Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
54/1 (2019) 274-290
doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.03.1076

Araştırma Makalesi

İşletmelerde Küreselleşme İle Birlikte Personel İhtiyaç Durumu Tespiti Üzerine Bir Araştırma: Kırıkkale İli Örneği[1]

A Research On The Determination Of The Need Of Personnel According To The Globalization In The Businesses: Sample Of Kirikkale

İsmail GÖKDENİZ	Müzeyyen ÖZHAVZALI	Tuncay ERDURAN
Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kırıkkale/Türkiye, isgokdeniz@gmail.com https://orcid.org/0000-0003-4342-0200	Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, Fatma Şenses Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, İşletme Programı, Kırıkkale/Türkiye, thavzalimuzeyyen@hotmail.com https://orcid.org/0000-0003-0518 3021	Öğr.Gör., Kırıkkale Üniversitesi, Fatma Şenses Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programı, Kırıkkale/Türkiye, tuncayerduran@hotmail.com https://orcid.org/0000-0003-4151- 342X

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
17.01.2019	06.02.2019	17.02.2019

Özet

Küreselleşme, teknolojik gelişim, artan rekabet ve iş gücü piyasasındaki değişim aynı zaman da insan kaynakları yönetiminin, işletmeler içerisindeki rolünü de etkilemiştir. İşletmeler bu değişimlere ayak uydurabilmek için personel ihtiyacını da tekrar gözden geçirmek zorunda kalmaktadır. Bu çalışmada temel amaç Kırıkkale İlinde yer alan çok az sayıdaki büyük ölçekli işletme ve küçük ölçekli işletmeler için personel ihtiyaç durumunu küreselleşme etkisi ile incelemektir. Bu amaçla bir bilgi formu Kırıkkale İlinde faaliyet gösteren 150 işletmeye yüz yüze görüşme yapıldı. Elde edilen verilere t-testi ve varyans analizi yapılmıştır. Böylece işletmelerin küreselleşme ve teknolojik değişimlere göre personel ihtiyaç durumundaki değişimin durumu ortaya konulmaya çalışıldı. Bu kapsamda işletmelerin İldeki personel ihtiyacının karşılanması yönünde yerel dinamiklerden Kırıkkale Üniversitesi ve diğer meslek liseleri, mesleki eğitim kurumlarına açılacak bölümler, mezun edilecek öğrencilerin özelliklerinin piyasaya uygunluğu gibi birçok konuda planlama yapılması ile mevcut sorunlar tespit edilerek, sorunlara çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Personel İhtiyacı, İşletmeler, Değişim, Küreselleşme.

Abstract

Globalization, technological development, increasing competition and the change in the labor market also affected the human resources management's role in the businesses. Businesses have

[1] Bu çalışma Kırıkkale Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Merkezi(BAP) tarafından desteklenen 2018/024 nolu "Küreselleşmenin ve Değişen Teknolojilerin İşletmelerde Personel İhtiyaç Durumuna Etkisinin Araştırılması: Kırıkkale İli Örneği" Projesi kapsamında yapılmıştır.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Gökdeniz, İ., Özhavzalı, M., Erduran,T.,2019, İşletmelerde Küreselleşme İle Birlikte Personel İhtiyaç Durumu Tespiti Üzerine Bir Araştırma: Kırıkkale İli Örneği, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 274-290.

to revise their personnel needs to keep up them. The main aim of this study is to examine the need of personnel for the a few number of large-scale enterprises and small-scale businesses in Kırıkkale with the effect of globalization. For this purpose, an information form was applied to 150 enterprises in Kırıkkale by face-to-face interviews. In the analysis of the data obtained, t-test and variance analysis were performed. In this context, in order to meet the needs of the personnel in the province, the local dynamics in Kırıkkale University and other vocational high schools, the departments to be opened to the vocational education institutions, and the current problems are determined. Solutions were tried to be introduced.

Key Words: Personnel Need, Businesses, Change, Globalization.

1. Giriş

21. yüzyılın son çeyreğinde işletmeleri etkileyen başlıca faktörleri; değişim, küreselleşme, değişen rekabet anlayışı, bilgi teknolojileri ve değişen sosyal güçler olarak ifade etmek mümkündür. Bu yüzyıldaki belirleyicilik kazanan küreselleşme süreci ise iş yaşamında verimlilik, esnek çalışma, düşük maliyet, küreselleşme, uluslararası rekabet, kalite gibi kavramlarla birlikte dünya ekonomisinin yeniden yapılanmasında temel hareket noktasını oluşturmuştur. 1980 sonrasında rekabet üstünlüğü mücadelesi özellikle dünya ekonomisinde yoğunlaşan bu yeni yapılanma sürecinde ortaya çıkan ulusal ve uluslararası şirketler, çokuluslu şirketler, ülkeler ve ekonomi hedefli bölgesel bütünleşmeler arasında yaşanmaktadır.

Küreselleşme sürecine paralel olarak rekabetin yoğunlaşıp uluslararası boyut kazanması ile ekonomide uluslararası boyutta sürekli değişim ve gelişim dinamiği yaratmaktadır. Bu hızlı değişimle birlikte küreselleşme süreci, iş dünyasında acımasız bir rekabet ortamına sebep olmuştur. Bu yeni ve küresel iş dünyasında işletmelerin başarılı olması ve ayakta kalması, diğer işletmelerden farklı olmalarına, bu süreçle birlikte çok hızlı gelişimi olan her türlü teknolojileri ne derece etkin kullanabildiklerine, müşterileri için değer yaratabilmelerine ve bunu sürekli yapabilmelerine bağlıdır. Gelişen ve değişen yeni teknolojilerin işletmenin tüm bölümlerinde etkin ve hızlı bir biçimde kullanılması o işletmenin rekabet üstünlüğü açısından oldukça önemlidir. Bu etkin ve hızlı kullanımda en önemli üretim faktörü beşeri sermaye (insan kaynağı)dir. Yine uygulamada bu kaynağa yapılan yatırımlar tüm kaynaklara yapılmış sayılır. Bu nedenle işletmeler insan kaynağını diğer üretim faktörlerinden ayrı tutar, onu korur ve desteklerler. Bu yüzden işletmeler insan kaynakları bölümlerinde profesyonelce çalışmak zorundadırlar(Volkan, 2009).

a) Küreselleşme Kavramı ve Unsurları

Özellikle son 20 yıldır bilginin ve bilgisayar teknolojisinin gelişmesiyle ve 1990'lı yıllardan itibaren hemen her alanda karşılaştığımız küreselleşme sözcüğü, kutuplu dünyanın ortadan kaldırılmasıyla önem kazanmış ve çok uluslu şirketlerin oluşturdukları küresel ticaret sayesinde de genişlemeye devam etmektedir. Hem ekonomik bir kavram olarak hem de içinde bulunduğumuz uluslararası sistemi tanımlamak için kullanılan ve ülke ekonomilerinin artan bir hızla birbirine bağımlılığı anlamına gelen küreselleşme; dünyanın içinde bulunduğu ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi değişim sürecinin son yıllardaki en belirgin unsurudur. Küreselleşme ile dünya ekonomisinin bir bütün olması amaçlanmaktadır. Gereç hayattaki uygulamada uluslararası sermayenin, paranın ve mal ve hizmetlerin dolaşımı küreselleşerek sağlanması beklenmektedir.

Kavram olarak "küresel" sözcüğünün kökeni 400 yıl öncesine dayandığı bilinmekte olup 1960'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. Küreselleşme kavramı; 1980 sonrasında uluslararası rekabetin yoğunlaştığı, uluslararası ticaret, verimlilik, kalite ve beşeri sermaye gibi kavramların önem kazandığı dönem içerisinde yaygınlaşmaya başlamıştır(Zengingönül, 2005; Adams, 1995).

Küreselleşmeyi hızlandıran iki unsur teknolojik gelişim ve bilgi dünyasıdır. 1980'li yıllardan sonra iletişim teknolojilerindeki çok hızlı ve büyük gelişim hiç beklenmeyen derecede sarsıcı sonuçlar yaratmıştır. Bu sonuçlar arasında sürekli olarak tüm dünyada yoğun bir şekilde yaşanan bilgi aktarımı ve sembollerin taşınması gelmektedir. 20. yüzyılın son 10 yılında gerçekleştirilen en önemli gelişmelerden biri Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı ilerleme ve gelişmedir. Bilgi teknolojileri, iletişim hızını arttırıp maliyetleri düşürerek, daha hızlı ve ucuz

iletişim sağlayarak, entegre ağlar sayesinde iletişimi kolaylaştırarak küreselleşmeyi mümkün kılmıştır.

Küreselleşmeyi kolaylaştıran ve teşvik eden bilişim teknolojileridir. Özellikle teknolojik gelişmelerin bu kadar hızlı olduğu dünyada bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler; bilginin toplanması, işletilmesi ve dağıtılmasında büyük kolaylıklar sağlamış, tüm üretim biçimlerini, ilişkilerini, iş yaşamını ve günlük yaşamı çok fazla etkileyip değiştirmiştir. Özellikle iş yaşamında çevrimiçi(online) işlerin yapılabilmesi ile bilgi teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde, insan kaynakları yönetimi sistemi hız ve etkinlik kazanmıştır, insan kaynakları başta olmak üzere bilgi teknolojilerini kullanma ve edinmede işletmelerin kendi donanım ve yazılımlarını yenilemek hatta var olanlar güçlendirmek zorunda kalmıştır(Işık, 2009, s. 20-24).

b) Küreselleşmenin Etkileri

Küreselleşme süreci ve bununla beraber ortaya çıkan teknolojik gelişmeler; devletleri, ülkelerin sosyo-kültürel değerlerini, işletmeleri, üretim yöntemlerini ve ticaret tekniklerini büyük ölçüde etkilemekte ve değiştirmektedir. Küreselleşmenin etkileri hem ülkeler arasında, hem de ülke içindeki toplumsal kesimler arasında farklılıklar göstermektedir. Küreselleşmeden yararlanan ülkeler ve toplumsal kesimler olacağı gibi zarar görenler de olacaktır. Küreselleşmenin en önemli etkilerini; işletmeler için rekabet, bilgi ekonomisinin şekillenmesinde artan rolü, insan kaynakları yönetimi anlayışına etkisi olarak sıralayabiliriz (Işık, 2009, s. 37-40).

c)Küreselleşmenin Etkisiyle Kullanımı Yaygınlaşan Yeni Teknolojilerin Yarattığı Değişim

Özellikle 21. yüzyılın son çeyreğinde işletmeleri etkileyen başlıca güçlerin ilk sıralarında yer alan küreselleşme ve değişim süreci yıllardan beri bütün dünyada süregelen bir olgudur. Son yıllarda teknolojinin de etkisiyle değişimin hızı daha da artmaktadır. Küresel rekabetin öncülük ettiği değişim sürecinin istihdam ilişkilerini farklılaştıran faktörlerinin etkisi ile geleneksel endüstri ilişkilerinin önemi azalırken, mikro düzeyde ortaya konan yaklaşımları ele alan insan kaynakları yönetiminin önemi artmaktadır. Bu süreç içerisinde insan kaynakları (Gök, 2005, İnce, 2008, a.g.m., s. 327) yönetimi uygulamaları da değişmiş, insan kaynakları yönetimi küresel bir hal almış ve insan kaynağı temininde teknolojiden yararlanılmaya başlanmıştır. Ayrıca bu süreçle birlikte işletmeler küresel insan kaynakları yönetimi ve uygulamalarında işgücü çeşitliliğini ve kurumsal yapısını yenilemek zorunda kazanmıştır. Böylece küresel insan kaynakları yönetiminde uluslararasılaşma ile bir zenginleşme söz konusu olmuştur. Bu dönüşüm sürecinde, işletmeler hem değişimi fark etmeleri hem de değişime organizasyon yapılarını ve insan kaynakları profilini ayarlamaları gerekmektedir.

Günümüzde küresel pazar ortamındaki hızlı gelişmeler, işletmelerin bilgi ve iletişim teknolojilerine uyum sağlama sürecini hızlandırmak zorunda bırakmıştır. Elektronik kelimesini temsil eden "e" harfinin gün geçtikçe e-ticaret(e-commerce) gibi birçok kavramın önüne eklendiği görülmektedir. İşletmeler için bu kavramları ilgilendiren her bir bölüm için düzenleme, uyarlama ve gelişmeleri takip etme gibi kendini adapte zorunluluğu kaçınılmaz olmuştur. Örneğin insan kaynakları yönetimi anlayışı ve bu alandaki uygulamalar da, internet ve iletişim teknolojilerinin etkisinde kalarak küresel rekabet ortamında "e-insan kaynağı" olarak tanımlanan yeni bir alanda etkinliğini görülmektedir. E-insan kaynağı kavramı temelde; insan kaynağı yönetimi anlayışının elektronik ortamda yeni bir düzenlemeyle desteklenmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca insan kaynağına yönelik stratejilerin, politikaların ve uygulamaların bilişim teknolojileri ve bu teknoloji temelli kanallarla desteklenmesinin bir yöntemi olarak karşılaşılmaktadır. Son yıllarda özellikle internetin gelişimi, ticarette, pazarlamada, reklamda ve insan kaynakları uygulamalarında organizasyonlara pek çok yenilik ve fırsatlar sunmaktadır. Yaygın internet erişimi, elektronik ortamda ticaret (e-commerce) faaliyetleri ortaya çıkarmış ve pazarlamanın (e-marketplace) etkin bir şekilde internet ortamında yapılabilmesi mümkün hale gelmiştir(Işık, 2009, s. 48; Gök, 2005).

Sonuç olarak literatürde küreselleşen ve değişen teknolojik gelişmelerin işletmelerin personel ihtiyacı konusunda çalışmaların yok denecek kadar az olduğu, Kırıkkale İlinde konuyla ilgili çalışmaların yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışma ile alandaki bu eksiklikten yola çıkılarak bilgi

formu uygulaması yapılacak, alandaki sorunlar çerçevesinde çözüm önerileri getirilerek, alandaki bu eksiklik tamamlanmaya çalışılacaktır.

3. Tasarım ve Yöntem

Çalışmanın verilerine imalat yapan işletmelerin personel ihtiyaç durumu içeriğine yönelik olarak hazırlanmış sorulardan oluşan bir bilgi formu Kırıkkale İlinde faaliyet gösteren 150 işletmeye yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır. Bu işletmelerin imalat sektöründe olmasına dikkat edilmiştir. Sadece imalat sektörünün alınması araştırmanın kısıtlamı arasındadır. Araştırmada alandan tam ve eksiksiz dönen 126 işletmenin verileri analize tabi tutulmuştur. Çalışma konusuna ait elde edilen verilerin analizinde değişkenlerle ilgili önce normallik testi için Shapiro-Wilk kullanılmış ve normal dağılım gösterenler için ki-kare testi, farklılık için t-testi, varyans analizi gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Kırıkkale İlinde araştırma amacına uygun olarak görüşme yapılan tüm işletmelerin faaliyet alanı imalattır. İmalat dışında ticari faaliyet yapan işletmeler araştırmaya dahil edilmemiştir.

Tablo 1: İşletmelerin Üretim Yaptığı Sektör

Üretim Yapılan Sektör	**n**	**Yüzde (%)**
Gıda	30	23,8
İnşaat	27	21,4
Mobilya	25	19,8
Makina	11	8,7
Kimyasal	8	6,3
Savunma	7	5,6
Giyim	5	4,0
Tekstil	3	2,4
Enerji	3	2,4
Diğer[2]	7	5,6
Toplam	126	100,0

Araştırmaya katılan 126 işletme arasından en fazla üretim yapılan alanın gıda (%23,8) olduğu görülmektedir. Bunu inşaat (%21,4) ile mobilya üretimi (%19,8) takip etmektedir. Çalışma kapsamında görüşülen diğer sektörler ise %8,7 ile makine, %6,3 ile kimyasal, %5,6 savunma, %4,0 giyim, %2,4 ile tekstil, %2,4 ile enerji ve %5,6 ile diğer sektörler oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan işletmelerin sadece %2,4'ünün statüsü kamu, geriye kalanların hepsi özeldir(bkz. Tablo1).

İşletmelere ithalat ve ihracat faaliyetleri sorulduğunda, %14,8'i ihracat, %26,1'i ise ithalat yaptığını belirtmiştir. Yurtdışıyla herhangi bir ticari ilişkisinin olmadığını belirten işletmeler örneklemin yarısından fazlasını (%59,2) oluşturmaktadır. Buna göre Kırıkkale ilinde imalat yapan işletmelerin daha çok iç pazara yönelik olarak ticari faaliyetlerini sürdürdüğü anlaşılmaktadır.

[2] Frekansı birin altında olan değerler "diğer" kategorisinde toplanmıştır.

Tablo 2: Katılımcı Unvanı

Katılımcı Unvanı	n	Yüzde (%)
Firma sahibi	63	50
Fabrika müdürü	15	11,9
İdari amir/sorumlu	13	10,4
İmalat sorumlusu	13	10,2
Firma ortağı	7	5,6
İK/personel yetkilisi	4	3,2
Genel müdür	3	2,4
Muhasebe müdürü	3	2,4
Ar-ge ve planlama müdürü	1	0,8
Fabrika müdür yardımcısı	1	0,8
Makina mühendisi	1	0,8
Üretim mühendisi	1	0,8
Satış müdürü	1	0,8

İşletmelerde anketi cevaplayan katılımcıların %50'sini firma sahibi, %11,9'unu fabrika müdürü ve %10,4'ünü idari amir/sorumlu ve %10,2'ünü imalat sorumlusu olduğu görülmektedir(bkz. Tablo 2).

Çalışmadaki işletmelerin %29,4'ü 1-4 çalışana sahip küçük işletmelerden , %37,3'ü 5-9 çalışana sahip küçük işletmelerden oluşmaktadır. Bu durumda örneklemin toplamda %66,7'si küçük işletmelerdir. %25,4'ü 10-49 arası çalışana sahip orta büyüklükteki işletmeler ve %7,9'u 50 üzeri çalışana sahip olan büyük işletmelerdir. Buna göre Kırıkkale ilindeki işletmelerin daha çok 5-9 arası çalışan küçük işletmelerden oluştuğu belirtilebilir.

İşletmelerin sadece %12,7'sinde (n:16 firma) yabancı uyruklu personel çalışmaktadır. Kırıkkale İlindeki işletmeleri temsil ettiği düşünülen örnekleme göre bu bölgedeki işletmelerin ağırlıklı olarak yerli çalışan barındırdığı belirtilebilir.

Çalışmada, sadece 16 işletmenin 10'unda yabancı uyruklular vasıfsız işçi, 4'ünde ise çırak olarak çalışmaktadır. Bu sonuçlar göstermektedir ki bu bölgedeki yabancı uyruklu işgücü daha çok işçilik alanına özgüdür.

Araştırmadaki 16 işletmenin tamamında erkek yabancı çalışan bulunurken, sadece birinde yabancı kadın çalışan bulunmaktadır. Çalışan yabancı uyruklu personelin genelde cinsiyet dağılımına bakıldığına bu çalışanların 20'si erkeklerden, ikisi kadınlardan oluşmaktadır. Yabancı işçi bulunduran 16 işletmede toplamda 22 yabancı uyruklu personel bulunmaktadır.

Kırıkkale İlinde, araştırmaya katılan 126 işletmedeki personelin %19,8'si idari işler, %17,5'si gıda üretimi, %13,5'si makine üretimi, %11,9'u mobilya üretimi, %4,0'ı inşaat, %7,9'u işçi, %3,2'i muhasebe, %3,2'i pazarlama, %2,4'ü yardımcı işler, %1,6'i teknik eleman ve %0,8'i kimyasal üretim alanında çalışmaktadır.

126 işletmenin hemen hemen hepsinde erkek çalışan mevcuttur. Bu işletmelerde çalışan ortalama erkek personel sayısı 30'dur. Kadınların çalıştığı firma sayısı ise 44'dür. 5 kişi ve üzeri kadın personel çalıştıran sadece 9 işletme vardır. Toplamda ise işletme başına ortalama 35-36 çalışan düşmektedir.

Görüşülen işletmelerde mevcut personel en çok ortaöğretim (n:165), lise (n:140) eğitim seviyesindedir. Bu işletmelerde meslek lisesi 65 ve üniversite eğitimli ise 58 personel bulunmaktadır. İşletmelerdeki çalışan bu personellerin 272'si teknik, 127'si ofis, 140'ı ise işgören

ve 3'ü diğer bölümlerde çalışmaktadır. Genelde personelin icra ettiği mesleğin daha çok işçilik ve idari alanda olduğu görüldüğünde, eğitim seviyesinin buna bağlı olarak ortaöğretim ve lise seviyesinde yığılması beklenen bir sonuçtur.

Çalışılan bölüm açısından sonuçlara bakıldığında işletmelerin en fazla teknik bölümde görevli personelinin (n:272) olduğu görülmektedir. İş gören (n:140) ile ofis (n:127) çalışanlarının işletmelerde birbirine yakın oranda dağılmaktadır. Buna göre mevcut işletmelerde çalışanların daha çok orta öğrenimli veya liseli teknik eleman olduğu söylenebilir.

İşletmelerin %53,2'sinin herhangi bir meslek alanında eleman ihtiyacı yokken, %46,8'nin bu ihtiyacı mevcuttur.

Tablo 3: Mesleklere Göre Eleman İhtiyacı

Meslek	**n[3]**	**Yüzde (%)**
Mobilya ustası	8	13,6
CNC operatörü	4	6,8
Kaynakçı	4	6,8
Elektrik mühendisi	3	5,1
Hamur ustası	3	5,1
Garson	2	3,4
Pişirici	2	3,4
Tornacı	2	3,4
Doğramacı	2	3,4
Elektrikçi	2	3,4
Muhasebe	2	3,4
Mühendis	2	3,4
PVC imalat ustası	2	3,4
Taşıma	2	3,4
Satış elemanı	2	3,4
İşçi	2	3,4
Diğer[4]	42	71,2

Çalışmada elemana ihtiyacı olan 59 işletme arasından ihtiyaç bulunan eleman %13,6 oranı ile mobilya ustası, %6,8'lik oranlarla ayrı ayrı CNC operatörü ve kaynakçıdır. Eleman ihtiyacı olan meslek gruplarına bakıldığında büyük çoğunluğun teknik ve üretim alanından olduğu görülmektedir. Kırıkkale ilindeki işletmelerin teknik bilgisi olan işgücüne ihtiyacı olduğu söylenebilir(bkz. Tablo 3).

Araştırmada elemana ihtiyaç duyan işletmelerin %45,8 herhangi bir eğitim seviyesinde elemana, %33,9'u ortaokul ve %18,6'i üniversite ihtiyacı olduğunu seviyesinde elaman ihtiyacı takip etmiştir. Söz konusu araştırma bölgesinde eğitim düzeyine bakılmaksızın teknik bilgiye sahip olan işçi ve idari personel ihtiyacının mevcut olduğu söylenebilir.

Araştırmada eleman ihtiyacı olan işletmeler %59,3 oranla, ortalama 2-3 eleman talep etmektedir. Dolayısıyla bu bölgedeki işgücü ihtiyacının miktarı şirket bazında fazla olmadığı tespit edilmiştir.

[3] Belirtilen örneklem, firma sayısında n:59 göstermektedir.

[4] Frekansı ikinin altında olan değerler "diğer" kategorisinde toplanmıştır.

Tablo 4: İşletmelerin Mesleklere Göre İhtiyaç Duyulan Elemanın Eğitim Düzeyi Durumu

Meslekler	**İhtiyaç Duyulan Elemanın Eğitim Düzeyi**	**n[5]**	**Meslekler**	**İhtiyaç Duyulan Elemanın Eğitim Düzeyi**	**n**
İşçi	Fark etmez	1	Satış Elemanı	Fark etmez	1
	Ortaokul	1		Üniversite	1
	Toplam	2		Toplam	2
Muhasebe	Ortaokul	1	Mühendis	Fark etmez	1
	Üniversite	1		Üniversite	2
	Lise	1		Lise	1
	Toplam	2		Toplam	4
Usta Dikim	Ortaokul	1	Taşıma	Fark etmez	2
	Toplam	1		Toplam	2
Seans Rotır Elemanı	Fark etmez	1	PVC İmalat Ustası	Ortaokul	2
	Toplam	1		Toplam	2
Mobilyacı	Fark etmez	1	Mobilya Ustası	Fark etmez	5
	Toplam	1		Ortaokul	3
PVC Cam İmalatı	Ortaokul	1		Toplam	8
Elektrikçi	Fark etmez	1	CNC Operatörü	Fark etmez	2
	Ortaokul	1		Ortaokul	2
	Üniversite	1		Üniversite	1
	Lise	1		Lise	1
	Meslek Lisesi	1		Toplam	6
	Toplam	5	Hamur Ustası	Fark etmez	2
Plastik	Meslek Lisesi	1		Ortaokul	1
	Toplam	1		Toplam	3
Doğramacı	Fark etmez	1	Pişirici	Fark etmez	1
	Ortaokul	1		Ortaokul	1
	Toplam	2		Toplam	2
Kaynakçı	Fark etmez	2	Tornacı	Fark etmez	1
	Ortaokul	2		Ortaokul	1
	Üniversite	1		Üniversite	1
	Lise	2		Meslek Lisesi	1
	Toplam	8		Toplam	4

[5] Belirtilen örneklem, firma sayısını göstermektedir.

Tablo 4 incelendiğinde işletmeler en fazla mobilya ustasına (n:8) ihtiyaç duymaktadır. Bu kategoride ihtiyaç duyulan eleman genelde ortaöğretim seviyesinde olmakla birlikte eğitim düzeyi fazla önem teşkil etmemektedir. Ayrıca işletmeler; satış elemanı, mühendis, muhasebe ve bazı yüksek teknik bilgi gerektiren mesleklerde üniversite seviyesini tercih etmektedir. Ancak görülmektedir ki; vasıflı işçilerin icra edebileceği mesleklerde eğitim şartı pek aranmamakta, işletmeler için bu koşul çok fark etmemektedir.

Tablo 5: Bir Yıl Sonra Mesleklere Göre Çalışan Sayısında Artış

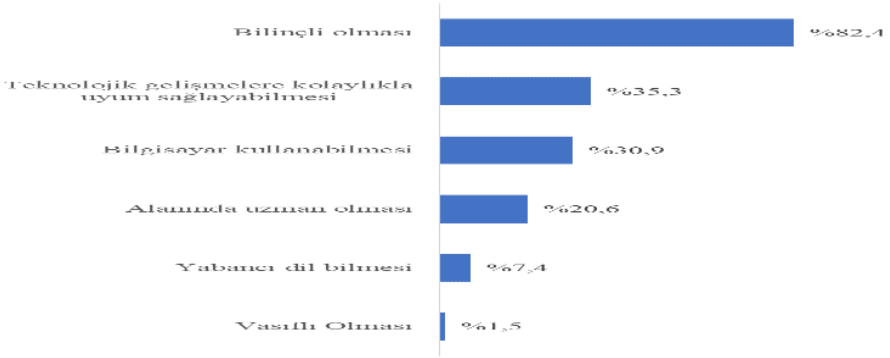
Değişiklik Olacağı Düşünülen Meslekler	**Beklenen Personel Sayısı Artışı**	**n[6]**	**Yüzde (%)**
İşçi	5 Kişi ve Üzeri	5	83,3
	3-4 Kişi	1	16,7
Mobilya Ustası	1-2 Kişi	4	80,0
	3-4 Kişi	1	20,0
Makinacı	1-2 Kişi	2	50,0
	3-4 Kişi	2	50,0
Ortacı	1-2 Kişi	1	33,3
	5 Kişi ve Üzeri	1	33,3
	3-4 Kişi	1	33,3
Döküm İşçisi	1-2 Kişi	1	33,3
	5 Kişi ve Üzeri	2	66,7
Garson	3-4 Kişi	3	100,0
Satış Elemanı	1-2 Kişi	1	33,3
	3-4 Kişi	2	66,7
Montajcı	1-2 Kişi	2	100,0
CNC Operatörü	5 Kişi ve Üzeri	2	100,0
Doğramacı	1-2 Kişi	1	50,0
	3-4 Kişi	1	50,0
Hamur Ustası	1-2 Kişi	1	50,0
	3-4 Kişi	1	50,0
Kaynakçı	1-2 Kişi	1	50,0
	3-4 Kişi	1	50,0
PVC İmalat Ustası	1-2 Kişi	1	50,0
	3-4 Kişi	1	50,0

Tablo 5 incelendiğinde bir yıl sonra ihtiyaç duyulan eleman sayısında en fazla artış işçi, ortacı, döküm işçisi, garson ve CNC operatöründe görülecektir.

İşletmelerde üniversite/meslek yüksekokulu gibi daha üst düzeyde öğrenim görmüş çalışanları tercih etme oranı yaklaşık yarı yarıyadır. Bu seviyedeki mezunları tercih etmeyenler, örneklemin %46'sını oluşturmaktadır.

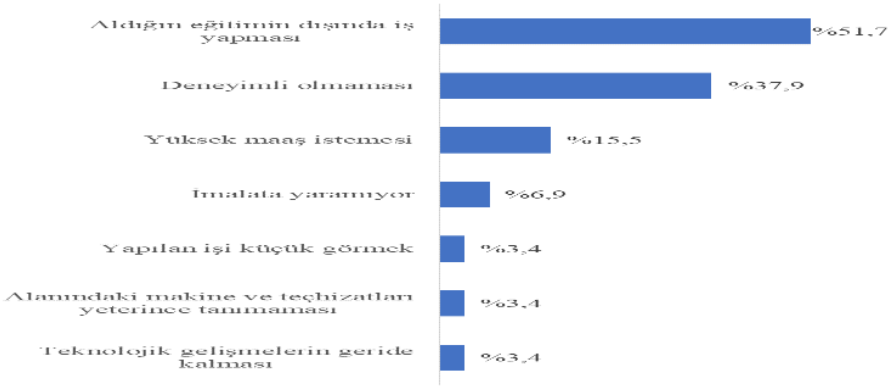
[6] Belirtilen örneklem, firma sayısını göstermektedir.

Grafik 1: Üniversite/Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Tercih Edilme Nedenleri[7]



Üniversite/meslek yüksekokulu gibi daha üst düzeyde öğrenim görmüş çalışanları tercih etme nedenleri arasında bu çalışanların daha bilinçli (%82,4), teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek (%35,3); bilgisayar kullanabilecek (%30,9); alanında uzman (%20,6); yabancı dil bilen (%7,4) ve vasıflı eleman (%1,5) olmalarıdır. Buna göre imalatçı işletmelerin bilinç düzeyi yüksek, teknik donanıma sahip ve kalifiye işçilere ihtiyacı olduğu söylenebilir(bkz. Grafik 1).

Grafik 2: Üniversite/Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Tercih Edilmeme Nedenleri



İşletmeler üniversite/meslek yüksekokulu mezunlarını daha çok %51,7'le alanlarının dışında iş yapmalarından, %37,9'le deneyimli olmamalarından ve %15,5'le yüksek maaş talep etmelerinden ötürü tercih etmemektedir(bkz. Grafik 2).

Tablo 6: İşletmelerin Öneri ve Beklentileri

Öneri ve Beklentiler	**n**	**Yüzde (%)**
Yok	72	57,1
Meslek kurslarının artması	45	35,7
Kalifiye elemanın artması	9	7,1
Toplam	126	100,0

Görüşülen işletmelerin yarısından fazlası (%57,2) herhangi bir öneri ve beklenti belirtmezken, diğerleri meslek kurslarının (%35,7) ve dolayısıyla kalifiye elemanların (%7,1) artması yönünde beklentilerini belirtmiştir. Bu sonuç göstermektedir ki, Kırıkkale ilinde imalatçıların daha nitelikli insan kaynağına ihtiyacı vardır(bkz. Tablo 6).

Araştırma konusuyla ilgili fark testlerinin sonuçları aşağıda tablolarda verilmiştir.

[7] Veriler n:68 işletme üzerinden hesaplanmıştır

Tablo 7: Üretim Yapılan Sektör İle Şu Anda Herhangi Bir Meslek Dalında Eleman İhtiyacı Duyulup Duyulmama Durumu Arasındaki Fark

			Şu anda herhangi bir meslek dalında eleman ihtiyacınız var mı?		Toplam	χ^2	p
			Eleman ihtiyacı yok	Eleman ihtiyacım var			
İşyerinin üretim yaptığı sektör	Tekstil	n	2	1	3	21,601	0,010
		%	66,7	33,3	100,0		
	Savunma	n		7	7		
		%		100,0	100,0		
	Plastik	n	1		1		
		%	100,0		100,0		
	Mobilya	n	11	14	25		
		%	44,0	56,0	100,0		
	Makina	n	7	4	11		
		%	63,6	36,4	100,0		
	Kimyasal	n	4	4	8		
		%	50,0	50,0	100,0		
	Kimya	n	1		1		
		%	100,0		100,0		
	İnşaat	n	16	11	27		
		%	59,3	40,7	100,0		
	Giyim	n		5	5		
		%		100,0	100,0		
	Gıda	n	21	9	30		
		%	70,0	30,0	100,0		
	Enerji	n	2	1	3		
		%	66,7	33,3	100,0		
	Diğer	n	2	3	5		
		%	40,0	60,0	100,0		
	Toplam	n	67	59	126		
		%	53,2	46,8	100,0		

Eleman ihtiyacı olmadığını belirten işletmeler anlamlı olarak daha fazla makine, inşaat ve gıda sektöründe faaliyet gösterirken; eleman ihtiyacı olduğunu belirten işletmeler ise daha çok mobilya ve giyim sektöründe üretim yapmaktadır($p<0,010$; $\chi^2 = 21,601$; bkz. Tablo 7).

Tablo 8: Üretim Yapılan Sektör İle Üniversite/Meslek Yüksekokulu Mezunlarının İşletmede Çalışmasını Tercih Etme Durumu Arasındaki Fark

			Üniversite/Meslek Yüksekokulu mezunlarının işletmenizde çalışmasını tercih ediyor musunuz?		Toplam	χ^2	p
			Evet, tercih ediyorum	Hayır, tercih etmiyorum			
İşyerinin üretim yaptığı sektör	Tekstil	n	3		3	18,246	0,041
		%	100,0		100,0		
	Savunma	n	5	2	7		
		%	71,4	28,6	100,0		
	Plastik	n	1		1		
		%	100,0		100,0		
	Mobilya	n	11	14	25		
		%	44,0	56,0	100,0		
	Makina	n	9	2	11		
		%	81,8	18,2	100,0		
	Kimyasal	n	6	2	8		
		%	75,0	25,0	100,0		
	Kimya	n		1	1		
		%		100,0	100,0		
	İnşaat	n	11	16	27		
		%	40,7	59,3	100,0		
	Giyim	n	3	2	5		
		%	60,0	40,0	100,0		
	Gıda	n	12	18	30		
		%	40,0	60,0	100,0		
	Enerji	n	3		3		
		%	100,0		100,0		
	Diğer	n	4	1	5		
		%	80,0	20,0	100,0		
	Toplam	n	68	58	126		
		%	54,0	46,0	100,0		

Üniversite/Meslek Yüksekokulu mezunlarının işletmelerinde çalışmasını tercih eden işletmeler anlamlı olarak daha fazla tekstil, savunma, makine ve kimyasal sektöründe faaliyet gösterirken; Üniversite/Meslek Yüksekokulu mezunlarının işletmelerinde çalışmasını tercih etmeyen işletmeler ise daha çok mobilya, inşaat ve gıda sektöründe üretim yapmaktadır($p<0,05$; $\chi^2 = 18,246$; bkz. Tablo 8).

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan işletmeler arasından en fazla üretim yapılan alanın birinci sırada gıda, ikinci sırada inşaat ve üçüncü sırada mobilya üretimi olduğu görülmüştür. Makine, kimyasal ve savunma alanı bu sektörleri takip etmektedir. İlde Makine ve Kimya Endüstri(MKE) Kurumu gibi çok köklü bir makine, kimya ve savunma sanayi temelli bir devlet kurumu bulunmaktadır. Fakat bu kuruma rağmen makine, kimyasal ve savunma sanayinin yan dallarının ilk sıralarda olmaması MKE'nin tekrar daha aktif ve etkin üretim stratejisi ile üretim yapması gerktiği gerçeğini ortaya koymaktadır.

İşletmelere ithalat ve ihracat faaliyetleri sorulduğunda dörtte biri ithalat yaptığını, sadece altı da biri ise ihracat yaptığını belirtirken yurtdışıyla herhangi bir ticari ilişkisinin olmadığını belirten işletmeler örneklemin yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Buna göre Kırıkkale ilinde imalat yapan işletmelerin daha çok iç pazara yönelik olarak ticari faaliyetlerini sürdürdüğü tespit edilmiştir.

Anketi yanıtlayan katılımcıların yarısı firma sahibidir. İlk üçe (%72,2) bakıldığında katılımcıların şirket yönetimindeki kişiler olduğu görülmektedir. Bu işletme sahipleri ve üst düzey yöneticilerinin araştırmalara önem verdiklerini göstermektedir.

İşletmelerin üçte biri, 1-4 çalışana sahip küçük işletmelerden, yaklaşık beşte ikisi 5-9 çalışana sahip küçük işletmelerden oluşmaktadır. Bu durumda örneklemin toplamda üçte ikisi küçük işletmelerdir. Dörtte biri 10-49 arası çalışana sahip orta büyüklükteki işletmelerdir. Buna göre Kırıkkale ilindeki işletmelerin daha çok 5-9 arası çalışan küçük işletmelerden oluştuğu belirtilebilir. Diğer yandan sadece 16 işletmede yabancı uyruklu personel çalışmaktadır. Kırıkkale ilindeki işletmeleri temsil ettiği düşünülen örnekleme göre bu bölgedeki işletmelerin ağırlıklı olarak yerli çalışan barındırdığı belirtilebilir. Söz konusu bu işletmelerin yarısından fazlasında yabancı uyruklu çalışanların vasıfsız işçi olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit bu bölgedeki yabancı uyruklu işgücü daha çok işçilik alanına özgü olduğunu göstermektedir. Çalışmadaki 16 işletmelerin hepsinde erkek yabancı çalışan bulunurken, sadece birinde yabancı kadın çalışan bulunmakta ve toplamda 22 yabancı uyruklu personel bulunmaktadır. Çalışan yabancı uyruklu personelin genelde cinsiyet dağılımına bakıldığına bu çalışanların 20'si erkeklerden, ikisi kadınlardan oluşmaktadır.

Araştırmadaki 126 işletmenin çoğunluğu idari işler olmak üzere bu alanı gıda üretimi ve makine üretimi takip etmektedir. Teknik elaman ve kimyasal üretim alanında en az çalışan bulunmaktadır. 126 işletmelerin hemen hemen hepsinde erkek çalışan mevcuttur. Bu işletmeler arasında en fazla erkek çalışanı olan firma, 805 erkek çalışanı olduğunu belirtmiştir. Bu işletmelerde çalışan ortalama erkek personel sayısı 30 ve kadınların çalıştığı firma sayısı sadece 44'dür. Bu işletmeler içinde en fazla kadın çalışan olan işletmelerin toplam çalışan sayısı 483 kadın personelinin olduğunu belirtmiştir. Toplamda ise örnekleme ortalama 35-36 çalışan düşmektedir.

Görüşülen işletmelerde mevcut personel en çok ortaöğretim ve lise eğitim seviyesindedir. Genelde personelin icra ettiği mesleğin daha çok işçilik ve idari alanda olduğu görüldüğünde, eğitim seviyesinin buna bağlı olarak ortaöğretim ve lisede seviyesinde yığılması beklenen bir sonuçtur. Çalışılan bölüm açısından sonuçlara bakıldığında işletmelerin en fazla teknik bölümde görevli personelinin olduğu görülmektedir. İş gören ile ofis çalışanlarının işletmelerde birbirine yakın oranda dağılmaktadır. Buna göre mevcut işletmelerde çalışanların daha çok ortaöğrenimli veya liseli teknik eleman olduğu söylenebilir.

Bu çalışmadaki işletmelerin yaklaşık yarısı bir meslek alanında eleman ihtiyacı mevcuttur. Bu sonuç, Kırıkkale ilinde yaklaşık her iki imalatçı işletmeden birinin elemana ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Diğer yandan elemana ihtiyacı olan 59 şirket arasından başlıca ihtiyaç bulunan eleman, mobilya ustasıdır. Eleman ihtiyacı olan meslek gruplarına bakıldığında büyük çoğunluğun teknik ve üretim alanından olduğu görülmektedir. Kırıkkale ilindeki işletmelerin teknik bilgisi olan işgücüne ihtiyacı olduğu söylenebilir(bkz. Tablo3).

Elemana ihtiyaç duyan işletmelerin yarısına yakını herhangi bir eğitim seviyesinde elemana ihtiyacı olduğu belirtmemiştir. Ortaokul seviyesi işletmeler için eleman ihtiyacında en fazla talep edilen eğitim düzeyidir. Söz konusu araştırma bölgesinde eğitim düzeyine bakılmaksızın teknik

bilgiye sahip olan işçi ve idari personel ihtiyacının mevcut olduğu söylenebilir. Eleman ihtiyacı olan işletmeler ortalama 2-3 eleman talep etmektedir. Dolayısıyla bu bölgedeki işgücü ihtiyacının miktarı şirket bazında fazla değildir.

Çalışma kapsamındaki işletmeler en fazla mobilya ustasına ihtiyaç duymaktadır. Bu kategoride ihtiyaç duyulan eleman genelde ortaöğretim seviyesinde olmakla birlikte eğitim düzeyi fazla önem teşkil etmemektedir(bkz. Tablo 4). Diğer yandan işletmeler; satış elemanı, mühendis, muhasebe ve bazı yüksek teknik bilgi gerektiren mesleklerde üniversite seviyesini tercih etmektedir. Ancak görülmektedir ki, vasıflı işçilerin icra edebileceği mesleklerde eğitim şartı pek aranmamakta, işletmeler için bu koşul çok fark etmemektedir.

Yapılan araştırma sonucunda bir yıl sonra ihtiyaç duyulan eleman sayısında en fazla artış işçi, ortacı, döküm işçisi ve CNC operatöründe görülecektir(bkz. Tablo 5).

İşletmelerde üniversite/meslek yüksekokulu gibi daha üst düzeyde öğrenim görmüş çalışanları tercih etme oranı araştırmaya katılan işletmelerin yaklaşık yarı yarısıdır. İmalatçı işletmelerin daha çok işçilik alanında elemana ihtiyacı olması, üst seviye eğitimi gerekli kılan bir koşul olmadığı için eğitim şartını aramamaları beklenen bir sonuçtur.

Üniversite/meslek yüksekokulu gibi daha üst düzeyde öğrenim görmüş çalışanları tercih etme nedenleri arasında en yüksek oranla sırasıyla bu çalışanların daha bilinçli, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek, bilgisayar kullanabilecek, alanında uzman, yabancı dil bilen ve vasıflı eleman olmalarıdır. Buna göre imalatçı işletmelerin bilinç düzeyi yüksek, teknik donanıma sahip ve kalifiye işçilere ihtiyacı olduğu söylenebilir(bkz. Grafik 1). Buna karşın işletmeler üniversite/meslek yüksekokulu mezunlarını daha çok alanlarının dışında iş yapmalarından, deneyimli olmamalarından ve yüksek maaş talep etmelerinden ötürü tercih etmemektedir. Eleman ihtiyacı daha çok işçi düzeyinde olduğu düşünüldüğünde, bu mesleğe göre eğitim seviyesinin mali ve yönetimsel nedenlerden ötürü yüksek olmaması gerektiği ortaya çıkmaktadır(bkz. Grafik 2).

Kırıkkale'de araştırmaya katılan işletmelerin yarısından fazlası herhangi bir öneri ve beklenti belirtmezken, diğerleri meslek kurslarının ve dolayısıyla kalifiye elemanların artması yönünde beklentilerini belirtmiştir. Bu sonuç göstermektedir ki, Kırıkkale ilinde imalatçıların daha nitelikli insan kaynağına ihtiyacı vardır.

Eleman ihtiyacı olmadığını belirten işletmeler anlamlı olarak daha fazla makine, inşaat ve gıda sektöründe faaliyet gösterirken; eleman ihtiyacı olduğunu belirten işletmeler ise daha çok mobilya ve giyim sektöründe üretim yapmaktadır.

Üniversite/Meslek Yüksekokulu mezunlarının işletmelerinde çalışmasını tercih eden işletmeler anlamlı olarak daha fazla tekstil, savunma, makine ve kimyasal sektöründe faaliyet gösterirken; Üniversite/Meslek Yüksekokulu mezunlarının işletmelerinde çalışmasını tercih etmeyen işletmeler ise daha çok mobilya, inşaat ve gıda sektöründe üretim yapmaktadır(bkz. Tablo 8).

İşletmelerin araştırma sürecinden önce kapanmış veya başka bir yere taşınmış olması, yetkili kişilerin bilgi vermek istememesi ve sadece ildeki imalat sektörünün seçilmesi faktörleri bu çalışmanın kısıtları arasında bulunmaktadır. Küreselleşme ile birlikte işletmelerin ayakta kalması ve bu hızlı rekabet ortamında ayakta kalması için daha ileri de yapılacak detaylı ve örneklemi daha fazla olacak çalışmalara bu çalışma yön verecektir.

Kaynakça

Adams, R. (1995). Globalization and The Transformation of Industrial Relations Systems, Nusret Ekin; Mustafa Delican (edt.); 75.Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, İstanbul, Ankara.

Aktan, C. C. (1999). Toplumsal Dönüşüm ve Türkiye, Milliyet Yayınları, İstanbul, s.1.

Bayraktaroğlu, S. (2005). Bilgi Toplumunda İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Yüzü, erişim: http://www.sosyalsiyaset.com/documents/bilgi_toplumunda.htm, 01.7.2018.

Bilgin, V. (2007). Türkiye'de Değişimin Dinamikleri: Köylülükten Çıkış Yolları, Lotus Yayınları, Yayın No: 39, Ankara, s.188.

Ekin, N., Delican M. (1995).(edt.); 75.Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, İstanbul, Ankara, s.69.

Gök, S. (2005). XXI. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi ve GSM Sektörü Üzerinde Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul, s.66. 32 İnce, a.g.m., s.327.

https://www.turkpatent.gov.tr, erişim 4.7.2018, 12:00.

http://tr.urapcenter.org.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1082#.

Işık, V. (2009). Küreselleşmenin İşletmelerin Personel Seçme Yöntem ve Teknikleri Üzerine Etkileri: Hacettepe Üniversitesi Teknokent Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı.

İnce, M. (2005). Değişim Olgusu ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları", Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F., s.319. (Erişim) http://www. sosyalbil. selcuk.edu.tr / sos_mak/ makaleler %5CMehmet%20%C4%B0NCE%5C319-Mehmet İnce," 340.pdf, erişim 12.05.2018,

Selamoğlu, A. (1998). Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı, İstanbul, TÜHİS Yayınları, s.6.

Silah, M. (2005). Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi: Ders Notları, Eta Kitabevi, Sivas, s.36. 24 Aktan, a.g.e., s.4. 26.

Uzun, İ., Güler, F., Özhavzalı, M. (2004, 14-16 Mayıs). Gelişen Teknolojinin Ara İnsan Gücü Beklentilerini Karşılamada; Meslek Yüksekokulları ve Meslek Lisesi Sürekliliğinin İncelenmesi 4.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Ege Üniversitesi, Bergama Meslek Yüksekokulu, Bergama, İzmir.

Yıldız, R. (2007). Yenilikçilik Perspektifinden Üniversite-Sanayi İşbirliği İçin Paydaşlık Esaslı Araştırma Merkezi Ve Kentsel Bilgi Merkezi Modeli. Üniversitelerdeki Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin İşlevselliği: Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Yeniden Yapılandırılmasının Gereklilikleri. Yıldız R., Atik H. (Eds). Ankara, Detay Yayınevi.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2000). Uygulama ve araştırma merkezleri kurulması. Retrieved from http://www.yok.gov.tr/web/ guest/icerik /-/ journal_ content/ 56_ INSTANCE_ rEHF8BIsfYRx/10279 /%2019147.erişim 01.09.2018

Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (1981). Yükseköğretim Kanunu. Retrieved from http:// www.yok. gov. tr /web/denklikbirimi /2547-sayili-kanun. erişim 01.09.2018

Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (1982). Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği. 17609 sayılı ve 18/02/1982 tarihli Resmi Gazete, Retrieved from http://www.yok.gov.tr/ web/ guest/ icerik/-/journal_content/56_INSTANCE_ rEHF8BIsfYRx/10279/17654. erişim 01.09.2018

Zengingönül, O. (2005). Nedir Bu Küreselleşme? Kaçabilir miyiz? Kullanabilir miyiz?, Dokuz Eylül Üniversitesi, Siyasa, Yıl:1, Sayı:1(Bahar), http://ekosem.ieu.edu.tr/siyasa/ siyasaogusonl.pdf, 5 Mayıs 2008, s.2.

Research Article

İşletmelerde Küreselleşme İle Birlikte Personel İhtiyaç Durumu Tespiti Üzerine Bir Araştırma: Kırıkkale İli Örneği

A Research On The Determination Of The Need Of Personnel According To The Globalization In The Businesses: Sample Of Kirikkale

İsmail GÖKDENİZ	Müzeyyen ÖZHAVZALI	Tuncay ERDURAN
Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kırıkkale/Türkiye, isgokdeniz@gmail.com https://orcid.org/0000-0003-4342-0200	Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, Fatma Şenses Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, İşletme Programı, Kırıkkale/Türkiye, thavzalimuzeyyen@hotmail.com https://orcid.org/0000-0003-0518 3021	Öğr.Gör., Kırıkkale Üniversitesi, Fatma Şenses Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programı, Kırıkkale/Türkiye, tuncayerduran@hotmail.com https://orcid.org/0000-0003-4151- 342X

EXTENSIVE SUMMARY

Globalization, technological development, increasing competition and the change in the labor market also affected the human resources management's role in the enterprises. In order to keep up with these changes, enterprises have to revise their personnel needs. Lately, many studies have been conducted to support the provision of personnel to enterprises. However, it is observed that these studies are mostly directed to large enterprises. There are not many studies in the literature especially for small-scale enterprices. The main aim of this study is to examine the need of personnel for the small-scale enterprises in Kırıkkale Province with the effect of globalization.

An information form consisting of the questions prepared for the content of the personnel needs of the enterprises which made the manufacturing of the study data was applied to 150 enterprises operating in Kırıkkale province by face to face interviews. It has been noted that these enterprises are in the manufacturing sector. Only the manufacturing sector is among the constraints of the research. In the study, the data of 126 enterprises that have returned fully and completely from the area has been analyzed. In the analysis of the data obtained from the study subject, Shapiro-Wilk was used for the normality test first and chi-square test for the normal distribution, t-test for difference, and variance analysis were performed.

Among the enterprises participating in the study, the highest production area was found to be food, second place construction and third place furniture production. Machinery, chemical and defense sectors follow these sectors. In the province, there is a state-owned institution based on a very rooted machine, chemistry and defense industry such as the Mechanical and Chemical Industry (MCI). However, MCI needs to produce again with a more active and effective production strategy.

When the import and export activities of the enterprises are asked about one-fourth of the imports, only six of them state that they are exporting, while the companies that do not have any commercial relations constitute more than half of the sample. According to this, it is determined that the enterprises that are engaged in manufacturing in Kırıkkale continue their commercial activities mostly towards the domestic market of half of the respondents answered the survey. When we look at the first three (72.2%), it is seen that the participants are in the company management. This shows that business owners and senior executives attach importance to research.

One-third of the enterprises are small enterprises with 1 to 4 employees, with about five to five employees. In this case, two thirds of the sample are small enterprises. One fourth is medium-sized enterprises with 10-49 employees. According to this, it can be stated that the enterprises in Kırıkkale are mostly small enterprises with 5-9 employees. On the other hand, only 16 employees have foreign personnel. According to the sampling which is thought to represent the enterprises in Kırıkkale province, it can be stated that the enterprises in this region mainly host domestic workers. In more than half of these enterprises, it is determined that foreign workers are unskilled workers. This finding indicates that foreign labor force in this region is more specific to the area of labor. In all of the 16 enterprises in the study, there are male foreign employees, only one female foreigner is employed and there are 22 foreign nationals. Generally, the gender distribution of foreign employees is 20% of which are male and two are female.

The majority of 126 enterprises are in administrative affairs, followed by food production and machinery production. There are minimum employees in the field of technical and chemical production. Among these enterprises, the company has the highest number of male employees and 805 male employees. The average number of male employees working in these enterprises is 30 and the number of firms working for women is only 44. The total number of employees in these enterprises is 483 women. In total, the sample average of employees is 35-36.

The existing personnel in the interviewed enterprises are at the level of secondary and high school education. It is expected that the level of education at the level of secondary and high school is expected to be increased when it is seen that the work performed by the personnel is mostly in the labor and administrative areas. When we look at the results in terms of the department studied, it is seen that the enterprises have the highest number of personnel in the technical department. Employees with office workers in the enterprises are distributed at close rates. According to this, it can be said that employees in existing enterprises are mostly secondary or high school technical personnel.

About half of the enterprises in this study are in need of a profession. This result shows that one of the two manufacturers in Kırıkkale province needs element. On the other hand, among the 59 companies in need of the element, the staff is the master of furniture. When the occupational groups in need of personnel are examined, it is seen that the majority are from the technical and production areas. It can be said that the enterprises in Kırıkkale province need the technical knowledge with the labor force (see Table 3).

Nearly half of the enterprises needing staff did not mention the need for staff at any level of education. Secondary level is the most demanded level of education for employees. It can be said that there is a need for workers and administrative personnel with technical knowledge regardless of their level of education. The companies that need the staff demand an average of 2-3 employees. Therefore, the amount of labor force in this region is not much on company basis.

Most of the enterprises in the study need furniture master. Although the element needed in this category is generally at the secondary level, the level of education is not important (see Table 4).

The rate of preference of employees who study at higher level, such as university/vocational school, is approximately half of the enterprises participating in the research.

The reasons for choosing higher education employees such as university/vocational higher education are that these employees are more conscious, adapt to technological developments, use computers, be experts in their fields, and have foreign language skills. Accordingly, it can be said that the manufacturing enterprises need high level of awareness, technical equipment and qualified workers (see Graph 1). On the other hand, enterprises do not prefer university/ vocational college graduates because they do more work outside their fields, they are not experienced and they demand higher wages. Considering that the need for staff is more at the worker level, the level of education according to this profession should not be high due to financial and managerial reasons (see Graph 2).

The factors that were closed before the research process or moved to another place, not willing to give information and only the selection of the manufacturing sector in the province are among the limitations of this study. This study will give direction to the studies which will be

carried out further with detailed and detailed examples to keep the enterprises alive and to survive in this fast competitive environment with globalization.