Kırklareli Üniversitesi
Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi
Cilt 12, Sayı 1, 92-114, 2026

Kırklareli University
Journal of Engineering and Science
Volume 12, Issue 1, 92-114, 2026

Araştırma Makalesi

DOI: 10.34186/klujes.1895426

Tekstil Sektöründe Mesleki Yeterlilik Belgesinin Çalışanlar Tarafından Algılanma Düzeyinin Analizi

Serpil Öner [1*], Ali Mülayim[2], Tarkan Peran [3]

[1] *Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli, Türkiye,*
[2] *Mimarlık Fakültesi, Mimarlık Bölümü Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli, Türkiye,*
[3] *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli, Türkiye,*

Geliş: 22.02.2026, Kabul: 20.06.2026, Yayınlanma: 30.06.2026

ÖZ

Hayat boyu öğrenme yaklaşımı kapsamında geliştirilen önceki öğrenmelerin tanınması sistemi, bireylerin farklı ortamlarda edindikleri bilgi ve becerilerin belgelendirilmesini amaçlamaktadır. Türkiye'de yeterlilik sisteminin koordinasyonu Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yürütülmekte olup belgelendirme süreci teorik ve performansa dayalı sınavlardan oluşmaktadır.

Bu çalışma, MYK belgelendirme faaliyetlerinin tekstil sektörü çalışanları tarafından nasıl algılandığını incelemeyi amaçlamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği, Zorunlu Mesleki Yeterlilik Belgesi, Mesleki Yeterlilik Sınavı ve Kalite Güvence Sistemi boyutlarını kapsayan 30 maddelik anket dört tekstil işletmesinde uygulanmış; 300 anketten 195 geçerli anket analiz edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı yüksek bulunmuştur (*Cronbach's Alpha = 0,940*).

Bulgular, katılımcıların MYK belgesinin iş bulma potansiyelini artırdığı, ürün kalitesini olumlu etkilediği, kariyer açısından avantaj sağladığı ve iş kazası riskini azalttığı yönünde genel olarak olumlu algıya sahip olduklarını göstermektedir. Ki-kare analizleri sonucunda cinsiyet ile devlet teşvikinin rolü, kariyer avantajı algısı, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterliliği ve yurt dışında iş bulma algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Sonuç olarak MYK belgelendirme süreci tekstil sektörü çalışanları tarafından büyük ölçüde olumlu değerlendirilmekte, ancak bazı algı boyutlarının cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Yeterlilik Belgesi; Çalışan Algısı; Tekstil Sektörü; İş Sağlığı ve Güvenliği; Mesleki Yeterlilik Sistemi

An Analysis of Employees' Perceptions of the Vocational Qualification Certificate in the Textile Sector

ABSTRACT

The recognition of prior learning system developed within the framework of lifelong learning aims to certify the knowledge and skills individuals acquire in different contexts. In Türkiye, the coordination of the qualifications system is carried out by the Vocational Qualifications Authority (VQA), and the certification process consists of theoretical and performance-based examinations.

This study aims to examine how VQA certification activities are perceived by employees in the textile sector. A 30-item questionnaire covering the dimensions of Occupational Health and Safety, Mandatory Vocational Qualification Certificate, Vocational Qualification Examination, and Quality Assurance System was administered in four textile enterprises. Of the 300 distributed questionnaires, 195 valid responses were analyzed. The internal consistency of the scale was found to be high (Cronbach's $\alpha = 0,940$).

Sorumlu Yazar: Ali Mülayim
ali.mulayim@klu.edu.tr

Araştırma Makalesi

DOI: 10.34186/klujes.1895426

The findings indicate that participants generally hold positive perceptions regarding the VQA certificate, stating that it increases employment opportunities, positively affects product quality, provides career advantages, and reduces the risk of occupational accidents. Chi-square analyses revealed statistically significant relationships between gender and perceptions of the role of state incentives, career advantage, adequacy of occupational health and safety training, and employment opportunities abroad ($p < 0,05$).
In conclusion, the VQA certification process is largely evaluated positively by textile sector employees; however, certain perception dimensions differ according to gender.

Keywords: Vocational Qualification Certificate; Employee Perception; Textile Sector; Occupational Health and Safety; Vocational Qualification System

Sorumlu Yazar: Ali Mülayim
ali.mulayim@klu.edu.tr

1. GİRİŞ

En temel anlamda önceki öğrenmelerin tanınması olarak tanımlanabilecek Mesleki Yeterlilik Süreci, Mesleki Yeterlilik Belgesi sayesinde nitelik gerektiren işlerde sadece Mesleki Yeterlilik Belgesi olanların çalıştırılabilmesinin yanı sıra bu yolla iş kazalarının önlenmesi ve üretimde kalitenin artırılmasını da amaçlamaktadır.

Avrupa Birliği ülkeleri ve diğer gelişmiş ülkelerin ulusal yeterlilik sistemlerine bakıldığında, iş gücü ve mesleki eğitim arasındaki bağlantının sağlanmasında mesleki standartların, sınav ve belgelendirme süreçlerinin önemli bir rol oynadığı, mesleki yeterlilikle ilgili hizmetlerin ise üçlü yapı (devlet-çalışan-işveren) çatısı altında faaliyet gösteren kurumlar tarafından yönetildiği gözlemlenmektedir (Coşkun, 2025).

MYK tarafından yürütülen Mesleki Yeterlilik Belgesi süreci kişilerin yeni bir meslek edinmesi amacı taşıyan meslek öğretme çabası olmayıp bir mesleği bildiğini iddia eden bireylerin iddialarını ispatladıkları sınavlar olarak düşünülmelidir. Bu nedenle sürecin içerisinde mesleki eğitim veya kurslar yoktur. Bir mesleği icra eden bireylerin, iş güvenliği, kalite bilgileri ile söz konusu mesleğin yeterliliklerini yazılı ve uygulamalı sınavlar yoluyla bildiğini, kalite süreçlerini ve iş güvenliği kurallarına hâkim olduğunu göstermektedir.

Mesleki eğitim mezunlarına getirilen katsayı problemi meslek liselerinden öğrenci ve ailelerin uzaklaşmasına sebep olmuştur. Katsayı probleminden önce meslek lisesi mezunları aldığı puana göre farklı bilim dallarında yükseköğretim tercihi yapabilirken sonrasında kendi alanlarında mühendislik tercihleri bile yapmaları ortadan kalkmış sadece mesleki öğretmenlik tercihi yapmak zorunda kalmışlardır. Katsayı probleminden sonra öğrenci ve aileleri tarafından meslek liseleri tercih edilir olmaktan çıkmış, birçok bölüm boş kalmış ve kapanmıştır. Bu nedenle mesleki eğitim olarak eğitim vermeyen liseler (Düz Lise, Anadolu Lisesi vb.) çok fazla öğrenci kabul etmiş hem eğitim kaliteleri düşmüş hem de ülkenin en çok ihtiyaç duyduğu mesleki nitelik taşıyan bireyler yetiştirilememiştir. Mesleki eğitimde yaşanan bu problemlerden dolayı bireyler ancak işyerinde çalışırken meslek sahibi olmak zorunda kalmakla beraber meslek öğrenmek için işyerlerinde geçen zaman mesleki eğitimin gereklerini karşılayamamıştır. Bu durumda iş güvenliği ve kalite eğitimleri de mesleki eğitimin bir parçası olarak kabul edilmektedir.

MYK'nın ortaya çıkış sebeplerinden bir diğeri de göç yoluyla gelen, çalışan bireylerin önceki öğrenmelerin veya alaylı öğrenmelerin tanınması gereksinimidir. Böylece mesleklerini icra etmenin yanında iş güvenliği ve kalite alanlarında da bireylerin yeterliliğini ölçmek amaçlanmaktadır.

2000'li yılların başı itibariyle istihdam edilebilirliği sağlamanın yanı sıra yeni istihdam alanlarının artırılması amacıyla bilgi, beceri, yeterlilik, standartlar, kalite güvencesi, akreditasyon kavramları yeniden tanımlanarak hayat boyu öğrenme gündeme gelmiştir. Özellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde, mesleki ve

teknik eğitim, mesleki standartlar ve yeterliliklerle uyumlu şekilde sunulmaya başlanmış, bu durum, eğitimde verimliliği, ekonomide etkinliği ve rekabet potansiyelini artırmak amacıyla çözüm yolları geliştirilmesine olanak sağlamıştır (Coşkun, 2025).

İnsanların buldukları işlerde başarılı olabilmeleri için doğru niteliklere (becerilere) sahip olmaları gereklidir. Nitelik düzeyi düşük olan veya hiç olmayan bireylerin işsiz kalma olasılığı, yüksek niteliklere sahip olanlara göre yaklaşık üç kat daha fazladır. AB'de, çalışan nüfusun neredeyse üçte biri olan yaklaşık 75 milyon insan, düşük düzeyde niteliklere sahiptir. Çalışan nüfusun yaklaşık %15'i, herhangi bir vasıf almadan okulu terk etmektedir (Türkiye - Avrupa envanteri NQF 2018).

Çalışanların kazanmış oldukları beceriler ile işverenlerin çalışanlardan beklediği becerilerin birbiriyle uyum sağlamaması olarak ifade edilen beceri uyuşmazlığı ekonomik büyümeye zarar verebilecek bir durum olarak ifade edilmektedir. Bilhassa genç nüfusun oluşturduğu işsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde ekonomik büyümeye olan zarar çok daha fazla dikkat çekmektedir.

Gerek işverenlerin gerekse çalışanların işgücü piyasasının beklentisi olan becerileri karşılayabilecek sistemler, değişen iş gücü piyasası ve teknolojiyle yeniden şekillenen becerilere uygun yenilenmelidir. Değişen ve gelişen iş gücü piyasası şartlarına elverişli meslekleri tespit eden, bu mesleklerde faaliyet gösteren çalışanların ya da çalışmak isteyen kişilerin kazanması beklenen standart bilgi ve beceri seviyelerini belirleyen değerlendirme ve doğrulama süreci olan sistemlerin geliştirilmesi çok önemlidir (Öcalan & Pırtı, 2015).

1.1. Yöntem

Bu araştırma, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından yürütülen belgelendirme faaliyetlerinin tekstil sektörü çalışanları tarafından nasıl değerlendirildiğini belirlemeyi amaçlayan betimsel tarama modeline dayalı nicel bir çalışmadır. Araştırma kapsamında, tehlikeli ve çok tehlikeli meslekler sınıfında yer alan tekstil sektöründe MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi'ne sahip çalışanların belgeye ve belgelendirme sürecine ilişkin algıları incelenmiştir.

Veriler, Trakya bölgesinde faaliyet gösteren ve dokuma, iplik ile boyahane birimlerine sahip dört büyük ölçekli tekstil işletmesinde çalışanlar arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen katılımcılardan elde edilmiştir. Çalışma kapsamında toplam 300 anket uygulanmıştır. Eksik, hatalı veya tutarsız doldurulan formlar elendikten sonra MYK belgesine sahip 195 anket analiz kapsamına alınmıştır. Değişken bazlı eksik yanıtlar nedeniyle bazı analizler sayısal farklılık göstermektedir (N=152–195).

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir ve işyerindeki unvan) yer almaktadır. İkinci bölümde ise

Mesleki Yeterlilik uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik toplam 30 ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler dört alt boyut altında yapılandırılmıştır: (1) İş Sağlığı ve Güvenliği (11 madde), (2) Mesleki Yeterlilik Belgesi (8 madde), (3) Mesleki Yeterlilik Sınavı (9 madde) ve (4) Kalite Güvence Sistemleri (2 madde). Ölçekte 5'li Likert tipi derecelendirme (1=Kesinlikle Katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Betimleyici istatistikler kapsamında frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmış; değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ki-kare (χ^2) analizi uygulanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış ve 30 maddelik ölçek için $\alpha = 0{,}940$ bulunmuştur. Bu değerler, ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

1.2. Literatür Taraması

Helen De Cieri, Mila Lazarova, (2020) "Sağlığınız ve güvenliğiniz bizim için çok önemli": Uluslararası çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araştırmaların gözden geçirilmesi", Funmilayo, Afolabi, Beer, Haafkens, (2020) "İş sağlığı ve güvenliği sorunları önlenebilir mi, engellenemez mi? Nijerya'daki gayri resmi otomobil zanaatkârlarının algısını keşfetmek", Öcal, (2020) "Kişisel Koruyucu Donanım Tasarımlarının Kadınların İş Hayatındaki Yeri: Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Bluff, (2019) "KOBİ'ler, İşçilere İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Bilgi, Eğitim, Talimat ve Denetim Sağlamak İçin Yasal Gerekliliklere Nasıl Yanıt Veriyor?" ,Couto da Silva, Amaral, (2019) "Başarının kritik faktörleri ve iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasının önündeki engeller: Sistematik bir literatür taraması", Yaşar, (2019) "Mesleki Yeterlilik Kurumu Eğitim ve Sınav Sisteminin İnşaat İşlerinde Şantiye İşçiliği Hak ve Sorumlulukları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi", Dabbagh, Yousefi, (2019) "İş sağlığı ve güvenliği risk analizi için FCM ve MOORA'ya dayalı karma bir karar verme yaklaşımı", Özdemir, (2019) "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Ulusal Standartlar, Mesleki Yeterlilik ve Kurumsal Yapılanmanın Önemi", L.Songur, G. Songur, (2018) "Ekonomik Büyümede İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önemi ve Sosyal Tarafların Sorumlulukları", Ergin, Mergen, (2017) "Hazır Giyim Mağazacılık Sektöründe İş Kazaları ve Çözüm Önerileri: Örnek Bir Uygulama", Emrem, (2018) "Avrupa Birliğinde İş sağlığı ve güvenliği Kültürünün Gelişimi ve Türkiye'de İş sağlığı ve güvenliğinin Düzeyi", Güllüoğlu, Taçgın (2018) "Türkiye Tekstil Sektöründe İstihdam ve İş Kazalarının Analizi", Sümer, (2018) "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Meslek Grupları İçin MYK Tarafından Yayınlanan Ulusal Yeterliliklerde İş sağlığı ve güvenliği", Bayraktaroğlu, Aras, Atay, (2018) "Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma",Güreş, (2018) "Türkiye "de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemine ilişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Kara, (2017) "Ulusal Mesleki Yeterlilik

Sisteminin Harita Sektörü Açısından İncelenmesi", Mikulec, (2016) "Eğitimin Avrupalılaşmasının Etkisi: Avrupa'da Yeterlilikler Çerçeveler", Hatipoğlu, (2016) "Avrupa Birliği'nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler", Arslan, (2014) "Avrupa Birliği'nde Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler" isimli çalışmalar literatür açısından incelenebilir.

Gyekye'e göre, İş sağlığı ve güvenliği, iş veya istihdamla uğraşan insanların güvenliğini, sağlığını ve refahını artırmaya odaklanan çok disiplinli bir kavramdır (Gyekye, 2015). Bluff'a göre, Küresel olarak, işle ilgili yaralanmaların, hastalıkların ve ölümlerin yükü büyüktür. Bu nedenle, birçok ülkede, temel amacı çalışanları ve diğerlerini iş faaliyetlerinden kaynaklanan zararlardan korumak olan iş sağlığı ve güvenliği yasaları vardır. Bu yasaların ana amacı, işten kaynaklanan riskleri ortadan kaldırarak veya en aza indirerek çalışanları ve diğerlerini zarardan koruyarak sağlık ve güvenliği sağlamaktır (Bluff, 2019). 2030 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi kapsamında, (Kalkınma Hedefi 8) ekonomilerin sürdürülebilir olması, üretken işgücü ve tüm çalışanlar için insana yakışır işin teşvik edilmesine dikkat çekmektedir. Güvenli olmayan çalışma şekilleri, çalışma haklarının korunması ve çalışanlar için güvenli çalışma ortamının teşvik edilmesi ne dikkat çekmektedir (ILO, 2017). Couto da Silva, & Amaral'a göre İş sağlığı ve güvenliğinde mükemmellik, çalışanların sağlığını, güvenliğini ve memnuniyetini iyileştirmek için proaktif eylem yoluyla işle ilgili riskleri azaltmak için önleyici tedbirlerin benimsenmesine izin veren modellere bağlıdır (Couto da Silva & Amaral, 2019). ILO'ya göre her yıl 300 milyondan fazla iş kazasının meydana geldiği ve bu kazalardan ve meslek hastalıklarından dolayı 2,3 milyondan fazla kişinin hayatını kaybettiği tahmin edilmektedir (ILO, 2017). İş günü kayıplarının küresel Gayri Safi Yurtiçi Hâsılanın (GSYH) yaklaşık %4'ünü kaybetmesine sebep olduğu tahmin edilmektedir. Düşük ve orta gelirli ülkelerden gelen veriler sınırlı ve farklı kalitede olsa da mevcut raporlar, yüksek gelirli ülkelere kıyasla düşük ve orta gelirli ülkelerin işle ilgili ölüm oranlarının çok daha yüksek olduğuna işaret etmektedir (Afolabi, Beer, & Haafkens, 2020) Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işle ilgili yaralanmalar ve hastalıkların bir sonucu olarak muazzam ekonomik ve personel maliyetleri oluşmaktadır. Yakın tarihli bir yayında ILO, mesleki hastalıklar ve kazalar için doğrudan veya dolaylı bir maliyetle 860 000 adet iş kazasının her gün meydana gelmesinin dünya çapında 2,8 trilyon dolar olarak tahmin edildiğini ortaya koymuştur (ILO, 2014). Gyekye'e göre İş güvenliği, çalışanların iş tanımıyla ilişkili tehlikeler ve riskler hakkında ne kadar iyi bilgilendirildiğine ve bu tehlikeleri ve riskleri azaltmak veya tamamen ortadan kaldırmak için uygulanan önlemlerle ilgilenir (Gyekhe, 2006). Amponsah ve Mensah'a göre Sağlıklı ve iş yerinde kendilerini güvende hisseden çalışanlar, yeteneklerine tam anlamıyla yatırım yapabilecek ve çalışma potansiyellerinden en iyi şekilde yararlanabilecek kişilerdir (Amponsah & Mensah, 2016). Ancak mevcut çalışmalar incelendiğinde, MYK belgelendirme sürecinin tekstil sektöründe çalışan algısı üzerindeki etkisini nicel olarak inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışma söz konusu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

2. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU (MYK) - İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLİŞKİSİ

Çalışma hayatı dinamikleri ve ilgili kuruluşların yapısı, dünya genelinde hızlı bir dönüşüm geçirmektedir. İşgücü, yaş, göç ve bireysel özelliklere bağlı olarak sürekli değişmekte ve bu dönüşüm neticesinde iş ile ilgili sağlık ve güvenlik sorunlarından korunma ile üretimin ve verimliliğin sürdürülmesi konularında iş sağlığı ve güvenliğinin giderek artan önemini ortaya koymaktadır (Karakaya ve diğ., 2020: 139).

Ülke nüfusunun büyük bir kısmını oluşturan işgücü ülkelerin en önemli beşerî sermaye unsuru olarak ön plana çıkmaktadır. İş yerlerinin sağlıklı ve güvenli olması, verimli çalışmayı desteklerken iş yaşamının kalitesini de artırmak açısından son derece önemlidir. İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunması yalnızca çalışanları ve işletmeleri değil, aynı zamanda toplumun genelini de etkilemektedir. Günümüzde teknolojinin hızlı ilerlemesi, insanların yaşam koşullarına ekonomik, sosyal ve refah anlamında çeşitli yararlar getirmektedir. Ancak, makineleşme ve yeni üretim tekniklerinin ortaya çıkması, çalışanların işyerlerine bağlılık duygularını zayıflatabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarında meydana gelen artışlar toplumsal birçok problemi ortaya çıkarırken maddi ve manevi kayıplara yol açmaktadır (Temel, 2019: 2033).

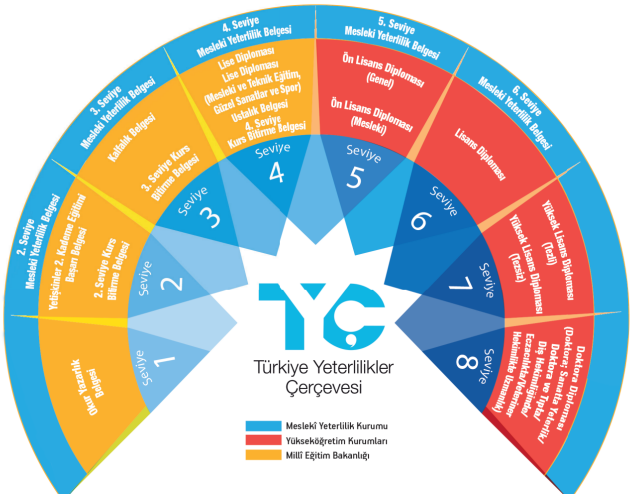
İş sağlığı ve güvenliği yasal bir zorunluluğun yanı sıra iş verimliliği, kurumsal itibar ve çalışan memnuniyeti bakımından stratejik bir öncelik haline gelmiştir (Özsoy ve Çoruh, 2025:1510). Özellikle herhangi bir mesleki eğitim almamış bireylerin mesleklerini çalıştığı işyerlerinde öğrendiği düşünüldüğünde, bireylerin İş sağlığı ve güvenliği kurallarını bilmeleri veya İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranmaları beklenmemektedir. MYK mesleki bilginin yanında İş sağlığı ve güvenliği bilgisini de sorgulamakta ve İş sağlığı ve güvenliği bilgisi yetersiz adaylar MYK belgesi alamamaktadır. Bu nedenle MYK aslında İş sağlığı ve güvenliği açısından da oldukça önem arz etmektedir.

MYK yaptığı mesleki yeterlilik belgelendirme sınavlarında İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teorik sınav koyarak, çalışanların bu konudaki bilgi ve farkındalıklarını ölçmek istemiştir. Ayrıca uygulama sınavlarında öncelik iş sağlığı ve güvenliğine verilerek, bu konudaki gerekli önlemler alınmadan sınav başlatılmasına izin verilmemektedir. Çalışanlar kişisel koruyucu donanımlarını giymeden sınava başlayamamaktadırlar. Nitelikli iş gücü sadece işini iyi yapan çalışan değil kendisinin ve çalışma arkadaşlarının hayatını tehlikeye atmadan güvenli bir şekilde çalışan kişilerden oluşmalıdır.

2.1. Ulusal & Uluslararası Yeterlilik ve Belgelendirme

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ), öğrencilerin ve işçilerin sınır ötesi hareketliliğini desteklemeyi, Avrupa çapında yaşam boyu öğrenmeyi ve mesleki gelişimi teşvik etmeyi amaçlamaktadır. AYÇ, farklı Ulusal Yeterlilik Çerçeveleri (UYÇ) arasında bir çeviri aracı olarak hizmet veren tüm yeterlilik türleri için 8 seviyeli, öğrenme çıktılarına dayalı bir çerçevedir (Bircham International University).

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi; Mesleki, genel ve akademik eğitim yoluyla kazanılan yeterlilik ilkeleri, eğitim programları ve diğer öğrenme yolları AYÇ ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmıştır. İlk, orta ve yükseköğretim dâhil, mesleki genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını gösteren Ulusal Yeterlilikler Çerçevesidir (Şekil 1'e bakınız) (Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, t.y.). AYÇ ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmış ilk, orta ve yükseköğrenimi içeren, mesleki nitelikler çerçevesidir (Kara, 2017).



Şekil 1: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (MYK Tanıtım Kitapçığı).

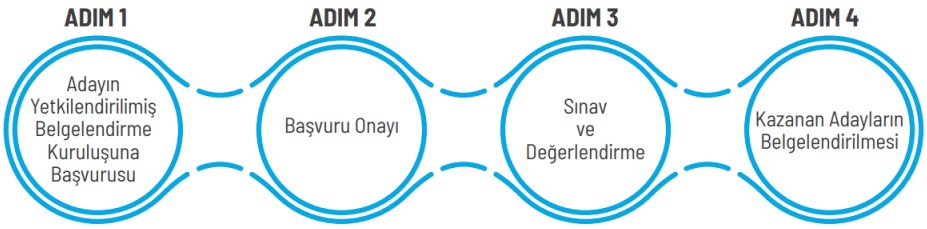
Ulusal Meslek Standartları; Ulusal Meslek Standartlarının (UMS) amacı belirli bir işyerinde üretken, etkili ve güvenli (genel olarak yetkin) performans gösterebilmektir. Bu gereklilikler veya standartlar, yalnızca mesleki, profesyonel veya işle ilgili davranışı tanımladıkları için mesleki veya profesyonel olarak adlandırılır. "Mesleki" terimi, yalnızca bir "mesleğe" atıfta bulunuyormuş gibi yorumlanmamalıdır. "Meslek standartlarına" uygunluk, belirli bir işte / sektörde istihdam edilmek veya bir mesleği icra etmek için koşul olabilir. Yetkin işyeri davranışı için gereksinimleri tanımlamak için, bazı ülkeler "mesleki standartlar" terimini kullanırken, diğer bazı ülkeler "yeterlilik standartları" terimini kullanmaktadır (Gasskov, 2018).

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi; Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin (UMYS) amacı işgücünün talepleri ile eğitim arasında bir bağ kurarak Türkiye'nin Global ekonomide rekabet gücünü artıracak nitelikli iş

gücünün oluşmasını sağlamaktır. UMYS hayat boyu öğrenme anlayışını desteklemektedir. Herhangi bir eğitim almadan önceki kazanılmışlarıyla yani çalışarak edinilmiş becerilerin belgelendirilmeleri sayesinde bireylere farklı meslek ve sektörlerde çalışma imkânı sunmaktadır. Ulusal meslek standartlarının oluşturulmasından sonra Mesleki eğitim programlarının bu standartlara göre hazırlandığı, mesleki becerilerin MYK tarafından yetkilendirilmiş belge kuruluşlarınca belgelendirildiği güvenilir bir sistemdir. Ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin bileşenleridir.

2.2. MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri

Mesleki Yeterlilik Belgesi; bireylerin meslekleri ile ilgili kazanımlarını doğru bir şekilde uygulayabildiğini doğrulayan bir belgedir. Mesleki Yeterlilik Belgeleri, MYK'nın yetkilendirdiği sınav ve belgelendirme kuruluşlarınca yapılan teorik ve uygulamalı sınavda başarılı olan bireylere verilmektedir. Uygulama sınavında bireyin başarılı kabul edilebilmesi için; Mesleğine ait standartta belirtilmiş olan görevlerin iş ortamında, o görevler için belirlenen süre içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alarak eksiksiz başarması gerekmektedir. Şekil 2'de mesleki yeterlilik süreci verilmiştir.



Şekil 2: Mesleki yeterlilik belgesi süreci.

MYK tarafından uygulanan hem teorik hem de uygulama sınavlarında yapılan tüm işlemlerin tarafsızlığını ve güvenirliliğini beyan etmek için sınavın başlangıç aşamasından bitim aşamasına kadar olan süreç kamera ile kayıt altına alınmaktadır. Kayıtlar geçerlilik süreleri belirtilerek MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu tarafından saklanır. Gerekli görüldüğünde ilgililerce kontrol edilebilmektedir.

3.BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1 Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında dört alt boyuttan (İş Sağlığı ve Güvenliği, Zorunlu Mesleki Yeterlilik Belgesi, Mesleki Yeterlilik Sınavı ve Kalite Güvence Sistemi) oluşan 30 maddelik anket, Trakya bölgesinde faaliyet gösteren dört tekstil işletmesinde uygulanmıştır. Toplam 300 anketten geçerli olan 195'i analiz kapsamına

alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23 paket programı kullanılmış; betimleyici istatistikler, çapraz tablolar ve ki-kare analizleri gerçekleştirilmiştir.

Anket uygulanan işletmelerde toplam 1024 çalışan bulunmakta olup, örneklem bu işletmelerin farklı üretim alanlarında (iplik, dokuma, boyama ve terbiye) görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. İşletmelere göre dağılım incelendiğinde, en yüksek katılımın iplik ve kumaş üretim alanlarında gerçekleştiği görülmektedir (Çizelge 1'e bakınız).

Çizelge 1: Anket uygulanan işletme özellikleri.

Firma	*Çalışma Alanı*	*Çalışan Sayısı*	*Yapılan Anket Sayısı*
A	Ham iplik	143	60
B	Kumaş baskı, boyama ve terbiye	325	50
C	İplik	210	50
D	Dokuma	346	35
TOPLAM		***1024***	***195***

Ölçeğin 30 maddeden oluşan yapısına ilişkin iç tutarlılık katsayısı yüksek düzeyde bulunmuştur (Cronbach's $\alpha = 0{,}940$). Standartlaştırılmış maddelere dayalı Cronbach's Alpha değeri de benzer şekilde yüksek olup (0,945), ölçeğin homojen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Çizelge 2'ye bakınız).

Çizelge 2. Cronbach alfa katsayısı.

Cronbach's Alpha	*Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*	*N of Items*
0,940	*0,945*	*30*

3.1.2. Ankete Katılanların Demografik İstatistik Verileri

Elde edilen bulguların öncelikle demografik verileri değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının demografik özellikleri incelendiğinde, örneklemin ağırlıklı olarak orta yaş grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların %44,6'sı 36–45 yaş aralığında, %30,8'i ise 26–35 yaş aralığındadır. Eğitim düzeyi bakımından lise mezunları (%44,6) ve ilkokul mezunları (%28,7) çoğunluğu oluşturmakta, yükseköğretim düzeyindeki katılım sınırlı kalmaktadır. Gelir dağılımı incelendiğinde çalışanların %60'ının 2324–3000 TL aralığında yer aldığı, üst gelir gruplarının oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. İşyerindeki unvan dağılımı ise operatör pozisyonunda yoğunlaşmaktadır (%64,6). Genel olarak örneklem; orta yaş grubunda, lise düzeyinde eğitim almış, düşük-orta gelir aralığında ve operatör pozisyonunda çalışan bireylerden oluşmaktadır (Çizelge 3'e bakınız).

Çizelge 3: Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları*.

				Kişisel Özellikler		
		15-25 yaş	**26-35 yaş**	***36-45***	***46-55 yaş***	***56+***
Yaşınız?	*n*	10	60	87	33	3
	%	5,1	30,8	44,6	16,9	1,5
		İlkokul	***Ortaokul***	***Lise***	***Üniversite***	***Yüksek lisans/ Doktora***
Eğitim durumunuz?	*n*	*56*	41	87	7	1
	%	28,7	21,0	44,6	3,6	0,5
		2324-3000	***3001-4000***	***4001-5000***	***5001 +***	
Geliriniz? (TL)	*n*	117	23	8	4	
	%	60,0	11,8	4,1	2,1	
		Usta	***Kalfa***	***Operatör***	***Diğer***	
İşyerindeki Ünvanınız?	*n*	24	11	126	30	
	%	12,3	5,6	64,6	15,4	

** Bazı değişkenlerde eksik yanıtlar bulunduğundan analizler değişken bazında farklı örneklem sayıları üzerinden gerçekleştirilmiştir.*

Katılımcıların gruplandırılmış seri aritmetik yaş ortalaması 38,28 olarak hesaplanmıştır (Çizelge 4'e bakınız). Çizelge 4'te 195 kişinin gelir düzeyleri hesaplanırken en düşük gelir. 2324 TL en yüksek gelir 5001 TL ve üzeridir. Bulunan gruplandırılmış seri aritmetik ortalaması 2947,1 TL'dir. Bu da ankete katılanların gelir seviyesinin ortalamasının 2947 TL olduğunu göstermektedir (Çizelge 4'e bakınız).

Çizelge 4: Yaş ve gelir değişkenlerine ilişkin gruplandırılmış seri ve aritmetik ortalama değerleri.

Sınıf Sınırları	***F***	***Mi***	***Fi X Mi***	***Sınıf Sınırları***	***F***	***Mi***	***Fi X Mi***
15-25	10	20	200	*2324-3000*	117	2662	311454
26-35	60	31	1830	*3001-4000*	23	3500	80500
36-45	87	41	3524	*4001-5000*	8	4500	36000
46-55	33	51	1667	*5001-+*	4	5000	20000
56-+	3	56	168	*Toplam*	152		447954
Total	193		7388	***Gruplandırılmış Seri Aritmetik Ortalaması 2947,1***			
Gruplandırılmış Seri Aritmetik Ortalaması =38,28							

Çizelge 5: Frekans Analizi.

*(1)**Kesinlikle Katılmıyorum**, (2)**Katılmıyorum**, (3) **Kararsızım**, (4) **Katılıyorum**, (5) **Kesinlikle Katılıyorum***							
	İş Sağlığı ve Güvenliği		***(1)***	***(2)***	***(3)***	***(4)***	***(5)***
1	*Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu sonrasında iş kazaları riski azalmıştır.*	*F*	21	21	26	**73**	51
		%	10,8	10,8	13,3	**37,4**	26,2
2	*Kişisel koruyucu donanımları kullanmak beni rahatsız eder.*	*F*	**66**	46	19	29	32
		%	**33,8**	23,6	9,7	14,9	16,4
3	*İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sınav öncesinde eğitim verilmelidir.*	*F*	12	11	10	67	**93**
		%	6,2	5,6	5,1	34,4	**47,7**
4	*Belge zorunluluğu olmasa da iş sağlığı ve güvenliği kurallarına zaten uyarım.*	*F*	15	10	6	78	**86**
		%	7,7	5,1	3,1	40,0	**44,1**
5	*Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili risk analizi yapılmıştır.*	*F*	19	10	33	**80**	51
		%	9,7	5,1	16,9	**41,0**	26,2
6	*Çalıştığım ortamda olası risklerle ilgili tarafıma bilgilendirme yapılmıştır.*	*F*	15	11	21	**80**	62
		%	7,7	5,6	10,8	**41,0**	31,8
7	*Acil durumlarda izlenecek prosedürü bilirim.*	*F*	8	14	17	**84**	67
		%	4,1	7,2	8,7	**43,1**	34,4
8	*Geri dönüşüm ve çevre sağlığı açısından atık malzemenin nasıl depolanacağını bilirim.*	*F*	9	18	20	**83**	58
		%	4,6	9,2	10,3	**42,6**	29,7
9	*Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir.*	*F*	7	16	26	**84**	60
		%	3,6	8,2	13,3	**43,1**	30,8
10	*İş kazaları ile ilgili hukuki süreci bilirim.*	*F*	16	22	28	**77**	48
		%	8,2	11,3	14,4	**39,5**	24,6
11	*İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarsam zaman kaybından dolayı performansım düşer.*	*F*	**75**	36	26	32	24
		%	**38,5**	18,5	13,3	16,4	12,3
	Zorunlu Mesleki Yeterlilik Belgesi						
12	*Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak bireylerin iş bulma potansiyelini artırır.*	*F*	16	18	25	**62**	73
		%	8,2	9,2	12,8	**31,8**	37,4
13	*Mesleki Yeterlilik Belgesi mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırmaktadır.*	*F*	13	25	28	**81**	48
		%	6,7	12,8	14,4	**41,5**	24,6
14	*Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu sonrasında çalışanların meslekleri konusundaki farkındalıkları artmıştır.*	*F*	18	19	32	**76**	49
		%	9,2	9,7	16,4	**39,0**	25,1
15	*Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanlar, ürün kalitesini olumlu yönde etkiler.*	*F*	14	21	27	**89**	44
		%	7,2	10,8	13,8	**45,6**	22,6
16	*Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak maddi kazancımı olumlu yönde etkiler.*	*F*	32	29	39	**54**	39
		%	16,4	14,9	20,0	**27,7**	20,0
17	*Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur.*	*F*	27	24	49	**56**	38
		%	13,8	12,3	25,1	**28,7**	19,5
18	*Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar*	*F*	15	16	31	**79**	50
		%	7,7	8,2	15,9	**40,5**	25,6
19	*Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür.*	*F*	18	12	35	**76**	50
		%	9,2	6,2	17,9	**39,0**	25,6

Çizelge 5 devamı

*(1)**Kesinlikle Katılmıyorum**, (2)**Katılmıyorum**, (3) **Kararsızım**, (4) **Katılıyorum**, (5) **Kesinlikle Katılıyorum***							
	Mesleki Yeterlilik Sınavı		*(1)*	*(2)*	*(3)*	*(4)*	*(5)*
20	*Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde mesleğe yönelik eğitim verilmelidir.*	*F*	7	14	14	**83**	77
		%	3,6	7,2	7,2	**42,6**	39,5
21	*Sınavda sorulan sorular iş yapma becerimi objektif olarak ölçer.*	*F*	13	14	25	**93**	48
		%	6,7	7,2	12,8	**47,7**	24,6
22	*İş yerinde her zaman yapılan işle sınavda yapılan işler benzerlik gösterir.*	*F*	11	20	36	**89**	36
		%	5,6	10,3	18,5	**45,6**	18,5
23	*Uygulamalı sınavlarda; Yaptığım itiraz ve şikâyetler dikkate alınır.*	*F*	16	12	38	**98**	28
		%	8,2	6,2	19,5	**50,3**	14,4
24	*Sınav sorularının kapalı zarf usulü olması güvenirliliği artırır.*	*F*	15	9	18	**99**	51
		%	7,7	4,6	9,2	**50,8**	26,2
25	*Kamera kayıtları sınavın tarafsız, adil, geçerli ve güvenilir olmasını sağlar.*	*F*	9	8	20	**86**	68
		%	4,6	4,1	10,3	**44,1**	34,9
26	*Sınavda kamera olması beni rahatsız eder.*	*F*	**52**	50	28	38	26
		%	**26,7**	25,6	14,4	19,5	13,3
27	*Mesleki yeterlilik sınavı çalıştığım iş yerinde olursa kendimi daha rahat hissederim.*	*F*	10	10	21	**86**	68
		%	5,1	5,1	10,8	**44,1**	34,9
28	*Mesleki yeterlilik sınavında sorulan sorular anlaşılır, açık ve nettir.*	*F*	9	12	27	**93**	54
		%	4,6	6,2	13,8	**47,7**	27,7
	Kalite Güvence Sistemi						
29	*Kalite Güvence Prosedürlerini bilirim.*	*F*	10	18	32	**98**	37
		%	5,1	9,2	16,4	**50,3**	19,0
30	*İş yerinde kalite güvence sistemi ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir.*	*F*	13	18	35	**86**	43
		%	6,7	9,2	17,9	**44,1**	22,1

Çizelge 5'te katılımcıların %65'i Mesleki Yeterlilik Belgesinin iş kazaları riskini azalttığını, %22'si ise azaltmadığını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre çalışanların belgelendirme sürecinde ve sonrasında mesleği ile ilgili iş kazalarına ilişkin farkındalıklarının arttığı düşünülmektedir. Katılımcıların %58'i koruyucu donanımları kullanmanın kendilerini rahatsız etmediğini, %32'si ise rahatsız ettiğini ifade etmiştir. Kararsız olanların rahatsızlık duyduğunu düşündüğümüzde kişisel koruyucu donanımların kullanımında problemler yaşandığı düşünülebilir. Bu durumun kişisel koruyucu donanımların kalitesi ve tasarımı ile ilgili olup olmadığı konusunda ankette bir soru olmadığı için, mevcut verilerle bu konuda çıkarım yapılamaz. Bu konu ile ilgili Öcal'ın çalışmasına bakılarak yorum yapılabilir. Katılımcılar KKD'lerde en çok beden uyumsuzluğu yaşadıklarını belirtmiştir. Katılımcılara "KKD'lerin beden uyuşmazlığı var mı?" sorusuna Türkiye'deki katılımcıların %58'i, İtalya'daki katılımcıların da %100'ü uyumsuzluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Göz koruyucular 2. sırada yer almaktadır. En az %30'luk bir katılımcı da bedensel uyum olmasına rağmen yine de çalışmakta zorlandıklarını ifade etmiştir. KKD'ler ergonomik açıdan incelendiğinde donanımların genellikle erkekler için üretildiği ve kadın çalışanların erkeklere göre üretilmiş KKD'leri kullanırken seçme şanslarının olmadığı için zorunlu olarak kullandıkları görülmüştür. Erkeklerin fiziksel yapısı göz önünde bulundurularak üretilen bir ürünün kadın ergonomisine

tam uyumluluk sağlaması oldukça zordur (Öcal, 2020). Bu araştırmaya göre kişiye uygun kişisel koruyucu donanımlar üretilmesi bu donanımların kullanımını artıracaktır.

Çizelge 5'de katılımcıların %83'ü gibi çok yüksek oranda İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sınav öncesinde eğitim verilmesi gerektiğine inandıklarını, %12'si ise eğitime ihtiyaç duymadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre katılımcılar sınav öncesinde bir eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmelerine rağmen MYK, sınava katılacak olan kişilerin mesleği bildiğini kabul ederek sınav düzenlediğinden dolayı MYK bu konuda kendini veya firmaları bağlayıcı bir tutumdan kaçınmaktadır. MYK, YBK'lerin sınav içeriğine ilişkin eğitim düzenlemesine imkân vermemektedir. Ancak YBK haricinde işçilerin çalıştığı firmalar veya eğitim kuruluşları, hizmet içi kurs, eğitim vb. faaliyetler düzenleyebilmektedir. Burada MYK, sınav yapan ile eğitim veren firmanın aynı olması durumunda tarafsızlık ilkesinin zedeleneceğini düşünmektedir.

Yine katılımcıların %84' ü Mesleki Yeterlilik Belgesi olmasa da kurallara uyduğunu ifade ederken, %13'ü belgenin kurallara uyma konusunda daha etkili olacağını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların büyük oranda İş sağlığı ve güvenliği kurallarının kendisinin ve diğer çalışanların hayatlarını tehlikelerden koruduğu bilincine vardıkları bulgusuna varılmıştır. Ancak bu soru karşısında çeşitli nedenler ile "İş sağlığı ve güvenliği kurallarına zaten uyarım" seçeneğinin işaretlenmiş olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bazen çalışanlar iş güvenliği kurallarını tam olarak bilmediklerinden dolayı, bildiklerini yaptıklarında kuralları tam olarak yerine getirdiklerini düşünmektedirler. Ancak MYK'nın uyguladığı teorik ve uygulama sınavlarına hazırlanırken ya da sınav esnasında birçok iş güvenliği kuralını öğrenmesi gerektiğinin farkına varabilir. Buda İş güvenliği kurallarını öğrenmeye pozitif katkı sağlayabilir.

Çizelge 5'de katılımcıların %67'si ortamda olası risk analizinin yapıldığını, %15'i yapılmadığını %17'si ise (kararsız) yapılıp yapılmadığını bilmediğini ifade etmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların %32' si çalıştığı işletmede İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerden haberdar olmadıkları kanısına varılmıştır. Katılımcıların %32'si risk değerlendirme konusuna gerekli hassasiyetin gösterilmediğini düşünmektedir. Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak 29.12.2012 tarihinden sonra tehlike sınıfına bakılmaksızın istisnalar hariç tüm işyerleri için zorunlu hale gelmiştir. Risk değerlendirmesi yapılan işyerlerinde yapılan risk analizlerinin çalışanlarla detaylı olarak paylaşılmadığı düşüncesini güçlendirmektedir. Ancak bir sonraki soruya bakıldığında risk analizi yapıldığı orandan az da olsa daha fazla bilgilendirme yapıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Çizelge 5'de katılımcıların %71,8'i kendilerine risklerle ilgili bilgilendirme yapıldığını, %14'ü ise yapılmadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların %71,8 'i çalıştığı işletmede İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerden haberdar oldukları kanısına varılmıştır.

Katılımcıların %77'si acil durumlarda izlenecek prosedürü bildiklerini %11'i ise bilmediklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların %77'si herhangi bir acil durumu gördüklerinde ilk müdahale için gerekli bilgiye sahip olduğunu düşünmektedir.

Katılımcıların %75'i geri dönüşüm ve atık malzemenin nasıl depolanacağı konusunda bilgi sahibi olduklarını, %15'i ise herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmiştir. Bulunan bu sonuçlara göre çalışanların büyük bir çoğunluğu işletmelerindeki atık oluşumunun azaltılmasına, atıkların yeniden kullanılmasına ve geri kazanımının sağlanmasına ilişkin temel şartları bildikleri bulgusuna varılmıştır.

Katılımcıların %75'i İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığı eğitimin yeterli olduğunu düşünürken, kararsızların da oranıyla birlikte %25'i yeterli olmadığını düşünmektedir. Bu sonuçlara rağmen Türkiye'de verilen İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin çalışanlar üzerinde yarattığı fayda ve farkındalık sorgulanmalıdır. Çünkü verilen eğitimlere rağmen Türkiye'de iş kazası oranları birçok Avrupa ülkesine kıyasla yüksektir. Eğitimin işletmelerde hem çalışanlar hem de işverenler olarak yalnızca yasal bir zorunluluk olarak algılanıp yerine getirilme eğilimde olduğu, öneminin yeterince kavranmadığı sonucunu doğurmaktadır. Katılımcıların %65'i iş kazaları ile ilgili hukuki süreci bildiklerini, kararsızların da oranıyla %35'i bu süreci bilmediklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre, çalışanların çoğu iş kazası geçirmeleri halinde yasal haklarını koruyabilecekleri konusunda bilinçli olduklarını düşündüklerini göstermektedir.

Katılımcıların %58'i iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarsa zaman kaybından dolayı performansının düşeceğine katılmadıklarını, %29'u ise performansının düşeceğine inanmaktadır. Bu sonuçlara göre İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyarlarsa zaman kaybından dolayı performanslarının düşeceğine inananların oranı karasızlar ile toplam oranın neredeyse yarısına ulaşmaktadır. Buradan hareketle iş yerlerinde performans kriterleri (performans beklentisinin yüksek tutulması) ile iş güvenliği kurallarına uymak arasında negatif bir ilişki olduğu varsayılabilir

Katılımcıların %70'i Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak iş bulma potansiyelimi artırır diye düşünürken, %17'si artırdığına inanmadıklarını söylemiştir. Bu sonuçlara göre Mesleki Yeterlilik Belgesinin çalışanlar üzerinde iş bulmaları konusunda bir güven oluşturduğu bulgusuna varılmıştır.

Katılımcıların %67'si Mesleki Yeterlilik Belgesinin mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırdığını düşünürken, %20'si ise buna katılmadıklarını ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre Mesleki Yeterlilik Belgesi mesleğinde yeterli olan ile olmayanı birbirinden ayırdığı bulgusuna varılmıştır. Farklı bir bakış açısıyla sonuçlar incelendiğinde yine karasızlar ile ankete katılanların %34'ü Mesleki yeterlilik Belgesinin gerçekten mesleği bilenler ile bilmeyenleri ayırmadığı varsayımında bulunulabilir.

Katılımcıların %64'ü Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu sonrasında çalışanların meslekleri konusunda farkındalıklarının artığını ifade ederken, %19'u ise bu düşüncede olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu

sonuçlar; belgesi olmayanların, bir mesleği bildiğini iddia etse bile o mesleği yapamayacağı için, katılımcılar belge sahibi olduklarında mesleklerinin önemli olduğuna dair inançlarının arttığını göstermektedir.

Katılımcıların %69'u Mesleki Yeterlilik Belgesi olan çalışanların, ürün kalitesini olumlu yönde etkilediğini düşünürken, %18'si ise bunun ürün kalitesine bir etkisi olmadığını düşünmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların belge aldıktan sonra üretecekleri ürün veya hizmet kalitesine etkilerinin pozitif anlamda artacağını düşünmektedir

Katılımcıların %48'i Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak kazancımı olumlu yönde etkilemiştir derken, %32'si artırmayacağına inandıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre belge sahibi olmanın maddi kazanca olumlu etkisi olacağı inancı çok güçlü değildir bulgusuna varılmıştır. Bu soruya genel olarak bakıldığında belge sahibi olmasalar da kişiler mesleklerini yapmaya devam edebileceklerini düşünmektedir. Aslında yasal mevzuat özellikle belge zorunluluğu getirilen mesleklerde belge sahibi olmadan çalışmayı imkânsız kılmaktadır. Bu da bize Türkiye'nin genel sorunu olan yasal mevzuatın yeterli olduğunu ancak denetim eksikliğinin yasaların uygulanması için yeterli düzeyde olmadığını düşündürtmektedir. Bu durumda belge sahibi olanlara bir pozitif ayrımcılık sağlanmadığı durumda maddi kazançlarının artması da beklenemez.

Çizelge 5'de katılımcıların %49'u belge sahibi olanların, yabancı ülkelerde daha kolay iş bulacağını ifade ederken, %26'sı ise bu düşünceye katılmadıklarını ifade etmiştir. Kararsızların oranı da %25 gibi azımsanmayacak değerde görülmüştür. Aslında bu konu AYÇ kapsamında derinlemesine irdelenmesi gereken bir konu olarak göze çarpmaktadır. ABİ anketi (Avrupa Beceri ve İş Anketi), AB içindeki hareketliliğin çok sınırlı olduğunu gösteren kanıtları doğrulamaktadır. Katılımcıların beşte biri (%17) evlerini taşımak zorunda kalmış; %9'u farklı bölgeye taşınmış, %6'sı aynı bölgede hareketlilik sağlamış, %2'si de farklı bir ülkeye taşınmak zorunda kalmıştır. Avrupa içerisinde uzun süren ekonomik krizden en çok etkilenen ülkeler olan İrlanda, Yunanistan, Fransa ve İtalya'daki katılımcılar arasında işlerine başlamadan önce evlerini taşımak zorunda kalanların oranı en fazladır. Ortalamaya bakıldığında mevcut işine başlamadan önce kariyer beklentilerini geliştirmek amacıyla farklı bir AB ülkesine taşınan kişilerin daha çok gençler ve eğitim düzeyi yüksek erkekler olduğu görülmektedir. Örneğin 24–40 yaş aralığındaki daha genç katılımcıların %20'si yurt içinde hareket ederken 40 yaşın üzerindekilerde bu oran %15'tir. Bunun tam tersi, coğrafi hareketliliğin daha az görüldüğü gruplar kadınlar, daha yaşlılar, eğitim seviyesi düşük olanlar ve daha önce bir süre işsiz ya da aktif hayat dışında kalmış çalışanlardır (Publications Office of the European Union, 2015).

Katılımcıların %67'si belge sahiplerinin istihdamda ve kariyerlerinde avantajlı olduğunu düşündüklerini, %16'sı ise böyle bir avantajının olmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlara göre çalışanların

belge sahibi olmasının, iş bulmasında ve kariyerlerinde yardımcı olacağı bulgusuna varılmıştır. Ancak %33 katılımcı ise belge zorunluluğu olmasına rağmen bu durum için kararsız olduklarını veya bu duruma katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların %66'sı belge sahibi olmalarında devlet teşvikinin rolünün çok önemli olduğunu düşünürken, %15'i devlet teşvikinin önemli olmadığını belirtmiştir. Bu bulgu, çalışanların belge sahibi olmalarında devlet teşvikinin etkili olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların %82'si sınav öncesinde mesleğe yönelik eğitim verilmesi gerektiğini düşünürken, %11'i eğitime gerek olmadığını düşünmektedir. Bu sonuçlara göre çalışanlar sınav öncesinde meslekleri ile ilgili eğitime ihtiyaç duydukları bulgusuna varılmıştır. (Çalışanların Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inandıkları sonucuna varılmıştır). Çalışanın belge alım sürecinde mesleki olarak kendisini geliştirdiği bulgusuna varılmıştır.

Katılımcıların %73'ü sınavda sorulan soruların iş yapma becerisini objektif olarak ölçtüğünü düşünürken, %14'ü ise objektif olarak ölçmediğini düşündüklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanlar sınavda sorulan soruların yaptıkları işi doğru olarak yaptıkları konusunda ölçme değerlendirmede objektif sonuçlara vardığını göstermektedir.

Katılımcıların %65'i iş yerinde her zaman yapılan işler ile sınavda yapılan işlerin benzerlik gösterdiğine katıldıklarını ifade ederken %16'sı ise benzerlik göstermediğini düşündüklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların sınavda yapılan işlerin her zaman yaptıkları işlerle örtüştüğünü düşündükleri bulgusuna varılmıştır. Daha önce bu tezde bahsedildiği gibi MYK'nin bazı sınavları bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde bazıları ise sınav merkezlerinde yapılmaktadır. Bu, sonuçlarda da birtakım değişikliklere sebep olabilmektedir.

Katılımcıların %66'sı uygulamalı sınavlarda yaptığım itirazlar ve şikâyetler dikkate alınır derken, %14'ü ise dikkate alınmadığını düşünmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında çalışanların uygulamalı sınavlarda rahatlıkla itiraz ve şikâyetlerde bulunabilecekleri, ayrıca itiraz durumunda itirazlarının dikkate alındığı sonucuna varılmıştır. Bu durum sınav güvenliği ve objektifliği açısından oldukça önem taşımaktadır.

Katılımcıların %79'u sınavların kapalı zarf usulü olması güvenliği artırır düşüncesindeyken. %13'ü ise güvenirliliği artırmadığı düşüncesindedir. Bu sonuçlara bakıldığında yapılan sınavların kapalı zarf usulü olması çalışanlar tarafından güvenilir bulunmaktadır.

Katılımcıların %79'u kamera kayıtları sınavın tarafsız, adil, geçerli ve güvenilir olmasını sağladığını düşünürken, %9'u bu fikre katılmadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda kamera kayıtları ile yapılan sınavların çalışanlar tarafından güvenilir bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların %33'ü sınavda kamera olması beni rahatsız eder derken, %53'ü kamera olması beni rahatsız etmez demiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda sınavda kamera olması çalışanların performanslarını etkileyecek bir durum yaratmadığı düşünülse bile katılımcıların yaklaşık 1/3' ü kameranın kendilerini rahatsız ettiğini belirtmektedir. Sümer'e göre yaptığı anket çalışmasında Mesleki Yeterlilik Belgesi alanların%56'sı kamera kaydından rahatsız olduğunu ifade etmektedir. Sınav esnasında hareketlerin izlendiği ve kayıt altına alınması ekstra bir heyecan ve stres yaratabilir. Buna sınav psikolojisi de eklendiğinde adayların başarısız olma ihtimali artabilir. %75'lik oranı oluşturan kişiler ise kamera kaydı olmasaydı sınavda daha başarılı olacağına inanmaktadır. (Sümer, 2018)

Katılımcıların %79'u yeterlilik sınavı çalıştığım iş yerinde olursa kendimi daha rahat hissederim derken, %10'u buna katılmadığını ifade etmektedir. Bu durumdan çıkan sonuca göre yeterlilik sınavının kendi iş yerlerinde yapılması çalışanların başarılarını artıracaktır bulgusuna varılmıştır. Bu sonuç şekil 5.26'daki yorumları da desteklemektedir.

Katılımcıların %76'sı yeterlilik sınavında sorulan soruların anlaşılır, açık ve net olduğunu düşünürken, %11'i bu fikre katılmadıklarını ifade etmiştir. Bu durumda çıkan sonuçlara göre yapılan yeterlilik sınavlarında soruların çalışanlar tarafından kolayca anlaşıldığı bulgusuna varılmıştır. Bu durum sınav objektifliği açısından oldukça önem taşımaktadır.

Katılımcıların %69'u kalite güvence prosedürlerini bildiklerini ifade ederken, %14'ü ise bilmediklerini ifade etmiştir.

Katılımcıların %66'sı iş yerinde kalite güvence sistemi ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir düşüncesindeyken, %16'sı eğitimin yeterli olmadığı düşüncesindedir. MYK belge sınavları kapsamında kalite süreçleri, 3 konu başlığından birisidir. Katılımcıların kalite konusundaki sorulara verdiği cevaplar bizi kalite konusunda yeterli donanıma sahip olduklarını düşündükleri sonucuna götürmektedir

3.2. Çapraz Tablolar

Bilimsel çalışmalarda verilerin güvenirliği ilk koşullarından biri olduğu için öncelikli olarak verilerin güvenirlik testleri yapılmıştır. Verilerin güvenirlik çalışmalarında güvenirlilik katsayısı (Cronbach α) α=0,940 olarak hesaplanmıştır. Bu oran verilerin güvenilir olduğunu göstermektedir. (Cronbach α değerleri için, Bkz Yaşar, 2014. İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması)

SPSS programı ile yapılan ki-kare analizi sonucunda cinsiyet ile "Mesleki Yeterlilik Belgesini almada devlet teşvikinin rolü büyüktür" ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\chi^2(4)=11,824$, $p=0,019$) (Çizelge 6'ya bakınız). Bu bulgu, devlet teşviki algısının cinsiyete göre farklılaştığını göstermektedir. Erkek katılımcıların %67,8'i devlet teşvikinin rolü olduğunu belirtirken, kadınlarda bu oran %56,9'dur. Kadın katılımcıların %34,1 oranında kararsız kalması dikkat çekicidir.

Bulgular, erkeklerin devlet teşvikini belge ediniminde daha belirgin bir faktör olarak algıladığını göstermektedir.

Çizelge 6: Cinsiyet ile "Mesleki Yeterlilik Belgesini almamda devlet teşvikinin rolü büyüktür." arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi.

	χ2	*Serbestlik derecesi*	*Önemlilik derecesi*
Pearson Ki-kare	11,824	4	**0,019**
Gözlem sayısı (N)	180		

Yapılan ki-kare analizi sonucunda cinsiyet ile "Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdır" ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\chi^2(4)=10,012$, $p=0,040$) (Çizelge 7'ye bakınız). Bu bulgu, belgenin kariyer avantajı sağladığına yönelik algının cinsiyete göre farklılaştığını göstermektedir. Erkek katılımcıların %71,8'i belgenin istihdam ve kariyer açısından avantaj sağladığını belirtirken, kadınlarda bu oran %53,3'tür. Kadın katılımcıların %29,8 oranında kararsız kalması dikkat çekmektedir. Bulgular, erkeklerin belgeyi kariyer avantajı açısından daha güçlü bir unsur olarak değerlendirdiğini göstermektedir.

Çizelge 7: Cinsiyet ile "Belge sahipleri istihdamda ve mesleki kariyerlerinde avantajlıdırlar" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi.

	χ2	*Serbestlik derecesi*	*Önemlilik derecesi*
Pearson Ki-kare	10,012	4	**0,040**
Gözlem sayısı (N)	180		

Yapılan ki-kare analizi sonucunda cinsiyet ile iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin yeterliliğine ilişkin algı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\chi^2(4)=11,142$ $p=0,027$) (Çizelge 8'e bakınız). Kadın katılımcıların %91,1'i aldıkları eğitimi yeterli bulurken, erkeklerde bu oran %68,1'dir. Erkek katılımcılarda kararsızlık oranının (%18,1) kadınlara kıyasla daha yüksek olması dikkat çekicidir. Bulgular, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimini daha olumlu değerlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Çizelge 8: Cinsiyet ile "Çalıştığım iş yerinde yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldığım eğitim yeterlidir." arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi.

	χ2	*Serbestlik derecesi*	**Önemlilik derecesi**
Pearson Ki-kare	11,142	4	0,**025**
Gözlem sayısı (N)	182		

Yapılan ki-kare analizi sonucunda cinsiyet ile "Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur" ifadesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($\chi^2(4)=17,952$, $p=0,001$) (Çizelge 9'a bakınız). Bu bulgu, belgenin uluslararası istihdam avantajına ilişkin algının cinsiyete göre farklılaştığını göstermektedir. Erkek katılımcıların %55'i belgenin yurtdışında iş bulmayı

kolaylaştırdığını belirtirken, kadınlarda bu oran %26,6'da kalmıştır. Kadın katılımcıların %42,2 oranında kararsız kalması dikkat çekicidir. Bulgular, erkeklerin belgenin uluslararası istihdam katkısına kadınlara kıyasla daha güçlü biçimde inandığını ortaya koymaktadır.

Çizelge 9: Cinsiyetle ile "Mesleki Yeterlilik Belge sahibi bireyler yabancı ülkelerde daha kolay iş bulur" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi

	$\chi 2$	Serbestlik derecesi	***Önemlilik derecesi***
Pearson Ki-kare	17,952	4	**0,001**
Gözlem sayısı (N)	184		

4. SONUÇ

Bu araştırma, Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının tekstil sektöründe çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, çalışanların belgelendirme sürecini genel olarak olumlu değerlendirdiğini göstermektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği farkındalığına katkı sağladığı yönündeki algı dikkat çekmektedir. Katılımcılar, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın iş kazası riskini azalttığının bilincinde olduklarını ifade etmiş; ancak belge sahibi olmak ile iş güvenliği kurallarına uyum arasında doğrudan bir ilişki tespit edilememiştir.

Mesleki Yeterlilik Belgesi'nin Türkiye'deki geçerliliğine yönelik güven düzeyi yüksek olmakla birlikte, uluslararası geçerliliğine ilişkin algının daha sınırlı olduğu görülmüştür. Kararsız katılımcı oranının görece yüksek olması, belgenin uluslararası tanınırlığı konusunda bilgi eksikliğine işaret etmektedir. Bu durum, belgelendirme sisteminin teknik yeterlilik boyutunun yanı sıra bilgilendirme ve tanıtım süreçlerinin de güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Mesleki eğitim sisteminin niteliği ve meslek liselerine yönelik algı, işgücü piyasasında nitelikli eleman yetiştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu çerçevede, belgelendirme uygulamalarının ihtiyaç analizlerine dayalı planlı mesleki eğitim politikalarıyla uyumlu şekilde yürütülmesi, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına katkı sağlayabilir. Belgelendirme süreci mevcut yeterliliklerin tespiti açısından işlevsel olmakla birlikte, uzun vadeli çözümün nitelikli insan kaynağının sistematik biçimde yetiştirilmesine dayandığı söylenebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının sektörel düzeyde güvenlik kültürünü destekleyici bir işlev gördüğü anlaşılmaktadır. Bununla birlikte sistemin etkinliğinin artırılması için ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlığın güçlendirilmesi ve eğitim–istihdam uyumunun geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışma Trakya bölgesindeki tekstil işletmeleri ile sınırlıdır ve bulgular katılımcıların öznel değerlendirmelerine dayanmaktadır. Gelecek araştırmalarda farklı sektör ve bölgelerde yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, belgelendirme sisteminin etkilerini daha kapsamlı biçimde ortaya koyabilir.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

TEŞEKKÜR

717424 Numaralı Tekstil Sektörü Çalışanlarının Mesleki Yeterlilik Belgesine Yönelik Algı Analizi (2021) isimli Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

YAZARLARIN KATKILARI

S. P. Ö.: Kavramsallaştırma, yöntem, analiz, araştırma, kaynaklar, yazı yazma- orijinal taslak hazırlama.

A. M.: Yöntem, yazılım, doğrulama, araştırma, kaynaklar, yazı yazma- gözden geçirme ve düzenleme.

T. P.: İnceleme, doğrulama, yazı yazma- gözden geçirme ve düzenleme

KAYNAKLAR

Afolabi, F. J., de Beer, P., & Haafkens, J. A. (2021). Can occupational safety and health problems be prevented or not? Exploring the perception of informal automobile artisans in Nigeria. *Safety Science*, *135*, 105097. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092575352030494X?via%3Dihub

Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and health at work*, *7*(3), 225-230. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116000032?via%3Dihub

Arslan, K. (2014). Mesleki yeterlilik sistemi çerçevesinde Türkiye'de kurulan personel belgelendirme merkezlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında tanıtım çabalarının rolü ve önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16*(2), 40–63. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235964

Bayraktaroğlu, S., Mustafa, M., & Atay, E. (2018). Çalışanlarda iş güvenliği ve iş kazası algısı: Mavi yakalılar üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *5*(9), 1-15.

Bircham International University. (t.y.). *EU EQF – European qualifications framework*. https://www.bircham.net/eu-eqf-european-qualifications-framework.html

Bluff, E. (2019). How SMEs respond to legal requirements to provide information, training, instruction and supervision to workers about work health and safety matters. *Safety science*, *116*, 45-57. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753518306659?via%3Dihub

Coşkun, C. C. (2025). Avrupa İstihdam Stratejisi ve Hayatboyu Öğrenme Politikaları Bağlamında Mesleki Yeterlilik Kurumu Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 14(40), 225-246.

Dabbagh, R., & Yousefi, S. (2019). A hybrid decision-making approach based on FCM and MOORA for occupational health and safety risk analysis. *Journal of safety research*, *71*, 111-123.

Da Silva, S. L. C., & Amaral, F. G. (2019). Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. *Safety science*, *117*, 123-132.

De Cieri, H., & Lazarova, M. (2021). "Your health and safety is of utmost importance to us": A review of research on the occupational health and safety of international employees. *Human Resource Management Review*, *31*(4), 100790

Emrem, O. (2018). *Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin düzeyi* (Yüksek lisans tezi, Tez No. 515901). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, Ankara, Türkiye.

Ergin, H., & Mergen, A. (2017). Hazır giyim mağazacılık sektöründe iş kazaları ve çözüm önerileri: Örnek bir uygulama. *Marmara Fen Bilimleri Dergisi*, *29*(1), 29-38.

Gasskov, V. (2018). *Development of occupational standards, qualifications and skills assessment instruments (Stock-taking technical report)*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.

Güllüoğlu, E. N., & Taçgın, E. (2018). Türkiye tekstil sektöründe istihdam ve iş kazalarının analizi. *Tekstil ve Mühendis*, *25*(112), 344-354.

Güreş, A. Ç. (2018). *Türkiye'de mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemine ilişkin nitel bir araştırma: Mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri* (Yüksek lisans tezi). Bartın Üniversitesi, Bartın, Türkiye.

Gyekye, S. A. (2006). Workers' perceptions of workplace safety: An African perspective. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 12*(1), 31–42. doi:10.1080/10803548.2006.11076667

Hatipoğlu, L. (2016). *Avrupa Birliği'nde beceri uyumsuzluğu olgusuna yaklaşım perspektifinde Türkiye İş Kurumu için öneriler* (Uzmanlık tezi). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. https://www.iskur.gov.tr/medya/hm2bl4ty/lutfiye-hatipoglu.pdf

International Labour Organization. (2014). *Safety and health at work: A vision for sustainable prevention. XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: Global Forum for Prevention, 24–27 August 2014, Frankfurt, Germany*. International Labour Office https://www.ilo.org/publications/safety-and-health-work-vision-sustainable-prevention

Kara, K. (2017). *Ulusal mesleki yeterlilik sisteminin harita sektörü açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.

Karakaya, T., Sandal, U. D. A., & Yıldız, A. N. (2020). İş sağlığı ve güvenliği insan gücü ve eğitimleri. İçinde A. N. Yıldız & A. Sandal (Ed.), *İş sağlığı ve güvenliği meslek hastalıkları* (s. 139–166). Hacettepe Üniversitesi.

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2015). *Türkiye yeterlilikler çerçevesi belgesi*. Mesleki Yeterlilik Kurumu.

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2019). *Avrupa yeterlilikler çerçevesi: Öğrenme, çalışma ve uluslararası hareketliliği destekleme 10. yıl dönümü*. https://www.myk.gov.tr/images/articles/TYC/Tyc_bilgi_merkezi/Tanitim_materyalleri/AYC_10Yil.pdf

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2020). *Türkiye yeterlilikler çerçevesi 2016–2019 faaliyet raporu*. Mesleki Yeterlilik Kurumu.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (t.y.). *İstatistik Bilgileri* https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_istatistik

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (t.y.). *Mesleki yeterlilik kurumu tanıtım kitabı*. https://www.myk.gov.tr/images/stories/myk_tanitim/1-myk_tanitim_kitapcigi.pdf

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (t.y.). Mesleki Yeterlilik Kurumu Web sitesi: https://www.myk.gov.tr

Mikulec, B. (2017). Impact of the Europeanisation of education: Qualifications frameworks in Europe. *European educational research journal*, *16*(4), 455-473. https://doi.org/10.1177%2F1474904116673645

Öcal, N. (2020). *Kişisel Koruyucu Donanım Tasarımlarının Kadınların İş Hayatındaki Yeri: Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (Master's thesis, TOBB ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Öcalan, T., & Pırtı, A. (2015). Ulusal mesleki yeterlilik sisteminin harita sektörüne getirdikleri ve durum analizi. *15. Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı*, Ankara, Türkiye.

Özdemir, B. (2019). *İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal standartlar, mesleki yeterlilik ve kurumsal yapılanmanın önemi* (Yüksek lisans tezi no 599385). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.

Özsoy, D., & Çoruh, E. (2025). Mimari tasarım yoluyla iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bilincinin geliştirilmesi: Havalimanı çalışma alanlarında süreklilik ve algı. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 14*(4), 1509–1526.

Publications Office of the European Union. (2015). *Skills, qualifications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Songur, L., & Songur, G. (2018). Ekonomik büyümede iş kazası ve meslek hastalıklarının önemi ve sosyal tarafların sorumlulukları. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (68)*, 43–55.

Sümer, H. (2018). *Tehlikeli ve çok tehlikeli meslek grupları için MYK tarafından yayınlanan ulusal yeterliliklerde iş sağlığı ve güvenliği* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

Temel, B. (2019). İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin yeterliliğinin; meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesindeki etkilerinin incelenmesi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research, 6*(40), 2026–2038.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi. (t.y.). Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Web sitesi: https://tyc.gov.tr/

Yaşar, A. (2019). *Mesleki yeterlilik kurumu eğitim ve sınav sisteminin inşaat işlerinde şantiye işçiliği hak ve sorumlulukları üzerine etkilerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.

Yaşar, M. (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *36*(36), 59-75. https://izlik.org/JA73SF96SY