

İŞGÖREN VERİMLİLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

A CASE STUDY TO ANALYZE THE FACTORS IMPACTING ON EMPLOYEE EFFICIENCY

Arş.Gör.Sedat YUMUŞAK*

ÖZET

Bu çalışmada işgören verimliliğini etkileyen faktörlerin neler olduğu teorik olarak incelenmiştir. Teorik incelemeden sonra konu bir gıda işletmesinde yapılan uygulama ile desteklenmeye çalışılmıştır.

ABSTRACT

This study present a theoretical analysis regarding the factors impacting on employee efficiency. Following the theoretical introduction the main arguments were supported with findings of an empirical study conducted in a business in the food industry.

İşgören, Verimlilik, İşletme
Employee, Productivity, Business

1. İŞGÖREN VERİMLİLİĞİNİN ÖNEMİ

İşletmelerde iktisadi mal ve hizmetlerin üretilmesinde en önemli üretim faktörü olan “insan” işletmenin en değerli varlığıdır¹. İşletmelerin paylaştıkları temel amaçlar, pazardaki diğer işletmelerden daha üstün nitelikli mal ve hizmet üretebilmek, teknoloji açısından sektörün lideri durumuna gelebilmek, satış hacmini ve karlılığı sürekli olarak yükseltebilmek, masrafları azaltarak israfı önleyebilmek, çalışanların motivasyonunu artırabilmek, işletmenin imajını güçlendirebilmektir. Belirtilen bu amaçların gerçekleştirilebilmesi ise ulaşılması gereken tek bir hedefle ifade edilebilir, “işgücünün verimli kılınması”. Örgütsel amaçlara insanların çabası ile varılabilir, bir örgütün ne ölçüde üretken ve etkili olacağı ise çalışanların verimliliğine bağlıdır.

Rekabette ayırt edici bir üstünlük elde etmek için sadece teknolojiye, patentlere ya da stratejik konulara değil, aynı zamanda çalışanlara ve onları

* Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon A.B.D
¹ Zeyyat Sabuncuoğlu, Tuncer TOKOL, **İşletme I**, Rota Ofset, Bursa,1992, s.67

yönetme tekniklerine ağırlık vermek gerekir. Bir işletmede uzmanlaşmış ileri teknolojiye yatırım yapmak iş gücünü yönetme becerisinin alternatifidir, hatta başarı için iş gücünü daha da önemli hale getirir. Karmaşık ve ileri teknoloji ekipmanları etkili bir şekilde kullanmak için yeterli sayıda ve nitelikte işgücüne duyulan ihtiyaç ön plana çıkmaktadır². Günümüzde iş gücüne önem veren, eğiten şirketler inanılmaz bir performans göstererek rekabet üstünlükleri sağlamaktadırlar. Çünkü gücünü çalışanların sadakatinden, zekasından alan böylece kendine özgü bir kültür yaratan şirketlerin başarısını aynen taklit etmek oldukça zordur. Dünyada yaşanan küreselleşme ve yoğun rekabet ortamı, işletmeleri tehdit etmekte, başarılarını ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için onları hızlı bir değişime ve yenilemeye zorlamaktadır. Bu değişimin gerçekleştirilmesi temelde ileri teknolojiye, yenilik ve yaratıcılığa, verimli ve kaliteli mal ve hizmetlerin üretilmesine bağlıdır. Bilginin teknoloji ve yeniliğin kaynağı ise bilgiyi üretebilme ve kullanabilme becerisine bağlıdır³.

2. İŞGÖREN VERİMLİLİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Mal ve hizmet üretiminin odak noktası olan iş gücü verimliliğini etkileyen çok sayıda faktör bulunmakta, bir işletmede iş gücünün verimlilik düzeyi bir bütün içerisinde söz konusu faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Dolayısıyla bu bütün içerisinde tek bir faktörün çekilerek verimlilikteki değişimin bu faktörle ilişkilendirilmesi belirli bir hata payını beraberinde taşımaktadır. Ayrıca insanın oldukça karmaşık psikolojik yapısı da dikkate alındığında iş gücünün verimliliğini etkileyen faktörlerin etki dereceleri ve yönleriyle ayrı ayrı belirlenmesi son derece güçtür⁴.

Örgütler, amaçlarına iş görenleri sayesinde ulaşırlar. Dolayısıyla örgütün verimi üzerinde en güçlü etkiye sahip olanlarda yine iş görenlerdir. İş görenlerin yetenekleri ve motivasyonları, eğitim düzeyleri kadar önemlidir. Modern İnsan Kaynakları yönetiminin başlıca dayanağı araştırmalardır. Bu araştırmalar bireylerin toplum içinde nasıl işlev gördükleri ile ilgilidir. “İnsanlar neden böyle davranıyor?” sorusuna cevap bulmak için İnsan Kaynakları Yönetiminin teorisine ve uygulamasına çok görevler düşmektedir. İş yapanların ihtiyaç ve amaçları ile ilgilenmek, insan kaynakları yöneticisine çalışanları güdüleyecek politika ve çeşitli programlar geliştirmekte yararlı görüş açıları kazandırabilecektir. Bunun sonucunda örgütün veriminin yükselmesi beklenebilir

Ayrıca çalışanların verimliliğinin yükselmesi, toplam dürtücü güçlere bakarak toplam engelleyici güçlerin azalmasına bağlıdır. Toplam

Jeffery Preffer, **Rekabette üstünlüğün Sırrı: İnsan**, Çeviren: Sinem Gül, Sabah Kitapçılık San. Ve Tic. A.Ş., İstanbul, 1995, s.4-7

³ Serpil Özdamar, “İnsan Gücü Potansiyelimizin En verimli Biçimde Değerlendirilmesi Öncelikli Hedeflerimiz Arasındadır”, 1998, **İşveren Dergisi** 8.sayı

⁴ Sema Özçer, **Verimliliğe Etkileri Açısından Sanayi İşletmelerinde Örgüt Yapıları ve Liderlik Biçimleri**, MPM Yayınları, Ankara, 1995, s.40

sürükleyici güç, çalışanları her konuda destekleyen, önerilere açık bir güçtür. Toplam engelleyici güç ise, iletişimin fazla olmadığı, çalışanların fikirlerine değer vermeyen bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır⁵.

İşgören verimliliğini etkileyen faktörleri 3 grupta toplayabiliriz. Bunlar: Ekonomik, Fiziki, Psiko-Sosyal Faktörler⁶.

2.1. Ekonomik Faktörler:

2.1.1. Ücret Artışı

Ekonomik özendirme araçları içerisinde en eski ve en yaygın kullanılanı ücret artışıdır. Ücretle verimlilik arasındaki ilişki öteden beri araştırılır⁷.

Ücret artışının diğer özendirici araçlara göre etkinliğini saptamak üzere Fransa'da 1969 yılında yapılan bir araştırmada ilginç sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmada bir grup işgörene yöneltilen soru şu idi: "Şayet işveren, ücretlerin artışı, haftalık çalışma süresinin azaltılması ve senelik izin süresinin uzatılması şeklinde size üç öneri getirilseydi hangisini tercih ederiniz? Bu anket sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde işgörenlerin üçte ikisine yakını ücret artışını seçmiştir⁸.

Örgütlerde, bazı görevlerde, gelir, çabaların artmasıyla orantılı olarak artırılır ve özendirme aracı niteliği açıkça belirlenmiş olur. Örneğin; satış miktarı üzerinden komisyon ve parça başına ücret bu yöntemin etkili kullanılış şekilleridir⁹.

2.1.2 Primli Ücret

İş görenlerin almış oldukları sabit ücretlerin dışında daha çok ve daha verimli çalışmaya özendirmek amacıyla verilen ek ücrete prim denir¹⁰. Bazı işletmeler iş görenlerin daha verimli çalışmasını teşvik amacı ile bu sistemi uygulamaktadırlar. Bu primler zaman esasına veya parça başına göre olmaktadır.

Öte yandan primli ücret iş görenleri daha çok çalışmaya özendirirken, kalitenin düşmesine, iş kazalarının artmasına, iş görenlerin daha çok yıpranmasına yol açar.

2.1.3 Ekonomik Ödül

İş görenleri işe özendirmek ve işletmeye daha çok bağlamak amacı ile başarı gösterenlere ekonomik değer taşıyan ödüller verilebilir. Örneğin, bulunduğu bölümde önemli bir yenilik ya da buluş öneren iş görenlere

⁵ Paul HERSEY, Kenneth H. BLANCHARD, **Management and Organizational Behavior**, Englewood Cliffs:Prentice-Hall,1979, s.22

⁶ Sedat Yumuşak, İnsan Kaynaklarının Verimliliğinin Artırılmasında Uyumlaştırma teknikleri ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, 2002, s.25

⁷ Zeyyat Sabuncuoğlu, Melek Tüz, **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Basım Yayım, Bursa, 1998, s.120

⁸ Sabuncuoğlu, s.120

⁹ Erol EREN, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, s.120

¹⁰ Sabuncuoğlu, Tüz, s.121

parasal ödül verilmesi gibi¹¹. Bu şekilde davranan işletme, iş görenlerini daha verimli çalıştırmayı hedefler. Hem işletme adına hem de iş gören adına kazanç sağlamış olur.

2.2. Fiziki Faktörler

İşgörenin çalışma ortamını ilgilendiren faktörlerdir. Çalışanlara sağlık ve iş güvenliği açısından uygun ve rahat bir çalışma ortamı sağlandığı ölçüde iş gücünün verimi olumlu yönde etkilenecek, aksi durumda azalacaktır. İş yerinin aydınlatma, havalandırma, sıcaklık, soğukluk ve nem yönünden yeterli olması, kullanılan üretim sisteminin ergonomik açıdan uygunluğu fiziki açıdan ele alınması gereken en önemli unsurlardır¹².

2.3. Psiko-Sosyal Faktörler

21. yüzyılın insanı, insan yerine konulmak, fikirlerine, inançlarına ve kişiliğine saygı duyulmak ve her şeyden önemlisi de yaptığı işi sevmek, ancak benimsediği işi yapmak, ilerlemek, kendini gerçekleştirmek isteyen insandır. Bu değişim, her şeyden önce global bilgi dünyasının doğal ve arzu edilen bir sonucudur. Rekabet üstünlüğü sağlamanın yolu artık, bu yaratıcı ve kendini gerçekleştirmek isteyen insanların motive edilmesinden ve firmaya bağlanmasından geçer. Bu gerçeği fark eden ve destekleyen firmalar, geleceğin başarılı firmaları olacak, diğerleri ise yok edici rekabetin bu öncelikli gereğini yerine getirememekten dolayı, zamanla yok olacaklardır¹³.

Warren Bennis'e göre, önümüzdeki yıllarda, işletme yöneticilerinin önündeki en önemli sorun, kurumların sosyal mimarilerini, gerçekten entelektüel sermaye yaratacak şekilde geliştirmek yani beyin gücünü açığa çıkarmak olacaktır. İşletmeler, hızı giderek artan bir değişim yaşayacaklar, entelektüel sermayeyi anlamak ve üretmek için yeni yöntemler ortaya koyacaklardır. Burada öncelikli hedef, işletme içinde yaratıcı işbirliğini geliştirmek olacaktır¹⁴.

Bireyler uygulanan ekonomik sistemin hizmetinde değil, ekonomik sistem bireylerin hizmetinde olmalıdır. Bu nedenle işyerinde iş görenleri ilgilendiren iki temel soruna gereken önem verilmelidir. Birincisi iş görenleri harcadıkları çabaya uygun düzeyde ekonomik araçlardan yararlandırarak doyuma ulaştırmak, ikincisi çalışmalarını psikolojik anlamda ödüllendirmektir. Bu güne kadar daha çok birinci sorunun çözümünde önemli gelişmeler kaydederken, yavaş yavaş ikincisinin de önemi anlaşılmaya başlanmıştır. Bu ikinci soruna karşı etkili önlemler alınmadıkça yani iş görenlerin mutluluk içinde yaşama ve çalışmalarını sağlayacak ortam yaratılmadıkça kesin başarıya ulaşılamaz¹⁵. Bu anlamda işletmeler sosyo-teknik dizaynları işletmelerine uygulayarak iş gören verimliliğini artırma

¹¹ Sabuncuoğlu , Tüz, s.125

¹² Adem Uğur, Türkiye'de İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörlerin Önemi, **I. Verimlilik Kongresi**, 1991, s.80

¹³ Zeynep DÜREN, **2000'li Yıllarda Yönetim**, Alfa Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1999, s.99

¹⁴ Düren, s.9

¹⁵ Sabuncuoğlu & Tüz, s.126

yoluna gitmektedirler. Psiko-sosyal faktörlerin iş hayatına girmesi ile birlikte artık işletmede çalışan iş görenleri iş makinesi gibi gören bakış açısı kalkmış yerine iş görenleri daha saygın temellere oturtan görüş açısı gelmiştir. Bu şekilde olunca iş gören daha verimli olmakta ve işletmeye daha çok bağlanmaktadır. Öyleyse insan bir amaç, işletmeler ise birer araçtır¹⁶.

İşgören verimliliğine etki eden psiko-sosyo faktörlerden etkin olanları şunlardır¹⁷.

2.3.1 İletişim

İletişim Latince bir kelime olan Communicare fiilinden gelmektedir. Anlamı ortak kılmadır. Geniş anlamıyla tanımlamak gerekirse iletişim, istenen sonuçları başarmak ve davranışları etkilemek amacıyla insanlar arasında sözlü ya da sözlü olmayan diğer araçlarla anlayış sağlamadır¹⁸. Organizasyonel hedeflere varılmasında, verimliliğin artırılmasında işletmede etkin bir iletişim sisteminin varlığı temel bir zorunluluk olarak yönetim kademelerinin karşısına çıkmaktadır. Yapılan bir çok araştırmada, yöneticilerin zamanlarının büyük bir bölümü rutin (gündelik) iletişim için harcadıkları belirlenmiştir¹⁹.

2.3.2. Oryantasyon

Teknolojik gelişmelerdeki hız ve örgütlerin daha kompleks hale gelişleri işletme başarısında iş gören geliştirme ve yetiştirme programlarını, özellikle yeni alınan elemanların işe alıştırılma aşamasındaki eğitimlerini çok hayati bir konuma getirmiştir. Bu hayati yetiştirme programları oryantasyon süreci ile başlar. Oryantasyon işgörenin organizasyon içerisindeki gelişme kariyerini çizer, işgörenin işine uyumunu hızlandırır, verimliliğini artırır²⁰. Gelişim sürecinde olduğu söylenen işletmeler, işe yeni aldıkları işgörenin iyi bir başlangıç yapmasının ilk adımı olduğunu bilirler. Bu da formel bir oryantasyon programı ile başarılıdır. Bu program işgörene iş yeri ve iş koşulları hakkında sistemli bilgiler vermelidir. İş anlayışı, iş tutumları, üretilen mal veya hizmetin topluma katkısı ve yönlendirici diğer bilgiler bilinçli ve sistemli programlarla verilmelidir²¹.

2.3.3. İşgören Eğitimi

Eğitim, önceden belirlenmiş olan ve özellikle insan davranışlarında gelişmeler sağlamak amacıyla yapılan bilgi verme, yetenek ve becerileri geliştirme sürecidir ve bu sürecin planlı olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Eğitim insana yapılan yatırım giderlerindedir ve insan kaynaklarını geliştirme olarak adlandırılmaktadır²². Şirket sayılarının hızla

¹⁶ Faruk Sapançalı, "Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar", **Verimlilik Dergisi**, 1993, s.88

¹⁷ Yumuşak, s.34

¹⁸ Halil Can, **Organizasyon ve Yönetim**, Ankara: Siyasal Kitabevi,1999, s.254

¹⁹ Luthans, Fred, **Organizational Behavior**. U.S.A.: Mc Grow Hill, 1995, s.475

²⁰ A. W. Sherman, Herbert J. Churden, **Personnel Management**, (Ohio: South Western Publishing Co.),1995, s.196

²¹ Sherman, s.176

²² Storey John & Sisson Keith, **Managing Human Resources and Industrial Relations**, (Buckingham: Open University Pres),1995, s.154

arttığı, rekabetin her pazarda çok yoğun yaşandığı globalleşen dünyada ayakta durmak ve iyi konuma gelmek isteyen firmalar işgören eğitimine büyük önem vermeye başlamışlar, modern araç ve tekniklerle eğitimi desteklemişlerdir.

Bilindiği gibi eğitim, sadece yeni iş görenler için değil, fakat aynı zamanda deneyimli işgörenler içinde uygulanır. Bu bakımdan eğitim aracılığı ile halen çalışmakta olan deneyimli işgörenlerin bilgi ve becerilerinin artırılması mümkündür. Bir başka açıdan eğitim, işgörenlerin başarı düzeylerinin artmasına yardımcı olur. Kısaca işgörenlerin belirli bir zamanda, belirli koşullar altında yapmış oldukları iş miktarında artış ve niteliğinde iyileşme, eğitimle sağlanabilir. Çünkü, onlar eğitim sayesinde işlerini daha etkili bir biçimde ifa eder duruma gelirler²³.

2.3.4. İşgören Motivasyonu

İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca; arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Bu kelimeler ise, aktif ve güdüleyici kuvvetlerdir. Öyleyse, beşeri faaliyet (davranış) bireylerin, arzu, inanç, ihtiyaç ve hatta korkularına göre de yönetilmektedir. Bu saydığımız güç ve kuvvetlerin bileşkesi, kişinin psikolojik çabalarını bir amaca ulaşmak üzere organize eder, devamlılık ve dinamizm kazandırır²⁴.

Örgütün türü ve faaliyet alanı ne olursa olsun yöneticiler motivasyon konusu ile ilgilenmek zorundadırlar. Motivasyon ile performans yakından ilişkilidir. Motive olmayan personelden yüksek performans beklenemez. Örgüt yöneticisi, örgüt içi ve dışı fizyolojik, psikolojik ve sosyal çevreyi ve gereksinimleri anlayıp yorumlayabiliyorsa, performansı maksimize etmek için işgörenlerden gerektiği gibi yararlanma yollarını belirleyecektir. Böylece hem işgörenlerin gereksinimleri karşılanacak hem de işletmenin amaçlarına ulaşması sağlanmış olacaktır. Yöneticinin işgörenleri işletme amaçları doğrultusunda yönlendirmesi ise ancak motivasyon ile olası olacaktır²⁵.

Örgütsel hedeflerin başarımı için işgörenleri çok çalışmaya cesaretlendirmek tüm yönetimler için en önemli zorluklardan biridir. Yüksek motivasyonlu işgörenler örgütsel hedeflere ulaşma şansını kuşkusuz önemli derecede arttırmaktadırlar²⁶.

İşgörenler, yaptıkları iş veya iş ortamlarından memnun oldukları ölçüde verimli çalışırlar. Bu nedenle, yöneticiler işgörenlerin salt ekonomik ve sosyal gereksinimlerini değil, aynı zamanda psikolojik gereksinimlerini de karşılamaya çalışmalıdırlar. Bu noktada, yöneticiler motivasyon sürecinden rasyonel biçimde yararlanarak işletmelerini yönetirler. Stratejik insan kaynakları yönetiminde motivasyonun çeşitli yöntemleri vardır. Etkili

²³ Dursun Bingöl, **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi, 1990, s. 174

²⁴ V Vromm, **Work and Motivation**, New York: Willey Publishers, 1964, s.219

²⁵ İker Birdal ve Nilgün Aydemir, **Yönetim Teorileri**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1992,s.67

²⁶ Lloyd L Byars, **Concepts of Strategic Management**, 3rd Edition, Harper Collins Publishers, New York, 1992, s.115

yöneticiler koşullara göre bunları ayrı ayrı ya da birlikte uygulayabilirler. Kendisini ve karşısındaki işgöreni iyi tanıyan yönetici, farklı işgörenler açısından farklı durumlarda farklı motivasyon yöntemlerinden yararlanabilir. Örneğin kimi işgörenler açısından, verimi arttırmak için iyi ilişkiler yeterli olduğu halde, kimileri için belirli düzeyde disiplin uygulaması gerekli olabilir²⁷.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

İşletmelerdeki en önemli sermaye insan gücü dolayısıyla işgörendir. İşgörenden verimi en üst düzeyde sağlamak işletmelerin en önemli ve en öncelikli görevleri arasında yer almaktadır. Rekabetin yoğunlaştığı 21. yüzyılda bunun önemi şirketler tarafından daha iyi anlaşılmıştır.

Bu bağlamda araştırmanın amacı işgörenin verimliliğini etkileyen faktörlerin neler olduğunu araştırmaktır. Teorik olarak konu inceledikten sonra bir uygulama ile araştırma desteklenmeye çalışılmıştır.

Araştırma Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde faaliyette bulunan bir gıda işletmesinde yapılmıştır.

3.2. Araştırma Yöntemi

3.2.1. Veri Toplama

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. 594 kişiye anket uygulanmıştır. Veri toplamak amacı ile hazırlanan anket işletmede çalışan hem beyaz yakalılarına hem de mavi yakalılarına uygulanmıştır. Anketler anketörler tarafından yapıldığından dolayı hepsinde geri dönüşüm sağlanmıştır²⁸.

3.2.2. Anketin Hazırlanması

Anket formu 5 li Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır.

- (5) Kesinlikle Katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- (2) Katılmıyorum
- (1) Kesinlikle Katılmıyorum u ifade etmektedir.

3.2.3. Verilerin Analizi

Bu çalışmada anket yöntemiyle elde edilen veriler SPSS 11.5 paket programı ile değerlendirilmiştir. Frekans analizi ve Korelasyon analizleri yapılmıştır. Frekans analizinin yapılmasının nedeni hangi soruya hangi grupların cevap verme yüzdelerini tespit etmek. Korelasyon analizinin

²⁷ Öznur Yüksel, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, II. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 1998, s.45

²⁸ Yumuşak, s.91

yapılmasının nedeni ise değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü tespit etmek için. Verimliliği etkileyen faktörlerden hangileri verimlilikle güçlü bir ilişki içindedir? Bunları tespit etmek amacı ile bu analizden yararlanılmıştır.

3.2.4. Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Gruplara Göre Çalışan Sayıları

Gruplar	Sayı	Yüzde
Beyaz Yakalılar	120	20.6
Mavi Yakalılar	461	79.4
TOPLAM	581	100

Tablo 1: Çalışanların pozisyon grupları verilmiştir. Ankete katılanların yaklaşık %21 i beyaz yakalı, %79 mavi yakalıdır.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları

Gruplar	Sayı	Yüzde
Kadın	192	32.4
Erkek	402	67.6
TOPLAM	594	100

Tablo 2: Çalışanların cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Ankete katılanların %32 si kadın ve %68 i erkektir.

Tablo .3: Medeni Hale Göre Çalışan Sayıları

Gruplar	Sayı	Yüzde
Evli	452	76.6
Bekar	138	23.4
TOPLAM	590	100

Tablo 3: Çalışanların medeni hale göre dağılımları verilmiştir. Çalışanların %72 si evli, %28 i bekadır.

Tablo 4: Eğitime Göre Çalışan Sayıları

Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde
İlkokul	304	51.3
Ortaokul	63	10.6
Lise	149	25.2
M.Y Okulu	25	4.3
Üniversite	47	7.9
Y. Lisans	4	0.7
Toplam	592	100

Tablo 4: Çalışanların eğitim düzeyine göre dağılımlarını göstermektedir. Çalışanların %51'i ilkokul mezunudur.

Tablo 5: Eğitim Düzeyine Göre Ortalama Motivasyon Puanları

Eğitim Düzeyi	Kadın	Erkek	Genel
İlkokul	2,7	2,8	2,8
Ortaokul	3,0	2,7	2,8
Lise	2,7	2,7	2,7
M.Y.O	2,9	3,0	3,0
Üniversite	2,9	3,0	3,0
Y. Lisans	2,4	3,7	3,1

Motivasyon ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki tablo 5 te gösterilmiştir. Genel olarak ortalama motivasyon puanı eğitim düzeyi arttıkça artmaktadır. Bu da işgörenlerin verimliliği üzerinde olumlu bir etki yapmaktadır.

Tablo 6: Medeni Hale Göre Motivasyon ve Verimlilik Puanları

Medeni Hal	Kadın	Erkek	Genel
Evli	2,8	2,8	2,8
Bekar	2,7	2,7	2,7

Evli Çalışanların verimlilikleri ve işe uyumları bekar çalışanlara göre daha fazladır. Fakat bu fark çok azdır. İstatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi neticesinde anlamlı çıkan sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 7: İş verimi ile ücret tatmini ve fiziksel koşullar ilişkisi

	Ücret Tatmini			İşyerinin Fiziksel Ortamı		
	P.Korelasyon	Anlamlılık	Gözlem	P.Korelasyon	Anlamlılık	Gözlem
İş Verimi	0.011	0.036	453	0.010	0.010	453

$p < .005$ e göre tablo incelendiğinde İş verimi ile ücret tatmini ve İşyerinin fiziksel ortamı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($0,05 > p = 0,036$, $0,05 > p = 0,010$). Bu durumda işgörene ödenen tatminkar ücret ile işgörenin çalıştığı ortamın fiziki koşullarının uygun olması işgörenin verimini artıran olumlu faktörlerdir.

Tablo 8: İletişim İle İlgili Anlamlı İlişkiler

	Verimlilik		
	P. Korelasyon	Anlamlılık	Gözlem
Çalışanlar arası iletişimin iyi olması	0.321	0.019	53
Yönetimin çalışanların sorunu ile ilgilenmesi	0.308	0.025	53
Yöneticiler ve çalışanlar arası sorunlar	0.410	0.02	53
Kurumdaki gelişmelerden zamanında haberdar olma	0.458	0.01	53
Amirlere ulaşmada kolaylık	0.395	0.003	53

$p < 0.05$ anlamlılık düzeyine göre baktığımızda çalışanlar arası iletişimin iyi olması ($p = 0.019 < 0.05$), yönetimin çalışanların sorunları ile ilgilenmesi ($p = 0.025 < 0.05$), Kurumdaki gelişmelerden zamanında haberdar edilme ($p = 0.01 < 0.05$), Amirlere ulaşmada kolaylık ($p = 0.003 < 0.05$) arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörlerin işgören verimliliği üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada analizler sonucu anlamlı çıkan sonuçlara bakıldığında işgören verimini etkileyen birçok faktörün olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle işgörenlerin verimliliğini etkileyen en önemli faktör ücret olmuştur. Ücret olarak tatmin olmuş işgören işine daha çok sarılıyor, işini sahipleniyor ve bunun sonucunda da işgörenin verimliliği artıyor. Bu bağlamda işletme sahiplerinin işgörenlerine hak ettikleri ücreti ödemeleri verimlilik açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada da çalışanların işletmelerinden en çok istedikleri verimlilikleri ölçüsünde gelir elde etmektedir. Uygulama işletmesi acilen çalışanlara verimlilikleri ve başarıları ölçüsünde ödeme yapma imkanı veren ücret sistemleri geliştirmelidir.

Yine bu çalışma ışığında verimliliği artıran bir diğer faktöründe işletme içerisinde işleyen sağlıklı iletişimdir. İşletme içerisinde işleyen sağlıklı iletişim, olaylardan zamanında haberdar olan işgören daha verimli çalışmaktadır. Bu çalışmada da işgörenlerin işletmelerinde en çok takdir ettikleri şeyler arasında amire kolay ulaşmak ve işyeri arkadaşlığı olduğu gözlemlenmiştir. Yine eğitim düzeyi arttıkça işgörenlerin motivasyonlarının arttığı tablo 5 te görülmektedir.

İşyerinin fiziki koşullarının verimi etkileyen bir diğer faktör olduğu dikkate alındığında uygulama işletmesinde çalışan işgörenlerin fiziksel koşullarının uygun olması iş verimini etkileyen bir diğer faktör olduğu tablo 7 de görülmektedir.

KAYNAKÇA

1. Birdal, İlker & Nilgün Aydemir; Yönetim Teorileri, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1992.
2. Bingöl, Dursun. Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi, 1990.
3. Byars, Lloyd L.; Concepts of Strategic Management, 3rd Edition, Harper Collins Publishers, New York, 1992.
4. Can, Halil . Organizasyon ve Yönetim, Ankara: Siyasal Kitabevi, 1999.
5. Düren, Zeynep. 2000'li Yıllarda Yönetim, İstanbul:Alfa Basım Yayın Dağıtım A.Ş, 2000
6. Eren, Erol Yönetim ve Organizasyon, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 1998.

7. Hersey Paul & Kenneth H. BLANCHARD, Management and Organizational Behavior, Englewood Cliffs:Prentice-Hall, 1979.
8. Luthans, Fred.. Organizational Behavior. U.S.A.: Mc Grow Hill, 1995.
9. Özdamar, Serpil . “İnsan Gücü Potansiyelimizin En verimli Biçimde Değerlendirilmesi Öncelikli Hedeflerimiz Arasındadır”, İşveren Dergisi. 8, 1998.
10. Özçer, Sema. Verimliliğe Etkileri Açısından Sanayi İşletmelerinde Örgüt Yapıları ve Liderlik Biçimleri, Ankara: MPM Yayınları, 1995.
11. Preffer, Jeffery Rekabette üstünlüğün Sırrı: İnsan.Çeviren: Sinem Gül, İstanbul:Sabah Kitapçılık San. Ve Tic. A.Ş, 1995.
12. Sabuncuoğlu, Zeyyat & Melek Tüz,, Örgütsel Psikoloji, Bursa:Alfa Basım Yayım, 1998
13. Sabuncuoğlu Zeyyat, Tuncer Tokol, İşletme I, Rota Ofset, Bursa, 1992
14. Sapancalı, Faruk. Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar, Verimlilik Dergisi, 1993.
15. Sherman, A. W. Herbert J. Churden & J.R., **Personnel Management**, Ohio: South Western Publishing Co.
16. Storey John & Sisson Keith, Managing Human Resources and Industrial Relations, Buckingham: Open University Pres, 1995.
17. Uğur, Adem “Türkiye’de İşgücü Verimliliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörlerin Önemi”, I. Verimlilik Kongresi, 1991.
18. Yumuşak, Sedat “İnsan Kaynaklarının Verimliliğinin Artırılmasında Uyumlaştırma Teknikleri ve Bir Uygulama”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2002
19. Yüksel, Öznur; İnsan Kaynakları Yönetimi, II. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 1998