

## TÜRKİYE'DE ORTAÖĞRETİM DÜZEYİNDEKİ MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN EKONOMİK DEĞERİ

Dr. L. Işıl ÜNAL\*

Türkiye'de 20 yılı aşkın bir süredir insangücü ve eğitim planlaması çalışmalarının sürdürülmesine karşın, planlama yoluyla kontrol altına alınması beklenen pek çok sorun güncelliğini korumaktadır. Bunlar içinde en göze çarpanlarından biri eğitilmiş insangücünün işsizliği sorunudur.

Ülkemizdeki işsizlik sorunu bir ikilemi içermektedir. Türkiye'de, insangücünün kullanım düzeyinin düşük olmasının yanında pek çok alanda yetişmiş elemanın iş bulamaması da sözkonusu olmaktadır. Bir başka deyişle, bir yandan işyerleri "nitelikli insangücü gereksiniminin karşılanamaması nedeniyle" kapasite kullanımını düşürürken,<sup>1</sup> diğer yandan, örneğin endüstri meslek ve teknik liselerin mezunlarının ancak % 29.7'si mesleklerine uygun işlerde çalışabilmektedirler.<sup>2</sup> Diğer okul mezunları için de benzer sorunlardan söz etmek olasıdır.

Böyle bir durum, Türkiye'deki işgücü piyasasında, en azından teknik ara insangücü açısından, arz talep uyumsuzluğunun öncelikle *niteliksel boyutta* ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Plancı tarafından gerekli görülen ve işyerleri için de gereksinim duyulan meslekler arasında sayılan mesleklerde yetişmiş elemanlar, eğer işveren tarafından "istihdam edilebilir" nitelikte görülmedikleri için işyerlerinde kullanılmıyorlar ise, bu, eğitim sistemi açısından önemli bir sorunun işareti olarak yorumlanabilir. Çünkü, ülkemizde eğitim sistemi, yapılan planlama çalışmalarında saptanan üretim hedeflerine ulaşmak için gerekli olan mesleklerle eleman yetiştirmek gibi bir görevi üstlenmiştir. Bu durumda, hedeflenen GSMH düzeyine ulaşabilmek için, saptanan işgücü sayısına eşit ve belirlenmiş olan meslek ve meslek alt kollarında yetişmiş eleman-

\* Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Araştırma Görevlisi.

1. Mustafa Kalemlî. "Ülke Sanayiinin Gelişmesinde ve İstihdamın Artmasında Teknik ve Meslekî Eğitimin Rolü," **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bülteni**, Sayı: 19-20, Ekim-Kasım 1985, s. 16.
2. İsmail Bircan. "Türkiye'de Eğitim-İstihdam İlişkisi", **Planlama Dergisi**, Sayı: 16, Yayın No. DPT: 1982, MGS: 8, Aralık 1984, s. 36.

ların hem üretim sektöründe kullanılması, hem de kullanılan elemanların verimliliğinin plan çalışmalarında saptanmış olanın altına düşmemesi gerekmektedir. Aksi halde plan hedeflerinin gerçekleşmemesi beklenir.

Diğer eğitim tür ve düzeylerine oranla daha pahalı bir süreç olarak bilinen teknik ara insangücünün yetiştirilmesi süreci, yetiştirilen bu elemanların “istihdam edilebilir” olmaması ve kullanılanların ise “verimli insangücü” niteliğinden uzak olması durumunda, hem eğitim sistemi içinde hem de toplumsal düzeyde bir dengesiz kaynak dağılımından söz edilebilir. Bir başka deyişle, anılan okullar için yapılan yatırım harcamalarının toplumsal alternatif maliyetinin yüksek olma olasılığı ortaya çıkmaktadır.

Bu ve benzeri sorunlar, yeni bir planlama yaklaşımının aranmasına dek uzanan bir dizi çözümlenmenin ve araştırmanın başlangıcı olarak görülebilir.

Herşeyden önce saptanması gereken konu, Türkiye’deki teknik ara insangücünün sahip olduğu “insan sermayesi”nin piyasada istenen ile uyumlu olup olmadığıdır. Meslekî ve teknik okul mezunlarının “piyasada istenen niteliklere sahip olmadığı”, neredeyse doğruluğunun kanıtlanmasına dahi gerek görülmeyen bir postüla haline gelmiştir. Öncelikle, bu görüşün denencel kılınması ve sınanması, bunun yapılabilmesi için ise karşılaştırmaya konu olacak niteliklerin saptanması gerekmektedir.

Bu durumda iki temel konu üzerinde durma zorunluluğu doğmaktadır. Bunlar, iki soru ile formüle edilebilir: (1) Hangi eğitimsel nitelikler, insanın üretimde kullanması beklenen ve verimliliğini etkileyen niteliklerdir? (2) Sözkonusu eğitimsel nitelikler, daha gerçekleştirilebilir nitelikteki bir insangücü /eğitim planlaması için nasıl bir değer taşımaktadır?

### **Hangi Eğitimsel Nitelikler Ekonomik Değere Sahiptir?**

“Eğitimin ekonomik değeri” ve “işteki verimlilik” gibi kavramlarla birlikte ilk akla gelen insangücü niteliği genellikle, “mesleksi bilgi ve beceri” olmaktadır. Oysa insan sermayesini böyle dar bir çerçevede ele alma, sözkonusu kavramın ilk tartışılmaya başlandığı dönemlerde kalmıştır ve bugün eğitimin ekonomik değeri çok geniş bir çerçevede tartışılmaktadır. Burada, sözkonusu tartışmalardan bir bölümü çok kısaca aktarılacaktır.

İnsangücünü işbaşında verimli kılan özellikler olarak Gintis tarafından belirtilenler oldukça ilginçtir. Ona göre, “bağımlılık”, “disiplin”, “bilişsel tepkilerin duyuşsal tepkilere üstün tutulması” ve “dışsal ödüllerle güdülenme” gibi özellikleri okulda kazanan birey, işyerindeki mes-

leksel rol beklentilerine uygun davranabilme yeteneğini kazanmış bir bireydir.<sup>3</sup> Eğitimin işe uygunluğa katkısı, bürokratik durumlara tepki göstermede “bir bilişsel tarzı ortaya koymayı ve bir duyuşsal tarzı ise bastırmayı” kazandırması açısından ele alınmalıdır. Gintis, bireyi işe uygun kılan sürecin okuldaki toplumsallaştırma süreci olduğunu ileri sürmektedir. Okuldaki ödül sistemi, kendisinin de belirttiği gibi, işyeri tarafından aranan özellikleri kazandırmada etkilidir.

Woodhall ise eğitimin, bireylere, aritmetik ve edebiyat gibi bilgiler yanında “modern sektördeki görevler için önemli olan iletişim becerilerini” kazandırma konusunda da etkili olduğunu belirtmektedir.<sup>4</sup> Woodhall’a göre işverenler, bu nedenle, içeriği ne olursa olsun olabildiğince fazla eğitilmiş insangücünü tercih etmektedirler.

Bowman, okulun kazandırdığı mesleksel beceriler üzerinde durmaktadır. Bowman’a göre, okulların mesleğe hazırlama konusundaki en önemli katkısı, gençlere en genel becerileri, en geniş ve en genel uygulamaları kazandırmaktır. Çünkü kişilere mesleksel eğitim vermek demek, onlara, işgücü piyasasındaki dinamik değişme ile farklılaşan rollere uyum kapasitesi kazandırmak demektir.<sup>5</sup> Bowman, geniş uygulanabilirliği olan ve uzun dönemde eskimeyen beceriler üzerinde odaklaşan bir formal eğitimden geçenlerin “verimli insangücü” niteliğini kazanmış olacağını savunmaktadır.

Blaug da Bowman’ın görüşlerine katılmakta, işverenlerin eğitilmiş işçileri daha verimli olarak değerlendirmelerinin nedeninin, eğitim yoluyla kazandıkları üretken beceriler ve teknik bilgiler değil, eğitim sürecinin etkilediği tutumlar, güdü, sosyal ve iletişim becerileri olduğunu savunmaktadır.<sup>6</sup> Blaug, ayrıca eğitimin, işverenin değerli olarak kabul ettiği özellikler olan “insiyatif, kendine güven, ...vb.” özellikleri işverenin tanımlamasını olanaklı kıldığı için de ekonomik değere sahip olduğunu savunmaktadır.

3. H. Gintis. “Education, Technology and the Characteristics of Worker Productivity”, **American Economic Review**, Vol. 61, 1971, p. 275.

4. Maureen Woodhall. “Education Work and Employment in Developing Countries”, **Education Work and Employment**, A Summary Review, International Development Research Center Manuscript Reports, Ottawa: IDRC, March, 1979, s. 37.

5. Carl J. Schaefer and Jacob J. Kaufman. (Edit.) **Vocational Education: Social and Behavioral Perspectives**, Toronto: Heat Lexington Books, 1971, s. 91.

6. Mark Blaug. “Education and the Employment Problem in Developing Countries”, **Education Work and Employment**, A Summary Review. International Development Research Centre Manuscript Reports. Ottawa: IDRC, March 1979, p. 4.

Görüldüğü gibi, eğitimin ekonomik değeri, eğitimin bireylere kazandırdığı genel mesleksel beceriler, bunları öğrenmeyi kolaylaştıracak öğrenme becerisi, tutumlar, sosyal ve iletişim becerileri gibi insangücü nitelikleri çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu görüşler, adı geçen yazarların yaptıkları çeşitli araştırmaların bulguları ile desteklenmektedir. Doğal olarak, sözkonusu görüşler insangücü/eğitim planlaması çalışmalarına da ışık tutmakta, gerçekçi olmayan sayılılara dayanan planlama modellerinden daha esnek ve gerçekçi olanlarına doğru bir gelişmeyi de zorlamaktadırlar.

### **İnsangücü/Eğitim Planlaması Açısından Eğitimsel Niteliklerin Tartışılması**

Eğitimin ekonomik değerine yukarıda aktarıldığı biçimde bir yaklaşım, eğitim sistemine, başka hedefler yerine böyle genel hedefler vermek ve sistemi buna uygun biçimde örgütlemek gerektiği görüşünü de içinde barındırmaktadır. Eğitim sistemine, istendik tutum, sosyal ve iletişim becerileri, problem çözme yeteneği, kendine güven duygusu ve benzeri özellikleri bireylere kazandırma gibi hedefler vermek, ondan spesifik mesleksel beceriler yerine genel mesleksel becerileri kazandırmasını beklemek, "eğitim sistemine daha fonksiyonel hedefler vermek" olarak yorumlanmaktadır. Bunun en önemli nedenleri olarak, işgücü piyasasındaki değişimler, gelişen teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkan yeni işgücü nitelikleri ve eğitim sistemine hedef verebilmek için yapılan insangücü gereksinim tahminlerinin yapılabirliğinin düşük olması gösterilmektedir.

Eğitimin ekonomik işlevini esas alan bir yaklaşımla yapılan planlama çalışmalarında amaç, ekonominin insangücü gereksinimlerini karşılamak ve böylece hem istihdam hem de verimlilik değişkenini istenen yönde etkilemektir. O halde yapılmak istenen, istihdam edilebilir ve verimli işgücünü yetiştirmektir. Bu durumda, eğer yukarıda değinilen ve eğitim sisteminin bireylere daha ucuz ve daha kolay kazandırabileceği nitelikler ona üretimde gerekli olan nitelikler ise, bu durum, planlama çalışmalarına da uygulanabilirlik kazandırabilecektir. Blaug, okullardan, öğrencileri açıkça tanımlanmış mesleklere hazırlamalarını istemenin, onlardan, "olanaksız olanı isteme" anlamına geldiğini belirtmektedir.<sup>7</sup> Blaug, mesleki okul mezunlarının, akademik okul mezunlarından daha az istihdam edilebilir olduğuna ilişkin araştırma bulgusunu belirterek, mesleki okulların düşük ekonomik getirilerine de değinmektedir.<sup>8</sup>

7. Mark Blaug. "Economics and Educational Planning in Developing Countries", **Prospects**, Vol. 11, No. 4, Winter, 1972, p. 437.

8. Mark Blaug. "Where Are We Now in the Economics of Education?", Vol. 4, No. 1, 1985, p. 19.

Ülkemizde bu konuda yapılmış araştırmaya rastlanmamış olmakla birlikte, gelişmekte olan bir ülke açısından bu gibi görüşlerin ve arayışların büyük bir önem taşıdığı yadsınamaz. Herşeyden önce ülkemizdeki eğitime ayrılan kaynakların gelişmiş ülkelere oranla daha az olması, yetiştirilen ve kullanılan işgücünün verimliliğinin, toplam üretimi planlanan oranda artırma açısından yaşamsal önem taşıması sistem içinde daha iyi bir kaynak dağılımı ve daha esnek bir planlama yaklaşımı arayışına ivedilik kazandırmaktadır.

Ancak böyle bir arayış pek çok araştırmayı ve incelemeyi gerektirmektedir. Bu noktaya varıncaya dek, hareket noktasını oluşturacak durum saptamalarına gereksinim vardır. İşte burada, yukarıda açıklanan görüşler çerçevesinde değerlendirmek üzere yapılmış olan böyle bir araştırmanın bulguları aktarılacaktır.

### **Sorunun Belirlenmesi**

Türkiye’de bugüne dek yapılmış olan çalışmalar ve tartışmalara göz atıldığında, teknik ara insangücünün literatürde yer alan ve öne çıkartılan bazı nitelikler açısından piyasa talebini karşılar durumda olup olmadığının saptanması gerektiği anlaşılmaktadır. Böyle bir karşılaştırma ile, ülkemizdeki planlama çalışmalarının hedeflediği “meslek kategorileri” için eleman yetiştirmenin, planlamanın nihai ve vazgeçilmez hedefi olan “verimli insangücü” yetiştirmeye de hizmet edip etmediği konusunda da bir fikir edinmek olanaklı olacaktır.

Araştırmanın problemi, “işe ilişkin tutum, sosyal ve iletişim becerileri ve mesleksel beceriler açısından Türkiye’deki teknik ara insangücünün arz ve talebi arasında ne ölçüde uygunluk vardır ve işverenler verimli insangücünü nasıl tanımlamaktadırlar?” biçiminde ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi, eğitimin ekonomik değeri, problem cümlesinde yer alan üç tür nitelik ile sınırlandırılmıştır. Bu sınırlamanın amacı, yalnızca, araştırmanın yapılabilirliğini artırmaktır.

Araştırmada kullanılan bilgi kaynakları öğretmenler, ustabaşılar ve mezunlardır. Öğretmenler (endüstri meslek liseleri ve teknik liselerdeki meslek dersi öğretmenleri), eğitim hizmetini üreten, bir başka deyişle mezunların okul içindeki yaşantılarını oluşturan veya etkileyen ve onları yakından izleme olanağına sahip olan, bu nedenle de mezun oldukları sırada sahip oldukları nitelikleri en iyi tahmin edebilecek kişiler olarak kabul edildikleri için bilgi kaynağı olarak seçilmişlerdir. Öğretmenlerin mezunlarla ilgili görüşleri “arz edilen mezun niteliği”ni saptamak üzere alınmıştır. Ustabaşılar ise, işveren algularını ve taleplerini yansıtabilecek kişiler olarak kabul edilmişler ve “talep edilen insangücü niteliği”

ve "mezun niteliğine ilişkin işveren algısı"nı saptamak üzere bilgi kaynağı olarak seçilmişlerdir. Mezunlara (belirtilen okullardan mezun olmuş ve bir sanayi işletmesinde kendi mesleği ile ilgili bir işte çalışmakta olanlar) kendi niteliksel düzeylerine ilişkin görüşleri sorulmuştur.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, araştırmanın evreni üç gruptan oluşmaktadır: (1) Türkiye'deki endüstri meslek ve teknik liselerden mezun olmuş, bir sanayi işletmesinde kendi mesleği ile ilgili bir işte çalışmakta olan torna-tesviyeci, elektrikçi ve motorcular (Mezun Evreni). (2) Mezunların ustabaşısı veya başka bir isimle anılan birinci derecedeki amiri konumunda çalışmakta olan kişiler (İşveren Evreni). (3) Anılan okullarda görev yapmakta olan meslek dersi öğretmenleri (Öğretmen Evreni).

Mezun ve işveren örneklerini, Türkiye'deki Metal Ana Sanayii ve Madeni Eşya Sanayii işkollarındaki 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini temsil eden 76 işyerinde çalışmakta olan 443 mezun ve 106 ustabaşı (formen, şef, vb.) oluşturmuştur. Öğretmen örneğini ise, 20 endüstri meslek ve teknik lisede çalışmakta olan 361 meslek dersi öğretmeni oluşturmuştur.

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen, (1) İşe İlişkin Tutum Ölçeği, (2) Sosyal ve İletişim Becerileri Ölçeği, (3) Mesleksel Beceri Ölçekleri (üç meslek için ayrı ayrı) ve (4) Ustabaşı Formu 111 adlı verilen bilgi toplama araçları kullanılmıştır.

İstatistiksel denenceler halinde ifade edilen gruplar arası karşılaştırmalar t-Testi kullanılarak çözümlenmiştir.

### **Araştırma Bulguları**

*Mesleksel Beceriler ile İlgili Bulgular:* Mesleksel beceriler konusunda *endüstri meslek lisesi* mezunlarına ilişkin bulgular, (a) mezunların okulu bitirdikleri sıradaki mesleksel beceri düzeylerinin, piyasa talebinin altında kaldığı, (b) mezunların ilk mezun oldukları sıradaki mesleksel beceri düzeyleri konusundaki işveren ve öğretmen algılarının benzerlik gösterdiği, (c) mezunların kendi beceri düzeylerine ilişkin algılarının, işveren ve öğretmen algısının üstünde olduğu biçiminde özetlenebilir.

*Teknik Lise Mezunlarına İlişkin Bulgular* ise, (a) mezunların okulu bitirdikleri sıradaki mesleksel beceri düzeylerinin piyasa talebini karşılar düzeyde olduğu, buna karşılık, (b) işverenlerin, mezunların beceri düzeylerini öğretmenlerden daha düşük düzeyde algıladıkları, (c) mezunların kendi becerilerine ilişkin algılarının, işveren algısından daha yüksek olduğu belirtilebilir.

*Sosyal ve İletişim Becerileri ile İlgili Bulgular* : Sosyal ve iletişim becerileri konusunda *endüstri meslek lisesi* mezunlarına ilişkin bulgular, (a) okuldan mezun oldukları sırada sahip oldukları beceri düzeyinin piyasa talebini karşılar düzeyde olmadığı, (b) işverenlerin, mezunların işe ilk başladıkları sırada gösterdikleri beceri düzeyine, ilişkin algılarının, öğretmenlerin aynı konudaki beklentilerinin üstünde olduğu, (c) mezunların kendi beceri düzeylerine ilişkin algılarının, işveren algılarının üstünde olduğu biçiminde belirtilebilir.

Aynı becerilere ilişkin olarak *teknik lise* mezunları ile ilgili bulgular, (a) mezunların okulu bitirdikleri sırada sahip oldukları beceri düzeyinin, piyasa talebini karşılar nitelikte olmadığı, (b) mezunların okulu bitirdikleri sıradaki beceri düzeylerine ilişkin işveren ve öğretmen görüşlerinin benzerlik gösterdiği, (c) mezunların kendi becerilerine ilişkin algılarının işveren algılarıyla benzerlik gösterdikleri yönündedir.

*İşe İlişkin Tutum ile İlgili Bulgular* : İşe ilişkin tutum konusunda *endüstri meslek lisesi* mezunları ile ilgili bulgular, (a) okuldan mezun oldukları sırada sahip oldukları tutum derecesinin piyasa talebinin altında kaldığı, (b) işverenlerin mezunların tutumlarını öğretmenlerden daha yüksek bir derecede, fakat gerekli görülen düzeyin altında algılandıklarını, (c) mezunların, mezun oldukları sırada tutum derecelerini, talep edilen dereceyle benzerlik gösteren bir derecede algıladıklarını göstermektedir.

Tutum dereceleri konusunda *teknik lise* mezunlarıyla ilgili bulgular ise, (a) mezunların okulu bitirdikleri sıradaki tutum derecelerinin, bu konudaki piyasa talebini karşılayacak derecede olmadığı, (b) mezunların okulu bitirdikleri sıradaki işe ilişkin tutum dereceleri hakkındaki işveren algıları ve öğretmen beklentilerinin benzerlik gösterdiği, (c) mezunların da kendi tutum dereceleri konusundaki algılarının işveren algısı ile benzerlik gösterdiği biçiminde ifade edilebilir.

*İşverenlerin "Verimli İnsangücü" Tanımı* : Türkiye'deki işverenlerin verimli insangücünü hangi niteliklerle tanımladıklarını öğrenebilmek amacıyla, ustabaşılara iki soru yöneltilmiştir. Birinci soruda, dört işçi tipi tanımlanarak, verimlilik ölçütünü esas almak koşuluyla, ücret sıralaması yapmaları istenmiştir. İkinci soruda ise, beş aday, çeşitli özellikleri ile tanımlanmış ve ustabaşılardan, işe alma konusunda tercih sıralaması yapmaları istenmiştir. Yine temel ölçüt olarak, verilen özelliklerden hareketle yapacakları verimlilik tahminlerini almaları istenmiştir.

Ücret sıralamasında, ustabaşılardan, insan ilişkilerini mesleksi becerilere tercih ettikleri gözlenmiştir. En fazla sayıda amir tarafından (% 77.2) "en yüksek ücret"e uygun görülen işçi, "yeterli sayılamayacak

düzeyde mesleksel beceri”, “işi aksatmadan yapma” ve “göreve dönük, olumlu insan ilişkileri” özellikleri ele tanımlanmış işçi olmuştur. “En düşük ücret”e uygun görülen işçi ise, “yeterli düzeyde mesleksel beceri + tecrübe”, “işi aksatmadan yapma” ve “olumsuz insan ilişkileri” özellikleriyle tanımlanmış olan işçi olmuştur.

İşe alma konusunda, endüstri meslek lisesi veya teknik lise mezunu olmanın bir tercih nedeni olarak görüldüğü saptanmıştır. Bu konuda, “iş tecrübesine sahip olmama”, “mesleğini ve çalışmayı sevme”, “uyumlu ve yenilikten yana olma” özellikleriyle tanımlanmış olan adayın tercih edildiği gözlenmiştir. İşe alma konusunda “hiç tercih edilmeme” nedeni olarak, “mesleği ve çalışmayı sevmeme” ve “işe ve sosyal çevreye uyumsuzluk” özellikleri saptanmıştır.

### **Yorum**

Görüldüğü gibi, Türkiye’deki teknik lise ve endüstri meslek lisesi gibi eğitim kurumlarında yetiştirilen insangücü, iş çevresinin “niteliksel” talebini karşılayamamaktadır. Yalnızca teknik lise mezunları, mesleksel beceri konusunda talebi karşılayabilmektedir.

Böylece, Türkiye’de uygulanan planlama yaklaşımının gereği olarak eğitim sistemine yüklenen “ekonomik işlev”in, sözkonusu insangücü nitelikleri için “meslek kategorileri” anlamında başarılı olmuş olsa bile, niteliksel anlamda başarısız olduğu belirtilebilir. Bir başka deyişle, bu araştırmada, planlardaki hedeflere uygun “meslek”lerde yetiştirilmiş olan elemanların, piyasada istenen nitelikte olmadıkları gözlenmiştir. Ancak, teknik lise mezunları hem “meslek” anlamında, hem de “mesleksel beceriler” açısından piyasanın talep ettiği niteliksel düzey olarak saptanan niteliktedirler. Böyle bir durum, eğitim sistemi açısından ayrıca değerlendirilebilir. Söz konusu nitelik açısından, endüstri meslek liselerinde kazandırılmayan becerilerin teknik liselerde kazandırılabilmesinin nedeni araştırılması gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, burada belirtilmesi gereken nokta, bu araştırmada kullanılan Mesleksel Beceri Ölçeğinin, bu araştırmada ele alınan mesleklere ilişkin olarak “genel” veya “spesifik” becerilerin çözümlemesine dayandırılmadığıdır. Bu nedenle, sözkonusu bulgulardan hareketle ne türden mesleksel becerilerin Türkiye’deki eğitim kurumlarında kazandırılabilirdiği veya kazandırılmadığı konusunda bir yoruma gidilebilmesi olanaksızdır.

Bu araştırmada ele alınan sosyal ve iletişim becerileri ile işe ilişkin tutumlar konusunda her iki okul mezunlarının da istenen düzeyde olmadıkları saptanmıştır. Ancak, Türkiye’deki mesleki ve teknik eğitimin



ekonomik değeri konusunda bir yoruma gidebilmek için, bu kavram kapsamındaki diğer nitelikler açısından da durumun saptanması gerekmektedir.

Araştırmada iki önemli durum gözlenmiştir. Bunlardan biri, mezunların okulu bitirdikleri sırada sahip oldukları niteliksel düzeyin, talep edilen düzeyin altında gerçekleştiğidir. İkinci durum ise, işverenlerin, mezunların niteliksel düzeyini piyasa talebinin altında algılamış olmalarıdır. Ancak, piyasa talebinin nasıl oluştuğu, bir başka deyişle işverenler tarafından işte verimlilik açısından işgücünün sahip olması gerekli görülen niteliksel düzeyin, üretim süreci açısından “gerçekten gerekli olan” düzey ile ne denli ilişkili olduğu sorusu yanıtlanmış değildir. Bu araştırmada “piyasa talebi” olarak belirlenen değişkenin, aslında “işverenlerin istekleri” dışında bir anlam taşıyıp taşımadığının saptanması, “piyasa talebi” değişkeninin ayrıntılı çözümlemesini gerektirmektedir.

Belirtilen bu konu ile ilgili olarak, Berg, işverenlerin genellikle yüksek nitelikli insangücü çalıştırmaktan kazançlı çıkacaklarını zannetmelerine değinerek New York’taki dört büyük örgütte yapılan bir araştırmadan söz etmektedir.<sup>9</sup> Berg, işverenlerin eğitim düzeylerine ilişkin gerçek gereksinimlerinin iş analizi konusunda yapılacak çalışmalar ile ayrıntılı saptanması gerektiğini belirtmekte, mesleksi eğitimin de bu çalışmalar ışığında biçimlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İşverenlerin “istekleri” ile “gereksinimleri”ni birbirinden ayırabilmek için benzer işleri yapan fakat farklı eğitim düzeylerinden geçmiş olan işçiler arasındaki performans farklılıklarının da kullanılması gerektiği belirtilmektedir.

Berg’in belirttiği bu noktaya bir yenisini eklemek de olasıdır. Önerilen karşılaştırmanın “verimlilik” kavramı ile ilişkili nitelikler açısından yapılması insan sermayesi kavramına katkı getirebileceği gibi, insangücü/eğitim planlaması açısından da yararlı olabilecektir. Çünkü böylece, alışlagelmiş eğitim düzeylerinin tanımladığı niteliksel bileşimler üzerinde bazı tartışmalara da yol açılabilecektir.

Diğer yandan, Türkiye’deki işverenlerin, işe “verimlilik” ölçütü ile eleman alırken mezunları tercih etmeleri, onları diğer okul mezunlarından ayırdıklarını ve daha fazla değer verdiklerini göstermektedir. Araştırmada ölçülen nitelikler açısından istenilen düzeyde olmasalar da mezunların işveren tarafından istenilen olarak tanımlanabilen bazı özelliklere sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Bu araştırma bulgularına dayanarak, işverenlerin, “bürokratik işleyişe uyabilen, mesleğini seven, işi aksatmadan yapan ve yenilikten yana, yaratıcı” kişileri “verimli insangücü” olarak tanımladıkları söy-

9. Schaefer, **Ön Ver.** p. 109.

lenebilir. Görüldüğü gibi, işverenler, bürokratik işleyişe uyma ve yaratıcılık ya da yenilikçilik gibi özellikleri bağdaştırmaktadırlar. Oysa, bunların aynı kişi ya da kişilerde birarada bulunmasının zor olduğu, ayrıca bu özelliklerin ortaya çıkmasına olanak sağlayan örgütsel koşulların farklılık gösterdiği bilinmektedir.

## SONUÇ

Bu araştırmanın bulguları, bugüne dek Türkiye’de yapılmış olan sınırlı sayıdaki araştırma bulgularını, bu alandaki uzmanların görüşlerini ve yaygın kanıyı destekler niteliktedir. Söz konusu kanı, bu araştırmada ele alınan “sosyal ve iletişim becerileri” ile “işe ilişkin tutum” konusunda da doğrulanmıştır. Ancak, mesleksel beceriler açısından arz-talep uyumsuzluğunun her meslek için gerçekten gerekli olan becerilerin ve faktör ikamesine olanak verecek “genel beceriler”in saptanmasına yönelik çözümler sonunda oluşturulacak araçlar ile yeniden sınanması gerekmektedir.

Teknik ara insan gücü için gözlenen arz ve talep arasındaki niteliksel uyumsuzluk, “meslek kategorileri”ni esas alan, faktör ikamesine olanak tanımayan ve teknolojik değişimleri dikkate almayan bir planlama yaklaşımının doğal ve pek çok ülkede gözlenmekte olan bir sonucu olarak görülebilir.

İşverenlerin, belirlenen niteliksel yetersizliğe karşın, endüstri meslek liseleri ve teknik liselerin mezunlarını tercih etmeleri onlarda “istendik” bazı özellikleri gözlemiş olduklarının bir işareti olarak kabul edilebilir. Ancak, bu özelliklerin nelet olduğu daha ayrıntılı olarak araştırılması gerekmektedir.

Piyasa talebi ve işverenlerin verimli insan gücü tanımlamasına ilişkin bulgular değerlendirilirken, bunların işveren isteklerini de içerdiği konusu dikkate alınmalıdır. Çünkü, eğitim sisteminin ekonomik işlevi, işveren tarafından istenen niteliklerin değil, üretim sisteminin işleyişi için gerekli olan insan gücü niteliklerinin kazandırılması ile ilişkilidir “İşveren isteği”, firma davranışını etkileyen pek çok faktör tarafından etkilenen ve “talep” olarak ele alınabilmesi için, üretim sisteminin işleyişi ile ilgili koşullar açısından sınanması gereken bir “istekler demeti” dir. Eğitim kurumlarının böyle bir “istekler demeti” ile uyumlu hedeflere yöneltilmesi, eğitim sistemine rasyonel bir işleyiş sağlayamayacağı gibi, eğitim sisteminin gücünü de aşacaktır.

## KAYNAKÇA

Bircan, İsmail. “Türkiye’de Eğitim-İstihdam İlişkisi”, **Planlama Dergisi**, Sayı 16, Yayın No. DPT: 1982, MGS: 8, Aralık, 1984, ss. 34-40.

- Blaug, Mark. "Economics and Educational Planning in Developing Countries," **Prospects**. Vol. 11, No. 4, Winter 1972, pp. 341-441.
- Blaug, Mark. "Education and the Employment Problem in Developing Countries", **Education Work and Employment**. A Summary Review. IDRC Manuscript Reports. Ottawa: IDRC, March 1979.
- Blaug, Mark. "Where Are We Now in the Economics of Education?", **Economics of Education Review**. Vol. 4, No. 1, 1985, pp. 17-28.
- Gintis, H. "Education Technology and Characteristics of Worker Productivity". **American Economic Review**, Vol. 61, 1971, pp. 266-279.
- Kalemlı, Mustafa. "Ülke Sanayiinin Gelişmesinde ve İstihdamın Artmasında Teknik ve Meslekî Eğitimin Rolü", **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bülteni**. Sayı. 19-20 Ekim-Kasım 1985, ss. 16-17.
- Schaefer, Carl J. and Jacob J. Kaufman. (Edit.). **Vocational Education: Social and Behavioral Perspectives**. Toronto: Heath Lexington Books, 1971.
- Ünal, L. Işıl. "Türkiye'deki Teknik Ara İnsangücünün Eğitimin Ekonomik Değeri Kapsamındaki Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1987.
- Woodhall, Maureen. "Education Work and Employment in Developing Countries". **Education Work and Employment**, A Summary Review. IDRC Manuscript Reports, Ottawa: IDRC, March 1979.