



**TEKSTİL VE MÜHENDİS**  
**(Journal of Textiles and Engineer)**



<http://www.tekstilvemuhendis.org.tr>

---

**Hazır Giyim Sektöründe Verilen Hizmet İçi Eğitimin İşgörenlerin Kaliteye İlişkin Görüşlerine Etkisi**

**The Effect of in-Service Training Given in Ready-Made Clothing Sector on Views of the Employees Regarding Quality**

Meyrem Arga ŞAHİNOĞLU<sup>1</sup>, Semiha AYDIN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Gazi Üniversitesi, Moda Tasarımı Bölümü, Ankara, Türkiye

<sup>2</sup>Başkent Üniversitesi, Moda ve Tekstil Tasarımı Bölümü, Ankara, Türkiye

Online Erişime Açıldığı Tarih (Available online): 26 Haziran 2015 (26 June 2015)

---

**Bu makaleye atıf yapmak için (To cite this article):**

Meyrem Arga ŞAHİNOĞLU, Semiha AYDIN (2015): Hazır Giyim Sektöründe Verilen Hizmet İçi Eğitimin İşgörenlerin Kaliteye İlişkin Görüşlerine Etkisi, Tekstil ve Mühendis, 22: 98, 56-62.

**For online version of the article:** <http://dx.doi.org/10.7216/130075992015229806>



*Araştırma Makalesi / Research Article*

# HAZIR GIYİM SEKTÖRÜNDE VERİLEN HİZMET İÇİ EĞİTİMİN İŞGÖRENLERİN KALİTEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNE ETKİSİ

Meyrem Arga ŞAHİNOĞLU<sup>1\*</sup>  
Semiha AYDIN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Gazi Üniversitesi, Moda Tasarımı Bölümü, Ankara, Türkiye

<sup>2</sup>Başkent Üniversitesi, Moda ve Tekstil Tasarımı Bölümü, Ankara, Türkiye

*Gönderilme Tarihi / Received: 06.01.2015*

*Kabul Tarihi / Accepted: 16.02.2015*

**ÖZET:** Hazır giyim sektöründe, yetişmiş insan gücü ile üretimin kalitesi arasında sıkı bir ilişki olduğu bilinmektedir. İşgörenlerin bilgi ve beceri düzeyi arttığı ölçüde üretilen ürünün kalitesi artacak, sektör ulusal ve uluslararası piyasalarda daha güçlü hale gelecektir. Araştırmanın amacı, erkek giyimi üreten bir işletmede kaliteyi artırmaya yönelik bir hizmet içi eğitim programı uygulayarak eğitimin işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. İşgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket eğitim öncesi ve sonrası işgörenlere uygulanmıştır. Anket yardımıyla elde edilen verilerin, öntest-sontest arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerinde olumlu yönde değişiklik olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Hizmet içi eğitim, kalite, hazır giyim sektörü, erkek giysi üretimi

## THE EFFECT OF IN-SERVICE TRAINING GIVEN IN READY-MADE CLOTHING SECTOR ON VIEWS OF THE EMPLOYEES REGARDING QUALITY

**ABSTRACT:** A close relationship is known to exist in the ready-made clothing sector between manpower and production quality. As knowledge and skills qualification of the employees increases, quality of the product produced will enhance, and the sector will become stronger in national and international markets. The study aims to apply an in-service training programme oriented to enhancing the quality in an establishment that produces men's clothing, and to determine views of the employees regarding quality. A questionnaire was prepared to determine views of the employees regarding quality. The questionnaire prepared was applied to the employees before and after training. t-test was applied to determine whether there is a significant difference between pretest and posttest data obtained by means of the questionnaire. As a result of the study, it was determined that there was a positive change in views of the employees regarding quality.

**Keywords:** In-service training, quality, ready-made clothing sector, menswear production

\* Sorumlu Yazar/Corresponding Author: [marga@gazi.edu.tr](mailto:marga@gazi.edu.tr)

DOI: 10.7216/130075992015229806, [www.tekstilvemuhendis.org.tr](http://www.tekstilvemuhendis.org.tr)

## 1. GİRİŞ

Sosyal, ekonomik ve teknolojik alandaki hızlı değişimler, insanları, işletmeleri ve ülkeleri bu değişime ayak uydurmaya zorlamaktadır. Öte yandan değişimin zorunluluğu işletmeleri yoğun bir rekabet ortamına çekmektedir.

Bir işletmenin, uluslararası piyasalarda söz sahibi olabilmesi, verimliliğini ve gücünü artırabilmesi için sadece fiziksel yatırım yeterli değildir. İşletmelerin başarılı olabilmelerinin en önemli unsurlarından biri yapılacak işin kapsamının gerektirdiği niteliğe sahip işgücünü istihdam etmeleridir. Başka bir deyişle, bir ülke ekonomisinin veya bir işletmenin uzun vadede başarısı, sahip olunan işgünün nitelikleri ile sınırlı ve orantılıdır. Fiziksel, maddi veya doğal kaynaklar ne denli büyük olursa olsun, nitelikli işgücü olmadan ne ülke ekonomisinin ne de işletmelerin uzun vadede kalıcı bir başarıya ulaşması düşünülemez. Bu nedenle işgücünün eğitime yapılan yatırımlar son derece önemli ve kalkınmanın vazgeçilmez bir unsurudur [1].

Günümüzde “yeni” olarak bilinen birçok bilgi sosyal, ekonomik ve teknolojik alanlardaki hızlı gelişmeyle kısa süre içerisinde yerini yeni bilgilere bırakmaktadır. Bu gelişmelere ayak uydurmanın en etkili yolu kuşkusuz “eğitim”dir[2]. Çalışma yaşamında eğitimin gerekli olup olmadığı konusuna ilişkin tartışmalar önemini yitirmiştir. Eğitimin gerekliliği artık tüm işletmeler tarafından kabul edilmektedir. İstenilen nitelikte olmayan işgücü ile artık işletmelerin rekabet edebilme şansı çok azdır. Bir işletme varlığını devam ettirebilmek için personelini amaçlarına uygun olarak yetiştirmek durumundadır [3].

Eğitim yaşam boyu süren bir uğraş olup, sadece kişinin sahip olduğu işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi, böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesidir.

Diğer sektörlerde olduğu gibi hazır giyim sektörünün de gelişmesinde en önemli belirleyicilerden biri eğitilmiş insan gücüdür. Gelişmiş ülkelerin bu günkü ekonomik düzeylerine gelebilmelerinin en önemli nedenlerinden biri, insana yönelik kaliteli ve yoğun eğitim faaliyetleridir [4].

Üretim yapısı bakımından hazır giyim sektörü, diğer sektörlerle göre işgücü yoğun bir dal olup, sektörün rekabet gücünün artırılmasında işgücü önemli bir rol oynamaktadır. Gelecek yıllarda geliştirilebilecek yeni teknolojilerin bir ölçüde emek gücüne bağımlılığı azaltacağı beklense de hazır giyim sektöründe, işgücünün rekabet ve kalite için belirleyici konumunun süreceği düşünülmektedir. Dolayısıyla hazır giyim sektöründe iyi eğitilmiş işgücü önemli bir faktör olmaktadır [5]. Bu durum işgörenlerin hizmet içinde yetiştirilmeleri zorunluluğunu artırmaktadır.

Hizmet içi eğitim yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir süreçtir. Hizmet içi eğitim, bir işyerinde işgörenin yeni üretim teknolojilerini, kendi yetenek ve ilgilerini tanıması ve geliştirmesi yönünde yapılan eğitim etkinliğidir [6].

Hizmet içi eğitimin gerekçesi beş madde ile özetlenebilir.

**1- Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu:** Bu bilgiler, daha çok genel kültür içerikli olup hizmete yönelik bir takım bilgilerin hizmete girenlere verilmesi ve işgörenin göreviyle ilgili bilgi ve becerilerle donatılması amacına yöneliktir. Hizmet öncesinde verilen bilgiler işgörenin görevini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için yeterli olmayabilir ya da mevcut bilgiler güncelliğini yitirmiş olabilir[7].

**2- Başarıyı artırmak:** Özellikle, üretim maliyetleri, işgücü maliyetleri, kalite, verimlilik konularındaki sayısal veriler değerlendirilerek mevcut başarının eğitim yoluyla artırılmasına çalışılır.

**3- Hizmette gelişme ve değişikliklere uyma zorunluluğu:** Sanayileşme süreci ile birlikte gerek teknolojik gelişmeler, gerekse sosyal bilimlerdeki gelişmeler hızlanmakta buna bağlı olarak da işletmeler içinde faaliyet gösterdikleri sektörde ayakta kalabilmek için bu değişiklik ve gelişmelere hızla ayak uydurma gereği hissetmektedirler [8]. Gelişmekte olan ülkelerde işgörenin yüklendiği görev iki yönlüdür: (a) gelişmiş ülkelerdeki teknolojiyi aktaracak bilgiye sahip olmak ve (b) kendi teknolojisini yaratabilecek

bilgi, yetenek, yaratıcılığı geliştirmek. İşgörenin eğitimi, bir taraftan işgörenin eski yeteneklerini günün koşullarına uygun duruma getirmeyi diğer taraftan da onlarda yeni beceriler geliştirmeyi hedeflemek zorundadır[9].

**4- Öğrenme ve kendini geliştirme isteği:** İnsanın kendini geliştirme ve yükselme isteği, özgerçekleştirim güdüsünden kaynaklanır. Bu güdü, ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst düzeyinde yer almaktadır. Çalışma yaşamı ise, bu istek ve gereksinimin karşılanması için elverişli bir ortamdır. Böylece, kişisel doyum gerçekleşir aynı zamanda işletmeye bağlılık artar [7].

**5- İşgörenleri yeni işlere hazırlamak:** Bir bölümdeki açık iş için diğer bölümlerdeki elemanlardan yararlanmak istendiğinde, genellikle bir ek eğitim gerekli olmaktadır [9].

Hazır giyim sektöründe hizmet içi eğitim genellikle büyük işletmelerde yapılmakta ise de sektörün geneline bakıldığında öneminin yeterince anlaşılmadığı gözlenmektedir. Oysa dünyadaki birçok işletme çetin rekabet şartlarına direnebilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için kaliteyi artırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır. Kaliteli ürünler üretebilmek için işgörenlerin sistemli, yoğun ve hedeflere yönelik olarak eğitilmeleri gerekmektedir.

Kalite eğitiminde amaç, işgörenlere istenilen kaliteyi en ekonomik şekilde gerçekleştirmesini sağlayacak bilinç, bilgi ve becerinin kazandırılmasıdır. Kalitenin yükseltilmesi için, öncelikle işgörenlere kalitenin kapsamı tam olarak açıklanmalı ve ürettikleri ürünlerin kalitesinden sorumlu oldukları mantığı yerleştirilmeye çalışılmalıdır. Üretimde hatalar genelde bilgi eksikliğinden ve dikkatin yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır. Belirtilen her iki olumsuzluk da eğitimle giderilebilmektedir.

Bu araştırma, erkek giyimi üreten bir işletmede kaliteyi artırmaya yönelik bir hizmet içi eğitim programı uygulayarak eğitimin işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın yöntemine aşağıda yer verilmiştir.

## 2. YÖNTEM

Hizmet içi eğitimin işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bu çalışmada nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırma yöntemi, bir deneysel araştırma yapma öncesi değişkenler arası ilişkileri araştıran, bazen de deneysel araştırma yerine kullanılan bir yöntemdir. Nedensel karşılaştırma yöntemi eğitimde sıkça deneysel araştırma yerine kullanılır. Çünkü eğitimde çoğu neden-sonuç ilişkisinin deneysel araştırılması, deneysel manupülasyona uygun olmadığından mümkün olamaz [10]. Araştırmada tek grup öntest-sontest modeli kullanılmıştır. Kontrol grubu olmayan bu modelde araştırma grubu eğitime başlamadan önce anket uygulanmaktadır. İşlem bittikten sonra gruba tekrar anket uygulanmakta ve işlemin etkisi bu iki test arasındaki farka göre değerlendirilmektedir. Araştırma modeli aşağıda verildiği şekildedir [11].

Öntest	İşlem	Sontest
O	X	O
(Anket)	(Hizmet İçi Eğitim)	(Anket)

Eğitim programı 5 gün boyunca işgörenlerin mesaiye başlama saatleri olan sabah saat 08:00-09:00 saatleri arasında uygulanmıştır. Verilen eğitimde dikiş tekniklerinde temel kavramlar ve dikiş kalitesini etkileyen faktörler, kalite kavram ve türleri, erkek giyiminde kalite kontrol konularına yer verilmiş ve işgörenler kendi yaptıkları işlemlerin kalite standartları hakkında bilgilendirilmiştir. İşgörenlere aktarılabilecek olan teorik bilgiler slayt gösterisi hazırlanarak sunulmuştur. İşgörenlerin duyuşsal alanlarına hitap edebilmek için örneklere ve çizimlere de yer verilmiştir. Ayrıca dikiş kalitesinde bir standart yakalayabilmek için uygulamalı eğitim verilmiştir. Bu eğitimde, örnek parçalar ve kalite kriterleri hazırlanarak işgörenlere verilmiştir. Belirlenen kalite standartlarında tekrarlamaları sağlanmıştır.

Verilen eğitimin işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerinde değişikliğe neden olup olmadığını belirlemek amacıyla anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma



grubunu tanımaya ilişkin sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümünde ise işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik 18 maddeden oluşan ifadeler yer almaktadır.

Hazırlanan anketin geliştirilmesinde öncelikle işgörenlerle birebir görüşülerek madde havuzu oluşturulmuştur. İşletmede çalışanların büyük bir çoğunluğunun ilkökul mezunu olması, yazmada isteksiz olmaları nedeniyle işgörenlerle birebir görüşmeler yapılmış, kaliteye ilişkin duygu, düşünce ve davranışlarını ifade eden cümleler araştırmacı tarafından yazılmıştır. İkinci aşamada görüşme sırasında yazılan cümleler, tek tek okunarak ankette kullanılabilirler belirlenmiş ve cümleler yeniden ifade edilmiştir. Üçüncü aşamada düzeltilen ve yeniden yazılan ifadelerin uzman kişilere sunulması, dil ve kapsam açısından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda maddeler deneme formu için hazır hale getirilmiştir.

Hazırlanan maddeler, yanıtlayıcıda bir tepki kurulumunu engelleyecek şekilde deneme formunda sıralanmıştır. Deneme formunun ilk maddesinin, işgörende önyargı oluşturmayacak bir ifade olmasına özen gösterilmiştir. Ölçek; “tamamen katılıyorum”, “katılıyorum”, “fikrim yok”, “katılmıyorum”, ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde sıralanmıştır. Maddeler aşağıdaki şekilde puanlanmıştır.

Tamamen katılıyorum	5 puan
Katılıyorum	4 puan
Katılmıyorum	3 puan
Kesinlikle katılmıyorum	2 puan
Fikrim yok	1 puan

Geliştirilen ölçeğin deneme formu işletmede çalışmakta olan ve yönetimin izin verdiği 53 işgörene uygulanmıştır. Uygulamadan sonra deneme formunda yer alan maddelerin hangilerinin işlediğini belirlemek amacıyla, maddelerin Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır.

Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü aşağıda belirtildiği şekildedir [12].

$0.00 \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

18 maddeden elde edilen cronbach alpha katsayıları 0,773 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ölçeğin oldukça güvenilir ölçme yaptığını göstermektedir.

Anket eğitim öncesinde ve sonrasında işgörelere uygulanmıştır. Anketlerin uygulanması sonucu elde edilen veriler SPSS paket programına aktarılmıştır. İşgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla hazırlanan ankette, öntest-sontest arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi uygulanmıştır.

### 3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma grubunda yer alan işgörenlerin %40,6’sının kadın, %59,4’ünün erkek olduğu; en fazla yığılma %46,9’unun 35-39 yaş grubu arasında yer aldığı; %43,8’inin ortaokul, %34,4’ünün ise ilkökul mezunu olduğu görülmektedir.

**Tablo 1.** Araştırma Grubunun Kişisel Özellikleri

	Sayı	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	13	40,6
Erkek	19	59,4
<b>Yaş</b>		
30-34 yaş	1	3,1
35-39 yaş	15	46,9
40-44 yaş	5	15,7
45-49 yaş	8	25,0
50-54 yaş	2	6,2
55 yaş ve üstü	1	3,1
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlkokul	11	34,4
Ortaokul	14	43,8
Lise	5	15,6
Üniversite	2	6,2

n:32

**Tablo 2.** Araştırma Grubunun İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süreleri	Sayı	%
5 yıl ve altı	0	-
6-10 yıl	16	50,0
11 yıl ve üstü	16	50,0
<b>Toplam</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2 incelendiğinde, işletmede 5 yıldan az çalışanın olmadığı, %50,0'sinin 6-10 yıldır, %50,0'sinin ise 11 yıl ve daha uzun bir süredir işletmede çalıştıkları görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırma grubunda yer alan işgörenlerin en az 6 yıldır bu işletmede çalıştıkları anlaşılmaktadır.

**Tablo 3.** Araştırma Grubunun İşletmedeki Görevlerine Göre Dağılımı

Görevler	Sayı	%
Makineci	23	71,9
Overlokçu	4	12,5
Spesiyal makineci	2	6,2
El işi	1	3,1
Paketleme	1	3,1
Kalite kontrol	1	3,1
<b>Toplam</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>

Araştırma grubunun işletmedeki görevlerine göre dağılımının yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde, araştırma grubunun %71,9'unun makineci olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Araştırma Grubunun Yapmakta Oldukları Görevleri Öğrenme Şekillerine Göre Dağılımı

Öğrenme Şekilleri	Sayı	%
Çıraklıktan	15	46,9
Meslek lisesinde	1	3,1
Mesleki eğitim veren kurslarda	5	15,6
Çalışmakta olduğu işletmede	11	34,4
<b>Toplam</b>	<b>32</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4 incelendiğinde, araştırma grubunun %46,9'unun yürütmekte oldukları görevleri çıraklıktan öğrendikleri, %34,4'ünün ise çalışmakta oldukları işletmede öğrendikleri görülmektedir.

Hazır giyim endüstrisi yoğun emek gerektiren bir üretim sektörü olmakla birlikte, deneyimsiz ve niteliksiz işgücünün sektörde istihdam edildiği ve nitelikli işgücüne ihtiyaç olduğu bilinmektedir. Eğitim planlaması ile endüstriyel gelişmenin birbirine paralel olması, nitelikli işgücü açığını oluşturan nedenlerdendir. Yapılan araştırmada da işgörenlerin yapmakta oldukları işleri çalışmakta oldukları işyerinde öğrendikleri, herhangi bir eğitim almadıkları belirlenmiştir. Bu durum, hizmet içi eğitimin gerekliliğini ortaya

koymaktadır. İşgörenlere işin ve iş yerinin gerektirdiği eğitimi vermek, emeğin ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasının yanında, ülke kaynaklarının israf olmasını da önleyecektir.

İşgörenlerin kaliteye görüşlerinin öntest-sontest sonuçlarının yer aldığı Tablo 5 incelendiğinde, sontestde işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamalarında artış olduğu görülmektedir. İşgörenlerin; diktiğim ürünlerin beğenilmesi beni mutlu ediyor, bir işi ilk defada doğru olarak yapmak hatayı sonradan düzeltmekten daha iyidir, kalite olmazsa olmaz unsurlardan biridir, işletmenin kalite standartlarını bildiğimde daha kaliteli üretim yapabilirim, yüksek kalitede ürün üretmek beni mutlu eder, yaptığım işleri çevremdekilerin beğenmesi beni mutlu eder, alanımla ilgili öğrendiğim yeni şeyleri uygulamaktan mutlu olurum, kalite konusunda yapılan çalışmalar ilgimi çeker ve kalitenin eğitim alınarak daha iyi olacağına inanıyorum ifadelerinde öntest-sontest sonuçları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerinde olumlu yönde bir değişim olduğu söylenebilir.

İşgörenlerin bir olay veya duruma ilişkin duygu, düşünce, bilgi, inanç ve beklentileri davranışlarını etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların, işe ilişkin düşünce, tutum ve çalışma alışkanlıklarını değiştirmeye yönelik eğitimler işletmelerde büyük önem kazanmaktadır [12]. İşletmede kalite ve verimliliğin artırılması eğitim programının etkinliğine bağlıdır. Etkinlik, verimlilik ve kalite bilincinin işletmede yerleşmesi, işletme faaliyetlerinin olumlu yönde gelişmesine, tüm kaynakların ve zamanın etkin kullanımının sağlanmasına, grup çalışmasının gelişmesine, çalışan personelin yaratıcılığının gelişmesine ve işlerin üstlenilmesinde istekli olunmasına katkı sağlamaktadır[13].

İşletmelerde verilen hizmet içi eğitim ile üretim kalitesinin ve veriminin artışı arasında doğrudan bir ilişki vardır. Planlanmış eğitim faaliyetleri ile çalışanlara işletmenin istediği yönde tutum ve davranış değişikliği yaptırılması mümkündür. Bu nedenle işgörenlerin hizmet içi eğitim ile geliştirilmesinin özel bir önemi vardır. İşletmelerde verilecek hizmet içi eğitimlerle,

işgörenlerin yaptıkları işler hakkında bilgilendirilmesi, performansın iyileşmesine sebep olmakta, bu da sonuçta verimliliğin ve kalitenin artmasına neden olmaktadır. Araştırmada da bu durumu destekler bir

sonuç ortaya çıkmıştır. İşgörenlerin kalitenin eğitim alınarak daha iyi olacağına ve işletmenin kalite standartlarını bildiklerinde daha kaliteli üretim yapabileceklerine inandıkları belirlenmiştir.

**Tablo 5.** İşgörenlerin Kaliteye İlişkin Görüşlerinin Öntest-Sontest Ortalama Puanlarının t-Testi Sonuçları

İfadeler		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık (p)
Diktiğim ürünlerin beğenilmesi beni mutlu ediyor	öntest	3,81	1,146	-3,732	0,001*
	sontest	4,69	0,471		
Uzun dönemde bir işi, bir işi ilk defada doğru olarak yapmak hatayı sonradan düzeltmekten daha iyidir	öntest	2,84	0,987	-4,794	0,000*
	sontest	4,03	1,092		
Üretimde hatalar azaldıkça karlılık artar	öntest	3,75	1,414	-0,665	0,511
	sontest	3,97	1,257		
Kalite olmazsa olmaz unsurlardan biridir	öntest	3,00	0,916	-4,217	0,000*
	sontest	4,09	1,174		
Hatalı bir iş yaptığımı fark ettiğimde arkadaşımı uyarırım	öntest	4,44	0,619	-0,926	0,361
	sontest	4,59	0,712		
İşletmenin kalite standartlarını bildiğimde daha kaliteli üretim yapabilirim	öntest	3,91	1,489	-2,524	0,017*
	sontest	4,63	0,660		
Yüksek kalitede ürün üretmek beni mutlu eder	öntest	2,44	0,914	-4,693	0,000*
	sontest	3,59	0,979		
Yaptığım işleri çevremdekilerin beğenmesi beni mutlu eder	öntest	2,94	1,190	-4,003	0,000*
	sontest	4,00	0,718		
Alanımla ilgili yenilikleri takip etmek hoşuma gider	öntest	3,66	1,096	-1,158	0,256
	sontest	3,94	0,914		
Kaliteli üretim yapmak hızlı üretim yapmaktan daha önemlidir	öntest	3,91	0,928	-0,239	0,813
	sontest	3,97	1,121		
Yaptığımız iş yenilikleri takip etmeyi gerektiriyor.	öntest	2,66	0,827	-1,574	0,126
	sontest	3,13	1,212		
Alanımla ilgili öğrendiğim yeni şeyleri uygulamaktan mutlu olurum	öntest	3,00	1,078	-4,478	0,000*
	sontest	4,22	0,975		
Kaliteyi artırmaya yönelik faaliyetleri uygulamaktan zevk alırım	öntest	4,09	1,146	-1,892	0,068
	sontest	4,50	0,916		
Kalite konusunda yapılan çalışmalar ilgimi çeker	öntest	2,50	0,984	-4,325	0,000*
	sontest	3,56	1,105		
Yaptığım işin iyi olmadığını düşündüğümde hemen düzeltirim	öntest	4,16	1,167	-1,531	0,136
	sontest	4,53	0,507		
Mesleğimle ilgili yeni bir şeyler öğrenmek beni mutlu eder	öntest	4,31	1,120	-0,114	0,910
	sontest	4,34	1,035		
Kalitenin eğitim alınarak daha iyi olacağına inanıyorum	öntest	2,91	1,058	-2,763	0,010*
	sontest	3,78	1,237		
Kalite konusunda daha çok şey öğrenmek isterim	öntest	3,34	1,658	-2,266	0,031
	sontest	4,25	1,078		

n:32

\*p<0,05

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hizmet içi eğitim, işgörenin performansını yükseltmek ve istenilen kalitede üretim yapabilmek için ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri kazandırmaktadır. Verilen hizmet içi eğitimler, işletmenin verimlilik ve rekabet gücünü arttıracığı gibi, çalışanların işletme hedef ve amaçlarına yönlendirilmiş birer işgören olmalarını da sağlayacaktır [14].

Erkek giyimi üreten bir işletmede kaliteyi artırmaya yönelik bir hizmet içi eğitim programı uygulayarak eğitimin işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yürütülen bu araştırmada, işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun 35-39 yaş arasında, ilkokul ve ortaokul mezunu olduğu, tamamının 6 yıl ve daha fazla süredir bu işletmede çalıştıkları, çoğunluğunun mesleklerini çıraklıktan öğrendikleri ve işgörelere verilen hizmet içi eğitim sonrasında işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerinde olumlu yönde bir değişiklik olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

İşgörenlerin yaptıkları işe ilişkin görüşlerinde meydana gelebilecek olumlu değişikliklerin ürün kalitesini ve verimliliği doğrudan etkileyeceği bilinmektedir. Yapılan araştırmada hizmet içi eğitimin işgörenlerin kaliteye ilişkin görüşlerinde olumlu yönde değişiklik meydana getirdiği görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin rekabet ortamında başarılı olabilmeleri ve bu başarılarını gelecekte de sürdürebilmeleri için eğitim faaliyetlerini sürekli hale getirmeleri gerekmektedir.

Motivasyon insan davranışlarının dolayısıyla kalite ve verimlilik artırma çabalarının temeli olarak görülmektedir. Bu nedenle işletmeler, işgörenlerin motivasyonunu artırmaya yönelik çalışmalara önem vermelidir. İşgörelere hizmet içi eğitim sonrası katılım belgelerinin verilmesi ve bu katılım belgelerinin işgörenlerin terfilerinde dikkate alınması işgörenlerin motivasyonunu artıracaktır.

Sonuç olarak eğitimin işlevlerinin en çok tartışılan konulardan biri olduğu günümüzde işgörenlerin de

katılımıyla verimlilik ve kalitenin hizmet içi eğitimle birlikte arttırılabileceği düşünülmektedir.

#### KAYNAKLAR

1. İraz, R., (2004), *İnsan Kaynakları Eğitiminin Çalışanların Verimliliklerine Olan Etkileri Ve Karaman KOBİ'lerinde Bir Uygulama*, 1. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongre Kitabı. 11-12 Aralık, İstanbul.
2. Gül, H., (2000), *Türkiye'de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, Sayfa:1-14, İzmir.
3. Tınaz, P., (2000), *Organizasyonlarda Etkili Öğrenme Stratejileri*, MESS Yayınları, İstanbul.
4. Doğan, A., (1993), *Sanayileşmede Yetişmiş İnsan Gücü ve Verimlilik Eğitimi*. MPM Yayını, Ankara.
5. Fer, S., (1999), *Hazır Giyim Endüstrisinde Modelist, Makastar, Makineci ve Ütücü Mesleklerinde Çalışan İşgücünün Meslekî Yeterliklerinin Belirlenmesi ve Meslekî Yeterliklere Dayalı Bir Program Modeli*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
6. Şenel, A. ve Açıköz, A., (2004), *İşletmelerde İşgücü Verimliliğinin Artırılmasında Eğitimin Önemi*, Standart Dergisi, Yıl:43, Sayı:512, Ağustos Sayısı, S.56-58, Ajans-Türk Matbaacılık, Ankara.
7. Canman, D., (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yargı Basım Yayım, Ankara.
8. Türkel, A., (1999). *Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
9. Yüksel, Ö., (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
10. Balcı, A., (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
11. Fraenkel, J. R. ve Walken, N. E., (2006), *How to Design and Evaluate Research in Education*, Mc-Graw-Hill, New York.
12. Sabuncuoğlu, Z. ve Sayılar, Y., (2002), *Eğitim Etkinliği ve Eğitim Sonrası Davranışsal Değişimlerin Ölçümlemesine Yönelik Bir Uygulama*, İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar. (Ed. Zeyyat Sabuncuoğlu), Ezgi Kitabevi, Bursa.
13. Anonim. <http://www.bursa-smmmo.org.tr/yazarlar/makaleler/124MMU.pdf> Erişim Tarihi:28.05.2014
14. Aydınlı, İ. Ve Halis, M., (2004), *Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri ve Önemi*, Mevzuat Dergisi, Yıl:7, Sayı:74, Şubat Sayısı, <http://www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/02.htm> Erişim Tarihi:09.02.2015