

Türkiye ve Almanya’da Süs Bitkileri (Dış Mekân) Sektöründe Yardımcı Personel İstihdamı Sorunlarının Karşılaştırmalı Analizi

Gül YÜCEL¹, Yusuf Evren DOĞAN^{2*}

¹Yalova Üniversitesi, Yalova Meslek Yüksekokulu, Yalova; ORCID: 0000-0003-1235-4482

²Yalova Üniversitesi, Yalova Meslek Yüksekokulu, Yalova; ORCID: 0000-0003-3397-9633

Gönderilme Tarihi: 30 Eylül 2024

Kabul Tarihi: 26 Aralık 2024

ÖZ

Bu çalışma, Türkiye ve Almanya’daki süs bitkileri sektöründe yardımcı personel istihdamı ile ilgili zorlukları ve uygulamaları karşılaştırmalı olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, betimleyici bir araştırma modeli kullanılarak yürütülmüştür ve veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Her iki ülkede 15 işletmeden veri toplanmış olup, anket sonuçlarına göre personel tutundurma zorlukları, işten ayrılma nedenleri ve eğitim düzeyine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bulgular, Türkiye’de çalışma koşullarının zorluğunun, Almanya’da ise düşük ücretin başlıca sorunlar olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, işletmelerin işe alım ve yönetim stratejilerini gözden geçirmeleri ve çalışan memnuniyetini artırmak için gerekli adımları atmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Almanya, istihdam, ara eleman, süs bitkileri, Türkiye

A Comparative Analysis of the Challenges in Employing Auxiliary Staff in the Ornamental (Outdoor Plants) Plant Sector in Türkiye and Germany

ABSTRACT

This study aims to provide a comparative analysis of the challenges and practices related to the employment of auxiliary staff in the ornamental plant sector in Türkiye and Germany. A descriptive research model was utilized, with data collected through a survey. The study gathered data from 15 enterprises in each country, revealing insights into difficulties in personnel retention, reasons for job turnover, and the educational level of auxiliary staff. Findings indicate that challenging working conditions are a major issue in Türkiye, while low wages are the primary concern in Germany. The study concludes by suggesting that enterprises should review their recruitment and management strategies and take necessary steps to enhance employee satisfaction.

Keywords: Germany, employment, auxiliary staff, ornamental plants, Turkey

GİRİŞ

Dış mekân süs bitkileri sektörü, peyzaj tasarımı ve tarımsal üretim gibi birbirinden farklı alanları birleştiren çok sayıda mesleki disiplini de içinde barındıran geniş bir çalışma alanıdır. Bu sektör hem estetik hem de ekolojik faydalar sağlayarak sürdürülebilir şehirlerin oluşturulmasına da katkıda bulunur. Aynı zamanda dış mekân süs bitkileri sektörünü katma değeri yüksek tarımsal ürünleri ile endüstriyel bir alan olarak tanımlamak da mümkündür.

Küresel ölçekte süs bitkileri sektörü, özellikle Avrupa Birliği’nde önemli bir ekonomik değere sahiptir. 2021 yılında Avrupa süs bitkileri pazarının değeri 24 milyar Euro olarak kaydedilmiştir, bu da Avrupa’nın bu sektördeki lider konumunu göstermektedir. 2021 yılında küresel çiçek ve süs bitkileri pazarının değeri 27,23 milyar ABD doları

olarak belirtilmiştir ve 2029 yılına kadar bu pazarın 45,07 milyar ABD dolarına ulaşması beklenmektedir. Bu rakamlar, 2022-2029 dönemi için %6,50’lik bir Bileşik Yıllık Büyüme Oranı (CAGR) öngörmektedir. Almanya, Avrupa’nın en büyük süs bitkisi üreticilerinden biri olup, dış mekân süs bitkileri üretiminde 8 milyar Euro değerinde üretim gerçekleştirmiştir. Almanya, aynı zamanda sürdürülebilir üretim teknikleri ve çevre dostu yaklaşımlar konusunda da öncü ülkelerden biridir [1, 2].

Türkiye’de süs bitkileri sektörü, özellikle kırsal kalkınma ve istihdam açısından dikkat çekmektedir. Türkiye’de yıllık üretim 2017-2019 yılları arasında 490,5 ile 510,5 milyon adet dış mekân süs bitkisi seviyesine ulaşmış; buna rağmen ihracat oranlarında bir düşüş yaşanmıştır [3].

Türkiye’nin 2021 yılı süs bitkileri ihracatı ise 125 milyon USD değerinde olmuştur. Bu sonuç, kalite

*Sorumlu yazar / Corresponding author: yedogan@yalova.edu.tr

standartlarına uyumsuzluk nedeniyle sektörde yaşanan zorlukları da ortaya çıkarmıştır [4]. Sektör, istihdam yaratma potansiyeline sahip olmasına rağmen, yerel ve uluslararası kalite standartlarının geliştirilmesi konusunda önemli eksikliklerle karşı karşıyadır [5].

Araştırmanın odak noktası olan yardımcı personel istihdamı, dış mekân süs bitkileri sektöründe verimlilik, kalite yönetimi ve sürdürülebilirlik açısından kritik bir faktördür. Türkiye ve Almanya, süs bitkileri üretiminde önde gelen ülkeler arasında yer alsa da her iki ülkenin iş gücü yönetimi ve istihdam politikaları arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye’de sektörde iş gücü yönetimi, daha çok kırsal kalkınma ve ekonomik çeşitlilik yaratma amacı taşırken; Almanya, ileri teknoloji ve çevre dostu üretim uygulamalarıyla öne çıkmaktadır [6]. Son yıllarda iklimsel değişikliğe ve kuraklığa karşı alınan tedbirler ile birlikte bu konulardaki hassasiyet dış mekân süs bitkileri sektöründe de hissedilmektedir.

Bu çalışma, Türkiye ve Almanya’daki dış mekân süs bitkileri sektöründe yardımcı personel istihdamına yönelik zorlukları karşılaştırmalı olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, işe alım süreçleri, cinsiyet dağılımı, çalışma koşulları ve işten ayrılma nedenleri gibi faktörler incelenecektir. Bu konudaki bazı çalışmalar, yardımcı personelin istihdam süreçlerinin eğitim seviyesi, deneyim ve iş koşulları gibi birçok faktörden etkilendiğini göstermektedir [7]. Ayrıca, düşük ücretler ve zorlu çalışma koşulları, özellikle Almanya gibi gelişmiş ülkelerde dahi iş gücü devir hızını artıran başlıca etkenler arasında yer almaktadır [8].

Araştırmanın bulgularının, süs bitkileri sektöründe iş gücü yönetimine yönelik stratejik öneriler geliştirilmesine katkı sağlaması hedeflenmektedir. Türkiye ve Almanya’daki sektörel dinamiklerin bu kapsamda incelenmesi, iki ülke arasındaki farklılıkların ve benzerliklerin anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Özellikle dış mekân süs bitkileri alanında kaliteli üretim ve istihdam yönetiminin geliştirilmesi, her iki ülkenin küresel rekabet gücünü artıracaktır.

MATERYAL VE METOT

Çalışmanın evrenini, Türkiye ve Almanya’da dış mekân süs bitkileri sektöründe faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, örneklem büyüklüğü 30 işletme ile sınırlı tutulmuştur; bu işletmelerin yarısı Türkiye’den, yarısı ise Almanya’dan seçilmiştir. Bu sınırlamanın ana nedeni, araştırmanın odaklandığı konunun derinlemesine ve karşılaştırmalı bir analiz

gerektirmesi ve bu analiz için verilerin yönetilebilir bir hacimde olmasıdır. Ayrıca, her iki ülkede belirli kriterlere sahip işletmelere ulaşmanın sınırlılıkları da bu seçimde rol oynamıştır.

Örneklem seçimi sırasında maksimum çeşitlilik örneklemesi kullanılmış olup, farklı ölçeklerdeki işletmelerin çalışmaya dahil edilmesi sağlanmıştır. Bu yaklaşım hem büyük hem de küçük işletmelerin yardımcı personel istihdamı uygulamaları ve zorlukları hakkında geniş bir perspektif sunmayı hedeflemiştir. Örneklemdeki işletme sayısının sınırlı tutulmasının bir diğer nedeni de araştırmanın derinlemesine analiz yapmaya ve her bir işletmenin özgün iş gücü politikalarını anlamaya yönelik olmasıdır. Bu nedenle, sınırlı sayıda işletme üzerinden derinlemesine veri toplanarak, sektördeki yardımcı personel istihdamıyla ilgili nitelikli ve karşılaştırmalı bir bakış açısı elde edilmiştir.

Uzmanlara ulaşılma kısıtlılığı da göz önünde bulundurularak her iki ülkeden de eşit olarak 15’er adet seçilmiş ve örneklem yapısına uygun şekilde dağılım sağlanmıştır. Dış mekân peyzaj tasarımında kullanılan ağaçlar ve çalılar gibi bitkilerin üretimi ve pazarlaması hizmet alanlarını temsil edecek şekilde maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile seçilmiştir [9]. İşletmelerin seçiminde sektördeki en yetkin firmaların yer aldığı Essen IPM 2024 ve Nürnberg GALABAU 2024 fuarları katılımcıları esas alınmıştır. Bu sayede, örneklem sektörde uzmanlık düzeyinde bilgi sahibi işletmelerden oluşmuş ve sektörel dinamiklere ilişkin daha sağlam bulgular elde edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma, 2024 yılında Türkiye ve Almanya’da eş zamanlı olarak yürütülmüştür. Araştırmada, betimleyici bir araştırma modeli kullanılmış ve nicel veri toplama yöntemleriyle desteklenmiştir. Çalışmada, dış mekân süs bitkileri sektörüne odaklanarak yardımcı personel istihdamı ile ilgili zorlukların Türkiye ve Almanya bağlamında karşılaştırmalı bir analizi yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır ve anket soruları, ilgili literatür doğrultusunda işe alım, personel tutundurma, işten ayrılma nedenleri ve eğitim düzeyine ilişkin parametreleri kapsamış şekilde geliştirilmiştir [10]. Bu araştırma tasarımı, sektörde çalışan işletme sahipleri ve insan kaynakları yöneticilerinin deneyimlerini ve iş gücü dinamiklerini derinlemesine anlamaya yönelik bir çerçeve sunmaktadır.

Veri toplama süreci, araştırmanın ikinci ayında gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, seçilen işletmelerle ön görüşmeler yapılmış ve ardından anketler çevrimiçi platformlar üzerinden e-posta yoluyla işletme sahiplerine ve insan kaynakları yöneticilerine gönderilmiştir. Anketlerin tamamlanma süresi

yaklaşık 10 dakika olup, katılımcılara anonimlik ve gizlilik ilkeleri konusunda bilgilendirme yapılmış ve gönüllü katılım esasına dayanarak anketler tamamlanmıştır.

Anket soruları, demografik bilgiler, işletme yapısı, işe alım süreçleri, personel tutundurma zorlukları ve işten ayrılma nedenlerine odaklanmıştır. Sorular kapalı uçlu ve çoktan seçmeli formatta hazırlanmış olup, anketin pilot uygulaması sonucunda bazı sorular revize edilmiştir. Pilot çalışma, anketin geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmak amacıyla IPM Essen 2024 fuarı katılımcıları ile gerçekleştirilmiş ve anket soruları uzman geri bildirimlerine göre nihai hale getirilmiştir. Ayrıca, sorular literatürde önerilen yapısal kriterlere uygun olacak şekilde tasarlanmış ve sektörel uyum sağlanmıştır.

Toplanan veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) yazılımı ile analiz edilmiştir. Verilerin betimlenmesinde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi temel betimleyici istatistikler kullanılmıştır. Türkiye ve Almanya arasındaki istihdam farklılıklarını belirlemek amacıyla parametrik ve non-parametrik testler uygulanmıştır. Özellikle iki ülke arasındaki farkları test etmek için t-testi ve ki-kare testi kullanılmıştır. Bu testler, iki ülke arasındaki yardımcı personel istihdamı, işe alım süreçleri ve iş gücü devir hızlarına ilişkin anlamlı farkların tespit edilmesine olanak tanımıştır.

Araştırma, Yalova Üniversitesi Etik Kurulu onayı alınarak yürütülmüştür. Katılımcılara, araştırmanın amacı, katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu ve tüm bilgilerin gizli tutulacağı açıklanmıştır. Katılımcılar, çevrimiçi anketleri kendi rızaları ile tamamlamışlardır ve bu süreçte anonimlik ilkesine sıkı sıkıya bağlı kalınmıştır. Anket verilerinin yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağı garanti edilmiş ve etik kurallar çerçevesinde yürütülmüştür [11].

Araştırmanın sonuçları, Türkiye ve Almanya'daki dış mekân süs bitkileri sektöründe yardımcı personel istihdamına ilişkin önemli bulgular sunmaktadır. Bu bulgular, iki ülkede uygulanan iş gücü politikalarının etkinliğini karşılaştırmalı olarak değerlendirerek, işletmelere işe alım, personel tutundurma ve işten ayrılma stratejilerine dair öneriler sunmayı hedeflemektedir. Ayrıca, elde edilen veriler sektörün mevcut durumu ile ilgili ayrıntılı bilgi sağlayarak, gelecekteki çalışmalara zemin hazırlayacak şekilde raporlanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular

Araştırmada SPSS kullanılarak gerçekleştirilen analizler sonucunda önemli bulgular elde edilmiştir.

Örnekleme oluşturan işletmelerin çalışanlarının yaş ortalaması 45,3 ve standart sapması 6,2 olarak bulunmuş, çalışanların %70'inin erkek, %30'unun kadın olduğu görülmüştür. Cronbach Alfa güvenilirlik testi sonucu 0,85 olarak hesaplanmış ve bu, anketin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermiştir. T-testi sonucunda, Türkiye'deki işletmelerde işe alım süresi ortalama 3,5 hafta, Almanya'da ise 2,2 hafta olarak belirlenmiş ve fark anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Ki-kare testiyle işten ayrılma nedenleri incelenmiş ve Türkiye'de çalışanların %66,7'sinin çalışma koşullarının zorluğu nedeniyle, Almanya'da ise %73,3'ünün düşük ücret nedeniyle işten ayrıldığı görülmüştür. Regresyon analizinde işe alım süresinin personel devir hızını anlamlı şekilde etkilediği bulunmuş ($R^2 = 0,45$), korelasyon analizinde ise eğitim düzeyi ve işten ayrılma nedenleri arasında $r = -0,35$ olarak negatif bir korelasyon saptanmıştır.

Türkiye'deki işletmelerin %66,6'sı (10 işletme) ve Almanya'daki işletmelerin %86,6'sı (13 işletme) orta ve büyük ölçekli (10'dan fazla çalışanı olan) işletmeler olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcıların %70'i (21 kişi) erkek, %30'u (9 kişi) ise kadın olup, bu oranlar her iki ülkede de eşit seviyede izlenmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması ve deneyim süreleri dikkate alındığında, en genç katılımcının 41 yaşında olduğu ve tüm katılımcıların sektörde en az 10 yıllık deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Deneyimli personelin varlığı, özellikle işletme yönetimi ve insan kaynakları süreçlerinin profesyonel bir şekilde yürütüldüğüne dair bir işaret olabilir.

İşe alım süreçlerinin incelenmesi, işletmelerin insan kaynakları stratejileri ve iş gücü planlaması açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Türkiye ve Almanya'daki dış mekân süs bitkileri sektöründe, işe alım süreçlerinin değerlendirilmesine yönelik yapılan analizler, her iki ülkede de dijital platformların işe alımda belirgin bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre, internet ilanları, her iki ülkede de en yaygın işe alım yöntemi olarak öne çıkmaktadır. Türkiye'deki işletmelerin %66,7'si (10 işletme), Almanya'daki işletmelerin ise %73,3'ü (11 işletme) işe alımda internet ilanlarını kullanmaktadır.

Bununla birlikte, işe alım süresi bakımından iki ülke arasında bazı farklılıklar gözlenmiştir. Türkiye'de bir pozisyon için uygun bir çalışan bulma süresi ortalama 4 hafta olarak belirlenmiştir. Bu süre, özellikle sektörde iş gücü arzının göreceli olarak sınırlı olduğu durumlarda işletmelerin aday bulma süreçlerinde zorluklar yaşadığını göstermektedir. Almanya'da ise işe alım süreci daha hızlı gerçekleşmekte olup, yeni bir çalışan bulma süresi ortalama 2 hafta olarak tespit edilmiştir.

Personel devir hızı, Türkiye ve Almanya'daki dış mekân süs bitkileri sektöründe karşılaşılan önemli sorunlardan biridir. Yapılan analizler, her iki ülkede de işletmelerin büyük bir kısmının çalışanlarını kısa sürede kaybettiğini ortaya koymaktadır. Türkiye'deki işletmelerin %53,3'ü (8 işletme) ve Almanya'daki işletmelerin %46,7'si (7 işletme), işe alınan yardımcı personelin 6 aydan daha kısa bir süre çalıştıktan sonra işten ayrıldığını belirtmiştir.

İşten ayrılma nedenlerine bakıldığında, iki ülke arasında bazı farklar gözlenmektedir. Genel olarak, her iki ülkede de düşük ücret ve çalışma koşullarının zorluğu personelin işten ayrılma nedenleri arasında en yaygın olarak belirtilmiştir. Türkiye'deki işletmelerin %66,7'si (10 işletme), çalışma koşullarının zorluğunu personel devir hızının en büyük nedenlerinden biri olarak belirtmiştir. Bu, Türkiye'deki sektörde fiziki iş yükünün ağır olduğu ve yardımcı personelin iş yükünü kaldıramadığına işaret etmektedir. Almanya'da ise işten ayrılma nedenleri arasında düşük ücret daha baskın bir sorun olarak öne çıkmıştır; işletmelerin %73,3'ü (11 işletme) bu durumu en yaygın işten ayrılma nedeni olarak belirtmiştir.

Yardımcı personel istihdamında eğitim düzeyi hem Türkiye hem de Almanya'daki işletmeler için önemli bir kriter olarak belirlenmiştir. Anket sonuçlarına göre, Türkiye'deki işletmelerin %80'i (12 işletme) ve Almanya'daki işletmelerin %86,7'si (13 işletme), çalışanlarının en az ortaöğretim düzeyinde eğitilmiş olmasını beklemektedir.

Türkiye ve Almanya'daki dış mekân süs bitkileri sektöründe çalışanların cinsiyet dağılımı, genellikle erkek çalışanların ağırlıkta olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye'deki işletmelerin %60'ı (9 işletme) ve Almanya'daki işletmelerin %66,7'si (10 işletme), çalışanlarının çoğunluğunun erkek olduğunu belirtmiştir.

İşten ayrılma nedenlerine bakıldığında, Türkiye ve Almanya arasında belirgin farklılıklar gözlemlenmiştir. Türkiye'deki işletmelerin %66,7'si (10 işletme), işin ağır olmasını çalışanların işten ayrılma nedenleri arasında en yaygın sebep olarak belirtmiştir. Türkiye'deki iş gücü piyasasında fiziksel iş yükünün çalışanlar üzerinde baskı yarattığı ve bu nedenle personelin işte uzun süre kalma konusunda zorlandığı anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra, işletmelerin %53,3'ü (8 işletme) ücretlerin yetersiz olduğunu, bu durumunda işten ayrılmaların ikinci büyük nedeni olduğunu ifade etmiştir.

Almanya'da ise işten ayrılma nedenleri farklı bir odak göstermektedir. Almanya'daki işletmelerin %73,3'ü (11 işletme), düşük ücretleri işten ayrılmaların başlıca nedeni olarak belirtmiştir. Almanya'nın daha yüksek yaşam maliyetine sahip

olması ve yardımcı personelin aldığı maaşların bu maliyetlerle uyumsuz olması, çalışanların sektörde kalma sürelerini etkilemektedir. Ayrıca, işletmelerin %60'ı (9 işletme) iş yerinin sunduğu imkânların yetersiz olduğunu işten ayrılma nedenleri arasında saymıştır.

Her iki ülkede de işverenler, düşük performans ve iş yeri kurallarına uymama gibi nedenlerle işten çıkarmaların gerçekleştirildiğini belirtmiştir. Düşük performans ve disiplin sorunları, yardımcı personel istihdamında işverenlerin karşılaştığı diğer zorluklar arasında yer almaktadır.

Çizelge 1. Araştırmadan elde edilen sonuçların ülkelere göre değişimi

Konu	Türkiye	Almanya
Cinsiyet dağılımı	%70 erkek, %30 kadın	%66.7 erkek, %33.3 kadın
İşe alım süresi	Ortalama 3.5 hafta	Ortalama 2.2 hafta
Personel devir hızı	%53.3 (6 aydan kısa çalışan)	%46.7 (6 aydan kısa çalışan)
İşten ayrılma nedenleri	%66.7 zor çalışma koşulları, %53.3 düşük ücret	%73.3 düşük ücret, %60 imkân eksikliği
İşe alım yöntemleri	%66.7 internet ilanı	%73.3 internet ilanı

Tartışma

İşe alım süreçleri ve dijitalleşme açısından yapılan değerlendirmede Hall ve Dickson [7], yeşil endüstride dijital platformların işe alım süreçlerindeki etkisini vurgularken, bu çalışmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Türkiye ve Almanya'da internet ilanlarının işe alımda baskın olarak kullanılması, dijitalleşmenin yaygınlaşması ile uyumludur. Bu platformların kullanımı, maliyet ve zaman tasarrufu sağlarken geniş bir aday havuzuna ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Türkiye'de işe alım süresinin Almanya'dan daha uzun olması, Relf ve Lohr [6], bahsedilen insan kaynakları verimliliği ve iş gücü arz-talep dengesinin tam olarak sağlanmadığını göstermektedir. Almanya'daki yapılandırılmış işe alım süreçleri ise profesyonel iş gücü piyasasının bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Bu durum, Almanya'daki işletmelerin insan kaynakları yönetiminde daha etkin olduğunu ortaya koyarken, Türkiye'de daha proaktif bir iş gücü planlaması ihtiyacına işaret etmektedir.

Personel tutundurma ve çalışma koşullarına yönelik değerlendirmelerde, her iki ülkede de personel devir hızının yüksek olması, iş gücü sürdürülebilirliği açısından kritik bir sorun olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de ağır çalışma koşulları, Warhurst ve Nickson [8], iş yükünün işten ayrılma üzerindeki etkisi ile uyumlu şekilde, personel devir hızını artıran başlıca etken olarak ortaya konmuştur. Almanya'da ise düşük ücretlerin, çalışanların sektörde uzun süre kalmasını engellediği

gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar Hall vd. [12], çalışmasında bildirilen sürdürülebilir iş gücü politikalarıyla ilgili bulgularıyla da örtüşmektedir. Bulgular, iş gücü yönetimi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin her iki ülke için de önemli olduğunu göstermektedir. Özellikle Türkiye’de çalışma saatleri ve iş yükünün düzenlenmesi, Almanya’da ise cazip ücret politikalarının oluşturulması, sektörde personel tutundurma oranlarını artıracak stratejiler olarak önerilmektedir.

Eğitim gereksinimleri ve mesleki eğitim konularında yapılan değerlendirmelerde, eğitim almış personel bulma zorluğu, her iki ülkede de önemli bir sorun olarak belirlenmiştir. Bu bulgu, Relf ve Lohr [6]’un nitelikli iş gücünün sektörde verimliliği artırmadaki rolüyle ilgili bulgularını doğrulamaktadır. Türkiye’de mesleki eğitim eksikliğinin kalifiye personel açığını artırdığı görülmüş, Almanya’da ise mesleki eğitim almış iş gücünün sektördeki düşük ücretler ve zorlu çalışma koşulları nedeniyle başka sektörlerle kaydığı saptanmıştır. Bu durum, Hall vd. [12] tarafından yapılmış çalışmanın iş gücü piyasasında mesleki eğitim ve ücretler arasındaki uyumsuzlukla ilgili sonuçlarını destekler niteliktedir. Mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve dış mekân süs bitkileri sektörüne yönelik özel eğitim modüllerinin geliştirilmesi, her iki ülkede de sektördeki kalifiye iş gücü açığını kapatmada büyük bir rol oynayabilir.

Cinsiyet dağılımı üzerine yapılan değerlendirmelerde sektörde erkek çalışanların ağırlıkta olduğu ve ağır fiziki işlerin bu tercihi etkilediği bulgusu, Kendal vd. [13], fiziki iş yükünün cinsiyet tercihinde belirleyici olduğu sonucunu desteklemektedir. İş yükü nedeniyle erkek çalışanların ağırlıkta olduğu belirtilirken, kadınların sektörde daha fazla yer almasını sağlayacak politika ve teşviklerin geliştirilmesi önerilmektedir. Cinsiyet çeşitliliğinin artırılması, iş gücü çeşitliliği ve sektörel gelişme açısından olumlu bir katkı sunabilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye ve Almanya’daki dış mekân süs bitkileri sektöründe yardımcı personel istihdamına yönelik zorluklar ve uygulamalar karşılaştırmalı olarak ele alınmış ve elde edilen bulgular ışığında hem sektörel hem de akademik düzeyde önemli sonuçlar çıkarılmıştır. Çalışmanın sonuçları, sektördeki işletmelerin insan kaynakları yönetiminden iş gücü verimliliğine kadar pek çok alanda stratejik iyileştirmelere ihtiyaç duyduğunu ve bu iyileştirmelerin sektörün sürdürülebilir büyümesine katkı sağlayacağını ortaya koymaktadır.

•İşe Alım Süreçleri: Hem Türkiye’de hem de Almanya’da internet ilanları aracılığıyla işe alım sürecinin yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Ancak Türkiye’de işe alım süresinin daha uzun olması, iş gücü piyasasında arz-talep dengesizliğine ve nitelikli eleman eksikliğine işaret etmektedir. İşletmelerin dijital platformları daha verimli kullanarak işe alım süreçlerini optimize etmeleri ve aday havuzunu genişletmeleri, bu geliştirme için dijital bir platform oluşturulması hem zamandan hem de maliyetten tasarruf sağlayabilir. Almanya’daki daha hızlı işe alım süreçleri ise Türkiye için örnek teşkil edebilir ve bu süreçlerin daha yapılandırılmış hale getirilmesi gerektiğini göstermektedir.

•Personel Tutundurma Zorlukları: Personel devir hızı, her iki ülkede de önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de çalışanların iş yükü nedeniyle kısa süre içinde işten ayrılması, iş gücü verimliliğini düşüren önemli bir faktördür. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, personelin fiziksel iş yükünün azaltılması ve daha esnek çalışma düzenlemelerinin hayata geçirilmesi, çalışanların sektörde uzun süreli kalmalarını sağlayacaktır. Almanya’da ise düşük ücretler iş gücü devir hızını artıran başlıca faktörlerden biridir. Sektördeki iş gücüne rekabetçi ücret politikaları sunulması, Almanya’da yardımcı personel tutundurma oranını artırabilir. Bu problemin çözümü için en önemli öneri çalışma saatlerinin piyasa şartlarının altında sunulması olacaktır. Çalışanların günlük çalışma süresinin kısaltılması ve aylık kazancın aynı kalması hem verimliliği artıracak hem de personel tutundurma konusunda olumlu etkiler sağlayacaktır. İşletmeler, çalışanlarına uzun vadeli iş güvencesi sağlayacak stratejiler geliştirmeli ve iş yükünü hafifletecek teknolojik çözümler sunmalıdır.

•Eğitim ve Kalifiye İş Gücü Eksikliği: Hem Türkiye hem de Almanya’da mesleki eğitim almış kalifiye iş gücüne duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır. İşletmeler, nitelikli eleman bulma zorluğu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, sektöre yönelik mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyecek eğitim fırsatlarının sunulması, iş gücü kalitesini artıracaktır. Türkiye’de mesleki eğitim programlarının sektöre yönelik bir yaklaşımla geliştirilmesi, Almanya’da ise mesleki eğitimi sektörde cazip hale getirecek teşviklerin uygulanması gerekmektedir. İşletmelerin okullar ile işbirliğinin artırılmasına yönelik teşvikler ve modeller geliştirilmelidir. Ayrıca işletmeler ve eğitim veren kurumlar, iş gücüne yönelik mesleki becerilerin geliştirilmesine yönelik programları, birlikte geliştirme konusunda daha fazla istekli olmalıdırlar.

•**Cinsiyet Dağılımı:** Cinsiyet dağılımı konusunda, dış mekân süs bitkileri sektöründe ağırlıklı olarak erkek çalışanların tercih edildiği gözlemlenmiştir. Bu durum, sektördeki iş yükü ve fiziksel çalışma koşullarına dayandırılmaktadır. Ancak, cinsiyet çeşitliliğinin artırılması, sektörün sürdürülebilir büyümesi için kritik önem taşımaktadır. Kadın çalışanların sektörde daha fazla yer alması için iş ortamının fiziksel gereksinimlerine uygun olarak düzenlenmesi ve kadın iş gücüne yönelik teşviklerin artırılması, sektöre önemli katkılar sağlayabilir. Burada da kadın çalışanların günlük çalışma sürelerinin azaltılması olumlu sonuçlar doğuracaktır.

•**İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Araştırmalar:** Dış mekân süs bitkileri sektöründe yardımcı personel istihdamına yönelik yapılan bu araştırma, insan kaynakları yönetimi alanında yeni açılımlar sunmaktadır. Sektörde personel tutundurma, işe alım süreçleri ve çalışanların eğitim seviyeleri ile ilgili detaylı veriler sunulmuş, bu alandaki eksiklikler belirlenmiştir. Akademik alanda sektörel iş gücü planlaması ve yönetimi üzerine daha fazla araştırma yapması gerekmektedir. İnsan kaynakları stratejilerinin sektöre özgü dinamiklerle nasıl uyarlanabileceğine dair daha fazla çalışma yapılması, sektördeki iş gücü verimliliğini artırmak adına kritik bir önem taşımaktadır.

•**Mesleki Eğitim ve İstihdam Politikaları:** Mesleki eğitimin sektör için taşıdığı önem bu araştırma ile bir kez daha ortaya konmuştur. Akademisyenlerin, mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi ve sektörde nitelikli iş gücü yaratılmasına yönelik öneriler geliştirmesi gerekmektedir. Mesleki eğitim, sektörde verimliliği artırmanın yanı sıra, sürdürülebilir bir iş gücü yaratmanın da temel taşıdır.

•**Kültürel ve Ekonomik Faktörlerin İş Gücü Yönetimine Etkisi:** Bu araştırma, Türkiye ve Almanya arasındaki kültürel ve ekonomik farklılıkların iş gücü yönetimi üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Akademik çevreler, farklı ülkelerdeki iş gücü politikalarının ve yönetim stratejilerinin sektörel dinamiklerle nasıl etkileşime girdiğini inceleyerek daha kapsamlı çalışmalara öncülük edebilir. Kültürel ve ekonomik koşulların iş gücü yönetimindeki etkilerini daha derinlemesine incelemek, sektördeki sorunlara yönelik kalıcı çözümler geliştirmek için kritik bir adım olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Data Bridge Market Research, 2024. Global flowers and ornamental plants market-industry trends and forecast to 2029. Accessed on: August 12, 2024.
2. Kazaz, S., Kılıç, T., Doğan, E., Yalçın Mendi, Y., Karagüzel, Ö. 2020. Süs bitkileri üretiminde mevcut durum ve gelecek. Türkiye Ziraat Mühendisliği 9. Teknik Kongresi, Ankara, s:673-698.
3. TÜİK Türkiye İstatistik Kurumu, 2021. Süs bitkileri istatistik tablosu. Accessed on: June 1, 2024.
4. OAİB, 2022. Orta Anadolu Süs Bitkileri ve Mamulleri İhracatçıları Birliği Sektör Raporu. Accessed on: July 15, 2024.
5. Doğan, Y.E. 2011. Türkiye’de peyzaj tasarımlarında kullanılan bitki materyali standartlarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 89s.
6. Relf, D., Lohr, V. 2003. Human issues in horticulture. HortScience 38(5):984-993.
7. Hall, C., Dickson, M. 2011. Economic, environmental, and health/well-being benefits associated with green industry products and services: a review. Journal of Environmental Horticulture 29(2):96-103.
8. Warhurst, C., Nickson, D. 2007. Employee experience of aesthetic labour in retail and hospitality. Work, Employment and Society 21(1):103-120.
9. Patton, M.Q. 2002. Qualitative research and evaluation methods. Sage Publications, 124s.
10. Dillman, D.A., Smyth, J.D., Christian, L.M. 2014. Internet, phone, mail, and mixed mode surveys: the tailored design method. (4th ed.). John Wiley & Sons Inc., pp:68-84.
11. Bryman, A. 2016. Social research methods (5th ed.). Oxford University Press.
12. Hall, T.J., Dennis, J.H., Lopez, R.G., Marshall, M.I. 2009. Factors affecting growers’ willingness to adopt sustainable floriculture practices. HortScience 44(5):1346-1351.
13. Kendal, D., Williams, N.S.G., Williams, K.J.H. 2012. Plant traits link people’s plant preferences to the composition of their gardens. Landscape and Urban Planning 105(1-2):34-42.