

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ

EGE ÜNİVERSİTESİ
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ
İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ
İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ

İNŞAAT MÜHENDİSLERİNDE İŞ TATMİNİ

İNŞ. MÜH. BİROL KALPAKLI

1.

YAPI

İŞLETMESİ

KONGRESİ

18 - 19 EKİM 1996 - İZMİR

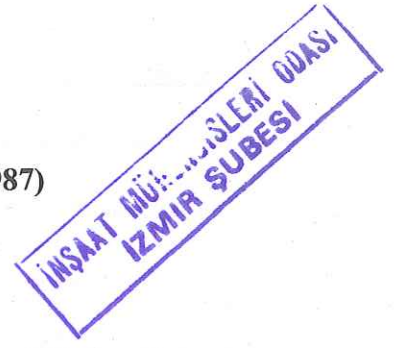
12400 18312101101101101
123101101101101101

18312101101101101
123101101101101101

18312101101101101

İNŞAAT MÜHENDİSLERİNDE İŞ TATMİNİ

Hazırlayan: Birol KALPAKLI / İnş.Müh.(İTÜ-1987)
Proje Yönetim A.Ş



ÖZET

Günümüzde *personel*, salt bir üretim faktörü olarak değil, istekleri, arzuları, hisleri ve davranışları ile , üretimde etkinliği belirleyen bir *insan* olarak kabul edilmektedir.

W.Mayo'ya göre organizasyon sosyal bir sistemdir ve *personel* bunun en önemli parçasıdır.Yapılan araştırmalarda *personelin* basit bir araç olmadığı, işle ilgili grup içinde grup üyelerinin birbirlerini karşılıklı etkilediği belirlenmiş ve *personel* ; yönetilmesi güç,yeterince anlaşılıp değerlendirilememiş kompleks bir kişilik sayılmıştır.

Taylor'un üretimi ussallaştırarak artırmasına karşılık Mayo ve onu izleyenler üretimi hümanize edip artırma yoluna gitmişlerdir

İşe alınan , yerleştirilen, yetiştirilen, ve kendisine ücret ödenen personel, organizasyon ile bir bütün oluşturmali,organizasyonun amaçlarına ulaşmak için istek ile çalışmalı ve bu yolda diğer çalışanlarla işbirliği yapmalıdır.Bu nedenle çalışan personel *tatmin* edilmelidir.

Uzun zamandır tüketici kitlesinin tatmin edilmesiyle ilgilenilmiş,ancak son zamanlarda üreticilerin tatmininin tüketici kitlelerinin tatmininde büyük rol oynadığı ortaya çıkmıştır.

Üretici iş ve ücret açısından tatmin edilmedikçe , üretilen malların uzun sürede kalitelerinin yükseltilmesi ve maliyetlerinin düşürülmesi olasılığı bulunmamaktadır.

Bu çalışmada Maslow'un iş tatmini ile ilgili kuramı ele alınmış ve bu doğrultuda İst.Ün.Edebiyat Fak.Psikoloji Bölümü ile birlikte belirlenen anket soruları İstanbul içindeki *şantiyelerde* görev yapan 100 İnşaat Mühendisine yöneltilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Temeli insan ihtiyaçları ve hiyerarşisi'ne dayanan kuramın doğruluğu alınan yanıtlarla da ispatlanmış ve sonuçların Türkiye'de çalışan mühendislerin bazı sorunlarına ışık tuttuğu görülmüştür.

Organizasyonlarda İnsan İlişkileri

Günümüzde personel salt bir üretim faktörü olarak değil ,istekleri arzuları,hisleri ve davranışları ile üretimde yararlılığı benimsenen bir "*insan*" olarak kabul edilmektedir. Bugün sevk ve idare, kısmen sosyal bir süreç olarak değerlendirilmektedir.Bu öyle bir süreçtir ki teknik ile insanı,her ikisinde karşılıklı çıkarları açısından bir araya getirmektedir.

Her organizasyonda,organizasyon yöneticisinin istek ve çıkarlarını gözetmek zorunda olduğu 4 grup vardır.Bunlar İşletme Sahipleri,İşletmede Çalışanlar,Halk ve Devlet'tir.

Geçmişte bu 4 gruptan sadece ilkinin yani işletme sahiplerinin istek ve çıkarları ön planda idi. Artık gün geçtikçe diğer 3 grubun da isteklerini karşılamak gereği kendini daha fazla hissettirmektedir.Her geçen gün biraz daha büyüyen günümüz organizasyonlarının, kar yapan kuruluşlar olduğu kadar insan ümit ve arzularının ifade bulmaya çalıştığı sosyal kurumlar oldukları gözden uzak tutulamaz.

İyi bir yönetici çalıştırdığı personelin yaptığı işten tatmin olmasına özen göstermek zorundadır.Zira tüm personelin işten tatmin olması sonucunda iş verimi artacak ve organizasyon içi huzur sağlanacaktır.

W.Mayo ve arkadaşlarına göre organizasyon,sosyal bir sistemdir ve işçi (personel) bunun en önemli parçasıdır.Yapılan araştırmalar ile işçinin basit bir araç olmadığı,işle ilgili bulunduğu grup içinde grup üyelerinin birbirlerini karşılıklı etkilediği belirlenmiş ve işçi,yönetilmesi güç,yeterince anlaşılıp değerlendirilememiş kompleks bir kişilik olarak kabul edilmiştir.

Taylor üretimi rasyonalize ederek artırmaya çalışırken W.Mayo ve onu izleyenler,üretimi hümanize ederek artırmak yoluna gitmişlerdir.

İnsan İlişkilerinin Örgütsel Yönü

İnsan ilişkileri, personel yönetimi alanının bir unsuru olarak insanları, ruhsal ve sosyal açıdan tatmin edilmiş ve aralarında işbirliği sonucu, verimli ve ekonomik biçimde çalışan bir bütün haline getirmek amacındadır. İşe alınan , yerleştirilen, yetiştirilen ve kendisine ücret ödenen personel , organizasyon ile bir bütün oluşturmalı, organizasyonun amaçlarına ulaşmak için istek ile çalışmalı ve bu yolda diğer çalışanlarla işbirliği yapmalıdır. Bu nedenle çalışan personel tatmin edilmelidir. Uzun zamandan beri, tüketici kitlesinin tatmin edilmesiyle ilgilenilmiş ve malların ederlerinin düşürülmesi yoluna gidilmiştir. Son zamanlarda üreticilerin tatmininin tüketici kitlelerinin tatmininde büyük rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Üretici iş ve ücret açısından tatmin edilmedikçe, üretilen malların uzun sürede kalitelerinin yükseltilmesi ve ederlerinin düşürülmesi olanaksızdır.

Üretimde çalışan personel, ekonomik, psikolojik ve sosyal yönden tatmin edilmelidir. Geriye doğru son 25-30 yıllık döneme bakıldığında, iş dünyasındaki olağanüstü gelişmeler arasında davranış bilimlerinin büyük önem kazanması ve bunların yönetim sorunlarına uygulanması gelmektedir. Büro ve fabrika duvarları arasındaki insan davranışlarının nedenlerini açıklayabilmek için özellikle, psikoloji ve sosyoloji bilim alanlarındaki yeni kurumlardan yararlanma yoluna gidilmiştir.

İnşaat üretim sürecini gerçekleştiren primer kapasite elemanları insan ve makinedir. Bunlardan makinanın çalışmaması, ya da bozulması halinde üretim düşer. Yöneticiler bozulan aracın en kısa zamanda onararak üretimin eski düzeyine çıkartılması için çalışırlar. Makina yerine, işçi veya işçi ekibinin düzenli çalışmaması halinde de üretim düşer.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki inşaat sanayii yöneticileri dikkatlerini genellikle makinalar üzerinde yoğunlaştırırlar. Zira endüstri ülkelerinin yaşam biçimine özlem duyan gelişmekte olan

ülke insanı, bu ülkelerin işçi azlığını karşılamak için özellikle inşaat sanayiinde geliştirdiği makinaları çağdaş yaşamın bir gereği ve işareti sayar. Buna endüstri ülkelerinden transfer edilen teknoloji ve eğitimin de büyük katkısı vardır. Bu nedenle işçinin üretimdeki yeri ikinci plana düşer, işçi üretkenliği (kalitesi) dikkate alınmaz ve "aksama" yapan işçinin ancak yerinin değiştirilmesiyle yetinilerek sorunların derinliğine inilmez.

Çağdaş yönetim anlayışı, personeldeki aksaklıkların da nedenlerinin araştırılarak bunların giderilmesi açısından gerekli önlemlerin alınmasını öngörür. Bu husus, insan ilişkilerinin psikolojik ve sosyal yönlerinin anlaşılmasını ve dolayısıyla gereksinimlerinin incelenmesini zorunlu kılar.

İnsan Gereksinimleri

İnsanların davranışlarını anlamak ve etkileyebilmek için gereksinimleri bilinmelidir. Gereksinimler insan davranışlarının anahtarını oluştururlar. Gerçekten insan davranışları ile ilgili kuramların ağırlık noktaları insan gereksinimlerinin incelenmesine dayanmaktadır. Bireylerin davranışlarını anlayabilmek için onları bu davranışa iten gereksinimler bilinmelidir. İnsanları belirli durumlarda, belirli belirli bir davranışa iten nedene "motivasyon" denir. Bütün insanlar mantıklı ya da mantıksız, bilinçli ya da bilinçsiz, mutlaka bazı motivasyon kuvvetlerini tatmin ederek davranışta bulunurlar. Bu motivasyon kuvvetlerine genellikle "gereksinimler" adı verilir. Her ne kadar bu "gereksinimler" çeşitli biçimlerde de sınıflandırılabilirlerse de, bunları fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik gereksinimler olmak üzere üç genel başlık altında toplayabiliriz.

Maslow Kuramı

İnsan gereksinimleri konusunda bugün, yazarlar tarafından en çok kabul görülen sınıflandırma, Brendiz Üniversitesi Psikoloji Profesörü A.H. Maslow tarafından yapılmıştır.

Maslow insan gereksinimlerini beş sınıf ve kategoriye dayanarak incelemektedir.

1) Fizyolojik Gereksinimler

**İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ**

Bu gereksinimlerin yaşamın sürdürülmesi için özellikle karşılanması gerekmektedir. Bunlar insan vücudunun biyolojik bir organizma olarak devamını ve işlemlerini sağlamak açısından tatmin edilmek zorundadır. Ör: yiyecek-içecek gereksinimleri, havaya, suya, barınmaya vb. ait gereksinimler

2) Güvenlik ve Korunma Gereksinimleri

Bu aşamada fizyolojik gereksinimleri karşılanmış olan birey "sonradan öğrenilmiş" gereksinimler kategorisini oluşturan, geleceğin güvence altına alınması, iş güvenliği, dış tehlikelerden ve diğer insanların saldırgan davranışlarından korunma gibi bedensel ve ruhsal anlamdaki güvenlikle ilgili gereksinimlerinin karşılanmasını ister.

3) Aidiyet ve Sevgi Gereksinimleri

Diğer iki basamaktaki gereksinimler tatmin edildikten sonra sosyal aktiviteler ve ilgiye olan gereksinimler gelmektedir. Her birey çevresinde bulunan insanlar tarafından seilmeyi ve toplumsal bir konuma sahip olmayı ister. Kişinin gününün en önemli kısmı iş yerinde, üstleri ve diğer çalışan arkadaşları ile birlikte geçer. Eğer bireyin bu kişilerle olan ilişkileri kardeşçe, hoş ve samimi olursa, bu kategoriye dahil gereksinimler bir oranda sağlanmış olur.

4) Saygı Görme Gereksinimi

İnsanlar yalnız çevrelerindeki kişilerin sevgisini kazanmakla yetinmezler, etrafındakilerden saygı, itibar ve takdir görmeyi de isterler. Bunu elde ettikten sonra kişide "kendine güven" oluşur ve birey artık etrafındakilerin onay ve takdiri için değil, özellikle kendi benliğinin tatmini için uğraşır. Bu gereksinim yüksek düzeyde bir gereksinim tipidir. işinde tatmin olmayan kişi sürekli huzursuzluk içinde yaşar.

5) Kendini Anlama (Algı) Gereksinimi

İnsan gereksinimlerinin en üst kademesini oluşturan bu gereksinim, kişinin kendi potansiyelini düşünceden eyleme geçirme ile kendi kendini eğitime ve yaratıcı olma gereksinimlerini kapsar.

Diğer bir deyişle bu gereksinim bireyin tüm yeteneklerini gösterebilme, eylemde bulunabilme ve bunu algılama gereksinimidir. Bu tür gereksinimler insandan insana değişiklik gösterir. Örneğin çocuğu olan bir kadında ideal anne olmak isteği biçiminde belirirken, genç bir insanda iyi bir sporcu olma tutkusu halinde ortaya çıkar. Başka bir kişide ise iyi bir ressam olma isteği biçiminde kendini gösterir.

Bu gereksinimlerin belirli biçimde ortaya çıkıp kendini duyurması için, kendilerinden önce gelen 4 grup gereksinimin karşılanmış ve tatmin edilmiş olması gerekmektedir. Modern yaşam koşullarının ağırlığı karşısında bu tür en yüksek kademedeki gereksinimler kendilerini oldukça az hissettirirler. Çünkü insanlar diğer gereksinimlerinin tatmini için o kadar uğraş verirler ki, bu tür yüksek gereksinimlerin kendini göstermesine olanak kalmaz. Maslow'a göre (n-1) seviyesindeki gereksinimler ne kadar tatmin edilmiş olursa , (n) seviyesindeki gereksinimlerde o derece güçlü biçimde hissedilirler.

METOD

İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fak. Psikoloji Bölümü Öğretim Üyelerinden Sn. Doç. Dr. Namık Ayvalıoğlu ve Sn. Araş. Gör. Sibel Arkonaç'ın yardımlarıyla hazırlanan anket soruları İstanbul içindeki çeşitli şantiyelerde görevli 100 İnşaat Mühendisine yöneltilmiştir.

Sorular iş tatmin düzeyini ölçmeye yöneliktir ve Maslow ile Herzberg'in kuram ve gözlemlerinden yararlanılarak tespit edilmiştir.

Bu çerçevede önce, iş tatminini etkileyen faktörler belirlenmiş; daha sonra bu faktörlerle ilgili sorular ve soru grupları hazırlanmıştır. Toplam 27 sorunun ilk dördü kişiyi tanımaya , diğer 23 adedi ise iş tatminini ölçmeye yöneliktir.

Deneklerin tamamının "şantiyeci" niteliği taşımasına özen gösterilmiştir. Denekler aynı zamanda organize olmuş ve büyük sayılabilecek şirketlerde çalışanlar içinden seçilmişlerdir. Nitekim yap-sat yöntemi ile çalışan işletmelerde görevli mühendisler, çalışmanın ilgi alanı içine dahil edilmemişlerdir. (Araştırma yılı 1987 dir.)

Anket dahilinde deneklere yöneltilen sorular aşağıdaki gibidir.

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ

- 1.Yaşınız ?
- 2.Kaç yıllık mühendissiniz ?
- 3.Mezun olduğunuz üniversite ?
- 4.Organizasyon içindeki göreviniz ?
- 5.Şirket yönetimi ile ilişkileriniz nasıldır ?
- 6.İşinizi en iyi şekilde yapabilmeniz için şirketin sağladığı olanaklar yeterlimidir ?
- 7.Çalışma koşullarından memnun musunuz ?
- 8.Yaptığınız iş sonucu üstlerinizce takdir ediliyor musunuz ?
- 9.Bu şirkette çalışma garantiniz olduğuna inanıyor musunuz ?
- 10.Geleceğinizden ekonomik anlamda endişe ediyor musunuz ?
- 11.Kalfalarla ilişkileriniz nasıldır ?
- 12.Çalışırken can güvenliğiniz olduğuna inanıyor musunuz ?,
- 13.Emeğinizin karşılığını aldığınıza inanıyor musunuz ?
- 14.Başka bir ülkede çalışmak istermiydiniz ?
- 15.Şirketin sürekli bir parçası olduğunuza inanıyor musunuz ?
- 16.Mesleki bilginizin yeterli olduğuna inanıyor musunuz ?
- 17.İşinizi severmisiniz ?
- 18.Aldığınız ücret sizi ne ölçüde memnun etmektedir ?
- 19.Diğer mühendislerle ilişkileriniz nasıldır ?
- 20.İş saatleri dışında şirket sorunları veya şirketin geleceği ile ilgili şeyler zihninizi meşgul eder mi ?
- 21.Şirketin iyi idare edildiğine inanıyor musunuz ?
- 22.Seçme hakkınız olsa çalışmak için yine bu şirketi seçermiydiniz ?
- 23.İşçilerle ilişkileriniz nasıldır ?
- 24.Buradaki işinizin sizi mesleki açıdan geliştireceğine inanıyor musunuz ?

25.İşinizi en iyi şekilde yapabilmeniz için şirket size yeterli sorumluluk ve yetkiyi veriyor mu ?

26.Yaptığınız iş ile şirketteki mevkiniz arasında doğru bir orantı olduğuna inanıyor musunuz?

27.Kendinizi bir başkasına tanıtırken (adınızın yanısıra)

a)Şirketinizin adını ve mesleğinizi birlikte söylersiniz

b)Sadece mesleğinizi belirtirsiniz

c)Başka bir şey söylemezsiniz

Anket Sonuçları ve Gözlemler

Anket yapılan mühendislerin % 83'ü 22-33 yaş aralığındadır ve % 77'si

İstanbul'daki Üniversitelerin mezunlarıdır.

Deneklerin İşçilerle % 96, Kalfalarla %92, diğer çalışma arkadaşlarıyla % 95,

ve Şirket Yönetimiyle % 88 iyi ilişkiler kurdukları,bunun yanısıra şantiye içinde en fazla kalfalarla ilişki içinde oldukları,işçilerle olan diyalogun daha az ve kalfalar aracılığı ile yürütüldüğü gözlenmiştir.

Mühendisler çalışma koşullarından genellikle memnun görülmekle birlikte(%66), şantiyecilikte tatil kavramının fazlaca ihmal edildiği görüşünde birleşmişlerdir.Ancak büyük çoğunluk buna rağmen şantiye mühendisliğinin ağır çalışma koşulları içermesini normal karşıladıklarını belirtmişlerdir.

Şirketin sağladığı olanaklar ve sorumluluk verilmesi hususu şirketin büyüklüğü ile orantılı olarak pozitif yönde artmaktadır.

Alınan ücretler konusunda % 18 lik bir kesimin hoşnut olmadığı, % 66 lık bir kesimin ise orta düzeyde memnun olduğu ve bu % 84'lük çoğunluğun ücret açısından motive edilememiş olduğu

gözlenmiştir.Deneklerin aktardığı bilgiye göre düşük ücret iş tatminini yok ettiği gibi kalite ve verimi de düşürmektedir.

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ

Ankete katılanların % 52'si yurt dışında çalışmak istemektedir.Bunun salt para kazanmak amacıyla olmayıp ülke koşullarından da kaynaklandığı gözlenmiştir.Nitekim, yurt dışında çalışmak isteyen mühendislerin büyük çoğunluğu daha çok para kazanabilecekleri Arap Ülkeleri yerine,daha iyi yaşam koşullarıyla karşılaşacakları Avrupa Ülkelerini tercih etmektedirler.

Ülke dışına çıkmak istemeyenler ise bunun nedenini ailesinden ve çevresinden kopmamak isteği ile açıklamışlardır.

Deneklerin % 30'u geleceklerinden ekonomik anlamda endişe ederken % 20'si bu konuda kararsızdır.Bu sonuç Maslow Kuramındaki ikinci aşama gereksinimlerinin de yeterince karşılanmadığını göstermektedir.

Genç mühendislerin maddi ve manevi problemler karşısında kısmen idealistçe bir umursamazlık içinde oldukları ve gelecekle ilgili ümit ve özlemlerini yitirmedikleri gözlenmiştir.

Tecrübeli mühendisler ise her türlü olaya bakışlarının tamamen profesyonelce olduğunu,bunun, geçmişte yaptıkları işlerden maddi ve manevi olarak tatmin edilmemiş olmalarından kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

Konuya Maslow Kuramı açısından yaklaşım

Maslow insan gereksinimlerini 5 kategoriye ayırmış ve bunların zincirleme olarak birbirlerine bağlandığını, sırasıyla,birinde tatmin sağlandıktan sonra diğer kategorideki gereksinimlerin kendini hissettireceğini ileri sürmüştür.

Maslow'a göre birinci ve temel kademe insanın büyük ölçüde yiyecek, giyecek gereksinimlerinden oluşan fizyolojik gereksinimleridir.

Bunların karşılanması temeline ise kişinin gelir durumu yatmaktadır.

Dolayısıyla denilebilir ki ; birinci seviye gereksinimlerin karşılanması ücret faktörüne bağlıdır. Anket sonuçlarından görülebileceği gibi bu faktör deneklerin en çok eksikliğini hissettikleri faktördür. Diğer bir deyişle (inşaat sektöründe) ülkemiz insanı henüz birinci seviye gereksinimlerini karşılayabilmiş değildir. Sonuçlardan açıkça görüldüğü gibi denekler diğer 4 gereksinim seviyesine ulaşabilmek bir yana henüz birinci seviye ile ilgili sorunlarının çözümünü beklemektedirler. Kaldı ki ikinci seviye gereksinimleri olan ; geleceğin güven altına alınması ve iş güvenliği gibi tatmin faktörlerinin de yeterli oranda pozitif yanıtlanmadığı ortadadır.

Bu durumda günümüz Türkiyesinde çalışma konusu olan insanların aşmaya çalıştığı seviye birinci seviyedir. Bu aşıldığında ikinci seviye gereksinimleri de karşılanmayı bekleyecektir. Bugünün problemi ücret olduğu kadar geleceğin problemi de iş güvenliği ve yarınların güvence altına alınması olacaktır.

Diğer kademeler de onu izleyecektir.

Sonuç

Bu çalışmada, ülkemizde bu güne dek gözardı edilmiş bir konu ele alınmıştır. İş tatmini çağdaş yöneticilik anlayışı içinde kendisine önemli bir yer bulmakla birlikte, klasik yöneticilik anlayışın büyük ölçüde hakim olduğu ülkemiz inşaat sektöründe gereken ilgiyi görememiştir. Oysa iş verimini artırabilmek ve organizasyon içi huzuru sağlayabilmek için çalışanların yaptığı işten tatmin olması zorunludur. Endüstri psikologlarının belirlediği iş tatmin faktörlerinin pozitif yönde yanıtlandığı organizasyonlar, bunun yararlarını kısa zamanda büyük iş hacimlerine erişerek görmüşlerdir.

Özellikle inşaat sektöründe iş tatmininin sağlayacağı verim artışı, bu sektördeki şirketler arasında birbirlerine önemli bir avantaj sağlayabilecekleri yepyeni bir unsur olarak göze çarpmaktadır. Sektörün ülke ekonomisine etkisinin büyüklüğü de gözönüne alındığında konunun

şirketler açısından olduğu kadar ulusal ekonominin etkinliği açısından da ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Çalışma koşulları ve ücret gibi maddi, sorumluluk, yetki, çalışma garantisi, takdir gibi manevi konularda elemanlarına cömert davranan yöneticiler verdiklerinin karşılığını fazlasıyla alarak kendileri de maddi ve manevi yönden tatmin olacaklardır.

İř tatmini konusunu ısrarla ciddiye almayan şirketler zaman içinde organizasyon içi huzurun azaldığını, eleman değişiminin sıkladığını, verimin ve kalitenin düştüğünü, bunlara bağlı olarak da şirkete hem iç hem de dış güven ve saygının azaldığını greceklendir.

İNşAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR şUBESİ

İZMİR ŞUBESİ
İKTİSADİ MÜHÜRİ