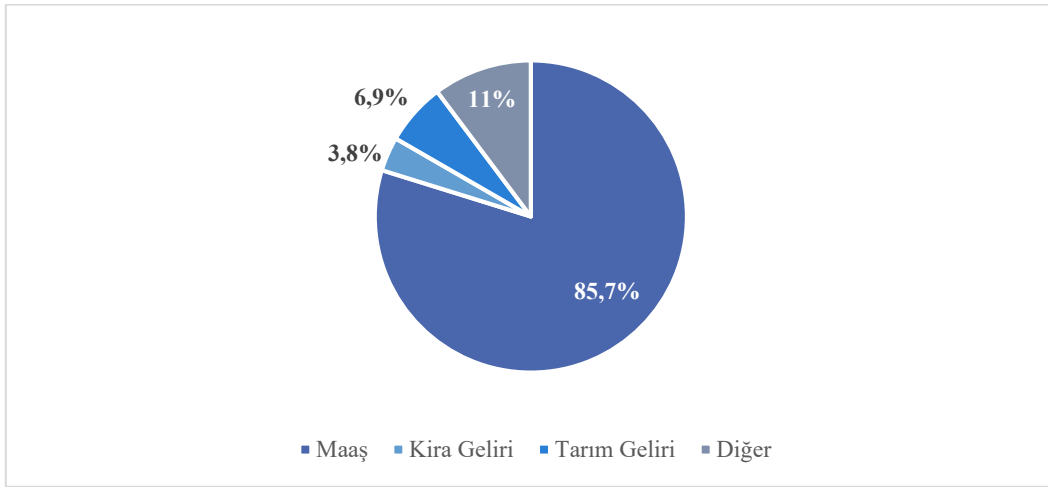
Hane halkı gelir düzeyi incelendiğinde, katılımcıların %48,5'i 20.000–50.000 TL bandında, %41,1'i ise 0–20.000 TL bandında gelir beyan etmiştir. Bu durum, katılımcıların önemli bir kısmının düşük gelir grubunda yer aldığını ortaya koymaktadır. Anket çalışması 2025 yılının ilk 3 ayında uygulandığından anket değerlendirmeleri dönemin maddi olanaklarına istinaden şekillenmiştir.

**Grafik 5 - Katılımcı Gelir Düzeyi**



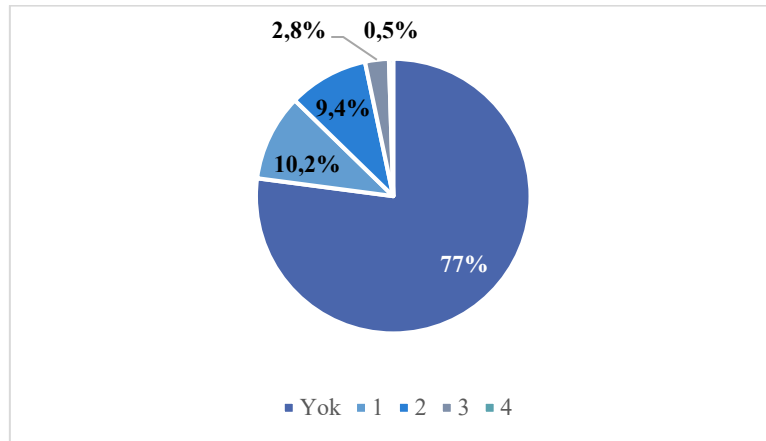
Ayrıca, katılımcıların hane gelirlerinin %85,7'sinin maaş temelli olması, aylık ücretlerin geçim kaynağı olarak merkezî önem taşıdığını göstermektedir. %3,8 oranında kalan kira geliri, katılımcıların kiraya verilecek bir gayrimenkulü olmadığını ve maaşa ilave gelir şeklinde yorumlanabileceğini göstermektedir. Yine %6,9 ile tarımsal gelir elde edenlerin oranının düşük olması, katılımcılar arasında gençlerin yoğunluğu nedeniyle kendilerine ait toprak sahipliği olmadığını düşündürmektedir. Ki bu durum gayrimenkul sahipliği için de söylenebilir. Katılımcı profili açısından şehir merkezli ve sanayi temelli bir ekonomik faaliyet yapısı ortaya çıkmakta, çalışan kesimin geçimini esas olarak iş gücüyle sağlaması nedeniyle çalışma hayatı ve istihdam politikalarının / uygulamalarının bu minvalde oluşturulması gerektiğini işaret etmektedir.

**Grafik 6 - Katılımcı Hane Gelir Durumu**



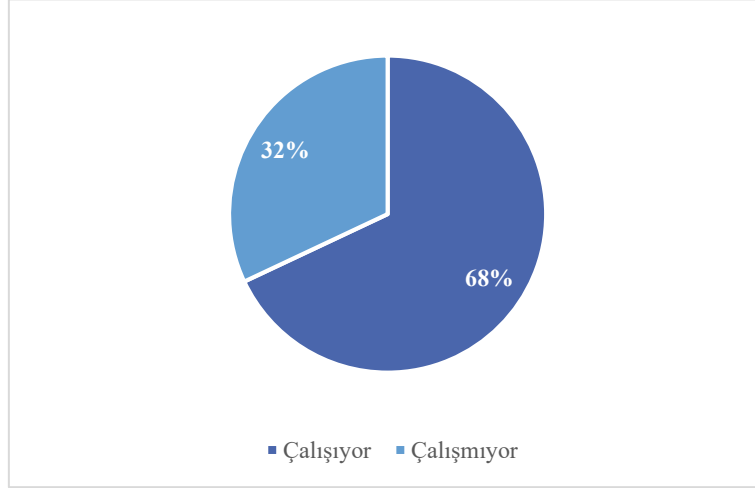
Katılımcıların %77'si çocuk sahibi değilken %10,2'si 1 çocuk, %9,4'ü 2 çocuk ve %2,8'i 3 çocuk sahibidir. 4 çocuk sahibi olan katılımcıların oranı ise %0,5'tir. Modern yaşam tarzı, ekonomik koşullar veya yaş grubu nedeniyle ortaya çıkan profil değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunun genç ve bekâr olması, ankete verilen cevapları anlamlı kılmakta; anket sonuçlarının yorumlanmasında dikkate alınmasını gerektirmektedir.

**Grafik 7 - Katılımcı Çocuk Sayısı**



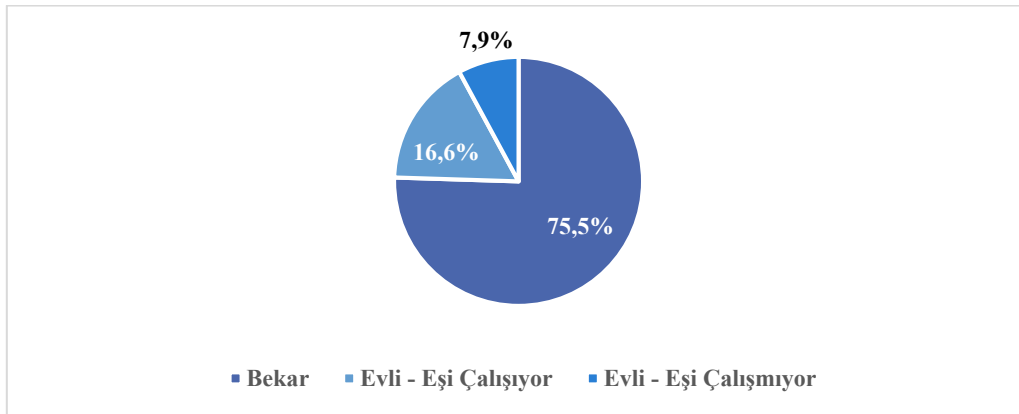
Evli katılımcıların %68'inin eşi çalışıyor iken %32'sinin eşi çalışmamaktadır. Evli katılımcıların %68'inin eşinin çalışıyor olması, çift gelirli bir ekonomik yapının yaygınlığını göstermektedir. Diğer yandan, %32 oranında eşin çalışmıyor olması, geleneksel toplumsal roller, çocuk bakım sorumluluğu, iş gücü piyasasına erişim sorunları ya da bireysel tercihler gibi çeşitli nedenlerle yorumlanabilmekte; kadın istihdamı, esnek çalışma modelleri veya aile destek uygulamalarının değerlendirilmesini gerektirmektedir.

**Grafik 8 - Katılımcı Eş Çalışma Durumu**



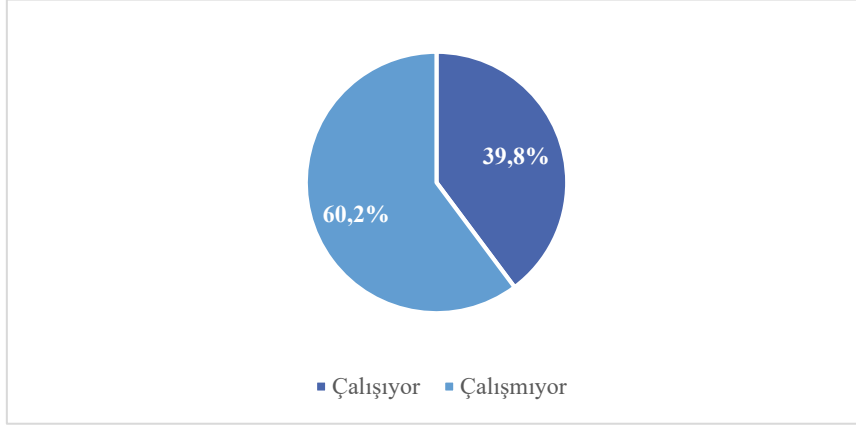
Tüm katılımcılar arasında eş çalışma durumu değerlendirildiğinde katılımcıların %75,5'inin bekâr olduğu, katılımcıların %16,6'sının eşinin çalıştığı, %7,9'unun ise eşinin çalışmadığı görülmektedir. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde bu oransal dağılım dikkate alınmıştır.

**Grafik 9 - Toplam İçinde Eş Çalışma Durumu**



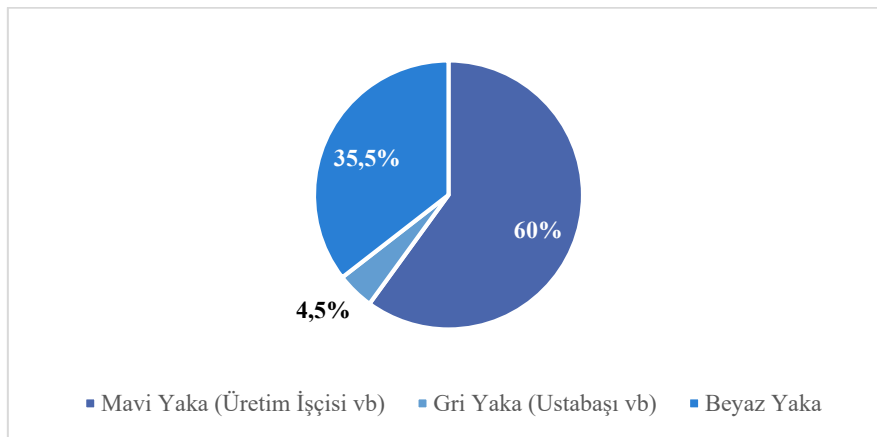
Tüm katılımcıların çalışma durumu göz önüne alındığında, katılımcıların %60,2'sinin çalışmadığı, %39,8'inin aktif olarak iş hayatında yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların %60,2'sinin çalışmıyor olması dikkat çekici bir veridir. Bu durum, genç, öğrenci ya da işsiz bireylerin örnekleme ağırlıkta olduğunu işaret etmektedir.

**Grafik 10 - Toplam İçinde Çalışılan Sektör Durumu**



Çalışan katılımcıların yaptıkları işe göre nitelikleri incelendiğinde, %60 oranında mavi yaka olarak çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. %35,5 oranında beyaz yaka ve %4,5 oranında gri yaka bulunmaktadır. Bu dağılım, katılımcıların büyük ölçüde emek yoğun sektörlerde ve mavi yaka işlerde yer aldığını ortaya koyarken, beyaz yaka oranının da kayda değer olduğunu göstermektedir. Gri yaka çalışanların azlığı, teknik uzmanlık gerektiren karma iş rollerinin bu örnekleme sınırlı olduğunu düşündürülebilir.

**Grafik 11 - Katılımcı Çalışan Niteliği**



## D. Anket Sonuçları Analizi

Ekonomik kalkınma ve toplumsal refah açısından kadınların ve gençlerin iş gücü piyasasına katılımları önem arz etmektedir. Bununla birlikte, bu grupların çalışma hayatına ilişkin yapısal sorunların varlığı, istihdam süreçlerinde eşitsizliklere yol açmaktadır. Bu nedenle, kadınların ve gençlerin iş yaşamına dair algılarının, deneyimlerinin ve beklentilerinin anlaşılması; hem mevcut sorunların tespit edilmesi hem de çözüm odaklı politikaların geliştirilmesi açısından değer taşımaktadır. Bu anket çalışması ile kadınların ve gençlerin çalışma hayatına katılımlarına ilişkin bulgular edinilerek strateji önerileri için çeşitli çözümler yapılmıştır.

İlk olarak, çalışma koşullarının memnuniyet düzeyinin ölçülmesi amacıyla sorulan soruya, katılımcıların %26,5'i "çok memnun", %20'si "memnun" olarak cevap vermiştir. Çok memnun olanların oranının yüksekliği ve toplam katılımcıların yaklaşık yarısının "orta ve üstü" memnuniyet düzeyine sahip olması pozitif bir gösterge olarak yorumlanabilir. Bununla birlikte, memnuniyetsizlik oranları %15,5 "hiç memnun değil" ve %10,3 "memnun değil" şeklindedir. Toplam katılımcılar içerisinde memnuniyetsizlik oranının %25,8 olması, her dört kişiden birinin çalışma koşullarından memnun olmadığını göstermektedir ve dikkate alınması gereken bir durumdur. Çünkü bu oran, iş bırakma, performans düşüklüğü, kurumsal bağlılıkta azalma gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Öte yandan, memnuniyet düzeyleri açısından cinsiyetler arasında anlamlı fark yoktur ve bu durum, memnuniyet faktörlerinin cinsiyetten bağımsız olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, çalışma ortamında memnuniyet yaratmaya yönelik belirlenecek stratejilerde cinsiyete göre değil, genel memnuniyet belirleyici unsurlara göre hareket edilmesi gerektiği izlenimi oluşmaktadır. Özetlemek gerekirse, çalışan memnuniyetinin "kısmen olumlu ama risk barındıran" bir düzeyde olduğunu ve cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmediğini ortaya konulmaktadır. İşverenin, genel memnuniyeti artırmak için özellikle memnuniyetsiz gruba yönelik stratejik adımlar atması önerilir.

Tablo 2 – Çalışma Koşullarından Memnuniyet

Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz Nedir?	Kadın	Erkek	%
<i>Hiç memnun değilim.</i>	13	11	15,5
<i>Memnun değilim.</i>	9	7	10,3
<i>Kararsızım.</i>	19	24	27,7
<i>Memnunum.</i>	15	16	20
<i>Çok memnunum.</i>	20	21	26,5

Katılımcılardan, çalışma koşullarını iyileştirmek açısından en önemli gördükleri unsurları derecelendirmeleri istenmiştir. Elde edilen verilere göre, katılımcıların en çok talep ettiği düzenlemeler arasında ilk sırada ücret artışı (%12,2) yer almaktadır. Bunu çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması (%9,7) ve hasat döneminde ücretsiz izin verilmesi (%8,7) izlemektedir. Öte yandan, sendikalı iş yeri (%1,8) ve kısmi çalışma olanağı (%3,6) en düşük önceliğe sahip talepler arasında yer almıştır. Bu sonuçlar, çalışanların öncelikli beklentisinin maddi koşulların iyileştirilmesi yönünde olduğunu göstermektedir. Çocuk bakım desteğinin

öncelikli olması kadınların iş gücüne katılımında karşılaştıkları yapısal engellerle doğrudan ilişkilidir. Hasat döneminde ücretsiz izin isteği ise alternatif gelir kaynağı arayışının işareti şeklinde yorumlanabilmektedir. Öte yandan, sendikalı iş yeri ve kısmi çalışma gibi sosyal ya da yapısal düzenlemelerin daha az talep edilmesi, çalışanların kısa vadeli, doğrudan yaşam koşullarını etkileyen iyileştirmelere öncelik verdiğini göstermektedir.

**Tablo 3 – Çalışma Koşullarını İyileştirme Metotları**

Çalışma Koşullarının İyileştirilmesinde En Önemli Hangisidir?	En Önemli (Yanıt Sayısı)	En Önemli (%)	En Az Önemli (Yanıt Sayısı)	En Az Önemli (%)
<i>Ücret iyileştirilmesi</i>	48	12,2	16	4,1
<i>Çocuk bakımının sağlanması</i>	38	9,7	43	11
<i>Hasat döneminde ücretsiz izin imkânı</i>	34	8,7	11	2,8
<i>Sosyal yardım sağlanması</i>	31	7,89	9	2,3
<i>Vardiya sisteminin olması</i>	15	3,8	13	3,3
<i>Kısmi çalışma imkânının sağlanması</i>	14	3,6	17	4,3
<i>Sendikalı iş yeri olması</i>	7	1,8	14	3,6

Katılımcılardan, hangi türden sosyal yardımların çalışma koşullarının iyileştirilmesinde daha önemli olduğu konusundaki görüşlerini önem sırasına göre belirtmeleri istenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere çalışanlar en çok spor salonu, kafe gibi sosyal alanların sağlanmasını (%13,3) ve çocuk ya da kardeşlerin eğitimine yönelik yardımları (%12,0) önemli bulmuştur. Bu durum, çalışanların yalnızca maddi değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel ihtiyaçlara da öncelik verdiğini göstermekte; eğitim desteği ve sosyal altyapı yatırımları, çalışanların yaşam kalitesini artırmada kritik rol oynamaktadır. Bayram/yılbaşı yardımları (%5,1) veya sağlık sigortası (%4,1) başat arayışlar arasında değildir. Bu durum iki şekilde yorumlanabilir: Birincisi, çalışanlar açısından dönemsel yardımlar, sürdürülebilir refah düzeyine katkı sağlamadığından daha az etkili görülmektedir. İkincisi ise, sağlık sigortası talebinin düşük olması, katılımcıların temel sağlık hizmetlerine zaten erişebildiğini ve bu alanda büyük bir eksiklik hissetmediğini göstermektedir. Katılımcıların genç profilde yer alması, hâlihazırda sağlık alanında bir kaygı taşımadıkları izlenimini ankete yansıttıklarını da düşündürmektedir.

**Tablo 4 – En Önemli Sosyal Yardım Kalemleri**

Çalışma Koşullarının İyileştirilmesinde En Önemli Sosyal Yardım Hangisidir?	En Önemli (Yanıt Sayısı)	En Önemli (%)	En Az Önemli (Yanıt Sayısı)	En Az Önemli (%)
<i>Spor salonu, kafe vb. sosyal alanlar</i>	52	13,3	34	8,7
<i>Çocuk-kardeş eğitim yardımı</i>	47	12	39	9,9
<i>Kuaför, ulaşım, çevrimiçi alışveriş sitesi vb. çalışan indirim uygulamaları</i>	20	5,1	13	3,3
<i>Bayram, yılbaşı gibi dönemlerde yardım kolisi uygulamaları</i>	20	5,1	23	5,9
<i>Özel ya da tamamlayıcı sağlık sigortası</i>	16	4,6	46	11,7

İstihdamda ve özel olarak imalat sanayinde kadın çalışanların etkisinin değerlendirilmesi amacıyla, kadın çalışanların istihdamının pozitif etkilerine yönelik katılımcı görüşleri istenmiştir. Elde edilen bulgular, kadın çalışanların bu konuda erkeklere kıyasla daha olumlu bir tutum sergilediğini göstermektedir. Kadın katılımcıların %16'sı bu olumlu etkilere inanırken, erkek katılımcılarda bu oran %13'tür. Buna karşılık, erkek katılımcıların neredeyse yarısı (%49), kadın istihdamının olumlu etkisine katılmadığını belirtmiştir. Aynı şekilde kadın katılımcıların %21'i bu görüşe katılmadığını ifade etmiştir. Cinsiyetler arası istatistiksel analiz, bu görüş farklılığının anlamlı olduğunu ortaya koymuştur ( $p < 0,001$ ). Bu bulgu, katılımcı sayısının sınırlı olması nedeniyle dikkatle yorumlanması gereken bir sonuç olmakla birlikte, genel eğilim açısından anlamlıdır. Ortalama görüş puanları da bu eğilimi desteklemektedir: Kadınlarda ortalama değer 1,09 iken, erkeklerde 1,44'tür (düşük puan olumlu görüşü işaret etmektedir). Bu sonuçlar, kadın çalışanların, cinsiyet dengesi gözetilen bir iş ortamının çalışma koşullarını iyileştireceğine olan inançlarının, erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadınların istihdamdaki deneyimlerinin, daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir iş ortamının önemine dair güçlü bir farkındalık yarattığını düşündürmektedir. Erkeklerin ise bu konudaki farkındalık düzeylerinin daha düşük olması, toplumsal cinsiyet rolleri ve geleneksel iş tanımlarıyla ilişkili olabilir.

**Tablo 5 – Kadın Çalışan Sayısının Artış Etkisi**

Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Açısından Kadın Çalışan Sayısının Artmasının Pozitif Etkisi Olduğunu Düşünüyor Musunuz?		Katılımcı Cinsiyeti	Yanıt Sayısı	%	Ortalama
Evet	Kadın		10	16,4	1,57
	Erkek		8	13,1	1,79
Hayır	Kadın		13	21,3	
	Erkek		30	49,2	

Çalışmada, genç çalışan sayısının artmasının olumlu etkileri üzerine genel bir kanaat araştırılmıştır. Genç çalışan sayısının artmasının olumlu etkisi olduğunu düşünen kadınların oranı %18 ve erkeklerin oranı ise %39 olmuştur. Karşıt görüşte olan kadınların oranı %20'ye yaklaşırken erkeklerin oranı ise %23'te kalmıştır. Katılımcı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bağlamda, hem kadın hem erkek katılımcıların genç istihdamına yönelik olumlu ve olumsuz görüşleri arasında kayda değer bir fark olmadığı söylenebilir ve gençlerin iş gücüne katılımının etkisi konusunda toplumda ortaklaşa bir belirsizlik ya da nötr bir bakış açısı olduğunu düşündürebilir.

**Tablo 6 – Genç Çalışan Sayısının Artış Etkisi**

Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Açısından Genç Çalışan Sayısının Artmasının Pozitif Etkisi Olduğunu Düşünüyor Musunuz?		Katılımcı Cinsiyeti	Yanıt Sayısı	%	Ortalama
Evet	Kadın		11	18	1,52
	Erkek		24	39,3	1,37
Hayır	Kadın		12	19,7	
	Erkek		14	23	

Aşağıdaki tabloda yer alan veriler, katılımcıların imalat sanayisinde çalışmama nedenlerinin büyük ölçüde yapısal sorunlara dayandığını göstermektedir. Katılımcıların %24,8'i ağır çalışma koşullarını, %18,8'i ise iş tecrübesi eksikliğini gerekçe göstererek sektöre girmekte zorlandıklarını belirtmiştir. Bu iki etken, hem imalat sanayine erişimi hem de bu alanda sürdürülebilir bir kariyer oluşturmayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca, “iş bulamama” (%13,8) ve “aranan niteliklere sahip olmama” (%11) gibi nedenler, iş gücü piyasasında önemli bir istihdam ve vasıf uyumsuzluğu olduğuna işaret etmektedir. Bunun yanında, sosyal nedenler de katılımcıların sektörden uzak durmasında etkili olmaktadır. Örneğin; “eşim/ailem istemiyor” (%5,8), “sosyal hayatıma zaman ayıramıyorum” (%5,8) ve “çocuğuma bakacak kimse yok” (%5,6) gibi ifadeler, özellikle kadınların karşılaştığı toplumsal cinsiyet temelli engellere dikkat çekmektedir. Bu durum, ailevi sorumluluklar ve toplumsal beklentilerin kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan önemli faktörler arasında yer aldığını göstermektedir.

**Tablo 7 – İmalat Sanayinde Çalışmama Sebepleri**

İmalat Sanayinde Çalışmama Sebebiniz Hangisidir?	Katılımcı Sayısı	%
<i>Çalışma koşulları ağır</i>	124	24,8
<i>İmalat sanayisinde iş tecrübem yok</i>	94	18,8
<i>İş bulamadım</i>	69	13,8
<i>Aranan niteliklere sahip değilim</i>	55	11
<i>Diğer (muhtelif)</i>	37	7,4
<i>Eşim / ailem istemiyor</i>	29	5,8
<i>Sosyal hayatıma (spor, sinema vb.) zaman ayıramıyorum</i>	29	5,8
<i>Çocuğuma bakacak kimse yok</i>	28	5,6
<i>Firmada kreş yok</i>	21	4,2
<i>Kreş saatleri çalışma saatlerine uygun değil</i>	13	2,6

Aşağıdaki tabloda yer verilen bulgular, katılımcıların imalat sanayinde çalışmayı daha cazip hale getirecek koşullar konusundaki beklentilerini ortaya koymaktadır. Buna göre, en çok vurgulanan ihtiyaç, çocuk bakım desteğidir; katılımcıların %27,8'i bu desteğin sağlanmasını en öncelikli unsur olarak değerlendirmiştir. Bu bulgu, özellikle kadın çalışanlar açısından bakım yükünün iş hayatına katılımı belirleyici bir engel olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, tarımsal üretimin yoğun olduğu bölgelerde yaşayan katılımcılar için hasat döneminde ücretsiz izin hakkı önemli bir talep olarak öne çıkmaktadır (%16,1). Bu durum, mevsimsel tarım faaliyetleriyle sanayi istihdamı arasında denge kurma ihtiyacını yansıtmaktadır. Ayrıca, sosyal yardım olanakları (%15,1) ve ücretlerin iyileştirilmesi (%9,2) gibi ekonomik beklentiler, çalışanların finansal güvencelerini artırma arzularını ortaya koymaktadır. Öte yandan, sendikalı iş yerinde çalışma (%4,3) ve kısmi çalışma imkânı (%4,3) gibi daha çok kurumsal ya da esnek çalışma düzenine ilişkin taleplerin, katılımcılar tarafından daha az önceliklendirildiği görülmektedir. Bu durum, temel sosyal ve ekonomik ihtiyaçlar karşılanmadan daha ileri düzeydeki hakların görece geri planda kaldığını düşündürmektedir.

**Tablo 8 – İmalat Sanayinde Çalışmayı Teşvik Edecek Unsurlar**

İmalat Sanayinde Çalışmanızı Teşvik Edecek Unsurlardan En Önemlisi Hangisidir?	En Önemli (Yanıt Sayısı)	En Önemli (%)	En Az Önemli (Yanıt Sayısı)	En Az Önemli (%)
<i>Çocuk bakımının sağlanması</i>	109	27,8	87	22,2
<i>Hasat döneminde ücretsiz izin imkânı</i>	63	16,1	25	6,4
<i>Sosyal yardım sağlanması</i>	59	15,1	17	4,3
<i>Ücret iyileştirmesi</i>	36	9,2	92	23,5
<i>Vardiya sisteminin olmaması</i>	30	7,7	35	8,9
<i>Kısmi çalışma imkanının sağlanması</i>	17	4,3	45	44,5
<i>Sendikali iş yeri olması</i>	17	4,3	30	7,7

Aşağıdaki tablodaki veriler, imalat sanayinde çalışmayı teşvik edecek sosyal yardımlar konusunda katılımcıların önceliklerini ortaya koymaktadır. En fazla talep edilen destek, çocuk veya kardeşler için eğitim yardımınıdır; katılımcıların %31,1'i (122 kişi) bu desteği en önemli sosyal yardım olarak belirtmiştir. Bu bulgu, aile sorumluluklarının özellikle ekonomik yönünün, çalışma hayatında sürdürülebilirliği etkileyen temel bir faktör olduğunu göstermektedir. Bunun ardından, spor salonu, kafe gibi sosyal alanlara erişim %27,6 oranıyla ikinci sırada gelmekte ve çalışanların yalnızca maddi değil, sosyal yaşam kalitesini artıracak unsurlara da önem verdiğini ortaya koymaktadır. Ancak dikkat çekici şekilde, özel sağlık sigortası gibi daha bireysel ve teknik yan haklar yalnızca %7,7'lik (30 kişi) bir oranla önceliklendirilmiştir. Bu bulgular, çalışanların sosyal yardım beklentilerinde aile temelli ihtiyaçların, bireysel fayda sağlayan yan haklara kıyasla daha önde geldiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, sosyal politikaların ve iş yeri desteklerinin tasarımında, toplumsal ve ailevi yükümlülüklerin mutlaka göz önünde bulundurulması gerektiğini göstermektedir.

**Tablo 9 – İmalat Sanayinde Çalışmayı Teşvik Edecek Sosyal Yardım Unsurları**

İmalat sanayinde çalışmanızı teşvik edecek unsurlardan en önemlisi hangisidir?	En Önemli (Yanıt Sayısı)	En Önemli (%)	En Az Önemli (Yanıt Sayısı)	En Az Önemli (%)
<i>Spor salonu, kafe vb. sosyal alanlar</i>	122	31,1	74	18,9
<i>Çocuk-kardeş eğitim yardımı</i>	108	27,6	50	12,8
<i>Kuaför, ulaşım, çevrimiçi alışveriş sitesi vb. çalışan indirim uygulamaları</i>	37	9,4	46	11,7
<i>Bayram, yılbaşı gibi dönemlerde yardım kolisi uygulamaları</i>	34	8,7	29	7,4
<i>Özel ya da tamamlayıcı sağlık sigortası</i>	30	7,7	100	25,5

Aşağıdaki tabloda yer alan veriler, imalat sanayinde kadın istihdamına yönelik algılar arasında cinsiyete dayalı belirgin bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın çalışan sayısının artmasının iş yerine olumlu katkılar sağlayacağını düşünen katılımcıların büyük çoğunluğunu

kadınlar oluşturmaktadır: Bu görüşe katılanların %67,1'i kadın, %32,9'u ise erkektir. Buna karşılık, bu görüşe katılmayanlar arasında erkeklerin baskın olduğu görülmektedir; karşıt görüş bildirenlerin %79,3'ü erkek, yalnızca %20,7'si kadındır. Bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ( $p<0,001$ ), yani tesadüfi bir dağılımdan ziyade anlamlı bir eğilime işaret etmektedir. Veriler, kadınların, iş yerinde daha fazla kadın çalışan bulunmasının getireceği olumlu etkiler konusunda erkeklere göre çok daha iyimser ve destekleyici bir tutum sergilediğini göstermektedir. Bu durum, kadınların kendi deneyimlerinden yola çıkarak dayanışma, iş ortamında çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemine daha fazla vurgu yaptığını düşündürmektedir. Bu husus, daha fazla kadının bulunduğu ortamda kadınların kendilerini daha rahat ve güvenli hissettikleri yönünde ya da eşinin çalışmasına izin verme konusunda daha rahat davranmasını sağladığı şeklinde bir değerlendirmeye yönlendirebilir.

**Tablo 10 – İmalat Sanayinde Kadın Çalışan Etkisi**

İmalat Alanında İşe Girmeniz Açısından İş Yerinde Çalışan Kadın Sayısının Artmasının Pozitif Olduğunu Düşünüyor Musunuz?		Katılımcı Cinsiyeti	Yanıt Sayısı	%	Ortalama
Evet	Kadın		167	67,1	1,09
	Erkek		82	32,9	1,44
Hayır	Kadın		17	20,7	
	Erkek		65	79,3	

Aşağıdaki tabloda yer verilen bulgular, imalat sanayinde genç istihdamına yönelik tutumların cinsiyete göre farklılaştığını göstermektedir. Genç çalışan sayısının artmasının iş yerine olumlu katkılar sağlayacağını düşünenlerin büyük bir kısmı kadındır; bu görüşe katılan kadınların oranı %50,2 ve erkeklerin oranı ise %36,9'dur. Buna karşılık, bu görüşe katılmayanların oranı oldukça düşüktür: %5,4 kadın ve %7,6 erkek. Ancak bu küçük sayı farkı bile istatistiksel olarak anlamlıdır. Şöyle ki bu husus kadınların, gençlerin imalat sektöründe istihdam edilmesinin iş yeri açısından olumlu sonuçlar doğuracağına dair inancının erkeklere kıyasla daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınlar, genç iş gücünün dinamizm, yenilikçilik ve iş ortamına canlılık katacağı yönündeki olumlu algılara daha yüksek düzeyde sahiptir. Bu durum, kadınların çalışma yaşamında kuşaklar arası iş birliği ve dönüşüm potansiyeline daha fazla değer verdiğini düşündürmektedir.

**Tablo 11 – İmalat Sanayinde Genç Çalışan Etkisi**

İmalat Alanında İşe Girmeniz Açısından İş Yerinde Genç Çalışan Sayısının Artmasının Pozitif Olduğunu Düşünüyor Musunuz?		Katılımcı Cinsiyeti	Yanıt Sayısı	%	Ortalama
Evet	Kadın		166	50,2	1,10
	Erkek		122	36,9	1,17
Hayır	Kadın		18	5,4	
	Erkek		25	7,6	

Aşağıdaki tablodaki veriler, imalat sanayine yönelik mesleki yeterlilik kazandırma amaçlı kurslara olan ilgide belirgin bir düşüklük olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların yalnızca

%30,1'i bu tür kurslara katılmak istediğini belirtirken, büyük çoğunluk olan %69,9'u böyle bir katılımda bulunmak istemediğini ifade etmiştir. Bu durum, iki temel nedene işaret ediyor olabilir: İlki, katılımcıların eğitim ve beceri geliştirme konusundaki motivasyon eksikliği, ikincisi ise mevcut kurs sisteminin içerik, erişim ya da uygulanabilirlik açısından beklentileri karşılamaması. Dolayısıyla bu bulgu, mesleki eğitim politikalarının hem içeriği hem de sunuluş biçimi açısından yeniden değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

**Tablo 12 – Mesleki Yeterlilik Kurslarına Talep Durumu**

İmalat sanayinde çalışmaya yönelik mesleki yeterlilik kazandırmak üzere bir kurs açılırsa katılmak ister misiniz?	Katılımcı Sayısı	%
<i>Evet</i>	118	30,1
<i>Hayır</i>	274	69,9

## E. Anket Sonuçları Analizi

Araştırma bulguları, Manisa bölgesindeki imalat sanayisinin istihdam yapısında çok boyutlu sorunlara işaret etmekte; aynı zamanda çözüm üretilebilecek somut alanları da ortaya koymaktadır. Katılımcı verileri, özellikle kadın ve gençlerin iş gücüne katılımında yapısal engellerin devam ettiğini, çalışma koşulları ile eğitim-istihdam uyumu arasında önemli açıklar bulunduğunu göstermektedir. Temel politika önerileri şu şekilde sıralanabilir:

### 1. Çocuk Bakım Desteği Mekanizmalarının Yaygınlaştırılması (Tablo 7, 8, 9 verileriyle uyumlu)

Çocuk bakımına yönelik talepler, kadın istihdamını doğrudan etkileyen bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Özellikle çocuk-kardeş eğitim yardımı ve kreş ihtiyacı, katılımcılar arasında en fazla dile getirilen sosyal destek beklentilerindedir.

- Fabrika içi kreş modelleri geliştirilmelidir. Bu kreşler vardiya saatlerine uyumlu çalışmalı ve çalışan annelerin iş-yaşam dengesini desteklemelidir.
- Kreş erişimi düşük bölgelerde belediye destekli semt kreşlerinin kapasitesi artırılmalı, özellikle sanayi bölgelerine yakın alanlarda yeni kreş yatırımları teşvik edilmelidir.
- Çocuk başına eğitim yardımı gibi doğrudan mali destekler, özellikle birden fazla çocuğu olan çalışanlar için sosyal yardımlar kapsamında değerlendirilmelidir.

### 2. Genç İstihdamı için Hedeflenmiş Programlar (Tablo 1, 6, 11 verileri ışığında)

Gençlerin yükseköğrenim sırasında veya mezuniyet sonrası iş gücüne katılımında “iş tecrübesi eksikliği” önemli bir engel olarak görülmektedir. Ayrıca genç istihdamına yönelik kadınlar arasında daha yüksek bir olumlu algı tespit edilmiştir.

- “Öğrenci-usta” eşleştirme modeli geliştirilmelidir (örneğin: 1 usta, 3 öğrenciye mentorluk yapacak şekilde). Bu sistem, hem tecrübe aktarımı sağlar hem de üretim hatlarında öğrenme temelli çalışma pratiği sunar.
- Teorik eğitim + pratik staj içeren 6 aylık sertifikalı programlar, iş garantili hale getirilmeli ve yerel sanayi iş birliğiyle planlanmalıdır.
- Lise mezunu gençler için akşam sınıflarında mesleki eğitim fırsatları sunulmalı, özellikle çalışmak zorunda olan gençlerin erişimini kolaylaştıracak şekilde esnek saatler uygulanmalıdır.
- Üniversite öğrencilerine yönelik yarı zamanlı iş/staj + mezuniyet sonrası işe alım taahhüdü gibi modeller geliştirilmelidir.

### 3. Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Entegre Tedbirler (Tablo 5, 7, 10 verilerine göre)

Kadınların sektöre erişimini zorlaştıran temel etkenler arasında aile içi baskılar, bakım sorumlulukları ve sosyal destek eksikliği yer almaktadır. Aynı zamanda kadınlar, iş yerinde daha fazla kadın çalışan bulunmasının pozitif etkilerine erkeklere kıyasla çok daha fazla inanmaktadır.

- “Ailem istemiyor” gibi beyanlara karşı toplumsal farkındalık ve aile danışmanlığı hizmetleri geliştirilmelidir. Bu hizmetlerde kadın istihdamının aile bütçesine ve topluma katkısına vurgu yapılmalıdır.
- Kadın çalışan oranı %30’un üzerinde olan işletmelere yönelik vergi indirimi veya teşvik puanı artırımı gibi ekonomik destekler sağlanmalıdır.
- Kadın üretim ekipleri oluşturularak sosyal dayanışma artırılmalı, özellikle ilk kez çalışacak kadınların aidiyet duygusu geliştirilmelidir.
- Kadınlar için “güvenli servis, ayrı soyunma alanı, kadınlar arası mentörlük” gibi mikro önlemler, sektörel uygulama rehberlerine dâhil edilmelidir.

#### **4. Çalışma Koşullarında İyileştirmeler (Tablo 2, 3, 7 verileri temelinde)**

Ağır çalışma koşulları, hem sektöre girişte hem de uzun vadeli istihdamda caydırıcı bir etken olarak öne çıkmaktadır.

- Vardiyalı sistemde 6 saatlik shift modeli uygulamaya alınmalı, özellikle fiziksel işlerde çalışan personel için yorgunluğu ve iş kazası riskini azaltıcı düzenlemeler yapılmalıdır.
- Ücret artışı öncesinde iş yerinde ergonomik iyileştirmeler (örneğin: ayakta çalışma sürelerinin azaltılması, taşıma ekipmanı desteği) önceliklendirilmelidir.
- Tarımın yoğun olduğu bölgelerde çalışanlara yönelik “hasat dönemi izin hakkı” gibi mevsimsel uygulamalar geliştirilmelidir.

#### **5. Eğitim-İstihdam Uyum Programı (Tablo 1, 12 verileriyle uyumlu)**

Katılımcıların %69,9’u yetkinlik geliştirme amaçlı mesleki kurslara katılmak istemediğini belirtmiş; bu durum sistemsal bir güven eksikliğine ya da içeriklerin yetersizliğine işaret etmektedir.

- İş garantili eğitim modelleri tasarlanmalı; örneğin başarılı olanlara doğrudan istihdam imkânı sunan kurslar önceliklendirilmelidir.
- “4 gün iş + 1 gün teori” modeli, öğrenme sürecini daha pratik ve üretim odaklı hale getirebilir. Bu sistem, çalışanların gelir kaybı yaşamadan beceri kazanmasını mümkün kılar.
- Kurs içerikleri, doğrudan işverenlerle birlikte tasarlanmalı ve mevcut üretim teknolojilerine uyumlu hale getirilmelidir.

## 6. Sosyal Destek ve Refah Unsurlarının Geliştirilmesi (Tablo 4, 9 verilerine dayalı)

İşyeri dışında sosyal yaşamı destekleyen unsurlar, çalışanların iş yerine bağlılığını ve yaşam kalitesini artırmaktadır.

- Çocuk ve kardeş eğitimi için aylık destek ödemeleri, çalışanların doğrudan eğitim harcamalarına katkı sunacak şekilde yapılandırılmalıdır.
- Fabrika yerleşkelerinde sosyal alanlar (kafe, spor salonu vb.) oluşturulmalı, bu alanlar iş dışı etkileşimi teşvik edecek biçimde tasarlanmalıdır.
- Ulaşım desteği özellikle kırsal alanlarda yaşayan çalışanların üretim merkezlerine erişimini kolaylaştıracaktır.

## 7. İstihdam Odaklı Bütüncül Öneriler

Çalışma hayatının iyileştirilmesi ve takip edilmesi ile yeni istihdam olanaklarını ortaya koymak amacıyla bütüncül bir yaklaşım belirlenerek hareket edilmelidir.

- Veri temelli izleme sistemleri kurulmalıdır. İmalat sanayinde istihdamın cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve bölgeye göre dağılımı yıllık olarak izlenmeli ve şeffaf şekilde raporlanmalıdır. Böylelikle, hem mevcut durum takibi yapılabilecek hem de bir boşluk ortaya çıkması durumunda önleyici ya da çözüm sunan tedbirler alınabilecektir.
- Yerel istihdam kurulları kurulmalıdır. İl düzeyinde istihdamla ilgili kurullar olmasına karşın ilçelerde kamu kurumları, belediyeler, sanayi ve ticaret odaları ile sivil toplum örgütlerinin dâhil olacağı yapılar şeklinde kurgulanarak politika önerileri, istihdam çalışmaları ve diğer faaliyetler yerel düzeyde izlenip yönlendirilebilecektir.
- Sektörel çeşitlilik ve beceri haritaları (iş/çalışan deseni haritaları) hazırlanmalıdır. Genç ve kadın iş gücüne yönelik hangi alanlarda kapasite geliştirileceği somut verilere dayanan bir tasarım oluşturulmalı ve bu haritalar üzerinden planlamalar yapılmalıdır.

### Verilerle Kanıtlanmış Öncelik Sıralaması:

1. Çocuk bakım çözümleri (%27,8 en yüksek talep - Tablo 8)
2. Üretim hatlarında ergonomi iyileştirmeleri (%24,8 ağır çalışma şikâyeti - Tablo 7)
3. Gençlere yönelik pratik ağırlıklı eğitim (%39,5 üniversite öğrencisi - Tablo 1)
4. Kadın istihdamını teşvik edici somut adımlar (%67,1 kadın katılımcı desteği - Tablo 10)

## F. Sonuç

Manisa; imalat sanayisi, güçlü üretim kapasitesi ve istihdam yaratma gücüyle öne çıkan bir ildir. Bu çalışma, Manisa ilinde imalat sanayisinin kadın ve genç odaklı iş gücü talep ve beklentilerini kapsamlı biçimde analiz ederek, hem mevcut sorun alanlarını hem de çözüm potansiyellerini görünür kılmıştır. Özellikle, ilin endüstriyel dinamizminin kadınlar ve gençler açısından eşit derecede erişilebilir olmadığını ortaya koymuş; aynı zamanda iş dünyasının sosyal sorumluluk ve kapsayıcılık konusundaki eksikliklerini de açığa çıkarmıştır.

Kadınlar için öne çıkan en kritik meseleler, çocuk bakım yükü, toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı sınırlar ve ücret eşitsizliğidir. Gençlerde ise deneyim eksikliği, eğitim-istihdam uyumsuzluğu ve iş güvencesine dair kaygılar belirginleşmektedir. Bu sorunlar birbirinden bağımsız değil; tam tersine, iş gücü piyasasında derinleşen yapısal bir bütünün parçalarıdır. Dolayısıyla çözüm, yalnızca tekil önlemlerle değil, çok faktörlü bir yaklaşım ile mümkündür.

Çalışmanın işaret ettiği bir diğer önemli nokta, çalışanların taleplerinin çoğunlukla “temel ihtiyaçlar” düzeyinde yoğunlaşmasıdır. Ücret iyileştirmeleri, çocuk bakım desteği, sosyal yardımlar ve esnek izinler öne çıkan beklentilerdir. Bu durum, iş gücü piyasasında uzun vadeli stratejilerin yanı sıra, kısa vadede doğrudan yaşam kalitesine dokunan çözümlerin de öncelik taşıdığını göstermektedir.

Bu bağlamda, kadın ve genç istihdamını artırmaya yönelik politikaların yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal dönüşümün bir aracı olarak görülmesi gerekmektedir. İş yerlerinde kadınların daha görünür hale gelmesi, gençlerin ise üretim süreçlerinde aktif rol üstlenmesi, sadece bireysel refahı artırmakla kalmayacak; iş dünyasında yenilikçilik, çeşitlilik ve sürdürülebilirlik için de güçlü bir zemin oluşturacaktır.

Çalışmada geliştirilen strateji önerileri, mikro düzeyde (iş yeri koşullarının iyileştirilmesi, kreş desteği, ergonomik düzenlemeler), mezo düzeyde (mesleki eğitim-istihdam uyum programları, yerel istihdam kurulları, kadın ve genç odaklı teşvikler) ve makro düzeyde (politikaların entegrasyonu, izleme-değerlendirme sistemleri, kalkınma planlarıyla uyum) uygulanabilecek çok katmanlı bir yaklaşım sunmaktadır.

Sonuç olarak, Manisa imalat sanayisinin geleceği, kadınların ve gençlerin sisteme eşit ve etkin biçimde katılımıyla mümkün olacaktır çünkü sektörün rekabet gücü, yalnızca üretim hacmiyle değil, iş gücünün niteliği ve kapsayıcılığıyla da şekillenecektir. Bu raporun sunduğu önerilerin, yerel yönetimlerden sanayi kuruluşlarına, üniversitelerden sivil topluma kadar geniş bir paydaş grubunun çalışmalarına / projelerine altlık oluşturabileceği; Manisa'nın ve ülkemizin kalkınma vizyonuna katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

## G. Kaynakça

- Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistikleri. (2025). [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)
- Türkiye İstatistik Kurumu İstatistikleri. (2025). [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)
- T.C. Cumhurbaşkanlığı. (2023) *Onikinci Kalkınma Planı (202-20284)*. Ankara: Strateji ve Bütçe Başkanlığı Yayınları.
- Zafer Kalkınma Ajansı. (2025). *Manisa İli İmalat Sanayi Öncelikli Sektörler İş Gücü Raporu*. Kütahya: ZAFER KA Yayınları.
- Zafer Kalkınma Ajansı. (2014). *TR33 Bölgesi Bölge Planı (2014-2023)*. Kütahya: ZAFER KA Yayınları.



Zafer Kalkınma Ajansı  
Cumhuriyet Mah. Mehmet Dumlu Cad. No:42  
Merkez/Kütahya  
2025

---

Kalkınma Ajansı Yayınları Bedelsizdir, Satılmaz.