

Kamu Kurumlarıyla Özel Sektör İşletmelerinin Moral-Motivasyonun Verimliliğe Yönelik Karşılaştırmalı Durum Analizi

Prof. Dr. Mehmet ÇOLAK¹, Arş. Gör. Dr. Tahsin ÇETİN^{1*}

¹Ağaçşileri Endüstri Mühendisliği / Teknoloji Fakültesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye

*(tahsincetin@mu.edu.tr)

(Received: 27 August 2024, Accepted: 28 August 2024)

(5th International Conference on Engineering and Applied Natural Sciences ICEANS 2024, August 25-26, 2024)

ATIF/REFERENCE: Çolak, M. & Çetin, T. (2024). Kamu Kurumlarıyla Özel Sektör İşletmelerinin Moral-Motivasyonun Verimliliğe Yönelik Karşılaştırmalı Durum Analizi. *International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches*, 8(7), 153-162.

Özet-İşletmeler, verimlilik ve performanslarını artırmak için insan kaynakları planlamasında personel motivasyonuna büyük önem verirler. Kamu işletmeleri, çalışan memnuniyetini yüksek tutarak iş gücü verimliliğini artırmayı hedefler. Küresel rekabet ve müşteri taleplerindeki değişim, işletmeleri performanslarını artırmaya, maliyetleri düşürmeye ve ürün kalitesini geliştirmeye yöneltir. Bu doğrultuda, üretim planlama süreçlerinde personel iş gücünü en iyi şekilde değerlendirerek sürdürülebilir ve kaliteli ürünler üretmeye çalışırlar.

Günümüz işletmelerinde motivasyon artırıcı faaliyetlerin net olmaması, çalışan performansında düşüşe yol açabilir. Bu çalışma, çalışan memnuniyetsizliğine neden olan faktörleri belirlemeyi ve pozitif yönleri artırmak için önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Sosyal faaliyetlerin durumunu incelemek amacıyla yapılan anketlerde, kurumun moral motivasyon avantajlarının yüksek, ancak iş akış sistemlerindeki motivasyon oranlarının düşük olduğu gözlemlenmiştir.

İşletmeler, sosyal ve ekonomik değişimlere uyum sağlamak, rekabet avantajlarını korumak ve sürdürülebilir olmak için müşteri memnuniyetini artırırken, çalışanlarının moral ve motivasyonunu da ön planda tutmalıdır. Çalışan verimliliği, sunulan imkanlara bağlı olarak değişir; bu nedenle, işletmeler çalışanlarını önemsemeli ve onlara uygun destek sağlamalıdır. Bu yaklaşım, hem müşteri hem de çalışan memnuniyetini en üst düzeye çıkararak işletmenin uzun vadeli başarısını destekler.

Anahtar Kelimeler: Özel İşletme, Kamu İşletmesi, İşgücü, Moral Motivasyon, Personel Güçlendirme, Verimlilik.

I. GİRİŞ

Yeni teknolojilerin ilerlemesiyle birlikte, işletmelerin çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamaya ve çalışma istekliliğini artırmaya yönelik motivasyon faaliyetlerine odaklanması önemlidir. Etkili motivasyon uygulamaları, hem çalışma ortamını destekleyerek işletme verimliliğini artırabilir, hem de çalışanların üretkenlik, dikkat ve yenilikçilik seviyelerini yükseltebilir. Bu, çalışanların işlerine daha bağlı olmalarını sağlayarak işletmenin başarısına olumlu katkıda bulunur. Eski örgüt kültürlerinin yerini yenilikçi ve gelişimsel yaklaşımların alması, işletmeleri pazar rekabetinde ve ürün inovasyonunda geri planda bırakılmaktan korur. Yani, iyi bir motivasyon ortamı hem verimliliği hem de çalışan bağlılığını artırarak onların daha üretken, dikkatli ve yenilikçi olmalarını sağlar.

İşletmeler, örgütteki bireylerin çabalarını birleştirerek yüksek performans ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlar. Bu süreç, müşteri değerini artırırken, aynı zamanda kârlılık, hizmet ve ürün kalitesi, çalışan tatmini, bağlılık ve inovasyon gibi unsurlarla da bağlantılıdır (Naktiyok, 2003).

Ekonomik sistemde büyüme ve gelişmenin temel dinamiklerinden biri olan işletmeler, sınırlı kaynaklarla yüksek katma değerli çıktılar elde ederek karlarını maksimize etmeyi hedefler. Bu bağlamda, küreselleşme ve sermaye hareketliliği gibi sosyo-ekonomik koşulların işletmelerin sürdürülebilirliğini ve rekabet gücünü artırmadaki rolünü bilen işletme sahipleri ve yöneticileri, "verimlilik" kavramına odaklanmış ve motivasyon kaynaklarını araştırmıştır (Yapıcı ve Baş, 2015). İş hayatında motivasyon, çalışan ile çalıştıranlar arasındaki etkileşimsel bir durumdur. Bu bağlamda motivasyon, çalışanların işe başlamalarını ve devam etmelerini, sorumlu olduğu işleri istekle yerine getirmelerini sağlayan itici güç olarak tanımlanabilir (Önen ve Tüzün, 2005).

Motivasyonun literatürde çok farklı tanımları bulunmaktadır. Motivasyon, kişileri harekete geçiren ve bu hareketin yönünü belirleyen ihtiyaç ve korkulardır. Farklı bir söylemle insanları belirli durumlarda belirli davranışlara iten etkidir (Polat, 2013). Bireylerin davranışlarını teşvik eden ve kendilerinden veya çevresinden kaynaklı çeşitli güdülerdir (Örücü ve Kanbur, 2008). Motivasyon, çalışma hayatında işçi ile işveren arasındaki etkileşimi ifade eder ve çalışanların işe başlamalarını, devam etmelerini ve görevlerini isteyerek yerine getirmelerini sağlayan itici bir güç olarak tanımlanabilir (Önen ve Tüzün, 2005).

İşletmeler için verimlilik ve rekabet üzerinde en etkili faktörler teknolojik gelişmeler ve Ar-Ge faaliyetleridir. Teknolojik yenilikler, üretim maliyetlerini düşürmek ve rekabet avantajı sağlamak için önemlidir. Sürekli teknolojik liderlik, pazar rekabetinde üstünlük sağlayabilir. Ayrıca, pazar rekabetinin sürdürülebilir olması için insan kaynaklarına yatırım yapılmalı ve teknoloji paylaşımına teşvik edilmelidir (Aktan ve Vural, 2004). İşletmeler için, insan gücü önemli bir üretim faktörüdür ve üretim verimliliğini doğrudan etkileyerek mal ve hizmet üretiminde aktif bir rol oynar ve verimliliği artırabilir veya azaltabilir. Bu nedenle işletmelerin verimliliklerini artırmak istemesi durumunda, iş gücüne odaklanması ve iş gücü verimliliğini etkileyen tüm motivasyon güdüleyici faktörlerini sürekli olarak iyileştirmesi gerekmektedir (Örücü vd., 2004).

Son zamanlarda iş ortamlarına bakıldığında çalışanların bilgiye kolayca ulaşmasına olanak tanıyan, esnek, sağlıklı, güvenilir ve akıllı sistemlerin önemini yanında çalışanları motive edici tüm faaliyetlerin katkısının iş gücü verimliliği adına daima ön plana çıkmaktadır (Karaoğlu, 2019). Chandrasekar (2011), 2000'den fazla çalışana sahip bir kamu kuruluşundaki ofis ortamlarının, çalışanların performans seviyeleri üzerindeki etkilerini ve motivasyon faktörlerini araştırmıştır. Araştırmasında, anket yöntemini kullanarak, davranışsal ofis ortamının kariyer hedefleri, performans geri bildirim, rol tanımı, tanımlı süreçler, teşvik/ödül sistemi, yönetici desteği, danışmanlık/koçluk, uygulama fırsatı ve yardımcı kılavuzlar gibi unsurlarını ele almıştır. Yazar, araştırmasının analizinde, davranışsal ofis ortamının, çalışanların motivasyonu ve verimliliği üzerinde kritik bir rol oynadığı sonucuna varmıştır (Tütüncü ve diğ., 2020).

Bu çalışmayla yukarıda bahsedilen literatür araştırmasından hareketle, Kamu Kurumlarıyla Özel Sektör İşletmelerinin Moral-Motivasyonun Verimliliğe Yönelik Karşılaştırmalı analizinde verimliliği etkileyen moral motivasyon faktörlerin tespit edilmesi, elde edilen bulgular ile hipotezimiz olan: 'Kamu-Özel işletmelerinde moral motivasyon, verimliliği ne şekilde nasıl etkiler ve verimlilik nasıl artırılabilir olgusuyla hazırlanan anket soruları doğrultusunda çalışma tamamlanmıştır. Anket çalışmamız İzmir'de 2019-2020 yıllarında mobilya sektöründe aktif faaliyette bulunan basit tesadüfi yöntemle seçilen özel işletme ile Kamu kurumuna bağlı bir Kamu işletmesini kapsamaktadır. Çalışmamızda Kamu ve özel sektör işletmesi tercih etmemizin sebebi olarak verimlilik konusunun moral motivasyonla desteklenmesi ve son zamanlarda gelişme gösteren özel işletmelerin Kamu ile karşılaştırılması yenilik gerektiren kamu kurum işletmelerinde sektöründe sürdürülebilirlik adına önemli fayda oluşturacağı amaçlanmıştır.

II. MATERYAL VE YÖNTEM

Hızlı kolay veri elde edilmesinde bireylerden sözlü veya yazılı olarak bilgi almak için yapılan bir araştırma tekniğidir. Bireyden istenen bilgiler kendisi, çevresi veya kurumuyla ilgili değişik türden nicel ve nitel verileri kapsayabilir. Bu bilgiler esas itibariyle yüz yüze görüşerek, posta ile yazılı olarak, telefonla veya internet ortamında değişik faktörlerle uygulanarak elde edilebilir (Arıkan, 2018). Veri toplama tekniğinin kullanılmasıyla araştırma bulgularının daha güvenilir ve kapsamlı olacağı savunulmaktadır. Anket tekniğinin seçilmesinin nedeni ise aynı meslek grubundan, çok miktarda veriyi kısa zamanda kolayca ve ekonomik toplama olanağı oluşturmasıdır.

Çalışma kapsamı evreni olarak 2019-2020 yıllarında aktif faaliyet gösteren İzmir ilinde faaliyette bulunan Kamu işletmesiyle mobilya sektöründe faaliyette bulunan özel mobilya işletmesi basit tesadüfi yöntemle seçilmiş ve anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Anket uygulaması işyeri ortamında birebir doldurtularak yapılmıştır. Anket içeriği bakımından; demografik değişkenler yani kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, çalışma süresi, gelir düzeyi, çalışılan birim, mesleğine ilişkin bilgileri içerir sorularla; söz konusu işletmelerin çalışanların evlerine uzaklığı, haftalık çalışma süreleri, ek meslekleri olup olmadığı, kendi mesleklerini icra edip etmedikleri, bilgisayar kullanım süresi ile bilgisayar programları bilgi seviyelerini ölçen sorular yöneltilmiştir. Çalışılan işletmelerdeki moral motivasyon sağlama avantajları ile çalışılan kamu ve özel işyerinin iş akış sistemlerinin moral motivasyon üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik çalışılan birimlerdeki verimlilik kavramını hangi etmenlere bağladığını anlayabilmek açısından sorular yöneltilmiştir. Çalışmamız 2019-2020 yılında aktif faaliyet gösteren mobilya işletmesine uygulandığı için söz konusu tarihlerde yapılan çalışmalar için Etik Kurul kararı gerektiren çalışmalar kapsamına girmemektedir.

Anket soruları kısa ve net olmakla birlikte demografik değişkenlerle birlikte toplam 29 kadar soru yöneltilmiştir. Anket ile Kamu işletmesiyle özel mobilya işletmesinde verimliliğe etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmış ve elde edilen veriler karşılaştırma yapılarak istatistiksel olarak analiz edilmiş ve tablolar şeklinde aşağıda verilerek yorumlanmıştır.

III. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

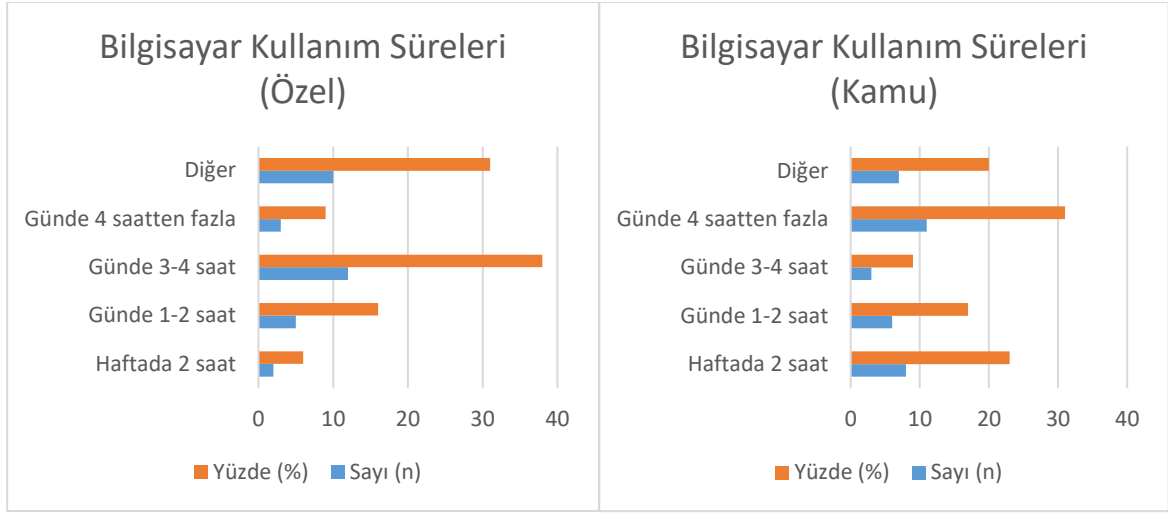
Kamu ve Özel işletmelerde çalışan katılımcıların demografik özelliklerine yönelik elde edilen bulgular aşağıda karşılaştırmalı olarak Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1. Kamu ve Özel İşletmelerdeki Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Katılımcıların Demografik Özellikleri		Özel				Kamu			
		n	%	Toplam		n	%	Toplam	
				N	%			N	%
Cinsiyet	Kadın	5	16	32	100	2	6	35	100
	Erkek	27	84			33	94		
Yaş	18-26	5	16	32	100	0	0	35	100
	27-38	11	34			7	20		
	39-45	15	47			7	20		
	46 ve üstü	1	3			21	60		
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	16	50	32	100	13	37	35	100
	Lise-Meslek Lisesi	11	34			15	43		
	Ön Lisans	2	6			5	14		
	Lisans-Yüksek lisans	3	9			2	6		
Gelir Durumunuz	2000-4999 / 0-2000	10	31	32	100	0	0	35	100
	5000-6999 / 2001-2500	13	41			0	0		
	7000-8999 / 2501-3000	5	16			17	48		
	9000 ve üzeri / 3001 ve üzeri	4	12			18	52		
Çalışma Süreniz	1-5 yıl	14	44	32	100	6	17	35	100
	6-10 yıl	13	41			7	20		
	11-15 yıl	2	6			5	14		
	16 yıl ve üzeri	3	9			17	48		
Çalışılan birim	Üretim / Ağaççileri	22	69	32	100	10	29	35	100
	Cila hane /Metal İşleri	5	16			8	23		
	Montaj / Motor İşleri	3	9			4	11		
	Paketleme / Bakım onarım	2	6			13	37		

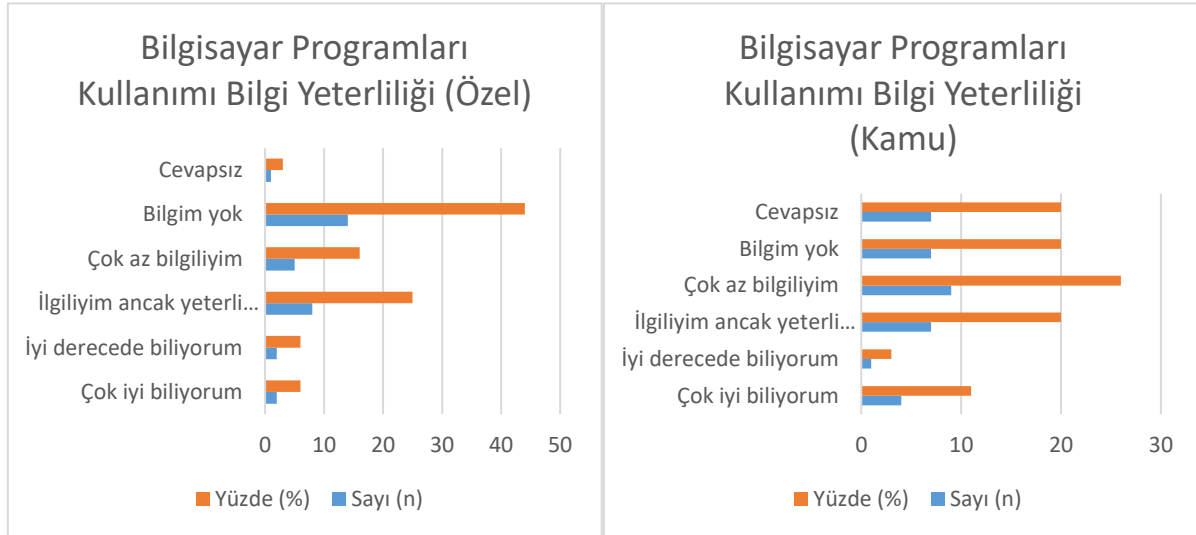
n: Katılımcı Sayısı, %: Yüzdelerik değer

Tablo 1’de mevcut araştırmadaki kamu ve özel sektör işletmesinin çalışanlarının demografik özellikleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Her iki karşılaştırması yapılan kamu ve özel sektör işletmesinin çalışanlarının büyük çoğunluğunu erkekler% 84’ü (Özel sektör), % 94’ü (Kamu) oluşturmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında her iki işletmenin yaş aralığı (39 yaş ve üzeri) ortalamaları oranları (% 50 Özel sektör, % 80 Kamu) genç çalışan yaş aralıklarına göre yüksektir. Eğitim seviyelerine göre incelendiğinde, özel sektör çalışanlarının %84’ünü ilk öğretim mezunuyla lise ve meslek lisesi mezunları oluşturmaktayken, kamu işletmesi çalışanlarının % 80’ini ilköğretim mezunuyla lise ve meslek lisesi mezunlarından oluşmaktadır. Gelir düzeyi ise özel sektör çalışanlarının düşük gelir seviyelerinde kaldığı (% 72), Kamu çalışanlarının gelir seviyesinin yüksek seviyede olduğu (% 100) sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma süreleri incelendiğinde, özel sektör çalışanlarının % 85’i 1-10 yıl arasında çalışma süresi içinde oldukları, Kamu çalışanlarının ise % 62’si 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmüştür. Çalışılan birimler olarak özel sektör çalışanlarının % 69’u Üretimde çalışırken, % 37’si bakım onarımda çalıştığı görülmüştür.



Grafik 1. Kamu ve Özel İşletmelerin Bilgisayar Kullanım Süresi Oranları

Grafik 1'e göre katılımcıların bilgisayar kullanım süreleri olarak; Kamu da % 30'undan fazlası günde 4 saatten daha fazla bilgisayarı kullandığını, özel sektörde ise % 60'ı günde 4 saat ve 4 saatten daha az bir süre kullandığını belirtmiştir.



Grafik 2. Kamu ve Özel İşletmelerin Bilgisayar Programları Kullanımı Bilgi Yeterliliği Oranları

Grafik 2'ye göre katılımcıların bilgisayar programları (Word, Excel, CNC programları, Autocad, Alphacam, 3ds max. v.b.) kullanımı bilgisi yeterliliği değerlendirilmesinde Özel sektör işletmesinde, % 60'ının bilginin yok veya çok az bilgim var dediği, kamu işletmesinde ise toplam % 66'sının çok az bilgiliyim ve bilginin yok dediği veya cevapsız bıraktığı görülmüştür.

Tablo 2. Kamu ve Özel İşletmelerin Moral-Motivasyon Sağlamadaki Avantaj Oranları

Moral-Motivasyon Belirlenmesi	Sağlamadaki Avantajların	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Birimimizdeki kadro sayısı yeterlidir.	Özel	1	3	2	6	15	47	6	19	8	25
	Kamu	16	46	9	26	3	9	6	17	1	3
İşletmemizde ki teknik personel yeterlidir.	Özel	0	0	6	19	11	34	11	34	4	13
	Kamu	10	29	12	34	5	14	5	14	3	9
Yönetimsel karar almalarda teknik personelin katkısı vardır.	Özel	0	0	8	25	12	37	9	28	3	9
	Kamu	10	29	10	29	5	14	5	14	5	14
Birimimizdeki şikayet ve öneriler dikkate alınır.	Özel	1	3	7	22	10	31	10	31	4	13
	Kamu	9	26	9	26	8	23	6	17	3	9
Düşüncelerimizi özgürce ifade edebiliriz.	Özel	1	3	5	16	8	25	11	34	7	22
	Kamu	4	11	9	26	6	17	13	37	3	9
Birimimizdeki personellerin unvan ve kadroları uyumludur.	Özel	2	6	4	13	5	16	18	56	3	9
	Kamu	15	43	6	17	4	11	8	23	2	6
İş yoğunluğu sosyal hayatımızı etkilemektedir.	Özel	1	3	3	9	9	28	14	44	6	19
	Kamu	2	6	13	37	3	9	9	26	8	23
Kurum içindeki sosyal faaliyetler bizi olumlu etkiler.	Özel	0	0	7	22	15	47	2	6	9	28
	Kamu	5	14	6	17	5	14	11	31	8	23
Mesai saatleri içerisinde sosyal etkinliklere zaman ayrılmasını desteklerim.	Özel	0	0	6	19	15	47	7	22	4	13
	Kamu	2	6	3	9	2	6	14	40	14	40
Çalışma esnasında klasik fon müzik dinletilmesini isterim.	Özel	2	6	3	9	11	34	6	19	10	31
	Kamu	2	6	7	20	4	11	8	23	14	40
Yemek arası ve çay mola saatleri zaman olarak yetmektedir.	Özel	1	3	3	9	10	31	10	31	8	25
	Kamu	3	9	6	17	2	6	19	54	5	14
Resmi tatil ve günlerde bizlere moral etkinlikleri yapılmaktadır.	Özel	4	13	3	9	9	28	14	44	2	6
	Kamu	13	37	11	31	3	9	5	14	3	9
Ailecek görüştüğünüz mesai çalışma arkadaşlarımız vardır.	Özel	1	3	2	6	10	31	14	44	5	16
	Kamu	9	26	7	20	3	9	13	37	3	9

n: Katılımcı Sayısı, %: Yüzdeler değeri

Tablo 2'ye göre; özel sektör işletmesi çalışanların büyük çoğunluğunun birimlerindeki kadro sayısının (% 44) ve teknik personelin (% 47) yeterli olduğunu belirtirken kamu sektörü işletmesinde durumun tam tersi olduğunu kadro sayısının (% 72) ve teknik personelin (% 63) yetersiz olduğunu belirttiği görülmektedir. Sürdürülebilir bir planlama ile bu karşılaştırması yapılan işletmelerin personelleri zamanla dengelenebilir. Özel sektör işletmesinde yönetimsel karar almalarda teknik personelin yaklaşık % 37'sinin katkısı olurken, kamu işletmesinde yönetimsel karar almalarda teknik personelin katkısının yaklaşık % 58'inin olmadığını belirlenmiştir.

Özel sektör işletmesinde birimlerindeki şikayet ve önerilerin dikkate alındığını (% 44) kamu işletmesinde birimlerindeki şikayet ve önerilerin dikkate alınmadığını (% 52), özel sektörde çoğunluğun (% 56) düşünce ve ifadelerini özgürce belirtebildikleri kamuda çalışanlarında çoğunluğun (% 46) düşünce ve ifadelerini özgürce ifade edebildiklerini belirtmişlerdir. Özel sektörde işletmenin çalıştıkları birimlerindeki personellerin unvan ve kadrolarının uyumlu olduğunu belirtenlerin çoğunlukta olduğu (% 65), fakat kamuda çalışanların % 60'ının uyumlu olmadığını belirttiği görülmüştür.

Özel sektörde iş yoğunluğu sosyal hayatımızı etkilemektedir diyenlerin % 63 olduğu, kamu kurumunda da buna yakın bir oran (% 49) çıktığı görülmektedir. Özel sektörde kurum içindeki sosyal

faaliyetler bizi olumlu etkiler diyenler ile mesai saatleri içerisinde sosyal etkinliklere zaman ayrılmasını desteklerim diyenlerin büyük çoğunlukta kararsız kaldığı (47), kamuda ise kurum içindeki sosyal faaliyetler bizi olumlu etkiler diyenlerin büyük çoğunlukta olduğu (% 54), % 80'i mesai saatleri içerisinde sosyal etkinliklere zaman ayrılmasını desteklediğini, özel sektörde % 50'si çalışma esnasında klasik fon müzikleri dinletilmesini istediğini belirtirken, kamuda % 63'ü çalışma esnasında klasik fon müzik dinletilmesini istediğini, özel sektör işletmesinde % 56'sı yemek arası ve çay mola saatleri zaman olarak yetmektedir dediği, kamuda da % 68'i yemek arası ve çay mola saatleri zaman olarak yetmektedir dediği belirlenmiştir. Ayrıca özel sektörde % 50'si resmi tatil ve günlerde bizlere moral etkinlikleri yapılmakta olduğunu ve katılımcıların % 60'ı ailecek görüştüğümüz mesai çalışma arkadaşlarının olduğunu belirtirken kamuda ise % 68'i resmi tatil ve günlerde bizlere moral etkinlikleri yapılmaktadır ve % 46'sı ailecek görüştüğümüz mesai çalışma arkadaşlarımız var olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 3. Kamu ve Özel İşletmelerinde İş Akış Sistemlerin Moral - Motivasyon Üzerindeki Etkileri

İşletmedeki iş akış sistemleri moral - motivasyon üzerindeki etki değişkenleri		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Günlük yapılan işlerin yoğunluğu ortalamanın üzerindedir.	Özel	0	0	7	22	7	22	9	28	9	28
	Kamu	2	6	9	26	5	14	11	31	8	23
Hafta sonları ya da fazla mesai saatleri yapılmaktadır.	Özel	3	9	4	13	13	41	6	19	6	19
	Kamu	10	29	16	46	5	14	4	11	0	0
Hafta sonları fazla mesai kalındığında ücret yada pirim verilmektedir.	Özel	0	0	3	9	12	38	12	37	5	16
	Kamu	17	48	7	20	7	20	4	11	0	0
Çalışma ortamındaki iş akışı süresi bizi mutlu etmektedir.	Özel	0	0	4	13	16	50	10	31	2	6
	Kamu	10	29	5	14	3	9	13	37	4	11
İş yoğunluğu benim kuruma olan bağlılığı artırılmaktadır.	Özel	0	0	4	13	14	44	9	28	5	16
	Kamu	9	26	10	29	3	9	12	34	1	3
Yapılan işlerden aldığımız takdir-teşekkür beni mutlu etmektedir.	Özel	0	0	6	19	10	31	10	31	6	19
	Kamu	15	43	6	17	3	9	7	20	4	11
İşletmenizdeki iş ile ilgili olumsuz etkiye yetkililerden maruz kalıyoruz.	Özel	0	0	0	0	10	31	15	47	7	22
	Kamu	2	6	16	46	4	11	6	27	7	20
İş makinalarının güvenlik eksikliğinden oluşan kaza risk korkusunu hissediyorum.	Özel	0	0	2	6	11	34	11	34	8	25
	Kamu	3	9	7	20	4	11	13	37	8	23

n: Katılımcı Sayısı, %: Yüzdeler değeri

Tablo 3'e göre; özel sektör işletme çalışanlarının % 56'sı günlük yapılan işlerin yoğunluğu ortalamanın üzerinde olduğunu belirtirken kamuda da benzer yoğunluk (% 54) olduğu, özel sektörün % 38'i hafta sonları ya da fazla mesai saatleri yapılmakta olduğunu belirtirken kamuda çalışanların % 75'i fazla mesai yapılmadığını belirttiği, özel sektörün % 53'ü hafta sonları fazla mesaiye kalındığında ücret ya da pirim verilmekte olduğunu, kamuda ise % 68'i hafta sonları fazla mesaiye kalındığında ücret ya da pirim verildiğini özel sektörde % 37'si çalışma ortamındaki iş akışı süresi bizi mutlu etmektedir belirtirken %50'si de kararsız kaldığını belirtmiş; kamuda ise % 48'i çalışma ortamındaki iş akışı süresi çalışanları mutlu ettiği görülmüştür. Özel sektör çalışanlarının % 44'ü iş yoğunluğunun çalışanın kuruma olan bağlılığını artırmakta olduğunu, % 60'ı yapılan işlerden aldığımız takdir-teşekkür bizi mutlu etmekte olduğunu, % 69'u kurumda iş ile ilgili olumsuz etkiye yetkililerden maruz kaldığını belirtirken kamuda çalışanların % 55'i iş yoğunluğu çalışanın kuruma olan bağlılığını artırdığını, % 60'ı yapılan işlerden aldığımız takdir-teşekkür çalışanı mutlu ettiğini, % 52'si kurumda iş ile ilgili olumsuz etkiye yetkililerden

maruz kalmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca hem özel sektör hem kamu kurum işletmesi çalışanlarının yaklaşık % 60'ı iş makinalarının güvenlik eksikliğinden oluşan kaza risk korkusunu hissettiğini belirtirken iş kazası konusunda daha duyarlı davrandıklarını belirterek iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma konusunda daha duyarlı oldukları her iki sektör içinde görülmektedir.

IV. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Ülkelerin kalkınma hedeflerinin yanı sıra, kamu kurumlarının ve özel sektör işletmelerinin başarısını değerlendirmek için kritik bir gösterge olan verimlilik, son derece önemli bir konudur. İşletmelerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri, verimliliği artırarak rekabet avantajı sağlamaktır. Bu nedenle hem kamu hem özel sektör işletmelerinin öncelikli hedeflerinden biri, verimliliği artırmak için gereken önlemleri ve motivasyon destekleyici uygulamaları belirlemektir.

İşletmelerin öncelikli hedeflerinden biri verimliliği artırmak ve rekabet avantajı elde etmektir. Bu nedenle, ilk adımlardan biri olarak personel için motivasyon destekleyici uygulamaları belirlemeli ve çalışanlardan maksimum verim almayı hedeflemelidir.

Araştırmanın demografik özelliklerinin sonuçlarına göre; araştırmaya katılan her iki işletme çalışanlarının çoğunluğunu erkekler yaklaşık olarak (% 90) oluştururken, kadınların oranı oldukça düşük kalmaktadır. Kadın istihdamına yönelik olarak teşviklerin desteklerin artması gerektiği bu sonuçlar doğrultusunda değerlendirilebilir. Yaş dağılımı incelendiğinde, tüm katılımcıların çoğunluğunun her iki işletme çalışanları dikkate alındığında orta yaş ve üstü aralıklarında olduğu görülmüştür. Eğitim seviyelerine bakıldığında, katılımcıların çoğunun ilköğretim veya lise mezunu olduğu ancak ön lisans ve lisans/yüksek lisans mezunlarının da çok az da olsa bulunduğu belirlenmiştir. Çalışan personelin genç dinamik yaş ve tecrübede olması işletmenin iş gücü bakımından daha verimli olabileceği öngörüsünü ortaya çıkarılabilmektedir.

Çalışanların bilgisayar programlarını kullanma konusundaki yeteneklerinin değerlendirilmesinde çalışan personelin düşük oranlarda olması gelişen teknoloji çağında düşündürücü olabileceğidir. Katılımcıların bilgisayar programlarına hakimiyet seviyelerinin oldukça çeşitli oranlarda ve istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda eğitim veya destek programlarının belirlenmesi ve çalışanların ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş bilgisayar eğitim planlarının hazırlanması açısından önemli bir referans noktası olabileceğidir. Hem kamu hem özel sektör işletmesinin kendi ihtiyaçlarını dikkate alarak çeşitli hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlemesi eksikliklerini görebilmesi ve giderebilmesi adına önemli bir uygulama olabileceğidir.

Çalışanların büyük bir kısmı, birimlerinde mevcut kadro ve teknik personel sayısının yeterli olduğunu belirtmektedir. Teknik personelin yönetsel kararlar almadaki katkısının önemli olduğu vurgulanmakta ve şikayet ile önerilerin dikkate alındığı ifade edilmektedir. Ayrıca, çalışanların düşüncelerini ve görüşlerini özgürce dile getirebildiği ve personel unvanlarının ile kadrolarının uyumlu olduğu görüşü de yaygın olarak desteklenmektedir.

Özel sektörde; iş yoğunluğunun sosyal hayatı olumsuz etkilediğini düşünenlerin oranı % 63'tür. Kurum içi sosyal faaliyetlerin etkisi konusunda ise % 47 kararsızdır. Çalışma sırasında klasik fon müziği dinlemek isteyenlerin oranı % 50'dir. Yemek arası ve çay molalarının yeterli olduğunu düşünenler % 56, resmi tatillerde moral etkinliklerinin yapıldığını düşünenler ise % 50'dir. Çalışma arkadaşlarıyla ailecek görüşme imkanı bulanların oranı ise % 60'tur. Bu tür geri bildirimler, işyeri politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesi açısından önemlidir. Katılımcıların % 56'sı günlük iş yoğunluğunun yüksek olduğunu belirtmektedir. Hafta sonları veya fazla mesai yapıldığını ifade edenlerin % 53'ü, bu ekstra çalışma için ücret veya prim verilmesini beklemektedir. Fazla çalışma mesai olması, işletmenin yüksek tempo ile çalıştığını göstermektedir. Katılımcıların % 44'ü iş yoğunluğunun kuruma bağlılığı artırdığını

düşünürken, % 50'si ise takdir ve teşekkürlerin mutluluk verici olduğunu belirtmektedir. Ancak % 60'ı ise iş makinelerinin güvenlik eksikliklerinden dolayı kaza riski hissettiğini ifade etmektedir. Bu durum, iş ortamının yoğunluğu, çalışma saatleri ve iş güvenliği gibi konuların önemini vurgulamakta ve işletmelerin bu alanlarda politikalarını gözden geçirmesi gerektiğini gerekli önlemleri rutin olarak alması gerektiğini göstermektedir.

Kamu kurumunda çalışanların çoğu, kadro ve teknik personel eksikliğinden şikayetçi olup, teknik personelin yönetim kararlarına yeterince katkı sağlamadığını (% 58) ve şikayetlerin dikkate alınmadığını (% 52) belirtmektedir. Ancak, % 46'sı düşüncelerini özgürce ifade edebildiklerini, personel unvanlarının uyumsuz olduğunu düşünenlerin oranı % 60, iş yoğunluğunun sosyal hayatı etkilediğini belirtenlerin oranı ise % 49 olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme içi sosyal faaliyetlerin olumlu etkisini % 54 oranında çalışan kabul etmekte ve % 80'i mesai saatleri içinde sosyal etkinliklere zaman ayrılmasını desteklemektedir. Çalışma sırasında klasik fon müziği dinletilmesini isteyenlerin oranı % 63'tür. Yemek ve çay molalarının yeterli olduğunu düşünenlerin oranı % 68, resmi tatillerde moral etkinliklerinin yapıldığını belirtenlerin oranı ise % 68'dir. Çalışma arkadaşlarıyla ailece görüşme imkanı bulanların oranı % 46'dır. Bu veriler, kurum içi dinamikler ve çalışan memnuniyeti hakkında önemli bilgiler sunmaktadır.

Rekabetin gerisinde kalmamak için tüm işletmelerin her birimin de sürekli iyileştirme yapmaları gerektiği açıktır; ancak bu iyileştirmelerin faydaya dönüşmesi için doğru stratejileri seçip uygulayıp uygulamadıkları kritik bir sorudur. İşletmeler, çalışanlarının ve takipçilerinin motivasyonlarını, isteklerini ve beklentilerini anlamalı ve ardından inovasyonla ilişkilendirerek karşılaşılan zorluklara çözüm geliştirmelidir. Bu süreçte, etkili uygulamalar geliştirmek ve ihtiyaçları karşılamak için optimum bir ortak hareket tarzı benimsemeleri örgütsel birliktelik ve başarı için önemlidir.

Verimliliği artırmak için kamu ve özel sektör işletmeleri çeşitli stratejiler benimseyebilirler. Bu stratejiler arasında üretim süreçlerini optimize etmek ve iş akışlarını iyileştirmek, sistemsel verimliliği artırmada önemli rol oynar. Ayrıca, çalışanların eğitim ve gelişimine yatırım yaparak performanslarını artırabilirler. Teknolojik yenilikleri takip ederek, çalışanlarını güncel gelişmelerden haberdar edebilir ve bu yenilikleri işletmeye uygulama fırsatları sunarak moral motivasyon seviyelerini artırabilirler. Bu yaklaşım, verimliliğin yükselmesine katkıda bulunur.

Not: Bu çalışma 3rd International Conference on Engineering, Natural and Social Sciences (May 16-17, 2024: Konya) kongresinde tam metin olarak sunulan bildiriyle All Sciences Academy tarafından yayınlanan Innovative Studies In Engineering Sciences (June, 2024) isimli kitapta bölüm olarak yayınlanan iki farklı çalışmanın karşılaştırması yapılarak bütünleştirilmiş geliştirilmiş halidir.

KAYNAKÇA

[1] Arıkan, R., (2018). Anket Yönetimi Üzerine Bir Değerlendirme, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1: 97-159.

[2] Aktan, C., Vural, Ç., Ve İstiklal, Y., (2004). Rekabet Gücü ve Rekabet Stratejileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Rekabet Dizisi:2, Yayın No: 254, Ankara.

[3] Chandrasekar, K. (2011) Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organizational. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems. <http://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf> (E.T:10.08.2024)

[4] Karaoğlu Tekin, Ö., (2019). Paylaşımlı ofislerin iç mekân tasarım anlayışları (Sanatta Yeterlik Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Enstitüsü, Ankara.

[5] Örucü, E., Palaz, S., Yumuşak, S. (2004). İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktör Olarak Ergonomi ve Bir Araştırma, 7(84), Erişim tarihi: 12.05.2024, www.mevzuatdergisi.com/2004/12a/03.htm

- [6] Özücü, E., Kanbur A., (2008), “Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi*, C:15, S:1, ss.86.
- [7] Önen, L., Tüzün, B., (2005). *Motivasyon*, İstanbul, Epsilon Yayıncılık, s.22.
- [8] Polat T., (2013). “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”, *Sayıştay Dergisi*, S:88, ss.99.
- [9] Naktiyok, A. (2003). “Yönetici Değerleri ve Pazar Yönlülük Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20): 95 – 116.
- [10] Tütüncü, A., Bayraktar, Y., Gönülaçan, A., (2020). *Ergonomik Çalışma Ortamı Ve Verimlilik İlişkisi: Karadeniz Teknik Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma*, Mehmet Akif Ersoy İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 1 s.93-117, Burdur.
- [11] Yapıcı, F., Baş, H., (2015). *Verimlilikte Ergonomik Faktörler*, Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 3(3), 591-595.