

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

KONFEKSİYON İŞLETMELERİNDE İŞGÖRENLERİN EĞİTİM
PROFİLİ VE YETERLİLİĞİ (DEBA & GÜNAK ÖRNEĞİ)

145005

YÜKSEKLİSANS TEZİ

Hazırlayan
Çiğdem DURSUN

Tez Danışmanı
Doç. Sevil KİŞOĞLU

Ankara-2004

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

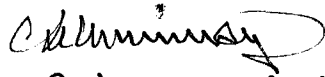
.....ait

.....adlı çalışma

jüri tarafından

Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)



Başkan Doç. Dr. Ayten Uluşoğlu.....

Akademik Ünvanı, Adı Soyadı

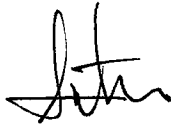
(İmza)



Üye Doç. Dr. Ferit Kocoglu.....

Akademik Ünvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)



Üye Yrd. Doç. Dr. Fatma Kaya.....

Akademik Ünvanı, Adı Soyadı

ÖZET

Bu araştırma Denizli ilinde Hazır Giyim konusunda üretim yapan DEBA & GÜNAK işletmesindeki işgörenlerin eğitim profilleri ve yeterliliklerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Konfeksiyon İşletmelerindeki İşgörenlerin Eğitim Profili ve Yeterliliğini belirleyebilmek için; iki bölümde oluşan veri toplama aracı geliştirilmiştir. Anketin ilk bölümde demografik özellikleri tespit eden 13 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, mesleki yeterliliklerle ilgili operatörlerin görüşlerini belirleyen 68 soru bulunmaktadır. İşletmede 300 anket dağıtılmış, dağıtılan anketlerden 220 tanesi toplanabilmiştir. 208 anketten elde edilen veriler SPSS 11.5 paket programından yararlanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Frekans Dağılımı, Yüzde Dağılımı ve Çaprazlamalar yapılarak araştırmanın istatistiksel verilerine ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulgular ve yorumlar bölümünde ; elde edilen istatistiksel veriler tablolara dönüştürülerek gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır.

Araştırma sonucunda; işletmede çalışanların büyük çoğunluğunu bayanların oluşturduğu, işgörenlerin yarısının 19-24 yaş grubunda bulunduğu, yarıdan fazlasının ise evli ve ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. İşgörenlerin %60 gibi bir bölümünün 0-3 yıl arasında bu sektörde çalıştığı, bulundukları işletmede ise %72.1'in 0-3 yıl arasında çalıştıkları görülmektedir. İşgörenlerin büyük çoğunluğunun; Bilişsel Yeterliklerden; dikim, kalite kontrol, bakım-onarım, Devinsel Yeterliklerden; dikim hazırlığı yapmak, dikmek, temizlik-bakım-onarım, Mesleki Tutum/İş Alışkanlıkları ile ilgili yeterliklerden; çalışma ortamı ile ilgili yeterliklere sahip olduğu görüşünde oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre de öneriler geliştirilmiştir.

ABSTRACT

This research was done for to examine the employees 'education profile and sufficiency in Deba&Günak that makes production in ready-made clothing in Denizli.

In order to determine the Education Profile and Sufficiency of the Employees of the Ready Made Clothing Enterprises; a two parts composed data collection media is developed. There are 13 questions, determining the demographical characteristics, within the first part of the questionnaire. And there are 68 questions, determining the opinions of the operators related with professional sufficiency within the second part. 300 questionnaires are distributed within the organization and only 220 of the distributed questionnaires could be collected. Data, obtained from 208 questionnaires is transferred to the electronic environment via SPSS 11.5 package program. Frequency Distribution, Percentage Distribution and Diagonal Analyses are performed and statistical data of the research are reached.

Within the findings and comments chapter of the research; obtained statistical data are turned into tables and required statistical analysis are performed.

Within the conclusion of the research; it is seen that great majority of the employees of the organization are composed of female workers, and half of the workers are within 19-24 age group, and more than half of them are married and graduated from primary school. It is seen that almost 60 % of the workers are working for 0-3 years within the sector, and 72.1 % of them work for the organization, where currently employed, for 0-3 years. It is determined that great majority of the workers have Informatic Sufficiency; sewing, quality control, maintenance – repair, Vocational Attitude/Work Habits like sufficiencies; and sufficiencies related with work environment. And according to the results of the research, suggestions are developed.

ÖNSÖZ

Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümü yüksek lisans tez çalışması olarak hazırlanan bu araştırma; Konfeksiyon İşletmelerinde İşgörenlerin Eğitim Profili ve Yeterliliğini (Deba&Günak) belirlemek amacı ile hazırlanmıştır.

Araştırma yapılan DEBA & GÜNAK İşletmesi tekstil sektöründeki en son gelişmeleri özümseyen, her yıl yaptığı yeni yatırımlar ve projelerle, 1550 kişilik bir ekiple Kumaş, Konfeksiyon ve Ev tekstilinde, Denizlinin ve Türkiye'nin en önemli firmalarından biridir. Türkiye de tekstil ve konfeksiyon sektöründe ilk beş şirketten biri olması nedeniyle araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

1973 yılında faaliyetine başlayan **DEBA**, global tekstil pazarının hızla değişen rüzgarlarını takip etmek adına her yıl yeni yatırımlar ve projeler başlatmıştır. Bulunduğu yörede kumaş terbiyesi ihtisası konusunda ilk tesis olan **DEBA**, 55.000 m² kapalı alan üzerine kurulmuştur. Ege bölgesinde, yüzyıllar boyu pamuk ve kaliteli tekstil üretimi konusunda ün yapmış olup, bu bölgenin tekstildeki kalbi olan Denizli ilinde bulunmaktadır.

Müşteri tatminini artırmak adına, tüm üretim takiplerini ve finanssal değerlerini ORACLE tabanında hazırlayarak, özel DEBA 2000 bilgisayar programı ile takip etmektedir. Toplam Kalite Sistemi'ni uygulayan DEBA, bu konudaki çalışmalarının sonucu olarak, **BVQI** denetim firması tarafından ISO 9001 belgesi almaya hak kazanmıştır. 2001 yılı cirosu 58 milyon dolar olup, 2002 yılında 89 milyon dolar ciroya ulaşmıştır. 2003 yılında ise bu rakam, kriz nedeniyle 82,2 milyon dolar seviyesinde kalmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde, Literatür tarama yöntemi ile problem durumu açıklanmış, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları, tanımlar– kısaltmalar, ilgili araştırmalar belirtilmiştir. İkinci Bölümünde kuramsal boyutlar, üçüncü bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama teknikleri ve araçları, veri çözümleme yöntemleri, dördüncü bölümünde araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları, son bölümünde ise araştırma bulguları ışığında sonuçlara, ve araştırma sonucunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Konfeksiyon İşletmelerinde İşgörenlerin Eğitim Profili ve Yeterliliği, işletmeler açısından büyük bir öneme sahiptir. İşgörenlerin Eğitim Profili ve Yeterliliğinin araştırılmasına yönelik planlanan ve yürütülen bu çalışmanın konuya ilgi duyan firma, kişi ve kuruluşlara yol gösterici ve yardımcı olacağı tahmin edilmektedir.

Araştırmanın planlanıp yürütülmesinde beni destekleyen, motive eden ve bana her konuda anlayış gösteren değerli hocam tez danışmanım sayın Doç. Sevil KİŞOĞLU' na, araştırma verilerinin elde edilmesinde hoşgörü ve duyarlılıklarını esirgemeyen DEBA & GÜNAK işletmesi yönetici ve sorumlularına, hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen benim için herşeyden değerli olan aileme, tezimin hemen hemen her aşamasında yanımda olan ve beni yalnız bırakmayan kardeşim Filiz DURSUN ' a teşekkür ederim.

Çiğdem DURSUN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii

BÖLÜM I

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlar....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar.....	5
1.7. İlgili Araştırmalar.....	6

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	9
2.1.Dünya Hazır Giyim Sektörünün Yapısı.....	9
2.2.Dünya Hazır Giyim Ticareti.....	11
2.3.Türk Hazır Giyim Sektörünün Tarihi Gelişimi.....	14
2.4.Hazır Giyim Sektörünün Türkiye’deki Gücü.....	15
2.5. Hazır Giyim Sektörünün Dünya’daki Gücü.....	18
2.6. AB, Kotaların Kaldırılması ve Türkiye’ nin Durumu.....	19
2.7.Hazır Giyim Sektöründe İşletme Yapıları ve Özellikleri.....	19
2.8.Hazır Giyim Sektöründe İşletmelerin Bölümleri.....	22
2.9.Hazır Giyim Sektöründe İşgörenlerin Hakları.....	25

2.10. Hazır Giyim Sektörü ve Eğitim.....	26
2.10.1. Eğitim.....	26
2.10.2. Mesleki ve Teknik Eğitim.....	28
2.10.3. Eğitimin Önemi.....	29
2.11. Hazır Giyim Sektöründe İşgörenlerin Önemi.....	30
2.12. Hazır Giyim Sektöründe Mesleki Yeterlilik.....	31
2.13. Hazır Giyim Sektöründe Dikiş Makinesi Operatörü.....	34
2.14. Hazır Giyim Sektöründe İşgören Eğitiminde Uygulanan Yöntemler.....	37
2.14.1. İşbaşı Eğitim Yöntemleri.....	37
2.14.2. İşdışı Eğitim Yöntemleri.....	42

BÖLÜM III

3. ARAŞTIRMA YÖNTEM VE TEKNİKLERİ.....	44
3.1. Araştırma Modeli.....	44
3.2. Evren ve Örneklem.....	44
3.3. Veri Toplama Yöntemleri.....	44
3.4. Veri Çözümleme Yöntemleri.....	45

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	46
4.1. Demografik Özelliklerle İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	47
4.2. Mesleki Yeterliliklerle İlgili Bulgular ve Yorumlar.....	57

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER	72
5.1. Sonuçlar.....	72
5.2. Öneriler.....	74
KAYNAKÇA.....	75
EKLER.....	81
EK-1.	



TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1 DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DAĞILIMI.....	47
TABLO 2 SEKTÖRDEKİ VE ARAŞTIRMA YAPILAN İŞLETMEDE ÇALIŞMA DURUMLARININ DAĞILIMI.....	49
TABLO 3 MESLEK EĞİTİMİ İLE İLGİLİ, EĞİTİM PROGRAMLARININ DAĞILIMI.....	50
TABLO 4 İŞLETMEDE ALINAN EĞİTİM PROGRAMLARI VE SÜRELERİ..	51
TABLO 5 İŞLETMEDE EĞİTİMİN İŞGÖRENLER AÇISINDAN ÖNEMİ	52
TABLO 6 İŞLETMEDE MESLEKİ EĞİTİM ALMIŞ İŞGÖRENE ÖNEM VERİLME DURUMU.....	53
TABLO 7 İŞGÖRENLERİN ÖĞRENİM DURUMLARI İLE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ÇAPRAZLANMASI.....	54
TABLO 8 İŞGÖRENLERİN ÖĞRENİM DURUMLARI İLE YAŞLARININ ÇAPRAZLANMASI.....	55
TABLO 9 İŞGÖRENLERİN YAŞ DURUMLARI İLE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ÇAPRAZLANMASI.....	56
TABLO 10 DİKİM.....	57
TABLO 11 KALİTE KONTROL.....	59
TABLO 12 İŞ HUKUKU-İŞ SAĞLIĞI-İŞ GÜVENLİĞİ.....	60
TABLO 13 BAKIM-ONARIM	61
TABLO 14 DİKİM HAZIRLIĞI YAPMAK.....	62
TABLO 15 DİKMEK.....	63
TABLO 16 TEMİZLİK-BAKIM-ONARIM YAPMAK.....	64
TABLO 17 İŞ GÜVENLİĞİ.....	65
TABLO 18 ÇALIŞMA ORTAMI.....	66
TABLO 19 TERTİP-DÜZEN.....	67
TABLO 20 TEKNİK İŞBİRLİĞİ.....	68
TABLO 21 İNSAN İLİŞKİLERİ.....	69
TABLO 22 VERİMLİ ÇALIŞMA.....	70

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıtları, sınırlılıkları verilmiş ayrıca araştırmada geçen bazı önemli kavramlar tanımlanmış ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

1.1. Problem

Sanayileşme ekonomik, teknolojik, sosyal, kültürel ve eğitsel boyutları olan karmaşık bir süreçtir. Sanayileşme sürecini, bilimsel ve teknolojik çalışmaların, sosyal ve kültürel değerlerin dışında düşünmek mümkün değildir. Çağımızda teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin uygulanmaya konulduğu endüstri, yaşamın bütün boyutlarını etkilemektedir.

17. y.y. sonlarında başlayan sanayi devriminin bugünkü üretim kavramlarının oluşmasında en önemli, fakat tek neden olmadığını belirtmek yerinde olur. İnsanlığın eğitim ve sosyal alanda gösterdiği ilerlemeler ve yönetim yeteneğinin geliştirilmesi ve bunlara bağlı diğer faktörlerinde üretim yönetiminin bugünkü durumuna ulaşmasında payları vardır (Kobu, 1999 : 5) .

Tekstil endüstrisinin hazır giyim ve konfeksiyon sektörü, oldukça yüksek bir dinamizme ve globalleşmeye sahiptir. Bu endüstri birçok şiddetli değişmelere ve türbülanslara maruz kalmaktadır. Global hazır giyim ihracatındaki ciddi yeni gelişmeler , yeteneklerin, değerlerin, teknik ve yönetim uygulamalarının üzerinde daha fazla durulmasını gerektirmektedir (Koshy, 1998 : 606).

Dünyada ülkelerin rekabet gücünü belirleyen ve etkileyen en önemli kriter ve unsur, o ülkenin işletmelerinin gerek iç piyasalarda ve gerekse dış piyasalarda gösterdiği performans ve yarattığı katma değerdir. Tüm dünyada olduğu gibi

ülkemizde de tekstil sektörü ülkenin gelişmesinde ve kalkınmasında ilk ele alınan, yatırımların yoğunlaştığı sektör olmuştur (Atılğan, 2003 : 2).

Ülkemizde son yıllarda yapılan bütün çalışmalarda Türk ekonomisinin uluslararası rekabet gücünün artırılması ve başta Gümrük Birliği olmak üzere Avrupa Birliği ile bütünleşme süreci hedeflenmiştir. 1990 'lı yıllarda yaşanan hızlı küreselleşme süreci, giderek artan teknolojik yenilikler ve uluslararası pazarlardan pay kapma yarışmaları, ülkelerin insan kaynaklarını geliştirmeye yönelmesine neden olmuştur. Çalışanların iş değiştirme ve iş bulma yeteneğiyle doğrudan ilgili olarak iş gücü hareketliliğinin artırılması, iş gücü piyasasının şeffaflaştırılması ve verimliliğin artırılması istihdamla ilgili her türlü girişimde öne çıkmaktadır (Özcan, 1998 : 1).

Rekabet gücünün artırılması, sanayi ve hizmet sektöründe kaliteli işgücünün karşılanması ile mümkün olabilir. Ekonomik kalkınmanın temeli olan sanayileşme aşamasında istihdamına en çok ihtiyaç duyulan ara teknik elemanlardır. Bu nedenle ara teknik elemanlara ilgili sektörlerde ihtiyacı karşılayabilmeleri için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması gereklidir (Altınkök, 1998 ; Muratoğlu ,Kılınç 2003 : 1).

Pek çok sektörde olduğu gibi konfeksiyon üretiminde de kalite en önemli rekabet unsurudur. Kaliteli üretim için ise ön şart nitelikli iş gücüdür.Yetiştirilecek nitelikli iş gücünün endüstrinin talebini karşılayabilecek yeterlilikte olması, makro ve mikro düzeyde ekonomik gelişmelere katkıda bulunacaktır.

Gelişen teknoloji ile birlikte, toplumda ihtiyaç duyulan kalifiye elemanların rolü ve vasıfları değişmektedir (Altınkök, 1998 ; Muratoğlu ,Kılınç 2003 : 1).

Bu nedenle Konfeksiyon İşletmelerindeki İşgörenlerin Eğitim Profilleri ve yeterlilik düzeyleri araştırmaya değer bulunmuştur.

1.2.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, hazır giyim alanında üretim yapan DEBA konfeksiyon işletmesindeki işgörenlerin, eğitim profili ve yeterlilikleri hakkındaki görüşlerine dayanarak, incelemek ve değerlendirmektir.

Söz konusu değerlendirmenin yapılabilmesi için örnekleme oluşturan konfeksiyon işletmesinde çalışan işgörenlerin görüşleri alınmıştır.

Araştırmanın amacına ulaşılabilmesi için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

A - İşletmedeki İşgörenlerin Demografik Özellikleri nelerdir ?

B - İşletmedeki İşgörenler Hizmetiçi Eğitim almış mıdır? Ne kadar süre almıştır?

C - İşletmedeki İşgörenlerin Mesleki Yeterliklere ne derece sahip olduklarına ilişkin görüşleri nelerdir?

1. Bilişsel Yeterlikleri hakkındaki görüşleri nelerdir ?
2. Devinsel Yeterlikleri hakkındaki görüşleri nelerdir ?
3. Mesleki Tutum / İş Alışkanlığı ile ilgili Yeterlikleri hakkındaki görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Daha iyi yaşam standartları sağlayabilmek için, daha kaliteli mal veya hizmet üretmek gerekir. İletişimin ve ulaşımın yaygınlaştığı teknolojik yeniliklerin hızlandığı bir çağda uluslararası pazarlarda rekabet edebilmek için mal ve hizmetin zamanında , istenilen şartlarda istenilen yerde verilebilmesi gerekir. Bunun için yüksek niteliklere sahip işgücüne ihtiyaç vardır. Endüstrileşme sürecini oluşturan en önemli öğelerden biri insan gücüdür. Bu bakımdan insan gücü ile eğitim sistemi arasında çok yakın ilişkiler bulunmaktadır (Doğan , Ulusoy, Hacıoğlu, 1997 : 4-5).

İnsan gücü ile eğitim arasında güçlü bir ilişki olması doğaldır. Çünkü eğitim insan gücünün arz kaynağıdır. Eğitim , insan yada iş gücü yetiştirme sanatıdır. Bireyin fiziki veya içsel biçimde faaliyetler veya bir davranış gösterebilmesi için, planlı yada plansız, örgün yada yaygın, formal yada informal bir eğitim sürecinden geçmiş, diğer bir ifadeyle eğitim görmüş olması gerekmektedir (Kaptan, 1983 : 21).

Hazır giyim üretimi yapan konfeksiyon işletmelerinin geleceğinin en önemli belirleyeni eğitimidir. İşletmelerin; kaliteli üretim yapabilecek, eğitilmiş üretim hattı elemanlarına (işgörelere), yeni makinaların bakım ve onarımını yapabilecek, eğitilmiş bakım elemanlarına, yeni teknolojileri kullanacak iyi eğitilmiş teknisyenlere ve mühendislere ihtiyacı vardır.

Tekstil-Konfeksiyon sektörü gerek üretim, gerekse istihdam imkanları açısından Türkiye'nin en önemli sektörü olma özelliğini sürdürmektedir. Genel

ihracat içerisindeki yaklaşık % 40' a ulaşan payı ile, bu önem daha da artmaktadır (

1. Ulusal Çukurova Tekstil Kongresi, 1999 : 1).

Tekstil-Konfeksiyon sektörünün, büyük bir istihdam olanağına sahip olması, bu sektörde çalışanların eğitimlerinin ve mesleki açıdan belli bir yeterliliğe sahip olmalarının gerekliliği düşünüldüğü için; konfeksiyon işletmelerindeki işgörenlerin eğitim profili ve yeterliliği tespit edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

1.4. Sayıtlar

1. _Veri toplama aracı olarak geliştirilen anket formu işletmedeki işgörenlerin (operatörlerin) eğitim profilleri ve yeterlilikleri ile ilgili veri toplayabilecek niteliktedir.
2. Araştırma örnekleme alınan işletme araştırmanın evrenini temsil edebilir niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma Denizli ili sınırları içinde bulunan ve Hazır Giyim İhracatı yapan DEBA-GÜNAK Konfeksiyon Ticaret Limited ŞTİ. ile sınırlıdır.
2. Araştırma kapsamına alınan işgörenler ; üretim departmanında ki operatörlerden oluşmuştur. Üretim departmanında çalışan diğer işgörenler araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.
3. Araştırmanın verileri örnekleme oluşturan işletmedeki işgörenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar

İşgören ; Başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya uzluğunu kullanarak ücretle çalışan kimsedir.

Entegre ; Bir bütünü, bir grubu oluşturmaktır.

Rotasyon ; Bir birimde çalışan görevlilerin düzenli bir biçimde yer değiştirmeleridir.

Oryantasyon ; İşe yeni alınan işgörenin iş yerine uyumunu sağlamak üzere geliştirilen bir meslek eğitimidir.

Hazır Giyim ; İstatistik verilerden yararlanılarak bulunan ortalama ölçüler esas alınarak, seri halde üretilen ve alıcının ölçülerine göre satılan giyim eşyasının tümünü kapsamaktadır.

Operatör ; Mesleklerin sadece belirli bir döneminde işlerini önceden planlamış bir düzende standartlara uygun olarak yapan, işletmelere ilişkin teknik bilgiyi etken olarak kullanan ve sınırlı sorumluluğu olan işgörene denir.

AB ; Avrupa Birliği

ABD ; Amerika Birleşik Devletleri

ArGe ; Araştırma – Geliştirme

DPT ; Devlet Planlama Teşkilatı

DSÖ ; Dünya Sağlık Örgütü

DTÖ ; Dünya Ticaret Örgütü

GSMH ; Gayri Safi Milli Hasıla

MEB ; Milli Eğitim Bakanlığı

MPM ; Milli Prodüktivite Merkezi

TESK ; Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu

TGSD ; Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği

TİSK ; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TKAM ; Tekstil ve Konfeksiyon Araştırma Merkezi

TMMOB ; Türkiye Mühendisler ve Mimarlar Odalar Birliği

1.7. İlgili Araştırma ve Yayınlar

SEZER , Handan (1986) ; tarafından hazırlanan “Hazır Giyim Sanayiinde Nitelikli İnsan Gücü İhtiyacı” isimli araştırması ile ülkemizde hızlı bir gelişme seyri içinde bulunan ve nitelikli insan gücü sıkıntısının çekildiği görülen hazır giyim sanayiinde, insan gücü ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

ÖZGÜL, Nefise (1995) ; tarafından hazırlanan “Hazır Giyim Sektöründe Nitelikli İşgücünün Verimliliğe Etkisi” adlı araştırması ile; Hazır Giyim Sektöründe nitelikli işgücü verimlilik ilişkileri ele alınarak incelenmiştir. Sırası ile hazır giyim işletmelerinin ve işgücünün yapısı, nitelikli işgücü verimlilik ilişkisi ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Üretim süreci içinde apartura takma işleminin yapıldığı bantta zaman etütleri yapılarak işçilerin işi gerçekleştirme süreleri, iş akışları incelenerek dağılım zamanı payları, ayrıca işin zorlanma derecesine göre dinlenme zamanı payları saptanmış bunlara bağlı olarak da işçilerin verimlilik oranları hesaplanmıştır.

PAK, Saadet (1996) ; “Üniversitelerin Giyim-Hazır Giyim-Moda Konfeksiyon Bölümü Mezunlarının Hazır Giyim İşletmelerindeki Yeterliliğine İlişkin İşletme Yöneticilerinin Görüşleri” isimli yüksek lisans tezinde bu okullardan mezun olan lisans ve önlisans öğrencilerinin sektörün ihtiyaçlarına ne derece cevap verip vermediklerini araştırmıştır. Teorik bilgide yeterli, uygulamada yetersiz olmalarına rağmen yöneticiler tarafından yeterli bulundukları sonucuna varmıştır.

GÖKYER, Nüket (1996) ; “ Hazır Giyim Sektöründeki İnsangücünün Eğitim İhtiyacı Üzerine Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezi ile; hazır giyim işletmelerinde çalışanlara ve yöneticilere anket uygulayarak elde ettiği verilere istatistik analizler yapılmıştır. Mesleki ve teknik öğretim kurumlarının sektörün ihtiyaçlarına göre sürekli geliştirilmelerinin önem kazanmakta olduğunu vurgulamıştır.

UYANIK, Yücel (1997) ; “Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon Sanayiinde Eğitim- İstihdam İlişkisi” adlı doktora çalışmasında ; Türkiye’ de genel makro veriler ışığında , işverenlerin ‘ eğitim ’ ve eğitimin, istihdam politikaları içerisindeki yerinin belirlenmesi amacıyla Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon sanayiinde bulunan işverenler arasında yapılan araştırmada ; istihdam politikalarının, eğitim odaklı yapılandırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

FER, Seval (1999) ; “ Hazır Giyim Endüstrisinde Modelist, Makastar, Makineci ve Ütücü Mesleklerinde Çalışan İşgücünün Mesleki Yeterliliklerinin Belirlenmesi ve Yeterliliklere Dayalı bir Program Modeli” adlı doktora tezinde ; Mesleki teknik eğitimin kalitesi, istihdam alanlarının uygunluğu ile ölçülmektedir. Mesleki teknik örgün ve yaygın eğitim okullarındaki programlarda hazır giyim endüstrisi için işgücü yetiştirilmekle birlikte, endüstrinin nitelikli işgücü ihtiyacı devam etmektedir. Bu nedenle araştırma ; Hazır Giyim Endüstrisinde modelist, makastar, makineci (sanayi tipi dikiş makineci, overlokçu ve ilik makineci) ve ütücü mesleklerindeki nitelikli işgücünün mesleki yeterliliklerinin, yönetici ve işgücü görüşlerine göre belirlenmiş ve belirlenen bu mesleki yeterliliklere dayalı program modeli geliştirmiştir.

ÖNCÜ, Mehmet Arif (2000) “ Türkiye ‘deki Mesleki ve Teknik Eğitimin Türk Sanayi Piyasasındaki Yeterlilik ve Geçerlilik Derecesi” adlı yüksek lisans tezinde; Türkiye ‘ deki Endüstriyel Teknik Öğretim Kurumlarının ve bu kurumlarda verilen ve uygulanan programların türk sanayindeki etkilerini, geçerliliğini, işletmelerde verilen beceri eğitiminin mesleki eğitime katkılarını ve bu konudaki uygulama aksaklıklarını ortaya koymuştur.

GÜRCAN, Kevser (2001) ; “ Hazır Giyim Sanayi Yöneticilerinin Meslek Yüksekokulları, Moda-Konfeksiyon Programı Mezunlarının Mesleki Yeterlilikler Hakkındaki Görüşleri” Konulu Bilimde Uzmanlık Tezinde, Türk Hazır Giyim Sektöründeki Eğitim İhtiyacı ve M.Y.O. Moda-Konfeksiyon Programı mezunlarının Mesleki yeterlilikleri belirlenmeye, mevcut M.Y.O. Moda-Konfeksiyon Programlarının Eğitim Planları incelenerek sektörün eğitim ihtiyacı ile paralellik

olup olmadığı incelenmiştir. Sonuç olarak sektör yöneticilerinin; Meslek Yüksek Okulları Moda Konfeksiyon programı mezunlarını genel olarak hazır giyim sektöründe faydalı buldukları, okul-sanayi işbirliğine önem verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

EROL, Şengül (2002) ; “Ankara Hazır Giyim İşletmelerindeki Personel Yetiştirme – Geliştirme Eğitimi Faaliyetlerinin İncelenmesi” adlı yüksekisans tezinde Ankara’ da Hazır Giyim konusunda üretim yapan işletmelerin personellerini yetiştirmek ve geliştirmek için uyguladığı eğitim faaliyetlerinin; yönetici, eğitici personel ve çalışan personel görüşleri açısından incelenmiştir.

MURATOĞLU, Yurdağül ; Kılınç Nurgül (2003) “Türkiye ‘ de Moda Konfeksiyon Eğitimi Veren Yüksekokulların Ders Programlarının Sanayinin Nitelikli İşgücü İhtiyacını Karşılama Düzeyi” adlı Makalede; Türkiye ‘ de iki yıllık moda ve konfeksiyon eğitimi veren okulların ders programları ve içerikleri incelenmiş ve bu programlarla yetişen öğrencilerin tekstil ve hazır giyim sektöründe ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünü ne derece karşılayabileceği tartışılmıştır. Konfeksiyon sektörünün yetişmiş ara kademe işgücünü karşılayan Meslek Yüksek Okulları bünyesindeki Moda Konfeksiyon Bölümleri, konfeksiyon sektörü için oldukça önemli örgün eğitim kurumlarıdır. Sektörlerin gelişmesi için nitelikli işgücünün önemi yadsınamaz. Ancak verilen eğitim, konfeksiyon sektörünün ihtiyaç duyduğu işgücü niteliklerini sağladığı sürece hem eğitim sürecinin hemde sanayinin başarılı olacağı söylenebilir.

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 . Dünya Hazır Giyim Sektörünün Yapısı

Bugün sanayileşmiş olan batılı ülkelerin pek çoğunda gelişme süreci içerisinde, tekstil ve hazır giyim önemli bir yere sahiptir.

Dünya Hazır Giyim üretimi 2000 yılı itibari ile 785 milyar dolar olmuştur. Hazır Giyim Üretimi çok farklı fiyat ve kalitedeki üründe yapılmaktadır ve üretim kapasitelerinin farklı kullanımı ile üretim ürün grupları arasında önemli ölçüde değişmektedir. Bu nedenle ürünler bazında üretim verileri ve trendi oluşturmak güçtür. Aşağıdaki tabloda dört önemli üretici grubun 2000 yılı itibari ile değer olarak gerçekleştirdiği hazır giyim üretimi göstermektedir (TSGD, 2003 :30).

ÜRETİCİLER	2000
DÜNYA	785
AB	227
ABD	194
JAPONYA	141
DİĞER ÜLKELER	223

Hazır giyim sektörü ticareti içinde ABD ve AB ülkeleri aynı zamanda önemli ihracatçılardır. Teknolojik sektörlerdeki üstünlüklerine rağmen bu ülkeler hazır giyim sektöründe de üretim ve ihracatlarını korumakta, hatta yıllar itibari ile gelişmektedir. Türkiye en büyük iki pazardan AB pazarına yaptığı 5.5 milyar dolar ihracatı ile AB hazır giyim ihracatının %6.5 'ını, ABD pazarında ise 1,1 milyar dolar ile % 1.7.'sini karşılamaktadır (Gürlesel ve diğerleri, 2002 :18).

Hazır Giyim Sektöründeki İki Büyük Pazar ve Tedarikçileri (2000) Milyon \$

ABD		AB(15 ÜLKE)	
ÜLKELER	66.392	ÜLKELER	85.309
MEKSİKA	9.021	AB(15 ÜLKE)	33.456
ÇİN	8.758	ÇİN	8.096
HONG KONG	4.736	TÜRKİYE	5.500
AB (15)	2.643	HONG KONG	4.754
G. KORE	2.542	TUNUS	2.641
DOMİNİK CUM.	2.531	ROMANYA	2.516
HONDURAS	2.496	HİNDİSTAN	2.479
ENDONEZYA	2.263	BANGLADEŞ	2.426
TAYVAN	2.234	FAS	2.371
TAYLAND	2.206	POLONYA	1.869
BANGLADEŞ	2.186	ENDONEZYA	1.851
HİNDİSTAN	2.067	TAYLAND	1.117
FİLİPİNLER	1.990	MACARİSTAN	981
KANADA	1.974	KORE	928
EL SALVADOR	1.654	PAKİSTAN	867
SRİ LANKA	1.557	SRİ LANKA	864
GUETAMALA	1.552	VİETNAM	780
MALEZYA	1.343	MALEZYA	723
MAKAO	1.189	BULGARİSTAN	686
TÜRKİYE	1.114	MAURİTUS	674

2.2. Dünya Hazır Giyim Ticareti

Dünya Hazır Giyim Ticareti 2000 yılında 199 milyar dolar olmuştur. Dünya Hazır Giyim Ticaretindeki genişleme son yirmi yıldır dalgalanma göstermektedir. 1980 – 1985 yılları arasında hazır giyim ticareti % 4 , 1985 - 1990 yılları arasında %17, 1990 – 2000 yılları arasında ise % 6 genişlemiştir.

Dünya ticaretinde önemli belirleyici unsurlar ; ithalatçı pazarları oluşturan gelişmiş ülkelerin ekonomik büyüme ve canlılık göstergeleri, tüketicilerin tüketim eğilimleri ve satın alma güçlerindeki değişim ile üretici ülkelerin kapasitelerindeki fiziki yer değiştirmeleridir.

Dünya Hazır Giyim ticareti 1997 Asya krizinden sonra yaşanan ekonomik yavaşlamadan doğrudan etkilenmiştir. Hazır Giyim ticareti 1998 yılında % 1 artmış, 1999 yılında ise değişmemiştir. Ekonomik canlanmaya bağlı olarak 2000 yılında ise % 7 büyüme göstermiştir. Dünya ekonomisindeki yavaşlama hazır giyime yönelik harcamaları aynı yönde etkilemektedir.

DÜNYA TİCARETİ	199 Milyar Dolar
Dünya Ticaretinde Değişim %	
1980 - 85	4
1985 - 90	17
1990 - 00	6
1998	1
1999	0
2000	7
Dünya Mal Ticaretinde Payı %	3,2
Dünya İmalat Sanayi Ticaretinde Payı %	4,6

Kaynak ; DTÖ Uluslararası Ticaret istatistikleri 2001

2000 yılındaki 100 milyar dolarlık ticaret hacmi ile hazır giyim sektörünün dünya mal ticareti içindeki payı % 3,2 dünya sanayi malı ticaretindeki payı ise % 4,3 olmuştur (TGSD, 2003 : 30 – 31).

Dünya Hazır Giyim İhracatında Ülkelerin Payı (milyar dolar)

	1990	1998	1999	2000
DÜNYA	108.0	183.3	186.0	198.9
ÇİN	9,6	30	30	36
HONG KONG	15,4	22,1	22,3	24,2
İTALYA	11,8	14,7	13,2	13,2
ABD	2,5	8,7	8,2	8,6
MEKSİKA	0.5	6,6	7,8	8,7
TÜRKİYE	3,3	7	6,5	7,3
ALMANYA	7,8	8	7,4	6,8
FRANSA	4,6	5,7	5,6	5,4
G.KORE	7,8	4,6	4,8	5
İNGİLTERE	3	4,9	4,4	4,1
ENDONEZYA	1,6	2,6	3,8	4,7
BELÇİKA			3,8	3,9
TAYLAND	2,8	3,5	3,4	3,9
PORTEKİZ	3,4	3,4	3,1	2,7
TAYVAN	3,9	3,1	2,8	3
HOLLANDA	2,1	2,8	2,6	2,6
TUNUS	1,1	2,4	2,3	2,4

Kaynak ; WTO 2001 International Trade Statistics

Dünya Hazır Giyim İthalatında Ülkelerin Payı (milyon dolar)

	1990	1998	1999	2000
DÜNYA	108.0	183.3	186.0	198.9
ABD	26,9	55,7	58,7	66,4
JAPONYA	8,7	14,7	16,4	19,7
HONG KONG	6,9	14,2	14,7	16
İNGİLTERE	6,9	11,9	12,5	13
FRANSA	8,3	11,6	11,5	11,5
İTALYA	2,5	5,8	5,8	6
ALMANYA	7,9	8	7,8	6,9
HOLLANDA	4,7	5,2	5,1	4,8
BELÇİKA	3,6	5,2	4,8	
MEKSİKA	0,5	3,7	3,6	3,4
İSPANYA	1,6	3,1	3,5	3,8
İSVİÇRE	3,4	3,5	3,4	3,2
KANADA	2,3	3,2	3,2	3,7
AVUSTURYA	2,3	2,9	2,7	2,5
DANİMARKA	1	2,3	2,4	2,2
İSVEÇ	2,5	2,1	2,1	2,1

Kaynak ; WTO 2001 International Trade Statistics

2.3. Türk Hazır Giyim Sektörünün Tarihi Gelişimi

Türkiye’ de Tekstil Sektörü geleneksel bir sektördür. Tarihsel gelişme sürecinde tekstilde öncelikle ev ekonomisi şeklinde oluşan üretim birimleri daha sonra büyük ölçekli birimler haline dönüşmüştür.

Türkiye, 1920 ve 1930 yılları arasında , tekstil sanayiinde yeterli üretim kapasitesinin olmaması nedeniyle ham pamuk ihraç etmekte ve karşılığında işlenmiş tekstil ürünleri almaktaydı. Bu dönemin son yıllarına rastlayan Büyük Bunalım ile dünya pazarlarında ham pamuk talebi azalmış bu da dolaylı olarak işlenmiş tekstil ürünleri ithalat potansiyelini olumsuz yönde etkilemiştir. Birinci beş yıllık kalkınma planı (1931 –1934) ile Türk Tekstil Sanayinin geliştirilmesine ilişkin çabalar yoğunlaşmış ve 1933 yılında Sümerbank’ ın kurulması ile teknolojik bilginin yayılması süreci hızlanmıştır (Pazarcık, Turunç ,1986 :120).

Sümerbank’ ın kuruluşu ile “ Karma Ekonomi ” prensibi gündeme girmiştir.1933 – 1939 yıllarını içine alan Beş Yıllık Kalkınma Planı , başta dokuma olmak üzere bazı sanayi yatırımlarının desteklenmesini öngörmüştür.

2. Dünya Savaşı nedeniyle yurt dışından sağlanan bazı tekstil mallarının ülkemize gelmemesi sebebiyle yerli malların satış olanakları ve üretimi genişlemiştir.1945 yılında hazırlanan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı ile amaç ; verimlilik, kalitenin geliştirilmesi ve savaş sonrası dış pazara açık duruma gelmekti (Biçer, 1986 :185).

1950’ li yıllara kadar özel sektörün tekstil sanayiindeki işletmeleri oldukça küçük ölçekliydi. Ancak bu tarihten sonra teşvik tedbirleri ile özel sektörün bu alandaki faaliyetleri gelişmeye başlamış ve özellikle Çukurova’ da yeni işletmeler kurulmuştur.1952 yılında özel sektörün pamuklu dokuma üretimindeki payı % 38’ e ulaşmış, 1953 yılında ise bu sektörün imalat hacmi, Sümerbank’ ın imalatını aşmıştır (Dünya ve Türk Tekstil Sanayi ,1985 :143).

1950 yılında dokuma ve giyim sanayinde 484 olan işyeri sayısı 1960 da 1086 ve çalışan işçi sayısı da 57 binden 101 bine ulaşmıştır. 1960’ tan sonra planlı çalışmaya geçildiğinde tekstil sanayimizin 1965 yılında durumu çıkartılır. 1965 den sonra

günümüze kadar gelen (son ekonomik krizli yıllar dışında) dönem başarılı ve parlak bir dönemdir.

Yatırımları ve dış pazarları özendirmek için kanunlar çıkartılmıştır. Tekstil sanayide büyük gelişmeler olmuştur. 1980 yılı itibariyle yünlü ve pamuklu tekstil sanayideki iş adedi, 3 milyon 800 bini aşmış, dokuma sanayideki tezgah sayısı ise 60 bini bulmuştur. Konfeksiyon Sanayinde Sosyal Sigortalar Kurumuna kayıtlı iş yeri sayısı 4350 dir (Biçer, 1986 :185).

Türkiye’de 2. 3. ve 4. Kalkınma planları döneminde , önce pamuklu dokuma ve pamuk ipliği daha sonra yün ipliği ve yünlü dokumada atılan adımlar ve alınan sonuçlar her iki alanda da Hazır Giyim Sanayinin hızla gelişmesine yol açmıştır. 4. plan döneminde ise özellikle el dokuma halı ve makine halısı ile örme eşya ve hazır giyimde önemli gelişmeler olmuştur (Dünya ve Türk Tekstil Sanayi, 1985 :145).

Tekstil ve Konfeksiyon Sanayinin yan ve alt sektörlerine giren tüm mallar için 3. Planda öngörülen üretim hedefleri, alt ve yan sektörlerdeki gelişmelerin yurtiçi talep ve ihracat olanaklarının artmasından dolayı önemli ölçüde aşılmıştır. Günümüzde ise , özellikle 1982 ‘lerden sonraki atılımlar sayesinde Türk Konfeksiyon Sanayi, ihracata yönelik bir sanayi olmuş ve Avrupa Birliğinin en önemli tedarikçilerinden biri haline gelmiştir (Çesmecioglu, Çakar, 1999 : 4).

2.4. Hazır Giyim Sektörünün Türkiye’deki Gücü

Hazır Giyim Sektörü ; aynı anda üç işlevi gören tek sektördür. Pamuk ve iplikten başlayarak hazır giyim ürününe ulaşana kadar yaratılan katma değer ile milli gelire en yüksek katkı sağlanmaktadır. Emek yoğun ağırlığı, çok geniş yan sanayi ilişkileri , ağırlıklı küçük işletmelerin varlığı ile aynı zamanda çok önemli bir sosyal işlevi görmektedir. Küreselleşmenin yarattığı keskin rekabet ortamında Türkiye markasını yurt dışı pazarlarda en yaygın ve ve en etkin şekilde taşıyarak diğer sektörlerle de olmaktadır (Gürlesel ve diğerleri, 2002 : 10).

Türkiye’nin en çok ihracat gerçekleştiren sektörüdür, hazır giyim sektörü ihracatı 2002 sonunda 9 milyar dolar seviyesine ulaşacaktır. Sektör tek başına Türkiye ihracatının % 25’ ini, Tekstil sektörü ile birlikte % 35’ ini

gerçekleştirmektedir. Hazır Giyim Sektörü Türkiye ihracatının lokomotifi olmayı sürdürmektedir. Sektör ihracatını sürekli arttırmaktadır. 2002 yılı üçüncü çeyrek sonunda hazır giyim ihracatı % 20 artış göstermiştir (Gürlesel ve diğerleri,2002 : 8).

GSMH' nin yaklaşık % 10' unu yaratmakta , tekstil sektörü ile değerlendirildiğinde üretimdeki payı, % 20 ' lere ulaşmaktadır. Hazır Giyim Sektörünün üretim kapasitesi, Avrupa Birliği içinde İtalya ile birlikte kurulu en büyük kapasiteye sahiptir. Üretim, sahip olunan yüksek kaliteli teknoloji ile gerçekleştirilmekte, sektör hammadde, üretim teknolojisi ve ürün kalitesi itibari ile dünya standartlarında bulunmaktadır. Özellikle dış talebe bağlı olarak, sektör üretim artışını istikrarlı şekilde sürdürmektedir (Gürlesel ve diğerleri, 2002 : 11).

Hazır Giyim Sektörü tekstil sektörü ile birlikte en çok yatırım yapılan ve istihdam sağlayan bir sektördür. Sektörde yaklaşık 2 milyon kişi çalışmaktadır. Sektör istihdam yaratma gücü itibarı ile vazgeçilmez ve ikame edilmez büyüklüklere sahiptir (Gürlesel ve diğerleri, 2002 : 12).

Gelişen ülkelerin itici sektörü olduğu kadar, gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde de yeni ve yüksek teknoloji sektörlerin varlığına rağmen en önemli beş sektörden (tekstil ve hazır giyim, otomotiv, kimya, elektronik, iletişim) biri olmayı sürdürmektedir. Türkiye'de de orta uzun vadede yeni ve yüksek teknoloji sektörlerine geçiş olacak ve bu sektörlerin ekonomideki payı artacaktır. Bununla birlikte hazır giyim sektörü sahip olduğu gücü ve potansiyeli Türk ekonomisine sunmaya devam edecektir. Ekonomik kalkınma, büyüme, rekabet ve değişim sürecinde Türkiye sektörün sahip olduğu değerleri ve sunduğu olanakları geliştirmeli ve en etkin şekilde kullanmalıdır (Gürlesel ve diğerleri, 2002 : 13).

Hazır Giyim İhracatının Türkiye Toplam İhracatındaki Payı ;

YIL	TOPLAM İHRACAT (milyon dolar)	HAZIR GİYİM İHRACATI (milyon dolar)	HAZIR GİYİM İHRACATININ PAYI %
1980	2,91	106	3,6
1985	7,958	936	11,8
1990	12,959	2,898	22,4
1991	13,593	3,219	23,7
1992	14,365	4,009	27,9
1993	15,345	4,157	27,1
1994	18,107	4,49	24,8
1995	21,637	6,188	28,6
1996	23,224	6,334	27,3
1997	26,261	7,088	27
1998	26,973	7,644	28,3
1999	26,588	7,145	26,9
2000	27,774	7,194	25,9
2001	31,339	7,335	23,4
2002 / 9	25,633	6,795	26,5

Kaynak ; DTM Ekonomik Araştırmalar ve Değerlendirme Genel Müdürlüğü

Türk Hazır Giyim Sektörü ulaştığı 9.2 milyar dolar ihracat rakamı ile 2002 yılı sonu itibarı ile ihracatta Türkiye' nin en önemli ve büyük sektörü olmayı sürdürmektedir ve sektörün sahip olduğu geniş bir potansiyel bulunmaktadır (TGSD, 2003 : 187).

2.5. Türk Hazır Giyim Sektörünün Dünyadaki Gücü

Türk hazır giyim sektörü , dünya pazarlarının en önemli tedarikçilerinden biridir. Dünya' nın 6. büyük, Avrupa Birliğinin ise 2. büyük tedarikçisi konumundadır. Tekstil sanayide Dünya' nın 14. büyük Avrupa Birliğinin 1. büyük tedarikçisidir. Türk Hazır Giyim Sektörü, Dünya piyasalarında önemli bir güç ve marka haline gelmiştir. Türkiye içinde de dünya piyasalarında bu konuma sahip tek sektördür (Gürlesel ve diğerleri, 2002 : 16) .

Türk Hazır Giyim Sektörü ve dış ticareti, dünya ekonomisi içinde önemini korumaktadır. Türkiye' nin dünya hazır giyim ticareti içindeki payı % 3.3' dür.

- Hazır Giyim Sektörü ticareti içinde ABD ve AB ülkeleri aynı zamanda önemli ihracatçılardır. Teknolojik sektörlerdeki üstünlüklerine rağmen bu ülkeler hazır giyim sektöründe de üretim ve ihracatlarını korumakta, hatta yıllar itibari ile geliştirmektedir. Türkiye en büyük iki pazardan AB pazarına yaptığı 5.5 milyar dolar ihracatı ile AB hazır giyim ihracatının % 6.5 ini, ABD pazarında ise 1.1 milyar dolar ile % 1.7' sini karşılamaktadır.

ABD ve İngiltere pazarlarına yönelik ihracatta önemli sıçramalar sağlanmıştır. Rusya pazarı dışındaki diğer tüm ülkelere yönelik ihracatta artış sağlanırken, Almanya halen en büyük pazar olma özelliğini korumaktadır.

Ülkelere göre Türkiye' nin Hazır Giyim İhracatı ;

ÜLKELER	1998	1999	2000	2001
ALMANYA	2583	2,704	2,636	2,499
ABD	707	928	1,239()	1,21
İNGİLTERE	487	668	862	1,013
FRANSA	406	495	493	550
HOLLANDA	360	385	380	384
BELÇİKA	203	211	209	206
İTALYA	133	163	166	181
DANİMARKA	93	108	110	138
İSVEÇ	82	94	106	116
RUSYA	325	130	103	58
AVUSTURYA	99	96	86	83
İSPANYA	34	76	88	91
İSVİÇRE	66	74	69	70

2.6. AB , Kotaların Kalkması ve Türkiye'nin Durumu

1 Mayıs 2004'te tarihindeki en büyük gelişmeyi yaşayacak olan AB, 2005 yılı başından itibaren de kotaların kalkması olayı ile karşı karşıya kalacaktır. Her iki olayda da AB Tekstil ve Konfeksiyon Sanayini ciddi şekilde etkileyeceğinden, AB Komisyonu, Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e sunulmak üzere Komisyon üyeleri Liikanen ve Lemy tarafından ortak olarak hazırlanan "Genişlemiş Bir Avrupa'da Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi'nin Geleceği" başlıklı bir mesajı (Communication) 29 Ekim 2003 tarihinde kabul edilmiştir (Tarakçıoğlu, 2003:1).

Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) Tekstil ve Konfeksiyon Anlaşması kapsamında kotaların 1995 yılından başlamak üzere 10 yıllık bir süre sonunda 2005 yılı başında kaldırılacak olması uluslararası tekstil ve konfeksiyon ticareti açısından yeni bir döneme işaret etmektedir. Kota kısıtlamalarının kaldırıldığı ancak, çevre ve sosyal dampingler, anti damping uygulamaları gibi tarife dışı engellere dayalı korumacılığın öne geçeceği bu yeni dönemde rekabet alanında sancılı bir dönem yaşanacaktır (TMMOB, 2003: 372).

1 Ocak 2005'te kotaların tüm kategorilerde kalkacak olmasıyla, özellikle Çin'in, ama muhtemelen Hindistan, Pakistan gibi diğer büyük üreticilerin, AB pazarındaki mevcut rekabet baskısının daha da artmasına yol açmaları beklenmektedir (Tarakçıoğlu, 2003: 3).

2005 yılında kotaların kaldırılması ve tarifelerin azaltılmasıyla Türk Tekstil ve Konfeksiyon sektörü başta en büyük pazarı AB'de ve ikinci büyük pazarı ABD'de rakiplerinin baskısıyla karşılaşacaktır (TMMOB, 2003: 372).

2.7. Hazır Giyim Sektöründe İşletme Yapıları ve Özellikleri

Konfeksiyon üretimi iplik, dokuma veya örme, boya baskı, apre, giysi üretimi, dağıtım ve pazarlama işlemlerinin aynı işletmede yapıldığı entegre işletmelerde veya bu işletmelerin farklı firmalarca yapıldığı entegre olmayan işletmelerde yapılır.

- **Entegre İşletmeler ;**

Üretimin hammaddeden nihai ürüne gerçekleştirildiği işletme yapısıdır. İplik, eğirme, dokuma/örme, boya/baskı, apre, giysi üretimi, dağıtım, pazarlama aynı işletmede gerçekleştirilir.

Entegre işletme, entegre olmayan işletmenin tam tersi bir organizasyona sahiptir. Entegre işletme yapısında ipliklerin dokuma/örme, boya/baskı, apre, giysi üretim, dağıtım ve pazarlamanın aynı işletmede gerçekleştirildiği tam entegre işletme yapısı veya tam anlamıyla entegre olmayan işletme yapıları arasında birçok varyasyon vardır.

- Entegre işletme yapısında; üretim hammaddeden nihai ürüne kadar aynı işletmede yapıldığı düzenli bir kalite kontrol sistemi ile kaliteli bir ürün elde etmek mümkündür. Elde edilen ara ürün daha ucuza mal edilir. Üretim planı daha hassas şekilde yapılabilir. Örneğin ; entegre bir konfeksiyon işletmesinde gerekli kumaş daha üretim sırasında kontrol edilerek çıkabilecek hatalar üretim sırasında giderilir.

Entegre olmayan işletmede gerekli olan kumaş dışarıdan hazır olarak alınır veya sipariş verilir. Gelecek kumaşın kalitesi hakkında tam bilgiye sahip olmadığımız için konfeksiyonda bu kumaşlar kontrol edilerek düzgün ise kullanılır. Ancak kumaş hatalı ise geriye iade edilir. Yeniden kumaş temini yoluna gidilir. Buda üretimin aksamasına neden olur.

Entegre işletmelerin büyük miktarda yatırım gerektirmesi dezavantajdır (Yakartepe, 1995 : 172).

- **Entegre Olmayan İşletmeler ;**

Tekstilde mamul bir tüketim maddesinin üretimin çeşitli adımları, çeşitli firmalar tarafından gerçekleştirilir. Entegre olmayan işletmelerde; eğirme, dokuma/örme, ağartma, boya/baskı, bitim işlemleri, giysi üretimi, dağıtım ve pazarlama farklı firmalarca yapılır.

Entegre olmayan konfeksiyon işletmeleri farklı yapılara sahiptir. Bazı işletmeler ;giysinin kumaşını boyalı (bitmiş halde) olarak alıp ;kesim , dikim gibi işlemlerini yapar. Bazı işletmeler ise örülmüş veya dokunmuş giysi kumaşını ham olarak alıp ; boya/baskı ve apre işlemlerini kendisi yaptırarak giysi üretimi yapar.

Bazı işletmeler de ; ipliği dışardan alıp, fason olarak ördürür ve dokutur ve kendi apre işlemlerini yaptırarak giysi üretimini yapar.

Bütün bu yöntemlerde; kumaşın üretim aşamasında kontrol altında tutulmaması nedeniyle kumaşta çeşitli hatalar oluşabilir.

Bir hata olduğunda meydana gelen zaman kaybı ve maddi kaybın büyük olması konfeksiyon açısından dezavantajlıdır. Ancak entegre olmayan işletmenin düşük yatırım gerektirmesi bir avantajdır (Yakartepe, 1995 : 173).

Konfeksiyonda işletmeler daha çok üretim kapasitelerine göre sınıflandırılır. Bu sınıflandırmaya göre konfeksiyon işletmeleri ;

- a) Küçük işletmeler
- b) Orta büyüklükteki işletmeler
- c) Büyük işletmeler olarak ayrılır.

Ancak Türkiye’de hiç dikiş makinası bulunmayan sadece kesim ve kalite kontrol gibi işlemleri kendi işletmelerinde yapan konfeksiyon firmaları vardır. Genellikle ihracata yönelik olarak çalışan bu firmalar dikim, ütü gibi bazı işlemlerini fason olarak atölyelerde yaptırırlar.

a) Küçük İşletmeler;

5 ile 50 makineli firmalar atölye olarak isimlendirilir. Atölyelerde genel olarak kesilmiş giysi parçalarının fason üretimi yapılır.

Atölyelerin genel özellikleri şunlardır ;

- Fazla yatırım gerektirmezler,
- Küçük miktarlarda ve farklı modellerde üretime kolaylıkla uyum sağlarlar,
- Sendika sorunu olmadığı için düşük ücretle işçi çalıştırabilmektedirler,
- Atölyelerde işçi sirkülasyonu fazladır; bu da üretimin kalitesini etkiler.
-

b) Orta Büyüklükteki İşletmeler ;

Bu işletmeler, 50 ile 100 dikiş makinası kapasitesine sahiptir. Atölyelerden farklı olarak fabrikasyon üretime yönelmişlerdir. Atölyelere sendika v.b. sorunları vardır.

- Orta büyüklükteki işletmelerde genellikle serim, kesim, ütüleme ve kalite kontrol işlemleri yapılmaktadır,
- İç pazara veya dış pazara yönelik olarak üretim yapılmaktadır.

c) Büyük İşletmeler ;

Bu işletmelerde 100' den fazla dikiş makinası bulunur.

Bu işletmelerin özellikleri şunlardır ;

- Büyük miktarda yatırım gerektirir,
- Bu işletmeler belli üretim sistemlerine uygun olarak kurdukları için esnek çalışmazlar,
- Bu işletmelerde genellikle bütün işlemler işletme içinde yapılacağı için kalite standardı sağlaması daha kolaydır,
- Sendika sorunu vardır,
- Dikim otomatlarını kullanarak üretimi hızlandırmaları ve standartlaştırmaları mümkündür.

2.8. Hazır Giyim Sektöründe İşletmelerin Bölümleri

1. Genel Müdürlük

İşletme genel müdürü, işletme içi başarı planlaması yapan taktik geliştiren işletmenin güçlü ve zayıf yönlerini irdeleyerek yönetim direksiyonunu elinde tutan kimsedir.

2. Pazarlama Müdürlüğü

Reklam ve pazarlama genel işletme etkinliklerinin bir kısmı olup, dinamik bir karakter taşır. Hazır Giyim Piyasasında ki büyük çaplı rekabet, işletmelerin ve pazarlama bölümlerinin her geçen gün daha aktif ve daha yenilikçi tarzda çalışmalarını gerekli kılmaktadır. Reklam ve Pazarlamacılar şu dört sorunun

cevabını bulmaları gerekir. Ne satacağız ? Ne kadar satacağız ? Kime satacağız ? Nereye satacağız ? (Güner, 2001 : 82 – 83).

3. Ürün Geliştirme Müdürlüğü

Tasarım bölümü ; kendi model – markasını yaratıp satmayı hedefleyen işletmelerde mutlaka kurulması gereken bir bölümdür. İşletmenin pazarlama müdürlüğüyle planlama müdürlüğüne bağlı kalıp ve numune ile birlikte çalışır.

Kalıp bölümü ; Müşteriden gelen talepler doğrultusunda gerekli ön numune çalışmalarını yapabilmek için kalıp çalışmalarını yapar.

Numune bölümü ; Üretim öncesi Planlama müdürlüğünden gelen müşteri istekleri doğrultusunda numuneyi hazırlar ve müşteri teyidinden sonra üretime referans olarak temin eder (Dursun, Karaman : 2004).

4. İnsan Kaynakları Müdürlüğü

Personel eğitimi ve endüstriyel ilişkilerden sorumlu bir bölümdür. Özlük işleri, istihdam, sosyal faaliyetler, eğitim, idari işler, iş güvenliği, sağlık v.b. işlevlerin yanı sıra işletmenin devamlılığı için stratejik kararlar üreten ve yaşama geçiren bir yapıya sahiptir (Dursun, Karaman : 2004).

5. Planlama Müdürlüğü

İş hazırlama, ham ve mamul depo bölümlerini bünyesinde bulunduran planlama tüm teknik bilgilerin toplanıp, düzenlenmesi değerlendirilmesi ve gerekli bölümlere iletilmesi görevini gerçekleştiren fabrikanın beyni niteliğini taşımaktadır (Güner, 2001 : 83).

6. Satın Alma M¼d¼rl¼g¼

Satın alma b¼l¼m¼n¼n ana g¼revi işletmenin devamlılığı ve ¼retim ihtiyaçları ile ilgili satın almak işlerini y¼r¼tmek, satın alma araştırmasını yaparak, gelen talepleri uygun fiyatla istenilen terminde ve kalitede satın alınmasını sağlamaktır.

7. İşletme M¼d¼rl¼g¼

İşletmenin ¼retim faaliyetlerinden sorumlu b¼l¼md¼r. ¼retim birimleri olan, kesim, dikim, son işlemler, makine – bakım'ın içinde bulunduğu; ¼retim hedeflerinin planlanması ve yerine getirilmesi fonksiyonlarını ¼stlenen bir b¼l¼md¼r. Kısaca planlamadan g¼nderilen bilgiler doğrultusunda gelen kumaş ve malzemeleri kullanarak m¼řteri siparişlerini mam¼l ¼r¼ne d¼n¼řt¼ren birimdir (Dursun, Karaman : 2004).

8. Kalite Kontrol M¼d¼rl¼g¼

Bu departmanın temel amacı hatanın oluşmadan ¼nlenmesini sağlayarak kaliteyi g¼vence altına almaktır. Hammadde kontrol¼nden depoya giren her t¼rl¼ malzeme ve kumaşın boyut, gramaj, g¼r¼n¼m v.s. kontrolleri yapılır. ¼retim esnasında işlem hataları, leke ve yine g¼zden kaçan kumaş malzeme hataları aranır, ¼lç¼ kontrolleri yapılır. B¼t¼n bu çalışmaların sayısal olarak tespiti ve ¼retimin kalitesi ve maliyeti takip amacıyla çok ¼nemlidir (G¼ner, 2001 : 86).

9. İthalat – İhracat M¼d¼rl¼g¼

Bu b¼l¼m b¼nyesinde reklam pazarlama ve satın alma b¼l¼mlerini ihtiva ederek firmanın yurt içi – yurt dışı pazar irtibatı ile işletmenin t¼m alışverişinden sorumludur. (G¼ner 2001 ; 82)

10. Arge Müdürlüğü

Ürün geliştirme, araştırma, dizayn, bakım ve onarım, yerleştirme (....) hareket/ zaman etüdü, deney, test, v.b. işlevlerin yürütülüp, süreçlerin takip edildiği, teknolojik araştırma sonuçlarının katma değer olarak işletmeye katıldığı bir bölümdür.

11. Muhasebe Müdürlüğü

İşletmenin mali işlerini ve personel ile ilgili gerekli çalışmaları yürüten ve resmi daireler ile olan irtibatını kuran, tek düzen muhasebe sistemine göre işletmenin faaliyet ve sonuçlarının, sağlıklı ve güvenilir bir biçimde muhasebeleştirilmesi ile maliyet ve kar zarar raporlarının oluşturulmasını sağlayan bir departmandır (Dursun, Karaman: 2004).

2.9. Hazır Giyim Sektöründe İşgörenlerin Hakları

1475 Sayılı İş Hukuku kanununa göre işgörenlerin sosyal, ekonomik hakları ve sağlık güvenceleri aşağıda belirtilmiştir.

Bağımlı çalışan ile çalıştırılan arasındaki (işgören ve işveren arasındaki) ilişkileri düzenleyen özel hukuk dalına ‘ İş Hukuku ’ adı verilir. Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye ‘ işçi ’ denir. İşçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye ‘ işveren ’ denir.

Ekonomik bir amacın gerçekleştirilebilmesi için bir işverene yada bir kamu kuruluşuna ait olan ve birden çok işyerinden meydana gelen bir bütündür.

İşçinin belirli yada belirsiz bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibinin de ona ücret vermeyi kabul ettiği sözleşmeye ‘ hizmet sözleşmesi ’ (hizmet akdi) denir. Hizmet sözleşmesi ; hukuki ehliyet ve eşit haklara sahip iki tarafın iradelerinin birleşmesinden doğar. İşçinin kendi kişiliği ile yakından ilgilidir. Taraflara karşılıklı olarak borç yükler. (İşçinin işi yapması borcuna karşılık işverende ücret ödeme borcu vardır.) Zamana bağlı devamlı bir sözleşmedir. Bağımlılık ilişkisine dayanır.

İş süresi haftada en çok 45 saattir. Normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmaya “ fazla çalışma ” denir. Fazla çalışma, günde 3 saati ve yılda 90 günü geçemez. Fazla mesai ücreti hafta içi ve hafta tatili % 50, genel tatilde ise % 100 zamlı olarak ödenir. Çalışma sürelerinin ortalama bir yerinde ara dinlenmesi verilir.

Bazı işletmelerde gece çalışması mevcuttur. Akşam 20:00 ile gece 06:00 saatleri arasında yapılan çalışma gece çalışmasıdır. Vardiyalı çalışma ise, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaların sıraya konulmasıdır. Vardiya süresi bir haftadan uzun ise izin şarttır.

Hafta tatili kural olarak pazar günüdür. İşin ve işyerinin niteliğine göre hafta içi bir günde hafta tatili olarak verilebilir. İşçinin işe girdiği tarihten itibaren, deneme süresi dahil en az bir yıl çalışmış olması yıllık ücretli izin kullanması hakkını verir. Yıllık izine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller izin süresinden sayılmaz. Haftalık süresi ve Cumartesi günleri izin süresine eklenmez.

Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan, nakden ödenen meblağa ücret denir. Türk lirası olarak en geç bir ayda ödenir. Geniş anlamda düşünülecek olursa ücret, nakden ödenen, kök ücret dışındaki prim, ikramiye, fazla mesai, hafta tatili ücreti gibi ek nakdi ödemeleri kapsadığı gibi devamlılık arz etmek kaydıyla aynı ve nakdi sosyal yardımları da kapsamaktadır.

Bildirimsiz Fesih Hakkı ise; işçi ve işveren tarafından Sağlık ve Ahlaki nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. (1475 Sayılı İş Kanunu)

2.10. Hazır Giyim Sektörü ve Eğitim

2.10.1. Eğitim

Son yıllarda sanayi toplumları, bilgi toplumuna dönüşmekte, bilimde ve teknolojiadaki gelişmeler, üretimi ve maliyet büyük ölçüde etkilemektedir (TİSK, 1992 : 69).

Çağımızın gelişen teknoloji karşısında, Hazır Giyim (Konfeksiyon) Sanayide bu gelişmeden yararlanmış ve topluma en kolay biçimi ile yansımıştır (Lokmanoğlu, 1994 : Önsöz).

Bugün artık çeşitli kültürlerle karışıp kaynaşan ve yozlaşan kültürel içereğinin arılaştırıp, düzene sokulması, ayrıca da gittikçe artan eğitim ihtiyacının zorunlu sonucu olan toplu öğretim koşullarında kişilere, bireysel ayrılıkları ihmal etmeksizin arılaştırılıp, düzene sokulmuş kültürel içeriğin verilmesi gerekmektedir. Bu noktada kültürlemeden farklı bir süreçle yani eğitimle karşı karşıya gelir (Demirel ve diğerleri ,2001 : 2).

Eğitim ; Genel anlamda bireyde davranış değiştirme sürecidir. Eğitim sürecinde kişilerin davranışlarında meydana gelebilecek değişimlerin istenilen yönde olması beklenir. Bu anlamada Ertürk (1975), eğitimi bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci olarak ifade eder (Demirel ve diğerleri, 2001 : 1).

Eğitim ; Fiziksel uyarımlar sonucu, beyinde istendik biyo-kimyasal değişiklikler oluşturma süreci şeklinde tanımlanır (Sönmez, 1999 : 2).

Çağdaş Anlayışa Göre Eğitim ; Bireyin bedensel, duygusal, düşünsel ve sosyal yeteneklerinin kendisi ve toplumu için en uygun şekilde gelişmesi oluşumudur. Kısaca bireyin her yönüyle bir tüm olarak kendisi ve toplumu için en uygun düzeyde geliştirilmesi sürecidir (Yeşil yaprak ve diğerleri, 1999 : 3).

Eğitimin amacı ve biçimine göre, eğitim sistemi, örgün, yaygın ve algın olmak üzere üç genel kategoriye ayrılmakta bunlar birbirlerini belirli derecelerde etkilemekte ve tamamlamaktadırlar.

Örgün Eğitim ; Okul öncesi eğitimi, temel eğitimi, orta ve yüksek öğretim kurumlarını kapsar. Bu eğitim sisteminde hiyerarşik bir düzen vardır ve bir üst eğitim kurumu bir alt eğitim kurumuna dayanır.

Yaygın Eğitim ; Örgün eğitimin dışında yapılan planlı, sistemli, programlı, fakat hiyerarşik olmayan, genellikle de kurumlaşmayan bir eğitim türüdür. Genellikle mesleğe yönelik programlara ağırlık verilmektedir. Yaygın eğitim faaliyetlerine, bakanlıklar, yerel yönetimler, gönüllü kuruluşlar çeşitli düzeylerde programlarla katkıda bulunmaktadır.

Algın Eğitim ; Geleneksel örgütlü eğitim kurumları dışında bireylere bilgi veren canlı ve cansız tüm kaynaklar bu kapsam içinde değerlendirilebilir. Nesilden nesile değerlerin, yeteneklerin ve kültür normlarını geçmesini de sağlamaktadır (Ünal, Ada, 1999: 7).

2.10.2. Mesleki ve Teknik Eğitim

Mesleki Eğitim

Bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitim sürecidir (Alkan ve diğerleri, 1996 : 6).

Mesleki ve Teknik Eğitim

Milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünüdür (Alkan ve diğerleri, 1996 : 7).

Hızla kalkınan ve sanayileşen ülkemizde eğitim, kalkınmanın en önemli yapı taşlarından biri olarak kabul edilmiştir. Sanayileşmede en önemli unsurlardan biri de bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip, yüksek verimi gerçekleştirecek insan gücünün yetiştirilmesidir. Bu nedenle sanayinin gelişmesinde bir alt yapı yatırımı olan mesleki ve teknik eğitime gerekli önemin verilmesi ve bu sistemin etkinliğinin artırılması zorunlu bulunmaktadır (Şeker ve diğerleri, 2003 : 1).

Ekonomik küreselleşme, kıyasıya rekabet, üretimin uluslararasılaşması, kalitenin ön plana çıkması, teknolojiye görülen hızlı değişme ve gelişmeler, üretken istihdamın artırılması talepleri ve işsizliğin hemen tüm ülkelerde büyük boyutlara ulaşması, kadın işgücünün ekonomiye daha fazla katkısının sağlanması eğilimleri, istihdam amaçlı mesleki eğitimin önemini arttırmıştır (Kavak, 2003 : 1).

Ülkemizde Mesleki Eğitim 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu Hükümleri çerçevesinde 3 ayrı şekilde verilmektedir.

1. Örgün Mesleki Eğitim (Meslek Liseleri)
2. Çıraklık Eğitim
3. Yaygın Eğitim

Bir meslek edinmek üzere örgün mesleki – teknik orta öğretim kurumlarına yani meslek liseleri, teknik liseler, endüstri meslek liseleri gibi tam zamanlı okullara devam eden öğrenciler, öğretimlerinin son yıllarında pratik eğitim için staj yapmak üzere işyerlerine gitmektedirler.

Çıraklık Eğitiminde ise öğrenciler teorik eğitimleri için haftanın 1 günü çıraklık eğitimi merkezlerine gitmekte, diğer 4-5 gün ise pratik eğitimlerini işyerlerinde almaktadırlar.

Yaygın eğitim sistemi içinde açılan meslek kursları yoluyla da meslek edinilebilmektedir (TESK, 2003 : 1).

2.10.3. Eğitimin Önemi

İnsan davranışının değişmesinde , gelişip şekillenmesinde en önemli unsur olan EĞİTİM, insanoğlunun en önemli gereksinimlerinden biridir ve tarihi de insanlık kadar eskidir. Hangi toplumda olursa olsun eğitimin başlıca işlevi, toplumun bütün bireyleri arasında, daha önce üretilmiş ve o güne kadar toplumun sürekliliğini sağladığına inanılan kimi kurum ve değerlerin oluşmasının temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle toplumların değişmesi ve gelişmesine bağlı olarak tarih boyunca hem içerik hem de biçim yönünden değişiklikler göstererek günümüze kadar gelmiştir (Eğitim – Sen, 2003 : 24).

Bireyin yaşamı boyunca süren eğitimin bir kısmı okulda, yada sınıf ortamında planlı ve programlı bir biçimde yürütülmektedir. Eğitim yalnızca sınıf ortamında yapılan öğretime göre daha geniş kapsamlıdır. Zira eğitim öğrenmenin olduğu her durum için söz konusudur. Eğitimde bilgi dahil, her türlü tecrübe üzerinde durulur. Eğitim anlaşılacağı gibi çok kapsamlı bir süreçtir (Küçükahmet, 1995 : 1).

Bugün eğitim; toplumsal değişme açısından bayındırlık, ulaşım, sanayi ve öteki ekonomik alanlara göre daha karlı bir yatırım olarak görülmektedir.

O halde Eğitim ;

- Kişileri yeni icat ve keşiflerin daha kolay kabul eder hale getirir,
- İşgücü için gerekli potansiyeli sağlar, makineleşmeyi gerektirir,
- Üretim tekniklerinin avantajlı bir biçimde birleştirilmesini sağlar,
- Hem ülke içinde, hem de uluslararası alanda işgücü ve girişim yeteneği hareketliliğini geliştirmekte etkili olur,
- Teknik , ekonomik ve siyasal kararlar verme durumunda olan sorumlulara, gerekli bilgi ve beceriyi kazandırarak, onların tehlikeli ve yanlış kararlar vermesini önler,
- Boş zamanların daha iyi değerlendirilmesini sağlar,
- Kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasını sağlar,
- Değişik görüşlere karşı hoşgörü kazandırır,
- Ekonomik ve toplumsal gelişmeyi dengeler (Ünal, Ada ,1999 : 5).

Eğitim tarih boyunca bireyin davranışlarının olumlu yönde etkilemede, bireyle - toplumu, toplumla – birey arasındaki ilişkileri düzenlemede en etkin araç olmuştur. Buda gösteriyor ki eğitim, yeni bin yılın öngördüğü uygarlığın oluşmasında en etkin rolü oynayacaktır. Öyleyse insanlar ve toplumlar yeni bin yılda eğitime her zamankinden fazla önem vermelidirler. Hatta eğitim okullarla sınırlı kalmamalı, işveren durumundaki her kurum adeta okula dönüştürülmelidir (Turgut, 2000).

Bilgi çağına uyum sağlayabilmek için en önemli alt yapılardan biriside eğitimidir. Eğitim örgütlerinin bilgi toplumunda ki rolü değişmektedir. Bilgi çağının eğitimi, yaratıcı ve yenilikçi insanları yetiştirmeyi temel amaç edinmektedir (Nugay, 2003 : 1).

2.11. Hazır Giyim Sektöründe İşgörenlerin Önemi

Son yıllarda önem kazanan küreselleşme kavramı ile ticari sınırlar ortadan kalkmış, uluslararası pazarlarda kalite ve fiyat unsurları ön plana çıkmıştır. Tüm bu değişimler uluslararası pazarlara ürün sunan firma ve kuruluşları sıkı bir rekabet ortamıyla karşı karşıya getirmiştir. Böyle bir ortamda işletmelerin varlığını sürdürebilmesi ve piyasa payını arttırabilmesi, kaliteli ve ucuz mal üretebilme yeteneğine bağlıdır (Dursun, Balbunar , 2003 : 1).

Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişmeler çok hızlı yaşanmakta ve bu gelişmelere ayak uydurabilen ülkeler uluslararası pazarlarda yüksek rekabet gücüne sahip olmaktadır. Bu yeniliklerden yeterince faydalanabilmenin ön koşulu ise, idarecisinden işçisine kadar her kademede iyi yetişmiş nitelikli insan gücünün varlığıdır (Muratoğlu, Kılınç , 2003 : 3) .

Hazır Giyim Sektöründe en kısa tanımıyla işgören ; İşletmede çalışan bireyler olarak ifade edilebilir. Bazı kaynaklarda da işgören yerine personel ifadesi de kullanılmaktadır.

Bir tanıma göre işgören; “ belli bir ücret karşılığında işletmeye fiziksel yada düşünsel emeğini katan kişiler ” şeklinde tanımlanmıştır. Ancak yapılan tanımdan hareketle işgörenin işletmeden beklentisi sadece ücret yani ekonomik bir beklenti değil, aynı zamanda yaptığı işten sosyal ve psikolojik tatmin sağlayabilmesidir (Sabuncuoğlu , 1999).

Kalkınmakta olan ülkelerin en önemli sorunlarında biri “ Yüksek nitelikli insan gücü (yani işgören) azlığı”dır. İnsan yetiştirme hızı yatırımın hızına eşit olmadığından, yeni kurulan ve büyüyen işletmeler, giderek daha düşük nitelikteki işgören, yönetici ve yönetilenler çalıştırma zorunluluğunda kalmaktadır. Bugün birçok işletmede egemen olan israf, verimsizlik ve moral bozukluklarını asıl nedeni; çağdaş teknoloji ile insan unsuru arasında ki uyum ve koordinasyon noksanlığıdır (Google.com).

2.12. Hazır Giyim Sektöründe Mesleki Yeterlilik

Yeterlilik ; bir işi yada görevi yapabilme gücü olarak tanımlanmıştır (MEB , 2002 : 11).

Yeterlilik, eğitimden daha fazlasını ifade eder. Bilgi ve becerilerin uygulanabilmesi için bir diğer önemli unsurda deneyimdir ve uygun bir danışmanlık altında kazanılmış olması gerekir (DSÖ , 2002 : 40).

Mesleki Yeterlilik ise ; bilim ve teknolojinin günümüzde eriştiği düzeyde, “meslek yaşamı boyunca sürecek meslek içi eğitime olanak sağlayacak temel bilimsel eğitim” olarak tanımlanmaktadır (TMMOB, 2000: 3).

Çalışma yaşamının istediği ve ihtiyaç duyduğu insanların niteliklerinin tanımlanmasında, iş yaşamınca geliştirilen ve benimsenen meslek standartları büyük önem taşımaktadır. Bu standartlara uygun insan yetiştirilmesi ve istihdamı ise ancak meslek standartları ile mümkün olacaktır.

Meslek Standardı

Meslek Standardı, bir mesleğin gereklerinin kabul edilebilir standartlarda yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan asgari bilgi, beceri, tutum ve davranışları gösteren normlardır. Meslek standartları ayrıca, başta çalışanlar, eğitimciler ve işverenler olmak üzere, ilgili bütün kesimlere, bir mesleğin başarı ile yürütülebilmesi için gerekli olan nitelikler ve o meslekte yeterlilik belgesi alabilmek için yapılacak sınavlarda aranacak ölçme ve değerlendirme kriterleri hakkında fikir vermektedir.

Bir Meslek Standardı genel olarak aşağıdaki hususları içermektedir ;

- Standardın hazırlandığı seviye için yaygın olarak kullanılan mesleki unvan ve tanım,
- Bir mesleğin gereklerine uygun olarak yerine getirmek için kişinin yapması gereken görev ve işlemler,
- Genel olarak kullanılan araç – gereç ve ekipmanlar,
- Bir mesleğin gereklerini uygun şekilde yerine getirmek için kişinin sahip olması gereken genel bilgi ve beceriler ile tutum ve davranışlar,
- Mesleğin uzmanlık dalları ile birlikte mevcut durumu ve gelecekte göstereceği eğilimler,

Meslek Standardına İhtiyaç Nedenleri

Meslek Standardı hazırlanmasının başlıca amaçları ;

- İş gücü piyasasında, belirli bir meslekte istihdam edilmek için işgücünde aranan mesleki yeterlilikleri ortaya koymak,
- İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleki yeterlilikleri ortaya koyarak, eğitim programcılarının müfredat hazırlamada yardımcı olmak,

- Kişilerin, söz konusu mesleki yeterliliklerle donatılmasına yönelik olarak sunulan mesleki eğitim, meslek değiştirme, mesleki ilerleme vb. eğitim hizmetlerine destek vermek,
- Eğitim ve iş yaşamı arasında sağlam köprüler kurularak, iş yaşamının eğitime ilgi, katılım ve katkısını arttırmak,
- İş değiştirme ve işe yerleştirme faaliyetlerine yardımcı olmak,
- Türk ekonomisinin uluslararası rekabet gücünün, nitelikli işgücü ile desteklenmesine yardımcı olmak,
- Uluslararası normalara uygun, saygın ve güvenilir bir sınav ve belgelendirme sisteminin kurulmasına yardımcı olmak,
- Bütün kesimlerce kabul gören mesleki yeterlilik belgelerine sahip işgücünün sayı ve oranını arttırmak,
- Mesleki yeterlilik belgelerine sahip işgücü istihdamının yaygınlaştırılmasıyla tüketiciye daha kaliteli mal ve hizmet sunulmasına destek vermek,
- Mesleki yeterlilik belgesi sahibi nitelikli işgücü hareketliliğini arttırmak, ve
- Uzun vadede işsizliğin azaltılmasına ve istihdamın geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Meslek Standardı Hazırlama

Meslek standartları, MSK' nun uygulama birimi olan ATHB (Araştırma ve Teknik Hizmetler Birimi) tarafından çalışma yaşamını temsil eden çeşitli büyüklükteki (küçük, orta, büyük) işyerlerinden gelen ve bizzat alanda çalışan meslek uzmanları ile sıkı bir işbirliği içinde hazırlanmaktadır. Hazırlanan meslek standardı daha sonra MSK tarafından onaylandıktan sonra ise ilgili tüm tarafların kullanımına sunulmaktadır. Meslek standartları hazırlanırken, bir yandan Türk işgücü piyasasının ve ekonomisinin gereklilikleri yansıtılmaya çalışılmakta, öte yandan uluslararası gelişmelerin de gözden uzak tutulmamasına çaba gösterilmektedir. Standart hazırlama çalışmalarında, gerek ülke içi gerekse uluslararası alanda yapılmış çalışmalardan, kaydedilmiş gelişmelerden yararlanılmaktadır.

- **Meslek Standartları genel olarak üç ayrı seviye (1. 2. 3.) göz önüne alınarak hazırlanmaktadır.**

Seviye 1 ; Bu seviyede çalışan kişi, mesleğin gerektirdiği rutin ve basit görev ve işlemleri yapabilir.

Seviye 2 ; Bu seviyede çalışan kişi, geniş veya dar bir meslek alanında, o mesleğin gerektirdiği bir kısmı rutin olmayan ve kompleks nitelikli görev ve işlemleri yapabilir. Bu görev ve işlemleri yerine getirirken sorumluluk alabilir ya da başkaları ile işbirliği içinde çalışabilir.

Seviye 3 ; Bu seviyede çalışan kişi, geniş veya dar bir meslek alanında, o mesleğin gerektirdiği çoğunlukla rutin olmayan ve kompleks nitelikli görev ve işlemleri değişik koşullarda yapabilir. Bu görev ve işlemleri yerine getirirken önemli ölçüde sorumluluk alabilir ve kendi başına karar verebilir. Çoğunlukla yanında çalışanları yönlendirir ve denetler.

2.13. Dikiş Makinesi Operatörü

Dikiş Makinesi Operatörü, kendi başına ve belirli bir süre içerisinde, konfeksiyon ürünleri imalatında, dikiş makinası ve yardımcı aparatları kullanarak ürün parçalarını birleştirme ve her türlü dikiş işlerini yapma bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Dikiş Makinası Operatörü ‘ nün Yaptığı Görev ve İşlemler

Dikiş Makinesi Operatörü, işletmenin genel çalışma prensipleri doğrultusunda, araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma düzenlemelerine ve mesleğin verimlilik ve kalite gerekliliklerine uygun olarak, aşağıdaki görev ve işlemleri yerine getirir.

- ◆ Görevler ;
- İş için hazırlık yapmak
- Dikim işlemlerini yapmak

- Makine kontrolü yapmak
- Dikiş kontrolü yapmak
- Makinenin rutin bakımını yapmak
- Mesleki gelişime ilişkin faaliyetlerde bulunmak

Genel Bilgi ve Beceriler

1. Araç, gereç ve ekipman bilgisi
2. Ekip içinde çalışma yeteneği
3. El becerisi
4. Görsel yetenek
5. İletişim yeteneği.
6. İlk yardım bilgisi
7. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri bilgisi
8. İşyeri çalışma prosedürleri bilgisi
9. Kalite kontrol prensipleri bilgisi
10. Malzeme bilgisi
11. Malzeme katalogları / El Kitapları bilgisi
12. Mesleki matematik bilgisi
13. Mesleki teknolojik gelişmelere ilişkin bilgi
14. Mesleki terim bilgisi
15. Öğrenme yeteneği
16. Standart ölçüler bilgisi
17. Ürün bilgisi
18. Yedek parça bilgisi

Genel Tutum ve Davranışlar

1. Çalışkan olmak
2. Çevre korumaya karşı duyarlı olmak
3. Detaylara dikkat etmek
4. Dikkatli olmak
5. Dürüst olmak

6. İnsan ilişkilerine özen göstermek
7. İş disiplinine sahip olmak
8. İş güvenliğine dikkat etmek
9. İşyeri çalışma prensiplerine uymak
10. İşyerine ait araç, gereç ve ekipmanların kullanımına özen göstermek
11. Kaliteye dikkat etmek
12. Meslek ahlakına sahip olmak
13. Planlı ve organize olmak
14. Sabırlı olmak
15. Soğukkanlı olmak
16. Sorumluluk sahibi olmak
17. Temiz olmaya özen göstermek
18. Titiz olmak
19. Yeniliklere açık olmak
20. Zamanı iyi kullanmak

Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi (ISCO – 88) İle Karşılaştırma

Elinizdeki “ Dikiş Makinesi Operatörü (Kumaş) Meslek Standardı “ ISCO – 88 sınıflandırma sisteminde “ Dikiş Makinesi Operatörleri “ ünite grubunda (Ana Grup 8, Alt- Ana Grup 82, Alt Grup 826 ve Ünite Grubu 8263) yer almaktadır.

Avrupa Birliği ‘ nce Ortak Kabul Gören Meslek Profilleri İle Karşılaştırma

Avrupa Birliği ‘ nce Ortak Kabul Gören Meslek Profilleri, kısa adı CEDEFOP olan Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi tarafından hazırlanmaktadır.

Elinizdeki “ Dikiş Makinesi Operatörü (Kumaş) Meslek Standardı “ Avrupa Birliği’ nin 08.1.1990 Tarihli ve C 253/31 Sayılı Resmi Gazetesinde yayımlanan “ Dikiş Makinesi Operatörü “ meslek profiline karşılık gelmektedir. Ancak Avrupa birliğinin bu meslek profili kapsamında yer alan otomatik ve programlanabilir dikiş

makinesi kullanımı, elinizdeki standarda göre genellikle büyük ölçekli işletmelerde geçerli olmaktadır (Özcan, 1998).

2.14. Hazır Giyim Sektöründe İşgören Eğitiminde Uygulanan Yöntemler

İşgören eğitiminde bir işletmeden ötekine göre değişen ve ayrı önem ve nitelikte uygulanan çok çeşitli yöntemler vardır. Bununla birlikte sistematik bir analiz yapmak için eğitim yöntemleri işbaşı ve işdışı olmak üzere iki ana grupta toplanarak incelenebilir.

2.14.1. İşbaşı Eğitim Yöntemleri

İşbaşında uygulanan eğitim kişiye, görevlerini yerine getirirken verilen eğitimidir. Kişi bir yandan işini yapar, bir yandan da öğrenir (Sabuncuoğlu, 1997 : 144).

Özellikle beceri gerektiren işlerde çalışacak yada çalışmakta olan, işgöreni işin gerektirdiği nitelikte yetiştirmek amacıyla en yaygın bir biçimde kullanılan yöntem “ iş başında eğitim ” dir (Küçükahmet,1995 : 68).

Eğer işbaşında eğitim uygulanacaksa, bu tür eğitim, dört aşamada gerçekleştirilir (Miner, 1973 : 63 , Can ,1998: 190).

Birinci aşamada, işgörenin işbaşında eğitime hazırlanmasıdır. Bu aşamada personeli rahatlatmak ve gerilimlerini azaltmak , için çeşitli çalışmalar yapılır.

İşbaşında eğitimin ikinci aşaması, yapılacak işlerin gösterilmesidir. İş gösterilirken her ürün için işletme tarafında istenilen nicelik ve nitelik özellikleri açıklanır. Önce yavaş yavaş gösterilen iş, daha sonra normal çalışma hızında yapılarak gösterilir.

Üçüncü aşama, gösterilen işin bizzat kişiye yaptırılmasıdır. Bu aşamada işgören, gösterilen işi yavaş yavaş yapmaya başlar. İş öğrenen işgören yavaş yavaş hız kazanır. İşgörenin istenen yeteneği kazandığına emin olduktan sonra, iş uygulamalarına izin verilir.

Dördüncü aşama, yaptırılan işlerin eğitici tarafından izlenmesidir. İzlenme aşamasında, işi yapan işgörenin ihtiyaç duyduğunda yardım için başvurabileceği kişi

ve kişiler gösterilir. İşgörenin mümkün olduğu kadar izlenme hissine kapılmaması gerekir. Yapılan hataların alışkanlık haline gelmesine izin verilmemelidir. Başarılı bir şekilde yapılan işler takdir edilmeli, işgören beklenen standartları tutturana kadar özendirilmelidir (Can ,1998 : 191).

İşbaşında yapılan eğitimin üstünlükleri aşağıdaki biçimde özetlenebilir ;

- Öğrenme her şeyden önce kişinin kendi isteğine bağlı bir süreçtir. Bu istek işbaşında daha kolay uyandırılır. İş çevresi bu duygunun uyandırılmasında daha uygun daha uygun bir ortam oluşturur.
- İşbaşında yapılan eğitimde ilgilinin güçlü ve zayıf yönlerini görüp derhal düzeltmek kolaylığı vardır.
- Öğretilen şeylerin hemen uygulanma olanağı ve fırsatı mevcuttur.
- İşbaşında bir yöneticinin varlığı öğrenme sürecini hızlandırır. Yöneticinin etkisini, iş dışında sürdürmek ya da yaratmak olanaklı değildir.
- İş dışında düzenlenecek bir eğitim programına katılmak, ister istemez kişiyi belli bir süre asıl görevden uzak kalmayı gerektirir. Bu ise hizmeti aksatabilir

(Sabuncuoğlu, 1997 : 145).

İş başında eğitim, iş yaşamındaki büyük değişimler içinde değişmeyen bir faktördür. Örneğin işgücü devri, üretim yada işteki değişimler ile organizasyon çalışmaları ve iş büyütme gibi değişken faaliyetler iş başında eğitime devamlı nitelik kazandırır. Genellikle sorumlular iş başında eğitimde en büyük sorumluluğa sahiptirler. Bu nedenle sorumlu eğitmeye istekli ve yeterli olmalıdır. İşgörenin katılımına izin verilmeli yeni teknikler onlarla tartışılmalıdır. Sorumlu için işbaşında eğitimde kendisine yardımcı olacak araçlar, eğitim birimince geliştirilmeli ve eğitim sırasında kullanılmalıdır. Bunun için işbaşında eğitim verecek kişilerin de eğitim görmeleri söz konusu olmaktadır (Can ,1998 : 191).

İşbaşında uygulanan belli başlı yöntemler aşağıdaki biçimde incelenebilir.

a) Yönetici Gözetiminde Eğitim

Yönetici astlarını herkesten daha yakından tanıyan kişidir. Yönetimin her asttan ne beklediğini en iyi bilen ve tanıyan kişi yöneticidir. Kendi alanında yapılan uğraşları astlarına öğretmek için sayısız fırsatlara sahiptir. Yönetici her astın kendi işinde başarısını arttırmak için kapasitesi ölçüsünde yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olabilir. Üst astının zayıf yönlerini tanıdığı için bunu gidermek amacıyla yeni bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesine uygun bir ortam yaratabilir.

b) Yetki Göçerimi Yoluyla Eğitim

Gerçekte bir üst astını samimi ve güvenilir biçimde yetiştirmek istiyorsa bunun en geçerli yollarından biri astına gerekli ve yeterli ölçüde yetki ve sorumluluk vermesidir. Yetki göçerimi astta sorumluluk bilincini ve karar alma yeteneğini geliştirir.

Yönetici amaçları belirledikten sonra, işin yönetimini ve yapılma biçimini astına bırakır ve sadece onu sonuçta denetler.

c) Monitör Aracılığı ile Eğitim

Bu eğitim daha çok işgören düzeyinde uygulanan işbaşı eğitim yöntemlerinden biridir.

İşgörenleri işbaşında en iyi şekilde yetiştirmenin formülü, kalifiye işçi, usta, ustabaşı veya teknisyenler arasından seçilen monitör denilen belirli kişilerin teknik ve pedagojik bilgilerle donatılarak işgören eğitime yöneltilmelerinde bulunmuştur.

Monitörler tek tek veya gruplar halinde eğitilecek işgören kitlesine yapılacak işin bütün teknik gereklerini açıklama, tanımlama veya yol gösterme yetenekleriyle donatılmıştır. Yani bu görevlerine başlamadan önce işletme içinde veya dışında düzenlenen çeşitli kurslara veya seminerlere katılarak işçi yetiştirmenin bütün tekniklerini öğrenmiş kimselerdir.

Eğitilecek işgörene, işe ve kullanılan amaç ve ağıtlara ilişkin sistematik ve metodik gerekli bilgi verilmesi monitörlerin yapacağı başlıca görevdir
(Sabuncuoğlu, 1997 : 147).

d) Staj Yoluyla Eğitim

İşletmeler işgören adaylarına, eğitim programlarında çoğu kez yer alan staj yoluyla; çeşitli dallarda ve çeşitli yerlerde eğitim olanakları sağlarlar.

Okul ve işletmelerin ortaklaşa yürüttükleri eğitim yaklaşımında kuramsal dersler okulda, uygulamalı çalışmalar ise işletmelerde yürütülür.

İşletmelerde yürütülen bu eğitim koordinatör öğretmenler tarafından kontrol edilir. Koordinatör öğretmenler öğrencilerin işletmelerde karşılaştıkları sorunların çözümüne yardımcı olurlar.

Öğrencilerin; 3308 sayılı yasaya göre haftanın iki gününü okulda, kuramsal dersleri, haftanın üç günü ise işletmelerde uygulamalı dersleri yapmaları öngörülmüştür. Lise 2 ve 3. sınıfta öğrencilerin işletmelerde staj yapmaları aynı yasada yer almıştır. Öğrenciler işletmelere staj yapmak, gözlem yapmak, uygulamaları izlemek, iş yeri ortamını tanımak gibi amaçlarla gitmektedirler (Doğan ve diğerleri, 1997 : 131).

Staj ; işgörenlere ileride yüklenecekleri görevleri ilişkin çalışma ortamlarını, koşullarını tanıtmaya, işleri öğrenme, yapısal değişikliklere kısa zamanda uyma, yeteneklerini geliştirme ve mesleki sorumluluk taşıma gibi yararlar sağlar. Staj etkili bir eğitim tekniğidir (Sabuncuoğlu, 1997 :148).

e) Rotasyon (İş Değiştirme) Yoluyla Eğitim

Son yıllarda uygulama alanına sokulan bir diğer eğitim yöntemi de iş değiştirmedir. Yönetici olarak yetiştirilecek kişinin mesleğinin tüm ayrıntılarını ve yöneticilik yeteneğini arttırmaya imkan verecek şekilde değişik birimlerde çalıştırılmasıdır. Değişik alanlarda çalışan personel rotasyon sonucunda en başarılı ve en verimli çalıştığı kısma yerleştirilmesidir (Şahin, 1994 : 11-12).

İş değiştirme yöntemi aynı zamanda işgörenin psikolojik sorunları için kullanılan etkili bir teknik olmaktadır. Son yıllarda teknolojik gelişmelerin doruğuna ulaşmış ülkelerde işgören kitlesi tamamen otomasyona sürüklendiğinden çok küçük alanı kapsayan belirli işi her gün tekrarlamaktan bıkkınlık ve isteksizlik duymaktadır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, insancıl ilişkilerin düzenlenmesi, hatta yüksek

ücret verilmesi işçiyi tatmin etmemektedir. Bu soruna getirilen en etkili çözüm iş değiştirme tekniğidir (Sabuncuoğlu, 1997 :150).

f) Komiteler Aracılığı İle Eğitim

İşletmelerde çeşitli amaçlarla komiteler oluşturulur. Karar verme komitelerinden, bilgi verme, öneri, danışma komitelerine kadar farklı yapıda oluşan komitelere yeni yetişen yöneticilerin sık sık katılması onlarda yönetim olgunluğu, karar yeteneği ve görgü kapasitesini geliştirir. Aday eski ve görgülü yöneticilerin üstün yönlerine yakından tanık olur, sorumluluk duygusu gelişir, kendi görüş ve önerilerini sunarak işletmenin verimli çalışmasına katkıda bulunur (Sabuncuoğlu, 1997 : 150).

g) İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi

Çalışma yaşamına ilk kez katılanlara ve işletmelerde yerleri değişen personele uygulanan eğitime oryantasyon eğitimi denilmektedir. Diğer bir ifadeyle işletmeye yeni giren yada bölüm değiştiren işgörenlere işe başlama öncesi ve işe girilen ilk günlerde uygulanan ilk eğitim çabalarıdır. Yeni işin gereği olarak, yeni bilgilerin elde edilmesi, düşünsel ve bedensel becerilerin kazandırılması maksadıyla eğitsel programlar uygulanır.

Oryantasyon Eğitiminin amaçları işe alınan işgücü ve işletme açısından olmak üzere iki grupta incelenebilir.

İşe alınan kişi açısından ; işe yeni alınan personeli işe alıştırmak, kendisine güven kazanmasını sağlamak, işyerine bağlılığının ve verimliliğinin artırılması, çalışana rahat bir ortam hazırlamak ve bunu hissettirmektir.

İşletme açısından ; işgücü-devir hızını düşürmek ve işletme karlılığını arttırmak, işgörene sorumluluklarının bildirilmesi ve ileride oluşacak gereksiz zaman kaybına yönelik sorunları ortadan kaldırmaktır.

Oryantasyon eğitimi, bireye işletme tarafından değer verildiği izlenimi verdiği için bireyin iş motivasyonunu dolayısıyla verimliliğini hızla arttırmaktır. İşgören verimliliğinin artmasıyla birlikte, işletme verimliliğinin de artışı söz konusu olacaktır (Keser, 2003 : 1 – 2).

2.14.2. İşdışı Eğitim Yöntemleri

İşdışı eğitim, işgöreni işinin başından uzaklaştırarak işletme içinde yada dışında gerçekleştirilen eğitsel çabaları anlatır.

İş dışında uygulanan eğitim zamandan kazandırır. Olayların görelî önemi iş başındaki rastlantılara göre değişir. Kişinin iş başındaki karşılaştığı olaylara bakarak genelleme yapması güçtür. İş dışında düzenlenen bir eğitimin etkinliği duruma göre ayarlanabilir. Öte yandan bazı bilgi ve becerilerin işbaşında verilmesi güç yada olanaksız olabilir.

İş dışında uygulanan eğitim yöntemleri oldukça çoktur. Bunlar.; anlatma, tartışmalı konferanslar, seminerler, kurslar, gezi gözlem, duyarlık eğitimi, örnek olay yöntemi, rol oynama yöntemi.

a) Anlatma

Anlatma, bir konuşmacı tarafından bir gruba yöneltilen konuşmadır. Görsel eğitim araçları (ör; slayt) da kullanılabilir. Dinleyicilerin soru sormadığı durumlarda tek yönlü bir haberleşme vardır. Bu yöntem diğer tekniklerle desteklenerek kullanılabilir. Anlatma, basit, kolay ve klasik bir tekniktir. Bu yöntemin başarısı, geniş ölçüde anlatanın ifade etme ve konuyu ilginç hale getirme yeteneğine bağlıdır. Anlatma yönteminde aktarılacak bilgilerin teoriden çok pratik temellere dayanması sistemin başarısı için gereklidir (Can, 1998 : 194).

b) Tartışmalı Konferanslar

Tartışmalı konferansların ilginç örneklerinden biri “forum” dur. Burada konuşmacı önce konuya ilişkin kısa bilgi verir, daha sonra toplantıya katılanlar soru, görüş, eleştiri ve önerilerle tepkilerini belirtirler. Özgür bir ortamda görüşler geliştirilir, tartışılır, sorunlara çözümler aranır ve dinamik bir yapı oluşur.

“Panel” şeklinde düzenlenen konferanslar ise birkaç kişiden oluşan konuşmacıların değişik görüşleri dinleyicilere sunması ve daha sonra konunun tartışmaya açılması yöntemidir. Bu yöntem okul içi eğitimde yada endüstri çevresinde yürütülür (Sabuncuoğlu, 1997 : 154).

c) Seminerler

Seminerler konferanslara göre daha uzun süreli olup genellikle birkaç gün sürer ve sonuncu gün belirli seanslarla incelenen konu dinleyicilerin soru ve önerilerine açılır. Özellikle orta ve üst basamak yöneticilerin yönetsel bilgi ufuklarını genişletmek ve yeni bilgiler elde etmek için seminerlere ilgi duydukları görülür.

d) Kurslar

Çalışma saatleri dışında düzenlenebilecek kurslar seminerlere göre daha uzun süreli eğitim çalışmalarıdır. Birkaç haftadan birkaç yıla kadar uzayabilir. Çeşitli düzeyde düzenlenen kurslar birkaç grupta toplanabilir. İşçi düzeyinde düzenlenen, çırak düzeyinde düzenlenen, monitör düzeyinde düzenlenen kurslar olarak gruplandırılabilir.

e) Gezi Gözlem

Öğretilmek istenen konunun uygulandığı merkezlere araştırma gezileri düzenlenir. Gezi programı önceden hazırlanmalı ve gezi tecrübeli bir klavuz eşliğinde gerekli açıklamalar yapılarak gerçekleştirilmelidir. Geziye katılan kişilerden gezi yerindeki gözlemlerini içeren bir rapor istenmelidir. Bu, katılımcıların daha dikkatli gözlem yapmasını sağlayacaktır.

f) Duyarlık Eğitimi

Duyarlık eğitimi katılanların kendi aralarındaki duyarlılıklarını arttırmaya yarar. Katılımcılar birbirlerini nasıl etkileyebileceklerini kavrarlar ve bu şekilde kişiler arası ilişkileri geliştirirler.

BÖLÜM III

3. ARAŞTIRMA YÖNTEM VE TEKNİKLERİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacına ulaşabilmesi, geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edilebilmesi için alınan önlemler, araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve veri çözümleme teknikleri açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın yürütülmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma ile Konfeksiyon İşletmelerindeki İşgörenlerin Eğitim Profili ve Yeterliliği, bizzat işgörenlerin düşünce ve görüşleri ile ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma bu yönüyle betimsel bir çalışma niteliğindedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın Evrenini ; Denizlide bulunan Hazır Giyim üretimi yapan büyük ölçekli işletmelerdeki işgörenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın Örneklemine ise, evrenden seçilen ve evreni temsil ettiğine inanılan Hazır Giyim İşletmelerinden DEBA&GÜNAK Konfeksiyon İşletmesinde üretimde çalışan 300 operatör (makineciler) örnekleme oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Yöntemleri

Araştırmada ; Konfeksiyon İşletmelerindeki İşgörenlerin Eğitim Profilini ve Yeterliliğini belirleyebilmek ve bu yeterlilikleri değerlendirmek amacı ile iki bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır.

Ölçme aracı hazırlanırken, literatür taraması yapılmış, bu konu ile ilgili olarak işletmede çalışan işletme müdürü ve üretim sorumlularının görüşleri alınmıştır.

Uzman görüşlerine göre hazırlanan ankete, Denizli ilinden seçilen DEBA&GÜNAK Konfeksiyon işletmesindeki 20 işgörene uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda ankette gerekli düzeltmeler yapılarak son şekli verilmiştir.

Anket iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde; işletmede çalışan işgörenlerin demografik özelliklerini tespit eden 13 soru bulunmaktadır.

İkinci Bölümde işletmede çalışan işgörenlerin mesleki yeterliliklerinin tespiti için Bilişsel, Psikomotor (Devinsel), Duyuşsal (Mesleki Tutum ve Alışkanlıklar) ana başlıkları altında 68 Yeterlilik tespit edilmiş ve bu yeterlilikler 3 'lü likert şeklinde cevaplanmıştır. Cevaplar Evet (1), Bazen (2), Hayır (3), şeklindedir.

Araştırmacı tarafından işletmede 300 anket sorusu dağıtılmıştır. Anketlerden 220 adedi toplanabilmektedir. 220 Anket içerisinde ise 12 anket araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliğini etkilediği düşünülerek kapsam dışı bırakılmıştır.

3.4. Veri Çözümleme Yöntemleri

208 Anket sonucunda elde edilen veriler soruların niteliğine göre SPSS 11.5 paket programına aktarılmıştır. Tüm soruların cevapları 3'lü likert Evet (1), Bazen (2), Hayır (3), olarak tanımlanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde ; Demografik Özellikler ile Mesleki Yeterliliklerin Yüzde ve Frekans dağılımları alınmıştır. Demografik özellikler kendi içinde çaprazlanarak, tablolar oluşturulmuştur.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan DEBA&GÜNAK konfeksiyon işletmesindeki işgörenlerin eğitim profilleri ve yeterlilikleri ile ilgili anketlerden elde edilen veriler analiz edilmiş, bulgular tablolarda sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler; iki ana başlık altında toplanmıştır.

- Demografik Özelliklerle İlgili Bulgular ve Yorumlar
- Mesleki Yeterliliklerle İlgili Bulgular ve Yorumlar

4.1.DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLGİLİ BULGULAR VE YORUMLAR

TABLO 1
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DAĞILIMI

CİNSİYET	n	%
Kadın	188	90,4
Erkek	20	9,6
TOPLAM	208	100,0
YAŞ GRUPLARI	n	%
15-18	25	12,0
19-24	98	47,1
25-31	60	28,8
32-38	23	11,1
39-45	2	1,0
TOPLAM	208	100,0
MEDENİ DURUM	n	%
Evli	112	53,8
Bekar	96	46,2
TOPLAM	208	100,0
ÖĞRENİM DÜZEYLERİ	n	%
İlkokul	112	53,8
Ortaokul	50	24,0
Lise	27	13,0
Meslek Lisesi	14	6,7
Diğer	5	2,4
TOPLAM	208	100,0

Tablo 1' de araştırma yapılan konfeksiyon işletmesinde çalışan işgörenlerin (operatörlerin) cinsiyetlere göre dağılımlarına bakıldığında % 90.4 ' ünü bayan işgörenlerin ,% 9.6 ' sını ise erkek işgörenlerin oluşturduğu görülmektedir.

Araştırma yapılan konfeksiyon işletmesinde çalışan işgörenlerin (operatörlerin) yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında % 47.1 ' i 19 – 24 yaş grubunda, % 28.8 ' i ise 25 – 31 yaş grubunda, % 12.0 ' i 15 – 18 yaş grubunda, % 11.1 ' i 32 – 45 yaş grubunda bulunduğu görülmektedir.

Tablo incelendiğinde araştırma yapılan konfeksiyon işletmesinde çalışan işgörenlerin medeni durumlarına bakıldığında ; % 53.8 ' inin evli , % 46.2 ' sinin ise bekar olduğu görülmüştür.

Araştırma yapılan konfeksiyon işletmesinde çalışan işgörenlerin tablo 1' de öğrenim düzeylerine bakıldığında % 53.8 ' i ilkokul , % 24 ' ü ortaokul , % 13 ' ü lise ; % 6.7 ' si meslek lisesi , % 2.4 ' ü ise diğer grubunda bulunan açık öğretim fakültesi, meslek yüksek okulu ve çıraklık eğitim merkezi mezunları oluşturmaktadır. İşgörenlerin eğitim düzeyinin ilkokul olması ise sektörünün bu konudaki en büyük dezavantajıdır.

Bu durumda konfeksiyon işletmelerinde çalışan işgörenlerin çoğunluğunu bayanların oluşturduğu, büyük bir kısmının 19 – 24 yaş grubunda bulunduğu, yarıdan fazlasının evli ve ilkokul mezunu olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

Konfeksiyon işletmelerinde çalışan bayanların çoğunluğu oluşturduğu, 24 yaş ve altında olan işgörenlerde ki yığılmanın ise, işletmelerin genç çalışanları tercih ettiklerini göstermektedir.

TABLO 2
SEKTÖRDEKİ VE ARAŞTIRMA YAPILAN İŞLETMEDE ÇALIŞMA
DURUMLARININ DAĞILIMI

SEKTÖRDEKİ ÇALIŞMA SÜRELERİ	n	%
0-3 Yıl	125	60,1
4-6 Yıl	42	20,2
7-10 Yıl	20	9,6
11 Yıl ve Üzeri	21	10,1
TOPLAM	208	100,0
İŞLETMEDE ÇALIŞMA SÜRELERİ	n	%
0-3 Yıl	150	72,1
4-6 Yıl	39	18,8
7-10 Yıl	11	5,3
11 Yıl ve Üzeri	8	3,8
TOPLAM	208	100,0

Tablo 2 incelendiğinde araştırma yapılan konfeksiyon işletmesinde; bu sektörde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz sorusuna % 60.1 ‘ i 0 – 3 yıl , % 20.2 ‘ si 4 – 6 yıl , % 9.6 ‘ sı 7 – 10 yıl , % 10.1 ‘ i ise 11 yıl ve üzeri şeklinde cevaplamıştır.

Şuan çalışmakta olduğunuz işletmede ne kadar süredir çalışıyorsunuz sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde ; % 72.1’ i 0 – 3 yıldır , % 18.8 ‘ i 4 – 6 yıldır , % 5.3 ‘ü 7 – 10 yıldır , % 3.8 ise 11 yıl ve üzerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

İşgörenlerin büyük bir bölümünün 0 – 3 yıl arasında bu sektörde çalıştığı görülmektedir. İşletmede çalışan işgörenlerin çoğunluğunun 0 – 3 yılları arasında araştırma yapılan işletmede çalıştıkları görülmüştür. Operatörlerin büyük çoğunluğunu, yeni operatörlerin oluşturduğu görülmektedir. Sektörde ve araştırma yapılan işletmede çalışma sürelerinin 0-3 yıl arasında değişmesinin, çok fazla işçi sirkilasyonundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

TABLO 3

MESLEK EĞİTİMİ İLE İLGİLİ, EĞİTİM PROGRAMLARININ DAĞILIMI

MESLEK EĞİTİMİ İLE İLGİLİ EĞİTİM	n	%
Evet Aldım	63	30,3
Kısmen Aldım	22	10,6
Hayır Almadım	123	59,1
TOPLAM	208	100,0
İŞLETME DIŞINDA MESLEK EĞİTİMİ	n	%
Evet Aldım	44	21,2
Kısmen Aldım	10	4,8
Hayır Almadım	154	74,0
TOPLAM	208	100,0

Tablo 3 incelendiğinde meslek eğitimi ile ilgili herhangi bir eğitim programı aldınız mı? sorusuna verilen cevaplara bakıldığında % 59.1 hayır almadım, % 30.3 evet aldım, % 10.6 sı ise kısmen aldım seçeneğini işaretlemiştir.

Çalıştığınız işletme dışında herhangi bir kuruma bağlı meslek eğitimi aldınız mı? Sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ; % 74. 0 ‘ ü hayır almadım , % 21.2 ‘ si evet aldım , % 4.81 ‘ i ise kısmen aldım cevabını vermiştir.

İşletmede çalışan işgörenlerin yarısından fazlasının meslek eğitimi ile ilgili herhangi bir eğitim programı ve işletme dışında da büyük bir kısmının meslek eğitimi almadığı tespit edilmiştir. Konfeksiyon işletmelerinde işgörelere gerekli olan hizmetiçi eğitimin verilmediği düşünülmektedir.

TABLO 4
İŞLETMEDE ALINAN EĞİTİM PROGRAMLARI VE SÜRELERİ

EĞİTİM PROGRAMLARI	N	%
Ön Eğitim (Oryantasyon)	8	3,8
İş Başında Eğitim	46	22,1
Metot Eğitimi	134	64,4
Geliştirme Eğitimi (Planlı Periyodik)	8	3,8
Hayır Almadım	12	5,8
TOPLAM	208	100,0
ORYANTASYON VE METOT EĞİTİM SÜRESİ	N	%
1 Hafta	11	5,2
2 Hafta	27	12,9
3 Hafta	48	23,0
1-2 Ay	49	23,5
3-4 ay	7	3,3
Hayır Almadım	66	31,7
TOPLAM	208	100,0

Tablo 4 ‘de çalıştığınız işletmede aşağıdaki eğitim programlarından hangisini aldınız sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ; % 64.4 ‘ ü metot eğitimi , % 22.1 ‘ i iş başında eğitim , % 5.8 ‘ i hayır almadım , % 3. 8’ i ön eğitim (oryantasyon) ve geliştirme eğitimi (planlı periyodik) aldığı cevabını vermiştir.

Çalıştığınız işletmede işe yeni başladığınızda oryantasyon veya metot eğitimi ne kadar süre gördünüz sorusuna işgörenlerin verdikleri cevaplara bakıldığında ; 1 hafta % 5,2 , 2 hafta % 12,9 , 3 hafta % 23.0 , 1 – 2 ay % 23.5 , 3 – 4 ay % 3.3 , hayır almadım % 31,7 seçeneklerini cevapladıkları görülmüştür.

İşletmede yapılan eğitimlerin yeterli olmadığı, oryantasyon ve metot eğitiminin gerekli olan süre de verilmediği görülmektedir. Mesleki eğitim ile ilgili çeşitli eğitimler ve seminerler düzenlenmelidir.

TABLO 5
İŞLETMEDE EĞİTİMİN İŞGÖRENLER AÇISINDAN ÖNEMİ

	N	%
Evet, eğitilmiş kişiler daha çabuk yükseliyor.	73	35,1
Kısmen, çalıştığım işletmeye göre değişir.	36	17,3
Hayır, eğitimle değil tecrübe ile yükselbilirim.	83	39,9
Diğerleri	16	7,7
TOPLAM	208	100,0

Tablo 5 ' de çalıştığınız işletmede eğitiminizin yükselmenize yardımcı olacağına inanıyor musunuz sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ; İşgörenlerin % 39.9 ' u hayır , eğitimle değil tecrübe ile yükselbilirim , % 35.1 ' i evet , eğitilmiş kişiler daha çabuk yükseliyor, % 17.3 ' ü kısmen , çalıştığım işletmeye göre değişir , % 7.7 ' si ise diğerleri seçeneğini cevaplamıştır.

Buradan işgörenlerin eğitilmiş olmanın yükselmenize yardımcı olacağına inanıyor musunuz sorusuna verilen cevaplarda çoğunluğun sağlanamadığı görülmüştür. İşgörenlerin bu soruya verdikleri cevaplarda görüş birliği sağlanamamıştır. Fakat % 39,9 gibi bir çoğunluğun ise eğitimle değil tecrübe ile yükselbileceğini düşündükleri görülmektedir. Bu durumda operatörlerin eğitime önem vermedikleri söylenebilir.

TABLO 6
İŞLETMEDE MESLEKİ EĞİTİM ALMIŞ İŞGÖRENE ÖNEM VERİLME
DURUMU

	n	%
Evet	134	64,4
Kısmen	40	19,2
Hayır	34	16,3
TOPLAM	208	100,0

Tablo 6 ‘ da çalıştığınız işletmede mesleki eğitim almış işgörene önem veriliyor mu sorusuna verilen cevaplara bakıldığında ; % 64.4 ‘ ü evet , % 19.2 ‘ si kısmen , % 16.3 ‘ ü hayır seçeneği işaretlemiştir.

Araştırma yapılan işletmede mesleki eğitim almış işgörene önem verilip verilmediği sorulmuş ve işgörenlerin yarısından fazlası mesleki eğitim almış işgörene önem verildiğini belirtmişlerdir. Buradan araştırma yapılan işletmede meslek eğitimi almış işgörene önem verildiği görülmektedir.

Bu durumda işletmenin eğitimli elemanları önemseydiği, fakat işgörenin eğitimin önemini kavrayamadığı için bir önceki tabloda tecrübe ile yükselebileceğini belirttikleri görülmektedir.

TABLO 7
İŞGÖRENLERİN ÖĞRENİM DURUMLARI İLE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN
ÇAPRAZLANMASI

ÖĞRENİM DURUMU	ÇALIŞMA SÜRELERİ				
	0-3 Yıl	4-6 Yıl	7-10 Yıl	11 Yıl ve Üzeri	Toplam
İlkokul	62	21	13	16	112
Ortaokul	33	11	3	3	50
Lise	17	6	2	2	27
Meslek Lisesi	11	2	1		14
Diğer	2	2	1		5
Toplam	125	42	20	21	208

Tablo 7’de, işgörenlerin öğrenim durumları ile çalışma süreleri arasındaki ilişkiye çaprazlama yapılarak bakılmıştır. 0-3 yıl arasında çalışanlardan 62 kişi ilkokul, 33 kişi ortaokul, 17 kişi lise, 11 kişi meslek lisesi, 2 kişi diğer (açıl lise, açıköğretim) mezunudur. 4-6 yıl arasında çalışanlardan 21 kişi ilkokul, 11 kişi ortaokul, 6 kişi lise, 2 kişi meslek lisesi, 2 kişi diğer (açıl lise, açıköğretim) mezunudur. 7-10 yıl arasında çalışanlardan 13 kişi ilkokul, 3 kişi ortaokul, 2 kişi lise, 1 kişi meslek lisesi, 1 kişi diğer (açıl lise, açıköğretim) mezunudur. 11 yıl ve üzeri yıl arasında çalışanlardan 16 kişi ilkokul, 3 kişi ortaokul, 2 kişi lise mezunudur.

TABLO 8
İŞGÖRENLERİN ÖĞRENİM DURUMLARI İLE YAŞ DURUMLARININ
ÇAPRAZLANMASI

	YAŞ GRUPLARI					
ÖĞRENİM DURUMU	15-18	19-24	25-31	32-38	39-45	Toplam
İlkokul	10	42	43	15	2	112
Ortaokul	12	31	4	3		50
Lise	1	15	7	4		27
Meslek Lisesi	1	8	5			14
Diğer	1	2	1	1		5
Toplam	25	98	60	23	2	208

Tablo 8’de, işgörenlerin öğrenim durumları ile yaş grupları arasındaki ilişkiye çaprazlama yapılarak bakılmıştır. 15-18 yaş grubunda olanlardan 10 kişi ilkokul, 12 kişi ortaokul, 1 kişi lise, 1 kişi meslek lisesi, 1 kişi diğer (açıl lise, açıköğretim) mezunudur. 19-24 yaş grubunda olanlardan 42 kişi ilkokul, 31 kişi ortaokul, 15 kişi lise, 8 kişi meslek lisesi, 2 kişi diğer (açıl lise, açıköğretim) mezunudur. 25-31 yaş grubunda olanlardan 43 kişi ilkokul, 4 kişi ortaokul, 7 kişi lise, 5 kişi meslek lisesi, 1 kişi diğer (açıl lise, açıköğretim) mezunudur. 32-38 yaş grubunda olanlardan 15 kişi ilkokul, 3 kişi ortaokul, 4 kişi lise, 1 kişi diğer (açıl lise, açıköğretim) mezunudur. 39-45 yaş grubunda olanlardan 2 kişi ilkokul mezunudur.

TABLO 9
İŞGÖRENLERİN YAŞ DURUMLARI İLE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN
ÇAPRAZLANMASI

	ÇALIŞMA SÜRELERİ				
YAŞ	0-3 Yıl	4-6 Yıl	7-10 Yıl	11 Yıl ve Üzeri	Toplam
15-18	23	2			25
19-24	61	26	9	2	98
25-31	32	11	10	7	60
32-38	8	3	1	11	23
39-45	1			1	2
Toplam	125	42	20	21	208

Tablo 9’ da, işgörenlerin yaş durumları ile çalışma süreleri arasındaki ilişkiye çaprazlama yapılarak bakılmıştır. 0-3 yıl arasında çalışanlardan 23 kişi 15-18 yaş, 61 kişi 19-24, 32 kişi 23-31, 8 kişi 32-38, 1 kişi 39-45 yaşındadır. 4-6 yıl arasında çalışanlardan 2 kişi 15-18, 26 kişi 19-24, 11 kişi 23-31, 3 kişi 32-38 yaşındadır. 7-10 yıl arasında çalışanlardan, 9 kişi 19-24, 10 kişi 23-31, 1 kişi 32-38 yaşındadır. 11 yıl ve üzeri yıl arasında çalışanlardan 2 kişi 19-24, 7 kişi 23-31, 11 kişi 32-38, 1 kişi 39-45 yaşındadır.

4.2.MESLEKİ YETERLİKLERLE İLGİLİ BULGULAR VE YORUMLAR

BİLİŞSEL YETERLİLİKLER

TABLO 10
DİKİM

DİKİM	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
1. Dikim ile ilgili terim, açıklama, işaret sembol ve kısaltmaların anlamlarını biliyor musunuz?	95	45,7	41	19,7	42	34,6
2. İşletmede kullanılan makine ve aletlerin yapılarını, çeşitlerini, kullanım alanlarını, çalışma esaslarını biliyor musunuz?	132	63,5	51	24,5	25	12,0
3. Dikiş ipliklerinin türlerini biliyor musunuz?	146	70,2	30	14,4	32	15,4
4. Dikiş ipliklerinin numaralarını nerde kaç numara kullanılacağını biliyor musunuz?	162	77,9	23	11,1	23	11,1
5. Makine iğnelerinin çeşitlerini, teknik özelliklerini ve kullanım alanlarını biliyor musunuz?	157	65,9	40	18,2	31	14,9
6. Kumaş özelliğine göre iğne ve iplik seçimi yapabiliyor musunuz?	138	66,3	35	16,8	35	16,8
7. İşletmede kullanılan dikiş türlerini(düz,baskı, birleştirme vb) özelliklerini ve uygulama alanlarını biliyor musunuz?	135	64,9	36	17,3	37	17,8
8. Dikiş hatalarının nedenlerini ve çözüm yöntemlerini biliyor musunuz?	173	83,2	26	12,5	9	4,3
9. Kullandığınız iş talimatları, ölçü formları iş emirleri sizce yeterli mi?	154	74,0	36	17,3	18	8,7
10. Dikim esnasında kullandığınız şablon kalıplar sizce yeterli mi?	130	62,5	50	24,0	28	13,5
11. Kullandığınız makine ve gerekli olan aletler sizce yeterli mi?	159	76,4	29	13,9	20	9,6

Bilişsel yeterliklerden dikim ile ilgili yeterliliklere verilen cevaplara bakıldığında 1. soru haricindeki diğer tüm yeterliliklere verilen cevapların yarısından fazlası evet seçeneğini işaretlemiştir. 1. soruda dikim ile ilgili terim , açıklama, işaret, sembol ve kısaltmaların anlamlarını biliyor musunuz sorusuna % 45.7 ' si evet , % 34.6 ' sı hayır , % 19.7 ' si bazen seçeneğini işaretlemiştir.

Araştırma yapılan işletmede işgörenlerin, bilişsel yeterliliklerden dikim ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları belirlenmiştir.



TABLO 11
KALİTE KONTROL

KALİTE KONTROL	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
12. Yeni başladığınız işin nasıl olması gerektiği konusundaki kriterler hakkında ne kadar bilgi sahibisiniz?	174	83,7	18	8,7	16	7,7
13. Dikkatinizi çeken bir noktada kalite kontrolcü veya bir üstünüzü bilgilendiriyor musunuz?	189	90,9	13	6,3	6	2,9
14. Bir önceki operasyondan gelen üründe gördüğünüz hata ve eksikler hakkında geribildirim yapıyor musunuz?	192	92,3	12	5,8	4	1,9
15. Yaptığınız işi olması gerekenle kıyaslıyor musunuz?	177	85,1	17	8,2	14	6,7
16. Yaptığınız hataların tekrarını önleyici faaliyetlerde bulunuyor musunuz?	198	95,2	9	4,3	1	0,5

Bilişsel yeterliliklerden kalite kontrol ile ilgili yeterliliklere verilen cevaplara bakıldığında; işgörenlerin büyük çoğunluğun evet seçeneğini cevapladığı görülmüştür.

Araştırma yapılan işletmede işgörenlerin bilişsel yeterliliklerinden kalite kontrol ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları belirlenmiştir.

TABLO 12
İŞ HUKUKU-İŞ SAĞLIĞI-İŞ GÜVENLİĞİ

İŞ HUKUKU-İŞ SAĞLIĞI-İŞ GÜVENLİĞİ	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
17. İş hukuku, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasa ve kanunları biliyor musunuz?	46	22,1	44	21,2	118	56,7
18. İşçi işveren hak ve sorumluluklarını biliyor musunuz?	80	38,5	34	16,3	94	45,2
19. İşletmenin organizasyonunu biliyor musunuz?	72	34,6	26	12,5	110	52,9
20. İşyerinde karşılaşılabilecek iş kazalarının oluş nedenlerini ve korunma iş kazalarının oluş nedenlerini ve korunma yöntemlerini biliyor musunuz?	123	59,1	37	17,8	48	23,1
21. İşyerinde karşılaşılabilecek meslek hastalıklarının oluş nedenlerini ve korunma yöntemlerini biliyor musunuz?	85	40,9	33	15,9	90	43,3
22. İşyerinde karşılaşılabilecek yangınların oluş nedenlerini ve korunma yöntemlerini biliyor musunuz?	138	66,3	24	11,5	46	22,1

Bilişsel yeterliliklerden iş hukuku – iş sağlığı – iş güvenliği ile ilgili sorulardan ; iş hukuku , iş sağlığı , iş güvenliği ile ilgili yasa ve kanunları biliyor musunuz , İşletme organizasyonu biliyor musunuz ? adlı sorulara yarıdan fazlası hayır seçeneğini işaretlemiştir.

İşyerinde karşılaşılabilecek yangınların oluş nedenleri ve korunma yöntemlerini biliyor musunuz , iş yerinde karşılaşılabilecek iş kazalarının oluş nedenleri ve korunma yöntemlerini biliyor musunuz ? adlı sorulara ise yarıdan fazlası evet seçeneğini işaretlemiştir.

Tablo 12 ‘ de bilişsel yeterliliklerden iş hukuku – iş sağlığı – iş güvenliği ile ilgili yeterliliklere işgörenlerin verdikleri cevaplara genel anlamda bakıldığında yarısının evet , yarısının ise hayır seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

Bu durumda araştırma yapılan işletmedeki işgörenlerin yarısının, iş hukuku-iş sağlığı-iş güvenliği ile ilgili yeterliliğe sahip olduğu görüşünde oldukları belirlenmiştir. Bu açıdan işgörenlerin diğer yarısının bu konuda eğitimlere ve seminerlere ihtiyaçları vardır. İşletmenin bu konuda gerekli çalışmaları yapması gerekmektedir.

TABLO 13
BAKIM-ONARIM

BAKIM-ONARIM	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
23. Dikiş makinasının periyodik temizlik ve bakım esaslarını biliyor musunuz?	194	93,2	7	3,4	7	3,4
24. Dikiş makinasında sık karşılaşılan basit arızaların nedenlerini ve onarım yöntemlerini biliyor musunuz?	149	71,6	38	18,3	21	10,1

Tablo 13 ‘ de bilişsel yeterliliklerden bakım ve onarımla ilgili sorulara verilen cevaplara bakıldığında büyük çoğunluğun evet seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

Bu durumda araştırma yapılan işletmedeki işgörenlerin büyük çoğunluğunun bilişsel yeterliliklerden bakım – onarım ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

DEVİNSEL YETERLİLİKLER / BECERİLER

TABLO 14
DİKİM HAZIRLIĞI YAPMAK

DİKİM HAZIRLIĞI YAPMAK	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
25. Dikiş makinasının basit düzeneklerini söküp takabiliyor musunuz?	174	83,7	17	8,2	17	8,2
26. Dikiş makinasının ipliklerini geçirebiliyor musunuz ve iplik gerginliğini tansiyonunu ayarlayabiliyor musunuz?	196	94,2	8	3,8	4	1,9
27. Dikiş makinasına iğne takıp değiştirebiliyor musunuz?	204	98,1	3	1,4	1	0,5
28. Dikiş makinasının adım(sıklık) ayarını yapabiliyor musunuz?	195	93,8	5	2,4	8	3,8
29. Dikiş makinası ayarlarında bir sorun varsa bir üstünüze bildiriyor musunuz?	198	95,2	8	3,8	2	1,0

Tablo 14 ‘ de devinsel yeterliliklerden dikim hazırlığı yapmak ile ilgili sorulara verilen cevaplara bakıldığında büyük çoğunluğun evet seçeneğini işaretlediği görülmüştür.

Bu nedenle; araştırma yapılan işletmedeki işgörenlerin devinsel yeterliliklerden dikim hazırlığı yapmak ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

TABLO 15
DİKMEK

DİKMEK	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
30. Dikiş makinasında tempo (hız) ayarlayabiliyor musunuz?	168	80,8	16	7,7	24	11,5
31. Dikiş makinasında birleştirme, düz, baskı,ve özel dikişleri dikebiliyor musunuz?	152	73,1	38	18,3	18	8,7
32. İşbaşı ile işe başlama sürecinde zaman geçirmeden dikmeye başlıyor musunuz?	191	91,8	17	8,2	-	-
33. Demette ki tüm ürünleri tamamladıktan sonra bayrağı alıp numaranızı yazıyor musunuz?	197	94,7	9	4,3	2	1,0
34. Bir sonraki operasyona diktiğiniz ürünleri hatasız veriyor musunuz?	170	81,7	37	17,8	1	0,5

Devinsel yeterliliklerden dikmek yeterliliği ile ilgili sorulara verilen cevaplara bakıldığında büyük çoğunluğun evet seçeneği işaretlediği görülmüştür.

Bu nedenle; araştırma yapılan işletmedeki işgörenlerin devinsel yeterliliklerden dikmek ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

TABLO 16
TEMİZLİK-BAKIM-ONARIM YAPMAK

TEMİZLİK-BAKIM-ONARIM YAPMAK	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
35. Makinaya gün içinde ilk oturduğunuzda temiz bir bezle makinanın dış aksamını, sehpasını ve çağanozunu temizliyor musunuz?	183	88,0	18	8,7	7	3,4
36. Makinada dikim işlemine başlamadan önce bir parça üzerinde yağ akmasını ve dikiş ayarlarını kontrol ediyor musunuz?	163	78,4	27	13,0	18	8,7
37. Dikiş makinasında sık karşılaşılan basit arızaları giderebiliyor musunuz?	158	76,0	36	17,3	14	6,7

Tablo 16 ‘ da devinsel yeterliliklerden temizlik – bakım – onarım yapmak ile ilgili sorulara verilen cevaplara bakıldığında büyük çoğunluğun evet seçeneği işaretlediği görülmüştür.

Bu nedenle ; araştırma yapılan işletmede işgörenlerin devinsel yeterliliklerden temizlik – bakım – onarım yapmak ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

MESLEKİ TUTUM / İŞ ALIŞKANLIĞI

TABLO 17
İŞ GÜVENLİĞİ

İŞ GÜVENLİĞİ	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
38. Çalışırken iş güvenliği ilkelerine ve sağlık kurallarına uygun davranıyormusunuz?	176	84,6	25	12,0	7	3,4
39. Çalışma alanında çıkabilecek yangında ne yapmanız gerektiğini biliyor musunuz?	169	81,3	12	5,8	27	13,0
40. İşyerinde oluşabilecek iş kazalarında ne yapmanız gerektiğini biliyor musunuz?	128	61,5	31	14,9	49	23,6
41. İşyerinde oluşabilecek meslek hastalıklarına karşı ne yapmanız gerektiğini biliyor musunuz?	76	36,5	30	14,4	102	49,0

Mesleki tutum / iş alışkanlığı ile ilgili yeterliliklerden iş güvenliği ile ilgili sorulara verilen cevaplara bakıldığında 41. soru haricindeki sorularda yarıdan fazlasının evet seçeneği işaretlediği görülmektedir.

İşyerinde oluşabilecek meslek hatalarına karşı ne yapmamız gerektiğini biliyor musunuz sorusuna % 49 hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Bu durumda mesleki tutum / iş alışkanlığı ile ilgili yeterliliklerden iş güvenliği ile ilgili yeterliliklere, 41. soru haricinde işgörenlerin sahip oldukları, görüşünde bulundukları tespit edilmiştir. 41. soruda ise işyerinde oluşabilecek meslek hastalıklarına karşı işgörenlerin ne yapmaları gerektiğini yeterince bilmedikleri, görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

Bu nedenle; işgörelere meslek hastalıkları ile ilgili eğitimlerin ve seminerlerin verilmesi gerekmektedir.

TABLO 18
ÇALIŞMA ORTAMI

ÇALIŞMA ORTAMI	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
42. Yaptığınız görev ve sorumlulukları benimseyebiliyor musunuz?	201	96,6	5	2,4	2	1,0
43. İşyerindeki iş disiplinine ve kurallara uyabiliyor musunuz?	197	94,7	11	5,3	-	-
44. İşyerindeki çalışma programına uyabiliyor musunuz?	199	95,7	9	4,3	-	-
45. İş talimatlarını söylenildiği gibi algılayabiliyor musunuz?	193	92,8	15	7,2	-	-

Mesleki tutum / iş alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden çalışma ortamı ile ilgili ; yaptığınız görev ve sorumlulukları benimseyebiliyor musunuz ? , İş yerinde iş disiplinine ve kurallara uyabiliyor musunuz ? İş yerindeki çalışma programına uyabiliyor musunuz ? sorularına verilen cevapların büyük çoğunluğun evet seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

Bu nedenle ; araştırma yapılan işletmede işgörenlerin Mesleki tutum / iş alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden çalışma ortamı ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

TABLO 19
TERTİP-DÜZEN

TERTİP-DÜZEN	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	N	%	n	%
46. İşyerinde çalıştığınız alanı temiz ve düzenli tutuyor musunuz?	201	96,6	7	3,4	-	-
47. Çalışırken iş önlüğü giyiyor musunuz?	202	97,6	6	2,9	-	-
48. Başlama saatinde makinanın başında oluyor musunuz?	205	98,6	3	1,4	-	-
49. Çalışırken gereksiz işi aksatacak her türlü konuşmadan ve hareketten kaçınıyor musunuz?	185	88,9	17	8,2	6	2,9

Mesleki tutum / iş alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden; tertip düzen ile ilgili sorulara verilen cevaplara bakıldığında anketi dolduran işgörenlerin büyük çoğunluğunun evet seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

Bu durumda da mesleki tutum / iş alışkanlıkları ile ilgili mesleki yeterliliklerden, tertip – düzen ile ilgili olanlarına işgörenlerin büyük çoğunluğunun sahip olduğu görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

TABLO 20
TEKNİK İŞBİRLİĞİ

TEKNİK İŞBİRLİĞİ	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
50. Kullanılan makina, alet ve malzemeyi temiz ve kullanılır durumda bırakıyor musunuz?	204	98,1	3	1,4	1	0,5
51. İşyerinde kullanılan alet ve makinaların sık karşılaşılan arızalarının giderilmesinin önemini takdir ediyor musunuz?	172	82,7	24	11,5	12	5,8

Mesleki tutum / İş alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden Teknik işbirliği ile ilgili olan sorulara verilen cevaplar incelendiğinde işgörenlerin büyük çoğunluğun evet seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

Bu nedenle mesleki tutum / iş alışkanlıkları ile ilgili mesleki yeterliliklerden teknik – işbirliği ile ilgili yeterliliklere işgörenlerin sahip olduğu görüşünde oldukları tespit edilmiştir.

TABLO 21
İNSAN İLİŞKİLERİ

İNSAN İLİŞKİLERİ	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
52.Çalıştığınız ortamda çevreyle ilgili olmanın işi aksatacağını düşünüyor musunuz?	114	54,8	29	13,9	65	31,3
53. Çalışma arkadaşlarınızla olumlu iş ilişkileri geliştirebiliyor musunuz?	179	86,1	25	12,0	4	1,9
54. Takım çalışması sizce çalıştığınız ortamda mevcut mudur?	154	74,0	29	13,9	25	12,0
55. Grup (bant) içersinde iletişim kurmada zorlandığınız kişiler mevcut mudur?	82	39,4	62	29,8	64	30,8
56. Grup içerisinde kendinizi iletişim yönünden yeterli buluyor musunuz?	148	71,2	47	22,6	13	6,3
57. Bir üstünüzü iletişim açısından yeterli seviyede buluyor musunuz?	137	65,9	48	23,1	23	11,1
58. Herhangi bir problem durumunda kendinizi diğer arkadaşlarınız veya üstünüzün yerine koyabiliyor musunuz?	127	61,1	39	18,8	42	20,2

Mesleki tutum / İş alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden insan ilişkileri ile ilgili sorulara verilen cevaplara bakıldığında 55. soru haricinde, işgörenlerin yarıdan fazlasının evet seçeneğini işaretlediği görülmüştür.

55. soruda işgörelere; Grup (bant) içersinde iletişim kurmada zorlandıkları kişiler olup olmadığı sorulmuştur. İşgörelerin % 39.4 ‘ ü evet, % 30.8 ‘ i hayır, % 29.8 ise bazen seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Bu durumda araştırma yapılan işletmedeki işgörelerin (operatörlerin) çalışma ortamında iletişim kurmakta zorlandıkları kişilerin olduğu görülmektedir. Bunun neticesinde iletişim ile ilgili birtakım eksiklikleri olduğu görülmektedir. İşgörelere iletişim ile ilgili eğitimler ve seminerler verilebilir.

TABLO 22
VERİMLİ ÇALIŞMA

VERİMLİ ÇALIŞMA	Evet		Bazen		Hayır	
	n	%	n	%	n	%
59. Ürünü dikerken hata ve eksiklik olup olmadığını kontrol etmeyi alışkanlık haline getiriyor musunuz?	178	85,6	25	12,0	5	2,4
60. Dikkatini çeken bir noktada kalite kontrolcü veya üstüne göstermeyi alışkanlık haline getiriyor musunuz?	196	94,2	10	4,8	2	1,0
61. Alınan etüdün amacına ulaşabilmesi için sayı alınırken gerçekçi bir çalışma örneği sergiliyor musunuz?	177	85,1	27	13,0	4	1,9
62. İşyerinde belirlenen üretim hızı standartlarına (istenen saatlik sayılara) uyabiliyor musunuz?	113	54,3	90	43,3	5	2,4
63. Teknolojik değişiklikleri uygulamaya istekli misiniz?	186	89,4	15	7,2	7	3,4
64. İşyerinde planlı ve verimli çalışmayı alışkanlık haline getiriyor musunuz?	190	91,3	18	8,7	-	-
65. İşyerinde zamanı, malzemeyi ve enerjiyi ekonomik kullanmayı alışkanlık haline getiriyor musunuz?	192	92,3	12	5,8	4	1,9
66. Yaptığınız işin eleştirisini yapıyor musunuz?	139	66,8	41	19,7	28	13,5
67. Yapılan eleştirileri olumlu karşılayabiliyor musunuz?	109	52,4	7,6	36,5	23	11,1
68. İşinizi severek ve isteyerek yapıyor musunuz?	180	86,5	22	10,6	6	2,9

Tablo 22 ‘ de Mesleki tutum / İş alışkanlıkları ile ilgili mesleki yeterliliklerden verimli çalışma ile ilgili olan sorulara verilen cevaplara bakıldığında; 62. 67. sorular haricinde işgörenlerin büyük çoğunluğunun evet seçeneğini işaretlediği görülmektedir.

62. soruda “İşyerinde belirlenen üretim hızı standartlarına uyabiliyor musunuz ?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında % 54.3 evet, % 43.3 bazen, % 2.4 ‘ ü ise hayır seçeneğini işaretlemiştir.

67. soruda “Yapılan eleştirileri olumlu karşılayabiliyor musunuz ?” sorusuna verilen cevaplara bakıldığında % 52.4 ‘ ü evet, % 36.5 bazen, % 11.1 ise hayır seçeneği işaretlediği görülmüştür.

Bu durumda araştırma yapılan işletmede işgörenlerin yarısının; istenen üretim hızı standartlarına ulaştığı ve yapılan eleştirileri olumlu karşıladığı görülmüştür.

Bu nedenle; üretim hızı standartlarına ulaşamayan diğer işgörelere gerekli eğitimler verilmelidir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Sanayileşmekte olan ülkemizde hayati önem taşıyan tekstil endüstrisi, kalkınma hızımızın artmasında önemli bir itici güç olduğu kadar, Dünya pazarlarında diğer ülkelerle rekabette de çok önemli bir sektör olarak kabul edilmektedir. Kalkınma planı hedeflerinde, dokuma ve giyim sanayii ihracatının, her yıl artarak, gelişmiş ülkelerle rekabet edecek düzeylere gelmesi öngörülmüştür. Ülkemiz tekstil ve konfeksiyon alanında, çağın gereklerine uygun, uluslararası standartlarda üretim yapmak zorundadır. Belirlenen hedeflere ulaşılması, ancak kaliteli, ucuz ve seri üretimle mümkün görülmektedir. İstenilen nitelikte bir üretimin gerçekleştirilmesi, bu alanda yetişmiş kaliteli işgücünü gerektirmekte, nitelikli işgücünün oluşmasında eğitimin çok önemli bir unsur olduğu bilinmektedir. (İş Bilimleri (MEB), 1994 : 9)

Bu araştırmayla DEBA & GÜNAK konfeksiyon işletmesindeki işgörenlerin eğitim profilleri ve yeterlilikleri tespit edilmeye çalışılmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- ✓ Üretimde çalışan operatörlerin büyük çoğunluğunu bayanların oluşturduğu, işgörenlerin yarısının 19 – 24 yaş grubunda bulunduğu, yarıdan fazlasının evli ve ilkokul mezunu olduğu görülmektedir.
- ✓ İşgörenlerin % 60 gibi bir bölümünün 0 – 3 yıl arasında bu sektörde çalıştığı, bulundukları işletmede ise % 72.1 'in 0 – 3 yıl arasında, çalıştıkları görülmektedir.
- ✓ İşgörenlerin yarıdan fazlasının meslek eğitimi ve çalıştığı işletme dışında herhangi bir eğitim programı almadığı, diğer yarısında; çalıştıkları işletmede metod eğitimi aldıkları ve eğitimlerin 1 – 2 ay süreli olduğu görülmektedir.
- ✓ İşgörenler, eğitilmiş olmalarının yükselmelerinde etkili olmadığını düşünmektedirler. Meslek Eğitimi almış işgörene işletmede önem verilmektedir.

- ✓ İşgörenlerin bilişsel yeterliliklerden dikim ve kalite kontrol ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları görülmektedir. Bilişsel yeterliliklerden İş Hukuku – İş Sağlığı – İş Güvenliği ile ilgili yeterliliklere işgörenlerin yarısının, Bakım – Onarım ile ilgili yeterliliklere büyük çoğunluğunun sahip olduğu görüşünde oldukları görülmektedir.
- ✓ İşgörenlerin devinsel yeterliliklerden Dikim Hazırlığı Yapmak, Dikmek, Temizlik–Bakım–Onarım ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları görülmektedir.
- ✓ İşgörenlerin Mesleki Tutum / İş Alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden İş güvenliği ile ilgili yeterliliğe 41. soru haricinde sahip olduğu görüşünde oldukları görülmektedir. 41. soruda ise işgörenlerin işyerinde oluşabilecek meslek hastalıklarına karşı ne yapmaları gerektiğini bilmedikleri görülmektedir.
- ✓ İşgörenlerin Mesleki Tutum / İş Alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden Çalışma Ortamı ile ilgili yeterliliklere büyük çoğunluğun, sahip olduğu görüşünde oldukları görülmüştür.
- ✓ İşgörenlerin Mesleki Tutum / İş Alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden Tertip – Düzen–Teknik İşbirliği ile ilgili yeterliliklere sahip olduğu görüşünde oldukları görülmektedir.
- ✓ Mesleki Tutum / İş Alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden İnsan İlişkileri ile ilgili cevaplara bakıldığında 55. soru haricinde işgörenlerin yarıdan fazlasının yeterli olduğu görüşünde oldukları görülmüştür. 55. soruda ise işletmedeki işgörenlerin (operatörlerin) çalışma ortamında iletişim kurmakta zorlandıkları kişilerin olduğu görülmektedir.
- ✓ Mesleki Tutum / İş Alışkanlıkları ile ilgili yeterliliklerden Verimli Çalışma ile ilgili yeterliliklere bakıldığında; araştırma yapılan işletmede işgörenlerin yarısının, istenen üretim hızı standartlarına ulaştığı ve yapılan eleştirileri olumlu karşılandığı görüşünde olduklarını belirtmişlerdir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına dayanarak hazırlanan öneriler, çalışmanın yapıldığı işletme, işveren ve yöneticiler için yararlı olacağı düşünülmektedir.

- ✓ Araştırma yapılan işletmede işgörenlerin ilkokul mezunu oldukları görülmektedir. Burada işletmenin eğitime daha çok önem vermesi ve işgörenlerin en az ilköğretim mezunu olması gerekmektedir.
- ✓ İşgörenlerin işe girişte; oryantasyon ve metot eğitiminden geçmesi işletme yöneticileri ve işverenler tarafından sağlanmalıdır.
- ✓ İşletmenin insan kaynakları ve eğitim birimleri; işgörenler için meslek eğitimi ile ilgili eğitim ve seminerler düzenlemelidir.
- ✓ Eğitim faaliyetleri uygulanırken işletme dışındaki eğitim kurumlarında da faydalanılması gerekmektedir.
- ✓ İşgörelere İş Güvenliğı kapsamında, işyerinde oluşabilecek meslek hastalıkları ile ilgili eğitim ve seminerler verilmelidir.
- ✓ İşgörelere iletişim ile ilgili eğitimler ve seminerler verilmelidir..
- ✓ Verilen eğitimler sonunda eğitim programları değerlendirilmelidir.
- ✓ Verilen eğitimlerde eğitimin önemi vurgulanmalı, iş dünyasında bireylerin çalışırken de kendilerini geliştirmek zorunda oldukları düşüncesi işgörelere yerleştirilmelidir.

KAYNAKÇA

ALKAN, Cevat. DOĞAN, Hıfzı. SEZGİN, İlhan. (1996). **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları, Kavramlar, Gelişmeler, Uygulamalar, Yönelmeler**, Gazi Büro Kitabevi, Ankara.

ATILGAN , Turan.(2003). “ *Türk Tekstil Sektörünün Fırsat ve Riskleri* “ **Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Sayı 261 , İzmir .

Ayrıpa İş Hekimliği: Kapsam ve Yeterlilikler, Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Çevre ve Sağlık Merkezi, Nisan 2002. Bilthoven.

Bizim Bülten DEBA&GÜNAK , Yıl: 6 Sayı :40, 2002 Denizli.

BİÇER , Ramazan. (1986). **TMMOB Makina Mühendisleri Odası III. Ulusal Tekstil Sempozyumu**, 4-7 Kasım 1986 Bursa, Yayın No: 123.

CAN , . (1998). **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, Ankara.

Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu (3308 Sayılı Kanun) Resmi Gazete, 19139; 19 Haziran 1986.

ÇEŞMECİOĞLU , Senen. ÇAKAR , Müge. (1999). “*Türk Konfeksiyon Yan Sanayii ve İsrail’e İhracat Olanakları*” İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1999-53.

DEMİREL , Özcan. SEFEROĞLU , Sadi. YAĞCI , Esed. (2001). **Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme**, Pegem Yayıncılık 1. Baskı, Ankara.

DOĞAN, Hıfzı. ULUSOY, Ayten. HACIOĞLU, Fatma. (1997). **Okul Sanayi İlişkileri, Okuldan İş Hayatına Geçiş**, Ankara.

DURSUN , Çiğdem. KARAMAN , Vahide. (2004).**Günak Konfeksiyon Görev ve Sorumluluklar Kitabı**, Günak Konfeksiyon Ticaret. A.Ş. Denizli.

DURSUN, Filiz. BALBUNAR, Selçuk. (2003). **“Hazır Giyim Üretiminde Toplam Kalite Yönetimi”** (Lisans Tamamlama Tezi). Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Tekstil Eğitimi Bölümü, İstanbul.

Dünya ve Türk Tekstil Sanayi , (Genel Bir Değerlendirme), 1985.

FER, Seval. (1999). **Hazır Giyim Endüstrisinde Modelist, Makastar, Makinacı ve Ütücü Mesleklerinde Çalışan İşgücünün Mesleki Yeterliliklerinin Belirlenmesi ve Yeterliliklere Dayalı Bir Program Modeli**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.

GÖKYER, Nüket. (1996). **Hazır Giyim Sektöründeki İnsangücünün Eğitim İhtiyacı Üzerine Bir Araştırma**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi Bölümü, Yüksek lisans Tezi, Ankara.

GÜNER , Mücella. (2001). *“Modern Bir Konfeksiyon İşletmesi Departmanları ve Görevleri”* **Tekstil ve Konfeksiyon Görünüm**, Sayı: 72.

GÜRESEL, Can Fuat. UZUNOĞLU, Sadi. CİVELEK, Uğur. (2002). **Hazır Giyim Sektörünün Türkiye ve Dünyadaki Gücü**, TGSD Yayını.

GÜRCAN, Kevser. (2001). **Hazır Giyim Sanayi Yöneticilerinin Meslek Yüksekokulları Moda Konfeksiyon Programı Mezunlarının Mesleki Yeterlilikleri Hakkındaki Görüşleri**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümü, Bilimde Uzmanlık Tezi, Ankara.

Hazır Giyimde İş Bilimleri 2, İşletme Organizasyonu 1, Rüştü Uzel Anadolu Hazır Giyim-Deri Hazır Giyim Meslek Lisesi, Türk-Alman Teknik İşbirliği Projesi MEB İstanbul, 1994.

KAPTAN, Saim. (1983). **Eğitim**

KESER, Aşkın. (2003). *“İşletmelerde Meslek Oryantasyon Eğitimi ve Verimlilik İlişkisi”* (www.isguc.org).

KELEŞ, İlhami. (2000). **Tekstil ve Konfeksiyon Sektörünün Özellikleri ve Türkiye’nin İhracatındaki Yeri ve Önemi**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Bilim Dalı, Master Tezi, Ankara.

KÜÇÜKAHMET, Leyla. (1995). **Öğretim İlke ve Yöntemleri**, Gazi Büro Kitabevi, Ankara VII. Baskı.

KOBU, Bülent. (1999). **Üretim Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No : 04,İstanbul, X. Baskı.

KOSHY, O.D. (1998). *“Tekstil ve Konfeksiyon Endüstrisi ; Yönetim Türbülansı”* **VIII. Uluslararası İzmir Tekstil ve Hazır Giyim Sempozyumu Tebliğler**, İzmir: 606

MURATOĞLU , Yurdagül. KILINÇ , Nurgül. (). *“Türkiye de Moda Konfeksiyon Eğitimi Veren Yüksekokulların Ders Programlarının Sanayinin Nitelikli İşgücü İhtiyacını Karşılama Düzeyi”* (www.google.com)

NUGAY , Ömer. (2003). *“Bilgi Toplumu ve Eğitim”* (www.google.com.)

Öğretmen Yeterlilikleri, MEB Basımevi, Ankara Aralık 2002.

ÖNCÜ, Arif Mehmet. (2000). **Türkiye’deki Mesleki ve Teknik Eğitimin Türk Sanayi Piyasasındaki Yeterlilik ve Geçerlilik Derecesi**, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Malatya.

ÖZGÜL, Nefise. (1995). **Hazır Giyim Sektöründe Nitelikli İşgücünün Verimliliğe Etkisi**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi Bölümü, Yüksek lisans Tezi, Ankara.

ÖZCAN , Hasan . (1998). **Dikiş Makinası Operatörü Meslek Standardı**, Meslek Standartları Komisyonu (www.google.com)

PAK, Saadet. (1996). **Üniversitelerin Giyim-Hazır Giyim-Moda Konfeksiyon Bölümü Mezunlarının Hazır Giyim İşletmelerindeki Yeterliliğine İlişkin İşletme Yöneticilerinin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi Bölümü, Yüksek lisans Tezi, Ankara.

PAZARCIK , Orhan. TURUNÇ , İdil Doğan. (1986). **Türk Tekstil Sanayiinin Yapısı ve İhracatta Karşılaşılan Güçlükler Semineri**, MPM Yayını : 342 Ankara.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (1997). **Personel Yönetimi, Politika ve Yönetmelik Teknikler**, Bursa VIII. Baskı.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (1991). **Personel Yönetimi**, Teknografik Matbaacılık A.Ş. , İstanbul.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. T. TOKOL. (1991). **İşletme I-II**, Rota Ofset Matbaacılık, Bursa.

SEZER, Handan. (1986). **Hazır Giyim Sanayiinde Nitelikli İnsangücü İhtiyacı**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giyim Endüstrisi ve Giyim Eğitimi Bölümü, Yüksek lisans Tezi, Ankara.

SÖNMEZ, Veysel. (1999). **Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı**, Anı Yayıncılık, Ankara VIII. Baskı.

TARAKÇIOĞLU, Işık. (2004). “ *Avrupa Birliği Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi’ni Harcıyor mu ?*” TÜBİTAK Tekstil Araştırma Merkezi.

TESK (2003). (www.google.com)

TİSK (1992). XVIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK Yayını.

TMMOB Sanayi Kongresi 2003 Sektör Araştırmaları, Aralık 2003, Ankara.

TURGUT , Bekir. (2000). “*Uygarlığın Oluşumunda Eğitimin Rolü*” Milli Eğitim Dergisi, Sayı : 148 .

Türkçe Sözlük, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu, Yeni Baskı I. Cilt.

Türkçe Sözlük, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu, Yeni Baskı II. Cilt.

Türk Hazır Giyim Sektörü UFUK 2010 İşletmeler Yol Haritası, TGSD Yayını Mart 2003, İstanbul, I. Baskı.

Türk Hazır Giyim Sektörü UFUK 2010 İşletmeler Yol Haritası Global Hedefler ve Politikalar, TGSD Yayını Mart 2003, İstanbul, I. Baskı.

UYANIK, Yücel. (1997). **Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi'inde Eğitim-İstihdam İlişkisi**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.

ÜNAL, Semra. ADA, Sefer. (1999). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Yayın No: 13, İstanbul.

YAKARTEPE , Mehmet. YAKARTEPE Zerrin. (1995). **Konfeksiyon Teknolojisi Kumaş'tan HazırGiyim'e**, Cilt I, TKAM Yayını No: 55, İstanbul.

YAKARTEPE , Mehmet. YAKARTEPE Zerrin. (1995). **Konfeksiyon Teknolojisi Kumaş'tan HazırGiyim'e**, X.Cilt, TKAM Yayını No: 64, İstanbul.

YEŞİLYAPRAK, Binnur. GÜNGÖR, Abide. KURÇ, Güzin. (1999). **Eğitsel ve Mesleki Rehberlik**, Ankara , V. Baskı.

www.google.com

1475 Sayılı İş Hukuku Kanunu

1.Ulusal Çukurova Tekstil Kongresi 6-8 Ekim 1999/Adana, Sonuç Bildirgesi.

EKLER:

EK 1

SAYIN BAY/ BAYAN;

Bu araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Anabilim Dalında halen devam etmekte olan yüksek lisans tez çalışması için düzenlenmiştir.

Araştırmanın genel amacı; Hazır Giyim konusunda üretim yapan Konfeksiyon İşletmelerindeki İşgörenlerin Eğitim Profilini ve Yeterliliğini incelemek ve değerlendirmektir. Bu ankete vereceğiniz bilgiler söz konusu araştırmadan başka herhangi bir maksatla kullanılmayacak, sadece sonuca varabilmek için sınıflandırılıp bunlardan genel sonuçlar elde edilmeye çalışılacaktır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar araştırmanın sağlığı açısından önem taşımakta olup, anketlere isim belirtmenize gerek yoktur.

Ankete vereceğiniz cevaplar, göstermiş olduğunuz duyarlılık ve ilgi için şimdiden teşekkür ederim.

Çiğdem DURSUN

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri
Enstitüsü
Yükseklisans Öğrencisi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1.ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETME:.....

2. CİNSİYETİNİZ:.....

3. YAŞ GRUBUNUZ: 1. ()15-18 2. () 19-24 3. () 25-31 4. () 32-38

5. () 39-45 6.() 46- üstü

4.MEDENİ DURUMUNUZ: () EVLİ () BEKAR

5. ÖĞRENİM DURUMUNUZ:

1. () İLKOKUL
2. () ORTAOKUL
3. () LİSE
4. () MESLEK LİSESİ
5. () MESLEK YÜKSEKOKULU(İKİ YILLIK)
6. () FAKÜLTE (DÖRT YILLIK)
7. () DİĞER BELİRTİNİZ:.....

6. BU SEKTÖRDE NE KADAR ZAMANDIR ÇALIŞIYORSUNUZ?

1. () 0-3 YIL
2. () 4-6 YIL
3. () 7- 10 YIL
4. () 11 YIL VE ÜZERİ

7. ŞUAN ÇALIŞMAKTA OLDUĞUNUZ İŞLETMEDE NE KADAR SÜREDİR ÇALIŞIYORSUNUZ?

1. () 0-3 YIL
2. () 4-6 YIL
3. () 7- 10 YIL
4. () 11 YIL VE ÜZERİ

8. MESLEK EĞİTİMİ İLE İLGİLİ HERHANGİ BİR EĞİTİM PROGRAMI ALDINIZ MI?

- () EVET ALDIM
() HAYIR ALMADIM
() KISMEN ALDIM

9. ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETME DIŞINDA HERHANGİ BİR KURUMA BAĞLI MESLEK EĞİTİMİ ALDINIZMI?

- ☐ EVET ALDIM
- ☐ HAYIR ALMADIM
- ☐ KISMEN ALDIM

10. ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETMEDE AŞAĞIDAKİ EĞİTİM PROGRAMLARINDAN HANGİSİNİ ALDINIZ?

- 1. ☐ ÖN EĞİTİM(ORYANTASYON)
- 2. ☐ İŞBAŞINDA EĞİTİM
- 3. ☐ METOD EĞİTİMİ
- 4. ☐ GELİŞTİRME EĞİTİMİ(PLANLI PERİYODİK)
- 5. ☐ DİĞER BELİRTİNİZ:.....

11. ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETMEDE İŞE YENİ BAŞLADIĞINIZDA ORYANTASYON VEYA METOD EĞİTİMİ NE KADAR SÜRE GÖRDÜNÜZ?

- 1. ☐ 1 HAFTA
- 2. ☐ 2 HAFTA
- 3. ☐ 3 HAFTA
- 4. ☐ 1 AY- 2 AY
- 5. ☐ 3 AY- 4 AY
- 6. ☐ DİĞERLERİ BELİRTİNİZ.....

12. ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETMEDE, EĞİTİMİNİZİN YÜKSELMENİZE YARDIMCI OLACAĞINA İNANIYOR MUSUNUZ?

- ☐ EVET , EĞİTİMLİ KİŞİLER DAHA ÇABUK YÜKSELİYOR.
- ☐ HAYIR , EĞİTİMLE DEĞİL TECRÜBE İLE YÜKSELEBİLİRİM.
- ☐ KISMEN , ÇALIŞTIĞIM İŞLETMEYE GÖRE DEĞİŞİR.
- ☐ DİĞERLERİ BELİRTİNİZ.....

13. ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETMEDE MESLEKİ EĞİTİM ALMIŞ İŞGÖRENE ÖNEM VERİLİYOR MU?

- ☐ EVET
- ☐ HAYIR
- ☐ KISMEN

BÖLÜM II

MESLEKİ YETERLİLİKLER

AÇIKLAMA

Bu bölümde Hazır Giyim İşletmelerinde çalışan işgörenlerin mesleğini yaparken sahip olması gereken yeterliliklerle ilgili olduğu düşünülen 84 adet soru bulunmaktadır.

Her soruya tüm samimiyetinizle cevap vereceğiniz düşünülmektedir.

Her soruyu dikkatle okuyunuz ve görüşünüze uygun olan cevaba lütfen işaret koyunuz.

Her soru için görüşünüze uygun olan yalnızca tek seçeneği işaretleyiniz.

MESLEKİ YETERLİLİKLER	EVET	BAZEN	HAYIR
BİLİŞSEL YETERLİLİKLER/ MESLEK BİLGİSİ			
1.1.DİKİM			
1. Dikim ile ilgili terim, açıklama, işaret sembol ve kısaltmaların anlamlarını biliyor musunuz?			
2. İşletmede kullanılan makine ve aletlerin yapılarını, çeşitlerini, kullanım alanlarını, çalışma esaslarını biliyor musunuz?			
3. Dikiş ipliklerinin türlerini biliyor musunuz?			
4. Dikiş ipliklerinin numaralarını nerde kaç numara kullanılıcağını biliyor musunuz?			
5. Makine iğnelerini çeşitlerini, teknik özelliklerini ve kullanım alanlarını biliyor musunuz?			
6. Kumaş özelliğine göre iğne ve iplik seçimi yapabiliyor musunuz?			
7. İşletmede kullanılan dikiş türlerini(düz,baskı, birleştirme vb) özelliklerini ve uygulama alanlarını biliyor musunuz?			
8. Dikiş hatalarının nedenlerini ve çözüm yöntemlerini kavrayabiliyor musunuz?			
9. Kullandığınız iş talimatları, ölçü formları iş emirleri sizce yeterli mi?			
10. Dikim esnasında kullandığınız şablon kalıplar sizce yeterli mi?			
11. Kullandığınız makine ve gerekli olan aletler sizce yeterli mi?			
1.2. KALİTE KONTROLÜ			
12. Yeni başladığınız işin nasıl olması gerektiği konusundaki kriterler hakkında bilgilendiriliyor musunuz?			
13. Dikkatinizi çeken bir noktada kalite kontrolcü veya bir üstünüzü bilgilendiriyor musunuz?			
14. Bir önceki operasyondan gelen üründe gördüğünüz hata ve eksikler hakkında geribildirim yapıyor musunuz?			
15. Yaptığınız işi olması gerekenle kıyaslıyor musunuz?			
16. Yaptığınız hataların tekrarını önleyici faaliyetlerde bulunuyor musunuz?			

	EVET	BAZEN	HAYIR
1.3. İŞ HUKUKU-İŞ SAĞLIĞI-İŞ GÜVENLİĞİ			
17. İş hukuku, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasa ve kanunları biliyor musunuz?			
18. İşçi işveren hak ve sorumluluklarını biliyor musunuz?			
19. İşletmenin organizasyonunu biliyor musunuz?			
20. İşyerinde karşılaşılabilecek iş kazalarının oluş nedenlerini ve korunma yöntemlerini biliyor musunuz?			
21. İşyerinde karşılaşılabilecek meslek hastalıklarının oluş nedenlerini ve korunma yöntemlerini biliyor musunuz?			
22. İşyerinde karşılaşılabilecek yangınların oluş nedenlerini ve korunma yöntemlerini biliyor musunuz?			
1.4.BAKIM-ONARIM			
23. Dikiş makinasının periyodik temizlik ve bakım esaslarını biliyor musunuz?			
24. Dikiş makinasında sık karşılaşılan basit arızaların nedenlerini ve onarım yöntemlerini biliyor musunuz?			
2. DEVİNSEL YETERLİLİKLER / BECERİLER			
2.1.DİKİM HAZIRLIĞI YAPMAK			
25. Dikiş makinasının basit düzeneklerini söküp takabiliyor musunuz?			
26. Dikiş makinasının ipliklerini geçirebiliyor musunuz ve iplik gerginliğini tansiyonunu ayarlayabiliyor musunuz?			
27. Dikiş makinasına iğne takıp değiştirebiliyor musunuz?			
28. Dikiş makinasının adım(sıklık) ayarını yapabiliyor musunuz?			
29. Dikiş makinası ayarlarında bir sorun varsa bir üstünüze bildiriyor musunuz?			
2.2.DİKMEK			
30. Dikiş makinasında tempo (hız) ayarlayabiliyor musunuz?			
31.Dikiş makinasında birleştirme, düz, baskı,ve özel dikişleri dikebiliyor musunuz?			
32. İşbaşı ile işe başlama sürecinde zaman geçirmeden dikmeye başlıyor musunuz?			
33. Demette ki tüm ürünleri tamamladıktan sonra bayrağı alıp numaranızı yazıyor musunuz?			
34. Bir sonraki operasyona diktiğiniz ürünleri hatasız veriyor musunuz?			
2.3.TEMİZLİK-BAKIM-ONARIM YAPMAK			
35. Makinaya gün içinde ilk oturduğunuzda temiz bir bezle makinanın dış aksamını, sehpasını ve çağanozunu temizliyor musunuz?			
36. Makinada dikim işlemine başlamadan önce bir parça üzerinde yağ aksamasını ve dikiş ayarlarını kontrol ediyor musunuz?			

	EVET	BAZEN	HAYIR
37. Dikiş makinasında sık karşılaşılan basit arızaları giderebiliyor musunuz?			
3. MESLEKİ TUTUM / İŞ ALIŞKANLIĞI			
3.1.İŞ GÜVENLİĞİ			
38. Çalışırken iş güvenliği ilkelerine ve sağlık kurallarına uygun davranıyor musunuz?			
39. Çalışma alanında çıkabilecek yangında ne yapmanız gerektiğini biliyor musunuz?			
40. İşyerinde oluşabilecek iş kazalarında ne yapmanız gerektiğini biliyor musunuz?			
41.İşyerinde oluşabilecek meslek hastalıklarına karşı ne yapmanız gerektiğini biliyor musunuz?			
3.2. ÇALIŞMA ORTAMI			
42. Yaptığınız görev ve sorumlulukları benimseyebiliyor musunuz?			
43. İşyerindeki iş disiplinine ve kurallara uyabiliyor musunuz?			
44. İşyerindeki çalışma programına uyabiliyor musunuz?			
45. İş talimatlarını söylenildiği gibi algılayabiliyor musunuz?			
3.3.TERTİP-DÜZEN			
46. İşyerinde çalıştığınız alanı temiz ve düzenli tutuyor musunuz?			
47. Çalışırken iş önlüğü giyiyor musunuz?			
48. Başlama saatinde makinanın başında oluyor musunuz?			
49. Çalışırken gereksiz işi aksatacak her türlü konuşmadan ve hareketten kaçınıyor musunuz?			
3.4.TEKNİK İŞBİRLİĞİ			
50. Kullanılan makina, alet ve malzemeyi temiz ve kullanılır durumda bırakıyor musunuz?			
51. İşyerinde kullanılan alet ve makinaların sık karşılaşılan arızalarının giderilmesinin önemini takdir ediyor musunuz?			
3.5.İNSAN İLİŞKİLERİ			
52.Çalıştığınız ortamda çevreyle ilgili olmanın işi aksatacağını düşünüyor musunuz?			
53. Çalışma arkadaşlarınızla olumlu iş ilişkileri geliştirebiliyor musunuz?			
54. Takım çalışması sizce çalıştığınız ortamda mevcut mudur?			
55. Grup (bant) içersinde iletişim kurmada zorlandığınız kişiler mevcut mudur?			
56. Grup içerisinde kendinizi iletişim yönünden yeterli buluyor musunuz?			
57. Bir üstünüzü iletişim açısından yeterli seviyede buluyor musunuz?			
58. Herhangi bir problem durumunda kendinizi diğer arkadaşlarınız veya üstünüzün yerine koyabiliyor musunuz?			

[illegible]