

METAL SANAYİ İŞYERLERİ YÖNETİCİLERİNİN ENDÜSTRİYEL TEKNİK ORTAÖĞRETİM MEZUNLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ

Hasan Hüseyin AKSOY

Mesleki ve teknik eğitim, bir ülkenin ekonomik sisteminin gereksinme duyduğu nitelikli işgücünü üreten bir eğitim türüdür. Bu eğitim türü, özelliği gereği, genel nitelikli bilgi-beceri-tutum kazandırmaya dönük olan genel eğitimden daha pahalıya mal olmaktadır. Mesleki-teknik eğitime ayrılan kaynakların verimli olup olmadığının araştırılması; verimli değilse verimliliği sağlayacak değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Mesleki eğitimden sağlanan verimin saptanması bu tür eğitim kurumlarından mezun olanların işgücü piyasasında nasıl değerlendirildiklerinin bilinmesiyle olanaklıdır.

Türkiye, planlı dönemden başlayarak sanayileşme çabalarını kalkınma sürecinin bir parçası olarak ele almış ve sanayinin gereksinim duyduğu nitelikli insan gücünü, öncelikle endüstriyel teknik öğretim kurumları yoluyla, sağlamaya çalışmıştır. Ünal'ın yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre, endüstri meslek lisesi mezunları işverenlerce nitelik açısından yetersiz bulunmasına rağmen işe almada tercih edilmektedir. Bu tercih, mezunlardaki "istendik" bazı özelliklerin işverenlerce gözlenmiş olduğunun bir işareti olarak kabul edilmekte ve bu özelliklerin neler olduğunun ayrıntılı olarak araştırılması gerektiği belirtilmektedir.

Öte yandan, mesleki eğitim görenlerin eğitimleriyle ilgili işlerde istihdam edilmeleri durumunda gösterdikleri başarıya ilişkin olarak yeterli veri sağlanamamaktadır. Mesleki eğitim sisteminin verimliliğinin belirlenebilmesi için, meslek lisesi mezunlarının istihdam edildikleri alandaki durumlarının

Aksoy

saplanması gereklidir. Buna bağı olarak meslek liseleri mezunlarının iş yaşamında kullandıkları nitelikler ile eğitim sisteminin kazandırdığı nitelikler arasındaki ilişki çeşitli boyutlarda saptanabilir. Bu durum, bir yandan meslek eğitiminin verimliliğini ve iş dünyasının gereksümelerini karşüama düzeyini ortaya çıkarırken, diğer yandan mesleki eğitimin planlanmasuıda izlenen politikaların ve mevcut mesleki eğitim modelinin değerlendirilmesi için bir ölçüt oluşturacaktır.

Bu çalışmada, Ankara'da metal sanayiindeki işkollarında faaliyet gösteren işyerleri yöneticilerinin işgücü niteliğine ilişkin değerlendirmeleri ile endüstriyel teknik ortaöğretim mezunlarına ilişkin olarak beklentilerini ve çalıştırdıkları endüstriyel teknik ortaöğretim mezunlarında gözledikleri davranışları saptayan bir araştırmanın temel bulguları aktarılmaktadır. Araştırma, Ankara Sanayi Odasına üye metal sanayi işkollarında çalışan işyerleri ve bunlardan 1986 ve daha sonraki yıllarda endüstriyel teknik ortaöğretim kurumlarından Endüstri Meslek Lisesi (EML) ve Teknik Lise (TL) mezun olanları çalıştırmakta olanlarla sınırlandırılmıştır. Araştırma evrenini oluşturan işyerleri ve bu işyerlerinde çalışan, E M L ve TL'lerin elektrik, elektronik , motor, tesviye, metal isleri bölümlerinden 1986 ve sonraki yıllarda mezun olanların tamamı ulaşılabilir bulunduğundan araştırmada örneklem alınmamış ve çalışma evrenine ulaşma amaçlanarak, tamsayım yaklaşımı benimsenmiştir. Kapsama giren 60 işyerinin 52'sinin çeşitli düzeylerdeki yöneticilerinden anket uygulanması yoluyla yanıt alınmıştır.

Bulgular

İşyerlerinin İşgücü Nitelikleriyle İlişkileri

Bu kısımda işyerlerinin çeşitli nitelikteki işgücünü bulma güçlükleri, kapasite altında çalışmaya insan gücünün etkisi, işgücü alma, ücret belirleme, teknisyen düzeyinde önem verilen özellikler gibi konulardaki bulgulara yer verilmiştir.

İşyerlerinin İşgücü Bulma Güçlüğü

İşyerlerinin kullandıkları çeşitli unvanlardaki işgücünü bulmada karşılaştıkları güçlüğü derecesi Tablo 1'de

verilmiştir. Tablo'da görüldüğü gibi, farklı unvanlardaki işgücünün bulunmasında karşılaşılan güçlük farklı düzeydedir. Her unvana ilişkin olarak elde edilen bulgular Tablo'da yer almaktadır.

Tablo 1. İşyerlerinin Çeşitli Unvanlar İçin İşgücü Bulmada Karşılaştığı Güçlük Derecesi

Güçlük Derecesi	Hiç		Çok az		Kısmen		Oldukça		Pek çok		Toplam		x
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Unvan													
Düz işçi	27	69,2	4	10,2	3	7,7	2	5,1	3	7,7	39	100	1,7
Becerili işçi	6	13,3	16	35,6	11	24,4	11	24,4	1	2,2	45	100	2,7
Usta	3	7,5	9	22,5	9	22,5	16	40,0	3	7,5	40	100	3,2
Ustabaşı, şef	6	15,0	8	20,0	7	17,5	15	37,5	4	10,0	40	100	3,1
Teknisyen	2	5,6	6	16,7	14	38,9	11	30,6	3	8,3	36	100	3,2
Tekniker	4	11,1	5	13,9	10	27,8	11	30,6	6	16,7	36	100	3,3
Mühendis	7	20,0	9	25,7	6	17,1	10	28,6	3	8,6	35	100	2,8
Başka	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	1	100	2,0

Düz İşçi: İşletme yöneticileri herhangi bir niteliği olmayan düz işçi unvanındaki işgücü alımında önemli düzeyde güçlük çekmediklerini belirtmişlerdir. Düz işçi sağlamada yöneticilerin yaklaşık %80'i "hiç", ya da "çok az güçlük çektiğini belirtirken, sadece yaklaşık %13'u "oldukça" ya da "pek çok" düzeyinde güçlük çektiğini belirtmiştir.

Becerili İşçi, Kalfa: Yöneticiler, becerili işçi, kalfa düzeyinde işgücü bulmada % 48.9 oranında "hiç" ya da "çok az" %24.4 oranında "kısmen" güçlük çektiklerini belirtmiştir. Öte yandan, yöneticilerin % 26.6'si "oldukça", ya da "pek çok" düzeyinde becerili işçi, kalfa sağlamada güçlük çektiğini belirtmiştir. Bir başka deyişle, yöneticilerin yarısı, becerili işçi düzeyindeki insangücü bulmada çeşitli düzeylerde güçlük çekmektedir.

Usta: İşletme yöneticilerinin %30'u usta düzeyinde işgücü bulmada "hiç" güçlük çekmediklerini ya da "çok az" güçlük çektiklerini belirtirken, %70'i "kısmen", "oldukça" veya "pek çok" düzeylerinde güçlük çektiklerini belirtmişlerdir.

Ustabaşı, Amir, Şef: Yöneticiler, bir orta düzey yönetici grubu olan ustabaşı, amir, şef sağlamada karşılaştıkları güçlüğü

Aksoy

düzeyini şu şekilde belirtmiştir: Yöneticilerin % 35'i bu grup çalışanları sağlamada "hiç" güçlük çekmediklerini ya da "çok az" güçlük çektiklerini; % 17.5'i "kısmen", % 47.5'i "oldukça" ve "pek çok" düzeylerinde güçlük çektiklerini ifade etmişlerdir.

Teknisyen: Endüstriyel teknik ortaöğretimin yetiştirmeyi amaçladığı beceri düzeyini gösteren teknisyen unvanlı personelin sağlanmasında karşılaşılan güçlük, yöneticilerce şu şekilde belirtilmiştir: Yöneticilerin %22.3'u teknisyen bulmada "hiç" güçlük çekmediklerini ya da "çok az" güçlük çektiklerini belirtirken; % 38.9'u "kısmen", % 30.6'sı "oldukça" ve % 8.3'ü de "pek çok" düzeyinde olmak üzere %77.8'i güçlük çektiklerini ifade etmişlerdir.

Tekniker: Yöneticilerin dörtte biri (%25,2) tekniker unvanı kullanan işgücünü sağlamada hiç güçlük çekmediğini ya da "çok az" güçlük çektiğini belirtmiştir. Buna karşın yöneticilerin dörtte üçü, % 27.8'i "kısmen", % 30.6'sı "oldukça"; % 16.7'si de "pek çok" düzeyinde olmak üzere, tekniker bulmada güçlükle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

Mühendis: Sanayinin üst düzey nitelikli işgücünü oluşturan, daha çok yönetim, projelendirme ve karar verme rollerini üstlenen bir grup olan mühendislerin sanayide istihdam edilmek için sağlanmasında karşılaşılan güçlüğü düzeyi de yöneticilerce şu şekilde belirtilmiştir. Yöneticilerin % 45.7'si "hiç" güçlük çekmediklerini ya da "çok az" güçlük çektiklerini belirtmiştir. Yöneticilerin, % 17.5'i "kısmen", % 28.6'sı "oldukça", % 8.6'sı da "pek çok" düzeyinde olmak üzere, yarısından çoğu mühendis bulmada güçlükle karşılaştıklarını belirtmiştir.

Niteliksiz işgücü bulmada fazla sorunla karşılaşmayan işyerlerinin, nitelikli işgücü gereksinmelerini karşılamak istediklerinde çeşitli düzeylerde güçlükle karşılaştıkları, elde edilen bulgulardan anlaşılmaktadır. Öte yandan, teknisyen ve tekniker düzeyindeki işgücünün bulunmasında karşılaşılan güçlüğü, mühendisler gibi üst düzey eğitim ve nitelik gerektiren işgücünün bulunmasından daha çok olduğu görülmektedir.

İşyerlerinin Kapasite Altında Çalışmaları

Araştırma kapsamına alman ve endüstriyel teknik ortaöğretimden 1986 ve sonraki yıllarda mezun olanları

istihdam eden işyerlerinin kapasite altında çalışma durumları ve bunun nedenleri ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 2 ve 3'de gösterilmiştir.

Tablo 2. İşyerlerinin Kapasite Altında Çalışma Durumları

Sıklık	Hiç	Çok az	Orta	Çok	Her zaman	Toplam
f	7	27	12	2	4	52
%	13,5	51,9	23,1	3,9	7,7	100

Tablo 3. İşyerlerinin Kapasite Altında Çalışma Nedenlerinin Dağılımı

Nedenler	f(*)	%
Genel Ekonomik Koşullar	27	35,1
Sermaye Yetersizliği	0	0
Nitelikli işgücü Bulunamaması	6	7,8
Yeterli Talep Olmaması	21	27,2
İşgücü Maliyetlerinin Yüksekliği	6	7,8
Hammadde Veya Malzeme Yetersizliği	12	15,6
Başka	5	6,5
Toplam	77	100

(*) Birden fazla işaretlenebilmesi nedeniyle, toplam işaretleme sayısı toplam işyeri sayısından fazladır.

Çizelge 2'de görüldüğü gibi, işyerlerinin %13.5'i dışındaki kısmı değişik düzeylerde, kapasite altında çalıştıklarını belirtmiştir. İşyerlerinin % 51.9'u "çok az", % 23.1'i "orta sıklıkta", % 3.8'i "çok", % 7.7'si de "her zaman" kapasitesinin altında çalıştığı belirtilmiştir.

Kapasitesi altında çalışma nedenleri arasında özellikle; nitelikli işgücü bulunamamasının etkisi gözlenmek istenmiştir. Ancak elde edilen bulgular Çizelge 3'de görüldüğü gibi, nitelikli işgücü bulunamaması etkeninin en düşük etkenler arasında düşünüldüğünü göstermiştir. Kapasite altında çalışmaya yol açan etkenler arasında "genel ekonomik koşullar" en fazla işaretlenen etken olmuş (n=27), daha sonra da 21 sıklık ile "yeterli talep olmaması" önemli bir neden olarak görülmüştür.

Hammadde veya malzeme yetersizliği kapasite altında çalışma nedeni olarak 12 işletme tarafından işaretlenmiş, Buna karşın,

Aksoy

nitelikli işgücü bulunamaması 6 firma, işgücü maliyetlerinin yüksekliği de yine 6 firma tarafından kapasite altında çalışma nedeni olarak belirtilmiştir. Bazı işyerlerinde de mevsimlik, geçici krizler, Körfez savaşındaki ortam vb. az sayıda başka etkenler kapasite altında çalışma nedenleri arasında sayılmıştır.

Teknisyen İstihdamında Önem Taşıyan Özellikler

İşyerlerinin teknisyen istihdam ederken, önem verdikleri özelliklerin saptanmasına yönelik maddelerden elde edilen bulgular Çizelge 4'de gösterilmiştir. Aritmetik ortalamalara göre yapılan sıralamada mesleki ve teknik yeterliğin en önemli (x:4.10) daha sonra sırayla ekiple çalışma (x:4.06) ve iletişim kurma yeteneğinin (x:4.00) önemli görüldüğü saptanmıştır. Bu özellikler dışında çok derecesinde önemli bulunanlar şunlar olmuştur: Yeniliklere açıklık (x:3.95), ilgili okul muzunu olmak (x:3.91), bir işi tek başına yapabilmek (x:3.88), el becerisi (x:3.87), araştırmacı kişilik (x:3.70), iş deneyimi olması (x:3.69).

Buna karşın Çizelge 4'de verilen özelliklerden "hiç" ya da "çok az" derecesinde tercih edilenlerin başında diploma notu gelmektedir. Bu maddeyi işaretleyen yalnızca iki yönetici "çok" düzeyinde önemli olduğunu belirtmiş, "pek çok" düzeyinde önemli bulan yönetici olmamıştır. En az önemli görülen diğer nitelik ise teknisyen adayının "yabancı dil bilmesi"dir (x:2.98). "Referans verilmesi" ve "cinsiyet" de kısmen düzeyinde önemli görülmüş, görece olarak düşük değer verilen özellikler arasında yer almıştı

Ücretin Belirlenmesinde Etkili Olan Etkenler

Metal sanayiinde ücretin belirlenmesini etkileyen etkenlerin önem derecelerine göre dağılımı Çizelge 5'de görülmektedir. Ücreti etkilediği düşünülen en önemli etken özellikle özel kesim işletmeleri açısından "verimlilik" şeklinde belirtilmiştir (x:4.30). Hiç bir işletme yöneticisi verimlilik etkenini ücretin belirlenmesinde "önemsiz" ya da "az önemli" görmemekte, yalnızca % 6.38'i "kısmen önemli" görmektedir. Bir başka önem görülen etken ise, özellikle kamu kesimindeki işyerleri için,

Tablo 4. İşyerlerinin Teknisyen Düzeyinde İşgücü Alma Kararında Etkili Olabilecek Özelliklerin Önem Derecelerine Göre Dağılımı

Özellikler	Hiç		Çok az		Kısmen		Oldukça		Pek çok		Toplam		X
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Cinsiyet	9	22,0	5	12,2	7	17,1	12	29,3	8	19,5	41	100	3,1
İlgili okul mez. Olmak	0	0	2	4,4	8	17,4	28	60,9	8	17,4	46	100	3,9
Mes. ve tek. Yeterlik	1	2,0	1	2,0	6	12,2	25	51,0	16	32,7	49	100	4,1
Diploma notu	9	20,5	15	34,1	18	40,9	2	4,6	0	0	44	100	2,3
Referans verilmesi	1	2,2	8	17,4	18	39,1	17	37,0	2	4,4	46	100	3,2
Yabancı dil bilmesi	10	21,7	6	13	12	26,1	11	23,9	7	15,2	46	100	2,9
El becerisi	2	4,3	2	4,3	7	14,9	25	53,2	11	23,4	47	100	3,4
Bir işi tek başına yap.	1	2,9	3	6,3	9	18,8	23	47,9	12	25,0	48	100	3,9
Ekiple çalışma	1	2,0	2	4,0	4	8,0	29	58,0	14	28,0	50	100	4,1
İletişim kurma yeten.	1	2,1	1	2,1	6	12,8	28	59,6	11	23,4	47	100	4,0
Araştırmacı kişilik	1	2,1	3	6,4	16	34,0	16	34,0	11	23,4	47	100	3,7
İş deneyimi olması	1	2,0	5	10,2	12	24,5	21	42,9	10	20,4	49	100	3,7
Yeniliklere açıklık	1	2,3	1	2,3	8	18,6	22	51,2	11	25,6	43	100	4,0
Başka	0	0	0	0	0	0	6	75,0	2	25,0	8	100	4,3

hükümetin belirlediği katsayı ve diğer hükümlere bağlı olarak yapılan düzenlemelerdir (x:4.63). Sekiz yönetici bu etkeni, ücretin belirleyicilerinden biri olarak görmüştür. Kısmen düzeyinden daha önemli görülen iki etken de (x:3.71) çok önemli düzeyinde "yapılmakta olan işin türü" ile "üstlerine itaat" tir. Çizelge 5'de verilen etkenlerin tümü ücretin belirlenmesinde kısmen düzeyinde veya üstünde önemli görülmüştür. Göreli olarak düşük bulunan üç etkenin ise, "sahip olunan unvan" (x:3.25), "personelin kıdemi" (x:3.27) ve "tamamlanan en son okul" (x:3.31) olduğu görülmektedir.

İşyerleri Yöneticilerine Göre Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarının Yeterlik Düzeyleri

Endüstri Meslek Lisesi mezunu çalıştıran işyeri yöneticilerinin, bu mezunların çeşitli niteliklere göre yeterlik düzeylerini nasıl değerlendirdikleri ile ilgili bulgular Çizelge 6'da verilmiştir. Çizelgede görüldüğü gibi, "zihinsel kavrama yeteneği" (x:3.58) ile "ekiple çalışma yeteneği" (x:3.51) "çok yeterli" düzeyinde değerlendirilmiştir. Yöneticilerden yalnızca 3'ü (% 6,0) Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını zihinsel kavrama açısından "yetersiz" ya da "az yeterli" bulmuş; 5'i de

Aksoy

Tablo 5. İşyerlerinde Ücretin Belirlenmesini Etkileyen Etkenlerin Önem Derecelerine Göre Dağılımı

Güçlük Derecesi	Hiç		Çok az		Kısmen		Oldukça		Pek çok		Toplam		X
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Özellikler													
Tamamlanan okul	2	4,4	4	8,9	19	42,2	18	40	2	4,4	45	100	3,3
Okulun işle ilgili olması	4	8,3	4	8,3	13	27,1	22	45,8	5	10,4	48	100	3,4
Personelin kıdemi	2	4,5	6	13,3	16	35,6	20	44,5	1	2,2	45	100	3,3
Sahip olunan unvan	2	4,6	7	15,9	15	34,1	18	40,9	2	4,6	44	100	3,3
işin tümü	0	0	2	4	14	31,1	24	53,3	5	11,1	45	100	3,7
Verimlilik	0	0	0	0	3	6,4	27	57,5	17	36,2	47	100	4,3
Üstlerine itaat	2	4,9	1	2,4	11	26,8	20	48,8	7	17,1	41	100	3,7
Başka	0	0	0	0	0	0	3	37,5	5	62,5	8	100	4,6

(% 9.8) ekiple çalışma yeteneğini "yetersiz" ya da "az yeterli" bulmuştur. "Kısmen yeterli" bulunan diğer özellikler de yeterli bulunma düzeyine göre şu şekilde sıralanmıştır: "İletişim kurma yeteneği" (x:3.44), "yeniliklere açıklık" (x:3.31), "disiplinli çalışma alışkanlığı" (x:3.30), "el becerisi" (x:3.29), "bir işi tek başına yapabilme" (x:3.10), "mesleki ve teknik bilgi" (x:3.08) ve "genel kültür" (x:3.08). İşyeri yöneticilerinin Endüstri Meslek Lisesi mezunlarında gözlediklerini belirttikleri en düşük nitelik ise iş deneyimlerine ilişkin olmaktadır (x:2.75).

İşyerlerinin Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarından Beklediği Niteliklerin Önem Dereceleri

İşyeri yöneticilerinin Endüstri Meslek Lisesi mezunlarından beklediği niteliklerin önem derecelerine göre dağılımı Çizelge 7'de verilmiştir. Bu nitelikler "üstlerine itaat" dışında, Çizelge 6'da verilen nitelikler ile aynıdır. "Üstlerine itaat" niteliğinin gözlenen nitelikler arasında yer almaması, doğrudan eğitimle ilişkilendirilmeyen bir nitelik olması nedeniyledir. Ancak, işyeri beklentilerinin bu sınırlar dışına çıkabileceği ve piyasada geçerli değerlere uygun gelişebileceği düşünüldüğünden, "üstlerine itaat" niteliğine diğer nitelikler içindeki yerinin saptanması amacıyla yer verilmiştir.

İşyerlerinin Endüstri Meslek Lisesi mezunlarından beklediği niteliklerin başında disiplinli çalışma alışkanlığı ile mesleki ve teknik bilgi gelmektedir (x:4.14). "Çok önemli" düzeyinde görülen bu niteliği aynı önem düzeyiyle zihinsel kavrama

Tablo 6.EML Mezunu Çalıştıran İşyerleri Yöneticilerine Göre E M L Mezunlarının Yeterlik Düzeyleri

Nitelikler	Yeterlik Düzeyi		Hiç		Az		Kısmen		Çok		Pek çok		Toplam		X
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Disiplinli çalış. Alışk.	3	6,0	4	8,0	20	40,0	21	42,0	2	4,0	50	100	3,3		
Mesl. ve teknik bilgi	2	3,9	7	13,7	28	54,9	13	25,5	1	2,0	51	100	3,1		
İş deneyiminin olması	5	9,8	14	27,5	22	43,1	9	17,7	1	2,0	51	100	2,3		
El becerisi	0	0	7	13,7	26	51,0	14	27,5	4	7,8	51	100	3,3		
işi tek basma yapabil.	3	5,8	10	19,2	20	38,5	17	32,7	2	3,9	52	100	3,1		
Ekiple çalışma yeten.	1	2,0	4	7,8	20	39,2	20	39,2	6	11,8	51	100	3,5		
iletişim kurma yeten.	2	4,0	5	10,0	16	32,0	23	46,0	4	8,0	50	100	3,4		
Araştırmacı kişilik	4	8,5	10	21,3	21	44,7	10	21,3	2	4,3	47	100	2,9		
Yeniliklere açık	1	2,1	6	12,5	22	45,8	15	31,3	4	8,3	48	100	3,3		
Genel kültür	3	6,1	9	18,4	19	38,8	19	34,7	1	2,0	49	100	3,1		
Zihinsel kav. Yeten.	1	2,0	2	4,0	18	36,0	25	50,0	4	8,0	50	100	3,6		
Başka	0	0	0	0	1	50,0	1	50,0	0	0	2	100	3,5		

yeteneği (x:4.10) izlemektedir. Çizelgede yer alan niteliklerin çoğu, işyeri yöneticilerince çok önemli düzeyinde görülmüştür. Endüstri Meslek Lisesi mezunlarından beklenen diğer çok önemli görülen niteliklerin aritmetik ortalamalarına göre sıralaması şu şekildedir: Ekiple çalışma yeteneği (x:4.02). yeniliklere açıklık (x:3.98), üstlerine itaat (x:3.92), iletişim kurma yeteneği (x:3.91), el becerisi, araştırmacı kişilik (x:3.88) ve bir işi tek başına yapma yeteneği (x:3.84).

Yöneticilerin önemli bir kısmı (% 49) mezunların iş deneyimine sahip olmasını, az önemli ya da kısmen önemli görmektedir.

Yine yöneticilerin % 53'ü "genel kültür"ü Endüstri Meslek Lisesi mezunlarından bekledikleri nitelikler arasında az önemli ya da kısmen önemli gördüğünü ortaya koymuştur (x:3.47).

Teknik Lise Mezunlarının Yeterlikleri ve Onlardan Beklenen Nitelikler

İşyerleri yöneticilerinden, endüstriyel teknik ortaöğretim mezunlarının yeterlikleri ve onlardan beklenen nitelikler ile ilgili olarak, endüstri meslek lisesi mezunu ve teknik lise mezunu olma durumuna göre ayrı ayrı değerlendirme yapmaları istenmiştir. Ancak, Teknik lise mezunu çalıştıran işyeri sayısının çok az olduğu (15) görülmüştür. Onbeş işverenin, her birinin kendi işyerlerinde çalışmakta olan birer teknik lise mezunu ile ilgili gözlemleri sonucu mezunların

Aksoy

Tablo 7. İşyerlerinin Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarından Beklediği Niteliklerin Önem Derecelerine Göre Dağılım

Yeterlik Düzeyi	Hiç		Az		Kısmen		Çok		Pek çok		Toplam		X
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Disiplinli çalış. Alışk.	0	0	0	0	3	5,9	38	74,5	10	19,6	51	100	4,1
Mesleki ve tek. Bilgi	1	2,0	0	0	5	9,9	35	68,7	10	19,7	51	100	4,0
İş deneyiminin olması	1	2,0	6	11,8	18	35,3	22	43,2	4	7,8	51	100	3,4
El becerisi	0	0	2	4,0	10	19,6	31	60,8	8	15,7	51	100	3,9
İşi tek basma yapabil.	1	2,0	2	3,9	9	17,7	31	60,8	8	15,7	51	100	3,8
Ekiple çalışma yeten.	1	2,0	1	2,0	8	16,0	26	52,0	14	28,0	50	100	4,0
İletişim kurma yeten.	0	0	0	0	11	23,4	29	61,7	7	14,9	47	100	3,9
Araştırmacı kişilik	2	4,2	0	0	13	27,1	20	41,7	13	27,1	48	100	3,9
Yemliklere açıklık	2	4,2	0	0	8	16,7	25	52,1	13	27,1	48	100	4,0
Genel kültür	1	2,0	4	7,8	22	43,2	18	35,3	6	11,8	51	100	3,5
Zihinsel kav. Yeten.	0	0	0	0	5	10,2	34	69,4	10	20,4	49	100	4,1
Üstlerine itaat	2	4,1	1	2,0	8	16,3	26	53,1	12	24,5	49	100	3,9
Başka	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	4,0

yeterlikleri ile ve onlardan beklenenlerle ilgili olarak belirttikleri görüşlere dayanarak mezun kümesinin ilgili Özellikleri konusunda yorum yapmaktan kaçınılmıştır.

Sonuçlar

1. Metal sanayi işyerleri düz işçi (niteliği olmayan işgücü) bulmada "çok az" ya da "hiç"; becerili işçi, usta, teknisyen, tekniker ve mühendis unvanlı işgücü bulmada "kısmen" düzeyinde güçlük çekmektedir. Ancak nitelikli işgücü bulunamaması işyerlerinin kapasite altında çalışmalarına yol açmada önemli bir etken değildir. En önemli nedenler, genel ekonomik koşullar, talep yetersizliği, hammadde ve malzeme yetersizliği olarak görülmektedir.
2. Yöneticilerin işyerlerine teknisyen alımında çok önemli gördükleri özellikler mesleki teknik yeterlik, ekiple çalışma, iletişim kurma yeteneği, yeniliklere açıklık, ilgili okul mezunu olma, bir işi tek başına yapabilme, el becerisi, araştırmacı kişilik ve iş deneyimi olmasıdır. Yabancı dil bilme, cinsiyet ve referans verilmesi kısmen önemli görülen

özellikler arasında iken; diploma notu "az" önemli görülmüştür.

3. Metal sanayi işyerlerinde ücretin belirlenmesini etkilediği belirtilen ve "çok önemli" görülen üç etken "verimlilik", "yapılmakta olan işin türü" ve "üstlerine itaat" tır. Unvan, kıdem, mezun olunan okul ve okulun işle ilgili olması ücretin belirlenmesinde "kısmen önemli" görülmektedir.
4. İşyerleri yöneticileri, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını zihinsel kavrama ve ekiple çalışma yetenekleri açısından "çok yeterli" düzeyinde değerlendirmektedir. Mezunların iletişim kurma, yeniliklere açıklık, disiplinli çalışma alışkanlığı, el becerisi, bir işi tek başına yapabilme, mesleki- teknik bilgi ve genel kültür gibi nitelikleri "kısmen" yeterli bulunmuştur.
5. İşyerlerinin, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarından bekledikleri niteliklerden "çok önemli" görülenler "disiplinli çalışma alışkanlığı", zihinsel kavrama yeteneği", "mesleki ve teknik bilgi", "ekiple çalışma yeteneği", "yeniliklere açıklık", "üstlerine itaat", "iletişim kurma yeteneği" ve "bir işi tek başına yapma yeteneği"dir. "Genel kültür" ve "iş deneyimi" kısmen önemli görülen nitelikler arasındadır.

Öneriler

1. İş yaşamının beklentileri ve meslek eğitimi arasındaki uyumu artırmak için aşağıdaki önerilerin dikkate alınmasının yararlı olacağı umulmaktadır:
2. Okulların iş yaşamındaki gelişmeler ve tercihlerle ilgili olarak bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.
3. Çalışma yaşamı ile ilgili olarak öğrencileri bilgilendirme meslek eğitimi başlamadan sağlanmalıdır. Böylece, programlardaki değişimlere etki edecek bir eğitim talebi ortaya çıkmasına da katkıda bulunulmuş olacaktır.
4. Mezunların işgücü piyasasındaki açık işler ve gerekli niteliklerle ilgili olarak zamanında ve yeterli bilgi almalarını sağlayacak bilgi verme-danışma sistemleri

Aksoy

kullanılmalıdır. Varolan iş bulma kurumunun etkinliği artırılmalıdır.

5. İşyerlerinin, çalışanlara işbaşında veya çalışma süresi içinde geliştirici mesleki eğitimi örgütlü bir şekilde verebilmeleri için, işyerleri ya da temsilcisi kurumlarca endüstriyel eğitim merkezleri kurulması teşvik edilmelidir. Bu yolla mesleki ortaöğretimin içeriğinin giderek spesifikleştirilmesi eğilimi de azaltılmalıdır.
6. İşyerlerinin meslek okullarıyla işbirliğini geliştirecek ve daha geniş katılımlarını sağlayacak girişimlerde bulunulmalıdır. İşbirliğini özendirecek yeni düzenlemeler yapılmalıdır.
7. İşyerlerinde çalışan ya da diğer konumlarda bulunan mezunların, gerek okul yönetimlerinde gerekse ayrı bir birimce (Örneğin Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Öğrenci Mezun Hizmetleri Birimi kurularak) izlenmesi sağlanmalıdır.

Yazar

Dr. Hasan Hüseyin AKSOY, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü araştırma görevlisidir.