

REKABET AÇISINDAN İZMİR MESLEK YÜKSEKOKULU İKLİMLENDİRME SOĞUTMA TEKNOLOJİSİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİ VE MEZUNLARININ İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE BEKLENTİLERİ

Hüseyin ERSOY

Dokuz Eylül Üniversitesi
İzmir Meslek Yüksekokulu
Dr.
ersoyh2001@yahoo.com

ÖZET

Rekabet ve markalaşma açısından eğitimin önemi incelenerek, rekabetin günümüzde en önemli faktörlerinden birisi olan eğitilmiş iş gücünün iş hayatına atıldıklarında karşılaştıkları sorunlar, beklentilerinin ne derece karşılandığı, sorunların nerelerden kaynaklandığı araştırılmıştır. Çözüm yolları bulunması amacıyla mezun olmuş ve/veya mezun aşamasına gelmiş öğrenciler üzerinde bir alan araştırması yapılarak SPSS yardımıyla derlenip sonuçlarla ilgili öneri ve yorumlar geliştirilmiştir.

İzmir Meslek Yüksekokulu İklimlendirme Soğutma Teknolojisi bölümü mezunlarının iş hayatına atıldıklarında endüstrinin neresinde oldukları, karşılaştıkları sorunlar ve işletmeleri algılamaları ile işletmelerden ve üniversiteden beklentileri bir araya getirilerek öneriler geliştirilmiştir..

Anahtar Kelimeler: Rekabet, Meslek Yüksekokulu iklimlendirme –soğutma eğitimi, öğrenci/mezunların işletmeleri algısı.

Alan Tanımı: yönetim, rekabet, markalaşma

ABSTRACT

In this study, the problems that have been encountered by the technicians who graduated from İzmir Vocational High School, Air Conditioning and Refrigeration Technology department and working in industrial organisations, has been examined and tried to find out. The importance of education has been investigated for competition. It has been studied to find out how much they have been satisfied by the industry. It has been conducted a survey through 92 organisations operating in İzmir and in HVAC industry. The results have been gathered and compiled in a computer by using SPSS statistic program. Evaluating and assessing the data outcomes have been interpreted and suggestions developed.

When a graduate goes to work After graduating from a vocational school and getting his/her diploma it is important to get to know how much he or she will be productive and be helpful to the firm. If he gets satisfied he will be happy and the happiness of a worker will help the firm.

Key Words: Air Conditioning education at the vocational Schools, Competition, perception of universities by HVAC industries.

Alan Tanımı: İnsan Kaynakları (İşletme Yönetimi)

Jel Kodu: I21

1. GİRİŞ

Üniversite eğitiminin endüstrinin önünde olduğu gibi bir kanı vardır hep insanlarda. Hâlbuki ne yazık ki, endüstrinin üniversitelerin önünde olduğu görülmektedir. Her kesimden insanın şikayet ettiği üniversite sanayi işbirliğinin sağlanamaması üniversiteleri endüstrinin gereksinimlerinden uzaklaştırmakta ve sanayicilerin çözümü başka kanallarda aramalarına neden olmaktadır. Bu durumda sanayiciler daha çok yurt dışına yönelmektedir.

Üniversite sanayi işbirliğinin sağlandığı durumlarda her iki kesim birbiri ile paralel ve iç içe hareket edebilecek ve sanayici gereksinim duyduğu yetişmiş

personel ihtiyacını sorunsuz olarak üniversitelerden sağlayabilecek ve kendi teknolojik sorunlarını ve gelişmesini üniversitelerle birlikte gerçekleştirebilecektir. Üniversiteler de uygulanabilir bilim üretecektir.

İklimlendirme ve Soğutma Teknikerliği adı altında eğitime başlayan iklimlendirme ve soğutma teknikerliği yüksek öğretimi 1986 yılında 2 Dünya Bankası ile YÖK arasında yapılan Meslek Yüksekokulları Projesi anlaşması çerçevesinde başlamıştır. Başlangıçta 8 meslek yüksekokulunda açılan İklimlendirme ve Soğutma Teknikerliği bölümü 2013 yılında 43 okula ulaşmıştır. Bologna sürecine dahil olunması ile 2010 yılında İklimlendirme ve Soğutma Teknikerliği olan adı da İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi bölümü olarak değişmiştir.

İzmir Meslek Yüksekokulu 1982 yılında Dokuz Eylül Üniversitesine bağlı olarak kurulmuş ve İklimlendirme Soğutma Teknolojileri programı da 1986 yılında İklimlendirme ve Soğutma Teknikerliği programı olarak kurulmuştur. Halen her yıl örgün eğitime 45, ikinci eğitime 45 olmak üzere yılda 90 yeni öğrenci kaydı yaparak eğitimine devam etmekte ve yılda yaklaşık 25 civarında öğrenci mezun etmektedir.

2013 yılı rakamlarına göre 27 üniversitenin 43 ayrı meslek yüksekokulunda yaklaşık olarak 3600 İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi bölümü öğrencisi öğrenim görmektedir. Yıllık kayıt yaptıran öğrenci sayısı yaklaşık olarak 1350 olduğuna göre öğrencilerin mezun olma süresi ortalama 6 (2.66 yıl) dönemdir. Türkiye’de 486 meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Bu okullara kayıt yaptıran öğrenci sayısı 175.931, okuyan öğrenci sayısı ise 441.074’tür (Eşme, 2007, s.17).

İklimlendirme ve Soğutma Teknolojilerinden her yıl mezun olan öğrenci sayısı yaklaşık olarak 650 dolayındadır. Meslek yüksekokullarında okuyan öğrencilerin yüksek öğretimde okuyan öğrenci sayısına oranı %32,5 düzeyindedir. Bu oran Almanya’da %13, Japonya’da %34, İngiltere’de %33, ABD’de ise %45 dünya ortalaması yaklaşık olarak %28’dir (Eşme, 2007, s.17). Türkiye’de iklimlendirme ve Soğutma Teknolojiler bölümünde okuyan öğrencilerin meslek yüksekokullarında okuyan öğrencilere oranı %0.81, tüm yüksek öğretim okuyan öğrenci sayısına oranı ise %0.2 düzeyindedir.

Bölümden mezun olan öğrenciler arasında istatistiksel bir çalışma yapılmamış olmasına karşın ege bölgesinde İzmir Meslek yüksekokulu mezunları arasında

işsizlik oranı oldukça düşüktür. İşverenlerden sürekli olarak eleman talebi gelmekte ancak özellikle vasıflı eleman taleplerinin birçoğu karşılanamamaktadır.

Ege bölgesindeki 4 üniversitemize bağlı 5 meslek yüksekokulunda İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi bölümü bulunmaktadır. Bu okullardan 4 tanesinde hem örgün ve hem de ikinci öğretim verilmekte ve yaklaşık olarak 900 öğrenci eğitim öğrenim görmektedir.

Meslek yüksekokulları endüstrinin ihtiyacı olan ara eleman yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Mühendislik faaliyetleri için değil daha çok Hands on denilen el becerisi ile çalışan eleman ile mühendis arasındaki boşluğu doldurmak amacıyla eğitim verilmektedir. Ancak el becerisine sahip oldukları gibi mühendislik bilgisine de vakıf olmaları gerekmektedir. Çünkü AR-GE çalışmalarında da görev aldıkları görülmektedir.

Üniversite sanayi işbirliğinin kurulamamasındaki neden ne olursa olsun bundan sanayicilerimiz ve öğrencilerimiz zarar görmekte, zararı ülkemiz çekmektedir. Kaynaklarımız verimsiz alanlara kaydırılmakta, istenen üretim ve teknolojik gelişme sağlanamadığı için ülke olarak teknolojik açıdan rakiplerimizin gerisinde kalmaktayız.

Endüstrinin gereklerinin karşılanamaması işgücü talebi olmasına karşın işsizliğin çözümüne katkı sağlamamakta, kaynakların verimsiz alanlara kaydırılmasına neden olmakta, acil sorunlara çözüm bulunamamaktadır. Sanayicimiz kalifiye işgücü sıkıntısı çekerken eğitilmiş elemanlarımız da iş bulamamanın sıkıntısını çekmektedir.

Ülkenin rekabet gücü aynı sektörlerin ve bu sektörlerde faaliyet gösteren firmaların rekabet gücünün artırılması ile mümkündür. Sektörlerin ve içinde faaliyet gösteren firmaların rekabet gücünün yükselmesinde en önemli etkenlerden birisi de yetişmiş insan gücünün varlığı ve bunların güçlü liderin yönetiminde sevk ve organize edilmesidir. “Ülkelerin belli bir endüstride rekabet edebilmesi için yetişmiş eleman gücü ve alt yapı gibi üretim faktörlerindeki pozisyonları” (Porter 1990, 71).

Bu nedenle sanayinin istediği niteliklere sahip eleman yetiştirmek hem üniversiteler ve hem de ülke için büyük önem taşımaktadır. Yetişmiş elemanın sanayinin istediği niteliklere sahip olma oranı ne kadar yüksek olursa yetişmiş

elemen o kadar fit demektir. Aynı zamanda kaynak israfı ve zaman kaybı da en aza indirilecektir.

Isıtma, soğutma havalandırma ve iklimlendirme sektörü Türkiye'nin en önemli sektörlerin başında gelmektedir. Ekonomik gelişmeye bağlı olarak, iklim yapısı, coğrafi konumu ve tarihi, turistik özelliklerinin yanında gelişen teknolojinin etkisi ile bu sektöre talep her geçen gün katlanarak artmaktadır. Soğutma havalandırma sektörü kendi alanında faaliyet gösteren, üretim yapan bir sektör değildir. Ev tipi konfor ve soğutma cihazlarından uzay teknolojisine kadar her sektörde gerek duyulan bir sektördür. Bu nedenle soğutma havalandırma sektöründe yetişmiş elemene çok gereksinim duyulmaktadır.

1.1. Konunun Teorik Temeli

Klaus Shwabs'ın koordinatörlüğünde hazırlanan Dünya Ekonomik Raporu 2010-2011'de ekonomilerin rekabet güçlerini etkileyen faktörleri, Michael Porter'ın temel rekabet stratejisi doğrultusunda ekonomileri faktör etkin ekonomiler, verim etkin ekonomiler ve yenilik etkin ekonomiler olmak üzere üç grupta topladığı sınıflandırmayı esas alarak "Rekabetçiliğin 12 temel direği" (Shwab,2011,s.8) adı altında detaylandırmıştır. "Rekabet gücü, ülkelerin serbest ve yerleşmiş pazar koşulları altında vatandaşların reel gelirlerini arttırmaya çalışırken, aynı anda ürettiği ürün ve hizmetleri uluslararası pazarlara sunabilmesi ve başarılı olabilmesidir (Çivi, 2001, s.22-23).

Swab ve ekibi 2013-2014 raporunda rekabetçiliği şöyle tanımlamaktadır: "Biz rekabetçiliği, kurumların, politikaların ve bir ülkenin verimliliğini belirleyen faktörlerin oluşturduğu bir set olarak tanımlamaktayız. Verimlilik seviyesi de bir ekonomide ulaşılabilecek refah seviyesini göstermektedir. Verimlilik seviyesi ayrıca, bir ekonomideki yatırımlardan elde edilen getiri oranlarını da göstermektedir. Ki bu oranlar o ülkenin büyüme oranının temel unsurudur. Başka bir deyişle, zaman içinde daha hızlı büyüme olasılığı daha yüksek bir ekonomidir." (Swap, 2013-2014, s.4).

Son 40 yıldır dünyayı en iyi gözlemleyen bilim adamlarından birisi olarak bilinen John Naisbitt 1982 yılında yayınladığı Megatrends 2000 adlı kitabında, ülkelerin rekabet güçlerini, yükseköğretime ayırdıkları kaynakların büyüklüğüne göre değerlendirmektedir. Naisbitt yükseköğretimi ve yükseköğretim görmüş iş gücünü rekabetin en önemli faktörlerinden birisi olarak değerlendirmektedir. Naisbitt'e

göre yükseköğretim görmüş insanların sayısı rekabet ve marka yaratma için ayırd edici faktördür.

Yüksek rekabet gücü elde etmek ve marka yaratabilmek için iş gücü ile endüstrinin istekleri arasında paralellik sağlanması ve uyumun elde edilmesi gerekmektedir. Bu sayede kayıp zaman ve verimsiz kaynak kullanımı azalacağı için verimlilik artacaktır. Endüstrinin ihtiyaçları ile iş gücünün bilgi ve becerileri arasındaki uyumsuzluk azaldıkça ayrıca üniversitelerden mezun olan yetişmiş, yükseköğretim görmüş elemanların endüstride karşılaşacakları sorunların bir çoğu kaynağında yok edildiği için karşılaşılan sorunlar da kendiliğinden azalacaktır.

Tablo: 1. Seçilmiş bazı ülkelerin küresel rekabet indeksi puanları ve sıralamaları

Ülke Adı	2010-2011 Puanı	2010-2011 sıralaması
İsviçre	1	5.67
Singapur	2	5.61
Finlandiya	3	5.54
Almanya	4	5.51
ABD	5	5.48
İsveç	6	5.48
Hong Kong	7	5.47
Hollanda	8	5.42
Japonya	9	5.40
İngiltere	10	5.37
Norveç	11	5.33
Türkiye	44	4.45

Kaynak: WEF, Global Competitiveness Index 2013-2014, s.15

1.2. Ege Bölgesinde ve Türkiye’de Soğutma Havalandırma Sektörü

Ülkemizde soğutma, havalandırma ve iklimlendirme sektörü ekonomik gelişmeler, bilinçlenme ve iklimsel değişmelere bağlı olarak sürekli gelişim göstermekte ve önemi artmaktadır. Sektörde faaliyet gösteren işletmeler güçlerini farklı örgütler altında bir araya getirerek örgütlenmektedirler. Bu örgütlenmeler

dernek ve vakıf olmak üzere iki çatı altında toplanmaktadır. Türkiye’de faaliyet gösteren iklimlendirme, soğutma ve havalandırma firmalarının ulusal çapta örgütlendikleri üst kuruluşlar şunlardır: DOSİDER, ISKAV, İSKİD, İZODER, MTMD, SOSİAD, TTMD, ESSİAD. Bu işletmeler ayrıca TOBB v.s. gibi üst kuruluşların da üyesidirler. Soğutma, havalandırma ve iklimlendirme uygulamaları günümüzde yaşamın her alanına girmiş ve kilit sektörlerden birisi olmuştur. “Sektöre ilişkin analizler göstermektedir ki eğer doğru stratejiler uygulanabilirse İklimlendirme Sektörü Türkiye’nin hem hızla artan iç talebinin karşılanmasında hem de ihracat hacminin artırılmasında ciddi katkılar sağlamaya adaydır. Buna ek olarak bugün direk olarak sağladığı 310.000 civarı istihdam sayısının da ciddi olarak artması beklenmelidir” (ISKAV, 2011, s.3).

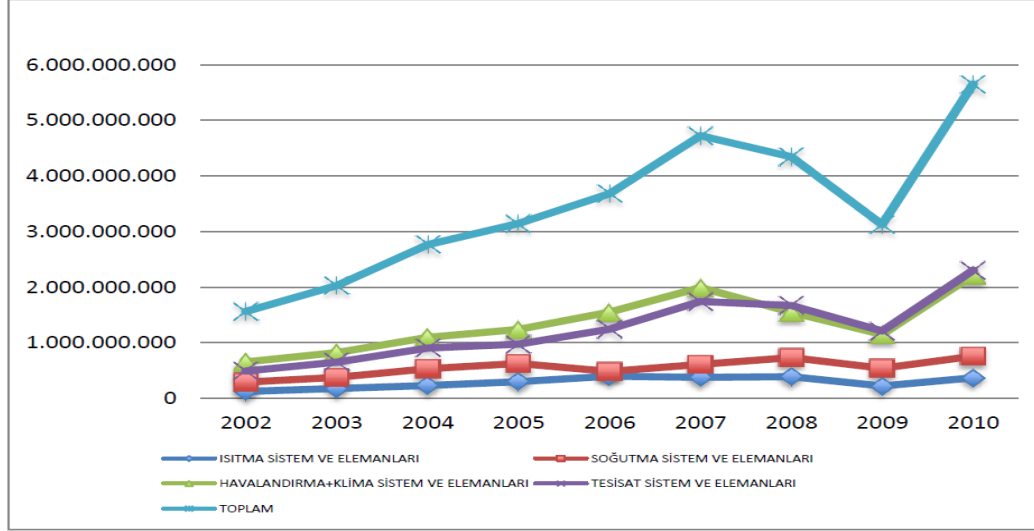
“İklimlendirme, konfor, hijyen ve özel proses ihtiyaçlarının karşılanması için çevre şartlarının ısıtma ve soğutma sistemleri kullanılarak kontrol altına alınması ve insanlığın hizmetine sunulması bilimi olarak ifade edilebilir. Bu tanım dikkate alındığında, iklimlendirme sektörünün kapsamı; ısıtma, soğutma, havalandırma, hava şartlandırma (klima) sistem ve ekipmanlarını içermektedir” (ISKAV, 2011, s.10).

Ülkemizde soğutma, havalandırma ve iklimlendirme sektörü kilit öneme sahip sektörlerden birisi olmasına karşın henüz dış tehditlere karşı rekabet edebilecek düzeyde değildir. Yıllık ticaret hacmi yaklaşık 10 milyar dolar düzeyindedir. Dünya iklimlendirme soğutma ve havalandırma sektörü ihracatının 2010 yılında 379 milyar dolar olduğu düşünülürse Türkiye’nin bu pazardan aldığı pay ihracatta %1.22’dir (İSİB, 2012, s.3). Tablo 2’de İklimlendirme sektörü ithalatının, tablo 3’de ihracatının yıllara göre dağılımı, şekil 1’de ise iklimlendirme sektörü rekabet analizi görülmektedir. İklimlendirme sektörünün Türkiye’nin ticaretinden aldığı pay ise 2011 yılında ithalatta 241 milyar dolarda 6.3 milyar dolar ile %3, ihracatta 135 milyar dolarda 4.7 milyar dolar ile %3.5 düzeyindedir. Toplam dış ticaretindeki payı ise 376 milyar dolarda 11 milyar dolar ile %3 düzeyindedir (Bıyıklıoğlu, 2011, S.150).

Ege bölgesi esas alındığında ise bu sektörde faaliyet gösteren işletmeler 1990 yılında kurulan ESSİAD (Ege Soğutma Sanayicileri ve İş adamları Derneği) adı altında örgütlenmişlerdir. ESSİAD bünyesinde 67 kurumsal ve 31 şahıs işletmesi olmak üzere toplam 98 üye bulunmaktadır (www.essiad.org.tr, ana sayfa).

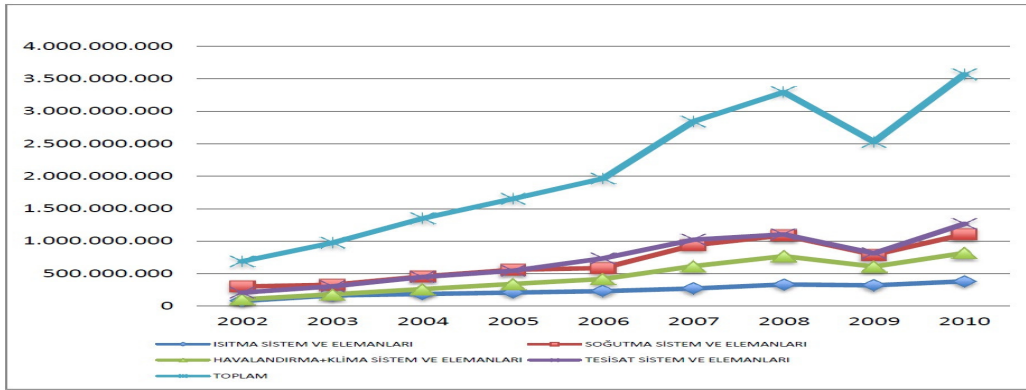
Ege bölgesinde soğutma, havalandırma, ısıtma ve iklimlendirme sektöründe 172 firma faaliyet göstermektedir. Bu tesislerin büyük bir kısmı küçük ölçekli işletmedir. İşletme başına 39 işçi, 7 idari personel, 3 mühendis ve 3 diğer olmak üzere toplam 52 personel çalışmaktadır (Bıyıklıoğlu, 2011, S.75). Firmaların toplam istihdamı 8995, toplam personel içindeki mühendis sayısı 601 kişidir (Bıyıklıoğlu, 2011, S.74). Maalesef Meslek yüksekokulu mezunlarını gösteren istatistiki veri bulunmamaktadır.

Tablo 2. İklimlendirme sektörü İthalatının Yıllara Göre Dağılımı (\$)



Kaynak: ISKAV, 2011, s. 26

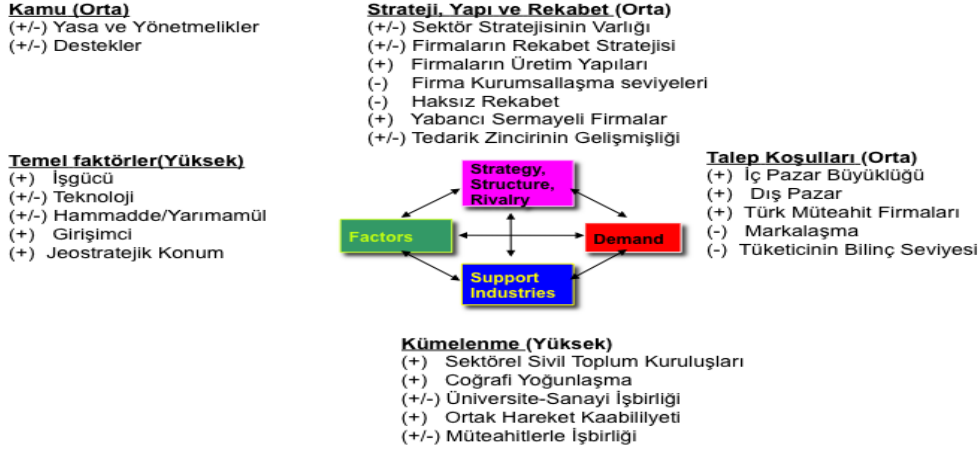
Tablo 3. İklimlendirme Soğutma Sektörü İhracatının Yıllara Göre Dağılımı (\$)



Kaynak: ISKAV, 2011, s. 27

ISKAV 2011 yılında hazırladığı sektör araştırması raporunda üniversite sanayi işbirliğini nötr, iş gücünü pozitif, markalaşmayı negatif olarak değerlendirmektedir (Şekil 1).

Şekil 1: Türkiye İklimlendirme Sektörü Rekabet Analizi



Kaynak: ISKAV, 2011, S.19

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Rekabetin en önemli unsurlarından biri olan eğitilmiş iş gücünün endüstrinin gereksinimlerine uygun biçimde donatılması, endüstrinin istekleri doğrultusunda eğitilmesi kilit öneme sahiptir. Aynı şekilde endüstrinin de işgücünün insani ihtiyaçlarını karşılamada o derece hassas davranması gerekmektedir. Arz talep dengesindeki avantajlı konumundan yararlanarak çalışanların emeklerini sömürmemelidir. İş gücünün iş hayatına atıldığında işletmeye uyum sağlaması, önderlik edecek düzeyde hazır olması ve gelişen teknolojiyi takip edebilmesinin yanı sıra AR-GE faaliyetleri ile işletmenin yeni teknolojiler geliştirmesine katkı sağlaması işletmelerinin %98.9'unu KOBİ sınıfındaki işletmelerin teşkil ettiği ülkemizde, her geçen gün daha da zorlaşan rekabet koşullarında küçük bir köye dönüşen dünyada yaşamlarını sürdürebilmeleri için büyük önem taşımaktadır.

İş hayatının iki unsuru olan çalışan ve işveren arasındaki ilişkide çalışan sınıfını oluşturan gruplardan birisi olan ara eleman konumundaki meslek yüksekokulu mezunları bu denklemde yöneticiler ile işçiler arasında büyük bir fonksiyon üstlenmektedirler. Görevleri, pozisyonları ve fonksiyonları gereği onlar da iş

hayatında bir çok sorunla karşılaşmaktadırlar. Onların da iş hayatından beklentileri bulunmaktadır. Beklentileri ne oranda karşılanmakta, algıları nasıl değişmekte ve hangi sorunlarla karşılaşmaktadırlar, bu çalışma bu soruların cevaplarını bulmak ve öneriler geliştirmek amacıyla yapılmıştır.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada Likert ölçüm tekniğine göre çoktan seçmeli sorulardan oluşan bir anket çalışması hazırlanmıştır. Bitirme meslek yüksekokulu İklimlendirme Soğutma Teknolojisi programında bitirme aşamasına gelmiş veya bitirmiş olup ta herhangi bir işyerinde kısmi zamanlı veya tam gün esasına göre çalışmakta veya çalışmış olan kişilerin cevaplaması sağlanmıştır. doldurulan anket formları SPSS programı kullanılarak bilgisayarda derlenmiş, değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Anketimize katılan deneklerin 92 tanesinden olumlu ve değerlendirilebilir geri dönüş sağlanmış ve bunların 54'ü mezun olmuşlardan 38'i ise mezun aşamasındaki öğrencilerden teşkil etmiştir.

Tablo:4 Çalıştığınız İşletme

	Frekans	Oran (%)	
Mini işletme	37	0,40	
Küçük işletme	23	0,25	
Orta işletme	21	0,23	
Büyük işletme	11	0,12	

Anketimize katılanların büyük bir kısmı (%40) mini işletmelerde çalışmış ya da çalışmaktadır. Mini işletmeler büyük oranda şahıs işletmelerinden oluşmaktadır. %25'lik bir kısmı da küçük işletmelerden oluşmaktadır. Aynı işyerinde çalışan katılımcılar da ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Orta ve büyük işletmelerde çalışanlar %35'ini teşkil etmektedir.

Tablo:5 Yöneticinizin Size Yaklaşımından Memnun musunuz?

İşletme Türü	Mezun		Mezun Durumda	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Mini İşletme	26.80	73.2	36.3	63.7
Küçük İşletme	34.1	65.9	45.5	54.5
Orta B. İşletme	41.6	58.4	54.7	45.3
Büyük İşletme	67.4	32.6	81.8	18.2

Anketimize katılanların %78.6'sı halen çalışmakta diğerleri ise daha önce çalışmış ancak şu anda çalışmamaktadırlar. Çalışanların %21.2'si halen veya daha önce kısmi zamanlı çalışmış ya da çalışmaktadır. %78.8'i tam gün çalışmış ya da çalışmaktadır.

Tablo:6 Okula ve Çalışmaya Başlamadan Önceki Beklentilerinizle Şimdiki Düşünceleriniz Ne Yönde Değişti?

	Okul Hakkındaki Görüşlerim			İşe hakkındaki Görüşlerim		
	Olumlu	Değişmedi	Olumsuz	Olumlu	Değişmedi	Olumsuz
Mezun Olanlar	46.3	27.1	26.6	28.7	33.1	38.2
Mezun Olmayanlar	48.4	23.5	28.1	19.90	51.8	28.3

Tablo:7 Tekrar Tercih Yapacak Olsanız Gene Bu Bölümü Tercih Eder misiniz?

	Evet	Hayır
Mezun Olanlar	57.6	42.4
Mezun Olmayanlar	68.4	31.6

Tablo:8 İşyeri Koşullarını Değerlendirir misiniz? (%)

		Kişiler Arası İlişkiler	Fiziki Koşulları	Çalışma Koşulları	Ücret-Sigorta
Küçük	İyi	48.7	23.4	28.3	18.5
	Orta	38.3	33.7	27.7	38.7
	Kötü	13.9	42.8	44.0	42.8
Orta	İyi	41.4	27.9	33.1	32.8
	Orta	35.2	43.3	38.7	46.7
	Kötü	23.4	28.8	28.2	20.5
Büyük	İyi	37.6	34.6	39.5	47.2
	Orta	31.9	51.1	33.7	36.4
	Kötü	30.5	14.3	26.8	16.4

Anketimize katılanların işyerinde en çok rahatsız oldukları konuları değerlendirmeleri için sorulan soruya verdikleri cevaplarda işyerinde kişiler arası

ilişkilerden genellikle memnun oldukları, ancak ücret ve sigorta primi ödemeleri ile işyerinin fiziki koşullarından büyük oranda rahatsız oldukları anlaşılmaktadır. Anketimizde derecelendirme yapılırken bu soru çok iyi, iyi, orta, kötü ve çok kötü olarak sınıflandırılmış ancak değerlendirmede çok iyi ile iyi, çok kötü ile kötü birleştirilerek üç kategoride değerlendirilmiştir.

Tablo:9 İşletmelerin Beklentilerinizi Karşılama Oranı Yaklaşık Olarak Hangi Aralıktadır?

		İşletmeler beklentilerinizi ne oranda karşılıyor? (%)		
		%70'den fazla	%30-70 arası	%30'dan az
Küçük	Mezun olanlar	23.2	39.1	37.7
	Mezun durumunda olanlar	18.7	33.7	47.6
Orta	Mezun olanlar	36.6	41.1	22.3
	Mezun durumunda olanlar	31.1	38.8	30.1
Büyük	Mezun olanlar	52.9	29.3	17.8
	Mezun durumunda olanlar	48.6	41.9	9.5

Tablo:10 Sorulara Verilen Cevaplarla İlgili Chi-Square ve Asymp. Sig. Değerleri

Anket Soruları	Chi-square	Asymp. Sig.	
Yöneticinizin Size Yaklaşımından Memnun musunuz?	4.323	0.0131	
Okula ve Çalışmaya Başlamadan Önceki Beklentilerinizle Şimdiki Düşünceleriniz Ne Yönde Değişti?	8.228	0.0011	
Tekrar Tercih Yapacak Olsanız Gene Bu Bölümü Tercih Eder misiniz?	22.202	0.0311	
İşyeri Koşullarını Değerlendirir misiniz?	Küçük	24.117	0.0041
	Orta	11.521	0.1447
	Büyük	18.266	0.0213
İşletmelerin Beklentilerinizi	Küçük	17.522	0.0345
	Orta	22.012	0.0177

Kaşılama Oranı Nedir?

Büyük

26.215

0.0325

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamıza konu olan katılımcıların %37 gibi büyük bir kısmını mini işletmelerin oluşturduğu görülmektedir. Mini işletmeler 1 ila 10 arasında eleman çalıştıran işletmelerdir. Bu işletmeler aile işletmesidir. İşin başında işin kurucusu ve aile fertleri bulunmaktadır. Bu işletmeler kurumsallaşmadığı için işe giriş saatleri, çalışma şartları ve saatleri ile ücret politikasının belli kurallara bağlanarak yürütülmediği görülmektedir.

Aile işletmelerinde kurum kültürü oluşmadığı için yöneticilerin çalışanlara yaklaşımı da kurumsal kültürün gereği gibi olmamaktadır. Bu durum özellikle yüksek öğretim görmüş elemanlar olan M.Y.O. mezunu çalışanları rahatsız etmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu yöneticilerin kendilerine yaklaşımından rahatsız olduklarını ifade etmektedirler. Mini işletmelerde bu oran %63 ila 73 arasında iken kurumsallaşmanın daha iyi olduğu orta ve büyük işletmelerde azaldığı görülmektedir. Büyük işletmelerde bu oran %18'e kadar düşmektedir. Kurumsallaşmış işletmelerde çalışan-yönetici arası sorunların daha az olduğu görülmektedir.

Katılımcıların okula başlarkenki beklentileri ile okul bitimindeki beklentileri ve işe başladıktan sonraki beklentilerinde de büyük değişiklikler görülmektedir. Okul hakkındaki görüşleri %46-48 arasında olumlu yönde değişirken, %28 ila 38'lik de olumsuz yönde değiştiği görülmektedir. Mezun olan öğrencilerin okul hakkındaki düşüncelerinin olumsuz yönde değişme oranı mezun aşamasındakilerden daha az (28 ve 38) olduğu dikkati çekmektedir. Bu durum iş hayatına atılınca okulun zorluklarının kendilerine sağladığı faydaların bilincine varmış olmaları şeklinde değerlendirilmektedir.

Katılımcıların büyük bir bölümü bölümlerinden memnun olduklarını belirtmektedirler. Tekrar tercih yapmak durumunda kalsalar gene aynı bölümü tercih edeceklerini belirtmektedirler. İşyeri koşullarının değerlendirilmesinde katılımcılar işyeri büyüdükçe beklentilerinin daha iyi karşılandığını düşünmektedirler.

İşyeri koşullarının yetersizliği de bir başka sorun kaynağını teşkil etmektedir. Özellikle küçük işletmelerin işyeri koşullarında büyük oranda rahatsızlık duyulduğu görülmektedir. İşyeri koşullarını kişiler arası ilişkiler, fiziki koşullar, çalışma koşulları ve ücret-sigorta koşulları olmak üzere dört ana başlık altında incelenmiştir. Küçük işletmelerde çalışanlar arası (Yöneticiler dahil edilmemiştir) ilişkilerin biraz daha iyi olduğu, işletmeler büyüdükçe kişiler arası ilişkilerin daha formelleştiği görülmektedir. Diğer 3 konu başlığında işyeri büyüdükçe karşılaşılan sorunların azaldığı görülmektedir.

İşletmelerin katılımcıların beklentilerini karşılama oranı da işyeri büyüdükçe artmaktadır. Küçük işletmelerde beklentilerinin %70 ve daha fazlasını karşılama oranı %18.7 ila 23.2 arasında iken bu oran orta ölçekli işletmelerde 31.1 ila 36.6 arasında büyük boy işletmelerde %48.6 ila 52.9 arasında değişmektedir. %30 ve daha az karşılama oranları da küçük işletmelerde %37.7 ila 47.6 orta ölçekli işletmelerde %22.3 ila 30.1, büyük ölçekli işletmelerde ise daha da azalarak %9.5 ila 17.8 arasına gerilediği görülmektedir. Burada mezun olup da büyük ölçekli işletmelerde çalışan katılımcıların memnuniyetsizlik oranının mezun durumdakilere oranla daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Karşılaşılan sorunların azaltılması ve giderilmesinde işletme büyüklüğünün etkili olduğu işletme büyüdükçe kurumsallaşmanın arttığı ve çalışma koşullarında kişilerin yerine kuralların etkili olmaya başladığı görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin büyük ya da küçüklüğüne bakılmaksızın kurumsal kültürlerinin oluşturulması ve çalışma koşullarında kuralların önceden belirlenmesi ve uygulamada etkin hale getirilmesi gerekmektedir. Bu konuda işletmelere gerek üniversiteler gerekse profesyonel kuruluşlar tarafından eğitim verilerek bu kültürün oluşturulmasına katkı sağlanması gerekli görülmektedir. Bu eğitim bağlı oldukları meslek kuruluşları tarafından organize edilebilir.

KAYNAKLAR

Bıyıklıoğlu, Atilla, “**Türkiye İklimlendirme Meclisi Sektör Raporu 2011**”, TOBB, Aralık 2011, Ankara

Cansız, Mehmet, Türkiye’de **Kobiler ve Kosgeb**, Yayın n: 2782, DPT uzmanlık tezi, Ankara, 2008

Drucker, F. Peter, **İnnovation and Entrepreneurship, Practices and Principles**, Vol. 11, Harper Collins Publisher Inc.

Ersoy, Hüseyin, **“Kültürel Çevrenin Girişimcilik Tercihine Etkisi”** Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:2 Sayı 1, 2010, ISSN:1309-8039 (Online).

Eşme, İsa **“Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar”**, T.C. Y.Ö.K., Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, 15-17 Ocak 2007, Ankara

İSİB, **“Dünya İklimlendirme Sektörü İthalatı Değerlendirme Raporu”**, Haziran 2012, İstanbul

ISKAV, **“Türkiye’de İklimlendirme Sektörü,Hedefler ve Stratejiler Belgesi”**, 20 Eylül 2011, İstanbul

Kotler, Philip and Pfoertsch, Waldemar, **“B2B Brand Management”**, Springer, 2006, Berlin.

Kreiser, Patrick, Marino, Louis and Weaver K. Mark, **“Correlates of Entrepreneurship: The Impact of National Culture on Risk-Taking and Proactiveness in SMEs”**, University of Alabama, Department of Management and Marketing, Tuscaloosa, AL 35487-0225.

Lee, Sang M., Chang, Daesung and Lim, Seong-Bae, **“Impact of Entrepreneurship Education: A Comparative Study of the U.S.A. and Korea”**, International Entrepreneurship and Management Journal 1, 27-43, 2005.

Leebaert, Derek, **“How Small Business Contribute to U.S. Economic Expansion”**, Economic Perspectives 2006, U.S.A., 2006.

Porter, E. Michael, (1990), **“The Competitive Advantage of Nations”**, 1990, The Free Press, New York.

Porter, Michael E., Stern Scott and Furman, Jeffrey L., (2000), **“The Determinants of National Innovative Capacity”**, National Bureau of

Economic Research, Cambridge, MA, September :
<http://www.nber.org/papers/w7876>.

Shwab, Klaus, **“The Global Competitiveness Report 2010-2011”**, World Economic Forum, 2011

Shwab, Klaus, **“The Global Competitiveness Report 2013-2014”**, World Economic Forum, 2013