

# KONFEKSİYON İŞLETMELERİNDE ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE ANALİZİ

Önder YÜCEL\*

## ÖZET

*Çalışma yaşamı kalitesi, işletme çalışanlarının fiziksel ve psikolojik motivasyonunu artıran bir yönetim yaklaşımıdır. Ayrıca işletme performansının yükseltilmesinde de etken rol oynamaktadır. Konfeksiyon üretiminin emek yoğun yapısı bu yaklaşıma ayrı bir önem kazandırmaktadır. Bu çalışmada konfeksiyon işletmelerinde çalışma yaşamı kalitesi temel ölçütlerinin önem düzeyleri ve içerikleri incelenmiştir. Çalışmanın verileri İzmir ili içerisinde faaliyet gösteren 68 işletmeden anket yoluyla alınmış ve istatistiksel olarak analiz edilmiştir.*

## 1. GİRİŞ

Günümüzde kalite yaklaşımı bireysel, örgütsel ve toplumsal yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda bireysel, toplumsal ve örgütsel değeri yükselten bir yönetsel felsefe olarak da kabul edilmektedir. Ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda yaşanan değişim ve gelişimler kalite yaklaşımı boyutunun genişlemesinde önemli rol oynamıştır. Özellikle çalışma ortamlarında etken ve değişken bir faktör olarak kabul edilen insanın, kalite yaklaşımının odak noktasını oluşturması örgütlerin ilgi noktasını çalışma yaşamı kalitesine odaklamıştır.

Çalışma yaşamında kalite yaklaşımı, örgütsel kültürlerde köklü değişiklikler yaratmış ve çalışanların performanslarını artırıcı etkileri bu kapsamda değerlendirilmeye başlanmıştır. Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanla yönetim arasında karşılıklı saygının oluşturulması, işbirliğinin sağlanması ve çalışanlarının yönetimdeki kararlara katılması süreci ya da çalışanların, organizasyondaki yaşantıları vasıtası ile önemli kişisel ihtiyaçlarını doyurabilme derecesi olarak tanımlanmaktadır (6).

Çalışma yaşamı kalitesi, örgüt çalışanlarının ücret, fiziksel çalışma koşulları, örgüt kültürü, liderlik, işbirliği ortamı, iletişim, bağımsızlık, bilgi ve beceri geliştirme, işle bütünleşme, tanınma, takdir, sorun çözme, karar almaya katılım gibi çok çeşitli sistem olgularına karşı oluşan davranış biçimlerini ve düşüncelerini açıklayan bir kavramdır (1).

Çalışma kalitesi çalışma şartlarının insan üzerindeki etkisi ve organizasyonel sorunların çözümünde yönetsel kararlara katılım olarak da ifade edilmektedir (5).

Çalışma yaşamı kalitesi farklı açılardan bakıldığında, iş psikolojisinin değerlendirilmesi, çalışma sistemlerinin analizi ve insancillaştırılması ve eşit gelir dağılımının temini konularında kapsamlı değişimlerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışma kalitesi, hukuk, psikoloji, ergonomi gibi değişik disiplinlerin bir sentezini oluşturmaktadır.

---

\* Önder YÜCEL, Yrd.Doç.Dr., Ege Üniversitesi, Bayındır Meslek Yüksek Okulu, Tekstil Programı.

Hukuk, çalışma şartlarının insancıllaştırılması için gerekli yasal düzenlemeyi gerçekleştirirken, psikoloji bilimi, insanın ruhsal yapısına ilişkin verilerin toplanması ve değerlendirilmesi ile ilgilenir.

Ergonomi genel olarak, insanların anatomik özelliklerini, antropometrik karakteristiklerini, fizyolojik kapasite ve toleranslarını, endüstriyel iş ortamındaki tüm faktörlerin etkisi ile oluşabilecek, organik ve psikososyal stresler karşısında, sistem verimliliği ve insan-makine-çevre uyumunun temel yasalarını ortaya koymaya çalışan, çok disiplinli bir araştırma ve geliştirme alanıdır (3). Ergonomi bu kapsamıyla çalışma kalitesinin oluşumunda büyük pay sahibidir.

İnsan, “bio-psiko-sosyal bir varlıktır”. Bu üç yön insanda sürekli olarak bir etkileşme içindedir. İnsan bu üç yönünün bir bütünüdür ve bu tanımla üç boyutlu olarak evrende yerini bulur (2). Teknoloji insanın çalışma çevresine uyumunu kolaylaştırırken kişilere belirli oranlarda değişik sorumluluklar da yüklemektedir. Bilgi ve iletişimin günümüzdeki boyutu ve hızı çalışanları daha esnek ve aktif olmaya zorlamaktadır. İşletmelerdeki geçerli organizasyon yapıları, çalışanlar arasında işbirliği, kişisel ve örgütsel amaçların uyumlu hale getirilmesi, oto kontrol ve insana yapılan yatırım konularında çalışma yaşamı kalitesini artırıcı bir rol oynamaktadır.

Çalışma yaşamının kalitesini geliştirmek için çalışma sürelerinde yeni düzenlemeler, dinlenme araları, vardiya çalışmaları, esnek çalışma saatleri ve iş doyumunu artırmaya yönelik iş genişletme, iş zenginleştirme, iş değiştirme ve grup çalışmalarına ağırlık veren yöntemler uygulamaya konulmuştur. Böylece yeni çalışma koşullarının getirdiği psiko-fiziksel iş yükleri azaltılmaya başlanmıştır (1).

En son gelişimler ise çalışma yaşamına yepyeni boyutlar getirmiştir. Teknolojik gelişim iş dünyasında, geçmişte çalışan sınıf içerisinde ağırlığı taşıyan üretici işçilerin yerine bilgi çalışanları denilen yeni bir sınıf yaratmıştır. Bu sınıfın beklentileri kadar onlardan beklenenler de değişmiştir. Çalışanların rolü fiziksel yeteneklerinden çok yaratıcılık, yenilik, karar verme yeteneklerini kullanmaya dönmüş, toplumlarda görülen gelişme ve demokratikleşme, çalışma ortamında bireyciliği kaldırarak grup çalışmalarına ve katılımcı yönetimlere geçişi başlatmıştır. Bugün artık rekabet koşullarında bir işletmenin geleceğinde ürün, müşteri ve çalışan üç temel etmen olarak ele alınmaktadır (1).

Çalışma yaşamı kalitesi kapsamında irdelenmesi gereken diğer bir önemli konuda iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Üretimin arttırıldığı dönemlerde artan iş yükü, stres, gerginliği yaratmakta ve sağlık açısından riski yüksek olan hataları gündeme getirmektedir. ABD'de tüm kanser vakalarının %20 ile %40'ının doğrudan meslekten kaynaklandığı, Kanada'da ise her yıl kanserden hayatını kaybeden 40 bin kişinin 10 binden fazlasının meslek hastalığı mağduru olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan resmi verilere göre, dünyada her yıl 1 milyon 200 bin kişi, iş kazaları ya da meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybediyor. Bu ölümler arasında, yaklaşık 335 bin kişinin doğrudan iş kazası sonucunda hayatlarını kaybettikleri, her yıl 160 milyon yeni iş kazasının yaşandığı belirtilmektedir. İnsan hayatını ilgilendiren bu denli önemli bir konuya çalışma yaşamında özellikle dikkat edilmesi şarttır. Çalışma yaşamı kalitesi doğrultusunda iş ahlâkının da kurumsallaştırılması bir ayrıntı olarak görülmemelidir. İş ahlâkı, iş dünyasında davranışlarımıza yol gösteren ahlâki ilkeler ve standartları kapsar. İşletmeyi bütünleyen ve yönlendiren temel kural, ilke ve değerlerin korunması yani firma kültürünün oluşturulması ve sürekliliğinin sağlanması, firma ile toplum arasında kültürel bütünleşmenin sağlanması, kültürel değerlerin firma içinde yayılımının gerçekleştirilmesi

çalışma yaşamında kaliteyi arttıran öğeler arasında yer almaktadır. Çalışanların işletmedeki tüm süreçlere katılımlarının maksimize edilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, iletişim sistemlerinin kullanımı etkinleştirilmeli, katılımı sağlayacak temel organizasyonel yapılanmalara (takım çalışması, öneri sistemi gibi) yer verilmelidir. Etkin bir çalışma yaşamı kalitesi programının, yine çalışanların öneri, istek ve şikâyetleri ile şekilleneceği unutulmamalıdır (4).

Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen en önemli değişkenlerden biri de ücretlerdir. Ücretlendirme sistemi, çalışanların tatmin ya da tatminsizliğinin başlıca belirleyicilerindedir. Ücret, çalışan açısından çok hassas, işletme açısından da çok kritik bir konudur. Firmadaki ücretlendirme sisteminin doğru bir şekilde tasarlanması, tasarım aşamasında çalışan katılımının sağlanması, dengeli, adil ve eşit bir ücret yapısının kurulması gerekmektedir (4). İşletmelerde çalışma yaşamı kalitesinin belirlenmesi için çeşitli ölçütler kullanılmaktadır. Bunlar;

- İşyeri kaza oranları,
- Çalışanların devamsızlık oranları,
- İşgücü devir oranları,
- Çalışanlar arası anlaşmazlıklar,
- Ergonomik Koşullar (Işık, ısı, nem, gürültü, aydınlatma, toz, titreşim düzeyleri vb),
- Çalışma sırasında harcanan zihinsel veya bedensel güç oranları,
- Yönetime verilen öneri sayıları,
- Yönetimsel kararlara katılım,
- İşe geç kalma oranları,
- Kişi başına üretim verimliliği,
- Hata oranları,
- Çalışanlara sunulan sosyal olanaklar,
- Çalışanlara sunulan eğitim olanakları

olarak sınıflandırılabilir.

Bu ölçütler aynı zamanda işletme organizasyonlarının başarısı için önemle üzerlerinde durulması gereken konular olarak da kabul edilmektedir.

## 2. MATERYAL ve METOT

Bu araştırmada konfeksiyon işletmelerinde çalışma kalitesini yükseltici çeşitli yaklaşımların bir analizi ve değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırmanın verileri İzmir ili içersinde faaliyet gösteren 68 işletmenin st düzey yöneticilerinden anket yoluyla toplanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işletmelerin çalışma yaşamı kalitesine yönelik ölçütlere verdikleri önem değerlendirilmiştir. İkinci bölümde bu ölçütlerin içerikleri tespit edilmiştir. Değerlendirmelerde 5’li Likert lği kullanılmıştır ( izelge 1.) Elde edilen veriler SPSS for Windows paket programında analiz edilmiştir.

**Çizelge 1. 5’li Likert lği**

İfade	Değer
Tamamen Katılıyorum	5
Katılıyorum	4
Fikrim Yok	3
Katılmıyorum	2
Hiç Katılmıyorum	1

## 3. ARAşTIRMA BULGULARI

Araştırma kapsamındaki işletmelerin, çalışma yaşamı kalitesine yönelik ölçütlere verdikleri önem izelge 2 de verilmiştir. Ölçütlerin kapsamına ilişkin değerlendirmeler ve Cronbach Alpha değerleri sırasıyla izelge 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12, 13, 14 ve 15 ’de yer almaktadır.

**Çizelge 2. Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik ltler**

ltler	Değerler
İşyeri Kaza Oranları	3.95
Çalışanların Devamsızlık Oranları	3.72
İşgücü Devir Oranları	4.14
Çalışanlar Arası Anlaşmazlıklar	3.04
İşık, Isı, Nem, Gürültü, Aydınlatma, Toz, Titreşim Düzeyleri	3.16
Çalışma Sırasında Harcanan Zihinsel Veya Bedensel G Oranları	2.44
Yönetime Verilen neri Sayıları	3.01
Yönetsel Kararlara Katılım	3.55
İşe Geç Kalma Oranları	2.05
Kişi Başına retim Verimliliği	3.66

Hata Oranları	3.09
Çalışanlara Sunulan Sosyal Olanaklar	2.25
Eğitim Olanakları	3.85

**Çizelge 3. İşyeri Kaza Oranları**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
Kaza Oluşturabilecek Faktörlerin Analizi	4.01	1.11
İşçi Eğitimi	3.91	0.81
Acil Yardım Ekiplerinin Oluşturulması	3.02	0.99
Cronbach Alpha = 0.83		

**Çizelge 4. Devamsızlık Oranları**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
Devamsızlık Nedenlerinin Analizi	4.39	0.87
Devamsızlık Oranlarının Dönemsel Değişimi	3.69	1.09
Devamsızlık Konusunda Önerilerin Değerlendirilmesi	3.78	1.05
Cronbach Alpha = 0.95		

**Çizelge 5. İşgücü Devir Oranları**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
İşgücü Devir Oranlarının İzlenmesi	3.01	0.78
İşgücü Devir Oranlarının Analizi	3.77	0.88
İşgücü Devri Konusunda Çalışanların Önerileri	3.61	1.12
Cronbach Alpha = 0.95		

**Çizelge 6. Çalışanlar Arasındaki Anlaşmazlıklar**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
Çalışanlar Arası Sorunların Belirlenmesi	3.87	1.14
Sorunların Çözümüne Yönelik Önerilerin Değerlendirilmesi	4.21	0.96
İşverenin Tutumu	3.01	0.81
Cronbach Alpha = 0.82		

**Çizelge 7. İşyeri Ergonomisi**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
İşyerindeki Ergonomik Şartların Analizi ve Değerlendirilmesi	3.71	1.06
Çalışanların Önerileri	2.91	0.79
Ergonomik Şartların İzlenmesi ve Geliştirilmesi	3.89	0.87
Cronbach Alpha = 0.88		

**Çizelge 8. Çalışma Sırasında Harcanan Zihinsel veya Bedensel Güç Oranları**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
İş Değerlendirme Analizleri	4.41	0.84
Çalışma Birimlerindeki Rotasyon	3.01	0.78

Cronbach Alpha = 0.93

**Çizelge 9. Yönetime Verilen Öneri Sayıları**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
Önerilerin Yoğunlaştığı Konular	4.36	0.89
Önerilerin Uygulanabilirliği	3.89	0.97
Önerilerin Veriliş Sıklığı	2.79	0.85
Cronbach Alpha = 0.78		

**Çizelge 10. Yönetimsel Kararlara Katılım**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
Kalite Çemberlerinin Oluşturulması	4.18	0.69
Etkin İletişim Olanaklarının Sağlanması	2.68	0.88
Yetki Paylaşımı	3.81	1.00
Cronbach Alpha = 0.92		

**Çizelge 11. İşe Geç Kalma Oranları**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
Geç Kalma Nedenlerinin Analizi	4.44	0.74
Çalışanların Geç Kalma Sıklıkları	3.21	0.99
Cronbach Alpha = 0.79		

**Çizelge 12. Üretim Verimliliği**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
İşletmede Verimlilik Artırıcı Teknikler Analizi	4.31	0.71
Bireysel Verimlilik Analizi	3.89	0.87
Grup Verimliliği	2.91	1.12
Verimlilik Teşviki	3.03	1.09
Cronbach Alpha = 0.88		

**Çizelge 13. Hata Oranları**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
Hata Kaynaklarının Analizi	4.61	0.69
İstatistiksel Hata Kontrolü	3.91	0.87
Hata Önlemeye Yönelik Çalışanların Önerileri	3.02	0.78
Cronbach Alpha = 0.81		

**Çizelge 14. Sosyal Olanaklar**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
İşletme İçi Spor Olanaklarının Sağlanması	3.71	0.79
Gezi Faaliyetleri	3.89	1.16
İşletme Çalışanlarına Yönelik Yemek Organizasyonları	2.66	1.05
Cronbach Alpha = 0.94		



**Çizelge 15. Eğitim Olanakları**

Faktör	$\bar{x}$	Standard Sapma
Çalışanlara Yönelik Mesleki ve Teknik Eğitimler	3.22	0.65
Yurtiçi ve Yurtdışı Fuarlara Katılım Olanakları	3.61	1.02
İşletme İçi Öğrenen Organizasyon Sisteminin Kurulması	4.35	0.95
Cronbach Alpha = 0.80		

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Emek yoğun bir üretim yapısına sahip konfeksiyon işletmelerinde, çalışma yaşamı kalitesine yönelik ölçütlerin analiz edildiği bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Araştırma kapsamında yer alan 13 ölçütün Cronbach Alpha değerleri 1 sayısına yakındır ve çalışmanın güvenilirliğini göstermektedir.
- Konfeksiyon işletmelerinde işgücü devir oranı en çok önem verilen ölçüttür. Bu ölçütü sırasıyla kaza oranları ve eğitim olanakları izlemektedir. Ayrıca devamsızlık ve çalışan başına düşen üretim verimliliği değerleri de, konfeksiyon işletmeleri için önemli birer çalışma yaşamı kalitesi ölçütleridir. İşe geç kalma oranları ise en etkisiz ölçüt olarak değerlendirilmiştir.
- Konfeksiyon işletmeleri, işyeri kaza oranlarının, kaza oluşturan faktörlerin analizi ile düşürülebileceğini ifade etmektedirler. Ayrıca işçi eğitiminin de kaza riskinin azaltılmasında önemli olduğunu savunmaktadırlar.
- Konfeksiyonda üretim akış prensibine göre sağlandığından bu akışta yer alan her bir operasyon bir sonrakinin girdisini oluşturmaktadır. Bu nedenle üretim akışında yer alan her çalışanın devamlılığı üretim verimliliği açısından büyük önem taşır. Özellikle kritik operasyonlarda görev alan çalışanların devamsızlığı üretimde aksamalara neden olabilmektedir. İşletmeler devamsızlık nedenlerinin analizi ve devamsızlık konusunda çalışanlardan gelen önerilerin değerlendirilmesinin en iyi yaklaşım olduğunu ifade etmektedirler.
- İşletmeler, işgücü devir oranlarının istenilen düzeylerde tutulmasının bu oranların teknik olarak analizi ile çalışanların önerileri doğrultusunda mümkün olacağını belirtmişlerdir.
- İşletme çalışanları arasında meydana gelen anlaşmazlıklar yine çalışanlar tarafından önerilecek çözümler yardımıyla giderilmelidir.

- İşyerlerindeki ergonomik şartların sağlanması çalışan güvenliği ve verimliliği açısından önem taşımaktadır ve çalışma kalitesinin önemli araçlarından biridir. Konfeksiyon işletmelerinde ergonomik şartların izlenmesi ve geliştirilmesi kabul edilen bir yaklaşımdır.
- İşletmeler çalışma sırasında harcanan zihinsel veya bedensel güç oranlarını iş değerlendirme analizleri yöntemiyle dengelemektedirler. Bu yöntem aynı zamanda konfeksiyon işletmelerinde eşit işe eşit ücret sisteminin oluşturulmasına da yardımcı olmaktadır.
- İşletmelerde çeşitli konularda yönetime verilen öneri sayısı çalışanların işyerlerine olan bağlılıklarının bir göstergesidir. İşletmeler bu önerilerin yoğunlaştığı noktalar ile bu önerilerin uygulanabilirlikleri konularında birleşmektedirler.
- İşletmelerde yönetsel kararlara katılım toplam kalite yaklaşımının temel unsurlarından biridir. Bu yaklaşım çalışanların yeteneklerinin sadece kas gücü ile sınırlı olmadığı gerçeğinin bir sonucudur ve her düzeydeki çalışanın belirli oranlarda yönetsel kararlarda yer alabileceğini göstermektedir. Konfeksiyon işletmelerinde de bu yaklaşım işletme içi kalite çemberlerin oluşturulması yardımıyla gerçekleştirilmektedir. Ayrıca yöneticilerin yetki devri yardımıyla da bu oluşuma destek verdikleri görülmektedir.
- Konfeksiyon işletmeleri, işe geç kalma nedenlerinin analizinin gerekliliğini ifade etmektedirler.
- Üretim verimliliği işletme faaliyetlerinin devamı için temel bir gerekliliktir ve tüm işletme birimlerin öncelikli hedefi olmalıdır. Konfeksiyon işletmelerinde de verimlilik artırıcı tekniklerinin analizi ve uygulanması öncelikli bir verimlilik yaklaşımı olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bireysel verimlilik analizi çalışmaları da çalışma kalitesinin bir gereği olarak değerlendirilmektedir.
- İşletmelerde verimlilik kayıplarına neden olan hatalar, bu hatalara neden olan faktörlerin analizi ve istatistiksel hata kontrolü ile önlenmektedir. Özellikle konfeksiyon gibi emek yoğun sektörlerde çalışanları hataya yönelten nedenlerin yok edilmesi, çalışma kalitesinin sağlanmasında bir ön koşuldur.
- İşletme çalışanlarına yönelik gezi faaliyetleri ve işletme içi spor olanaklarının sağlanması çalışanları motive eden ve çalışma kalitesini artıran birer faktör olarak algılanmaktadır.
- Değişimin sürekli öğrenme ile mümkün olacağı görüşünü kabul eden işletmelerde yaygın olarak uygulanan işletme içi öğrenen organizasyon sistemi, günümüzün değişen ve gelişen şartlarına uyumun temel bir aracıdır. Çalışma kalitesinin önemli ölçütlerinden biri olarak kabul edilen bu sistem, konfeksiyon işletmelerinin de benimsediği bir yönetim yaklaşımıdır.

## **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- 1. AKAL, Zühal**, İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, M.P.M. Yayınları, No: 473, Ankara, 2002.
- 2. ALTINKÖPRÜ, Tuncel**, “Şahsiyet Analizi”, Hayat Yayınları, İstanbul, 1999
- 3. ERKAN, Necmettin**, “Ergonomi”, M.P.M. Yayınları, No: 373, Ankara, 1998.
- 4.KAYMAZ, Kurtuluş** , “Çalışma Yaşamında Kalite” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi , E-Dergi, ISSN No 1303-2860, 2004.
- 5. LUTHANS, Fred**, “Organizational Behavior” McGraw–Hill Series in Management, Sixth Edition, USA, 1992.
- 6. SOLMUŞ, Tarık** "İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Program", Türk Psikoloji Bülteni, Sayı: 18, 2000.