

İŞLETMELERİN ÇALIŞANLARINA YÖNELİK SAĞLADIĞI SOSYAL VE EKONOMİK OLANAKLAR (DÜZCE İLİ ÖRNEĞİ)

Doç. Dr. Derya SEVİM KORKUT¹, *Arş. Gör. Muhammet ÇİL¹, Yrd. Doç. Dr. Tarık GEDİK¹,
Merve KEŞÇİOĞLU¹, Feriha ÇAĞAN¹

¹ Düzce Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü, 81620,
Düzce, TÜRKİYE
*muhammetcil@duzce.edu.tr

Özet- Düzce ilinde orman ürünleri endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerin faaliyet türleri ve şirket statülerine göre çalışanlarına sağladıkları sosyal ve ekonomik olanakların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen verilere göre çalışmaya katılan Düzce orman ürünleri endüstrisi işletmelerinin %59,4'ünün orman ürünleri alanında (kereste, parke, levha sektörü), %40,6'sının da mobilya alanında faaliyette buldukları belirlenmiştir. Orman ürünleri endüstrisi işletmelerinin çalışanlarına sağladıkları sosyal olanaklar irdelendiğinde “Hafta sonu etkinliklerinin düzenlenmesi” ve “İşletmelerinde takım sporlarına yönelik faaliyetlerin düzenlenmesi” en çok başvurulan motivasyon artırıcı yöntemlerdir. İşletmelerin çalışanlarına yönelik ekonomik olanakları irdelendiğinde ise önem sırasına göre “Performansa bağlı maaşlarda iyileştirme yapma” ve “Ücret artışının adil bir şekilde olması” en çok uygulanan motivasyon faktörleridir. Çalışma sonucunda işletme bünyesinde çalışanların sosyal açıdan beraber olacakları faaliyetler yapılması hem çalışan motivasyonunun artmasında, hem de iletişim ve takım ruhunun oluşmasında yararlı olacaktır. Çalışanlara ücret olarak çalışmalarının tam karşılığı verilmeli ve performansa bağlı olarak maaşlarında iyileştirme yapılmalıdır. Aynı zamanda çalışanlar arasında her zaman adil bir ücret politikası uygulanmalıdır.

Anahtar Kelimeler- Orman ürünleri endüstrisi, Sosyal ve ekonomik olanaklar, İşletme, Düzce.

SOCIAL AND ECONOMIC OPPORTUNITIES FOR THE EMPLOYEES OF ENTERPRISES (EXAMPLE OF DUZCE)

Abstract- It was aimed to determine the social and economic opportunities provided by the enterprises operating in Düzce forest products industry according to their activity types and company statuses. It has been determined that 59.4% of the Duzce forest products industry enterprises participating in the study according to the obtained data are in the field of forest products (lumber, parquet, plate sector) and 40.6% in the field of furniture. When the social facilities provided by the forest products industrial enterprises to their employees are examined, “Regulation of weekend activities” and “Organization of activities for team sports in enterprises” are the most applied

Bu makale, 4. Uluslararası Mobilya ve Dekorasyon Kongresi'nde sunulmuş ve İleri Teknoloji Bilimleri Dergisi'nde yayınlanmak üzere seçilmiştir.

motivational enhancing methods. When examining the economic possibilities for the employees of the enterprises, it is the most applied motivation factors that “Improvement in the performance-related salaries” and “Fairness of the wage increase”. As a result of the work, the social activities of the employees in the business will be beneficial both in increasing employee motivation and in the formation of communication and team spirit. Employees should be given full compensation for their work, and salary improvements should be made depending on performance. At the same time, a fair wage policy must always be applied among employees.

Key Words- Forest products industry, Social and economic opportunities, Management, Duzce.

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Günümüz işletme sahipleri veya işverenler, işletme için faydalı olan davranışları iş görenlerinden beklemek için üzerlerine düşen iş görenlerin, duygu, düşünce, ihtiyaçlarına önem veren bir çalışma ortamı oluşturmak zorundadır. Bununla birlikte işletme içerisinde insan kaynaklarını bitirip tüketilecek değil, üzerinde yatırım yapılacak değerler olarak görmeleri ve buna göre davranmaları gerekmektedir. İnsanlar, kendilerinin duygu ve düşüncelerine değer verildiği, temel ihtiyaçlar ve gelişim ihtiyaçlarının karşılandığı, yetki kullanarak işletmelerin başarısında etkili oldukları, kendi motivasyon profillerine göre ödüllendirildikleri ortamlarda çalışmak isterler [1].

Çalışan işçinin yaptığı işi benimsemesini, motivasyonunun artmasını, verimli çalışmasını ve yeterli bir iş tatmin düzeyine sahip olmasını sağlayacak, motivasyon stratejilerinde kullanılan birtakım araçlar mevcuttur. Motivasyon stratejilerinde kullanılan bu araçlar; ekonomik araçlar, psiko-sosyal motive ediciler, örgütsel ve yönetsel araçlar olmak üzere 3’e ayrılmaktadır [2].

Ekonomik araçlar: İşletmelerin kuruluş nedenleri ve çalışanların çalışma nedenleri genelde ekonomik temele dayanmaktadır. Girişimcilerin amacı; gelirlerini artırmakla beraber, kişisel çıkarlarını da maksimize etmektir. Çalışanları ise çalışmaya yönelten en güçlü etken kişisel yaşamını ve aile yaşantısını sürekli kılmasını sağlayacak ücreti almaktır [3]. İşletmelerde uygulanan ekonomik araçları; ücret artışı, primli ücret, kâra katılma, ekonomik ödüller, sosyal yardım ve güvenlik olarak beş gruba ayırabiliriz [4].

Psiko-sosyal motive ediciler: İşletmelerde kullanılan psiko-sosyal motive edici faktörler, bağımsız çalışma olanakları, değer ve statü, özel yasama saygı, taktir etme ve işletmenin başarısından sorumlu tutma, sosyal katılım, çevreye uyum, öneri sistemi ve ceza olarak bilinmektedir [1].

Örgütsel ve yönetsel araçlar: Örgütsel ve yönetsel araçların çoğu işletmeler için herhangi bir maddi yük oluşturmazlar. Yöneticiler biraz maddi kaynak ayırarak veya maddi kaynağa gerek olmaksızın bu araçları etkili bir şekilde kullanarak çalışanların moral ve motivasyonlarını yükseltebilirler. İşletmelerde kullanılan örgütsel ve yönetsel araçlar; amaç birliği, yetki ve sorumluluk, eğitim ve yükselme, kararlara katılma, iletişim, fiziksel şartların iyileştirilmesi, adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi, kalite çemberleri ve toplam kalite yönetimi, takım çalışması, sendikalar, performans değerlendirme, özel hayata saygı olmak üzere on iki başlık altında toplanmıştır [5].

2. YÖNTEM (METHOD)

Bu çalışmada, Düzce orman ürünleri endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerin faaliyet türleri ve şirket statülerine göre çalışanlarına sağladıkları sosyal ve ekonomik olanakların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma evrenini Düzce Ticaret ve Sanayi Odası üye kayıtlarına göre Düzce ilinde orman ürünleri endüstrisinde faaliyette bulunan 114 işletme oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında Düzce ilinde faaliyette bulunan 114 işletmenin hepsine ulaşılması hedeflenmiş ancak işletmelerin anketi iş yoğunluklarından ötürü cevaplayamadıkları için çalışma sonucunda 32 işletmeye ulaşılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı % 28 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada veri elde etmek amacıyla literatürde yer alan çalışmalardan yararlanılarak araştırmacılar tarafından bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formu orman ürünleri endüstrisi sektöründe faaliyet gösteren işletme temsilcileri ile yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Hazırlanan anket formu 51 soru ve 2 bölümden oluşmuştur. Anket formunun birinci bölümünde işletmelerin mevcut durumu ile ilgili sorular, ikinci bölümünde ise işletmelerin sosyal ve ekonomik olanakları ile ilgili sorular yer almıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özellikleri (işletmelerin kuruluş yılları, faaliyet alanları, hukuki yapısı, istihdam sayısı ve sektörle ilgili teknik eleman sayısı) hakkında temel bilgiler sorgulanmıştır.

Bu gruptandırma, anket formundaki soruların kolay değerlendirilebilmesi amacıyla yapılmıştır. Bu bilgiler sorgulanırken hem kapalı uçlu hem de açık uçlu sorulardan yararlanılmıştır.

3. BULGULAR (FINDINGS)

Anket sonuçlarının analize hazır hale getirilebilmesi için öncelikle, gelen anketlerde yer alan değişkenler kodlanmış ve her aşama için bir veri tabanı oluşturulmuştur. Bu veri tabanları yardımıyla anket formunda yer alan soruların bölümlere göre ortalamaları alınarak istatistikî değerlendirmeleri yapılmıştır.

3.1. İşletmelerin Demografik Özellikleri (Demographic Properties of Enterprises)

Katılımcı işletmelerin %25'ini kadın, %75'ini erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %25'i lise, %3,1'i ön lisans, %62,5'i lisans, %9,4'ü yüksek lisans mezunudur.

Katılımcı işletmelerin kuruluş tarihi 1935'li yıllara kadar gitmektedir. Yapılan 10'ar yıllık değerlendirmeye göre işletmelerin %37,6'sının 1990-1999 yılları arasında, %34,4'ünün 2000-2009 yılları arasında kurulmuş olduğu belirlenmiştir. Katılımcı işletmelerin faaliyet alanları incelendiğinde %59,4'ünün orman ürünleri alanında (kereste, parke, levha sektörü), %40,6'sının da mobilya alanında faaliyette buldukları belirlenmiştir.

Mevcut işletmelerin hukuki yapısı incelendiğinde işletmelerin %59,4'nün anonim şirket, %25'nin limitet şirket, %12,5'nin şahıs işletmeleri ve %3,1'nin ise komandit şirket olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. İşletmelerin hukuki yapıları (Legal structures of enterprises)

Seçenekler	Frekans	Yüzde (%)
Anonim şirket	19	59,4
Limitet şirket	8	25
Şahıs şirketi	4	12,5
Komandit şirket	1	3,1
Toplam	32	100

Katılımcı işletmelerin %34,4'ünde 1-5 arasında, %18,8'inde 30 ve üzerinde kadın çalışan bulunmaktadır. Katılımcı işletmelerin %40,6'sında 20-49 arasında, %21,8'inde 100 ve üzerinde erkek çalışan bulunmaktadır. İşletmelerin %56,3'ünde 1-5 arasında beyaz yakalı (yönetici), %40,6'sında 20-49 arasında mavi yakalı (işçi) çalışan bulunduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. İşletmelerin çalışan durumu (Working status of enterprises)

Seçenekler		Frekans	Yüzde (%)	
İşyerinizde kaç kişiyi istihdam ediyorsunuz?	Kadın	1-5 kişi	11	34,4
		6-9 kişi	3	9,4
		10-15 kişi	4	12,5
		16-20 kişi	2	6,2
		21-29 kişi	1	3,1
		30 ve üzeri	6	18,8
		Yanıt yok	5	15,6
		Toplam	32	100
	Erkek	1-9 kişi	1	3,1
		10-15 kişi	2	6,2
		16-19 kişi	4	12,6
		20-49 kişi	13	40,6
		50-99 kişi	3	9,4
		100 kişi ve üzeri	7	21,8
		Yanıt yok	2	6,3
		Toplam	32	100
	İşyerinizde istihdam edilen personel sayısı	Beyaz yakalı (yönetici)	1-5 kişi	18
6-9 kişi			3	9,4
10-15 kişi			4	12,5
16-19 kişi			-	-
20-49 kişi			4	12,5
50 kişi ve üzeri			2	6,2
Yanıt yok			1	3,1
Toplam			32	100
Mavi yakalı (İşçi)		10 kişiden az	2	6,3
		10-15 kişi	1	3,1
		16-19 kişi	3	9,4
		20-49 kişi	13	40,6
		50-99 kişi	5	15,6
		100 kişi ve üzeri	7	21,9
		Yanıt yok	1	3,1
	Toplam	69	100	

İşletmelerin %53,1'inde orman endüstri mühendisi çalışmamaktadır. İşletmelerde toplam 35 orman endüstri mühendisi çalışmaktadır. İşletmelerin %90,7'sinde ağaç işleri endüstri mühendisinin çalışmadığı belirlenmiştir. Katılımcı işletmelerde toplam 6 ağaç işleri endüstri mühendisi çalışmaktadır. Katılımcı işletmelerin %43,8'inde meslek yüksekokulu mezunu çalışmamaktadır. İşletmelerin %28'inde meslek yüksekokulu mezunu sayısının 5 kişi ve üzerinde olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Orman endüstri mühendisi sayısı (Number of forest industry engineers)

Seçenekler	Orman endüstri mühendisi sayısı		Ağaç işleri endüstri mühendisi sayısı		Meslek yüksekokulu mezunu sayısı	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Çalışan yok	17	53,1	29	90,7	14	43,8
1 kişi	8	25	1	3,1	3	9,4
2 kişi	3	9,4	1	3,1	3	9,4
3 kişi	1	3,1	1	3,1	1	3,1
4 kişi	-	-	-	-	2	6,3
5 kişi ve üzeri	3	9,4	-	-	9	28
Toplam	32	100	32	100	32	100

3.2. İşletmelerin Çalışanlarına Sağladığı Mevcut Olanaklar (Available Opportunities for the Employees of Enterprises)

Orman ürünleri endüstrisi işletmelerinin çalışanlarına sağladıkları sosyal olanaklar irdelendiğinde “Hafta sonu etkinliklerinin düzenlenmesi” ve “İşletmelerinde takım sporlarına yönelik faaliyetlerin düzenlenmesi” en çok başvurulan motivasyon artırıcı yöntemlerdir. Bunu sırasıyla “Spor ve bireysel oyun turnuvaları düzenleme”, “İşletmelerde hobi alanları oluşturma”, “İşyerinde etkinlik şablonu ve konser/sohbet/dinleti gibi programları düzenleme” gibi faaliyetler takip etmektedir (Tablo 4).

Tablo 4. İşletmelerin çalışanlarına sağladığı sosyal olanaklar (Social Opportunities for the Employees of Enterprises)

Seçenekler		Frekans	Yüzde (%)
Çalışanların motivasyonu için hafta sonu etkinlikleri düzenleniyor mu?	Evet	7	21,9
	Hayır	25	78,1
	Toplam	32	100
İşyerinde motivasyonu artırmak için takım sporlarına yönelik etkinlikler düzenleniyor mu?	Evet	7	21,9
	Hayır	25	78,1
	Toplam	32	100
İşyerinde motivasyonu artırmak için spor ve bireysel oyun turnuvaları düzenleniyor mu?	Evet	6	18,8
	Hayır	26	81,3
	Toplam	32	100
Çalışan motivasyonunu artırmak için işletmede hobi alanları var mı?	Evet	4	12,5
	Hayır	28	87,5
	Toplam	32	100
Çalışanların motivasyonunu artırmak için işyerinde etkinlik şablonu var mı?	Evet	3	9,4
	Hayır	29	90,6
	Toplam	32	100
Çalışanların motivasyonunu artırmak için konser/sohbet/dinleti gibi programlar düzenleniyor mu?	Evet	2	6,3
	Hayır	20	62,5
	Ara sıra	10	21,3
	Toplam	32	100

İşletmelerin, çalışanları açısından onların davranış ve tutumlarına dikkat etmesi, çalışanlarına yeni bilgiler ve etkinlikler sunması sonucu ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olacaktır. Kaldı ki, bu durum çalışanda kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının organizasyonel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştireceği yüksek olasılıktadır [6].

İşletmelerin çalışanlarına yönelik sağladığı ekonomik olanaklar irdelendiğinde ise önem sırasına göre “Performansa bağlı maaşlarda iyileştirme yapma” ve “Ücret artışının adil bir şekilde olması” en çok uygulanan motivasyon faktörleridir. Bunu sırasıyla “Başarılı çalışanların ödüllendirilmesi”, “Çalışanların ailelerine ekonomik katkıda bulunulması”, “Çalışanlara prim verilmesi” ve “Çalışanlara tatil organizasyonu düzenlenmesi” gibi ekonomik motive edici faaliyetler izlemektedir (Tablo 5).

Tablo 5. İşletmelerin çalışanlarına sağladığı ekonomik olanaklar (Economic Opportunities for the Employees of Enterprises)

Seçenekler		Frekans	Yüzde (%)
Performanslara bağlı maaşlarda iyileştirmeler yapılıyor mu?	Evet	26	81,3
	Hayır	6	18,8
	Toplam	32	100
Ücret artışı adil şekilde oluyor mu?	Evet	26	81,2
	Hayır	6	18,8
	Toplam	32	100
Başarılı çalışanlar ödüllendiriliyor mu?	Evet	17	53,1
	Hayır	15	46,9
	Toplam	32	100
Çalışanların ailelerine katkıda bulunuluyor mu?	Evet	12	37,5
	Hayır	20	62,5
	Toplam	32	100
Çalışanlara prim veriliyor mu?	Evet	8	25
	Hayır	24	75
	Toplam	32	100
Çalışanlara tatil organizasyonu düzenleniyor mu?	Evet	1	3,1
	Hayır	31	96,9
	Toplam	32	100

Groot ve Van Den Brink (1999) iş doyumu ve ücret arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında çalışanların iş doyumu düzeyinde ücretin azalması ile birlikte bir düşüş görüldüğünü açıklamaktadırlar. Bunun yanı sıra, kişinin hizmet verdiği iş yerinde yaptığı işten dolayı ödüllendirilmesi ve ödül sisteminin adil bir şekilde işlemesi iş doyumunun artmasını sağlamaktadır. Çalışan işyerinde adil bir ödül sistemi olduğunda, başarısının karşılık bulacağı düşüncesine sahip olmakta ve çalışmalarının sonucunu alacağına inanmaktadır [7].

Gedik ve ark. (2009) tarafından yapılmış benzer bir çalışmada, yapılan işin iş karşılığı alınan ücret ve üretilen ürün niteliği arasında iş tatminini etkileyecek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna bağlı olarak; çalışanların ücretlerini zamanında almaları, yaptıkları fazla mesainin karşılıklarının alınması, çalışanlar arasında adil bir ücret dağılımının olması ve aynı sektördeki diğer işletmelere göre alınan ücretin uygun olması gibi ücretle ilgili faktörler iş tatmininin yüksek olmasında önemli etmenler olarak tespit edilmiştir [8].

4. SONUÇ VE TARTIŞMA (CONCLUSION AND DISCUSSION)

Çalışmaya katılan işletmelerin yarısından fazlasında yönetici veya mühendis konumunda orman endüstri mühendisi veya ağaç işleri endüstri mühendisi gibi lisans mezunu personelin çalışmadığı görülmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışanlara uygulanacak motivasyon artırıcı faaliyetlerde sınırlılıklar ortaya çıkabilmektedir. İşletmelerde en çok uygulanan motivasyon artırıcı faaliyetler hafta sonlarında toplu etkinliklerin yapılması veya işletme içinde bölümler arası takım sporlarına yönelik faaliyetlerin düzenlenmesidir.

Çalışma kapsamında işletmelerin çalışanlarına ekonomik olarak sağladığı ve sonucunda çalışanların motivasyonlarını arttırmayı hedeflediği faaliyetleri çalışanların performanslarına bağlı olarak maaşlarında iyileştirmelerin yapılması, ücret artışı yapılacaksa bu artışın işe bağlı olarak adil bir şekilde yapılması ve başarılı çalışanların ödüllendirilmesi şeklinde uygulandığı görülmüştür. Yöneticilerin çalışanlar arasında olumsuz rekabete yol açmaması için çalışanları kıyaslamaması gerekmektedir. Çalışma sonucunda bu tür bir kıyaslamaya gidilmediği ve işletmelerde çalışanların birbirlerini rakip olarak görmedikleri ve bunun sonucu olarak da çalışanların takım çalışmalarında başarılı olmalarının sağlanabileceği unutulmamalıdır.

İşletme bünyesinde çalışanların sosyal açıdan beraber olacakları faaliyetler yapılması hem çalışan motivasyonunun artmasında, hem de iletişim ve takım ruhunun oluşmasında yararlı olacaktır. Çalışanlara ücret olarak çalışmalarının tam karşılığı verilmeli ve performansla bağlı olarak maaşlarında iyileştirme yapılmalıdır. Aynı zamanda çalışanlar arasında her zaman adil bir ücret politikası uygulanmalıdır. Çalışanlar arasında her zaman iyi bir iletişimin olması ufak bir sorunun bile atlanmamasına ve böylece sorunun büyümemesine yardımcı olacaktır.

İşletmelerde çalışanların takım ve takım çalışması yapmasının işletme misyonlarında yer alması sağlanmalı ve çalışanlara eğitimler verilerek bu konuların desteklenmesi önerilmektedir.

5. KAYNAKLAR (REFERENCES)

- [1]. Yıldırım, S. (2007). Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi, KSÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş.
- [2]. Silah, M., (2005). Sosyal Psikoloji Davranış Biçimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- [3]. Barutçu, S., ve Sezgin, S., (2012). Satış Yönetimi Sürecinde Motivasyon Araçları ve Etki Düzeyleri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2(4): 89-97.
- [4]. Şenel, B., Şenel, M., Gümüştekin, G.E., (2012). Banka Çalışanlarının Motivasyon Düzeyleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma, Akademik Bakış Dergisi, S:32, 1-17.
- [5]. Çiçek D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana.
- [6]. Kaynak T. (1990). Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi., Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- [7]. Groot,W., Van Den Brink, H. M. (1999). “Job Satisfaction Of Older Workers”, International Journal Of Manpower, 20(6), 344.
- [8]. Gedik, T., Akyüz, K. C., ve Batu, C. (2009). Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği), Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi, 9(1), 1-11.