

MERMER İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİ VE İŞLETMELERİNDEN BEKLENTİLERİ - AFYONKARAHİSAR İLİNDE FAALİYETTE BULUNAN İŞLETMELERDE GERÇEKLEŞTİRİLEN BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Küreselleşen iş yaşamında yaşanan gelişmeler, işletmelerin rekabet etme koşullarında da değişimi beraberinde getirmiştir. İşletmeler bu anlamda rakiplerinden daha avantajlı şartları ele geçirmek için yönetim uygulamalarında ve stratejilerinde farklılaşmalara gitmek zorunda kalmışlardır.

Sözü edilen farklılaşma uygulamaları teknolojik yenileşmelerle kendini hissettirdiği gibi, insan kaynakları ve personel yönetimi politikalarını da etkilemiştir.

Modern yönetim düşüncüleri özellikle son yıllarda işletme içi müşteri grubu olarak adlandırılan işgörenlerin motivasyonunun önemini her fırsatta vurgulamışlar ve işletmelerdeki verimlilik hedeflerinin sağlanmasında bu kesimin tatmininin önemine göndermede bulunmuşlardır.

Gerçekleştirilen çalışmada literatür araştırmalarının yanı sıra, Afyonkarahisar ilinin, dünya standartlarında rekabet edebilir sektörlerinin başında tanımlanan mermer işletmelerinde çalışan işgörenlerin, işletmelerden beklentilerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilen anket çalışmasına da yer verilmiştir. Gerçekleştirilen anket çalışması, iki bölümden oluşturulmuştur. Anketin birinci bölümü, kişisel bilgi formu olarak hazırlanmış olup 10 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise, işgörenlerin iş tatminini etkileyebileceği düşünülen etkenlere ilişkin 38 sorudan oluşmaktadır.

Gerçekleştirilmiş olan anket çalışmasında elde edilen verilerin, işletme sahibi ve yöneticileriyle işgörenlerin arasında iletişimin daha sağlıklı bir boyutta gerçekleşmesine ve iş yaşamında verimliliği arttırmaya yönelik fikirler elde edilmesine katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Mermer İşletmeleri, Afyonkarahisar

SATISFACTION AND EXPECTATION OF THE MARBLE PLANTS EMPLOYEES – A STUDY IN MARBLE COMPANIES IN AFYONKARAHİSAR

ABSTRACT

The differences of the business circle have changed the rules of competition. The companies had to develop their management strategies to take advantage against to their competitors.

These differences caused by technological developments so affected to human resources and personnel management strategies.

Especially last years, contemporary philosophers usually underlined the significant of the employee's motivation that named the client in company and mentioned to the importance of the satisfaction of this groups to reach the aims of productivities.

In this study, besides the literature resources, it was given place to a statistical study aimed to analyze the expectations of the employee in marble sector of Afyonkarahisar which could compete to the world market. The statistical study consists of two parts. The first part was prepared 10 questions as a personal knowledge form and the second was 38 questions as to satisfactions and expectations of the employees.

It was aimed to contribute to new ideas to develop the productivity of the business circle and increase the communication between employees and employers.

Key Words: Satisfaction of business, Marble plants, Afyonkarahisar

1. Giriş

Çalışanları, şirket yararına hareket etmeleri için motive etmek ve onları uzun vadede işte tutmak zor bir iştir. Çalışanları verimli bir şekilde çalışmaya itecek, sorumluluk almalarını sağlayacak, problemleri çözmeleri için harekete geçirecek ve başarılarını ödüllendirecek bir ortam yaratılması, yapılması gereken işlerin başında gelir. Her ne kadar insanları çalışmaya motive eden şirketler değil kendileri ise de, en iyi uygulamaların olduğu şirketler, yaratıcı çözümler, çok çalışma ve organizasyona bağlılık için ilham veren bir atmosfer yaratır. Bu pozitif atmosfer, yetenekleri geliştirme ve yenilerini edinme fırsatını ve güven duygusunu da içeren birçok yarar sağlar¹. Hedeflenen bu yararlar, işletmelere gelişen rekabetçi ortamlarda hedeflerine ulaşmada avantajlar sağlayacaktır.

2. İş Tatmininin Tanımı Ve Boyutları

En basit şekliyle iş doyumu (tatmini) iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur, şeklinde tanımlamak mümkündür. İş doyumu kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir. İş doyumu işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır. İş doyumluluğuna ya da doyumsuzluğuna yol açan iş boyutlarından başlıcaları; ücret, yükselme olanağı, yönetim tarzı, işin kişiye genel uyumu ve iş arkadaşları ile ilişkilidir. İş doyumunu sağlayan en sık görülen nedenler şunlardır:

- Ücret
- İşin kendisi
- Terfiler
- Gözetim
- Çalışma grubu
- Çalışma koşulları ²

İş tatmininin üç önemli boyutu vardır:

- İş tatmini, bir iş durumunda duygusal yanıttır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir.
- İş tatmini genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
- İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar arasında işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi etkenler ön planda değerlendirilmektedir³.

3. Çalışanların Beklentileri

Çalışanların içinde buldukları organizasyonlarda gerçekleştirmek istedikleri duygular da şu şekilde belirtilebilir:

- Aktivite arzusu: Katkıda bulunmak, aktif olmak ve değer yaratmak
- Sahip olma arzusu: Amaçları, değerleri ortak sahiplenmek ve ait olmak
- Güç arzusu: Karar almak ve etkili olmak için gereken yetkilerle donanmak
- İlişki geliştirme arzusu: Etkili iş ilişkileri kurmak, insanları etkilemek
- Yeterlilik arzusu: Bilgi, beceri ve deneyim yönünden yeterlilik göstermek
- Başarma arzusu: Eylemleri ve kararları ile amaca ulaşma yönünde sonuçlar almak
- Takdir arzusu: Yaptıkları ile fark edilmek, ilgi ve takdir toplamak
- Anlamlılık arzusu: Varlığının ve yaptıklarının bir anlam taşıdığını görmek⁴

İş görenlerin grup çalışmalarına önem verilmesi ve görüş birliğinde bulunması yaptıkları işin amacını ve gerçekliğini biraz daha fazla ortaya koyar. Yetersiz olan çalışanlar için gerekli destek ve eğitim uygun bir biçimde verilmeli ve özgün uygulamalar işletmeler tarafından geliştirilmelidir⁵.

Bu bağlamda, işletmeler iş tatmini sağlayabilmek için;

Çalışan memnuniyeti yaratmak için mümkün olduğu kadar eğitim sağlamak:

En iyi uygulamaları gerçekleştiren şirketler eğitim ihtiyaçlarını gözden geçirir ve gereksinimi olan çalışanlara bu olanağı sunarlar. Çalışanlara, hangi konularda eğitim almak istediklerini sormak ilerideki eğitimler için yeni kaynaklar oluşturulabilir.

Sorumlulukları çalışanlara yaymak ve kendi takımları için hedefler belirlemelerini sağlamak:

En iyi uygulamaların gerçekleştirildiği şirketlerde, yöneticiler yönetmekten çok, koçluk yaparlar. Sorumluluk tabana doğru yayıldıkça çalışan davranışları yavaş bir şekilde değişir. Yönetim çalışanların sorumluluk almayı istediği ve aldığı bir ortam yaratır.

Kilit noktalardaki çalışanları işte tutmak ve işe çekmek için ek ücretler geliştirmek:

Tatiller, hastalık ya da kişisel nedenlerle kullanılan izinleri çalışanların kişisel işlerini takip etmelerine fırsat vermek amacıyla ücretli izin olarak düzenlerler.

Performans değerlendirmeleri yerine hedef belirleme oturumları:

İşgörenlerin ve onları yönetenlerin birlikte çalışmalarıdır. Böylelikle şirketler daha uzun vadelerde hedef belirleyebilir¹.

4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, faaliyetlerini Afyonkarahisar ilinde sürdüren Mermer işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş tatmini ve işletmelerinden beklentilerini saptamaktır. Bu sayede, konu ile ilgilenen yöneticilere “iş tatmini” açısından önemli olan ölçütleri vurgulamak ve firmaların yönetim stratejilerine olumlu katkı sağlamaktır.

5. Araştırmanın Evreni

Araştırma evreni, zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle, Afyonkarahisar’da faaliyetlerini sürdüren basit tesadüfi örnekleme metodu ile belirlenmiş Mermer işletmelerinde çalışan 189 iş görenden oluşmaktadır.

6. Yöntem

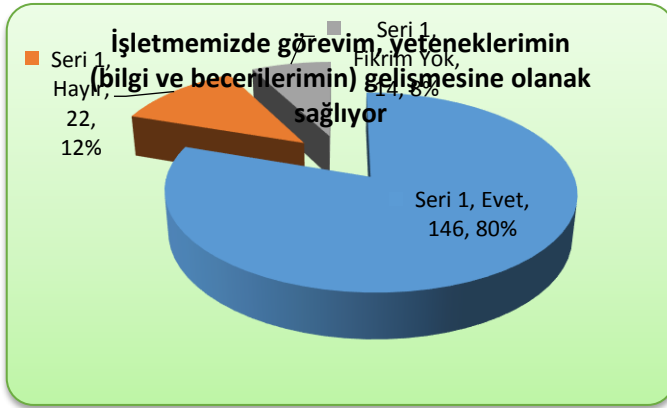
Tanımlayıcı bir nitelik taşıyan araştırmanın amacını gerçekleştirmek için, iş tatminine ilişkin literatür taraması yapılmış ve mevcut durumu betimlemek amacı ile faaliyetlerini Afyonkarahisar ilinde sürdüren Mermer İşletmesi çalışanları ile yüz yüze görüşme yöntemi ile anket uygulanmıştır.

Anket hazırlanırken; geçmişten süregelen literatür çalışmalar gözden geçirilmiş, sektör temsilcileri ile gerçekleştirilen yüz yüze görüşmelerden çıkan sonuçlar ve talepler de oluşturulan ölçeğin ana referans noktalarını teşkil etmiştir.

Seçmeli sorularda çalışanların soru seçeneklerinden birini seçmeleri, derecelendirmeli yargılarda, yargının her seçeneğinde verilen görüşe katılma derecelerini “evet”, “hayır”, “fikrim yok” biçiminde işaretlemeleri istenmiştir.

7. Bulgular Ve Yorum

Çalışmamıza katılan 189 işgörenin 179 (%94,7) si bay, 10 (%5,3) ü ise bayanlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımlarında ise; 20–25 yaş aralığında 50 (% 26,5), 26–30 yaş aralığında 50 (% 26,5), 31–35 yaş aralığında 43 (% 22,8) kişi yer almaktadır. Çalışmaya konu olan katılımcıların 148 (%78,3) ü evli, 40 (%21,2) si ise bekârdır. Katılımcıların 101 (% 53,4) ü İlköğretim mezunu iken, 61 (% 32,3) ü lise mezunu, 25 (% 13,2) si ise Yüksekokul ve Fakülte mezunudur. Çalışmaya konu olan işletmelerde çalışan iş görenlerin 144 (% 76,2) si fabrika üretim bölümünde, 45 (% 23,8) i ise diğer bölümlerde görev almaktadır. Çalışmaya katılan çalışanların mesleki kıdemleri sorgulandığında ise; 144 (% 76,2) sının 0–5 yıl aralığında, 32 (% 16,9) 6–10 yıl Aralığında, 10 (% 5,3) ün ise 11–15 yıl aralığında bulunduğu tespit edilmiştir. Alan çalışmasında bilgilerine başvuru iş görenlerin; 132 (% 69,8) i üretimde çalışan işçilerden oluşurken, 18 (% 9,5) i yardımcı hizmetlerde, 12 (% 6,3) ü tekniker, 11 (% 5,8) i yönetici, 6 (% 3,2) si büro personeli, 3 (% 1,6) ü ise mühendis olarak görev almaktadır. Katılımcılarımızın 79 (% 41,8) i bu güne kadar en çok il sınırları içinde yaşadığını belirtirken, 55 (% 29,1) i köy, 36 (% 19) kasaba’da yaşadığını belirtmektedir. Aylık toplam gelir değerlendirilmesinde ise; 163 (% 89,6) lık büyük bir bölüm 500–700 Ytl aralığında bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya konu olan katılımcıların 113 (%59,8) i daha önce 2–3 iş yerinde, 26 (% 13,8) i 4–5 iş yerinde, 35 (% 18,5) i ise ilk iş yerinde çalıştığı bilgisini vermişlerdir (Ek 1). Ankette yöneltilen diğer sorulara ilişkin sonuçlar toplu olarak Ek 2 de verilmekle birlikte Şekil 1den Şekil 38’e kadar grafiklerle gösterilmiştir.



Grafik 1 İşletmemizde görevim, yeteneklerimin (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor

Çalıştığı işletmedeki görevinin, yeteneklerinin gelişmesine katkı sağladığını düşünen katılımcıların oranı (146) % 80,2 olarak gerçekleşmektedir. Farklı düşünenlerin oranı ise %12,1 düzeyinde gerçekleşmektedir.



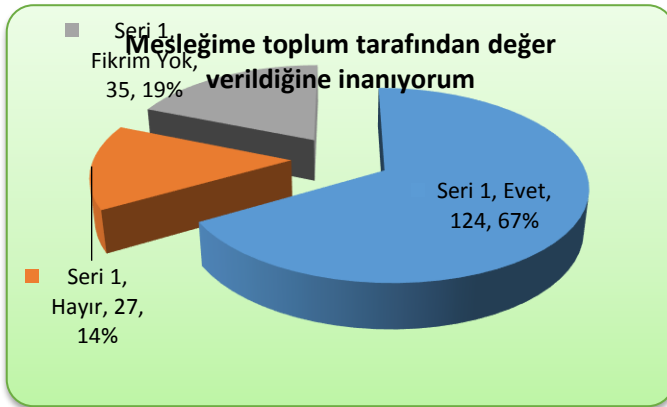
Grafik 2 İşletmemizde üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum

Çalıştığı işletmede üstlendiği görevleri en iyi şekilde yapabileceği konusunda kendine güvenen çalışanların oranı (178) % 95,7'lik büyük bir oranda gerçekleşmektedir.



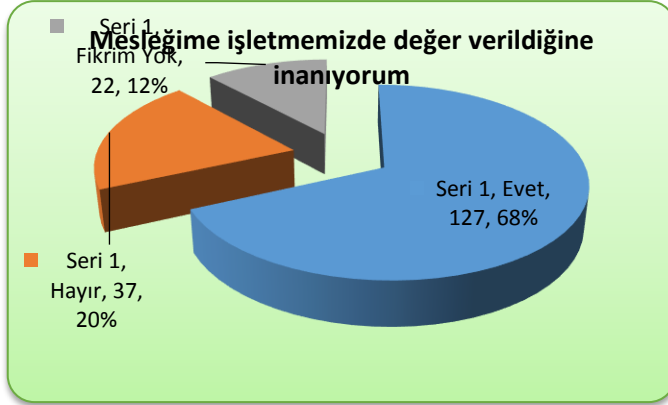
Grafik 3 İşletmemizde, görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum

Çalışanların (164) % 87,2'lik bölümü işletmede, görevini yaparken yeteneklerini kullanabildiğini vurgulamaktadır.



Grafik 4 Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum

Katılımcıların (124) %66,7'lik kesimi mesleğine toplum tarafından değer verildiğine inanmaktadır.



Grafik 5 Mesleğine işletmemizde değer verildiğine inanıyorum

Katılımcıların (127) % 68,3'lük kesimi ise mesleğine çalıştığı işletme tarafından değer verildiğine inanmaktadır.



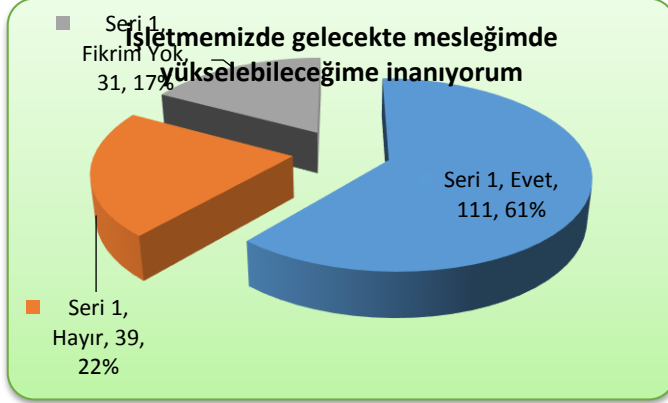
Grafik 6 İşletmemizde aynı bölümde çalıştığım iş arkadaşlarımdan bana değer verildiğine inanıyorum

Katılımcıların (162) % 86,2'lik büyük bir kesimi iş arkadaşlarının kendisine değer verdiğine inanmaktadır.



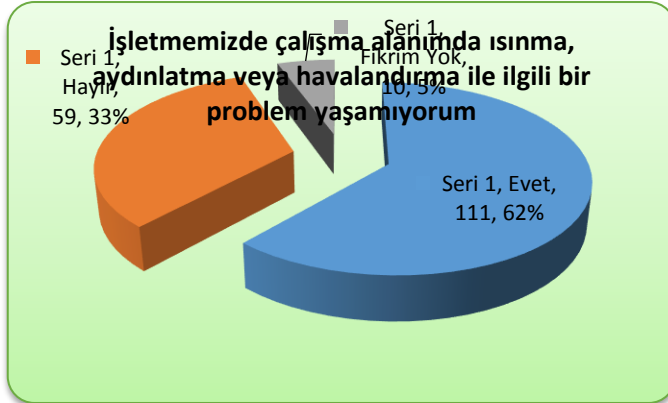
Grafik 7 İşletmemizde diğer bölümlerde çalışan görevlilerin, bana değer verdiğine inanıyorum

Katılımcıların (119) % 64,7'lik bir bölümü diğer bölümlerde çalışan görevlilerin, kendisine değer verdiğine inanmaktadır.



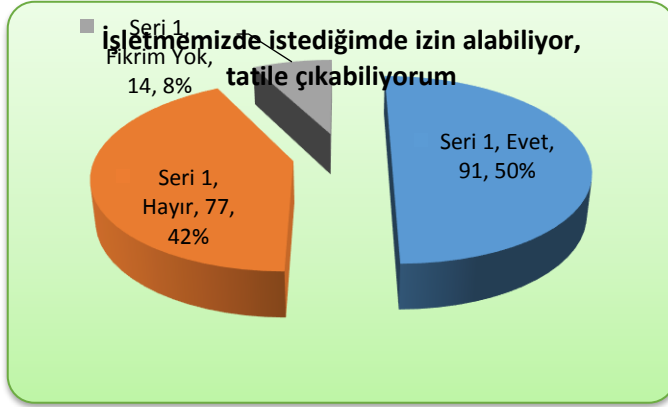
Grafik 8 İşletmemizde gelecekte mesleğimde yükslebileceğime inanıyorum

İşletmelerde görev yapan iş görenlerin (111) %61,3'lük kısmı gelecekte mesleğinde yükslebileceğine inanmaktadır.



Grafik 9 İşletmemizde çalışma alanında ısınma, aydınlatma veya havalandırma ile ilgili bir problem yaşamıyorum

İşletmelerde çalışanların (111) % 61,7'lik bölümü; çalışma alanlarında ısınma, aydınlatma veya havalandırma ile ilgili bir problem yaşamadıklarını vurgulamaktadır. Problem yaşandığı vurgusunu yapanların oranı ise % 32,8 olarak gerçekleşmektedir.



Grafik 10 İşletmemizde istediğimde izin alabiliyor, tatile çıkabiliyorum

İşletmelerde izin ve tatil günlerinin tespitinde olumlu yaklaşım sergileyenlerle %50, olumsuz görüş bildirenler arasında %42,3 büyük bir fark bulunmamaktadır.



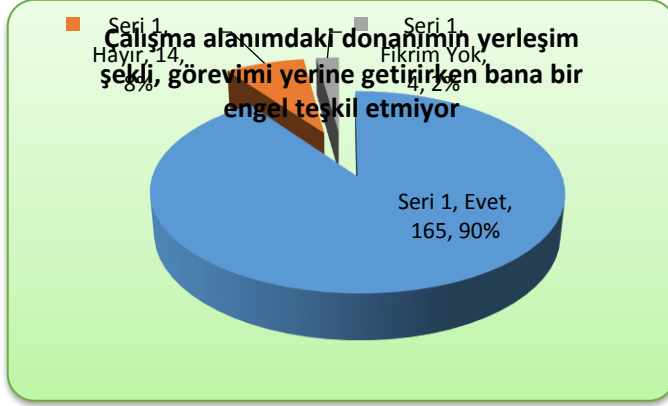
Grafik 11 İşletmemizde çalışmaktan memnunum

Çalışanların (158) % 87,8'lik bölümü halen çalışmakta oldukları işletmelerde bulunmaktan memnun olduklarını dile getirmektedirler.



Grafik 12 İşletmemizde görevimi yerine getirirken kullandığım araç, gereç ve ekipman (donanım) yeterlidir

Çalışanların (127) % 69,4'lük bölümü işletmelerinde görevini yerine getirirken kullandığı araç, gereç ve ekipman (donanım) yeterli bulmaktadır.



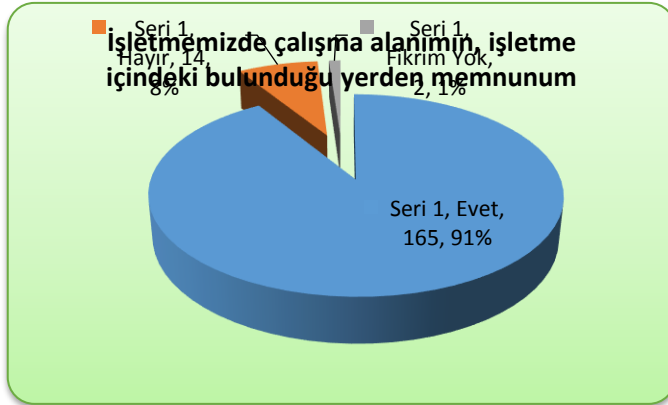
Grafik 13 Çalışma alanındaki donanımın yerleşim şekli, görevimi yerine getirirken bana bir engel teşkil etmiyor

Çalışanların (165) % 90,2'lik büyük bölümü, çalışma alanındaki donanımın yerleşim şeklinin, görevini yerine getirirken kendisine engel teşkil etmediğini belirtmiştir.



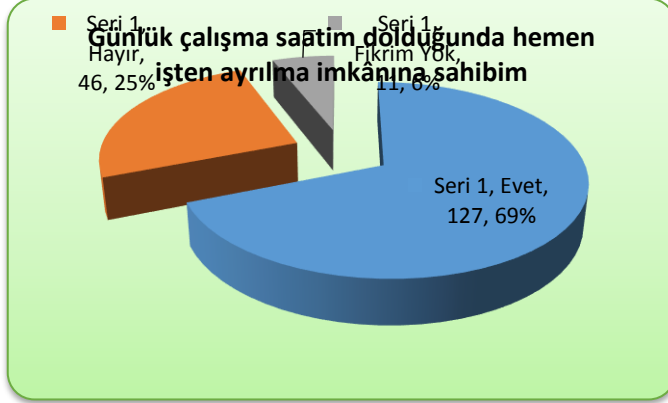
Grafik 14 Çalıştığım mekân, alan olarak yeterli büyüklüktedir

Çalışanların (168) % 92,3'lük bölümü çalıştığı mekânı yeterli büyüklükte bulmaktadır.



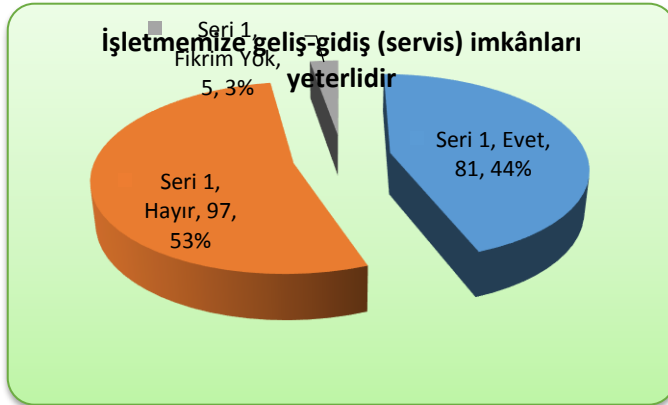
Grafik 15 İşletmemizde çalışma alanının, işletme içindeki bulunduğu yerden memnunum

Çalıştığı işletmelerde, çalışma alanının, işletme içindeki bulunduğu yerden memnun olanların oranı (165) %91,2 olarak gerçekleşmiştir.



Grafik 16 Günlük çalışma saatim dolduğunda hemen işten ayrılma imkânına sahibim

Günlük çalışma saatinin dolduğu anda hemen işten ayrılma imkânına sahip olduğunu belirten çalışanların oranı (127) %69 olarak gerçekleşirken, bu görüşe katılmayanların oranı ise (46) %25 olarak gerçekleşmektedir.



Grafik 17 İşletmemize geliş-gidiş (servis) imkânları yeterlidir

İşletmelerde servis imkânlarını yeterli görmeyen çalışanların oranı (97) %53 olarak gerçekleşmişken, yeterli görenler (81) %44,3 nispetinde görülmektedir.



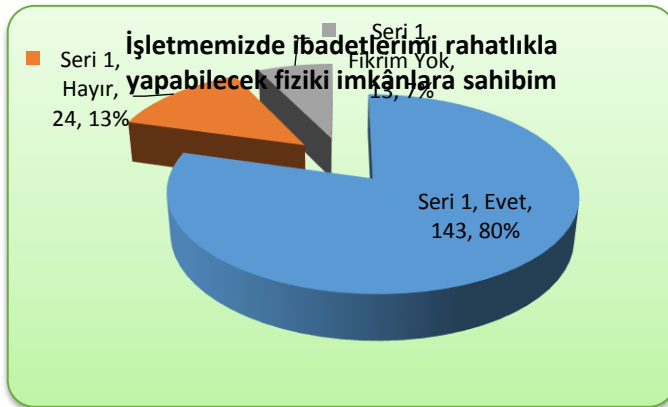
Grafik 18 İşletmemizde lokal, yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir

Çalışanlar işletmelerinde kendilerine sağlanan yemekhane hizmetlerinden % 57,9 nispetinde memnunken, aksi görüş bildiren katılımcıların oranı % 37,2 olarak gerçekleşmektedir.



Grafik 19 İşletmemizde dinlenme olanakları yeterlidir

Çalışanların (111) %61,7'lik kesimi işletmelerde kendilerine sağlanan dinlenme olanaklarını yeterli bulurken, bu alanda yetersizliğe vurgu yapan kesimin oranı % 29,4 olarak gerçekleşmiştir.



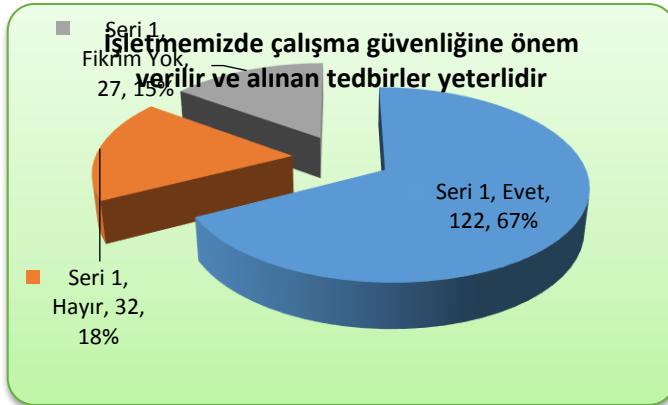
Grafik 20 İşletmemizde ibadetlerimi rahatlıkla yapabilecek fiziki imkânlara sahibim

Çalışanların (143) % 79,4'lük bölümü işletmelerinde ibadetlerini rahatlıkla yapabilecek fiziki imkânlara sahip olduklarını dile getirmişlerdir.



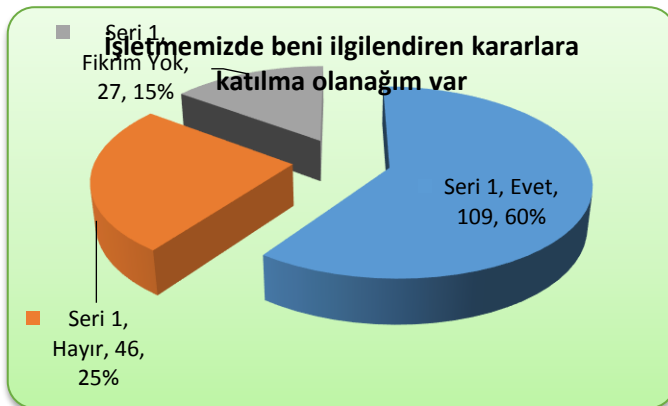
Grafik 21 İşletmemizde sosyal güvence (sigorta) imkânları yeterlidir

Çalışanların (150) % 83,3'lük kesimi sosyal güvence anlamında kendilerini yeterli imkânlarla sahip bulmaktadır.



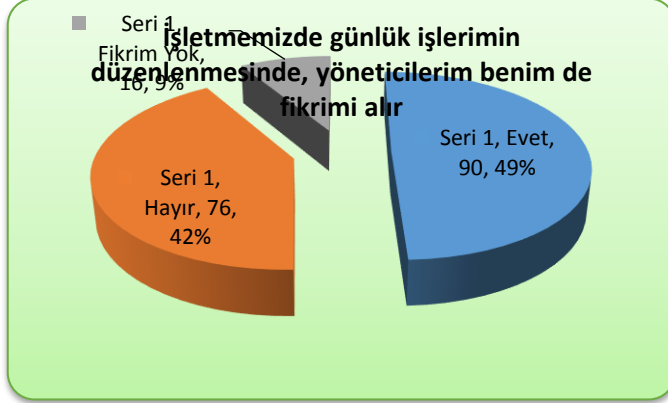
Grafik 22 İşletmemizde çalışma güvenliğine önem verilir ve alınan tedbirler yeterlidir

İşletmelerinde çalışma güvenliğine önem verildiğini ve alınan tedbirlerin yeterli olduğu görüşünde olan çalışanlar, (122) %67,4'lük orana sahipken, bu görüşe katılmayanların oranı (32) %17,7 olarak gerçekleşmiştir.



Grafik 23 İşletmemizde beni ilgilendiren kararlara katılma olanağım var

Çalıştıkları işletmelerde kendilerini ilgilendiren kararlara katılma olanağının var olduğu düşüncesine katılan çalışanlar (109) %59,9 olarak gerçekleşirken, aksi görüşte bulunan katılımcıların oranı ise (46) %25,3'tür.



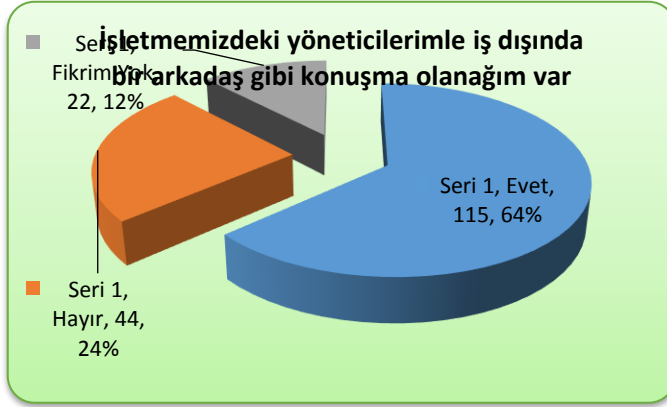
Grafik 24 İşletmemizde günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticilerim benim de fikrimi alır

Çalışmamıza katılan iş görenlerin (90) %49,5'i çalıştıkları işletmelerde günlük işlerinin düzenlenmesinde yöneticilerinin kendi fikirlerine de başvurduklarını belirtirken, görüşlerinin alınmadığını belirtenlerin oranı (76) %41,8 olarak gerçekleşmektedir.



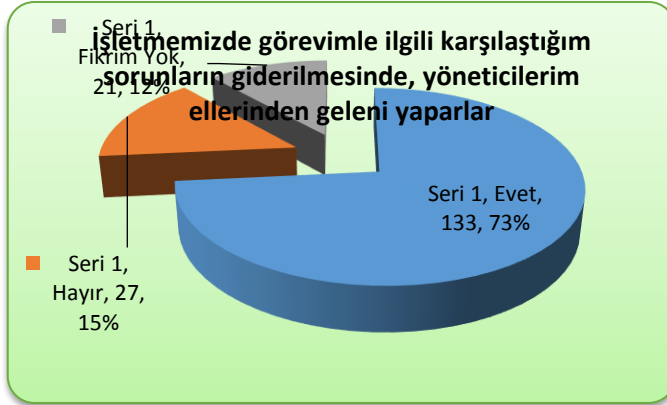
Grafik 25 Görevlendirildiğim bir işte kendi kendimin amiri olma fırsatına sahibim

Görevlendirildiği işte kendi kendinin amiri olma fırsatına sahip olduğu görüşünü katılımcıların (126) %69,6 desteklemekte, (36) %19,9'luk kesim ise aynı görüşe katılmamaktadır.



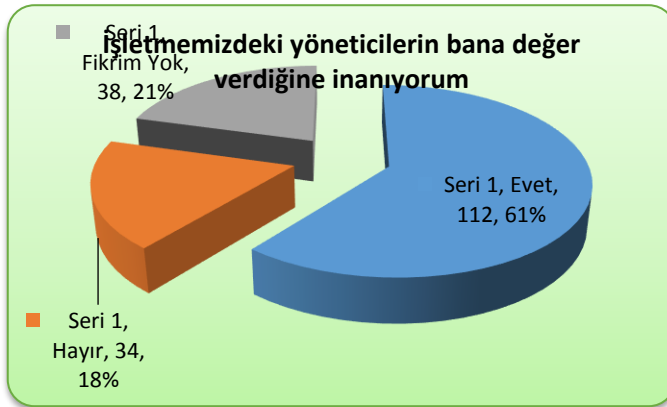
Grafik 26 İşletmemizdeki yöneticilerimle iş dışında bir arkadaş gibi konuşma olanağım var

Çalıştıkları işletmelerinde ki yöneticileri ile iş dışında bir arkadaş gibi konuşma olanağı bulunduğunu ifade eden çalışanların oranı (115) %63,5 olarak gerçekleşmiştir. (44) %24,3 aynı görüşleri paylaşmamaktadır.



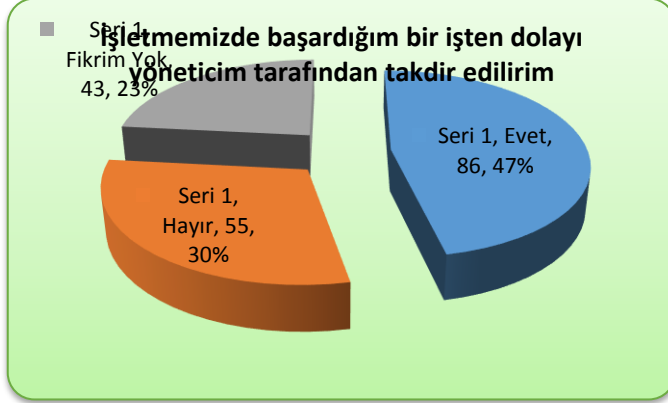
Grafik 27 İşletmemizde görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticilerim ellerinden geleni yaparlar

Çalışanların (133) %73,5'lik kesimi İşletmelerinde görevleri ile ilgili karşılaştıkları sorunların giderilmesinde, yöneticilerin ellerinden geleni yaptıkları görüşünü dile getirmişlerdir.



Grafik 28 İşletmemizdeki yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum

Katılımcıların (112) %60,9'lık kesimi yöneticilerinin kendilerine değer verdiğine inanmaktadır. Bu görüşün aksi istikamette görüş bildirenlerin oranı ise (34) %18,5 olarak gerçekleşmektedir. Bu konuda görüş bildirmeyen katılımcıları ise (38) %20,7 oranında görmekteyiz.



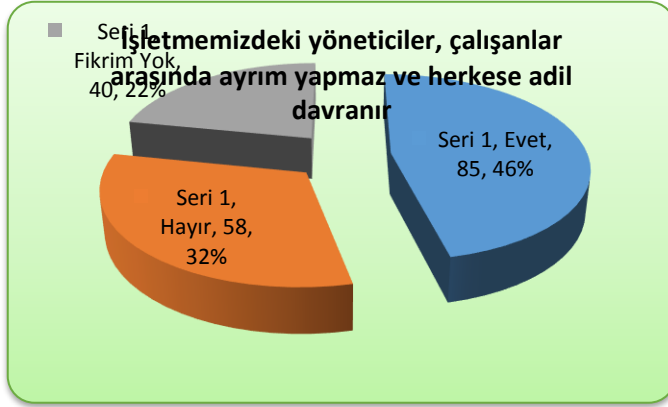
Grafik 29 İşletmemizde başardığımız bir işten dolayı yöneticim tarafından takdir edilirim

İşletmelerinde başardıkları bir işten dolayı yöneticileri tarafından takdir edilen katılımcıların oranı (86) %46,7 olarak gerçekleşirken, tersi düşünceyi dillendiren çalışanların oranı (55) %29,9'tur. Bu konuda görüş bildirmeyen katılımcıların oranı da (43) %23,4 olarak gözlenmiştir.



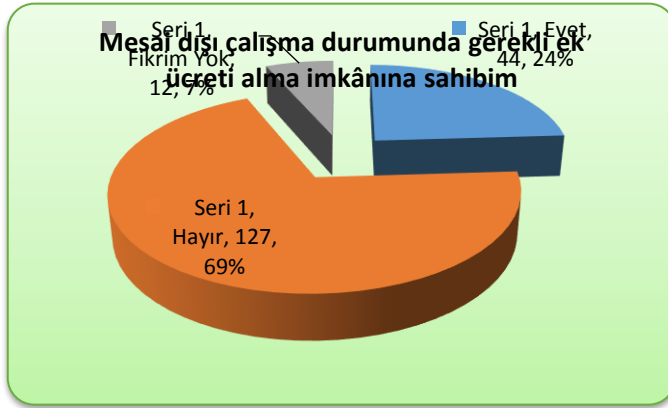
Grafik 30 İşletmemizde görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular, açık ve net olarak zamanında yapılır

İşletmelerinde görevinle ilgili bilgilendirme ve duyuruların, açık ve net olarak zamanında yapıldığı görüşüne katılan çalışanların oranı (127) %69,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu ifadenin aksine görüş bildirenlerin oranı ise % 16,5 olarak yer bulmuştur. Düşünce hakkında fikri olmadığını belirtenlerin oranı ise % 13,2 olarak belirlenmiştir.



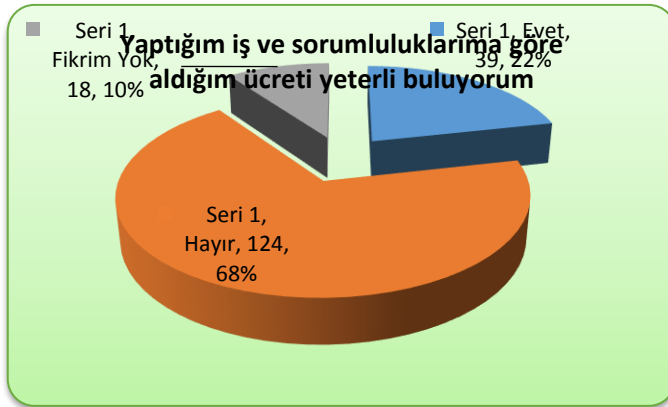
Grafik 31 İşletmemizdeki yöneticiler, çalışanlar arasında ayırım yapmaz ve herkese adil davranır

İşletmelerdeki yöneticilerin, çalışanlar arasında ayırım yapmadığını ve herkese adil davrandığını düşünenler (85) % 46,4 olarak gerçekleşirken, (58) % 31,7 aksi istikamette görüş bildirilmiş, (40) %21,9 fikri olmadığını belirtmişlerdir.



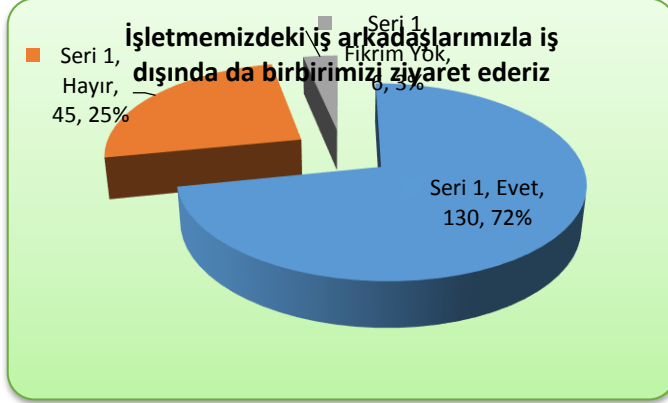
Grafik 32 Mesai dışı çalışma durumunda gerekli ek ücreti alma imkânına sahibim

Çalışmaya konu olan iş görenlerin (44) %24 mesai dışı çalışma durumunda gerekli ek ücreti alma imkânına sahip bulunduğunu, (127) %69,4'lük bir kesim ise böyle bir imkânına sahip olmadığını belirtmişlerdir.



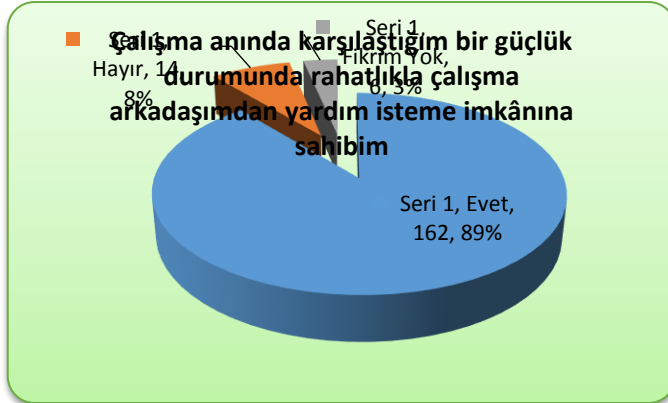
Grafik 33 Yaptığım iş ve sorumluluklarıma göre aldığım ücreti yeterli buluyorum

Yaptığı iş ve sorumluluklarına göre aldığı ücreti yeterli bulanlar (39) %21,5 olarak gerçekleşirken, yetersiz bulanların oranı (124) % 68,5 olarak gerçekleşmektedir.



Grafik 34 İşletmemizdeki iş arkadaşlarımızla iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz

İşletmelerdeki iş arkadaşlarıyla iş dışında da birbirlerini ziyaret ettiklerini dile getiren çalışanların oranı (130) % 71,8 tespit edilmiştir.



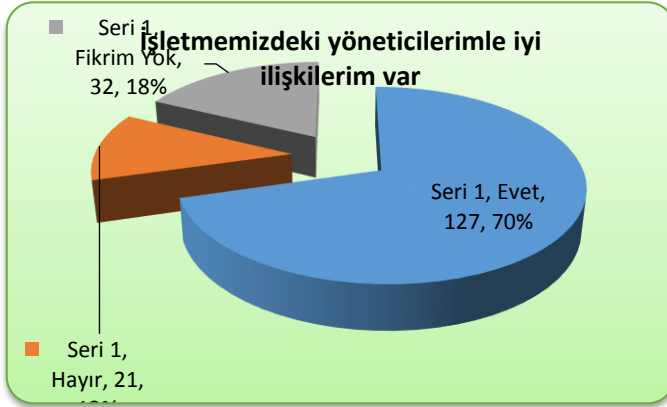
Grafik 35 Çalışma anında karşılaştığım bir güçlük durumunda rahatlıkla çalışma arkadaşşımdan yardım isteme imkânına sahibim

İşletmelerde çalışan büyük bir çoğunluk (162) % 89 çalışma anında karşılaştığı bir güçlük durumunda rahatlıkla çalışma arkadaşlarından yardım isteme imkânına sahip olduğunu dillendirmişlerdir.



Grafik 36 İşletmemizdeki iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim var

Çalışmanın gerçekleştirildiği işletmelerde çalışanlar arasında iş arkadaşlarının iyi ilişkilerinin bulunduğu görüşü (173) % 94 gibi büyük bir oranda destek bulmuştur.



Grafik 37 İşletmemizdeki yöneticilerimle iyi ilişkilerim var

Çalışanların (127) % 70,6'sı işletmelerdeki yöneticileri ile çalışanların iyi ilişkileri bulunduğunu görüşünü belirtmişlerdir.



Grafik 38 Aynı ücret ve konumda başka bir işletmede çalışmayı tercih etmem

Çalışanların (106) %59,2'si aynı ücret ve konumda başka bir işletmede çalışmayı tercih etmeyeceğini, (44) % 24,6 kabul edeceğini belirtmişlerdir. Bu konu hakkında çalışanların (29) % 16,2 fikir beyan etmemiştir.

8. Sonuç Ve Öneriler

Gerçekleştirilen araştırma sonucunda sektörde çalışan işgörenlerin eğitim seviyelerinin yetersizliği ilk etapta dikkat çekmektedir. Katılımcıların çalıştıkları işletmelerdeki devamlılıkları noktasında önemli problemler gözlemlenmekte, belli bir iş sürekliliğinin yaşanmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda mermer sektörü işletmeleri, Üniversitelerle işbirliğine girerek özellikle Meslek Yüksekokulları Mermer Teknolojisi programı öğrencileri ile burs, staj gibi uygulamalarla sıcak ilişkiler geliştirmeli ve gelecekteki insan kaynakları ihtiyacını bu birimlerden sağlamanın yollarını oluşturmaktadır.

Araştırma sonucunda çalışanların; işletmelerde yerine getirdikleri görevlerinin, becerilerinin gelişmesine olanak sağladığı, kendilerine güvendikleri, bilgi ve becerilerini görevlerini yerine getirirken kullanabildikleri bilgisine ulaşılmıştır. Bu reel durum geliştirilerek devam ettirilmelidir. Çalışanlar ifa ettikleri mesleklerine, toplum tarafından değer verildiğine inanmaktadır ayrıca bu değer işletme tarafından ve çalışma arkadaşları tarafından da verildiği görüşü dillendirilmektedir. Çalışanlar gelecekte mesleklerinde yükselebileceğine inanmakta olup, çalışma şartlarından memnuniyet duymaktadırlar. Çağın getirdiği yenililer bu platformda da işletmelerce uygulanmaya konmalıdır.

Katılımcı iş görenlerin büyük bir bölümü işletmelerinde çalışmaktan memnun olduğunu belirtirken, çalışma alanının ve iş ekipmanlarının verimli bir çalışma sağlamak üzere yeterli olduğunu ve günlük çalışma saatlerine uygun bir ortamın sağlanmasına yöneticilerince özen gösterildiği belirtmektedirler.

Bütün bu olumlu gelişmelere rağmen sektör çalışanları, iş alanlarıyla ilgili ücret yetersizliğini büyük bir çoğunlukla vurgulanmaktadır. Ayrıca işletmelerde, mesai dışı çalışmalar sonrasında gerekli ek ücret ödenmesi noktasında büyük problemler yaşandığı alınan cevaplar sonrasında öğrenilmektedir. Bu alanda verimliliğe dayalı ücretlendirme politikalarının işletmelerde uygulamaya konması önerilmektedir.

Çalışanların tatil ve izin planlamasında çok daha hassas ve esnek olunması konusunda mesajlar vermektedirler. İşletmelerin servis hizmetlerinde çok daha aktif ve planlı davranma konusunda beklentileri bulunmaktadır. Bu tür yan etkenlerin çalışanların verimliliğine etkisi yadsınamaz bir gerçektir.

Çalışanlar işletmelerinde ibadetlerini rahatlıkla yerine getirilmekte olduğunu ve sosyal güvence açısından da olumlu koşulların sağlandığını dile getirmişlerdir. Yine çalışanlar, yöneticileri ile sağlıklı bir iletişim içinde bulduklarını vurgularken, sorunlarla karşılaştığında yöneticilerinden destek aldığını belirtmişlerdir. İş yaşamında daha olumlu sonuçlar alma adına işletme sahibi ve yöneticilerinin, iş görenlerle gerçekleştireceği ve iş görenlerin işletme ile daha verimli çalışma adına düşünecekleri "fikirle övün" toplantıları planlamalıdır. İş görenler, işletmelerde özellikle kendilerini ilgilendiren konularda ve günlük çalışma programlarının şekillenmesinde söz hakkı elde etmek istediklerinin altını özellikle çizmektedirler. Bu tür aktiviteler yöneticilerce, çalışanların beklentilerine cevap verme argümanları olarak algılanmalıdır.

Ayrıca alanlarında profesyonel kişilerin kişisel gelişim ve örgüt kültürünü yansıtacakları seminerler düzenlenmeli ve işletmeler, çalışanlarını sektörlerindeki gelişmelerden haberdar etmelidirler.

Araştırmaya konu olan çalışanlar, işletmelerinde yemekhane ve lokal oluşumlarının iyileştirilmesinin verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasında pozitif bir katkı sağlayacağını belirtmektedirler. Ayrıca iş görenler, yöneticileri tarafından kendilerine objektif bir şekilde

davranılmasını, çalışanlar arasında adil davranılmasını ve takdir edilmesini büyük ekseriyetle arzu etmektedirler.

Gerçekleştirilen araştırma neticesinde çalışanların, başarılarının takdir edilmesi noktasında son derece hassas olduğu tespit edilmiştir.

İşletmelerdeki arkadaşlık ilişkisinin de çalışanlarca yeterli görüldüğü verilen cevaplardan çıkarılmaktadır. Araştırmamıza konu olan çalışanların üçte biri ise aynı ücret ve konumda başka bir işletmede çalışmayı tercih edebileceklerini belirtmişlerdir. Bu anlamda işletmelerin, özgün çalışmalar ortaya koyması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bu farklılığın oluşturulmasında işletme yönetimleri; işletme sahibi, yöneticiler, çalışanlar ve ailelerinin katılımıyla kültürel, sportif ve sosyal organizasyonlar planlamalı ve uygulamaya koymalıdır. Sosyal sorumluluk anlamında işletmeler, çalışanlarının çocuklarına eğitim bursu imkânı sağlamalı ve çalışanlarıyla yakınlaşmada toplum adına faydalı bu kavramları kullanmayı başarabilmelidir.

Özellikle son yıllarda yaşanan rekabet koşullarının sınırları işletmelerle kısıtlı kalmamıştır. Şehirler, ülkeler hatta ülkelerin birlikteliklerinden doğan siyasal ve ekonomik işbirliği örgütleri rekabetin şartlarını çok daha yoğun bir hale sokmuştur. Bu bağlamda işletmeler çalışanlarını zihinsel anlamda gelişen şartlara uygun pozisyona getirmek adına; Üniversite, Ticaret ve Sanayi Odası, meslek odaları, sendikalar ile işbirliği içinde ortak eğitim çalışmaları planlamalı, çalıştay, seminer, sempozyum ve konferanslar yoluyla çalışmalar gerçekleştirmelidirler. Sektörde rekabetin uluslararası boyutlarda yaşandığı bu günlerde, işletmeler yurt dışı firma ve sivil toplum örgütleri bağlantılı AB projeleri planlayıp, uygulanmalıdır. İşletmeler tarafından gelecek için yatırım yapabilme iradesini koyacakları çalışanları için yurt dışı deneyim arttırıcı bu uygulamalara destek vermelidirler.

Ek 1 Deneklerin demografik yapısı

YÖNELTİLEN SORU	FREKANS	YÜZDE	GEÇERLİ YÜZDE	KÜMÜLATİF YÜZDE	
Cinsiyetiniz	Bay	179	94,7	94,7	94,7
	Bayan	10	5,3	5,3	100
	Toplam	189	100	100	
Yaşınız	20 den Küçük	1	0,5	0,6	0,6
	20-25 Yaş	50	26,5	28,2	28,8
	26-30 Yaş	50	26,5	28,2	57,1
	31-35 Yaş	43	22,8	24,3	81,4
	36-40 Yaş	15	7,9	8,5	89,8
	40 Dan Büyük	18	9,5	10,2	100
	Toplam	177	93,7	100	
Medeni durumunuz	Evlü	148	78,3	78,3	78,3
	Bekar	40	21,2	21,2	99,5
	Dal-Böşanmış	1	0,5	0,5	100
	Toplam	189	100	100	
Eğitim durumunuz	Okur yazar olmayan	1	0,5	0,5	0,5
	İlköğretim	101	53,4	53,4	54
	Lise	61	32,3	32,3	86,2
	Üniversite	14	7,4	7,4	93,7
	Fakülte	11	5,8	5,8	99,5
	Yüksek lisans, doktora	1	0,5	0,5	100
	Toplam	189	100	100	
Çalıştığınız bölüm	Fabrika üretim	144	76,2	79,1	79,1
	Finansman	4	2,1	2,2	81,3
	Güvenlik	7	3,7	3,8	85,2
	Muhasebe	3	1,6	1,6	86,8
	Ocak üretim	3	1,6	1,6	88,5
	Satın alma	1	0,5	0,5	89
	Satış ve pazarlama	1	0,5	0,5	89,6
	Teknik servis	6	3,2	3,3	92,9
	Yardımcı hizmetler	11	5,8	6	98,9
	Yönetim	2	1,1	1,1	100
	Toplam	182	96,3	100	
Doğaltaş (Mermer) sektöründeki kediniz	0- 5 yıl	144	76,2	76,2	76,2
	6-10 yıl	32	16,9	16,9	93,1
	11-15 yıl	10	5,3	5,3	98,4
	16-20 yıl	1	0,5	0,5	98,9
	21 yıl ve yukarı	2	1,1	1,1	100
	Toplam	189	100	100	
İşletmedeki konumunuz	Yönetici	11	5,8	6	6
	Mühendis	3	1,6	1,6	7,7
	Tekniker	12	6,3	6,6	14,3
	Büro personeli	6	3,2	3,3	17,6
	Üretimde çalışan işçi	132	69,8	72,5	90,1
	Yardımcı hizmet elm.	18	9,5	9,9	100
	Toplam	182	96,3	100	
Bu güne kadar en çok hangi yerleşim biriminde yaşadınız	Köy	55	29,1	29,3	29,3
	Kasaba	36	19	19,1	48,4
	İçe	12	6,3	6,4	54,8
	İl	79	41,8	42	96,8
	Büyükşehir	5	2,6	2,7	99,5
	Yurtdışı	1	0,5	0,5	100
	Toplam	188	99,5	100	
Aylık toplam geliriniz	500 den az	141	74,6	77,5	77,5
	501-700	22	11,6	12,1	89,6
	701-900	4	2,1	2,2	91,8
	901-1.100	6	3,2	3,3	95,1
	1.101-1.500	4	2,1	2,2	97,3
	1.901 den fazla	5	2,6	2,7	100
	Toplam	182	96,3	100	
	Daha önce kaç farklı işletmede çalıştınız	1k işyerim	35	18,5	19
2-3.		113	59,8	62	81,3
4-5.		26	13,8	14	95,6
6 ve Üstü		8	4,2	4	100
Toplam		182	96,3	100	

Ek 2 Anket sonuçları

YÖNELTİLEN SORU	İFADE	FREKANS	%	GEÇERLİ %	KÜMÜLATİF %	YÖNELTİLEN SORU	İFADE	FREKANS	%	GEÇERLİ %	KÜMÜLATİF %
İşletmemizde görevim, yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimin) gelişmesine olanak sağlıyor	Evet	146	77,2	80,2	80,2	İşletmemizde ibadetlerimi rahatlıkla yapabileceğim fiziki imkânları sahibim	Evet	143	75,2	79,4	79,4
	Hayır	22	11,6	12,0	92,3		Hayır	24	12,8	13,3	92,8
	Fikrim Yok	14	7,4	7,8	100		Fikrim Yok	13	6,9	7,2	100
	Toplam	182	96,3	100			Toplam	180	95,3	100	
İşletmemizde üstlendiğim görevleri en iyi şekilde yapabileceğim konusunda kendime güveniyorum	Evet	178	94,2	95,7	95,7	İşletmemizde sosyal güvence (sigorta) imkânları yeterlidir	Evet	150	79,4	83,3	83,3
	Hayır	4	2,1	2,2	97,8		Hayır	23	12,6	12,8	96,1
	Fikrim Yok	4	2,1	2,2	100		Fikrim Yok	7	3,8	3,9	100
	Toplam	186	98,4	100			Toplam	180	95,3	100	
İşletmemizde, görevimi yaparken yeteneklerimi (bilgi ve becerilerimi) kullanabiliyorum	Evet	164	86,8	87,2	87,2	İşletmemizde çalışma güvenliğine önem verilir ve alınan tedbirler yeterlidir	Evet	122	64,6	67,4	67,4
	Hayır	19	10,1	10,1	97,3		Hayır	32	16,9	17,7	85,1
	Fikrim Yok	5	2,6	2,7	100		Fikrim Yok	27	14,5	14,9	100
	Toplam	188	99,5	100			Toplam	181	95,8	100	
Mesleğime toplum tarafından değer verildiğine inanıyorum	Evet	124	65,6	66,7	66,7	İşletmemizde beni ilgilendiren kararlar katılma olanağım var	Evet	109	57,7	59,9	59,9
	Hayır	27	14,3	14,5	81,2		Hayır	46	24,3	25,3	85,2
	Fikrim Yok	35	18,5	18,8	100		Fikrim Yok	27	14,5	14,8	100
	Toplam	186	98,4	100			Toplam	182	96,3	100	
Mesleğime işletmemizde değer verildiğine inanıyorum	Evet	127	67,2	68,3	68,3	İşletmemizde günlük işlerimin düzenlenmesinde, yöneticilerim benim de fikrimi alır	Evet	90	47,6	49,5	49,5
	Hayır	37	19,6	19,9	88,2		Hayır	76	40,4	41,8	91,2
	Fikrim Yok	22	11,6	11,8	100		Fikrim Yok	16	8,5	8,8	100
	Toplam	186	98,4	100			Toplam	182	96,3	100	
İşletmemizde aynı bölümden çalıştığım iş arkadaşlarımla, bana değer verdiğine inanıyorum	Evet	162	85,7	86,9	86,9	Görevlendirildiğim bir işte kendi kendimin amiri olma fırsatına sahibim	Evet	126	66,7	69,6	69,6
	Hayır	11	5,8	5,9	92,8		Hayır	36	19,3	19,9	89,5
	Fikrim Yok	15	7,9	8,2	100		Fikrim Yok	19	10,1	10,5	100
	Toplam	188	99,5	100			Toplam	181	95,8	100	
İşletmemizde diğer bölümlerde çalışan görevlilerin, bana değer verdiğine inanıyorum	Evet	119	63,2	64,7	64,7	İşletmemizdeki yöneticilerimle iş dışında bir arkadaş gibi konuşma olanağım var	Evet	113	60,8	63,5	63,5
	Hayır	21	11,1	11,4	76,1		Hayır	44	23,9	24,3	87,8
	Fikrim Yok	44	23,3	23,9	100		Fikrim Yok	23	11,9	12,3	100
	Toplam	184	97,4	100			Toplam	181	95,8	100	
İşletmemizde gelecekte mesleğimde yükselme beklentisi inanıyorum	Evet	111	58,7	61,7	61,7	İşletmemizde görevimle ilgili karşılaştığım sorunların giderilmesinde, yöneticilerim elinden geleni yaparlar	Evet	133	70,4	73,5	73,5
	Hayır	39	20,6	21,5	82,9		Hayır	27	14,6	14,9	88,4
	Fikrim Yok	31	16,4	17,1	100		Fikrim Yok	21	11,2	11,6	100
	Toplam	181	95,8	100			Toplam	181	95,8	100	
İşletmemizde çalışma alanında işin, aydınlatma veya havalandırma ile ilgili bir problem yaşamıyorum	Evet	111	58,7	61,7	61,7	İşletmemizdeki yöneticilerin bana değer verdiğine inanıyorum	Evet	112	59,3	60,9	60,9
	Hayır	59	31,2	32,8	94,4		Hayır	34	18,3	18,5	79,3
	Fikrim Yok	10	5,3	5,6	100		Fikrim Yok	38	20,7	20,7	100
	Toplam	180	95,2	100			Toplam	184	97,4	100	
İşletmemizde istediğim izin alabiliyorum, tatil çıkabiliyorum	Evet	91	48,1	50	50	İşletmemizde başarıldığım bir işten dolayı yöneticim tarafından takdir ediliyorum	Evet	86	45,5	46,7	46,7
	Hayır	77	40,7	42,3	92,3		Hayır	55	29,3	29,9	76,6
	Fikrim Yok	14	7,4	7,7	100		Fikrim Yok	43	22,9	23,4	100
	Toplam	182	96,3	100			Toplam	184	97,4	100	
İşletmemizde çalışmaktan memnunuz	Evet	158	83,6	87,8	87,8	İşletmemizde görevimle ilgili bilgilendirme ve duyurular, açık ve net olarak zamanında yapılır	Evet	127	67,2	69,8	69,8
	Hayır	8	4,2	4,4	92,2		Hayır	30	15,9	16,5	86,3
	Fikrim Yok	14	7,4	7,8	100		Fikrim Yok	25	13,3	13,7	100
	Toplam	180	95,2	100			Toplam	182	96,3	100	
İşletmemizde görevimi yerine getirirken kullandığım araç, gereç ve ekipman (donanım) yeterlidir	Evet	127	67,2	69,4	69,4	İşletmemizdeki yöneticiler, çalışanlar arasında ayırım yapmaz ve herkese adil davranır	Evet	85	45	46,4	46,4
	Hayır	48	25,4	26,3	95,6		Hayır	58	30,9	31,7	78,1
	Fikrim Yok	8	4,2	4,4	100		Fikrim Yok	40	21,5	21,9	100
	Toplam	183	96,8	100			Toplam	183	96,8	100	
Çalışma alanındaki donanımın yerleşim şekli, görevimi yerine getirirken bana bir engel teşkil etmiyor	Evet	165	87,3	90,2	90,2	Mesai dışı çalışma durumunda gerekli ücreti alma imkânına sahibim	Evet	44	23	24	24
	Hayır	14	7,4	7,7	97,8		Hayır	127	67,2	69,4	93,4
	Fikrim Yok	4	2,1	2,2	100		Fikrim Yok	12	6,3	6,6	100
	Toplam	183	96,8	100			Toplam	183	96,8	100	
Çalıştığım mekân, alan olarak yeterli büyüklüktedir	Evet	168	88,9	92,3	92,3	Yaptığım iş ve sorumluluklarım göre aldığım ücreti yeterli buluyorum	Evet	30	20,6	21,5	21,5
	Hayır	9	4,8	4,9	97,3		Hayır	124	65,9	68,5	90,1
	Fikrim Yok	5	2,6	2,7	100		Fikrim Yok	18	9,6	9,9	100
	Toplam	182	96,3	100			Toplam	181	95,8	100	
İşletmemizde çalışma alanının, işleme içindeki bulunduğu yerden memnunuz	Evet	165	87,3	91,2	91,2	İşletmemizdeki iş arkadaşlarımızla iş dışında da birbirimizi ziyaret ederiz	Evet	130	68,8	71,8	71,8
	Hayır	14	7,4	7,7	98,9		Hayır	45	23,8	24,9	96,7
	Fikrim Yok	2	1,1	1,1	100		Fikrim Yok	6	3,2	3,3	100
	Toplam	181	95,8	100			Toplam	181	95,8	100	
Günlük çalışma saatim dolduğunda hemen işten ayrıma imkânına sahibim	Evet	127	67,2	69	69	Çalışma alanında karşılaştığım bir güçlük durumunda rahatlıkla çalışma arkadaşlarımdan yardım isteme imkânına sahibim	Evet	162	85,7	89	89
	Hayır	46	24,3	25	94		Hayır	14	7,4	7,7	96,7
	Fikrim Yok	11	5,8	6	100		Fikrim Yok	6	3,2	3,3	100
	Toplam	184	97,4	100			Toplam	182	96,3	100	
İşletmemizde geliş-gidiş (servis) imkânları yeterlidir	Evet	81	42,9	44,3	44,3	İşletmemizdeki iş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim var	Evet	173	91,5	94	94
	Hayır	97	51,3	53	97,3		Hayır	7	3,7	3,8	97,8
	Fikrim Yok	5	2,6	2,7	100		Fikrim Yok	4	2,1	2,2	100
	Toplam	183	96,8	100			Toplam	184	97,4	100	
İşletmemizde lokal, yemekhane gibi beslenme olanakları yeterlidir	Evet	106	56,1	57,9	57,9	İşletmemizdeki yöneticilerimle iyi ilişkilerim var	Evet	127	67,2	70,6	70,6
	Hayır	68	36	37,2	95,1		Hayır	21	11,1	11,7	82,2
	Fikrim Yok	9	4,8	4,9	100		Fikrim Yok	32	16,9	17,8	100
	Toplam	183	96,8	100			Toplam	180	95,2	100	
İşletmemizde dinlenme olanakları yeterlidir	Evet	111	58,7	61,7	61,7	Aynı ücret ve konumda başka bir işletmede çalışmayı tercih etmem	Evet	106	56,1	59,2	59,2
	Hayır	53	28	29,4	91,1		Hayır	44	23,6	24,6	83,8
	Fikrim Yok	16	8,5	8,9	100		Fikrim Yok	29	15,4	16,2	100
	Toplam	180	95,2	100			Toplam	179	94,7	100	

¹ TAHİROĞLU Figen, Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları, Hayat Yayıncılık, İstanbul 2003

² BUDAK Gülay, İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol: Organizasyon Yapısı, Birey, İş Doyumunu, İzmir Ticaret Odası Yayını, İzmir 1999

³ ARDIÇ Kadir, BAŞ Türker, Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, 2006

⁴ BARUTÇUGİL İsmet, Performans Yönetimi, Kariyer yayıncılık, İstanbul 2002

⁵ BYHAN C. William, Yeniden Uyanışın İlk Işıkları, Emre Yayınları, İstanbul 2000