

**MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTELERİ MEZUNLARININ
İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN İŞVEREN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Mustafa KALAY

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
METAL EĞİTİMİ**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

HAZİRAN 2010

ANKARA

Mustafa KALAY tarafından hazırlanan MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTELERİ MEZUNLARININ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN İŞVEREN GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ adlı bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Bülent BOSTAN

.....

Metal Eğitimi Bölümü

Bu çalışma, jürimiz tarafından oy birliği ile Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Demet Somuncuoğlu ÖZERBAŞ

.....

Eğitim Bilimleri A.D., Teknik Eğitim Fakültesi

Doç. Dr. Bülent BOSTAN

.....

Metal Eğitimi A.D., Teknik Eğitim Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Ahmet DURGUTLU

.....

Metal Eğitimi A.D., Teknik Eğitim Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Necati YALÇIN

.....

Metal Eğitimi A.D., Teknik Eğitim Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Ahmet GÜRAL

.....

Metal Eğitimi A.D., Teknik Eğitim Fakültesi

Tarih: 17 / 06 / 2010

Bu tez ile G.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu Yüksek Lisans / Doktora derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Bilal TOKLU

.....

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Mustafa KALAY

**MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTELERİ MEZUNLARININ
İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN İŞVEREN GÖRÜŞLERİNE
GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Mustafa KALAY

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Haziran 2010**

ÖZET

Bu araştırmada, Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi (MTEF) mezunlarının istihdam edilebilirlik becerilerinin işverenlere göre değerlendirmesi yapılmıştır. Bu amaçla Aralık 2009 – Şubat 2010 tarihleri arasında Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren firma yöneticilerine, Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olmuş çalışanlarıyla ilgili istihdam becerilerine ait sorular yöneltilmiştir.

Kayseri Organize Sanayi Bölgesinden (KOSB) 101, Çorum Organize Sanayi Bölgesinden (ÇOSB) 40 yöneticiye MTEF mezunu çalışanlarıyla ilgili “Temel Becerileri”, “Düşünme Becerileri”, “Kişisel Nitelikleri”, “Kaynakların Kullanımı”, “Takım Çalışması ve Kişiler Arası Becerileri”, “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri”, “Sistem ve Teknoloji Becerileri” ile “Yabancı Dil Becerileri”ne yönelik toplam 39 soru sorulmuştur.

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov Smirnov testi ile bakılmıştır. Gruplar arası anlamlı bir farkın olup olmadığına Kruskal Wallis testi ile bakılmıştır. Kruskal Wallis testi sonucu anlamlı çıkan gurupların çoklu karşılaştırmaları Dunn testi ile yapılmıştır. Nitel değişkenler arasındaki bağımsızlığın belirlenmesinde Ki-Kare analizinin Exact

ve Monte Carlo yöntemlerinden yararlanılmıştır. $P < 0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırmada, yöneticiler MTEF mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerileri” dışında tüm becerilerini oldukça yeterli bulmuşlardır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının istihdam edilebilirlik becerilerinden bazı alt ölçeklere verdikleri cevaplarda “Eğitim Düzeylerine” bağlı olarak istatistiksel bakımdan anlamlı fark görülmüştür.

Araştırma Aralık 2009 – Şubat 2010 tarihleri arasında ÇOSB ve KOSB’ deki firma yöneticilerine gönderilen anket çalışmalarını içermektedir.

Bilim Kodu : 710.1.066
Anahtar Kelimeler : Mesleki Eğitim, Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi Mezunları, Teknoloji Fakültesi, İstihdam Edilebilirlik Becerileri
Sayfa Adedi : 88
Tez Yöneticisi : Doç. Dr. Bülent BOSTAN

**EVALUATION OF EMPLOYMENT AVAILABILITY SKILLS OF
VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION
FACULTIES GRADUATES ACCORDING TO THE VIEWS OF
EMPLOYERS
(M. Sc Thesis)**

Mustafa KALAY

**GAZI UNIVERSITY
INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY
JUNE 2010**

ABSTRACT

In this study, evaluation of employment availability skills of vocational and technical education faculty alumni (VTEF) is made by employers. For this aim, between December 2009- February 2010, questions, which are related with alumni of Vocational and Technical Education faculties, are asked to companies administrators in Çorum and in Kayseri Organized Industrial Zone.

Related with VTEF alumni “Basic Skills”, “Decision Skills”, “Personal Qualifications”, “Use the Sources”, “Team Work and Team Relationship”, “Reach The Information and Use the Information Skills” , “System and Technology Skills” and “Foreign Language Skills” totally 39 questions are asked to 40 administrators from Çorum Organized Industrial Zone (ÇOIZ) and 101 administrators from Kayseri Organized Industrial Zone (KOIZ).

The data obtained in this study whether showing normal distribution or not is checked with Kolmogorov Smirnov test. A significant difference between groups in the Kruskal-Wallis test was evaluated. According to Kruskal Wallis test results, multiple comparisons of significant groups were made with Dunn's test. To determine the independence between qualitative variables, Exact and Monte

Carlo methods of chi-square analysis was used. $P < 0.05$ was considered statistically significant.

In the Study, managers found VTEF graduate employees skill's quite adequate except that "Foreign Language Skills".

According to surveyed managers "Education Skills", the answers which are given some sub-scales of VTEF employment availability skill are seen different with statistically.

Research is included survey sent to ÇOIZ and KOIZ's companies' managers between the dates of December 2009 - February 2010.

Science Code : 710.1.066

**Key Words : Vocational Education, Vocational and Technical Education
Faculty Alumni Technology Faculty, Employment
Availability Skills**

Page Numbers : 108

Adviser : Prof. Dr. Bulent BOSTAN

TEŞEKKÜR

Çalışmalarım boyunca değerli yardımları ve katkılarıyla beni yönlendiren hocam Doç. Dr. Bülent BOSTAN'a, Anket sorularının hazırlanması aşamasında yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Demet Somuncuoğlu ÖZERBAŞ'a ve Hitit Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Serdar KILIÇKAPLAN'a bende her zaman farklı bir yeri olan Hitit Üniversitesi Genel Sekreteri Seyfi TEK'e, ayrıca beni her zaman destekleyen aileme ve anket çalışmalarını yaptığım firma yöneticilerine teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
ÇİZELGELERİN LİSTESİ	xii
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xvi
SİMGELER VE KISALTMALAR	xvii
1. GİRİŞ	1
2. EĞİTİM – İSTİHDAM İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Kavramı.....	4
2.2. Mesleki Eğitim ve İstihdam İlişkisi.....	6
2.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri ve Teknoloji Fakültelerinde Mevcut Durum	7
2.4. İşgücünde Aranan Temel Beceri ve Nitelikler.....	14
2.5. Konuyla İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar	23
2.5.1. Konuyla ilgili yurt dışında yapılan bazı çalışmalar.....	23
2.5.2. Konuyla ilgili yurt içinde yapılan bazı çalışmalar.....	25
3. YÖNTEM.....	30
3.1. Araştırma Modeli.....	30
3.2. Evren ve Örneklem.....	31
3.3. Sınırlılıklar.....	31
3.4. Varsayımlar.....	31

Sayfa

3.5. Verilerin Hazırlanması ve Verilerin Toplanması.....	32
3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	32
4. BULGULAR VE YORUM.....	34
4.1. Örneklem Gurubunun Özellikleri.....	34
4.1.1.Örneklem gurubunun faaliyet alanlarına göre dağılımı.....	34
4.1.2. Örneklem gurubunun iş yerindeki kıdemlerine göre dağılımı....	35
4.1.3. Örneklem gurubunun yaş guruplarına göre dağılımı.....	36
4.1.4. Örneklem gurubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı.....	37
4.2. Araştırmanın Ana Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	38
4.2.1. Temel beceriler faktörüne ilişkin bulgular ve yorum.....	41
4.2.2. Düşünme becerileri faktörüne ilişkin bulgular ve yorum.....	43
4.2.3. Kişisel nitelikler faktörüne ilişkin bulgular ve yorum.....	45
4.2.4. Kaynakların kullanımı faktörüne ilişkin bulgular ve yorum.....	47
4.2.5. Takım Çalışması – Kişiler arası beceriler faktörüne ilişkin bulgular ve yorum	48
4.2.6. Bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma becerileri faktörüne ilişkin bulgular ve yorum.....	50
4.2.7. Sistem ve Teknoloji Becerileri faktörüne ilişkin bulgular ve yorum.....	52
4.2.8. Yabancı Dil Becerileri faktörüne ilişkin bulgular ve yorum.....	54
4.2.9. Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerini (alt ölçekler bazında) algılamalarında “Kıdem Yılları” fark yaratan bir etken midir?.....	56
4.2.10. Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerini (alt ölçekler bazında) algılamalarında “Yaşları” fark yaratan bir etken midir?.....	58

Sayfa

4.2.11. Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerini (alt ölçekler bazında) algılamalarında “Eğitim Düzeyleri” fark yaratan bir etken midir?.....	60
4.2.12. “Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?.....	65
4.2.13. “İşyeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?.....	66
4.2.14. “Alternatif sistemler geliştirirler” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?.....	67
4.2.15. “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?.....	68
4.2.16. “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?.....	69
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKLAR.....	76
EKLER.....	80
ÖZGEÇMİŞ.....	89

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1 Türkiye’de eğitim – öğretim faaliyetini sürdüren Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin yeri ve sayısı	9
Çizelge 2.2. Mühendislik ve Teknoloji Fakülteleri Arasındaki Farklar	12
Çizelge 2.3. Kapatılan Mesleki ve Teknik eğitim Fakülteleri	14
Çizelge 2.4. SCANS raporuna göre Üç Boyutlu Bilimsel Temel	17
Çizelge 3.1. Anket maddelerinin puanları, seçenek ve sayısal sınırları.....	33
Çizelge 4.1. Araştırmaya katılan firmaların faaliyet alanlarına göre dağılımı.....	34
Çizelge 4.2. Araştırmaya katılan firmaların faaliyet alanlarının Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerine göre dağılımı	34
Çizelge 4.3. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin kıdem yıllarına göre dağılımı	35
Çizelge 4.4. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin kıdem yıllarının Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerine göre dağılımı	35
Çizelge 4.5. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin yaş guruplarına göre dağılımı	36
Çizelge 4.6. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin yaş guruplarının Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerine göre dağılımı.....	36
Çizelge 4.7. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre dağılımı	37
Çizelge 4.8. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin eğitim düzeylerinin Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerine göre dağılımı	37
Çizelge 4.9. Deneklerin her bir alt ölçeğe ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları.....	38
Çizelge 4.10. Deneklerin her bir alt ölçeğe ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları (Kayseri Organize Sanayi Bölgesi)	39

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.11. Deneklerin her bir alt ölçeğe ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları (Çorum Organize Sanayi Bölgesi)	40
Çizelge 4.12. Temel Beceriler alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	41
Çizelge 4.13.KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Temel Beceriler” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları.	43
Çizelge 4.14. Düşünme Becerileri alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	43
Çizelge 4.15. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Düşünme Becerileri” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları.	44
Çizelge 4.16. Kişisel Nitelikler alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	45
Çizelge 4.17. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Kişisel Nitelikler” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları.	46
Çizelge 4.18. Kaynakların Kullanımı alt ölçeğine ait verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	47
Çizelge 4.19. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Kaynakların Kullanımı” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları	48
Çizelge 4.20. Takım Çalışması – Kişiler Arası beceriler alt ölçeğine ait verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	49
Çizelge 4.21. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları	50
Çizelge 4.22. Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri alt ölçeğine ait verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	50
Çizelge 4.23. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları	52

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.24. Sistem ve Teknoloji Becerileri alt ölçeğine ait verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	52
Çizelge 4.25. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Sistem ve Teknoloji Becerileri” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları.....	54
Çizelge 4.26. Yabancı Dil Becerileri alt ölçeğine göre verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	54
Çizelge 4.27. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları	55
Çizelge 4.28. Yöneticilerin “Kıdem Yılları” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları	56
Çizelge 4.29. Yöneticilerin “Yaşları” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları	58
Çizelge 4.30. Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları	60
Çizelge 4.31. Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların “Düşünme Becerileri” arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal -Wallis One Way Analysis yöntemine göre Eğitim Düzeylerinin dağılımları ve ortalamaları	62
Çizelge 4.32. Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların “Kişisel Nitelikleri” arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal-Wallis One Way Analysis yöntemine göre Eğitim Düzeylerinin dağılımları ve ortalamaları	63
Çizelge 4.33. Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların “Takım Çalışması Kişiler Arası Becerileri” arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal - Wallis One Way Analysis yöntemine göre Eğitim Düzeylerinin dağılımları ve ortalamaları	64
Çizelge 4.34. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı	65

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4.35. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “İşyeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı.....	66
Çizelge 4.36. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı	67
Çizelge 4.37. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı	68
Çizelge 4.38. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı	69

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Mühendislik ve Teknoloji Fakültelerinin karşılaştırılması	12

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklama
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ÇOSB	Çorum Organize Sanayi Bölgesi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
F,N	Frekans
KOSB	Kayseri Organize Sanayi Bölgesi
MAX	Maksimum
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
METARGEM	Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi
MİN	Minimum
MTEF	Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri
ÖSS	Öğrenci Seçme Sınavı
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
P	İstatistiksel Anlamlılık Farkı
SCANS	Secretary's Commission on Archieving Necessary Skills
SPSS	Statistical Packet for Social Sciences
SS	Standart Sapma
TEKEV	Teknik Eğitim Vakfı
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
X	Aritmetik Ortalama
X²	Ki – Kare

1. GİRİŞ

Mesleki ve Teknik Eğitim, birey ve iş hayatı arasında bir köprü vazifesi görür. Mesleki ve Teknik Eğitimin görevi, geçerli becerisi olmayan bireylerde iş hayatının nitel ve nicel ihtiyaçlarına göre yeni beceriler geliştirmektir. Mesleki ve Teknik Eğitim sistemi bir ülkede gerektiği şekliyle organizasyonun prensiplerini yerine oturtamamışsa işsizlik artar ve istenilen yetenekli insan gücü bulunamamasından dolayı ekonomik gelişme de yavaşlar. Bu bağlamda Mesleki ve Teknik Eğitimin başarılı olabilmesi için hem meslek eğitiminin hem de iş hayatının bütünleşmesi gerekir [Akt. Kalay ve ark., 2009].

Kanada Konferans Kurulunun “İstihdam Becerileri 2000+” başlığıyla yayınladığı beceriler listesinde Dünyada yaşanan değişimlere uyum sağlamak ve iş hayatında başarıya ulaşmak için gerekli olan becerilere yer verilmiştir. Kurul tarafından yayınlanan liste, Temel Beceriler, Takım Çalışması Becerileri ve Kişisel Yönetim Becerileri olarak üç başlık altında toplanmıştır. Beceri listesinde iletişim, problem çözme, olumlu tutum ve davranışlar, başkalarıyla birlikte uyum içerisinde çalışma, bilim ve teknoloji becerileri, matematik becerileri gibi beceriler yer almaktadır [The Conference Board Of Canada, 2000].

Üretimde ileri teknolojilerin kullanılmasıyla birlikte, sınırların ortadan kalktığı, rekabetin tüm ülkeleri kapsadığı bir ortamda nitelikli iş gücü ihtiyacı da her geçen gün artmakta ve buna paralel olarak eğitim, rekabet gücünün geliştirilmesi ve istihdamın devam ettirilmesi açısından çok daha önemli bir hale gelmektedir. Üretimden pazarlamasına kadar ki süreçte, günümüz iş gücü piyasası bilgiye ulaşabilen, ulaştığı bilgiyi yerinde kullanabilen, teknolojik bilgiye sahip, yorum yapan ve çözüm üreten teknik eleman modeline ihtiyaç duymaktadır.

Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin amacı mesleki ve teknik ortaöğretime öğretmen yetiştirmektir. Yaklaşık 30 farklı program alanında eğitim öğretim yapan bu fakültelerden her yıl binlerce kişi mezun olmaktadır. Günümüzde işsiz ya da öğretmen olamayan on binlerce kişinin olduğu tahmin edilmektedir. Bu durumda iş

piyasasına yönelen mezunlar, temelde öğretmen olarak yetiştirildikleri için gerekli niteliklere sahip olmadıklarından ya iş bulamamakta ya da mesleğiyle ilgisiz alanlarda düşük ücret ve statülerde çalışmak zorunda kalmaktadır [Akpınar, 2005].

Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olan öğrencilerin “Teknik Öğretmen” unvanı alarak Milli Eğitim Bakanlığına bağlı mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında istihdam edilmesi planlanmıştır. Teknik öğretmenlerin başka bir alanda istihdam edilmeleri amaçlanmamıştır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığının son altı yılda ilk atamalarda atamasını yaptığı öğretmen sayıları incelendiğinde tüm branşlarda yaptığı öğretmen atamalarının %11,01’ini Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olan öğretmen adaylarına ayırdığı görülmektedir (Bkz. Ek-1). Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanların büyük bir bölümünün öğretmen olarak istihdam edilememesi bu mezunların iş piyasasına yönelmesini kaçınılmaz kılmıştır. İş piyasasına yönelen Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri mezunu çalışanların iş hayatında istenilen istihdama yönelik temel becerilere ne ölçüde sahip olduklarının tespit edilmesi gündeme gelmiştir.

Bu çalışmada Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakülteleri, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakülteleri, Mesleki Eğitim Fakülteleri ve Teknik Eğitim Fakülteleri Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri olarak anılmıştır.

Bu çalışma iki bölümde incelenmiştir. Birinci bölümde eğitim ve istihdam ile ilgili kavramların yerine oturtulması ve çalışmanın amacına uygun hareket edilebilmesi için, eğitim, mesleki eğitim, istihdam ve istihdam edilebilirlik kavramları üzerinde durulmuştur. İstihdama yönelik temel becerilere çalışanların ne oranda sahip olup olmadıklarına yönelik yurt içi ve yurt dışında yapılan benzer araştırmalar incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise Kayseri ve Çorum organize sanayilerinde faaliyet gösteren firma yöneticilerine iletilen sorulara alınan cevaplar incelenmiştir. Bu araştırma ile Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olan çalışanların, istihdama yönelik temel beceriler olarak adlandırılan;

- Temel becerileri,
- Düşünme becerileri,
- Kişisel nitelikleri,
- Kaynakların kullanımı,
- Takım çalışması ve kişiler arası becerileri,
- Bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma becerileri,
- Sistem ve teknoloji becerileri
- Yabancı dil becerilerine yönelik yöneticilerin algılarının neler olduğu saptanmıştır.

2. EĞİTİM – İSTİHDAM İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Kavramı

Eğitim, “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik bir şekilde davranış değişikliği meydana getirme sürecidir.” [Ertürk 1979]. Mesleki teknik eğitim ise “bireye hayatını kazanması için belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri alışkanlıkları kazandıran ve bireyin kabiliyetlerini çeşitli yönleriyle geliştiren bir eğitim sürecidir.” [Doğan, 1975].

Mesleki teknik eğitim mesleklerle ilgili deneyimleri, görsel yargıları, duygusal bilinci, bilişsel becerileri ve psikomotor becerileri sağlayan ve aynı zamanda insan niteliklerini ve yeteneklerini tanıyıp anlamasına, kendisini iş dünyasında kabul ettirip, varlığını sürdürmesine ilişkin mesleki gelişim süreçlerini güçlendiren bir eğitimidir [Özdil, 1993].

Bu bağlamda mesleki ve teknik eğitim “birey, toplum ve iş yaşamının gereksinimlerini dengeleyici bir biçimde karşılamayı amaçlayan bir eğitim sürecidir. Bu amacı gerçekleştirmek için öğrenim ortamını hazırlayarak insan gücünde gerekli becerileri geliştirmek yoluyla istenilen davranışları oluşturmaktır” [Orman 1983].

Yapılan bu tanımlamalara bakarak mesleki eğitim için yalnız bir mesleğe ait bilgi ve beceri kazandırmaktan daha ziyade iş piyasasında sürekliliği sağlayıcı, istihdam için gerekli olan gelişmelere açık ve istihdam olanaklarını arttıran eğitim süreci olarak tanımlanabilir.

Mesleki ve teknik eğitimin amacı, bireye iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve bu işte ilerleyebilmesi için gerekli olan davranışları kazandırmaktır [Kumaş, 2001].

Gelişmekte olan bir toplumda insan gücü ihtiyacı ancak mesleki teknik eğitimle karşılanabilir [Şahinkesen, 1993]. Bilim ve teknolojiye ülkelerarası ve iç piyasalarda

kıyasıya bir rekabet mevcuttur. Bu acımasız ortamda ayakta kalabilmek için daha seri ve daha kaliteli bir üretime ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni teknolojiler üretmek için de, mevcut teknolojileri en verimli şekilde kullanabilmek için de emeğin niteliğinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu ise mesleki eğitimle mümkündür. Ucuz, nitelsiz iş gücü ile düşük maliyette üretim yaparak ayakta kalabilmenin dönemi artık geride kalmıştır. Bu nedenle mesleki eğitim ayrıca önem arz etmektedir [Ünsür, 1998].

Toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin üretiminin ve dağıtımının gerçekleştirildiği sistem içerisinde mevcut üretim tekniklerinin kullanılabilmesi ve geliştirilmesi için bilinenlerin kuşaktan kuşağa aktarılması gerekmektedir. Bu gereklilik, eğitimin toplumsal bir kurum olarak ortaya çıkmasının temel sebebidir. Mesleki eğitim sisteminin en önemli rollerinden birisi de üretim sisteminin ihtiyaç duyduğu sayıda ve nitelikte insan gücü yetiştirmektir [Kurnaz, 2007].

Nitelikli insan gücü yetiştirmek mesleki ve teknik eğitimin en önemli amaçlarından biridir. Mesleki ve Teknik Eğitim insan gücünü olumlu ve üretken biçimde kullanabilmek için piyasanın istediği nitelikli ve becerikli teknik elemanlar yetiştirmeyi amaçlar. Mesleki ve Teknik Eğitimden nitelikli insan gücü, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal dayanışma, uluslar arası işbirliği, iş kurma, istihdam, yeniden işe girebilme vb. amaçlanmaktadır. Bireyi iş hayatına hazırlayan mesleki eğitimin başarısı, bir ürün olarak mezun ettiği elemanların niteliğine yaptığı katkı ile ölçülür [Düzcükoğlu ve ark, 2005].

Mesleki ve Teknik Eğitim bireyleri çevreleri ile uyumlu kılarak verimli ve üretken yapabilmeyi amaçlar. Küreselleşme sürecinde bireyden beklenen özellikler, sorumluluk alma, yaratıcı düşünme, değişime uyum gösterme, problem çözebilme, kolay iletişim kurma, grupta çalışabilme, işbirliğine yatkın olma, karmaşık teknolojik sistemleri anlayabilmektir [Düzcükoğlu ve ark, 2005].

Teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelere bağlı olarak meslek alanlarındaki çeşitliliğin artması ve mevcut mesleklerdeki niteliklerin değişmesi bu değişmelere ayak

uydurulabilmesi mesleki ve teknik eğitimin önemini ve mesleki ve teknik eğitime olan ihtiyacı arttırmıştır [Şimşek, 1999].

2.2. Mesleki Eğitim ve İstihdam İlişkisi

İstihdamın kelime anlamı “hizmete almak ve çalıştırmaktır”. Ekonomik bir kavram olan istihdamı, üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak tanımlamak mümkündür. İstihdam daha basit haliyle işçilerin çalıştırılması veya üretim faaliyetlerinde bulunmalarının sağlanması olarak da tanımlanabilir [Türkbal, 1993].

İstihdam edilebilirlik ise; bireyin istihdama girmesi ve çalışma yaşamı boyunca istihdamda kalmasını, başka bir ifadeyle iş güvencesi sağlayacak bilgi, beceri ve yeteneklerindeki gelişimini ifade etmektedir. İstihdam edilebilirlik işverenlerin değişen ihtiyaç ve taleplerini karşılamak için gerekli olan bireysel nitelik ve yeteneklere sahip olunmasıdır [Kurnaz, 2007].

Eğitimin ne zaman ekonomik sisteme uygun sayılabileceğinin işlevsel olarak tanımlanması açısından eğitim sisteminin işgücü piyasaları ile ilgili dört temel fonksiyonunun üzerinde durulması gerekmektedir.

1. İş gücünün toplumun ihtiyaç duyduğu işlerin gereklerine göre yetiştirilmesi
2. Eğitim ve yetiştirmeler yoluyla ekonomideki yapısal değişimlere uyum sağlaması
3. Ekonomik performansı artırması
4. Bireylerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olması ve istihdam edilebilirlik açısından bireylere fırsat eşitliğini sağlaması [Biçerli, 1991].

İş gücünü yetiştirecek mesleki eğitim sisteminin sağlam bir temele sahip olması gerekir. Bu sağlam temeller, fen ve matematik, konuşma, dinleme, düşünme becerisi, yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme, nasıl öğreneceğini bilme, akıl

yürütme, iletişim kurma, kişisel nitelikler, kişisel sorumluluklar, kendine saygı, sosyal olması, kendini idare etme gibi özellikleri içermelidir [Yıldırım ve ark. 2007].

Ülke ekonomilerinin gelişmesini engelleyici faktörlerden biri de nitelikli iş gücü eksikliği düşüncesidir. İş dünyasının istihdam edecek elemana ihtiyaç duyduğu, oldukça fazla da iş arayan insan olduğu halde bu insanların istenilen nitelikte olmaması nedeniyle işsiz sayısının azalmadığı bu görüşü doğrular niteliktedir [Tuna ve Yalçıntaş, 1988].

Üretim bilgiye bağımlı hale gelmiştir. Bu nedenle nitelikli iş güne duyulan ihtiyaç artmıştır. Nitelikli insan gücünün anahtarı ise eğitimidir. İşletmeler çok çeşitli mal ve hizmeti, zamanında ve kaliteli olarak üretmek zorundadırlar. Bu nedenle teknolojiyi anlayan, uygulayabilen, verimli ve kaliteli üretebilen işgücüne duyulan ihtiyaç artmıştır. 21. yüzyılda işgücü “eğitim almış işgücü” olarak şekil değiştirecektir. İşletmelerin rekabet gücünü ise sahip oldukları “nitelikli işgücü” belirleyecektir [DPT, 2001].

Bireyin yaşantısını devam ettirebilmesi için iş yaşamında yer alması gerekir. İş yaşamında aktif olarak rol alması, ilerlemesi ise kendini ifade edebilmesi yaratıcı fikirler üretmesi, bilgiyi kullanma ve bilgiye ulaşmada bilgi teknolojilerinden faydalanması, kendine güven gibi özelliklerin bireyde olmasını gerektirir. Tüm bu özelliklerin ise nitelikli bir şekilde kazanılması eğitim ile gerçekleşmektedir.

2.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri ve Teknoloji Fakültelerinde Mevcut Durum

Mesleki ve teknik eğitime teknik öğretmen yetiştiren teknik eğitim fakültelerinin temelini oluşturan Yüksek Teknik Öğretmen Okulu, 1937-1938 eğitim öğretim yılında Ankara’da açılmıştır [Özer ve ark., 2007] . Sonraki yıllarda sanayi ve ekonomide görülen canlanma, nitelikli ara eleman ihtiyacını arttırmış ve bu ihtiyacı karşılamak üzere, ortaöğretim düzeyinde öğretim yapan mesleki ve teknik okulların sayısının artması bu okullara öğretmen talebini de arttırmıştır. Mesleki ve teknik

öğretmen talebini karşılamak için 1976 yılında İstanbul’da ikinci bir Yüksek Teknik Öğretmen Okulu açılmıştır. 20 Temmuz 1982 tarihinde çıkarılan 41 sayılı kanun hükmünde kararname ile “Teknik Eğitim Fakültesi” ismiyle üniversitelere devredilmiş; program, yapı ve yönetim bakımından yeni bir yapıya kavuşmuşlardır. Bu alandaki öğretmen ihtiyacının artması ile 1983-1984 öğretim yılında Elazığ’da üçüncü bir Teknik Eğitim Fakültesi açılmıştır [Akpınar, 2005].

Üniversitelere devredilmesinden sonra, bu fakültelerin örgütlenme biçimi ve programlarında önemli değişimler olmuştur. Teknik öğretmen yetiştiren ve istihdam eden kurumların farklılaşması, istihdam ve planlama sorunlarına neden olmuştur [Mahiroğlu, 1996]. Programlardaki değişim, daha çok uygulamalı derslerin azaltılması ve mühendislik derslerinin arttırılması şeklinde olmuştur. Gerek uygulamalı derslerin azaltılması gerekse örgütlenme biçimi mezunların niteliğini, dolayısıyla da bunların istihdamını olumsuz etkilemiştir [Ulusoy, 2003; Akpınar, 2005].

Sonraki yıllarda bu okulların sayısı, bu alandaki ihtiyaçtan ziyade, üniversiteye girmek isteyen büyük öğrenci kitlelerinin baskısı, yüksek öğretim kurumlarını Anadolu’ya yayma çabaları ve politik nedenlerle giderek artmış, fonksiyon ve programlarında bir takım değişiklikler yapılmıştır. Bunun sonucunda, plansız bir şekilde büyüyen ve her yıl artan sayıda mezun veren, ancak bu mezunlarının MEB tarafından giderek daha azının istihdam edildiği, dolayısıyla önemli istihdam sorunlarıyla yüklü bir Teknik Eğitim Fakültesi gerçeği ortaya çıkmıştır [Özer ve ark., 2007].

Çizelge 2.1 ’ de Türkiye’de eğitim öğretim faaliyetlerini sürdüren Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin kuruldukları şehir, bağlı bulundukları üniversite ve fakülte adları ile sayıları görülmektedir.

Çizelge 2.1.Türkiye’de eğitim – öğretim faaliyetini sürdüren Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin yeri ve sayısı [ÖSYM tercih kılavuzu, 2009]

Üniversite Adı	Fakülte	Şehir
Afyon Kocatepe Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Afyonkarahisar
Batman Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Batman
Cumhuriyet Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Sivas
Dumlupınar Üniversitesi	Simav Teknik Eğitim Fakültesi	Kütahya
Düzce Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Düzce
Fırat Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Elazığ
Gazi Üniversitesi	Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi	Ankara
Gazi Üniversitesi	Mesleki Eğitim Fakültesi	Ankara
Gazi Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Ankara
Gazi Üniversitesi	Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi	Ankara
Karabük Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Karabük
Kırklareli	Teknik Eğitim Fakültesi	Kırklareli
Kocaeli Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Kocaeli
Marmara Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	İstanbul
Mersin Üniversitesi	Tarsus Teknik Eğitim Fakültesi	Mersin
Pamukkale Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Denizli
Sakarya Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Sakarya
Selçuk Üniversitesi	Mesleki Eğitim Fakültesi	Konya
Selçuk Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Konya
Süleyman Demirel Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Isparta
16 Teknik Eğitim Fakültesi 2 Mesleki Eğitim Fakültesi 1 Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi 1 Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Toplam : 20 Adet Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi bulunmaktadır.		

MEB’in Teknik Eğitim Fakültesi mezunlarının tamamını istihdam etmekte karşılaştığı sorunların hepsi bu fakültelerin sayısı ile ilgili değildir. Mesleki ve teknik ortaöğretime olan öğrenci talebi düşmüştür. Bu talep düşmesi, mesleki ve teknik ortaöğretimin öğretmen yetiştiren mesleki ve teknik eğitim fakültelerinin temel istihdam alanını daraltmıştır. Tüm bunlara ek olarak belirli dönemlerde mühendislik fakültesi mezunlarının ve önlisans mezunlarının MEB tarafından teknik öğretmen olarak atanması da teknik öğretmenlerin iş alanına önemli kısıtlamalar getirmiştir [Özer ve ark, 2007]. Bu durumda iş piyasasına yönelen mezunlar, temelde öğretmen olarak yetiştirildikleri için gerekli niteliklere sahip olmadıklarından ya iş bulamamakta ya da mesleğiyle ilgisiz alanlarda düşük ücret ve statülerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Mezun ettiği bireylerin memnuniyeti ve iş dünyasındaki

başarıları ile yükseköğretim kurumlarının saygınlığı arasında yakın bir ilişki kurulan günümüzde bu durum, başta mezunlar olmak üzere üniversitelerde, öğretim elemanları ve diğer ilgililerde rahatsızlık meydana getirmektedir [Akpınar, 2005].

Öğretmenlik yapamayan Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri mezunlarının unvan ve statüleri belirlenmemiştir. Sektöre giden mezunlar ciddi bir unvan, yetki ve sorumluluk problemi ile karşılaşmaktadır. Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin uluslar arası denkliği bulunmamaktadır. Bu hali ile bu fakültelerin ve programlarının akredite olması mümkün görülmemektedir [Eltez ve ark. 2008]

Ana misyonu Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Endüstri Meslek ve Teknik Liseleri, Çıraklık Eğitim Merkezleri ve Çok Programlı Liselere öğretmen yetiştirmek olan Teknik Eğitim Fakültelerinin mezunlarına “Teknik Öğretmen” unvanı verilmektedir. Mezunlarının bir başka alanda istihdam edilmesi amaçlanmamıştır. 2006 yılı istatistiklerine bakıldığında Teknik Eğitim Fakültelerinde okuyan toplam öğrenci sayısı 28.097 olup, sadece elektrik öğretmenliği için 2005 yılında KPSS sınavına başvuran adayların sayısının 1669 olduğu ve 2006 yılında bunlardan 19'unun atanabildiği görülmektedir. Bu sayının bazı uzmanlık alanlarında % 2 ve daha altında olduğu, birçoğunda ise yıllardır hiç atama yapılmadığı belirlenmiştir [YÖK Strateji Raporu, 2007].

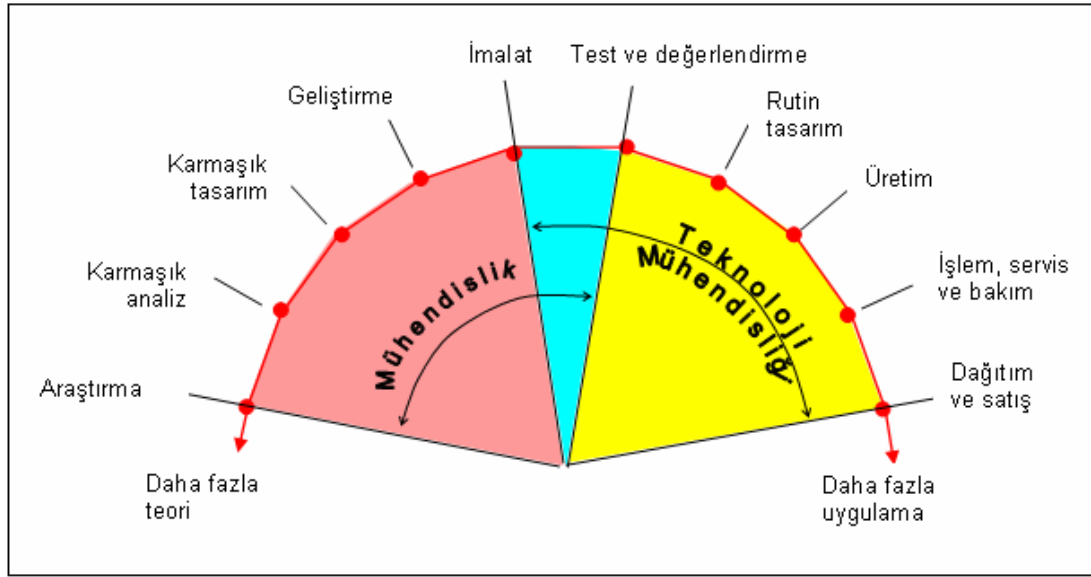
Milli Eğitim Bakanlığı tarafından istihdam edilmediği için çeşitli sektörlerde çalışmak zorunda kalan teknik öğretmenlerin, işçi, teknisyen, mühendis hiyerarşik zincirinin neresinde konumlandırılmasına ilişkin bir yasal düzenleme bulunmadığından çok büyük sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu fakültelerin Dünyada benzerleri olmadığı için akredite edilmeleri de mümkün değildir. Teknik Eğitim Fakültelerinin bu durumu, mesleki ve teknik öğretime ilgiyi azalttığı için gelen öğrenci niteliğinde önemli bir düşüş gözlenmektedir. Diğer taraftan öğrenim gören öğrencilerde de belirgin bir moral kaybına, motivasyon düşüşüne ve gelecekte ümitsizliği neden olmakta, mezunlarındaki hayal kırıklığı zaman içinde sosyal problemlere dönüşmektedir. Bu durumu kısaca özetlemek gerekirse, ülkemizdeki Teknik Eğitim Fakültelerinin yapısı, kapasitesi, istihdam fazlası mezunları ve

mezunlarının iş dünyasında karşılaştıkları sorunlar ile bu sorunların çözümü konusundaki tartışmalar içinde bulunduğumuz zaman diliminde daha da hız kazanmıştır. Bu tartışmalar genelde aşağıdaki dört temel konu üzerinde yoğunlaşmaktadır.

1. Teknik öğretmen olarak yetiştirilen ve sayıları giderek artan mezunların karşılaştıkları istihdam sorunu,
2. Öğretmen olarak istihdam edilemeyen mezunların sektörde çalışabilmesi için tanımlanmış bir unvanları, yetkileri ve sorumluluklarının tanımlanmamış olması,
3. Teknik Eğitim Fakültelerinin mevcut yapıları ile uluslararası kuruluşlar tarafından akredite edilememesi, AB, ABD gibi ülkelerde diploma denkliğinin bulunmaması,
4. AB ülkelerinde Teknik Eğitim Fakülteleri ile eşdeğer herhangi bir yükseköğretim kurumunun bulunmaması nedeniyle öğrenci ve öğretim elemanı değişim programlarının uygulanamaması [YÖK Strateji Raporu, 2007]

Gelişmiş ülkelerde, teknoloji eğitimi Teknoloji Fakülteleri tarafından verilmektedir. Bu fakültelerin temel kuruluş amacı endüstriye teorik ve daha çok uygulama becerisi olan teknoloji mühendisi yetiştirmektir. Bu okullar, eğitim öğretim faaliyetlerinde de yoğun bir şekilde sanayi kuruluşları ile işbirliği yapmakta ve müfredat programlarını endüstrinin ihtiyaçları ile gelişen teknolojiye uyumlu olabilecek şekilde dinamik yapıya kavuşturmuşlardır. AB, ABD ve bazı gelişmiş ülkelerdeki Teknoloji Fakültesi (School of Technology, College of Technology veya Faculty of Technology) mezunlarından sanayi tecrübesi olması kaydı ile pedagojik formasyonu olanlar öğretmen (teknik öğretmen) olarak atanmaktadır [Eltez ve ark. 2008].

Teknoloji Fakültelerinin mevcut Mühendislik Fakültelerine alternatif olarak düşünülmesi yanlış olur. Mühendislik ve Teknoloji Mühendisliğinin mesleki ve çalışma sorumluluk alanları Şekil 2.1’de görülmektedir.



Şekil 2.1. Mühendislik ve Teknoloji Fakültelerinin karşılaştırılması [Akt. Eltez ve Ark. 2008]

Çizelge 2.2. Mühendislik ve Teknoloji Fakülteleri Arasındaki Farklar [Akt. Eltez ve ark. 2008]

Genel	Mühendislik Programı	Teknoloji Müh. Programı
Program Vurgusu	Ucu açık (genel) tasarım problemleri için analiz, çözüm ve yeni yöntemlerin geliştirilmesi.	Güncel mühendislik bilgisi ve deneyimlerin, belirli teknik problemlerin çözümüne uygulanması.
Uzmanlık Amacı	Kavramsal yeteneklerin geliştirilmesi	Uygulama yeteneklerinin geliştirilmesi
Mesleki Unvan	Mezunlara Mühendis unvanı verilir.	Mezunlara Teknoloji Mühendisi unvanı verilir.

Çizelge 2.2. (Devam) Mühendislik ve Teknoloji Fakülteleri Arasındaki Farklar [Akt. Eltez ve Ark. 2008]

Program Özellikleri	Mühendislik Programı	Teknoloji Müh. Programı
<i>Teknik Derslerde Vurgu</i>	Mühendislik eğitimi daha çok teorik ağırlıklıdır ve teorinin endüstrideki potansiyel uygulamalarına vurgu yapılır.	Teknoloji mühendisliği daha çok uygulama ve pratik ağırlıklıdır. Mevcut teknik bilgilerin uygulamasına ve endüstri ve iş hayatındaki problemlerin çözüm yöntemlerine ağırlık verilir.
<i>Laboratuvar Derslerinde Vurgu</i>	Laboratuvar derslerinde deneysel yöntemler, teoriler ile ilgili işlemler verilir.	Laboratuvar derslerinde, endüstriyel problemler için pratik tasarım çözümlerine, imalat ve değerlendirme tekniklerine yer verilir.
<i>Teknik Tasarımda Vurgu</i>	Genel tasarım prensipleri ve çok çeşitli yeni problemlere uygulanabilecek yöntemlere yer verilir. Yeni ürün, teknoloji ve sistem geliştirilir.	Mevcut tasarım yöntemleri geliştirilir ve spesifik teknik bir alana uygulanır. Pratik tasarımlar yapılır.

Yüksek Teknik Öğretmen Okulunun 1937-1938 eğitim öğretim yılında Ankara’da açılmasıyla başlayan ve 1982 yılında Teknik Eğitim Fakültesi ismiyle üniversitelere devredilen Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri, 02/11/2009 tarihinde Bakanlar Kurulunca kapatılmış ve aynı yükseköğretim kurumlarına bağlı olarak yeni fakülteler olarak kurulması kararlaştırılmıştır. 13/11/2009 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren karar gereğince kapatılan ve yerlerine kurulan Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri Çizelge 2.3’de görülmektedir.

Çizelge 2.3.Kapatılan Mesleki ve Teknik eğitim Fakülteleri

S. No	Yükseköğretim Kurumunun Adı	Kapatılan Fakülte	Kurulan Fakülte
1	Adıyaman Üniversitesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
2	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
3	Amasya Üniversitesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
4	Batman Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
5	Cumhuriyet Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
6	Dumlupınar Üniversitesi	Simav Teknik Eğitim Fakültesi	Simav Teknoloji Fakültesi
7	Düzce Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
8	Fırat Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
9	Gazi Üniversitesi	Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi	
10	Gazi Üniversitesi	Mesleki Eğitim Fakültesi	Sanat ve Tasarım Fakültesi
11	Gazi Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
12	Gazi Üniversitesi	Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi	Turizm Fakültesi
13	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
14	Karabük Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
15	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Of Teknik Eğitim Fakültesi	Of Teknoloji Fakültesi
16	Kırklareli Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
17	Kırklareli Üniversitesi	Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi	Turizm Fakültesi
18	Kocaeli Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
19	Marmara Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
20	Mersin Üniversitesi	Tarsus Teknik Eğitim Fakültesi	Tarsus Teknoloji Fakültesi
21	Muğla Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
22	Nevşehir Üniversitesi	Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi	Turizm Fakültesi
23	Pamukkale Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
24	Sakarya Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
25	Selçuk Üniversitesi	Mesleki Eğitim Fakültesi	Sanat ve Tasarım Fakültesi
26	Selçuk Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi
27	Süleyman Demirel Üniversitesi	Teknik Eğitim Fakültesi	Teknoloji Fakültesi

2.4. İşgücünde Aranan Temel Beceri ve Nitelikler

İnsanın öğrenmesi gereken bilgi miktarı sürekli artmaktadır. Yapılan tahminlere göre bilimsel bilgi her on yılda bir ikiye katlanmaktadır. Dahası bugün sahip olduğumuz bilgilerin yüzde sekseni hâlen yaşayan kişiler tarafından üretilmiştir. Bu da gösteriyor ki artık bir mesleği tüm ayrıntılarıyla bilmek mümkün değildir. Diğer

yandan bilgi patlamasıyla bazı meslekler ortadan kalkarken, bazıları da sürekli eğitim almayı gerektirmektedir. Artık başlangıçta öğrenildiği biçimiyle yaşam boyu değişmeden süren hiçbir meslek kalmamıştır. Bu nedenle, bireylerin çağdaş gelişmeleri yakından izleyip kendi yaşamlarında gerekli uyarlamaları yapabilmelerini kolaylaştıracak bilgi, tutum ve becerilerle donatılmaları gerekmektedir. Bunlar uyum sağlama, iletişim kurma, doğru bilgiye ulaşma, karar verme, sorumluluk alma, yaratıcılık, işbirliği yapma, sorun çözme, karmaşık sistemleri algılama ve kendini geliştirmedir. Tüm çalışma alanları için gerekli olan bu niteliklere sahip olmayan bireylerin bilgi toplumunun gereklerini yerine getirebilmeleri mümkün değildir [MEGEP, 2004].

21. yüzyılda görev yapacak iş gücünde aranılan bazı özellikler şöyledir.

- Değişen koşullara çabuk uyum sağlama
- Problem çözebilme
- İletişim kurabilme
- Ekip halinde çalışabilme
- Mal ve hizmetlerin kalitesini arttırmak için sorumluluk alma
- Değişen koşullara uyumu kolaylaştırmak için geniş bir mesleki beceri tabanına sahip olma gibi niteliklerdir [Akt. Doğan, 1994].

1990 yılında TÜSİAD tarafından yaptırılan bir araştırmada, sanayi yöneticilerinin gençlere verilen eğitimde gördükleri eksikler içerisinde, işin fiilen yapılmasına ilişkin hiçbir konunun bulunmaması dikkat çekmektedir. Sanayi yöneticilerinin gördükleri eksikler ekonomik çevreyi anlamada ve iş bitirmedeki yetersizliklerdir. Bunların giderilmesinden sonra ek talepler ise gençlerin iletişim, takım halinde çalışma, sorun çözme gibi becerilerinin geliştirilmesidir. Günümüzde “meslek öğrenenler iş bulabilir” varsayımının geçerliliği kalmamıştır. Meslek öğrenmek istihdam edilmenin şartıdır ancak yeterli değildir. Mesleğin yanında anahtar beceriler dediğimiz bu becerilerin de olması gerekmektedir [MEGEP, 2004].

Rekabet edebilme gücü olan işletmelerin, teknoloji, mal ve hizmeti, coğrafi sınır tanımayan bir pazara zamanında ve kalite standartlarına uygun olarak üretmesi

gerekmektedir. Bu durum kaliteli iş gücüne olan ihtiyacı gösterir. İş hayatında meydana gelen hızlı gelişmeler, iş gücünde aranan nitelikleri de etkilemektedir. Seri üretime dayalı geleneksel endüstriyel işletmelerde çalışan ve dar bir alanda üretilen, tekrara dayalı işleri yapan, verilen talimatlar çerçevesinde hareket eden iş gücü, çağdaş işletmeler için yeterli olamamaktadır. Uluslar arası pazarda rekabet edebilen işletmelerde çalışan yüksek kaliteli işgücünde, teknolojiyi anlayabilme ve uygulayabilme, değişikliklere uyum sağlayabilme, iletişim kurabilme, ekip halinde çalışabilme, karşılaştığı sorunları çözebilme, mal ve hizmetlerin kalitesini geliştirmek için sorumluluk alabilme becerilerinin gelişmiş olması beklenmektedir [Doğan, 1997] .

İstihdam edilebilirlik becerileri ile ilgili incelenmiş bazı kaynaklar şöyledir.

- Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı Gerekli Bilgileri Kazanma Komisyonu Raporları (SCANS Report),
- Avrupa Eğitim Vakfı,
- Avrupa Komisyonu Genel Eğitim ve Kültür Kurumu,
- İngiltere Eğitim ve Beceri Bakanlığı,
- Kanada Konferans Kurulu Raporları (The Conferance Board of Canada, 2000)
- Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı

Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı gerekli becerileri kazanma komisyonu raporları [SCANS Report, 1991]

21. Yüzyılda yetişkin insan kaynağı en büyük rekabet unsuru olarak görülmektedir. Üretimde ön plana çıkan insan gücünde ne gibi yeterlilikler beklenmektedir ve bunlar nasıl kazandırılabilir sorularına birçok ülkede cevap aranmaktadır. Amerikan Çalışma Bakanlığı tarafından 1991 yılında hazırlanan raporda (SCANS report) 21. yüzyılda işgücünden beklenen yeterlilikler iki ana grupta toplanmıştır. Bunlar “üç boyutlu bilimsel temel” ve “beş yeterlilik” olarak bilinmektedir. Bu nitelikler üst

eğitime devam etmek isteyen ve iş hayatına girmek isteyen tüm öğrenciler için kazanılması zorunlu yeterlilikler olarak kabul edilmektedir [Doğan, 1997].

Çizelge 2.4. SCANS raporuna göre Üç Boyutlu Bilimsel Temel [Doğan, 1997].

Temel Beceriler	Düşünme Becerileri	Kişisel Nitelikler
- Okuma - Yazma - Hesaplama - Dinleme - Konuşma	- Yaratıcı düşünme - Karar verme - Sorun çözme - Zihin gözüyle görebilme - Nasıl öğreneceğini bilme - Sonuç çıkarma	- Sorumluluk - Kendine saygı - Girişkenlik (sosyallik) - Kendini yönetme - Doğruluk / Dürüstlük

Temel Beceriler

- *Okuma:* El kitapları, grafikler vb. yazılı belgeleri anlayıp yorumlayabilme.
- *Yazma:* Yazılı olarak bilgi, mesaj ve düşünceleri aktarabilme. Çeşitli şekillerdeki belgeleri (mektup, rapor, yönerge) yazabilme.
- *Hesaplama:* Çeşitli matematiksel yöntemleri kullanarak temel hesaplamaları ve pratik çözümleri yapabilme.
- *Dinleme:* Sözlü mesajları anlama, yorumlama ve cevap verebilme.
- *Konuşma:* Sözlü olarak fikirleri organize etme ve iletişim kurabilme.

Düşünme Becerileri

- *Yaratıcı düşünme:* Yeni fikirler üretme
- *Karar verme:* Hedefleri ve sınırlılıkları belirleyebilme, alternatifler üretip riskleri değerlendirebilme, en iyi alternatifi seçebilme.
- *Problem çözme:* Problemlerin farkında olabilme ve hareket planları tasarlayıp uygulayabilme
- *Nesneleri akıl gözüyle görebilme:* Resim, sembol, grafik, nesne ve bilgileri organize edip işleyebilme
- *Nasıl öğreneceğini bilme:* Yeni beceri ve bilgileri elde edebilmek için verimli öğrenme yöntemlerini kullanabilme

- *Akıl yürütme:* Birden fazla konu arasındaki kural ve prensipleri keşfedebilme ve bunları problemlerin çözümünde kullanabilme

Kişisel Nitelikler

- *Sorumluluk:* Başarı elde edebilmek için çaba sarf etme ve sabırlı olabilme
- *Kendine değer verme:* Kendi kıymetine inanma ve olumlu bakış açısını sürdürebilme
- *Sosyalleşme:* Anlayış, dostluk, uyum ve empati sergileyebilme
- *Kendini yönetme:* Kendini doğru olarak değerlendirebilme, kişisel hedeflerini koyabilme ve kendini kontrol edebilme
- *Doğruluk/Dürüstlük:* Yapacağı işlerden ahlaka uygun olanını seçme

SCANS raporuna göre hangi düzeyde olursa olsun tüm çalışanların aşağıdaki yeterliliklere sahip olması gerekmektedir.

Beş Yeterlik

1. *Kaynaklar:* Zaman, para, materyal, cihaz ve insan unsurları gibi kaynakları belirleme, organize etme, planlama, tahsis etme, etkili ve verimli bir biçimde kullanma becerisini geliştirmedir.
2. *Kişilerarası beceriler:* Başkaları ile etkili olarak işbirliği içinde çalışabilme becerisine sahip olma, bir takıma üye olarak katılmak, başkalarına yeni beceriler öğretme, müşterilere/tüketicilere hizmet sunma, uzlaşma için anlaşma, farklılıklarla çalışabilme gibi becerilerin geliştirilmesidir.
3. *Bilgi:* Bilgiyi elde etme ve değerlendirme, bilgiyi düzenleme ve koruma, bilgiyi yorumlama ve iletme, bilgiyi işlemede bilgisayar kullanımı becerilerinin geliştirilmesidir.
4. *Sistem:* Sistemleri anlama, performans izleme ve düzeltme, sistemleri geliştirme ve tasarlama becerilerinin geliştirilmesidir.

5. *Teknoloji*: Çeşitli teknolojilerle çalışma becerisine sahip olma, teknolojiyi seçme, teknolojiyi işe koşma, donanım aksaklıklarını giderme ve çalışmasını sürdürme becerilerinin geliştirilmesidir [Doğan, 1997, Bağlıbel, 2007].

Avrupa Eğitim Vakfı

Avrupa Eğitim Vakfı tarafından 1997 yılında Ortak Ülkelerde Temel Beceri Eğitiminin Geliştirilmesi adıyla yayınlanan raporda Çekirdek Beceriler 8 alt başlıkta tanımlanmıştır. Bu çalışmada yapılan önerilere göre piyasa ekonomisi, mesleğe özel becerilerin yanı sıra bireylerin anahtar yeterliliklerinin de geliştirilmesi gerekmektedir. Bu anahtar yeterlilikler takım çalışması, planlama, problem çözme, iletişim becerileri, bilgi teknolojisi, yaratıcılık, liderlik, girişimcilik ve yabancı dil becerileri gibi becerilerdir. Yayınlanan rapora göre Çekirdek Beceriler Kategorileri aşağıdaki gibidir.

Çekirdek Becerileri

- Temel Beceriler
- Yaşam Becerileri
- Anahtar Beceriler
- Sosyal ve Vatandaşlık Becerileri
- İstihdam İçin Gerekli Beceriler
- Girişimcilik Becerileri
- İşletme Becerileri
- Geniş Kapsamlı Beceriler

İstihdam için gerekli olan beceriler işverenlerin en çok aradıkları becerilerdir. İstihdam için gerekli olan beceriler;

- İletişim
- Bilgi işleme
- Uyum sağlayabilme

- Bağımsız karar verme
- Vatandaş ve tüketici hakları ve görevleri
- Öğrenme ve kendini geliştirme
- Diller
- İnisiyatif ve yaratıcılık
- Eleştirme yeteneği (muhakeme)
- İş süreci yönetimi
- Problem çözme
- Belirsizlik durumunda kendine güven
- Düşünme ve gerçekleştirme becerileridir [Shaw, 1998].

Avrupa Komisyonu Genel Eğitim ve Kültür Kurumu

Avrupa Komisyonu Genel Eğitim ve Kültür Kurumu tarafından hazırlanan temel beceriler, girişimcilik ve yabancı dil becerileri ilerleme raporunda anahtar becerilerin tanımı “ Tüm bireylerin, kendini geliştirmesi, topluma uyum sağlaması, kendini gerçekleştirmesi ve iş hayatına girmesi için, eğitim sonunda kazanması gereken ve yaşam boyu öğrenmenin temelini oluşturan, aktarılabilir ve çok yönlü bilgi, beceri, tutum ve davranışlardan oluşan paketi temsil eder.” şeklinde yapılmıştır. Bu temel beceriler;

- Anadilde iletişim
- Yabancı dilde iletişim
- Matematik okur-yazarlığı
- Bilgi ve İletişim Teknolojileri
- Öğrenmeyi Öğrenme
- Kişilerarası, Kültürlerarası Sosyal Beceriler ve Yurttaşlık Becerileri
- Girişimcilik
- Kültürel Farkındalık gibi becerilerdir. [European Commission Directorate – General for Education and Culture, 2003]

İngiltere Eğitim ve Beceri Bakanlığı

İngiltere Eğitim ve Beceri Bakanlığı, Öğrenme ve Beceriler Konseyi ve Nitelikler ve Müfredat Programları Otoritesi her bireyde olması gereken ve bireyin gerek iş hayatında gerekse sosyal yaşantısında başarılı olmasını sağlayan becerilerini Anahtar Beceriler olarak tanımlamışlardır.

Anahtar Beceriler;

1. İletişim

- a. Yazma
- b. Tartışmalara katılma
- c. Okuma ve bilgi kazanma

2. Sayıların kullanımı

- a. Farklı kaynaklardan elde ettiği bilgileri yorumlama
- b. Hesap yapma
- c. Sonuçları yorumlama ve bulguları sunma

3. Bilgi Teknolojisi

- a. Bilgiye ulaşma ve bilgiyi geliştirme
- b. Bilgiyi sunma

4. Başkalarıyla birlikte çalışma

- a. Yapılacakları ve ihtiyaçları belirleme
- b. Verilen hedef doğrultusunda çalışma
- c. Gelişim için fikir verme.

5. Kendi öğrenmesini ve performansını geliştirme

- a. Hedef belirleme
- b. Kendi planını takip etme
- c. Gelişimini gözden geçirme, elde ettiklerini değerlendirme

6. Problem çözme

- a. Verilen problemi anlama ve seçenekleri tanımlama
- b. Planlama ve ihtimalleri deneme
- c. Problem çözümü sonunda değerlendirme. [Qualifications and Curriculum Authority, 2002]

Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı

Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında 2004 yılında hazırlanan Anahtar Beceriler Öğrenci Modülü II kitapçığında yer alan temel beceriler iletişim, takım çalışması ve demokratik vatandaşlık başlıkları altında toplanmıştır.

1. İletişim becerileri

- İletişimde esnek ve sorumlu davranışlar sergiler
- Sözsüz iletişim unsurlarının fonksiyonlarını örneklerle açıklar
- Beden dilini etkili biçimde kullanır
- Etkin konuşma becerisi sergiler
- Etkin yazma becerisi sergiler

2. Takım çalışması

- Sıradan bir grupta takım arasındaki farklılıkları belirtir
- Takımla çalışmanın avantajlarını bilir
- Etkili bir takımın özelliklerini belirtir ve davranışlarını sergiler
- İyi bir takım liderinin özelliklerini bilir
- İyi bir takım üyesinin özelliklerini bilir
- Takımdaki muhtemel rolleri açıklar

3. Demokratik Vatandaşlık

- Toplum ve insan ilişkisini açıklar
- Özgürlük, adalet ve eşitlik gibi evrensel değerleri bilir
- Bireysel farklılıklara (dil, din, ırk vb.) saygı gösterir
- Temel hak ve özgürlükleri açıklar

- Demokratik prensipleri açıklar
- Demokratik haklarını kullanır
- Demokratik görevlerini yerine getirmede istekli olur
- Kendisinin doğal çevrenin bir parçası olduğunun farkında olur
- Kendisine, başkalarına ve doğaya saygı gösterir.

Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığının Ortak Beceriler başlığı altında yayınladığı Türkiye’de istihdama yönelik temel beceriler ise eleştirel düşünme becerisi, yaratıcı düşünme becerisi, iletişim becerisi, araştırma becerisi, problem çözme becerisi, bilgi teknolojilerini kullanma becerisi, girişimcilik, Türkçeyi doğru, etkili ve güzel kullanma becerisidir [MEB, 2006].

Birçok kurum ve ülke tarafından yapılan tanımlamalara bakıldığında istihdama yönelik temel beceriler mesleki ve teknik yeterlilikten ziyade tüm meslekler için ortak olan becerilerdir. Bu beceriler bireyde işe girmesi, işte ilerlemesi ve kendini geliştirmesi için olması gereken becerilerdir.

2.5. Konuyla İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

2.5.1. Konuyla ilgili yurt dışında yapılan bazı çalışmalar

Saint Petersburg Yüksekokulu (Saint Petersburg Junior College) mezunlarının teknik ve performans becerilerine yönelik işveren algılarının belirlenmesi için 1996 yılında yapılan araştırmada 146 işletmeye anket gönderilmiştir. İşverenlerin 92’sinden gelen cevaplara göre işverenlerin %89,1’i Saint Petersburg Yüksekokulu mezunu çalışanlarının temel matematik, okuma ve yazma becerilerini mükemmel ya da çok iyi bulmuşlardır. İşverenlerin %68’i ise teknoloji becerilerini, kaynakları kullanma, planlama, organizasyon becerilerini mükemmel ya da çok iyi bulmuşlardır. Bu araştırmada ayrıca işverenlerin %97,8’inin Saint Petersburg Yüksekokulu mezunu çalışanlarının kolay iş bulabileceğini düşündükleri görülmüştür [Saint Petersburg Junior College FL, 1996].

Visconsin Teknik Okulu Sistem Kurulu tarafından 2001 yılında mezunların temel ve teknik beceri düzeyleri ile işverenlerin yeni işe başlayan çalışanından beklentilerini karşılamak amacıyla yapılan araştırmada, 2991 işverenin %63'ünün beklentilere uygun olduğu, %27'sinin ise beklentinin üzerinde olduğu görüşünde oldukları görülmüştür [Winsconsin Technical System College Board, 2001].

Belcheir tarafından 2002 yılında Boise State Üniversitesi mezunlarının işverenleri tatmin etme düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada 102 işverene anket gönderilmiştir. 74 işverenin yanıtladığı anket sonuçlarına göre, işverenlerin Boise State mezunu çalışanlardan memnun olduğu görülmüştür. Ayrıca işverenlerin, iş ahlakı, başkalarıyla kolay iletişim kurma, ekip üyeleriyle uyumlu çalışma, eleştirel düşünme ve okuma becerileri gibi becerilerin iş hayatı için önemli olduğunu belirttikleri görülmüştür [Belcheir, 2002].

Sri Lanka Üniversitesi mezunlarının iş hayatından beklentileri ile işverenlerin mezunlardan beklentileri arasındaki farkın belirlenmesi amacıyla 2003 yılında bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada işverenlerin mezunlardan beklediği en önemli becerinin iletişim becerisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca işverenlerin çalışanlarda gördükleri eksikler, iletişim, karar verme, problem çözme, yaratıcı düşünme ve liderlik becerileridir [Weligamage ve Siengthai, 2003].

Victoria Üniversitesi tarafından 2003 yılında yapılan mezunlardan beklenen en önemli 10 özelliğin ve yeteneğin işverenlere göre neler olduğunu ve bu özelliklerin önceliklerinin belirlendiği araştırma sonuçlarına göre işverenlerin önemli gördüğü ve öncelik sırasına göre sıraladığı sonuçlar şöyledir;

1. Yüksek düzeyde sözlü ve kişiler arası iletişim
2. Kendini yönetme, kendini motive etme ve kendini harekete geçirme
3. Bir takımın üyesi olarak çalışma
4. Akademik başarı
5. Analitik ve kavramsal bakış açısı
6. Yüksek düzeyde yazılı iletişim

7. Esneklik ve uyum sağlama
8. Problem çözme
9. İstekli, enerjik ve arzulu olma
10. İş ahlakı [Victoria University of Wellington Career Development and Employment Student Services Group, 2003].

2.5.2. Konuyla ilgili yurt içinde yapılan bazı çalışmalar

Kaya tarafından 1973 yılında yapılan “Mesleki ve Teknik Öğretimden İşverenin Bekledikleri” konulu araştırmada meslek lisesi mezunlarının yeteneklerinde görülen bazı eksiklikler belirlenmiştir. Mezunların teorik bilgilerinin yeterli olmadığı, iş için gerekli araç gereçlerin seçilmesi ve kullanımları ile ilgili bilgilerinin yetersiz olduğu, iş yerinde kişiler arası ilişkilerinin zayıf olduğu, işi sevmeye ve benimseme duygularının zayıf olduğu, sorumluluk duygularının zayıf olduğu ve teknik yazılardan yeterince faydalanmadıkları sonucuna ulaşılmıştır [Kaya, 1973].

Ünal tarafından 1987 yılında yapılan “Türkiye’de Teknik Ara İnsan Gücünün Ekonomik Değeri Kapsamında Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi” konulu doktora çalışmasında Türkiye’deki endüstri meslek ve teknik liselerinden mezun olan öğrencilerin iş hayatındaki tutum ve davranışları, sosyal becerileri, iletişim becerileri ve mesleki bilgi ve becerileri açısından arz ve talebi arasındaki uyum, işverenlerin verimli insan gücü tanımlamaları ve işe almadaki tercihleri saptanmıştır.

Ünal’ın yaptığı bu araştırma sonucunda göre mesleki ve teknik liselerden mezun olanların, mezun olduklarında sahip oldukları mesleki beceri düzeylerinin işverenlerin taleplerinin altında olduğu görülmektedir. Bu konudaki işveren ve öğretmen algıları benzerlik göstermektedir. Mesleki ve teknik lise mezunlarının sosyal yönleri ve iletişim becerileri, iş hayatındaki tutum ve davranışları işverenlerin talep ettikleri niteliksel düzeyin altında kalmıştır. Ayrıca işverenlerin verimli insan gücü tanımında, insan ilişkilerinin mesleki beceriden daha önemli olduğu vurgulanmıştır [Ünal,1987].

Kılıç tarafından 1997 yılında yapılan “Ortaöğretim Okullarında Bilgi Çağının Öngördüğü Temel ve İşe Yönelik Yeterliliklerin Ne oranda Kazandırıldığını Değerlendirme” konulu doktora çalışmasında okuldan iş hayatına geçişte, okul ile iş hayatı arasında köprü görevi gören temel becerilerin ortaöğretimde ne oranda kazandırıldığı değerlendirilmiştir. Meslek lisesi öğrencileri, meslek lisesi mezunu istihdam eden işletmeler ve meslek lisesi idarecileri ile öğretmenleri arasında yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre;

1. Araştırmaya katılan öğrencilerin bilgiye ulaşma, saklama, yorumlama ve bilgiyi iletme becerilerine sahip olmadıkları görülmüştür.
2. Öğrencilere ortaöğretim kurumları tarafından en çok kandırılan yeterliliğin bireysel alan ve teknolojiler konusunda olduğu görülmüştür.
3. Araştırmaya katılan işverenler öğrencilerin bireyler arası ilişkiler ve teknoloji konusundaki yeterliliklerinin büyük bölümünü iş hayatında kazandıklarını düşünmektedir.
4. Araştırmaya katılanlara göre öğrencilerin kişisel yeterliliklerinin (dürüstlük, kendine güven vb.) iyi olduğu görülmüştür.
5. Araştırmaya katılanlara göre öğrencilerin düşünme yeteneklerinin (yaratıcı düşünme, problem çözme, karar verme vb.) yetersiz olduğu görülmüştür [Kılıç, 1997].

Bağlıbel tarafından 2007 yılında yapılan, “Meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerine ilişkin işveren algılarının incelenmesi” konulu araştırmada okuldan iş hayatına geçişte önemli olduğu düşünülen istihdama yönelik temel becerilere meslek lisesi mezunlarının ne oranda sahip olduğunu değerlendirilmiştir. İşverenlerin meslek lisesi mezunu çalışanlarının “Çekirdek Beceri, Düşünme Becerisi, Kişilerarası ve Yönetmel Becerileri, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerilerini ve Kişisel Nitelik” düzeylerini yeterli buldukları buna karşın işverenlerin meslek lisesi mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini oldukça yetersiz buldukları tespit edilmiştir [Bağlıbel, 2007].

Hezer tarafından 2008 yılında yapılan “Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamında İşletmelerin ve Öğrencilerin Beklentileri” konulu araştırmada İstanbul ili, Pendik, Kartal ve Maltepe’deki Endüstri Meslek Liselerinden mezun olan öğrenciler ile bu öğrencilerin çalıştığı işyerlerinin yöneticilerine sorular yöneltilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, mezun öğrencilerin daha çok, iş güvenliği konusunda duyarlı ve sosyal güvencesi olan, geleceklerini garanti altına alabilecekleri, yeteneklerini ortaya çıkarabilecekleri, mesleki gelişimlerini sağlayacak eğitim alabilecekleri bir iş yerinde çalışmak istedikleri görülmüştür. Yöneticilerden elde edilen sonuçlarda ise, yöneticiler çalışan mezun öğrencilerden alanlarıyla ilgili bilgisayar programlarını daha iyi bilemelerini, mesleki bilgilerini daha da geliştirmelerini beklemektedirler. Ayrıca yöneticilerin, çalışan mezun öğrencileri gerek iş arkadaşlarına, gerekse amirlerine karşı tutum ve davranışlarında daha olumlu buldukları görülmüştür [Hezer, 2008].

Kalay, Şahin ve Aydoğan tarafından 2009 yılında yapılan “İşverenlerin istihdam edilebilirlik açısından meslek yüksekokulu mezunlarını bilgi ve beceri düzeylerine göre değerlendirmesi” konulu araştırmada Çorum ilinde bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmada, Temel iletişim becerisi, Öğrenme ve kendini geliştirme becerisi, Araç-gereç tanıma (sistemleri tanıma ve kullanma becerisi), Sorun çözme becerisi, Ekip içerisinde çalışma becerisi, İnisiyatif kullanma ve sorumluluk alma becerisi, Organizasyon ve zamanı kullanma becerisi, Bilgisayardan yararlanma düzeyi, Yabancı dil becerisi gibi her meslek dalları için ortak olan yeterliliklere meslek yüksekokulu mezunu çalışanların ne oranda sahip olduğunun Çorum’daki işverenlere göre değerlendirilmesi yapılmıştır. Araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır.

1. Çorum’daki işverenlere göre meslek yüksekokulu mezunu çalışanların iş yaşamında ve sosyal yaşamda etkili bir performans sergilemelerini sağlayan temel iletişim becerilerine ayrıca işleri ile ilgili öğrenme ve kendini geliştirme becerilerine sahip olduğu görülmektedir.

2. İşleri ile ilgili araç-gereç ve ekipmanları tanıma ve kullanma becerileri konusunda zaman zaman sorunlar yaşasalar da genel olarak bu konuda da yeterli düzeydedirler.
3. Karşılaştıkları sorunların alternatif çözüm yollarından en uygun olanını seçme ve sorunların sebeplerini belirleme yönünden yeterli düzeydedir.
4. Takım çalışmasına yatkın, bilgi ve becerilerini diğer arkadaşlarıyla paylaşan ekip üyelerinin bilgi ve becerilerini önemli ölçüde göz önünde bulunduran kişilerdir. Fakat ekiple birlikte gerçekleştirdikleri işlerde ekibin çalışmalarına yön verecek liderlik özelliklerinin yetersiz olduğu görülmektedir.
5. Meslek yüksekokulu mezunu çalışanların işleri ile ilgili yetki ve sorumluluk almaktan kaçınmadığı fakat yetkileri dahilinde inisiyatif kullanmakta zaman zaman sıkıntılar yaşadığı görülmektedir.
6. Meslek yüksekokulu mezunu çalışanlar işleri organize etmede ve önem sırasına göre gerçekleştirmede yeterli düzeydedir. Ayrıca karmaşık veya hassas durumları kavrama ve yönetme gibi yüksek düzeydeki mesleki becerilerden olan analiz etme, işleri takip etme, plan yapma, teşhis etme ve sentez yapma becerilerinden işleri takip etme ve plan yapma becerilerinin meslek yüksek okulu mezunu çalışanlarında yüksek olduğu görülmektedir. Buda meslek yüksekokulu mezunu çalışanların yapacakları bir işi dikkatli ve planlı bir şekilde kısa zamanda gerçekleştirebildiğini gösterir.
7. Meslek yüksekokulu mezunu çalışanlar, bilgiyi elde etmek, düzenlemek, saklamak ve iletmek için bilgisayardan yeterli düzeyde yararlanmaktadır.
8. İşverenler meslek yüksekokulu mezunu çalışanlarını yabancı dil bilgileri konusunda yetersiz görmelerine rağmen eleman alımlarında kendileri de çalışanlarının yabancı dil bilmelerini çok da önemsememektedir [Kalay ve ark., 2009].

Yapılan araştırmalara ve tanımlamalara bakıldığında, istihdama yönelik temel beceriler konusunda farklı çalışmalar yapılmıştır. Tüm bu çalışmalar ve araştırmalar okul hayatından iş hayatına geçişte önemli olduğu düşünülen istihdama yönelik temel beceriler üzerinde durmuştur. İstihdama yönelik temel beceriler;

- Temel becerileri,
- Düşünme becerileri,
- Kişisel nitelikleri,
- Kaynakların kullanımı,
- Takım çalışması ve kişiler arası becerileri,
- Bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma becerileri,
- Sistem ve teknoloji becerileri
- Yabancı dil becerileri gibi tüm meslekler için ortak olan becerilerdir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve teknikleri, verilerin nasıl toplandığı, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması konularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın yürütülmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma ile işverenlerin mesleki ve teknik eğitim fakültelerinden mezun olan çalışanları ile ilgili temel becerileri (okuma, yazma, dinleme, konuşma), düşünme becerileri (yaratıcı düşünme, karar verme, sorun çözme, nasıl öğreneceğini bilme, sonuç çıkarma), kişisel nitelikleri (sorumluluk, kendine saygı, kendini yönetme, dürüstlük), kaynakları kullanma becerileri (zaman, materyal ve tesisler, insan kaynakları), takım çalışması ve kişiler arası becerileri (ekip içerisinde çalışma, takım çalışmasına uyumluluk ve liderlik), bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma becerileri (bilgiyi elde etme ve değerlendirme, bilgiyi düzenleme ve koruma, bilgiyi yorumlama ve iletme, bilgiyi işlemede bilgisayar kullanımı), sistem ve teknoloji becerileri (sistemleri anlama, sistemleri geliştirme ve tasarlama, teknoloji seçme ve teknolojiyi kullanma), yabancı dil becerilerine yönelik görüşleri belirlenmiştir. Bu belirlemenin, işverenlerin görüşlerine dayalı olması nedeniyle araştırma betimsel niteliktedir.

Tarama modellerinde mevcut durumlar ve şartlar aynen ortaya konmaya çalışılır. Durumlar genellikle doğal çevre içinde oluşmaktadır. Bu tür araştırmalarda değişkenlerin deneysel ve fiziki olarak ayarlanması, olayların meydana gelme ya da gelmemesini kontrol etme diye bir durum söz konusu değildir. Gerçekte üzerinde araştırma yapılan olaylar ve davranışlar, bu çalışmalar yapılmaya bile aynı şekilde devam edecektir [Kaptan, 1995].

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır [Karasar, 2003].

3.2. Evren ve Örneklem

Kayseri Organize Sanayi Bölgesi, 1976 yılında kurulmuştur. 24,000,000 metrekare alan üzerine kurulu bulunan Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde Türkiye'nin en büyük 500 şirketinden 14'ü faaliyet göstermektedir. Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde 800'ün üzerinde her sektörde firma üretim yapmaktadır [KOSB, 2009].

Çorum Organize Sanayi Bölgesi ise 1977 yılında kurulmuştur. 473 hektarlık bir alan üzerine kurulu bulunan Çorum Organize Sanayi Bölgesinde 76 firma faaliyet göstermektedir. Karadeniz Bölgesi'ne açılan bir kapı olması nedeniyle her geçen gün gelişme göstermektedir [ÇOSB,2009].

Bu araştırmanın evrenini, Kayseri ve Çorum organize sanayilerinde bulunan, Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olmuş kişileri çalıştıran işverenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini Kayseri ve Çorum organize sanayilerinde faaliyet gösteren rastgele seçilmiş firmalar oluşturmuştur.

3.3. Sınırlılıklar

Araştırma, değerlendirme ölçeğinin uygulandığı Kayseri ve Çorum Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren ve Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olmuş kişileri çalıştıran (KOSB'den 101, ÇOSB'den 40 adet) firma yöneticileri ile sınırlıdır.

3.4. Varsayımlar

Hazırlanan veri toplama aracına verilen cevapların samimi ve gerçek görüşleri yansıttığı kabul edilmiştir.

3.5. Verilerin Hazırlanması ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm iş yeri hakkında ve işverenin kişisel bilgilerini içeren sorulardan oluşmakta ikinci bölüm ise mesleki ve teknik eğitim fakülteleri mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerinin işverenlere göre değerlendirilmesinin yapılması amacıyla oluşturulan sorulardan oluşmaktadır. Birinci bölümde işverenlere anketlerin sadece araştırma amaçlı kullanılacağı ve ankette kimlik bildirici yazı yazmalarının veya imza atmalarının gerekli olmadığı belirtilmiştir. İşletmelerinde mesleki ve teknik eğitim fakülteleri mezunu çalıştıran işverenlerin ankete devam etmeleri istenmiştir. İkinci bölümde ise işverenlere mesleki ve teknik eğitim fakülteleri mezunu çalışanları ile ilgili olarak, temel becerileri, düşünme becerileri, kişisel nitelikleri, kaynakların kullanımı, takım çalışması – kişiler arası becerileri, bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma becerileri, sistem ve teknoloji becerileri ile yabancı dil becerileri başlıkları altında sorular sorulmuştur. İkinci bölümdeki soruların değerlendirilmesinde “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Çok az katılıyorum”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerinden oluşan “likert” tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. (Bkz. EK-2)

Son olarak Kayseri Organize Sanayi Bölgesinden 101 ve Çorum Organize Sanayi Bölgesinden 40 olmak üzere rastgele seçilen firmalara anketler gönderilmiştir.

3.6. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada firma yöneticilerinden aldığımız veriler SPSS 15.0 ve SigmaStat 3.5 istatistik paket programlarında değerlendirilmiştir. Ana problem Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden Mezun olan çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerine ne oranda sahip olduklarının belirlenmesidir. Bu çerçevede elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov Smirnov testi ile bakılmıştır. Gruplar arası anlamlı bir farkın olup olmadığına Kruskal Wallis testi ile bakılmıştır. Kruskal Wallis testi sonucu anlamlı çıkan grupların çoklu karşılaştırmaları Dunn testi ile

yapılmıştır. Nitel değişkenler arasındaki bağımsızlığın belirlenmesinde Ki-Kare analizinin Exact ve Monte Carlo yöntemlerinden yararlanılmıştır. $P<0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Aritmetik ortalamaların yorumu için, hazırlanan sorulardaki “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneği için 5, “Katılıyorum” seçeneği için 4, “Çok az katılıyorum” seçeneği için 3, “Katılmıyorum” seçeneği için 2 ve “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneği için de 1 puan verilmiştir. Böylece araştırmaya katılanların ifade ettikleri bilgiler derecelendirme ölçeği kullanılarak istatistiksel hesaplamaları yapılmıştır. Bu beşli ölçekteki dört aralık için ($5-1=4$) hesaplanan aralık katsayısına göre ($4/5=0,80$) seçenek aralıkları Çizelge 3.1’de görülmektedir.

Çizelge 3.1. Anket maddelerinin puanları, seçenek ve sayısal sınırları

Puanlar	Seçenekler	Sayısal Sınırlar
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1,00-1,79
2	Katılmıyorum	1,80-2,59
3	Çok az katılıyorum	2,60-3,39
4	Katılıyorum	3,40-4,19
5	Kesinlikle Katılıyorum	4,20-5,00

4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Örneklem Gurubunun Özellikleri

Bu bölümde anketin birinci bölümünde yer alan ve araştırmaya katılan firmaların faaliyet alanlarının, firma yöneticilerinin görevlerinin, kıdem yıllarının, yaşlarının, eğitim düzeylerinin dağılımları yer almaktadır.

4.1.1.Örneklem gurubunun faaliyet alanlarına göre dağılımı

Çizelge 4.1.Araştırmaya katılan firmaların faaliyet alanlarına göre dağılımı

Faaliyet Alanı	F	%
Sanayi	110	78
Ticaret	10	7,1
Hizmet Sektörü	8	5,7
Diğer	13	9,2
TOPLAM	141	100

Araştırmaya katılan firmaların faaliyet alanlarına göre dağılımları Çizelge 4.1’de görülmektedir. Araştırmaya katılan firmaların %78 ile büyük bir çoğunluğu Sanayi alanında faaliyet gösteren firmalardan oluşmaktadır.

Çizelge 4.2. Araştırmaya katılan firmaların faaliyet alanlarının Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerine göre dağılımı

		Sanayi			
		ÇOSB		KOSB	
		N	%	N	%
Faaliyet Alanı	Sanayi	31	77,5	79	78,2
	Ticaret	2	5,0	8	7,9
	Hizmet Sektörü	2	5,0	6	5,9
	Diğer	5	12,5	8	7,9
	TOPLAM	40	100	101	100

Çizelge 4.2'ye göre Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firmaların %77,5'i Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firmaların ise %78,2'si Sanayi alanında faaliyet göstermektedir.

4.1.2. Örneklem gurubunun iş yerindeki kıdemlerine göre dağılımı

Çizelge 4.3. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin kıdem yıllarına göre dağılımı

İş Yerindeki Kıdem	F	%
1-5 yıl	45	31,9
6-10 yıl	56	39,7
11-15 yıl	22	15,6
10 yıl ve üzeri	18	12,8
TOPLAM	141	100

Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin kıdem yıllarına göre dağılımları Çizelge 4.3'de görülmektedir. Mod sınıfı %39,7 oranı ile 6-10 yıl arasında kıdeme sahip yöneticilerdir. 1-5 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin oranı %31,9 oranı ile yine bir çoğunluğa sahiptir. Yani yöneticilerin %71,6 oranı ile büyük bir çoğunluğu 1-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerden oluşmaktadır.

Çizelge 4.4. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin kıdem yıllarının Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerine göre dağılımı

		Sanayi			
		ÇOSB		KOSB	
		N	%	N	%
Kıdem Yılı	1-5 yıl	14	35,0	31	30,7
	6-10 yıl	12	30,0	44	43,6
	11-15 yıl	10	25,0	12	11,9
	16 yıl ve üzeri	4	10,0	14	13,9
	TOPLAM	40	100	101	100

Çizelge 4.4'e göre ÇOSB' de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin kıdem yıllarının %35'i 1-5 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerden oluşmaktadır. KOSB' de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin kıdem yıllarının %43,6'sı ise 6-10 yıl

arası kıdeme sahip yöneticilerden oluşmaktadır. Yine büyük çoğunluk gerek ÇOSB gerekse KOSB’ de 1-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerden oluşmaktadır.

4.1.3. Örneklem gurubunun yaş guruplarına göre dağılımı

Çizelge 4.5. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin yaş guruplarına göre dağılımı

Yaş Aralığı	F	%
20-25	5	3,5
26-30	28	19,9
31-40	64	45,4
41-50	31	22,0
51 ve üzeri	13	9,2
TOPLAM	141	100

Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin yaş guruplarına göre dağılımları Çizelge 4.5’de görülmektedir. Mod sınıfı %45,4 oranı ile 31-40 yaş sınıfıdır. 41-50 yaş sınıfındaki yöneticiler %22,0 oranı ile yine bir çoğunluğa sahiptir. Yani yöneticilerin %67,4 oranı ile çoğunluğu 31-50 yaş arası yöneticilerden oluşmaktadır. Genç yöneticilerin oranı %23,4 oranı ile düşük orandadır.

Çizelge 4.6. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin yaş guruplarının Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerine göre dağılımı

		Sanayi			
		ÇOSB		KOSB	
		N	%	N	%
Yaş Gurupları	20-25	2	5,0	3	3,0
	26-30	10	25,0	18	17,8
	31-40	14	35,0	50	49,5
	41-50	8	20,0	23	22,8
	51 ve üzeri	6	15,0	7	6,9
	TOPLAM	40	100	101	100

Çizelge 4.6’ ya göre ÇOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin %35’i 31-40 yaş sınıfındaki yöneticilerden oluşmaktadır. KOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin ise %49,5’i 31-40 yaş sınıfındaki yöneticilerden oluşmaktadır. ÇOSB’ de çoğunluğun %60 oranı ile 26-40 yaş aralığındaki yöneticilerden, KOSB’ de ise çoğunluğun %69,3 oranı ile 31-50 yaş aralığındaki

yöneticilerden oluştuğu görülmektedir. Her iki grupta 20-25 yaş aralığındaki yöneticilerin oranı azdır.

4.1.4. Örneklem gurubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı

Çizelge 4.7. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre dağılımı

Eğitim Durumu	F	%
Ortaokul	4	2,8
Lise	17	12,1
Önlisans	22	15,6
Lisans	87	61,7
Lisansüstü	11	7,8
TOPLAM	141	100

Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre dağılımları Çizelge 4.7’de görülmektedir. Araştırmaya katılan yöneticilerin %85,1 oranı ile büyük bir çoğunluğu yükseköğretim mezunu yöneticilerden oluşmaktadır.

Çizelge 4.8. Araştırmaya katılan firma yöneticilerinin eğitim düzeylerinin Çorum ve Kayseri Organize Sanayi Bölgelerine göre dağılımı

		Sanayi			
		ÇOSB		KOSB	
		N	%	N	%
Eğitim Düzeyleri	Ortaokul	2	5,0	2	2,0
	Lise	8	20,0	9	8,9
	Önlisans	7	17,5	15	14,9
	Lisans	20	50,0	67	66,3
	Lisansüstü	3	7,5	8	7,9
	TOPLAM	40	100	101	100

Çizelge 4.8’e göre ÇOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin %75’i bir yükseköğretimden mezun olmuştur. KOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin ise % 89,1’i bir yükseköğretimden mezundur. Her iki grupta da ortaöğretim mezunu yöneticilerin oranı azdır.

4.2. Araştırmanın Ana Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ana problemi mesleki ve teknik eğitim fakülteleri mezunlarının istihdam edilebilirlik becerilerinin işverenler tarafından ne şekilde algılandığıdır. Ana probleme cevap verebilmek için deneklerin “Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşveren Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi”nde her bir alt ölçeğe ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalama puanları (X), ortalama puana karşılık gelen algı düzeyi ve standart sapma (SS) değerleri hesaplanmış ve bu değerler Çizelge 4.9’da verilmiştir.

Çizelge 4.9. Deneklerin her bir faktöre ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Faktörler	N	X	SS	Ortalama Puana Karşılık Gelen Algı Düzeyi
Temel Beceriler	141	4,37	0,48	Kesinlikle Katılıyorum
Düşünme Becerileri	141	4,10	0,65	Katılıyorum
Kişisel Nitelikleri	141	4,19	0,57	Katılıyorum
Kaynakların Kullanımı	141	4,19	0,55	Katılıyorum
Takım Çalışması ve Kişiler Arası Beceriler	141	4,18	0,69	Katılıyorum
Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri	141	4,11	0,59	Katılıyorum
Sistem ve Teknoloji Becerileri	141	4,00	0,59	Katılıyorum
Yabancı Dil Becerileri	141	2,90	1,11	Çok Az Katılıyorum

Çizelge 4.9’a göre, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının “Temel Becerileri”ni oldukça yeterli buldukları görülmüştür. “Yabancı Dil Becerileri”nin ortalaması ($X=2,90$) ölçek seçeneklerinde “Çok Az Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir. Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerilerini” yetersiz gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda yöneticilerin, “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeği dışında MTEF mezunu çalışanlarının istihdam edilebilirlik becerilerini oldukça yeterli buldukları görülmüştür. Yöneticilerin araştırmanın ana problemine ilişkin bulundukları sanayi bölgelerine göre verdikleri cevaplar Çizelge 4.10 ve Çizelge 4.11 de görülmektedir.

Çizelge 4.10. Deneklerin her bir faktöre ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları [Kayseri Organize Sanayi Bölgesi].

Faktörler	N	X	SS	Ortalama Puana Karşılık Gelen Algı Düzeyi
Temel Beceriler	101	4,42	0,47	Kesinlikle Katılıyorum
Düşünme Becerileri	101	4,15	0,68	Katılıyorum
Kişisel Nitelikleri	101	4,19	0,61	Katılıyorum
Kaynakların Kullanımı	101	4,14	0,58	Katılıyorum
Takım Çalışması ve Kişiler Arası Beceriler	101	4,24	0,63	Kesinlikle Katılıyorum
Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri	101	4,08	0,62	Katılıyorum
Sistem ve Teknoloji Becerileri	101	4,08	0,57	Katılıyorum
Yabancı Dil Becerileri	101	2,99	1,12	Çok Az Katılıyorum

Çizelge 4.10'a göre Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının istihdam edilebilirlik becerilerini “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeği dışındaki diğer alt ölçeklerde oldukça yeterli buldukları görülmektedir. Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerilerine” yönelik düşüncelerinin ortalaması ($X=2,99$) ölçek aralığında “Çok az katılıyorum” aralığında denk gelmektedir. KOSB yöneticilerinin MTEF mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerileri”ni yetersiz buldukları görülmektedir.

Çizelge 4.11. Deneklerin her bir faktöre ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları (Çorum Organize Sanayi Bölgesi)

Faktörler	N	X	SS	Ortalama Puana Karşılık Gelen Algı Düzeyi
Temel Beceriler	40	4,26	0,48	Kesinlikle Katılıyorum
Düşünme Becerileri	40	3,98	0,55	Katılıyorum
Kişisel Nitelikleri	40	4,18	0,45	Katılıyorum
Kaynakların Kullanımı	40	4,32	0,43	Kesinlikle Katılıyorum
Takım Çalışması ve Kişiler Arası Beceriler	40	4,04	0,80	Katılıyorum
Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri	40	4,18	0,54	Katılıyorum
Sistem ve Teknoloji Becerileri	40	3,79	0,60	Katılıyorum
Yabancı Dil Becerileri	40	2,67	1,08	Çok Az Katılıyorum

Çizelge 4.11'e göre Çorum Organize Sanayi Bölgesindeki yöneticilerin yine MTEF mezunu çalışanlarının istihdam edilebilirlik becerilerini “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeği dışındaki diğer alt ölçeklerde oldukça yeterli buldukları görülmektedir. Çorum Organize Sanayi Bölgesindeki yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerilerine” yönelik düşüncelerinin ortalaması ($X=2,67$) ölçek aralığında “Çok az katılıyorum” aralığında denk gelmektedir. ÇOSB yöneticilerinin MTEF mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerileri”ni yetersiz buldukları görülmektedir.

Çizelge 4.9, Çizelge 4.10 ve Çizelge 4.11'deki veriler incelendiğinde gerek Kayseri gerekse Çorum Organize Sanayi Bölgesindeki yöneticilerin aynı düşüncededirler ve MTEF çalışanlarının sadece “Yabancı Dil Becerileri”ni yetersiz görmektedirler.

4.2.1. Temel Beceriler faktörüne ilişkin bulgular ve yorum

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Temel Beceri” düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Çizelge 4.12. Temel Beceriler faktörüne ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

S. No	İFADELER	N	X	SS
1	Kendilerine verilen sözlü talimatları anlayarak yerine getirirler	141	4,52	0,50
2	Sözlü iletişimde, karşılarındakilere dikkatini yoğunlaştırır, konuşanları yorumlar ve geri bildirimlerde (soru sormak) bulunurlar.	141	4,37	0,59
3	İşleri ile ilgili Türkçe yazılmış teknik belgeleri (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.	141	4,35	0,63
4	İşlerinin gereği olan Türkçe belgeleri (yazı, talimat, rapor, mektup vb.) doğru olarak hazırlarlar.	141	4,26	0,67
	Toplam	141	4,37	0,48

Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların “Temel Beceriler” faktörüne ilişkin algılarının belirlenmesi için “Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam

Edilebilirlik Becerilerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi Ölçeğinde”, “Temel Beceriler” faktörüne ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (X) ve Standart Sapma (SS) değerleri Çizelge 4.12’de verilmiştir.

Çizelge 4.12’de görüldüğü üzere “Temel Beceriler” faktörüne verilen puanların ortalaması $X=4,37$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Kesinlikle Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Temel Beceriler” alt ölçeğinde verilen cevaplarda en yüksek ortalamanın “Kendisine verilen sözlü talimatları anlayarak yerine getirirler” ifadesine verilen cevaplarda olduğu görülmüştür. Bu ifadenin ortalaması ($X=4,52$) yüksek bir ortalama ve ölçek seçeneklerinde “Kesinlikle Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

Bu ölçekteki en düşük ortalama ($X=4,26$) “İşlerinin gereği olan Türkçe belgeleri (yazı, talimat, rapor, mektup vb.) doğru olarak hazırlarlar” ifadesine verilen cevaplarda ortaya çıkmıştır. Yine bu ifadenin ortalaması ölçek seçeneklerinde “Kesinlikle Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

Alt ölçeğin toplam ortalama puanı ve her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Temel Beceri” düzeylerini oldukça yeterli buldukları görülmüştür.

Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerindeki yöneticilerin “Temel Beceri” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.13’ de Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin, MTEF mezunu çalışanlarının “Temel Beceriler” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4.13. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Temel Beceriler” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları

	SANAYİ BÖLGESİ						
	KOSB			ÇOSB			P
	Ort	SS	Ortanca	Ort	SS	Ortanca	
Temel Beceriler	17,69	1,91	17 (13-20)	17,07	1,92	17 (14-20)	0,129

4.2.2. Düşünme Becerileri faktörüne ilişkin bulgular ve yorum

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Düşünme Becerileri” düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Çizelge 4.14. Düşünme Becerileri faktörüne ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

S. No	İFADELER	N	X	SS
5	İşletmeye katkı sağlayacak yeni fikirler üretirler.	141	4,07	0,79
6	Sorunların alternatif çözümlerinde en uygun olanı seçerler.	141	4,07	0,82
7	Karşılaştıkları sorunlara farklı açılardan bakarlar.	141	4,09	0,78
8	Karşılaştıkları sorunların sebeplerini belirlerler.	141	4,11	0,71
9	İşleri ile ilgili yenilikleri öğrenmeye isteklidirler.	141	4,13	0,81
10	Yeni bilgi ve becerileri elde etme ve uygulamada etkili ve verimli öğrenme teknikleri kullanırlar.	141	4,09	0,79
11	Gerçekleştirecekleri görev için nelere ihtiyaç duyduklarını bilirler.	141	4,19	0,75
12	Var olan bir bilgiden en iyi sonucu çıkarmak için fikir yürütürler.	141	4,09	0,79
	Toplam	141	4,10	0,65

Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların “Düşünme Becerileri” faktörüne ilişkin algılarının belirlenmesi için “Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi Ölçeğinde”,

“Düşünme Becerileri” faktörüne ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (X) ve Standart Sapma (SS) değerleri Çizelge 4.14’de verilmiştir.

Çizelge 4.14’de görüldüğü üzere “Düşünme Becerileri” faktörüne verilen puanların ortalaması $X=4,10$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Düşünme Becerileri” alt ölçeğinde verilen cevaplarda en yüksek ortalamanın “Gerçekleştirecekleri görev için nelere ihtiyaç duyduklarını bilirler” ifadesine verilen cevaplarda olduğu görülmüştür. Bu ifadenin ortalaması ($X=4,19$) ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Düşünme Becerileri” alt ölçeğinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Düşünme Becerileri” düzeylerini oldukça yeterli buldukları görülmüştür.

Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerindeki yöneticilerin “Düşünme Becerileri” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.15. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Düşünme Becerileri” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları

	SANAYİ BÖLGESİ						
	KOSB			ÇOSB			P
	Ort	SS	Ortanca	Ort	SS	Ortanca	
Düşünme Becerileri	33,38	5,45	32 (16-40)	31,88	4,43	31,50 (23-40)	<0,042

Çizelge 4.15’de Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, KOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticileri ile ÇOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin MTEF mezunu çalışanlarının “Düşünme

Becerileri” alt ölçeklerine yönelik verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. ÇOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin MTEF mezunu çalışanların “Düşünme Becerileri”ni daha olumsuz yönde algıladıkları görülmektedir.

4.2.3. Kişisel Nitelikler faktörüne ilişkin bulgular ve yorum

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Kişisel Nitelikler” düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Çizelge 4.16. Kişisel Nitelikler faktörüne ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

S. No	İFADELER	N	X	SS
13	Yetkileri dahilinde inisiyatif kullanırlar.	141	4,09	0,80
14	Yapılacak işleri verimli bir biçimde organize ederler.	141	4,07	0,79
15	Gerçekleştirecekleri görevle ilgili yüksek sorumluluk duygusuna sahiptirler.	141	4,14	0,69
16	Gerçekleştirecekleri görevle ilgili yüksek konsantrasyon sergileyerek çalışırlar.	141	4,13	0,69
17	Kendilerinin güçlü ve zayıf yanlarının farkındadırlar.	141	4,01	0,82
18	Dürüst ve güvenilirlerdir.	141	4,40	0,67
19	İş ahlakına sahiptirler.	141	4,36	0,83
20	İşletmenin menfaatleri doğrultusunda hareket ederler.	141	4,31	0,65
	Toplam	141	4,19	0,57

Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların “Kişisel Nitelikler” faktörüne ilişkin algılarının belirlenmesi için “Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi Ölçeğinde”, “Kişisel Nitelikler” faktörüne ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (X) ve Standart Sapma (SS) değerleri Çizelge 4.16’da verilmiştir.

Çizelge 4.16’da görüldüğü üzere “Kişisel Nitelikler” faktörüne verilen puanların ortalaması $X=4,19$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Kişisel Nitelikler” alt ölçeğinde verilen cevaplarda en yüksek ortalamanın “İş ahlakına sahiptirler” ifadesine verilen cevaplarda olduğu görülmüştür. Bu ifadenin ortalaması ($X=4,36$) ölçek seçeneklerinde “ Kesinlikle Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

Bu ölçekteki en düşük ortalama ($X=4,01$) “Kendilerinin güçlü ve zayıf yanlarının farkındadırlar” ifadesine verilen cevaplarda ortaya çıkmıştır. Yine bu ifadenin ortalaması ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Kişisel Nitelikler” alt ölçeğinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Kişisel Nitelikler” düzeyini oldukça yeterli buldukları görülmüştür.

Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerindeki yöneticilerin “Kişisel Nitelikler” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.17. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Kişisel Nitelikler” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları

	SANAYİ BÖLGESİ						
	KOSB			ÇOSB			P
	Ort	SS	Ortanca	Ort	SS	Ortanca	
Kişisel Nitelikler	33,58	4,92	33 (17-40)	33,48	3,63	33 (26-40)	0,678

Çizelge 4.17 ‘de Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin, MTEF mezunu çalışanlarının

“Kişisel Nitelikler” düzeyini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

4.2.4. Kaynakların Kullanımı faktörüne ilişkin bulgular ve yorum

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Kaynakların Kullanımı” düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Çizelge 4.18. Kaynakların Kullanımı faktörüne ait verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

S. No	İFADELER	N	X	SS
21	İşleri önem sırasında göre gerçekleştirirler.	141	4,17	0,62
22	Kendilerine verilen işleri zamanında bitirirler.	141	4,18	0,62
23	Kendi yönetim ve denetimlerine verilen makine, araç-gereci verimli biçimde kullanırlar.	141	4,22	0,61
	Toplam	141	4,19	0,55

Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların “Kaynakların Kullanımı” faktörüne ilişkin algılarının belirlenmesi için “Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi Ölçeğinde”, “Kaynakların Kullanımı” faktörüne ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (X) ve Standart Sapma (SS) değerleri Çizelge 4.18’de verilmiştir.

Çizelge 4.18’de görüldüğü üzere “Kaynakların Kullanımı” faktörüne verilen puanların ortalaması $X=4,19$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Kaynakların Kullanımı” alt ölçeğinde verilen cevaplarda en yüksek ortalamanın “Kendi yönetim ve denetimlerine verilen makine, araç-gereci verimli biçimde kullanırlar” ifadesine verilen cevaplarda olduğu görülmüştür. Bu ifadenin ortalaması ($X=4,22$) ölçek seçeneklerinde “ Kesinlikle Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Kaynakların Kullanımı” alt ölçeğinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Kaynakların Kullanımı” düzeylerini oldukça yeterli buldukları görülmüştür.

Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerindeki yöneticilerin “Kaynakların Kullanımı” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.19. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Kaynakların Kullanımı” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları

	SANAYİ BÖLGESİ						
	KOSB			ÇOSB			P
	Ort	SS	Ortanca	Ort	SS	Ortanca	
Kaynakların Kullanımı	12,43	1,76	12 (9-15)	12,98	1,31	12 (11-15)	0,170

Çizelge 4.19’da Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin, MTEF mezunu çalışanlarının “Kaynakların Kullanımı” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

4.2.5. Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler faktörüne ilişkin bulgular ve yorum

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” faktörüne ilişkin algılarının belirlenmesi için “Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi Ölçeğinde”, “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler”

faktörüne ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (X) ve Standart Sapma (SS) değerleri Çizelge 4.20’de verilmiştir.

Çizelge 4.20. Takım Çalışması – Kişiler Arası beceriler faktörüne ait verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

S. No	İFADELER	N	X	SS
24	Başkalarıyla birlikte ekip içerisinde çalışma becerisine sahiptirler.	141	4,32	0,69
25	Sahip oldukları bilgi ve becerileri iş arkadaşlarıyla paylaşırlar.	141	4,17	0,79
26	Ekip çalışmasında görev dağılımı yapacakları zaman, ekip üyelerinin bilgi ve becerilerini göz önünde bulundururlar.	141	4,12	0,83
27	Ekiple birlikte gerçekleştirdikleri işlerde ekibin çalışmalarına yön verirler.	141	4,12	0,85
	Toplam	141	4,18	0,69

Çizelge 4.20’de görüldüğü üzere “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” faktörüne verilen puanların ortalaması $X=4,18$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” alt ölçeğinde verilen cevaplarda en yüksek ortalamanın “Başkalarıyla birlikte ekip içerisinde çalışma becerisine sahiptirler” ifadesine verilen cevaplarda olduğu görülmüştür. Bu ifadenin ortalaması ($X=4,32$) ölçek seçeneklerinde “ Kesinlikle Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir. “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” alt ölçeğinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” düzeylerini oldukça yeterli buldukları görülmüştür.

Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerindeki yöneticilerin “Takım Çalışması Kişiler Arası Beceriler” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.21’ de Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin, MTEF mezunu çalışanlarının “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4.21. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları

	SANAYİ BÖLGESİ						
	KOSB			ÇOSB			P
	Ort	SS	Ortanca	Ort	SS	Ortanca	
Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler	16,96	2,54	16 (9-20)	16,17	3,22	16 (9-20)	0,170

4.2.6. Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri faktörüne ilişkin bulgular ve yorum

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Çizelge 4.22. Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri faktörüne ait verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

S. No	İFADELER	N	X	SS
28	Farklı kaynaklardan (kitap, kullanma kılavuzu, uzman kişiler, internet vb.) faydalananarak ihtiyaç duydukları bilgiyi elde ederler.	141	4,10	0,71
29	Elde ettikleri bilgileri gerektiğinde kullanmak üzere, amacına uygun bir şekilde düzenleyerek farklı ortamlarda (bilgisayar, yazı vb.) saklarlar.	141	4,14	0,66
30	Elde ettikleri bilgileri, amacına uygun bir şekilde yorumlar ve gerekli yerlere iletirler.	141	4,06	0,70
31	Bilgiyi elde etmek, düzenlemek, saklamak ve iletmek için bilgisayardan en iyi şekilde faydalanırlar.	141	4,14	0,65
	Toplam	141	4,11	0,59

Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” faktörüne ilişkin algılarının belirlenmesi için “Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi Ölçeğinde”, “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” faktörüne ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (X) ve Standart Sapma (SS) değerleri Çizelge 4.22’de verilmiştir.

Çizelge 4.22’de görüldüğü üzere “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” faktörüne verilen puanların ortalaması $X=4,11$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” alt ölçeğinde verilen cevaplarda en yüksek ortalamanın “Elde ettikleri bilgileri gerektiğinde kullanmak üzere, amacına uygun bir şekilde düzenleyerek farklı ortamlarda (bilgisayar, yazı vb.) saklarlar” ve “Bilgiyi elde etmek, düzenlemek, saklamak ve iletmek için bilgisayardan en iyi şekilde faydalanırlar” ifadelerine verilen cevaplarda olduğu görülmüştür. Bu ifadelerin ortalaması ($X=4,14$) ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” alt ölçeğinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” düzeylerini oldukça yeterli buldukları görülmüştür.

Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerindeki yöneticilerin “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.23’de Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin, MTEF mezunu çalışanlarının “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4.23. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları

	SANAYİ BÖLGESİ						
	KOSB			ÇOSB			P
	Ort	SS	Ortanca	Ort	SS	Ortanca	
Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri	16,34	2,48	16 (10-20)	16,72	2,17	16 (12-20)	0,420

4.2.7. Sistem ve Teknoloji Becerileri faktörüne ilişkin bulgular ve yorum

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Sistem ve Teknoloji Becerileri” düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Çizelge 4.24. Sistem ve Teknoloji Becerileri faktörüne ait verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

S. No	İFADELER	N	X	SS
32	Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler.	141	4,11	0,53
33	İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar.	141	3,90	0,83
34	Alternatif sistemler geliştirirler.	141	3,82	0,86
35	İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler.	141	3,98	0,72
36	Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler.	141	4,17	0,56
	Toplam	141	4,00	0,59

Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların “Sistem ve Teknoloji Becerileri” faktörüne ilişkin algılarının belirlenmesi için “Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi Ölçeğinde”, “Sistem ve Teknoloji Becerileri” faktörüne ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (X) ve Standart Sapma (SS) değerleri Çizelge 4.24’de verilmiştir.

Çizelge 4.24’de görüldüğü üzere “Sistem ve Teknoloji Becerileri” faktörüne verilen puanların ortalaması $X=4,00$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Sistem ve Teknoloji Becerileri” alt ölçeğinde verilen cevaplarda en yüksek ortalamanın “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” ifadesine verilen cevaplarda olduğu görülmüştür. Bu ifadenin ortalaması ($X=4,17$) ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

Bu ölçekteki en düşük ortalama ($X=3,82$) “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine verilen cevaplarda ortaya çıkmıştır. Yine bu ifadenin ortalaması ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Sistem ve Teknoloji Becerileri” alt ölçeğinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” düzeylerini oldukça yeterli buldukları görülmüştür.

Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerindeki yöneticilerin “Sistem ve Teknoloji Becerileri” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.25’de Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, KOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticileri ile ÇOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin MTEF mezunu çalışanlarının “Sistem ve Teknoloji Becerileri” alt ölçeklerine yönelik verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. ÇOSB’ de faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin MTEF mezunu çalışanların “Sistem ve Teknoloji Becerileri”ni daha olumsuz yönde algıladıkları görülmektedir.

Çizelge 4.25. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Sistem ve Teknoloji Becerileri” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları

	SANAYİ BÖLGESİ						
	KOSB			ÇOSB			P
	Ort	SS	Ortanca	Ort	SS	Ortanca	
Sistem ve Teknoloji Becerileri	20,41	2,89	20 (12-25)	18,98	3,01	18.50 (14-25)	0,001

4.2.8. Yabancı Dil Becerileri faktörüne ilişkin bulgular ve yorum

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Yabancı Dil Becerileri” düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Çizelge 4.26. Yabancı Dil Becerileri faktörüne göre verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

S. No	İFADELER	N	X	SS
37	Çalıştıkları alanların gerektirdiği yabancı dilde yazılmış teknik belgeleri, (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.	141	2,95	1,12
38	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili yabancı dili kullanarak sözlü iletişim kurarlar.	141	2,87	1,17
39	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili yabancı dili kullanarak yazılı iletişim kurarlar.	141	2,87	1,16
	Toplam	141	2,90	1,11

Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların “Yabancı Dil Becerileri” faktörüne ilişkin algılarının belirlenmesi için “Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşverenler Tarafından Değerlendirilmesi Ölçeğinde”, “Yabancı Dil Becerileri” faktörüne ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (X) ve Standart Sapma (SS) değerleri Çizelge 4.26’da verilmiştir.

Çizelge 4.26’da görüldüğü üzere “Yabancı Dil Becerileri” faktörüne verilen puanların ortalaması X=2,90 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Çok az katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeğinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların yabancı dilde okuma, yazma ve konuşma becerilerini yetersiz buldukları görülmektedir.

Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerindeki yöneticilerin “Yabancı Dil Becerileri” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.27. KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeği arasındaki anlamlılığı test eden Mann-Whitney U testi sonuçları

	SANAYİ BÖLGESİ						
	KOSB			ÇOSB			P
	Ort	SS	Ortanca	Ort	SS	Ortanca	
Yabancı Dil Becerileri	8,97	3,36	9 (3-15)	8,02	3,26	9 (3-15)	0,127

Çizelge 4.27’de Mann-Whitney U testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, KOSB ve ÇOSB yöneticilerinin, MTEF mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerileri” düzeylerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

4.2.9. Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerini (alt ölçekler bazında) algılamalarında “Kıdem Yılları” fark yaratan bir etken midir?

Çizelge 4.28. Yöneticilerin “Kıdem Yılları” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

İstihdam Edilebilirlik Becerileri Alt Ölçekler	Kıdem Yılları				χ^2	P
	1-5 Yıl Ort±SS Ortanca	6-10 Yıl Ort±SS Ortanca	11 – 15 Yıl Ort±SS Ortanca	10 Yıl ve Üzeri Ort±SS Ortanca		
Temel Becerileri	17,47±2,02 17 (13-20)	17,73±1,93 18 (14-20)	16,86±1,88 17 (14-20)	17,78±1,73 17 (15-20)	3,175	0,365
Düşünme Becerileri	32,58±5,81 33 (16-40)	32,93±5,36 32 (16-40)	32,04±4,24 32 (23-40)	34,50±4,01 33 (29-40)	2,845	0,416
Kişisel Nitelikler	32,58±4,95 33 (17-40)	32,83±4,59 32 (18-40)	34,45±4,23 33,50 (27-40)	34,61±3,86 35 (28-40)	2,698	0,441
Kaynakların Kullanımı	13,00±1,68 13 (9-15)	12,11±1,61 12 (9-20)	12,77±1,60 12 (9-15)	12,78±1,62 12 (9-15)	7,709	0,052
Takım Çalışması - Kişiler Arası Beceriler	17,22±2,83 16 (9-20)	16,30±2,30 16 (9-20)	16,18±3,81 16 (9-20)	17,55±2,20 17 (13-20)	6,596	0,086

Çizelge 4.28. (Devam) Yöneticilerin “Kıdem Yılları” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

İstihdam Edilebilirlik Becerileri Alt Ölçekler	Kıdem Yılları				χ^2	P
	1-5 Yıl Ort±SS Ortanca	6-10 Yıl Ort±SS Ortanca	11 – 15 Yıl Ort±SS Ortanca	10 Yıl ve Üzeri Ort±SS Ortanca		
Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri	16,64±2,55 16 (10-20)	16,26±2,37 16 (10-20)	17,18±2,08 16 (13-20)	15,66±2,27 16 (12-20)	5,531	0,137
Sistem ve Teknoloji Becerileri	20,37±3,20 20 (12-25)	19,85±2,77 20 (12-25)	19,59±3,17 20 (15-25)	20,05±2,97 20 (14-25)	1,961	0,581
Yabancı Dil Becerileri	8,53±3,31 9 (3-15)	8,39±3,28 9 (3-15)	8,40 ±3,76 8,50 (3-15)	10,44±2,85 9,50 (6-15)	5,279	0,153

Çizelge 4.28’de yöneticilerin “Kıdem Yılları” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, yöneticilerin “Kıdem Yılları” ile MTEF mezunu çalışanlarının “Temel Beceriler”, “Düşünme Becerileri”, “Kişisel Nitelikler”, “Kaynakların Kullanımı”, “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler”, “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri”, “Sistem ve Teknoloji Becerileri” ve “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeklerine yönelik verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

4.2.10. Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerini (alt ölçekler bazında) algılamalarında “Yaşları” fark yaratan bir etken midir?

Çizelge 4.29. Yöneticilerin “Yaşları” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

Alt Ölçekler	Yaş Grupları					χ^2	P
	20-25 Yaş Ort±SS Ortanca	26-30 Yaş Ort±SS Ortanca	31-40 Yaş Ort±SS Ortanca	41-50 Yaş Ort±SS Ortanca	51 ve üzeri Ort±SS Ortanca		
Temel Becerileri	17,60±2,19 16 (16-20)	17,42±1,66 17 (14-20)	17,51±1,99 17 (13-20)	17,48±2,06 17 (14-20)	17,76±2,01 18 (14-20)	0,400	0,983
Düşünme Becerileri	35,60±5,17 38 (30-40)	31,67±4,26 30 (25-40)	33,09±5,70 33 (16-40)	32,35±4,80 32 (16-40)	34,61±5,22 36 (24-40)	7,004	0,136
Kişisel Nitelikler	34,60±5,27 34 (29-40)	33,85±3,96 33 (26-40)	33,00±5,04 32 (17-40)	33,61±4,33 33 (20-40)	35,07±3,86 35 (29-40)	1,909	0,753
Kay. Kullanımı	13,40±1,51 13 (12-15)	13,17±1,41 13 (11-15)	12,34±1,66 12 (9-15)	12,35±1,76 12 (9-15)	12,69±1,79 12 (9-15)	5,583	0,233
Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler	17,60±2,30 17 (15-20)	17,11±2,25 16 (13-20)	16,59±2,79 16 (9-20)	16,55±3,16 16 (9-20)	16,76±3,11 17 (12-20)	0,703	0,951
Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri	17,40±2,61 17 (14-20)	16,68±2,28 16 (12-20)	16,41±2,45 16 (10-20)	15,90±2,49 16 (11-20)	17,15±2,03 16 (14-20)	3,955	0,412

Çizelge 4.29. (Devam) Yöneticilerin “Yaşları” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

Alt Ölçekler	Yaş Grupları					χ^2	P
	20-25 Yaş Ort±SS Ortanca	26-30 Yaş Ort±SS Ortanca	31-40 Yaş Ort±SS Ortanca	41-50 Yaş Ort±SS Ortanca	51 ve üzeri Ort±SS Ortanca		
Sistem ve Teknoloji Becerileri	21,20±3,56 20 (18-25)	20,07±2,24 20 (15-25)	20,00±3,16 20 (12-25)	19,64±3,25 20 (12-25)	20,31±2,98 20 (16-25)	0,489	0,975
Yabancı Dil Becerileri	10,20±4,76 10 (5-15)	8,25±3,18 9 (3-15)	8,70±3,27 9 (3-15)	8,84±3,13 9 (3-15)	8,77±4,34 9 (3-15)	0,979	0,913

Çizelge 4.29’da yöneticilerin “Yaşları” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, yöneticilerin “Yaşları” ile MTEF mezunu çalışanlarının “Temel Beceriler”, “Düşünme Becerileri”, “Kişisel Nitelikler”, “Kaynakların Kullanımı”, “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler”, “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri”, “Sistem ve Teknoloji Becerileri” ve “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeklerine yönelik verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

4.2.11. Yöneticilerin, MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerini (alt ölçekler bazında) algılamalarında “Eğitim Düzeyleri” fark yaratan bir etken midir?

Çizelge 4.30. Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

Alt Ölçekler	Eğitim Düzeyleri					χ^2	P
	Ortaokul Ort±SS Ortanca	Lise Ort±SS Ortanca	Önlisans Ort±SS Ortanca	Lisans Ort±SS Ortanca	Lisansüstü Ort±SS Ortanca		
Temel Becerileri	19,00±2,00 20 (16-20)	17,59±2,12 17 (14-20)	17,36±1,99 17,50 (14-20)	17,52±1,89 17 (13-20)	17,18±1,99 16 (15-20)	2,813	0,590
Düşünme Becerileri	38,00±4,00 40 (32-40) ^a	32,06±3,33 32 (27-39) ^b	31,14±4,70 30,50 (23-40) ^b	33,08±5,56 33 (16-40) ^{ac}	34,18±4,85 32 (27-40) ^{abc}	10,414	0,034
Kişisel Nitelikler	39,75±0,50 40 (39-40) ^a	34,24±3,46 34 (26-40) ^{bc}	32,27±3,93 32 (26-40) ^b	33,26±4,92 33 (17-40) ^{bc}	35,09±3,26 34 (32-40) ^{ac}	14,919	0,005
Kay. Kullanımı	12,00±3,46 12 (9-15)	12,47±2,03 12 (9-15)	12,73±1,35 12 (10-15)	12,56±1,63 12 (9-15)	12,81±1,25 12 (12-15)	0,194	0,996
Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler	20,00±0,00 20 (20-20) ^a	16,76±2,84 16 (12-20) ^{bc}	15,18±3,31 16 (9-20) ^b	16,90±2,55 16 (9-20) ^{bc}	17,36±2,24 17 (14-20) ^{ac}	13,411	0,009

Çizelge 4.30. (Devam) Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

Alt Ölçekler	Eğitim Düzeyleri					χ^2	P
	Ortaokul Ort±SS Ortanca	Lise Ort±SS Ortanca	Önlisans Ort±SS Ortanca	Lisans Ort±SS Ortanca	Lisansüstü Ort±SS Ortanca		
Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri	18,25±2,06 18,50 (16-20)	16,24±1,79 16 (13-20)	16,68±2,01 16 (13-20)	16,40±2,53 16 (10-20)	16,09±2,98 16 (12-20)	3,357	0,500
Sistem ve Teknoloji Becerileri	22,50±2,38 22,50 (20-25)	20,53±2,21 20 (18-25)	19,23±2,89 19 (15-25)	20,02±3,09 20 (12-25)	19,72±3,34 20 (14-25)	6,854	0,144
Yabancı Dil Becerileri	10,00±3,74 9,50 (6-15)	8,53±3,22 9 (3-15)	7,45±3,60 6 (3-15)	8,85±3,31 9 (3-15)	9,82±3,06 9 (6-15)	4,530	0,339

Çizelge 4.30’da yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerileri (alt ölçekler bazında) arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, yöneticilerin “Temel Beceriler”, “Kaynakların Kullanımı”, “Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri”, “Sistem ve Teknoloji Becerileri” ve “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeklerine yönelik verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanlarının “Düşünme Becerileri”, “Kişisel Nitelikler” ve “Takım Çalışması – Kişiler Arası Beceriler” alt ölçeklerine yönelik verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. Çizelge 4.30’da ve Çizelge 4.31’de farklar harflendirme yöntemi ile gösterilmiştir. Aralarında fark olan eğitim

düzeyleri için farklı harfler, aralarında fark olmayan eğitim düzeyleri için aynı harfler kullanılmıştır.

Çizelge 4.30'daki sonuçlara göre “Eğitim Düzeyi” değiştikçe yöneticilerin “Düşünme Becerileri” faktörüne verdikleri cevaplarda değişmektedir. Bu anlamlı farkların hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunun belirlenmesi için ve Kruskal - Wallis One Way Analysis ve Dunn Yöntemi ile yapılmış çoklu aralık testi sonuçları Çizelge 4.31’de görülmektedir.

Çizelge 4.31’e göre bu farklar “ortaokul – önlisans” , “ortaokul – lise” ve “lisans-önlisans” eğitim düzeyleri arasında görülmektedir. Diğer eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4.31’deki sonuçlara bakıldığında ortaokul mezunu yöneticilerin önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Düşünme Becerilerini” daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Çizelge 4.31. Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların “Düşünme Becerileri” arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal-Wallis One Way Analysis yöntemine göre Eğitim Düzeylerinin dağılımları ve ortalamaları

Eğitim Düzeyleri	N	Medyan	25%	75%
ortaokul	4	5,00 ^a	4,50	5,00
lise	17	4,00 ^b	3,72	4,25
önlisans	22	3,81 ^b	3,63	4,25
lisans	87	4,13 ^{ac}	3,88	4,63
lisansüstü	11	4,00 ^{abc}	3,81	4,97

Yine Çizelge 4.31’de ortaokul mezunu yöneticilerin lise mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Düşünme Becerilerini” daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Son olarak Çizelge 4.31’de lisans mezunu yöneticilerin önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Düşünme Becerilerini” daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Çizelge 4.30’daki sonuçlara göre “Eğitim Düzeyi” değiştikçe yöneticilerin “Kişisel Nitelikler” faktörüne verdikleri cevaplarda değişmektedir. Bu anlamlı farkların hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunun belirlenmesi için Kruskal - Wallis One Way Analysis ve Dunn Yöntemi ile yapılmış çoklu aralık testi sonuçları Çizelge 4.32’de görülmektedir.

Çizelge 4.32’ye göre bu farklar “ortaokul – lise” , “ortaokul – önlisans” , “ortaokul – lisans” ve “lisansüstü – önlisans” eğitim düzeyleri arasında görülmektedir. Diğer eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4.32’deki sonuçlara bakıldığında ortaokul mezunu yöneticilerin önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Kişisel Nitelikleri”ni daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Çizelge 4.32. Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların “Kişisel Nitelikleri” arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal-Wallis One Way Analysis yöntemine göre Eğitim Düzeylerinin dağılımları ve ortalamaları

Eğitim Düzeyleri	N	Medyan	25%	75%
ortaokul	4	5,00 ^a	4,94	5,00
lise	17	4,25 ^{bc}	4,00	4,63
önlisans	22	4,00 ^b	3,75	4,38
lisans	87	4,13 ^{bc}	4,00	4,63
lisansüstü	11	4,25 ^{ac}	4,13	4,84

Yine Çizelge 4.32’de ortaokul mezunu yöneticilerin lisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Kişisel Nitelikleri”ni daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Çizelge 4.32’de ortaokul mezunu yöneticilerin lise mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Kişisel Nitelikleri”ni daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Son olarak Çizelge 4.32’de lisansüstü mezunu yöneticilerin önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Kişisel Nitelikleri”ni daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Çizelge 4.30’daki sonuçlara göre “Eğitim Düzeyi” değiştikçe yöneticilerin “Takım Çalışması - Kişiler Arası Becerileri” faktörüne verdikleri cevaplarda değişmektedir. Bu anlamlı farkların hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunun belirlenmesi için Kruskal - Wallis One Way Analysis ve Dunn Yöntemi ile yapılmış çoklu aralık testi sonuçları Çizelge 4.33’de görülmektedir.

Çizelge 4.33’e göre bu farklar “ortaokul – lise” , “ortaokul – önlisans” , “ortaokul – lisans” ve “lisans – önlisans” eğitim düzeyleri arasında görülmektedir. Diğer eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4.33. Yöneticilerin “Eğitim Düzeyleri” ile MTEF mezunu çalışanların “Takım Çalışması - Kişiler Arası Becerileri” arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal - Wallis One Way Analysis yöntemine göre Eğitim Düzeylerinin dağılımları ve ortalamaları

Eğitim Düzeyleri	N	Medyan	25%	75%
ortaokul	4	5,00 ^a	5,00	5,00
lise	17	4,00 ^{bc}	3,87	5,00
önlisans	22	4,00 ^b	3,25	4,00
lisans	87	4,00 ^{bc}	4,00	5,00
lisansüstü	11	4,25 ^{ac}	4,00	5,00

Çizelge 4.33’deki sonuçlara bakıldığında ortaokul mezunu yöneticilerin önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Takım Çalışması - Kişiler Arası Becerileri”ni daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Yine Çizelge 4.33’de ortaokul mezunu yöneticilerin lisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Takım Çalışması - Kişiler Arası Becerileri”ni daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Çizelge 4.33’de ortaokul mezunu yöneticilerin lise mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Takım Çalışması - Kişiler Arası Becerileri”ni daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Son olarak Çizelge 4.33’de lisans mezunu yöneticilerin önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının “Takım Çalışması - Kişiler Arası Becerileri”ni daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

4.2.12. “Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.34. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı

		Sanayi Bölgesi		χ^2	P
		ÇOSB N (%)	KOSB N (%)		
Soru 32	Çok az katılıyorum	4 (10,0)	9 (8,9)	1,061	0,601
	Katılıyorum	30 (75,0)	69 (68,3)		
	Kesinlikle Katılıyorum	6 (15,0)	23 (22,8)		
	TOPLAM	40 (100)	101 (100)		

Çizelge 4.34'e göre Çorum'daki yöneticilerin %90'ı, Kayseri'deki yöneticilerin ise %91,1'i MTEF mezunu çalışanlarının Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bildiklerini düşünmektedirler. Çizelge 4.34'e göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

4.2.12. “İşyeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.35'e göre Çorum'daki yöneticilerin %55'i Kayseri'deki yöneticilerin ise %86,2'si “İşyeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine olumlu cevap vermişlerdir. Çizelge 4.35'e göre ÇOSB ve KOSB yöneticilerinin MTEF mezunu çalışanları hakkındaki “İşyeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. KOSB yöneticileri ÇOSB yöneticilerine göre “İşyeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine daha olumlu cevap vermişlerdir.

Çizelge 4.35. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “İşyeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı

		Sanayi Bölgesi		χ^2	P
		ÇOSB N (%)	KOSB N (%)		
Soru 33	Katılmıyorum	7 (17,5)	5 (5,0)	16,550	0,001
	Çok az katılıyorum	11 (27,5)	9 (8,9)		
	Katılıyorum	14 (35,0)	64 (63,4)		
	Kesinlikle Katılıyorum	8 (20,0)	23 (22,8)		
	TOPLAM	40 (100)	101 (100)		

4.2.13. “Alternatif sistemler geliştirirler” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.36’ya göre Çorum’daki yöneticilerin %40’ı, Kayseri’deki yöneticilerin ise 83,2’si “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine olumlu cevap vermişlerdir. Çizelge 4.36’ya göre ÇOSB ve KOSB yöneticilerinin MTEF mezunu çalışanları hakkındaki “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. KOSB yöneticileri ÇOSB yöneticilerine göre “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine daha olumlu cevap vermişlerdir.

Çizelge 4.36. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı

		Sanayi Bölgesi		χ^2	P
		ÇOSB N (%)	KOSB N (%)		
Soru 34	Katılmıyorum	6 (15,0)	7 (6,9)	27,425	0,000
	Çok az katılıyorum	18 (45,0)	10 (9,9)		
	Katılıyorum	12 (30,0)	59 (58,4)		
	Kesinlikle Katılıyorum	4 (10,0)	25 (24,8)		
	TOPLAM	40 (100)	101 (100)		

4.2.15. “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.37’ye göre Çorum’daki yöneticilerin %70’i, Kayseri’deki yöneticilerin ise %86,2’si MTEF mezunu çalışanlarının işleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirdiklerini düşünmektedirler. Çizelge 4.37’ye göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4.37. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı

		Sanayi Bölgesi		χ^2	P
		ÇOSB N (%)	KOSB N (%)		
Soru 35	Katılmıyorum	2 (5,0)	4 (4,0)	5,614	0,125
	Çok az katılıyorum	10 (25,0)	10 (9,9)		
	Katılıyorum	21 (52,5)	64 (63,4)		
	Kesinlikle Katılıyorum	7 (17,5)	23 (22,8)		
	TOPLAM	40 (100)	101 (100)		

4.2.16. “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” sorusuna Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgesindeki işverenlerin verdiği cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark var mıdır?

Çizelge 4.38’e göre Çorum’daki yöneticilerin %95’i, Kayseri’deki yöneticilerin ise %90’i MTEF mezunu çalışanlarının yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bildiklerini düşünmektedirler.

Çizelge 4.38’e göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4.38. Sanayi Bölgelerine göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanların “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı

		Sanayi Bölgesi		χ^2	P
		ÇOSB N (%)	KOSB N (%)		
Soru 36	Çok az katılıyorum	2 (5,0)	10 (9,9)	1,557	0,444
	Katılıyorum	29 (72,5)	63 (62,4)		
	Kesinlikle Katılıyorum	9 (22,5)	28 (27,7)		
	TOPLAM	40 (100)	101 (100)		

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de eğitim-öğretim faaliyetini devam ettiren ve 2009 ÖSS sınavında öğrenci alımına devam eden 20 adet Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi bulunmaktadır (Bkz. Çizelge 2.1). Bu fakültelerden mezun olan öğrencilerin “Teknik Öğretmen” unvanı alarak Milli Eğitim Bakanlığına bağlı mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında istihdam edilmesi planlanmıştır. Teknik öğretmenlerin başka bir alanda (endüstride) istihdam edilmeleri amaçlanmamıştır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığının son 5 yılda yapmış olduğu öğretmen atamalarında tüm branşlarda yaptığı öğretmen atamalarının ortalama %11,01’ini mesleki ve teknik eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmen adaylarına ayırdığı görülmektedir (Bkz. EK-1). Öğretmen olarak istihdam edilmeyen mezunların geçmişte olduğu gibi günümüzde de endüstrinin her alanında görev aldığı bilinmektedir. Öğretmenlik yapamayan bu mezunların belirli bir unvan ve statülerinin olmaması da başka bir sorundur. Bu statü ve unvan sıkıntısı durumu mezunların üretim ve hizmet sektöründe çalışmalarında da sıkıntı yaratmaktadır.

Üretim ve hizmet sektörüne yönelen mezunlar öğretmen olarak yetiştirildikleri için endüstrinin ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememektedir. Bu durumu ortaya koymak Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olan çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerinin işverenler tarafından ne şekilde algılandığının belirlenmesi amacıyla “Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri Mezunu Çalışanların İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşveren Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi” çalışması yapılmıştır. Bu bölümde Çorum ve Kayseri organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren firma yöneticileriyle yapılan araştırma bulgularından elde edilen verilere dayalı sonuçlar verilmiş ve sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

Araştırma sırasında yapılan kaynak taraması, verilerin toplanması, toplanan verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması sırasında elde edilen bulgulara dayalı sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Araştırmamızın örneklem gurubunun %78'si sanayi alanında faaliyet göstermektedir. Araştırmamıza Çorum'da 40, Kayseri'de 101 yönetici katılmıştır. Çorum'daki firmaların %77,5'i, Kayseri'deki firmaların ise %78,2'si Sanayi alanında faaliyet göstermektedir.

Araştırmaya katılan Çorum'daki yöneticilerin %65'i, Kayseri'deki yöneticilerin ise %74,3'ü 1-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin %45,4'ü 31-40 yaş arası yöneticilerden oluşmaktadır. Genç yöneticilerin oranı hem Çorum'da hem de Kayseri'de oldukça azdır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin %85,1 oranı ile büyük bir çoğunluğunun yükseköğretim mezunu yöneticilerden oluştuğu görülmüştür. Çorum'daki yöneticilerin %75'i, Kayseri'deki yöneticilerin ise %89,1'i yükseköğretimden mezun olmuştur.

Çorum'daki yöneticilerin %50'si işletmelerinde çalışan toplam personel sayısının 10-49 arası olduğunu belirtmiştir. Kayseri'deki yöneticilerin %4'ü 10-49 arası, %22,8'i 50-99 arası, %25,7'si 100-149 arası, %18,8'i 150-199 arası, %28,7'si ise 200 ve üzeri personel çalıştırdıklarını belirtmiştir. Kayseri Organize Sanayi Bölgesinin daha eski ve daha büyük olmasından dolayı Kayseri ve Çorum'daki firmaların çalıştırdıkları personel sayıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark oluşmuştur.

Araştırmanın ana problemine ilişkin bulgularda, yöneticiler MTEF mezunu çalışanlarının Temel Beceriler, Düşünme Becerileri, Kişisel Nitelikleri, Kaynakların Kullanımı, Takım Çalışması – Kişilerarası Beceriler, Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerileri ve Sistem ve Teknoloji Becerilerini oldukça yeterli bulmuşlardır. Alt ölçekler bazında yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının sadece Yabancı Dil Becerilerini yetersiz buldukları görülmüştür.

Çorum ve Kayseri’deki yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının Düşünme Becerileri ile Sistem ve Teknoloji Becerilerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. Yöneticilerin Temel Beceriler, Kişisel Nitelikler, Kaynakların Kullanımı, Takım Çalışması – Kişilerarası Beceriler, Bilgiye Ulaşma ve Bilgiyi Kullanma Becerilerini algılamalarında ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

Çorum’daki yöneticilerin Kayseri’deki yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının hem Düşünme Becerilerini hem de Sistem ve Teknoloji Becerilerini daha olumsuz yönde algıladıkları görülmüştür.

Yöneticilerin yaşlarının ve kıdem yıllarının MTEF mezunu çalışanlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerini algılamalarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Fakat yöneticilerin eğitim düzeyleri değiştikçe MTEF mezunu çalışanlarının Düşünme Becerilerini, Kişisel Niteliklerini ve Takım Çalışması-Kişilerarası Becerilerini algılamaları da değişmektedir.

Yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının Düşünme Becerilerini algılamalarında oluşan istatistiksel fark “ortaokul-önlisans”, “ortaokul-lise” ve “lisans-önlisans” eğitim düzeyleri arasında görülmüştür. Ortaokul mezunu yöneticiler hem lise hem de önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının Düşünme Becerilerini daha olumlu yönde algılamışlardır. Lisans mezunu yöneticilerin ise önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının Düşünme Becerilerini daha olumlu yönde algıladıkları görülmüştür.

Yine yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının Kişisel Niteliklerini algılamalarında oluşan istatistiksel fark “ortaokul – lise” , “ortaokul – önlisans” , “ortaokul –lisans” ve “lisansüstü – önlisans” eğitim düzeyleri arasında görülmüştür. Ortaokul mezunu yöneticiler lise, önlisans ve lisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının Kişisel Niteliklerini daha olumlu yönde algılamışlardır. Lisansüstü mezunu yöneticiler ise önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının Kişisel Niteliklerini daha olumlu yönde algılamışlardır.

Son olarak yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının Takım Çalışması – Kişiler Arası Becerilerini algılamalarında oluşan istatistiksel fark “ortaokul – lise” , “ortaokul – önlisans” , “ortaokul –lisans” ve “lisans – önlisans” eğitim düzeyleri arasında görülmüştür. Ortaokul mezunu yöneticiler lise, önlisans ve lisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının Takım Çalışması – Kişiler Arası Becerilerini daha olumlu yönde algılamışlardır. Lisans mezunu yöneticiler ise önlisans mezunu yöneticilere göre MTEF mezunu çalışanlarının Takım Çalışması – Kişiler Arası Becerilerini daha olumlu yönde algılamışlardır.

Kayseri’deki yöneticiler MTEF mezunu çalışanlarıyla ilgili hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bildikleri konusunda Çorum’daki yöneticilere göre daha olumlu bir görüş bildirmişlerdir.

Kayseri’deki yöneticiler MTEF mezunu çalışanlarıyla ilgili iş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yapabilecekleri konusunda Çorum’daki yöneticilere göre daha olumlu bir görüş bildirmişlerdir.

Kayseri’deki yöneticiler MTEF mezunu çalışanlarıyla ilgili alternatif sistemler geliştirebilecekleri konusunda Çorum’daki yöneticilere göre daha olumlu bir görüş bildirmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının sadece “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeği ile ilgili olumsuz görüş bildirmişlerdir. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler yapılmıştır.

MTEF mezunu çalışanların yabancı dil becerileri ile ilgili olarak yöneticilere yabancı dili okumaları, yazmaları ve yabancı dilde iletişim kurmaları ile ilgili sorular yönetilmiştir (Bkz. Ek-2). Araştırma bulgularında görüldüğü gibi yöneticiler MTEF mezunu çalışanlarının Yabancı Dil Becerilerinin yetersiz olduğunu söylemişlerdir. Üniversitelerde yabancı dil hazırlık sınıfındaki dil eğitiminin önündeki en önemli tehdit, hazırlık döneminden sonra öğrencilerin Türkçe eğitimle devam etmelerinden dolayı yabancı dili mesleki amaçlı kullanmaması veya ciddiye almamasıdır. Bunun

sonucu olarak öğrenciler yabancı dil hazırlık sınıfı da dahil olmak üzere yabancı dil eğitimini önemsememektedir. Öncelikle bunun önüne geçilmeli yabancı dil eğitiminin özellikle mesleki yabancı dil eğitiminin her ders döneminde o dönemki derslerle ilgili olacak şekilde verilmesi sağlanmalıdır. Üniversite bünyesinde öğrencilerin düzenli katılımlarının sağlanacağı yabancı dil kursları düzenlenmelidir.

Araştırma bulgularına göre yöneticilerin MTEF mezunu çalışanlarının yabancı dile becerileri dışındaki tüm becerilerini oldukça yeterli bulmaları, MTEF mezunu çalışanların istihdam edilebilirlik becerilerinin yöneticilerle oldukça iyi algılandığını göstermiştir. Araştırmamızın kaynak taramasında da belirtildiği gibi MTEF mezunlarının öğretmen olarak istihdam edilememesi bu mezunları sanayiye yöneltmiştir. MTEF mezunlarının öğretmen olarak yetiştirilmelerinin sanayi için gerekli niteliklere sahip olmadıkları düşünülmektedir. Bu düşüncenin aksine istihdam edilebilirlik becerilerinin özellikle de sistem ve teknoloji becerilerinin yöneticilerce yeterli görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

MTEF mezunlarının en önemli sorunlarından birkaçı sanayiye yönelen mezunların mesleğiyle ilgisiz alanlarda düşük ücret ve statülerde çalışmak zorunda kalması, unvan ve yetki sorunlarının olmasıdır. Prof. Dr. Duran Altıparmak'ın da önerdiği gibi Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin yeniden yapılandırılarak gelişmiş ülkelerdeki mühendislik ve teknoloji eğitimi modeli ile teknik öğretmen yetiştirme modeli ülkemizde uygulanmalıdır. Böylece MTEF mezunlarının uygulama mühendisleri olarak sanayide görev almaları, unvan ve yetki sorununu ortadan kaldıracaktır. Konuyla ilgili Altıparmak'ın yine bir önerisi şöyledir.

“Yeniden yapılandırılması düşünülen teknik eğitim fakültelerinin uluslararası kriterlere uygun olarak; uygulamacı mühendis tipi (teknoloji mühendisi) yetiştirecek hale gelebilmesi için, fiziksel altyapı, programlar, mühendislik alanları, yerel endüstriyel faaliyetler, öğretim üyesi standartları göz önünde bulundurulmalıdır.” [TEKEV, 2009]

Son olarak 02/11/2009 tarihinde Bakanlar Kurulunca Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri kapatılmış yerlerine, Teknoloji Fakültesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi, Turizm Fakültesi gibi fakülteler açılmıştır. (Bkz. Çizelge 2.3) Açılan fakültelerde yukarıda saydığımız öneriler uygulanmalıdır. Bu fakültelerden mezun olanlar isterlerse pedagojik formasyon alarak teknik öğretmen unvanı almalı ve Milli Eğitim Bakanlığı, teknik öğretmen ihtiyacını bu mezunlardan karşılamalıdır.

KAYNAKLAR

1. Akgül, A., Çevik, O., "SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları", **Mustafa Kitabevi**, Ankara, 10-58 (2005).
2. Akpınar, B., "Teknik Öğretmen Yetiştirme Sorunu ve Teknik Eğitim Fakültelerinin Geleceği", **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 25(1):259-274(2005).
3. Bağlıbel, M., "Meslek Lisesi Mezunu Çalışanların İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerine İlişkin İşveren Algılarının İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Gaziantep, 2-52 (2007).
4. Biçerli, M.K., "Çalışma Ekonomisi 3.Basım", **Beta Yayınları**, İstanbul, 20 (1991).
5. Devlet Planlama Teşkilatı, "VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, İş gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu", **DPT,2548-ÖİK:564, Ankara**, 1 (2001).
6. Doğan, H., "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılanma İhtiyacı", **Milli Eğitim Bakanlığı Uluslararası Mesleki Eğitim Sempozyumu**, Ankara, 4 (1994).
7. Doğan, H., "Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması", **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 30 (1): 4-6 (1997).
8. European Commission Directorate – General for Education and Culture, "Report On The Concrete Future Objectives Of The Education And Training Systems", **European Commission, Brussels**, 4-12 (2002)
9. Ertürk, S., "Eğitimde Program Geliştirme", **Yelkentepe Yayınları**, Ankara, 12-19 (1979).
10. Hezer, İ., "Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamında İşletmelerin ve Öğrencilerin Beklentileri", Yüksek Lisans Tezi, **Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 9-16 (2008).
11. Kalay, M., Şahin, M., Aydoğan, E., "İşverenlerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Meslek Yüksekokulu Mezunlarını Bilgi ve Beceri Düzeylerine Göre Değerlendirmesi (Çorum İli Örneği)", **1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu 2009**, Konya, 268 (2009).
12. Kaptan, S., "Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri", **Bilim Kitabevi**, Ankara, 59-60 (1995).

13. Karasar, N., "Bilimsel Araştırma Yöntemi", *Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara, 77 (2003).
14. Kaya, H., "Mesleki ve Teknik Öğretimden İşverenin Bekledikleri", *Mesleki ve Teknik Öğretimde Verimlilik Semineri, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*, Ankara, 79-111 (1973).
15. Kılıç, R., "Ortaöğretim Okullarında Bilgi Çağının Öngördüğü Temel ve İşe Yönelik Yeterliliklerin Ne Oranda Kazandırıldığını Değerlendirme (Okuldan İşe Geçiş)", Doktora Tezi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara, 60-98 (1997).
16. Kumaş, H., "İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4): 34-35 (2001).
17. Kurnaz, I., "İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayi Uygulaması", Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara, 2-40, 60-140 (2007).
18. Mahiroğlu, A., "Teknik Eğitim Fakültesi Mezunlarını İzleme Araştırması", *Milli Eğitim Basımevi*, Ankara, 1-5 (1996).
19. Mesleki Araştırma ve Geliştirme Merkezi, "MTE Raporu Taslağı, Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu, Endüstriyel Okullar Projesi", *MEB*, Ankara, 31-35 (1994).
20. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, "Anahtar Beceriler Öğrenci Modülü II", *MEGEP, 2, Ankara*, 1-5 (2004).
21. METARGEM, "Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarını İzleme Araştırması", *METARGEM, 14, Ankara*, 1 (1997)
22. Orman, M., "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Nasıl Olmalıdır? Öneriler", *Teknik Eğitimin Dünü Bugünü ve Geleceği*, İstanbul, 1-19 (1983).
23. Özdil, İ., "Teknoloji Yoğun Bir Çağda Mesleki Teknik Eğitim Yönetimi ve Profesyonel Kadro", *Eğitim Teknolojisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi*, Ankara, 293 (1993).
24. Özer, B., Öner, C., Güney, K., "Teknik Eğitim Fakültelerinde Öğretim Elemanı Profili", *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları*, 6 (1):123-127 (2007).
25. Shaw, S., "Development of Core Skills Training in the Partner Countries Subgroup D: Final Report", *European Training Foundation, Turin*, 12-20 (1998)

26. Şahinkesen, A., "Mesleki ve Teknik Eğitimde Çağdaş Gelişmeler", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi*, Ankara, 65 (1993).
27. Şimşek, A., "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması", *TÜSİAD Yayınları*, 99-2 (252) : 35 (1999).
28. Tuna, O., Yalçıntaş, N., "Sosyal Siyaset", *Filiz Kitabevi*, İstanbul, 68 (1988).
29. Türkbâl, A., "İktisada Giriş", *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları*, Diyarbakır, 381-382 (1993).
30. Ulusoy, A., "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Öğretim İçin Öğretmen Yetiştirme Uygulamaları, Sorunlar ve Öneriler", *Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*, Sivas, 99-100 (2003).
31. Ünal, L.I., "Türkiye'de Teknik Ara İnsan Gücünün Ekonomik Değeri Kapsamında Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi", Doktora Tezi, *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara, 153-157 (1987).
32. Victoria University of Wellington Career Development and Employment Student Services Group "Employment Skills Survey", *Victoria University, Wellington*, 1-3 (2003).
33. Weligamage, S., Siengthai, S., "Employer needs and graduate skills: The gap between employer expectations and job expectations of Sri Lankan university graduates", *Asian Institute of Technology, Thailand*, 1-14 (2003)
34. İnternet: ÖSYM "2009 ÖSYM Tercih Kılavuzu", http://dokuman.osym.gov.tr/2009/2009_OSYS_TERCIH_KILAVUZU/tablo4.pdf (2009).
35. İnternet: Çorum Organize Sanayi Bölgesi, <http://corumosb.org/hakkinda.aspx> (2009).
36. İnternet: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi, <http://kayseriosb.org/hakkimizda.php> (2009).
37. İnternet:MEGEP "Meslek Standartları" <http://megep.meb.gov.tr/megep/genel/mesleks.htm> (2009).
38. İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı "Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi 03/07/2002, Resmi Gazete Sayısı:24804" http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24804_3.html (2009).
39. İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı "Mesleki ve Teknik Eğitime Olan İhtiyaç" <http://yayim.meb.gov.tr/Yayimlar/155-156/cetin.htm> (2009).

40. İnternet: Milli Eğitim Bakanlığı “Öğretmen Atamaları”
http://personel.meb.gov.tr/sayfa_goster.asp?ID=207 (2009)
41. İnternet: The Conference Board Of Canada Employability Skills 2000+,
http://www.conferenceboard.ca/libraries/EDUC_PUBLIC/esp2000.sflb (2009)
42. İnternet: Yıldırım, O., Altın, R., Yalçın, O., "Mesleki ve Teknik Eğitimin Öğretim Programı, Öğrenme ve Yönetim Öğeleri ile İlgili Bazı Temel İlkeleri",
<http://www.megep.meb.gov.tr/ortak/archive/arsivhaber1.html> (2009)
43. İnternet: İngiltere Eğitim ve Beceri Bakanlığı, Öğrenme ve Beceriler Konseyi ve Nitelikler Müfredat Programları Otoritesi, “Anahtar Beceriler”, *Qualifications and Curriculum Authority*, <http://www.qca.org.uk> (2009)
44. İnternet: Kapatılan Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri ve Yerlerine Açılan Fakültelere ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı,
<http://rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2009/11/20091113-4.htm> (2010)
45. İnternet: Saint Petersburg Junior College FL, “Mezunlarının teknik ve performans becerilerine yönelik işveren algılarının belirlenmesi”,
http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/14/d9/8c.pdf (2010)
46. İnternet: Wisconsin Technical System College Board, “Employer Follow-Up Report”, *Wisconsin Technical System College, Madison*, 5-30(2001)
http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1a/67/ee.pdf (2010)
47. İnternet: Eltez, M., Ekiz, H., Sönmez, A., “Teknik Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılandırılması Rapor Özeti”, Gazi Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, http://www.obitet.gazi.edu.tr/tek_fak.htm (2010)
48. İnternet: YÖK Strateji Raporu 2007, http://www.yok.gov.tr/component/option,com_docman/task,doc_download/gid,78/Itemid,215/lang,tr/ (2010)
49. İnternet: Belcheir, M.J., “What Skills Do Employers Think Are Most Important? Research Report”, *Boise State University Office of Institutional Assessment, Boise Idaho*, 1-18
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?acno=ED480931> (2010)

EKLER

EK-1 Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından son beş yılda yapılan kadrolu ve sözleşmeli ilk atama sonuçları

ÖĞRETMEN ALIMI	2009	2008	2007	2006	2005	2004
Bilgisayar - Bilişim Teknolojileri	1556	1965	500	2019	1085	1520
Elektrik- Elektronik – Telekomünikasyon	239	59	10	97	159	178
Teknoloji ve Tasarım	667	808	200	388	0	0
İş Eğitimi	0	0	0	610	344	158
Tüm branşlarda yapılan öğretmen atamaları	44306	37418	9742	36218	19502	17563
Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi Mezunu öğretmen atamaları	2359	3139	726	3437	2142	2363
Oranı	%5,32	%8,38	%7,45	%9,48	%10,98	%13,45

EK-2 İşveren Anket Soruları

**MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTELERİ MEZUNLARININ
İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN İŞVEREN GÖRÜŞLERİNE
GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ ANKETİ**

Sayın Yönetici;

Mesleki ve Teknik Eğitim, teknolojik gelişmelere uygun olarak bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren bir eğitim sürecidir. Bu tanımlama doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim yoluyla kişilerin yeteneklerinin geliştirilerek belirli bir meslek edinmeleri amaçlanmaktadır. İstihdama edilebilirlik açısından temel beceriler ise iletişim, yaratıcı düşünme ve ekip içerisinde çalışma gibi teknik becerilerin dışındaki beceri ve yeterliliklerdir.

Bu çerçevede Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi mezunlarının iş verenlerin beklentilerini ne doğrultuda karşıladıkları, eksik olan noktaların neler olduğunun belirlenmesi eğitim – istihdam ilişkisini sağlayabilmek açısından son derece önem arz etmektedir.

Bu anket; Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi mezunu çalışanların **istihdam edilebilirlik açısından bilgi ve beceri düzeylerini** belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar ve belirteceğiniz görüşler, yalnızca araştırma amaçlı kullanılacağından, kimlik bildirici yazı yazmanıza veya imza atmanıza gerek yoktur.

Araştırmaya gösterdiğiniz ilgi ve yapacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımla.

Araştırmacı

Mustafa KALAY

Gazi Üniversitesi

Fen Bilimleri Enstitüsü

Metal Eğitimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-2 (Devam) İşveren Anket Soruları

BÖLÜM –I-

Bu bölümde işletmeniz ve sizinle ilgili sorulara yer verilmiştir. Lütfen kutucuklardan sizin için uygun olanı (X) işareti ile işaretleyiniz.

1. İşletmenizin faaliyet alanını belirtiniz.

- ☐ Sanayi ☐ Ticaret ☐ Hizmet Sektörü ☐ İnşaat
☐ Diğer.....

2. İşletmedeki göreviniz. (Lütfen Belirtiniz)

.....

3. Kaç yıldır bu görevde çalışmaktasınız?

- ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 ve üzeri

4. Yaşınız?

- ☐ 20-25 ☐ 26-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üzeri

5. Eğitim düzeyiniz

- ☐ İlkokul ☐ Ortaokul
☐ Lise ☐ Ön lisans
☐ Lisans ☐ Lisans üstü

6. İşletmenizde çalışan toplam personel sayısını belirtiniz.

- ☐ 1-9 ☐ 10-49
☐ 50-99 ☐ 100-149
☐ 150-199 ☐ 200 ve üzeri

7. İşletmenizde **MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTESİ MEZUNU** çalıştırıyor musunuz?

- ☐ Evet (Ankete Devam Ediniz) ☐ Hayır (Anketi Yapmayı Sona Erdiriniz)

8. Şuan itibariyle işletmenizde **MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTESİ MEZUNU** çalışanlarınızın sayısını belirtiniz.

- ☐ 1-9 ☐ 10-19 ☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40 ve üzeri

9. İşletmenize eleman alımında hangi özelliklere önem verdiğinizi öncelik sırasına göre belirleyiniz.

(Lütfen önceliklerinizi 1,2,3,... Şeklinde numaralandırınız)

- ☐ Kişilik özellikleri
☐ Eğitim durumu
☐ Mesleki bilgi düzeyi
☐ İş tecrübesi
☐ Yabancı dil
☐ Referans (Başkaları tarafından tavsiye edilmesi)

EK-2 (Devam) İşveren Anket Soruları

Bu bölümde işletmenizde sorumluluğunuz altında çalışan Teknik Eğitim Fakültesi mezunlarının sahip oldukları beceriler ve yeterliliklere yönelik ifadeler yer verilmiştir. Bu ifadeler katılma derecenizi her ifadenin karşısındaki kutucuklardan yalnızca birisini (X) işaretiyle işaretleyerek gösteriniz.

TEMEL BECERİLER:		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sıra No	İFADELER	5	4	3	2	1
1	Kendilerine verilen sözlü talimatları anlayarak yerine getirirler					
2	Sözlü iletişimde, karşılarındakilere dikkatini yoğunlaştırır, konuşanları yorumlar ve geri bildirimlerde (soru sormak) bulunurlar.					
3	İşleri ile ilgili Türkçe yazılmış teknik belgeleri (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.					
4	İşlerinin gereği olan Türkçe belgeleri (yazı, talimat, rapor, mektup vb.) doğru olarak hazırlarlar.					

DÜŞÜNME BECERİLERİ:		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sıra No	İFADELER	5	4	3	2	1
5	İşletmeye katkı sağlayacak yeni fikirler üretirler.					
6	Sorunların alternatif çözümlerinde en uygun olanı seçerler.					
7	Karşılaştıkları sorunlara farklı açılardan bakarlar.					
8	Karşılaştıkları sorunların sebeplerini belirlerler.					
9	İşleri ile ilgili yenilikleri öğrenmeye isteklidirler.					
10	Yeni bilgi ve becerileri elde etme ve uygulamada etkili ve verimli öğrenme teknikleri kullanırlar.					
11	Gerçekleştirecekleri görev için nelere ihtiyaç duyduklarını bilirler.					
12	Var olan bir bilgiden en iyi sonucu çıkarmak için fikir yürütürler.					

EK-2 (Devam) İşveren Anket Soruları

KİŞİSEL NİTELİKLER:		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sıra No	İFADELER	5	4	3	2	1
	Bu kısımda Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi mezunu çalışanlarınızın, Sorumluluk, kendine saygı, Kendini yönetme, Dürüstlük gibi kişisel niteliklerine yönelik ifadeler yer verilmiştir. Bu ifadeler katılma derecenizi her ifadenin karşısındaki kutucuklardan yalnızca birisini (X) işaretiyle işaretleyerek gösteriniz.					
13	Yetkileri dahilinde inisiyatif kullanırlar.					
14	Yapılacak işleri verimli bir biçimde organize ederler.					
15	Gerçekleştirecekleri görevle ilgili yüksek sorumluluk duygusuna sahiptirler.					
16	Gerçekleştirecekleri görevle ilgili yüksek konsantrasyon sergileyerek çalışırlar.					
17	Kendilerinin güçlü ve zayıf yanlarının farkındadırlar.					
18	Dürüst ve güvenilirlerdir.					
19	İş ahlakına sahiptirler.					
20	İşletmenin menfaatleri doğrultusunda hareket ederler.					

KAYNAKLARIN KULLANIMI:		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sıra No	İFADELER	5	4	3	2	1
	Bu kısımda Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi mezunu çalışanlarınızın, Zaman, Materyal ve tesisleri kullanma faaliyetlerine yönelik ifadeler yer verilmiştir. Bu ifadeler katılma derecenizi her ifadenin karşısındaki kutucuklardan yalnızca birisini (X) işaretiyle işaretleyerek gösteriniz.					
21	İşleri önem sırasında göre gerçekleştirirler.					
22	Kendilerine verilen işleri zamanında bitirirler.					
23	Kendi yönetim ve denetimlerine verilen makine, araç-gereci verimli biçimde kullanırlar.					

EK-2 (Devam) İşveren Anket Soruları

TAKIM ÇALIŞMASI - KİŞİLER ARASI BECERİLER:		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sıra No	İFADELER	5	4	3	2	1
24	Başkalarıyla birlikte ekip içerisinde çalışma becerisine sahiptirler.					
25	Sahip oldukları bilgi ve becerileri iş arkadaşlarıyla paylaşırlar.					
26	Ekip çalışmasında görev dağılımı yapacakları zaman, ekip üyelerinin bilgi ve becerilerini göz önünde bulundururlar.					
27	Ekiple birlikte gerçekleştirdikleri işlerde ekibin çalışmalarına yön verirler.					

BİLGİYE ULAŞMA VE BİLGİYİ KULLANMA BECERİLERİ:		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Sıra No	İFADELER	5	4	3	2	1
28	Farklı kaynaklardan (kitap, kullanma kılavuzu, uzman kişiler, internet vb.) faydalanarak ihtiyaç duydukları bilgiyi elde ederler.					
29	Elde ettikleri bilgileri gerektiğinde kullanmak üzere, amacına uygun bir şekilde düzenleyerek farklı ortamlarda (bilgisayar, yazı vb.) saklarlar.					
30	Elde ettikleri bilgileri, amacına uygun bir şekilde yorumlar ve gerekli yerlere iletirler.					
31	Bilgiyi elde etmek, düzenlemek, saklamak ve iletmek için bilgisayardan en iyi şekilde faydalanırlar.					

EK-2 (Devam) İşveren Anket Soruları

SİSTEM VE TEKNOLOJİ BECERİLERİ:		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Bu kısımda Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi mezunu çalışanlarınızın, sistemleri anlama, sistemleri geliştirme ve tasarlama, teknoloji seçme ve teknolojiyi kullanma becerilerine yönelik ifadeler yer verilmiştir. Bu ifadeler katılma derecenizi her ifadenin karşısındaki kutucuklardan yalnızca birisini (X) işaretiyle işaretleyerek gösteriniz.						
Sıra No	İFADELER	5	4	3	2	1
32	Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler.					
33	İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar.					
34	Alternatif sistemler geliştirirler.					
35	İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler.					
36	Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler.					

YABANCI DİL BECERİLERİ:		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Çok az katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Bu kısımda Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi mezunu çalışanlarınızın, yabancı dil becerilerine yönelik ifadeler yer verilmiştir. Bu ifadeler katılma derecenizi her ifadenin karşısındaki kutucuklardan yalnızca birisini (X) işaretiyle işaretleyerek gösteriniz.						
Sıra No	İFADELER	5	4	3	2	1
37	Çalıştıkları alanların gerektirdiği yabancı dilde yazılmış teknik belgeleri, (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.					
38	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili yabancı dili kullanarak sözlü iletişim kurarlar.					
39	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili yabancı dili kullanarak yazılı iletişim kurarlar.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : KALAY, Mustafa
 Uyuğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 22.07.1983 Develi
 Medeni hali : Bekar
 Telefon : 0 (554) 529 43 11
 Faks : 0 (364) 611 50 30
 e-mail : kalay-mustafa@hotmail.com , mustafakalay@hitit.edu.tr

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi /Metal Eğitimi	2010
Lisans	Gazi Üniversitesi /Döküm Öğretmenliği	2007
Ön Lisans	Ege Üniversitesi / Bilgisayar Programcılığı	2002
Lise	Develi Endüstri Meslek Lisesi	2000

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2007-2009	Hitit Üniversitesi	Bilgisayar İşletmeni
2009-2010	Hitit Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

1. Kalay, M., Şahin, M., Aydoğan, E., "İşverenlerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Meslek Yüksekokulu Mezunlarını Bilgi ve Beceri Düzeylerine Göre Değerlendirmesi (Çorum İli Örneği)", **1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu 2009**, Konya, 268 (2009).
2. Şahin M., Kalay M., Aydoğan E., "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdamdan Beklentileri (Hitit Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma) " **1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu 2009**, Konya, 268 (2009).

Hobiler

Bilgisayar teknolojileri, Futbol, Voleybol