

# İŞBAŞI EĞİTİMİ YAPAN İŞGÖRENLERİNİN İŞ ALGILARININ VERİMLİLİĞE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: KIRIKKALE İLİ TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Ali SEVİNÇ

KOSGEB Kırıkkale Müdürlüğü

Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı 71451, KIRIKKALE

[ali.sevinc@kosgeb.gov.tr](mailto:ali.sevinc@kosgeb.gov.tr)

Tamer EREN

Kırıkkale Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, 71451, KIRIKKALE

[teren@kku.edu.tr](mailto:teren@kku.edu.tr)

## ÖZET

İşsizliğin azaltılması ve yetişkin nüfusun iş sahibi yapılması, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biridir. Bu amaçla ülkeler destek mekanizmaları geliştirmiş ve istihdam sağlamaya yönelik tedbirler almışlardır. Aynı amaç doğrultusunda ülkemizde de Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamı destekleyici çalışmalar yapılmakta, düzenli olarak farklı sektörlerde istihdam sağlayıcı destekler verilmektedir. Bunun için işbaşı eğitimi yoluyla yeni istihdam sağlayan işletmelere adam/gün sayısına bağlı destekler sağlamakta, bu yolla işsizlerin işbaşı eğitimleri işgücüne kazandırılması ile işsizliğin azaltılması amaçlanmıştır. Bu çalışmada işbaşı eğitimlerinde işgörenlerin iş algılarının işletme verimliliğine katkısı incelenmiş, tekstil sektöründe çalışan 200 kişiye anket yoluyla sorular yöneltilmiş, 170 kişi soruları cevaplamış ve elde edilen veriler analiz edilerek iş algılarının verimliliğe etkisi irdelenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Verimlilik, İstihdam, İŞKUR.

**JEL Sınıflandırması:** D20, D24, D29

## INVESTIGATION OF WORK SENSES EFFECT RELATED TO ON-THE-JOB TRAINING WORKERS ON PRODUCTIVITY: AN APPLICATION IN TEXTILE SECTOR IN KIRIKKALE PROVINCE

### ABSTRACT

Reducing unemployment and get the job done with the adult population, it is one of the most important problems of the developed and developing countries. To this end, developed countries have taken measures and support mechanisms for providing employment. employment in our country with the same goal of supporting studies carried out by Turkey Business Council, supported employment providers are regularly given to different sectors. The enterprises, employment by providing training for new job man / day depending on the number of support to provide, on the job training for the unemployed in this way is intended to reduce unemployment and to gain the workforce. This study examined the contribution to the operating efficiency of the employees' job perception on the job training, has been questioned by poll

workers to 200 people in the textile industry, 170 people analyzed data been answering questions and give effect to the efficiency of business perceptions were investigated.

**Keywords:** Productivity, Employment, TEA.

**JEL Codes:** D20, D24, D29

## 1.GİRİŞ

Rekabet politikaları küçük ve orta boy ölçekli işletmelerde de kendini hissettirmiş, acımasız bir konuma gelmiştir. Kar marjları aşağıya yönelmiş, buda KOBİ'leri rekabet gücü kazanabilmek için yeni arayışlara sürüklemiştir. İşletmeler insan kaynağından etkin yararlanmak yönünde yaklaşımlar üzerinde durmuşlar, güncel ve modern yönetim tekniklerine yönelmişler, bu tekniklerden daha fazla istifade etmek için çalışanları bunların merkezinde yer vermeye çalışmışlardır.

KOBİ'lerin rekabet gücü kazanmasında işgörenlerin niteliği ve gayretinin çok değerli bir yeri bulunmaktadır. İşgörenlerin beceri, motivasyonu ve gayreti olmadan işletmelerin gelişmesi ve büyümeleri sağlanamaz. Bu bakımdan işgörenlerin iş algılarının irdelenmesi ve muhtemel olumsuz durumlara karşı önlem alınması son derece önemlidir.

İşletmelerin gelişmesinde insan kaynağının etkin rolü bulunmaktadır. İnsanların yaşadığı olumsuz durumlardan işletmelerin etkilenmesi muhtemeldir. Bunlara karşı tedbir alınması zaruri hale gelmiştir.

Bu çalışmada Kırıkkale ilinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren KOBİ ölçekli işletmelerin işgörenlerin iş algısının verimliliğe etkisi incelenmiştir. Anket yöntemiyle 200 çalışana sorular sorulmuş, 170 kişi soruları cevaplandırmıştır. İkinci bölümde literatürde yapılan çalışmalar sunulmuş, üçüncü bölümde KOBİ'ler hakkında genel bilgiler yer verilmiş, dördüncü bölümde iş tatmininin verimliliğe etkisi ile ilgili çalışmalar yer almış, beşinci bölümde ise işbaşı eğitimiyle çalışan kişilerdeki iş algısının verimliliğe etkisinin tekstil sektöründe uygulaması verilmiştir.

## 2. LİTERATÜR'DE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Özdemir, (1995) çalışmasında eğitim örgütlerine verimlilik ve toplam kalite yönetimi açısından bir değerlendirme yapmıştır. Ceylan, (1997), eğitimde toplam kalite yönetimi ve müşteri memnuniyeti konulu çalışmasını eğitim ile ilgili Safran, (2003)'de işletmelerin yoğun rekabet dönemlerinde özellikle kriz dönemlerinde bunlardan kendisi koruyabilecek ve fırsatları değerlendirmelerine bağlı olduğunu ifade etmiştir. Kriz ortamında insan kaynakları departmanı olan işletme ile insan kaynakları olan işletmeler arasında fark olduğu, insan kaynakları departmanı olan işletmelerin çalışanları üzerinde moral ve motivasyon etkisi oluşturan, gelir, güvenlik, yükselme olanaklar, çekici iş, statü, kişisel yetke ve güç kazandırma, özel yaşama saygılı olma, kararlara katılma olanaklar sağlama ve adaletli, sürekli bir disiplin sistemi gibi faaliyetlerin insan kaynakları departmanı olan işletmelerde yapıldığını belirtmiş, ücretin yine bu çalışmada çok önemli faktör olduğunu tespit etmiştir. Ögüt'ün (2004) çalışmasında küresel rekabet ortamında işletmelerin rakiplerinin önünde olma ölçütleri, nitelikli insan kaynaklarına sahip olma ve bunları kullanma derecesi ile ilişki kurulmuştur. İş dünyasında sektörlerin nitelikli insan kaynaklarına sahip olmanın çabasına girmeleri gerektiği, değişen insan kaynakları boyutlarında motivasyonu etkilediğini, işgören gereksinimleri tatmin etme yollarının farklılaştığı, soyut güdüleyici ve somut güdüleyicinin önemi giderek arttığı ifade edilmiştir. İmamoğlu, (2004) ise küreselleşme ile yaşanan yoğun

rekabet ortamında işletmelerin hayatta kalabilmeleri için çalışanlarına önem vermesi gerektiği ve özellikle işgücüne dayalı tekstil sektöründe işgücünün daha da önem kazandığı, çalışanların iş yerinden memnun olmaları işyerinin rekabet gücü kazanmasında etki edeceği belirtilmiş, ayrıca çalışanların iş tatmini etki eden faktörlerin belirlenmesi ve buna göre çalışanların isteklerine göre önlemler alınması gerektiğini vurgulanmış, işgörenin ücret ve kariyer beklentisi ve üretkenlik faktörünün iş tatmine etkisi üzerinde durmuştur. Çağlar, (2005) çalışmasını Çorum ilinde değişik sektörlerde çalışanların iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla yapmıştır. Kanat, (2007) Bu çalışmada tekstil ve hazır giyim işletmelerinde verimlilik ölçüm yöntemleri üzerinde durulmuştur. Örucü, (2008) ise çalışmasında örgütsel-yönetimsel motivasyon uygulamalarının çalışanların performans ve verimlilik üzerinde etkisi olup olmadığı, eğer etkisi varsa boyutunun tespit edilmesi amacıyla yapmış, örgütsel-yönetimsel motivasyon uygulamalarının verimlilik üzerinde etkisi olduğu, ancak performansa etkisinin olmadığını ifade etmiştir. Bu ilişkilerin tespiti için etme için regresyon ve korelasyon analizlerini kullanmıştır. Kanbur ise (2008) toplam kalitenin motivasyonuna etkisini incelemiştir. Özsever, (2009) çalışmasında, iş süreçlerinde bilgisayar destekli program kullanmayan KOBİ'ler de daha düşük maliyetli ve kısa sürede adapte olabilecek üretim takip ve analizi yapan bir karar destek sistemi (KDS) oluşturmuştur. Gümüstekin (2010) yaptığı çalışmada 360 performans değerlendirme sisteminin işe bağlılıkta etkisinin olma durumu incelenmiş, 360 performans değerlendirme sistemi kullanan işletmelerde örgütsel bağlılığın pozitif yönde olduğu, örgütsel bağlılığı iletişim başta olmak üzere liderlik, görev yönetimi, işgörenin geliştirilmesi, değişimlere uyabilirlik, başkalarının yetiştirilmesi, insan ilişkileri ve üretim/iş sonuçlarını takip ettiği belirtilmiştir. Tutar, (2010), Ostim Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezinde yer alan imalat sektörü işletmelerin örgütsel iklimi ile performans arasında ilişki üzerinde bir çalışma yapmıştır. Çalışanların performans algısı ile iklimin boyutları arasındaki ilişkisini incelemiş, örgütsel iklim ile çalışanların performans algısı arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel iklim ve performans algısı bakımından farklılığın olduğunu belirtmiştir. Erdil ise (2011), yoğun rekabet ortamı, işletmelerin işgörenlerini etkin ve verimli çalışmasını zorunlu kıldığını, işletmelerin hedeflerine ulaşmaları ancak iş tatmini olan çalışanlarla olacağı, bunun içinde çalışanların tatmin edilmesi gerektiği, tekstil sektöründeki işletmelerin işgücüne dayalı olduğundan iş tatmininin önemli olduğu ve bu sektördeki işletmelerin rekabet gücüne katkısı olacağı, iş tatmini etkileyen faktörlerin araştırılması gerektiği, bu çalışma sonucunda yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu ve iş tatmininden en fazla arkadaşlık ortamından etkilendiğini tespit etmiştir. İstar, (2012) bu makalede stres ve verimlilik arasındaki ilişki tartışılmıştır. Sevinç, (2015), KOBİ'lerin Kırıkkale ilinde verimlilik sorunları üzerinde durmuş, buna istinaden çözüm önerilerinde bulunmuştur. Sevinç, (2015), çalışmasında Kırıkkale ilinde KOBİ'lerin savunma sanayine katkısını değerlendirmiştir.

Bu çalışma Küçük ve Orta Boy (KOBİ) ölçekli işletmeler üzerinde yapılmıştır. KOBİ'ler ülke ekonomisine çok önemli katkısı bulunmaktadır. Bu ölçekli işletmelerin ekonomiye etkisinin bilinmesinde yarar bulunmaktadır.

### 3. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER

KOBİ'ler hem sayı hemde ekonomik katkı olarak azımsanmayacak bir oranı teşkil etmektedir. Bu işletmelerin üzerinde çalışmak yapmak bir ihtiyaç haline gelmiştir. Hangi kriterlere sahip işletmeler bu sınıfa girmekte, hangi işletmeler büyük kategori sınıfına girmektedir.

KOBİ'ler istihdam başta olmak üzere ülke ekonomisi için ihracat ve katma değer katkısı bulunmaktadır. KOBİ'lerde istihdam ve diğer unsurların artışı, rekabet gücünün artmasına ve ülke ekonomisine doğrudan yansımaları beklenmektedir (Sevinç ve Eren, 2015).

### 3.1. KOBİ'lerin tanımı

Küçük ve orta boy işletmeler katagorize edilirken çalışan sayısı ve ciro dikkate alınmakta, çalışan sayısı 250 kişi ve cirosu 40 milyon aşmayan işletmeler KOBİ olarak kabul edilmektedir ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016). Bu kriterlerin yanında bağımlı, bağımsız işletmelerde KOBİ sınıfına girip girmediğini etkilemekte Bu iki kriterdeki rakamları belli hesap döneminde aşan işletmeler KOBİ vasfını kaybetmektedir.

Türkiye'de işletmelerin % 99 fazlası KOBİ ölçeğine girmektedir. Ülke ekonomisindeki payları da artmış, İstihdam ve üretimdeki payları azımsanmayacak bir orana ulaşmıştır ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016).

### 3.2. KOBİ'lerin Önemi

Küreselleşme ile birlikte KOBİ'lerin krizlere karşı dayanıklı, yeniliklere karşı duyarlı olması, değişimlere karşı uyumlu olması ve istihdamın çok önemli bir kısmını KOBİ'ler sağlamaktadır. Bunun yanında sosyal kalkınmada katkıları nedeniyle KOBİ'ler tercih edilen bir işletme modeli olmuştur. KOBİ'lere beş yıllık kalkınma planlarında yer verilmiş, destekler verilmesi yönünde yasal düzenlemeler yapılmıştır ( [www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016). KOSGEB başta olmak üzere diğer kamu kurumları da KOBİ'lere yönelik teşvik ve destek mekanizmaları geliştirmiştir. KOBİ'ler ülke ekonomisinin vazgeçilmez ögesi olmuş, neredeyse makro ekonomilerin başarısı KOBİ'lerin başarısına bağlı hale gelmiştir.

Türkiye'de toplam yatırımların % 50'i, katma değer % 55'i, ihracatın % 59'u, istihdamın % 78'i, toplam satışların 65.5, toplam kredilerin % 24 ünü KOBİ ler sağlamaktadır. Bunun yanında toplam satışların % 65.5 yine Küçük ve orta boy işletmeler sağlamaktadır ([www.kosgeb.gov.tr](http://www.kosgeb.gov.tr), 2016 ). Yaşanan bu yoğun rekabet ortamında rekabet gücünü artıramayan işletmelerin ayakta kalması zorlaşmış, hatta imkansız hale gelmiştir. Bu durum işletmelerin verimli çalışmasını elzem hale getirmiş, verimliliğin işletmelerin en önemli bir gündemi olması gerektiği çok açık bir şekilde görülmektedir.

KOBİ'ler birçok sektörde yer almaktadır. Savunma sanayi gibi önemli sektörlerde yatırım yapmaktadırlar (Sevinç ve Eren, 2015). Aynı zamanda KOBİ'lerin tekstil sektöründe çok önemli yeri bulunmaktadır.

### 3.3. Verimlilik kavramı

Verimlilik çalışanların performansını gelişmesini sağlayan tekniktir. Bu yöntemle çalışanların daha çok çalışmaya özendirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca kar planlamasında yararlı bir faktördür. Çünkü girdi faktörlerini sabit tutulduğunda, verimlilik artarsa gelirden artmaktadır. Verimlilik niteliği de geliştirmektedir (İştar, 2012:9).

İşletmelerin piyasada başarılı olması için rekabet gücünü artırmaları ve çalışanları verimli olacak şekilde adapte etmeleri gerekmektedir. Verimlilik; çıktılarla girdiler arasındaki orandır. Çıktılarla girdiler arasındaki oranın fiziksel ya da parasal ifade edilmesi, doğru olan işlerin ekonomik bir çalışmayla gerçekleştirilmesidir (Özsever vd, 2009:46).

Genel olarak verimlilik, bir üretim ya da hizmet yoluyla üretilen çıktı ile bu çıktıyı üretmek için kullanılan girdi arasındaki orandır. verimlilik, çeşitli mal veya hizmetlerin üretimde girdi olarak emek, sermaye, malzeme, enerjinin etken kullanımınıdır diye ifade edilebilir ( Özdemir, 1995:377).

İşletmelerin işgücü ve sermayeleri ile daha fazla katma değer oluşturulmasında verimliliğin kritik etkisi bulunmaktadır. İşletmelerin daha fazla katma değer oluşturma sürecine girmesi, ülke geliri artışına da katkısı olacaktır. Firmanın uluslararası piyasadaki rekabet gücünü de artıracaktır. Bu açıdan Türkiye'nin ihracatına önemli katkısı olan tekstil ve hazır giyim sektörünün piyasalarda rekabet gücünü koruyabilmesi için verimliliğe gereken önemin verilmesi gerekmektedir ( Kanat ve Güner, 2007:279).

İşletmenin amaç ve hedeflerine ulaşması işgörenlerinin etkin ve verimli çalışması ile mümkündür. Ama istenilen hedefi yakalayabilmek ve bunun sürekliliği, işgörenlerin tatmin edilmesi ile sağlanabileceği bilinmelidir. Bunun içinde İşgörenlerin tatmini sağlayan faktörlerin tespit edilip, buna göre strateji belirlenmesi ve uygulanması başarıyı sağlayacağı açık bir durumdur.

#### **4. İŞ TATMİNİNİN İŞGÖRENLERİN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ**

İş tatmininin doğrudan verimliliğe etkisi kabul edilebilir bir olgudur. İşletmelerin işletmeyi verimli kılmak ve çalışanların tatmin edilmesi açısından modern yönetim yaklaşımlarından yararlanılması işletmelere kayda değer katkı sağlayacaktır. Olumlu örgütsel iklimin, sağlıklı örgüt yapısının, motivasyonunun ve toplam kalite gibi yönetim yaklaşımlarının örgütsel bağlılığı sağlamada yararlı olacağı bilinmelidir.

##### **4.1. İş Tatmini**

Locke'a göre iş tatmini; bir kimsenin işini değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu hislerdir (Çağlar, 2005:155). Kişilerin işleri hakkında pozitif veya negatif duygularının bütünüdür (İmamoğlu vd. 2004:169). çalışma ortamında iş görenin beklediği maddi ve manevi ödüllerin, beklenen gerçekleşmesi durumunda iş tatmini sağlanmış olmaktadır. Bireyin işyerinden beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde çalıştığı işyerinden memnun olur ve verimliliğine yansır (Erdil, 2011:18).

Küreselleşme ile yaşanan yoğun rekabet ortamında teknolojinin sürekli geliştiği ve ikame edilebildiği şartlarda insan unsuru vazgeçilmezliğini korumaktadır (Ögüt vd, 2004:279). Çalışanların tatmininde örgütsel iklimin çok önemli payı bulunmaktadır. Uygun örgütsel iklim olmadan, çalışanın tatmin ve memnun edilmesi gerçekçi bir yaklaşım değildir.

##### **4.2. Örgütsel iklim iş tatminine etkisi**

Örgütsel iklim, çalışanların örgütün psikolojik ortamına ilişkin algılamalarıdır. İşgören psikolojisi üzerinde etken bir rolü bulunmaktadır. Verimlilik ve etkinliklerini olumsuz veya olumlu yönde etkilediğinden, örgütsel iklimi işgörenin performansını etkilemesi kaçınılmazdır. İşletme yönetimlerinin çalışanları merkez alıp, örgütsel iklimi buna göre yapılandırmaları ve örgüt kültürü tesis edilmesi kurumsallaşması sürecini kolaylaştıracaktır (Tutar, 2010:196).

Uygun örgütsel iklim çalışanların mutlu edilmesinde önemli bir etken olduğu açık bir durumdur. İşletmelerin geleceği açısından dikkate alınması gereken bir faktördür. Uygun örgütsel ikliminin sağlıklı örgüt yapıları ile sağlanacağı açık bir şekilde görülmektedir.

İşletmelerin pazardaki rakiplerine oranla nitelikli mal ve hizmet üretmek, satış hacmi ve karlılık artışının sürekliliğini sağlamak, hedeflerine ulaşması ve rekabet gücü kazanması çalışanların verimli kılınması ile sağlanabilir. Burada çalışanların motivasyonu ve tatmin edilmesi

kritik değeri bulunmaktadır. Bunun için bunların sürekliliğinin sağlanması sağlıklı örgüt yapıları ile mümkün olabilmektedir.

Verimli üretim ve başarılı bir yönetim için, örgütlerin stres ve kaynakları üzerinde kendi örgüt iklimlerine uygun modeller üzerinde çalışmalar yapması son derece önem arz etmektedir (Gümüştekin, 2010:1).

#### **4.3. İşgörenlerin örgütsel bağlılığı**

İş görenlerin örgütsel bağlılığı, nitelikli işgücü sürekliliğini sağlamada büyük rolü bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sağlanması yönünde bir sistem üzerinde durulması işletmelerin işini kolaylaştıracaktır. 360 derece performans ölçme sistemini kullanan işletmelerde işletmeye bağlılık derecesinin daha fazla olduğu ve bu sistemin oluşmasını sağlayan yetenekler ile örgütsel bağlılık türleri arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin Bu sistemi değerlendirmelerinde yarar görülmektedir. Buna ilaveten örgütsel bağlılığı iletişim yeteneğinin çok etkilediği ve sırasıyla liderlik, görev yönetimi, işgörenin geliştirilmesi, değişimlere uyabilirliğin etkili olduğu anlaşılmıştır (Gümüştekin, 2010:1).

İşgörenlerin örgütsel bağlılığı sağlanmasında modern yönetim teknikleri uygulanmaları işletmelere verimliliklerine olumlu yansıtacaktır. Özellikle toplam kalite yönetimi buna bir örnektir.

#### **4.4. Çalışma Hayatında Toplam kalitenin Rolü**

Toplam kalite yönetiminde hedef kitleyi dış müşteri, işgörenleri iç müşteri olarak ele almaktadır. Kurum içinde yer alan, üretimde görev alan veya hizmet veren kesim iç müşteri olarak kabul edilmektedir. İşletmenin hizmet verdiği kesimdeki grup, kurum, kuruluş veya kişiler ise dış müşteri olarak anılmaktadır (Ceylan 1997:24).

İşletmelerin ilk amacı müşteri tatminini sağlamaktır. Tatmin edilemeyen müşterilerin sadık kalınmasını beklemek gerçekçi bir yaklaşım olmadığından, iç ve dış müşteri grubunun tatmin edilmesi yönünde önlem alınması gerekli olmuştur. Müşteri tatmini sadece ürünlerini sattığı dış müşteriler değil, iç müşterileride kapsamaktadır (Kanbur, 2008:36). Dış müşterilerin tatmin edilmesi, ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayabilecek kalite de ürün üretilmesi veya hizmetin amaca ve isteklere uygun olarak sunulması ile olmaktadır (Kanbur 2008:28). Toplam kalitenin en önemli amaçlarından biri örgütlerin rekabet gücünün artırılması yönünde çalışanların ve dış müşterilerin memnun edilmesidir.-

Motivasyon yaşamın her alanında gerekli bir olgudur. Özellikle iş yaşamında motivasyon sağlanmadan işletmelerin hedeflerine ulaşması da oldukça zor görülmektedir. Çalışanların tatmin edilmesi için motivasyon uygulamalarının zorunlu olduğu anlaşılmıştır.

#### **4.5. Örgütlerde Motivasyon iş tatminine etkisi**

Örgütlerde işgörenlerin motive edilmesinin temel amacı, çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda faaliyetleri sürdürmelerini sağlayarak, hem kendi hem de örgütün yararına iş yapılmasını temin etmektir. Bunun için örgütlerde motivasyonu özendirici çeşitli faktörler kullanılmaktadır. ama her faktörün her örgütte aynı etkiyi göstermeyebilmektedir (Örücü, 2008:86). Bu durumlara karşı önlem alınması gereklidir.

Krizlerin aşılmasında işgören motivasyonunun korunması kimsenin gözardı edemeyeceği bir durumdur. Kriz döneminde ve daha sonra ortaya çıkan problemlerin çözülebilmesi için insan kaynaklar yönetimine düşen görevlerin başında motivasyon gelmektedir. Motivasyon deyince

güdülenme güdüleme gündeme gelmektedir. Güdüleme; çalışanları belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabalaradır. Çalışanlara gelir, güvenlik, yükselme olanakları, çekici, statü, kişisel yetki ve güç kazandırma, özel yaşama saygılı olma, kararlara katılma olanaklar sağlama, adaletli ve sürekli bir disiplin sisteminin oluşturması güdüleme adına yapılan çalışmalardır. (Safran,2003:63). Bu faktörleri gözardı ederek güdülenmenin sağlanması pek mümkün görülmemektedir.

### **5. İŞBAŞI EĞİTİMİYLE ÇALIŞAN KİŞİLERDEKİ İŞ ALGISININ VERİMLİLİĞE ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

Bu çalışma Kırıkkale de tekstil sektöründe İŞKUR desteği ile istihdam edilen çalışanların iş algılarının verimliliğe etkisi değerlendirmek amacıyla anket yöntemiyle 200 kişiye sorular gönderilmiştir. 170 kişiden cevap alınabilmiştir. Çalışanlar kadın ve erkek işgörenleri kapsamaktadır. Çalışanlar ağırlıklı kadınlardan oluşmaktadır. Eğitim durumları ise ağırlıklı olarak lise mezunudur.

#### **Araştırma Bulguları:**

**Tablo 1:Çalışanların Cinsiyeti**

Cinsiyeti	Çalışan sayısı	Oran (%)
Kadın	120	70
Erkek	50	30
Toplam	170	100

Çalışmaya katılanlardan 120 kişi kadın, 50 kişi erkekten oluşmaktadır. Çalışanların cinsiyeti sorulmuştur. Tablo 1’de verildiği gibi araştırma yapılan hedef kitle % 70 kadın , % 30’u erkek den oluşmaktadır.

**Tablo 2: Çalışanların Eğitim durumu**

Bitirdiği okul	Eğitim durumu	Oran (%)
İlkokul	36	21
Ortaokul	16	9
Lise	118	70
Toplam	170	100

Tablo 2’de İşgörenlerin % 21’i ilkokul, % 9 ortaokul, diğerleri ise -lise mezunudur.

**Tablo 3. Çalışanların devamsızlık durumu**

Mesai durumu	Çalışan sayısı	Oran (%)
Sık sık izin kullanan	15	9
İşe düzenli devam eden	155	91
Toplam	170	100

Tablo 3’de Çalışanların % 9 sık sık izin almakta, % 91 düzenli olarak mesaiye devam etmektedir.

**Tablo 4.** Çalışanların verimlilik anlayışı

Çalışanların verimlilik anlayışı	Çalışan sayısı	Oran (%)
Çok sayıda üretim yapmak	46	9
Hatasız ürün üretmek	38	91
Çok sayıda ve hatasız ürün üretmek	86	51
Toplam	170	100

Tablo 4. İşgörenlerin performans hedefi olarak; çok sayıda ürün üretmek amacı olan % 27, hatasız ürün üretmek olarak gören % 22, performans anlayışını hem çok sayıda ürün üretmek hemde hatasız ürün üretmek olarak gören ise % 51dir.

**Tablo 5.** Çalışanların eğitim programlarına katılma isteği var mı ?

Eğitim programına katılma isteği	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Evet	140	82
Hayır	30	18
Toplam	170	100

Tablo 5’de İşgörenlerin çalıştığı işyerlerinde düzenlenen eğitim programlarına katılma isteği sorulmuş % 82 si eğitim programı düzenlendikçe katılabilecekleri ifade etmiş, % 18 ise katılmak istemediklerini ifade etmişleridir.

**Tablo6:** Çalışanların çalışma amaçları

Çalışma amaçları	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Ailesinin geçimini sağlamak	48	28
Aile bütçesine katkı sağlamak	69	41
Diğer amaçlar için	53	31
Toplam	170	100

Tablo 6’de İşgörenlerin çalışma amaçları değerlendirilmiştir. % 28 işgören ailesinin geçimini sağlamak, % 41’i aile bütçesine katkıda bulunmak, % 31 ise diğer amacı olan kısmına cevap vermiştir.



**Tablo 7.** Çalışanların işyerinde tatmini

İş tatmini durumu	Çalışan sayısı	Oranı (%)
İşyerinden tatmindir	114	67
İşyerinden tatmin değildir.	56	33
Toplam	170	100

Tablo 7’de İşgörenlerin iş tatmini sorulmuş, % 67 si işyerinden tatmin olduğu, % 33 işyerinden tatmin olmadığını ifade etmiştir.

**Tablo 8:** İşyerinin En Çok Hangi Hizmetinden Memnunlar

İşyerinden memnun olduğu hizmeti	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Ücret	87	51
Yemek, servis	36	21
Ortam (İletişim, arkadaşlık ortamı vb.)	47	28
Toplam	170	100

Tablo 8’da İşgörenlerin % 51 ücretinden memnun, % 21’i yemek servis vb. hizmetlerinden memnun, ortamdaki memnun olanların oranı ise % 28 dir.

**Tablo 9.** Çalışanlara Fikri Soruluyor mu ?

Fikir sorulma durumu	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Evet	138	81
Hayır	32	19
Toplam	170	100

Tablo 9 ’da işgörenlerin fikrinin alınması oranı % 81 dir.

**Tablo 10.** Çalışanlar İşyerinde Sürekli Çalışmayı Düşünüyorlar Mı?

İşe devam etme düşüncesi	Çalışan sayısı	Oranı (%)
Evet	89	52
Hayır	81	48
Toplam	170	100

Tablo 10’da işgörenlerin çalıştığı işyerlerinde sürekli çalışmayı düşündükleri sorulmuş, % 52 si mevcut çalıştığı işyerinde sürekli çalışmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

İŞKUR desteği ile tekstil sektöründe çalışan işgörenler üzerinde anket yöntemiyle yapılan araştırmada elde edilen bilgiler ışığında iş algılarının iş verimliliğine etkisi değerlendirilmeye çalışılmıştır. İşgörenlerin önceliği mesai saatimi yoksa diğer özel işlerine mi öncelik vermek istedikleri anlaşılmaya çalışılmış, çalışma amaçları sorulmuş, çünkü işyerinde sürekliliğini anlamak açısından sorulmuştur. İşyerinden tatmin olup olmadığı, sürekli çalışmayı düşünüp düşünmediği, eğitim programlarına katılma istekleri, performans hedeflerinde ürünleri hatasız mı, yoksa çok üretmek mi hedefleri doğrudan kalite ile ilgili olduğu kadar verimlilikle de ilgilidir. Ayrıca diğer sorularda işyerinde işgörenlerin verimliliğini etkileyebilecek hususlardır.

İşverenlerin çalışanların verimliliğini etkileyen hususları izlemeleri ve olumsuz durumları düzeltmek için çalışma yapmalarında yarar vardır. Çünkü bir çalışan işyerini tanıması, ortama alışması ve verimli hale gelmesi belli bir süreyi almaktadır. Çalışma döneminin ilk evrelerinde devlet katkısı olsada, piyasada yetişmiş, nitelikli eleman bulmak kolay olmamaktadır. Çalışanların sorunları çözmek, motive olmaları için önlemlerin alınması, özellikle eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin alınmasının verimliliğe katkısının olacağı düşünülmektedir. Danışmanlık ve eğitim hizmet alımlarında KOSGEB'in projeli ve projersiz desteklerinden yararlanma imkanı bulunmaktadır.

İşgörenlerin iş tatmini, motivasyonu, işyerini ve yöneticilerini kabullenme oranı artması işgörenlerin devir oranı düşmesini sağlayacak buda işgörenlerin verimliliklerine yansıtacaktır.

## KAYNAKLAR

- Ceylan, M., 1997, Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi ve Müşteri Memnuniyeti, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(1), 23-30 s. 24.
- Çağlar, İ., 2005, KOBİ'lerde İş Tatmininin Sektörler İtibariyle Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), s. 155.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Serhat, E. R. A. T., 2011, Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), s.18.
- Gümüstekin, G. E., Özler, D. E., & Yılmaz, F., 2010, 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 1(1), s.1.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., & Serhat, E. R. A. T., 2004, Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), s.169.
- İştar, E., 2012, Stres ve verimlilik ilişkisi, *Akademik Bakış Dergisi*, 33, s.9.
- Kanbur, A., & Kanbur, E., 2008, Toplam Kalite Yönetiminin Mavi Yakalı İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektöründe Ampirik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), s.28-36
- Kanat, S., & Güner, M. (2007). Tekstil ve Konfeksiyon İşletmelerinde Verimlilik Ölçümü. *Tekstil ve Konfeksiyon*, 4, s. 279.
- <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/349/plan-raporlar-ve-mali-tablolar> (Erişim tarihi:15.02.2016).
- Ögüt, A., Tahir, A., & Tahir, D. M., 2004, [http://www.e-motivasyon.net/bilimselmakaleler/Stratejik\\_insan\\_kaynaklari\\_yonetimi\\_baglaminda\\_organizde\\_isgoren\\_motivasyon\\_sureci.pdf](http://www.e-motivasyon.net/bilimselmakaleler/Stratejik_insan_kaynaklari_yonetimi_baglaminda_organizde_isgoren_motivasyon_sureci.pdf), s. 279.
- Örücü, E., & Kanbur, A., 2008, Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), s. 86.
- Özsever, Ç., Gençoğlu, T., & Erginel, N., 2009, İşgücü Verimlilik Takibi İçin Sistem Tasarımı Ve Karar Destek Modelinin Geliştirilmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 18, s.46.
- Özdemir, S. (1995). Eğitimde Verimlilik ve Toplam Kalite Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), s. 377.
- Safran, B., 2003, Krizlerin Aşılmasında Önemli Bir Araç Olan İşveren Motivasyonuna Yönelik Olarak İstanbul Tekstil Sektörü İşlemelerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), s. 63.
- Sevinç A., ve Eren T., Kırıkkale'de KOBİ'lerin verimlilik Sorunları ve Çözüm Önerileri, *5. Ulusal Verimlilik Kongresi*, Bilim, Teknoloji ve Sanayi Bakanlığı, Ankara, s. 38, 6-7 Ekim 2015.

- Sevinc, A., ve Eren, T., 'Kırıkkale'de KOBİ'lerin Savunma Sanayi Sektörüne Katkısının incelenmesi, *1. Savunma Sanayi Sempozyumu*, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, s. 85, 9-10 Nisan 2015.
- Tutar, H., & Altınöz, M., 2010, Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,65(02), s.196.