

145108

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GİYİM ENDÜSTRİSİ VE MODA TASARIMI ANABİLİM DALI

HAZIR GİYİM İŞLETMELERİNDE GELİŞEN TEKNOLOJİYE UYGUN
VERİLEN EĞİTİMİN YÖNETİCİLER VE EĞİTİCİ PERSONEL
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Sevinç KÖSE

- 145108 -

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Fatma KOÇ

Ankara – 2004

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Sevinç Köse'ye ait "Hazır Giyim İşletmelerinde Gelişen Teknolojiye Uygun Verilen Eğitimin Yöneticiler ve Eğitici Personel Açısından Değerlendirilmesi" başlıklı çalışma, jürimiz tarafından Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan ..*Doç. Sevinç Köse*.....
Sevinç Köse

Üye ..*Yrd. Doç. Dr. Melek Öztürk*.....
Melek Öztürk

Üye ..*Yrd. Doç. Dr. Fatma Koc*.....
Fatma Koc

ÖNSÖZ

Türkiye’de hazır giyim sektörü, üretim bakımından önemli yeri olan sektörlerden biridir. Türk hazır giyim sektörünün mevcut durumundan daha iyi hale gelmesi, ilerlemesi için yeni teknolojiyi kullanması, kullandığı teknolojiye uygun eğitilmiş insangücünü çalıştırması gerekmektedir.

Bu araştırma Ankara’daki hazır giyim işletmelerinde izlenen teknolojik düzeyi; yürütülen eğitim faaliyetlerini ve çalışan personelin eğitim düzeyini değerlendirerek ortaya koymak amacı ile yapılmıştır.

Bu araştırmanın hazırlanmasında büyük katkılarıyla beni yönlendiren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Fatma KOÇ’a, vekil tez danışmanım Prof. Dr. Tuba VURAL’a, yardımlarından dolayı Yrd. Doç. Dr. Gülşen ÇAKAR’a, araştırmada istatistiksel sonuçların alınmasına emeği geçen Dr. Murat ATAN’a ve desteklerini esirgemeyen aileme, araştırma verilerinin oluşmasında zamanlarını ayıran ve değerli bilgilerini paylaşan hazır giyim işletmelerine teşekkür ederim.

Ankara, 2004

Sevinç KÖSE

ÖZET

Hazır giyim, kişinin giyimde hangi modeli seçeceği, ne kadar kumaş kullanılacağı, kime ve kaç diktireceği gibi moda problemlerini ortadan kaldıran, görerek beğenme, deneme ve aynı anda giyme zevkini ve rahatlığını veren seri şekilde üretim yapılan bir sektördür.

Üretimin her aşamasında kalitenin ön planda tutulduğu hazır giyim sektöründe, eğitimin sürekliliği esastır. Gelişen teknolojiye uygun eğitilmiş insangücü ihtiyacının karşılanması ile Türk hazır giyim sektöründe yaşanan kalifiye eleman sıkıntısı giderilebilecektir. Eğitim eksikliği giderilmediği takdirde, yalnızca gelişmiş teknolojiyi almak tek başına çok anlamlı olmayacaktır.

Bu araştırma, hazır giyim sektöründe işverenlerin tercih ettiği üretimde çalışanların yaptıkları iş gereği, eğitim seviyelerinin belirlenmesi ve sektörün yeni teknoloji edindiğinde bu yenilikleri kullanacak personele verilecek olan eğitimin yönetici ve eğitici personel açısından değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Ankara'da faaliyet gösteren hazır giyim işletmeleri arasından tesadüfi yöntem ile seçilen 27 işletmede farklı birimlerde görev alan yönetici pozisyonundaki 63 kişi ve 71 eğitici personel araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. İşletmelerden gerekli verilerin toplanması amacı ile yöneticilere ve eğitici personele yönelik iki ayrı anket geliştirilmiştir. Verilerin analizi bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package For Social Science) paket programı ile yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; yöneticilerin eğitim düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak eğitici personelin eğitim düzeyinin düşük olduğu, verilen eğitimlerde de yeterli düzeyde başarılı olmadıkları görülmektedir. İşe yeni alınan elemanlar çoğunlukla işletme içinde bölüm şefi olan eğitici personel tarafından işbaşında eğitim yoluyla yetiştirilmektedir.

Sonuç olarak; köklü işletmeler gündemde kalabilmek, çizgilerini üst seviyelere taşıyabilmek için teknolojiyi izlemektedir. İşletmeler ürün değişimine uygun makine alımı ile teknolojiye uygun makine alımı için ve teknolojik yenilik faaliyetleri için harcamalar yapmaktadır. Teknolojik yeniliğe yönelik eğitimlerin yeri makine alımından daha büyüktür.

İşletmeye eleman alırken eğitimli – deneyimli olması öncelikli olarak gözönüne alınmaktadır. Yöneticiler, işletmelerinde mesleki eğitim almış bireyleri çalıştırmak istemektedir.

Bu sonuçlara göre şu öneriler getirilmiştir; işletmelerdeki eğitici personelin zaman kaybedilmeden yetiştirilmesine yönelik çalışmalara başlanmalıdır. Eğitim faaliyetlerinden istenilen sonuca ulaşmak için mesleki eğitim almış, mesleki açıdan yeterliğe sahip eğitici personelin öncülüğünde planlanmış programlar tercih edilmelidir. İşletmelerde yaşanan yetişmiş işgücü sıkıntısından dolayı okulların yeni teknolojiyi tanımaları amacıyla okul ile sanayinin daha iç içe olacağı programlar hazırlanmalıdır.

ABSTRACT

Ready made clothing is a sector which eliminates fashion matters to chose which model, use how much fabric and to decide who will sew it and a sector in which production is carried out serially, so as to give the pleasure and comfort of choosing by seeing, trying and wearing immediately.

In ready – made clothing sector which gives precedence to the quality in all stages of production, continuity of education is the fundamental principle. Qualified employee shortage within the sector can be overcome by meeting the demand of well educated labor force with the developing technology. Unless the lack of training is eliminated, only importing advanced technology will not be meaningful on its own.

This research is prepared for determining required education level of the preferred labor force in ready made clothing sector and evaluating, the education provided to the staff who use the new technology when it is imported from the view of the executive and the educator.

63 people in executive position and 71 educators working in various departments of 27 businesses chosen randomly among the ready made clothing businesses operating in Ankara forms the sample of this research. Two different data gathering instruments were developed for executives and educator staff, in order to collect the required data from businesses. Analyze of the data was made by SPSS (Statistical Package for Social Science) computer program.

According to the findings, executives were found to have a high level of education. However, educators were seen to have low level of education and the training they provide is not successful in expected level. The new employees are generally trained by the chief of department within the business by the method of training at work.

Well established businesses follow the technology in order to stay on the agenda and to extend their line. They spend money on innovation activities for

purchasing machines that are suitable for product change and technology. The place of technological innovation oriented education within these expenses is great.

When employing a new member for the business, education and experience are considered to have the priority. Executives wish to employ people who received professional education.

According to these results such suggestions were made; the training of educator staff in the company should start as soon as possible. Programs that are planned with the help of the professionally trained educator staff should be preferred to get the desired results from the educational facilities. Because of the lackness of well trained labour force in the companies. New programmes based on school – industry collaboration should be prepared to make the schools know the new technology .

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
GRAFİKLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ	xi
 BÖLÜM I: GİRİŞ	 1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	7
1.3. Araştırmanın Amacı	7
1.4. Alt Problemler	8
1.5. Araştırmanın Önemi	8
1.6. Sayıtlar	10
1.7. Sınırlılıklar	10
1.8. Tanımlar ve Kısaltmalar	11
 BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	 13
2.1. Türkiye’de Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Mevcut Durumu	13
2.2. Türkiye’nin Hazır Giyim Ticareti	21
2.3. Teknolojik Gelişim	24
2.3.1. Hazır Giyim Sektörünün Teknoloji Politikası	33
2.3.1.1. CAD Bilgisayar Destekli Tasarım	37
2.3.1.2. CAM Bilgisayar Destekli Üretim	39
2.3.1.3. Bilgisayarlı Kesim Sistemi	41
2.3.1.4. Dikim	42
2.3.1.5. Ütü ve Pres	43

2.4. Eğitim	45
2.4.1. Formal Eğitim	46
2.4.1.1. Örgün Eğitim	46
2.4.1.2. Yaygın Eğitim	47
2.4.1.3. Hizmet İçi Eğitim	49
2.4.2. İnfomal Eğitim	52
2.4.3. Mesleki Eğitim	52
2.4.4. Hazır Giyim Sektöründe Eğitimin Yeri ve Önemi	54
2.4.5. İşletmeler Nasıl Bir Eğitim Programı Uygulamaktadır?.....	56
2.5. İlgili Araştırmalar ve Yayınlar.....	58
 BÖLÜM III: YÖNTEM	63
3.1. Araştırma Yöntemi.....	63
3.2. Evren ve Örneklem	63
3.3. Veri Toplama Teknikleri	64
3.4. Veri Çözümleme Teknikleri	65
 BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUM.....	66
4.1. Yönetici ve Eğitici Personelin Demografik Özellikleri	66
4.2. İşletmelerin Genel Durumuna İlişkin Özellikler	72
4.3. İşletmelerin Üretimde Kullandıkları Makine Donanımları	75
4.4. Yaptıkları İş Gereği Personelde Aranılan Nitelikler ve Personelin Eğitim Düzeyi	93
4.5. İşletmede Yürütülen Eğitim Faaliyetleri	103
4.6. İşletmede Çalışan Personelin İşgücü Açısından Özellikleri	115
4.7. Eğitici Personelin İşletmedeki Nitelikleri	119
4.8. İşletmelerin Teknolojik Gelişmeleri İzleme Durumları	122
4.9. Eğitim Verilen Personelin Eğitim Sonundaki Durumu	128
 BÖLÜM V: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	133
5.1. Sonuç	133
5.2. Öneriler	138

KAYNAKÇA

EKLER

EK 1. Yönetici Anket Formu

EK 2. Eğitici Personel Anket Formu



ŞEKİLLER LİSTESİ**Şekil****Sayfa No**

1. Teknoloji ve Teknoloji Uygulamalarına İlişkin Şekilsel Tanımlama 26



GRAFİKLER LİSTESİ**Grafik****Sayfa No**

1. Yöneticilerin Eğitim Durumu 66
2. Yöneticilerin Yöneticilik Düzeyindeki Çalışma Yılları Dağılımı.....67
3. Eğitici Personelin Eğitim Durumu Dağılımı 68
4. Eğitici Personelin Cinsiyet Dağılımı.....69
5. Eğitici Personelin Yaş Grubu Dağılımı 70
6. Eğitici Personelin Hazır Giyim Sektöründeki Çalışma Yılları Dağılımı.....71



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo	Sayfa No
1. İşletmenin Kuruluş Yılı	72
2. İşletmede Çalışan Sayısı	73
3. İşletmede Üretilen Ürünler	74
4. Cad Sistemleri ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	75
5. Cam Sistemleri ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	76
6. Hızır ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	77
7. Cutter ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	79
8. Pres ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	80
9. Düz Dikiş Makinesi ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	82
10. Overlok Makinesi ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu.....	84
11. Spesiyel Makine ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	86
12. Otomat ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	87
13. Ütü ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	88
14. Ütü Robotu ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	89
15. Poşet Makinesi ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu	91
16. Yöneticilerin İşletmeye Eleman Alırken Tercih Ettikleri Nitelikler	92
17. Kalıpcı İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi	95
18. Kesimci İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi	96
19. Makineci İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi	98
20. Ütücü İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi	99
21. Kalite Kontrolcü İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi	100
22. Ara Eleman İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi	102
23. Tercih Edilen Eğitim Programları	103
24. Eğitim Programını Yürüten Kişi	104
25. Eğitim Faaliyetlerinin Uygulanış Şekli	105
26. Eğitim Faaliyetleri Düzenlenirken Tercih Edilen Grupların Öncelik Derecesi .	106
27. İşletmede Verilen Kişisel Gelişim Eğitimleri	107
28. İşletmede Verilen Eğitimler.....	108

29. Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim ile Eğitim Görmüş Eleman İhtiyacının İkili İlişki Tablosu	109
30. Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim ile Uygulanan Eğitimin Personelin Eğitimine Etkisinin İkili İlişki Tablosu	111
31. Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim ile Tercih Edilen Eğitim Programlarının İkili İlişki Tablosu	112
32. Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim ile Eğitim Faaliyetlerinin Uygulanış Şeklinin İkili İlişki Tablosu	114
33. İşletmede Çalışan Elemanların İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler... ..	115
34. İşletmede İşten Çıkarılan veya Kendi İsteğiyle Ayrılan Elemanların Yerine Aynı Nitelikte Eğitim Almış Eleman Bulma Durumu	116
35. İşletmede Eğitimli Eleman Bulmakta Güçlük Çekilen Görevler.....	117
36. Hazır Giyim İşletmelerinde İstenilen Nitelikte ve Yeterli Sayıda Eleman Bulunmamasının Nedenleri.....	118
37. Eğitici Personelin Çalıştığı Bölüm	119
38. Eğitici Personelin İşletmede Aldığı Görevler	120
39. Eğitici Personelin Eğitim Verdiği Alanlardaki Durumu	121
40. Hazır Giyim Sektöründe Kullanılan Teknolojik Yeniliklerin Takibi	122
41. İşletmenin Yenilik Faaliyetleri İçin Yapmış Olduğu Harcamalar	123
42. Teknolojik Yenilikleri İzleme Şekli	125
43. Teknolojik Yeniliğin Gerekliliği Konusunda Yöneticilerin Görüşleri	126
44. Eğitim Verilen Personelden Eğitim Sonunda Beklenen Davranışlara Ulaşma Düzeyi	128
45. Eğitici Personelin Cinsiyeti ile Eğitim Verilen Personelden Eğitim Sonunda Beklenen Davranışlara Ulaşma Düzeyi	130
46. Eğitici Personelin Çalıştığı Bölüm ile Eğitim Verilen Personelden Eğitim Sonunda Beklenen Davranışlara Ulaşma Düzeyi	131

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıtlar ve sınırlılıklar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Giyinme, insanlığın ortaya çıkışıyla birlikte beslenme ve barınma kadar önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Vücudu dış etkenlerden korumasının yanı sıra, insan topluluklarının sosyal ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. Kişinin sosyal konumunu, yaşını, karakterini, ekonomik durumunu ve toplumdaki yerini belirttiği gibi ulusal özellikleri de yansıtan bir simgedir.

Giyim bir kültür ürünüdür; doğrudan doğruya insanın kendisini yansıtan bir göstergedir. Giyinme biçimine, giyimde kullanılan malzemelere ve giysi çeşitlerine bakıldığında her biri toplumun kültürel özelliklerini yansıtmıştır. Gerçi günümüzdeki giysiler artık toplumun, kültürümüzün özelliklerini yansıtmamaktadır; ancak moda kavramı bireylerin giysi tercihlerini etkileyen en önemli faktörlerden biri haline gelmiştir.

İnsanların güzel görünme ve dikkat çekme arzuları, daha iyiyi ve daha güzeli arama çabaları ile iyi giyim deyimi ortaya çıkmıştır. Daha iyi ve güzeli arama duygusu, yıpranan, eskiyen giysinin yerine aynısını değil de farklısını edinme isteği ile moda olayı başlamıştır. İnsanoğlu, örtünmek değil giyinmek istediği anda, bilinçsizce de olsa moda kavramını yaratmıştır. Aslında modada amaç giysinin yararlı ve gerekli olması değil farklı olmasıdır (Altınay ve Yüceer, 1992:1).

Yaklaşık 2500 yıl önce Yunan filozofu Heraclisus'un "Değişmeyen tek şey değişimdir" sözü moda ve tekstildeki değişim içinde geçerliliğini korumaktadır. Günümüz tüketicilerinin ürün özellikleri üzerindeki beklentileri her geçen gün değişerek artmaktadır. Fiyat, kalite, tam zamanında üretim ve kullanım çeşitliliği rekabet edilebilirliğin temelini oluşturmaktadır (Öktem ve diğerleri, 2003:2).

Hazır giyim; giysinin bireysel olarak değil seri bir şekilde ortaklaşa bitirilmesi. Bir başka tanımla, hazır giyim; kişinin giyimde hangi modeli seçeceği, ne kadar kumaş alacağı, kime ve kaçta diktireceği gibi moda problemlerini ortadan kaldıran, görüp beğenme, deneme ve aynı anda giyme zevkini ve rahatlığını veren seri şekilde üretilen bir sektördür. Hazır giyim moda akımını üzerinde taşıyan kısmen ucuz ve kolay bir giyim şeklidir (Sezer, 1986:2)

Hazır giyim sektörü yapısı gereği dinamik bir sektördür, dış satım olanakları yüksektir, yüksek bir yatırım finansmanı gerektirmemektedir. Ürün tipi ve üretim şekli kolaylıkla değiştirilip, pazar koşullarıyla uyum sağlayabilme avantajına sahiptir. Tüm bu özellikler de hazır giyim sektörünü yatırımcılar için cazip hale getirmektedir. Hazır giyim, tüm ham ve yardımcı maddelerin bir modelde biraraya gelerek, anlam kazandığı son üretim zinciridir. Bu aşamadan sonra artık ürün müşterinin kullanımına sunulmaktadır (Öktem ve diğerleri, 2002:7).

Aynı zamanda hazır giyim günlük yaşantımızı etkileyen, çalışan kişilere kolaylık ve ekonomik yönden kazanç sağlayan evrensel ve toplumsal bir olgudur. Hazır giyim model açısından geniş bir yelpaze sunduğu gibi farklı beden alternatifleri ile herkese hitap edebilmektedir. Hazır giyim olarak üretilmiş ürünlerle vücut özelliklerinden kaynaklanan farklılıklara uygun giysileri bulmak mümkün olmaktadır. (Lokmanoğlu, 1994:1).

Türkiye’de önemli bir endüstri dalı haline gelen, tekstil ve hazır giyim endüstrileri büyük gelişmeler kaydetmiştir. Hazır giyim sektörü emek – yoğun bir sektör olarak başladığı için önemli bir istihdam kaynağıdır. Tekstil üretiminin nihai sürecini oluşturan hazır giyim kuruluşları 1970’li yıllarda yoğunlaşmış ve 1980’li yıllarda hızlı bir şekilde gelişim sürecine girmiştir. İhracata yönelik büyük miktarlarda üretim yapan işletmeler o yıllarda teknolojiye yetişmek için çalışmalar yapmışlardır (MPM, 1986:126).

Türk tekstil sektörünün günümüz rekabet ortamında yer edinebilmesi ve bütün dünya ile entegre olabilmesi için kaliteli, ucuz, hızlı ve talepleri karşılayacak nitelikte üretim yapması gerekmektedir. Bu hedeflere ulaşmada rol alacak olan sanayicilerimizin de bu kalite anlayışını benimsemesi, talepler doğrultusunda ürün geliştirmesi ve gerektiğinde yeni teknolojileri kullanması gerekmektedir (Öktem ve diğerleri, 2003:1).

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. İyi yetişmiş insangücü bu yönüyle işsizliği azaltmada ülkelerin eğitim sistemleri açısından ulaşması gereken ilk boyuttur. Mesleki eğitime verilen önem, eğitim sistemlerindeki kapsam önemli ölçüde bu boyutu etkilemektedir. Eğitimin geneline ayrılan bütçeden, eğitim politikasına kadar pek çok değişkenin rolüyle Türkiye Eğitim Sistemi mesleki eğitime gereken önemi vermemektedir (Aykaç, 2002:1).

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde personelin kalitesini yükseltmede ve sürekliliğini korumada en büyük etken, eğitime verilecek olan önemdir. Küçük ve orta ölçekli işletme sahiplerinin bir kısmına göre eğitime harcanan zaman, üretim için kaybedilmiş zamandır. Ancak günümüzün değişen ekonomik şartları, işletmelerin üretimde kalitenin önemini kavramaları ve özellikle ihracata yönelmiş işletmelerin eğitim almamış, piyasada yetişmiş elemanlara olduğu kadar iyi eğitilmiş, yetişmiş

kalifiye elemana ihtiyaçları sebebiyle eēitimin önemi ortaya çıkmıştır (Bykekeşi, 2002:6).

Eēitim genel anlamda bireyde davranış deēiřtirme sürecidir. Bu farklılaşma eēitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve deēerler yoluyla gerçekleşir (Fidan Erden, 1991:1).

Eēitimli iřēc belirli bilgi, beceriye sahiptir ve deēiřen şartlara uyum saēlama esnekliēi işveren rekabet gücünü arttıran bir durumdur. Ülkemizdeki işsizlik sorununun eēitim almış nitelikli iřēc ihtiyaının karşılanması ile zmlenebileceēi düşünülmektedir. İşletmelerin büyük boyutlara varan nitelikli eleman ihtiyaı yeterince karşılanamamaktadır. Oysa sektörümüz açısından hissedilen en büyük bořluēu yetişmiş iřēc oluşturmaktadır (TİSK, 1997:22).

Günümüzdeki teknolojik, bilimsel, sosyal gelişme ve deēiřmelere uyum saēlayabilmenin yollarından birisi eēitimidir. Teknolojik gelişmelerin hızlı yařandēı günümüzde aēa ayak uydurabilmek, rekabet edebilmek, deēiřimlere uyum saēlayabilmek için işletmelerin eēitimli, nitelikli iřēcne öncelik vermesi gerekmektedir.

Teknolojinin hızla geliřtiēi aēımızda, bir yandan yeni iş alanları ile yeni istihdam imkanları saēlanmakta; öte yandan nitelikli iřēc ihtiyaı da artmaktadır. İstenen nitelikte iřēc yetiştirmek ise eēitimin temel hedeflerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’deki işletmelerde verilen eēitim faaliyetlerinin hedeflenen sonuca ulaşabilmesi için işin gerektirdiēi yeterliliklerin analizinin yapılması ve ortaya çıkan

yeterliliklere göre personele kazandırılacak bilgi, beceri ve tutumların teknolojiye uygun olarak hazırlanması gerekliliği bilinen bir gerçektir.

Teknoloji, genel anlamda bilginin insan ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile uygulanması olarak tanımlanabilir. Üretim yönetimi açısından ise mal ve hizmet üretmek için kullanılan metot, proses, takım – teçhizat ve makinelerden oluşan sistem şeklinde tanımlanabilir. Teknolojiye ilişkin olumlu eleştiriler yapılırken, teknolojiyi işsizliğe yol açan, toplum yapısını bozan ve çevreyi kirleten bir felaket unsuru olarak kabul edenlerde bulunmaktadır. Fakat teknoloji, ekonomik gelişme ve yüksek hayat standardı için bir kaynak olduğuna ve hiç kimse teknolojiyi reddetmediğine göre, teknoloji çeşitli yönlerden ele alınarak değerlendirilebilir (Kobu, 1994:108).

Teknolojideki hızlı değişimler gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde insangücünün bu gelişmelere uygun olacak şekilde eğitilmesini gerekli kılmaktadır. Bireylerin aldıkları eğitim, onları bilgilendirmenin yanısıra yaşadıkları topluma uyum sağlayabilmeleri için gerekli davranışları kazandırmaktadır.

Teknolojik gelişmeler, teorik bilgilerin yeterli oranda uygulamalı eğitim ile desteklenmesini gerektirmektedir. Eğitim kurumlarının, yeterli cihaz ve donanıma sahip olmaması, sektörün ise bu imkanları elinde bulundurması işbirliğini gerekli kılmaktadır.

Sektörde iyi yetişmiş eleman sıkıntısı yaşanabilmektedir. Özellikle teknisyen, ustabaşı, usta seviyelerinde eksikliklerin varlığı bilinmektedir. Diğer üst seviyedeki görevler içinde mesleğin gereklerine göre eğitim görmüş personel azlığı söz konusudur. Bu problemler sonuçta düşük randıman, yüksek hata oranlı üretim, düşük kalite ve yüksek maliyetlere yol açmaktadır. Bunlar bir yandan üreticilerin karlılığını olumsuz yönde etkileyecek yenileme, modernizasyon veya yeni yatırımlar için öz kaynağın oluşturulmasını zorlaştırırken, aynı zamanda artan maliyetler ve kalite problemleri

nedenleriyle Türk hazır giyim sektörünün dış pazarlarda rekabetini zorlaştıran etmenler arasında yer almaktadır.

Personelin yaptığı işin gereği olan eğitim ihtiyacı karşılanmış olmalıdır. Yaptığı iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmayan veya beceri kazanmamış olan işçi kalitesiz ürün çıkarabilir hem kendisinin, hem de işverenin kazanç ve menfaatini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hazır giyim sektörü yaygın bir sektör olduğu için, ihracatın yeterince gelişmesine engel oluşturabilmekte, milli çıkarlarımıza aykırı düşebilmektedir.

Ülkemizde ihracat söz konusu olduğundan, amacın nihai ürün ihracı olması gerektiği dikkate alınarak, gerek kumaştan en iyi şekilde yararlanmaya, gerekse işçi ve makine verimliliğini arttırmaya çalışılmaktadır. Böylece maliyetleri düşürerek dış piyasalarla rekabet şansını en iyi şekilde kullanabilmek mümkün olabilecektir. Ortaya çıkacak teknolojik gelişmeler, yeni makineler dikkatle incelenmeli ve kullanılacak üretim metoduna en iyi şekilde adapte yolları araştırılmalıdır. Diğer bir deyişle, hem ülke ekonomisi açısından, hem de bireysel işletmeler açısından ihracat söz konusu edildiğinde, tekstil aşamaları arasında dengesizlik yaratılmamalıdır. Yani her aşamada verimliliği artırma ve maliyetleri düşürme açısından ileri teknolojinin kullanılmasının olanakları araştırılmalıdır (MPM, 1986:86).

Çağımızın olayı olarak anılan bilgi patlaması ülkemizin karşılaştığı en ciddi problemlerden birisi olarak görülmektedir. Bilim ve teknoloji alanında sayıları günden güne artan uzmanlık dalları aşırı derecede bilgi birikimine sebep olmaktadır. Dünyanın belli başlı merkezlerinde bilimsel araştırmalarla elde edilen bilgiler her geçen gün biraz daha artmakta, bunların takibi ve tasnifi ise yeni tekniklere başvurulmasını gerektirmektedir (Gülsever, 1989:7).

Bireylerin iş hayatına hazırlanması ve işbaşında yapacağı işe göre yetiştirilmesi; işletmedeki teknolojik düzeyin belirlenmesi ve teknolojiye uygun insangücünün eğitilmesi ile gerçekleştirilecektir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yarıştığı bu zorlu pazarda Türkiye sağlam, kalıcı bir yer edinmektedir. Şimdiden teknoloji düzeyi, ürün kalitesi, etkin yönetim ve yaratıcı pazarlama becerisi, eğitilebilir genç çalışanlar kaynağı ile dünya liginde rekabet gücüne sahip olduğumuz ender sektörlerden biri olan tekstil sektörünün, bu konumunu sürdürebilmesi ve geliştirilmesi için teknolojisini çağın önünde tutabilecek olgunlukta eğitim, araştırma, geliştirme desteğine gereksinim duyacağı belirtilmektedir (Şuhubi, 2003:7)

Günümüzde, Hazır Giyim sektöründe istenilen seviyeye ulaşılabilmesi, ekonomik açıdan ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde gelişim gösterebilmesi ve dünya standartlarına uygun yüksek kaliteli ürünler oluşturulabilmesi; çalışan insangücünün eğitilmesi ve yetiştirilmesi ile gerçekleşecektir. Bu doğrultuda hazır giyim işletmelerinde yeni teknolojinin kullanımı ve alandaki yeniliklere ayak uydurabilmek için işgörene verilen eğitimin niteliğinin, yöneticiler ve eğitici personel açısından değerlendirilmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Hazır giyim işletmelerinde gelişen teknolojiye uygun verilen eğitimin değerlendirilmesine ilişkin yöneticilerin ve eğitici personelin görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Hazır giyim sektöründe tercih edilen işgücünün yaptığı iş gereği eğitim seviyelerinin belirlenmesi ve yeni teknolojiyi kullanacak personele verilen eğitimin niteliğinin yönetici ve eğitici personel açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.4. Alt Problemler

1. İşletmelerin genel durumu – kuruluş yılı, çalışan personel sayısı, üretilen ürün çeşidi – nedir?
2. İşletmelerin üretimde kullandıkları makine donanımları nasıldır?
3. Yaptıkları iş gereği personelin eğitim düzeyi nasıl olmalıdır?
4. İşletmede yürütülen eğitim faaliyetleri nasıl olmalıdır?
5. İşletmede çalışan personelin eğitim düzeyi nasıldır?
6. Eğitici personelin alanında sahip olması gereken nitelikler nelerdir?
7. İşletmelerin teknolojik gelişmeleri izleme durumları nasıldır?
8. İşletmelerin teknolojiyi kullanma durumları nasıldır?
9. Teknolojik yenilenme durumunda personelin eğitim ihtiyacı nedir?
10. Eğitim verilen personelin eğitim sonundaki durumu nasıl olmalıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Hazır giyim sektörü daima yeni teknoloji kullanarak yenilenmektedir. İşletmelerin bazıları moda ile atak yaparken bazıları da kullandığı ileri teknoloji ile sektör yarışında yerini almaktadır. Yeni teknolojiyi kullanarak verimini, kalitesini, insangücü performansını arttırmaktadır. Kişiyeye özel çalışmaların yanısıra günümüzde seri üretim olarak adlandırdığımız hazır giyim eğilimi artmaktadır. Bu eğilimi beden, model, renk çeşitliliği, ucuz olması ve zaman kazandırması gibi faktörler de etkilemektedir.

İnsanların hayat seviyesi arttıkça bu faktörlerin önemi artmakta ve onları hazır giyimi tercih etmeye doğru daha fazla yönlendirmektedir.

Hazır giyim sektörü, sağladığı istihdam imkanı, üretim sürecinde yarattığı katma değer ve uluslararası ticaretteki ağırlığı nedeniyle ekonomik kalkınma sürecinde önemli rol oynayan bir sektör haline gelmiştir (Şuhubi, 2003:7).

Türk sanayi ve hizmetler sektöründe nitelikli insangücü ihtiyacı, genelde dışa açılmaya çalışan ve özellikle AB ile Gümrük Birliği oluşturduktan sonra uluslararası rekabet gücü kazanma çabası içindeki Türk ekonomisi bakımından önemli bir sorundur. Dışa açık ekonomi politikası, üretimde kalite ve maliyet faktörleri ile insangücünün nitelik ve verimlilik düzeyinin yükseltilmesi gibi hususları ön plana çıkardığından eğitim sistemimizin, Türk sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli insangücünü yetiştirerek ekonomik kalkınmayı destekleme ve hızlandırma görevinin yerine getirilmesini gerekli kılmaktadır (TİSK, 1997:17).

Gelişen teknolojik yeniliklerin ortaya çıkardığı değişiklikler işletmelerde eğitilmiş işgücüne; yani eğitime olan gereksinimi arttırmaktadır. Üretimde toplam kaliteyi yakalayabilmek için, geleceğin teknolojisine uyum sağlayabilecek gerekli bilgi ve beceriye, yaratıcılığa, kalite bilincine sahip bireyler yetiştirilmesine gerek duyulmaktadır.

Üreticilerin, sanayicilerin ve ihracatçıların dünyadaki yoğun rekabet ortamında eğitilmiş işgücünden yararlanarak daha büyük avantaj sağlayabilecekleri bilinen bir gerçektir. İşverenler açısından mesleki eğitim almış işgücü istihdam edildiğinde bilgi, beceri ve donanım olarak aranan niteliklerdeki bireyler işletmelerde görevlendirilmiş olacaktır.

Hazır giyim işletmelerinde yapılması hedeflenen bu araştırma ile personelin gelişen teknolojiye uygun eğitilerek çalıştırılması ve işverenlerin tercih ettiği insangücünün eğitim seviyelerinin belirlenmesi ve araştırma kapsamında yer alan işletmelerin mevcut elemanlarının eğitimleri hakkında bilgi sahibi olunacaktır.

Elde edilen bilgiler eğitim faaliyetlerindeki aksaklıklarının giderilmesi, personel eğitimine gereken önemin verilmesi ve eğitim faaliyetlerinin daha aktif hale getirilmesi için çözüm yollarının bulunmasında yardımcı olacaktır. Ürünlerin daha kaliteli üretilerek dünya pazarlarında hazır giyim açısından rekabet edebilmesi için gelişen teknolojiye uygun personel ihtiyacının belirlenmesi açısından önemlidir.

1.6. Sayıtlar

1. Veri toplama aracı olarak kullanılacak ölçme aracının geçerliliği uzman görüşlerine başvurularak hazırlandığı için güvenilirlerdir.
2. Araştırmanın verilerini elde etmek amacıyla hazırlanan anketlere verilen cevaplar doğrudur.
3. Seçilen örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.

1.7. Sınırlılıklar

Araştırma, araştırmacının imkanlarına göre bazı sınırlılıklarla yürütülmüştür.

1. Araştırma Ankara ilinde faaliyet gösteren devlet sektöründeki ve özel sektördeki küçük, orta ve büyük ölçekli hazır giyim işletmeleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma kapsamına alınan hazır giyim işletmelerinde kullanılan teknolojik donanım ile sınırlıdır.
3. Araştırma kapsamındaki hazır giyim işletmelerinde işverenlerin tercih ettiği işgücünün eğitim seviyelerinin belirlenmesi ile sınırlıdır.

4. Araştırma konu ile ilgili ulaşılabilen literatürler ve hazırlanan anket formu ile sınırlıdır.
5. Örneklemi oluşturan işletmelerdeki yöneticilerin ve eğitici personelin ankete verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar ve Kısaltmalar

CAD (Computer Aided Design): Bilgisayar destekli tasarım. Hızlı ve kolay bir kalıp tasarımı sağlamak üzere kullanılan bir paket programdır (Öktem ve diğerleri, 2002:14).

CAM (Computer Aided Manufacturing): Bilgisayar destekli üretim. Bilgisayar yardımı ile insandan kaynaklanan hata payının en aza indirilmesi ile yapılan üretimi ifade eder (Öktem ve diğerleri, 2002:14).

Eğitici Personel: İşletmelerde kişilere yaptıkları işe ilişkin bilgi veren, beceri kazandıran kişi. Eğitici personel olarak şeflerde görev almaktadır.

Eğitimli İşgücü: Hazır giyim sektöründe görev yapan mesleki eğitim yolu ile yetişmiş; alanı ile ilgili bilgi, beceri, tavır, tutum ve iş alışkanlıklarına sahip kişi.

Giyisi Tasarımcısı: Moda akımlarını çeşitli yollarla izleyerek sezona uygun tasarım yapan kişi.

Hizmet İçi Eğitim: Personelin ve kurumun ihtiyaçları doğrultusunda, personele gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması ya da davranış ve tutumlarının örgüt kültürüne uygun olarak geliştiren eğitim türü (Fidan ve Erden, 1991).

Makastar: Hangi bedenlerin, hangi sayılarda bir kesim partisi içinde kesileceği bilgisini planlamadan aldıktan sonra, modelistten gelen kesim planına göre kesim işlemini gerçekleştiren kişi.

Makineci: Standart veya spesiyal dikiş makinelerini kullanarak dikim işlemini gerçekleştiren kişi.

Mesleki Eğitim: Bireye, yaşamını kazanması için belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandıran, bireyin kabiliyetlerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitim süreci (Gürol, 1997:12).

Modelist (Kalıpcı): Giysi tasarımcısının yarattığı modellerin kalıplarını, değişik bedenlere ait standart ölçüler yardımıyla hazırlar. Bu kalıpları istenen ölçülerde büyüten, küçülten ve şablon hazırlayan kişi.

Sanayi: Hammaddelerin işlenmesi, kullanılması suretiyle zenginlikler kazandıran faaliyetlerin, mesleklerin tümü.

Yönetici: İşletmenin kurucusu, yönetim kadrosunda yer alan kişiler, müdürler ve bölümden sorumlu kişi.

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MPM: Milli Prodüktivite Merkezi

SPSS: Statistical Package For social Science

TİSK: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu

WTO: Dünya Ticaret Örgütü

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kavramsal çerçeve ile ilgili açıklamalar, ilgili araştırmalar ve yayınlar yer almaktadır.

2.1. Türkiye’de Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Mevcut Durumu

Tekstil ve hazır giyim sektörlerinin Türkiye ihracatına olan katkısı, krize rağmen halen artarak sürmektedir. Dünya pamuk üretiminde altıncı sırada yer alan Türkiye’nin tekstil ve hazır giyim ihracatının önemli bir bölümünü pamuklu ürünler oluşturmaktadır. Dünyanın önde gelen pamuk üreticilerinden birisi olması, tekstil ve hazır giyim sektörlerine hammadde temininde önemli bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Türkiye, önemli bir pamuk üreticisi ülke olmakla birlikte yüksek iç talep nedeniyle dünya pamuk tüketiminde beşinci sıradadır.

2000 ve 2001 yıllarında yaşanan krizler nedeniyle toplam sanayi üretimine benzer şekilde tekstil ve hazır giyim sektörleri üretiminde de dalgalanmalar olmuştur. Türkiye’de tekstil ve hazır giyim sektörleri üretiminin yıllar içerisinde değişimi incelendiğinde Türkiye’de ve dünyada yaşanan krizlere rağmen bu sektörlerin üretimlerindeki azalmanın toplam sanayi üretimine göre daha az olduğu görülmektedir (DPT, 2003:40).

2000 yılında, Türkiye’nin hazır giyim üretimi (DPT – Devlet Planlama Teşkilatı verilerine göre) tahminen 243 bin tondur. 2002 yılı tahmini üretim değeri ise 1998 fiyatları ile 2.617 trilyon TL’dir. Türkiye’de üretilen hazır giyim ürünlerinin büyük bir kısmını pamuklu ürünler oluşturduğu görülmektedir. Hazır giyim sektörü, istihdam ve

Hazır giyim sektörü, üretim ve istihdamdaki büyük ağırlığıyla ülkemiz ekonomisinin lokomotifi konumundadır. 2002 yılında hazır giyim sektörü ihracatının, Türkiye'nin toplam ihracatı içindeki payı %21,8 civarında gerçekleştiği belirtilmektedir (Sevim, 2003:1).

Sektörde yeni üretime başlayan firmaların ürün geliştirme, pazarlama, markalaşma yönünden yetersiz kaldığı belirtilmektedir. Sektör esas olarak; gelişmiş ülkelerdeki alıcı firmalara, pazara yakınlık avantajını kullanmaktadır. 2005 yılından itibaren dünyada tekstil ve hazır giyim ürünlerine uygulanan kotaların kalkacak olması nedeniyle, Türkiye moda yaratıp geliştirdiği modelleri yurt dışında ürettiren gelişmiş ülkelerin üretim yeri değil, gelişmiş ülkelerle benzer sektör yapısı geliştiren bir ülkedir. (DPT, 2003:50).

Sektörün iplik, kumaş gibi ara mamul ihtiyacı büyük ölçüde yurt içinden karşılanmakla birlikte, bazı ürünlerin ithalatının gerçekleştirildiği, sektör üretiminin yaklaşık %70'inin ihraç edildiği vurgulanmaktadır. İhraç edilen ürünlerin yaklaşık %80'i pamuklu ürünlerdir (Sevim, 2003:1).

Türk hazır giyim sektörü geniş üretim yapısına sahip olup, değişen moda eğilimlerine kolayca uyum sağlayabilmektedir. Sektördeki üreticilerin büyük çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmasına rağmen sektörde önemli sayıda büyük işletme mevcuttur.

Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde en kaygı verici noktalardan birisi araştırma – geliştirme faaliyetlerinin sınırlı kalmasıdır. Yurt dışına yapılan fason üretim ile sağlanan getiri büyük ölçüde fason üretim yaptıran işletmelerde kalmaktadır. Bu nedenle Ar-Ge faaliyetlerine destek verilmesi önem taşımaktadır (DPT, 2003:50).

Sektörün en büyük sorunları arasında finansman ve enerji maliyetlerinin yüksekliği, markalaşamama ve firmaların sermaye yapılarının güçsüz olmasının yer aldığı belirtilmektedir. Sektörün sahip olduğu başlıca avantajları ise hızlı teslimat, hedef pazarlara olan yakınlık, geniş ürün yelpazesi, tekstil ve terbiye sanayinin gelişmiş olması olarak sıralanmaktadır. Son yıllarda tekstil ve hazır giyim sektöründe kalite unsuruna gösterilen ilgi artmakta, buna bağlı olarak da kalite yönetim sistemlerine uygun faaliyet gösteren firmaların sayısının hızla yükseldiği görülmektedir (Sevim, 2003:1).

Hazır giyimin özellikleri üretim biçimi, ürün tipi, ürünün kullanım alanı, ürünün yapımında kullanılan malzeme cinsi, teknoloji, kullanılan emeğin türü, üretim organizasyonu, stoklama ve dağıtım tipi, pazarlama şekli olarak bilinen çeşitli yönleriyle incelenebilmektedir. Giysi üretiminde malzeme olarak deri, pamuklu, yünlü, ipekli, sentetik orijinli dokuma veya örgü kumaş kullanılmaktadır.

Hazır giyim teknolojisi; üretimin çeşitli aşamalarını kapsayan temel işlemlerle, bu işlemlerin uygulanmasında kullanılan malzeme, makine, araç ve tesislerden oluşmaktadır. Hazır giyim sektörünün genel yapısı incelendiğinde aşağıdaki şekilde bölümlere ayrılmaktadır:

- Koleksiyon oluşturulması, müşteri modelinin seri imalata uyarlanması çalışmalarını yürütecek olan giysi tasarımcısı, modelistleri, model kesimcileri olan **tasarım ve modelhane birimi**.
- Hazırlanan koleksiyonu yurtiçi ve yurtdışı fuarlarda pazarlayacak olan **pazarlama birimi**.
- Siparişi alınan modelin istenen kalıplarına göre çizip kesebilecek ve imalat ürünlerine sağlıklı bir biçimde ulaştırabilecek makastarı, pastalcısı, metotçusu, paketçisi olan **kesimhane birimi**.

- Kesimi tamamlanmış siparişin modeline uygun olarak ve arzulanan kaliteye özen göstererek dikilmesini sağlayacak **üretim birimi**.
- Dikimi bitmiş işlerin ilik, düğme, son ütüsü ve son kontrollerini, etiketlemesini, ambalajlamasını yapan, sevk edilmesini sağlayan **son işlemler birimi (kalite kontrol birimi)**
(Metge, 1995:10)

Hazır giyim sektöründe üretimi gerçekleştiren çalışanların organizasyonu ve iş bölümü önemli bir rol oynamaktadır, bu nedenle yapılan işin oluşumu bir montaj niteliğindedir. Üretim organizasyonu; işlem sırasına göre ve işlemden işleme materyal kullanımına göre değişik sistemlerde yapılmaktadır. Sistem biçiminde ürün tipi, üretim kapasitesi, makine parkı, satış fiyatı, işçi özellikleri gibi etkenler de rol oynamaktadır.

Hazır giyim üretimi yapan işletmelerin sayıları son yıllarda artış göstermesiyle birlikte, en yeni yöntemler ve teknoloji ile üretim yapan firmaların sayısı da her geçen gün artış göstermektedir. Bunların çoğunun ihracata yönelik teşvik çerçevesinde kurulmuş hazır giyim işletmeleri olduğu görülmektedir.

Günümüzde hazır giyim işletmelerinin birçoğu entegre kuruluşlardır. 1970'lerden sonra kesim ve dikim zamanını kısaltan, malzeme kaybını azaltan ve kaliteyi yükselten teknolojik yeniliklere yer verilmeye başlanmış, daha sonra lazer ışınlı kesim makineleri, numara kontrollü kesim araçları, otomatik teyel ve profil dikim makineleri, bilgisayarla eğitim uygulamaları ile çağdaş teknolojinin yakalandığı gözlenmiştir.

Türkiye son yıllarda hızlı ve planlı kalkınma çabası içine girmiş bulunmaktadır. Planlı kalkınmanın amacı bir yandan gelişme hızının devamını sağlamak, bir diğer

yandan ekonomiye katkıda bulunmaktadır. Türkiye’deki kentleşme hızlılığı, kadınların da çalışma hayatına gittikçe artan bir oranla girmeleri, ısmarlama dikim ücretlerinin hızlı artışı günümüz insanının giysi ihtiyaçlarını diktirmek veya dikmek için gerekli zamanın olmaması, hazır giyim sanayinde sürekli olarak genişleyen bir pazar oluşturmuştur.

Hazır giyim sektöründe gerekli iç – dış pazarların geliştirilmesinin ve ihtiyacın teşvik edilmesinin nedenlerini şöyle sıralayabiliriz:

- Türkiye’de gelişmiş bir dokuma sanayinin varoluşu,
- İnsan emeğinin yoğun olduğu bir sanayi dalı olması,
- Az yatırım gerektirmesi,
- İhtiyaç – pazar olanaklarının bulunması.

Yukarıda belirtilen faktörlerden özellikle hazır giyim sektörünün insan emeğinin yoğun bir sanayi oluşu ve Türkiye’de gelişmiş bir dokuma sanayinin varlığı bu sektörü ihracat bakımından şanslı bir duruma getirmektedir (Topaloğlu, 1995:559).

Sektörün önümüzdeki 10 yıllık dönemde uluslararası rekabetteki güçlü ve zayıf yanları şu şekilde değerlendirmektedir:

Avantajları:

- Quick response (Hızlı teslimat)
- Pazara yakınlık
- Çevre bilinci
- Geniş ürün yelpazesi
- Görece olumlu çalışma koşulları
- Eğitilmiş girişimci ve yönetici
- Koleksiyon hazırlıkları
- Tekstil ve terbiye sanayinin gelişmiş olması

- Standardizasyon
- Haberleşme ve ulaşımda alt yapı gücü

Dezavantajları:

- Güçsüz sermaye yapısı
- Yüksek faiz
- Ülke finans kaynaklarının yetersizliği
- Yüksek işgücü maliyeti
- Pazar kompozisyonuna uyumsuzluk
- Yüksek gelir vergisi ve sigorta primi
- İstihdamın teşvik görmemesi
- Eğitilmiş işgücü, ara kademe eleman ve supervizör yetersizliği
- Kaliteli hammaddenin içeriden tedarikinin yetersizliği
- Pahalı enerji
- Türkiye’de büyük alıcı ofislerinin yetersizliği
- Doğrudan ulaşımda yetersizlik
- Pahalı haberleşme ve ulaşım
- E-commerce’nin (Alım – satım) alt yapısının ihtiyaçlara cevap verecek düzeyde olmaması
- Makinelerin yenilenmesi gereksinimi
- Markalaşamamak
- Zayıf ülke imajı
- Yeni pazarlama tekniklerinin kullanılamaması (DPT, 2001:104-105).

Sektör, önümüzdeki dönemin tedarikçi ülke sıfatı ile götürülemeyeceğinin tümüyle bilincindedir. Bu nedenle, hem koleksiyon hazırlama bazında, hem de markaya dönüşte elle tutulur bir gelişme olduğu izlenmektedir. Sektörü oluşturan şirketlerin özenle ve

özellikle üzerinde durdukları bir konuda yabancılarla ve kendi aralarında kurmayı hedefledikleri ortaklıklardır.

Sektör ana rekabet gücünde rol oynayan unsurları şu şekilde sıralamaktadır:

- ⇒ Kalite
- ⇒ Fiyat
- ⇒ Hız

Ancak, önümüzdeki dönem içinde aşağıdaki unsurların da ön plana çıkacağı belirtilmektedir:

- ⇒ Marka – koleksiyon
- ⇒ Tecrübe
- ⇒ Esneklik
- ⇒ Bilgi teknolojileri (DPT, 2001:106-107)

Gelişmiş ülkelere oranla ülkemizde işçi faktörü daha bol ve ucuzdur. Türkiye ihracatı ve dolayısıyla ekonomik kalkınması yönünden önemli bir yeri olan hazır giyim sektörü dünya piyasalarında güçlü taleplerle karşı karşıyadır. Türkiye hemen hemen tüm Avrupa ülkeleri ve Amerika'ya hazır giyim ihracatı yapmaktadır. Avrupa'ya yakınlığımız, fiyatlarımızı Avrupalı için Türkiye'yi cazip hale getirmektedir (Topaloğlu, 1995:559).

Sektörde yapılan araştırmalara göre; sektör, uluslararası rekabetin koşullarını iyi bilmektedir. Ancak, bu bilince rağmen hazırlıklarını zamanında tamamlayamama sorunuyla karşı karşıyadır. Bunca yıldır kendi ayakları üzerinde durmasına karşın, hala devletten gelebilecek teşvik beklentisinden kurtulamadığı gözlenmektedir. Tüm olumsuzluklara rağmen sektör uluslararası arenada kalmayı başarmasının getirdiği bir özgüvene sahiptir. Moral üstünlüğü vardır ve olumlu beklentileri yüksektir. Böylesi bir

sektörde önümüzdeki 10 yıl içinde mutlaka önünü açacak önlemler alınmalı ve kesinlikle vazgeçilebilir bir sektör olarak değerlendirilmemelidir. WTO değerlendirilmesine göre son 10 yılda tekstil – hazır giyim ticareti yapan ülkeler içinde en yüksek performansı gösteren ülke Türkiye’dir. Türk giyim sektörü dünya ile entegrasyonunu sağlamış rekabet içinde varolan bir sektördür (DPT, 2001:106-107).

Ülkemizdeki hazır giyim sorunlarından birisi; kumaşa uygun yardımcı malzemelerin (astar, tela, fermuar vb.) yeterli bulunmamasıdır. İşletmeler üretilen malın kalitesine uygun malzeme ve aksesuarları dışarıdan temin etmektedirler. Oysa yan sanayi dallarının kurulması hazır giyim sektörünün daha verimli ve sağlıklı bir şekilde gelişimini sağlayacaktır.

Nitelikli eleman yetersizliği ise diğer bir sorun olarak sektörde yerini almaktadır. Hazır giyim sektörü alanında uzman, nitelikli işgücüne büyük çapta ihtiyaç vardır. Bu konuda eğitim veren kurum ve hazır giyim sanayicilerinin işbirliği halinde çalışarak; gerekirse yurt dışında eğitilerek; hazır giyim imalatı – pazarlama – planlama – kalite kontrol gibi temel bilgilerle nitelikleri artırılmalıdır.

Ülkemizde işgücü maliyetlerinin yükselmesi hazır giyim alanına getirdiği sorunlardan en önemlisi olarak görülmektedir. Dış satım ürünleri artarken işçilik ücretlerinin azalması işçilerin verimini etkilemekte ve yapılan işin kalitesini düşürmektedir. Türk hazır giyim üretiminde hala fason üretimin devam etmesi hazır giyim sanayicilerinin imajını zedelemektedir.

Hazır giyim sektöründe iş planlaması ve zaman etüdünün yapılmaması da karşımıza çıkan sorunlardan biridir. Bu planlamayı yapmayan işletmelerde verimliliğin artırılması bir yana, mevcut koşullardan durum tespiti yapmakta bile yetersiz kaldığı görülmektedir. Bir işletmede düzenli bir iş akışının sağlanması ve kısa bir sürede

istenilen üretimin elde edilebilmesi için her şeyden önce iyi bir işletme organizasyonunun olması gerekir. Bir giysi üretim aşamasına girmeden önce mutlaka ön hazırlık safhalarından geçmeli ve bant planı hazırlanmalıdır.

Bir başka sorun ise, Türk hazır giyim sektörünün uluslararası kalite standardını yakalayabilmesidir. İyi kaliteyi elde edebilmek ve bunu düzenli bir şekilde sürdürebilmek iyi bir eğitim sonucu yetiştirilmiş nitelikli işgücü ve gelişmiş makinelerle mümkün olacaktır. Türkiye bu konudaki yenilikleri izlemek, ayak uydurmak zorundadır. Hedeflenen kalite düzeyinin her zaman aynı seviyede tutulmasına dikkat edilmelidir.

Hazır giyimde üretimin geliştirilmesi, riskleri azaltıcı, planlama ve kontrol, teslimat performansının geliştirilmesi, eğitim ve işgücü kalitesinin artırılması, yeni üretim sistemlerinin geliştirilmesi ve yüksek maliyetlerin düşürülmesi CAD – CAM uygulamalarına etkin bir biçimde geçilmesine bağlıdır (Topaloğlu, 1995:560).

2.2. Türkiye'nin Hazır Giyim Ticareti

Türkiye'de hazır giyim sektörü küçük işletmeler halinde eskiden beri varolan bir sanayi dalıdır. Ancak son yıllarda içte ve dışta hazır giyime olan talep artışı ile hızlı bir gelişme göstermiş, bu işle uğraşan işletmelerin çoğalmasına, yenilikler arayıp bulmalarına sebep olmuştur. Hazır giyim sektörünün gelişmesinde ve yeniliğe yönelmeye başlamasında özellikle büyük şehirlerde hazır giyim mallarına olan talebin büyük ölçüde artmasının rolü bulunmaktadır.

1980 yılında 2,9 milyar dolar olan Türkiye'nin toplam ihracatı, 1980-90 döneminde yılda ortalama yüzde 16,1 oranında artarak 1990 yılında 13 milyar dolara ulaşmıştır. 1990-2000 döneminde bu artış devam etmiş ancak yıllık ortalama artış hızı

yüzde 7,1'e gerilemiştir. 1990-2000 dönemindeki ihracat artış hızı bile bu dönemde yüzde 6,2 olan dünya ticaretinin ortalama artış hızının çok üzerindedir (DPT, 2003:13).

Hazır giyim ürünleri Türkiye'nin ihracatında yaklaşık yüzde 34'lük bir paya sahiptir ve Türkiye'nin ithalatının önemli finansman kaynağıdır. Bu yönüyle sektörün Türkiye için çok önemli yeri vardır. Hazır giyim sektörünün ihracat içerisindeki payı 1980 – 2001 döneminde yüzde 4,5'ten yüzde 21,3'e çıkmıştır. Yani yirmi yıl içerisinde hazır giyim sektörünün ihracat içindeki payı 20 puan artmıştır (DPT, 2003:14).

Hazır giyim ihracatımızda örme giyimin payı 1999'da %61 civarında iken, sonraki yıllarda bu oran düşüş göstermiş, 2002 yılında da %57 seviyesinde gerçekleşmiştir. Hazır giyim ihracatında örme ürünlerin payının azalması, önemli ölçüde, kadınlar ve kız çocuklar için takım elbiseler, takımlar, ceketler, blazerler, etekler, pantolonlar, askılı ve üst ön parçası olan tulumlar, kısa pantolonlar ve şortlardan oluşan dokuma ürünlerinin ihracatındaki büyük artıştan kaynaklanmıştır. Dolayısıyla, ilk defa bir dokuma ürün grubunun ihracatı, 2002 yılına kadar ilk sırada yer alan tişörtler, fanilalar, atletler, kaşkorseler ve diğer iç giyim eşyası ihracatını geçmiştir (Sevim, 2003:2).

Türkiye, 1992 yılından bu yana AB'ye hazır giyim ihracatında Çin'den sonra ikinci; tüm dünyada ise yedinci ülke konumundadır. Krize dayanıklılığı çeşitli defalar kanıtlanmış olan Türk hazır giyim sektörü, ana pazara yakınlığı, üretimin her aşamasında ülke içinden kaynak alıyor olması, esnek üretim yapısı, kaliteli ürünlerin uygun fiyatlandırılması ve sanayi yapısının AB ile entegre olması gibi nedenlerden dolayı Gümrük Birliği ortamında iyi bir rekabet sergilemiştir. Ancak, gerek Türk ekonomisinin kendine özgü şartlarından, gerek söz konusu sanayiye has koşullardan kaynaklanan bazı sorunlarla da karşı karşıyadır. Bunların arasında, işgücü maliyetlerinin yüksek oluşu ve eğitilmiş işgücü eksikliği, tasarım ve marka konularındaki çalışmaların

yetersizliği, yabancı sermaye ile mali sistem ve sermaye sisteminin yetersizliği, uzun vadeli strateji olmayışı gibi hususlar yer almaktadır (DPT, 2000:41).

Türk hazır giyim sektörü, 10 yılda dört kriz geçirip buna rağmen ihracatını üçe katlamış bir sektördür. Aynı süre içinde pazar payını %0,3'ten, %4,5'e çıkarmış ve yatırımlarını %300 oranında arttırmıştır. Yine son on yılda istihdamını yüzde 100'den fazla arttırmış bir sektördür. Sektör son dört yılda önemli hiçbir teşvikten yararlanamamıştır. Bu süre içinde kredi maliyetleri dünya ortalamasının 15 – 20 puan üzerinde seyretmiştir. Sektörün kullandığı enerji maliyetleri dünya ortalamasının üzerindedir (DPT, 2001:104-105).

Hazır giyim ihracatında en önemli pazarımız %73 payla Avrupa Birliği'dir. AB'ye gerçekleştirilen hazır giyim ihracatı; 2000 yılında 4.5 milyar dolar, 2001 yılında da 4.6 milyar dolar civarında gerçekleşmiştir. 2002 yılında bu pazara gerçekleştiren hazır giyim ihracatı %21 gibi çok önemli bir oranda artarak 5.6 milyar dolara yükselmiştir. Ülkeler bazında bakıldığında en önemli pazarlarımız; Almanya, İngiltere, ABD, Fransa, Hollanda, Belçika, Lüksemburg, Danimarka, İtalya, İsveç ve İspanya'dır.

Hazır giyim alanında Türkiye'nin en önemli rakipleri, özellikle düşük ihraç fiyatlarına sahip Uzakdoğu ülkeleridir. Dünyanın en büyük hazır giyim üreticisi ve ihracatçısı olan Çin'in, 2005 yılında tekstil ve hazır giyim ticaretindeki kotaların kalkacak olmasıyla, dünya pazarlarında daha çetin bir rekabete yol açacağı kaçınılmazdır. Orta ve alt değerdeki ürünlerin ticaretinde çok çetin bir rekabet beklenirken, üst kalite ve değerdeki ürün pazarında daha az bir etki beklenmektedir. Bu nedenle, Türkiye'nin kalite, teknolojik altyapı ve tasarım alanlarında üstünlük sağlaması bir zorunluluk haline gelmiştir (Sevim, 2003:2).

1996 yılında Türkiye ile AB arasında gerçekleştirilen gümrük birliği sonucunda AB'nin Türk hazır giyim ürünlerine uyguladığı kotalar kalkmıştır. Bugün, Türkiye'ye hazır giyimde kota uygulayan ülkeler sadece ABD ve Kanada'dır.

AB ile Türkiye arasında 1996 yılı başında gerçekleştirilmiş olan gümrük birliği sonucunda, Türkiye'nin AB'den ithalatta sanayi ürünlerine uygulamakta olduğu tüm gümrük vergileri ve eş etkili vergiler kaldırılmış, bunun bir sonucu olarak da hazır giyim ithalatı artış göstermiştir. 1999 yılında 176.4 milyon dolar gerçekleşen hazır giyim ithalatı 2000 yılında 230.7 milyon dolara yükselmiştir. 2001 yılındaki hazır giyim ithalatı, 2000 yılı sonu ve 2001 yılı başında görülen ekonomik krizlerin etkisiyle 196.8 milyon dolara gerilemiştir. 2002 yılında gerçekleşen ithalat ise tekrar yükselmiş ve 238 milyon dolar civarında gerçekleşmiştir. Türkiye'nin 2002 yılında hazır giyim ithalatını gerçekleştirdiği başlıca ülkeler; İtalya (% 21.5), Çin (% 11.8), İspanya (% 11.6), İngiltere (% 9.2), Almanya (% 6.6), Fransa (% 6.1) ve Hong Kong (% 2.0)'dur (Sevim, 2003:3).

2.3. Teknolojik Gelişim

Teknoloji kavramını, sistematik bilgilerin pratik alanlara sistemli bir şekilde uygulanması olarak tanımlamak mümkündür.

Teknoloji, çok genel anlamda bilginin insan ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile uygulanması olarak tanımlanabilir. Üretim yönetimi açısından ise mal ve hizmet üretmek için kullanılan metot, proses, takım – teçhizat ve makinelerden oluşan sistem şeklinde tanımlanabilir (Kobu, 1994:108).

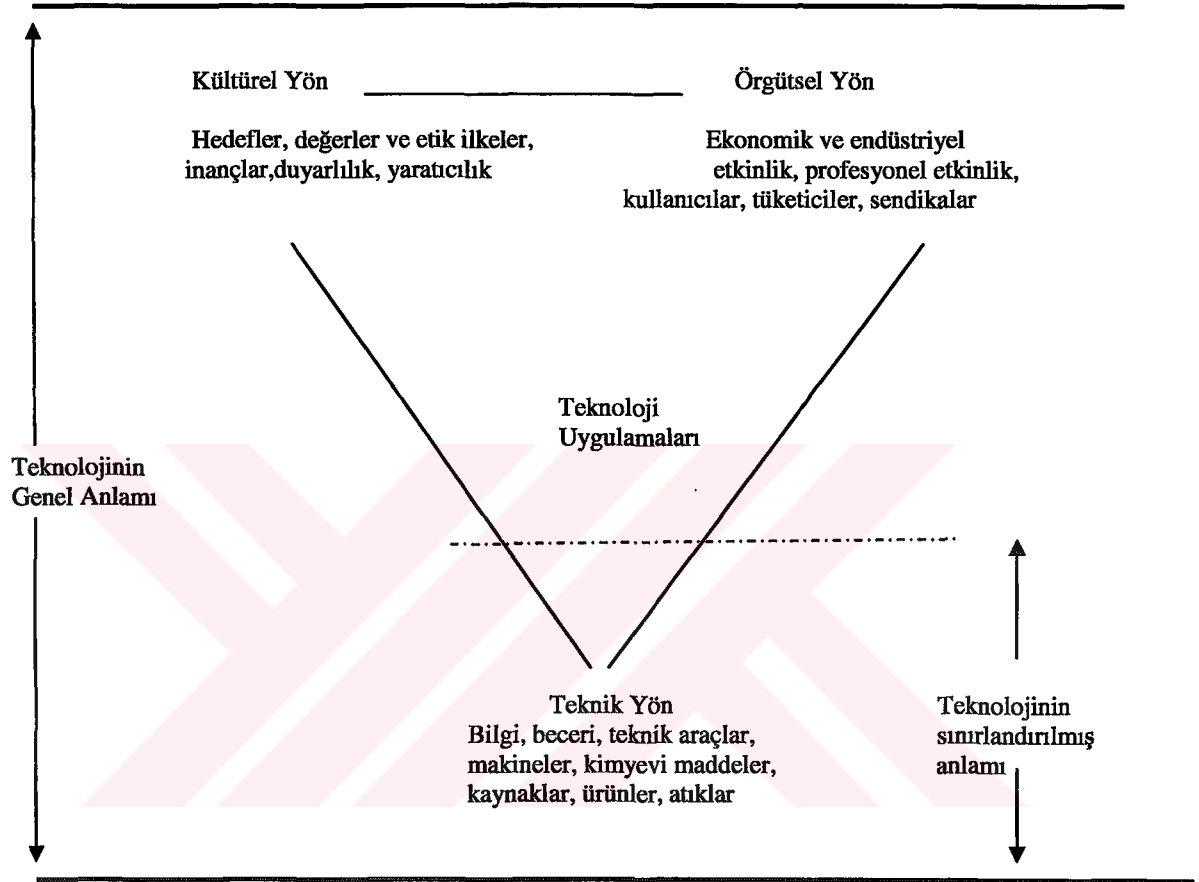
Gökalp'e (1998:30) göre teknoloji, ulusal ve uluslararası düzeyde mal ve hizmet üretiminde bulunan kuruluşlar için rekabet üstünlüğünün tek anahtarıdır. Türkiye bilimsel ve teknolojik araştırma sonuçlarını, ekonomik ve toplumsal faydaya hızla

dönüştürme becerisine sahip olmalıdır ki, dünya pazarlarında rekabet üstünlüğüne sahip olabilsin.

Teknoloji, o ana kadar mevcut olmayan yeni bir bilgi, kültür, yöntem ve sürecin keşfedilmesi ya da yaratılması anlamına gelmektedir. Teknoloji, ekonomiklik niteliğini kazandığı ve uygulamaya aktarıldığı zaman yeniliğe dönüşmektedir (Eren, 1982:13).

Teknoloji, toplumun üretime ilişkin bilgi birikimi olarak tanımlanmaktadır. Teknoloji bu tanımı ile bir taraftan üretimi ilgilendiren fiziksel ve sosyal olguların ilkelerine, diğer taraftan da bu ilkelerin üretime uygulanmasına ilişkin bilgiyi kapsamaktadır (Barutçugil, 1981: 2).

Bir obje olarak teknolojiden sistemleşen teknolojiye



Şekil 1. Teknoloji ve Teknoloji Uygulamalarına ilişkin şekilsel tanımlama (Layton,1995:6)

Stanford Üniversitesi makine mühendisliği öğretim üyelerinden Stephen Kline teknoloji kelimesinin dört farklı kullanımı olduğuna işaret etmektedir :

- Donanımsal : İnsan tarafından üretilen her çeşit doğal olmayan nesne
- İmalat Sosyo – Teknik Sistemi : Herhangi bir çeşit ürünün imalatında kullanılan materyaller veya her çeşit girdi ile kaynaklar ve yasal, iktisadi, politik süreçler ile fiziksel ortam

- Yapım Teknik ve Yöntemleri : Bilgi, beceriler, prosedürler
- İcrasal Sosyo – Teknik Sistem : Donanım ve insangücünü bir arada kullanan karma sistemler

(Layton, 1995:6-7).

Gentry (-:7) göre, teknoloji; problemlerin çözümü için davranış ve fizik bilimi kavramlarının bütünsel ve sistematik bir uygulama çerçevesinde ele alınmasıdır.

Teknolojinin bir başka tanımı; işletmelerin tüm işlevlerinde karşılaşılan sorunların çözümünü içeren yöntemlerdir. Dolayısıyla malların veya hizmetlerin üretiminin planlanmasından, dağıtımının gerçekleştirilmesine kadar geçen süre içerisindeki teknik ve yönetsel yöntemlerin ve bilgilerin tümü teknolojiyi kapsamaktadır. Teknoloji; üretim tasarımları, fabrika projeleri, patent, know – how, pazarlama teknikleri, dağıtım kanalları ve yeni bir fikir katılan tüm işletme operasyonlarını içine almaktadır (Eren, 1982:9).

Teknoloji; bir işletmenin girdilerini çıktılara dönüştürmekte kullanılan araçlar topluluğudur. İşletmelerin kullandıkları teknoloji onların organizasyon yapılarını da etkileyecektir. Teknolojiyi yapılan bir işi daha iyi yapma, varolan durumu daha iyiye götürme, zamandan ve maliyetten kazanma şeklinde tanımlayabiliriz.

Teknoloji; dünyada bütün alanlarda gerekliliği nedeniyle büyük önem taşır. İnsanların ihtiyaçlarının sonsuz oluşu ve daha iyi yaşama koşulları araştırmaları nedeniyle işletmeleri yeniliğe yöneltmektedir. İşletmeler bir yandan maliyetleri düşürmeye çalışırken diğer yandan tüketicinin isteklerindeki değişimlere göre kendini ayarlamak zorundadır. Son yıllarda üretim tekniklerinde yapılan değişiklikler, yeni ürünler üretmek, diğer yollarla tüketiciyi memnun etmek, teknolojik gelişmeyi işletmeye kazandırmakla sağlanır (Karacasulu, 2000:43).

Marc de Vries'e göre teknolojinin beş ana karakteristik özellikleri şöyle sıralanmaktadır:

1. Teknoloji insan tarafından üretilen bir etkinliktir.
2. Teknoloji maddeyi, enerjiyi ve bilgiyi girdi olarak kullanır.
3. Teknoloji ve bilim birbirleriyle ilintilidir.
4. Teknoloji bir çeşit tasarlama, üretim ve üretilenin kullanılması sürecidir.
5. Teknoloji ve toplum birbirleriyle bağlantılıdır (Layton, 1995:10).

Teknoloji tabanındaki değişime paralel olarak ürün ve üretim yöntemlerinin teknoloji içeriği de giderek arttığı belirtilmektedir. Teknoloji, kol gücünü bütünüyle, beyin gücünü kısmen ikame eden, diğer bütün üretim faktörlerini de (üretim araçlarını, hammaddeleri) önemli ölçüde değişime uğratan bir üretici güç olma yolundadır ve bu niteliğiyle, üretim faktörleri arasındaki nispi önemi de giderek artmaktadır.

Bu değişim sürecinde, teknolojiye ve çağımız teknolojisinin kaynağı olan bilime egemen ülkeler, sanayi başta olmak üzere, bütün ekonomik etkinlik alanlarında mutlak bir üstünlük elde etme yolundadırlar. Kısacası, teknoloji, ulusların rekabet üstünlüğünün tek anahtarı haline gelmiştir. Dolayısıyla da dünya nimetlerinin yeniden paylaşılmasında ve toplumsal refahın yükseltilmesinde bilim ve teknoloji alanındaki üstünlük belirleyici olmaktadır (Anonim, 2003).

Teknolojinin farklı tanımlarının yanısıra, farklı şekilleri de bulunmaktadır. Teknoloji, bir malın üretim süreci ile ilgili olabileceği gibi (proses technology), ürünün kendisi (product technology) ile de ilgili olabilmektedir. Teknoloji, sermaye malı, proje, teknik özellikler, bilgi ve teknik yardım şeklinde olabileceği gibi (hard technology), yönetim, pazarlama, finansal organizasyon, idari teknikler ve bilgisayar programları şeklinde de (soft technology) olabilmektedir.

Teknoloji belirli kişilerin veya örgütlerin sahipliğinde veya kontrolünde olabileceği gibi (sahip olunan teknoloji = proprietary technology), teknik literatürde, hardwarede veya hizmetlerde varolup gözleyerek taklit edilebilmekte veya yeniden üretilmektedir (taklit teknoloji = proprietary technology) (Karacasulu, 2000:43).

Teknoloji ve onun kaynağını oluşturan bilimin doğrudan bir üretici güç haline gelmiş olması çağımızın ayırt edici özelliğini oluşturmaktadır. Artık, üretimde yetkinlik olarak anlaşılmaktadır. Dolayısıyla da, bilim ve teknoloji, ekonomik büyüme ve toplumsal refah açısından, stratejik bir önem kazanmıştır.

Bilim ve teknoloji süratle ekonomik ve toplumsal faydaya (pazarlanabilir yeni ürün, yeni sistem, yeni üretim yöntemleri ve yeni toplumsal hizmetlere) dönüştürebilme becerisi, genel olarak innovation (yenilik / yenile(n)me) becerisi olarak anılmaktadır. Çağımızda bir ulus, bilim ve teknoloji alanında gösterdiği yetkinliği innovationda da gösterebiliyorsa, böylesi bütünsel bir beceriye sahipse; ancak o zaman, dünya pazarlarında rekabet üstünlüğü sağlayabilmekte; küresel süreçlerde söz ve karar sahibi olabilmektedir (Anonim, 2003).

Yenileme (innovation) teknolojisi ile üretim (production) teknolojisi birbirinden farklı kavramlardır. Yenileme teknolojisi, alıcı ülkenin yeni teknoloji yaratma kapasitesine katkıda bulunan teknolojidir. Üretim teknolojisi, üretim sürecinin hammadde alımından ürünün pazarlamasına kadar tüm aşamaları kapsamaktadır.

Transfer edilen insan (human) teknolojisi, malzeme (material) teknolojisi ve bilgi (knowledge) teknolojileri arasında farklar bulunmaktadır. Yabancı yönetici ve teknisyenlerin çalıştırılması, yönetim, pazarlama, finansman ve organizasyon yeteneklerinin transferi ile fabrika, donanım, makine ve aletler gibi malzemeler transfer edilmektedir. Bilgi teknolojisi ile patentler, telif hakları gibi haklar veya üretim

pazarlaması ve finansal işlemler hakkında bilgileri kapsayan gayri maddi aktifler transfer edilmektedir (Karacasulu, 2000:43-44).

Gümrük duvarlarının ve geleneksel korumacılığın giderek kalktığı bir dünyada rekabet edebilmek için belirleyici olan faktör, pazarlanabilir yeni ürün ve üretim yöntemleri, yeni yönetim teknikleri ve yeni teknolojiler geliştirmeye yönelik, bütünsel bir yeteneğin – innovation yeteneğinin – kazanılmış olmasıdır. Üretici firmalar, böyle bir yeteneği ancak, yeni bir ürün ya da üretim yöntemi, yeni bir sistem geliştirmeyi ya da mevcutların iyileştirilmesini kendileri yapıyorlarsa – bu amaçla kendileri AR-GE yapıyorlarsa – kazanabilirler (Anonim, 2003).

Ülke içinde temini mümkün olmayan veya yetersiz olan teknik bilgi elemanlarının yeni üretim tesislerinin projelendirilmesi, kurulması ve işletilmesi ya da mevcudun genişletilmesi için yurt dışından kısmen veya tamamen ithal edilmesine teknoloji transferi adı verilmektedir.(Eren, 1982:130).

Uluslararası teknoloji transferi:

- Dünyadaki teknolojik gelişmelerin izlenmesi,
- Gereksinim duyulan (bilgi, beceri, makine sistemi v.b) teknolojilerin seçimi,
- Seçilen teknolojilerin ülkeye ithali,
- İthal edilen teknolojilerin ulusal koşul ve teknolojilere uyarlanarak üretime geçilmesi,
- Geliştirilmesi, yayılması olmak üzere birbirini takip eden işlemlerden oluşmaktadır (Karacasulu, 2000:47).

Teknolojik yeniliği firmalar tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri için, teknoloji alt yapısı, firmalar ve kar amaçlı olmayan kuruluşlar arasındaki etkileşim ve işbirliği de

önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda teknolojik yenilik politikasının amaçları şu şekilde sıralanmaktadır:

- Teknolojik yenilik için uygun bir ortam oluşturmak, kurumlar arası işbirliğini teşvik etmek ve tüketicilerin yeni ürünlere yönelmesini sağlamak,
- Firmalarda teknolojik yenilik kültürünü geliştirmek, yeni ürün, süreç ve hizmet geliştirilmesine yönelik yaratıcı düşünceyi özendirmek, dış bilgilerden en üst düzeyde yararlanabilecek özümseme kapasitesini (absorption capacity) geliştirmek, projelerin piyasaya kadar başarılı bir şekilde sürdürebilme yeteneğini geliştirmek ve risk almayı teşvik etmek,
- Firmaların gereksinim duydukları kaynaklara ulaşmalarını sağlamak,
- Teknoloji ve bilgi akışı için piyasa dışı mekanizmaların ve ağ tipi örgütlenmelerin yaygınlaşmasını sağlamak,
- Kurumsal yapıyı geliştirmek, yeni kurumların kurulmasını desteklemek, sistemsel aksaklıkların (sistemic failure) oluşmasını engellemek, ulusal yenilik sisteminin etkin bir şekilde çalışmasını sağlamaktır (Taymaz, 2001:16-17).

Hızla gelişen moda sektörüyle aynı paralelde teknolojik gelişmeler sunan hazır giyim ve tekstil makineleri sektöründe de pazarda rekabet gücünü arttırmak için sürekli teknolojik yenilikler sunulmaktadır.

Teknolojinin temel unsurunu makineler oluşturmaktadır. Makine, işbölümü sayesinde üretim sürecinin her aşamasına uygun olarak biçimlenen basit aletlerin, topluca hareket edebilen zincirleme bir mekanizma içinde ve hepsinin tek bir tertibat tarafından harekete geçirilmesini sağlayacak şekilde birleştirilmesi ile oluşur (Gülsever, 1989:13).

Teknolojinin temel unsuru olan makinenin üretim sürecinde yer alması ile işgücünün kullanım koşullarında yol açtığı değişiklikleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Makine, insangücü ve becerisini emek sürecinin sınırlayıcı ögesi olmaktan çıkardığı için yaş ve cinsiyet farkı gözetilmeksizin her türlü işgücünün kullanılabilmesi olanaklarını yaratmıştır.
- Makine, bir mamulün üretimi için gerekli emek zamanını kısalttığı ve emek gücünün verimliliğini arttırdığı için, çalışma süresinin de daha verimli değerlendirilmesini sağlamıştır.
- Makine ve makine sistemi emek sürecinde üretilen ürünün niteliği ve miktarına bağlı olarak belirlenen ve kaynağını da kendisinden alan teknik bir işbölümü ve hiyerarşisi yaratır. Kafa ve kol emeği arasındaki farklılaşmayı artırır. Aletin iş yapabilme imkanı, emek gücünün doğal sınırlamalarından kurtulur. Kalifiye eleman üretimin zorunlu unsuru olmaktan çıkar (Kobu, 1994:118).

Yukarıda sıralanan olumlu hususların yanısıra teknolojik değişime karşı direnmeye neden olan faktörleri de şöyle sıralayabiliriz: (Erdem, 1988:38 – 39)

- Ekonomik faktörler
- Değişimin yarattığı güçlükler
- Belirsizlik (Teknolojik değişimlerin gelecekteki etkileri hakkında üyelerin yeterince bilgi sahibi olmamaları, yeni teknik ve yöntemleri şüphe ile karşılamalarına neden olmaktadır).
- Kişiler arasındaki ilişkilere yönelen tehditler
- Değişimin getirdiği yeni kurallar ve kontrolün artışına karşı duyulan kızgınlık
- Sendikaların değişim karşısındaki tutum ve davranışları (Teknolojik değişimler hakkında işçi sendikalarının görüş ve desteğini almak, onlarla işbirliği yapmak örgüt üyelerinde bir güven yaratabilir ve direnme destek haline dönüşebilir).

- Değişimin örgütün tümü üzerindeki etkileri

Az gelişmiş bir ülkeye teknoloji transferi yapılırken birtakım sakıncalı yanların da ortaya çıkabileceği unutulmamalıdır. İşgücü yönünden bakıldığında:

- Az gelişmiş ülkelerde yaygın olan yüksek işçi devri ve devamsızlık ileri teknoloji sistemlerini olumsuz etkiler. Bunun sebebi kalifiye ve yetişmiş eleman bulma zorluğudur.
- Emeğin az kullanıldığı bir sistemde talep dalgalanmalarına karşı üretim hacminin ayarlanması çok kolaydır. Ayrıca sık sık işçi alıp çıkarma minimum düzeyde olduğu için sendikalar ile sürtüşme olasılığı azdır.
- Az sayıda işçi kullanılan sistemlerde eğitim ve nezaret daha kolay ve etkilidir.
- Yüksek teknolojinin gittiği ülkede karşılaştığı en ciddi sorun geleneksel üretim sistemlerini yok etmesi ve işsizliği arttırması endişesidir. Sendikaların ve bazen siyasi kuruluşların öncülük ettiği direnişler teknoloji transferini geciktiren en önemli unsur sayılmaktadır (Kobu, 1994:118).

2.3.1. Hazır Giyim Sektörünün Teknoloji Politikası

Teknolojik gelişmelerden en fazla etkilenen sektörlerden biri olan hazır giyim sektörü, hızla değişim gösteren teknolojik gelişmelerle dinamik çevre koşullarında varlıklarını sürdürebilmeleri ve büyüebilmeleri için yenilikçi, yaratıcı ekonomik faaliyetler açısından çok büyük önem taşımaktadır. Gelişen sosyo – ekonomik ve politik değişimler içinde hazır giyim sektörü rakiplerine oranla hız üstünlüğü yakalamak, ürünleri hızlı bir şekilde piyasaya sunabilme yeteneği kazandıran stratejik kararları gerektirir (Muratoğlu ve Çoban, 1997:314).

Türk hazır giyim üreticilerinin sahip olduğu pazara yakınlık, hızlı teslimat, ucuz işçilik gibi bilinen rekabet unsurlarının artık yeterli olmadığı belirtilmektedir. Üretici

firmalar rekabet üstünlüğünü yakalamak için kaliteli ve esnek üretim, müşteri ile aynı dili konuşmak, gününde teslim, performans ve verimlilik gibi faktörlere dikkat edilmesi gerekmektedir. Teknolojik üstünlük firmalar için en büyük rekabet üstünlüğü sayılmaktadır.

Teknoloji, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, istihdamı, katma değeri, yüksek sanayi ürünleri üretebilme yeteneği v.b. pek çok önemli konuda belirleyicidir. Teknolojik gelişme bir kalkınma sonucudur. Verimliliği arttırabilmek için temel altyapıların yanısıra özellikle teknolojik altyapının güçlendirilmesi gereklidir.

Gelişmiş ülkelerde geliştirilen teknolojiler, büyük ölçüde bu ülkelerdeki iktisadi ortam tarafından belirlenmektedir. Gelişmiş ülkeler için tasarlanmış teknolojilerin gelişmekte olan ülkeler için uygun olmayışı, iktisadi ve kurumsal koşulların farklılık göstermesinden kaynaklanmaktadır (Atılğan, 1998:235).

Yeni bir teknolojinin üretim alanına girmesiyle üretim miktarında artışlar olacağı gibi, kullanılan hammadde ve işgücünün azalması ile ürün maliyetinde düşmeler görülebilmektedir. Bununla birlikte aynı maliyetle üretilen ürünlerin kalite düzeylerinde ve verimlerinde önemli artışlar olabilmektedir.

Dünya ticaretinde önemli bir yeri bulunan hazır giyim ürünlerinin rekabetinde, geçmişe oranla kalite ve teknolojinin öncelikli duruma gelmesi nedeniyle sektörde teknolojik gelişme ve araştırma geliştirme faaliyetleri özel bir öneme sahip olmuştur. Türkiye’de ileri teknoloji gerektiren birçok sanayi ürünü üretilmesine rağmen hazır giyim işletmelerinin ihtiyaç duyduğu makineleri üretemez durumda olması bu alanda yapılan çalışmaların yetersiz olduğunu göstermektedir (Muratoğlu ve Çoban, 1997:314 – 317).

Teknolojik alanda ortaya çıkan yeniliklerden optimum fayda sağlayacak şekilde yararlanmak son derece önemlidir. Teknolojik gelişmelerin bir ülkeden diğerine doğru ithal edilmesi çeşitli sorunlara neden olabilmektedir. Önemli olan işletmelerin aldıkları teknolojiyi kendi sistemlerine adapte edebilmeleridir. Bunun için işletmelerin kendi sistemlerini iyi analiz etmeleri, uzun ve kısa vadeli politikalarını iyi belirlemeleri ve bu politikalar çerçevesinde yatırımlarını yapmaları gereklidir.

Türkiye’de hazır giyim üretiminde kullanılan teknolojilerin büyük çoğunluğu yurt dışından alınmaktadır. Dolayısıyla sektörün verimliliği ve geleceği teknoloji ithalatına bağlıdır. Türk hazır giyim sektörünün bu bağımlılıktan kısmen de olsa kurtarılması sektörün orta ve uzun dönemde yararına olacaktır. Bu nedenle Türk hazır giyim sektöründe mevcut teknolojik düzeyin yenilenmesinde oluşturulacak düzenli politikalarla birlikte sektörü teknolojik bağımlılıktan kurtaracak politikaların oluşturulması sağlanmalıdır.

Hazır giyim sektörünün üretim aşamasında karşılaştığı önemli sorun, makine parkının eskidiği ve kullanıldığı sürece yaşlı teknolojidir. Gelişmiş ülkeler, hazır giyim teknolojisinin yapısını çok hızlı bir şekilde değiştirerek hazır giyim sektörünü sermaye – yoğun sanayi dalı haline getirmeyi başarmışlardır (Tarakçıoğlu, 1992:3).

Dünya hazır giyim teknolojisindeki bu gelişmeler, Türk hazır giyim sektöründe kullanılan teknolojinin eskimesine neden olmuştur. Diğer yandan Türkiye’de gerekli teknolojiyi üretme kapasitesinin çok zayıf olması, ithal teknolojilere yerli alternatif bulma olanağını ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle, birçok sektörde olduğu gibi hazır giyim sektöründe de teknoloji yenileme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Türk hazır giyim sektörünün rekabet gücünü belirleyen temel faktör, hiç kuşkusuz teknolojik yenilemedir. Ancak bu yenileme beraberinde bazı sorunları da getirmektedir. Uluslararası rekabet gücünü arttıracak yüksek teknolojileri transfer etmenin büyük bir

maliyeti vardır. Yeni sermaye yoğun hazır giyim teknolojisi, az sayıda iş imkanı yaratmakta ve iyi eğitilmiş kalifiye işgücüne ihtiyaç göstermektedir (Gülal, 1990:33).

Hazır giyim sanayinde uygulanmasına geçilen başlıca teknolojik yenilikler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

- Tasarım sürecinin kısılması teknik çizim, kalıp hazırlama işlemi, pastal planı hazırlama, serileme gibi işlemleri kısa sürede gerçekleştiren CAD – CAM Sistemleri.
- Kesim zamanını azaltan, kesim kalitesini yükselten ve malzeme kaybını azaltan lazer ışıklı kesim makineleri ve nümerik kontrollü kesim araçları.
- Dikim hızının yükselmesinde önemli rolü olan otomatik taşıma sistemleri.

Hazır giyim sektörünün en önemli ve ilk ayağı olan kesim ve pastal çizimi bir firmanın maliyet ve karlılığın en önemli kısmıdır. Çünkü hazır giyim sektöründe maliyetlerin % 60'nı kumaş oluşturmakta ve bu kumaşın değerlendirildiği yerde kesim olmaktadır. O zaman firmanın dış dünya ile rekabet edebilmesi için maliyetlerin % 60'ını oluşturan kumaşında çok iyi değerlendirilmesi, minimum fire ile maksimum verimlilik prensibinden hareket etmesi gerekmektedir. Kumaşın bu şekilde değerlendirilmesi için bilgisayarlı teknolojiden yararlanılması gerekmektedir. Öyle ki daha baştan maliyetler verilirken karlılık ve siparişin kabul edilebilmesi için iyi bir pastal hazırlanmalı ve buna göre fiyat belirlenmelidir. Teknolojinin hazır giyimdeki yerini başlıklar altında inceleyebiliriz.

2.3.1.1.CAD (Computer Aided Design) Bilgisayar Destekli Tasarım

Teknolojinin ilk ve en önemli bölümünü bilgisayar destekli tasarım (CAD) oluşturmaktadır. CAD sistemi özellikle çok parçalı, bedenli ve düşük sipariş adetli model çalışmaları için önerilmektedir. CAD sistemi en çok sırası ile kalıp serileme, kesim planı hazırlama ve ana kalıp hazırlama işlemlerinde kullanılmaktadır. Sistem özellikle ana kalıp hazırlığı işleminde çok faydalıdır (Öndoğan, 1999:338).

Bilgisayar ortamında fiziksel hayatta karşılığı olması istenilen ürünün modellenmesi olarak tanımlanan bilgisayar destekli tasarım için üç temel araca gereksinim vardır. Bilgisayar, bilgisayar destekli tasarım programı ve çizici (plotter) dir. CAD sayesinde tasarıma yeni bir boyut gelmiştir. Kağıt ve kalemle yapılamayan dizayn bilgisayar yardımıyla kolaylıkla hazırlanabilmektedir. Üç boyutlu görüntüler, ürünün bitmiş hali, karmaşık hesapların çözümü, dosyalama ve arşiv işlemlerinin rahatlığı bütün dünyanın CAD sistemlerinden vazgeçemez hale gelmelerinin nedenidir.

Kalıplar örnek modelden alınmış olabilir veya sistem içerisinde var olan modelden türetilmiş olabilir. Sistem ile sıfırdan kalıp hazırlanabildiği gibi, elde hazırlanan kalıplar da sisteme aktarılabilir. Sistem içinde bir kalıpcının gereksinim duyduğu her türlü çizim aracı (cetvel, gönye, riga, kalem vs.) olmakla birlikte, CAD sisteminde kalıp hazırlayabilmek için iyi bir kalıp hazırlama bilgisine sahip olmak gerekmektedir (Öktem ve diğerleri, 2002:10).

Üzerinde gerekli düzenlemeler yapılan baz kalıp daha önceden atlama değerlerine göre hazırlanan kural tablosu kullanılarak serisi yapılır. Örnek model dikimi veya kalıp kontrolü için, ana beden ve seri beden kalıpları çizici üniteye ayrı ayrı veya iç içe çizdirilebilir.

Daha sonra modele ve kumaş enine (maliyet aşamasında hesaplanan kumaş enine) göre pastal yerleştirilmeye başlanır. Bilgisayar sayesinde en derin kıvrımlara uçlara dahi yerleştirme yapılarak maksimum bir verimlilik sağlanabilmektedir. Daha önce elle hazırlanmış karton kalıplar ve yine pastal üstüne konularak tek tek çizilen kalıplar artık bilgisayar sistemi sayesinde önceden maksimum verimliliği ve minimum maliyeti sağlayacak şekilde pastal çizdirilerek net bir kumaş hesabı yapılabilmektedir. Bu teknoloji sayesinde minimum % 8 – 10 arasında verimlilikte bir artış sağlanmaktadır. Bu da kumaş maliyetinde % 10 düşme demektir. Bu rakam hiçte küçümsenecek bir rakam değildir. Bu hazır giyim sektörü için çok önemlidir. Eğer harcanacak olan kumaş net olarak bilinmezse ya elinizde kumaş kalır ya da siparişi tamamlayabilmek için ekstra kumaş ihtiyacı ortaya çıkar. Bu iki şıkta maliyeti arttırıcı unsurlardır (Eren, 2002:46).

Operatörlerin özellikle temel kalıp hazırlama ve kalıp serileme konularında çok iyi bilgi ve deneyime sahip olmaları gerekmektedir. CAD sistemi operatörlerinin lise ve daha alt seviyede olması sistemin işletmeye uyum süresini uzattığı gibi çalışma verimliliğini de düşürmektedir. Çok yoğun bir çalışma temposuna sahip olan model bölümlerinde, CAD kullanımı hem eleman tasarrufuna yol açacak, hem çalışma kalitesini arttıracak, hem de çalışma süresini kısaltacaktır. Bunun yanısıra yoğun koleksiyon hazırlıkları sırasında da sistem büyük kolaylıklar sağlamaktadır (Öndoğan, 1999:339).

Elde kalıp çıkarmak ile bilgisayarda kalıp çıkarma arasında, hem zaman hem de kalite ve standart açısından büyük farklılıklar bulunmaktadır. Elde çıkartılan kalıplarda oynamalar olurken, bilgisayarda yapılan serilemede, kalıp ölçülerinde hiçbir oynama olmamakta ve çok kısa bir sürede bu işlem gerçekleşmektedir. Kalıplar standart olmakta ve çizimden çizime değişmemektedir. Bilgisayarda hata yapma ihtimali çok azdır. Hata yapılsa bile, hatayı düzeltmek çok daha kolay ve kısadır. Hataların kolay ve hızlı düzeltilmesi toplam kalite açısından işletmelere fayda sağlamaktadır.

Otomatik ve manuel pastal yerleşim programı sayesinde kumaştan maksimum düzeyde tasarruf edilmektedir. Fire oranı değişik pastal yerleşim planları oluşturarak ayarlanabilmektedir. Kumaş kaybının en az olduğu pastal yerleşimi seçilerek kumaş kayıplarına son verilmektedir.

Sistem kalıpların düzgünlüğünü (çözgüyü paralel veya dik olmasını), üst üste binmemesini, adetlerinin doğruluğunu, kalıplar ile ilgili önceden belirlenmiş özel sınırlamaların (kalıbın kesim planında bölünmesi ya da bölünmemesi, döndürülmesi ya da döndürülmemesi gibi) uygulanmasını sağlar. Böylelikle en yüksek kumaş kullanım verimliliğini ve kesim kalitesini sağlayacak yerleşim düzeni hazırlanabilmektedir (Öktem ve diğerleri, 2002:11).

2.3.1.2. CAM (Computer Aided Manufacturing) Bilgisayar Destekli Üretim

Teknolojinin kesimde kullanılan ikinci ayağını da bilgisayar destekli üretim (CAM) oluşturmaktadır. Tasarımdan elde edilen sonuçlar üretimde değerlendirilir. Burada en önemli unsur kalitedir. Bir ürünün oluşturulabilmesi için kullanılan malzemenin, hammaddesinin kalitesiyle üretimdeki kullanılan tekniğin kalitesidir. Bu iki şartın tam olması durumunda elde edilen ürün istenilen kalitede ve müşteri memnuniyetini sağlayabilecek düzeyde olacaktır. Bu da bilgisayar desteğiyle sağlanabilir.

İhracat yapan bir firma için müşterinin istediği ölçüleri toleranslar içinde tutturmak çok zordur. Eskiden kumaşlar elle serilirken, ne kadar çok dikkat edilse de örme bir kumaşa elle standart çekme uygulanamamaktaydı. Çünkü herkesin elinin ayarını bir yapmak imkansızdır. Ölçüleri tutturmak için istenilen ölçülerden daha fazlası ile kesiliyordu (kalıplara ekstra pay verilerek). Dikim aşamalarında tekrar ek işçilik kullanarak tek tek ölçülüp ona göre regule yapıldığı için, bu ek işçilik pahalı bir metot olarak açıklanmaktadır.

Serim gerginliği çok önemlidir. Serme sırasında kumaş esnememelidir. Kumaşın top sarım gerginliği ve serim gerginliği olması gerekenden çok ise serimde pastal atılımı sırasında atılan kumaş katları kesildikten sonra üzerlerindeki gerilimler kalkıp, serbest halde kalacakları için boy kısalma sorunu ortaya çıkmaktadır. Serim işlemi serim arabaları ile yapılmalıdır. Bu arabalar kumaşın cinsine, desen ya da hav yönüne ve sarım şekline göre serim tekniğini, gerginliğini ve serim hızını ayarlayabilmektedir. Serim arabaları; yüksek hızlarda, esnetmeden serim sağlamakta ve kesim planı sonlarındaki kayıpları da en az seviyeye indirmektedir. Böylece serim verimliliği ve kalitesi artmaktadır (Öktem ve diğerleri, 2002:11).

Günümüzde teknoloji sayesinde bilgisayarlı kumaş serme makineleri ile standart bir şekilde kumaş açmak mümkündür. Çünkü bu makinelerin kumaşların yapısına göre tansiyon ayarları mevcuttur. Bu makineler sayesinde kumaşa ekstra pay verme ortadan kalktığı gibi ek bir işçilikte kullanılmamaktadır. Bu teknolojik makineler sayesinde dört kişinin elle açtığı bir işin iki katını bir kişi makinede rahat açmaktadır. Bu da işçilikte müthiş kazanç sağlamaktadır. Yani sekiz kişinin yaptığı bir işi sadece bir kişi yapmaktadır. Hem direkt işçilikten hem de regule için kullanılan ek işçilikten hem de kumaştan (kalıba verilen ekstra firelerden) kazanç sağlanmaktadır.

Tam otomatik kumaş serme makineleri sayesinde kumaşı daha hızlı serip zamandan kazanırken, fazla mesai yapılmadığından işçilikten de kazanç sağlanmaktadır. Aktif kumaş kontrolü, kumaş kontrol makinelerinin yanısıra, tam otomatik kumaş serim makinelerinde de yapılmaktadır.

Üretim çok amaçlı bir süreç içermektedir, aşamaların uyumluluğu işletmeler için hayati önem taşımaktadır. Bilgisayar destekli üretim tekniği ile elde edilen ürünler; yüksek kalite de sıfır hata da, minimum personel ile maksimum hızda gerçekleştirilirler. Bilgisayar destekli üretimin girdiği alanlara zaman, işgücü ve mali kazançlar gelmiştir (Eren, 2002:46).

2.3.1.3. Bilgisayarlı Kesim Sistemi

Kesimde teknolojinin son ayağı olan bilgisayar çizim sistemi ile çizilen pastallar diskete aktararak kesim için hazırlanır. Hazır olan bu disketler bilgisayarlı kesim makinelerine yüklenir ve pastallar bu şekilde kesilir.

Kesim bölümlerinde yapılan doğru ve verimli çalışmalar işletmenin kalite ve verimliliğini çok olumlu yönde etkilemektedir. Kesim işlemi cutter (kesici) adı verilen CAM sistemi ile yapılırsa; kesim hassasiyeti, düzgünlüğü, kalitesi ve kumaş kullanım verimliliği artacaktır. Kesim hızı kesim planına göre kontrol edilebilmektedir. Parçalar vakum etkisi altında sıkıştırıldığı için yüksek katlarda bile çok düzgün kesim yapılabilmektedir (Öktem ve diğerleri, 2002:12).

Bilgisayarlı kesim sistemlerinde çok önemli özellikler vardır. Bunlardan birkaçını sıralayacak olursak;

- Modelin gerekli bütün özelliklerini atlamadan ve istenilen standartta yapmak (Örneğin; modelde gerekli olan çizimlerin istenilen özellikte ve büyüklükte olması).
- Daha önceden pastalın kurtarıp kurtarmadığının kontrolünü yaparak kurtarmıyorsa % kaç kurtarmadığını hesaplamak.
- Pastala eşit olarak enden ve boydan girilmesini sağlayarak pastalın kesilmesini sağlamak.
- Modelin en zor kısımlarını girinti ve çıkıntılarını elle düzgün yapılamayacak olan yerlerini daha çok düzgün keserek modelin görüntüsünü arttırmak.
- Hepsinden önemlisi hiç fire vermeden düzgün kesim yapmak.

Burada en önemli olan sonuncu özelliktir. Bilgisayarlı sistemle çizilen bir pastalı normal kesmek (hızır ve dik bıçak) ile bilgisayarlı sistemle kesmek arasında en az %3'lük bir fark vardır. Çünkü normal kesimle bitişik kesim yapılamaz. Mutlaka her

bedende 2 – 3 mm pay verilmelidir ama bilgisayarlı kesim sisteminde bitişik kesim yapıldığı için böyle bir paya ihtiyaç yoktur (Eren, 2002:47).

Bilgisayarlı kesim sistemi ile kesimden kaynaklanan hatalar azalırken, işletmedeki kesim standart olmaktadır. Kesimhanelerin en büyük derdi olan fazla mesai ortadan kalkmaktadır.

2.3.1.4. Dikim

Hazır giyimde kumaşın işlenmesi açısından tutumu ve yapısında bulundurduğu nem oranı önemlidir. Pamuk gibi doğal liflerden yapılmış kumaşlar aşırı kuru olarak çalışıldığında daha fazla dikiş zararı ortaya çıkabilmektedir. Bunun için kumaşların normal neminde olması gerekmektedir. Normal nem oranı pamuklu kumaşlar için %7'dir. İşletmelerde genellikle nemlendirme için klima olmadığından dolayı kumaşın kesim ve dikim işlemleri sırasında nem kazanması mümkün olmayabilir. Konfeksiyonda kullanılacak kumaşın dikiş zararlarına uğrayıp uğramayacağı bir örnek üzerinde yüksek dikiş hızı ve değişik iğne tipleri ile dikim yapıp dikiş yerleri gerdirilerek kontrol edilebilmektedir (Öktem ve diğerleri, 2002:12).

Otomatik kalıplı dikiş makineleri (autojig) sayesinde operatörün tüm yapması gereken kumaş ve astarı kalıba yerleştirerek dikiş işlemini gerçekleştirmektir. Dikiş esnasında operatör bir başka kalıbı dikişe hazırlayarak birinci biter bitmez onu makineye sürebilmektedir. Bu şekilde artan kalite ve azalan operatör tecrübe gerekliliği yanında, çalışma verimi de normal bir dikiş operasyonuna kıyasla yükselmektedir. Bu makineler cep kapağı ve manşet gibi uygulamalarda kullanılan basit modellerden, ceket ve kaban önleri gibi büyük ve kompleks parça uygulamaları için dizayn edilmiştir. Autojig makineleri dikim esnasında aynı zamanda kumaşın fazlalıklarını da keserek minimum

dikiş payı bırakmaktadır. Genelde bilgisayar programlı sistemlerde hareket çok yönlü olduğu için kumaşın kesilmesi mümkün olmaktadır.

Dikiş iğnelerinin üretiminde uygulanan ileri teknolojiler sayesinde iğnenin kolaylıkla kırılması, kumaşa sürtünmesi nedeniyle oluşan ısınmalar, kumaşa zarar vermesi, dikim bozukluğu sorunları en az seviyeye indirilmiştir. Bunlar dikim kalitesinde düzgünlük ve artış sağlamaktadır.

Dikiş makinelerine uygulanan otomasyon teknolojileri sonucu programlı dikiş birimleri karmaşık modelli dikişleri başarıyla gerçekleştirebilmektedir. Güvenliği sağlamak ve problemi daha kolay saptamak için hata kodlama sistemi geliştirilmiştir. Makine yönetimi yaparken nokta dikiş, düz dikiş, geçici duruşlar, iplik kesici, atlama, dikim hızı, dikiş uzunluğu programlanabilmektedir. İplik bobinin ne zaman değiştirileceği operatöre bildirilmektedir. Enerji kesildiği anda, kalıplar otomatik olarak hafızaya kaydedildiği için, yarım kalmış olan dikiş programı enerji geldikten sonra bir düğmeye basarak basitçe tamamlanabilmektedir. Otomatik olarak devreye giren bobin değiştirici sistem, özellikle kalın iplik kullanıldığı ve dikim kalıplarının çok fazla dikiş içerdiği durumlarda işçiliği azaltıp verimliliği arttırmaktadır (Öktem ve diğerleri, 2002:12).

2.3.1.5. Ütü ve Pres

Ütü sistemlerinin amacına uygun olması ve verimli çalışabilmesi için makinelerde kullanılan teknolojilerin ve ekipmanların mükemmel bir uyum içinde olması gerekmektedir. Ütü makinelerinde elektronik ve mekanik ekipmanlar muhteşem bir uyum içinde çalışmaktadır. Kullanılan ekipmanların hepsi üstün teknoloji ürünüdür. Yedek parça temin edilmesi çok kolay ve ucuz olmasının yanısıra, makinelerin hepsinin kullanım kolaylığına sahip olduğu belirtilmektedir.

Ütü ve pres bölümlerinde en sık rastlanan sorun, yüzeyin ütü etkisi ile parlamasıdır. Bu sorun en çok ceplerde, yakalarda, kenarlarda ve dikiş bölgelerinde görülmektedir. Koyu renkli kumaşlarda parlama daha fazla göze batmaktadır. Sararma ve parlamayı önlemek için teflon altlık kullanımı önerilmektedir (Öktem ve diğerleri, 2002:13).

İşlemi işçilik hatalarından arındırmak için, tüm proseslerin kontrolü ve üretimde standardı yakalamak için, kaliteli bir ütüleme için, zaman kaybını minimize etmek ve verimlilik artışı için elektronik kontrol üniteleri makineler üzerinde kullanılmaktadır. Yüksek maliyetli olan preslerin geri dönüş süreleri de dikkate alındığında uzun vadede aynı işleri görebilmeleri ve makinenin buhar, ısı, su vb. gibi çevresel etkilere karşı dayanıklı olması gerekmektedir.

Konfeksiyon üretiminde presleme çok önemlidir. Her kumaş için aynı presleme koşulları ve teknikleri kullanılmamaktadır. Bazı kumaşlar presler kilitlenerek ve kuvvetli buhar verilerek, bazıları presler kilitlenerek ve hafif buhar verilerek, bazıları ise presler kilitlenmeden buhar verilerek çalışılmaktadır. Farklı kumaşlar için o kumaşa uygulanacak presleme ve buharlama şekline göre deney yapılması gerekmektedir. Bunun için en az 30*30 cm boyutlarında örnekler kesilip uygun pres ve buharlamadan sonra soğutulup boyut değişimi ölçülerek değerlendirme yapılmalıdır. Giysinin dikim kalitesi ve bitmiş görünümü üzerinde preslemenin doğru yapılmış olmasının öneminin büyük olduğu belirtilmektedir (Öktem ve diğerleri, 2002:13).

2.4. Eğitim

Günümüzdeki bilimsel, teknolojik, sosyal gelişme ve değişmelere uyum sağlayabilmenin yollarından birisi de eğitimidir. Eğitim, kişinin gelişmesine yardım eden ve onu esas alan, onu yetişkin hayatına hazırlayan, gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan bir süreçtir.

Eğitim, en genel anlamıyla insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır. Bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşir (Fidan ve Erden, 1991:12).

Eğitimin amacı, bireylerde istenilen davranışları geliştirmektir. Bu yolla toplumun mevcut kültürünü öğrenmek, sonra da bu kültürü yetismekte olan genç nesle aktarmaktır.

Eğitim genel anlamda bireyde davranış değiştirme sürecidir. Eğitim sürecinde kişilerin davranışlarında meydana gelebilecek değişmelerin istenilen yönde olması beklenir. Bu anlamda Ertürk (1984) eğitimi bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci olarak ifade eder.

Eğitim kavramı ile ilgili yapılan bütün tanımların üç ortak noktası vardır.

- Bireyin yeteneklerini geliştirmesi gerektiği sayılması,
- Bireyde davranış değişikliğinin kendi yaşantısı yolu ile oluşacağı,
- Eğitimin bir süreç olduğudur.

İnsanın kişilik yapısı büyük ölçüde içinde doğduğu ve yetiştiği kültür tarafından belirlenir. Her toplum kendi kültürünün özelliklerini yeni kuşaklara geçirir. Toplumun, bireyleri kendi kültürünün istek ve beklentilerine uyacak şekilde etkilemesi ve değiştirmesine kültürleme denilmektedir. İnsanın çocuk, genç ve yetişkin olarak kendi

toplumuyla bütünleşmesi toplum içinde etkinlik kazanması ve yetişmesi sırasında karşılaştığı bilinçli ve bilinç dışı öğrenmeler bu süreç sonunda elde edilmektedir (Fidan ve Erden, 1991:12).

Kültürlemenin amaçlı olan kısmına eğitim denilmektedir. Bu nedenle eğitim, kasıtlı kültürleme süreci olarak tanımlanmaktadır. İnsanın yetişmesinde kasıtlı olarak yapılan kültürlemenin yanısıra, yaşam içinde kendiliğinden oluşan öğrenmeler de yer almaktadır.

İnsanlar kişilik özelliklerinin, değerlerinin ve becerilerinin bir kısmını kültürleme sayesinde kazanırlar. Eğitimin belli amaçlara göre planlı ve kontrollü olarak yapılan şekli formal; gelişigüzel kendiliğinden oluşan şekli informal eğitim olarak adlandırılmaktadır.

2.4.1. Formal Eğitim

Formal eğitim amaçlıdır, önceden hazırlanmış bir programa göre planlı olarak yürütülmektedir ve öğretim yoluyla gerçekleşmektedir. Okulda yapılan eğitim formaldır. Formal eğitim toplumumuzda örgün ve yaygın olarak iki türlü sistemleştirilmiştir.

2.4.1.1. Örgün Eğitim

Belirli bir yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere milli eğitimin amaçlarına göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir. Bu eğitim türünde genel, mesleki ve teknik eğitim programları uygulanır (Taymaz, 1992:3).

Örgün eğitim özel olarak eğitim – öğretim maksadıyla kurulmuş, değişik kademelere göre sınıflandırılmış eğitim kurumlarında 7 – 30 yaşları arasındaki

bireylerce belirli programlar ve kronolojik yaş esasına göre verilen eğitim sistemidir (Alkan ve diğerleri, 1991:7).

2.4.1.2.Yaygın Eğitim

Örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere ilgi, ihtiyaç duydukları alanda ve zamanda verilen eğitimidir. Halk eğitim, yetişkinler eğitimi, hizmet öncesi meslek eğitimi ve hizmet içi eğitim bu sistemin öğelerindendir (Taymaz, 1992:3).

Türkiye’de yaygın eğitim çalışmaları, özellikle cumhuriyet sonrası dönemden başlayarak önem kazanmaya başlamıştır. Cumhuriyetten sonra ilk planda bir okuma – yazma seferberliği başlatılmış, millet mektepleri açılmış, daha sonra yaygın eğitim çalışmaları, halk evleri, halk odaları ve köylerde açılan çeşitli kurslarla sürdürülmüştür (Şişman, 1999:208).

Yaygın eğitim belirli bir işin yapılması için gerekli bilgi, beceri ve davranışları öğreten eğitim türüdür. Yaygın eğitim genellikle işletmeler tarafından ya da işletmelerin katkıları ile özel ve kamu eğitim – öğretim kurumlarının da işbirliğiyle sağlanan bir eğitim türüdür. Ülkenin istihdam sorunlarını çözümlmek amacıyla devlet ile işbirliği yaparak yaygın eğitim faaliyetlerine girişebilmektedir (Şenatalar, 1978:166).

Yaygın eğitimin amacı, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden çıkmış bireylere, örgün eğitim yanında veya dışında;

- Eksik eğitimlerini tamamlamak, milli kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı ve benimsetici nitelikte eğitim vermek,

- İktisadi, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmelere uymalarını sağlayıcı eğitim imkanlarını hazırlamak,
- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma ve birlikte çalışma alışkanlıkları kazandırmak, iktisadi gücün artırılması için gerekli beslenme ve sağlıklı yaşama şekil ve usullerini öğretip benimsetmek,
- Kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak, ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmelerini sağlayıcı imkanlar hazırlamak,
- Çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların mesleklerinde ilerlemeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır (MPM, 1986:178-179).

Yaygın eğitim genel ve mesleki teknik eğitim olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Bugün M.E.B.'ye bağlı olarak çalışan halk eğitim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri, pratik kız sanat okulları, olgunlaşma enstitüleri, endüstri pratik sanat okulları, mesleki eğitim merkezleri, açık öğretim lisesi yaygın eğitim etkinliklerini gerçekleştiren başlıca kurumlar arasında yer almaktadır.

Çıraklık eğitim, ilköğretimi bitirip de bir üst öğrenime devam edemeyen ve örgün eğitim dışında kalan çocukların ve gençlerin eğitimini kapsamaktadır. İlköğretim mezunu olup da 14 – 18 yaş grubundakiler çıraklık eğitim merkezlerine devam edebilmektedir. Bu merkezlerdeki eğitim süresi 3 – 4 yıldır. Bu eğitimi tamamlayanlara kalfalık belgesi verilmektedir. Kalfalık belgesi alanlar, ustalık eğitimine devam etmektedir. Bu eğitimin süresi de 3 yıldır (Şişman, 1999:210).

2.4.1.3. Hizmet İçi Eğitim

Resmi kurum ve özel iş yerlerinde yapılan eğitim genellikle hizmet içi eğitim adı altında sistemleştirilmiş bulunmaktadır. Hizmet içi eğitim adı altında yapılan eğitim formaldır.

Hizmet içi eğitim sektör ayrımı yapılmaksızın resmi ve özel kuruluşlara bağlı işyerlerinde belirli bir maaş ya da ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1992:3).

Hizmet içi eğitimde, kişilerin hizmetleri verim ve yeterliliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların kazandırılması amaç edinilir. İşletmede eğitimi gerekli kılan bazı nedenler vardır. Bunlara aşağıdaki şekilde sınıflandırabiliriz:

- Eğitim sisteminin niteliğinden kaynaklanan nedenler (Personelin hizmet öncesi eğitiminin yetersizliği).
- Sosyo – ekonomik gelişmeler (Hizmette ve gelişmelere uyma zorunluluğu)
- Yönetim sisteminin niteliğinden kaynaklanan nedenler
- Hizmetin niteliğinden kaynaklanan nedenler
- Bireysel gelişme ve yükselme ihtiyacı.

Sanayi kuruluşlarının istihdam ettikleri personelin eğitimi ile ilgili faaliyetlerinde ayrı bir başlık altında incelemek gerekir. Bu eğitim genel olarak; oryantasyon eğitimi (iş yerine uyum sağlama), temel eğitim, geliştirme eğitimi, tamamlama eğitimi, yükseltme eğitimi, özel alan eğitimi olarak sınıflandırılabilir (MPM, 1986:179).

1. **Oryantasyon Eğitimi:** Kuruma yeni gelen personelin kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir. Bu tür eğitim programlarına giriş, ön tanıtma, alıştırma,

hazırlayıcı, eşik, yönlendirme eğitimi adlarından biri verilir. Genellikle işyerinde ve işveren tarafından yapılır.

2. **Temel Eğitim:** Bir kurumda işe başlayacak olan personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimidir. Hazırlık, uyarlama, işe yönelme, stajerlik, adaylık eğitimi olarak nitelendirilen eğitim programlarıdır (Taymaz, 1992:8).

İşletmelerde oryantasyon eğitimi ile birlikte de uygulanmaktadır. Böylece bireye hem kurumu ve işi tanıtır, hem de istenilen yeterlik kazandırılır.

3. **Geliştirme Eğitimi:** Kurumda çalışmakta olan personelin kendi alanı ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için uygulanan eğitimidir. Bu eğitim personelin moralini yükseltmek, kuruma bağlılığını arttırmak, duyarlılık kazanmasının sağlamak üzere de programlanmaktadır. Bu tür programlara tekamül, yeniliklere uyarlama, tekrarlama, tazeleme, yeniden eğitim gibi isimler verilir.

4. **Tamamlama Eğitimi:** Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevin gerektirdiği yeterlilikleri kazanması için uygulanan programdır. Personelin kurumda görev değiştirmesi gerekliliği, kadrolama, yaş durumu ve üretim süreçlerindeki değişikliklerden kaynaklanabilir. Kadro unvanının yükseltilmesini sağlamayı amaçlayan, iş veya görev alanını değiştirmeyi sağlayan bu tür programlar ihtisas ve meslek eğitimi niteliğindedir.

5. **Yükseltme Eğitimi:** Kurum yapısındaki kadrolama ve personelin yükselme ihtiyacını karşılamayı amaç edindiğinden program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlilikler esas alınır. Bu tür

programlara personelin yetiştirdiği alan düzeyini tanımlayan ilk, orta, üst kademe yöneticileri, şefler ya da müdürler eğitimi gibi isimler verilebilir.

- 6. Özel Alan Eğitimi:** Personeli özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirmek üzere uygulanan programlardır. Kurum içinde özel ihtisas kazandırmak ya da yabancı dil öğretmek amacı ile hazırlandığı gibi diğer kurumlar tarafından yürütülen personelin katılması sağlanan yurt içinde ya da dışında yapılan hizmet içi eğitim türüdür. İlk yardım, iş güvenliği eğitimleri, bilgisayar, yabancı dil, temel geliştirme ve tercüme kursları bu programlara birer örnektir (Taymaz, 1992:8).

Hizmet içi eğitim programlarına kurs veya seminer denilmektedir. Kesin bir tanım ve ayırım olmamakla birlikte kısa süreli ve zihinsel davranışların değiştirilmesi veya kazandırılması beklenen etkinliklere seminer, uzun süreli ve beceri ile ilgili davranışların kazandırılması beklenen etkinliklere kurs denilmektedir.

Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması için sağlanan ortama göre iş başında ve iş dışında eğitim yapılmaktadır. İş başında eğitimin amacı, personele gerçek iş ortamında gerekli olan bilgi, özellikle beceri ve iş alışkanlıklarını kazandırmaktır. Bu tür eğitim ekonomik, etkili ve kalıcıdır. İşyerinde kolaylıkla uygulanabilir. Ancak üretim sürecini aksatacak, iş güvenliği açısından tehlikeli ise, personel arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkiliyorsa, eğitim iş başında yapılmamalıdır.

İş dışında eğitimin amacı, personele inceleme yapmak ve tartışma yapma ortamı sağlayarak gerekli bilgi ve tutum kazandırmak ve gelişimini sağlamaktır. Bu tür eğitimde personel günlük iş yaşamından ve etkisinden kurtarılarak farklı ve uygun bir ortamda yetiştirilir. İş dışı eğitim programları kurum içinde veya dışında düzenlenebilir (Ersan, 1988:5).

2.4.2. İnfomal Eğitim

İnfomal eğitimde ise kişi yaşam esnasında başkalarıyla etkileşimde bulunurken belli bir amacı olmadan bazı bilgi ve beceriler öğrenir. Bu tür eğitimde yeni davranışlar gözlem ve taklit yoluyla öğrenilir.

Eğitim sürecinin üç temel ögesi vardır. Bunlar eğitimin amaçları öğretme öğrenme etkinlikleri ve değerlendirmedir. Eğitim amaçla başlar, öğretme – öğrenme etkinlikleri ile sürer ve değerlendirmeye sona erer. Öğretim sonunda elde edilen ürünlerin amaçlara uygun ve yeterli olup olmadığı değerlendirme işlemi ile anlaşılır. Bu nedenle, değerlendirme eğitim sürecini tamamlayan ve onun ayrılmaz bir parçasıdır (Fidan ve Erden, 1991:24-25).

Mesleki eğitim hem formal hem de infomal yürütüldüğü için ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

2.4.3. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim; bir toplumda yaşayan bireylerin yaşantılarını sağlamaları için, mesleklerine ilişkin kazanmaları gereken bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırmak şartıyla, kişisel kabiliyetlerini zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönlerde yetiştirme sürecidir (Sezgin, 1999:37).

Bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandıran bireyi zihinsel, duygusal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Kılıç, 1997:38).

Mesleki eğitimle bireye kazandırılacak mesleki davranışların işin gereklerine uygun olması, emek piyasasında talebi olan mesleklerin sınıflandırılması, öğretim yönünden analiz edilmesi, meslek standartlarının belirtilmesi gerekmektedir.

Mesleki eğitim, yetiştirdiği öğrencilerin nitelik ve nicelik yönünden iş hayatının ihtiyaçlarını karşılayabildiği oranda başarılıdır. İş hayatının talepleri doğrultusunda geliştirilen meslekler, eğitim sisteminin yetiştirdiği teknik işgücü, mal ve hizmet üretiminde verimliliğin artmasıyla önemli katkı sağlamaktadır (Sezgin, 1999:37).

Mesleki eğitim birbirine dayalı üç ayrı aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar;

1. Teknoloji Eğitimi: Genel eğitim kapsamı içinde verilen ve bir mesleğe hazırlamaktan çok genel nitelikteki teknoloji bilgi ve becerileri içerir. Bu bilgi ve beceriler her vatandaş için zorunlu teknoloji kültürünü meydana getirir. Bireyin meslek seçmeden önce iş dünyasını tanıma ve ilgi duyduğu birkaç meslek alanında bazı tecrübeler kazanarak daha bilinçli olarak meslek seçmesine yardım eden teknoloji eğitimi, zorunlu eğitimin bir parçası olarak yaygınlaşmaktadır. Gelişmiş ülkelerin hemen hemen hepsinde teknoloji eğitimi zorunlu olarak okutulmaktadır.

2. Mesleğe Hazırlık Eğitimi: Örgün mesleki eğitim kurumlarında verilen ve öğrenciyi belirli bir mesleğe hazırlamayı amaçlar.

3. İşbaşı Eğitimi: Genellikle iş yerinde yürütülen eğitimidir.

(Alkan ve diğerleri, 1991 -:405)

Eğitim programları, istihdam alanlarının ihtiyaçlarına göre, işgücü, eğitim, istihdam ilişkileri içinde düzenlenmeli ve uygulanmalıdır. Mesleki eğitim, günün teknolojik ve yönetsel ihtiyaçlarına uygun yapılmalıdır.

Yapılmış olan araştırmalara göre mesleki eğitime olan ihtiyaç açıkça bellidir. Özellikle gençlerin ihtiyaçlarının neler olduğunu inceleyen araştırmalar mesleki eğitimin ön planda olduğunu göstermektedir. Gerçektende mesleki eğitim bireyin hayatında

bireysel, sosyal ,ekonomik, kültürel ve ulusal ihtiyaçların karşılanmasında zorunlu bir eğitimidir (Kılıç, 1997:38).

2.4.4. Hazır Giyim Sektöründe Eğitimin Yeri ve Önemi

Eğitim bireyin doğumuyla başlayarak ölümüne kadar devam eden süreçtir. Kişi bu süreç içerisinde hep birçok şey öğrenir. Bu öğrenme okul çağlarında planlı ve programlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Birey iş hayatına geçtiğinde eğitimi bitmemektedir. Günümüzde bilim ve teknoloji geliştikçe bireylerde sürekli öğrenmek ve yetişmek zorundadır.

Ülkelerin kalkınma potansiyelini belirleyen en önemli faktör, işgücünün nitelik düzeyidir. Bireylerinde işgücü piyasasında rekabet edebilmeleri ve uygun bir yaşam standardına ulaşabilmeleri, istihdam edilebilir niteliklere sahip olmalarına ve bunları sürekli olarak geliştirmelerine bağlıdır.

Çağımızda insan yaşamına etki eden faktörler günden güne artarak değişiklik göstermektedir. Bunlardan en önemlileri teknolojik ve ekonomik gelişmelerdir. Bireylerin içinde yer aldıkları topluma uyum sağlayabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılmalıdır. Yüksek nitelikli işgücü toplumsal gelişmeyi hızlandıracağı için, işgücünde ileri eğitim düzeyi gerekmektedir. Sürekli değişen ve gelişen toplumun yapısına uyum sağlamak için eğitim gerekmektedir.

Günümüzde hazır giyim işletmelerinde personele verilen eğitim işveren açısından önemlidir. Eğitim işletmelerin karlılığını ve verimini arttıran bir araçtır. Örgün eğitim sürecini kullanmak yerine öğrenme eylemini kısa zamanda gerçeğe dönüştürmedeki en etkin yol iş yerindeki mesleki eğitimidir. Hangi düzeyde olursa olsun yeni bir işe başlandığında tam performans gösteremez. Bir işletmenin ve personelinin,

ihtiyaçlarına uygun bir yön ve ortamda yapılırsa personel eğitiminde sağlanacak yararları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Personel, hizmeti gereği ihtiyacı bulunan bilgileri verir, beceri ve davranışlarını değiştirir, hizmete yatkınlığı sağlar.
- Hizmette verimliliği arttırır.
- Personeli üst kademe sorumluluk mevkilerine hazırlar.
- Personelin moralini yükseltir.
- İşletme faaliyetlerinde süreklilik ve düzenlilik oluşturur.
- Ürün kalitesinde artışı sağlar.
- Zaman, emek, gider tasarrufu sağlar.
- Personel ile yönetim arasında anlaşma olanağı sağlar.
- Personeli yeteneklerine göre ayırmaya olanak sağlar (Şenel, 1998:36).

Ülkelerin genel olarak, bilgi çağının gerekleri doğrultusunda mesleki eğitim sistemlerinin etkinliğini ve verimliliğini arttırmak amacıyla hızlandırdıkları reform çalışmalarının şu konuları içerdikleri gözlenmektedir;

- Eğitim sisteminin işletmelerin işgücü taleplerine uygun hale getirilmesi,
- İş yaşamına girişi kolaylaştıracak daha güçlü genel eğitim ve yeterlilikler kazandırılması,
- Sürekli eğitim fırsatlarının artırılması ve öğrenme kaynaklarının herkese açık hale gelmesi,
- Eğitime girişte herkese eşit fırsat tanınması ve bu fırsatların artırılması,
- Uluslararası rekabete duyarlı bir eğitimin sağlanması için uygun teknolojilerden yararlanılması,
- Eğitimde devletin, işçi ve işveren taraflarıyla işbirliğine yönelmesi,
- Devletin rolünün azaltılması ve sosyal tarafların belirleyici rollere sahip olması,

- İşçi ve işveren kuruluşları ile gönüllü kuruluşların, ailelerin ve öğrencilerin kararlara katılımının sağlanması,
 - Meslek standartlarının ve sertifikasyon sistemlerinin geliştirilmesi.
- (TİSK, 2001:88)

Türkiye için kalkınmanın hızlandırılması, işsizliğin azaltılması ve sosyal refahın artırılmasında en önemli araçlardan biri, işgücü piyasasının talep ettiği nitelik ve kalitedeki işgücünü sağlayacak sistemin kurulmasıdır.

2.4.5. İşletmeler Nasıl Bir Eğitim Programı Uygulamaktadır?

Uluslararası piyasalarda rekabet etme çabasında olan işletmelerimizin en önemli ihtiyaçlarından biri, verimlilik düzeyi yüksek, kaliteli üretim yapabilen, işletmelerdeki teknolojiyi kullanabilecek düzeyde niteliğe ve değişen şartlara uyum kabiliyetine sahip işgücüdür (TİSK, 2001:94).

En büyük sorumluluk firmaların sahiplerine ve bütün yöneticilerine aittir. Yöneticilerin, bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için, sadece elemanlarını eğitim programlarına göndermeleri, bekledikleri neticeye ulaşmaları için yeterli değildir. Yöneticilerin aynı eğitim programlarına elemanları ile birlikte aktif olarak katılmaları, aynı bilgi ve becerileri birlikte öğrenmelerinin önemli olduğu belirtilmektedir. Her iki grubunda aynı eğitim ortamını paylaşmaları, hem aralarındaki iletişimin gelişmesine yardımcı olmakta, hem de eğitim programlarının içeriği, eğitim malzemeleri ve eğitim ortamı gibi faktörler incelemektedir (Onay, 2000).

Kurumların büyük bir kısmında eğitim programları uygulanmıyorsa da personel işi ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kendi kendine, üstleri ve arkadaşlarının yardımı ile informal olarak kazanmaktadır. Kurumlar personel seçerken işin gerektirdiği yeterliklerin yanısıra, değişme ve gelişmelere kolaylıkla uyum sağlayabilecek yetenekte

olmasına da özen gösterir. Bireyin ortama uyum sağlayabilme derecesi hizmet içinde yetiştirilmesine bağlıdır (Taymaz, 1992:7).

TİSK'e üye işveren sendikaları ve bağlı işyerlerinde; işyeri oryantasyon eğitimin yanı sıra, işçi sağlığı, iş güvenliği, çevre, toplam kalite yönetimi, ilk yardım, bilgisayar kullanımı, aile planlaması, endüstri ilişkileri ile personelin genel kültür ve bilgilerini arttırıcı nitelikte eğitim çalışmaları yapılmaktadır. Bütün bu eğitim faaliyetlerinin finansmanı tamamen işverenler tarafından karşılanmaktadır. Kuruluşlar, işgücünün eğitimi konusunda kendi uzman elemanlarının dışında yabancı uzman ve üniversite öğretim üyelerinden de yararlanmaktadırlar (TİSK, 1997:94).

Teknoloji çok süratli gelişme göstermektedir. Bu değişim yalnızca makine ve donanımlar üzerinde etki yapmakla kalmamaktadır. Ekonomik, sosyal ve toplumsal kuralları, şartları da kısa sürede etkisi altına almaktadır. Değişen teknolojiden gereğince yararlanabilmek, onu verimli kılabilmek, her geçen gün artan oranda işgücünün bilgi, beceri ve davranışlarına bağımlı bir hale getirmektedir (Şişman, 1999:187).

2.5. İlgili Araştırmalar ve Yayınlar

Hazır giyim işletmelerinde teknoloji ve eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi konusunda literatür araştırması yapılmış, bulunan araştırma ve yayınlar tarih sırasına göre özetlenmeye çalışılmıştır.

BAYRAKTAR, Fatma (2002)'ın "Deri Konfeksiyon Sektöründeki Teknolojik Yenilik Faaliyetlerinin Eğitim Programlarına Etkileri" konulu yüksek lisans tezi ile deri konfeksiyon sektöründeki teknolojik yenilik faaliyetlerinin eğitim programlarına etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Hazırlanan anket formları deri konfeksiyon işletme yöneticileri ve Anadolu Kız Meslek Liselerinde görev yapan deri konfeksiyon öğretmenleri tarafından cevaplanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; teknolojik açıdan yeni ürün geliştirilmediği, mevcut makinelerde iyileştirmeler yapıldığı belirtilmiştir. Teknolojik yenilik faaliyetlerine bakıldığında; işletmelerin yurtdışında pazar yaratmak, ürün kalitesini ve ürün çeşidini arttırmak amaçlarıyla gerçekleştirildiği ortaya çıkmıştır. Teknolojik yenilik faaliyetlerini engelleyen faktörlere bakıldığında; teknolojik yenilik maliyetlerinin yüksek olması, standartlardan kaynaklanan sorunların olması, kalifiye personelin olmaması ve teknoloji konusunda gereken bilginin olmaması gibi nedenlerin engellediği belirtilmiştir. Öğretmenlerin teknolojik üretim süreçlerini izlemeye çalıştıkları ancak konu ile ilgili seminer gibi etkinliklerine katılamadıkları, neden olarak da sektörün eğitim kurumlarına olan ilgisizliğini ve sektörle okul arasında yeterli işbirliğinin yapılamamasını gösterdikleri ortaya konulmuştur.

EROL, Şengül (2002)'ün “Hazır Giyim İşletmelerindeki Personel Yetiştirme – Geliştirme Eğitimi Faaliyetlerinin İncelenmesi” konulu yüksek lisans tezi ile Ankara’da hazır giyim üretimi yapan işletmelerin personelini yetiştirmek ve geliştirmek için uyguladığı eğitim faaliyetlerini, yönetici, eğitici personel ve çalışan personel görüşleri açısından incelenmiştir.

Araştırmada yönetici, eğitici ve çalışan personel görüşlerinden elde edilen bulgulara göre; işletmelerin eğitim faaliyetleriyle ilgili olarak, işletmelerin çoğunluğunda eğitim birimi bulunmadığı; eğitici personelin eğitim düzeylerinin düşük olduğu ve işletme yöneticilerinin buna önem vermediği, çoğunlukla işe yeni giren personele, yalnızca işletme içinde ve iş başında eğitim uygulamaları yapıldığı sonuçları elde edilmiştir. Çalışan personelin cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve yaş gruplarına göre yapılan karşılaştırmalarda söz konusu gruplarda personel görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

FER, Seval (1999)'in “Hazır Giyim Endüstrisinde Modelist, Makastar, Makineci ve Ütücü Mesleklerinde Çalışan İşgücünün Mesleki Yeterliklerinin Belirlenmesi ve Yeterliklere Dayalı Bir Program Modeli” konulu doktora tezi nitelikli işgücünün mesleki yeterliklerinin, yönetici ve işgücü görüşlerine göre belirlenmesini ve belirlenen bu mesleki yeterliklere dayalı program modelinin geliştirilmesini amaçlamaktadır. Bu amaçla hazırlanan anket formları yönetici ve işgücü tarafından cevaplanmıştır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak hazır giyim endüstrisi meslekleri için bir program modeli geliştirilmiştir.

GÖKYER, Nüket (1996)'in "Hazır Giyim Sektöründeki İnsangücünün Eğitim İhtiyacı Üzerine Bir Araştırma" konulu yüksek lisans tezinde hazır giyim sektörünün ihtiyacı olan nitelikli insangücünün yetiştirilmesi öncelikle ele alınması gerekli bir problem olarak ele alınmıştır. Araştırma hazır giyim sektöründeki işgücünün, eğitim ihtiyacını belirlemek amacı ile yapılmıştır.

Hazır giyim işletmelerinde çalışanlara ve yöneticilere anket uygulanarak elde edilen verilere göre; işletmelerde çalışanların mesleklerine göre eğitim düzeylerinin istenilen nitelikte olmadığı ve sektörün nitelikli işgücü ihtiyacını karşılayamadığı, hazır giyim sektöründe çalışanların gelişen teknolojiye kolaylıkla uyum sağlamada kendilerini yetersiz gördükleri, çalışan elemanların eğitim düzeylerinin üretimde verimlilik konusuna bakış açılarının yeterli olmadığı anlaşılmıştır.

METARGEM (1998) "Hazır Giyim Endüstrisinde Çalışan İşgücünün Mesleki Yeterliklerinin Belirlenmesi ve Yeterliklere Dayalı Bir Program Modeli" konulu araştırmanın amacı, hazır giyim endüstrisi için ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün mesleki yeterliklerini yönetici ve işgücü görüşlerine göre belirlemek ve belirlenen mesleki yeterlikler dikkate alınarak yetiştirilecek işgücü için bir program modeli geliştirmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre hazır giyim endüstrisinde modelist, makastar, makineci ve ütücü mesleklerinde çalışacak nitelikli işgücü için mesleki yeterlik bulunamamıştır. Yapılan araştırma ile hazır giyim sektörü mesleklerinde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün mesleki yeterlikleri yönetici ve işgücü görüşlerine göre belirlenmiş ve belirlenen mesleki yeterliklere göre program modeli geliştirilmiştir.

SARAL, Nermin (1996)'ın "Deri Sanayi İşletmelerinde Personel Yönetimi Üzerine Bir Araştırma" konulu yüksek lisans tezinde deri sanayi işletmelerinde üretimin önemli faktörlerinden biri olan personel yönetiminin gerekleri, işletmelerde personel yönetiminde karşılaşılan sorunlar üzerinde durularak, personel yönetiminin uygulanma düzeyinin belirlenmesi esas alınmıştır.

Araştırmaya göre deri sanayi işletmelerinin yarısından fazlası personel geliştirmek amacıyla iş başında eğitim yöntemini uygulamaktadır. Çok az işletmede geliştirme eğitimi ile ilgili olarak yurtdışından kişilerin getirtildiği, işletme bünyesindeki personelden de en az ikisinin yurtdışına gönderildiği belirlenmiştir.

SEZER, Handan (1986)'ın "Hazır Giyim Sanayinde Nitelikli İnsangücü İhtiyacı" konulu yüksek lisans tezinde hazır giyim işletmelerinde; üretimin kaliteli olmasını ve devamını sağlayan nitelikli elemanın gerekliliği ve bunun için mesleki ve teknik eğitimin önemi üzerinde durulmuştur. Sanayinin işgücü ihtiyacının belirlenmesinin gerekliliği üzerinde durulmuştur.

ŞENEL, Arzu (1998)'nin "Tekstil Sektöründe Çalışanların Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları" konulu yüksek lisans tezi ile tekstil işletmelerinde yer alan çalışanların hizmet içi eğitim ihtiyaçları araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar kişisel bilgilerle ilgili olanlar, beceriye ilişkin olanlar, davranış ve tutumlara ilişkin olanlar ve eğitime ilişkin olanlar olarak dört grupta incelenmiştir. Sektörde çalışanların büyük bir kısmının bu sektörle ilgili okullardan mezun olmadıklarını ve her eğitim seviyesindeki insanların çalıştığı belirtilmiştir. Sektörde kalifiye eleman açığının büyük boyutlarda olduğu açıklanmıştır. Çalışanların hizmet içi eğitim konusuna sıcak baktığı ve belirli aralıklarla bu tür programlara katılmak istedikleri görülmüştür. Araştırma sonucunda

Çalışanların büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitim konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmüştür.

TİSK (1997) ‘‘Türkiye’de ve Dünyada Mesleki Eğitim’’ Türk zel Sektörünün Karşılaştığı Sorunlar ve çözüm nerileri konulu inceleme yayınında gümrük birliğine uyum sağlamak ve toplumun sosyo – ekonomik açıdan gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla insangücü kaynaklarının yetiştirilmesinde, bu inceleme yayınıyla mevcut durum ele alınmış ve anket çalışması uygulanmıştır.

Türk milli eğitim sisteminin bölümlerini oluşturan örgün eğitim ve yaygın eğitim açıklanmaktadır. Örgün eğitim ve yaygın eğitimin içeriğinden, tarihçesinden bahsedilmektedir. Eğitim kademelerine ve yıllara göre okul oranları, istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri itibariyle dağılımı, işsizlerin eğitim düzeylerine göre dağılımı, işletmelerde meslek eğitimi gören ğrenci sayıları, meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi veren işletme sayıları, toplam bütçe harcamaları içinde eğitim harcamalarının payı tablolar halinde sunulmaktadır. Dünyada eğitim sistemleri ve mesleki eğitim uygulamaları açıklanmaktadır. Son olarak da kitapta değinilen tüm konulara yönelik genel bir değerlendirme yapılmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama ve çözümleme teknikleri açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada betimsel (survey) araştırma modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar, mevcut durumu belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. (Karasar, 1995:12)

Survey modeli olayların objelerin, kurumların gurupların ve çeşitli alanların ne olduğunu mevcut olayların önceki durumlarla ilişkisini dikkate alarak durumlar arasındaki etkileşimi açıklamaya çalışan araştırmalardır (Kaptan, 1993:59)

Bu verilerden hareketle, araştırmada betimsel (survey) model kullanılarak, ankette survey yoluyla elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ilinde bulunan Odalar ve Borsalar Birliği'ne kayıtlı kamu sektöründeki ve özel sektördeki küçük, orta, büyük ölçekli hazır giyim işletmelerindeki yöneticiler ve eğitici personel oluşturmaktadır.

Evrenden random (tesadüfi) yolla 33 işletme seçilmiş, bu işletmelerdeki yönetici ve eğitici personel araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Ancak, anket uygulaması

sırasında 33 işletmeden 3'ünün anket formlarını işletme politikası gereği kabul etmemesi, 3 işletmenin de anket formlarını cevaplandırmadan iade etmesi sebepleriyle toplam 6 işletme örneklemden ayrılmıştır. Bu nedenle araştırmanın örneklemini 27 işletmenin yönetici ve eğitici personeli oluşturmuştur. Bunlardan 63'ü yönetici, 71'i de eğitici personeldir.

3.3 Veri Toplama Teknikleri

Araştırma kapsamında konuyla ilgili kaynaklar taranmış elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmanın amaçlarına paralel olarak hazır giyim işletmelerinde görevli yöneticilere ve eğitici personele uygulanmak üzere iki farklı anket formu geliştirilmiştir. Anket formunun hazırlanması aşamasında araştırmacı tarafından Ankara da bulunan büyük ölçekli iki hazır giyim işletmesinde; bütün bölümlerin aşamaları, giysi üretim süreci incelenmiş ve bu süreçte yöneticiler ve eğitici personelle görüşülerek içerik hakkında bilgiler alındıktan sonra anket formu farklı bölümlerde çalışan 15 yönetici ve eğitici personele dağıtılarak pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulaması yapılan anket formlarına gerekli düzenlemeler yapılarak son şekli verilmiştir.

Yönetici anket formunda, işletme hakkındaki genel bilgileri elde etmeye yönelik sorular yer almıştır. Yöneticiyi tanımaya yönelik sorularda ise; eğitim durumu, yöneticilikteki deneyimi sınanmış, işletmede yapılan iş için gerekli eğitime, tercih edilen niteliklere, yürütülen eğitim programlarına, eğitim programlarının kim tarafından yürütüldüğüne ne şekilde uygulandığına ve işletmenin teknoloji kullanımına ilişkin sorulara yer verilmiştir (EK 1 Yönetici Anket Formu).

Eğitici personel anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde eğitici personel olarak adlandırılan kişinin görevinin ne olduğu, eğitim durumu, kişisel bilgiler, ayrıca işletmede verilen eğitime ilişkin sorular, ikinci bölümde ise eğitici personelin,

eğitim sonunda beklediği davranışlara ulaşma düzeyine ilişkin sorulara yer verilmiştir (EK 2 Eğitimci Personel Anket Formu).

Hazırlanan anketlerin uygulanmasında işletme yöneticileri ve eğitimci personel ile işbirliği yapılmış, araştırmanın kapsamına alınan işletmelere araştırmacı tarafından bizzat gidilerek anketler doldurulmuştur.

3.4. Veri Çözümleme Teknikleri

Araştırmanın genel amacına yönelik cevapları aranan sorulara yönelik olarak toplanan veriler SPSS paket programından yararlanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Elde edilen veriler, araştırmanın amacına uygun olarak alt amaçlarda yer alan sorular esas alınarak değerlendirilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi frekans dağılımı, ikili ilişki tabloları ve ki-kare ilişki analizi, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak yapılmıştır. Elde edilen bulgular bu istatistik sonuçları içeren tablolar haline getirilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

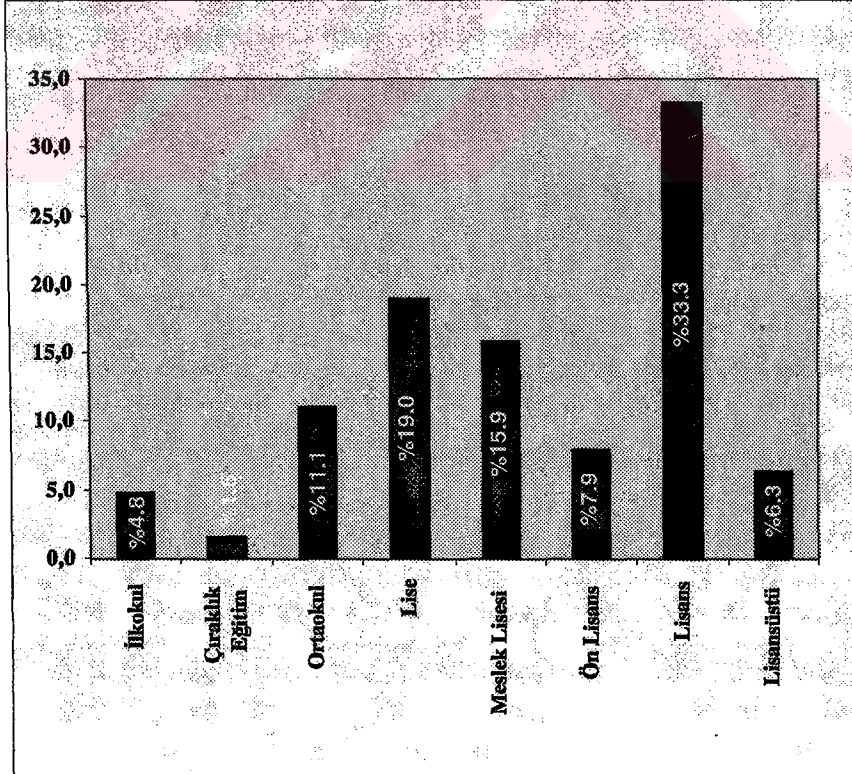
BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma kapsamındaki hazır giyim işletmelerinin her bir alt probleme ilişkin bulguları verilmiştir.

4.1. Yönetici ve Eğitici Personelin Demografik Özellikleri

İşletmelerdeki bölümlerde yöneticilik yapan kişilerin eğitim durumlarına ilişkin veriler Grafik 1’de sunulmuştur.

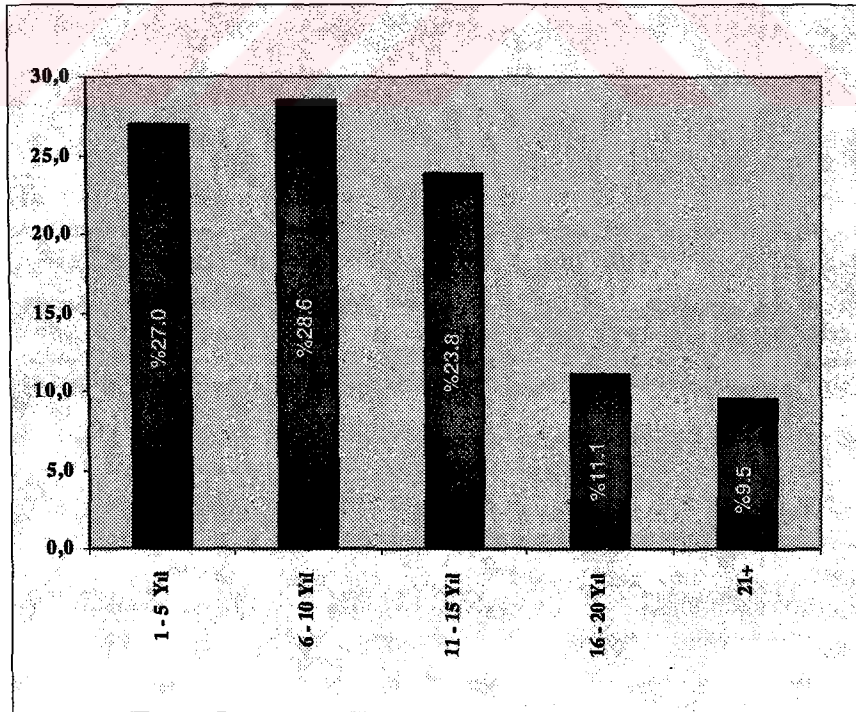
Grafik 1. Yöneticilerin Eğitim Durumu



Grafik 1 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 33.3'ü Lisans mezunu, % 19'u Lise mezunu, % 15.9'u Meslek Lisesi mezunu, % 11.1'i Ortaokul mezunu, % 7.9'u Ön Lisans mezunu, % 6.3'ü Lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Hazır giyim işletmelerinde yükseköğretimden mezun yöneticilerin yüksek oranlarla görev aldıkları görülmektedir. % 39.6'sının yükseköğretim almış olması hazır giyim sektöründe eğitime verilen önemi göstermektedir. Eğitimli yöneticiler, eğitimli personeli tercih ederek kalkınmayı arttıracaktır. Eğitim seviyesi yükseldikçe işletmenin kalitesi ve verimi de artış gösterecektir.

İşletmelerde bulunan bölümlerdeki yöneticilerin yöneticilikteki kıdem durumuna ilişkin veriler Grafik 2'de sunulmuştur.

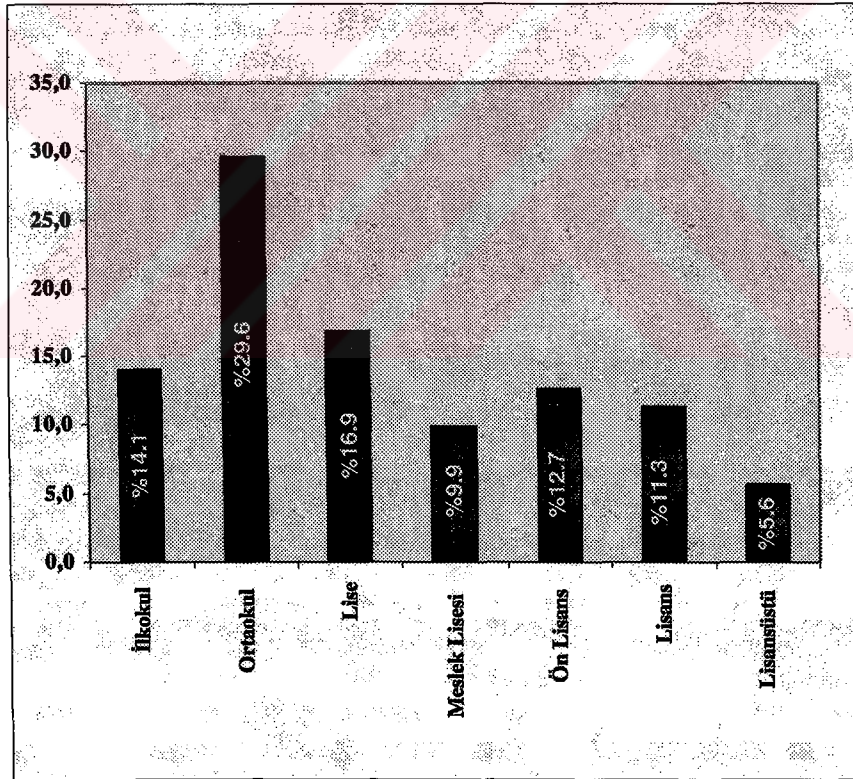
Grafik 2. Yöneticilerin Yöneticilikteki Kıdem Durumu



Grafik 2 incelendiğinde; yöneticilerin hazır giyim işletmelerinde çalışma sürelerine bakıldığında % 27'si 1 – 5 yıl arası, % 28.6'sı 6 – 10 yıl arası, % 23.8'i 11 – 15 yıl arası, % 11.1'i 16 – 20 yıl arası, % 9.5'i 21 yıl ve üstünde olduğu görülmektedir. Yöneticilerin hazır giyim sektöründeki deneyimleri arttıkça sayıca azaldığı görülmektedir.

İşletmelerdeki bölümlerde görev alan eğitici personelin eğitim durumuna ilişkin veriler Grafik 3'te sunulmuştur.

Grafik 3. Eğitici Personelin Eğitim Durumu

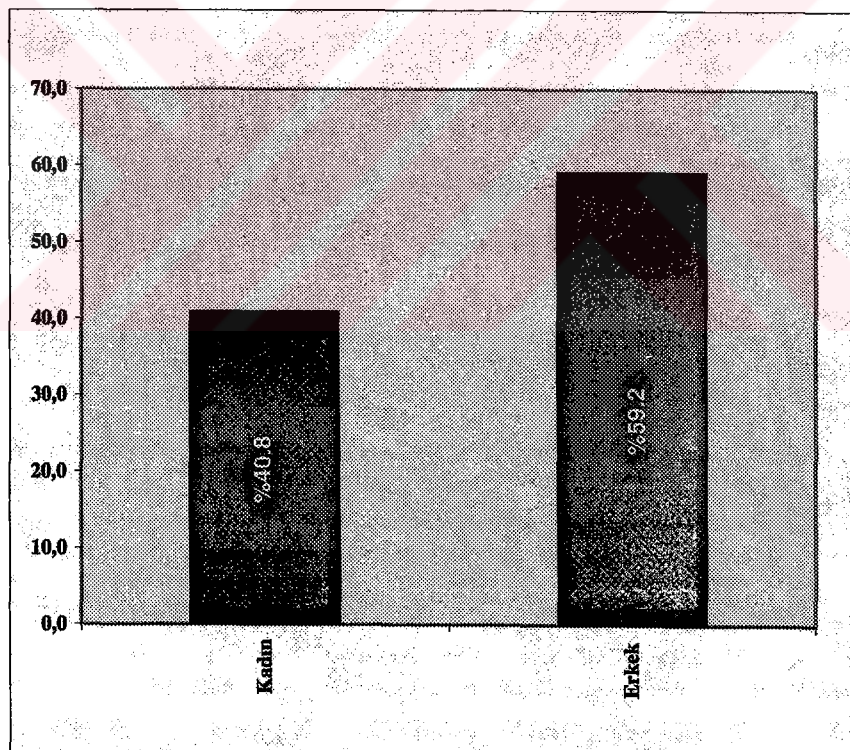


Grafik 3 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin eğitim durumları incelendiğinde; % 29.6'sının Ortaokul mezunu, % 16.9'unun Lise mezunu, % 14.1'inin İlkokul mezunu, % 12.7'sinin Ön Lisans mezunu, % 11.3'ünün Lisans

mezunu olduğu gör÷lmektedir. Çoğunluğu ortaokul mezunları ile yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. Yükseköğretim mezunlarını ön lisans, lisans, lisansüstü eğitim mezunları oluşturmaktadır. Eğitici personelin eğitim durumlarının düşük olması oldukça dikkat çekicidir. Bu durum eğitim verilecek olan personelin eğitim faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir.

İşletmelerdeki bölümlerde görev alan eğitici personelin cinsiyetine ilişkin veriler Grafik 4'te sunulmuştur.

Grafik 4. Eğitici Personelin Cinsiyet Durumu

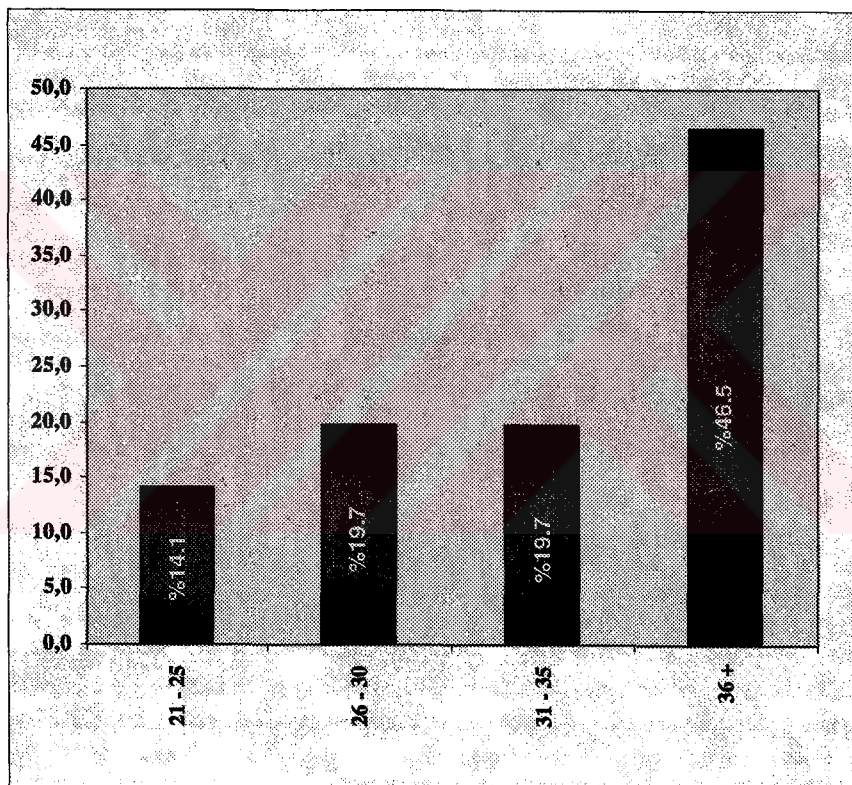


Grafik 4 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin % 59.2'sini Erkek, % 40.8'ini Kadın oluşturmaktadır. Hazır giyim işletmelerinde eğitici personel olarak daha çok erkek tercih edilmektedir. Kadınların evlenme, doğum, iş

şartların ağır olması, aileye bağımlı olması, ailesinin izin vermemesi gibi sebeplerden çok fazla tercih edilmediği belirtilmektedir.

İşletmelerdeki bölümlerde görev alan eğitici personelin yaş grubuna ilişkin veriler Grafik 5'te sunulmuştur.

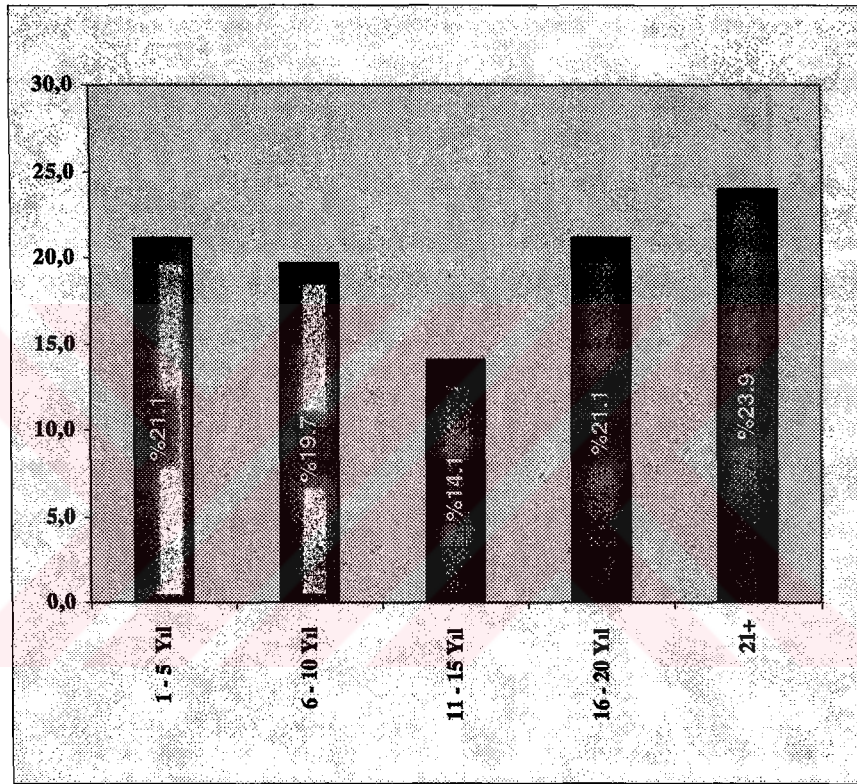
Grafik 5. Eğitici Personelin Yaş Durumu



Grafik 5 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin % 14.1'i 21 – 25 yaş arası, % 19.7'si 26 – 30 yaş arası ve 31 – 35 yaş arası, % 46.5'i 36 yaş ve üzerindeki yaşlarda olduğu görülmektedir. Eğitici personelin yaşı arttığı oranda hazır giyim sektöründeki deneyiminin de artacağı düşünülmektedir. Deneyiminin fazla olması sayesinde vereceği eğitimde daha sağlıklı olacaktır.

İşletmelerdeki bölümlerde görev alan eğitici personelin hazır giyim sektöründeki çalışma yıllarına ilişkin veriler Grafik 6’da sunulmuştur.

Grafik 6. Eğitici Personelin Hazır Giyim Sektöründeki Çalışma Yılları



Grafik 6 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin hazır giyim sektöründeki çalışma yılları incelendiğinde; % 21.1’inin 1 – 5 yıl, % 19.7’sinin 6 – 10 yıl, % 14.1’inin 11 – 15 yıl, % 21.1’inin 16 – 20 yıl, % 23.9’unun 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Eğitici personelin sektördeki çalışma yılları arttıkça sayılarının da arttığı görülmektedir. Sektördeki çalışma yılları arttıkça deneyimleri de artacaktır aynı oranda verdikleri eğitimin kalitesi ve verimi de artacaktır.

4.2. İşletmelerin Genel Durumuna İlişkin Özellikler

Araştırmaya katılan yöneticilerin çalıştıkları işletmelerin kuruluş yılına ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. İşletmenin Kuruluş Yılı

Seçenekler	f	%
1980 ve öncesi	19	30.2
1981 - 1990	20	31.7
1991 - 2000	19	30.2
2000 ve sonrası	5	7.9
Toplam	63	100.0

Tablo 1 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan 63 yöneticinin çalıştığı işletmelerin kuruluş yılları dört grupta toplanmaktadır. 1980 ve öncesi kurulmuş 5 firmadan 19 yönetici % 30.2, 1981 –1990 yıllarında kurulmuş 10 firmadan 20 yönetici % 31.7, 1991 – 2000 yıllarında kurulmuş 9 firmadan 19 yönetici % 30.2, 2000 sonrası kurulmuş 3 firmadan 5 yönetici % 7.9 olduğu görülmektedir. 1981 yılından sonra firma sayısında artış görülürken, yönetici sayılarının aynı oranlarda kaldığı görülmektedir. Gelişen hazır giyim sektöründe 2000 yılından önce görev alan yönetici sayısı yüksektir; ancak bu sayı 2000 yılından sonra düşüş göstermektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin çalıştıkları işletmelerin çalışan sayısına ilişkin veriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İşletmede Çalışan Sayısı

Seçenekler	f	%
Cevapsız	3	4.8
20 - 50	5	8
51 - 80	13	20.8
81 - 100	8	12.8
101 - 300	10	15.9
301 - 400	10	15.9
401 ve üstü	14	22.2
Toplam	63	100.0

Tablo 2 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 8'inin 20 – 50 arasında çalışanı, % 20.8'inin 51 – 80 arasında çalışanı, % 12.8'inin 81 – 100 arasında çalışanı, % 15.9'unun 101 – 300 arasında çalışanı, % 15.9'unun 301 – 400 arasında çalışanı, % 22.2'sinin 401 ve üstünde çalışanı bulunmaktadır. Araştırmaya katılan yöneticilerin çoğunluğu büyük ölçekli resmi ve özel işletmelerde çalışmaktadır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin çalıştıkları işletmede üretilen ürün ilişkin veriler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. İşletmede Üretilen Ürünler

Seçenekler	f	%
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon	1	1.6
Etek + Pantolon + Elbise	4	6.3
Pantolon + Ceket + Manto	2	3.2
Ceket + Manto + Pardesü	3	4.8
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon + Elbise	2	3.2
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon + Yelek	2	3.2
Etek + Pantolon + Ceket + Pardesü	1	1.6
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon + Elbise + Manto	1	1.6
Etek + Pantolon + Ceket + Manto + Pardesü	2	3.2
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon + Elbise + Ceket + Pardesü	10	15.9
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon + Ceket + Manto + Pardesü	2	3.2
Etek + Pantolon + Elbise + Ceket + Manto + Pardesü	14	22.2
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon + Elbise + Yelek + Ceket + Manto	3	4.8
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon + Elbise + Ceket + Manto + Pardesü	4	6.3
Bluz / Gömlek + Etek + Pantolon + Elbise + Yelek + Ceket + Manto + Pardesü	12	19.0
Toplam	63	100.0

Tablo 3 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin çalıştıkları işletmelerde üretilen ürünün % 22.2'sinin Etek, Pantolon, Elbise, Ceket, Manto ve Pardesü; % 19.0'ının Bluz / Gömlek, Etek, Pantolon, Elbise, Yelek, Ceket, Manto ve Pardesü; % 15.9'unun Bluz / Gömlek, Etek, Pantolon, Elbise, Ceket ve Pardesü olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan işletmelerin çoğunluğunda Bluz / Gömlek, Etek, Pantolon, Ceket, Manto ve Pardesü üretilmektedir.

4.3. İşletmelerin Üretimde Kullandıkları Makine Donanımları

İşletmelerin kullandıkları makinelerin türleri ve sayıları bu bölüm içinde yer almaktadır. CAD sistemleri ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. CAD Sistemleri ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
CAD Sistemleri	Yok	Frekans	17	10	7	5	39
		Yüzdesi	27.0	15	11.1	7.9	61.9
	1	Frekans	2	1	8	-	11
		Yüzdesi	3.2	1.6	12.7	-	17.5
	2	Frekans	-	-	4	-	4
		Yüzdesi	-	-	6.3	-	6.3
	4	Frekans	-	9	-	-	9
		Yüzdesi	-	14.3	-	-	14.3
	Toplam	Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 44.288, P = 0.000 < 0.05, \text{ Olağanlık Katsayısı} = 0.642$$

Tablo 4 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde CAD sistemlerinin kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerinin % 61.9'unun CAD sistemlerini kullanmadığı görülmektedir. İşletmelerinde CAD sistemlerini tercih eden yöneticilerin % 17.5'i bir bilgisayarlı, % 6.3'ü iki bilgisayarlı, % 14.3'ü dört bilgisayarlı olarak CAD sistemlerini kullandıkları görülmektedir. CAD sistemlerini tercih eden yöneticilere bakıldığında 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde çalışan yöneticilerin % 15.9'u ile 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde çalışan yöneticilerin % 19'unun tercih ettiği görülmektedir.

CAD sistemlerini kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde CAD sistemlerini kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde CAD sistemlerini kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Köklü işletmeler gündemde kalabilmek, çizgisini üst seviyelere taşıyabilmek için teknolojiyi izlemektedir.

CAM sistemleri ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. CAM Sistemleri ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
CAM Sistemleri	Yok	Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

Tablo 5 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde CAM sistemlerinin kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerinin CAM sistemlerini tercih etmedikleri görülmektedir.

Hızır ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Hızır ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Hızır	Yok	Frekans	-	1	3	1	5
		Yüzdesi	-	1.6	4.8	1.6	7.9
	1	Frekans	2	1	7	2	12
		Yüzdesi	3.2	1.6	11.1	3.2	19.0
	2	Frekans	-	10	8	2	20
		Yüzdesi	-	15.9	12.7	3.2	31.7
	3	Frekans	10	3	1	-	14
		Yüzdesi	15.9	4.8	1.6	-	22.2
	4	Frekans	2	3	-	-	5
		Yüzdesi	3.2	4.8	-	-	7.9
	5	Frekans	5	2	-	-	7
		Yüzdesi	7.9	3.2	-	-	11.1
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 42.017, P = 0.000 < 0.05, \text{ Olağanlık Katsayısı} = 0.633$$

Tablo 6 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde hızır kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerinin % 7.9'unun hızır kullanmadığı görülmektedir. İşletmelerinde hızırı tercih eden yöneticilerin % 19.0'ının bir hızır, % 31.7'sinin iki hızır, % 22.2'sinin üç hızır, %7.9'unun dört hızır, % 11.1'inin beş hızır kullandıkları görülmektedir. Hızır kullanmayı tercih eden yöneticilere bakıldığında 1980 ve öncesinde kurulmuş

işletmelerde çalışan yöneticilerin % 30.2'u ile 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde çalışan yöneticilerin % 30.1'inin tercih ettiği görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre uzun bir geçmişi olan işletmelerin hızar kullanımında çoğunluğu sağladığı söylenebilir.

Hızar kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde hızar kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde hızar kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Rekabet ortamında işletmelerin kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. Uzun süredir sektörde yer alan işletmeler teknolojiyi yakından izleyerek sektördeki yerini korumaya çalışmaktadır.

Cutter ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Cutter ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Cutter	Yok	Frekans	4	10	11	5	30
		Yüzdesi	6.3	15.9	17.5	7.9	47.6
	1	Frekans	15	-	-	-	15
		Yüzdesi	23.8	-	-	-	23.8
	2	Frekans	-	-	1	-	1
		Yüzdesi	-	-	1.6	-	1.6
	3	Frekans	-	10	-	-	10
		Yüzdesi	-	15.9	-	-	15.9
	4	Frekans	-	-	4	-	4
		Yüzdesi	-	-	6.3	-	6.3
	6	Frekans	-	-	3	-	3
		Yüzdesi	-	-	4.8	-	4.8
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 80.905, P = 0.000 < 0.05, \text{ Olağanlık Katsayısı} = 0.750$$

Tablo 7 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde cutter kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerinin % 47.6'sının cutter kullanmadığı görülmektedir. İşletmelerinde cutterı tercih eden yöneticilerin % 23.8'inin bir cutter, % 1.6'sının üç cutter, % 15.9'unun üç cutter, % 6.3'ünün dört cutter, % 4.8'inin altı cutter kullandıkları görülmektedir. Cutter kullanmayı tercih eden yöneticilere bakıldığında 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde çalışan yöneticilerin % 23.8'i ile 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde çalışan yöneticilerin % 15.9'unun tercih ettiği görülmektedir.

Cutter kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde cutter kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde cutter kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Kuruluş yıllarına göre 1991-2000 yıllarında kurulan işletmelerin cutter kullanımında çoğunluğu sağladığı görülmektedir. Uzun süredir sektörde yer alan işletmelerde cutter kullanmaktadır; ancak sayıca diğerlerine nazaran azdır.

Pres ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Pres ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Pres	Yok	Frekans	5	-	-	1	6
		Yüzdesi	7.9	-	-	1.6	9.5
	1	Frekans	4	3	7	4	18
		Yüzdesi	6.3	4.8	11.1	6.3	28.6
	2	Frekans	-	6	12	-	18
		Yüzdesi	-	9.5	19.0	-	28.6
	3	Frekans	10	2	-	-	12
		Yüzdesi	15.9	3.2	-	-	19.0
	8	Frekans	-	9	-	-	9
		Yüzdesi	-	14.3	-	-	14.3
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 67.522, P = 0.000 < 0.05, \text{ Olağanlık Katsayısı} = 0.719$$

Tablo 8 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde pres kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerinin % 9.5'inin pres kullanmadığı görülmektedir. İşletmelerinde presleri tercih eden yöneticilerin % 28.6'sının bir ve iki pres, % 19.0'ının üç pres, % 14.3'ünün sekiz pres kullandıkları görülmektedir. Pres kullanmayı tercih eden yöneticilere bakıldığında 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde çalışan yöneticilerin % 22.2'si, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde çalışan yöneticilerin % 31.8'i ile 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde çalışan yöneticilerin % 30.2'sinin tercih ettiği görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre uzun bir geçmişi olan işletmelerin pres kullanımında çoğunluğu sağladığı söylenebilir.

Pres kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde pres kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde pres kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Gelişen teknoloji karşısında uzun süredir sektörde yer alan işletmeler tüm imkanları kullanmakta, kendilerini yenilemektedir. Sektörde yeni sayılabilecek işletmeler ise makine açısından teknolojiyi izleyememektedir.

Düz dikiş makinesi ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Düz Dikiş Makinesi ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2001 - sonrası	
Düz Dikiş Makinesi	1 - 20	Frekans	2	1	3	3	9
		Yüzdesi	3.2	1.6	4.8	4.8	14.3
	21 - 30	Frekans	-	1	5	-	6
		Yüzdesi	-	1.6	7.9	-	9.5
	31 - 40	Frekans	-	3	4	-	7
		Yüzdesi	-	4.8	6.3	-	11.1
	41 - 50	Frekans	-	-	4	2	6
		Yüzdesi	-	-	6.3	3.2	9.5
	51 - 100	Frekans	2	4	3	-	9
		Yüzdesi	3.2	6.3	4.8	-	14.3
	101 - 200	Frekans	-	2	-	-	2
		Yüzdesi	-	3.2	-	-	3.2
	200-Üzeri	Frekans	15	9	-	-	24
		Yüzdesi	23.8	14.3	-	-	38.1
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 56.358, P = 0.000 < 0.05, \text{ Olağanlık Katsayısı} = 0.687$$

Tablo 9 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde düz dikiş makinelerinin kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerin % 14.3'ünün 1 – 20 arasında, % 9.5'inin 21 – 30 arasında, % 11.1'inin 31 – 40 arasında, % 9.5'inin 41 – 50 arasında, % 14.3'ünün 51 – 100 arasında, %3.2'sinin 101 – 200 arasında, % 38.1'inin 200 ve üzerinde düz dikiş makinesi kullandığı görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre bakıldığında uzun bir geçmişi olan işletmelerin makine sayısının fazla olduğu görülmektedir. 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde % 30.2, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 31.7, 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 30.2, 2001 ve sonraki yıllarda kurulmuş işletmelerde % 7.9 oranındadır.

Düz dikiş makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde düz dikiş makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde düz dikiş makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İşletmelerde üretim yapıldığı için en fazla olan makineler düz dikiş makineleridir. Düz dikiş makineleri de işletmelerde yapılacak olan işe göre değişiklik göstermektedir. İş akışına göre aşama aşama uygulanan operasyonlarda sırasıyla farklı düz dikiş makineleri kullanılmaktadır.

Overlok makinesi ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Overlok Makinesi ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Overlok Makinesi	1 - 10	Frekans	4	6	19	5	34
		Yüzdesi	6.3	9.5	30.2	7.9	54.0
	11 - 20	Frekans	-	3	-	-	3
		Yüzdesi	-	4.8	-	-	4.8
	21 - 30	Frekans	-	2	-	-	2
		Yüzdesi	-	3.2	-	-	3.2
	31 - 50	Frekans	15	-	-	-	15
		Yüzdesi	23.8	-	-	-	23.8
	51 - 100	Frekans	-	9	-	-	9
		Yüzdesi	-	14.3	-	-	14.3
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 80.203, P = 0.00 < 0.05, \text{Olağanlık Sayısı} = 0.748$$

Tablo 10 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde overlok makinelerinin kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerin % 54'ünün 1 – 10 arasında, % 4.8'inin 11 – 20 arasında, % 3.2'sinin 21 – 30 arasında, % 23.8'inin 31 – 50 arasında, % 14.3'ünün 51 – 100 arasında overlok makinesi kullandığı görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre bakıldığında uzun bir geçmişi olan işletmelerin makine sayısının fazla olduğu görülmektedir. 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde % 30.2, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 31.7, 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 30.2, 2001 ve sonraki yıllarda kurulmuş işletmelerde % 7.9 oranındadır.

Overlok makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde overlok makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde overlok makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. İşletmelerde overlok makinesi kullanımı 1981-1990 yıllarında kurulmuş olan işletmelerde sayıca yüksek orandadır. 2000 ve sonrasında kurulmuş olan işletmelerin overlok makinesini çok fazla kullanmadığı görülmektedir. Bu durum o işletmelerin ürettikleri ürünle ilişkili olabileceği gibi, yeni kurulmuş oldukları için maddi sıkıntılar nedeniyle de olabilir.

Spesiyel makine ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Spesiyel Makine ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Spesiyel Makineler	1 - 10	Frekans	2	6	16	5	29
		Yüzdesi	3.2	9.5	25.4	7.9	46.0
	11 - 20	Frekans	2	3	3	-	8
		Yüzdesi	3.2	4.8	4.8	-	12.7
	21 - 30	Frekans	-	2	-	-	2
		Yüzdesi	-	3.2	-	-	3.2
	101 – Üzeri	Frekans	15	9	-	-	24
		Yüzdesi	23.8	14.3	-	-	38.1
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 38.449, P = 0.000 < 0.05, \text{ Olağanlık Sayısı} = 0.616$$

Tablo 11 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde spesiyel makinelerin kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerin % 46’sının 1 – 10 arasında, % 12.7’sinin 11 – 20 arasında, % 3.2’sinin 21 – 30 arasında, % 38.1’inin 101 ve üzerinde spesiyel makine kullandığı görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre bakıldığında uzun bir geçmişi olan işletmelerin makine sayısının fazla olduğu görülmektedir. 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde % 30.2, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 31.7, 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 30.2, 2001 ve sonraki yıllarda kurulmuş işletmelerde % 7.9 oranındadır.

Spesiyel makine kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde spesiyel makine kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde spesiyel makine kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Köklü işletmelerin sektörde yerini koruması, farklı modellerde üretim yapması, gelişen teknolojiyi izlemesi için spesiyel makineleri tercih ettiği düşünülmektedir. İşletmelerde spesiyel makine kullanımı model özelliğine göre değişiklik göstermektedir.

Otomat ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Otomat ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Otomat	1	Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

Tablo 12 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde otomatların kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerden araştırmaya katılanların hepsinin bir otomatı tercih ettiği görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre bakıldığında uzun bir geçmişi olan işletmelerin makine sayısının fazla olduğu görülmektedir. 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde % 30.2, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 31.7, 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 30.2, 2001 ve sonraki yıllarda kurulmuş işletmelerde % 7.9 oranındadır. İşletmeler arasında otomat kullanımının pek yaygın olmadığı görülmektedir.

Ütü ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. Ütü ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Ütü	1 - 10	Frekans	2	5	9	5	21
		Yüzdesi	3.2	7.9	14.3	7.9	33.3
	11 - 20	Frekans	2	4	10	-	16
		Yüzdesi	3.2	6.3	15.9	-	25.4
	21 - 30	Frekans	10	2	-	-	12
		Yüzdesi	15.9	3.2	-	-	19.0
	101-Üzeri	Frekans	5	9	-	-	14
		Yüzdesi	7.9	14.3	-	-	22.2
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 46.701, P = 0 < 0.05, \text{Olağanlık Sayısı} = 0.652$$

Tablo 13 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde ütü kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerin % 33.3'ünün 1 – 10 arasında, % 25.4'ünün 11 – 20 arasında, % 19.0'ının

21 – 30 arasında, % 22.2'sinin 101 ve üzerinde ütü kullandığı görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre bakıldığında uzun bir geçmişi olan işletmelerin makine sayısının fazla olduğu görülmektedir. 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde % 30.2, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 31.7, 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 30.2, 2001 ve sonraki yıllarda kurulmuş işletmelerde % 7.9 oranındadır.

Ütü kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde ütü kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde ütü kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Köklü işletmeler sektördeki yerlerini koruyabilmek ve daha da yükselebilmek için gelişen teknolojiyi izlemektedir.

Ütü robotu ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 14'de sunulmuştur.

Tablo 14. Ütü Robotu ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Ütü Robotu	1	Frekans	9	11	19	5	44
		Yüzdesi	14.3	17.5	30.2	7.9	69.8
	2	Frekans	10	9	-	-	19
		Yüzdesi	15.9	14.3	-	-	30.2
Toplam		Frekans	19	20	19	5	63
		Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0

$$\chi^2 = 17.011, P = 0.001 < 0.05, \text{Olağanlık Sayısı} = 0.461$$

Tablo 14 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde ütü kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerin % 69.8'inin bir ütü robotu, % 30.2'sinin iki ütü robotu kullandığı görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre bakıldığında uzun bir geçmişi olan işletmelerin makine sayısının fazla olduğu görülmektedir. 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde % 30.2, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 31.7, 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 30.2, 2001 ve sonraki yıllarda kurulmuş işletmelerde % 7.9 oranındadır.

Ütü robotu kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde ütü robotu kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde ütü robotu kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.001 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamındaki işletmelerde ütü robotu kullanımının yaygın olmadığı görülmektedir. Ütü robotu kullanan işletmelerde uzun geçmişi olan sektörde uzun süredir yer alan işletmelerdir.

Poşet makinesi ile işletmenin kuruluş yılı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15. Poşet Makinesi ile İşletmenin Kuruluş Yılı İkili İlişki Tablosu

			İşletmenin Kuruluş Yılı				Toplam
			1980 - öncesi	1981 - 1990	1991 - 2000	2000 - sonrası	
Poşet Makinesi	Yok	Frekans	19	11	18	3	51
		Yüzdesi	30.2	17.5	28.6	4.8	81.0
	1	Frekans	-	-	-	2	2
		Yüzdesi	-	-	-	3.2	3.2
	2	Frekans	-	9	-	-	9
		Yüzdesi	-	14.3	-	-	14.3
	8	Frekans	-	-	1	-	1
		Yüzdesi	-	-	1.6	-	1.6
Toplam	Frekans	19	20	19	5	63	
	Yüzdesi	30.2	31.7	30.2	7.9	100.0	

$$\chi^2 = 48.098, P = 0.000 < 0.05, \text{Olağanlık Sayısı} = 0.658$$

Tablo 15 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde poşet makinesi kullanımı ile işletmenin kuruluş yılı arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde hazır giyim işletmelerinde çalışan yöneticilerin % 3.2'sinin bir poşet makinesi, % 14.3'ünün iki poşet makinesi, % 1.6'sının sekiz poşet makinesi kullandığı görülmektedir. Kuruluş yıllarına göre bakıldığında 1980 ve öncesinde kurulmuş işletmelerde poşet makinesinin kullanılmadığı, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 14.3'ünün, 1991-2000 yılları arasında kurulmuş işletmelerde % 1.6'sının, 2001 ve sonraki yıllarda kurulmuş işletmelerde % 3.2'sinin poşet makinesini kullandığı görülmektedir.

Poşet makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde poşet makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde poşet makinesi kullanma ile işletmenin kuruluş yılı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden küçük bulunmuştur. O halde H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamındaki işletmelerde poşet makinesi kullanımının yaygın olmadığı görülmektedir. 1991-2000 yılları arasında kurulan işletmelerde çalışan yöneticilerin bir tanesi poşet makinesini etkin olarak kullandıklarını belirtmektedir.



4.4. Yaptıkları İş Gereği Personelde Aranılan Nitelikler ve Personelin Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılan yöneticilerin çalıştıkları işletmelere eleman alırken tercih ettikleri niteliklere ilişkin veriler Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Yöneticilerin İşletmeye Eleman Alırken Tercih Ettikleri Nitelikler

Seçenekler	f	%
Eğitimli-Deneyimli	16	25.4
Deneyimli + İşe Yatkınlık	2	3.2
Eğitimli-Deneyimli + İşe Yatkınlık	12	19.1
Eğitimli-Deneyimli + İşe Yatkınlık + Referans	4	6.4
Deneyimli + İşe Yatkınlık + Referans + Düşük Ücret	1	1.6
Deneyimli + Eğitimli-Deneyimli + İşe Yatkınlık + Eğitimli + Düşük Ücret	1	1.6
Eğitimli-Deneyimli + Eğitimli + Deneyimli + İşe Yatkınlık + Referans	2	3.2
Eğitimli-Deneyimli + Deneyimli + Eğitimli + İşe Yatkınlık + Deneyimsiz	3	4.8
Eğitimli-Deneyimli + Deneyimli + Eğitimli + İşe Yatkınlık + Düşük Ücret + Eğitimsiz	1	1.6
Eğitimli-Deneyimli + Deneyimli + Eğitimli + İşe Yatkınlık + Düşük Ücret + Referans	4	6.4
Eğitimli-Deneyimli + Deneyimli + Eğitimli + İşe Yatkınlık + Düşük Ücret + Eğitimsiz + Deneyimsiz	3	4.8
İşe Yatkınlık + Eğitimli-Deneyimli + Deneyimli + Referans + Düşük Ücret + Eğitimsiz	1	1.6
Deneyimli + Eğitimli-Deneyimli + Eğitimli + İşe Yatkınlık + Referans + Düşük Ücret + Deneyimsiz + Eğitimsiz	3	4.8
Eğitimli-Deneyimli + Eğitimli + Deneyimli + İşe Yatkınlık + Deneyimsiz + Eğitimsiz + Düşük Ücret + Referans	10	16
Toplam	63	100.0

Tablo 16 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin işletmeye eleman alırken tercih ettikleri niteliklerin % 25.4'ü Eğitimli – Deneyimli, % 19.1'i Eğitimli – Deneyimli + İşe Yatkınlık, % 16'sı Eğitimli – Deneyimli + Eğitimli + Deneyimli + İşe Yatkınlık + Deneyimsiz + Eğitimsiz + Düşük Ücret + Referans, % 6.4'ü Eğitimli – Deneyimli + İşe Yatkınlık + Referans, % 6.4'ü Eğitimli – Deneyimli + Deneyimli + Eğitimli + İşe Yatkınlık + Düşük Ücret + Referansı gözönüne almaktadır.

Eğitimin ve deneyimin gerekliliğini farkında olan yöneticiler öncelikli olarak bu nitelikleri tercih etmektedir. Özel sektördeki yöneticiler bu niteliklerin yanı sıra işletme kültürüne uygun elemanı tercih ederken yapılacak işe göre de bu niteliklerin değişiklik gösterdiğini belirtmektedir. Görüşme esnasındaki hal ve tavırlar bu niteliklerle birlikte değerlendirilmektedir. Devlet sektöründeki yöneticiler ise belirtilen niteliklerin dışında işletmenin amacına, özüne, üretim prensiplerine uyacak, ücreti makul seviyede kabul edecek elemanı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin kalıpcı için tercih ettiği eğitim düzeyine ilişkin veriler Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17. Kalıpcı İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi

Seçenekler	f	%
Cevapsız	8	12.7
Lise	2	3.2
Meslek Lisesi	1	1.6
Olgulaşma Enstitüsü	10	15.9
Ön Lisans	8	12.7
Lisans	15	23.8
Lisansüstü Eğitim	2	3.2
Meslek Lisesi + Olgulaşma Enstitüsü	1	1.6
Olgulaşma Enstitüsü + Halk Eğitim	1	1.6
Olgulaşma Enstitüsü + Ön Lisans	3	4.8
Halk Eğitim + Ön Lisans	1	1.6
Ön Lisans + Lisans	2	3.2
Olgulaşma Enstitüsü + Ön Lisans + Lisans	1	1.6
Lisans + Lisansüstü Eğitim	4	6.3
Meslek Lisesi + Lisans + Lisansüstü Eğitim	1	1.6
Meslek Lisesi + Olgulaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Ön Lisans + Lisans	1	1.6
Meslek Lisesi + Çıraklık Eğitim + Ön Lisans + Lisans + Lisansüstü Eğitim	1	1.6
Meslek Lisesi + Olgulaşma Enstitüsü + Ön Lisans + Lisans + Lisansüstü Eğitim	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 17 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 23.8'inin Üniversite mezunlarını, % 15.9'unun Olgunlaşma Enstitüsü mezunlarını, % 12.7'sinin Yüksekokul mezunlarını, % 6.3'ünün Üniversite veya Lisansüstü Eğitim mezunlarını, % 4.8'inin Olgunlaşma Enstitüsü veya Yüksekokul mezunlarını kalıpcı olarak tercih ettikleri görülmektedir.

Tablodan da görüldüğü üzere yöneticilerin çoğunluğunun tercihi yüksek öğretim mezunlarından yanadır. Kalıp gibi mesleki bilgi gerektiren bir alanda eğitim almış elemanın tercih edilmesi gerekmektedir. Eğitimli bireylerle çalışıldığında verimin ve kalitenin artacağı unutulmamalıdır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin kesimci için tercih ettiği eğitim düzeyine ilişkin veriler Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Kesimci İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi

Seçenekler	f	%
Cevapsız	8	12.7
İlköğretim	5	7.9
Lise	4	6.3
Meslek Lisesi	16	25.4
Olgunlaşma Enstitüsü	5	7.9
Çıraklık Eğitim	8	12.7
Ön Lisans	1	1.6
İlköğretim + Meslek Lisesi	2	3.2
Lise + Meslek Lisesi	1	1.6
Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü	2	3.2
Meslek Lisesi + Çıraklık Eğitim	3	4.8
Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	2	3.2
Çıraklık Eğitim + Ön Lisans	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Çıraklık Eğitim	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Ön Lisans	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Ön Lisans + Lisans	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Ön Lisans	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 18 incelendiğinde; araştırmaya kapsamına alınan yöneticilerin % 25.4'ünün Meslek Lisesi mezunlarını, % 12.7'sinin Çıraklık Eğitim mezunlarını, % 7.9'unun İlköğretim veya Olgunlaşama Enstitüsü mezunlarını, % 6.3'ünün Lise mezunlarını, % 4.8'inin Meslek Lisesi veya Çıraklık Eğitim mezunları kesimci olarak tercih ettikleri görülmektedir.

Yöneticilerin çoğu mesleki eğitim almış bireyleri kesimci olarak tercih etmektedir. Kesimci olarak görev alacak kişilerin dikkatli olması, çalışma kurallarına uyması durumu da gözönünde bulundurulmaktadır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin makineci için tercih ettiği eğitim düzeyine ilişkin veriler Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19. Makineci İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi

Seçenekler	f	%
Cevapsız	9	14.3
İlköğretim	13	20.6
Lise	4	6.3
Meslek Lisesi	5	7.9
Olgunlaşma Enstitüsü	1	1.6
Çıraklık Eğitim	13	20.6
Halk Eğitim	2	3.2
İlköğretim + Meslek Lisesi	1	1.6
İlköğretim + Lise	3	4.8
Lise + Meslek Lisesi	3	4.8
Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
İlköğretim + Olgunlaşma Enstitüsü	1	1.6
İlköğretim + Çıraklık Eğitim	2	3.2
İlköğretim + Lise + Meslek Lisesi	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Çıraklık Eğitim	2	3.2
Lise + Meslek Lisesi + Halk Eğitim	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim +Ön Lisans	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 19 incelendiğinde; araştırmaya kapsamına alınan yöneticilerin % 20.6'sının İlköğretim ve Çıraklık Eğitim mezunlarını, % 7.9'unun Meslek Lisesi mezunlarını, % 6.3'ünün Lise mezunlarını makineci olarak tercih ettikleri görülmektedir. Makineci olarak çalışacak bireyin eğitiminin yanısıra performansı, verimli çalışması ve ürünün kalitesi de işletme açısından önemli görülmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin üretici için tercih ettiği eğitim düzeyine ilişkin veriler Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20. Ütücü İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi

Seçenekler	f	%
Cevapsız	11	17.5
İlköğretim	16	25.4
Lise	7	11.1
Meslek Lisesi	2	3.2
Olgunlaşma Enstitüsü	1	1.6
Çıraklık Eğitim	12	19.0
İlköğretim + Lise	2	3.2
Lise + Meslek Lisesi	4	6.3
Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
İlköğretim + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Çıraklık Eğitim	2	3.2
Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim	1	1.6
Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 20 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 25.4'ünün İlköğretim mezunlarını, % 19.0'ının Çıraklık Eğitim mezunlarını, % 11.1'inin Lise mezunlarını, % 6.3'ünün Lise veya Meslek Lisesi mezunları ütücü olarak tercih ettikleri görülmektedir.

Hazır giyim sektöründeki yöneticiler üreticilerin çoğunluğunu orta öğretim mezunlarından tercih etmektedir. Ütücü olarak çalışacak kişiler için yöneticiler yüksek öğretim şartı aramamaktadır; ancak cinsiyet olarak erkek olmasını göz önüne almaktadır. Çalışma şartları, gün boyunca ayakta kalmaları performans açısından üreticilerin erkek olmasını gerektirmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin kalite kontrolcü için tercih ettiği eğitim düzeyine ilişkin veriler Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21. Kalite Kontrolcü İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi

Seçenekler	f	%
Cevapsız	9	14.3
Lise	6	9.5
Meslek Lisesi	11	17.5
Olgunlaşma Enstitüsü	4	6.3
Çıraklık Eğitim	2	3.2
Halk Eğitim	1	1.6
Ön Lisans	9	14.3
Lisans	3	4.8
Lise + Meslek Lisesi	2	3.2
Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü	2	3.2
Meslek Lisesi + Çıraklık Eğitim	2	3.2
Meslek Lisesi + Halk Eğitim	2	3.2
Olgunlaşma Enstitüsü + Ön Lisans	1	1.6
Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
Ön Lisans + Lisans	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü	2	3.2
Lise + Meslek Lisesi + Çıraklık Eğitim	1	1.6
Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim	1	1.6
Meslek Lisesi + Ön Lisans + Lisans	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Ön Lisans	2	3.2
Toplam	63	100.0

Tablo 21 incelendiğinde; araştırmaya kapsamına alınan yöneticilerin % 17.5’inin Meslek Lisesi mezunu, % 14.3’ünün Yüksekokul mezunu, % 9.5’inin Lise mezunu, % 6.3’ünün Olgunlaşma Enstitüsü mezunu, % 4.8’inin Üniversite mezunu olanları kalite kontrolcü olarak tercih ettikleri görülmektedir. Yöneticiler kalite kontrolcü olarak

çalıştıracakları bireylerde eğitimi önemsemektedir. Kalite kontrolcü malzemeyi tanımalı, modeli, teknikleri doğru ve iyi bilmeli, giysinin formunu, duruşunu, ölçülerini ve dikim tekniklerini doğru analiz edebilmelidir.

Giysinin formu, vücuda oturuşu, modeli, kullanılan malzemenin cinsi, üretim özellikleri ve çalışan kişilerin yetenekleri kaliteyi oluşturmaktadır. Buna göre; modelde, malzemede, yöntemde, makinede ve işçide meydana gelebilecek değişiklikler ile kaliteyi etkilemek mümkündür. Kalite kontrolü; üretim sürecinin çeşitli aşamalarında hammadde, malzeme, yarı mamul ve üretim süreci üzerinde kriterlerin uygunluğunun gözlemlenmesi ve yetersiz performansa neden olan unsurların belirlenerek giderilmesi amacı ile sürdürülen uygulama teknikleri ve çalışmalarıdır (Öktem ve diğerleri, 2002:8).

Araştırmaya katılan yöneticilerin ara eleman için tercih ettiği eğitim düzeyine ilişkin veriler Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Ara Eleman İçin Tercih Edilen Eğitim Düzeyi

Seçenekler	f	%
Cevapsız	13	20.6
İlköğretim	12	19
Lise	7	11.1
Meslek Lisesi	7	11.1
Olgunlaşma Enstitüsü	4	6.3
Çıraklık Eğitim	4	6.3
Halk Eğitim	3	4.8
Ön Lisans	1	1.6
İlköğretim + Lise	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi	3	4.8
Lise + Çıraklık Eğitim	1	1.6
Meslek Lisesi + Çıraklık Eğitim	2	3.2
Olgunlaşma Enstitüsü + Ön Lisans	1	1.6
İlköğretim + Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü	1	1.6
İlköğretim + Lise + Meslek Lisesi	1	1.6
Lise + Meslek Lisesi + Olgunlaşma Enstitüsü + Çıraklık Eğitim + Halk Eğitim	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 22 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 19'unun İlköğretim mezunlarını, % 11.1'inin Lise veya Meslek Lisesi mezunlarını, % 6.3'ünün Olgunlaşma Enstitüsü veya Çıraklık Eğitim mezunlarını, % 4.8'inin Halk Eğitim, Lise veya Meslek Lisesi mezunlarını ara eleman olarak tercih ettikleri görülmektedir. Ara eleman görevi alacak kişilerin pratik olması, hızlı olması, farklı birimlerde görev alabileceği için adaptasyon problemi yaşamaması gerekmektedir.

4.5. İşletmede Yürütülen Eğitim Faaliyetleri

Araştırmaya katılan yöneticilerin tercih ettikleri eğitim programlarına ilişkin veriler Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23. Tercih Edilen Eğitim Programları

Seçenekler	f	%
Cevapsız	15	23.8
İşbaşında Eğitim	38	60.3
Kurs	1	1.6
Metot Eğitimi	2	3.2
İşbaşında Eğitim + Kurs	5	7.9
İşbaşında Eğitim + Metot Eğitimi	1	1.6
Kurs + Metot Eğitimi	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 23 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerden hazır giyim işletmelerinde eğitim programı yürütenlerin % 60.3'ü İşbaşında Eğitim, % 7.9'u İşbaşında Eğitim + Kurs, % 3.2'si Metot Eğitimi tercih etmektedir. İşbaşında eğitimin daha denetimli ve daha fazla uygulamalı olacağı için tercih edildiği düşünülmektedir. İşbaşında eğitimin zaman ve para açısından da işletmeleri zorlamadığı belirtilmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin tercih ettikleri eğitim programını yürüten kişiye ilişkin veriler Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24. Eğitim Programını Yürüten Kişi

Seçenekler	f	%
Cevapsız	11	17.5
Eğitim Uzmanı	2	3.2
İnsan Kaynakları Uzmanı	4	6.3
Metot Sorumlusu	3	4.8
Teknolojiyi Satan Firmanın Temsilcisi	2	3.2
Bölüm Şefi	21	33.3
İş Arkadaşı	2	3.2
İnsan Kaynakları Uzmanı + Bölüm Şefi	1	1.6
Metot Sorumlusu + Bölüm Şefi	3	4.8
Bölüm Şefi + İş Arkadaşı	11	17.5
Eğitim Uzmanı + Teknolojiyi Satan Firmanın Temsilcisi + Bölüm Şefi	1	1.6
Metot Sorumlusu + Bölüm Şefi + İş Arkadaşı	1	1.6
Teknolojiyi Satan Firmanın Temsilcisi + Bölüm Şefi + İş Arkadaşı	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 24 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin eğitim programını yürütmesi için çoğunluğun % 33.3'ünün Bölüm Şefini tercih ettiği görülmektedir. Yöneticilerden % 17.5'i Bölüm Şefi + İş Arkadaşını, % 6.3'ü İnsan Kaynakları Uzmanını, % 4.8'i Metot Sorumlusunu, % 4.8'i Metot Sorumlusu + Bölüm Şefini tercih etmektedir. Bölüm şefi kendi bölümünde çalışacak olan kişilere hangi görevleri verecekse o alanda yetiştirme fırsatı bulabilmektedir. Yapacağı işe göre kişiyi yetiştirmesi o kişiye de yaparak yaşayarak öğrenme fırsatı vermektedir. Kişiler çalıştıkları bölümde iş akışına dair bilgileri de bölüm şefinden öğrenebilmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin tercih ettikleri eğitim faaliyetlerinin uygulanış şekline ilişkin veriler Tablo 25'te sunulmuştur.

Tablo 25. Eğitim Faaliyetlerinin Uygulanış Şekli

Seçenekler	f	%
Cevapsız	10	15.9
İşletme İçinde Özel Eğitim Programı	42	66.7
İşletme İçinde Özel Eğitim Programı + İşletme Dışında Özel Eğitim Programı	10	15.9
İşletme İçinde Özel Eğitim Programı + Yurt Dışı Eğitim Programı	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 25 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 66.7'sinin İşletme İçinde Özel Eğitim Programlarını, % 15.9'unun İşletme İçinde + İşletme Dışında Özel Eğitim Programlarını, % 1.6'sının İşletme İçinde Özel Eğitim Programları + Yurtdışı Eğitim Programlarına katılmayı tercih ettikleri görülmektedir.

İşletmelerdeki eğitim faaliyetleri genel olarak işletme içinde ve dışında olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır. İşletme içinde ihtiyaç olduğunda eğitim programları ve kurslar düzenlenmektedir. İşletme dışında ise, devlet sektöründe veya özel sektörde eğitim programlarına ve kurslara personel gönderilmektedir. Ayrıca yurtdışı eğitim programları da yöneticiler açısından değerlendirilmesi gereken bir program ve yöneticiler bu konuda yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı için tercih etmediklerini belirtmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim faaliyetleri düzenlenirken tercih edilen grupların öncelik derecesine ilişkin veriler Tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 26. Eğitim Faaliyetleri Düzenlenirken Tercih Edilen Grupların Öncelik Derecesi

	Cevapsız		Önemsiz		Az Önemli		Önemli		Çok Önemli		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşe Yeni Alınan Elemanlar	17	27.0	5	7.9	4	6.3	11	17.5	26	41.3	63	100.0
Çalışan Personel	23	36.5	4	6.3	8	12.7	19	30.2	9	14.3		
Üst Kademe Yöneticiler	29	46.0	15	23.8	1	1.6	1	1.6	17	27.0		
Alt Kademe Yöneticiler	33	52.4	4	6.3	16	25.4	6	9.5	4	6.3		

Tablo 26 incelendiğinde; araştırma kapsamındaki yöneticilerin işe yeni alınan elemanlar için % 41.3'ü Çok Önemli, % 17.5'i Önemli, çalışan personel için % 30.2'si Önemli, % 14.3'ü Çok Önemli, üst kademe yöneticiler için % 27.0'ı Çok Önemli, alt kademe yöneticiler için % 9.5'i Önemli, % 6.3'ü Çok Önemli görüşünü belirtmektedir. Yöneticilerin eğitim faaliyetlerini düzenlerken öncelik verdiği gruplar işe yeni alınan elemanlar, çalışan personel ve üst kademe yöneticilerdir. Bu sıralamada az önemli görülenler ise alt kademe yöneticiler olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan işletmelerde yürütülen eğitim faaliyetlerinin dışında işletmelerde verilen kişisel gelişim eğitimlerine ilişkin veriler Tablo 27'de sunulmuştur.

Tablo 27. İşletmede Verilen Kişisel Gelişim Eğitimleri

Seçenekler	f	%
Oryantasyon Eğitimi	3	4.2
İş İlişkileri ve İletişim Konusunda	5	7.0
İşgücü Verimliliğini Arttırma Konusunda	1	1.4
Ürün Kalitesini Arttırma Konusunda	7	9.9
Bu Tür Eğitimler Verilmiyor	9	12.7
Oryantasyon Eğitimi + İşgücü Verimliliğini Arttırma Konusunda	1	1.4
İş İlişkileri ve İletişim + İşgücü Verimliliğini Arttırma Konusunda	1	1.4
İş İlişkileri ve İletişim + Ürün Kalitesini Arttırma Konusunda	1	1.4
İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma Konusunda	4	5.6
Ürün Kalitesini Arttırma + Görev Yetki ve Sorumluluğu Konusunda	3	4.2
İş İlişkileri ve İletişim + İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma Konusunda	5	7.0
İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma + Teknolojik Değişmelere Adaptasyon Konusunda	2	2.8
İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma + Görev Yetki ve Sorumluluğu Konusunda	4	5.6
Ürün Kalitesini Arttırma + Teknolojik Değişmelere Adaptasyon + Görev Yetki ve Sorumluluğu Konusunda	6	8.5
Oryantasyon Eğitimi + İş İlişkileri ve İletişim + İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma Konusunda	1	1.4
İş İlişkileri ve İletişim + İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma + Görev Yetki ve Sorumluluğu Konusunda	4	5.6
İş İlişkileri ve İletişim + Ürün Kalitesini Arttırma + Teknolojik Değişmelere Adaptasyon + Görev Yetki ve Sorumluluğu Konusunda	1	1.4
İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma + Teknolojik Değişmelere Adaptasyon + Görev Yetki ve Sorumluluğu Konusunda	3	4.2
İş İlişkileri ve İletişim + İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma + Teknolojik Değişmelere Adaptasyon + Görev Yetki ve Sorumluluğu Konusunda	6	8.5
Oryantasyon Eğitimi + İş İlişkileri ve İletişim + İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma + Teknolojik Değişmelere Adaptasyon + Görev Yetki ve Sorumluluğu Konusunda	4	5.6
Toplam	71	100.0

Tablo 27 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin % 12.7'sinin bu tür eğitimler verilmediğini belirttiği görülmektedir. % 9.9'unun Ürün Kalitesini Arttırma Konusunda, % 8.5'inin Ürün Kalitesini Arttırma + Teknolojik Değişmelere Adaptasyon + Görev Yetki Ve Sorumluluğu Konusunda, % 7'sinin İş İlişkileri Ve İletişim + İşgücü Verimliliğini Arttırma + Ürün Kalitesini Arttırma Konusunda eğitim verdiği görülmektedir. % 8.5'inin Oryantasyon Eğitimi hariç tüm eğitimleri verdiği görülmektedir.

Genel olarak en çok tercih edilenlerin iş ilişkileri ve iletişim, işgücü verimliliğini arttırma, ürün kalitesini arttırma konusundaki eğitimler olduğu görülmektedir. İşletmelerde verilen bu tarz kişisel gelişim eğitimleri bireylerin mesleki eğitimin yanında sektöre hazırlanmasını sağlamaktadır.

Araştırmaya katılan işletmede verilen eğitimlere ilişkin veriler Tablo 28'de sunulmuştur.

Tablo 28. İşletmede Verilen Eğitimler

Seçenekler	f	%
Yangın Eğitimi	8	11.3
Bu Tür Eğitimler Verilmiyor	30	42.3
Yangın Eğitimi + İlkyardım Eğitimi	21	29.6
İlkyardım Eğitimi + Sivil Savunma Eğitimi	1	1.4
Yangın Eğitimi + İlkyardım Eğitimi + Sivil Savunma Eğitimi	11	15.5
Toplam	71	100.0

Tablo 28 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin işletmelerinde % 42.3'ünün bu tür eğitimler vermediği, % 29.6'sının Yangın + İlkyardım Eğitimi, % 15.5'inin Yangın + İlkyardım + Sivil Savunma Eğitimi, % 11.3'ünün Yangın Eğitimi, % 1.4'ünün Yangın + Sivil Savunma Eğitimi verdiği

görülmektedir. İşletmelerin çoğunluğunun bu tür eğitimler vermediği görülmektedir. İşletmelerin işçi sağlığı ve güvenliğini daha fazla önemseyip bu eğitimlere ağırlık vermesi gerekmektedir.

Elemanın yapacağı işle ilgili eğitim ile eğitim görmüş eleman ihtiyacı arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 29'da sunulmuştur.

Tablo 29. Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim ile Eğitim Görmüş Eleman İhtiyacının İkili İlişki Tablosu

			Eğitim Görmüş Eleman İhtiyacı			Toplam
			Evet	Hayır	Kısmen	
Elemana Yapacağı İşle İlgili Eğitim Verilmesi	Evet	Frekans	27	3	7	37
		Yüzdesi	42.9	4.8	11.1	58.7
	Hayır	Frekans	9	2	3	14
		Yüzdesi	14.3	3.2	4.8	22.2
	Bazen	Frekans	6	-	6	12
		Yüzdesi	9.5	-	9.5	19.0
Toplam		Frekans	42	5	16	63
		Yüzdesi	66.7	7.9	25.4	100.0

$$\chi^2 = 5.956, P = 0.022 > 0.05; \text{ Olağanlık Katsayısı} = 0.294$$

Tablo 29 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde yapacağı işle ilgili eğitim görmüş elemana ihtiyaç duyma ile yeni alınan elemana yapacağı işle ilgili eğitim verme arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde işletmeye yeni alınan elemana yapacağı işle ilgili eğitim verdiren yöneticilerden eğitim görmüş elemana ihtiyaç duyanların oranının % 42.9 Evet, % 4.8'i Hayır ve % 11.1'nin Kısmen olduğu görülmektedir. Aldığı elemana yapacağı işle ilgili eğitim verdirmeyen yöneticilerin %14.3'ü Evet, % 3.2'si Hayır ve % 4.8'i de Kısmen eğitim görmüş elemana ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Elemana yapacağı işle ilgili bazen eğitim verdiren yöneticilerin % 9.5'inin Evet, % 9.5'inin ise Kısmen cevabını verdiği görülmektedir.

Yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile yapacağı işle ilgili eğitim görmüş elemana ihtiyaç duyma arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile yapacağı işle ilgili eğitim görmüş elemana ihtiyaç duyma arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile yapacağı işle ilgili eğitim görmüş elemana ihtiyaç duyma arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzey $P = 0.202 > \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden büyük bulunmuştur. O halde H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin elemanlarının eğitimi için güç ve zaman harcayacakları gözönüne alındığında eğitilmiş elemanı tercih ettikleri görülmektedir. Ancak, kendilerinin eğitilmiş olmasından dolayı kendileri eğitim vermeyi de tercih etmektedirler.

Elemanın yapacağı işle ilgili eğitim ile uygulanan eğitimin personelin eğitimine etkisi arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 30'da sunulmuştur.

Tablo 30. Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim ile Uygulanan Eğitimin Personelin Eğitimine Etkisinin İkili İlişki Tablosu

			Uygulanan Eğitimin Personelin Eğitimine Etkisi					Toplam
			Cevapsız	Çok Az Başarılı	Az Başarılı	Orta	İyi	
Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim Verilmesi	Evet	Frekans	-	11	21	5	-	37
		Yüzdesi	-	17.5	33.3	7.9	-	58.7
	Hayır	Frekans	9	2	2	-	1	14
		Yüzdesi	14.3	3.2	3.2	-	1.6	22.2
	Bazen	Frekans	1	2	6	3	-	12
		Yüzdesi	1.6	3.2	9.5	4.8	-	19.0
Toplam		Frekans	10	15	29	8	1	63
		Yüzdesi	15.9	23.8	46.0	12.7	1.6	100.0

$$\chi^2 = 39.068, P = 0.000 < 0.05; \text{ Olağanlık Katsayısı} = 0.619$$

Tablo 30 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde yeni alınan elemana yapacağı işle ilgili eğitim verme ile uygulanan eğitimin personelin eğitimine etkisi arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde işletmeye yeni alınan elemana yapacağı işle ilgili eğitim verdiren yöneticilerin uygulanan eğitim programlarını %7.9'i Orta, %33.3'ü Az Başarılı, %17.5'i Çok Az Başarılı bulmaktadır. Aldığı elemana yapacağı işle ilgili eğitim verdirmeyen yöneticilerin daha önce verdikleri eğitimi değerlendirmesine bakıldığında, % 1.6'sı İyi, % 3.2'si Az Başarılı, %3.2'si Çok Az Başarılı olduğunu belirtmektedir. Aldığı elemana yapacağı işle ilgili eğitimi bazen verdiren yöneticilerin uygulanan eğitim programlarını %4.8'i Orta, % 9.5'i Az Başarılı, % 3.2'si Çok Az Başarılı bulmaktadır.

Yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile uygulanan eğitimin personelin eğitimine etkisi arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile uygulanan eğitimin personelin eğitimine etkisi arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile uygulanan eğitimin personelin eğitimine etkisi arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden büyük bulunmuştur. O halde H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki yoktur sonucuna ulaşılmıştır. İşletmelerde yeni alınan elemanlara verilen eğitimin yeterli derecede etkili olmaması, okul – sanayi işbirliğinin gerekliliğini göstermektedir.

Elemanın yapacağı işle ilgili eğitim ile tercih edilen eğitim programları arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31. Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim ile Tercih Edilen Eğitim Programlarının İkili İlişki Tablosu

			Tercih Edilen Eğitim Programları							Toplam
			Cevapsız	İşbaşında Eğitim	Kurs	Metot Eğitimi	İşbaşında Eğitim + Kurs	İşbaşında Eğitim + Metot Eğitimi	Kurs + Metot Eğitimi	
Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim Verilmesi	Evet	Frekans	-	29	-	2	5	1	-	37
		Yüzdesi	-	46.0	-	3.2	7.9	1.6	-	58.7
	Hayır	Frekans	12	1	1	-	-	-	-	14
		Yüzdesi	19.0	1.6	1.6	-	-	-	-	22.2
	Bazen	Frekans	3	8	-	-	-	-	1	12
		Yüzdesi	4.8	12.7	-	-	-	-	1.6	19.0
Toplam		Frekans	15	38	1	2	5	1	1	63
		Yüzdesi	23.8	60.3	1.6	3.2	7.9	1.6	1.6	100.0

$$\chi^2 = 53.366, P = 0.000 < 0.05; \text{Olağanlık Katsayısı} = 0.677$$

Tablo 31 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde yeni alınan elemana yapacağı işle ilgili eğitim verme ile tercih edilen eğitim programları arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde işletmeye yeni alınan elemana yapacağı işle ilgili eğitim verdiren yöneticilerin % 46.0'ı İşbaşında Eğitim, %3.2'si Metot Eğitimi, % 7.9'u İşbaşında Eğitim + Kurs, % 1.6'sı İşbaşında Eğitim + Metot Eğitimi tercih etmektedir. Aldığı elemana yapacağı işle ilgili eğitim verdirmeyen yöneticilerin daha önce verdikleri eğitimi değerlendirmesine bakıldığında, % 1.6'sı İşbaşında Eğitim ve Kursu tercih etmektedir. Aldığı elemana yapacağı işle ilgili eğitimi bazen verdiren yöneticilerin % 12.7'si İşbaşında Eğitim, % 1.6'sı Kurs + Metot Eğitimi tercih etmektedir.

Yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile tercih edilen eğitim programı arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile tercih edilen eğitim programı arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile tercih edilen eğitim programı arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden büyük bulunmuştur. O halde H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

Elemanın yapacağı işle ilgili eğitim ile eğitim faaliyetlerinin uygulanış şekli arasındaki ikili ilişki analizi Tablo 32'de sunulmuştur.

Tablo 32. Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim ile Eğitim Faaliyetlerinin Uygulanış Şeklinin İkili İlişki Tablosu

			Eğitim Faaliyetlerinin Uygulanış Şekli				
			Cevapsız	İşletme İçinde Özel Eğitim Programı	İşletme İçinde ve Dışında Özel Eğitim Programı	İşletme İçinde Özel Eğitim Programı + Yurtdışı Eğitim Programları	Toplam
Elemanın Yapacağı İşle İlgili Eğitim Verilmesi	Evet	Frekans	-	28	8	1	37
		Yüzdesi	-	44.4	12.7	1.6	58.7
	Hayır	Frekans	9	4	1	-	14
		Yüzdesi	14.3	6.3	1.6	-	22.2
	Bazen	Frekans	1	10	1	-	12
		Yüzdesi	1.6	15.9	1.6	-	19.0
Toplam		Frekans	10	42	10	1	63
		Yüzdesi	15.9	66.7	15.9	1.6	100.0

$$\chi^2 = 35.987, P = 0.000 < 0.05; \text{ Olağanlık Katsayısı} = 0.603$$

Tablo 32 incelendiğinde; hazır giyim işletmelerinde yeni alınan elemana yapacağı işle ilgili eğitim verme ile eğitim faaliyetlerinin uygulanış şekli arasında yüzde dağılım tablosu sonuçları verilmiş, ki-kare ilişki analizi ile test edilmiştir.

Karşılıklı ilişki tablosu incelendiğinde işletmeye yeni alınan elemana yapacağı işle ilgili eğitim verdiren, verdirmeyen ve bazen verdiren yöneticilerin eğitim programlarının uygulama şekillerine bakıldığında % 66.7'sinin İşletme İçinde Özel Eğitim Programını, % 15.9'unun İşletme İçinde ve Dışında Özel Eğitim Programlarını, % 1.6'sının İşletme İçinde Özel Eğitim Programı + Yurtdışı Eğitim Programlarını tercih ettiği görülmektedir.

Yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile eğitim faaliyetlerinin uygulanış şekli arasında istatistiksel olarak ilişki olup olmadığını ölçmek için yapılan ki-kare ilişki analizinde hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur .

H_0 : İşletmelerde yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile eğitim faaliyetlerinin uygulanış şekli arasında ilişki yoktur.

H_1 : İşletmelerde yeni alınan elemanlara yapacağı işle ilgili eğitim verilmesi ile eğitim faaliyetlerinin uygulanış şekli arasında ilişki vardır.

Hesaplanan ki-kare ilişki analizi sonucunda anlamlılık düzeyi $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ düzeyinde tablo değerinden büyük bulunmuştur. O halde H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Yani iki değişken arasında istatistiksel olarak ilişki yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

4.6. İşletmede Çalışan Personelin İşgücü Açısından Özellikleri

Araştırmaya katılan yöneticilerin işletmede çalışan personelin işgücü verimliliğini etkileyen faktörlere ilişkin veriler Tablo 33'te sunulmuştur.

Tablo 33. İşletmede Çalışan Elemanların İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler

	Cevapsız		Hiçbir Zaman		Ara sıra		Her Zaman		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	62	100.0
Eğitim	13	20.6	1	1.6	6	9.5	43	68.3		
Deneyim	4	6.3	-	-	5	7.9	54	85.7		
Cinsiyet	26	41.3	11	17.5	21	33.3	5	7.9		
Yaş	14	22.2	1	1.6	32	50.8	16	25.4		
Para	18	28.6	3	4.8	22	34.9	20	31.7		
Ödüllendirme	19	30.2	8	12.7	25	39.7	11	17.5		
İşletme Koşulları	16	25.4	9	14.3	11	17.5	27	42.9		

Tablo 33 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 85.7'si Deneyimin, % 68.3'ü Eğitimin, % 42.9'u İşletme Koşullarının, % 31.7'si Paranın, % 25.4'ü Yaşın, % 17.5'i Ödüllendirmenin, % 7.9'u Cinsiyetin her zaman işgücü verimliliği etkileyen faktörler olduğunu belirtmektedir. Yöneticilerden % 17.5'i Cinsiyetin, % 14.3'ü İşletme Koşullarının, % 12.7'si Ödüllendirmenin, % 4.8'i Paranın, % 1.6'sı Eğitim ve Yaşın hiçbir zaman işgücü verimliliği etkilemediğini belirtmektedir.

Araştırma sonucundaki verilere göre işgücü verimliliğini etkileyen faktörlerin; deneyim, eğitim, işletme koşulları, para, yaş, ödüllendirme, cinsiyet şeklinde sıralandığı görülmektedir. Gelişen teknoloji koşullarında eğitimin ve deneyimin önemini farkında olan yöneticiler çalışan personelinin işletmedeki koşullarını da daha iyileştirerek işgücü verimliliğini yükseltmektedir. Verim arttığında kaliteye ulaşma oranları da artış göstermektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin işletmede işten çıkarılan veya kendi isteğiyle işten ayrılan elemanların yerine aynı nitelikte eğitim almış eleman bulma durumuna ilişkin veriler Tablo 34'te sunulmuştur.

Tablo 34. İşletmede İşten Çıkarılan veya Kendi İsteğiyle Ayrılan Elemanların Yerine Aynı Nitelikte Eğitim Almış Eleman Bulma Durumu

Seçenekler	f	%
Evet	16	25.4
Hayır	18	28.6
Kısmen	29	46.0
Toplam	63	100.0

Tablo 34 incelendiğinde; araştırma kapsamındaki yöneticilerin işletmelerinde işten çıkarılan veya kendi isteğiyle ayrılan elemanların yerine aynı nitelikte eğitim almış eleman bulma durumlarına % 25.4'ünün Evet, % 28.6'sının Hayır, % 46.0'ının Kısmen cevabını verdiği görülmektedir. Eğitimli ya da deneyimli de olsa işletmede yetişmiş elemanın yerine yeni birinin yetişmesi kolay olmamaktadır. Bu durum bölümden bölüme, görevden göreve değişiklik göstermektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin işletmede eğitimli eleman bulmakta güçlük çekilen görevlere ilişkin veriler Tablo 35'te sunulmuştur.

Tablo 35. İşletmede Eğitimli Eleman Bulmakta Güçlük Çekilen Görevler

Seçenekler	f	%
Cevapsız	4	6.3
Kalıpcı	11	17.5
Makineci	6	9.5
Ütücü	2	3.2
Kalite Kontrolcü	2	3.2
Kalıpcı + Kesimci	5	7.9
Kalıpcı + Makineci	3	4.8
Kalıpcı + Ütücü	1	1.6
Kalıpcı + Kalite Kontrolcü	3	4.8
Kalıpcı + Ara Eleman	3	4.8
Makineci + Kalite Kontrolcü	6	9.5
Kalıpcı + Kesimci + Makineci	2	3.2
Kalıpcı + Kesimci + Kalite Kontrolcü	1	1.6
Kalıpcı + Kalite Kontrolcü + Ara Eleman	2	3.2
Kalıpcı + Ütücü + Kalite Kontrolcü	1	1.6
Makineci + Ütücü + Ara Eleman	2	3.2
Kalıpcı + Kesimci + Makineci + Ütücü	2	3.2
Kalıpcı + Kesimci + Makineci + Kalite Kontrolcü	1	1.6
Kalıpcı + Makineci + Ütücü + Kalite Kontrolcü	1	1.6
Kalıpcı + Kesimci + Makineci + Ütücü + Kalite Kontrolcü + Ara Eleman	5	7.9
Toplam	63	100.0

Tablo 35 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 17.5'i Kalıpcı, % 9.5'inin Makineci ve Makineci + Kalite Kontrolcü, % 7.9'unun Kalıpcı + Kesimci ve Kalıpcı + Kesimci + Makineci + Ütücü + Kalite Kontrolcü + Ara Eleman bulmakta güçlük çektiği görülmektedir. Elde edilen verilere göre, genel olarak kalıpcı, makineci ve kalite kontrolcü bulunmasında ciddi anlamda sıkıntı yaşanmaktadır. Hazır giyim sektöründe iyi bir elemanın yetişmesi eğitim, deneyim ve zaman gerektirmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin hazır giyim işletmelerinde istenilen nitelikte ve yeterli sayıda eleman bulamamasının nedenlerine ilişkin veriler Tablo 36’da sunulmuştur.

Tablo 36. Hazır Giyim İşletmelerinde İstenilen Nitelikte ve Yeterli Sayıda Eleman Bulunmaması Nedenleri

Seçenekler	f	%
Cevapsız	15	23.8
1	4	6.3
2	8	12.7
4	1	1.6
5	2	3.2
12	15	23.8
14	2	3.2
24	1	1.6
123	1	1.6
124	4	6.3
125	1	1.6
134	3	4.8
234	1	1.6
235	1	1.6
246	1	1.6
345	1	1.6
1245	1	1.6
2345	1	1.6
Toplam	63	100.0

*Yukarıdaki tabloda verilen seçenekler için aşağıdaki sıralama kullanılmıştır.

- 1.Hazır Giyim Sektörünün İhtiyacı Olan Eğitimli İşgücünü Yetiştiren Kurumların Sayısının Az Olması,
- 2.Okullardaki Öğretim Programlarının Sektör ile İşbirliğinin Olmaması,
- 3.Çalışma Şartlarının Zor Olması,
- 4.Verilen Ücretin Az Olması,
- 5.Yüksek Öğrenim Görmüş Personelin Ücretlerinin Yüksek Olması

Tablo 36 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 23.8'inin Hazır Giyim Sektörünün İhtiyacı Olan Eğitimli İşgücünü Yetiştiren Kurumların Sayısının Az Olması + Okullardaki Öğretim Programlarının Sektör ile İşbirliğinin Olmamasından, % 12.7'sinin Okullardaki Öğretim Programlarının Sektör ile İşbirliğinin Olmamasından, % 6.3'ünün Hazır Giyim Sektörünün İhtiyacı Olan Eğitimli İşgücünü Yetiştiren Kurumların Sayısının Az Olması ve Hazır Giyim Sektörünün İhtiyacı Olan Eğitimli İşgücünü Yetiştiren Kurumların Sayısının Az Olması + Okullardaki Öğretim Programlarının Sektör ile İşbirliğinin Olmaması + Verilen Ücretin Az Olmasından hazır giyim sektöründe istenilen nitelikte ve yeterli sayıda eleman bulamadıkları görülmektedir. İşletmelerin okullarla birlikte ortak projelerde yer alması, öğrencilere işletmelerin tanıtılması, eğitim kurumlarının ve eğitim programlarının işletmelere yönelik yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

4.7. Eğitici Personelin İşletmedeki Nitelikleri

Araştırmaya katılan eğitici personelin çalıştığı bölüme ilişkin veriler Tablo 37'de sunulmuştur.

Tablo 37. Eğitici Personelin Çalıştığı Bölüm

Seçenekler	f	%
Modelhane	8	11.3
Üretim	46	64.8
Kesimhane	2	2.8
İdari Kısım	5	7.0
Pazarlama	2	2.8
Kalite Kontrol	3	4.2
Tasarım	5	7.0
Toplam	71	100.0

Tablo 37 incelendiğinde; araştırma kapsamındaki eğitici personelin yedi farklı bölümde çalıştığı görülmektedir. Eğitici personelin % 64.8'i Üretim bölümünde, % 11.3'ü Modelhane bölümünde, % 7'si İdari Kısımda ve Tasarım bölümünde çalıştığı görülmektedir. İşletmelerde eğitici personel görevi alanların çoğunluğu üretim ve modelhane bölümünde çalışmaktadır. Her iki bölümde çalışan personelin eğitimi olmasını gerektiren işletmedeki önemli bölümlerdendir.

Araştırmaya katılan eğitici personelin işletmedeki görevine ilişkin veriler Tablo 38'de sunulmuştur.

Tablo 38. Eğitici Personelin İşletmede Aldığı Görevler

Seçenekler	f	%
Eğitici Personel	3	4.2
Şef	53	74.6
Müdür	4	5.6
Stilist	2	2.8
Modelist	6	8.5
Kesimci	1	1.4
Makine Bakım Sorumlusu	1	1.4
Üretim Takip Sorumlusu	1	1.4
Toplam	71	100.0

Tablo 38 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin sekiz farklı görevde çalıştığı görülmektedir. Eğitici personel olarak görevlendirilenlerin % 74.6'sının Şef, % 8.5'inin Modelist, % 5.6'sının Müdür olarak görev yaptığı görülmektedir. İşletmelerde sadece eğitici personel olarak çalışanlar % 4.2 oranındadır.

Araştırma kapsamında yeralan işletmelerde şef ve müdürler eğitici personel olarak yer almaktadır. Müdürlerin bu grup içinde yer almasının nedenini işletmeler; yönetim kadrosunun çok geniş olmaması olarak belirtmektedir. Yani bazı işletmelerde

yönetici ve müdür görevini aynı kişiler üstlenmektedir. Bu kişiler aynı zamanda eğitim de vermektedir.

Araştırmaya katılan eğitici personelin eğitim verdiği alanlardaki durumuna ilişkin veriler Tablo 39’da sunulmuştur.

Tablo 39. Eğitici Personelin Eğitim Verdiği Alanlardaki Durumu

	Cevapsız		Çok Zayıf		Zayıf		Orta		İyi		Çok İyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Teknik Alanda	7	11.1	14	22.2	38	60.3	4	6.3	-	-	-	-	63	100.0
Pratik Alanda	6	9.5	26	41.3	30	47.6	1	1.6	-	-	-	-		
Teorik Alanda	8	12.7	14	22.2	28	44.4	10	15.9	3	4.8	-	-		
İnsan İlişkilerinde	6	9.5	15	23.8	35	55.6	5	7.9	2	3.2	-	-		
İşi Benimseme ve İş yeri Kurallarına Uyumda	6	9.5	20	31.7	36	57.1	1	1.6	-	-	-	-		
Yöneticilik Vasıflarına Sahip Olmada	8	12.7	9	14.3	32	50.8	13	20.6	1	1.6	-	-		

Tablo 39 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin Teknik Alanda % 6.3’ü Orta, % 60.3’ü Zayıf, Pratik Alanda % 1.6’sı Orta, Teorik Alanda % 4.8’i İyi, % 15.9’u Orta, İnsan İlişkilerinde % 3.2’si İyi, % 7.9’u Orta, İşi Benimseme ve İş Yeri Kurallarına Uyumda % 1.6’sı Orta, Yöneticilik Vasıflarına Sahip Olmada % 1.6’sı İyi, % 20.6’sı Orta düzeydedir.

Araştırma kapsamındaki eğitici personelin çoğunluğu eğitim verdikleri alanlarda zayıf düzeydedir. Bu durumda öncelikle eğitim veren kişilerin eğitime ihtiyacı olduğu görülmektedir. İşletmedeki personele eğitim verebilmesi için eğitici personelin mesleki eğitiminin tam ve doğru olması gerekmektedir.

4.8. İşletmelerin Teknolojik Gelişmeleri İzleme Durumları

Araştırmaya katılan işletmelerin hazır giyim sektöründe kullanılan teknolojik yeniliklerin takibine ilişkin veriler Tablo 40'ta sunulmuştur.

Tablo 40. Hazır Giyim Sektöründe Kullanılan Teknolojik Yeniliklerin Takibi

Seçenekler	f	%
Cevapsız	1	1.6
Evet	46	73.0
Hayır	2	3.2
Kısmen	14	22.2
Toplam	63	100.0

Tablo 40 incelendiğinde; araştırma kapsamındaki yöneticilerin hazır giyim sektöründe kullanılan teknolojik yenilikleri takip etmeye % 73'ünün Evet, %22.2'sinin Kısmen, % 3.2'sinin Hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Teknolojik yenilikleri takip eden yöneticilerin işletmelerinin sektördeki yerinin farklı olacağı düşünülmektedir. Teknolojik yenilikleri bünyesine katan işletmelerin verim ve kalite açısından sektördeki rekabet ortamında yükselerek yer alacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan işletmelerin teknolojik yenilik faaliyetleri için yapmış oldukları harcamalara ilişkin veriler Tablo 41'de sunulmuştur.

Tablo 41. İşletmenin Yenilik Faaliyetleri İçin Yapmış Olduğu Harcamalar

Seçenekler*	f	%
Cevapsız	3	4.8
1	4	6.3
2	8	12.7
5	1	1.6
12	17	27.0
13	1	1.6
14	1	1.6
15	1	1.6
23	1	1.6
25	1	1.6
56	1	1.6
123	7	11.1
124	8	12.7
125	3	4.8
134	1	1.6
145	1	1.6
1234	2	3.2
1235	1	1.6
12345	1	1.6
Toplam	63	100.0

*Yukarıdaki tabloda verilen seçenekler için aşağıdaki sıralama kullanılmıştır.

1. Ürün Değişimine Uygun Makine Alımı,
2. Teknolojiye Uygun Makine Alımı,
3. Teknolojik Yeniliğe Yönelik Eğitimler,
4. İşletmede Yürütülen Ar – Ge Faaliyetleri,
5. Zaman ile Orantılı Metot Eğitimleri

Tablo 41 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 27.0'ı Ürün Değişimine Uygun Makine Alımı + Teknolojiye Uygun Makine Alımında, % 12.7'si Teknolojiye Uygun Makine Alımı ve Ürün Değişimine Uygun Makine Alımı + Teknolojiye Uygun Makine Alımı + İşletmede Yürütülen Ar – Ge Faaliyetlerinde, % 11.1'i Ürün Değişimine Uygun Makine Alımı + Teknolojiye Uygun Makine Alımı +

Teknolojik Yeniliğe Yönelik Eğitimlerinde, % 6.3'ü Ürün Değişimine Uygun Makine Alımında harcama yaptıkları görülmektedir.

İşletmeler ürettikleri ürüne göre makinelerini değiştirmekte ya da yeni makineler almaktadır. Gelişen teknoloji ve gelişen sektörde yüksek verimi, kaliteyi yakalayabilmek için işletmelerin eski teknolojileri bırakıp yenilerine, gelişen teknolojiye yer vermesi gerekmektedir.

Araştırmaya katılan işletmelerin teknolojik yenilikleri izleme şekline ilişkin veriler Tablo 42'de sunulmuştur.



Tablo 42. Teknolojik Yenilikleri İzleme Şekli

Seçenekler	f	%
Cevapsız	1	1.6
Fuar / Sergi	4	6.3
Makine Firmalarının Demoları	3	4.8
Fuar / Sergi + Seminer	2	3.2
Fuar / Sergi + Dergi	2	3.2
Fuar / Sergi + Makine Firmalarının Demoları	1	1.6
Fuar / Sergi + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
İnternet +Katalog	1	1.6
Dergi + Katalog	2	3.2
Fuar / Sergi + Dergi + Katalog	3	4.8
Fuar / Sergi + Dergi + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
Fuar / Sergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları	1	1.6
Fuar / Sergi + Katalog + Firmalara Yapılan Geziler	3	4.8
Fuar / Sergi + Seminer + İnternet + Dergi	1	1.6
Fuar / Sergi + İnternet + Dergi + Katalog	4	6.4
Fuar / Sergi + İnternet + Dergi + Makine Firmalarının Demoları	2	3.2
Fuar / Sergi + İnternet + Dergi + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
Fuar / Sergi + İnternet + Makine Firmalarının Demoları + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
Fuar / Sergi + Dergi + Katalog + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
Fuar / Sergi + Dergi + Makine Firmalarının Demoları + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
Fuar / Sergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
Fuar / Sergi + Seminer + İnternet + Dergi + Firmalara Yapılan Geziler	2	3.2
Fuar / Sergi + Seminer + İnternet + Katalog + Firmalara Yapılan Geziler	2	3.2
Fuar / Sergi + Seminer +Dergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları	1	1.6
Fuar / Sergi + Seminer + Katalog + Makine Firmalarının Demoları + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
Fuar / Sergi + İnternet + Dergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları	9	14.3
Fuar / Sergi + İnternet + Dergi + Katalog + Firmalara Yapılan Geziler	2	3.2
	1	1.6
Fuar / Sergi + Seminer + İnternet + Dergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları	3	4.8
Fuar / Sergi + İnternet + Dergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları + Firmalara Yapılan Geziler	5	7.9
Fuar / Sergi + Seminer +İnternet + Dergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları + Firmalara Yapılan Geziler	1	1.6
Toplam	63	100.0

Tablo 42 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin % 14.3'ünün Fuar / Sergi + Internet + Dergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları, % 7.9'unun Fuar / Sergi + Internet + Dergi + Katalog + Makine Firmalarının Demoları + Firmalara Yapılan Geziler, % 6.3'ünün Fuar / Sergi yoluyla teknolojik yenilikleri izlediği görülmektedir. Tabloya bakıldığında çoğunluğun tercihinin Fuar / Sergiden yana olduğu görülmektedir. Fuar / sergilere sadece yöneticilerin katılmasından ziyade personelden de temsilciler seçilerek onların katılması imkanı verilmelidir. Böylece çalışan personelde birebir görme fırsatı bulmuş olmaktadır.

Araştırmaya katılan işletmelerin teknolojik yeniliğin gerekliliği konusunda yöneticilerin görüşlerine ilişkin veriler Tablo 43'te sunulmuştur.

Tablo 43. Teknolojik Yeniliğin Gerekliliği Konusunda Yöneticilerin Görüşleri

	Cevapsız		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Teknolojik yenilenme rekabet edebilmenin ön koşuludur.	2	3.2	1	1.6	17	27.0	43	68.3	63	100.0
Teknolojik yenilenmenin sonuçları riskleri de yanında getirmektedir.	4	6.3	12	19.0	27	42.9	20	31.7		
Teknolojik yenilenme için talep artışı gerekmektedir.	5	7.9	2	3.2	28	44.4	28	44.4		
Teknolojik yeniliği satın almak yerine firma kendi üretmelidir.	6	9.5	30	47.6	18	28.6	9	14.3		
Teknolojik yenilenme pahalıdır.	5	7.9	10	15.9	18	28.6	30	47.6		
Teknolojik yenilenme gereksizdir.	6	9.5	46	73.0	7	11.1	4	6.3		
Türkiye kendi teknolojisini üretmelidir	2	3.2	1	1.6	14	22.2	46	73.0		

Tablo 43 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan yöneticilerin, “Teknolojik yenilenme rekabet edebilmenin ön koşuldur” ifadesine % 68.3’ü Katılıyorum, % 27.0’ı Kısmen Katılıyorum, “Teknolojik yenilenmenin sonuçları riskleri de yanında getirmektedir” ifadesine % 31.7’si Katılıyorum, % 42.9’u Kısmen Katılıyorum, “Teknolojik yenilenme için talep artışı gerekmektedir” ifadesine % 44.4’ü Katılıyorum ve Kısmen Katılıyorum, “Teknolojik yeniliği satın almak yerine firma kendi üretmelidir” ifadesine % 14.3’ü Katılıyorum, % 28.6’sı Kısmen Katılıyorum, “Teknolojik yenilenme pahalıdır” ifadesine % 47.6’sı Katılıyorum, % 28.6’sı Kısmen Katılıyorum, “Teknolojik yenilenme gereksizdir” ifadesine % 6.3’ü Katılıyorum, % 11.1’i Kısmen Katılıyorum, “Türkiye kendi teknolojisini üretmelidir” ifadesine % 73.0’ı Katılıyorum, % 22.2’si Kısmen Katılıyorum cevabını verdiği görülmektedir. Teknolojik yenilenmenin gerekli olduğunu düşünenler % 73.0 oranındadır. Teknolojik yeniliği satın almak yerine firmanın kendisi üretmesi düşüncesine yöneticilerden % 47.6’sı Katılmıyorum cevabını vermiştir.

Bunun sebebi olarak, Türkiye’deki hazır giyim işletmelerindeki şartların buna uygun ve yeterli olmadığı belirtilmiştir. Gelişen hazır giyim sektöründe teknolojik yenilik yerini arttırarak devam etmelidir. İşletmeler değişikçe gelişecek, geliştikçe verimi, kalitesi ve sektördeki yeri artacaktır.

4.9. Eğitim Verilen Personelin Eğitim Sonundaki Durumu

Araştırmaya katılan eğitici personelin verdiği eğitimden sonra beklenen davranışlara ulaşma düzeyine ilişkin veriler Tablo 44’de sunulmuştur.

Tablo 44. Eğitim Verilen Personelden Eğitim Sonunda Beklenen Davranışlara Ulaşma Düzeyi

	Çok iyi		İyi		Orta		Zayıf		Çok zayıf		Toplam
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
İşi zamanında yapma	31	43.7	37	52.1	3	4.2	-	-	-	-	63 100.0
İşi gerektirdiği şekilde yapma	24	33.8	4.2	59.2	5	7.0	-	-	-	-	
Makineleri doğru kullanma	23	32.4	47	66.2	1	1.4	-	-	-	-	
İş yerinde zamanı, malzemeyi ve enerjiyi ekonomik kullanma	22	31.0	37	52.1	11	15.5	1	1.4	-	-	
Kendi hatalarını zamanında görüp düzeltme	14	19.7	42	59.2	15	21.1	-	-	-	-	
İşin kalitesine önem verme	36	50.7	31	43.7	4	5.6	-	-	-	-	
Bilmediklerini öğrenmek için çaba harcama	24	33.8	33	46.5	14	19.7	-	-	-	-	
Çalışma alanını temiz ve düzenli tutma	21	29.6	40	56.3	9	12.7	1	1.4	-	-	
Verilen talimatlara tam olarak uyma	21	29.6	46	64.8	4	5.6	-	-	-	-	
İş kazalarından korunma	23	32.4	33	46.5	13	18.3	2	2.8	-	-	
Çalışırken iş güvenliği ilkelerine ve sağlık kurallarına uygun davranma	18	25.4	36	50.7	14	19.7	3	4.2	-	-	
İş yerindeki çalışma saatlerine uyma	47	66.2	20	28.2	4	5.6	-	-	-	-	
Çalışırken iş önlüğü giyme	25	35.2	15	21.1	12	16.9	9	12.7	10	14.1	
İş yerinde belirlenen üretim hızı standartlarına uyma	21	29.6	44	62.0	5	7.0	1	1.4	-	-	
Üretim esnasında üründe hata ve eksiklikler olup olmadığını kontrol etmeyi alışkanlık haline getirme	34	47.9	24	33.8	11	15.5	2	2.8	-	-	
Teknolojik değişikliklere uyum sağlama	21	29.6	27	38.0	23	32.4	-	-	-	-	
Teknolojik yenilenmenin önemine inanma	26	36.6	29	40.8	15	21.1	1	1.4	-	-	
İş arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurma	26	36.6	40	56.3	3	4.2	2	2.8	-	-	
İş arkadaşlarına yardımcı olma	27	38.0	36	50.7	6	8.5	1	1.4	1	1.4	
Sorumluluklarının bilincinde olma	25	35.2	39	54.9	6	8.5	1	1.4	-	-	
Konuşmalarının anlaşılır olması	18	25.4	43	60.6	9	12.7	1	1.4	-	-	
Ekip çalışmalarında uyumlu olma	29	40.8	39	54.9	2	2.8	-	-	1	1.4	
İşine ilgi duyma, işini sevme	27	38.0	38	53.5	4	5.6	1	1.4	1	1.4	
Sorumluluklarını yerine getirme	28	39.4	39	54.9	4	5.6	-	-	-	-	
İsteklerini cesaretle söyleme	21	29.6	26	36.6	21	29.6	1	1.4	2	2.8	
Girişimci olma	13	18.3	30	42.3	26	36.6	1	1.4	1	1.4	

Tablo 44 incelendiğinde; araştırma kapsamına alınan eğitici personelin eğitim sonunda beklediği davranışlara ulaşma düzeyine göre İş Zamanında Yapmaya % 52.1'i İyi, İş Gerektiği Şekilde Yapma % 59.2'si İyi, Makineleri Doğru Kullanma % 66.2'si İyi, İş Yerinde Zamanı, Malzemeyi ve Enerjiyi Ekonomik Kullanma % 52.1'i İyi, Kendi Hatalarını Zamanında Görüp Düzeltme % 59.2'si İyi, İşin Kalitesine Önem Verme % 50.7'si Çok İyi, Bilmediklerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama % 46.5'i İyi, Çalışma Alanını Temiz ve Düzenli Tutma % 56.3'ü İyi, Verilen Talimatlara Tam Olarak Uyma % 64.8'i İyi, İş Kazalarından Korunma % 46.5'i İyi, Çalışırken İş Güvenliği İlkelerine ve Sağlık Kurallarına Uygun Davranma % 50.7'si İyi, İş Yerindeki Çalışma Saatlerine Uyma % 66.2'si Çok İyi, Çalışırken İş Önlüğü Giyme % 35.2'si Çok İyi, İş Yerinde Belirlenen Üretim Hızı Standartlarına Uyma % 62.0'ı İyi, Üretim Esnasında Üründe Hata ve Eksiklikler Olup Olmadığını Kontrol Etmeyi Alışkanlık Haline Getirme % 47.9'u Çok İyi, Teknolojik Değişikliklere Uyum Sağlama % 38.0'ı İyi, Teknolojik Yenilenmenin Önemine İnanma % 40.8'i İyi, İş Arkadaşlarıyla Sosyal İlişkiler Kurma % 56.3'ü İyi, İş Arkadaşlarına Yardımcı Olma % 50.7'si İyi, Sorumluluklarının Bilincinde Olma % 54.9'u İyi, Konuşmalarının Anlaşılır Olması % 60.6'sı İyi, Ekip Çalışmalarında Uyumlu Olma % 54.9'u İyi, İşine İlgili Duyma, İşini Sevme % 53.5'i İyi, Sorumluluklarını Yerine Getirme % 54.9'u İyi, İsteklerini Cesaretle Söyleme % 36.6'sı İyi, Girişimci Olma % 42.3'ü İyi düzeyde olduğunu belirttiği görülmektedir.

Tabloya bakıldığında eğitim sonunda personelden istenen düzeye ulaşabildiği görülmektedir. İşletmelerde bu davranışlara ilişkin verilen eğitimlerin amaca hizmet ettiği, sonuca götürdüğü görülmektedir. Eğitimlerin etkili bir şekilde verildiği sonucu, eğitici personelin belirtilen davranışları benimsetmede başarılı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan eğitici personelin cinsiyeti ile eğitim verilen personelden eğitim sonunda beklenen davranışlara ulaşma düzeyinin t hesabı Tablo 45'te sunulmuştur.

Tablo 45. Eğitici Personelin Cinsiyeti ile Eğitim Verilen Personelden Eğitim Sonunda Beklenen Davranışlara Ulaşma Düzeyi

Eğitim Verilen Personelden Eğitim Sonunda Beklenen Davranışlara Ulaşma Düzeyi	t hesap	Anlamlık Düzeyi (P)	Karar
İşi Zamanında Yapma	-0.183	0.855	H ₀ : Kabul
İşi Gerektiği Şekilde Yapma	0.509	0.612	H ₀ : Kabul
Makineleri Doğru Kullanma	-0.967	0.337	H ₀ : Kabul
İş Yerinde Zamanı, Malzemeyi Ve Enerjiyi Ekonomik Kullanma	0.109	0.914	H ₀ : Kabul
Kendi Hatalarını Zamanında Görüp Düzeltme	1.285	0.203	H ₀ : Kabul
İşin Kalitesine Önem Verme	0.369	0.713	H ₀ : Kabul
Bilmediklerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama	0.304	0.762	H ₀ : Kabul
Çalışma Alanını Temiz Ve Düzenli Tutma	-0.381	0.704	H ₀ : Kabul
Verilen Talimatlara Tam Olarak Uyma	0.464	0.644	H ₀ : Kabul
İş Kazalarından Korunma	-0.748	0.457	H ₀ : Kabul
Çalışırken İş Güvenliği İlkelerine Ve Sağlık Kurallarına Uygunluk	-1.597	0.115	H ₀ : Kabul
İş Yerinde Çalışma Saatlerine Uyma	-0.226	0.822	H ₀ : Kabul
Çalışırken İş Önlüğü Giyme	-1.295	0.200	H ₀ : Kabul
İş Yerinde Belirlenen Üretim Hızı Standartlarına Uyma	-1.053	0.296	H ₀ : Kabul
Üretimde Üründe Hata Ve Eksikleri Kontrol Etme	1.242	0.218	H ₀ : Kabul
Teknolojik Değişikliklere Uyum Sağlama	-0.358	0.721	H ₀ : Kabul
Teknolojik Yenilenmenin Önemine İnanma	-0.509	0.613	H ₀ : Kabul
İş Arkadaşlarıyla Sosyal İlişkiler Kurma	0.441	0.661	H ₀ : Kabul
İş Arkadaşlarına Yardımcı Olma	0.762	0.448	H ₀ : Kabul
Sorumluluklarının Bilincinde Olma	-0.341	0.734	H ₀ : Kabul
Konuşmalarının Anlaşılır Olması	-1.426	0.158	H ₀ : Kabul
Ekip Çalışmalarında Uyumlu Olma	-0.285	0.776	H ₀ : Kabul
İşine İlgi Duyma, İşini Sevme	-1.747	0.085	H ₀ : Kabul
Sorumluluklarını Yerine Getirme	-0.330	0.743	H ₀ : Kabul
İsteklerini Cesaretle Söyleme	-1.737	0.087	H ₀ : Kabul
Girişimci Olma	-1.678	0.098	H ₀ : Kabul

t testi için yandaki hipotez kullanılmıştır H₀ : $\mu_{\text{Erkek}} = \mu_{\text{Kadın}}$ H₁ : $\mu_{\text{Erkek}} \neq \mu_{\text{Kadın}}$

Tablo 45'e bakıldığında eğitici personelin eğitim verdiği personelden eğitim sonunda beklenen davranışlara ulaşma düzeyinin, eğitici personelin cinsiyetine göre farklılaşma gösterip göstermediğine ait yapılan t testi sonuçları görülmektedir. Buna göre anlamlık düzeyi (P) değerleri $> \alpha = 0.05$ tablo değeri olduğu için H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Yani eğitici personelin cinsiyeti eğitim verilen personelden eğitim sonunda

beklenen davranışlara ulaşma düzeyi üzerinde bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan eğitici personelin çalıştığı bölüm ile eğitim verilen personelden eğitim sonunda beklenen davranışlara ulaşma düzeyinin tek yönlü varyans analizi Tablo 46’da sunulmuştur.

Tablo 46. Eğitici Personelin Çalıştığı Bölüm ile Eğitim Verilen Personelden Eğitim Sonunda Beklenen Davranışlara Ulaşma Düzeyi

Eğitim Verilen Personelden Eğitim Sonunda Beklenen Davranışlara Ulaşma Düzeyi	f hesap	Anlamhk Düzeyi (P)	Karar
İşi Zamanında Yapma	1.247	0.295	H ₀ : Kabul
İşi Gerektiği Şekilde Yapma	1.490	0.196	H ₀ : Kabul
Makineleri Doğru Kullanma	1.196	0.320	H ₀ : Kabul
İş Yerinde Zamanı, Malzemeyi Ve Enerjiyi Ekonomik Kullanma	0.860	0.529	H ₀ : Kabul
Kendi Hatalarını Zamanında Görüp Düzeltme	1.789	0.115	H ₀ : Kabul
İşin Kalitesine Önem Verme *	2.435	0.035	H ₁ : Kabul
Bilmediklerini Öğrenmek İçin Çaba Harcama	1.090	0.378	H ₀ : Kabul
Çalışma Alanını Temiz Ve Düzenli Tutma	0.387	0.885	H ₀ : Kabul
Verilen Talimatlara Tam Olarak Uyma	1.192	0.322	H ₀ : Kabul
İş Kazalarından Korunma	3.031	0.011	H ₁ : Kabul
Çalışırken İş Güvenliği İlkelerine Ve Sağlık Kurallarına Uygunluk *	2.427	0.035	H ₁ : Kabul
İş Yerinde Çalışma Saatlerine Uyma	0.389	0.883	H ₀ : Kabul
Çalışırken İş Önlüğü Giyme	0.615	0.717	H ₀ : Kabul
İş Yerinde Belirlenen Üretim Hızı Standartlarına Uyma *	3.975	0.002	H ₁ : Kabul
Üretimde Üründe Hata Ve Eksikleri Kontrol Etme *	4.174	0.001	H ₁ : Kabul
Teknolojik Değişikliklere Uyum Sağlama	1.596	0.163	H ₀ : Kabul
Teknolojik Yenilenmenin Önemine İnanma	1.612	0.158	H ₀ : Kabul
İş Arkadaşlarıyla Sosyal İlişkiler Kurma	1.371	0.240	H ₀ : Kabul
İş Arkadaşlarına Yardımcı Olma	0.825	0.555	H ₀ : Kabul
Sorumluluklarının Bilincinde Olma	0.692	0.657	H ₀ : Kabul
Konuşmalarının Anlaşılır Olması *	5.232	0.000	H ₁ : Kabul
Ekip Çalışmalarında Uyumlu Olma	0.822	0.557	H ₀ : Kabul
İşine İlişi Duyma, İşini Sevme	0.441	0.848	H ₀ : Kabul
Sorumluluklarını Yerine Getirme	1.061	0.395	H ₀ : Kabul
İsteklerini Cesaretle Söyleme	1.772	0.119	H ₀ : Kabul
Girişimci Olma	1.574	0.169	H ₀ : Kabul

Varyans Analizi testi için aşağıdaki hipotez kullanılmıştır.

$$H_0 : \mu_{\text{Modelhane}} = \mu_{\text{Üretim}} = \mu_{\text{Kesimhane}} = \mu_{\text{İdari Kısım}} = \mu_{\text{Pazarlama}} = \mu_{\text{Kalite Kontrol}} = \mu_{\text{Tasarım}}$$

$$H_1 : \mu_{\text{Modelhane}} \neq \mu_{\text{Üretim}} \neq \mu_{\text{Kesimhane}} \neq \mu_{\text{İdari Kısım}} \neq \mu_{\text{Pazarlama}} \neq \mu_{\text{Kalite Kontrol}} \neq \mu_{\text{Tasarım}}$$

Eğitici personelin eğitim verilen personelden eğitim sonunda beklenen her bir davranışa ulaşma düzeyi değişkeni bazında çalıştığı bölüme göre ortalama değerlerinde bir farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 46'da eğitim verilen personelden eğitim sonunda beklenen davranışlara ulaşma düzeyinin çalıştıkları bölüme göre farklılaşma gösterip göstermediğine ait yapılan tek yönlü varyans analizinin sonuçları verilmiştir. Buna göre, anlamlılık düzeyleri (P) değerleri $> \alpha = 0.05$ tablo değeri olan değişkenler için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Anlamlılık düzeyleri (P) değerleri $< \alpha = 0.05$ tablo değeri olan değişkenler için ise H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Yani eğitici personelin çalıştığı bölümün eğitim sonunda beklenen davranışlara ulaşma düzeyi üzerinde bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir. * ile işaretlenmiş olan davranışlar üzerinde farklılaşma yarattığı görülmektedir. Eğitici personel kaliteye ilişkin eğitim verirken bütün bölümler için ayrı ayrı eğitim planlamalıdır. İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler işletmelerde bölümlere uyulması gereken kurallarla birlikte verilmelidir. İşletmelerde yapılan işlerin üretim hızı standartları iş akışına göre, tespit edilen birim zamanlara göre değişiklik göstermektedir. Bu yüzden standartlar bölüm bazında incelenip yenilenmelidir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Ankara’da faaliyet gösteren hazır giyim işletmelerinde gelişen teknolojiye uygun verilen eğitim değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde elde edilen bulgular doğrultusunda varılan sonuç ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç

Araştırma kapsamına alınan Ankara ilindeki hazır giyim işletmelerinde gelişen teknolojiye uygun verilen eğitimin yöneticiler ve eğitici personel açısından değerlendirilmesinden elde edilen verilere göre aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Hazır giyim işletmelerinde yöneticilerin eğitim seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Eğitimli yöneticilerin bilgi ve deneyim birikimi işletmeleri sistemli ve planlı bir büyüme yoluna götürmektedir. Araştırma kapsamındaki işletmelerde tek elden yönetim de söz konusudur. Yönetimi de, eğitimi de tek bir kişide toplayan işletmeler sektörde bulunmaktadır. Eğitimli yöneticiler işletme kadrosunu da eğitimli personelden oluşturmak istemektedir.

Yönetici olarak görev yapan kişilerin yöneticilik düzeyinde çalışma yılları 1 ile 15 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Yöneticilerin hazır giyim sektöründeki deneyimleri arttıkça sayıca azaldıkları gözlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki eğitici personelin çoğunluğu hem yükseköğretim mezunlarından hem de ortaokul mezunlarından oluşmaktadır. Yükseköğretim mezunlarını yüksekokul, lisans, lisansüstü eğitim mezunları oluşturmaktadır. Eğitim faaliyetlerinin etkili ve kalıcı olmasında büyük rol oynayan eğitici personelin eğitim

seviyesi düşük kişilerden oluşması, işletmelerin eğitim konusunda gereken önemi vermediklerini göstermektedir.

Eğitici personel olarak erkekler tercih edilmektedir. Erkeğin Türk toplumunda aile açısından birincil işgücü olması, iş şartlarına uygunluğu öncelikle erkeğin tercih edilmesini açıklayan sebeplerdendir. Evlenme, doğum, iş şartlarına uyum problemi, aile faktörü gibi sebepler ister istemez kadınları ikinci plana geçirmektedir.

Eğitici personelin çoğunluğu üretim ve modelhane bölümlerinde görev alan 36 ve üzeri yaşlardaki kişilerdir. Yaşı arttığı oranda hazır giyim sektöründeki deneyimini artacaktır, böylece verdikleri eğitimde daha başarılı olacaktır. Deneyimli eğitici personelin verdiği eğitimin kalitesi ve verimi de pozitif yönde artış gösterecektir.

Araştırmaya katılan işletmelerin kuruluş yıllarına bakıldığında çoğunluğunun 2000 yılından önce kurulduğu görülmüştür. İşletme sayılarında 1981 yılı itibariyle artış görülmüş; ancak yönetici sayılarının aynı oranda kaldığı hatta azaldığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki kişilerin çoğunluğunu büyük ölçekli kamu ve özel sektöre ait işletmelerdeki yöneticiler ve eğitici personel oluşturmaktadır. Araştırmada küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki kişilerde gözlenmiştir. Üretilen ürün çeşitlilik gösterirken, bluz / gömlek, etek, pantolon, elbise, ceket, manto ve pardesü en çok üretilen ürünlerdir.

Uzun yıllardır sektörde yer alan işletmeler teknolojiyi takip ederek işletmelerinde kullanmaktadır. Bu işletmeler kuruluş yılından günümüze kendini yenileyerek, teknolojiyi yakından izleyerek gelmiştir. 1980 ve öncesinde, 1981-1990 yılları arasında kurulmuş işletmelerin makine sayılarının fazla olduğu görülmektedir. Hazır giyim sektörü gibi rekabet ortamı olan bir sektörde işletmelerin kendilerini yenilemeleri sektörde devamlılıklarını sağlamaktadır. Üretim açısından gelişen teknolojiyi kullanan

işletmeler yüksek performansta, verimli çalışılmış kaliteli ürünler ortaya çıkaracaktır.

İşletmeye eleman alırken eğitilmiş – deneyimli olması öncelikli olarak gözönüne alınmakta, bunun yanısıra işe yatkınlıkta önemli bir nitelik olarak değerlendirilmektedir. Öncelikli aranan bu niteliklerin dışında deneyimsiz, eğitimsiz ve düşük ücretle çalışacak bireylerde tercih edilmektedir. Deneyimsiz ve eğitimsiz olarak alınan bireyler eğitime tabi tutularak işletme içinde veya dışında eğitici personel tarafından yetiştirilmektedir.

Görev bazında tercih edilen personelin eğitim düzeyine bakıldığında; kalıpcı (modelist) olarak lisans mezunu, kesimci ve kalite kontrolcü olarak meslek lisesi mezunu, makineci ve ütücü olarak ilköğretim ve çıraklık eğitim mezunu, ara eleman olarak ise ilköğretim, lise ve meslek lisesi mezunu tercih edilmektedir. Yöneticiler mesleki eğitim almış bireyleri işletmelerinde çalıştırmak istemektedir. Hazır giyim gibi mesleki bilgi gerektiren bir sektörde eğitim faktörü verime ve kaliteye önemli etkiye bulunmaktadır.

İşe yeni alınan elemanlara, çalışan personele ve üst kademe yöneticilere işletme tarafından işbaşında eğitim, kurs ve metot eğitimi işletme içinde – dışında, yurtdışı özel eğitim programları olarak verilmektedir. Bu tür çalışmalar yapan işletmeler için bu durum maddi bir külfet değildir, eğitim faaliyetleri işletmelere kazanç olarak geri dönmektedir.

İşletmede eğitim programlarını yürüten kişi çoğunlukla bölüm şefiyken deneyimli personelin de yeni başlayan kişilere eğitimde görevlendirildiği görülmektedir. İnsan kaynakları uzmanı, metot sorumlusu ve teknolojiyi satan firmanın temsilcisi eğitim programlarını yürüten diğer kişilerdir.

İşletmelerde kişisel gelişim eğitimi olarak oryantasyon eğitimi ve iş ilişkileri – iletişim, işgücü verimliliğini arttırma, ürün kalitesini arttırma, teknolojik değişmelere

adaptasyon, görev yetki ve sorumluluğu konusunda eğitimler verilmektedir. İşletmede verilen diğer eğitimler yangın, ilk yardım ve sivil savunma eğitimleridir.

Yöneticiler yeni aldığı elemana yapacağı işle ilgili eğitim verdirmektedir. Elemanların eğitiminde, güç ve zaman harcayacakları için amaca doğru hizmet eden programlar seçilmelidir. Bu işletmeler aynı zamanda eğitim almış bireylere de görev vermekte, işletme genelinde eğitilmiş çalışan olması işletme çıtasını yükseltmektedir. Yöneticilerin ve eğitici personelin eğitilmiş olması eğitilmiş personele yönelmelerindeki etkenlerden biridir. Ancak, işletmelerde verilen eğitimin personelin eğitime katkısına bakıldığında, orta ve iyi düzeyde olduğu hatta çoğunluğunun çok az başarılı olduğu görülmüştür. Eğitici personelin mesleki bilgilerinin yeterli olmaması verilen eğitimin başarı durumunu etkilemektedir. Etkili bir eğitim için okul – sanayi işbirliğine verilen önem artırılmalı ve bu işbirliği aktif hale getirilmelidir.

İşletmede çalışanların işgücü verimliliğinde deneyim üst noktalarda etkili olurken, eğitim, işletme koşulları, para, yaş ve ödüllendirme diğer faktörlerdir. Cinsiyet ise bu faktörlerden en son dikkate alınandır.

İşletmeler işten çıkarılan ya da kendi isteğiyle ayrılan yetişmiş elemanlarının yerine aynı nitelikte eleman bulmakta zorlanmaktadır. Bir elemanın yetişmesinde harcanan emek ve zaman açısından geri dönüşüm kısa sürede olmamaktadır. En çok kalıpcı, sırasıyla makineci, kalite kontrolcü ve kesimci bulmakta güçlük çekildiği görülmektedir.

İşletmelerde istenilen nitelikte ve yeterli sayıda eleman bulunmamasının nedenleri olarak hazır giyim sektörünün ihtiyacı olan eğitilmiş işgücünü yetiştiren kurumların sayısının az olması ve okullardaki öğretim programlarının sektör ile işbirliğinin olmaması olarak belirtilmektedir. Yeni mezunların verilen ücreti az bulması da istenilen nitelikte ve yeterli sayıda eleman bulunmamasının nedenleri arasındadır.

Yürütülen eğitim programları ve bu programları yürüten kişiler incelendiğinde; eğitici personelin teknik – pratik – teorik alanda, insan ilişkileri konusunda, işi benimseme ve işyeri kurallarına uyumda, yöneticilik vasıflarına sahip olmada orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ancak, çoğunluğunun ise zayıf düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda öncelikle eğitim veren kişilerin eğitime ihtiyacı olduğu görülmektedir.

İşletmeler ürün değişimine uygun makine alımı ile teknolojiye uygun makine alımı için yenilik faaliyetlerinde harcamalar yapmaktadır. Yaptıkları bu harcamalarda teknolojik yeniliğe yönelik eğitimlerin oranı oldukça büyüktür. Gelişen hazır giyim sektöründe yüksek verimi, kaliteyi yakalayabilmek için işletmelerin eski teknolojileri bırakıp yenilerine, gelişen teknolojiye yer vermesi gerekmektedir.

Rekabet ortamında işletmeler teknolojik yenilikleri takip ederek sektördeki yerini korumaktadır. İşletmeler teknolojik yenilikleri fuar / sergi, seminer, internet, dergi, katalog, makine firmalarının demoları, firmalara yapılan geziler ile izlemektedirler.

Hazır giyim sektöründe rekabet edebilmek için işletmelerde teknolojik yenilenme ön koşuldur. Teknolojik yenilenme riskleri de yanında getirmektedir. Talep artışı teknolojik yenilenmeyi gerektirmektedir. Hatta işletmeler teknolojiyi yurtdışından almak yerine kendi üretmelidir. Yöneticiler bu görüşlere katılırken Türkiye'deki işletmelerin teknolojik yeniliği satın almak yerine, maddi imkanları ve donanımıyla makineleri kendisinin üretmesinin kolay olmadığını belirtmiştir.

Eğitim verilen personelden eğitim sonunda beklenen davranışlara ulaşma düzeyleri incelendiğinde, çoğunluğu çok iyi ve iyi düzeydedir. İşletmelerde bu davranışlara ilişkin verilen eğitimlerin amaca hizmet ettiği görülmektedir. Eğitici personelin belirtilen davranışları benimsetmede başarılı olduğunu göstermektedir.

Yapılan t testi sonucunda cinsiyet ile eğitim verilen personelden eğitim sonunda beklenen davranışlara ulaşma düzeylerine bakıldığında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Kadın ve erkeğin eğitim verme düzeyleri aynıdır. İşletmeye yeni bir teknoloji getirildiğinde teknolojik değişikliklere uyum sağlamada problem yaşanmamaktadır. Kadın ve erkek eğitici personelin yetiştirdiği personel aynı oranda uyum sağlamaktadır.

Tek yönlü varyans analizi yapılarak çalıştığı bölüm ile eğitim verilen personelden eğitim sonunda beklenen davranışlara ulaşma düzeyine bakılmıştır. İşin kalitesine önem verme, iş kazalarından korunma, çalışırken iş güvenliği ilkelerine ve sağlık kurallarına uygunluk, iş yerinde belirlenen üretim hızı standartlarına uyma, üretimde üründe hata ve eksiklikleri kontrol etme değişkenlikleri farklılık göstermektedir. Eğitici personel kaliteye ilişkin eğitim verirken bütün bölümler için ayrı ayrı eğitim planlamalıdır. İşletmelerde yapılan işlerin üretim hızı standartları iş akışına göre, tespit edilen birim zamanlara göre değişiklik göstermektedir. Bu yüzden standartlar bölüm bazında incelenip yenilenmelidir.

5.2. Öneriler

İnsan emeğinin yoğun olması ve ihracat bakımından önemli bir sanayi olması hazır giyim sektörünü şanslı bir duruma getirmektedir. Türkiye’de hazır giyim sektöründe en büyük sıkıntı eğitilmiş işgücünün bulunmasında ve mevcut personelin teknoloji gelişimine uygun çalışabilmesinde yaşanmaktadır. Bu nedenle, yöneticiler personeline işletmede eğitim vermekte ya da eğitim imkanı sağlamaktadır. Hazır giyim gibi bir sektörün geleneksel anlayışlarla çalışması negatif yönde etki yaratmaktadır.

Yapılan araştırmanın sonuçları incelenmiş ve aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Teknoloji transferi yapılırken işletme yapılarına ters düşmeyecek, altından kalkılamayacak maliyetler olmamasına dikkat edilmelidir. Transfer edilecek teknoloji iyi seçilip, doğru analiz edilerek işletme şartlarına uygunluğu incelenerek alınmalıdır.
2. Teknolojik değişime karşı direnme olabilir ve bu direnme ekonomik nedenlerden kaynaklanabilir. Değişim sonucunda, çalışanların iş güvencelerinin ortadan kalkmayacağı belirtilmelidir. Bireylerin kullandıkları makinelere alışmış ve onları kullanmakta ustalık kazanmışlardır. Teknolojik değişim sonucunda edinmiş oldukları bilgi, yetenek ve alışkanlıklarını kaybetmesinin mümkün olmadığı, yeni teknik ve makinelerin öğretilceğine dair motivasyonları sağlanmalıdır.
3. Yeni makine, yöntem ve süreçler uygulamaya konulunca yönetim iş miktarında hemen artış bekleyebilir. Bu beklenti, zamanla karşılanacağı için yöneticiler bu konuda duyarlı davranmalıdır.
4. İşletmelerdeki eğitici personellerin zaman kaybedilmeden yetiştirilmesine yönelik çalışmalara başlanmalıdır. Doğru yetişmiş bireylerin işletmelerde eğitim vermesinin maddi ve manevi kazancı göz ardı edilmemelidir.
5. Eğitim faaliyetlerinden istenilen sonuca ulaşmak için mesleki eğitim almış, mesleki açıdan yeterliğe sahip eğitici personellerin öncülüğünde planlanmış programlar tercih edilmelidir. İşletme dışında olan eğitimlerin yanısıra işletme içinde yürütülen eğitim programları için eğitim birimleri oluşturulup metot eğitimi verilmelidir. Eğitim birimlerinin oluşturulması için gerekli makine ve donanım da sağlanmalıdır.

6. Uygulanan eğitim programları işletmenin beklentilerine cevap verecek nitelikte olmalıdır. Yani işletmenin veriminin artması, üretimin çoğalması, maliyetlerin düşmesi ve kalitenin yükseltilmesi sağlanmalıdır. İşletmede yürütülen eğitim faaliyetleri sonucunda metot ve sistem geliştirilmelidir. Beceri kazanmaya yönelik eğitim programı geliştirilmelidir. İletişime ağırlık veren, problem çözmede aktif, organizasyon yapabilmeye yönelik eğitim programları hazırlanmalıdır.
7. Eğitim kurumlarının eğitim programları gözden geçirilip, sektörün ihtiyacına göre, ihtiyaç duyduğu alanlarda mesleki eğitim programları düzenlenmelidir. İşletmelerde yaşanan yetişmiş işgücü sıkıntısından dolayı okulların yeni teknolojiyi tanımaları amacıyla okul ile sanayinin daha iç içe olacağı programlar hazırlanmalıdır. Teknolojinin gelişmesiyle ortaya çıkan alanlarda da mesleki eğitim programları geliştirilmelidir. Okullarda program çeşitliliğine imkan verecek yapılanma sağlanmalıdır. Mesleki eğitim verilen okulların donanımı teknolojiye uygun bir hale getirilmelidir.
8. Devlet politikası olarak, eğitim kurumlarına teşvik imkanları sağlanmalıdır. Bireyler gelişen teknolojiyi işletmeye girdikleri zaman değil, okullarında görmelidir. Bunun için okul – sanayi işbirliği yapılarak, yeni teknolojinin verimli ve yüksek oranda kullanımı sağlanmalıdır. Eğitim kurumları gelişen teknolojiyi tanıyarak öğrencilerini sektöre uygun yetiştirmelidir. Böylece sektörün ihtiyacı olan yetişmiş işgücünün okuldan mezun olduğunda hazır olarak işletmelere geleceği düşünülmektedir.
9. Yetişmiş eleman kavramının sektördeki işletmeler arasında aynı anlamı taşıması için işletmeler de birbirleriyle işbirliği yapmalıdır. Yeni yetişmiş elemanın sadece istenen ürünü çıkaran birey değil, istenen ürünü istenen kalitede, verimde, performansta ve sisteme uygun olarak sunması sağlanmalıdır. İşletmelerde yaparak – yaşayarak öğrenme benimsenmeli; ancak doğru davranışlarla bunun gerçekleştirilmesinin gerekliliği öğretilmelidir.

10. İşletmelerde yürütülen eğitim programları işletmenin amacına ve hedeflerine uyumlu olmalıdır. Eğitim sonrasında öğrenilen bilgilerin tüm bireyler tarafından uygulamaya konulması sağlanmalıdır. İşletmenin, eğitimle ters düşen uygulama ve politikaları revize edilmelidir. Yabancı kaynaklı eğitim programlarından adapteler yapılmalıdır.
11. İşletmelerin bilgi ve becerileri geliştirmeleri için sadece elemanlarına eğitim vermesi, beklenen sonuca ulaşmaları için yeterli olmayabilir. Yöneticiler ve eğitici personel de eğitim programlarına katılmalı, eksik olan bilgi ve becerilerini tamamlamalıdır.
12. Gereken iyileştirmeler zamanında yapılarak, verim arttırılmalı, kalite ön plana çıkarılmalıdır. İşletmelerde çalışanların daha iyi bir performans göstermesi için, gerekli bilgi ve beceriler öğretilip uygulayabilecekleri seviyeye gelmeleri için imkanlar sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

ALKAN, Cevat ve diğlerleri.

- 1991 **Mesleki ve Teknik Eğitim Esasları. Kavramlar, Gelişmeler, Uygulamalar, Yönelmeler.** Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları. No:170.

ALTINAY, Hüsniye ve H. YÜCEER.

- 1994 **Moda ve Tarihi.** Ankara.

ANONİM.

- 2002 “Tasarımda Üretime, Üretimden Satışa Entegre Çözümler Dünyası”. **Konfeksiyon & Teknik.**

ANONİM.

- 2003 “Sektörlerin Ortak Sorunu: İstihdam ve Eğitim”. **Tekstil ve İşveren**, 281.

ATILGAN, Turan.

- 1998 “Yanlış Teknoloji Transferinin Olası Sonuçları”. **Tekstil ve Konfeksiyon** 4.

AYKAÇ, Necdet.

- 2002 “Türkiye’de Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki ve Teknik Eğitim”. **Milli Eğitim Dergisi.** Sayı: 155 – 156.

BARUTÇUGİL, İsmet.

- 1981 **Teknolojik Yenilik ve Araştırma Geliştirme Yöntemi.** Bursa: Bursa Üniversitesi Basımevi.

BAYRAKTAR, Fatma.

- 2002 **Deri Konfeksiyon Sektöründeki Teknolojik Yenilik Faaliyetlerinin Eğitim Programlarına Etkileri.** Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).

BÜYÜKEKŞİ, Mehmet.

- 2002 “Eğitimin Önemini Yeni Yeni Kavırıyoruz”. **Hedef.** 102, 6.

DPT.

- 2000 **Türkiye Avrupa Birliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** 41-44.

DPT.

- 2001 **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Tekstil ve Giyim Sanayi.** Ankara.

DPT.

- 2003 **Dünyada ve Türkiye’de Tekstil – Hazır Giyim Sektörleri ve Türkiye’nin Rekabet Gücü.** Yayın No:2668.

ERDEM, Mehmet Nezi.

- 1988 **İşletmelerde Yenilik ve Teknoloji Konusuna Bir Bakış.** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).

EREN, Erol.

- 1982 **İşletmelerde Yenilik Politikası: Kurum ve Uygulamada Yenilik.** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Enstitüsü Yayın No:4.

EREN, Ayhan.

- 2002 “Konfeksiyonda Kesim ve Teknolojinin Önemi”. **Konfeksiyon&Teknik**, 46-47.

EROL, Şengül.

- 2002 **Hazır Giyim İşletmelerinde Personel Yetiştirme – Geliştirme Eğitimi Faaliyetlerinin İncelenmesi**. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).

ERSAN, Nurgün.

- 1988 **Hizmet İçi Eğitim Yönetimi**. Ankara: Nüve Matbaası.

ERTÜRK, Selahattin.

- 1984 **Eğitimde Program Geliştirme**. Ankara: Yelkentepe Yayınları. No:4.

FER, Seval.

- 1999 **Hazır Giyim Endüstrisinde Modelist, Makastar, Makineci ve Ütücü Mesleklerinde Çalışan İşgücünün Mesleki Yeterliliklerinin Belirlenmesi ve Yeterliliklere Dayalı Bir Program Modeli**. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Doktora Tezi).

FİDAN, Nurettin ve M. ERDEN.

- 1991 **Eğitim Bilimine Giriş**. Ankara.

GENTRY, Cass.

Collage of Education. Michian: Michian State University, East Lansing.

GÖKALP, Hüsnü Yusuf.

1998 “Denizli’de Alternatif Yatırım Alanları, Sanayiler, Üniversiteler, Sanayi İşbirliği”. **EKOL, Denizli Sanayi Odası Dergisi. 98, 30-32.**

GÖKYER, Nüket.

1996 **Hazır Giyim Sektöründeki İnsangücünün Eğitim İhtiyacı Üzerine Bir Araştırma.** Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).

GÜLAL, Bekir.

1990 **Tekstil ve Konfeksiyon Sektörümüzle İlgili Kısa Bilgiler.** İstanbul: İTKİB Yayını.

GÜLSEVER, Teoman.

1989 **Teknolojik Gelişme ve Emek Süreci.** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).

GÜROL, Mehmet.

1997 **Okul Sanayi İşbirliği.** Ankara.

KAPTAN, Saim.

1995 **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri.** Ankara.

KARACASULU, Nilüfer.

2000 “Teknoloji ve Transferi”. **Dış Ticaret Dergisi, 18, 43-44.**

KARASAR, Niyazi.

1994 **Araştırmalarda Rapor Hazırlama.** Ankara.

KILIÇ, Durmuş.

1997 “Mesleki ve Teknik Eğitim Nedir? İlkeleri ve Gelişmesi”. **Çağdaş Eğitim**, 38-40.

KOBU, Bülent.

1994 **Üretim Yönetimi**. İstanbul.

LAYTON, David.

1995 **Technology’s Challenge To Science Education**.

LOKMANOĞLU, Perihan.

1994 **Hazır Giyim ve Konfeksiyon Makineleri**. Ankara.

METARGEM.

1998 **Hazır Giyim Endüstrisinde Çalışan İşgücünün Mesleki Yeterliklerinin Belirlenmesi ve Yeterliklere Dayalı Bir Program Modeli**.

METGE.

1995 **Konfeksiyon Makineleri Kullanım Modülü**. Ankara.

MPM.

1986 **Türk Tekstil Sanayinin Yapısı ve İhracatta Karşılaşılan Güçlükler Semineri**. Ankara.

MURATOĞLU, Yurdagül ve N. ÇOBAN.

1997 “Türk Hazır Giyim Sanayinin Teknolojik Yatırım Politikası”. **Tekstil ve Konfeksiyon**, 314-317.

ONAY, Tahsin.

2000 Sanayide Çalışanların Neden Eğitime İhtiyacı Var?

ÖKTEM, Tülin, Z. AKTUĞLU ve E. ÖZDOĞAN

2002 **Tekstil ve Konfeksiyon Sektöründe Kaliteyi Etkileyen Teknik Gelişmeler.** <http://www.aeri.arg.tr>.

ÖNDOĞAN, Ziyet.

1999 “Hazır Giyim İşletmelerinde Kullanılan Cad Sistemlerinin Verimliliğinin Kullanıcıya ve İşletmeye Uygunluğu Üzerine Bir Araştırma”. **Tekstil ve Konfeksiyon**, 4, 339-343.

SARAL, Nermin.

1996 **Deri Sanayi İşletmelerinde Personel Yönetimi Üzerine Bir Araştırma.** Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).

SEVİM, Ümit.

Hazır Giyim. [www.google.com / hazır giyim](http://www.google.com/hazir_giyim).

SEZER, Handan.

1986 **Hazır Giyim Sanayiinde Nitelikli İnsangücü İhtiyacı.** Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).

SEZGİN, İlhan.

1999 “Mesleki Eğitim ve İşverenlerin Rolü”. **TİSK İşveren Dergisi**, 37(6).

ŞENATALAR, Ferhat.

1978 **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler.** İstanbul Üniversitesi Kitabevi.

ŞENEL, Arzu.

1999 Tekstil Sektöründe Çalışanların Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçları.
İstanbul: Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. (Yüksek Lisans Tezi).

ŞİŞMAN, Mehmet.

1999 Öğretmeliğe Giriş. Pegem Yayıncılık.

ŞUHUBİ, Mehmet.

2003 “Tekstil Paneli”. Vizyon 2003 Teknoloji Öngörüsü Projesi.
Vizyon2023.tubitak.gov.tr.

TARAKÇIOĞLU, Işık.

1992 “Türk Tekstil Sanayii İçin Teknoloji Seçimi”. 3.İzmir İktisat Kongresi Tebliğleri. Cilt.2. Ankara.

TAYMAZ, Haydar.

1992 Hizmetiçi Eğitim. Kavramlar, İlkeler, Yöntemler. PEGEM Yayınları,3. Ankara

TAYMAZ, Erol.

2001 Ulusal Yenilik Sistemi: Türkiye İmalat Sanayinde Teknolojik Değişim ve Yenilik Süreçleri. Ankara: TÜBİTAK / TTGV/ DİE Yayını.

TEKİN, Mehmet ve diğerleri.

“Nitelikli Teknik Eleman Yetiştirilmesinde Üniversite Sanayi İşbirliğinin Önemi”. Üniversite – Sanayi İşbirliği Uygulamasında Sakarya Üniversitesi – Koç Holding Örneği.

TİSK.

1997 “Türkiye’de ve Dünyada Mesleki Eğitim”. **Türk Özel Sektörünün Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri**. İnceleme Yayınları 20.

TİSK.

2001 **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XXI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**.

TOPALOĞLU, Emine.

1995 “Hazır Giyimin Önemi – Ekonomideki Yeri ve Bazı Sorunlar”. **Tekstil ve Konfeksiyon**, 6, 558-560.

www.google.com.

www.tisk.org.tr

www.tubitak.gov.tr.

www.vizyon2023.tubitak.gov.tr

EKLER

EK I. YÖNETİCİ ANKET FORMU
EK II. EĞİTİCİ PERSONEL ANKET FORMU

EK I
YÖNETİCİ ANKET FORMU

Hazır giyim işletmelerinde gelişen teknolojiye uygun verilen eğitim yöneticiler ve eğitici personel açısından değerlendirilmesine yönelik bir çalışma yapılmaktadır. Bu ankete vereceğiniz cevaplar araştırmada sadece veri olarak kullanılacak başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Anketi doldururken isim belirtilmesine gerek yoktur. Cevap verirken uygun bulduğunuz seçeneği işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar araştırmanın sonuçlarını etkileyecektir.

Gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Sevinç KÖSE

1. İşletmenin kuruluş yılı :
2. İşletmede çalışan eleman sayısı:

	Üretim Personeli	İdari Personel
Kadın		
Erkek		

3. İşletmede üretilen ürün çeşidi:

- | | | |
|--|-----------------------------------|----------------------------------|
| ☐ İç giyim | ☐ Pantolon | ☐ Ceket |
| ☐ Bluz / gömlek | ☐ Elbise | ☐ Manto |
| ☐ Etek | ☐ Yelek | ☐ Pardenü |

4. İşletmede üretimde kullanılan makine sayısı:

Makine, Teçhizat ve Donanım Türü	Adet
Cad Sistemleri	
Cam Sistemleri	
Hızar	
Cutter	
Pres	
Düz Dikiş Makinesi	
Overlok Makinesi	
Spesiyel Makine	
Otomat	
Ütü	
Ütü Robotu	
Poşet Makinesi	

5. Eğitim durumunuz:

- ☐ İlkokul
- ☐ Meslek edindirme kursları mezunu
- ☐ Çıraklık eğitim mezunu
- ☐ Halk eğitim kursları mezunu
- ☐ Ortaokul
- ☐ Lise
- ☐ Meslek lisesi
- ☐ Ön Lisans (2 yıllık)
- ☐ Lisans (4 yıllık)
- ☐ Lisansüstü

6. Kaç yıldır yönetici olarak çalışmaktasınız?

- ☐ 1 – 5 yıl
- ☐ 6 – 10 yıl
- ☐ 11 – 15 yıl
- ☐ 16 –20 yıl
- ☐ 21 yıl ve daha fazla

7. İşletmenize eleman alırken tercih ettiğiniz nitelikleri önem sırasına göre numaralayınız.

- ☐ Eğitimli
- ☐ Deneyimli
- ☐ Eğitimli – Deneyimli
- ☐ Eğitimsiz
- ☐ Deneyimsiz
- ☐ İşe yatkınlık
- ☐ Düşük ücret
- ☐ Referans
- ☐ Diğer

8. İşletmenizde yapacağı iş ile ilgili eğitim görmüş elemana ihtiyaç duyuyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır
- ☐ Kısmen

9. 10.soruya cevabınız evet ise ihtiyaç duyduğunuz elemanların yapacağı işe göre eğitim düzeylerinin ne olması gerektiğini belirtiniz.

	Kalıpcı (Modelist)	Kesimci (Makastar)	Makineci	Ütücü	Kalite Kontrolcü	Ara Eleman
İlkokul						
Çıraklık Eğitim						
Halk Eğitim						
Ortaokul						
Lise						
Meslek lisesi						
Olgunlaşma Enstitüsü						
Ön Lisans (2 yıllık)						
Lisans (4 yıllık)						
Lisansüstü						

	Evet	Hayır	Bazen
10. İşletmenize yeni alınan elemanlara yapacağı iş ile ilgili eğitim veriliyor mu?			
11. Verilen eğitimden sonra personele katılım belgesi veriliyor mu?			
12. Katılım belgesi personelin terfisinde kullanılıyor mu?			

13. 10.soruya cevabınız evet ise eğitim programlarından hangisini tercih ediyorsunuz?

- ☐ İşbaşında eğitim
- ☐ Kurs
- ☐ Seminer
- ☐ Metot eğitimi

14. Eğitim programınız varsa düzenlenen eğitim programları kim tarafından yürütülmektedir?

- ☐ Eğitim uzmanı
- ☐ İnsan kaynakları uzmanı
- ☐ Metot sorumlusu
- ☐ Teknolojiyi satan firmanın temsilcisi
- ☐ Bölüm şefi
- ☐ İş arkadaşı

15. Eğitim faaliyetleri ne şekilde uygulanmaktadır?

- ☐ İşletme içinde özel eğitim programları düzenleyerek
- ☐ İşletme dışında özel eğitim programları düzenleyerek
- ☐ Her ikisi de
- ☐ Yurtdışı eğitim programlarına katılım sağlayarak

16. Eğitim faaliyetleri düzenlenirken aşağıdaki grupları öncelik derecesine göre sıralayınız.

- ☐ İşe yeni alınan elemanlar
- ☐ Çalışan personel
- ☐ Üst kademe yöneticiler
- ☐ Alt kademe yöneticiler

17. İşletmeniz içinde veya dışında uygulanan eğitim programları personelin eğitiminde ne derece etkilidir?

- ☐ Çok iyi
- ☐ İyi
- ☐ Orta
- ☐ Az başarılı
- ☐ Çok az başarılı

18. İşletmenizde çalışan elemanların işgücü verimliliğini etkileyen faktörleri önem sırasına göre sıralayınız.

- ☐ Eğitim
- ☐ Deneyim
- ☐ Cinsiyet
- ☐ Yaş
- ☐ Para
- ☐ Ödüllendirme
- ☐ İşletme koşulları

19. İşletmenizden çıkarılan veya kendi isteğiyle ayrılan elemanların yerine aynı nitelikte eğitim almış eleman bulmakta zorluk çekiyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır
- ☐ Kısmen

20. Hangi işler için eğitimli eleman bulmakta güçlük çekiyorsunuz?

- ☐ Kalıpçı (Modelist)
- ☐ Kesimci (Makastar)
- ☐ Makineci
- ☐ Ütücü
- ☐ Kalite kontrolcü
- ☐ Ara eleman

21. 19. soruya cevabınız evet ise hazır giyim sanayiinde istenilen nitelikte ve yeterli sayıda eleman bulunmamasının nedenleri nelerdir?
(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- ☐ Hazır giyim sektörünün ihtiyacı olan eğitimli işgücünü yetiştiren kurumların sayısının az olması
- ☐ Okullardaki öğretim programlarının sektör ile işbirliği içinde olmaması
- ☐ Çalışma şartlarının zor olması
- ☐ Verilen ücretin az olması
- ☐ Yüksek öğrenim görmüş personelin ücretlerinin yüksek olması

22. Eğitici personeliniz hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Size uygun olan seçeneklere (x) işareti koyunuz.

	Çok iyi	İyi	Orta	Zayıf	Çok zayıf
Teknik alanda					
Pratik alanda					
Teorik alanda					
İnsan ilişkileri konusunda					
İş benimsenme ve iş yeri kurallarına uyumda					
Yöneticilik vasıflarına sahip olmada					

23. İşletmeniz 2000 yılından bu yana aşağıdaki yenilik faaliyetleri için harcamalarda bulundu mu?
(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz).

- ☐ Ürün değişimine uygun makine alımı
- ☐ Teknolojiye uygun makine alımı
- ☐ Teknolojik yeniliğe yönelik eğitimler
- ☐ İşletmede yürütülen ar-ge faaliyetleri
- ☐ Zaman ile orantılı metot eğitimleri

	Evet	Hayır	Kısmen
24. Hazır giyim sektöründe kullanılan teknolojik yenilikleri takip ediyor musunuz?			
25. İşletmenizde internet kullanılıyor mu?			
26. İnternette web siteniz var mı?			
27. İnternete reklam veriyor musunuz?			

28. Teknolojik yenilikleri nasıl izliyorsunuz?

- ☐ Fuar / Sergi
- ☐ Seminer
- ☐ İnternet
- ☐ Dergi
- ☐ Katalog
- ☐ Makine firmalarının demoları
- ☐ Firmalara yapılan geziler

29. 24.soruya cevabınız evetse internetin hangi amaçla kullanıldığını belirtiniz.

- ☐ Elektronik posta / faks
- ☐ İnternette tarama yapmak için
- ☐ İşletmenin tanıtımı için
- ☐ İşletmenin ürünlerinin pazarlanması için
- ☐ Sektörü takip etmek için

30. Teknolojik yeniliğin gerekliliği konusunda görüşlerinizi belirtiniz.

	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum
Teknolojik yenilenme rekabet edebilmenin ön koşuludur.			
Teknolojik yenilenmenin sonuçları riskleri de yanında getirmektedir.			
Teknolojik yenilenme için talep artışı gerekmektedir.			
Teknolojik yeniliği satın almak yerine firma kendi üretmelidir.			
Teknolojik yenilenme pahalıdır.			
Teknolojik yenilenme gereksizdir.			
Türkiye kendi teknolojisini üretmelidir.			

EK II
EĞİTİCİ PERSONEL ANKET FORMU

Hazır giyim işletmelerinde gelişen teknolojiye uygun verilen eğitim yöneticiler ve eğitici personel açısından değerlendirilmesine yönelik bir çalışma yapılmaktadır. Bu ankete vereceğiniz cevaplar araştırmada sadece veri olarak kullanılacak başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Anketi doldururken isim belirtilmesine gerek yoktur. Cevap verirken uygun bulduğunuz seçeneği işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar araştırmanın sonuçlarını etkileyecektir.

Gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Sevinç KÖSE

I. BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Çalıştığınız bölümün adı:
2. İşletmedeki göreviniz:
3. Eğitim durumunuz:

- ☐ İlkokul
- ☐ Meslek edindirme kursları
- ☐ Çıraklık eğitim
- ☐ Halk eğitim kursları
- ☐ Ortaokul
- ☐ Lise
- ☐ Meslek lisesi
- ☐ Ön Lisans (2 yıllık)
- ☐ Lisans (4 yıllık)
- ☐ Lisansüstü

4. Cinsiyetiniz
 - ☐ Kadın
 - ☐ Erkek

5. Hangi yaş grubu içindesiniz?

- ☐ 20 ve daha küçük
- ☐ 21 – 25
- ☐ 26 – 30
- ☐ 31 – 35
- ☐ 36 ve daha büyük

6. Kaç yıldır bu sektörde çalışıyorsunuz?

- ☐ 1 – 5 yıl
- ☐ 6 - 10 yıl
- ☐ 11 – 15 yıl
- ☐ 16 – 20 yıl
- ☐ 21 yıl ve daha fazla

7. Firmanızda yapılan kişisel gelişim ile ilgili eğitimleri belirtiniz.

- ☐ Oryantasyon eğitimi
- ☐ İş ilişkileri ve iletişim konusunda
- ☐ İşgücü verimliliğini artırma konusunda
- ☐ Ürün kalitesini artırma konusunda
- ☐ Teknolojik gelişmelere adaptasyon konusunda
- ☐ Görev yetki ve sorumluluğu konusunda
- ☐ Bu tür eğitimler verilmiyor

8. Firmanızda verilen eğitimleri belirtiniz.

- ☐ Yangın eğitimi
- ☐ İlk yardım eğitimi
- ☐ Sivil savunma eğitimi
- ☐ İşçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi
- ☐ Bu tür eğitimler verilmiyor

II. BÖLÜM

Eğitim verdiğiniz personelden eğitim sonunda beklediğiniz davranışlara ulaşma düzeyi nedir? Size uygun olan ifadelere (x) işareti koyunuz.

	Çok iyi	İyi	Orta	Zayıf	Çok zayıf
İşi zamanında yapma					
İşi gerektirdiği şekilde yapma					
Makineleri doğru kullanma					
İş yerinde zamanı, malzemeyi ve enerjiyi ekonomik kullanma					
Kendi hatalarını zamanında görüp düzeltme					
İşin kalitesine önem verme					
Bilmediklerini öğrenmek için çaba harcama					
Çalışma alanını temiz ve düzenli tutma					
Verilen talimatlara tam olarak uyma					
İş kazalarından korunma					
Çalışırken iş güvenliği ilkelerine ve sağlık kurallarına uygun davranma					
İş yerindeki çalışma saatlerine uyma					
Çalışırken iş önlüğü giyme					
İş yerinde belirlenen üretim hızı standartlarına uyma					
Üretim esnasında üründe hata ve eksiklikler olup olmadığını kontrol etmeyi alışkanlık haline getirme					
Teknolojik değişikliklere uyum sağlama					
Teknolojik yenilenmenin önemine inanma					
İş arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler kurma					
İş arkadaşlarına yardımcı olma					
Sorumluluklarının bilincinde olma					
Konuşmalarının anlaşılır olması					
Ekip çalışmalarında uyumlu olma					
İşine ilgi duyma, işini sevme					
Sorumluluklarını yerine getirme					
İsteklerini cesaretle söyleme					
Girişimci olma					