

145124

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GİYİM ENDÜSTRİSİ VE GİYİM SANATLARI EĞİTİMİ BÖLÜMÜ

HAZIR GİYİM İŞLETMELERİNDE ÇIRAKLIK EĞİTİMİ
UYGULAMALARININ VERİMLİLİK
AÇISINDAN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Neslihan YAHŞİ

Tez Danışmanı
Doç. Yurdağül MURATOĞLU

- 145124 -

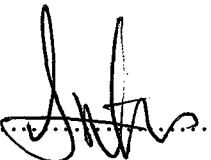
ANKARA-2004

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼'ne

Neslihan YAHŖI' ye ait 'Hazır Giyim İŖletmelerinde Çıraklık Eğitimi Uygulamalarının Verimlilik Açısından İncelenmesi' başlıklı çalıŖma, j¼rimiz tarafından Giyim End¼strisi ve Giyim Sanatları Anabilim Dalı'nda Y¼KSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiŖtir.

Başkan...  Yavuz Doğan Dr. Melek Özt¼rk

¼ye...  Dr. Yurdag¼l Muratbeyli

¼ye...  Yavuz Doğan Dr. Fatma Koz

ÖZET

Bu araştırma, Denizli İlinde hazır giyim üretimi yapan işletmelerde çıraklık eğitimi uygulamalarının işletme yöneticileri, çıraklar ve eğitici personel görüşlerine göre verimlilik açısından incelenmesini amaçlamaktadır.

Araştırmanın evrenini; Denizli İlinde faaliyet gösteren ve Denizli Sanayi Odasına kayıtlı büyük ölçekli hazır giyim işletmelerindeki yönetici, eğitici personel ve çıraklar oluşturmaktadır. Örnekleme ise; evrenden seçilen ve evreni temsil edici 10 işletmenin yöneticileri, eğitici personeli ve çırakları oluşturmaktadır.

İşletmelerdeki çıraklık eğitimi uygulamalarının incelenmesi için gerekli verilerin toplanması amacı ile yöneticilere, eğitici personele ve çıraklara olmak üzere üç ayrı veri toplama aracı geliştirilmiştir. Yöneticilere, eğitici personele ve çıraklara anket formu araştırmacı tarafından işletmelerin bulunduğu yerlere gidilerek uygulanmıştır. Uygulama sonunda 10 işletme yöneticisi, 15 eğitici personel ve 229 çıraktan toplanan veriler, SPSS paket programından yararlanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Elde edilen bulgular; alt problemler doğrultusunda tablolar halinde gösterilmiş ve yorumları yapılmıştır.

Araştırmada yönetici, eğitici personel ve çırak görüşlerinden bulgulara göre; emek yoğun denilen konfeksiyon sektöründe; işin elde yapılma süresinin uzun olması sonucu üretim girdilerin içerisinde işgücünün nitelikli olması ile verimlilik arasında direk bir ilişki vardır. Bu durum karşısında hazır giyim sektörünün eğitilmiş ve yetişmiş işgücüne olan talebi önem kazanmaktadır.

Çıraklık eğitim sisteminin, ülkemiz adına eğitilmiş ve yetişmiş işgücü açısından oldukça faydalı olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak uygulamaların ve uygulama sistemi içerisinde bazı sorunları olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

This study aims examination of the apprenticeship training activities at the enterprises of ready-made clothing in Denizli Province as regards the opinions of enterprise managers, apprentices, training personnel from the point of productivity.

The universe of the study is comprises of managers, training personnel an apprentices at large size ready-made clothing enterprises operating in Denizli Province and registered to Denizli Chamber of Industry. The sample is composed of managers, training personnel, and the apprentices of 10 establishments selected from the universe representing the environment.

Three different data collecting tools have been developed for managers, training personnel and apprentices for the collection of data pertaining to the examination of the apprenticeship training activities at establishments. Survey forms have been applied by the researcher to the managers, training personnel and apprentices by visiting the enterprises. Data gathered from 10 enterprise managers, 15 training personnel and 229 apprentices have been transferred into computer media using SPSS package programme.

Findings obtained, have been shown in tables, in the direction of sub-problems and comments have been made.

There is a direct relation between the being qualified of the labour force among the production inputs as a result of being long of the manual production period of the work and the efficiency in the ready-made clothing sector, which is claimed to be labour-intensive in accordance with the findings obtained from the views of the mangers, training personnel and the apprentices in the research. Under such circumstances, the demand of the ready-made clothing sector to the trained and qualified labour force gains importance.

It has been concluded that the apprentice training system is quite beneficial from the point view of the availability of trained and qualified labour force in our

country. However it has been, determined, detected that there are some problems available regarding the applications and application system.



ÖNSÖZ

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Anabilim Dalı yüksek lisans tez çalışması olarak hazırlanan bu araştırma, Denizli İli hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının incelenmesi amacı ile yapılmıştır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, problem açıklanmış, araştırmanın amacı, önemi, sayıtlıları, sınırlılıkları, kullanılan terimlerin tanımları ve kısaltmalara, ikinci bölümde; kuramsal açıklamalara ve ilgili araştırmalara, üçüncü bölümde; araştırma yöntemi, evren örneklem, veri toplama araçları ve çözümleme yöntemlerine ilişkin bilgilere, dördüncü bölümde bulgu ve yorumlara, beşinci ve son bölümde ise; araştırmanın bulguları ışığında ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın planlanıp yürütülmesinin her aşamasında büyük bir sabırla yardım ve desteklerini gördüğüm danışmanım Doç. Yurdagül MURATOĞLU' na , halen çalışmakta olduğum Deba-Günak A Bandı (HUGO BOSS) sorumlusu Remzi KARAGÜLLÜ' ye ve hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan sürekli desteklerini gördüğüm sevgili annem ve babama teşekkür ederim.

Mayıs 2004

Neslihan YAŞI

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar LİSTESİ.....	VIII

BÖLÜM I

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar.....	6
1.6.1. Tanımlar.....	6
1.6.2. Kısaltmalar.....	8

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ YAYINLAR.....	9
2.1. KURAMSAL AÇIKLAMALAR.....	9
2.1.1 Türkiye’de Hazır Giyim Sektörü.....	9
2.1.2. Verimlilik Kavramı ve Tanımı.....	12
2.1.2.1.Konfeksiyon İşletmelerinde Verimlilik.....	14
2.1.2.2. Eğitim Verimlilik İlişkisi.....	16
2.1.3. Çıraklık Eğitimi.....	18
2.1.3.1.Çıraklık Eğitiminin Tarihi Gelişimi.....	18
2.1.3.2. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.....	22

2.1.3.2.1. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanununun Öngörülen Sistemin Getirdiği Yenilikler.....	24
2.1.3.3. Çıraklık Eğitiminin Sağladığı Faydalar.....	24
2.1.3.3.1. Devlete Sağladığı Faydalar.....	25
2.1.3.3.2. Çırak Öğrencilere Sağladığı Faydalar.....	25
2.1.3.3.3. İşverene Sağladığı Faydalar.....	26
2.1.3.4. Çıraklık Eğitiminde Endüstri ile İşbirliği ve Uygulama.....	26
2.1.3.5. Aday Çırak ve Çırakların Eğitimi.....	29
2.1.3.5.1. Çıraklık Sözleşmesi.....	31
2.1.3.6. Kalfaların Eğitimi (Ustalık Eğitim Kursları).....	31
2.2. İLGİLİ YAYINLAR.....	32

BÖLÜM III

YÖNTEM	36
3.1. Araştırma Modeli.....	36
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	36
3.3. Veri Toplama Araçları.....	36
3.4. Verileri Çözümleme Yöntemleri.....	37

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM.....	38
4.1. Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Yönetici, Eğitici Personel ve Çırakların Genel Özelliklerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	38
4.1.1. Yöneticilerin Genel Özellikleri.....	38
4.1.2. Hazır Giyim İşletmelerindeki Eğitici Personelin Genel Özellikleri ...	41
4.1.3. Çırakların Genel Özellikleri.....	43

4.2. Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Yönetici, Eğitici Personel ve Çırakların Görüşlerine Göre Çıraklık Eğitiminde Karşılaşılan Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	51
4.2.1. Yöneticilere Göre Çıraklık Eğitiminde Karşılaşılan Problemler... ..	52
4.2.2. Eğitici Personele Göre Çıraklık Eğitiminde Karşılaşılan Problemler ..	54
4.2.3. Çıraklara Göre Çıraklık Eğitiminde Karşılaşılan Problemler.....	55
4.3. Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Yönetici, Eğitici Personel ve Çırak Görüşlerine Göre Çırakların Verimliliği ve Eğitimi ile İlgili Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	61
4.3.1. Yöneticilere Göre Çırakların Verimliliği ve Eğitimi İle İlgili Bulgu ve Yorumlar.....	61
4.3.2. Eğitici Personele Göre Çırakların Verimliliği ve Eğitimi İle İlgili Bulgu ve Yorumlar.....	66
4.3.3. Çıraklara Göre Çırakların Verimliliği ve Eğitimi İle İlgili Bulgu ve Yorumlar.....	72
4.4. Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Yönetici, Eğitici Personel ve Çırak Görüşlerine Göre Çırakların Eğitiminin Etkinliğinin ve Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	76
4.4.1. Yöneticilere Göre Çırakların Eğitiminin Etkinliğinin ve Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	76
4.4.2. Eğitici Personele Göre Çırakların Eğitiminin Etkinliğinin ve Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	79
4.4.3. Çıraklara Göre Çırakların Eğitiminin Etkinliğinin ve Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	80

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
5.1. Sonuç.....	83
5.2. Öneriler.....	86

KAYNAKLAR.....	89
EKLER.....	93
EK 1 Yönetici Anket Formu.	94
EK 2 Eğitici Personel Anket Formu.....	100
EK 3. Çıracak Anket Formu	105
EK 4 Örnekleme Giren İşletme İsimleri.....	111
EK 5 Çıracılık Sözleşmesi Örneği	



TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa</u>
1. Çıraklık Eğitiminde Genel Bilgi Dersleri.....	30
2. Yöneticilerin İşyerlerindeki Görevleri.....	31
3. Yöneticilerin Öğrenim Durumlarının Dağılımı.....	31
4. Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerinin Dağılımı.....	40
5. Eğitici Personelin Cinsiyet Dağılımı.....	41
6. Eğitici Personel Yaş Dağılımları.....	41
7. Eğitici Personelin Öğrenim Durumları.....	42
8. Eğitici Personelin Mesleki Deneyimlerinin Dağılımları.....	43
9. Çırakların Yaş Dağılımları.....	44
10.Araştırma Kapsamına Giren Çırakların Baba Mesleklerinin Dağılımları.....	45
11.Araştırma Kapsamına Giren Çırakların Anne Mesleklerinin Dağılımları....	46
12. Çırakların Kardeş Sayısı Dağılımları.....	46
13. Çırakların Eğitim Sırasındaki İkamet Yerlerinin Dağılımları.....	47
14. Çırakların Ailelerinin Ortalama Aylık Gelir Dağılımları.....	48
15. Çırakların Elde Ettikleri Geliri Kullanma Durumlarının Dağılımları.....	49
16. Çırakların Meslek Seçimleri.....	50
17. Çırakların Mesleklerinden Memnuniyetlerinin Dağılımı.....	51
18.Çırağı Çalıştırırken Uygulamakta Zorluk Çekilen Prosedürün Olup Olmadığı ...	52
19.Çırakları Çalıştırırken Uyulması Gerekli Yasal Prosedürlerin Üretimi Aksatıp Aksatmadığı.....	53
20.Çırakların Haftalık Çalışma Saatlerinin Yeterlik Dağılımı.....	53
21.Eğitici Personelin Çıraklarla Birebir İlgilenip İlgilenmediği.....	54
22.Eğitici Personelin Çırakların Yaptıkları İşleri Kontrol Edip Etmedikleri....	55
23.Çırakların İşyerlerindeki Günlük Çalışma Saatleri.....	56
24.Çırakların Meslekleriyle İlgili Becerileri Yeteri Derecede Öğrenip Öğrenemediklerinin Dağılımları.....	57
25.Çırakların Meslekleriyle İlgili Becerileri Öğrenememelerinin Sebepleri....	58
26. Çıraklardan Kapasitelerinin Üzerinde Hedef Beklenip Beklenmediği.....	59

27. Çırakların İş Yeri Değiştirip Değiştirmediğinin Dağılımı.....	60
28. Çırakların İşyeri Değiştirme Sebepleri.....	60
29. Çırakların Gelişimleri Ve Verimlilikleriyle İlgili Yürütülmekte Olan Bir Programın Olup Olmadığı.....	62
30. Çıraklık Eğitiminde Uygulanan Yöntemler.....	62
31. Eğitici Personelin Hangi Kaynaklardan Sağlandığı.....	63
32. Çırakların Eğitim Süreleri.....	64
33. Çıraklardan Beklenen Verimlilik Düzeyi.....	64
34.Çıraklardan Yeterli Derecede Verim Elde Edilip Edilemediği.....	65
35. Gerekli Verim Elde Edilemeyen Çırakların Değerlendirilme Durumu.....	66
36. Çırakların Beceri Gelişimleri Konusunda Günlük Takip Çizelgesinin Kullanılıp Kullanılmadığı.....	67
37. Çıraklardan Beklenen Verimin Ne Kadar Sürede Alınabildiği.....	68
38. Çırakların Eğitim Süresi.....	68
39. Beklenen Verimliliğe Ulaşamamış Çırakların Durumu.....	69
40. Çıraklarda Ulaşılabilen En Yüksek Verim Oranı.....	70
41. Çıraklar Eğitilirken Yapılan İş Paylaşımı.....	71
42. Çırakların Sınıflama Durumu.....	72
43. Mesleki Bilgi Ve Beceri Eğitimi.....	73
44. İş Yerinde Yapılan İşler Ve Kullanılan Makineler Konusunda Yeterli Bilgi Verilip Verilmediği.....	74
45. İşyerinde Alınan Eğitimin Takibi.....	75
46. Sosyal İmkanlar.....	76
47. Çıraklarla Çalışmanın İşletme Lehine Ne Oranda Bir Kar Sağladığı.....	77
48. Çırakların Çalıştığı İş Türleri.....	78
49. Yöneticilere Göre Çırakların Haftalık Çalışması Gereken Saatlerin Dağılımı....	79
50. İş Kazaları Konusunda Çıraklara Gerekli Eğitimlerin Verilip Verilmediği.....	80
51. İletişimin Sevgi Ve Saygı Sınırları Çerçevesinde Yapılıp Yapılmadığı.....	81
52. Kişisel Gelişime Yönelik Hizmet Veya Eğitimin Verilip Verilmediği.....	81

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırma hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesini amaçlamaktadır. Bu bölümde, araştırmanın amacına yönelik olarak problem, amaç, önem, sayıtlılar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1. Problem

Türk ekonomisinin lokomotifi olarak bilinen tekstil ve konfeksiyon sektörü en çok istihdamı sağlayan sektördür. Sektörde yaklaşık olarak dört-beş milyon kişinin çalıştığı bilinmektedir. Hazır giyim sektörü bu bağlamda istihdam yaratma gücü ile vazgeçilmez büyüklüklere sahiptir.

Ürün grupları içinde, üretimi giderek gelişmekte olan ülkelere kayan, ucuz, basit seri üretim ürünleri ile modaya yönelik orta sınıf üretim ürünlerinin dünya ticaret içindeki toplam payları önümüzdeki yıllar içinde de yüksek kalmayı sürdürecektir ve bunlar gelişen ülkelerin rekabet edecekleri ürün grupları olacaktır.

Bu ürünlerin üretiminde rekabet gücünü belirleyen önemli unsur üretim maliyetleridir. Üretim maliyetleri içerisinde de temel belirleyici unsur iş gücü maliyetleridir.

Hazır giyim sektörü, gelişmeleri sektöre uyarlayan ve bilimsel alt yapısı ile bir endüstri haline dönüşen ve nitelikli iş gücünün istihdam edildiği, örgütlenme ve organizasyon modellerine dayanmaktadır.

Çin, dünya hazır giyim pazarının en büyük üreticisidir. Çin aynı zamanda dünya tekstil ve konfeksiyon pazarı içinde de en hızlı büyüyen ülke olarak dünya pazarı açısından en büyük üretici ülke olmaya adaydır.

Hazır giyim sanayinde; kotaların kaldırılmasıyla dünyada rekabet 2005 sonrası daha da artacak ve ülkemizin nitelikli ve verimli iş gücüne duyduğu ihtiyaç katlanacaktır. Verimlilik, ülkelerin yaşam standardını gösteren en genel ölçüdür. Hazır giyim sanayinde verimlilik artışlarında geri kalmak, dünya piyasalarıyla rekabet edememek olacaktır.

Sanayileşmenin en önemli unsurlarından biri de, bilgi-beceri ve iş alışkanlıklarına sahip, yüksek verimi gerçekleştirecek insan gücünün yetiştirilmesidir. Bu sebeple, sanayinin gelişmesinde bir alt yapı yatırımı olan mesleki ve teknik eğitime gereken önemin verilmesi ve bu sistemin etkinliğinin artırılması zorunludur.

İş hayatına atılan gençlerimizin çıraklık eğitimi sistemi ile yetiştirilerek becerili iş gücü haline getirilmeleri, ülkemizin bu ihtiyacının karşılanmasında en ekonomik ve en verimli olduğu düşünülen bir modeldir. Çıraklık eğitimiyle yapılan meslek eğitiminin, okul sistemine göre yapılan mesleki eğitimden, daha ucuza mal olduğu düşünülmektedir.

Verimliliğin ulusal refahı arttırmadaki önemi, bugün herkes tarafından kabul edilmektedir. Türk hazır giyim sanayinin dış pazarda rekabet edebilmesi ve Türk ekonomisindeki yerini koruyabilmesi için işgücü verimliliğine önem verilmesi gerekir.

Yukarıda bahsedilen bilgilerin ışığında araştırmanın problemini; Denizli İli hazır giyim işletmelerindeki çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesi oluşturmaktadır. Bu nedenle problemin çözümüne yardımcı olacağı düşünülen çıraklık eğitimi uygulamalarının incelenmesine gereksinim duyulmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; Denizli İlinde hazır giyim alanında üretim yapan işletmelerdeki, çıraklık eğitimi uygulamalarının, işletme yöneticisi, işletme

eğitimcisi ve işletmelerde çalışan çırakların görüşlerine göre verimlilik açısından incelenmesidir.

Üç ayrı gruba anket uygulanarak veri toplanmasının sebebi aynı ortamda bulunan (çalışan) farklı düzeydeki kişilerin görüşleriyle daha objektif ve geçerli bilgiye ulaştıracağı düşünülmüştür.

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara cevaplar aranmıştır.

1. Hazır giyim işletmelerinde çalışan, işletme yöneticisi, çırak ve eğitici personelin genel özellikleri nelerdir?
2. Hazır giyim işletmelerinde çalışan, işletme yöneticisi, çırak ve eğitici personel görüşlerine göre çıraklık eğitiminde karşılaşılan problemler nelerdir?
3. Hazır giyim işletmelerinde çalışan, işletme yöneticisi, çırak ve eğitici personel görüşlerine göre çırakların eğitimi ve verimliliği ile ilgili problemler nelerdir?
4. Hazır giyim işletmelerinde çalışan, işletme yöneticisi, çırak ve eğitici personel görüşlerine göre çıraklık eğitiminin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasına ilişkin görüş ve öneriler nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Baş döndürücü bir hızla değişim sürecinin yaşandığı günümüzde, çok yoğun ve hızlı bir şekilde bilgi üretilmektedir. Üretimin en önemli girdisi olan bilginin üretilmesi kadar, yönetilmesi ve paylaşılması da büyük önem taşımaktadır.

Eğitim sistemimizin, sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirerek uluslar arası rekabet gücümüzü artırma, ekonomik kalkınmayı destekleme ve hızlandırma görevini daha etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmesi beklenmektedir (Çıraklık Ve Yaygın Eğitim Faaliyetleri, 1999:3).

Doğal kaynaklardan en iyi şekilde yararlanma insan gücünün bu konuda yetiştirilmesine bağlıdır. Bu da iyi planlanmış bir eğitimi gerektirir. Eğitimi kalitesiz ve düşük düzeyde olan bir ülke, zengin doğal kaynaklara sahip olsa da asla gelişemez. Bu durum insan ögesinin ve onun eğitilme biçiminin ne kadar önemli olduğunu açıkça göstermektedir.

İnsan yaşamında iş ve eğitimin diğer bir deyişle mesleki ve teknik eğitimin önemli bir yer tutmakta olduğunun somut göstergeleridir. İnsanlık tarihinin her döneminde ve her ülkede genel eğitimin politika ve uygulamalarında meslek eğitimine yer verilmiş olması bu gereksinimin doğal bir belirtisidir. Gerçekten meslek eğitimi bireyin yaşamında bireysel, sosyal, ekonomik, kültürel ve ulusal, gereksinimlerin karşılanmasında zorunlu olan bir eğitimidir. (Alkan ve Diğerleri,1994:11)

Verimlilikle doğrudan ilişkisi olan eğitimin ekonomik işlevi, ekonominin ihtiyaç duyduğu, nitelikli işgücü ve mevcut olan işgücüne nitelik kazandırılması, iyileştirilmesi, genç-dinamik Türk toplumunun nitelikli insanlar konumuna getirilmesini içerir. İşgücüne nitelik kazandırma süreci içinde bireyden, çalışmaktan haz alması, bilinçli bir üretici ve tüketici olması, yaptığı işin ekonomik ve toplumsal değerinin farkında olması, gelir ve giderlerini düzenlemede akılcı olması gibi davranışlar beklenmelidir (Varış, 1985: 117)

Hızla kalkınan ve sanayileşen ülkemizde eğitim, kalkınmanın en etkili ve temel araçlarından biri olarak kabul edilmiştir. Her yıl yaklaşık bir milyon gencimiz eğitim ordusuna katılmakta ve bu durum her geçen gün daha fazla imkan ve kaynakları eğitime ayırmamızı gerektirmektedir.

Sanayileşmede en önemli unsurlardan biri de bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip yüksek verimi gerçekleştirecek insan gücünün yetiştirilmesidir. Bu sebeple sanayinin gelişmesinde bir altyapı yatırımı olan mesleki ve teknik eğitimi verilmesi ve bu sistemin etkinliğinin artırılması zorunlu bulunmaktadır.

Günümüzde mesleki ve teknik eğitimde sadece okul sisteminde kalifiye meslek elemanı yetiştirilmesi mümkün olmamaktadır. Bu eğitimde okul ve işyerinin ortaklaşa görev, yetki ve sorumluluk alacağı bir sistem hedeflenmektedir.

Gelişmiş çoğu ülkede, teknisyen seviyesine kadar meslek elemanlarının çıraklık sistemi ile teknisyen ve daha üst seviyedeki elemanların ise okul sistemiyle yetiştirilmesi öngörülmüştür.

Çıraklık sistemiyle yapılan meslek eğitimi, okul sistemine göre yapılan meslek eğitiminden daha ucuza mal olmaktadır. Ekonomik yönden daha çok güçlü olan bazı ülke yetkilileri meslek eğitimini örgün eğitimle yapacak kadar zengin olmadıklarını belirtmektedir. Ülkemizde vasıflı ara insan gücü açığının fazlalığı düzenli çıraklık eğitimi sistemi ile kalifiye meslek elemanı yetiştirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Ülkemizde geleneksel çıraklık eğitimi sistemi ile bir meslek öğrenmek isteyenlerin sayısının 1.000.000. civarında olduğu tahmin edilmektedir. Bunların büyük bir kısmı işyerlerinde “vasıfsız işçi” statüsünde çalışırken, sanayileşmekte olan ülkemizin becerili işgücüne olan ihtiyacı hızla artmakta ve bu ihtiyaç meslek okullarıyla karşılanamamaktadır.

Hiçbir mesleki eğitim görmeden iş hayatına atılan bu gençlerimizin çıraklık eğitimi sistemiyle yetiştirilerek becerili insan gücü haline getirilmeleri ülkemizin bu ihtiyacının karşılanmasında en ekonomik ve gerçekçi bir yoldur. Söz konusu gençlerin çıraklık eğitimi sisteminde yetiştirilmeleri toplumsal açıdan da önemli faydalar sağlayacaktır.

Hazır giyim işletmelerindeki çıraklık eğitimi uygulamalarının öneminden yola çıkarak; Denizli ilinde hazır giyim üretimi yapan işletmelerde yapılan araştırmalarda; işletmelerdeki çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesine çalışılmıştır.

Araştırmacının yaptığı literatür taraması sonucunda Denizli İlinde hazır giyim alanında üretim yapan çıraklık eğitimi uygulamalarına ilişkin bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırma bu açıdan önemlidir.

1.4. Sayıtlar

1. Cevaplayıcılar anketi isteyerek ve doğru cevaplamışlardır.
2. Araştırma örneklemine alınan işletmeler araştırma evrenini temsil edebilirler.
3. Veri toplama aracı olarak geliştirilen anket formu, işletmelerdeki çıraklık eğitimi uygulamalarına ilişkin; yönetici, eğitici personel ve çırak görüşleriyle ilgili verileri toplayabilecek niteliktedir.
4. Anket araştırmanın cevap aradığı problemlerle ilgili verileri toplayacak niteliktedir.
5. Uzman kanısı anketlerin geçerliliği konusunda yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, Denizli ilinde faaliyet gösteren ve çalışan kişi sayılarına göre büyük ölçekli hazır giyim işletmelerini kapsamaktadır, diğer işletmeler kapsam dışıdır.
2. Araştırmada, işletmelerdeki yönetici, eğitici personel ve çırak görüşleri alınmıştır. Bunların dışındaki personelin görüşleri alınmamıştır.

1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar

1.6.1. Tanımlar

Çırak: Çıraklık, en basit kavramlarla değişik beceriler, bilgi, olgunluk ve muhakeme bağımsızlığı gerektiren; gözetim ve uygun denetim altında, her işle ilgili teknik malzemeyi kullanarak planlı bir şekilde yapılan ve sanayiye nitelikli işçi

yetiştiren teknik ve teorik bir iş eğitimidir (U.S. Department of Labour Employment And Training Administration, National Apprenticeship Program, 1991, S. 1,2, Arslan, 1996: 48).

Çıraklık: Çırak olma durumu, yamalık, yamaklık (Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu; Türkçe Sözlük, Cilt 1).

Yönetici: Yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci. (Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu; Türkçe Sözlük, Cilt 2)

Eğitici: Eğitimi sağlayan, eğitmeye elverişli veya eğiten değerleri bulunan (Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu; Türkçe Sözlük, Cilt 2).

Personel: Bir hizmet veya kuruluşun görevlileri, bir iş yerinde çalıştırılanların tümü (Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu; Türkçe Sözlük, Cilt 2).

Eğitici Personel: Eğitim programlarının yürütölmesinde, eğitime katılanlara, programda öngörölün bilgi, beceri ve davranışları kazandırmakla görevli kişilerdir (Taymaz, 1997: 111) .

Mesleki Eğitim: Bir toplumda yaşayan birey yaşantılarının sağlanması zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırmak suretiyle birey kabiliyetlerini zihinsel,duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönlerden geliştirme sürecidir (Alkan ve Diğerleri, 1996:2).

Fabrika Müdürü: Herhangi bir sanayi kuruluşunu idare eden çeviren yöneten kimse

Konfeksiyon Müdürü: Hazır giysi üretimi yapan sanayi kuruluşunu yöneten idare eden kimse

Üretim Müdürü: Herhangi bir sanayi kuruluşundaki hammaddelerin işlevsel hale getirildiği sanayi kuruluşunu yöneten kişi, üretime dayalı sanayi kollarındaki yönetici idareci kimse

1.6.2. Kısaltmalar

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AB : Avrupa Birliği

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ÇEM: Çıraklık Eğitim Merkezi



BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ YAYINLAR

Bu bölümde konuyla ilgili yapılan literatür taraması sonucunda ulaşılan kuramsal bilgiler ve yine konuyla ilgili yayınlar yer almaktadır

2.1. KURAMSAL AÇIKLAMALAR

2.1.1. Türkiye’de Hazır Giyim Sektörü

Türkiye 1980’lerdeki ihracat atağı ile dünyanın önde gelen tekstil ve hazır giyim üreticisi ve ihracatçısı ülkeleri arasına girmiştir. Hazır giyim sektörü Türk milli ekonomisinin en dinamik sektörlerinden birisidir. Dünyanın önde gelen pamuk üreticilerinden biri olan Türkiye, aynı zamanda önde gelen bir tekstil ve konfeksiyon ülkesi olarak gösterilmektedir. İstanbul, Bursa, Denizli’de yoğun olmak üzere Adana, Gaziantep, Kahramanmaraş, Kayseri, Antalya, Mersin ve Malatya gibi illerimizde yaklaşık 4-5 milyon kişinin bu sektörden geçimini sağladığı bilinmektedir.

Bilindiği gibi, 2005 yılı dünya ticaret sisteminin yepyeni bir döneme gireceği bir yıldır. Kotaların kalkması ile beraber özellikle gelişmekte olan tekstil ve hazır giyim ihracatçısı ülkeler arasında ve gelişmiş tekstil ve hazır giyim ithalatçısı ülkelerdeki sanayilerle, daha şiddetli bir rekabet ortamına girilecektir. Uzakdoğu ülkelerinde de kota uygulaması olmaması, bu ülkelerdeki konfeksiyon kapasitesinin AB ve ABD’ye daha çok satış yapmak için kullanmasına neden olacaktır. Dr. Yavuz EGE’nin ‘Günümüzde ve Gelecekte Tekstil ve Konfeksiyon Dış Ticareti ve İzlenebilecek Yeni Politikalar’ adlı bildirisinde rekabette ön plana çıkması gereken unsurlar sunulmuştur:

- Kaliteli ve ucuz hammadde
- Kaliteli ve ucuz üretim
- Pazara yakınlık

- Hızlı üretim ve hızlı teslimat
- Ambalajlama
- Yeni pazarlama yöntemleri
- Satış sonrası rekabet
- İnsan ve çevre sağlığına uygun üretim için gerekli teknolojik yatırımlar
- Moda ve marka
- Araştırma-geliştirme
- Yabancı sermaye yatırımları

Kaliteli ve ucuz üretim için kaliteli ve ucuz hammaddenin yanı sıra işgücünün de ucuz ve verimli olması gerekmektedir. Türkiye'nin tekstil sektöründeki mevcut işçilik ücretleri ile Uzakdoğu ülkeleri ve hatta bazı doğu Avrupa ülkeleri ile rekabet etmesi mümkün bulunmamaktadır. Bu dezavantajı avantaja dönüştürmek için en başta yapılması gereken iş gücü veriminin artırılmasıdır. Tekstil ve konfeksiyon sanayinin 2005 yılına kadar vereceği mücadele ve elde edeceği avantajlar sektörün daha sonraki yıllarda kaderini belirleyecektir (Sasa, 1999: 21).

Türkiye'nin dünya tekstil ve konfeksiyon pazarındaki en büyük rakipleri Uzakdoğu ülkeleridir. Dünyanın iki büyük alıcısı ve dev pazarı olan AB ülkeleri ve ABD için, Türkiye, Uzakdoğu ülkeleri ile zorlu bir rekabet ortamı içindedir.

Artan Çin baskısı ve daralan pazarlara rağmen Türkiye tekstil ve konfeksiyon sektörünün ihracattaki gelişimi devam etmektedir. Üretiminin yüzde 75'e yakınını ihraç eden Türkiye tekstil ve hazır giyim sanayi, Türkiye'de en fazla ihracat yapan sektörler arasında yüzde 33'lük payla ilk sırada yer almaktadır. 2003 yılı sonunda 47 milyar dolar olarak gerçekleştirilen Türkiye toplam ihracatının 15 milyar 181 milyon 626 dolarını karşılayan sektör, önceki yıllara göre ihracat rakamını yüzde 24.9 artırmıştır. 2003 yılında yaşanan ihracat artışı beklenenin altında kalmış ve gerçek potansiyel ortaya koyulamamıştır. Bunda da Euro-Dolar paritesinde gerçekleşen yüzde 17'lik fark ve Türk lirasının dolar karşısında aşırı değerlenmesi etkili olmuştur.

Tekstil ve konfeksiyon ihracatı içerisinde en fazla payı alan ise geçmiş yıllarda olduğu gibi yine hazır giyim sektörü olmuştur. Dış Ticaret Müsteşarlığı'ndan (DTM) alınan bilgilere göre, hazır giyim sektörü 2002 yılında 9 milyar 172 milyon dolar olan ihracatını 2003 yılında 25.6 oranında artırarak 11 milyar 517 milyon 909 bin dolar seviyesine çıkarmıştır.

Türk ve ABD tekstil ve konfeksiyon endüstrilerinin en önemli kurumları, kotaların kalkacağı 2005 sonrasında Çin tehlikesine karşı birlikte ortak hareket etme kararı almıştır. İHKİB Başkanı Süleyman Orakçioğlu, Dünya Ticaret Örgütü'ne yazılan ortak mektupta Çin'e uygulanan kotaların 2005 sonrasında da devam etmesinin isteneceğini söylemiştir(Anonim. 2004 ;14-16).

Sektör son dört yılda önemli hiçbir teşvikten yararlanamamıştır. Bu süre içinde kredi maliyetleri dünya ortalamasının 15-20 puan üzerinde seyretmiştir. Sektörün kullandığı enerji maliyetleri dünya ortalamasının üzerindedir. Sektörün önümüzdeki 10 yıllık dönemde uluslar arası rekabette güçlü ve zayıf yanları şu şekilde değerlendirilebilir: (Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001:16).

Avantajlar

- > Quick response (hızlı teslimat)
- > pazara yakınlık
- > çevre bilinci
- > geniş ürün yelpazesi
- > görece olumlu çalışma koşulları
- > eğitilmiş girişimci ve yönetici
- > koleksiyon hazırlıkları
- > tekstil ve terbiye sanayinin geniş olması
- > standardizasyon
- > haberleşme ve ulaşımda alt yapı gücü

Dezavantajlar

- > güçsüz sermaye yapısı
- > yüksek faiz
- > ülke finans kaynaklarının yetersizliği
- > yüksek işgücü maliyeti
- > Pazar kompozisyonuna uyumsuzluk
- > yüksek gelir vergisi ve sigorta primi
- > istihdamın teşvik görmemesi
- > eğitilmiş işgücü ve ara kademe eleman ve süpervizör yetersizliği
- > pahalı enerji
- > Türkiye’de büyük alıcı ofislerin yetersizliği
- > doğrudan ulaşımda yetersizlik
- > pahalı haberleşme ve ulaşım
- > E-commerce’nin alt yapısının ihtiyaçlara cevap verecek düzeyde olmaması
- > makinelerin yenilenmesi gereksinimi
- > markalaşamamak
- > zayıf ülke imajı
- > yeni pazarlama tekniklerinin kullanılamaması

2.1.2. Verimlilik Kavramı ve Tanımı

Genel anlamda verimlilik mevcut kaynakları en yüksek fayda sağlayacak şekilde kullanabilme, bir başka deyişle en az girdi kullanarak en çok çıktı elde etme becerisidir. Girdi kavramı üretim sürecine giren tüm faktörler, çıktı ise insan ihtiyaçlarını tatmin etmek için üretilen mal ve hizmetlerdir (Kaya: 1991:24).

İşletme performansının odak noktası olan verimliliğin en yaygın tanımı olarak ‘En az çaba ile en çok çıktıyı verebilecek bütün üretim kaynakları arasındaki denge’ gibi bir cümle kurulabilir. Verimlilik çeşitli mal ve hizmetlerin üretimdeki kaynaklarının en etkili kullanımıdır.

Konfeksiyon sektöründe verimlilik makine ve emek gibi kaynakların daha yoğun kullanımı olarak görülür. Verimlilik kavramında temel bir unsur da işgücünün, yönetimin ve çalışma koşullarının kalitesidir. Kullanılan en yaygın ifadeyle verimlilik artışının temel göstergesi girdinin, sabit ya da geliştirilmiş kalitedeki çıktıya oranındaki düşmedir.

En bilindik ve yaygın tanımıyla; verimlilik çıktı ve girdi arasındaki orantıdır. Kısacası verimlilik, üretilen miktarla, bunun üretiminde kullanılan herhangi bir kaynak arasındaki aritmetik orantıdır. İşletme dolayısıyla ülke menfaati adına üretilen mal ve hizmeti artırmak esastır. Üretilen mal ve hizmeti artırmanın temel yolu da verimliliği yükseltmektir.

Verimliliğin ulusal refahı arttırmadaki önemi, bugün herkes tarafından kabul edilmektedir. Bir ülkedeki gayri safi milli gelir ya da gayri safi milli hasılatındaki artış, ek sermaye ya da emek kullanımı sonucunda değil, işgücünün verimlilik ve kalitesindeki artıştan kaynaklandığı için önemlidir. Bir başka ifade biçimiyle, verimlilik artınca milli gelir ya da gayri safi milli hasıla girdi faktörlerinden daha hızlı artmaktadır (Prokopenko, 1992:7).

İşsizlik ya da düşük istihdam olan yerlerde, istihdam düzeyini yükseltmek için çaba harcanması çok önemli bir konudur ve istihdam edilmiş olanların verimliliğini artırma çabaları ile bir arada yürütülmesi gerekir.

Yüksek verimlilik, aynı kaynakları kullanarak daha fazla üretim yapmak demektir. Yani arazi, malzeme, makine çalışma süresi ya da işçi için aynı masrafi yaparak eskisine göre daha yüksek bir çıktı elde etmek ya da arazi, malzeme, makine çalışma süresi ve işçi için daha az masraf yaparak ve böylece üretim kaynaklarının bir bölümünü başka amaçlar için kullanılmak üzere serbest bırakarak, aynı miktarda çıktı elde etmek demektir (MPM 1997: 27).

Verimlilik konusunda; sanayici, devlet ve çalışana düşen görev verimlilik artışının toplumsal ve ekonomik kalkınmadaki önemi konusunda genel bir bilincin oluşmasını ve toplumun tüm birimlerinde bir verimlilik kültürünün gelişmesini sağlamaktır.

Geçtiğimiz yıllarda uluslararası piyasalarda meydana gelen ve birçok işletmeyi kapatılma sonucuna götüren krizin nedenlerine bakıldığında, krize hazırlıksızlık olduğu görülür. Buradan çıkarılacak sonuç, mevcut işletmelerin büyük düşünemediği ve gününü kurtarma çabasında olduğudur. Yani işletme çapında bir performans değerlendirmesine gidilmemekte, bugünün dünden iyi olan yanları ve yarından eksik olan yanları dikkate alınmamaktadır. Ülkemizde kriz sonrasında en çok zarar gören ve kapatılma sonucunu yaşayan şirketlerin oranlarına bakıldığı zaman, konfeksiyon ve hazır giyim işletmelerinin başı çektiği görülür. Bunun başlıca sebebi, özellikle küçük konfeksiyon işletmelerinin gününü kurtarma çabasının işletmeye hakim olmasıdır. Bugün iyi satışlar, ihracatlar gerçekleştiren işletme yarınından da emin olmakta ve bu durumun sürekliliğini sağlayacak şartlar açısından sadece finansmanı dikkate almaktadır. Gümrük birliği sonrasında konfeksiyon ve hazır giyim işletmelerinin, bankalardan devasa miktarlarda krediler almalarının nedeni budur. İşletme performans değerlendirmesi yapmadığı, nerede olduğunu, olması gerektiğini ve olabileceğini bilmediği için eksik olan yanlarını görememekte ve çoğunluğun yaptığını o da yapmaktadır (Atılğan,2003).

Verimliliğin her alanda toplumun her bir bireyine kadar uzanması, ulusal refahımız açısından oldukça önem taşımaktadır. Dolayısıyla verimlilik yalnız işletmelerle ilgili değildir. Verimliliği bir yaşama biçimi olarak benimsemek gerekmektedir.

2.1.2.1. Konfeksiyon İşletmelerinde Verimlilik

Konfeksiyon işletmelerinde veya daha genel anlamda, emek yoğun sektörlerde verimlilik kavramının en etkin olduğu temel unsur insandır. Yöneticinin

görevi elemanlarına ergonomik ve psikolojik açıdan üretken bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Verimlilik kavramından ve geliştirilmesinden anlaşılabacak olan işletmenin ve dolaylı olarak devletin ekonomik gücünün performansını arttırmaktır.

En yalın tanımıyla verimlilik, bir zaman aralığında kişi başına yapılan üretim miktarıdır. Verimlilik artışı, üretimde metot geliştirilmesine ve bilimsel çalışmalara bağlıdır.

Yüksek verim, başta emek yoğun bir sektör olan konfeksiyoncuların olmak üzere her yerde her üreticinin esas amacı olmuştur. Ürün kalitesini düşürmeden, elemanlarda bezginlik yaratmadan, işletme makine, araç ve gereçlerini hasara sokmadan ve maliyeti arttırmadan verimliliği yükseltmek büyük bir çalışma analizi ister. Konfeksiyonda verimlilik çok çeşitli faktörlere bağlı olarak artar veya azalır. Bu faktörlerden bazıları ise;

- Makine ve teçhizatın teknolojiye uygunluğu
- Çalışma metotları
- Bant planı ve hat dengeleme
- Eleman sirkülasyonu
- Ücret ve zam sistemi
- Yöneticilerin teknik bilgi yeterliği
- Makine bakım ve onarım sistemidir.

Üretim kaynak unsurları konfeksiyon sektörü için makine ve emek veya malzeme olabilir. Ya da bu iki faktörlerin birleşimidir.

Emek yoğun olan konfeksiyon sektörü için, üretim verimliliğindeki artış; iyi bir bant planlaması iyi bir metot kullanılması, malzeme verimliliğindeki artış ise operatörlerin daha fazla ustalık kazanmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Pastal yerleşim planı yapan bir teknik sorumlu, sadece 10 adet pantolon çıkarabileceği kumaştan, farklı bir pastal yerleşimi sonucu 11 adet pantolon

çıkarıyorsa, bu teknik sorumlunun pastanın dolayısıyla kumaşın verimliliğini % 10 daha yükselttiğini gösterir ki bu da malzeme verimliliğinin artışıdır.

Makine verimliliğine örnek olarak ilik makinesi ele alınabilir; Bir ilik makinesinin günlük 9 saatlik üretim kapasitesi 1000 adet ise ve makine devrinin yükseltilmesinden sonra, günlük 9 saatlik üretim adeti 1200'e çıkmış ise bu makinenin verimliliği % 20 artmıştır.

Emek verimliliklerine birer örnek olarak; Kemer takma operasyonunda çalışan bir operatör, günde 9 saatlik üretim diliminde 200 adet kemer takıyorsa ve düzeltilmiş bir metot sonucu günde 220 adete ulaşabilmişse, operatörün verimliliği %10 artmıştır.

2.1.2.2. Eğitim Verimlilik İlişkisi

Ulusal kalkınma, teknoloji, hizmet, endüstri ve tarım mallarının ülke gereksinmelerinin üstünde üretilmesiyle sağlanabilir. Bu ürünlerin, satılıp ulusal gelire dönüştürülebilmesi için, nicelik ve nitelikçe, başka ürünlerle yarış edebilecek düzeyde olması gerekir. Nicelikçe ve nitelikçe üstün ürünlerin üretilmesi için de, bunları üretebilecek insan gücünü yetiştirmeye gereklilik vardır. Eğitim sisteminin ulusal kalkınmada görev alması bu yüzden gerekmektedir. (Başaran, 1994:156)

Yakın çağa damgasını vuran sanayileşme süreci, gelişmekte olan ülkeler için örnek kabul edilmektedir. Geçmişte, kalkınmanın tek çözüm yolu tarım toplumundan, sanayi toplumuna geçiş şeklinde düşünülürken, bugün dünyada sanayi toplumundan bilgi ve teknoloji toplumuna geçiş süreci yaşanmaktadır. Bu da, ekonomik, sosyal, kültürel yaşamın tüm boyut ve kurumlarında ve bunların birbirleriyle etkileşimlerinde köklü değişiklik ve dönüşümlere yol açmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler için sanayileşmeye dayalı bir kalkınma stratejisinden, bilgi

toplumunun gereklerini yerine getirmeye yönelik bir stratejiye yönelme söz konusu olmaktadır (Özgül,1995:14)

Gelişmekte olan ülkelerin nitelikli işgücü, sermaye, teknik bilgi gibi bu çok önemli sorunlarının çözülebilmesi mevcut olan kıt kaynakların en verimli şekilde kullanılmasına bağlıdır. (Tural 1991:169).

Kalkınma süreci içinde amaca ulaşmayı kolaylaştıran etkenlerden biri olan verimlilik, üretim girdilerinin akılcı bir şekilde kullanımı ile sağlanır. Verimlilik artışını gerçekleştirmek ise, üretim girdilerinin üretken niteliklerini artırmak ve bunları en etkin bir şekilde kullanmakta mümkündür.

Bir üretim girdisi olan işgücünün niteliğinin artırılması, kalkınmanın temeli olan eğitim ve verimliliğin temel boyutunu oluşturmaktadır. Eğitimim verimlilik artışına etkisinin üç şekilde gerçekleştiği ifade edilmektedir. Bunlar:

1. İşgücünün niteliğini artırarak, verimliliği doğrudan etkilemesi,
2. Teknolojik gelişmeyi hızlandırarak, dolaylı olarak sermaye verimliliğini etkilemesi,
3. Bir ekonomide yöneticilerin davranışlarını etkileyerek girdilerin akılcı kullanımını sağlama yoluyla verimliliği etkilemesidir (Özgül,1995:17).

Verimlilikle doğrudan ilişkisi olan eğitimin ekonomik işlevi, ekonominin ihtiyaç duyduğu, nitelikli işgücü ve mevcut olan işgücüne nitelik kazandırılması, iyileştirilmesi, genç-dinamik Türk toplumunun nitelikli insanlar konumuna getirilmesini içerir. İşgücüne nitelik kazandırma süreci içinde bireyden, çalışmaktan haz alması, bilinçli bir üretici ve tüketici olması, yaptığı işin ekonomik ve toplumsal değerinin farkında olması, gelir ve giderlerini düzenlemede akılcı olması gibi davranışlar beklenmelidir (Varış 1985: 117)

2.1.3. Çıraklık Eğitimi

Çıraklık eğitimi, okul ve iş hayatının işbirliği ile gerçekleştirilen bir mesleki eğitim şeklidir. Eğitim, temel veya daha ileri bir eğitim kademesini tamamlamış belirli yaş grupları arasındaki gençlerin bir mesleğe hazırlamaya yöneliktir. Hangi mesleklerde çıraklık eğitimi yapılacağı ülkenin ve mesleklerin özellikleri dikkate alınarak tespit edilir. Çıraklık eğitimi, esas itibarıyla kapsamlı bilgi ve beceri gerektiren mesleklerde uygulanır. Sınırlı bilgi ve beceriyi kapsayan mesleklerde teknisyen seviyesinde yetişkinlik gerektiren mesleklerde çıraklık eğitimi uygulamaları sınırlıdır. Çıraklık eğitiminin nihai hedefi bireyi ustalık düzeyinde yetiştirmektir (Alkan ve Diğerleri, 1994: 268).

2.1.3.1. Çıraklık Eğitiminin Tarihi Gelişimi

Türklerin tarih boyunca eğitime büyük önem verdikleri bilinmektedir. Selçuklular' dan önceki çağda, sanat öğrenmek isteyenler, usta kişilerin yanında çalışarak ustalığa yükseliyorlardı. Anadolu Selçukluları döneminde, mevcut ekonomik faaliyetlerin, toplumun yapısına ve dünya görüşüne uydurulması için zanaatların düzenlenmesi ile ilgili faaliyetlere ağırlık verilmiştir.

Kökü Orta Asya'ya uzanan "ahilik", Osmanlı Devleti'nin kuruluş döneminde yaygınlaşan Türk'lere has özelliklere sahip bir esnaf ve sanatkar teşkilatıdır. Türk toplumunda 12. yüzyılda düzene kavuşan "ahilik" sistemiyle başlayan çıraklık eğitimi, Osmanlı İmparatorluğunda, becerikli işgücü yetiştirmede temel yaklaşım olmuş; 17. yüzyıldan sonra "lonca" ve "gedik" sisteminde varlığını sürdürmüş; Cumhuriyet Döneminde de ara insan gücünün yetiştirilmesinde bir kaynak olma özelliğini korumuştur.

Ülkelerin kalkınmasında en önemli faktörler, tabii kaynaklar, emek (işgücü), sermaye ve müteşebbisliktir. Yüksek verimi gerçekleştirmenin en etkili yolu iyi eğitilmiş işgücünden geçmektedir. Teknolojide hızlı bir gelişmenin görüldüğü dünyamızda, bu gelişmeye ayak uydurabilmenin yolu; bilgi, beceri ve iyi

alışkanlıklara sahip, yüksek verimi gerçekleştirecek yeterli sayıda insan gücüne erişmektir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu yıllarda karşılaşılan en önemli problemlerden biri de, yetişmiş becerili insan gücünün yetersizliği idi. Bu problemin çözümü için Atatürk özel ilgi göstermiş ve ilgilileri uyarmıştır. 1920'li yıllarda, mesleki ve teknik eğitimin temel kavram, politika ve ilkelerinin oluşturulduğu ülkemizde, becerili insan gücünün yetiştirilmesi konusunda önemli çalışmalar yapılmıştır.

Atatürk, 1 Mart 1922 tarihinde Büyük Millet Meclisi'ni açış konuşmasında, "...Memleket evladını hayat-ı içtimaiye ve iktisadiye de fiilen müessir kılabilmek için elzem olan iptidai malumatı ameli bir tarzda vermek usulü , maarifimizin esasını teşkil etmelidir." diyerek yapılacak eğitimin nitelik ve esaslarını belirtmiştir.

17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde çırak okullarının ve usta kurslarının açılması teklif edilmiştir. Yurt dışından gelen yabancı uzmanlarla, yurt içinde kurulan çeşitli komisyonların inceleme ve çalışmaları sonunda mesleki ve teknik alanda çırak okullarının açılması önerilmiştir.

1925 yılında yurdumuza davet edilen Alman Pedagogu Dr. Kuhne, becerili insan gücü sıkıntısının, Türkiye'de çıraklık eğitimi kurumlarının bulunmayışından kaynaklandığını belirten bir rapor hazırlamıştır. Daha sonraki yıllarda çıkarılan bazı kanunlarda, çıraklık eğitimi ile ilgili hükümler bulunmaktadır.

1926 yılında çıkarılan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313.,318.,330. ve 342. maddelerinde, çırakların hizmet sözleşmesi, çalıştırılmaları ve eğitimleriyle ilgili hükümlere yer verilmiştir.

1930 yılında yürürlüğe giren "1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu"173. maddesiyle, 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü zanaat müesseseleriyle, maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamının yasak olduğu;

12 yaş ile 16 yaş arasında bulunan kız ve erkek çocuklarının, günde 8 saatten fazla çalıştırılmayacakları hükme bağlanmıştır.

1930 yılında yürürlüğe konan “1580 sayılı Belediyeler Kanunu’yla” belediyelere çırak okulu açma yetkisi verilmiştir.

3.6.1933 tarih ve ‘2262 sayılı Sümerbank Kuruluş Kanunu’nun 2/d maddesinde, “Memlekete ve kendi fabrikalarına lüzumlu olan usta işçileri yetiştirmek üzere okullar açmak ...” şeklinde hükme yer verilmiştir.

1938 yılında yürürlüğe giren “3457 sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun” ile çırak, kalfa ve ustaların mesleki bilgilerini arttırmak için; işletmeler, mesleki kurslar düzenlemekle görevlendirilmişlerdir.

1942 yılında Devlet Demiryolları İşletmesi, Eskişehir’de ilk çırak alanını açmıştır. Daha sonra Kayseri Uçak Fabrikası’nda, Makine Kimya Endüstrisi Kurumu’na Kırıkkale’de çırak okulları açılmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk döneminde, orta ve büyük sanayinin kuruluşu, sermaye birikimi ve küçük zanaatkarların büyümesi yoluyla değil, büyük ölçüde devlet desteği ile ortaya çıktığından, çıraklık eğitimi geleneklerinin yeni büyük firmalara geçmesi mümkün olmamış; insan gücünün nitelik ve nicelik yapısı, tam zamanlı okul sistemine dayalı bir mesleki ve teknik eğitim sisteminin kurulmasını zorunlu kılmıştır.

Cumhuriyetin ilk yıllarında, fabrikalarda çalışacak ve küçük sanayiye yeni teknolojik bilgiler götürecek onlara liderlik yapacak insan gücünü yetiştirmek amacına uygun olarak şekillendirilen, 1960’lı yıllara kadar fonksiyonunu başarı ile yerine getiren mesleki ve teknik eğitim sistemimiz, hızlı sanayileşme dönemine

girmemiz üzerine, sanayimizin ihtiyacı olan vasıflı teknik elemanları yetiştirmede yetersiz kalmaya başlamıştır.

Vasıflı işçi probleminin çözümü için bazı KİT'lerin içinde açılan çıraklık ve meslek okullarının yaygınlaştırılmaması ve çoğunun kapanması; okulda yapılan mesleki eğitimin gerçek iş hayatına uygun olmaması sebebiyle mezunlarının iş hayatına uyum sağlamakta güçlük çekmeleri ve bu eğitimin çok pahalı oluşu yanında, örgün eğitim dışında kalan ve işyerlerine çırak olarak girip meslek öğrenmek isteyenlerin çokluğu; çıraklık eğitimini yeniden ön plana çıkarmış ve 1957 yılında yapılan VI. Milli Eğitim Şurasında çırak okullarının açılması kararı alınmıştır.

Sanayi ve işyerlerinde çıraklık eğitimini düzenleyecek bir kanunun çıkartılması ile ilgili teşebbüslere ise 1960'lı yıllarda başlanmıştır.

Ülkemizin planlı kalkınma dönemine girdiği 1963 yılından itibaren, kalkınma planlarında sanayileşmeye öncelik verilmiş; sanayinin ihtiyaç duyduğu mesleki ve teknik insan gücünün yetiştirilmesi gereği üzerinde durulmuştur.

1963 Yılı İcra Planında çıraklık kanununun çıkarılması amaçlanmış, 1972 yılında TBMM tarafından kabul edilen 1591 sayılı Çıraklık Kanunu, Cumhurbaşkanı tarafından yeniden görüşülmek üzere meclise geri gönderilmiştir.

1974 yılı İcra Planında yer alan 206 sayılı tedbirde çırak, kalfa ve ustalık kanunu tasarısının hazırlanmasına yer verilmiştir.

1974 yılında "Mesleklerin Kademeleri, Her Kademenin Unvan, Yetki ve Sorumlulukları ile ilgili Kanun Tasarısı" hazırlanmış; fakat tasarının kanunlaşması mümkün olmamıştır.

19-20 Kasım 1975 tarihlerinde yapılan "Endüstriyel Mesleki ve Teknik Öğretim ile Sanayi İlişkileri Sempozyumu'nun tartışma konularından birisi de, çırak, kalfa ve ustalıkla ilgili mevzuatın bir an önce çıkarılması olmuştur.

2.1.3.2. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

Ülkemizde çıraklık eğitimi, 5.7.1977 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu” ile kanuni esaslara bağlanmıştır.

Dokuz yıl süreyle yürürlükte kalan 2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile, sayılarının 800.000 civarında olduğu tahmin edilen, bir işyerinde geleneksel yollarla meslek öğrenmeye çalışan çırak gençliğin büyük bir kesiminin düzenli çıraklık eğitiminden geçirilmesi mümkün olmamış, çıraklık eğitimi uygulamalarından istenilen sonuç alınamamıştır.

2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu esaslarına göre yapılan çıraklık eğitimi uygulamasından istenilen sonuçların alınamamasının başlıca sebepleri şöyle sıralanabilir:

- Çıraklık eğitimi sistemlerinin yeterince tanıtılamaması
- İşletmelerin sözleşmeli çırak çalıştırmalarını temin amacıyla yeterli teşvik tedbirlerinin bulunmayışı,
- İlgili Bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar arasında, istenilen seviyede koordinasyon ve işbirliği kurulamaması,
- Sanayi siteleri ve işyerlerinin yoğun olduğu bölgelerde, eğitim yeri bulmada güçlük çekilmesi
- Sistemin işleyişinden sorumlu merkez ve taşra teşkilatının, idari, mali ve fiziki yönden güçlü bir yapıya kavuşturulamaması,
- Çıraklık eğitiminde görev alan yönetici ve öğretmenlerin, sistemin getirdiği tutum ve davranışları kazanmalarının zaman alması,
- Kanunun uygulanması ile ilgili denetim mekanizmasının kurulamayışı, kanunda öngörülen cezaların caydırıcı olmayışı,
- Ustalık belgesine sahip olmayan veya bu belgeye sahip birini işyerinde çalıştırmayanların işyeri açmalarının önlenemeyişi,

- Çırak öğrencilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalıklara karşı işverence sigorta ettirilmesinde güçlükler ortaya çıkması,
- Kanunda, çırakların eğitimini zorlayıcı hükümler bulunmayışı; kalfa ve ustaların eğitimiyle ilgili hükümlerde açıklık olmayışı,
- 3457 sayılı yasa hükümlerine göre yapılan eğitim uygulamalarının, 2089 sayılı yasaya göre yapılan uygulamaları olumsuz yönde etkilemesi,
- Toplum olaylarından kaynaklanan problemler sebebiyle işletmelerin çırak almada isteksizliği

1981, 1982, 1983 ve 1984 yıllarına ait programlarda, 2089 Sayılı Kanunun yeniden düzenlenmesi ile ilgili tedbirlere yer verilmiştir.

Aynı yıllarda, çıraklık eğitimini yeniden düzenleyen çıraklık, kalfalık ve ustalık kanunu tasarısı ile mesleklerin kademeleri, her kademenin unvan, yetki ve sorumluluklarına ilişkin tasarıların kanunlaşması gerçekleşmemiştir.

19.6.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile çıraklık ve meslek eğitiminin günümüz şartlarına göre bir sistem bütünlüğü içinde düzenlenmesi amaçlanmıştır.

3308 sayılı Kanun; çıraklık, örgün ve yaygın mesleki ve teknik öğretim kurumlarında işgücünün mesleki eğitimi için üç temel yaklaşımı benimsemiştir. Bu yaklaşımlar şunlardır:

- Çıraklık eğitimi (ikili eğitim sistemi)
- Tam ve yarı zamanlı okul sistemi
- Yaygın Meslek Eğitimi (Meslek Kursları)

3308 sayılı Çıraklık Meslek Eğitim Kanunu'nun adı 10.07.2001 tarihinde yürürlüğe giren ve bu Kanunun maddelerini değiştiren 4702 sayılı Kanun ile Mesleki Eğitim Kanunu olarak değiştirilmiştir.

2.1.3.2.1. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu İle Öngörülen Sistemin Getirdiği Yenilikler

3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu ile Çıraklık; Örgün ve Yaygın Mesleki Eğitim ülkemizin becerili insan gücü ihtiyacını nitelik ve nicelik bakımından yetiştirmek amacıyla bir sistem bütünlüğü içinde yeniden düzenlemiştir. Kanunun amaçlarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

1. Zorunlu eğitimden sonra çeşitli sebeplerle eğitime devam etmeyen veya eğitim çeşitli kademelerinden ayrılan gençlere düzenli çıraklık eğitimi ile meslek öğretmek,
2. Çıraklık eğitimi veya meslek liselerine devam etme imkanı bulamamış,istihdam için gerekli temel yeterliliklere sahip olmayan genç ve yetişkinlere meslek kursları yoluyla istihdama hazırlamak,
3. Çalışan insan gücünün iş verimini yükseltmek ve yeni teknolojilere uyumunu sağlamak amacıyla geliştirme ve uyum kursları açmak,
4. İş hayatının mesleki eğitimi planlama, geliştirme ve değerlendirme süreçlerine katılımını sağlamak
5. Mesleki eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için yeni finansman kaynakları sağlamak
6. Araştırmalarla mesleki eğitimi sürekli destekleyip gelişmesine yardımcı olmak
7. Meslek lisesi öğrencilerinin beceri eğitimi işletmelerde gerçek ortamında yapılmasına imkan vermek,

Kısacası bu kanun amacı; çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir.

2.1.3.3. Çıraklık Eğitiminin Sağladığı Faydalar

Ülkemizde geleneksel çıraklık eğitimi sistemi ile bir meslek öğrenmek isteyenlerin sayısının 800.000 civarında olduğu tahmin edilmektedir. Bunların büyük bir kısmı işyerinde vasıfsız işçi statüsünde çalışırken sanayileşmekte olan ülkemizin

becerili işgücüne olan ihtiyacı hızla artmakta ve bu ihtiyaç meslek okullarıyla karşılanamamaktadır.

Hiçbir mesleki eğitim görmeden iş hayatına atılan gençlerimizin çıraklık eğitimi sistemi ile yetiştirilecek becerili işgücü haline getirilmeleri ülkemizin bu ihtiyacının karşılanmasında en ekonomik ve en gerçekçi yoldur. Söz konusu gençleri çıraklık sisteminde yetiştirilmeleri toplumsal açıdan da önemli faydalar sağlayacaktır. (Çıraklık ve Yaygın Eğitim Faaliyetleri, Şubat 1999:9)

2.1.3.3.1. Devlete Sağladığı Bazı Faydalar

Çıraklık eğitimi sistemi ile hızlı bir sanayileşme süreci içerisinde bulunan ülkemizde, ihtiyaç duyulan vasıflı ara insan gücünün süratli, ekonomik ve etkin bir şekilde karşılanmasına önemli katkı sağlamaktadır.

Çıraklık eğitime devam edenler, belirli bir işyerinde zaten çalışmakta olduklarından herhangi bir istihdam problemleri bulunmamaktadır.

Çeşitli sebeplerle eğitimini yarıda bırakarak iş hayatına atılmış bulunan gençlerimizin eğitim ihtiyacı karşılanmak suretiyle, eğitimde fırsat eşitliğinin yaygınlaştırmasına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

2.1.3.3.2. Çırak Öğrencilere Sağladığı Bazı Faydalar

Aday çırak ve çırak öğrenciler sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmakta iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Askerlik işlemleri eğitim sonuna kadar tecil edilmektedir.

İşyerlerinden asgari ücretin %30'undan aşağı olmamak kaydıyla ücret almaları ve ailelerine yük olmamaları sağlanmaktadır.

Diğer örgün eğitim kurumlarındaki öğrencilerin faydalandığı bütün haklarından faydalanmaları sağlanmaktadır.

Mesleki yeterlilikleri belgeye bağlanmıştır. Çıraklık eğitimlerini tamamlayanlar kalfalık, kalfalık eğitimlerini tamamlayanlarda ustalık eğitimine alınmaktadır.

Örgün, yaygın ve çıraklık eğitimi arasında yatay ve dikey geçişlerle denklik sağlanmakta ve Bakanlıkça hazırlanan telafi eğitim programlarına katılan ve başarılı olan kalfa, usta ve genel lise mezunlarına meslek lisesi diploması verilmektedir.

2.1.3.3. İşverene Sağladığı Bazı Faydalar

- İşyerinde çalışan ve eğitime alınan çırakların sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesi işverenlerin maddi yükünü azaltmıştır.
 - Çırak öğrencilere ödenen ücretler her türlü vergiden muaf tutulmuş ve işverence gider olarak gösterilmesi sağlanmıştır.
 - Teorik meslek eğitimi gören çıraklar işyerine daha faydalı olmakta, yapılan üretimin kalitesinin yükseltilmesine ve iş veriminin artmasına katkı sağlamaktadırlar.
 - Eğitime bir sözleşmeyle başlanmak suretiyle, aday çırak ve çırakların gelişigüzel işyeri değiştirmeleri önlenmiş, iş hayatına çalışma disiplini getirilmiştir.
 - İşyeri açmanın belli kurallara bağlanması sağlanmış ve gelişigüzel işyeri açılması önlenmiştir.
 - Okul ve işyerinde eğitimin ortaklaşa yürütülmesi sağlanmıştır.
- Böylece işyeri yetkilileri ve eğitimden sorumlu bulunan Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü yetkilileri arasında, işbirliği imkanları geliştirilmiş ve iş hayatının istek ve ihtiyaçlarına uygun elemanların yetiştirilmesi sağlanmıştır (Anonim: M.E.B.Çıraklık Eğitim Merkezi Müdürlüğü).

2.1.3.4. Çıraklık Eğitiminde Endüstri İle İşbirliği ve Uygulama

Hızla kalkınan ve sanayileşen ülkemizde eğitim, kalkınmanın en etkili ve temel araçlarından biri olarak kabul edilmiştir. Her yıl yaklaşık bir milyon genç

eğitim ordusuna katılmakta ve bu durum her geçen gün daha fazla imkan ve kaynakları eğitime ayırmayı gerektirmektedir.

Sanayileşmede en önemli unsurlardan biri de bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip yüksek verimi gerçekleştirecek insan gücünün yetiştirilmesidir. Bu sebeple sanayinin gelişmesinde bir altyapı yatırımı olan mesleki ve teknik eğitimin verilmesi ve bu sistemin etkinliğinin artırılması zorunlu bulunmaktadır.

Günümüzde mesleki ve teknik eğitimde sadece okul sisteminde kalifiye meslek elemanı yetiştirilmesi mümkün bulunmamaktadır. Bu eğitimde okul ve işyerinin ortaklaşa görev, yetki ve sorumluluk alacağı bir sistem hedeflenmektedir.

Gelişmiş çoğu ülkede, teknisyen seviyesine kadar meslek elemanlarının çıraklık sistemi ile teknisyen ve daha üst seviyedeki elemanların ise okul sistemiyle yetiştirilmesi öngörülmüştür.

Çıraklık sistemiyle yapılan meslek eğitimi, okul sistemine göre yapılan meslek eğitiminden daha ucuza mal olmaktadır. Ekonomik yönden daha çok güçlü olan bazı ülke yetkilileri meslek eğitimini örgün eğitimle (okul sistemiyle) yapacak kadar zengin olmadıklarını belirtmektedir. Ülkemizde vasıflı ara insan gücü açığının fazlalığı düzenli çıraklık eğitimi sistemi (ikili eğitim sistemi) ile kalifiye meslek elemanı yetiştirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Ayrıca, Avrupa Ekonomik Topluluğuna tam üyelik başvurusu yapmış olan ülkemizde, her konuda olduğu gibi meslek eğitiminde de çağdaş uygulamaların yapılması gerekmektedir.

Ülkemizde geleneksel çıraklık eğitimi sistemi ile bir meslek öğrenmek isteyenlerin sayısının 1.000.000. civarında olduğu tahmin edilmektedir. Bunların büyük bir kısmı işyerlerinde “vasıfsız işçi” statüsünde çalışırken, sanayileşmekte olan ülkemizin becerili işgücüne olan ihtiyacı hızla artmakta ve bu ihtiyaç meslek okullarıyla karşılanamamaktadır.

Hiçbir mesleki eğitim görmeden iş hayatına atılan bu gençlerimizin çıraklık eğitimi sistemiyle yetiştirilerek becerili işgücü haline getirilmeleri ülkemizin bu ihtiyacının karşılanmasında en ekonomik ve gerçekçi bir yoldur. Söz konusu gençlerin çıraklık eğitimi sisteminde yetiştirilmeleri toplumsal açıdan da önemli faydalar sağlayacaktır.

Temel eğitimi tamamladıktan sonra da gerçek iş ortamında fiilen çalışmak suretiyle meslek öğrenmek isteyen 14 yaşını doldurmuş olanların teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, onları ülkenin ihtiyaç duyduğu becerili işgücü haline getirmek çıraklık eğitiminin temel amacıdır. Çıraklık Eğitiminde Ayrıca;

- İş hayatında çalışma disiplininin sağlanması,
- Çırak öğrencilerinin sosyal güvenlik kapsamına alınması,
- Ülke çapında mesleki standartların sağlanması,
- İşyeri açmanın belli bir düzene bağlanması,
- Meslek analizine dayalı olarak günümüzde geçerli mesleklerin belirlenmesi,
- Yapılan işlerin kalite ve veriminin yükseltilmesi,
- Eğitimde imkan ve fırsat eşitliğinin yaygınlaştırılması, gibi amaçların gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir (Anonim: M.E.B.Çıraklık Eğitim Merkezi Müdürlüğü).

Bu eğitimi tamamlayan gençlerimiz;

- İyi bir vatandaştan beklenen davranışları kazanacak,
- Çeşitli mesleklerdeki ortak iş ve işlemleri öğrenecek,
- Çalışma disiplinin anlam ve önemini kavrayacak,
- İş güvenliğine ait genel ilke ve prensipleri benimseyecek,
- Ortak bir genel kültür edinecek,
- Çalışma hayatına uyum sağlamaya yardımcı olacak tutum ve davranışlar kazanacak, duruma geleceklerdir (Anonim: M.E.B.Çıraklık Eğitim Merkezi Müdürlüğü).

2.1.3.5. Aday Çırak Ve Çırakların Eğitimi

14 yaşını doldurmamış olanlar, aday çırak olarak eğitime devam ederler. Aday çırakların eğitiminde temel amaç; meslekle ilgili ön bilgileri vermek ve temel eğitimi geliştirmektir. Aday çıraklara ayrıca işyeri ortamı tanıtılmakta ve mesleki rehberlikte bulunmaktadır. Aday çıraklar haftada 1 gün çıraklık eğitimi merkezlerinde teorik eğitim görürler. Ders programını, genel bilgi dersleri ve meslek bilgisi dersleri oluşturmaktadır.

14 yaşını tamamlamamış ve 19 yaşından gün almamış olanlar ise çırak olarak eğitime devam ederler. Bu eğitim çıraklık sisteminin özünü oluşturmaktadır. Çırakların devam ettiği eğitim süresi mesleklerin özelliği dikkate alınarak 2-4 yıl arasında belirlenmektedir. Bu süre çıraklık eğitimi yapılan mesleklerin tamamında 3 yıl olarak belirlenmiştir. Bu eğitim kalfalık sınavının verilmesiyle son bulmaktadır. Çıraklık eğitim süresince haftada bir gün (8 saatten az olmayan) teorik eğitim görmek üzere çıraklık eğitimi merkezlerine devam ederler. 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununa tabi işyerlerinde çalışan çırak yaşındaki gençlerin çıraklık eğitimi uygulama kapsamına alınmış il ve meslek dallarında çalışan gençlerin çıraklık eğitimi görmesi zorunludur. Çıraklık döneminde uygulanan haftalık ders dağıtımı mesleklere göre farklılık göstermektedir. Çıraklık eğitiminde Genel Bilgi Dersleri bütün meslek dallarında ortak uygulanmaktadır.

TABLO 1
ÇIRAKLIK EĞİTİMİNDE GENEL BİLGİ DERSLERİ

Sınıflar/ders Grupları	Dersler	I. yıl	II. yıl	III. yıl
Genel bilgi Dersleri	Türkçe	2	2	-
	Matematik ve meslek matematiği	2	2	-
	İşletme bilgisi ve	-	-	2
	Kooperatifçilik	-	-	2
	Toplam kalite yönetimi			
Toplam		4	4	4
Meslek dersleri	Teknik resim	3	-	-
	İş güvenliği	1	-	-
	Meslek resim	-	3	3
	Meslek bilgisi	2	3	3
Toplam		6	6	6
Genel toplam		10	10	10

(Anonim: M.E.B.Çıraklık Eğitim Merkezi Müdürlüğü).

Açıklamalar:

1. Çizelgede yer alan Türkçe, Matematik ve Meslek Matematiği, Teknik Resim derslerine ait muhteva derslerin genel yapısını korumak kaydıyla, meslek alanlarının özelliğine uygun olarak düzenlenir.
2. İş güvenliği dersinde Talim ve Terbiye Kurulunun 28.06.1996 tarih ve 222 sayılı Kararı ile kabul edilen program uygulanır.
3. Çizelgede yer alan meslek derslerinin meslek alanlarına göre isimleri değişebilir. Örnek: Radyo-Televizyon Tamirciliği alanında Elektronik,

Digital Elektronik, Erkek Terziliği alanında: Kalıp hazırlama ve Model Geliştirme Tekniği, servis (garsonluk) alanında : Mutfak bilgisi, Servis bilgisi vb.

2.1.3.5.1. Çıraklık Sözleşmesi

Çırak ile onu eğitmek amacıyla işe alan işyeri sahibi arasında tarafların hak ve yükümlülüklerini belirleyen sözleşmeye “çıraklık sözleşmesi” denmektedir.

Mesleki Eğitim Kurulunca hazırlanan çıraklık sözleşmesi modeli Mesleki Eğitim Merkezlerinde kullanılmaktadır.

Aday çırak ve çırakların kayıtları, Çıraklık Eğitimi Yönetmeliğine göre, her yıl Temmuz, Ağustos ve Eylül ayları ile Ocak ayı olmak üzere iki dönemde, çalışma takviminde belirtilen tarihler arasında yapılır.

Taraflarca imzalanan sözleşme işyerinin bağlı bulunduğu meslek odasına onaylanır ve çıraklık eğitimi merkezi müdürlüğüne çırağın kaydı yapılır.

2.1.3.6. Kalfaların Eğitimi (Ustalık Eğitim Kursları)

Aday çırak, ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere, sözleşmenin yapılması ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun iş kazaları meslek hastalıkları ile hastalık sigortaları hükümlerinin uygulanacağı, sigorta primlerinin 1475 sayılı İş Kanununun 33. maddesi gereğince bunların yaşına uygun asgari ücretin %50’si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulan ödenekten karşılanacağı, 3308 sayılı Kanunun 25. maddesi ile hüküm altına alınmıştır.

Aynı kanun maddesi gereğince, aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler hakkında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 23, 24, 35 ve 42 maddeleri hükümleri uygulanmaz. Ayrıca bunlara aynı kanuna göre, iş

göremezlik ödenekleri bağlanacak sürekli iş göremezlik gelirine esas olacak günlük kazançların tespitine sigorta primine esas tutulan ücret dikkate alınır.

Meslek eğitim merkezi müdürlüklerince, aday çırak ve çırakların sigorta primleri yatırma işlemleri yürütülür.

2.2. İLGİLİ YAYINLAR

Hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesi konusunda literatür araştırması yapılmış ve diğer sanayi işletmelerinde yapılan araştırmalar da dahil edilerek, bulunabilen araştırmalar ve yayınlar tarih sırasına göre özetlenmeye çalışılmıştır.

Nazlı, (1990), 'Kız Meslek Lisesi Giyim Bölümü İkinci sınıf Öğretim Programının İşletmelerde Meslek Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi' konulu araştırmasında Ankara il merkezinde bulunan kız meslek liseleri giyim bölümü ikinci sınıf öğrencilerinin 3308 sayılı kanun gereğince meslek eğitimi gördükleri iş yerlerinde yaptıkları işlerin öğretim programına uygunluk derecesini tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmada eğitimin önemi ve tarihi gelişiminin yanı sıra dünyada ve Türkiye'de mesleki eğitimin gelişimine de yer verilmiştir. Ayrıca Türkiye'de okul sanayi işbirliği çalışmaları da incelenmiştir. Araştırmada öğrencilerin giyim üretiminin temel işlemlerini işyerlerinde uygulama dereceleri oldukça düşük bulunmuştur.

Bakır, (1991), 'Ahilik ve Mesleki Eğitim' konulu araştırmasında; mesleki eğitimin ve çıraklık eğitiminin içeriğine yer vermiş ve önemini vurgulamıştır. Ayrıca 3308 sayılı yasa çerçevesinde çıraklık eğitiminin düzenlenmiş yeni durumunun içeriğine ve konuyla ilgili geniş açıklamalara yer vermiştir.

Yıldırım, (1992), 'Çıraklık Eğitim Merkezlerinde 3308 Sayılı Yasaya Göre Yapılan Eğitimin Değerlendirilmesi' konulu araştırmasında, çıraklık eğitim merkezindeki görevlilere, çırak öğrencilere ve işyeri sahipleri olmak üzere 3 ayrı

anket uygulamıştır. Araştırmada; çıraklık eğitiminin önemine değinilmiş ve uygulamadaki bazı aksaklıklar ortaya koyulmuştur. Ayrıca 3308 sayılı yasanın geliştirilmesi için önerilerde bulunmuştur.

Boz, (1993), 'Ankara ilinde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası Kapsamındaki Meslek Alanlarında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamı ve Eğitim - Öğretim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri' konulu araştırmasında; Ankara'da Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası kapsamındaki meslek alanlarında çalışmakta olup, Çıraklık Eğitim Merkezlerine devam eden aday çırak ve çırakların bireysel özelliklerini ve kendi görüşlerine göre, iş ortamları, çalışma koşulları, ücret, sağlık ve eğitim-öğretim uygulamalarına ilişkin sorunlar üzerine durmuştur. Uygulamadaki bazı aksaklıkların ortaya çıkarılması ve yasanın çıkarılış amacına uygun olarak yürütülebilmesi için gerekli önlemleri belirlemeye çalışmıştır.

Özgüven, (1995), '3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Erzurum Çıraklık Eğitim Merkezindeki Uygulaması Üzerine Bir Araştırma' konulu çalışmasında; Erzurum Ç.E.M' de 1986-87 öğretim yılından bu yana uygulanmakta olan çıraklık eğitimi etkinliğinin daha yüksek bir düzeyde sağlanması üzerinde durmuş.İşyeri sahipleri ve çıraklar olmak üzere ilgili kurum ve mercilerin sisteme ilgi ve katkılarının sağlanması, sistemden beklenen genel amacın temininin imkanlar ölçüsünde yerine getirilmesi gerektiğine değinmiştir. Özgüven konuyla ilgili çıraklara, öğretmenlere ve ustalara olmak üzere 3 ayrı anket formu geliştirmiştir.

Dinç, (1995), 'Türkiye'de 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile Getirilen Okul Sanayi İşbirliği Sisteminin Uygulamasının Değerlendirilmesi' konulu çalışmasında, çıraklık ve mesleki eğitimin tarihçesine değinmiştir. 3308 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle, mesleki ve teknik öğretim öğrencilerine işletmelerde uygulama yapma imkanı getirilmiş, böylece eğitimin sorumluluğunun hem konu hem de özel kesim tarafından paylaşıldığını belirtmiştir. Milli Eğitim Bakanlığının merkeziyetçi bir yapıda bulunması, karar vermede bazı sorunların ortaya çıkmasına, karar verme sürecinin yavaş ilerlemesine neden olduğu gibi, kanunun esprisine de

aykırı düştüğünü belirtmiş ve ayrıca müfredat programlarının geliştirilmesinde yöre sanayinin ihtiyacının mutlaka göz önünde bulundurulması gerektiğine değinmiştir. 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile getirilen okul-sanayi işbirliği sistemine yönelik düzenlemeler yerinde olmakla birlikte, uygulamadan ve mevzuattan kaynaklanan bazı eksiklikler bulunduğu da dikkat çekmektedir.

Çoban, (1995), 'Türk Hazır Giyim Sanayinin Teknolojik Düzeyi ve Gelişen Teknolojinin Verimliliğe Etkisi' konulu araştırmasında hazır giyim sektöründe uluslar arası rekabetin fiyat unsurundan çok, kalite ve teknoloji odaklı hale gelmesi sebebiyle, sektörün teknolojik düzeyinin iyileştirilebilmesi ve gerekli önlemlerin alınabilmesi için teknolojik yapının bilinmesinin gerekliliği üzerinde durmuştur.

Tarım, (2000), 'Balıkesir İlindeki Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul ve Sanayi Eğitimlerinin Değerlendirilmesi' konulu çalışmasında 1986 yılında kabul edilen 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu günümüze kadar uygulanı geldiğini ve bu kanunun uygulamalarının Balıkesir ilinde nasıl olduğunu ve olması gerektiğini belirlemiştir. Teknolojiyi geliştiren ve aynı oranda da teknolojinin gelişiminden etkilenen mesleki ve teknik eğitim kurumlarından birinin de Endüstri Meslek Liseleri olduğunu vurgulamış ve asıl amacı endüstrinin ihtiyaç duyduğu ara insan gücünü yetiştirmek olan Endüstri Meslek Liseleri okullarının mevcut imkanlarıyla öğrencilerini iş hayatına hazırlayamadığına değinmiştir. Tarım, teknolojiyi eğitim için okula getirmek ve teknolojinin gelişimini takip etmenin pahalı olduğunu düşündüğünü belirtmektedir.

Sağcan, (2003), 'Çıraklık Eğitiminin Tarihi Gelişimi' konulu çalışmasında çıraklık eğitiminin tarihi gelişimine ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun ayrıntılı olarak içeriğine yer verilmiştir. Ayrıca 4702 sayılı kanunun eğitim sistemimize getirdiği reform niteliğindeki yeni düzenlemelere de değinmiştir.

Şeker, Ve Diğerleri (2003) 'Manisa İlinde Makine Meslek Alanında Çırakların Eğitimleri ve Çalışma Şartları' konulu çalışmalarında Manisa İlinde Çıraklık Eğitimi uygulamalarının 1982 yılından bu yana tarihi gelişimini ele almışlar

ve makine meslek alanında eğitime devam eden çırak öğrencilerin pratik eğitim ortamlarını incelemişler ve bu iş yerlerinde öğrencilerin karşı karşıya bulundukları riskleri belirlemişlerdir. Bu risklerin çalışma ortamından kaynaklandığı gibi çevreden de kaynaklanabilir olduğunu vurgulamışlardır. Araştırmanın sonuç ve değerlendirme kısmında ise çıraklık eğitiminin yaygınlaştırılmasına hız verilmeli, teorik eğitim programları güncel hale getirilmeli, çıraklık eğitiminde görevli idareci ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri daha etkili bir şekilde yürütülmeli, işveren ve ustaların hizmet içi eğitimi yaygınlaştırılmalı gibi sonuçlara varmışlardır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verileri çözümleme yöntemleri yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın yürütülmesinde survey (betimsel yöntem) ve genel tarama modeli kullanılmıştır. Survey modeli araştırma: olayların, objelerin, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğu mevcut olayların önceki olaylarla ilişkisini dikkate alarak etkileşimi açıklamaya çalışan araştırmalardır (Kaptan,1995;59).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bir alan araştırması niteliği taşıyan bu araştırmanın çalışma evrenini; Sanayi Odasına kayıtlı, faaliyet gösteren ve çalışan kişi sayılarına göre büyük ölçekli hazır giyim işletmelerindeki yöneticiler, eğitici personel ve çıraklar oluşturmaktadır.

Bu işletmeler çoğunlukla İstanbul, Bursa, Denizli gibi illerimizde bulunmaktadır. Araştırmacının ulaşabileceği işletmelerden Denizli İlinde 10 işletme tesadüfi yolla seçilmiş ve bu işletmelerde çalışan yönetici, eğitici personel ve çıraklar araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın belirlenen amaçlara ulaşabilmesi açısından konuyla ilgili literatür incelenmiştir. Elde edilen veriler yardımıyla hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesine yönelik problemleri ortaya koymaya yönelik anket soruları belirlenmiştir.

Anketler hazırlanırken şu aşamalardan geçilmiştir:

- Alt problemler doğrultusunda sorular araştırmacı tarafından yazılmıştır.
- Cevaplayıcı gruplardan 3-5 kişiye deneme uygulaması yapılarak eksikleri giderilmiştir.
- Hazırlanan anketler fakülte öğretim üyeleri incelemesine sunularak geçerliliği konusunda görüşleri alınmıştır.
- Bu görüşler doğrultusunda ankete son şekli verilmiştir.

Sorulara işletmelerde farklı statüde çalışan kişilerin görüşlerine göre cevap aramak için üç tür anket hazırlanmıştır. Bunlar;

1. Yönetici Anketi
2. Eğitici Personel Anketi
3. Çırak Anketi'dir.

Uygulanan anketlerde, alt problemler doğrultusunda, yöneticilere yönelik 16, eğitici personele yönelik 15, çıraklara yönelik 21 soru yer almıştır.

3.4. Verileri Çözümleme Yöntemleri

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan sorulara yönelik olarak toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve gerekli istatistiksel çözümlemeler SPSS paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Her bir maddeye ilişkin yönetici, eğitici personel, çırak görüşlerini belirlemek için frekans (f), yüzde (%) değerleri tespit edilmiştir. Elde edilen veriler tablolara yerleştirilmiş ve yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesi amacıyla yürütülen araştırmada, elde edilen veriler analiz edilerek, bulgular tablolarda sunulmuş ve yorumlanmıştır.

4.1. Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Yönetici, Eğitici Personel ve Çırakların Genel Özelliklerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesine yönelik olarak hazırlanan yönetici, eğitici personel, çırak anketleri ile elde edilen verilere dayalı bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Yöneticilerin Genel Özellikleri

Bu kısımda yöneticilerin işletmelerdeki görevleri, öğrenim durumları ve kıdemlerine göre dağılımına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2’de araştırma kapsamına giren işletmelerde ilgili olarak görüşme yapılan yöneticilerin işletmelerdeki görev dağılımları verilmiştir.

TABLO 2
YÖNETİCİLERİN İŞYERLERİNDEKİ GÖREVLERİ

Yönetici Görevleri	S	%
İşyeri Sahibi	1	10,0
Fabrika Müdürü	2	20,0
Üretim Müdürü	3	30,0
Fabrika Müd. Yrd.	3	30,0
Konfeksiyon Müd.	1	10,0
Toplam	10	100,0

Tablo 2 incelendiğinde araştırma kapsamına giren işletme yöneticilerinin görev dağılımları % 10' u iş yeri sahibi, % 20'si fabrika müdürü, % 30' u üretim müdürü, %30'u fabrika müdür yardımcısı, %10'unun ise konfeksiyon müdürü olduğu görülmektedir.

Anket uygulanan yöneticilerin öğrenim durumlarının dağılımları Tablo 3'te yer almaktadır.

TABLO 3
YÖNETİCİLERİN ÖĞRENİM DURUMLARININ DAĞILIMI

Öğrenim Durumu	S	%
İlkokul	-	-
ortaokul	-	-
Lise	1	10,0
2 Yıllık Yüksekokul	3	30,0
4 Yıllık Fakülte	6	60,0
Yüksek Lisans	-	-
Toplam	10	100,0

Tablo 3'te anket uygulanan yöneticilerden % 60'ının 4 yıllık fakülte mezunu, % 30' unun iki yıllık yüksek okul mezunu ve % 10' unun ise lise mezunu olduğu görülmektedir.

Anket uygulanan 10 yöneticinin yüksek öğrenim görmüş olması anlamlıdır. Bu bağlamda çıraklık eğitim sistemine bakış açılarının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4'te hazır giyim işletmelerindeki araştırma kapsamına giren yöneticilerin meslekteki kıdemlerinin dağılımlarına yer verilmiştir.

TABLO 4
YÖNETİCİLERİN MESLEKİ KIDEMLERİNİN DAĞILIMI

Mesleki Kıdem	S	%
1-5 Yıl	3	30,0
6-10 Yıl	7	70,0
11-15 Yıl	-	-
16 yıl ve üstü	-	-
Toplam	10	100,0

Tablo 4 incelendiğinde yöneticilerin, %70'inin 6-10 yıl arasında bir kıdeme sahip olduğu, % 30' unun ise mesleki kıdemlerinin 1-5 yıl arasında değiştiği görülmektedir.

Tabloya bakıldığında anket uygulanan yöneticilerin büyük çoğunluğunun mesleki kıdemlerinin 6-10 yıl arasında olmasından yola çıkılarak yöneticilerin tecrübeli oldukları sonucuna varılabilir. Bu da kısmen deneyimlerinin yeterli olduğunu gösterir.

4.1.2. Hazır Giyim İşletmelerindeki Eğitici Personelin Genel Özellikleri

Bu kısımda eğitici personelin cinsiyetleri, yaşları, öğrenim durumları ve mesleki deneyimlerine göre dağılımlarına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 5'te araştırma kapsamına giren işletmelerdeki eğitici personelin cinsiyet dağılımları yer almaktadır.

TABLO 5
EĞİTİCİ PERSONELİN CİNSİYET DAĞILIMI

Cinsiyet	S	%
Kadın	11	73,3
Erkek	4	26,7
Toplam	15	100,0

Tablo 5 incelendiğinde konfeksiyon sektöründe çalışan eğitici personel cinsiyetlerinin % 73.3 ağırlıklı ortalamasının kadınlara ait olduğu görülmektedir. Erkek eğitici personel oranı ise % 26.7'dir.

Bu sonuç kadın personelin daha çok eğitim alanında görev aldığını göstermektedir.

Tablo 6'da araştırma kapsamına giren hazır giyim işletmelerdeki eğitici personelin yaş dağılımları yer almaktadır.

TABLO 6
EĞİTİCİ PERSONEL YAŞ DAĞILIMLARI

Yaşlar	S	%
20 ve altı	1	6,7
21-30	9	60,0
31 yaş üzeri	5	33,3
Toplam	15	100,0

Tablo 6 incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde görev yapan eğitici personel yaş dağılımının büyük çoğunluğu olan %60'ının 21-30 yaş arasında olduğu, %33,3'ünün 31 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 6'dan yola çıkılarak eğitici personelin genç yaş grubunda olduğu söylenilebilir.

Anket uygulanan hazır giyim işletmelerindeki eğitici personelin öğrenim durumlarının dağılımları Tablo 7'de verilmiştir.

TABLO 7
EĞİTİCİ PERSONELİN ÖĞRENİM DURUMLARI

Öğrenim Durumu	S	%
İlkokul	4	26,7
Ortaokul	2	13,3
Lise	4	26,7
2 yıllık yüksekokul	5	33,3
4 yıllık fakülte	-	-
Toplam	15	100,0

Tablo 7'ye bakıldığında eğitici personelin %33.3'ünün iki yıllık yüksek okul mezunu, %26.7'sinin lise mezunu, %13.3'ünün ortaokul mezunu, %26.7'sinin ilkokul mezunu olduğu görülmektedir.

İşyerlerinde çırakların pratik eğitimlerini yürüten, yasalarla belirtilmiş olan, usta öğreticilerin olması gerekmektedir. Genelde tüm işyerlerinde usta öğreticiler bulunmaktadır. Tabloya bakıldığında değişik eğitim kurumlarından mezun olmuş insanların iş içerisinde çırakları eğittikleri gözlenmektedir.

TABLO 8
EĞİTİCİ PERSONELİN MESLEKİ DENEYİMLERİNİN DAĞILIMLARI

Mesleki Deneyim	S	%
1-3 yıl	4	26,7
4-8 yıl	7	46,7
9-12 yıl	-	-
Daha fazla	4	26,7
Toplam	15	100,0

Tablo 8'e bakıldığında hazır giyim işletmelerinde çalışan eğitici personelin mesleki deneyimlerinin %46.7'sinin 4-8 yıl arasında olduğu, %26.7'sinin 1-3 yıl arasında olduğu, diğer %26.7'sinin ise mesleki deneyimlerinin 12 yıldan daha fazla olduğu görülmektedir.

Çıraklık, kalfalık, ustalık eğitimlerini tamamlayanların, eğitimci olabilmeleri için usta öğretici kurslarından mezun olmaları gerekir. Yasal olarak çırakların pratik eğitimini usta öğretici belgesi olanlar tamamlayabilirler.

4.1.3. Çırakların Genel Özellikleri

Bu bölümde çırakların genel özelliklerine ilişkin; çırakların yaş dağılımları, baba meslekleri, anne meslekleri, kardeş sayıları, eğitim sırasındaki ikamet yerleri, ailelerinin ortalama aylık gelirleri, elde ettikleri geliri kullanma durumu, meslek seçimleri, mesleklerinden memnuniyetlerine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 9'da araştırma kapsamına giren çırakların yaş dağılımları yer almaktadır.

TABLO 9
ÇIRAKLARIN YAŞ DAĞILIMLARI

Yaşlar	S	%
14	-	-
15	21	9,2
16	67	29,3
17	114	49,8
18 ve üzeri	27	11,7
Toplam	229	100

Tablo 9 incelendiğinde araştırma kapsamına giren çırakların %49.8'inin yaş ortalamasının 17 olduğu görülmektedir.

Çalışma yasaları gereği 16 yaşından küçüklerin çalışmasına izin verilmediği düşünülürse, çırakların ekonomik gelir elde etmeleri için çıraklık eğitim aracılığıyla bu iş kollarında çalıştıklarını söylenebilir. Çıraklık yaşının 14 olduğu göz önünde bulundurulursa tablodaki yaş ortalamasının yüksek olduğu çarpıcı bir sonuçtur. Bunun da sebebi bazı konfeksiyon müşterilerinin (özellikle Avrupa ve Amerika müşterileri) konfeksiyonda çalıştırılacak elemanların yaş sınırını 16 olarak belirlemişlerdir. O yüzden tablo 9'daki genel ağırlığın 17 yaş aralığında yoğunlaştığı gözlenmektedir.

Tablo 10'da araştırma kapsamına giren çırakların baba mesleklerinin dağılımı yer almaktadır.

TABLO 10
ARAŞTIRMA KAPSAMINA GİREN ÇIRAKLARIN BABA
MESLEKLERİNİN DAĞILIMLARI

Meslekler	S	%
Memur	3	1,3
İssiz	34	14,8
İşçi	123	53,7
İşçi Emeklisi	11	4,8
Çiftçi	24	10,5
Esnaf	9	3,9
Serbest meslek	25	10,8
Toplam	229	100,0

Tablo 10 incelendiğinde ankete katılan çırakların büyük çoğunluğunun % 53.7 sinin babasının işçi olduğu, %14.8'inin babasının işsiz, % 10.5 inin çiftçi, %10.8'inin serbest meslek sahibi olduğu, %4.8'inin işçi emeklisi, %3.9'unun esnaf, %1.3'ünün memur olduğu görülmektedir.

Çırakların baba mesleklerindeki genel ağırlığın işçi, işsiz ve çiftçi gibi ekonomik olarak dar gelirli meslek gruplarında yoğunlaştığı görülmektedir. Çırakların dar gelirli ailelerin çocukları olduğu ve eğitimlerini ekonomik sebeplerden dolayı yarıda bırakmaları sonucunda, ailelerine ekonomik destek sağlamak için küçük yaşlarda, tablo 9 dan da anlaşılabacağı gibi, çalışma hayatına başladıkları anket sonuçlarına yansımıştır.

Tablo 11'de araştırma kapsamına giren çırakların anne mesleklerinin dağılımı yer almaktadır.

TABLO 11
ARAŞTIRMA KAPSAMINA GİREN ÇIRAKLARIN ANNE
MESLEKLERİNİN DAĞILIMLARI

Meslekler	S	%
Ev hanımı	175	76,4
İşsiz	7	3,1
İşçi	42	18,3
Emekli	1	,4
Cevapsız	4	1,7
Toplam	229	100

Tablo 11 incelendiğinde çırakların annelerinin % 76.4 ünün ev hanımı olduğu, % 18.3'ünün işçi olduğu görülmektedir.

Dar gelirli denilen sosyal grubun aile içerisindeki iş bölümleri incelendiğinde ailenin ekonomik işlerinden baba, ev işlerinden annenin sorumlu olduğu ataerkil bir toplum yapısının tam bir yansıması görülmektedir. Bu yapının, çocukların kendi geleceğini belirleme ve meslek seçimlerini model olarak olumsuz etkilediği söylenebilir.

Tablo 12'de araştırma kapsamına giren çırakların kardeş sayılarının dağılımı yer almaktadır.

TABLO 12
ÇIRAKLARIN KARDEŞ SAYISI DAĞILIMLARI

Kardeş sayısı	S	%
2 kardeş	62	27,0
3 kardeş	70	30,6
4 kardeş	49	21,4
5 ve daha fazla kardeş	44	19,2
Cevapsız	4	1,7
Toplam	229	100

Tablo 12 incelendiğinde çırakların ağırlıklı yüzde olarak % 30.6 sının 3 kardeş olduğu, %27'sinin 2 kardeş, %21.4'ünün 4 kardeş, %19.2'sinin ise 5 ve daha fazla kardeş olduğu görülmektedir..Ankete katılan çırakların %1.7'si ise soruyu yanıtsız bırakmışlardır.

Tablo 13'de araştırma kapsamına giren çırakların ikamet yerlerinin dağılımı yer almaktadır.

TABLO 13
ÇIRAKLARIN EĞİTİM SIRASINDAKİ İKAMET YERLERİNİN
DAĞILIMLARI

İkamet Yerleri	S	%
Ailemle birlikte oturuyorum	204	89,1
Akrabamın yanında kalıyorum	16	7,0
Arkadaşlarımla ev kiraladım	8	3,5
Kardeşimle kalıyorum	1	,4
Toplam	229	100

Tablo 13 incelendiğinde çırakların % 89.1'inin ailesiyle ikamet ettiği, % 7'sinin akrabasının yanında kaldığı, % 3.5 inin ise arkadaşlarıyla birlikte ev kiraladığı % 0.4 ünün ise kardeşiyle kaldığı görülmektedir.

Tablo 14'de araştırma kapsamına giren çırakların ailelerinin ortalama aylık gelir dağılımı yer almaktadır.

TABLO 14
ÇIRAKLARIN AİLELERİNİN ORTALAMA AYLIK GELİR DAĞILIMLARI

Aylık Gelirler	S	%
300.000.000 ve altı	46	20,1
300.000.001-400.000.000	117	60,1
400.000.001-500.000.000	2	,9
500.000.001-600.000.000	14	6,1
600.000.001 ve üzeri	36	15,7
Cevapsız	14	6,1
Toplam	229	100,0

Tablo 14 incelendiğinde çırakların ailelerinin % 60.1'inin ortalama aylık gelirinin 300-400.000.000 arasında değiştiği, %20.1'inin 200.000.000 ve altında bir gelire sahip olduğu görülmektedir.

Elbetteki niteliksiz işlerde çalışanların, Türkiye de asgari ücrette yasal olarak zorunlu olan, alt sınırın civarında bir gelir elde ettikleri gerçeği herkes tarafından bilinmektedir. Araştırma kapsamına giren çırakların ailelerinde çalışanlar niteliksiz işgücü diye belirtilen, çeşitli üretim sektöründe veya hizmet sektöründe vasıfsız olarak çalışanlar olduğu tablo 10 ve 11 bulgularıyla da desteklenmiştir. Ve bu durumun, ailelerin çocuklarının geleceğe ilişkin perspektiflerini de oldukça önemli derecede etkilediği düşünülmektedir.

Bu sebepten dolayı da çok küçük yaşlarda Çıraklık Eğitim Merkezlerinde eğitim görmeleri bir tesadüf değildir.

Tablo 15'de araştırma kapsamına giren çırakların elde ettikleri geliri kullanma durumlarının dağılımı yer almaktadır

TABLO 15
ÇIRAKLARIN ELDE ETTİKLERİ GELİRİ KULLANMA DURUMLARININ
DAĞILIMLARI

Seçenekler	S	%
Kazandığım bütün parayı ailem için kullanıyorum	116	50,6
Bütün parayı kendi ihtiyaçlarımı karşılamak için kullanıyorum	15	6,6
Hepsini değil bir miktarını ailem için kullanıyorum	96	41,9
Cevapsız	2	,9
Toplam	229	100,0

Tablo 15 incelendiğinde çırakların % 50.6'sının elde ettikleri gelirin tamamını ailesi için kullandıkları görülmektedir. Çırakların % 6.6'sı ise kazandığı bütün parayı kendisi için kullandıklarını, % 41.9'u elde ettiği gelirin bir kısmını ailesi için kullandığını ifade ettikleri görülmektedir.

Çırakların elde ettikleri gelirin aile ekonomisi içerisinde önemli bir yer tuttuğu düşünülmektedir. Bu düşünceyi, küçük yaşta çalışarak eğitim görme isteklerinin aile ekonomilerine katkı sağlamak olduğu desteklemektedir.

Tablo 16'da araştırma kapsamına giren çırakların meslek seçim sebeplerinin dağılımı yer almaktadır.

TABLO 16
ÇIRAKLARIN MESLEK SEÇİMLERİ

Seçenekler	S	%
Kendi kararımla	167	72,9
İsim olmadığından zorunlu olarak	38	16,6
Ailemin baskısıyla	15	6,6
Maddi İmkansızlık	5	2,2
Cevapsız	4	1,7
Toplam	229	100,0

Tablo 16 incelendiğinde çırakların % 72.9'unun mesleklerini kendi kararlarıyla seçtikleri, % 16.6'sının işi olmadığından zorunlu olarak seçtiğini, % 6.6'sının ailesinin baskısıyla, %2.2'sinin maddi imkansızlık sebebiyle seçtiği görülmektedir.

Anket uygulanan çırakların yaklaşık olarak dörtte üçünün hazır giyim sektöründe çalışmayı, kendi kararlarıyla seçmiş olmaları, bu sektörün diğer sektörlerden daha yaygın ve iş bulma olanaklarının daha yüksek olması ve ayrıca çalışırken duygu ve yaratıcılıklarını da ortaya koymaları bu mesleğe yönelmelerinde oldukça önemli etkenler olarak sayılabilir.

Denizli ili genelinde tekstil ve hazır giyim işletmelerinin yaygın ve gelişmiş olması da kararlarının bu yönde olmasını sağlayan diğer bir önemli etken olabilir.

Tablo 17'de araştırma kapsamına giren çırakların mesleklerinden memnuniyetlerinin dağılım oranları yer almaktadır

TABLO 17
ÇIRAKLARIN MESLEKLERİNDEN MEMNUNİYETLERİNİN DAĞILIMI

Seçenekler	S	%
Çok memnunum	48	21,0
Memnunum	105	45,9
Kısmen Memnunum	49	21,4
Memnun değilim	20	8,7
Cevapsız	7	3,1
Toplam	229	100,0

Tablo 17'ye bakıldığında çırakların % 21'inin mesleklerinden çok memnun oldukları, % 45,9'unun memnun oldukları, % 21,4'ünün kısmen memnun oldukları, % 8,7'sinin ise memnun olmadıkları görülmektedir.

Çırakların meslek seçimlerini, tablo 16'da da görüldüğü üzere; kendi kararlarıyla hazır giyim sektöründen yana yaptıktan sonra bunun doğal sonucu olarak memnuniyetlerinin yüksek düzeyde olmasının şaşırtıcı bir sonuç olmadığı düşünülmektedir. Ve tablo17'den de anlaşılacağı gibi memnuniyet oranı oldukça yüksektir.

4.2. Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Yönetici, Eğitici Personel, Çırak Görüşlerine Göre Çıraklık Eğitiminde Karşılaşılan Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesine yönelik olarak hazırlanan yönetici, eğitici personel ve çırak anketleri ile elde edilen verilere dayalı bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.1. Yöneticilere Göre Çıraklık Eğitiminde Karşılaşılan Problemler

Bu kısımda yöneticilerin görüşlerine göre çıraklık eğitiminde karşılaşılan problemlerden; çırağı çalıştırırken uygulamakta zorluk çekilen prosedürün olup olmadığı, bu prosedürlere uyulup uyulmadığı ve çırakların haftalık çalışma saatlerinin yeterli olup olmadığının dağılımına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 18’de araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre çırağı çalıştırırken uygulamakta zorluk çekilen prosedürün olup olmadığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 18
ÇIRAĞI ÇALIŞTIRIRKEN UYGULAMAKTA ZORLUK ÇEKİLEN
PROSEDÜRÜN OLUP OLMADIĞI

Seçenekler	S	%
Hayır	1	10,0
Oldukça fazla, prosedürler kısmen uygulanabiliyor	7	70,0
Tamamen uygulanması mümkün değil	-	-
Prosedürlere uyulmuyor	-	-
Sadece fazla mesai uygulamalarında problem yaşanıyor	2	20,0
Toplam	10	100,0

Tablo 18’e bakıldığında yöneticilerin %70’i uygulamakta zorluk çekilen prosedürün oldukça fazla olduğunu ve kısmen uygulanabildiğini belirttiği, %20’sinin ise sadece fazla mesai uygulamalarında problem yaşandığını belirttiği görülmektedir.

İş yerlerinde çırak çalıştırmak 3308 sayılı mesleki eğitim kanununun ilgili maddelerinde belirtilen hususlara uyma gerekliliğini ortaya koysa da prosedürlerin tamamen uygulanamadığı tablo 21 verileriyle desteklenmiştir.

Tablo 19’da araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre çırağı çalıştırırken uygulaması gerekli yasal prosedürlerin üretimi aksatıp aksatmadığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 19
ÇIRAKLARI ÇALIŞTIRIRKEN UYULMASI GEREKLİ YASAL
PROSEDÜRLERİN ÜRETİMİ AKSATIP AKSATMADIĞI

Seçenekler	S	%
Evet	2	20,0
Hayır	6	60,0
Kısmen	2	20,0
Toplam	10	100,0

Tablo 19 ‘a bakıldığında yöneticilerin büyük çoğunluğu olan %60’ının uyulması gerekli yasal prosedürlerin üretimi aksatmadığı konusunda hem fikir oldukları görülmektedir.

Tablo 20’de araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre çırağın haftalık çalışma saatlerinin yeterli olup olmadığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 20
ÇIRAKLARIN HAFTALIK ÇALIŞMA SAATLERİNİN YETERLİK
DAĞILIMI

Seçenekler	S	%
Evet	-	-
Hayır	4	40,0
Kısmen	6	60,0
Toplam	10	100,0

Tablo 20’de yöneticiler, çırakların haftalık çalışma saatlerini % 40 oranında yeteriz bulduklarını, %60 oranında ise kısmen yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir.

4.2.2. Eğitici Personele Göre Çıraklık Eğitiminde Karşılaşılan Problemler

Bu kısımda eğitici personelin görüşlerine göre çıraklarla birebir ilgilenip ilgilenemedikleri, yaptıkları işleri tek tek kontrol edip etmediklerine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 21’de araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre çırağa iş gösterirken çırakla birebir ilgilenip ilgilenemediğinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 21
EĞİTİCİ PERSONELİN ÇIRAKLA BİREBİR İLGİLENİP İLGİLENMEDİĞİ

Seçenekler	S	%
Evet	13	86,7
Hayır	2	13,3
Toplam	15	100,0

Tablo 21 incelendiğinde, işletmedeki eğitici personelin % 86.7 si çıraklarla birebir ilgilendiklerini, % 13.3 ü ise birebir ilgilenemediklerini belirttikleri görülmektedir.

Tablo 22’de araştırma kapsamına giren hazır giyim işletmelerindeki eğitici personelin görüşlerine göre çırağın yaptıkları işleri kontrol etme imkanları veya vakitlerinin olup olmadığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 22
EĞİTİCİ PERSONELİN ÇIRAKLARIN YAPTIKLARI İŞLERİ KONTROL
EDİP ETMEDİKLERİ

Seçenekler	S	%
Evet	6	40,0
Hayır	9	60,0
Toplam	15	100,0

Tablo 22'ye bakıldığında hazır giyim işletmelerindeki eğitici personelin %40'ı çırakların yaptıkları işleri kontrol etme imkanlarının ve vakitlerinin olduğunu, % 60 ı ise kontrol etme imkanlarının olmadığını belirttikleri görölmektedir.

İşletmelerdeki eğitici personelin çırakların yaptıkları işleri verdikleri pratik eğitimin dönütü olarak kontrol etmeleri gerektiği düşünölmektedir. Ancak iş sonuçları açısından pratiğe yönelik çalışmaları sorumluluğu, genellikle usta, usta başı gibi ilk kademe yöneticilerinin işi olarak görölmektedir.

4.2.3. ıraklara Göre ıraklık Eğitiminde Karşılaşılan Problemler

Bu kısımda çırakların görüşlerine göre ıraklık eğitiminde karşılaşılan problemlerden; çırakların günlük çalışma saatleri, çırakların meslekleriyle ilgili bilgi ve becerileri yeteri derecede öğrenip öğrenemedikleri ve öğrenememe sebepleri, iş yeri değiştirip değiştirmedikleri ve iş yeri değiştirme sebeplerine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 23'te araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre çırağa iş gösterirken çırakla birebir ilgilenip ilgilenemediğinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 23
ÇIRAKLARIN İŞYERLERİNDEKİ GÜNLÜK ÇALIŞMA SAATLERİ

Çalışma saatleri	S	%
8 saat	62	27,0
9 saat	24	10,5
10 saat ve üzeri	141	61,6
Cevapsız	2	,9
Toplam	229	100,0

Tablo 23'e bakıldığında çırakların % 61,6'sının günde 10 saat ve üzerinde çalıştığı görülmektedir.

Çıraklık eğitim kanunu; çırakların teorik olarak haftada 8 saatten az olmamak kaydıyla 1 veya 2 günlük teorik eğitimlerinin dışındaki pratiğe yönelik mesleki eğitimlerini iş yerlerinde devam etmesine ilişkin sürelerini belirlemiştir.

Buna göre çalışma süresinin günlük olarak 8 saati aşmaması gerekmektedir. Ancak iş yerlerinin değişik sebeplerden dolayı, fazla mesai denilen, günlük çalışma süresini aşan bir uygulamaya gittikleri tablo 21 ve 23'ün sonuçlarıyla da desteklenmektedir. İşletmelerin fazla mesai denilen uygulamalarında normal iş görenlerden ayrı tutulmayan çıraklarında, fazla mesai yaptıkları görülmektedir.

Tablo 24'te araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre; çırakların meslekleriyle ilgili becerileri yeteri derecede öğrenip öğrenemediklerinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 24
ÇIRAKLARIN MESLEKLERİYLE İLGİLİ BECERİLERİ YETERİ
DERECEDE ÖĞRENİP ÖĞRENEMEDİKLERİNİN DAĞILIMLARI

Seçenekler	S	%
Evet	140	61,1
Hayır	37	16,2
Kısmen	52	22,7
Toplam	229	100,0

Tablo 24'ten yola çıkarak çırakların % 61.1'inin meslekleriyle ilgili bilgi ve becerileri yeteri derecede öğrendikleri, % 16.2'sinin öğrenemedikleri, % 22.6'sının ise kısmen öğrendikleri söylenilebilir.

Çırakların üretime katılımını sağlamak ve meslekleriyle ilgili becerilerini öğrenmeleri için, kapasitelerine göre hedef belirleme sürecinde bazı sorumluluklar vermek onların bazı becerileri kazanmalarını hızlandırabilir.

Tablo 25'te araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre; çırakların meslekleriyle ilgili becerileri yeteri derecede öğrenememelerinin sebeplerinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 25
ÇIRAKLARIN MESLEKLERİYLE İLGİLİ BECERİLERİ
ÖĞRENEMEMELERİNİN SEBEPLERİ

Öğrenememe sebepleri	S	%
Eğitmen yetersiz	31	14,6
İşyeri ile okuldaki uygulamalar tutarsız	28	13.2
İlgisizlik	26	12.3
Toplam	85	40.1

Tablo 25 incelendiğinde çırakların % 14.6'sının eğitmeni yetersiz buldukları, %13.2'sinin işyeri ile okuldaki uygulamaları tutarsız bulduğu, %12.3'ünün ise ilgisizlikten dolayı meslekleriyle ilgili becerileri öğrenemedikleri görülmektedir.

Çırakların meslekleriyle ilgili becerilerin yanı sıra; farklı koşullara kısa sürede uyum sağlayabilme, iletişim kurabilme, problemleri anında çözebilme, ekip halinde çalışma olanaklarını sağlayabilme, üretimi yapılan mal kalitesinin geliştirilebilmesi için sorumluluk alma gibi yetenekleri de kazanmış olmaları onların gelişimleri açısından daha iyi olabilir.

Tablo 26'da araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre; çırakların çalıştıkları hazır giyim işletmelerinin çıraklardan günlük olarak, kapasitelerinin üzerinde ulaşmaları gereken bir adet (hedef) isteyip istemediğinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 26
ÇIRAKLARIN KAPASİTELERİNİN ÜZERİNDE HEDEF BEKLENİP
BEKLENMEDİĞİ

Seçenekler	S	%
Evet	108	47,2
Hayır	121	52,8
Toplam	229	100,0

Anket sonuçlarına göre tablo 26'ya bakıldığında çırakların % 47.2 si günlük olarak, kapasitenizin üzerinde ulaşmanız gereken bir adet istiyor mu sorusuna evet yanıtını verdikleri, %52.8'inin ise kapasitelerinin üzerlerinde ulaşılması gereken bir adet olmadığını belirttikleri görülmektedir.

Çırakların, kendi potansiyellerinin farkına varmalarını sağlayacak şekilde motive ederek üretimde, çıraklardan veya diğer çalışanlardan daha etkin sonuçlar almak için üzerinde anlaşmaya varılmış amaçlar, performans standartları, hedefler, ölçüm, geri bildirim, ödüllendirme, onurlandırma aşamalarından oluşan sistematik bir yönetim geliştirmek gerektiği söylenebilir. İşletmenin hedef belirleyerek çıraklardan tam olarak verimli bir şekilde yararlanması işletme maliyetlerini düşüreceği gibi çıraklar açısından da kendi öz güvenlerini tamamlayacak ve çıraklık eğitimi uygulamalarının tam olarak hedefine ulaşmasını sağlayacaktır.

Tablo 27'de araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre; çırakların çalıştıkları hazır giyim sektöründe iş yeri değiştirip değiştirmediğinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 27
ÇIRAKLARIN İŞ YERİ DEĞİŞTİRİP DEĞİŞTİRMEDİĞİNİN DAĞILIMI

Seçenekler	S	%
Evet değiştirdim	40	17,5
Hayır değiştirmedim	189	82,5
Toplam	229	100,0

Anket sonuçlarından çıkan Tablo 27'nin sonuçlarına göre; çırakların % 82.5'inin hiç işyeri değiştirmemiş olduğu, çıraklardan sadece %17.5'inin iş yeri değiştirmiş olduğu görülmektedir.

Tablo 28'de araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre; çırakların çalıştıkları hazır giyim sektöründe iş yeri değiştirme sebeplerinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 28
ÇIRAKLARIN İŞYERİ DEĞİŞTİRME SEBEPLERİ

İş yeri değiştirme sebepleri	S	%
Az para kazanması	26	11,4
Çalışma şartlarının ağırlığı	7	3,1
Yaptığı devamsızlıktan dolayı işten çıkartılması	2	,9
Üretimde yaptığı hasar nedeniyle işine son verilmesi	1	,4
Amirine karşı geldiği için görevine son verilmesi	4	1,7
Toplam	40	17,5

Tablo 28 incelendiğinde çırakların, büyük çoğunluğu olan %11.4'ünün az para kazandığı için iş yerini değiştirdiği görülmektedir.

4.3. Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Yönetici, Eğitici Personel ve Çırak Görüşlerine Göre Çırakların Verimliliği ve Eğitimi ile İlgili Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının verimlilik açısından incelenmesine yönelik olarak hazırlanan yönetici, eğitici personel ve çırak anketleri ile elde edilen verilere dayalı bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.3.1. Yöneticilere Göre Çırakların Verimliliği ve Eğitimi İle İlgili Bulgu ve Yorumlar

Bu kısımda yöneticilerin görüşlerine göre çırakların verimliliği ve eğitimi ile ilgili karşılaşılan problemlerden; çırakların yetiştirmeleri, gelişmeleri ve verimlilikleriyle ilgili yürütülmekte olan programın olup olmadığı, çıraklık eğitiminde hangi yöntemlerin uygulandığı, çıraklık eğitiminde eğitici personelin hangi kaynaklardan sağlandığı, çırakların eğitim ihtiyacının hangi yöntemlerle belirlendiği , çıraklardan beklenen verimlilik düzeyi, yeterince verim alınıp alınamadığı ve verimliliklerinin belirlenip belirlenmediğinin dağılımına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 29’da araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre çırakların yetiştirmeleri, gelişmeleri ve verimlilikleriyle ilgili yürütülmekte olan bir programın olup olmadığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 29

**ÇIRAKLARIN GELİŞİMLERİ VE VERİMLİLİKLERİYLE İLGİLİ
YÜRÜTÜLMEKTE OLAN BİR PROGRAMIN OLUP OLMADIĞI**

Seçenekler	S	%
Evet	8	80,0
Hayır	2	20,0
Toplam	10	100,0

Tablo 29'a bakıldığında işletmelerde %80 oranında, çırakların yetiştirmeleri, gelişmeleri ve verimlilikleriyle ilgili yürütülmekte olan bir programın olduğu görülmektedir.

Çırakların uzun süre çalışacağını düşünerekten, zaten istihdam konusunda problemi olan işletmeler, kendi sistem yapısına, kültürüne ve yönetim anlayışına uygun nitelikte eleman yetiştirmek ve bu yetiştirdikleri çalışanlardan kendi vizyonu ve misyonu doğrultusunda faydalanmak istemektedirler.

Tablo 30'da araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre işletmelerde uygulanan çıraklık eğitiminde hangi yöntemlerin kullanıldığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 30

ÇIRAKLIK EĞİTİMİNDE UYGULANAN YÖNTEMLER

Uygulanan Yöntemler	S	%
İşbaşında eğitim	8	80,0
Eğitmeni gözlemleme	-	-
Eğitim grubu	2	20,0
Toplam	10	100,0

Tablo 30'a bakıldığında, işletmenizde düzenlenen çıraklık eğitiminde hangi yöntemler uygulanmaktadır sorusuna işletme yöneticilerinin % 80'i işbaşında eğitim , % 20'si eğitim grubu, cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo 31'de araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre işletmelerde uygulanan çıraklık eğitiminde eğitici personelin hangi kaynaklardan sağlandığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 31
EĞİTİCİ PERSONELİN HANGİ KAYNAKLARDAN SAĞLANDIĞI

Eğitici Personel	S	%
Yetiştirilmiş eğiticilerden	6	60,0
Usta iş görenlerden	3	30,0
Süpervizörlerden	1	10,0
Toplam	10	100,0

Tablo 31'e bakıldığında işletmelerin % 60'ının eğitici personelini yetiştirilmiş eğiticilerden kullandığını, %30'unun usta iş görenlerden kullandığı görülmektedir.

. Çırakların ağırlıklı olarak yetiştirilmiş eğiticilerden pratiğe yönelik eğitim almaları dikkat çekicidir.

Tablo 32'de araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre işletmelerde uygulanan çıraklık eğitiminde çırakların eğitim sürelerinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 32
ÇIRAKLARIN EĞİTİM SÜRELERİ

Süreler	S	%
2 hafta	-	-
4 hafta	2	20,0
6 hafta	5	50,0
8 hafta	3	30,0
Toplam	10	100,0

Tablo 32 incelendiğinde çırakların %50'sinin ağırlıklı olarak 6 hafta eğitimde tutulduğu görülmektedir. Tabloya göre çıraklar en az 4 hafta eğitimde tutulmaktadır.

Tablo 33'te araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre çıraklardan beklenen verimlilik düzeyi dağılımları verilmiştir.

TABLO 33
ÇIRAKLARDAN BEKLENEN VERİMLİLİK DÜZEYİ

Beklenen Verim	S	%
%40-50 arası	-	-
%51-60 arası	2	20,0
%61 ve üzeri	8	80,0
Toplam	10	100,0

Tablo 33'e bakıldığında işletme yöneticilerinin % 80'inin çıraklardan %61 ve üzerinde bir verimlilik beklediği, % 20'sinin ise % 51-60 arası verimliliği yeterli buldukları görülmektedir.

Yöneticilerin, çırakları da diğer iş görenlerden farklı değerlendirmedikleri ve yaptıkları işlerden % 61 üzerinde bir verim beklentileri olduğu tablo 42’de görülmektedir.

Tablo 34’te araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre çıraklardan yeterli derecede verim elde edilip edilemediğinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 34
ÇIRAKLARDAN YETERLİ DERECEDE VERİM ELDE EDİLİP
EDİLEMEDİĞİ

Seçenekler	S	%
Evet	8	80,0
Hayır	-	-
Kısmen	2	20,0
Toplam	10	100,0

Tablo 34 incelendiğinde yöneticilerin %80’inin çıraklardan gerekli verimi elde ettiklerini belirttikleri görülmektedir. Bunun çıraklık eğitimi açısından oldukça çarpıcı bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Çıraklar çalışma süreleri içerisinde diğer çalışanlardan ayrı tutulmadıkları için yaptıkları işlerinde belli bir verime ulaşmak zorundalar. % 80 ağırlığındaki evet cevabı, işverenin çıraklar üzerindeki beklentilerinin tam olarak karşılanmadığını ifade etmektedir.

Tablo 35’te araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre çıraklardan yeterli derecede verim elde edilemeyen çırakların ne şekilde değerlendirildiğini dağılımları verilmiştir.

TABLO 35
GEREKLİ VERİM ELDE EDİLEMİYEN ÇIRAKLARIN
DEĞERLENDİRİLMİŞ DURUMU

Seçenekler	S	%
Basit işlerde kullanılıyor	2	20,0
İşten çıkartılıyor	6	60,0
Başka bölümlerde çalıştırılıyor	2	20,0
Toplam	10	100,0

Tablo 35 incelendiğinde gerekli verim elde edilemeyen çırakları, yöneticilerin büyük çoğunluk olan %60'ının, işten çıkarıldığı görülmektedir

İşletmeler çırakların pratik eğitimlerine paralel olarak yaptıkları işlerde de verimli olmasını beklemektedir. Elbetteki yaptıkları işin niteliği ve kalitesi işletme açısından çok daha önemlidir. Bu sebepten dolayı gerekli verimi elde edemeyen işletmeler çırakları işten çıkarma yoluna gittiği düşünülmektedir.

4.3.2. Eğitici Personele Göre Çırakların Verimliliği ve Eğitimi İle İlgili Bulgu ve Yorumlar

Bu kısımda eğitici personelin görüşlerine göre çırakların verimliliği ve eğitimi ile ilgili karşılaşılan problemlerden; dağılımına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 36'da araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre çırakların beceri gelişimleri konusunda günlük takip çizelgesi kullanılıp kullanılmadığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 36
ÇIRAKLARIN BECERİ GELİŞİMLERİ KONUSUNDA GÜNLÜK TAKİP
ÇİZELGESİNİN KULLANILIP KULLANILMADIĞI

Seçenekler	S	%
Evet	11	73,3
Hayır	4	26,6
Toplam	15	100,0

Tablo 36'ya bakıldığında eğitici personelin % 73.3'ünün çırakların beceri gelişimleri konusunda günlük takip çizelgesi kullandığı, % 26.6'sının ise kullanmadığı görülmektedir.

Çırakların performansları, esasen yapacağı işin niteliği ve kapsamı hakkında yeterli bilgi verildikten sonra, uygulama ile işin nasıl yapılacağı gösterildikten sonra, olması gereken düzeye ulaşma hızları (performansları) kontrol edilip kaydedilmelidir. Birçok işletmede çıraklar direk işe başlatıldığında bir kısmını eğiticiler bir kısmını da üste belirtildiği gibi usta veya usta başları takip eder.

Hazır giyim işletmelerinin çoğunda eğitim sürecinde olan çırakların verimleri günlük olarak takip edilip yeterli düzeye ulaştığında normal çalışma sistemi içerisine dahil edilmektedir. Eğitici personel bu süreçten sorumludur. Bu süreci tamamlayan çırakların verimlerini birçok işletmede günde 4 periyottan az olmamak kaydıyla usta ve usta başları takip etmektedir.

Tablo 37'de araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre çıraklardan beklenen verimi ortalama olarak ne kadar süre sonra aldıklarının dağılımları verilmiştir.

TABLO 37
ÇIRAKLARDAN BEKLENEN VERİMİN NE KADAR SÜREDE
ALINABİLDİĞİ

Seçenekler	S	%
Temel eğitimden hemen sonra	3	20,0
Gerçek işini yapmaya başladıktan sonra	3	20,0
Eğitimleri tamamen noktalandıktan sonra	9	60,0
Toplam	15	100,0

Tablo 37'ye bakıldığında eğitici personelin % 60'ının çıraklardan beklenen verimi, eğitimlerini tamamen noktalandıktan sonra aldıkları konusunda görüş birliğinde oldukları görülmektedir.

Tabloya bakıldığında çırakların pratik eğitimleri ve çalışmalarıyla ilgili farklı yaklaşımların ve uygulamaların da olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 38'de araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre çırakların ortalama olarak eğitimlerinin ne kadar sürdüğünün dağılımları verilmiştir.

TABLO 38
ÇIRAKLARIN EĞİTİM SÜRESİ

Süre	S	%
2 hafta	-	-
4 hafta	-	-
6 hafta	7	46,7
8 hafta	8	53,4
Toplam	15	100,0

Tablo 38 incelendiğinde çırakların eğitim süresinin en az altı hafta olduğunu düşünen eğitici personelin oranı % 46.7'dir %53.4'ü ise sekiz hafta sürdüğü görüşünde birleşmektedirler.

Çıraklar normal çalışma sistemine dahil olduktan sonra yaptığı işin zorluğuna göre değişik sürelerde eğitime tabii tutulurlar ve bu sürenin belli bir standardı yoktur. Ancak iş sonuçları değerlendirilerek eğitime devam edilip edilmeyeceğine karar verilir.

Tablo 39'da araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre beklenen verimliliğe ulaşamamış başarısız çırakların nasıl değerlendirildiğinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 39
BEKLENEN VERİMLİLİĞE ULAŞAMAMIŞ ÇIRAKLARIN DURUMU

Seçenekler	S	%
Başarılı olabilecekleri başka işlere yönlendiriliyor	9	60,0
İşten çıkarılıyor	2	13,3
Tekrar daha yoğun bir eğitim veriliyor	4	26,7
Toplam	15	100,0

Tablo 39 incelendiğinde eğitici personelin %60'ının başarısız çırakları, başarılı olabilecekleri başka işlere yönlendirildikleri konusunda birleştikleri görülmektedir.

Başarılı olabilecek işlere yönlendiriliyor olmaları, ilk başlangıçta bilimsel saptamalardan uzak bir yöntemle işbaşı yaptırıldığını, daha sonra deneme yanılma yönteminde başarısız çırakların farklı işlerde değerlendirilmek üzere yeniden işleme tabii tutuldukları ortaya koymaktadır.

Tablo 40'ta araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre çıraklarda ulaşılan en yüksek verim oranlarının dağılımları verilmiştir.

TABLO 40
ÇIRAKLARDA ULAŞILABİLİLEN EN YÜKSEK VERİM ORANI

Ulaşılan Verim	S	%
% 70 oranında	-	-
% 80 oranında	7	46,7
% 90 oranında	4	26,7
% 100 oranında	4	26,7
Toplam	15	100,0

Tablo 40 incelendiğinde eğitici personelin %46,7'si çıraklarda ulaşabildikleri en yüksek verimin % 80 olduğunu belirtmişlerdir. % 26,7'si ise % 100 verime ulaşabildiklerini belirtmişlerdir.

Hazır giyim imalatında makineleşmemiş insana bağlı bir üretim sistemi olduğu için % 70 ile 90 arasındaki bir oranın ideal olduğu 90 dan sonrasının ise mükemmel olduğu söylenebilir. Ve çırakların bu değişik oranlarda % 70 in altında olmamak kaydıyla yüksek bir performans gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 41'de araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre çıraklara iş paylaşımı yaparken ve eğitirken yaparken genelde dikkat edilen konuların dağılımları verilmiştir.

TABLO 41
ÇIRAKLAR EĞİTİLİRKEN YAPILAN İŞ PAYLAŞIMI

Seçenekler	S	%
Yığılma olması muhtemel işlere öncelik veriliyor	3	20,0
Zor operasyonlara yönelik yetiştirilmeye çalışılıyor	2	6,7
Basit operasyonlardan başlatarak yetiştiriliyor	6	46,7
Yapacakları iş bölümü çırak işe alınmadan önce tespit edilmiş olunuyor	4	26,7
Toplam	15	100,0

Tablo 41'e bakıldığında eğitici personelin ağırlıklı yüzde olan %46.7'sinin basit operasyonlardan başlatarak çırakları eğittiklerini ifade etmişlerdir.

İşe alıştırma veya yapacağı işi belirledikten sonra; deneme yanılma yöntemiyle basitten karmaşığa ve kolaydan zora geçme yönteminin doğru olduğu kabul edilir. Bu sebepten dolayı da çıraklar ilk işe başladıklarında genelde basit operasyonlardan zor operasyonlara geçiş sürecini yaşarlar.

Tablo 42'de araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre yaptıkları operasyon doğrultusunda çıraklara belli bir sınıflama yapıp yapılmadığının dağılımları verilmiştir.

TABLO 42
ÇIRAKLARIN SINIFLAMA DURUMU

Seçenekler	S	%
Evet	15	100,0
Hayır	-	-
Toplam	15	100,0

Tablo 42’de eğitici personelin %100’ünün yaptıkları operasyon doğrultusunda çıraklara belli bir sınıflama yapıldığını belirttiği görülmektedir.

İşletmelerin performansa göre ücret değerlendirmesi yaptıkları düşünülürse bu tam olarak bilimsel bir uygulama olabilir ya da olmayabilir. Genelde daha çok ve istenilen düzeyde çalışana farklı ücret uygulamaları yapılır. Çıraklara, işveren tarafından verilen ücretin, alt sınırı belirtilmiş iken üst sınırını belirleme işverene bırakılmıştır. İşveren performanslarına göre yaptığı değerlendirme sonucunda başarılı çırakları çeşitli şekillerde ödüllendirmektedir.

4.3.3. Çıraklara Göre Çırakların Verimliliği ve Eğitimi İle İlgili Bulgu ve Yorumlar

Bu kısımda çırakların görüşlerine göre çırakların verimliliği ve eğitimi ile ilgili karşılaşılan problemlerden; meslekleriyle ilgili verilen bilgi ve beceri eğitiminin, yapılan işler ve kullanılan makineler hakkında yeterli bilgi verilip verilmediği, öğretmenlerin denetime gelip gelmedikleri ve sosyal imkanlardan yararlanıp yararlanmadıklarının dağılımına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 43’te araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre çıraklara meslekleriyle ilgili verilen bilgi ve beceri eğitiminin dağılımları verilmiştir.

TABLO 43
MESLEKİ BİLGİ VE BECERİ EĞİTİMİ

Seçenekler	S	%
Veriliyor	72	31,4
Kısmen veriliyor	25	10,9
Verilmiyor	49	21,4
Sadece yapılan işlerin kontrol edilmesi	79	34,5
Cevapsız	4	1,7
Toplam	229	100,0

Tablo 43'e bakıldığında çırakların % 31.4 ü mesleğinizle ilgili bilgi ve becerilerinizi öğrenmeniz için size düzenli bir eğitim veriliyor mu sorusuna 'Veriliyor' yanıtını verirken % 10.9 u kısmen veriliyor' , % 21.4 ü 'Verilmiyor' % 34.5 i ise 'Sadece yaptığım işler kontrol ediliyor' yanıtını verdikleri görülmektedir

Ülkemizin kalkınma sürecini başarı ile gerçekleştirebilmesi ve gelişmiş ülkeler içerisinde yerini alabilmesi, gelişen teknolojiyi, iş alanlarında uygulayabilen bilgili ve becerili insan gücünün yetiştirilmesine bağlıdır. Bunun da ancak eğitimle sağlanabileceği düşünülmektedir.

Tablo 44'te araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre çıraklara işyerinde yapılan işler ve kullanılan makineler hakkında yeterli bilgi verilip verilmediğinin dağılımları verilmiştir.

TABLO 44
İŞ YERİNDE YAPILAN İŞLER VE KULLANILAN MAKİNELER
KONUSUNDA YETERLİ BİLGİ VERİLİP VERİLMEDİĞİ

Seçenekler	S	%
Evet	84	36,7
Kısmen	70	30,6
Hayır	64	28,0
Cevapsız	11	4,8
Toplam	229	100,0

Tablo 44'te görüldüğü üzere mesleğinizle ilgili bilgi ve becerilerinizi öğrenmeniz için size düzenli bir eğitim veriliyor mu sorusuna çırakların % 36.7 si evet veriliyor, % 28' i hayır verilmiyor, % 30.6 sı ise kısmen veriliyor cevabını vermişlerdir.

İş sonuçları açısından tüm çalışanların verimlilikleri, performansları ve yaptığı işin kalitesi çalışanlara işin düzgün tarif edilmesi ve makineler hakkında yeterli bilgi verilmesiyle mümkündür. Çeşitli sebeplerden dolayı işin kapsamı ve niteliği ve değişik makineler hakkında çırakların yeterli bilgi alamadıkları veya kısmen aldıkları sonucu çıkmaktadır.

Tablo 45'te araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre ıraklık Eğitim Merkezinde koordinatör öğretmenlerin, çırakların işyerinde almakta olduğunu eğitimi hangi sıklıkta izlemekte olduklarının dağılımları verilmiştir.

TABLO 45
İŞYERİNDE ALINAN EĞİTİMİN TAKİBİ

Zamanlama	S	%
Haftada bir	108	47,2
İki haftada bir	27	11,8
Ayda bir	8	3,5
Hiç izlemiyorlar	39	17,0
Bilmiyorum	7	3,0
Cevapsız	40	17,5
Toplam	229	100,0

Tablo 45'e bakıldığında, Çıraklık Eğitim Merkezinde koordinatör öğretmenleriniz işyerinde almakta olduğunuz eğitimi hangi sıklıkta izlemektedirler sorusuna çırakların % 47.2' si haftada bir, %11,8'i iki haftada bir, %3,5' i ayda bir, % 17' si hiç izlemiyorlar, %3'ü bilmiyorum yanıtını vermişlerdir.

Koordinatör öğretmenlere düşen öğrenci sayısına bağlı olarak 1 hafta, 2 hafta, yada ayda 1 kez işyerinde kontrol etmeleri gerekir. İş yerinde çırakların devam yada devamsızlık gibi; çıraklık eğitim sözleşmesine bağlı olarak çalıştırılıp çalıştırılmadıklarını, yada çırakların çalışıp çalışmadıklarını denetlerler.

Tablo 46'ya araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre çırakların işyerlerindeki yararlanabildikleri sosyal imkanların dağılımı verilmiştir.

TABLO 46
SOSYAL İMKANLAR

Seçenekler	S	%
Evet	205	89,5
Hayır	11	4,8
Cevapsız	13	5,7
Toplam	229	100,0

Tablo 46'ya bakıldığında çırakların % 89.5 i işyerindeki sosyal imkanlardan faydalandıklarını, % 4.8 inin faydalanamadıkları görölmektedir. Çırakların % 5.7 si ise soruyu yanıtsız bırakmışlardır.

Bu soruda yemek ve servis sosyal bir imkan olarak değeriendirilmiştir. Bu sebepten dolayı bu tabloda 'evet' yanıtı ağırlıklı yüzde olarak ortaya çıkmaktadır. Bu gibi sosyal imkanların motivasyon ve verim artırıcı, iş yerine bağlayıcı etkilerinin olduğu düşünölmektedir.

4.4. Hazır Giyim İşletmelerinde Çalışan Yönetici, Eğitici Personel ve ırak Görüşlerine Göre ırakların Eğitiminin Etkinliğinin ve Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde hazır giyim işletmelerinde ıraklık eğitiminin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasına yönelik olarak hazırlanan yönetici, eğitici personel ve çırak anketleri ile elde edilen verilere dayalı bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.4.1. Yöneticilere Göre ırakların Eğitiminin Etkinliğinin ve Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu kısımda yöneticilerin görüşlerine göre çırakların eğitiminin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasına ilişkin görüşlerden; çıraklarla çalışmanın işletme

lehine ne oranda bir kar sağladığı, çırakların çalıştırıldığı iş türleri ve haftalık çalışması gereken saatlerin dağılımına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 47’de araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre çıraklarla çalışmanın normal vasıflı veya vasıfsız bir iş görene oranla, mali açıdan ne kadar işletme lehine sonuç verdiği, dağılımları verilmiştir.

TABLO 47
ÇIRAKLARLA ÇALIŞMANIN İŞLETME LEHİNE NE ORANDA BİR KAR SAĞLADIĞI

Seçenekler	S	%
% 30-40 Oranında bir kar	-	-
% 41-50 Oranında bir kar	4	40
% 51-60 Oranında bir kar	5	50,0
Mali açıdan kar sağlamıyor	1	10,0
Toplam	10	100,0

Tablo 47’den anlaşıldığına göre; ‘çırakla çalışmak normal vasıflı veya vasıfsız bir iş görene oranla, mali açıdan ne kadar işletme lehine sonuç veriyor’ sorusuna işletme yöneticilerinin %40’ı, %41-50 oranında bir kar, %50’si ise, %51-60 oranında bir kar, %10’u ise mali açıdan işletme lehine sonuç vermiyor şeklinde cevap vermişlerdir.

Bu soruda, tam olarak ücretten kaynaklanan işletme lehine olan yada olmayan faydalar kar olarak ifade edilmiştir.

Bilindiği gibi işletmeler kar amaçlı kuruluşlardır. Kar edebilmek için giderlerini azaltıp gelirlerini çoğaltmalıdırlar. İş görenlere çalışmaları karşılığı ödenen ücret üretim girdileri olarak giderlerin bir kısmını teşkil etmektedir. Ödenen para oranı işletmenin kar etmesiyle dolaylı olarak ilgilidir. Ancak işletmelerin kar elde edebilmesi için direk ve en direk bir çok faaliyetleri bu konunun dışındadır.

Tabloda da görüldüğü gibi çıraklara ödenen para karşılığında alınan iş gücü diğer çalışanlara oranla daha ucuzdur.

Tablo 48’de araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre; işletmelerinde çalıştırdıkları çırakları ne tür işlerde kullanmayı tercih ettiklerinin dağılımı verilmiştir.

TABLO 48
ÇIRAKLARIN ÇALIŞTIRILDIĞI İŞ TURLERİ

Seçenekler	S	%
Üretime dayalı makine işlerinde	7	70,0
Ayak işlerinde	2	20,0
El işlerinde	1	10,0
Toplam	10	100,0

Tablo 48’e bakıldığında yöneticilerin %70’inin çırakları üretime dayalı makine işlerinde çalıştırdığı, %20’sinin ise ayak işlerinde çalıştırdığı görülmektedir.

Çıraklar işgücü açısından önemli bir yer tuttuğundan diğer çalışanlardan ayırt edilmeksizin direk üretime bağlı üretimin değişik ve çeşitli süreçlerinde pratik eğitimlerini olumlu yönde etkileyecek tüm işlerde çalıştırılmaktadır. b ve c şıkları bu sektörde ayakçılık olarak tabir edilen ara işler ve elde yapılması zorunlu olan, regüle v.s. türü işler üretim sürecinin bir parçasıdır. Farklılık gösterip üretimden ayrılamaz.

Tablo 49’da araştırma kapsamına giren yöneticilerin görüşlerine göre; çırakların haftalık çalışması gereken saatlerin dağılımı verilmiştir.

TABLO 49
YÖNETİCİLERE GÖRE ÇIRAKLARIN HAFTALIK ÇALIŞMASI
GEREKEN SAATLERİN DAĞILIMI

Saatler	S	%
35 saat	-	-
38 saat	-	-
41 saat	1	10,0
45 saat	8	80,0
Toplam	10	100,0

Tablo 49 incelendiğinde yöneticilerin %80'i çırakların haftalık çalışması gereken saat olarak normal iş görenlerinki gibi haftada 45 saati uygun görmektedirler.

Çırakların toplam çalışma süreleri ilgili yasada belirtildiği gibi günde 8 saati aşmamak kaydıyla haftada 40 saatten oluşmaktadır. Ancak normal çalışma süresi yasalarda haftada 45 saat olarak belirtilmiştir. Hazır giyim işletmelerinde çıraklar önemli bir iş gücü oluşturduğundan, fazla mesaiye bırakılmalarının yasal olarak mümkün olmaması göz önünde bulundurulursa, 40 saatlik çalışma saatinin işletmeler açısından uygun bir çalışma saati olmadığı ifade edilmektedir.

4.4.2. Eğitici Personele Göre Çırakların Eğitiminin Etkinliğinin ve Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu kısımda eğitici personelin görüşlerine göre çırakların eğitiminin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasına ilişkin görüşlerden; iş kazaları konusunda çıraklara gerekli eğitimin verilip verilmediğine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 50’de araştırma kapsamına giren eğitici personelin görüşlerine göre; iş kazaları konusunda çıraklara gerekli eğitimlerin verilip verilmediğinin dağılımı verilmiştir.

TABLO 50
İŞ KAZALARI KONUSUNDA ÇIRAKLARA GEREKİ EĞİTİMLERİN
VERİLİP VERİLMEDİĞİ

Seçenekler	S	%
Evet	14	93,3
Hayır	1	6,7
Toplam	15	100,0

Tablo 50’ye bakıldığında % 93.3 oranında iş kazaları konusunda çıraklara gerekli uyarıların yapıldığı ve eğitimlerin verildiği görülmektedir.

4.4.3. Çıraklara Göre Çırakların Eğitiminin Etkinliğinin ve Verimliliğinin Artırılmasına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu kısımda çırakların görüşlerine göre çırakların eğitiminin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılmasına ilişkin görüşlerden; iş yerlerindeki iletişimin sevgi ve saygı sınırları içerisinde yapılıp yapılmadığının ve iş yerlerinde kişisel gelişime yönelik hizmet veya eğitimin verilip verilmediğinin dağılımına yönelik bilgiler yer almaktadır.

Tablo 51’de araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre; iş yerlerindeki iletişimin sevgi ve saygı sınırları içerisinde yapılıp yapılmadığının dağılımı verilmiştir.

TABLO 51
İLETİŞİMİN SEVGİ VE SAYGI SINIRLARI ÇERÇEVESİNDE YAPILIP
YAPILMADIĞI

Seçenekler	S	%
Evet	160	69,9
Hayır	60	26,2
Cevapsız	9	3,9
Toplam	229	100,0

Tablo 51 incelendiğinde çırakların % 69,9 gibi büyük bir oranı, iş yerlerindeki iletişimin sevgi ve saygı sınırları çerçevesinde yapıldığını ifade etmişlerdir. % 26,2'si ise iletişimin sevgi ve saygı çerçevesinde yapılmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 52'de araştırma kapsamına giren çırakların görüşlerine göre; iş yerlerinde kişisel gelişime yönelik hizmet veya eğitimin verilip verilmediğinin dağılımı verilmiştir.

TABLO 52
KİŞİSEL GELİŞİME YÖNELİK HİZMET VEYA EĞİTİMİN VERİLİP
VERİLMEDİĞİ

Seçenekler	S	%
Evet	36	15,7
Hayır	188	82,1
Cevapsız	5	2,2
Toplam	229	100,0

Tablo 52'de görüldüğü gibi çırakların % 15,7'si kişisel gelişime yönelik bir hizmet veya eğitim aldıklarını, % 82,1'i ise almadıklarını ifade etmişlerdir.

Çıraklık Eğitimi Kanununa göre ; çırakların kültürel, sosyal ve bilişsel gereksinim ve gelişmelerini mesleki eğitimleriyle bağdaştırarak teorik olarak Çıraklık Eğitim Merkezlerinde 8 saatten oluşan eğitimle verilmesi Çıraklık Eğitim Çırakların eğitimleri Ç.E.M.'lerin sorumluluğundadır. Bu süreçte işletmeler sektörün iyi yetişmiş elemana olan ihtiyacının farkında olduklarından sadece pratik ve devinimsel uygulamalarının dışında kişisel gelişiminde önemli olan bilişsel konularda da eğitim vermeyi kendilerine görev bilmektedirler. Ancak pek az bir kısmı bunu yaşama dönüştürebilmektedir. Çırakların eğitimlerini tamamladıklarında bu işletmelerle çalışmayı tercih ettiklerinden, çırakların kişisel gelişimleri işletmeler açısından oldukça önemlidir.



BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç

Ekonomik sebeplerden dolayı eğitim sistemi içine girmemiş, eğitimini yarıda bırakmış, temel eğitimini tamamlamış ya da tamamlamamış bireylere, mesleki nitelik kazandırmak amacıyla; örgün eğitimdeki yüksek öğrenim veren veya mesleki eğitim uygulayan okulların dışında ama yine örgün olarak çok kısıtlı da olsa örgün sistem içinde eğitimlere devam edebilecekleri ve aynı zamanda işletmelerde çalışabilecekleri bir modül geliştirilmiştir. Bu modül çıraklık eğitim sistemi olarak adlandırılmış ve çalışma esasları yasalarla mesleki eğitim kanunu içerisinde ayrı bir şekilde ele alınarak düzenlenmiştir.

Bu modülün ortaya çıkması eğitime ve öğretime ara veren bireylerin yoğunluğu düşünülürse, bu bireylerin üretim ilişkileri içerisinde yer alması açısından oldukça önemlidir. Çıraklık eğitim sisteminin kuruluş amaçları içerisinde de bu gereklilikten yola çıkarak, ülkesini seven, bir değer üreten ara insan gücünün süratli, ekonomik ve etkin bir şekilde yetiştirilmesini sağlamaktır.

İşletmelerde önemli sorunlardan biri de bilgi, beceri ve olumlu iş alışkanlıklarına sahip, yüksek verimi gerçekleştirecek insan gücünün yetiştirilmesidir. Bu nedenle bir alt yapı yatırımı olan eleman eğitime gerekli önemin verilmesi ve işletmelerin eğitim sisteminin etkinliğinin artırması, işletmenin verim grafiğinin yükselmesi açısından önemlidir.

Ülkemizin kalkınma sürecini başarı ile gerçekleştirebilmesi ve gelişmiş ülkeler içerisinde yerini alabilmesi, gelişen teknolojiyi, iş alanlarında uygulayabilen nitelikli insan gücünün yetiştirilmesine bağlıdır. Bu da ancak eğitimle sağlanabilir.

Araştırma kapsamında bulunan, Denizli İli Hazır Giyim İşletmelerinde Çırakların eğitimi ve verimliliğine ilişkin sorunların değerlendirilmesinden elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

1. Daha çok ekonomik sebeplerden dolayı eğitim öğretimlerini yarıda bırakan bireylerin; ailelerinin toplumsal statüleri düşük, dar gelirli işçi ailelerin ve orta sınıf memur denilen kesimin çocuklarından oluştuğu tablo 3 te anket sonuçlarıyla desteklenmiştir.

2. Çırakların çalıştırılmaları konusunda gerek fazla mesai uygulamaları olsun gerekse hafta içinde okula gidiyor olmaları konusunda olsun mevzuatın uygulanabilirliğinin işletmeler açısından büyük sorundur.

Haftada bir gün ve 8 saati aşmamak kaydıyla verilen teorik eğitimlerin içerik ve süre açısından yetersiz olduğu söylenebilir. Kaldı ki bu bir günlük süre yetersiz olmasına rağmen işyerleri bazen bu bir günlük eğitime de çırakları göndermeyip çalıştırmaktadırlar. Bu da çırakların eğitimlerinin aksamasına yol açmaktadır.

3. Çıraklık eğitim sistemi içerisinde çırakların başarılı olmaları ve sistemin başarılı olması işgücünün verimliliği açısından oldukça önemlidir. Yetişmiş işgücüyle üretim faaliyetlerini gerçekleştirmek zaman, kalite, malzeme kullanımı açısından bir olumluluk oluşturmaktadır.

O zaman işgücü niteliğinin artmasıyla verimlilik arasında direk bir bağlantı olduğu açıktır. Çıraklık eğitim sistemi faaliyetlerinin gelişmesiyle birlikte bu faaliyetlerin verimliliğe olan etkileri de aynı oranda artacaktır.

4. İşletmede verilen sürede yapması gereken işleri % 70 oranında bir başarıyla tamamlamaları, çırakların eğitim ve öğretimleri düşünüldüğünde bu kadarıyla verimli olduklarını söylemek yanlış olur.

Çırakların zaman kullanımı tek başına verimliliği oluşturan bir unsur olarak ortaya çıkmaz. Aynı zamanda malzeme kullanımı, kalite gibi kriterler de verimliliği oluşturan diğer faktörlerdir. Çıraklar sadece zaman konusundaki beklentilerini karşılamaları anket sonuçlarıyla da ortaya konmuştur.

5. Çırakların istikrarlı bir şekilde kalite beklentilerini karşıladıklarını toplam çalışma süresinde, işletme içerisinde hazır bulunduklarını söylemek oldukça zordur; Çünkü işlerin yetişmediği zamanlarda fazla mesaiyle bu durumu telafi ettikleri, anket sonuçlarında ve yapılan gözlemlerde görülmektedir. Genelde tüm çırakların hemen hepsinin fazla mesai yaptıkları söylenebilir.

6. Çırakların sigortalarının devlet tarafından karşılanması ve alacakları ücretin alt sınırını belirlemiş olması, üst sınırını serbest bırakması oldukça olumlu bir uygulamadır.

7. Disiplin suçlarında işletme ve okulun birlikte hareket etmeleri de bir başka olumlu uygulamadır.

8. İşletmelerle çıraklık eğitim merkezi arasındaki anlaşmalara bağlı olarak işyerlerinde verilen eğitimler etkilidir.

9. Emek yoğun denilen konfeksiyon sektöründe, işin elde yapılma süresinin uzun olması sonucu üretim girdilerinin içerisinde işgücünün nitelikli olması ile verimlilik arasında direk bir ilişki olduğunu gösterir. Bu durumda hazır giyim sektörünün eğitilmiş ve yetişmiş işgücüne olan talebi önem kazanmaktadır.

Sonuç olarak çıraklık eğitim sistemi; daha önce belirtildiği gibi bir model olarak amaçlarına yönelik bir şekilde uygulanırsa, ülkemiz adına eğitilmiş ve yetişmiş işgücü açısından oldukça faydalı olacağı açıkça görülmektedir. Ancak uygulamaların ve uygulama sistemi içerisinde bazı sorunların olduğu görülmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma verilerinde elde edilen bulgulara dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Okullardaki verilen eğitimin, eğitim programı açısından ve seçilen ders kitapları, araç-gereç ve atölyeler olarak bugün bu sektör içerisinde kullanılan teknolojiyi üretim sistemini ve yönetim sistemini kapsamı ve tamamlaması gerekmektedir.

Bunun için özellikle işletmelerde oluşturulan standartlar eğitim konuları sistem yapılandırmalarından faydalanılarak eğitim programı oluşturulmalı ve araç gereçlerin bu durumu karşılayacak şekilde olması sağlanmalıdır. Eğitim programı, içeriği ve uygulamalarıyla tamamen yenilenmeli ve güncelleştirilmelidir.

2. Okuldaki öğretmenler eğitim programını hazırlayanlar ve işletmelerdeki eğitimler ve yöneticilerle birlikte çalışarak geline en son durum teknoloji açısından süreçler, sistemler ve oluşturulmuş standartlar ve bu konuda yayımlanmış geçmişteki tüm kaynaklardan faydalanılarak yeni bir eğitim programı oluşturulmalı ve buna bağlı ders kitaplarının veya ders notlarının yayınlanmasını sağlamak, bu sistemin devamı ve başarılı olması için oldukça önemli ve gereklidir.

Bunlardan en önemlisi, ders süresinin 8 saatten daha yukarıya çıkarılması, çırakların iş yerlerindeki çalışma sürelerinden kısıtlama yapılmadan artırılması gerekliliğidir. Elbetteki bu konudaki üstte belirtilen kişi ve kurumların ortaklaşa kararları daha etkili olacaktır.

Ayrıca, çıraklık eğitiminde; kesintisiz öğretimi tamamladıktan sonra işletmelerde de kesintisiz olarak eğitimlerini sürdürmeleri bir başka alternatif şeklinde değerlendirilebilir.

3. Öğretim süreleri içerisinde veya sonunda yapılacak olan seviye tespit sınavları değerlendirilip; pratik eğitim için hazır olup olmadıkları saptanmalıdır. Bu sayede öğrencilerin genel durumları ile ilgili geri bildirim oluşacaktır.

4. Ayrıca kesintisiz çalışma süresi, işletmeler açısından da önemli bir avantaj teşkil edecektir. Çıraklar gerek okulda gerekse işletmelerde eğitim ve öğretimlerini daha etkili bir şekilde tamamlayacaklardır.

5. Diğer önemli bir konu ise; işletmelerin istihdama yönelik bir politikalarının olmaması bu eğitim öğretim sisteminin devamlılığı açısından oldukça önemlidir. Çünkü eğitimlerini yarıda kesmek zorunda kalan çıraklar diğer bir işletme veya kurum içerisinde adaptasyon problemi yaşamaktadırlar. İşletmelerin istihdam politikaları çıraklık eğitiminden sonra ve devamı içerisinde rahatça iş bulacakları ve sosyal güvencesi olan bir işte çalışacakları düşünüldüğünde bu sisteme olan ilgiyi ve verimliliği olumlu yönde etkileyecektir.

Bilgi, birikim, zaman ve malzeme kullanımını olumlu yönde etkileyeceği gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu konuda iş etüdü ve zaman ölçümleri sonucu oluşturulan veri tabanı kullanılarak, operasyon planları, iş akışları ve dengeli üretim hatları oluşturularak daha verimli bir çalışma elde edilebilir.

6. Çıraklık eğitim süresi sonunda verilen sertifikalarla mesleki eğitim uygulayan okulların verdikleri diploma arasında bir fark olmadığı ilgili yasayla belirtilmektedir. Ancak iş gören (işçi) yetiştirme konusunda bu okullardan mezun olmaları yeterli görülmektedir. İşletmelerde değişik kariyerlerde ilk kademe yöneticisi olabilmek için yüksek okul standardı oluşturulmaya başlanmıştır.

Son dönemlerde mesleki eğitim veren okulların mezunları kendi alanlarında bir öğretim programına direk geçişi sağlamıştır. Ancak çıraklık eğitim sonunda en üst düzeye gelen ustalık belgesi alanlar bu haklardan muaf tutulmuşlardır. Bu da eğitim ve öğretimde fırsat eşitliğini ortadan kaldırmaktadır. Sosyal gruplaşma içerisinde etkin bir rol oynamaktadır. Bunun ortadan kaldırılması için çıraklık eğitim

sisteminde eğitim ve öğretimlerini tamamlayan bireylerin de normal kendi alanlarında bir yüksek öğrenim görme şartları oluşturulmalıdır. Bunun için lise mezunu olma şartı ortadan kaldırılmalı ve yetenekli öğrencilerin yüksek öğrenim görebilmeleri için fırsat yaratılmalıdır.

7. Koordinatör öğretmen; çırakların performansı ile ilgili yapıcı geri bildirim vermelidir. Onların kişisel gelişimlerini ve eğitim ihtiyaçlarını planlamalıdır. Çıraklarla karşılıklı güven ve saygıya dayalı yakın ilişkiler kurarak ve aynı zamanda işletmeyle iletişim içerisinde olarak çırakların almakta oldukları eğitimin takipçisi olmalıdırlar.

Koordinatör öğretmenin, çırağa şimdiki durumunu, gelecekteki gelişimini ve eğitim ihtiyaçlarının ne olduğunu bildirmesi gerekir. Çırak, kendisinden tam olarak ne beklenildiğini bilmelidir; verilen hedeflere ulaşmak için neler yapması gerektiğini bilmelidir. Koordinatör öğretmen, işletme kültürünü ve hedeflerinin kişisel hedeflere dönüştürerek benimsetilmesine yardımcı olmalıdır.

8. Çıraklık Eğitim Sistemindeki ilerleme ve gelişmelerin takip edilebilmesi için konuyla ilgili bu araştırmamın ele almadığı çırakların verimliliklerinin değerlendirilmesi konusunda yeni araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

ALKAN, Cevat, H. DOĞAN ve İ. SEZGİN. (1996). **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**. Ankara: Gazi Büro Kitapevi Yayınları.

ANONİM. (2004) *Türk ve ABD’li Tekstilciler Çin’e Karşı Birleşti*, **Konfeksiyon Teknoloji**, Mart 2004 s:14-16

ANONİM.(1999). **Çıraklık ve Yaygın Eğitim Faaliyetleri**, M.E.B. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara, Şubat 1999.

ANONİM.(2000). **Çıraklık ve Yaygın Eğitim ile İlgili Konular**. M.E.B. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara, Şubat 2000.

ANONİM.(2004) *İhracattaki Artış Sanayiciyi Güldürmedi*, **Konfeksiyon Teknoloji**, Mart 2004 s:14)

ANONİM.(2002) M.E.B. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara.

ANONİM.(2002). **Çıraklık Eğitiminin Tarihi Gelişimi**, M.E.B. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara.

ARSLAN, Ali.(1996). **Çıraklık Eğitimi**. İzmir: Basset Baskı.

Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu; **Türkçe Sözlük**, Cilt 1, Cilt 2.

ATILGAN, Turan. Ege Üniversitesi Tekstil Mühendisliği Bölümü Tekstil İşletmeciliği Bölümü D.atilgan@textil.ege.edu.tr.

BAKIR, M.Armağan. (1991). **Ahilik ve Mesleki Eğitim**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

BAŞARAN, İ. Ethem (1994). Eğitime Giriş. Ankara:Kadioğlu Matbaası.

BOZ, H. Avcı. (1993). Ankara İlinde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası Kapsamındaki Meslek Alanlarında Çalışan Çocukların Çalışma Yaşamı ve Eğitim-Öğretim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

DİNÇ, Meryem. (1995). Türkiye’de 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu İle Getirilen Okul-Sanayi İşbirliği Sisteminin Uygulanmasının Değerlendirilmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

DPT: 2549 Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT Yayınları Ankara, 2001.

EROL, Şengül. (2002). Ankara Hazır Giyim İşletmelerindeki Personel Yetiştirme-Geliştirme Eğitimi Faaliyetlerinin İncelenmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

İş Etüdü. (1997) Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 29 Ankara.

KAPTAN, Saim. (1995). Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri. Ankara

KAYA, P. Ali.(1991). Teknolojik Gelişmelerin Emek Verimliliği Üzerine Etkileri. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

KOLLU, T. ULUSOY, N. (1999) *Global Krizin Türkiye'nin Tekstil ve Konfeksiyon Sanayine Etkisi, Sasa VII. Polyester Günü 10-11 Eylül 1999, Mersin Hiltonsa Bildiriler, 21*

NAZLI, Eda. (1990). *Kız Meslek Lisesi Giyim Bölümü İkinci Sınıf Öğretim Programının İşletmelerde Meslek Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ÖNAL, Sami. (1997). *3308 Sayılı Yasa Kapsamında İşletmelerde Yapılan Meslek Eğitimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ÖZTÜRK, Mehmet. (1996). *Çıraklık Eğitimi Uygulamaları ve Motor Meslek Alanındaki Çırak Öğrencileri Bekleyen Riskler Araştırması*. M.E.B. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara. Uluslar arası Çalışma Bürosu, Ankara.

ÖZDEN, Y. (1998). *Öğrenme ve Öğretme*. Ankara

ÖZGÜVEN, Saffet. (1995). *3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Erzurum Çıraklık Eğitim Merkezi'ndeki Uygulaması Üzerine Bir Araştırma*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

PROKOPENKO, Joseph. (1992). (Çev. Olcay, N. Atalay), *Verimlilik Yönetimi*. (Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları Serisi No: 476) 27-14

SENEMOĞLU, Nuray. (1998). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim*. Ankara: Özsen Matbaası.

SEZER, Handan.(1986). Hazır Giyim Sanayinde Nitelikli İnsan Gücü İhtiyacı. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

TARIM, H. (2000). Balıkesir İlindeki Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul ve Sanayi Eğitimlerinin Değerlendirilmesi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

TAYMAZ, Haydar. (1997). Hizmet İçi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası.

VARIŞ, Fatma. (1985). Eğitimde Program Geliştirme: Teori ve Teknikler. Ankara: Ankara Üniv. Basımevi.

YILDIRIM, Şaban. (1992). Çıraklık Eğitim Merkezlerinde 3308 Sayılı Yasaya Göre Yapılan Eğitimin Değerlendirilmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

EKLER

- **EK 1 Yönetici Anket Formu**
- **EK 2 Eğitici Personel Anket Formu**
- **EK 3 Çırak Anket Formu**
- **EK 4 Örnekleme Giren İşletme İsimleri**
- **EK 5 Çıraklık Sözleşmesi Örneği**

EK 1**YÖNETİCİ ANKET FORMU****AÇIKLAMA**

Bu anket formu hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının incelenmesi ve verimliliklerinin değerlendirilmesine yöneliktir.

İşletmedeki yöneticiden edinilen bilgiler yalnızca araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılacaktır.

Vereceğiniz cevaplar araştırmanın sonuçları ve geçerliliği bakımından büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya göstereceğiniz samimi ilgi ve değerli yardımlarınız için teşekkür eder saygılar sunarım...

Neslihan YAHŞİ

Gazi Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

YÖNETİCİ ANKET SORULARI

1) İşyerindeki göreviniz?

- a) İşyeri Sahibi
- b) Genel Müdür
- c) Fabrika Müdürü
- d) Üretim Müdürü
- e) Diğer (belirtiniz.....)

2) Öğrenim durumunuz?

- a) İlkokul
- b) Ortaokul
- c) Lise
- d) 2 Yıllık Yüksekokul
- e) 4 Yıllık Fakülte
- f) Yüksek Lisans

3) Mesleki kıdeminiz?

- a) 1-5 Yıl
- b) 6-10 Yıl
- c) 11-15 Yıl
- d) 16 Yıl ve Üstü

4) İşletmenizde çırakların yetişmeleri, gelişmeleri ve verimlilikleriyle ilgili yürütölmekte olan bir program var mı?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) İlerde düşünölmektedir
- d) Daha önce vardı şu anda yok

5) İşletmenizde düzenlenen çıraklık eğitiminde hangi yöntemler uygulanmaktadır?

- a) İşbaşında eğitim (Gösterip-yaptırma)
- b) Eğitimci gözetlemek
- c) Eğitim grubu
- d) Diğer (Belirtiniz.....)

6) İşletmenizde çıraklık eğitiminde eğitimci personel hangi kaynaklardan sağlanmaktadır?

- a) Yöneticilerden
- b) Yetiştirilmiş eğitimcilerden
- c) Usta işgören ve teknisyenlerden
- d) İşletme dışından

7) İşletmenizdeki iş gören çıraklardan beklenen verimlilik düzeyi nedir?

- a) %40-50 arası
- b) %51-60 arası

c) %61 ve üzeri

8) Bir ırağı çalıştırırken uygulamakta zorluk çektiğiniz prosedürler var mı?

a) Evet

b) Oldukça fazla, prosedürler kısmen uygulanabiliyor

c) Tamamen uygulanması mümkün değil

d) Prosedürlere uyulmuyor

e) Sadece fazla mesai uygulamasında problem yaşanıyor

f) Diğer (Belirtiniz.....)

9) ırakları çalıştırırken, uymanız gereken yasal prosedürler işlerinizin yetişmesinde engel teşkil ediyor mu?

a) Evet

b) Hayır

c) Diğer (Belirtiniz.....)

10) ırakların haftalık çalışma saatlerini yeterli buluyor musunuz?

a) Evet

b) Hayır

c) Kısmen

11) ırakların haftalık çalışma saatleri yeterli değilse sizce aşağıdakilerden hangi çalışma saatleri daha uygundur?

a) 35 saat

- b) 38 saat
- c) 41 saat
- d) 45 saat
- e) Diğer (Belirtiniz.....)

12) Çıraklardan yeterli derecede verim elde edebiliyor musunuz?

- a) Evet
- b)Hayır
- c) Kısmen

13) İşletmenizde çalıştırmayı düşündüğünüz çırakları ne tür işlerde kullanmayı tercih ediyorsunuz?

- a) Üretime dayalı işlerde
- b) Ayak işlerinde
- c) El işlerinde
- d) Diğer (Belirtiniz.....)

14) Gerekli verim elde edilemeyen çıraklar ne şekilde değerlendiriliyor?

- a) Basit işlerde kullanılıyor
- b) İşten çıkartılıyor
- c) Başka bölümlerde çalıştırılıyor
- d) Diğer (Belirtiniz.....)

15) Çıraklar en az ne kadar süre eğitimde tutuluyor?

- a) 2 Hafta
- b) 4 Hafta
- c) 6 Hafta
- d) 8 Hafta
- e) Diğer (Belirtiniz.....)

16) Çırakla çalışmak normal vasıflı veya vasıfsız bir işgörene oranla, mali açıdan ne kadar işletme lehine sonuç veriyor?

- a) % 30-40 oranında bir kar
- b) %41-50 oranında bir kar
- c) % 51-60 oranında bir kar
- d) Mali açıdan işletme lehine bir sonuç vermiyor
- e) Diğer (Belirtiniz.....)

EK 2**EĞİTİCİ PERSONEL ANKET FORMU****AÇIKLAMA:**

Bu görüşme formu hazır giyim işletmelerindeki çıraklık eğitimi uygulamalarının incelenmesi ve verimliliklerinin değerlendirilmesini ele alan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Edinilen bilgiler yalnızca araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılacaktır. Bu yüzden sorulara vereceğiniz cevaplar, görüş ve düşünceleriniz araştırma sonuçlarının geçerliliği bakımından büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya göstereceğiniz samimi ilgi ve değerli yardımlarınız için teşekkür eder saygılar sunarım...

Neslihan YAHŞİ

Gazi Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

EĞİTİCİ PERSONEL ANKET FORMU**1) Cinsiyetiniz**

a) Kadın

b) Erkek

2) Yaşınız

a) 20 ve altı

b) 21-30

c) 31 ve üzeri

3) Öğrenim durumunuz

a) İlkokul

b) Ortaokul

c) Lise

d) 2 yıllık yüksek okul

e) 4 yıllık fakülte

f) yüksek lisans

4) Meslekteki deneyiminiz

a) 1-3 yıl

b) 4-8 yıl

c) 9-12 yıl

d) Daha fazla

5) Çıraklarla birebir ilgilenebiliyor musunuz?

a)Evet

b)Hayır

6) Çırakların yaptıkları işleri tek tek kontrol etme imkanınız veya vaktiniz var mı?

a) Evet

b) Hayır

7) İş gören çırakların beceri gelişimleri konusunda günlük takip çizelgesi kullanılıyor mu?

a) Evet

b) Hayır

8) Çıraklara iş paylaşımı yaparken genelde neye dikkat ediyorsunuz?

a) Yığılma olması muhtemel işlere öncelik veriliyor

b) Zor operasyonlara yönelik yetiştirilmeye çalışılıyor

c) Basit operasyonlardan başlatarak yetiştiriliyor

d) Yapacakları iş bölümü çırak işe alınmadan önce tespit edilmiş olunuyor

e) Diğer(Belirtiniz.....)

9) Çıraklardan beklenen verimi ne kadar sürede alabiliyorsunuz?

a)Temel eğitimden hemen sonra

b)Gerçek işini yapmaya başladıktan sonra

c)Verimlilikleri tespit edilmeye başlandığı andan itibaren

d)Eğitimleri tamamen noktalandıktan sonra

e)Diğer(Belirtiniz.....)

10) Verilen eğitim sonucunda beklenen verimliliğe ulaşamamış başarısız çıraklar ne yapılıyor?

a) Başarılı olabilecekleri başka işlere yönlendiriliyor

b) İşten çıkarılıyor

c) Tekrar daha yoğun bir eğitim veriliyor

d) Diğer (Belirtiniz.....)

11) Yaptıkları operasyon doğrultusunda çıraklara belli bir sınıflama yapılıyor mu?

a)Evet

b)Hayır

12) Çıraklar en az ne kadar süre eğitimde tutuluyor?

a) 2 Hafta

b) 4 Hafta

c) 6 Hafta

d) 8 Hafta

e)Diğer (belirtiniz.....)

13) Çıraklarda ulaşılabildiğiniz en yüksek verim oranı nedir?

a) % 70 oranında

b) % 80 oranında

- c) % 90 oranında
- d) % 100 oranında

14) İş kazaları konusunda çıraklara gerekli uyarılar ve eğitimler veriliyor mu?

- a) Evet
- b) Hayır

Ankette yer almayan fakat belirtmekte yarar gördüğünüz başka görüş ve önerileriniz varsa lütfen belirtiniz.....

EK 3**ÇIRAK ANKET FORMU****AÇIKLAMA:**

Hazır giyim işletmelerinde çıraklık eğitimi uygulamalarının incelenmesi ve verimliliklerinin değerlendirilmesini ele alan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere bu anket formu geliştirilmiştir.

Anket sorularına vereceğiniz samimi yanıt, görüş ve değerlendirmeleriniz yalnızca bu araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılacaktır.

Araştırmaya gösterdiğiniz ilgi ve değerli katkılarınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim...

Neslihan YAHŞI

Gazi Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

ÇIRAK ANKET SORULARI

1) Kaç yaşındasınız?

- a) 14
- b) 15
- c) 16
- d) 17
- e) Diğer (Belirtiniz.....)

2) Babanızın mesleği nedir?

- a) Memur
- b) İşsiz
- c) İşçi
- d) Diğer (Belirtiniz.....)

3) Annenizin mesleği nedir?

- a) Ev hanımı
- b) İşsiz
- c) İşçi
- d) Diğer (Belirtini

4) Kaç kardeşsiniz?

- a) 2
- b) 3
- c) 4
- d) 5
- e) Diğer (Belirtiniz.....)

5) Çıraklık eğitiminiz sırasında nerede ikamet ediyorsunuz?

- a) Ailemle birlikte oturuyorum
- b) Akrabamın yanında kalıyorum
- c) Arkadaşlarımla birlikte ev kiraladım
- d) Diğer (Belirtiniz.....)

6) Ailenizin ortalama aylık geliri ne kadardır?

- a) 100.000.000 TL altında
- b) 150.000.000 – 200.000.000TL
- c) 250.000.000 – 300.000.000TL
- d) Diğer (Belirtiniz.....)

7) Çıraklıktan elde ettiğiniz gelirin ne kadarını aileniz için kullanıyorsunuz?

- a) Kazandığım bütün parayı ailem için kullanıyorum
- b) Kazandığım bütün parayı kendi ihtiyaçlarımı karşılamak için kullanıyorum
- c) Kazandığım paranın hepsini değil bir miktarını ailem için kullanıyorum
- d) Diğer (Belirtiniz.....)

8) Mesleğinizi nasıl seçtiniz?

- a) Kendi kararımla
- b) İşim olmadığından zorunlu olarak
- c) Ailemin baskısıyla
- d) Diğer (belirtiniz.....)

9) Mesleğinizden memnun musunuz?

- a)Çok memnunum

b)Memnunum

c)Kısmen memnunum

d) Memnun Değilim

10) İş yerinde ortalama günde kaç saat çalışıyorsunuz?

a) 8 saat

b) 9 saat

c) 10 saat

d) Diğer (belirtiniz.....)

11) İş yerinizdeki iletişim sevgi ve saygı sınırları çerçevesinde mi yapılıyor ?

a) Evet

b) Hayır

12) İş yerinizde okul dışı kişisel gelişimle ilgili sizlere yönelik bir hizmet veya eğitim veriliyor mu?

a) Evet

b) Hayır

13) İş yerinizde mesleğinizle ilgili bilgi ve becerilerinizi öğrenmeniz için size düzenli bir eğitim veriliyor mu?

a)Veriliyor

b)Her zaman verilmiyor

c)Verilmiyor

d)Sadece yaptığım işler kontrol ediliyor

14) İşyerinde yapılan tüm işler ve makineler.hakkında yeterli bilgi veriliyor mu?

a)Evet , veriliyor

b)Hayır ,verilmiyor

c)Kısmen veriliyor

d)Diğer (belirtiniz.....)

15) İşyerinizde mesleğinizle ilgili becerileri yeteri derecede öğreniyor musunuz?

a)Evet

b)Hayır

c)Kısmen

16) 15.soruya cevabınız “hayır” veya “kısmen” ise öğrenememenizin sebebi nedir?

a)Eğitmen yetersiz

b)İşyeri ile okuldaki uygulamalar tutarsız

c)Süre yetersiz

d)Diğer (belirtiniz.....)

17) İşyeriniz, sizden günlük olarak, kapasitenizin üzerinde ulaşmanız gereken bir adet istiyor mu?

a) Evet

b) Hayır

18) Çıraklık Eğitim Merkezinde koordinatör öğretmenleriniz işyerinde almakta olduğunuz eğitimi hangi sıklıkta izlemektedirler?

- a) Haftada bir izliyorlar
- b) İki haftada bir izliyorlar
- c) Ayda bir izliyorlar
- d) Hiç izlemiyorlar
- e) Diğer (Belirtiniz.....)

19) Çıraklık döneminde hiç işyeri değiştirdiniz mi?

- a) Evet
- b) Hayır

20) Cevabınız “evet” ise sebebi nedir?

- a) Az para kazanıyordum
- b) Önceki işimi sevmiyordum
- c) Çalışma şartları çok ağırdı
- d) Yaptığım devamsızlıktan dolayı işten çıkartıldım
- e) Üretimde yaptığım hasar nedeniyle işime son verildi
- f) Amirime karşı geldiğim için görevime son verildi
- g) Diğer (Belirtiniz.....)

21) İşyerinizdeki sosyal imkanlardan yararlanabiliyor musunuz? (Servis, yemek, erzak yardımı,.....vs.)

- a) Evet
- b) Hayır

EK 4**ÖRNEKLEME GİREN İŞLETMER**

1. Küçükler Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.
2. Menderes Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.
3. Deba-Günak Konfeksiyon Sanayi ve Ticaret LTD.ŞTİ.
4. Hüsrar Havlu Üretim Sanayi ve Ticaret A.Ş.
5. Gökhan Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.
6. Denizli Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.
7. Dempa Denizli Mensucat Sanayi ve Ticaret A.Ş.
8. Dok-san Denizli Dokuma Sanayi ve Ticaret A.Ş.
9. Zorlu Tekstil LTD.ŞTİ
10. Evita Değirmenci Konfeksiyon Sanayi ve Ticaret A.Ş.

GENEL HÜKÜMLER

MADDE 1.- Bu sözleşme, 3308 sayılı Çırtık ve Meslek Eğitim Konunu ile bu konuna göre hazırlanan yönetmeliklere ve konuya ilgili olarak Millî Eğitim Bakanlığınca çıkarılan kararlara uygun olarak çırtık adayının kendisi, velisi veya vasisi ile işyeri sahibi veya temsilcisi arasında imzalanır.

MADDE 2.- Sözleşmeye yazılan bilgilerin doğruluğundan sözleşmede imzası bulunan kişiler sorumludur.

MADDE 3.- Döli suret olarak düzenlenecek olan çırtık sözleşmesinin birer sureti ilgili taraflarda, bir sureti işyerinin bağlı bulunduğu meslek kuruluşunda, bir sureti de çırtığın teoik eğitim göreceği çırtık eğitimi merkezi müdürlüğünde bulunur.

MADDE 4.- Çırtık sözleşmesinin işverende kalan suretinin her öğretim yılı sonunda ilgili çırtık eğitimi merkezi müdürlüğüne götürülerek imzalanılması zorunludur. Sözleşmenin bozulması halinde işverende bulunan suret en geç 6 iş günü içinde ilgili çırtık eğitimi merkezi müdürlüğüne teslim edilir.

MADDE 5.- Deneme dönemi aydır. Bu süre sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihte başlar. Deneme döneminin süresi erdiği günden itibaren en geç 10 gün içinde, taraflardan birinin sözleşmeyi deneme dönemi içinde feshetmesini ilgili çırtık eğitimi merkezi müdürlüğüne bildirmesi halinde, sözleşme kesinleşir. Aynı işyerinde aday çırtıktan çırtığa geçerek çırtık sözleşmesi imzalayanlar deneme döneminin tamamlanmış sayılır. Bu çeşit sözleşmeler yürürlük tarihinde kesinleşmiş olur.

MADDE 6.- İşyeri sahibinin değişmesi halinde, yeni işyeri sahibi aynı mesleği sürdürüyorsa 30 gün içinde sözleşmenin feshine veya devamına karar verir. İşyeri sahibinin veya işyeri ünvanının değişmesi halinde bu değişiklikt 30 gün içinde ilgili çırtık eğitimi merkezi müdürlüğüne bildirilir.

İZİN VE ÜCRET

MADDE 7.- Çırtığa her yıl, teoik eğitimin yapıldığı zamanlar dışında bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere çırtık eğitimi merkezi müdürlüğünün görüşü alınarak bir ay kadar ücretli izin de verilebilir.

MADDE 8.- Bu sözleşmenin 16. ve 17. maddeleri hükmlüne göre, sözleşmenin feshi halinde, işveren 18. maddede belirtilen esastaki geçişverişinde belirlenecek süre içerisinde çırtığa herfiada 1 gün ücretli iş arama izni verir. Çırtık işerse iş arama iznini toplu olarak kullanabilir.

MADDE 9.- Çırtığa işveren veya işveren vekili tarafından, teoik eğitim görmesi için, ilgili çırtık eğitimi merkezi müdürlüğünde yapılacak programa uygun olarak herfiada bir gün ücretli izin verilir.

Teoik eğitimin işyerinde yapılması halinde, çırtıklar teoik eğitim süresince ücretli izinli sayılır.

MADDE 10.- Çırtığa, sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, her ay;

1. Yılda 130.000.000 TL, 2. Yılda TL, 3. Yılda TL,
4. Yılda TL, 5. Yılda TL,

ücret ödenecektir.

Asgürl ücretle atış olması halinde bu artışlar aynı oranda çırtık ücretine yansılır.

Çırtık eğitiminin yıl sonu başarısının en az "BAŞARILI" olması halinde, alacağı ücrette, bir sonraki teoik eğitim yılı sonuna kadar ayrıca en az % 5 oranında zam yapılır.

TARAFLARIN DİĞER VE SORUMLULUKLARI

MADDE 11.- İşyeri sahibi veya vekilinin çırtığa karşı olan görev ve sorumlulukları:

a) Çırtığa, sözleşmede belirtilen meslek dalına ait pratik eğitim programını eksiksiz uygulayarak, onu kalite ile tamamlaması bağarabilecek şekilde yetiştirmek.

b) Çırtığa, mesleği ile ilgili işlerde çalıştırmak.

c) Çırtığın, izin, hastalık ve diğer sebeplerle olan devamsızlığını bağlı olduğu mesleki kuruluş ile çırtık eğitimi merkezi müdürlüğüne bildirmek.

d) Çırtığın, çırtık süresini tamamlaması halinde, onun öğilecek kalite ile tamamlanması ve pratik imtihan için gerekli ortamı sağlamak.

e) Çırtığın, pratik eğitiminden sorumlu olacak usta öğreticileri görevlendirmek.

MADDE 12.- Çırtığın işyeri sahibi veya temsilcisine karşı olan görev ve sorumlulukları:

a) Mesleğini pratik eğitim programına göre olarak dilkati, çaba ve ilimle öğrenmeye; mesleğinde yerle dercede bilgi ve beceri elde etmeye ve çırtık süresi sonunda kalite alın ayd çalışmak.

b) Gerek işyerindeki pratik eğitime, gerekse çırtık eğitimi merkeziindeki teoik eğitime düzenli olarak devam etmek.

c) Deneme imtihanlarına ve ilk kalite imtihanına girmek.

d) İşyerine ait ilcaril ve mesleki sırl ve özellikleri başkalarına aktarmamak.

e) İşyerine ait makina, araç ve gereçleri korumak.

SÖZLEŞMENİN FESHI

Deneme Döneminde Feshi

MADDE 13.- Deneme döneminde taraflar bu sözleşmeyi bildirimle olarak feshedebilirler. Ancak, feshi korucunun deneme döneminin birifiği tarihten en geç 10 gün içinde ilgili çırtık eğitimi merkezi müdürlüğüne yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.

Kaliteli Anlaşarak Feshi

MADDE 14.- Taraflar kalite anlaşarak suretyle bu sözleşmeyi feshedebilirler. Ancak, sözleşmenin feshi ile ilgili müfereke korucunun feshi tarihinden itibaren en geç 3 iş günü içinde ilgili çırtık eğitimi merkezi müdürlüğüne yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.

Süre Bitiminde Feshi

MADDE 15.- Bu sözleşme, çırtığın teoik ve pratik eğitimini tamamlamasından sonra girebileceği ilk kalite imtihan dönemi sonunda feshedilmiş sayılır. Ancak ilk imtihan hakkındaki kalite beğesi almıyorsa hak kazanamayanların sözleşmeleri ikinci kalite imtihan dönemi sonuna kadar uzatılmış sayılır.

Tek Taraflı ve Önceden Bildirmek Suretyle Feshi

MADDE 16.- Çırtığın velisi veya vasisi işe kendisi aşığıda yazılı hallerde bu sözleşmeyi önceden bildirmek şartıyla bozabilir.

a) Çırtığın, zorunlu sebeplerle, ailesi ile birlikte veya yalnız olarak ikametgahını uzak bir yere taşınması sonucunda, işine devamının fiilen mümkün olmaması veya devamının kendisine ağır külfet yüklenmesi.

b) İşyerinin uzak bir yere nakli dolayısıyla Çırağın işine devam etmesine ilişkin imkân olması ve devamının ona ağır külfet yüklenmesi,

c) İşyerindeki malın ayağ ve gereğinin Çırağın mesleğini öğrenmesini imkânı azaltarak, olumsuz etkilemesi,

d) Çırağın uzun süre mesleğini öğrenmesi ile ilgili olmayan işlerde çalıştırılması.

Bu madde hükümlerine göre kullanılacak teshin hakkının, olayın meydana gelmesinden itibaren en geç bir ay içinde kullanılması gerekir. Bu süre içinde kullanılmayan hak zayi edilmektedir.

MADDE 17.- İşveren veya işveren vekili aşağıda yazılı hallerde bu sözleşmeyi önceden imkân şartıyla bozabilir.

- a) Çırağın, bir öğretim yılında toplam 20 saatten fazla teorik eğitime mazeretsiz olarak katılmaması,
- b) Çırağın, bir yılda aralıklı 5 veya aralıklı 3 iş günü mazeretsiz olarak işine gitmemesi,
- c) Çırağın, kendi hatası sebebiyle işyerine verildiği zaman üç aylık ücreti tutan maddeden olumsuz etkilenmesi.

Bu madde hükümlerine göre kullanılacak teshin hakkının, olayın meydana gelmesinden itibaren en geç bir ay içinde kullanılması gerekir. Bu süre içinde kullanılmayan hak zayi edilmektedir.

MADDE 18.- Sözleşmenin 16. ve 17. maddelerine göre yapılacak teshin gerekçesi olarak, karşı taraf ile, ilgili çıkartık eğitimi merkezi müdürlüğüne 3 iş günü içinde bildirilmesi zorundadır.

Sözleşme:

- a) İş aidi aydan az süren iş olan Çırağ için, bildirimin yapılmasından başlayarak iki hafta için,
- b) İş aidi aydan bir buçuk yıla kadar süren iş olan Çırağ için, bildirimin yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar süren iş olan Çırağ için, bildirimin yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- d) İş üç yıldan fazla süren iş olanlar için, bildirimin yapılmasından başlayarak sekiz hafta için.

Feshedilmiş olur.

Bildirimin şartına uymayan taraf yukarıda yazılı sürelerle ilişkin ücreti tutarında tazminat vermek zorundadır.

Bildirimsiz teshin

MADDE 19.- Çırağın velisi veya vasisi veya reşit ise kendisi, aşağıda yazılı hallerde, bu sözleşmeyi bildirimsiz feshedebilir.

- a) Çırağın, hastalık ve diğer sebeplerle, sonatın öğrenmesini engelleyen bir halde meydana gelmesi,
 - b) Çırağın, yaptığı işin veya işyerindeki durumun, onun sağlığı veya ailesi bakımından ikinci sınıf olmasının sonucunda anlaşılmaması,
 - c) Çırağın, usta öğreticisinin işten ayrılması veya en az iki ay süren hastalığı veya yüz kızamığı bir suçtan hüküm giymesi halinde; Çırağın eğitimin sorumluluğunun başına bir usta öğreticiye verilmesi,
 - d) İşveren ve usta öğreticinin Çırağın karşı olan görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi, onca kötü davranması,
 - e) İşyeri sahibi gerekçe işi ise ölümü veya tüzel kişi ise dağılması, iflası veya herhangi bir sebeple işyerinin iki aydan fazla süre ile faaliyetini tatil etmesi.
- Bu madde hükümlerine göre alınacak teshin hakkının, sebepleri ile birlikte işveren veya işyeri sahibi tarafından bildirilmesi 3 iş günü içinde bildirilmelidir.

MADDE 20.- İşveren veya işveren vekili, aşağıda yazılı hallerde bu sözleşmeyi bildirimsiz feshedebilir.

- a) Çırağın; işyeri sahibi, temsilcisi, usta öğreticisi veya bunların aile üyelerinden birinin işyeri ve haysiyetine dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması yahut bunlar hakkında şerh ve hayşiyet kırıcı asılsız iftihar ve islahatla bulunması,
- b) Çırağın, bir yılda aralıklı 10 veya aralıklı 5 iş günü mazeretsiz olarak işine gitmemesi,
- c) Çırağın, aralıklı iki ay veya daha fazla devamsızlığına sebep olan, yahut işyerinde çalışırken sağlığı bakımından tehlike arzeden bir hastalığa tutulması,
- d) Çırağın, işyerine karşı olan görevlerini yerine getirmemesi,
- e) Çırağın, işyeri ile yönetmeliğinin Çırağınla ilgili hükümlerine aykırı davranışlarda bulunması, iş yönetmeliği bulunmayan işyeri için, işyeri sahibi veya ustanın koyduğu iş düzenini bozucu hareketlerde ısrar etmesi.

Bu madde hükümlerine göre alınacak teshin hakkının sebebiyle birlikte Çırağın velisi veya reşit ise kendisi ile ilgili çıkartık eğitimi merkezi müdürlüğüne 3 iş günü içinde bildirilmelidir.

Çıkartık Eğitim Merkezi Müdürlüğüne Feshin

MADDE 21.- Aşağıdaki yazılı hallerde, ilgili çıkartık eğitimi merkezi müdürlüğü bu sözleşmeyi feshederek durumu taraflara yazılı olarak bildirir.

- a) Çırağın bir öğretim yılındaki teorik eğitim devamsızlığının;
 1. Mazeretsiz olarak, bir haftada gördüğü teorik ders saatleri sayısının üç katından daha fazla olması,
 2. Mazeretsiz ve mazeretsiz devamsızlığının toplamının bir haftada gördüğü teorik ders saatleri sayısının dört katından fazla olması,
 3. Yönetmeliğe belirtilen zorunlu sebeplerle birlikte bir haftada gördüğü teorik ders saatleri sayısının altı katından fazla olması,
- b) Çırağın bir yılda işyerine aralıklı 15 iş günü veya aralıklı 5 iş günü mazeretsiz olarak devam etmemesi,
- c) Çırağın, bir yılda, çeşitli sebeplerle aralıklı veya aralıklı olarak işyerine yaptığı devamsızlığı toplamı iki aydan fazla olması (Yüksek bir hak),
- d) Çırağın, işyeri disiplin suçu sebebiyle, aldığı ceza sonucu, ilgili çıkartık eğitimi merkezinde teorik eğitimi devam ettirmesine imkân kalmaması.

ÇEKİMLER

MADDE 22.- Bu sözleşme 3308 sayılı Çıkartık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile ilgili yönetmelik hükümlerine de katar.

MADDE 23.- Çalışma şartları ile Çırağın sağlanacak sosyal ücretleri ve özel hükümler aşağıda belirtilmiştir.

Çalışma şartları:

- Bağlama ücreti
Yemek - dinlenme ücreti
Bilgi ücreti
Aidat dinlenme ücreti

Diğer imkânlar:

- Yemek
Giycek

Çırağın

Verilir