

PREMIUM E-JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Open Access Refereed e-Journal & Indexed
International Refereed Journal

ISSN
2687-5640

2020 Ağustos / August
Cilt / Vol: 4
Sayı / Issue: 6



PREMIUM SOSYAL BİLİMLER E-DERGİSİ

Açık Erişim ve Dizinli e-Dergi

Uluslararası Hakemli Dergi

Bilim dünyasının değerli insanları,

(PEJOSS) Dergisi; bilimsel yöntemlerle üretilmiş ve sağlam teorik temellere dayalı bilgilerin sosyal ve beşeri bilimlerle ilgili sorunsallara çözüm üretmek ve yeni yaklaşımları tanıtarak katkı sağlamak amacıyla 2017 yılında yayın hayatına başlamış açık erişime sahip uluslararası, hakemli e-dergi; ayrıca akademik yazı ve düşünce ile meşgul olan herkesin söz söyleyebileceği sosyal bilim platformudur.

PEJOSS'da alanında etki sağlayacak ulusal ve uluslararası portreler, güncel meseleler ve makaleler yer almaktadır. Sizlerin de özverili çalışmaları ve desteği ile PEJOSS dergisinin beşinci sayısı ile huzurlarınızdayız. Göstermiş olduğunuz ilgi, değerli katılım ve katkılarınızdan dolayı minnettarız. Akademik hayata bir nebze katkı sunmak üzere çıkmış olduğumuz bu yolculukta, PEJOSS ailesi olarak sizinle birlikte çalışmanın gurunu yaşamaktayız. Dünya genelinde ülkelerin sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yaşamlarını alt üst eden ve insanlık tarihinin en zorlu dönemlerinden birisinin yaşandığı şu sıralarda bilime ve insanlığa katkı sağlayan bilim dünyasının siz değerli üyelerine teşekkürü borç bilmekteyiz. Bilim dünyasının siz değerli üyelerini yayın, danışma ve hakem kurulu ile yazar olarak yanımızda görmek; ayrıca görüş ve önerilerinizle bizleri en mükemmele ulaştırma noktasında yönlendirmeniz bizlere daha da güç katmaktadır. Bu bağlamda;

Kuruluş aşamasından bu yana PEJOSS ailesi mensubu olarak emek veren dergi yönetim kurulundaki değerli hocalarımıza,

Gerek yurt içi, gerekse yurtdışından bizleri kırmayarak, danışma, yayın ve hakem kurulunda yer alan ve uzmanlık alanları ile bizlere katkı sağlayan kıymetli hocalarımıza, talep ve önerileri ile sosyal bilimlerin farklı disiplinlerde görev yapan akademik camia mensubu tüm mesai arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi bir borç bilirim.

PEJOSS Dergisi olarak vereceğiniz her türlü destekten dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Doç. Dr. Hasan LÖK
Editör

JENERİK / GENERIC PAGE

PREMIUM E-JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES (PEJOSS) uluslararası hakemli bir dergi olup Haziran 2020 tarihinden itibaren ayda bir yayınlanmaktadır.

PEJOSS Dergisi, sosyal bilimlerin her alanından yazı yayımlayan bir dergidir. Bu çerçevede özgün bilimsel makaleler, çeviriler, çeviri-yazılar, röportajlar, kitap, makale, sempozyum, panel ve bilimsel etkinlik tanıtma çalışmaları ile nekroloji metinleri yayımlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla sempozyum bildirimleri de yayınlanabilir. Ancak bu yayının etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir. Yayımlanması için PEJOSS Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayım hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayım organında yayımlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

PEJOSS Dergisi, yayımlanmış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayımlayabilir. PEJOSS Dergisi'ne gönderilmiş yazılardan kaynaklanması muhtemel herhangi bir yasal, hukuksal, ekonomik ve etik sorumluluk, söz konusu yazı yayımlanmış olsa bile yazarlarına aittir. Dergi herhangi bir yükümlülük kabul etmez.

PEJOSS Dergisi'nin yayım dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce, Almanca, Fransızca, Arapça, Farsça vb. dillerden gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayımlanır.

DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

| | |
|-------------------------------|---|
| Prof. Dr. Ali AZAD | United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES |
| Prof. Dr. Emmy INDRAYANI | Gunadarma University / ENDONEZYA |
| Prof. Dr. Erdiñ TUTAR | Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Hasan Güner BERKANT | Yozgat Bozok Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. İsmail BAKAN | Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Jayesh KUMAR | Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA |
| Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI | Warsaw School of Economics Warsaw / POLAND |
| Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ | Wayne State University / USA |
| Prof. Dr. Mevlüt KARAKAYA | Gazi Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Milind SATHYE | University of Canberra / AUSTRALIA |
| Prof. Dr. Mohga BASSIM | Buckingham University / UNITED KINGDOM |
| Prof. Dr. Muhsin KAR | Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Murat TUNCER | Fırat Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH | Multimedia University / MALAYSIA |
| Prof. Dr. Partha SARKAR | The University of Burdwan / INDIA |
| Prof. Dr. Recep KÖK | Dokuz Eylül Üniversitesi / TÜRKİYE |

YAYIN KURULU / PUBLICATION BOARD

| | |
|-----------------------------------|---|
| Prof. Dr. Adnan ÇELİK | Selçuk Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Haluk DUMAN | Aksaray Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Jayesh KUMAR | Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA |
| Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI | Warsaw School of Economics Warsaw /POLAND |
| Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ | Wayne State University / USA |
| Prof. Dr. Milind SATHYE | University of Canberra / AUSTRALIA |
| Prof. Dr. Mohga BASSIM | Buckingham University / UNITED KINGDOM |
| Prof. Dr. Muhsin KAR | Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Mustafa TASLIYAN | Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Mücahit KAĞAN | Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH | Multimedia University / MALAYSIA |
| Prof. Dr. Partha SARKAR | The University of Burdwan / INDIA |
| Prof. Dr. Tahir AKGEMCI | Selçuk Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Doç. Dr. Aydoğan SOYGÜDEN | Erciyes Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Doç. Dr. Ayten MEHDİYEVA | Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi / AZERBAYCAN |
| Doç. Dr. Besa Havziu İSMAILİ | Sate University of Tetova / MAKEDONYA |
| Doç. Dr. Deniz DEMİRARSLAN | Kocaeli Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Doç. Dr. Emine ERATAY | Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Doç. Dr. Fethi KAYALAR | Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Doç. Hüseyin Bülent AKDENİZ | Anadolu Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Doç. Dr. Morsheda HASSAN | Grambling State University / USA |
| Doç. Dr. Yunus Emre TANSÜ | Gaziantep Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Dr. Öğr. Üyesi Abuzer KALYON | Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Dr. Öğr. Üyesi Berna TURAK KAPLAN | Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Dr. Öğr. Üyesi Furat AKDEMİR | Düzce Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Dr. Öğr. Üyesi Melda Medine SUNAY | Bursa Teknik Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Dr. Öğr. Üyesi Ülkü GEZER | Haliç Üniversitesi / TÜRKİYE |
| Dr. Öğr. Üyesi Zerrin TAN | Trakya Üniversitesi / TÜRKİYE |

İNDEKSLER / INDEXED & IN LISTED





Dr. Mustafa Koray ERENTÜRK

TÜRKİYE

Citation: Erentürk, M. K. (2020). İşletmelerde öneri sisteminin katkıları ve sonuçları. *Premium e-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 4(6), 207-211.

İŞLETMELERDE ÖNERİ SİSTEMİNİN KATKILARI VE SONUÇLARI

ÖZET

Öneri sistemi, işgöreni odak noktasına alan ve kalite yaklaşımının ana unsurudur. İşlevsel ve dinamik bir öneri sisteminin inşa edilmesinin temel koşulu üst yönetimin bu konuda gereken dikkati göstererek iyi bir tasarım yapıp uygulamaya koyabilmesidir. Bu sistem geniş ölçekli üretim işletmelerinin pek çoğunda kullanılmakla birlikte Küçük ve Orta Büyüklüklerdeki İşletmeler (KOBİ) niteliğindeki işletmelerde de yerini almaya başlamıştır. Öneri sistemi, yönetime katılmanın etkin ve düzenli olarak sağlandığı, yönetime katılma sistemlerinin kurumsal olarak işlev kazandırıldığı yöntemler ve alan yazında sıkça yer bulan bir uygulamadır. Bu şekilde, işgörenlerin düşünsel yetenek ve kapasitelerinin, fikir alışverişlerinin ve geliştirici deneyimlerinin işletme veya örgüt lehine kullanılması amaçlanmaktadır. Öneri sistemi işgören katılımının sağlanması, üretime ve yönetime dair kararların çalışanlarla müşterek platformlarda verilmesi düşüncesi ile ortaya çıkmıştır. Günümüzde kar amacı güden ve gütmeyen her modern işletme ve örgütte öneri sistemi ile gerek çalışanlardan ve gerekse paydaşlardan fikir ve eleştirileri toplayarak anlamlı sonuçlara dönüştürülmeye çalışılmaktadır. Etkili bir öneri sistemi için öncelikle üst yönetimin bu konuda destekleyici olması gerekmektedir. Yukarıdan aşağı ve aşağıdan yukarı iletilen bir öneri sistemi ile kalite ve verimlilik başta olmak üzere pek çok noktada katma değeri yüksek faydalar elde edilebilir. Bu çalışmada öneri sistemi kavramı incelenmiş, öneri sisteminin kavramının tanımı yapıldıktan sonra amaçları, çıktıları, işleyişi destek noktaları hakkında açıklamalar yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öneri Sistemi, Kalite, Yönetime Katılma, İşletme, Yönetim.

CONTRIBUTIONS AND RESULTS OF THE SUGGESTION SYSTEM IN BUSINESSES

ABSTRACT

The suggestion system is the main element of the quality approach that focuses on the employee. The basic condition for building a functional and dynamic suggestion system is that top management can design and implement a good design by paying due attention to this matter. Although this system is used in many large-scale production enterprises, it has started to take its place in SME enterprises. The suggestion system is an application that is frequently used in the literature, in which methods to participate in management are provided effectively and regularly, and where the participation systems are institutionally functional. In this way, it is aimed to use the intellectual abilities and capacities of the employees, exchange of ideas and developer experiences in favor of the enterprise or organization. The suggestion system emerged with the idea of ensuring employee participation, making decisions regarding production and management on common platforms with employees. Today, in every modern business and non-profit and non-profit organization, it is tried to be transformed into meaningful results by collecting ideas and criticisms from both employees and stakeholders with the suggestion system. Top management should be supportive in this regard for an effective suggestion system. With a top-down and bottom-up recommendation system, high value-added benefits can be obtained in many points, especially quality and efficiency. In this study, the concept of the suggestion system was examined, and after the definition of the concept of the suggestion system was made, explanations were made about the aims, outcomes, and the function support points.

Keywords: Suggestion System, Quality, Participation in Management, Business, Management.

1. GİRİŞ

Modern yönetim anlayışı ve sistemlerinde; işletmede yönetsel seviyede ortaya konulan hedefler ve stratejik planlamalara çalışanların dahil edilmesi, ortak sorumlulukların geliştirilmesi ve böylece etkinliğin artırılması ileri sürülmektedir. Bu kapsamda sürdürülebilir kalite ve etkinlik için öneri sistemleri ile desteklenmiş bir yönetim sergilenmesi ileri sürülmektedir. Öneri sistemleri, kalite odaklı yönetim felsefesinin ayrılmaz bir parçası olup adeta entegre bir durumdadır (Masaaki, 1997: 3). Kalitenin önemi ve bu yöndeki beklentilerin artması ile birlikte üst yönetimce sergilenen duyarlı yaklaşımların ve ödüllendirme sistemlerinin etkinliğinde öneri sisteminin değeri de artmıştır.

2. ÖNERİ SİSTEMİNİN TANIMI

Öneri sistemi, Japon tarzı bir model olup çalışanı motive edici nesnel faktörlerin yanında örneğin özel olarak iş tatmini ve katılım gibi pek çok unsura büyük önem vermektedir. Bu yönü ile Amerikan yönetim tarzının finansal teşvik ve rekabet gibi strese yol açan araçların motivasyon faktörü olarak kullanıldığı yöntemlerden tamamen farklılık arz etmektedir (Masaaki, 1997: 3-4).

Öneri sistemi, işletmelerin çalışanları ve paydaşlarınca ortaya konulan fikirlerin ve görüşlerin elde edilmesi şeklinde tanımlanabilir. Dolayısı ile öneri sistemi, bir örgüt için halen süregiden bir problemin çözümü; henüz ortaya çıkmamış olası sorunların keşfi ve çözümlenmesi amacıyla çabalar üretilmesi; mevcut olarak var olan uygulamaların etkinlik derecesinin artırılması, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi adına her çeşit tavsiye ve bilgi paylaşımının nitelikli enformasyona dönüştürülmesi çabalarının tümüdür. Buradaki hassas nokta, önerinin ve öneri sistemlerinin iyileşme ve gelişme adına derlenmesidir (Acar, Uyargil, Dünder, Ataay & Tüzüner, 1998: 436). Bu derleme işi “öneri”lerin yönetsel olarak değerlendirmeye ve dikkate alınması biçimine kavuşturularak sistemli bir şekilde çalışanların gruplar halinde ortaya koydukları ortak aklın sonuçlarının uygulamaya konulması ile “öneri sistemi” hayata geçirilir. Bu süreç yalın yönetim düşüncesi ile beslenerek, sade ve anlaşılır bir şekilde yürütülür (Tekin, 2012: 261).

3. ÖNERİ SİSTEMİNİN AMAÇLARI

Öneri sisteminde temel amaç işletme ya da örgütü ileriye taşıyabilecek, rekabette fark yaratabilecek her türlü düşünce ve inovasyonun önünü açan çabaların desteklenmesidir. Bu anlamda kalite çemberleri ile benzerlik göstermekle beraber maddi bir getiri ve sağlanan katkıların değer derecesine göre özel ödüllendirmelerin bulunması yönüyle farklılık gösterir (Bozdemir ve Orhan, 2011: 470). Öneri sistemlerinden beklenen başlıca çıktılar şunlardır (Ünal, 2003: 36; Yıldırım, 2016: 9-10);

- ❖ İş görenin bireysel olarak yaptığı işinde ve çalışma alanında iyileştirme yapması ve ferdi olarak inisiyatif kullanması,
- ❖ Enerji, malzeme ve diğer kaynaklarda tasarruf edilmesi, fazlalıklara yer verilmemesi,
- ❖ Makineler, üretim aşamaları, kullanılan ekipmanlarda iyileştirmeler yapılması,
- ❖ Ofis içi çalışmalarda ve ürün kalitesinde iyileştirmeler, ayrıca yenilikçi ürünler için fikirler üretmek,
- ❖ Müşteri memnuniyetinin tam olarak sağlanması ve üretilen ürün/hizmetler için olumlu görüş ve deneyimler oluşturmaktır.

4. ÖNERİ SİSTEMİNİN ÇIKTILARI

Öneri sistemleriyle; çalışanlar, iyileştirme ve geliştirme amaçlı fikir ve önerilerini iletme olanağı bulurken, işletme ve örgütler de bunlardan kendi amaçlarına yönelik katkı sağlama konusunda değer yaratan bilgiler olarak görür ve bu fikirleri hayata geçirerek avantaj elde edebilmektedirler. Sistem işgörenlerin prosesler esnasında öğrendikleri bilgi ve deneyimleri sinerjik bir etkiyle toplayarak pozitif katma değere dönüştürür. Sistem, çalışanların uzmanlık bilgilerinin yanı sıra ve bilgi birikiminden kaynaklanan yol gösterme potansiyelleri, Sony'nin kurucusu Akio Morita'nın dediği gibi “Bir işin yapısını o işi yapandan daha iyi kim tanıyabilir ki?” düşüncesi ile değerlendirmektedir (Şimşek, 2012: 78).

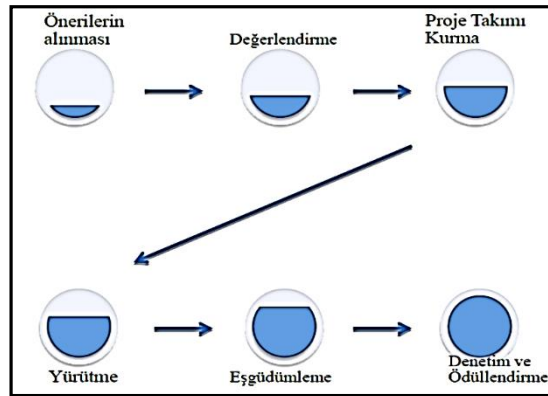
Öneri sistemleri, bireylerdeki yararlı olma isteğinden güç alır. Onların, öneri yaratma potansiyelini harekete geçirerek, aktif ve iletişime açık çalışanların kendilerini göstermesine öncülük etmek ve fırsatlar yaratmak, dolayısıyla işletme verimliliğini yükselten ve toplam kalite yönteminin doğru işlemesine yardımcı olan bir sistem olarak kendini göstermektedir. Öneri geliştirme sistemleri ile erişilmek istenen başlıca amaçlar bakıldığında ise önemli-önemsiz her önerinin ortaya çıkarılması; tüm önerilerin iletilmesi gerekliliğinin yaygınlaştırılması; çalışanların sürekli olarak çalışma yöntemlerini, iş ortamlarına sorgulamaları, çalışanların işletme politikasını benimsemeleri amaçlanmaktadır (Ünal, 2003: 32-33). Öneri sistemi, yönetsel kademe görev yapanların fikirlerine mecbur kalmanın ötesine geçerek, işletmedeki tüm çalışanların sesine kulak verilmesini, böylece katılımın sağlanması ve başarılı etkinlerin ortaya çıkmasını sağlar (Zoroğlu ve Yıldız, 2013: 179).

5. ÖNERİ SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ

Öncelikle hangi konuların öneri sistemi içerisinde “öneri” olarak yer alacağına tespit edilmesi ve tasniflenmesi gerekmektedir. Buna göre öneri olarak kabul edilen hususlar; işletmenin olağan prosesleri konusunda ortaya konulan fikirler, etkinlik ve verimlilik artırmaya yönelik fikirler, ürüne dair kalite bağlamındaki fikirler, müşteri memnuniyeti ve beklentileri konularındaki fikirler olabilmektedir. O halde öneri sistemi içerisine girebilecek konuların genel bir değerlendirmesi yapıldığında; üretimden pazarlamaya, satın almadan tedarik zincirine kadar ürünün kendisi, ürün-üretim, ürün-müşteri, işletme-çalışan, israf-etkinlik ile ilgili tüm her şeydir denilebilir (Şimşek, 2012: 78-79).

Diğer yandan daha önce yapılmış bir iyileştirme çalışması ile ilgili öneriler, aynı konuda farklı zamanlarda sunulan öneriler, temenni ve şikâyet içerikli öneriler, ücretlendirme ve cezalandırma politikalarına yönelik öneriler, bireysel eleştiri, tamir, bakım ve arıza gibi hususlar, yukarıda belirtilen alanların dışında kaldığından, öneri olarak kabul edilmez değerlendirme dışında tutulur. Fayda sağlama konusunda bir katkısı olmayan öneriler ise reddedilir (Zoroğlu ve Yıldız, 2013: 180).

Çerçevesi yukarıda belirtilen öneri sisteminde, önerilerin toplanması ve bunların zaman aralıklarının belirlenmesi aşaması, sistemin işleyişinde ikinci aşamadır. Önerilerin toplanma şekilleri birçok yöntemle yapılabilir. Örneğin öneri formu, öneri kutuları, posta, e-mail ve yüz yüze görüşme şeklinde olabilir. Burada önemli olan önerinin kime ait olduğunun ve öneriyi yapan çalışanın işyerindeki statüsünün açıkça tespit edilmesidir. Toplanan öneriler haftalık, on beş günlük ve aylık gibi periyotlarla değerlendirmeye alınarak, uygulamadaki yerine bakılır. Bu aşamada verilerin toplayan ve üst yönetime anlamlandırarak rapor eden bir insan kaynakları ya da üretimden sorumlu bir orta kademe yönetici olabilmektedir. Bu noktada değerlendirme yapan kişi, önerinin ilgili olduğu bölümlere bunları yönlendirir. Kendisi doğrudan bir değerlendirme yapmaz. Öneri bir arşivde muhafaza edilerek, aynı önerilerin yinelenmemesi ve daha farklılarının ortaya konulması için işletme için bir portalda açık erişimli olarak yayınlanır. Son aşamada ortaya konulan öneri, eğer uygulanabilir bir nitelikte ise, öneri yapan kişi sağladığı katkıya göre ödüllendirilir (Şekil 1). Ödülün ne ve nasıl olacağı işletme yönetimince belirlenebilir, ancak yeni önerileri daha da önemlisi nitelikli önerileri teşvik edecek bir ödül olmalıdır. (Karayazı, 2007: 52; Tekin, Arslandere, Etlioğlu & Tekin, 2018: 314-315; Ünal, 2003: 30).

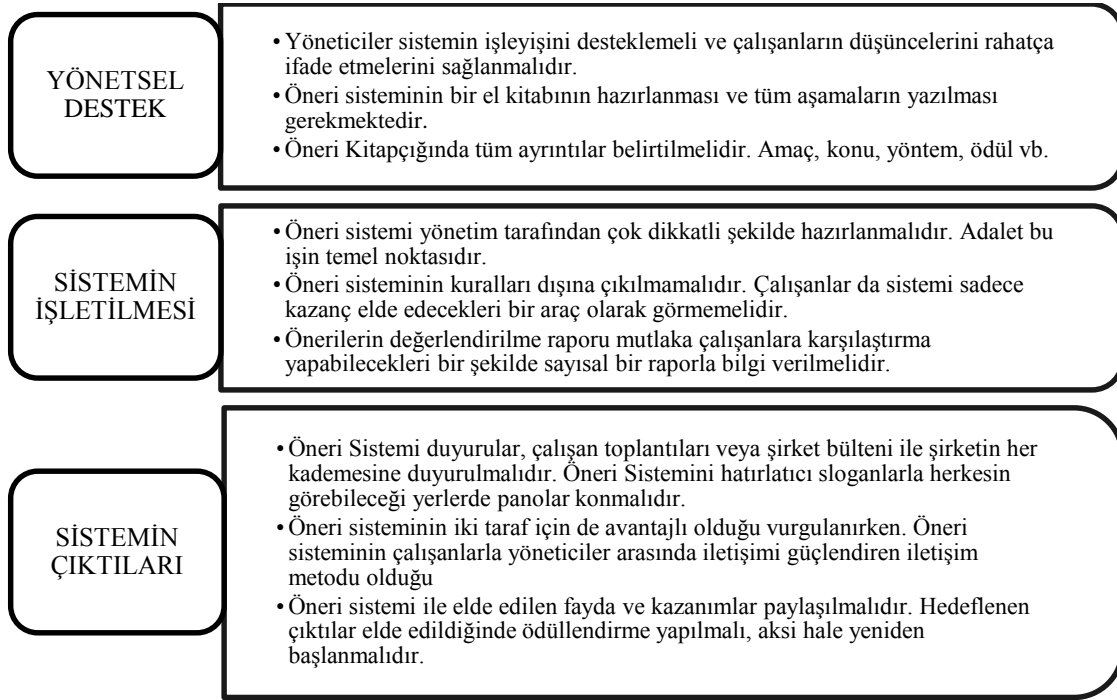


Şekil 1. Öneri Sisteminin İşleyişi **Kaynak:** Tekin, vd. 2018: 316.

Öneri sistemlerinin işleyişinde genelde çevrim içi ya da baskılı bir öneri formu kullanılmaktadır. Çalışanlar önerilerini çözüm yöntemiyle birlikte bu form ile şirket yönetimine iletmektedir. Öneri sahibinin çözüm yöntemi belki en iyi yöntem olmayabilecektir ama en iyi olma olasılığı da göz ardı edilmemelidir. Öneri sahibi tarafından belirtilecek öneri yeni fikirlere ışık tutacak bir yaklaşım da olabilmektedir. Ayrıca, öneri verip geri çekilmek yerine sorunun çözümüne katkı sağlamak amacıyla çalışanların kafa yorması için zemin oluşturulmaktadır. Öneri sistemiyle ilgili işleyişin, değerlendirmelerin, ödüllendirmelerin çalışanlarla paylaşıldığı öneri sistemi iletişim portal ya da panoları da bu sistemin önemli araçlarından. Bu panolar kuruluşlarda çalışanların kolayca inceleyebilecekleri mecralarda yer almalıdır ve bu bilgiler diğer çalışanlar içinde katılım konusunda teşvik etmelidir (Karayazı, 2007: 53) ve başarılı etkinlerin ortaya çıkmasını sağlar (Zoroğlu ve Yıldız, 2013: 179).

6. ÖNERİ SİSTEMİNİN DESTEK NOKTALARI

Öneri sistemlerinin işletmeleri için olan katkılarının hayata geçirilmesi ve beklenen faydanın sağlanabilmesi için bir takım destek noktalarına ve bileşenlere gereksinim vardır. Bunlar Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Öneri Sisteminin Bileşenleri **Kaynak:** Ergmer, 2020.

Şekil 2’de gösterilen öneri sisteminin bileşenleri kapsamında öneri çeşitleri geliştirilebilmektedir. Literatürde öneri sistemi içerisinde farklı bakış açılarına göre öneri sistemleri yer almakla birlikte bunları üç başlık altında genelleştirmek mümkündür (Erbabı, 2006: 35; Tekin, vd., 2018: 316-317; Zoroğlu ve Yıldız, 2013: 180);

Kesin Öneriler: Bu tip öneriler ayrıntılı incelemeye gerek duyulmadan doğrudan uygulanmaya müsait olan önerilerdir. Bunların kaynakları ve sonuçları açıkça görülebilmektedir, hızlı bir şekilde fayda üretir.

İyi Fikirler: Bu tip öneriler başlangıçta düşünce aşamasındadır ve geliştirilmeye gereksinim duyarlar. Bunların ortaya çıkardığı sonuç doğrudan pratik ya da ticari değerden ziyade işlem kolaylığı ve hızla yönelik çözümlerdir. Bu bakımdan ürüne yönelik değil iş yapış biçimi ile ilgili öneriler olduğu söylenebilir.

Çalışma Usulü: Bu tip öneriler işgörenlerin şahsını ilgilendiren konulardaki fikirlerin ortaya konulmasıdır. Bunlar, işçi sağlığı ve güvenliği konuları etrafında toplanmaktadır. İş kazalarının azaltılması ve bunların ortaya çıkardığı maddi ve manevi zararların öngörülmesi ya da çözüm üretilmesine dair önerilerdir.

7. SONUÇ

Her organizasyonda tümüyle ya da kısmen yararlanılabilecek nitelikte yeni fikirler ve öneriler vardır. Bundan dolayı örgüt yönetiminin tam anlamıyla kullanılabilen, tüm yönleri ile hesaplanmış ve planlanmış bir öneri beklemeden, ortaya konulan tasarı halindeki önerilerin şekillendirilip uygulamaya konulup konulamayacağı konusunda profesyonellik gerektiren çalışmaları yapması gerekmektedir. Çünkü yönetim müşterek performansları bir araya getirerek bunlardan anlamlı sonuçlar elde edebilecek yetkinliğe sahiptir ve bu durum bir görevdir. Ayrıca yönetim, kurumsal olarak çalışanların önerilerini dikkate alarak, onların farklı açıdan ortaya koyabilecekleri performanslara zaman ayırmalıdır.

Öneri sistemi, iş görenlerin düşünsel yetenek ve kapasitelerinin, fikir teatilerinin ve geliştirici deneyimlerinin işletme ve örgüt lehine kullanılması işlevlerinin tümüdür. Öneri sistemi, bir işletme modası akımı gibi görülmeden, kendinden fayda beklenen, sistemli olarak verilerin işlendiği, enformasyon olarak kabul edildiği, bu konuda bilişim ve bilgisayar desteklerinin kullanıldığı bir anlayışla oluşturulmalıdır. Önerilerin birbirini tamamlamasına fırsat verilmeli ve inovatif fikirler içeren öneriler dikkate alınmalıdır. Öneriyi değerlendirecek olan yöneticinin de bu konuda hassasiyet göstermesi ayrıca sağlanmalıdır. Öneri, çok değerli bir bilgidir ve sistem anlayışı ile yönetilmelidir. Ancak bu şekilde işletmeye faydalı olabilir. Son olarak çalışanlar önerisinin önemi konusunda bilinçlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- ACAR, A. C., UYARGİL, C., DÜNDAR, G., ATAAY, İ.D. & TÜZÜNER, L. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- BOZDEMİR, E. ve ORHAN, M. S. (2011). Üretim Maliyetlerinin Düşürülmesinde Kaizen Maliyetleme Yönteminin Rolü ve Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 463-480.
- ERBABI, A. (2006). *Öneri Sisteminin Çalışanlar Tarafından Algılanması ve Özendirici Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERGMER (2020). İnsan Kaynakları Açısından Öneri Sistemleri Değerlendirmesi, <http://www.ergmer.com/index.php?sayfa=haber&HaberId=41&Lid=370&htypeidx=1>, Erişim Tarihi: 07.06.2020
- KARAYAZI, A. (2007). *Çalışanların Yönetime Katılması ve Öneri Sistemleri*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- MASAAKI, I. (1997). *Kaizen Japonya'nın Rekabetteki Başarısının Anahtarı*. İstanbul: Kalder Yayınları.
- ŞİMŞEK, E. (2012). Öneri Sistemleri. *Madencilik Türkiye Dergisi*, 25, 78-80.
- TEKİN, M. (2012). *Üretim Yönetimi*. 8. Baskı, Konya: Günay Yayınevi.
- TEKİN, M., ARSLANDERE, M., ETLİOĞLU, M. & TEKİN, E. (2018). "Birey Öncelikli Kaizen ve Öneri Sistemi", *Mühendislik ve Teknoloji Yönetimi Zirvesi 2018– ETMS 2018*, İstanbul.
- ÜNAL, A. (2003). Çalışanların Katılımı ve Öneri Sistemleri. *İşgüç Dergisi*, 5(2), 14-36.
- YILDIRIM, B. (2016). *İşletmelerde Öneri Sistemi ve Motivasyon Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ZOROĞLU, B. ve YILDIZ, M. S. (2013). "Bir Otomotiv Yan Sanayi Fabrikasında Öneri Sistemi ve Uygulamalar", *14. Üretim Araştırmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, İçinde; ss.176-185, Eylül 2013, İstanbul/Türkiye.