



Araştırma Makalesi

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

Serap GÖNCÜ^{1*}

ÖZ

Çalışmanın konusunu hayvancılık işletmelerinde iş yönetimi oluşturmuş olup bu amaçla 100 ila 400 baş kapasiteye sahip entansif işletmelerde çalışan 67 kişi ile yüz yüze anket yapılmıştır. Anket soruları arasında çalışanların demografik bilgileri, görevleri, görev tanımları ve iş yönetimine ait bilgileri içerecek şekilde hazırlanan sorular yer almıştır. Araştırma sonucunda çalışanların %52.24'ünün 6 ile 10 yıl arasında tecrübeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Çalışırken yardıma ihtiyaç duyanların oranı %43.00, yalnız iş yapmayı sevenlerin oranı ise %40.00 düzeyinde belirlenmiştir. Acil durumlar konusunda bilgi sahibiyim diyebilenlerin oranı %43.28 olmuştur. Sonuç olarak işletmelerde verimliliğin, çalışanların başarılı ve verimli çalışması ile mümkün olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar kelimeler: Hayvancılık, iş yönetimi, çalışan, ilişkiler, karlılık

Daily Work Routines and Management in Livestock Farms

ABSTRACT

The study's focus was livestock enterprise business management. In order to achieve this, 67 employees of intensive businesses with a capacity of 100 to 400 heads participated in a face-to-face survey. The survey consisted of questions intended to collect information on job descriptions, duties, demographics, and specifics of business management from the employees. The study found that 52.24% of the staff members have six to ten years of experience. While 40.00% of workers prefer to work alone, 43.00% of workers report needing assistance while at work. Of those questioned, 43.28% said they knew what to do in an emergency. As a result, it is acknowledged that employee success and productivity enable business productivity.

Keywords: Livestock, business management, employee, relations, profitability

ORCID ID
0000-0002-0360-2723

Yayın Kuruluna Geliş Tarihi: 12.05.2023

Kabul Tarihi: 01.11.2023

Çukurova Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Zootečni Bölümü, Adana, Türkiye

*Email: serapgoncu66@gmail.com

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

Giriş

Hayvancılık işletmeleri çalışma koşulları ile çalışanlar, iş ve işletme verimliliği açısından çok önemli iki faktördür. Bu koşulların çalışan ihtiyaçlarını dikkate alacak şekilde düzenlenmesi 1) daha istekli çalışma ve 2) işletmeye bağlılığın temini noktasında önemlidir. Göncü ve Koluman (2023a) özel sektör hayvancılık işletmelerinde çalışan işletme sorumluları ile anket çalışması sonucunda %59.09'unun 1 ile 3 kez iş değiştirdiklerini ve iş değiştirmeyi düşünüyor musunuz? sorusuna sadece %13.64 hayır düşünmüyorum şeklinde cevap verdiklerini bildirmektedirler. Özel sektör hayvancılık işletmelerinde çalışan işletme sorumlularının iş değiştirme sebepleri olarak yetersiz ücret, görev tanımı karmaşası, sorumluluk ve yetkilerde sıkıntı yaşama, sosyal hayatın olmaması, iş saatleri düzensizliği ve ulaşım gibi nedenler araştırma sonuçlarında yer almaktadır. Göncü ve Koluman (2023a) işletmelerde maliyeti oluşturan masraf unsurları arasında, % 47.82 ile yem ilk sırayı almakta, bunu % 26.97 ile işçilik, % 7.84 ile amortisman, % 7.28 ile diğer giderler (enerji+akaryakıt+yabancı sermaye faizi+diğer cari giderler), % 4.25 ile sağlık, % 3.25 ile bakım-onarım ve % 2.59 ile genel idare giderlerinin izlediği bilinmektedir. Hayvancılık işletmelerinde işçilik diğer bir deyişle çalışan giderinin %15.00-%45.00 değerleri arasında çok geniş varyasyon, işletmelerin işçiliğe ayırdığı bütçe ve elde ettikleri ürünü değerlendirebilme şeklinin büyük önem arz ettiği bildirilmektedir (Göncü ve ark. 2010). Hayvancılık önemli bir istihdam alanı olmasına rağmen halen talep edilen meslekler arasında değildir (Akın ve ark. 2020). Birçok çalışan bu işi mecbur olmasa yapmayacağını ifade etmektedir (Göncü ve Koluman 2023a). Türkiye'de hane halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; 15 ve daha yukarı yaştaki kişilerde işsiz sayısı 2022 yılı Kasım ayında bir önceki aya göre 23 bin kişi artarak 3 milyon 576 bin kişi oldu. İşsizlik oranı erkeklerde %8,80 iken kadınlarda %12.90 olarak tahmin edilmektedir (TUİK 2023). 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı erkeklerde %14.40, kadınlarda ise %23,90 olarak

bildirilmektedir. Bir yanda iş arayan gençler bir yanda ise kalifiye eleman sıkıntısı yaşayan hayvancılık sektörü olması bu konuda yapılması gerekenler olduğunu göstermektedir. İş ortamı ve koşullarında rahat eden ve işini severek çalışan insanlar etkenlik ve verimliliğe önemli katkıda bulunurlar. İşini severek çalışan insanlar iş ortamında diğer çalışanlar ile işbirliği ve yardımlaşma ile sonuç başarıya olumlu katkıda bulunurlar. İş hayatında çalışanların kendini şirkete bağlı hissetmesi ve iş ortamını sahiplenmesi "çalışan bağlılığı" olarak tanımlanır. Bir çalışan iş yeri için özel olduğunu, önemsendiğini, değer verildiğini hissettiren şekilde etkileşim ve iletişim içinde olması çalışanın bağlılığını artırmaktadır. Çalışan bağlılığının güçlü olması iş yerinde uzun süre çalışarak potansiyellerinin tamamını işine vermesine ve dolayısı ile iş verimliliğini de etkilemektedir. Harter, (2023) çalışan bağlılığının üretkenliği %21.00, şirket karını da %22.00 artırdığını bildirmektedir. Ancak iş hayatında yapılan tüm çabalara, çalışmalara rağmen iş yeri bağlılığı %35.00'lerin altındadır. Hayvancılık işletmelerinde ise iş yeri bağlılığı çok düşük düzeylerde (Göncü ve ark. 2010). Çünkü hayvancılık işletmelerinde yılın her günü ve her saat işler devam etmek zorundadır. Entansif işletmelere teknik bilgiyi temin ederek üretimi iyileştirecek olan kalifiye eleman konusunda sıkıntılar söz konusudur. Hayvancılık işletmelerinde farklı çalışma alanları farklı özellikler gerektirmektedir. Hayvancılıkta çalışma alanları konulu çalışmasında Gürgen, (1995), çalışanların %34.80'i (55 kişi) büro ve benzeri iş ortamında, %27.80'i (44 kişi) atölye ortamında, %34.80'i (55 kişi) açık hava ve zor şartlarda (tarla işleri vb.), %2.50'i (4 kişi) ise laboratuvar ortamında çalıştıklarını bildirmektedir. İşletme sorumluları genel olarak, işletmede karar, uygulama, denetleme, kontrol ve takip işlerini yürüterek maksimum kâr elde etmeye çabalarlar. Ayrıca teknik bilgileri ile görevlerin planlanması, takibi, problem tespiti ve çözümler üretmek üzere becerilerini kullanırlar. Hayvancılıkta günün her saati farklı faaliyetler devam eder. Bu nedenle

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

hayvancılık işletme çalışanları ve sorumlularında sadece fiziksel dayanıklılık ve uzun saat çalışma değil zihinsel olarak da hızlı ve doğru karar alabilme becerisi gerekir. Bu anlamda hayvancılık işletme yöneticilerinden personel denetleme, üretim planlama ve hayvan takibi ve çeşitli idari görevler beklenmektedir. Ayrıca bütçeler hazırlaması, malzeme satın alması, satıcılar ve müşterilerle ilişkilerini başarılı bir şekilde yürütmesi de karlılığı etkiler.

Günlük yapılan sağım, yemleme gibi rutin işler yanı sıra buzağılama, ayak bakım boynuz köreltme veya hasta hayvan bakımı gibi uygulamalar da yapılması gereken işler arasında yer almaktadır. Bu nedenle, hayvancılık işletmelerinde çalışanların kendi işinden sorumlu olması ama diğer işler konusunda da çalışabilecek kadar bilgiye sahip olması istenir. Mesela sağımçıların, hasta hayvan bakımı veya aşı, ilaç gibi uygulamalarda çalışması gereken durumlar olabilmektedir. Bu nedenle iş idaresi ve sürü uygulamalarından sorumluların hayvancılık uygulamaları konularında teknik bilgi ve donanıma sahip olması gerekir. Ancak farklı alanlardan mezun kişiler işletme sorumlusu olarak çalışabilmektedir (Göncü ve Koloman 2023a; Göncü ve Koloman 2023b). Hayvancılıkta konuda yetkin olmayan personelin kendine veya hayvana zarar verme riski artar. Bu nedenle hayvancılık işletmelerinde iş tanımı ve sorumluluk sınırlarının belirlenmiş ve hizmet içi eğitim ile alt yapı bilgilerinin verilmiş olduğundan emin olunması gerekir. Ancak genel olarak ülkemiz hayvancılık işletmelerinde çalışacak kişilerle çalışma şartları, koşulları ve görev tanımı gibi konular yazılı olarak yapma alışkanlığı yoktur. Böyle bir yazılı anlaşmanın olmaması yönetim problemlerini sebep olabilmektedir. Genel olarak iş yerlerinde günlük yapılacak işler tanımlanmış ve sorumluluk sınırları çizilmiş olması istenir. Ancak Göncü ve Koloman (2023a) hayvancılık işletmelerinde işletme sorumlularının %77.30 işyerlerinde görev tanımını olduğunu, %45.45'i iş

tanımına uyulduğunu belirtmişlerdir. Hayvancılık işletmelerinde işletme sorumlularının sürü yönetimi, rasyon hazırlama, yemleme takibi, personel idaresi, üretimin planlanması, işletme üretimi maliyet hesaplarının yapılması, tüm resmi yazışmaların ve takiplerinin yapılması ve işletme içerisinde gerekli olabilecek her türlü ekipman ve malzemelerin tedariki takibi ve kontrolünü yapması beklenmektedir. Bu çalışmada hayvancılık işletmelerinde yapılacak işler, çalışanlar ve iş yönetim konuları anket çalışması ile incelenmeye çalışılmıştır.

Materyal ve Metot

Bu çalışmada 2015-2017 yılları arasında Adana, Konya, Niğde, Mersin il sınırlarında bulunan entansif süt sığırcılığı işletme sorumluları ile görüşme sonucu elde edilen anket sonuçları kullanılmıştır. Saha çalışması sırasında hayvancılık işletme sorumlularından ankete katılmak isteyenlerle çalışma yürütülmüştür. Anket soruları arasında çalışanların demografik bilgileri, görevleri, görev tanımları ve iş yönetimine ait bilgileri içerecek şekilde hazırlanan sorular yer almıştır. Bu çalışmada işletme sorumluları ile randevu alınarak çalışanların müsait oldukları zamanlarda anket, gözlem ve tespitler yapılmıştır. Hazırlanan sorular, önce anket uygulama süresi, anlaşılabilirliği test edilmiş ve gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra saha uygulamasına geçilmiştir. Türkvat'te 2022 yılında 1.164.469 büyükbaş ((Sığır ve Manda) 384.292 küçükbaş (koyun, keçi) hayvancılık işletmesi kayıtlıdır (TB, 2023). Her ilden hayvan sayıları da dikkate alınarak en fazla sayıda işletmeye ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmada kapasiteleri 100 ila 400 baş arasında değişen halen bir işletme sorumlusu ile çalışan entansif işletmelerden ankete katılmayı kabul eden 67 işletme sorumlusunun konu ile ilgili olan cevapları değerlendirmeye alınmıştır.

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi



Şekil 1. Çalışmanın yürütüldüğü iller

Bu kapsamda yüz yüze anket ve yerinde gözlem ile elde edilen yanıtlar, tespit ve gözlemler çalışmanın temel verilerini oluşturmuştur. Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Microsoft Excel ve IBM SPSS STATİSTİC 20 istatistik programları kullanılmıştır.

Bulgular ve tartışma

Hayvancılık işletme çalışanları eğitim, yaş, deneyim durumları dağılımı Tablo 1.'de verilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanlarının %70.00 İlköğretim ve lise mezunu, %46,27'İ, 31-40 yaş aralığında ve %52.24'ü 6 ile 10 yıl arası tecrübeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca %52.24 hayvancılık tecrübesine sahip oldukları

anlaşılmaktadır. Tugay ve Bakır, (2004) hayvancılık işletmelerinde çalışanların %54.00'ü ilköğretim ve %19.30'u herhangi bir diploması olmadığını ifade etmektedir. Soyak ve ark. (2007) çalışanların %59.00'nun ilköğretim mezunu olduğunu bildirmektedir. Hayvanla temas halinde çalışanların yaşadıkları tecrübelerin iş hayatı boyunca hayvana yaklaşım tarzını etkiler. Yaşanan olumsuz tecrübeler hem hayvan hem de çalışan için daha sonra yapılacak uygulamalarda süre uzaması veya iş kazalarında yüksek riske ortam oluşturacaktır. Bu nedenle hayvancılık işletmelerinde çalışanların teknik bilgi ve hayvana yaklaşım bilgi düzeyleri büyük önem kazanmaktadır. Hayvancılık işletmelerinde çalışanların konuyla ilgili herhangi bir eğitim almamış olması hem işe bakış açısı, iş kolaylığı ve işe sahiplenmeyi olumsuz etkilemektedir. Çünkü hayvana doğru yaklaşımı bilmeyen çalışan, hem kendi hem iş arkadaşı hem de hayvan açısından stres ve verim kayıpları nedeni olabilmektedir (Uslucan ve Göncü, 2007).

Tablo 1. Hayvancılık işletme çalışanları eğitim, yaş, deneyim bilgileri

Eğitim düzeyi	Oran (%)	Yaş (yıl)	Oran (%)	İş deneyimi (yıl)	Oran (%)	Hayvancılık tecrübesi	Oran (%)
Okuryazar	26,87	20- 30	17,91	1 ile 5	29,85	Cevapsız	29,85
İlkokul-Ortaokul	37,31	31-40	46,27	6 ile 10	52,24	Var	52,24
Lise	32,84	41-50	25,37	11 ile 20	10,45	Yok	17,91
On Lisans	2,99	51+	10,45	20+	7,46		

Çalışanların hayvancılıkla özel bir eğitim almadıkları genel olarak önceki işletme çalışanlarından edindikleri yaklaşım ve tecrübelerle iş gördükleri anlaşılmaktadır. Hayvancılıkta teknik uygulamayı, bilgileri üretime yansıtmak olanlar yine çalışanlardır. Hayvancılık işletmesi çalışan yaş ortalamasını Küçükgül ve ark. (2021) çoğunluğun 32-37, Şahin ve ark. (2001) ise ortalama yaşı 48.4 ve Koyubenbe, (2005) ise yine ortalama yaşı 46.83 olarak

bildirmektedir. Yaşların değişken olması iş değişikliğinin fazla olması ile açıklanabilir (Göncü ve Koluman 2023b). Hayvancılık işletme çalışanları teknik uygulamalar ile verim düzeyi ve kalitesi ile sürdürülebilirliği etkilemektedir. Bir konuda uzman kişilerin görev alması işletme kuruluş ve üretim süreçleri etkinliği ve karlılığında büyük önem arz eder. Entansif hayvancılık işletmesi yönetimi, her biri konusunda uzman meslek gruplarının işbirliği içerisinde ekip

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

anlayışı ile çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Her iş yeri kendi üretim materyali, amacı ve koşullarına uygun bir iş planı ve iş yönetimi içerir (Harter, 2017; Harter, 2023). İş yerinin üretim amacı iş planını oluşturur. Burada iş yönetimi başlı başına bir konu olup her sektör kendi alanına özel detaylar içerir. Bu nedenle her sektörde detay bilgisine, tecrübesine ve birikimine sahip yöneticiler başarıyı elde edebilmektedir (Can ve ark. 2013). Ancak yöneticinin başarısı da çalışanlarla olan iletişim becerilerine bağlıdır. Bilindiği üzere çalışanları, işletmenin başarısının ardındaki itici güçtür. Çalışanlarda iş yönetimine harcanan zaman ve çaba çalışma ortamı koşulları ile verimliliğe yansımaktadır. Burada işletme

sorumlusunun yaklaşımı sahiplenmesi ve iyi niyeti kadar yapılacak işleri bilmesi ve kolaylaştırıcılar sağlanması da iş etkinliğinde önemlidir. İşletmelerin organizasyonlarını devamlı izlemesi ve ihtiyaçlara göre düzenlemeleri herkesçe kabul edilen bir olgudur. İşletmenin verimli ve etkin olması, işletmeye ve göreve en uygun nitelikli elemanın seçilmesini sağlayacak etkin bir seçim sistemi ile sağlanır. İyi bir seçim sisteminde ise gerçekleşmesi gereken ön çalışmalar arasında iş analizi, personel planlanması ve personel kaynaklarının belirlenmesi gibi çalışmalar yer almaktadır. Katılımcıların yaptıkları işe bakışları ile ilgili soruların cevapların dağılımı Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların yaptıkları işe bakışları ile ilgili soruların cevapların dağılımı

Sorular	Cevapların dağılımı (%)			
	Cevapsız	Bazen	Evet	Hayır
Görev tanımınız var	22,39	32,84	40,30	4,48
Yalnız iş yapmayı severim	7,46	37,31	40,30	14,93
Çalışırken yardıma ihtiyaç var	11,94	43,28	7,46	37,31
Yardım istediğinde destek var	11,94	43,28	37,31	7,46
Acil durumlar hakkında bilgi sahibiyim	29,85	16,42	43,28	10,45
Çalışırken konuşmayı severim	22,39	14,93	7,46	55,22
Sosyal aktiviteler gereklidir	22,39	40,30	32,84	4,48
Görev dışı işlerde bilgi sahibiyim	11,94	7,46	43,28	37,31
Görev dışı iş verilir	17,91	14,93	40,3	26,87
Değişiklikler yapmak iyidir	11,94	43,28	7,46	37,31
Toplantı yapılıyor?	29,85	16,42	43,28	10,45
Bayanlar koşullar mevcut	29,85	16,42	10,45	43,28
İş ortamında sorun yaşadım	22,39	44,78	20,9	11,94
Sorunlara önerim olur	22,39	28,36	16,42	32,84

Tablo 2’de iş ortamında çalışırken işlerine bakış açıları ve diğer kişilerle ilişkiler konusunda görüşlerine dair cevaplar özetlenmiştir. Çalışmada görev tanımı olan ve yalnız iş yapmayı seven çalışan oranı %40.00’dir. Çalışırken yardıma ihtiyaç duyan %43.00, yardım istediğinde destek bulan oranı %43.28. Acil durumlar konusunda

bilgi sahibiyim diyebilen %43.28’dür. Çalışırken konuşmayı sevmem diyenlerin oranı ise %55.22’dir. Sosyal aktiviteler bazen gerekli diyen %40.30; değişikliklere olumlu bakan çalışan oranı ise %43,28’dur. Bu durum Uslucan ve Göncü, (2007)’nün bildirişleri ile benzerdir. Çalışanların %44.78 bazen iş yerinde sorun yaşadığı ve

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

sorunlara çözüm önerisinin olmadığını ifade etmeleri ilginç bir bulgudur. Peki, sorun olduğunda ne yaparsınız diye sorulduğunda üstlerimle konuşur, durumu anlatarak onların çözmesini beklerim diyerek yanıt vermişlerdir. Eğer sorun çözülemez ise ortamlardan bir süre uzak durarak kendi işine odaklanmaya çalıştığını ifade etmişlerdir. İş ortamlarında görev dışı işlerin %40.30 verilebildiği ve çalışanların %43.28 görev dışı işlerde de bilgi sahibi olduğu cevapların incelenmesi ile anlaşılmaktadır. Görev dışı işler çok fazla yük ve stres yaparsa ne yaparsınız dediğimizde yine üstlerime söyler ve görev tanımımı yapacak zamanımın kalmadığını işlerin aksadığını söyleyerek kendi işime dönmeye çalışırım yanıtını vermişlerdir. Problem devam ettiği durumlarda görev yeri değişikliği ihtimalinin onları rahatlattığını ifade etmişlerdir.

Hayvancılık işletmelerinde rasyon hesaplama, yemleme, kuruya çıkarma, sağım, buzağı bakım, boynuz köreltme tırnak kesim, tohumlama, kızgın inek takibi, kontrol edilecek hayvan listelerinin hazırlanması, işletme içi ve dışı organizasyon işlerini tam ve zamanında yürüterek işletme bütünlüğü ve sürekliliğini sağlamak amacıyla birçok iş kolundan insan bir arada çalışmaktadır. Zooteknist, ziraat mühendisi, veteriner, tekniker, kâhya, sağımçı, buzağıcı, yemlemeci, şoför, bekçi ve yedek elemanlar bulunmaktadır. Personel sayısı hayvan sayısı ve otomasyon sistemine bağlı olarak değişir. Ayrıca, izin, acil durum, vardiya konularının da dikkate alınarak yapacağı işte bilgili, tecrübeli veya en iyisi eğitilmiş olması istenmelidir. Bu konuda çalışanların uzmanlıklar hariç dönüşümlü çalıştırılması ve belirli dönemler de eğitime tabi tutulması faydalı bir uygulamadır. Entansif süt sığırcılığı işletmelerinde bu

çalışanların ne işi nasıl yapacakları ve ne zaman ne yapacakları acil durum gibi özel durumda yapılacaklar iş tanımı ile işletmenin planlaması aşamasında belirlenmiş olmalıdır. Yapılan anketlerde görev tanımınız var mı sorusuna, %22.39 cevapsız bırakırken %40.00'ı evet var diyerek yanıt vermiştir. Ancak görev dışı iş veriliyor mu? Sorusuna %40.30'u evet yanıtı vermiştir. Ayrıca hayvancılık işletmeleri bugün için gelişmiş koşullarda değildir, erkek bayan çalışan konusunu dikkate alarak soyunma giyinme odaları, tuvaletler, planlanması ve günün farkı saatlerinde çalışanların bir araya gelerek yapılan iş hakkında ve günlük sohbet amaçlı görüş alışverişinde bulunabilecekleri dinlenme salonları bulunması gerekir. Ancak bu ankette bayan çalışanlar için uygun koşullar mevcut mu sorusuna %10.45'i evet yanıtını vermiştir. Ülkemiz hayvancılık işletmelerinin çoğunda sosyal tesislerin eksikliği çalışan memnuniyetsizliğinin temel nedenleri arasında yer almaktadır. İşletmede çalışan personelin sosyal aktivite yapması, iş verimliliğini artmasına neden olmaktadır (Bumin, 1989). İşletmelerde sosyal aktivite sağlanan personeller daha uzun süreli çalışmaktadır. Bu da işletme çalışma koşullarının iyileştirilmesi işletme karlılığı ve koordinesini olumlu yönde etkilemektedir. Hayvancılık işletmeleri de diğer sektörlerde olduğu gibi, insanın en verimli çalışabileceği şekilde tasarlanmış olmalıdır. Aksi takdirde ortamdaki olumsuz koşullar iş verimi ve sürekliliği sektöre uğratmaktadır. Ayrıca çalışma ortamında rahatsızlık, huzursuzluk ve stres iş verimini sektöre uğratmaktadır (Harter, 2017). Hayvancılık çalışanları işletme koşulları değerlendirme anket cevapları dağılımları Tablo 3.'de verilmiştir.

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

Tablo 3. Katılımcıların yaptıkları iş ortamı ile ilgili soruların cevapların dağılımı

Sorular	Cevapların dağılımı (%)		
	Cevapsız	Evet	Hayır
Toplantı odası var	25	10	65
Eğitim toplantısı	10	15	75
Açık alanda çalışma oluyor	45	10	45
İş kıyafetleri mevcut	25	10	65
İş kıyafetlerini temizleme olanağı var	10	30	60
Acil durumlar hakkında bilgi sahibiyim	25	10	65
Acil durum planı mevcut	45	10	45
Toza karşı maskeler mevcut	65	10	25
Gürültüye karşı önleme alınıyor	25	10	65
Uyarı levhaları kullanılıyor	45	20	35
Kimyasal ilaç vb. atık imha alanı mevcut	10	30	60

Gelen ziyaretçilerin işletme içine girmeden bilgi alabilecekleri kabul toplantı odası formatında odaların işletme girişinde hazırlanması gerekir. Ayrıca çalışanların sadece işletme içinde kullanabilecekleri iş kıyafetleri ve bu kıyafetlerin işletme içinde temizliği ve dezenfeksiyonun yapılması kolaylıkları da önemli avantajlar sağlayacaktır. Bu konular işletme iş güvenliği, sağlık koruma ve iş güvenliği açılarından çalışanı ve işverene avantaj sağlayacak uygulamalardır. Hayvancılık işletmelerinin büyük çoğunluğu kalifiye eleman sıkıntısı olduğunu, üniversite mezunlarının uygulama bilgisi yetersizliğini ifade etmektedirler. Çalışanlara eğitim temini konusu ise farklı açılar içermektedir. İşletme sahipleri her ortamda kalifiye, yetişmiş eleman talep etmekte ancak işletmenizde herhangi bir eğitim yapıyor musunuz? Sorusuna hayır cevabı vermektedir. Neden eleman eğitimine ağırlık vermiyorsunuz diye sorulduğunda ise eğitim veriyoruz sonra üç kuruş fazla maaş önerisinde çekip gidiyor diyerek şikâyet etmektedirler. Aynı işletmelerdeki çalışanlara hayvancılık konusunda bilgi ihtiyacını en çok nereden karşılıyorsunuz? Sorusuna

internet, tecrübeli çalışan, yem fabrikası çalışanları, girdi temin eden şirketlerin zaman zaman düzenlediği toplantılar diyerek yanıt vermişlerdir. Bingöl ve ark., (2014) da yaptıkları çalışmada yetiştiricilerin hayvancılıkla ilgili herhangi bir eğitim almadıkları, bu konuda büyüklerinden gördükleri şekilde geleneksel hayvan bakımı uyguladıkları tespit edilmiştir. Oysa mesleki eğitimin, karlılık ve verimlilikteki etkisi ile rekabet gücünü geliştirmesindeki önemi büyüktür. Hayvansal üretim alanındaki çalışanların iş başında ve kurslarla mesleki eğitim faaliyetleri olmadığı gözlemlerle sabittir. Çalışan yönetimi, bir işyerinde personelin bilgilerine ait verileri kayıt altına alan ve gerektiğinde işletme başarısı için bunu iş başarısının artışı ve verimlilik için kullanan eylemler bütünüdür. İşletmelerde iş ve çalışan yönetimini etkin bir şekilde gerçekleştiren işletmelerde firmaların iş yeri memnuniyeti, bağlılığı ve verimliliği yükselmektedir. Çalışanların iş yönetimi ilgili sorulara verilen cevapları dağılımı Tablo 4.'de özetlenmiştir.

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

Tablo 4. Çalışanların iş yönetimi ilgili sorulara verilen cevapları dağılımı

Sorular	Cevapların dağılımı (%)		
	Cevapsız	Evet	Hayır
Amaç ve hedefler açık ve net	10	40	50
Ekip elemanları güçlü ve zayıf yönleri biliniyor	15	20	65
Etkili iletişim mevcut	25	40	35
İş akışları belirli açık ve net	55	20	25
Görüş alma	25	10	65
Geri bildirimler yapma	20	20	60

Her işletme kendi kurumsal kimliğini oluşturmaya çalışsa da özellikle çalışan sayısının fazla olduğu yerlerde farklı karakterdeki ekip üyelerinin varlığı ekibin uyum içinde çalışması ve istenen verimli sonuçları almasını zorlaştırabilmektedir. İşletmelerde verimlilik, çalışanların başarılı ve verimli çalışması ile mümkündür. Buda işletmelerin insan sermayesini oluşturmaktadır. Amaç ve hedeflerin açık ve net olması, ekibin hedeflerinin farkında olması ve kendi rolleri ile işletmeye sağladığı katkı ve hedef ortaya koyarak daha verimli çalışması mümkün olur. İşletme çalışanlarının güçlü ve zayıf yönlerinin bilinmesi insan kaynaklarında geliştirilmesi gereken yönlerle zor zamanlarda daha az problem yaşamaya katkısı ile fayda sağlayacaktır. İşletme içinde çalışanlarla açık net ve etkili iletişim olması iş planı iş akışını düzenlemedeki katkısı ile işletmeye avantaj sağlayacaktır. İşletmede belirli zamanlarda veya zorlu süreçlerden önce, işleri planlamak ve yapılacak işleri önceden bildirmek, ekibinizin işleri düzenlemesinde yardımcı olması ile avantajlıdır. Bu toplantılarda sadece anlatan değil görüş alan dinleyen ve planlamayı birlikte yapacak şekilde olması toplantılardan istenen sonucun alınmasını sağlar. Aksi takdirde beklenen sonuç alınmaz. O nedenle işletme içinde çalışanların görüşlerinin alınması ve planı tartışmalarına olanak veren ortam temini daha gerçekçi iş planı çıkarmaya yardımcı olacaktır.

İşletmede çalışanların yanına yapılacak ziyaretler yeterli gözlem fırsatı ve görüş alma ile görüş alma probleme tespiti ve hızlı çözüm bulma ile uzun vadede iş akışı ve planlamaya çok olumlu katkıda bulunacak uygulamalardır. Çalışanların yönetimi için en önemli esaslardan olan sorulara verilen yanıtların dağılımına bakıldığında hayvancılık işletmelerinde amaç ve hedefler açık ve net mi sorusuna %50.00'si hayır diyerek yanıtlamış, %10.00' da cevapsız bırakmıştır. İşletmelerde etkili iletişim mevcut mu sorusuna %40.00 evet, %25.00 oranında da soru cevapsız bırakılmıştır. İş akışları belirli açık ve net mi? Sorusuna ise %20.00 evet derken %55.00 soruyu cevapsız bırakmıştır. İşletmelerde görüş alınıyor mu? Sorusuna %65.00 hayır, %25.00 de soruyu cevapsız bırakmıştır. İşletmelerde Geri bildirimler yapılıyor mu? Sorusuna %60 hayır, %20 de soruyu cevapsız bırakmıştır. Hayvancılık işletmelerinde işleri yönetecek kişilerin saatlik, günlük, haftalık, aylık, mevsimlik ve yıllık aralıklarla yapılması gereken işleri (Tablo 5) bilmesi ve planlaması gerekir.

Hayvancılık işletmelerinde yapılacak işler, işletmenin türüne, kapasitesine, genişliğine, koşullarına, mekanizasyon, otomasyon ve yönetim şekline göre değişir. Bir işletmede hayvanların beslenmesi, sağımı ve temizliği, sağlık kontrolü ve gerekli tedavilerin yapılması, kızgınlık takibi, tohumlama, kayıt tutma, kayıt değerlendirme, verimliliklerinin takibi, gübre toplama, depolama

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

ve değerlendirme, yem hazırlama, depolama ve dağıtım, süt sağımı, depolama, taşıma ve pazarlama gibi işler yapılır (Tablo 5). Tüm bu işler belirli bir düzen içinde çalışanlar tarafından yapılır. Hayvancılık işletmelerinde günlük işlerin verimli ve karlı bir şekilde yapılabilmesi için teknik bilgilere ihtiyaç vardır.

Otomasyon sistemleri iş gücünü azaltarak iş güvenliğini sağlarken çevreye duyarlı tüketici taleplerini dikkate alan üretim sistemi ile daha karlı ve sürdürülebilir üretime olanak sağlar. Otomasyon düzeyi, hayvancılığın verimliliğini, kalitesini ve rekabet gücünü artırmaktadır. Son yıllarda gelişen teknolojiler ile besleme, sağımı ve temizliği, kızgınlık tespiti ve sağlık takibi, hayvan tanıma, kayıt tutma ve değerlendirme ve verimlilik

takibi, yem hazırlama, dağıtım ve yemleme otomasyonu ile gübre toplanması, depolanması ve değerlendirilme sistemleri otomasyonu kullanılabilir. Otomasyonu kullanılabilmektedir.

Hayvancılık işletme yöneticilerinin düzenli aralıklarla yapılması gereken işleri kimin, ne zaman, nasıl yapacağına dair soruları açık ve net olarak cevaplamış olması gerekir. İşletmede yapılacak işleri kimin, ne zaman, nasıl yapacağı ise toplantılarda herkes tarafından açık, net, detaylı ve anlaşılır bir şekilde tanımlanmalıdır.

Bu konuda bilgilendirmenin yazılı yapılarak ve gerekirse eğitim temini konusu da dikkate alınarak iş tanım yapılmalıdır (Bumin, 1989).

Tablo 5. Hayvancılık işletmelerinde düzenli aralıklarla yapılması gereken işler

Yapılması gereken işler	Zamanlar
Rasyon hesaplama	Yem değişikliği ve piyasa durumuna göre
Kesif yem satın alma	Depo kapasitesine göre
Kaba yem satın alma	Hasat mevsiminde
Tırnak bakımı	6 aylık aralıklar
Sağım	Günde 2-3 kez
Yemleme	Günde 2-3 kez
Buzağı bakımı	Günde 2-3 kez
Mastitis kontrol	Haftalık, günlük veya aylık aralıklarla
Kızgınlık takibi	Günde 3-4 kez
Tohumlatma işleri	Kızgınlık tespitine göre her zaman
Kayıt tutma	Günlük,
Rapor hazırlama	Günlük, haftalık, aylık, yıllık

Hayvancılık işletmelerinde herkes kendi işini iyi yaparken her işin kim tarafından en iyi yapılacağını, nasıl yapılması gerektiğini bilen, doğru yapılıp yapılmadığını kontrol edebilecek noktaları bilen kişi işletme sorumlusudur. Bu nedenle her işletmede iş tanımı, iş akışı ve iş planı

(Tablo 6) yapılmış olmalıdır. Ancak burada verilen örnek genel olup her işletmenin kendi koşullarına eleman durumuna göre bu düzenlemeyi yaparak herkesin göreceği şekilde bulundurulması gerekir.

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

Tablo 6. Hayvancılık işletmelerinde düzenli aralıklarla yapılması gereken işler

Yapılması gereken işler	Zamanlar	Sorumlu kişiler	Saatler
Günlük işletme kontrolü,	Her gün	İşletme sorumlusu, kahya, veteriner	Sabah ve akşam
Rasyon hesaplama	Her değişiklik te	İşletme sorumlusu, danışman,	Değişikliklerde
Kesif ve kaba yem temin	Stok durumu	İşletme sorumlusu	Mevsim ve stok durumu
Tırnak bakımı	6 aylık aralıklar	Vet. sağ. tkn., Vet.	Günlük iş yoğunluğuna göre
Sağım	Günde 2-3 kez	Sağımcular	Sabah, akşam
Yemleme	Günde 2-3 kez	Yemlemeci	Sabah, akşam
Buzağı bakımı	Günde 2-3 kez	Buzağıcı	Sabah, akşam
Sağlık kontrol	Günlük aralıklarla	Sağımıcı, Vet. sağ. tkn.	Sabah, akşam
Kızgınlık takibi	Günde 3-4 kez	Görevli, Vet. sağ. tkn.	Sabah, öğlen, akşam
Tohumlatma işleri	Kızgınlık tespiti	Vet. sağ. tkn., Vet.	Sabah, akşam
Kayıt tutma, sisteme girişi ve değerlendirme	Günlük	İşletme sorumlusu, Vet. sağ. tkn., Vet.	Akşam iş bitişi, yapılan işler kayıt altına alınmalı
Rapor hazırlama	Gün, hafta, ay, yıl	İşletme sorumlusu,	İş yoğunluğuna göre düzenli

Türkiye’de hayvancılık işletme sorumlularına yönelik çalışma sonuçları mevcut değildir. Ancak, Phillip ve ark (2018) hayvancılık çiftliklerinin bazılarında diğerlerine göre çok daha yüksek çalışan devri ve daha kısa işveren görev süresi olduğunu bildirmektedir. Holub (2002) Hem ortalama çalışan devir hızı (%59), aralığı ise (%8-144) %52’lik ortalama çalışan devir hızına ve %0-212 aralığı olarak bildirmektedir. Rosenberg ve Cowen (1990), sürü üretiminin üreme performansı üzerindeki etkileri konulu çalışmada 87 süt sığırcılığı işletmesinde (ortalama büyüklük: 594 inek) göz önünde bulundurulmuş tüm süt üretimi ve sürü üremesi değişkenlerinin sistematik olarak kurumsal yönetime bağlı olduğunu bildirmektedirler. Ayrıca "Yağlı düzeltilmiş süt, yönetimin işçi motivasyonu ve çalışanlara performans hakkında verilen geri bildirim miktarı hakkındaki varsayımlarıyla çok güçlü şekilde ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. Araştırmacı çalışan algılarına bağlı olarak, yönetim hakkındaki

değerlendirmelerin arasında farklılıklar olduğunu ifade etmektedir.

Sonuçlar

Hayvancılık işletmelerinde işletmenin verimli, karlı ve sürdürülebilir bir şekilde faaliyet göstermesini sağlamak için gerekli olan karar alma, planlama, uygulama, kontrol ve değerlendirme süreçlerini kapsayacak şekilde iş yönetimi yapabilmek teknik bilgi ile mümkündür. Çalışanların hayvancılıkla özel bir eğitim almadıkları genel olarak önceki işletme çalışanlarından edindikleri yaklaşım ve tecrübelerle iş gördükleri anlaşılmaktadır. Bu nedenle, çalışan bağlılığı seviyelerindeki farklılıklar, %70 işletme sorumlularına bağlanır. Bağlılığı daha yüksek, stressiz, sosyal barış içindeki iş gücü daha verimli üretim demektir. Çalışanlarının çalışma ortamları ve iş yeri bağlılığını sağlayacak uygulamalar yapan işletme sorumluları mevcut çalışanlarını korurken, yeni yetenekleri de kendi alanına çekerek başarısının sağlayabilir.

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

Her işletme kendi kurumsal kimliğini oluşturmaya çalışsa da özellikle çalışan sayısının fazla olduğu yerlerde farklı karakterdeki ekip üyelerinin varlığı istenen sonuçların almasını zorlaştırabilmektedir. İşletmelerde verimlilik, çalışanların uyumlu, etkili, istekli, ilgili ve verimli çalışması ile mümkündür. Buda işletmelerin insan sermayesini oluşturur. Amaç ve hedeflerin açık ve net olması, ekibin hedeflerinin farkında olması ve kendi rolleri ile işletmeye sağladığı katkı ve hedef ortaya koyarak daha verimli çalışması mümkün olur. İşletme çalışanlarının güçlü ve zayıf yönlerinin bilinmesi insan kaynaklarında geliştirilmesi gereken yönlerle zor zamanlarda daha az problem yaşamaya katkısı ile fayda sağlayacaktır. İşletme içinde çalışanlarla açık net ve etkili iletişim olması iş planı iş akışını düzenlemedeki katkısı ile işletmeye avantaj sağlayacaktır. İşletmede belirli zamanlarda veya zorlu süreçlerden önce, işleri planlamak ve yapılacak işleri önceden bildirmek, ekibin işleri düzenlemesinde yardımcı olması ile avantajlıdır. Kurum içi toplantılarda sadece anlatan değil görüş alan dinleyen ve birlikte planlama yapmak üzere düzenlenmesi, istenen sonucu sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Akın, A.C., Sipahi, C., Çevrimli, M.B., Mat, B., Günlü, A., 2020. Büyükbaş hayvancılık işletmelerinde yöneticilerin işgücü memnuniyet düzeyleri. MAE Vet Fak Derg. 2020; 5(2) 48-57
- Bingöl, S., Kara, A.M., Göncü, S., 2014. Kadınların Hayvancılıktaki Önemi. X. Ulusal Zootečni Öğrenci Kongresi, Mayıs, 2014, Kayseri (Poster sunum)
- Bumin, B., 1989. İşletme Organizasyonlarının Yönetimi, Bizim Büro Basımevi, Ankara, 165s.
- Can, S., Meral, H., Göncü, S., Görgülü, M., 2013. Süt Sığırcılığı İşletmelerinde Sürü Yönetim Kontrolü. IX. Ulusal Zootečni Öğrenci Kongresi, Mayıs, 2013, Erzurum.
- Göncü, S., Bayram, A., Uslucan, B., Yapça, İ., 2010. Hayvancılık İşletmelerinde Çalışan Faktörü ve Üretime Etkileri. Hasad Dergisi, Ocak-Şubat, 2010 Yıl 25 sayı 297, 44-49.
- Göncü, S., Koluman, N., 2023a. Hayvancılık işletme yöneticileri çalışma ortam ve koşulları değerlendirmeleri ve iyileştirme önerileri. Uluslararası Çankaya Bilimsel Çalışmalar Kongresi, 10-12 Nisan 2023 Ankara, www.izdas.org/cankaya
- Göncü, S., Koluman, N., 2023b. Entansif süt sığırcılığı işletme sorumlularının çalışanlara yaklaşımı ve iş yeri bağlılığı. Uluslararası Çankaya Bilimsel Çalışmalar Kongresi, 10-12 Nisan 2023 Ankara, www.izdas.org/cankaya
- Gürgen, Y., 1995. İşletme Yönetimi, Ç. Ü. Ziraat Fakültesi Genel Yayın No:111, Ders Kitapları Yayın No: 30, Adana, 149s.
- Harter, J., 2017. Failed Performance Management: The Fix. <https://www.gallup.com/workplace/236396/failed-performance-management-fix.aspx>
- Harter, J., 2023. U.S. Employee Engagement Data Hold Steady in First Half of 2021. <https://www.gallup.com/workplace/352949/employee-engagement-holds-steady-first-half-2021.aspx#:~:text=Globally,%2020%25%20of%20employees%20are,and%20are%20generally%20poorly%20managed>
- Koyubenbe, N., 2005. İzmir ili ödemiş ilçesinde süt sığırcılığının geliştirilmesi olanakları üzerine bir araştırma. Hayvansal Üretim Derg., 46(1): 8-13.
- Şahin, K., Gül, A., Koç, B., Dağistanlı, E., 2001. Adana ilinde entansif süt sığırcılığı üretim ekonomisi. YYÜ, Ziraat Fak. Tarım Bilimleri Derg., 11(2): 19-28
- Küçükgül B., Göncü S., Bozkurt S., 2021. Sığır Besi İşletmecilerinin Eğitim Düzeyleri ile Sürü Yönetim Kararları Arası ilişkiler. Uluslararası Siirt Bilimsel Araştırmalar Kongresi. KONGRE TARİHİ 05 Kasım - 07 Kasım 2021. KONGRE ŞEHRİ. Siirt, Türkiye.
- Phillip T. Durst, Stanley J. Moore, Caroline Ritter, Herman W. Barkema, 2018. Evaluation by

Hayvancılık İşletmelerinde Günlük İş Rutinleri ve Yönetimi

- employees of employee management on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, Volume 101, Issue 8, 2018, Pages 7450-7462.
- Rosenberg, H.R., Cowen, P., 1990. Management differences and dairy results. *Agribusiness*, 6 (1990), pp. 267-279
- Soyak, A., Soysal, M.İ., Gürkan, E.K., 2007. Tekirdağ ili süt sığırcılığı işletmelerinin yapısal özellikleri ve bu işletmelerin siyah alaca süt sığırı populasyonunun çeşitli morfolojik özellikleri üzerine bir araştırma. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 4(3) : 297-305.
- Şahin, K., Gül, A., Koç, B., Dağistanlı, E. (2001) Adana ilinde entansif süt sığırcılığı üretim ekonomisi. *Yüzüncü Yıl Üniv. Ziraat Fak. Tarım Bilimleri Derg* 11(2): 19-28
- TB,2023. Gıda Ve Kontrol Genel Müdürlüğü <https://www.tarimorman.gov.tr/sgb/Belgeler/SagMenuVeriler/GKGM.pdf>
- Tugay, A., Bakır, G., 2004. Giresun yöresindeki süt sığırcılığı işletmelerinin yapısal özellikleri. 4. Ulusal Zootekni Bilim Kongresi. 01-03 Eylül 2004. Isparta. 370-380.
- TUİK 2023. İşgücü istatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Kasim-2022-49384#:~:text=%C4%B0%C5%9Fsizlik%20oran%C4%B1%20ise%20de%C4%9Fi%C5%9Fim%20g%C3%B6stermeyerek,12%2C9%20olarak%20tahmin%20edildi.&text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202022%20y%C4%B1%C4%B1,ile%20%48%2C6%20oldu.>
- Uslucan, B., Göncü Karakök, S., 2007. Türkiye Hayvancılığında Zootekni Mesleğinin Yeri. 3. Ulusal Zootekni Öğrenci Kongresi. 17-18 Mayıs, 2007, Maraş.