

KÜÇÜK İŞLETMELERDE ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ MEZUNLARININ KULLANIMI

Nejla Kurul TURAL*,**

GİRİŞ

Dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de eğitim sürecinde kazandırılan eğitsel niteliklerin işgücü piyasasındaki gereksinmeye ne kadar uygun olduğunun çözümlenmesine, diğer bir deyişle eğitimin ekonomik işlevinin tanımlanmasına yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Bireylere eğitim sürecinde kazandırılan nitelikler iş içinde kullanılabilir nitelikte midir? Üretim sürecinde iş verimliliğini artıran nitelikler nelerdir? Bu niteliklerin daha kısa süreli ve daha düşük maliyetli eğitim programları yoluyla bireylere kazandırılması mümkün müdür? Bu soruların yanıtlarını almak, eğitim sisteminde kaynak kullanımının etkinliğini artırmak bakımından oldukça önemlidir. Çünkü toplumda eğitime talep giderek artmakta, ancak ayrılan sınırlı kaynaklarla bu talebin karşılanması güçleşmektedir. Ekonominin talep ettiği insangücü niteliklerinin, düne göre bugün farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek, bu nitelikleri üretim ve eğitim sürecinin özelliklerini dikkate alarak daha düşük maliyetle üretmenin yollarını araştırmak gerekmektedir.

PROBLEM

Günümüzde örgün eğitim sistemleri toplumun gerçek gereksinmelerine yanıt veremediği gerekçesiyle yoğun eleştirilere neden olmaktadır. Bu görüşlere göre, gençlere yaşamının belli dilimlerine rastlayan dönemlerde o gün için gerekli görülen yaşantılar kazandırılmakta, ancak sözü edilen yaşantıların bireyin yaşamı boyunca kullanılabilir olduğu varsayılmaktadır. Bilginin durmadan çoğaldığı ve hızla eski-

* Yrd. Doç. Dr. A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı.

** Bu araştırma için bilgi toplama aracının OSTİM'de uygulanmasına yardım eden değerli öğrencilerim Erhan Turan, Sibel Algaç, Funda Önder, Hayati Çetinkaya, Habibe Menteşe, Ayfer Boyacı Sezai Kalaycı, Osman Delimehmet, Murat Göksa'ya çok teşekkür ederim.

diği bir çağda, örgün eğitim kurumları “bilgi bellenmesine” ağırlık vermektedir. Örgün eğitim sistemleri, eğitimin yalnız okullarda değil işyerlerinde, evde, oyunda, yaşanan toplumda sürdüğünü görmezlikten gelmektedir (Lowe, s. 29-30).

Mesleki ve teknik ortaöğretim okulları söz konusu olduğunda, bu eleştirilerin yoğunluğu daha da artmaktadır. Çünkü bu okulların topluma maliyeti diğer öğretim türlerine göre daha yüksektir. Üstelik bu okullarda, sanayinin gereksinme duyduğu insangücü niteliklerinin öğrencilere kazandırılmadığı ileri sürülmektedir.

Türkiye’de planlı dönem boyunca nitelikli ara insangücü yetiştirme sorunu kalkınma planlarında ele alınmış ve çözüm önerileri getirilmiştir. Sorun genel olarak mesleki ve teknik okulların programlarının sanayideki teknolojik gelişmeyi izlemeye başarısız kaldığı biçiminde tanımlanmış ve öğretim programlarının kapsamının yenileştirilmesi sürekli yinelenen bir öneri olagelmıştır. Türkiye’de teknik ara insangücü sorununa ilişkin bu yaklaşım, temelini insan sermayesi kuramında bulmaktadır. Bu kurama göre eğitim ile verimlilik arasında doğrudan bir ilişki vardır. Bireylerin eğitim yoluyla kazandıkları nitelikler, onların işteki verimliliklerini doğrudan etkilemektedir (Hinchliffe, 1987, s. 142). Bu yüzden okullar üretim sürecinin işleyişini dikkate alarak çeşitli işlerde kullanılacak meslek elemanlarını yetiştirmek durumundadır. Bu yaklaşıma göre üretim sürecindeki iş bölümüne koşut olarak, okullar çok sayıda ve çeşitli eğitim programları açarak ve uygun eğitim ortamları yaratarak ekonominin gereksinme duyduğu insangücünü yetiştirmelidir. Ancak bu yaklaşımın öngördüğü işleyişi gerçekleştirilmede okullar başarısız olmuştur. “Hızlı teknolojik gelişmeler, öğrencilere uygulama yapabilme olanağı sağlanmasında bilinen güçlükler ve diğer etkenler, mezunların “yeterli” mesleksi bilgi ve beceriye sahip olmalarını engellemektedir”. Bir başka deyişle tüm harcamalara karşın plan hedeflerine ulaşamamaktadır (Ünal, 1991, s. 11).

İnsan sermayesi kuramında belirtilen işleyişin gerçekleştirilmesindeki güçlükler, eğitim-istihdam ilişkisini farklı biçimlerde açıklama girişimlerini ortaya çıkarmıştır. Bu girişimler aynı işkolunda etkinlikte bulunan işletmeler arasında bile işe özgü bilgi ve beceriler arasında önemli farklar varken, bu farklı becerileri giderek daha özgün eğitim programları yoluyla bireylere kazandırmaya çalışmanın boşuna bir uğraş olabileceği yorumu için bir temel oluşturmaktadır. Bir kez esnek bir yapıya sahip olmayan okulların, üretim sürecindeki değişmeler doğrultusunda uygun eğitim programları geliştirmesi ve eğitim or-

tamları oluşturmaları çok güçtür. Diğer bir deyişle üretim sürecinin işleyişi ile eğitim sürecinin işleyişi birbirinden çok farklıdır. Ancak yine de okullar, bireyin verimliliğini artıran nitelikler kazandırmaktadır. Ancak bu nitelikler işe özgü mesleki bilgi ve beceriler değildir.

O halde iş yaşamında bireyin verimliliğini artıran nitelikler nelerdir? *Eleme denencesi*, okullarda ödül-ceza sistemi aracılığıyla geliştirilen ve pekiştirilen bazı kişilik özelliklerinin (başarı güdüsü, yükselme isteği, çalışma koşullarına uyum sağlayabilme, iyi insan ilişkileri kurabilme gibi) verimlilikle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir (Blaug, 1985, s. 20). Bu özelliklere sahip olma düzeyi öğretim tür ve düzeylerine göre farklılaşmakta, bir üst öğretim düzeyinde artmaktadır. Çünkü her öğretim düzeyi, girişteki eleyici düzenlemeler ve sınavlar yoluyla belli yetenek düzeyinin üzerindeki öğrencileri mezun etmektedir. İşverenlerin işe eleman alırken, verimlilikle ilişkili olarak dikkate aldıkları özellikler, mesleki bilgi becerilerden çok diploma ile kanıtlanan yetenek düzeyleridir.

Kuyruk denencesine göre verimlilik, işçilerin insan sermayelerindeki farklılıklarından çok, işte kullanılan teknolojiye göre değişir. Teknolojinin verimli olarak kullanılabilmesi, işgörenlerin işbaşında yetiştirilmesi ile mümkündür. İşin ya da teknolojinin gerektirdiği verimlilik düzeyine ulaşma süresi, diğer bir deyişle yetiştirilme süresi, bireyin gördüğü öğrenimin düzeyine ve türüne bağlı olarak farklılaşır. Bu denencede daha yüksek eğitim görmüş bireyler "daha yetiştirilebilir" bireyler olarak tanımlanmaktadır. İşverenler işe başvuran adayları, öğretim düzeylerine göre sıraladığında, kuyruğun başında olanlar, yani öğrenim düzeyi yüksek olanlar "en kolay yetiştirilebilir olduğundan yetiştirme maliyetini düşürecekleri için" işe alınırlar (Carnoy, 1983, s. 521). Eğitim sürecinde daha fazla süre öğrencilik yapıp, çeşitli öğretim tür ve düzeylerini tamamlayanlar, hızlı değişimin yaşandığı üretim sürecinin de iyi öğrencileri / işgörenleri olacaklardır.

Bu yaklaşımlar insan sermayesi kuramı ve diğer yaklaşımlar diye ikiye ayrıldığında, teknik ara insan gücü yetiştirme sorunu, insan sermayesi kuramının öngördüğü işleyişe yönelik eğitim politikaları üretme ya da diğer yaklaşımlarda belirtilen verimlilikle ilgili nitelikleri düşük maliyetli ve daha kısa süreli programlarla bireylere kazandıracak eğitim politikaları oluşturma biçiminde ele alınabilecektir. Türkiye'de genel olarak teknik ara insan gücü yetiştirme sorunu, insan sermayesi kuramı çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Ancak yapılan araştırmalarda, mesleki ve teknik okul mezunlarının yarısından fazlasının üretim sürecinde kullanılmadıkları ve istihdam edilenlerin de öğrenimlerine uygun işlerde çalışmadıkları belirtilmektedir (Ünal, 1990, s. 87). Nitelikli işçi yetiştirmek için görel olarak maliyeti yüksek ancak mezunlarının kullanımı düşük olan örgün mesleki ve teknik okullara alternatif olabilecek yetiştirme sistemleri araştırılmaktadır. Bunlardan ikisi 1986 tarih ve 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası'nda içermektedir.

3308 sayılı yasada, temel olarak ikili bir model öngörülmüştür. Bunlardan birincisinde çıraklık sözleşmesi ile bir işyerine bağlı olan ve iş yaşamının içerisinde yer alan "çırak"tan hareket edilmektedir. İkincisinde tam günlük okul ortamı içinde yer alan ve işyeri ile ilişkisi sonradan ortaya çıkan ve sınırlı kalan "öğrenci"den hareket edilmektedir. Çalışma yaşamına uyum bakımından çıraklık sistemi lehine önemli farklar gözlenmektedir (Yazman, 1992, s. 262-263).

Bu araştırmada, nitelikli işçi yetiştirme amacını taşıyan farklı sistemlerin ürünlerinin, iş piyasasında tercih edilme durumları ve bunun nedenleri gözlenmek istenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, mezunların kullanılabilirliği daha yüksek, ancak görel olarak maliyeti daha düşük olan eğitim programlarını açma tartışmalarına bir ivme kazandırmak, kaynak kullanımını bakımından da son derece önemlidir. Kuşkusuz bu tür tartışmalarda eğitimin ekonomik olduğu kadar toplumsal ve politik işlevlerini de göz önünde tutmak gerekmektedir.

Aşağıda eğitim ya da üretim sürecinde nitelik kazandırmanın nasıl ve hangi içerikle olduğu ya da olması gerektiği ile ve işe eleman alma durumunda önem verilen özelliklerle ilgili olarak yapılmış araştırmaların bazı bulguları kısaca özetlenmiştir.

Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar

Ünal, 1985-1987 yılları arasında metal ana sanayi ve madeni eşya sanayinde işçi statüsünde çalışmakta olan Endüstri Meslek Lisesi, teknik lise ve meslek yüksek okulları mezunları üzerinde bir araştırma yapmıştır. Türkiye'de adı geçen iş kollarındaki 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini 0,10 hoşgörü düzeyinde ve % 95 güvenirlikle temsil eden 76 işyeri, araştırma bulgularının kaynağını oluşturmuştur. Örneklemi oluşturan 76 işyerinin % 73,7'sinin mezun çalıştırdığı, ancak 45'inin (% 56) mezunları kendi mesleklerinde, bir başka deyişle yetiştirildikleri alanda çalıştırdığı saptanmıştır. Araştırmacı, madeni eşya sanayi ve

metal ana sanayi işkollarındaki işyerlerinde istihdam edilen mezun oranlarının düşük olduğu gibi mezun çalıştıran işyerlerinin de mezunların yetiştirildikleri alanda çalıştırılma oranının da düşük olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma bulgusu, mesleki ve teknik okul mezunlarının piyasanın istediği nitelikte olmadığı yönündeki yaygın görüşün, mezunların uygun biçimde kullanılmamaları ile ilişkili olabileceği gibi, bu okul mezunlarının yerine farklı okulların mezunlarının geçebilmesinden de kaynaklanıyor olabileceği biçiminde yorumlanmıştır (Ünal, 1990).

Ünal'ın Ankara'da yaptığı diğer bir araştırmada da 50'den fazla işçi çalıştıran imalat sanayi işyerlerinde işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisi konusundaki görüşlerini ve çeşitli kadrolara eleman alırken ve yükseltirken yaptıkları tercihleri saptamak amaçlanmıştır. Araştırmada Ankara'da bulunan 173 firmaya ulaşılması planlanmış, bu işletmelerin 88'inden yanıt alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde ve kaykare tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmaya göre işverenlerin % 47'si, eğitim-istihdam ilişkisi konusunda eleme denencesi çerçevesinde biçimlenen görüşü benimsemişlerdir. En düşük oranda benimsenen görüş insan sermayesi kuramı çerçevesinde tanımlanan görüştür.

Fiilen üretimde çalışmak üzere eleman alırken, işverenlerin % 40,9'unun tercih ettiği aday, yapacağı iş ile ilgili öğrenim görmüş ve iş deneyimi olan, olumsuz olarak tanımlanan özelliği insan ilişkileri olan aday olmuştur. İşverenlerin % 35,2'sinin tercih ettiği aday, "işle ilgili öğrenim görmemiş ve deneyimi olmayan ancak diğer tüm özellikleri olumlu olarak tanımlanan adaydır. Bu iki adayın birbirleriyle benzerlik gösteren ve diğer tüm adaylardan farklı olan özellikleri "uysal bir kişi" biçiminde tanımlanmış olmasıdır. İki adayın bunun dışındaki ortak özellikleri, işe ilişkin olumlu tutum, işi görmeye istekli olma ve kişilik özellikleri arasında sayılan "güvenilir olma"dır (Ünal, 1987).

Saran ve Akkaya'nın 1987'de yaptıkları bir araştırmada çalışan gençliğin sorunları incelenmiştir. Araştırmanın bir bölümünü "işyerine eleman bulunması, uygulanan tercih sistemi ve deneme yöntemi" oluşturmuştur. Araştırmada görüşülen ustaların kalfa alırken % 20,4'ü meslek lisesi mezunu, % 5'i kurs bitirmiş, % 70,8'i "piyasada yetişmiş kalfaları" tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Piyasada yetişen kalfaları tercih etme nedenleri sorulduğunda, ustaların % 14,5'i "sanatı bilir", % 33,6'sı "pratiktir", % 13,9'u "eli işe daha yatkın", % 7,2'si "çekirdekten yetişmek iyidir", % 24,3'ü "okullu deneyimsiz, piyasada yetişen deneyimlidir", % 3,2'si "okullu kendini beğenmiş ve verimsiz", % 2,1'i

“eğitim ve öğretim verimsiz” biçiminde yanıt vermiştir (Saran ve Akkaya, 1987, s. 430-437).

Erbesler'in 1984'te İstanbul imalat sanayi işyerlerinde yaptığı bir araştırmada yanıt aranan sorunlardan biri, işe eleman alırken kullanılan ölçütler olmuştur. Belirtilen işletmeler içinde elemanlarını sadece “eğitim durumuna” bakarak seçenlerin oranı % 4,2 ve “tavır, uyum yeteneği”ni ölçüt olarak kullananların oranının ise % 1,2 olduğu saptanmıştır. “Eğitim durumu, tanıdık ve sınav sonuçlarını” birlikte ölçüt alanların oranı % 87'dir. “Referans mektubu” ve “sağlık durumunu, fizik yapısını” dikkate alan işyerlerinin oranı ise sırasıyla % 3,7, % 3,07'dir (Erbesler, 1984, s. 89-90).

Tural 1993 yılında, Türkiye'de kimya, petrol ve plastik sanayinde etkinlikte bulunan, 50'nin üzerinde işçi çalıştıran işletmelerde eğitim-istihdam ilişkilerini araştırmıştır. Tarama modelindeki bu araştırma için adigeçen sanayi kolunda etkinlik gösteren 223 işletmeden 175'i tabakalı küme tekniği ile örnekleme çekilmiştir. Örneklemeye giren 175 işletmenin 105'inden yanıt alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde ve ağırlıklı ortalamadan yararlanılmıştır. Kümelerarası verilerin anlamlılığını test etmek için kaykare tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmada işverenlerin orta düzey yönetici, büro personeli, mühendis, teknisyen, usta-ustabaşı, nitelikli işçi ve düz işçi alırken eğitimi ne düzeyde önemli bir ölçüt olarak değerlendirdikleri ve eğitimin ekonomik işlevini nasıl tanımladıkları gözlenmek istenmiştir. Bu araştırmanın bulgularına göre, işverenlerin nitelikli işçi alırken eğitimin belirgin bir tercih nedeni olmadığı ortaya çıkmıştır. İşverenler, nitelikli işçi alırken sırasıyla ençok “davranış özellikleri” ve “cinsiyete” önem vermektedirler. Bu özelliklere göre daha az önem verilen diğer özellikler sırasıyla “yaş, deneyim, fiziksel özellikler, sınav sonuçları, eğitim, kıdem, referans ve medeni durum”dur. Nitelikli işçilerin yaptığı işler için işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisini tanımlamaları kuyruk denencesi (% 38, 97) yönünde olmuştur. Yani bu insangücünün yaptığı işleri, işbaşı eğitiminden geçmesi koşuluyla tüm öğretim tür ve düzeylerinden gelen bireylerin yapabileceği belirtilmektedir. Ancak başvurular arasından, kolay yetiştirilebildikleri için, daha çok mesleki ve teknik lise mezunlarının tercih edildikleri ortaya çıkmıştır. Yine işverelerin % 35,29'u ikicil işgücü piyasası kuramı yönündeki görüşü benimsemiştir. Bu kurama göre, eğitimle istihdam arasında bir ilişki bulunmamaktadır. İşverenlerin öğretim tür ve düzeylerine ilişkin tercihlerine gelince, nitelikli işçi alırken bunların % 42'8'i mesleki ve

teknik lise mezununu % 31, 16'sı ortaokul mezununu % 18'i genel lise mezununu tercih ettiklerini belirtmiştir (Tural, 1993).

Günlü'nün, 1993'te yaptığı araştırmada, küçük sanayinin eğitim gereksinmesi ve sunulan eğitim olanaklarının işletmeler düzeyindeki durumunu, işletmelerin üretim örgütlenmelerini, işbölümü ve uzmanlaşma açılarından ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla hazırlanan bilgi toplama aracı, Ankara OSTİM'deki metal sanayinde etkinlikte bulunan 94 işletmeye uygulanmıştır. Araştırmada yanıt aranan sorulardan biri, işletmelerde çalışan işçilerin beceri kaynakları olmuştur. İşletmelerin beceri kaynağı, en çok işyerlerinde çıraklıktır (% 46,44). Diğer ağırlıklı kümeler % 20,24 ile işyerinde çıraklık-çıraklık eğitimi, % 10,71 ile çıraklık eğitimidir. İşverenler % 86,9 oranında çıraklığın vazgeçilmez bir öneme sahip olduğunu belirtmişlerdir. Çıraklık Eğitim Merkezleri'nin küçük sanayinin nitelikli emek gereksinmesini % 46,43 oranında karşıladığı belirtilmiştir. Karşılamaadığı ve yeniden düzenleme yapılması gerektiğini belirtenlerin oranı % 53,57'dir (Günlü, 1993, s. 63, 117, 123).

AMAÇ

Bu araştırmada, işverenlerin nitelikli işçi alırken, kararlarını etkileyen özellikler arasında adayın sahip olduğu diplomaya verdikleri önemi ve farklı yetiştirme sistemleri ile öğretim düzeylerine göre Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını tercih etme düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1- İşverenlerin öğretim tür ve düzeylerine göre dağılımları nasıldır?

2- İşletmelerde kullanılan makinaların özelliği, üretilen ürün sayısı, tezgahların aylık kullanım kapasitesi, iş terki, üretim sürecine katılım ve çalışanların eğitim durumları bakımından dağılımları nasıldır?

3- İşverenlerin nitelikli işçi alırken önem verdikleri çeşitli özellikler nelerdir? Bunlar arasında diploma belirgin bir tercih nedeni midir?

4- İşverenler nitelikli işçi alırken hangi öğretim tür ve düzeyi ile yetiştirme süreçlerinden geçmiş adayları, niçin tercih etmektedirler?

SINIRLILIKLAR

1- Araştırmada, eğitim-istihdam ilişkisi işe alma boyutu ile sınırlandırılmıştır.

2- Araştırma, OSTİM'de döküm, madeni eşya, demir işleri, taşıt araçları sanayinde etkinlikte bulunan 50'den az işçi çalıştıran küçük işletmelerle sınırlanmıştır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 1993 yılında Ankara OSTİM'de döküm, madeni eşya, demir işleri ve taşıt araçları sanayinde etkinlikte bulunan işletmelerin işverenleri oluşturmaktadır. Araştırma için örneklem alma yoluna gidilmemiş, yukarıda belirtilen 98 işletmenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu işletmelerin işkollarına ve uygulanan bilgi toplama aracını yanıtlama oranlarına göre dağılımı çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1. İşkollarına Göre Çalışma Evreni ve Bilgi Toplama Aracının Geri Dönüş Oranları

İşkolları	Toplam İşletme Sayısı	Yanıt Alınan İşleri Sayısı	Dönüş Oranı (%)
Döküm Sanayi	14	14	100,0
Madeni Eşya Sanayi	14	10	71,4
Demir İşleri Sanayi	44	33	75,0
Taşıt Araçları Sanayi	26	15	57,7
Toplam	98	72	73,5

Bilgi Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmacının doktora çalışmasında (Tural, 1993) kullandığı bilgi toplama aracı kısaltılmış ve bazı değişikliklerle yeniden düzenlenmiştir. Önceden geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapıldığından yeniden bu tür çalışmalara girilmemiştir. Hazırlanan bilgi toplama aracı 50'den az işçi çalıştıran küçük ölçekli işletmelere anketörler aracılığıyla uygulanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmanın temelini oluşturan veriler, sınıflama ölçeği türündendir. Verilerin çözümlemesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalamadan, verilerle ilgili bazı karşılaştırmalarda non-parametrik bir test olan kaykare bağımsızlık testinden yararlanılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

İşverenler ve İşletmelere İlişkin Genel Bilgiler

İşverenlerin % 23,9'u ilkökul, % 16,9'u ortaokul, % 11,4'ü genel lise, % 21,1'i mesleki ve teknik lise, % 2,8'i iki yıllık meslek yüksek okulu, % 23,9'u ise fakülte ya da dört yıllık yüksek okul mezunudur. Bu bilgilere göre, küçük ölçekli işletmelerde, işverenlerin eğitim düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Kendi işyerini açma konusunda özendirilen Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının işveren olarak çalışma oranı da düşük (% 21,1) bulunmuştur.

Çizelge 2'de işletmelerde çalışan işçi sayısı verilmiştir. Çizelgeye göre 1-10 arasında işçi çalıştıran işletmelerin oranı % 61,1'dir. 20'nin üzerinde işçi çalıştıran işletmelerin oranı sadece % 12,5 dir.

Çizelge 2. İşçi Sayısına Göre İşletmelerin Dağılımı

İşçi Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
1-10 işçi	44	61,1
11-20 işçi	19	26,4
21-30 işçi	3	4,2
31-44 işçi	6	8,3
Toplam	72	100,0

İşletmelerin % 23,9'unda tek ürünün üretildiği, % 76,1'inde ise birden fazla ürünün üretildiği, yani ürün çeşitliliğinin söz konusu olduğu gözlenmiştir. Ürün çeşitliliğine koşut olarak, küçük işletmelerde kullanılan makinaların % 69,6'sı genel amaçlı, yani birden fazla ürünü üretmek için ayarlanabilen makinalardır. Özel amaçlı makinalarla üretim yapan işletmelerin oranı % 30,4'tür.

Küçük ölçekli işletmelerin çoğunluğunda "üretimde kullanılan tezgah sayısının 1 ile 10 arasında değiştiği (% 68,1), % 31,9'un da ise 11'den daha fazla sayıda tezgahın bulunduğu gözlenmiştir. Varolan tezgahların aylık kullanım kapasitelerinin % 50'nin altında olduğu işletmelerin oranı % 41,7 iken, aylık kullanım kapasitesinin % 75'in altında olduğu işletmelerin oranı % 84,8'dir. Bu bulgulardan işletmelerdeki üretim mallarının tam kullanımının sağlanamadığı görülmektedir.

İşletmelerin % 84,7'sinde iş terki "zaman zaman ya da çok seyrek" olmaktadır. Bu olgu, ülkemizde gözlenen yüksek işsizlik oranları düşünüldüğünde olağan bir durum olarak değerlendirilebilir. İş terkinin "çok sık" olduğu işletmelerin oranı % 15,3'tür.

İşverenlere işçilerin üretim sürecine katılımında belirgin işbölümünün gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği sorusu yöneltilmiştir. “İşçiler üretim sürecinin belli bir aşamasına katılırlar ve sürekli aynı işleri yaparlar” yanıtı alınan işletmelerin oranı % 32,4’tür. “İşçiler üretim sürecinin tüm ya da birkaç aşamasına birden katılırlar, belirgin bir işbölümü yoktur ya da kabaca bir işbölümü vardır” biçiminde yanıtın verildiği işletmelerin oranı % 67,6’dır. İşletmelerin çoğunluğunda esnek bir uzmanlaşmanın bulunduğu söylenebilir. Kullanılan genel amaçlı makineler (% 69,6) böyle esnek bir uzmanlaşmayı zorlar niteliktedir. Üretim örgütlenmesinde işbölümünün daha çok sayıda işleri kapsayacak biçimde düzenlenmesi, işçilerin nitelik kazanması için gerekli eğitimi artırmaktadır.

İşletmelerin % 73,2’sinde işbölümü yapılırken, öğretim tür ve düzeyleri temel alınmamıştır. Diğer bir deyişle hangi okulu bitirmiş olursa olsun, işçiler benzer işleri yapmak durumundadırlar. İşbölümünün, öğretim tür ve düzeylerine göre yapıldığı belirtilen işletmelerin oranı % 26,8’dir.

İşletmelerde çalışanların öğretim tür ve düzeylerine göre dağılımı Çizelge 3’te verilmiştir. Araştırma kapsamına giren işletmelerde çalışan 741 işgörenin % 72,5’i ilkokul ya da ortaokul, % 4,7’si genel lise, % 11,5’i mesleki ve teknik lise mezunu, % 11,3’ü ise fakülte ya da yüksekokul mezunlarıdır. Araştırma kapsamına giren meslek kazanmış işçilerle yakından ilişkili iki küme usta-ustabaşı ile nitelikli işçilerdir. Nitelikli işçilerden farklı olarak, usta-ustabaşı olabilmede mesleki yeterlik yanında kıdem ve yöneticilik özelliklerinin değerlendirildiği söylenebilir. Çizelge 3’ten usta-ustabaşılardan % 60,17’sinin ilkokul, % 20,34’ünün ortaokul, % 4,24’ünün genel lise, % 13,56’sının mesleki ve teknik lise, % 1,69’unun ise yüksekokul ya da fakülte mezunu olduğu gözlenmektedir. Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının usta-ustabaşı olarak istihdam edilme düzeyleri düşüktür. Benzer biçimde nitelikli işçilerin % 69,68’i, ilkokul, % 14,34’ü mesleki ve teknik lise, % 13,93’ü ise ortaokul mezunudur.

Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının nitelikli işçi olarak da kullanım düzeyi düşüktür. Bu okul mezunlarının küçük ölçekli işletmelerde istihdam edilme düzeyinin düşük olması, mezunların piyasanın istediği nitelikte olmaması bu yüzden alternatif yetiştirme kaynaklarına başvurulmasıyla ilişkili olabilir. Ya da küçük ölçekli işletmelerde, yükselme ve ödeme olanaklarının büyüklere oranla farklı olması nedeniyle Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının istihdam beklentileri küçük sanayide çalışma

lehine gelişmemiş olabilir. Böylece Endüstri Meslek Lisesi mezunları bu açık işlere zorunlu olmadıkça başvuruyor olabilirler.

Çizelge 3. İşletmelerde Meslek Kümelerinde Çalışan İşgörenlerin Öğretim Tür ve Düzeylerine Göre Dağılımı

Öğretim Tür ve Düzeyleri Meslek Kümeleri	İlk. Mez.	Orta. Mez.	Gen. Lis. Mez.	MTL Mez.	Yük. Ok. Fakülte Mez.	Toplam
Yönetici f %	36 30,0		19 15,83	24 20,0	41 34,17	120 100,0
Mühendis f %	—		—	—	25 100,0	25 100,0
Teknisyen f %	3 15,79		—	4 21,05	12 63,16	19 100,0
Usta-Ustabaşı f %	71 60,17	24 20,34	5 4,24	16 13,56	2 1,69	118 100,0
Nitelikli f %	170 69,68	34 13,93	5 2,05	35 14,34	—	244 100,0
Düz İşçi f %	193 89,77	6 2,79	6 2,79	6 2,79	4 1,86	215 100,0
Toplam f %	537 72,5		35 4,7	85 11,5	84 11,3	741 100,0

İşverenlerin Nitelikli İşçi Alırken Önem Verdikleri Özelliklere İlişkin Bulgular

Çizelge 4'te işverenlerin nitelikli işçi alırken en çok önem verdikleri özelliğin "davranış özellikleri" olduğu, bunu sırasıyla "deneyim", "cinsiyet", "yaş", "diploma" ve "referans"ın izlediği gözlenmektedir. Diğer özelliklere göre bireyin sahip olduğu diploma ve diplomanın tanımladığı bilgi ve beceriler, işe almada "kısmen önemli" görülen bir özellik olmuştur. Tural ve Erbesler'in araştırmalarıyla tutarlı olarak, görülen eğitim işe almada belirgin bir tercih nedeni olmamıştır. Önemli görülerek işe almada daha çok gözönünde bulundurululan ilk dört özellik, "davranış özellikleri, cinsiyet, deneyim ve yaş" olmuştur. Bu konudaki bulgular, Tural'ın araştırmasıyla çok benzerlik göstermektedir. İşe alma ölçütlerinin önem derecelerine göre sıralanmasında küçüklerle büyük işletmeler arasında bir farklılık söz konusu olmamıştır. Böylece bu ikisi arasında, üretim örgütlenmeleri farklılıkları işe alma ölçütlerini farklılaştırmamıştır.

Çizelge 4. İşverenlerin Nitelikli İşçi Alırken Önem Verdikleri Özellikler ve Sıralaması

İşe Alma Ölçütleri	Önem Düzeyleri			
	Çok Önemli (3) (f)	Kısmen Önem. (2) (f)	Önemli Değil (1) (f)	\bar{X}
1. Davranış Öz.	61	10	2	2,81
2. İş Deneyimi	52	14	3	2,17
3. Cinsiyet	47	14	8	2,57
4. Yaş	25	35	11	2,20
5. Diploma	16	19	36	1,71
6. Referans	8	26	37	1,59

İşverenlere bir nitelikli işçide aradıkları ve işe alma durumunda tercih nedeni olabilecek davranış özelliklerini üçe kadar sıralamaları istenmiştir. İşverenlerce birinci sıraya sokulan ve frekanslarına göre, en çok gösterilmesi istenilen davranış özellikleri sırasıyla “uysal” (19 işveren), “kendini geliştiren” (14 işveren) ve “disiplinli, dakik” (13 işveren) olduğu gözlenmiştir.

İşe alma ile ilgili ölçütler sıralanırken “davranış özellikleri” ($\bar{X} = 2,81$) en önemli ölçüt olarak değerlendirilmiştir. Böylece işverenlerin daha çok çalışma koşullarına kolayca uyum sağlayan, öğrenmeye istekli, kendini geliştiren nitelikli işçi adaylarını tercih edecekleri ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz işverenin kısa süreli bir görüşme ile adayın bu özelliklere sahip olup olmadığını kestirmesi güçtür. Ancak bu bulgu öğretim programları açısından değerlendirildiğinde, işyerindeki toplumsal ve teknolojik değişimlere kolayca uyum sağlayacak, öğrenme yollarını öğrenmiş, kısaca kendini geliştiren mezunlar yetiştirebilecek programların geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir. İşe alma sürecinde işverenlerce diploma değil de, adayın sahip olduğu bazı davranışların daha önemli görülmesi, Ünal’ın ve Tural’ın araştırma bulgularıyla tutarlı bulunmuştur.

Araştırmada, işe alma sürecinde “cinsiyet”in de önemli bir özellik olarak değerlendirildiği gözlenmiş, biri dışında tüm işverenler “erkek” işçileri tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Bu yöndeki tercihler, cinsiyet ayırımına dayalı olarak açıklanabileceği gibi, işletmelerde erkek erkeğe çalışmanın sonucunda doğan toplumsal değerlerin baskısı ile de olabilir.

Nitelikli İşçi Alma Durumunda Tercih Edilen Yetiştirme Kaynakları

İşçiler için nitelik kaynağı olarak yüksek oranda çıraklık sistemi (% 47,8) tercih edilmiştir. Nitelikli işçi kaynağı olarak Endüstri Meslek

Liselerini gören işverenlerin oranı % 39,1'dir. Nitelikli işçi alma durumunda, işverenlerin öğretim tür ve düzeylerine ilişkin tercihleri ile işverenlerin öğretim tür ve düzeyleri, işletmelerde kullanılan makinelerin özelliği, öğretim tür ve düzeyleri temelinde işbölümünün niteliği arasında .05 düzeyinde anlamlı bir bağımlılık bulunmamıştır. (Çizelge 5)

Çizelge 5. Yetiştirme Kaynaklarına Göre Nitelikli İşçi Alma Durumunda İşverenlerin Tercihleri

Yetiştirme Kaynakları	S	%
İlkokul ya da Ortaokul Mezunu Olarak Çıraklık Sisteminde Yetiştirme	33	47,8
Endüstri Meslek Lisesi	27	39,1
Genel Lise-Çıraklık Sistemi	4	5,8
İşbaşında Yetiştirme	5	7,3
Toplam	69	100,0

Küçük sanayide gelişmenin olabilmesi, işgücünün niteliğini üretim sürecinden kopmadan diğer bir deyişle uygulamadan kopmadan geliştirmeyi amaçlayan bir yetiştirme sürecine bağlıdır. Bu nedenle işverenlere sorular yöneltirken, işbaşında çıraklık gibi uygulamada yaygın olan bir seçenek sunulmamış, eğitim ve üretim sürecinin birbirini desteklemesine yönelik seçenekler geliştirilmiştir. Buna karşılık 5 işveren bilgi toplama aracında verilen seçenekler dışında, işbaşında çıraklığı önemli bir yetiştirme kaynağı olarak belirtmişlerdir. Saran ve Akkaya'nın araştırmasında, piyasada yetiştirilmiş kalfalar tercih edilirken, Günlü'nün araştırmasında nitelik kazandırmada çıraklık sisteminin vazgeçilmez bir öneme sahip olduğu belirtilmiştir. Araştırmalarda farklı oranlarda olsa da nitelik kazandırmada çıraklık sisteminin işlevsel görüldüğü ve yararlı bulunduğu görülmektedir. Ancak bu sistemi düzenlerken, işveren gereksinmelerini değerlendirmek kadar, çırak-öğrenci gereksinme ve haklarını da gözden kaçırmadan eğitim politikaları üretmek gerekmektedir.

Araştırmada işverenlere nitelikli işçi için niçin örgün eğitime ek olarak çıraklık sisteminde yetiştirilmiş adayları tercih ettikleri sorulmuş ve nedenlerini birden üçe dek sıralamaları istenmiştir. "İş verimliliğinin yüksek olması" (18 işveren) ve "uysal, çalışma koşullarına daha kolay uyum sağlayabilmeleri" (15 işveren), birinci sıraya girme sıklığı en yüksek olan iki neden olmuştur. Bir kontrol sorusu olarak Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını niçin istemedikleri sorulduğunda, yukarıdaki yanıtla tutarlı olarak "yeterliklerinin düşük olduğu" (14 işveren) belirtilmiştir. Sıklıklarına göre diğer nedenler yüksek ücret talebi (8 işveren) ve iş

terkinin yüksekliğidir (8 işveren). Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının iş performanslarının düşüklüğü, üretim sürecinin gerektirdiği bilgi ve beceri kazanmamış olmaları ile ilişkili olabileceği gibi, bunların çıraklık sisteminde yetişmiş olanlara göre istihdam ve yüksek ücret beklentilerinin karşılanamamasından kaynaklanan doyumsuzlukları ile de ilişkili olabilir.

Araştırmada, nitelikli işçi alma durumunda Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını tercih eden işverenlere bunun nedenleri sorulmuştur. Çizelge 6 incelendiğinde, nitelikli işçi almında Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını tercih edeceğini belirten işverenlerin bunun nedenlerini sırasıyla; insan sermayesi kuramı (% 51,9), eleme denencesi (% 29,6) ve kuyruk denencesi (% 18,5) doğrultusunda açıklamışlardır. Böylece işverenlerin % 51,9'u Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının "üretim sürecinin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olduklarından" daha verimli olduklarını ileri sürmektedir. İşverenlerin % 29,6'sı bu mezunları seçme nedeni olarak "iş yine işbaşında öğrenmekle birlikte, daha uyumlu, ast-üst ilişkilerinde daha başarılı ve olumlu iş alışkanlıklarına sahip olduklarını" göstermişlerdir. Sadece 5 işveren (% 18,5) Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını "iş yine işbaşında ancak daha az eğitim görenlere göre çok kısa sürede öğrendikleri" için tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Çizelge 6. İşverenlerin Nitelikli İşçi Alırken Çeşitli Yaklaşımlara Göre Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarını Tercih Etme Nedenleri

Kuram/ Denenceler	S	%
İnsan Sermayesi Kuramı	14	51,9
Eleme Denencesi	8	29,6
Kuyruk Denencesi	5	18,5
Toplam	27	100,0

Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının tercih edilme nedenleri, insan sermayesi kuramı ve diğer yaklaşımlar biçiminde ikiye ayrıldığında, işverenlerin dağılımı (14, 13) birbirine oldukça yakın çıktığından, bu durum yorumu güçleştirmektedir.

Ancak daha yüksek oranda işverenin nitelik kazandırma kaynağı olarak çıraklık sistemini görmesi, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını tercih eden işverenlerin yarısının da bu tercihlerinin nedenlerini insan sermayesi kuramı dışındaki yaklaşımlarla açıklaması, bu okullarda işe özgü mesleksel bilgi ve becerilerin kazandırılmadığı (ya da belki

de bunun mümkün olmadığı), ancak daha farklı niteliklerin kazandırıldığı görüşünü destekler niteliktedir. Ancak bir toplumda çıraklık sistemi yoluyla nitelik kazanma talebi olan bireyler olabileceği gibi, ortaokullarda ya da daha sonra Endüstri Meslek Liseleri kaynağıyla meslek kazanmak isteyen bireyler de olacaktır. Ama eğer Endüstri Meslek Liseleri meslek eğitimi iddiasını taşıyıp teknoloji eğitimi yapıyorlarsa, (Doğan, 1983, s. 71-72) (*) öğretim programlarının ve eğitim ortamlarının yeniden düzenlenerek görel maliyeti daha düşük olabilecek teknoloji eğitimini tercih etmek, kaynak kullanımı bakımından daha ussal olacaktır. Bu araştırmada çok güçlü kanıtlar bulunmamasına karşılık, genel olarak Tural'ın ve Ünal'ın araştırma bulguları yukarıdaki saptamayı güçlendirmektedir.

Küçük sanayide, işbölümünün işçinin daha çok sayıda işleri yapabilmesini sağlayacak ve bu işleri yaparken genel amaçlı makineleri kullanacak biçimde bir üretim örgütlenmesine sahip olması, Endüstri Meslek Liselerinin dar değil, daha genel nitelikleri kazandırmalarını gerektirebilir. Gerçekte, işbölümünün ayrıntılı işlemlere göre yapıldığı büyük üretim örgütlenmeleri için de benzer bir olgu sözkonusudur. Buralarda özel amaçlı makineler daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak yeni teknolojilerle, ekonomik değerlerini yitirme olasılığı yüksek olan bu makinelerin kullanılabilmesi için okullarda giderek daha dar alanlarda nitelik kazandırma amacı ne kadar ussaldır? Üstelik birey açısından, dar bir alanda uzmanlaşma iş doyumunu düşüren bir etken olarak değerlendirilmektedir.

SONUÇLAR

1- İşletmelerin çoğunluğu 1-10 arasında işçi çalıştıran küçük işletmelerdir. İç tüketime üretim yapan işletmelerin oranı yüksektir. İşletmelerde birden fazla ürünü üretebilme olanağı sağlayan genel amaçlı makinelerin kullanım oranı yüksektir. İşletmelerde varolan tezgahların aylık kullanım kapasitesi, büyük çoğunluğunda % 75'in altındadır.

* Doğan'a göre *teknoloji eğitimi* genel eğitimin bir parçasıdır. Üretim sürecinin nitelikleri, kullanılan araç, gereç ve süreçleri tanıyarak ve yaparak genel eğitim kapsamına giren ortak değerleri geliştirir. Eğitim sürecinde kullanılan teknolojinin sanayidekine benzemesi zorunlu değildir. Öte yandan *meslek eğitimi* öğrencilerin belirli bir meslek alanında işe girebilmesi için temel yeterlikleri kazandırmayı amaçlar, eğitim ortamında çalışma koşulları ve kullanılan teknoloji sanayidekine benzemelidir.

İşletmelerin çoğunluğunda iş terki çok seyrek ya da zaman zaman olmaktadır. Üretim sürecinde işbölümü, daha geniş iş dilimlerini kapsayacak biçimde düzenlenmiştir. İşbölümü yapılırken öğretim tür ve düzeyi dikkate alınmamaktadır. İşletmelerde çalışan nitelikli işçilerin çoğunluğu ilkokul mezunudur. Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının nitelikli işçi olarak kullanım düzeyi düşüktür.

2- Küçük ölçekli işletmelerde, nitelikli işçi alırken sırasıyla en çok "davranış özellikleri", "deneyim", "cinsiyet", "yaş", "diploma" ve "referans" ölçütleri değerlendirilmektedir. Diğer özelliklere göre sahip olunan diploma ve diplomanın tanımladığı bilgi, beceri ve tutumlar işe almada çok önemli görülmemiştir. İşe almada tercih nedeni olabilecek en önemli davranış özelliği "uysal olma" dır.

3- Küçük işletmelerde nitelik kazandırma kaynağı olarak daha çok çıraklık sistemi benimsenmiştir. Bu sistemde yetişenler daha verimli ve uyumlu bulunmaktadırlar.

4- Nitelikli işçi alımında Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını tercih edenlerin, bunun nedenlerini açıklamaları, birbirine yakın oranda insan sermayesi ve diğer yaklaşımlar yönündedir. Bu durum bir sonuca varmayı güçleştirmektedir.

ÖNERİLER

Üretim sürecinin işleyişine göre, eğitimin ekonomik işlevinin nasıl tanımlandığı konusunda sınırlı sayıda araştırma vardır. Bu araştırmaların bulguları tutarlı görünmekle birlikte, uygulama önerileri geliştirmek için erkendir. Bu konuda aşağıdaki konularda başka araştırmalara gereksinim vardır:

1- Çeşitli ölçütlere göre, çıraklık sistemi ile Endüstri Meslek Liselerinin etkililiği araştırılmalıdır.

2- Endüstri Meslek Liseleri mezunlarını izleme çalışmaları yapılmalıdır.

3- İşletme düzeyinde yapılacak çalışmalarla, benzer işleri yapmakla birlikte farklı kaynaklardan yetişmiş işçilerin iş performansları karşılaştırılmalıdır.

4- Endüstri Meslek Liselerinin teknoloji eğitimi ya da meslek eğitiminden ağırlıklı olarak hangisini gerçekleştirdikleri araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- ASO. *Rehber 92-Ankara Sanayi Odası*, 1992.
- Blaug, Mark.: "Where Are We Now in the Economics of Education". *Economics of Education Review*, 4-1, 1985.
- Carnoy, Martin.: "Economics and Education". *Encyclopedia of Educational Research*. Mc Millan Cor., 1983.
- Doğan, Hıfzı.: *Teknoloji Eğitimi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No: 128, 1983.
- Erbesler, Ayfer.: *İstanbul İmalat Sanayinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Gelişmeye Uyum Sorunları*. Ankara: MPM Yayınları, 1987.
- Günlü, Ramazan.: "Eğitimin, Küçük Sanayiye Geliştirmeye Dönük Politikalar İçindeki Yeri ve Etkisi". Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1993.
- Hinchliffe, J.K.: (Ed. George Psacharopoulos) "Education and the Labour Market", *Economics of Education Research and Studies*, Oxford: Pergamon Press, 1987.
- Lowe, John.: (Çev. Turhan Oğuzkan). *Dünyada Tetişkinler Eğitimine Toplu Baluş*. Ankara: Unesco, 1985.
- Saran, Nephân ve Taylan Akkaya.: *Çalışan Gençliğin İşbaşında Eğitimi, Çıracılık, Kalfalık, Mesleğe Yönelme Sorunları*. Ankara: MEGSB, 1988.
- Tural, Kurul Nejla.: "Kimya Petrol ve Plastik Sanayinde Eğitim-İnsangücü-İstihdam İlişkileri ve Buna İlişkin İşveren Görüşleri." Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1993.
- Ünal, Işıl.: *İşverenlerin Eğitim-İstihdam İlişkisi ile İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Araştırma, 1990.
- .: "Mesleki ve Teknik Okul Mezunlarının Sanayide Kullanımı". *Türkiye İktisat Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 7, Mart 1990.
- .: "Eğitimin Ekonomik Rolü ve Türkiye İle İlgili Bulgular". 3. *İzmir İktisat Kongresi: Tebliğler Sektörel Gelişme Stratejileri, Sosyal Değişim ve Sosyal Değişme Stratejileri*, Cilt 2, İzmir: 1991.
- Yazman, İrfan.: "Sanayi Toplumu Olma Yolundaki Ülkemizde Ara İnsangücü Yetiştirme ve Sorunları". *Sanayileşme Sürecinde Türk Eğitimi ve Sorunları*, TED Yayınları, 1992.