



Global Business Research Congress (GBRC), May 26-27, 2016, Istanbul, Turkey.

QUALIFICATIONS SOUGHT IN TECHNICAL EMPLOYEES BY SME BUSINESSES (FURNITURE INDUSTRY SAMPLE)

DOI: 10.17261/Pressacademia.2016118682

Mehmet Colak¹, Tahsin Cetin²

¹Mugla Sitki Kocman University, cmehmet@mu.edu.tr

²Mugla Sitki Kocman University, tahsincetin@mu.edu.tr

ABSTRACT

Nowadays, businesses are increasingly in need of employees who can adopt changing conditions in order to be able to enhance competitive capacity, who can understand technological applications and can use the same, who are productive, have communication skills, and can bear team spirit. Turkish furniture sector exhibits a strategical sector feature due to reasons such as its place in national economy, its provision of employment, its share in export and enhancement of its importance in the future. On the other hand, compared to other sectors which are affected negatively from globalization and of which competitive capacities are eroded day by day, it is seen that competitive position of Turkish furniture sector has been reinforced over time despite increasing global competition. Aim of this study is to detect what technical-professional employee expectations of said businesses by revealing opinions of employers in furniture industry relating to qualifications sought in technical employees and thus to contribute constitution of employee profile sought by the sector. Sought qualifications are having information in automatisisation with computer programs (Autocad, CAD/CAM, Solidworks etc.), practical technical detail and construction, having an innovative and entrepreneur structure, being able to make innovative design and produce solutions, knowing more than one foreign language, and being able to use CNC machines. Consequently, training employees in accordance with expectations of changing and developing furniture sector and necessity of bringing permanent and innovative solutions to encountered problems are set forth.

Keywords: SME, furniture, qualified laborforce, technical personnel, production.

JEL Codes: D20, J00, O15.

KOBİ İŞLETMELERİNİN TEKNİK ELEMANLARDA ARADIĞI NİTELİKLER (MOBİLYA ENDÜSTRİSİ ÖRNEĞİ)

ÖZET

Günümüzde işletmeler rekabet gücünü arttırabilmek için değişen şartlara uyum sağlayabilen, teknolojik uygulamaları kavrayabilen ve kullanabilen, üretken, iletişim becerisine sahip, ekip ruhu taşıyabilen elemanlara her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Türk mobilya sektörü ulusal ekonomideki yeri, yarattığı istihdam, ihracattaki payı, gelecekte öneminin daha da artması gibi nedenlerden dolayı stratejik bir sektör niteliği göstermektedir. Öte yandan, küreselleşmenin olumsuz etkilediği ve rekabet gücünü her gün daha fazla erozyona uğrattığı başka sektörlerle karşılaştırıldığında, Türk mobilya sektörünün artan küresel rekabete rağmen rekabetçi konumunun zaman içerisinde güçlendiği de görülmektedir. Bu araştırmanın amacı, mobilya endüstrisindeki işverenlerin teknik elemanlarda aradığı nitelikler ile ilgili görüşlerini ortaya koyarak, söz konusu işletmelerin teknik-mesleki eleman beklentilerinin neler olduğunu tespit etmek ve böylece sektörün aradığı eleman profilinin oluşmasına katkıda bulunmaktır. Aranılan nitelikler olarak bilgisayar programları (Autocad, CAD/CAM, Solidworks gibi) ile otomasyona hâkim olması, uygulamalı teknik detay ve konstrüksiyon bilmesi, inovatif ve girişimci bir yapısının olması, yenilikçi tasarım yapabilmesi ve çözüm üretmesi, birden fazla yabancı dil bilmesi, CNC makineleri kullanabilmesidir. Sonuç olarak; değişen ve gelişen mobilya sektörünün beklentilerine göre teknik eleman yetiştirmek, karşılaşılan problemlere kalıcı ve inovatif çözümler getirilmesi gerekliliği öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, mobilya, nitelikli işgücü, teknik eleman, üretim.

JEL Kodları: D20, J00, O15.

1. GİRİŞ

Günümüz üretim ortamlarında başarı, üretilen ürün miktarları ile değil, kuruma sağlanan katma değerler ile ölçülmektedir. Bir başka ifade ile ne üretildiği yerine, nasıl üretildiğini içeren bilgiler ve o bilgilere nasıl ulaşılabileceği konusu önem taşımaktadır. Bu ortamlarda, nitelikli, yaratıcı ve yenilikçi işgücüne sahip olmak, firmaların elindeki en önemli kozlardan biridir (Göktaş ve Arkadaşları, 2013).

Günümüzde ülkeler açısından eğitilmiş insanın önemi, globalleşme eğilimleri yaşanan yoğun rekabet karşısında ayakta kalabilmek için daha da önemli hale gelmiştir. Değişen şartlara uyum sağlayabilen, teknolojik uygulamaları kavrayabilen, üretken, çevresiyle iletişim kurabilen, ekip çalışması yapabilen mesleki bilgi ve beceriye sahip insan gücü bir ülkenin ilerlemesinde temel gücü oluşturmaktadır (İçli, 2007).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Uluslar ve işletmeler arası ilişkilerin çok arttığı dünya piyasasında ülkeler, sadece ulusal pazarda değil uluslararası pazarda da rekabet edecek insan gücüne ihtiyaç duymaktadır. İşletmeler arası ilişkilerin artması, uluslararası şirket evlilikleri ulusal ve uluslararası piyasaların ihtiyaç duyduğu insan gücü profillerini de birbirine yaklaştırmaktadır. Bu sebeple işletmeler istihdam ettikleri ve edecekleri insan gücünde belirli ve sürekli değişip, gelişen evrensel nitelikler aramaktadırlar. Bu ise "nitelikli insan gücü" kavramını değiştirmiş, yeni boyutlar kazandırmıştır. Ülkeler, eğitim sistemlerini oluştururken ve yeni politikalar uygulamaya koyarken artık daha evrensel düşünmek ve bütünleşen dünya pazarlarında rekabet edebilecek "nitelikli insanı" yetiştirmek zorundadırlar. Dünyadaki hızlı değişim ve gelişim sürecinin iş alanlarına ve mesleklere anında yansımalarının uzantısı olarak eğitimdeki formal basamak anlayışı, yerini yeni alanlar belirleme yaklaşımına bırakmıştır (Yalçın, 1994).

Eğitim toplumsal bir süreç olduğundan, toplumsal yaşamın gereği olarak bu sürecin ekonomik yaşamın gelişmesine doğrudan etkisi vardır. Sürekli eğitim, iş gücü verimliliği artışına, üretim sisteminin gelişmesine ve toplumsal alanda kalkınmaya katkıda bulunur. Eğitimin üretime ve ekonomik gelişime katkısı mesleki eğitim ve yetiştirme yolu ile gerçekleştirilir. Böylece, bir ülkenin üretim kapasitesindeki artış, yalnızca okullaşma oranı ile değil, ülkenin eğitim sisteminin gelişimi, kalitesi, sürekliliğinin yanında mezunların işgücü piyasasına yönlendirilebilmeleri, istihdam edilebilmeleri ve mevcut potansiyellerinin kullanılabilmesi ile mümkün olur (Taşındı, 1999).

Bir işletmenin ekonomiklik prensipleri çerçevesinde faaliyetlerini sürdürebilmesi için, verimli ve etkin bir şekilde girdileri çıktılarına dönüştürmesi gerekir. Yönetim kademesindeki personelin amacı, şirket amaçlarını gerçekleştirmektir. Ayrıca, sürekli değişen çevre şartlarına işletmenin uyumlandırılması ve gerektiğinde mevcut yapının değiştirilmesi çağdaş yönetim anlayışının bir gereğidir. Bu açıdan bakıldığında, bir şirketteki yönetici konumundaki personel, şirketin geleceği açısından büyük önem taşımaktadır (Burdurlu, 2004).

Kobilerin özellikle ara elemana ihtiyaç duymakta, bu ihtiyaçlarını kendi bünyelerindeki uygulama süreçlerinde gerçekleştirdikleri eğitimle çözmeye çalışmaktadırlar. Bu durum işçi düzeyindeki sorunu kısmen azaltırken, yüksek eğitim seviyeli pozisyonlar için yetersiz kalmaktadır (Kaya, 2004).

Miller ve Arkadaşları (2002) ise, KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunları şu şekilde sınıflandırmışlardır:

- Finansman temini,
- Genel yönetim giderlerinin düşürülmesi,
- İşçi maliyetlerinin düşürülmesi,
- Devlet düzenlemeleri ve yasalar,
- Kalifiye eleman bulunması ve elde tutulması,
- Ürün ve hizmetin fiyatlandırılması,
- Pazarlama stratejilerinin geliştirilmesi.

Ülkemizde ve Dünya'da işyeri sayısı, yaratılan istihdam ve katma değer açısından son derece önemli olan bu sektörün ihtiyaç duyduğu her düzeyde kalifiye teknik eleman ihtiyacının karşılanması için çıraklık eğitimi, meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve üniversite düzeyinde her ülkede farklı isimlerle amaca yönelik eğitim kurumları oluşturulmuştur. Mesleklerin kademeleri ve her kademenin unvan, yetki ve sorumlulukları kanunla tespit edilir ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın mesleki eğitim kurumlarının kuruluş ve programları bu kademelere uygun olarak düzenlenir. Eğitim kurumlarının yer, personel, bina, tesis ve ekleri, donatım, araç, gereç ve kapasiteleri ile ilgili standartlar önceden tespit edilir ve kurumların bu standartlara göre optimal büyüklükte kurulması ve verimli olarak işletilmesi sağlanır (Anonim 1, 2016).

Büyük oranda KOBİ'lerden oluşan Türkiye mobilya sektörü aile şirketi biçiminde çalışan ve aile üyelerince yönetilen bir yapıya sahiptir. İşletmelerde, profesyonel yönetici ve kalifiye iş gücü oranı düşüktür (Anonim 2, 2016).

Mesleki eğitimdeki noksanlık, sırasıyla kalifiye işgücü, istihdamının ve deneyim eksikliğine neden olabilmektedir. Bu durum ise sektörün gelişimini ve rekabet gücünü etkilemektedir. Sektörün genel yapısına ve temel sorunlarına bakıldığında, diğer önemli bir sorunun genel anlamda eğitim ve mesleki eğitim olduğu ifade edilebilir. Eğitim eksikliği, sırasıyla kalifiye işgücünde aksaklıklara, istihdam sorunlarını ve deneyim eksikliğini getirmektedir. Avrupa Birliği Katılım Bildirgesi'nde, Türkiye'nin Mesleki eğitim politikasını geliştirmesinin Türkiye'nin sektör açısından öncelikleri arasında olduğu ifade edilmiştir (TOBB, 2012).

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin önemli sorunlarından birisi de nitelikli eleman bulamama ve eğitim sorunudur. Nitelikli eleman bulmadaki sıkıntılar, bu işletmelerin planlama, standart, üretim, kalite kontrolü gibi evrelerde, yeterli etkiyi göstermemelerine ve istenilen rekabet gücüne ulaşamamalarına neden olmaktadır. Personel ve eğitim sorunu küçük ve orta ölçekli işletmeler için ayrı bir önem taşımaktadır. Bu işletmelerin çoğu kez aynı işi yapmamaları istihdam edilecek personelin çok yönlü olmasını zorunlu kılmaktadır. Sözelimi; değişik imalat yapan bir endüstri kolunda çalışanların bir gün montajda, bir gün torna-tesviyede, bir gün kaynak işlerinde çalışabilecek niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu işletmelerin genellikle emek yoğun işletme olması nitelikli eleman ihtiyacını arttırmaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin nitelikli eleman bulmalarını engelleyen en önemli faktör düzensiz ücret politikaları ve yeterli sosyal güvenceyi çalışanlarına verememesidir. Bunun sonucunda ise, yetişmiş elemanlar büyük ölçekli işletmelere geçmektedirler (Anonim 3, 2016).

İşletme yetkililerinin istihdam ettikleri bir elemanda bulunmasını istedikleri özellikler olarak (İçli, 2007);

- Temel beceriler ve iş gücü okuryazarlığı,
- Planlama, karar verme, sorgulayıcı düşünme ve problem çözme yeteneği,
- İletişim kurma yeteneği,
- İş ahlakı, yönetim ve liderlik yeteneği,
- Mesleki becerisi ve bilgisayar kullanma yeteneği.

Sektörde kalifiye eleman eksikliği görülmektedir. Üretimde özellikle CNC ve ağaç işleme operatörlerinin eksikliği ön plana çıkmaktadır. İŞKUR ile eksik görülen alanlarda meslek edindirme kursları açılrsa da bu kurslara büyük bir rağbet görülmemektedir. Meslek lisesi mezunları, atölyede çalışmayı tercih etmemektedir. Yeni işe başlayan personel, asgari ücret civarında almakla beraber yıllar içerisinde ücret artış göstermektedir. Meslek liselerinin ihtiyaçlarının giderilmesi (öğretmen, donanım, vb.) önem taşımaktadır (OKA, 2013).

Türkiye'de işsizlik, kırsaldan kente geçiş sürecinin devam etmesi ve sanayileşmenin yavaş kalması gibi yapısal sorunlardan kaynaklanabilmektedir. Sorunları, Türkiye'deki demografik özelliklerin derinleştirdiği şekilde bir değerlendirme yapmak mümkündür. Bu itibarla, yerel koşullara uygun işgücü piyasası politikalarının güçlendirilmesi öncelik taşınmalıdır. Özellikle, Türkiye'de kadınların ve gençlerin işgücüne katılımının orta ve uzun dönemde nasıl artırılabilceğine odaklanmak yerinde olacaktır. Diğer taraftan, kentsel alanlarda üretim yapan ekonominin gereksinim duyduğu eğitilmiş ve nitelikli insan kaynağını hazırlamak için eğitime ağırlık verilmesi gerekmektedir. Türkiye'nin, bu alanda uluslararası ortalamaya yaklaşmasının ekonomik ve sosyal her bakımdan olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir (Ay, 2012).

3. VERİ VE YÖNTEM

Türkiye’de imalat sanayi içerisinde büyük ölçüde iç girdiye dayalı ve yarattığı katma değer ile ülke ekonomisine katkı sağlayan, yüksek istihdam potansiyeline sahip olan ve hızlı büyüyen sektörler arasında yer alan mobilya sektörü, üretim sürecinde kullandığı hammadde ve malzemelerin çeşitliliği, ürün yelpazesinin zenginliği ve kullanım alanlarının kapsamı açısından ülke için stratejik bir önem taşımaktadır (Anonim 4, 2016; Okan, 2013).

Günümüzde Türk mobilya endüstrisi, genelde çoğu geleneksel yöntemlerle çalışan atölye tipi, küçük ölçekli firmaların ağırlıkta olduğu bir görünüme sahiptir. Buna karşın özellikle son 15-20 yıllık süreçte küçük ölçekli firmaların yanı sıra orta ve büyük ölçekli firma sayısında da bir artış gözlenmektedir. Mobilya üretiminde önemli bölgeler, toplam üretimdeki paylarına göre; İstanbul, Ankara, Bursa (İnegöl), Kayseri, İzmir ve Adana olarak sıralanmaktadır (Sakarya, 2006). Bu çalışmada dört il (Ankara, Bursa-İnegöl, Kayseri, İzmir) tesadüfi olarak seçilmiştir.

Araştırmada anket tekniği kullanılarak, işletme yapısına ve demografik değişkenlere yönelik 12 soru, personelden beklenti ve sorunlara yönelik 10 soru hazırlanmıştır. Bu itibarla; İzmir, Ankara, Kayseri ve Bursa (İnegöl) illerini kapsayan 66 işletmeye ‘mobilya endüstrisinde işverenlerin teknik elemanlardan beklentileri ve karşılaştıkları problemleri saptamaya yönelik’ anket uygulaması yapılmış olup anket işletme sorumlularıyla birebir ve yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1: Mobilya İşletmelerinin Durum Analizi

Değerlendirme Soruları	Değişkenler	n	Yüzde(%)
İşletmedeki Görevleri	Üretim Müdürü	21	31,8
	Tasarımcı	21	31,8
	Personel Müdürü	3	4,5
	Genel Müdür	3	4,5
	Diğer	18	27,4
İşletmedeki Öğrenim Durumları	İlköğretim	48	72,8
	Lise	9	13,6
	Üniversite	9	13,6
İşletmelerin Üretim Konuları	Ahşap doğrama	15	22,8
	Panel mobilya	42	63,6
	Tasarım ofisi ve uygulama	9	13,6
İşletmelerin Personel Sayıları	10'dan az	21	31,8
	10-19 arası	15	22,7
	20 ve daha fazla	30	45,5
İşletmenizin Faaliyet Süresi	0-4 Yıl	12	18,2
	5-10 Yıl	9	13,6
	10 Yıl Üzeri	45	68,2
İşletmenizde İhracat Yapılıyor mu?	Evet	39	59,1
	Hayır	27	40,9
İşletmenizde CNC Makine Kullanılmakta mı?	Evet	30	45,5
	Hayır	36	54,5
İşletmenizde AR-GE Birimi Var mı?	Evet	48	72,7
	Hayır	18	27,3
İşletmenizin Satış Mağazası Var mı?	Evet	39	59,1
	Hayır	27	40,9
Okul-Sanayi ile İş Birliği Yapılıyor mu?	Evet	21	31,8
	Hayır	45	68,2
Mesleki ve Teknik Eğitime Verilen Önemin Azalması Nitelikli Eleman Sıkıntısını Arttırıyor mu?	Evet	57	86,4
	Hayır	9	13,6

İşletmede Teknik Eleman İstihdam Etmek Önemli mi?	Evet	66	100
	Hayır	0	0
	Toplam	66	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi, ankete katılan bireylerin %31,8’i üretim müdürü, %31,8’i tasarımcı, %4,5’i personel müdürü, %4,5’u genel müdür ve %27,4’ü diğer olarak görev yapmaktadır. Öğrenim durumları olarak %72,8’i ilköğretim %13,6’sı üniversite mezunudur. İşletmelerin üretim konuları da %22,8’i ahşap doğrama, %63,6’sı panel mobilya, %13,6’sı tasarım ofisi ve uygulamasıdır. Personel sayıları ise 31,8’i 10 kişiden az, %22,7’si 10-19 kişi arası, %45,5’i 20 kişi ve daha fazladır. Faaliyet süresi olarak %18,2’si 0-4 yıl, %13,6’sı 5-10 yıl, %68,2’si 10 yıl ve üzeridir. İşletmelerin %59,1’i ihracat yapmaktadır. CNC makine kullanan işletme sayısı ise 30 (%45,5)’dur. AR-GE birimi olan işletme sayısı 48 (%72,7)’dir. Buda işletmelerin ar-ge ne kadar önem verdiklerini belirlemektedir. İşletmelerin %59,1 satışı mağazası bulunmaktadır. Okul-sanayi ile işbirliği yapan işletme sayısı 21 (%31,8) dir. Mesleki ve teknik eğitime verilen önemin azalması neticesiyle nitelikli eleman sıkıntısının arttırdığına inanan işletme sayısı 57 (%86,4)’dir. İşletmelerin %100’ü teknik eleman istihdam etmektedir.

Tablo 2: Mobilya İşletmelerinin Çalışanlardan Beklenti Düzeyi Analizi

Beklenti Düzey Soruları	N	Ort.	Standart Sapma	Hiç önemli değil		Önemli değil		Kararsızım		Önemli		Çok önemli	
				n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bilgisayar Programlarına Hakim Olması	66	4,64	,715	0	0	3	4,5	0	0	15	22,7	48	72,7
Pazarlama Yetisine Sahip Olması	66	4,18	1,239	3	4,5	9	13,6	0	0	15	22,7	39	59,1
Yabancı Dil Bilmesi	66	3,82	1,275	3	4,5	12	18,2	6	9,1	18	27,3	27	40,9
Diksiyon İkna Kabiliyeti Olması	66	4,45	,844	0	0	3	4,5	6	9,1	15	22,7	42	63,6
Yenilikçi Tasarım Anlayışı Olması	66	4,54	,727	0	0	3	4,5	0	0	21	31,8	42	63,6
Teknik Detay Konstrüksiyon Bilgisi Olması	66	4,68	,469	0	0	0	0	0	0	21	31,8	45	68,2
İşletmede Yenilikler Yapması	66	4,68	,469	0	0	0	0	0	0	21	31,8	45	68,2
Çalışanların Sorunlarıyla Yakından İlgilenmesi ve Çözüm Üretmesi	66	4,36	,647	0	0	0	0	6	9,1	30	45,5	30	45,5
Teknolojik Gelişmeleri Takip Etmesi	66	4,59	,495	0	0	0	0	0	0	27	40,9	39	59,1
CNC Makinalarını Kullanması	66	3,41	1,276	3	4,5	18	27,3	12	18,2	15	22,7	18	27,3

Tablo 2’de görüldüğü gibi, işletmelerin çalışanlardan ve yeni istihdam edilecek personelden beklentilerinin önem derecesine göre; %72,7’lik oranla bilgisayar programlarını bilmesi, %68,2 teknik-detay konstrüksiyon bilgisi ve yenilik yapması, %63,6 diksiyon ikna kabiliyeti ve yenilikçi tasarım anlayışı, %59 teknolojik gelişmeleri takip etmesi ve pazarlama yetisine sahip olması, %45 çalışanların sorunlarıyla ilgilenme ve çözüm üretme, %41 yabancı dil bilmesi çok önemli görülmektedir. En az beklenti ise %27’le CNC makinalarını kullanmasıdır. İşletmelerin çalışanlardan ve yeni istihdam edilecek personelden beklentisi istatistiksel düzeyde incelendiğinde teknik-detay konstrüksiyon bilgisi olması ve işletmede yenilikler yapması en çok istenilen beklenti olmakla birlikte, yabancı dil bilmesi ve CNC makinalarını kullanması en az beklentiye sahip bir değerlendirilmiştir.

Tablo 3: Mobilya İşletmelerinin Faaliyet Sürelerinin Beklenti Bakımından Analizi

Faaliyet Süreleri		0-4 Yıl		5-10 Yıl		10 Yıl Üzeri		Toplam	
Beklentiler	Önem Düzeyi	n	%	n	%	n	%	n	%
Yenilikçi Tasarım Anlayışı	Hiç önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli Değil	0	0	0	0	3	6,7	3	4,5
	Kararsızım	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli	3	25	3	33,3	15	33,3	21	31,8
	Çok Önemli	9	75	6	66,7	27	60	42	63,7
Teknik Detay Konstrüksiyon Bilgisi	Hiç önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kararsızım	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli	3	25	3	33,3	15	33,3	21	31,8
	Çok Önemli	9	75	6	66,7	30	66,7	45	68,2
Yenilikler Yapma Anlayışı	Hiç önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kararsızım	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli	3	25	3	33,3	15	33,3	21	31,8
	Çok Önemli	9	75	6	66,7	30	66,7	45	68,2
Teknolojik Gelişmeleri Takip Etme	Hiç önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0
	Kararsızım	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli	3	25	6	66,7	18	40	27	40,9
	Çok Önemli	9	75	3	33,3	27	60	39	59,1
CNC Makinelerini Kullanma	Hiç önemli Değil	0	0	0	0	3	6,7	3	4,5
	Önemli Değil	3	25	6	66,7	9	20	18	27,3
	Kararsızım	3	25	0	0	9	20	12	18,2
	Önemli	3	25	3	33,3	9	20	15	22,7
	Çok Önemli	3	25	0	0	15	33,3	18	27,3
Toplam		12	18,2	9	13,6	45	68,2	66	100

Faaliyet süreleri dikkate alındığında, işletmelerin çalıştırdığı ve çalıştıracağı personelden yenilikçi tasarım anlayışı konusundaki beklentileri tablo 4'e göre, 10 yıl ve üzerinde faaliyet gösteren işletmelerin büyük bir çoğunluğu tarafından çok önemli olarak görülmektedir. 0-4 ile 5-10 yıl arasında faaliyet gösteren işletmelerde bu sayılar azalmakla birlikte onlar açısından da önemli olduğu görülmektedir. Teknik detay konstrüksiyon bilgisi ve yenilik yapma anlayışı konusundaki beklentiler açısından incelendiğinde, 0-4 yıl arasında faaliyet gösteren 12 işletmenin tamamı tarafından önemli, 5-10 yıl arasında faaliyet gösteren 9 işletmenin tamamı önemli ve 10 yıl üzeri 45 işletmelerin tamamı tarafından önemli görülmektedir. Teknolojik gelişmeleri takip etme bakımından incelendiğinde 0-4 yıl ile 5-10 yıl arasında faaliyet gösteren 21 işletme önemli bulurken 10 yıl ve üzeri faaliyet gösteren 45 işletmenin tamamı önemli olarak görmektedir. CNC makinelerini kullanma bakımından ise 0-4 yıl ile 5-10 arasında faaliyet gösteren 12 işletme kararsız ve önemsiz bulurken, 10 yıl üzeri faaliyet gösteren 21 işletmede de önemsiz ve kararsız bulunmaktadır.

Tablo 4: Mobilya İşletmelerinin Çalışılan Birimlere göre Personelden Beklenti Analizi

Görev Birimleri	Üretim Müdürü	Tasarımcı		Personel Müdürü		Genel Müdür		Diğer Personel		Genel Toplam		
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Beklentiler Bilgisayar Programlarına Hakim Olması	Önem Düzeyi											
	Hiç Önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Önemli Değil	3	14,3	0	0	0	0	0	0	3	4,6	
	Kararsızım	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Önemli	3	14,3	3	14,3	0	0	3	100	6	33,3	15
Çok Önemli	15	71,4	18	85,7	3	100	0	0	12	66,7	48	72,7
Yenilikçi Tasarım	Hiç Önemli Değil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Anlayışı	Önemli	3	14,3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4,6
	Değil												
	Kararsızım	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli	6	28,6	3	14,3	0	0	0	0	12	66,7	21	31,8
Teknik Detay Konstrüksiyon Bilgisi	Çok Önemli	12	57,1	18	85,7	3	100	3	100	6	33,3	42	63,6
	Hiç Önemli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Değil												
	Önemli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
İşletmede Yenilikler Yapması	Değil												
	Kararsızım	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli	9	42,9	3	14,3	0	0	0	0	9	50	21	31,8
	Çok Önemli	12	57,1	18	85,7	3	100	3	100	9	50	45	68,2
Teknolojik Gelişmeleri Takip Etme	Hiç Önemli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Değil												
	Önemli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Değil												
CNC Makinelerini Kullanma	Kararsızım	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Önemli	6	28,6	6	28,6	0	0	0	0	15	83,3	27	40,9
	Çok Önemli	15	71,4	15	71,4	3	100	3	100	3	16,7	39	59,1
	Hiç Önemli	3	14,3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4,5
Toplam	Değil												
	Kararsızım	3	14,3	6	28,6	0	0	0	0	3	16,7	12	18,2
	Önemli	6	28,6	6	28,6	0	0	0	0	3	16,7	15	22,7
	Çok Önemli	6	28,6	3	14,3	3	100	3	100	3	16,7	18	27,3
Toplam	21	100	21	100	3	100	3	100	18	100	66	100	

Ankete katılanların yapmış oldukları görev dikkate alındığında katılımcıların büyük bir çoğunluğu %72,7'si tarafından bilgisayar programlarına hakim olması, CNC makinelerini kullanma becerisine sahip olması daha düşük sayıda %27,3'ü çok önemli görülmektedir. İşletmelerde yenilikçi tasarım anlayışı beklentisi üretim müdüründe %85,7'si, tasarımcıda %100'ü önemli ve çok önemli görmekte fakat diğer birimlerde bu oran çok düşük kalmaktadır. Teknik detay konstrüksiyon bilgisi, işletmede yenilikler yapması ve teknolojik gelişmeleri takip etmesi bakımından değerlendirildiğinde üretim müdürü ve tasarımcıların %63,6'sı bu beklentilere daha fazla önem vermektedir.

Tablo 5: Üretim Mobilya ve İşletmenin Faaliyet Süresi ile İhracat Durumu Bakımından İlişki Analizi

Üretim Konuları	İhracat Durumu			Toplam
	Frekans	Evet	Hayır	
Ahşap Doğrama	n	9	6	15
	%	60	40	100
Panel Mobilya	n	27	15	42
	%	64,3	35,7	100
Tasarım Ofisi Uygulama	n	3	6	9
	%	33,3	66,7	100
Faaliyet Süreleri	İhracat Durumu			Toplam
	Frekans	Evet	Hayır	
0-4 Yıl	n	6	6	12
	%	50	50	100

5-10 Yıl	n	6	3	9
	%	66,7	33,3	100
10 Yıl Üzeri	n	27	18	45
	%	60	40	100

Tablo 5'e göre; ahşap doğramada %60'ı ihracat yaparken % 40'ı ihracat yapmamaktadır. Panel mobilya üreten işletmelerin %64,3'ü ihracat yaparken % 35,7'si ihracat yapmamaktadır. Tasarım ofisi uygulamada ise % 33,3'ü ihracat yaparken %67,7'si ihracat yapmamaktadır. İhracat açısından 0-4 yıl faaliyet gösteren toplam 12 işletmeden %50'si, 5-10 yıl faaliyet gösteren 9 işletmeden %66,7'si, 10 yıl üzeri faaliyet gösteren toplam 45 işletmenin %60'ı ihracat yapmaktadır.

Tablo 6: Faaliyet Süreleri ile Ar-Ge Birimi - Okul-Sanayi İş Birliği Bakımından İlişki Analizi

Faaliyet Süreleri	Ar-Ge Birimi			Toplam
	Frekans	Evet	Hayır	
0-4 Yıl	n	9	3	12
	%	75	25	100
5-10 Yıl	n	3	6	9
	%	33,3	66,7	100
10 Yıl Üzeri	n	36	9	45
	%	80	20	100

Faaliyet Süreleri	Okul-Sanayi İş Birliği			Toplam
	Frekans	Evet	Hayır	
0-4 Yıl	n	0	12	12
	%	0	100	100
5-10 Yıl	n	0	9	9
	%	0	100	100
10 Yıl Üzeri	n	21	24	45
	%	46,7	53,3	100

Tablo 6'ye göre, 0-4 yıl faaliyet gösteren 12 işletmenin %75'inin, 5-10 yıl faaliyet gösteren 9 işletmenin %33,3'ünün, 10 yıl üzeri faaliyet gösteren 45 işletmenin %80'inin Ar-Ge birimi olduğu görülmektedir. İş birliği olarak 0-4 yıl faaliyet gösteren 12 işletmenin tamamı (%100), 5-10 yıl üzeri faaliyet gösteren 9 işletmenin tamamı (%100), 10 yıl üzeri faaliyet gösteren 45 işletmenin ise %46,7'si okul-sanayi ile iş birliği yapmaktadır.

Tablo 7: Üretim Konusuyla Okul-Sanayi İş Birliği Yapma Analizi & Ar-Ge Birimiyle Teknolojik Gelişmeleri Takip Etmesinin Analizi

Üretim Konuları	Okul-Sanayi İş Birliği			Toplam
	Frekans	Evet	Hayır	
Ahşap Doğrama	n	0	15	15
	%	0	100	100
Panel Mobilya	n	18	24	42
	%	42,9	57,1	100
Tasarım Ofisi Uygulama	n	3	6	9
	%	33,3	66,7	100

Ar-Ge Birimi Olan	Teknolojik Gelişmeleri Takip Etmesi		Toplam	
	Frekans	Önemli		Çok Önemli
Evet	n	12	36	48
	%	25	75	100
Hayır	n	15	3	18
	%	83,3	16,7	100

Tablo 7'ye göre; ahşap doğrama konusunda üretim yapan 15 işletmenin tamamı (%100), panel mobilya üretimi yapan 42 işletmenin ise %42,9'u, tasarım ofisi uygulama alanında faaliyet gösteren 9 işletmenin ise %33,3'ü okul-sanayi ile iş birliği yapmamaktadır. Ar-Ge bulunan 48 işletmede personelin teknolojik gelişmeleri takip etme becerisine sahip olması tablo 10'a göre, 36 (%75) işletmede çok önemliken 12 (%25) işletmede önemli fakat Ar-Ge birimi bulunmayan 18 işletmenin 3'ünde (%16,7) çok önemliken 15'inde (%83,3) önemli olarak görülmektedir.

5. SONUÇ

Geleneksel olarak düşük teknoloji ve sermaye ile çalışan ve yoğun emek girdilerine sahip mobilya endüstrisi, hızlı bir gelişmeyle eskiye oranla çok daha bilgi ve sermaye yoğun bir sektör olma yolunda ilerlemektedir. Bu dönüşümün arkasında yatan en önemli unsur mobilya endüstrisinin hızlı bir küreselleşme süreci yaşamakta oluşudur. Sektörde faaliyet gösteren özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin büyük bir kısmının teknolojik seviye, nitelikli eleman, tasarım, okul-sanayi iş birliği ve pazarlama konularında gerekli rekabet gücüne sahip olmamalarıdır.

Anket uygulanan işletmelerin %68,2'sinin faaliyet süresi 10 yıl ve üzeridir. Bu da anket uygulanan işletmelerin sektörde köklü birer işletme olduğunu göstermektedir. AR-GE birimi olan işletme sayısı 48 (%72,7)'dir. Buda işletmelerin Ar-Ge'ye ne kadar önem verdiklerini göstermektedir. İşletmelerin 39'unda (%59,1) satış mağazası bulunmaktadır. Bu işletmeler hem üretim yapmakta hem de ticari işletme sıfatındadırlar.

Okul-sanayi ile işbirliği yapan işletme sayısı 21 (%31,8) dir. İşletmeler okul-sanayi işbirliğine gereği kadar önem vermemektedirler. Üniversite-sanayi işbirliğiyle, bu alanda değişen ve gelişen bilimsel ve teknik yaklaşımlarda endüstriye kazandırılmalıdır.

İşletmeler çalışan personelinden çok önemli olarak %72,7 oranla bilgisayar programlarına hakim olmasını istemektedirler. Günümüzdeki işletmeler teknolojinin gerisinde kalmamak için, bilgiye nasıl erişeceğini bilen, gerektiğinde bilgileri kullanabilen ve yeni bilgiler üretebilen bireyler aramaktadırlar.

İşletmelerde çalışan bireylerin %72,7 sinin ilköğretim mezunu olması düşündürücü olmakla birlikte, işletmeler eğitilmiş personel konusunda daha dikkatli olmaları gerekmektedir.

Mesleki ve teknik eğitime verilen önemin azalması neticesiyle nitelikli eleman sıkıntısının arttırdığına inanan işletme sayısı 57 (%86,4)'dir. İşletmelerin tamamı teknik eleman istihdam etmeye önem vermektedir. Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim sistemiyle karşılanmaktadır. Nitelikli işgücü verimli bir ekonomi için vazgeçilmez bir unsurdur. Nitelikli bir iş gücüne sahip olmanın yolu ise iyi planlanmış mesleki bir eğitimle mümkün olacaktır. Mesleki ve teknik eğitim bu açıdan gelişmekte olan ekonomiler için hayati önem arz etmektedir.

İşletmelerin çalışanlardan ve yeni istihdam edilecek personelden beklentilerinin önem derecesine göre ilk üç sıralanırsa; % 72,7'lik oranla bilgisayar programlarına hakim olma, % 68,2 teknik detay konstrüksiyon bilgisi ve işletmede yenilikler yapma, % 63,6 diksiyon ikna kabiliyeti ve yenilikçi tasarım anlayışı görülmektedir. En az beklenti ise % 27,3'le CNC makinalarını kullanabilmesidir. İstatiksel açıdan incelendiğinde teknik detay konstrüksiyon bilgisi olması ve işletmede yenilikler yapması en çok istenilen beklenti olmakla birlikte, yabancı dil bilmesi ve CNC makinalarını kullanması en az beklentiyi oluşturmaktadır.

İşletmeler yeni istihdamda artık bireylerin teknik bilgiye sahip ve yenilikçi bir fikrinin olmasını önemsemekle birlikte, yabancı dil ve CNC makine kullanmasını daha az önemsemektedirler.

İşletmeler ihracat olarak daha çok ürün bazında ön plana çıkmaktadırlar. Fakat bunun yanında tasarım bilgi açısından düşük bir orana sahiptirler. Sonuç olarak; okul sanayi işbirliği yeteri kadar yapılması, bilgisayar programlarının eğitimine önem verilmesi, çağın gerekliliklerine göre nitelikli iş gücü yetiştirilmesi konularında çalışmalar yapılması görülmektedir.

Gelişmiş ülkelerin üniversitelerin de olduğu gibi mobilya üretim sanayisinin yoğunlaştığı bölgelerde Mobilya Tasarımı bölümlerinin açılması, üniversite sanayi işbirliği çerçevesinde, mobilya sanayi alanındaki akademik çalışmaların yoğunlaştırılması ve bu alanda yetişmiş işgücü ve bilgi birikiminin sektörde kullanımına yönelik plan

ve programların yapılması gerekmektedir. Mobilya meslek eğitiminin cazip hale getirilmesi sektörün temel sorunlarının çözülmesine ve sektörün gelişmesine fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Etkili ve verimli üretime yönelik güncel konularda sektör çalışanlarının bilgilendirilmesi, güncel teknolojinin takip edilmesi, uygulama alanlarında yeniliklerin getirilmesi, muhtemel deneyim eksikliklerinin giderilmesi, uzmanlık gerektiren konularda mesleki eğitim kurslarının verilmesiyle mevcut bilgi ve beceriler artırılabilir. Kalkınma ajansları ile projeler oluşturulması, halk eğitim merkezlerinin etkinleştirilmesi, kurum için eğitim hizmetlerinin artırılması kalifiye iş gücünün oluşumuna ve muhtemel diğer deneyim eksikliklerinin giderilmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Sektörün tasarımcı istihdamına yönelik yeni eğitim programları oluşturulmalı, bu konuda ihtisaslaşma sağlanmalıdır. Üniversite-sanayi işbirlikleri güçlendirilerek, bir yandan üniversitelerdeki eğitimin kalitesi artırılırken, diğer yandan da sektörün eğitimli personel sorunu aza indirgenmiş olacaktır.

KAYNAKLAR

- Anonim 1, 2016, <http://www.haberler.com/mobilya-sektorunde-kalifiye-eleman-bulunamiyor-3625462-haberi/> (Erişim tarihi 05.01.2016).
- Anonim 2, 2016, <http://www.orsiad.com.tr/mobilya-sektorunun-sorunlari-ve-cozum-onerileri.html> (Erişim tarihi 10.01.2016).
- Anonim 3, 2016, <http://tiponaybelgesi.net/projedt/377-kobilerin-karsilastiklari-isletmecilik-sorunlari.html> (Erişim tarihi: 21.01.2016).
- Anonim 4, 2016, http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/mobilya_sektoru_raporu_oc14022011110007.pdf, (Erişim tarihi: 24.01.2016).
- Ay, S. 2012, "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F., Manisa.
- Burdurlu, E., 2004, "Türkiye Mobilya Endüstrisi İşletmelerinin Yönetici Personel Tercihleri", *G.U. Journal of Science*, ISSN 1303-9709, Vol:17(1), p: 85-100.
- Göktaş, O., Çolak. M., Kasal. A., Özen. E., 2013, "Mühendis Yetiştirmede "İşyeri Eğitimi" Uygulamasının Önemi", *II. Ulusal Mobilya Kongresi*, 11-13 Nisan, s. 465-474, Denizli.
- İçli, G., 2007, "İşletmelerin Meslek Yüksekokulu Mezunları İle İlgili Görüşleri ve Beklentileri", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: XXIII, Sayı: 2, İstanbul.
- OKA, 2013, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, *Ağaç Ürünleri ve Mobilya Sektör Raporu*, S:27, Samsun.
- Okan, T., 2013, "Türkiye Mobilya sektörü Rekabet Gücü Düzeyinin Analizi", *II. Ulusal Mobilya Kongresi*, 11-13 Nisan, s. 192-199, Denizli.
- Kaya, Y. K., 2004, "Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama", *TODAİE Yayınları*, Ankara.
- Miller, N., J. Besser, T.L., Gaskill, L.R. ve Sapp, S.G., 2002, "Community and Managerial Predictors of Performance in Small Rural US Retail and Service Firms", *Journal of Retailing and Consumer Services*, 10 (4), 215-230.
- Sakarya, S., 2006, "Evaluation Report for the Furniture Industry" *Middle Anatolia Exporters' Union Secretariat*, January Issue, pp.1-51.
- Taşındı, A. S., 1999, "Orta ve Üst Kademe Yöneticilerde Eğitim İhtiyacının Saptanması", *Human Resource Dergisi*, Mart.
- TOBB, 2012, "Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği", *Türkiye Mobilya Ürünleri Meclisi Sektör Raporu*, S:18, Ankara.
- Yalçın, S., 1994, "Personel Yönetimi", *Beta Yayınları*, İstanbul.