

Araştırma Makalesi

GIDA ÜRETİM İŞLETMELERİNDE PERSONELE SAĞLANAN EĞİTİMİN ÜRETİM VERİMLİLİĞİNE ETKİSİNİN UYGULAMALI OLARAK İNCELENMESİ¹

Murat KORKMAZ², Selami GÜNEY³, Arzu GENÇ⁴

ÖZET

Geçmişten günümüze kadar işletmelerin var olma nedeni kâr elde etmektir. Üretime bağlı olarak sağlanmak istenen kârlılık, ancak kaliteli üretim ve verimlilik ile elde edilir. Günümüzde personel eğitimi bu nedenle oldukça önemlidir. Performans ve verimlilik paralellğinde eğitim seviyesinin kalitesi ve etkinliği daha fazla üretim elde etmeye katkı sağlamaktadır. Bu durum kalitede farklılık meydana getirir. Kâr elde edemeyen işletmelerin devamlılığı söz konusu olamaz. Ancak kâr maksimizasyonu yükseldikçe rekabet edebilirlik ve devamlılık sağlanır. Bu nedenlere bağlı olarak üretimde, yönetimde, pazarlamada, finansmanda, insan kaynaklarında ve stok yönetiminde nitelikli kadronun önemi daha ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada gıda üretimi yapan farklı illerde faaliyet içerisinde olan toplam 20 işletmede çalışan personel üzerinde uygulama gerçekleştirilmiştir. Uygulamada 5'li likert ölçeğinden oluşan bir anket uygulanmıştır. Anket iki bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde demografik sorular, ikinci bölümde ise ölçekli sorular bulunmaktadır. Uygulanan anket SPSS 17 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiş ve sonuca gidilmiştir. Uygulanan anket toplam 1254 kişiye gönderilmiş olup, geriye 468 anket dönmüştür. Dönen anketlerin 154 tanesi analize uygun görülmüştür. Çalışmada güvenilirlik, anova, korelasyon ve frekans analizleri uygulanmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's alfa kat sayısı olarak 0.892 elde edilmiştir. Bu da çalışmanın %0.89 oranda güvenilir olduğunu göstermektedir. Çalışma da korelasyon analizi ve diğer analizler sonucunda bireyler için eğitim ve çalışma arasında yüksek düzeyde ilişki bulunduğu sonucu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gıda, Üretim, Eğitim, Personel, Verimlilik, Etki, İşletme.

AN APPLIED ANALYSIS: FOOD PRODUCTION ENTERPRISES PRODUCTION EFFICIENCY AND INSERVICE TRAINING

ABSTRACT

It is of vital importance to point out that the only condition for the enterprises to exist is based on the profit motive. Profit, related to production is largely due to qualified production and efficiency. Thus, personnel training is quite significant. In addition to performance and productivity, the level of education increases the production quality. This situation creates a difference in quality. It is not possible for any enterprise to run without making profit. Competition and standing can only be ensured through increase in profits. For this reason, the role of the qualified staff in production, management, finance, marketing, human resources and stock management is great. This study focuses on the staff working at 20 institutions in different cities. In the study 5 point like rt analysis has been used. The survey is composed of two sections. The first section includes the demographical questions whilst these cond section includes scaled questions. Data collected from the survey have been analysed by using SPSS statistical 17 program and the results and findings have been provided at the end of the study. The survey has been distributed to 1254 people and 468 of them have been answered. 154 of them have been included in the analysis. In the study, reliability, anova, correlation, frequency analyses have been applied. In this study, the reliability of Cronbach's Alpha is 0.892 which indicates that the analysis is %0.892 reliable. At the end of the correlation and other analyses, it has been detected that there is a high internal correlation between personnel training and working.

KeyWords: Food, Production, Training, Personnel, Productivity, Ethics, Enterprise.

¹ Bu çalışma 07-09 Kasım 2012 tarihlerinde Antalya'da 16 Ülkenin katılımıyla düzenlenen "WorldConference on Educational and Instructional Studies - WCEIS-2012"da sözlü bildiri sunulmuştur. Makalenin bu hali sözlü sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Güven Grup A.Ş. Finans Yönetmeni hakanmuratkorkmaz34@gmail.com

³ Erzincan Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Muhasebe Finansman A.D. slmguney@hotmail.com

⁴ Çekok Gıda A.Ş. İnsan Kaynakları Müdürü arzugenc@cekok.com.tr

GİRİŞ

İşletmelerin var olma nedeni kârlılık ve devamlılıktır. Bu nedenle bir işletenin devamlılığı sağlama bilmesi için kârlılık elde etmesi gerekir. Günümüzde işletmelerin devamlılığını sağlaması için sürekli kârlılığını koruması ve artırması gerekmektedir. Oysaki bu günkü ekonomi ortamında bunu sağlamak oldukça güçtür. Üretim işletmelerinde ciddi bir maliyet oluşturan iş gücünün ekonomik ve verimli kullanılması şartı da önemli bir durumdur. Üretici işletmelerin bu yönde yaptığı çalışmalar her geçen gün çeşitlenmekte ve fayda maksimizasyonu açısından da değişiklikler göstermektedir. Bir üretici işletmenin iktisadi mal ve hizmet üretebilmesi için “insan” gücü ve varlığına ihtiyacı vardır. Geçmişte olduğu gibi bugün de işletmelerin devamlılık esasına baktığımızda rekabet ortamında hayat ta kalabilmesi ve savaşması gerekir. Bu savaşta başarıyı yakalayabilmesi için ise daha nitelikli hizmet ve mal üretimi gerçekleştirmesi gerekir. Ayrıca tüketici talebine yönelik olarak ürün çeşitliliği, kalite, uygun fiyat gibi faktörleri de gözetmesi gerekir. Bugün en önemli işletme amaçlarının başında en kaliteli üretimi en ucuza mal etmek şartı gelmektedir. Giderek azalan kaynaklar, artan maliyetler karşısında üretici işletmelerin daha fazla kârlılık sağlaması ancak nitelikli iş gücünün doğru ve sistemli kullanılması ile sağlanabilir. Yine bu konuda yapılan birçok araştırmaya ilişkin olarak yaptığımız literatür taraması sonucunda da bu durumun desteklendiği görülmektedir.

“İşletmelerde iktisadi mal ve hizmet üretiminin en önemli üretim faktörü olan insan, işletmenin en değerli varlığıdır” (Yumuşak, 2008: 241-251).

Bugün işletmelerin hedeflediği en önemli hedef sektörde lider olmak ya da kendini bir marka değeri olarak kabul ettirmektir. Bu durum birçok alanda ve sektörde geçerlidir. İşletmelerin hayatta kalabilmesi için rekabet üstünlüğünü sağlaması ve elinde tutması gerekir.

“Küreselleşme beraberinde ülkeler arasındaki ticari sınırları da ortadan kaldırmıştır. Bu durum işletmelerin hem ülke içinde hem de ülke dışındaki rekabet içinde olmalarına zemin hazırlamıştır” (Bulut, 2004: 1).

Giderek artan rekabet karşısında işletmelerin hayatta kalma savaşı da stratejik olarak değişmektedir. Her işletme kendi içinde ve

dışında farklı rekabet stratejileri uygulamaktadır. Bu nedenle işletmeler zorlu rekabet sürecinde gelişmelerini ve devamlılıklarını da sürdürmek zorundadır. İşletmelere rekabet üstünlüğü sağlayan kavramlara baktığımızda en önemli üstünlük nitelikli iş gücü ve teknolojik avantajlardır. Bu özelliklere ve imkânlarla sahip işletmelerin rekabet edebilirliği diğer işletmelere göre daha iyidir.

“İşletmenin rekabet üstünlüğünü devam ettirebilmesi için üstün yetenek gücüne de sahip olması gerekir. Bu nedenle rekabet üstünlüğü ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü besleyen en önemli kaynağın yetenek olduğunun anlaşılması, işletme yönetiminin tüm dikkatini yetenekler üzerinde toplamasına yol açmıştır” (Altuntuğ, 2009: 445-460).

Altuntuğ (2009)’un çalışmasında, yeteneğin işletmeler açısından rekabet üstünlüğü sağlamada en önemli faktör olarak gösterilmesi, insan gücüne ve eğitime verilen önemin ne denli dikkatle uygulanması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Eğitimli insan ve iş gücünün işletmeye sağlayacağı en önemli fayda işletmenin bulunduğu pazarda rekabet üstünlüğü sağlamasına katkı sağlamasıdır.

“İşletmelerde gerek girişimcilerin, gerekse profesyonel yöneticilerin üzerinde durduğu en önemli konulardan birisi eğitimidir” (Aydın ve Halis, 2004: 1).

Günümüz teknolojisine sahip işletmeler artık eğitimli iş gücüne yönelik çalışmalar yapmaktadır. Gelişen teknoloji ve artan yoğun taleplere karşılık verebilmek için mücadele eden işletmeler, daha nitelikli ve eğitimli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Bilgisayar sistemli teknoloji kullanımının giderek artış göstermesi ile daha otonom bir üretim sistemlerine sahip işletmeler eğitimli iş gücü ve personele yatırım yapmaktadır. Sürekli eğitim sistemleri ile çalışan personeli gelişen teknolojiyle bütünleştirmektedir.

“Günümüzde faaliyet gösteren işletmelerin özellikle personeline yönelik verdiği eğitim, işletmenin üretimi ve yaptığı işin özelliğiyle paralellik göstermektedir” (Bilhan, 1990: 1).

Günümüz gıda üretim işletmelerinde uygulanan eğitim sistemlerine baktığımızda daha çok makineleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan eğitim ihtiyacıdır. Bu nedenle işletmeler eğitim programlarına katılım sağlayan personeline

gıda güvenliği, kalite, çevre güvenliği, alet ve ekipman kullanımı, üretim prosesleri ve süreci, hammadde tedariki ve kullanımı, GMP tekniklerine yönelik eğitimler düzenlemelidir. Özellikle günümüz işletmeleri personelin problem çözme yetenek ve kabiliyetlerinin artırılmasına yönelik programları ile analiz etme ile raporlamaya yönelik programlara katılım sağlamalarını teşvik etmektedir. Üretim işletmelerinin bugün üzerinde önemle durduğu eğitim programlarına baktığımızda aşağıdaki gibi sıralandığını göstermektedir (Türev, 2012: 1).

- Problemin nedir? Bir problemin yapısında neler vardır?
- Üretim işletmesi olarak bizim için problemleri teşhis etmek neden önemlidir?
- Problemleri nasıl teşhis edeceğiz ve farkına varacağız?
- Biz üretim işletmeleri için sistematik problem çözmenin aşamaları nelerdir?
- 5N1K- Yararlanabileceğimiz problem çözme teknikleri nelerdir? Onları nasıl kullanacağız?
- Kontrol Listeleri, Pareto diyagramı
- Sebep – sonuç diyagramı, Beyin fırtınası, Nominal grup tekniği
- Serpme diyagramı, SWOT Analizi
- Histogram ve Kontrol Kartları
- Problem çözme tekniklerinin kullanılmasında dikkat etmemiz gerekenler
- Hangi problem çözme tekniğini kullanacağımızı nasıl seçeceğiz?
- Çözdüğümüz problemi nasıl yorumlayacağız?
- Örnek problem çözümleri, beyin fırtınası

Günümüzde işletme yönetiminin en önemli yatırım yaptığı departmanlardan birisi de insan kaynaklarıdır. İnsana yapılan yatırım hem uzun vadeli bir getiri sağlamakta hem de daha kaliteli üretim yapmaya imkân ve olanak sağlamaktadır.

İşletmelerin rekabet avantajı sağlamak ve bunu devam ettirmek adına bazı çalışmaları bulunmaktadır. Bunların en önemlileri arasında ise işletmenin geleceğine yönelik yaptığı planlardır. Bu planların içerisinde yer alan insana yatırım ve insan kaynaklarına yönelik

uygulanan çalışmalardır. Bunlar yine kendi içinde bazı başlıklar altında toplanmıştır.

- Üretime yönelik politikalar,
- Yöntem ve süreçler,
- Performans ve verimlilik,
- Yönetim stratejileri,
- Kaynak kullanımı,
- Pazarlama,
- Reklam,
- İnsan kaynakları yönetimi,
- Ekonomik sistemler.

Günümüz üretim işletmelerinin bir diğer önem verdiği çalışma alanı ise mal ve hizmet üretimi yapan işletmelerin verimlilik sağlamak ve en az maliyetle en fazla üretimi gerçekleştirmek adına yaptığı farklı uygulamalardır. Bu konuda stratejik insan kaynakları yönetimine verilen önemde giderek artış göstermektedir. Özellikle üretim işletmelerinin bu yöndeki uygulamaları da dikkat çeken hususlar arasındadır.

Stratejik yönetim ve özel karar alma mekanizmasında yapılan işlemler genellikle üretim işletmelerinde problem çözme sürecinin başıdır. Bir üretim işletmesinin strateji uygulamaları ve stratejik sonuçların kontrol edilmesi bu sürecin temel aşamasını oluşturur (Benligiray ve diğ., 2010).

Üretim piyasası içerisinde yer alan işletmelerin hareket etme kabiliyetlerini şekillendiren en önemli unsur insan gücü ve yeteneğidir. Bu fonksiyonları elinde bulunduran işletmelerin rekabetçi piyasada hayatta kalması ve devamlılığını sağlaması oldukça yüksektir (Wright ve McMahan, 1992).

Bilgi temelli çalışan üretim işletmelerinin verimlilik ve performans düzeyleri diğer üretici işletmelere göre daha fazladır. İnsan kaynaklı ve eğitim odaklı çalışan üretim işletmelerinin maliyet kontrolü, performans, verimlilik ve rekabet edebilirlik avantajları daha yüksektir (Yükçü ve Atağan, 2009: 1-13).

“İşletme ve organizasyonların hedeflerine ulaşabilmeleri için vasıflı eleman temini, eğitim, motivasyon, dengeli ücretlendirme, arge ve örgüt içi iletişim faaliyet işlevselliğinin tam ve eksiksiz olarak yerine getirilmesi gerekir” (Erdoğan, 1991: 10-11).

“Sabit olmayan ekonomik koşullar ve diğer iç ve dış etkiler, kurumsal düşüşün doğasını anlamaya çalışmaya yönlendirmiştir. Kuram ve araştırma konusunda birçok konu ele alınmakla birlikte insan kaynakları yönetimi uygulamalarının düşüşte olan sanayilerdeki firmalara yansması dikkat çekmektedir” (Cook ve Ferris, 1986: 441-458).

“Kurumsal rekabet avantajının kaynağı insan kaynakları yönetim başarısıdır. Üretkenliğin artırılması, küresel piyasalara açılma, stratejik hareket, yüksek performanslı işgücünün sağlanması ancak etkin insan kaynakları yönetimi ve eğitim ile sağlanabilir” (Plauskait ve diğ., 2005: 139-147).

“Türkiye’de kamu personel yönetim disiplini oluşturan öğeler ve bu disipline ait yönetmeliklerin uygulanması, uygulama sonrasında personel verimliliği ile performans ölçümü yapılabilmektedir” (Üsdiken, 2002: 1-37).

“Çokuluslu işletmelerin etkin şekilde işletilmesi, çeşitli stratejik kaynakların varlığını etkin şekilde kullanmaya bağlıdır. Bu stratejik kaynaklar teknoloji, sermaye, bilgi birikimi ve insanlardır” (Tung, 1984: 129-143).

“Günümüz iş dünyasında küresel iş piyasasında rekabet edebilme açısından nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Artan bu talebin karşılanabilmesi için kaliteli yönetim kuramlarına dayanan bir yönetim şeklinin oluşturulması gereklidir. Bu nedenle insan kaynakları yönetim kavramına verilen önem giderek artmıştır. Bu nedenle insan kaynakları yönetiminin ise çalışan iş gücüne yönelik eğitim sistemlerini sürekli kılması ve iyileştirmesi gerekir” (Akdere, 2009: 291-301).

“Uzmanlaşmış insan kaynakları yönetimi kurumsallaşmış ve iş memnuniyetinin en fazla yaşandığı organizasyondur. Nitelikli (İKY) yönetimi iş memnuniyetinin düzeyi üzerinde daha etkili, performans ve verimlilik odaklı, daha etkin ve güçlü bir yapıya sahiptir. Güçlü bir yapıya sahip İKY yönetiminin uygulayacağı eğitim ve geliştirme programlarına paralel olarak ortaya çıkan iş verimliliği ve performansı da yüksek olacaktır” (Green ve diğ., 2006: 559-579).

Literatür çalışmalarına baktığımızda da özellikle üretim işletmelerinde İKY yönetiminin önemine vurgu yapılmaktadır. Özellikle uzmanlaşmış yönetim, eğitimde süreklilik ve teknolojiye paralel olarak gelişmişlik seviyesinin iyileştirilmesinin zorunluluğuna vurgu yapılmaktadır. Eğitimli ve nitelikli iş gücüyle daha fazla üretim, performans ve verimlilik sağlanacağına işaret edilmektedir. Ayrıca kurumsallaşmış işletmelerde daha profesyonel bir yönetim uygulamasının zorunluluğu da ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin sürekliliğini devam ettirmek ve rekabet edebilirliklerini sağlayabilmek için nitelikli iş gücü ve eğitimli personele duyduğu ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Buna bağlı olarak işletmelerin eğitim ve eğitimde sürekliliğe sağlayacağı katkı, rekabet edebilirliklerini ve en önemlisi daha fazla kârlılık sağlayacaklarına işaret etmektedir.

Bu çalışmada, özellikle üretim işletmelerinde yetenekli yönetim sistemleri ile iş gücünün önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca üretim işletmelerinde rekabet edebilirlik ile devamlılığın sağlanmasında eğitim ve eğitimde devamlılığın önemi ortaya çıkmıştır. Eğitimli bir iş gücünden sağlanacak olan faydanın daha fazla ve kaliteli olacağı ortaya çıkmaktadır.

AMAÇ, KAPSAM VE YÖNTEM

Gıda üretim işletmelerinde çalışan personele sağlanan eğitimin üretim verimliliğine etkisine yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada üretim işletmelerinde eğitim kalitesi ve çalışan personele sağlanan eğitimin önemini vurgulanmak üzere çeşitli istatistiksel yöntemlerden yararlanılarak çıkarsamalarda bulunulmuştur. Çalışmanın giriş bölümünde frekans tabloları ile bireylerin demografik özellikleri gösterilmiştir. Çalışmanın güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach’s alfa güvenilirlik analizi kullanılmıştır. Bireylerin çalışma hayatında geçirdikleri sürenin eğitim ve çalışma arasında ilişki bulunduğu görüşü üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek üzere ANOVA analizi uygulanmıştır. Eğitim ve çalışma hayatına ilişkin altı farklı soru kullanılarak, bu sorular arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere korelasyon analizi uygulanmıştır.

FREKANS TABLOLARI

Tablo 1: Katılımcıların “Yaş” dağılım tablosu

	Frekans	%	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Yaş 21-30	36	23,4	23,4	23,4
31-40	118	76,6	76,6	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Tablo 2: Katılımcıların “Eğitim durumu” dağılım tablosu

	Frekans	%	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Öğrenim durumu Lise	11	7,1	7,1	7,1
Yüksek okul	42	27,3	27,3	34,4
Üniversite	81	52,6	52,6	87,0
Üniversite üstü	20	13,0	13,0	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Tablo 3: Katılımcıların “Gelir durumu” dağılım tablosu

	Frekans	%	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Gelir Durumu 500-1000	1	,6	,6	,6
1001-1500	56	36,4	36,4	37,0
1501-2000	2	1,3	1,3	38,3
2001-2500	48	31,2	31,2	69,5
2501-3000	29	18,8	18,8	88,3
3001 ve üzeri	18	11,7	11,7	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Tablo 4: Katılımcıların “Medeni Durum” dağılım tablosu

	Frekans	%	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Medeni Durum Bekar	36	23,4	23,4	23,4
Evli	118	76,6	76,6	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Tablo 5: Katılımcıların “Cinsiyet” dağılım tablosu

	Frekans	%	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Cinsiyet Erkek	69	44,8	44,8	44,8
Bayan	85	55,2	55,2	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Tablo 6: Katılımcıların “İş Hayatı İçerisinde Bulunma Süresi” dağılım tablosu

	Frekans	%	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Süre 4-6	26	16,9	16,9	16,9
7-10	37	24,0	24,0	40,9
11-15	76	49,4	49,4	90,3
16-20	15	9,7	9,7	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Yukarıdaki tabloda araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin frekans tabloları gösterilmektedir.

GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Tablo 7: Güvenirlik İstatistikleri

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,892	53

Cronbach's Alfa Katsayısı

Yukarıdaki tabloda güvenilirlik analizi sonucu elde edilen Cronbach Alfa katsayısı gösterilmektedir. Güvenilirlik katsayısı 0,892 olarak hesaplanmıştır.

Buna göre analiz yaklaşık % 89 düzeyinde güvenilirdir. Bu sonuca göre gerçekleştirilen araştırmanın yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 8: Madde İstatistikleri

	Ölçüm ortalaması	Ölçüm varyansı	Madde korelasyonu	Cronbach's Alpha
s1	156,30	744,571	-,080	,868
s2	156,52	744,958	-,075	,869
s3	156,59	720,497	,314	,864
s4	156,75	719,240	,288	,864
s5	157,14	708,787	,401	,863
s6	157,51	713,852	,347	,864
s7	157,21	720,924	,265	,865
s8	157,52	718,758	,252	,865
s9	157,60	736,374	,038	,869
s10	158,46	726,664	,159	,867
s11	158,38	734,517	,055	,869
s12	158,36	727,340	,141	,867

s13	156,97	744,246	-,061	,869
s14	156,65	737,589	,042	,868
s15	158,19	723,490	,236	,865
s16	157,75	714,576	,346	,864
s17	158,25	725,083	,213	,866
s18	156,58	738,845	,032	,868
s19	158,18	704,788	,456	,862
s20	158,02	704,220	,496	,861
s21	158,27	703,386	,428	,862
s22	158,30	717,733	,251	,865
s23	158,28	720,192	,246	,865
s24	158,50	714,185	,314	,864
s25	157,19	712,383	,334	,864
s26	158,26	710,353	,360	,863
s27	157,49	716,118	,290	,864
s28	157,88	705,412	,433	,862
s29	157,71	722,328	,222	,866
s30	157,77	725,646	,178	,866
s31	157,79	726,444	,172	,866
s32	158,49	715,758	,319	,864
s33	158,33	706,210	,444	,862
s34	158,39	708,293	,402	,863
s35	158,04	716,372	,277	,865
s36	158,13	697,702	,500	,861
s37	158,03	705,919	,382	,863
s38	157,95	691,858	,546	,860
s39	158,21	695,555	,542	,860
s40	158,95	710,077	,379	,863
s41	158,30	706,037	,407	,862
s42	158,28	710,255	,355	,863
s43	158,38	696,530	,518	,860
s44	158,42	700,099	,469	,861
s45	157,76	696,329	,493	,861
s46	158,36	697,326	,499	,861
s47	158,62	694,223	,557	,860
s48	158,54	705,997	,425	,862
s49	158,44	714,488	,339	,864
s50	158,45	716,649	,294	,864
s51	157,05	730,291	,141	,867
s52	157,56	724,021	,179	,866
s53	158,46	718,850	,272	,865

Her madde için Cronbach's Alfa Katsayılarına İlişkin Özet Tablo

Yukarıdaki tabloda her madde için düzeltilmiş madde toplam korelasyonu, maddenin silinmesi durumunda elde edilecek ölçek ortalaması, ölçek varyansı ve Cronbach Alfa katsayısı gösterilmektedir. Burada önemli olan maddenin silinmesi durumunda elde edilecek Cronbach Alfa katsayısıdır. Bu değerin mevcut

güvenilirlik katsayısı olan 0,892' den anlamlı ölçüde büyük olması durumunda madde silinecektir. Maddenin silinmesi durumunda elde edilecek Cronbach Alfa katsayılarına bakıldığında, analiz dışı bırakılacak soru olmadığı görülmektedir çünkü bu değerler 0.892' den anlamlı ölçüde büyük değildir.

ANOVA ANALİZİ

Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışma süresi	Frekans	Ortalama	Standart sapma	Standart hata	95% Ortalama güven aralığı		Min.	Max.
					Düşük sınır	Yüksek sınır		
4-6	26	2,65	1,198	,235	2,17	3,14	1	5
7-10	37	2,89	1,524	,250	2,38	3,40	1	5
11-15	76	2,59	1,406	,161	2,27	2,91	1	5
16-20	15	1,93	1,486	,384	1,11	2,76	1	5
Total	154	2,61	1,420	,114	2,38	2,84	1	5

Yukarıdaki tabloda “Bireylerin çalışma hayatında bulunma sürelerinin, eğitim ve çalışma alışkanlığı arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum” ifadesine etkisi olup olmadığını

araştırmak için tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Yukarıdaki tabloda ANOVA analizine ilişkin tanımlayıcı istatistikler gösterilmektedir.

Tablo 10: Varyansların Homojenlik Testi

Levene İstatistik	Serbestlik derecesi 1	Serbestlik derecesi 2	Sig.
1,110	3	150	,347

Levene testi tablosu

Yukarıdaki tabloda varyansların homojenliğini test etmek üzere Levene testi uygulanmıştır. Levene testi sonuçlarına bakıldığında test istatistiğinin anlamlılık değeri $0,347 > 0,05$

olduğu için % 5 önem düzeyinde varyansların homojenliğinin varsayımının sağlandığı söylenebilir.

Tablo 11: Bireylerin çalışma hayatında bulunma süreleri ile “eğitim ve çalışma alışkanlığı arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum” ifadesine ilişkin anova analizi

	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kare ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	9,883	3	3,294	1,654	,039
Grup içi	298,741	150	1,992		
Toplam	308,623	153			

Anova tablosu

Yukarıdaki tabloda ANOVA tablosu gösterilmektedir. Anova tablosuna bakıldığında, test istatistiğinin anlamlılık değeri $0,039 < 0,05$ olduğu

için % 5 önem seviyesinde bireylerin çalışma hayatı sürelerinin eğitim ve çalışma alışkanlığı arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum ifadesini etkilediği söylenebilir.

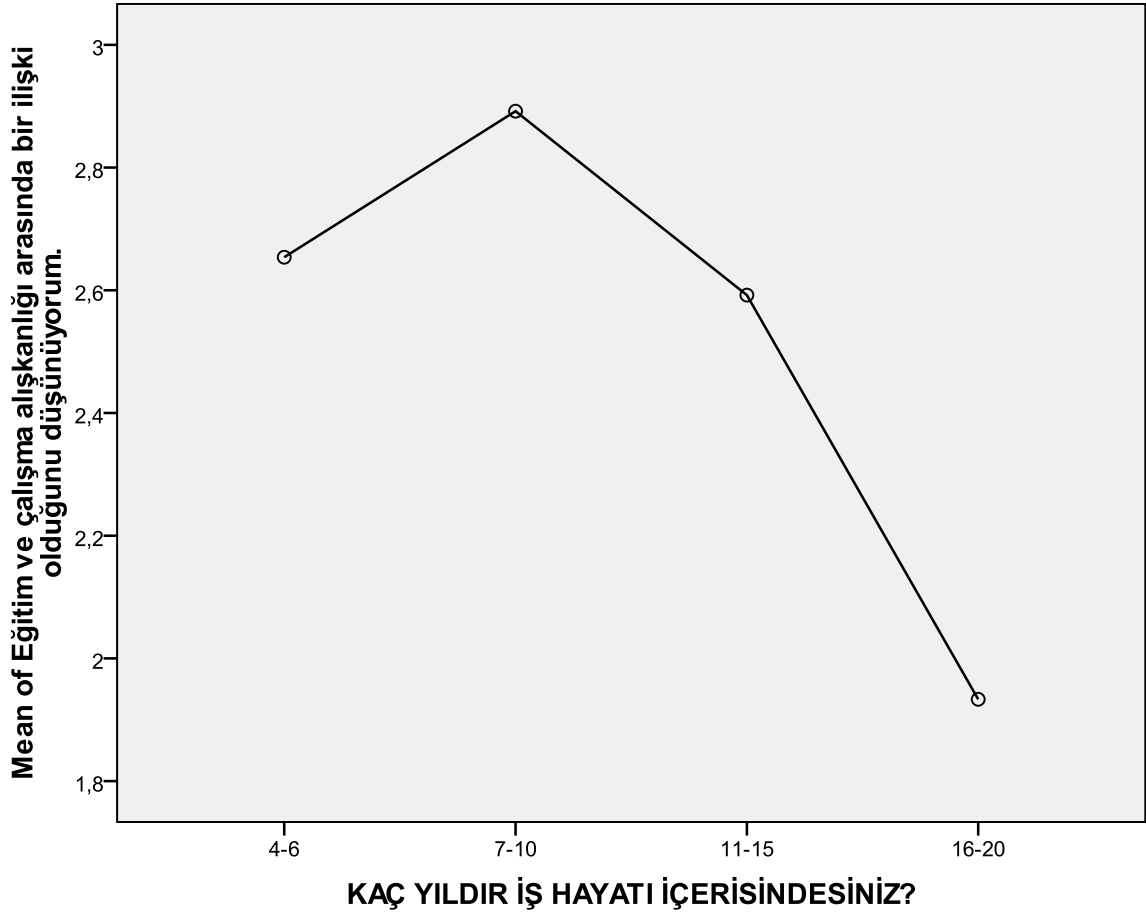
Tablo 12: “Eğitim ve çalışma alışkanlığı arasında bir ilişki olduğunu düşünüyorum.” İfadesine ilişkin çoklu karşılaştırma tablosu

Kaç Yıldır İş Hayatı İçerisindesiniz?	N	Subsetforalpha = 0.05	
		1	2
Duncan ^{a,b}			
16-20	15	1,93	
11-15	76	2,59	2,59
4-6	26	2,65	2,65
7-10	37		2,89
Sig.		,075	,462

Duncan çoklu karşılaştırma tablosu

Yukarıdaki tabloda çoklu karşılaştırma tablosu gösterilmektedir. Çoklu karşılaştırma tablosuna göre 7-10 yıl arası çalışma hayatında olan bireyler, diğer bireylere göre eğitim ve çalışma

alışkanlığı arasındaki ilişkinin daha yüksek düzeyde önemli olduğu görüşünü taşımaktadır.



Yukarıdaki grafikte bireylerin iş hayatında geçirdikleri süreleri ile, ortalama eğitim ve çalışma alışkanlığı arasındaki ilişkiye ait olan skor değerlerinin ortalamaları gösterilmektedir. Buna göre eğitim ve çalışma alışkanlığı

arasındaki ilişki düşüncesini en yüksek düzeyde paylaşan bireyler 7-10 yıl arasında iş hayatında iken, 16-20 yıl arasında iş hayatında bulunan bireylerin ise bu düşünceye en düşük düzeyde katıldıkları söylenebilir.

KORELASYON ANALİZİ

Tablo 13: Korelasyon Analizi

		İşve Stres İlişkisi	Çalışmaya Katılım Güdüleri	Yaptığım işimle ilgili eğitim sistemlerinin düzensizliği yaptığım işe karşı tutum ve davranışlarımı olumsuz etkiler.	Yaptığım iş ve görevimle ilgili olarak sürekli yeni eğitim stratejilerinin sağlanması ve verilmesi iş verimliliğini ve motivasyonunu olumlu yönde arttıracaktır.
İş ve stres ilişkisi	Pearson Correlation	1	,332**	,942**	,-985*
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,022
	N	154	154	154	154
Çalışmaya katılım güdüleri	Pearson Correlation	,332**	1	,-918**	,905*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,011
	N	154	154	154	154
Yaptığım işimle ilgili eğitim sistemlerinin düzensizliği yaptığım işe karşı tutum ve davranışlarımı olumsuz etkiler.	Pearson Correlation	,942**	,-918**	1	,549**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000
	N	154	154	154	154
Yaptığım iş ve görevimle ilgili olarak sürekli yeni eğitim stratejilerinin sağlanması ve verilmesi iş verimliliğini ve motivasyonunu olumlu yönde arttıracaktır.	Pearson Correlation	,-985*	,905*	,549**	1
	Sig. (2-tailed)	,022	,011	,000	
	N	154	154	154	154

Korelasyon tablosu

Yukarıdaki tabloda korelasyon analizine ilişkin sonuçlar gösterilmiştir. Korelasyon analizi, sonucunda insan kaynakları yönetiminin eğitim konusunda ki yetersiz çalışması çalışanların iş doyum ve çalışma performansını ne

- “Yaptığım işimle ilgili eğitim sistemlerinin düzensizliği yaptığım işe

ölçüde etkilediğini incelemek üzere yapılmıştır. Bunun için dört değişken kullanılmıştır:

- İş ve stres ilişkisi skor puanı
- Çalışmaya katılım güdüleri skor puanı karşı tutum ve davranışlarımı olumsuz etkiler.” anket sorusu

- “Yaptığım iş ve görevimle ilgili olarak sürekli yeni eğitim stratejilerinin sağlanması ve verilmesi iş verimliliğini ve motivasyonunu olumlu yönde arttıracaktır.” anket sorusu

Korelasyon tablosuna göre Pearson korelasyon testi sonucunda anlamlılık değerlerinin tamamı 0,05’ ten küçük olduğu için bu değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Korelasyon değerlerine bakıldığında, “Yaptığım işimle ilgili eğitim sistemlerinin düzensizliği yaptığım işe karşı tutum ve davranışlarımı olumsuz etkiler.” İfadesi ile iş ve stres ilişkisi arasında aynı yönlü yaklaşık % 94 oranında bir korelasyon varken, çalışmaya katılım güdülerini artırırken, iş ve stres ilişkisini büyük ölçüde azaltmaktadır.

Buna göre eğitim sistemlerinde yaşanan düzensizlikler çalışmaya katılım güdülerini azaltırken, iş ve stres ilişkisini büyük ölçüde arttırmaktadır.

“Yaptığım iş ve görevimle ilgili olarak sürekli yeni eğitim stratejilerinin sağlanması ve verilmesi iş verimliliğini ve motivasyonunu olumlu yönde arttıracaktır.” ifadesi ile iş ve stres ilişkisi arasında ters yönlü yaklaşık % 98 oranında bir korelasyon varken, çalışmaya katılım güdülerini artırırken, iş ve stres ilişkisini büyük ölçüde azaltmaktadır.

Tablo 14: “Yaptığım işimle ilgili eğitim sistemlerinin düzensizliği yaptığım işe karşı tutum ve davranışlarımı olumsuz etkiler.” İfadesine ilişkin dağılım tablosu

	Frekans	%	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Derece 5	73	47,4	47,4	47,4
4	26	16,9	16,9	64,3
3	20	13,0	13,0	77,3
2	8	5,2	5,2	82,5
1	27	17,5	17,5	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Frekans tablosu

Yukarıdaki tabloda “Yaptığım işimle ilgili eğitim sistemlerinin düzensizliği yaptığım işe karşı tutum ve davranışlarımı olumsuz etkiler.” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin frekans tablosu gösterilmektedir. Buna göre bireylerin

büyük çoğunluğu yapılan işle ilgili eğitim sistemlerinin düzensizliğinin işe karşı tutum ve davranışlarımı olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedir.

Tablo 15: “İş yerimde ve yaptığım işle ilgili eğitim verilmediğinden istediğim gibi işimde performans sağlayamıyorum.” İfadesine ilişkin dağılım tablosu

	Frekans	%	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Valid 5	59	38,3	38,3	38,3
4	30	19,5	19,5	57,8
3	28	18,2	18,2	76,0
2	13	8,4	8,4	84,4
1	24	15,6	15,6	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Frekans tablosu

Yukarıdaki tabloda “İş yerimde ve yaptığım işle ilgili eğitim verilmediğinden istediğim gibi işimde performans sağlayamıyorum.” sorusuna verilen yanıtlara ilişkin frekans tablosu gösterilmektedir. Buna göre bireylerin büyük çoğunluğu yapılan işle ilgili eğitim verilmediği için iş yerinde istediği düzeyde performans sağlayamadığını düşünmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda üretim işletmelerinde eğitim kalitesi ve çalışan personele sağlanan eğitimin önemi vurgulanmıştır. Çalışmanın giriş bölümünde frekans tabloları ile bireylerin demografik özellikleri gösterilmiştir. Çalışmanın güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach alfa güvenilirlik analizi sonucunda bu araştırmanın % 89 düzeyinde güvenilir olduğu belirlenmiştir. Buna göre bu araştırmanın son derece güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Bireylerin çalışma hayatında geçirdikleri sürenin eğitim ve çalışma arasında ilişki bulunduğu görüşü üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek üzere ANOVA analizi uygulanmıştır. ANOVA analizi sonucunda 7-10 yıl arasında çalışma hayatında bulunan bireylerin eğitim ve çalışma arasında ilişki olduğu görüşüne en yüksek düzeyde katılırken, 16-20 yıl arasında çalışma hayatında bulunan bireylerin en az seviyede bu görüşe katıldıkları söylenebilir.

Eğitim ve çalışma hayatına ilişkin altı farklı soru kullanılarak, bu sorular arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda eğitim ve çalışma hayatına ilişkin görüşlere ait yüksek ölçüde korelasyon

değerleri elde edilmiştir. Korelasyon tablosuna bakılarak yüksek korelasyon değerlerine sahip değişkenler incelendiğinde bireyler için eğitim ve çalışma arasında yüksek düzeyde ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Analiz sonucunda ve yapılan uygulamadan elde edilen bulgulara göre eğitim uygulamalarının devamlılığının sağlanması ve buna paralel olarak sürekli geliştirmeye yönelik faaliyetler iş performans ve verimliliğini arttırmaktadır. Bu nedenle eğitim programlarının insan kaynakları yönetimi ve işletme yönetimi tarafından sürekli uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle teknoloji kullanımına yönelik yapılan üretimlerde eğitim iyileştirmelerinin daha fazla önem kazandığını söyleyebiliriz. Literatür açısından baktığımızda da yine eğitimde süreklilik ve rekabet edebilirlik açısından eğitim uygulamalarının zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada yapılan uygulama ve araştırmaya katılım sağlayanlardan elde edilen bulgulara göre çalışanlara sürekli gelişimci bir eğitim programı uygulanması durumunda verimlilik ve iş performansının daha yüksek olacağı tespit edilmiştir.

KAYNAKLAR

- Altuntuğ, N., (2009). “Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:14, Sayı:3, ss.445-460
- Akdere, M., (2009). “Quality management integration in education: A model of practice for performance excellence in education”, International Journal of

- Management in Education, 3(3-4), pp. 291-301
- Aydınlı, H.İ., ve Halis, M., (2004). "Mevzuat dergisi", Sayı: 74, Yıl:7, s.1
- Bulut, A.Z., (2004). "Küresel Rekabet", Mevzuat Dergisi, Sayı: 75, Yıl: 7, s.1
- Bilhan, S., (1990). "Eğitimde Verimlilik", Verimlilik Dergisi, 1992, Sayı: 1, Milli Produktivite Yayını, s.1
- Benligiray, S., ve Sönmez, H., (2011). "Hekimlerin ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarını Artırmayı Sağlayan Faktörler", İş Güç Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 3, ss.49-64
- Cook, D. S. and Ferris, G. R. (1986). "Strategic Human Resource ...in Industries Experiencing Decline", Human Resource Management, 25 (3), pp.441-458
- Erdoğan, İ., (1991). "İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri", İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayın No. 248, İstanbul. ss.10-11
- Green CR, Anderson KO, Baker TA, Campbell LC, Decker S, Fillingim RB, Kaloupek DA, Lasch KE, Myers C, Tait RC, Todd KH, Vallerand AH., (2006). "The unequal burden of pain: confronting racial and ethnic disparities in pain". Pain Med 4: pp. 559-579
- Plauškait, K., Kazlauskait, R., Andriejauskien, J., Ulevičius, V., (2005). "Parameterization of New particle Formation and Growth At The Preila Station", Lithuanian Journal of Physics, Vol. 45, No. 2, pp. 139-147
- Türev; (2012). "Üretim İşletmelerine Yönelik Problem Çözme Teknikleri", Üretim Eğitim Kalite Yönetimi Grubu Eğitim Programı, Türev ed Eğitim Danışmanlığı, İstanbul. s.1
- Tung, R.L., (1984), "Strategic management of human resources in the multinational enterprise", Human Resource Management, Vol: 23, Issue:2, pp. 129-143
- Üsdiken, B., Arzu, W., (2002). "Türkiye'de Akademik bir İnceleme Alanı Olarak Personel veya İnsan Kaynakları Yönetimi, 1972-1999", Amme İdaresi Dergisi, Cilt:35, Sayı.3, ss.1-37
- Wright, M.P., ve McMahan, G.C., (1992). "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management", Journal of Management June, 18 No: 2, pp. 295-320
- Yumuşak, S., (2008). "İş Gören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:13, Sayı:3, ss.241-251
- Yükücü, S., Atağan, G., (2009). "Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 4, ss.1-13