

KİMYA, PETROL VE PLASTİK SANAYİNDE EĞİTİM, İNSANGÜCÜ, İSTİHDAM İLİŞKİLERİ VE BUNA İLİŞKİN İŞVEREN GÖRÜŞLERİ

Nejla Kurul TURAL*

Problem

Eğitim sisteminin toplumsal, ekonomik ve bireysel gereksinmelere yanıt verebilmesi, gereksinmenin doğasını çözümlmeyi gerektirmektedir. Eğitim sürecinden bireyi çalışma yaşamına hazırlaması ya da ona bir meslek kazandırması bekleniyorsa, bu tür bir eğitsel etkinlikten elde edilecek sonuç hem bireye hem de topluma yarar sağlamalıdır. Öğrenim süreci içinde kazanılan yeterlikler çalışma yaşamında kullanılamıyorsa, birey sahip olduğu becerileri kullanamadığı için umutsuzluğa düşebilir ve belli bir dönemdeki toplumsal kaynaklar da boşa gidebilir. Bu durumda, gereksinmenin yeterince iyi anlaşamadığı, işgücü piyasası koşullarının iyi değerlendirilemediği söylenebilir. Nitel hedefleri saptamak ve bunlara ulaşabilmek için, öncelikle toplumsal ve ekonomik sistemlerin eğitim gereksinmelerinin gerçekçi bir biçimde saptanması gerekmektedir.

Eğitim sürecinde kazandırılan eğitsel niteliklerin, işgücü piyasasında varolan gereksinmeye ne kadar uygun olduğunun çözümlenmesi, eğitim yoluyla kazanılan ya da geliştirilen insangücü niteliklerinin işgücü piyasasındaki ve toplumdaki işlevinin tanımlanmasından geçmektedir. Bir anlamda bu, eğitim sürecinin ekonomik işlevini ne ölçüde yerine getirdiğinin sınılanması gereğini ortaya koymaktadır. Eğitim sürecinde kazandırılan bilişsel, duyuşsal ve devinsel beceriler, işgücü piyasasında nasıl değerlendirilmekte ve nasıl kullanılmaktadır? Bu beceri türlerinden hangisi ya da hangileri işteki verimliliği doğrudan etkilemektedir? Becerilerin hangisinin örgün eğitim kurumlarında ve hangisinin işyerinde açılan eğitim programları ile geliştirilmesi kaynak kullanımını bakımından etkin sonuç vermektedir? Bu soruların yanıtları

* A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü Araştırma Görevlisi.

gereksinme-ürün uygunluğunu, istem-sunum etkileşimini, bir başka deyişle de eğitimin ekonomik işlevini tanımlamaktadır.

Eğitimin ekonomik işlevini açıklayan çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Eğitim sisteminin planlanabilmesi için, işgücü piyasasındaki işleyişin ve insan gücü niteliklerine yönelik istemin hangi kuram ya da denence çerçevesinde anlaşıldığının irdelenmesi gerekmektedir. Böylece belli bir kavramsal çerçeveden yola çıkılarak, eğitim planlaması ve insan gücü planlaması konularında daha gerçekçi yaklaşımları yakalayabilmek mümkün olacaktır.

Eğitimin ekonomik işlevini açıklayan en eski denebilecek yaklaşım insan sermayesi kuramı olarak adlandırılmaktadır. Bu kurama göre, bireylerin eğitim yoluyla kazandıkları nitelikler, onların işteki verimliliklerini doğrudan etkilemektedir. Bireyler sahip oldukları üretken nitelikleri yani insan sermayesini, işbaşında yetiştirmeler, örgün eğitim, işletme dışında gerçekleştirilen yaygın eğitim programları yoluyla geliştirmektedir. Bu etkinlikler bireyler için, bir yatırım kararı olarak değerlendirilir¹. Kurama göre, bireyler kendilerine farklı düzeyde yatırım yaptıkları için, sahip oldukları insan sermayesi, dolayısıyla elde ettikleri gelir birbirinden farklıdır. Kısaca, insan sermayesindeki farklılıklar, verimlilik ve gelir farklılıklarına yol açmaktadır². Bu kuramın açıkladığı ilişkilerin geçerli olduğu piyasada, belli bir meslekten ya da belli tür ve düzeyde eğitimden geçmiş kişilerin, bu eğitim ile uygunluk gösteren işlerde çalışıyor olmaları beklenmektedir. Kısaca, insan sermayesi değişkenleri işe alma, yükseltme, ücret belirleme gibi süreçlerde en önemli ölçütler olarak değerlendirilmektedir.

Ancak insan sermayesi kuramını desteklemeyen gözlemlerin giderek artması bu kuramın işgücü piyasasında var olduğunu ileri sürdüğü ilişkilerin dışında başka bazı ilişkilerin de bulunduğu yargısını güçlendirmektedir.

Eğitimin ekonomik işlevini tanımlayan ikinci görüş kuyruk denencesidir. Kuyruk denencesine göre, verimlilik, eğitim yoluyla etkilenemez. Çünkü verimlilik işin bir özelliği, dolayısıyla teknolojinin bir işlevi olarak değerlendirilmektedir. Verimliliği yüksek işler, daha ileri teknolojinin kullanıldığı işlerdir ve bu işleri yapanlara daha yüksek ücret ödenir.

1 T.W. Schultz. (Ed: M. Blaug) "Investment in Human Capital" Economics of Education. Penquin Modern Economics Readings 1, 1968, s. 22-23.

2 Işıl Ünal, İşverenlerin Eğitim-İstihdam İlişkisi ile İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi, (Ankara: Yayınlanmamış Araştırma, 1990) s. 142.

Bu işlere istem fazla olduğundan, bireyler bu işlere girmek için bir kuyruk oluşturmuştur. Ancak, ileri teknolojinin kullanıldığı işleri yapmak üzere, alınan kişilerin verimliliklerini, işin gerektirdiği düzeye çıkarmak gerekmektedir. Bireylerin verimliliğinin işin verimliliğine yükseltilmesi için, yürütülen yetiştirme programları ve işbaşında geçirilen yaşantılar, işletmenin belli bir maliyete katlanmasını zorlamaktadır. Bu maliyeti düşük tutmanın yolu adaylar arasından en "yetiştirilebilir" olanın seçilmesidir. Bireyi yetiştirilebilir duruma getiren en önemli süreç eğitimidir³.

Böylece yetiştirilebilir bireyler kuyruğun başında olan, daha az işbaşında eğitim maliyeti doğuran ve istedik olarak betimlenen özelliklere sahip bireylerdir. Denenceye göre, eğitim tür ve düzeyleri, farklı yetiştirilebilirlik düzeylerini göstermektedir. Böylece, daha fazla eğitim görmüş kişiler en kolay yetiştirilebilir kişilerdir ve kuyruğun başında yer alırlar. Kısaca işletmedeki işleri, işbaşı eğitiminden geçmesi koşuluyla, farklı öğretim tür ve düzeyini tamamlamış kişilerin tümü yapabilir. Ancak başvurular arasında eğitim düzeyi en yüksek (dolayısıyla en kolay yetiştirilebilir) kişiler işe alındığında, işbaşında yetiştirmenin maliyeti daha düşük olacaktır.

Eğitim-istihdam ilişkisi konusunda üçüncü yaklaşım olan ikicil işgücü piyasası kuramında, görülen eğitimle işin gerekleri arasında bir ilişkinin bulunmadığı ileri sürülmektedir. Eğitim, birincil işgücü piyasasında daha önemli olmakla birlikte, işe alma için önceden belirlenmiş ölçütlerden yalnızca biridir. Eğitimin bir ölçüt olarak değerlendirilmesi, eğitim görmüş bireylerin daha verimli olacakları düşüncesinden değil, belli tutumlara sahip bireylerin seçimini sağladığı içindir. İşe almanın daha etkili teknikleri bulunduğu, eğitim ölçütüne başvurmak azalacaktır. İşverenlerin işe alma kararında adayın eğitimi kadar cinsiyeti, rengi, ırkı gibi, ekonomik çözümleme de hiçbir ussal temeli olmayan ölçütler de etkili olmaktadır⁴. Diğer yandan ücret düzeyi de bireylerin özelliklerinden çok işlerin özelliklerine göre belirlendiğinden; eğitim, deneyim, yaş, fiziksel özellikler gibi etkenler ücrete yansımamaktadır.

Son olarak eleme denencesine göre, eğitimle istihdam arasında bir ilişki vardır. Ancak bu ilişki insan sermayesi kuramından farklı tanımlanmaktadır. İşgücü piyasasında, işverenler işe aldıkları bireylerin ne kadar üretken (verimli) olacakları konusunda sınırlı bir bilgiye sa-

3 Martin Carnoy. "Eğitim ve Ekonomi İlişkisi" (Çev: Nejla Tural) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1990 21-1, s. 491-492.

4 Ünal, Ö. ver., s. 26.

hiptir. Bireyin verimliliği konusunda bir yargıya varmanın zaman alması, işe almanın belirsizlik altında bir karar verme süreci olduğu sonucunu doğurmaktadır. Bu süreçte işverenlerin ilk bakışta gözleyebildikleri, bireyin eğitimi, cinsiyeti, ırkı, rengi, yaşı, iş deneyimi gibi özellikleridir⁵. İşverenler, tüm bu özelliklerin verimliliğe etkisi konusunda bazı yargılara sahiptir. İşveren, bir işi belli öğretim tür ve düzeyini tamamlamış bireylerin, daha iyi yaptığı yargısını taşıyorsa işe; o öğretim tür ve düzeyini tamamlamış kişileri alacaktır. Ancak eğitim sürecinde kazandırılan mesleksel yeterlikler, işyerinde pek fazla kullanılmamaktadır. Bir öğretim düzeyi, onun alt öğretim düzeyine göre; daha yetenekli, zeki, güdülenme düzeyi yüksek, işe uyumlu, insan ilişkileri daha güçlü kişileri seçerek mezun etmektedir. Eğitim-istihdam ilişkisi de, doğuştan ya da eğitim süreci içinde kazanılmış bu özellikler çerçevesinde kurulmaktadır. Eleme denencesine göre eğitim, bireyleri yeteneklerine göre kümelerle ayıran ve bu yetenekleri diplomalar ile kanıtlayan bir düzendir⁶.

Günümüzde eğitim-istihdam ilişkisini tanımlamaya çalışan kuram ve denencelerin araştırmalarla doğrulanması ya da yanlışlanması gecikmiş gözükmemektedir. Eğitim sürecini çeşitli yönleriyle araştıran çalışmalar oldukça çoktur. Ancak işgücü piyasasını irdeleyen çalışmalar sınırlıdır. Oysa kaynak kullanımını açısından eğitimin ekonomik sisteme nasıl uyum sağlayabileceği sorunu, eğitim ile işgücü piyasasını birlikte çözümlenmekle mümkündür. Diğer bir deyişle eğitim ile istihdam arasındaki ilişki, işgücü piyasasının işleyişini düzenleyen kurallar ışığında değerlendirilmek durumundadır. Bu nedenle de bu ilişkiyi tanımlayabilmek uzun ve ayrıntılı çalışmaları gerektirmektedir.

Eğitim planlaması ve insangücü planlaması konularında daha gerçekçi yaklaşımları yakalayabilmek, işgücü piyasasına ilişkin daha çok bilgi edinmekle mümkündür. Türkiye’de, belli bir sektör düzeyinde işgücü piyasasının işleyişini düzenleyen kurallar nelerdir? Bu kuralların içinde, eğitsel nitelikler nasıl ve ne ölçüde yer almaktadır? Kuşkusuz böyle kapsamlı bir sorunun yanıtını verebilmek, uzun ve ayrıntılı çalışmaları gerektirmektedir. Bu araştırmanın bulguları da, yalnızca belli bir dönemi aydınlatmaktadır. Bu yüzden belli aralıklarla yinelenen araştırmalar yaparak, işgücü piyasasındaki değişimi izlemek gerekmektedir.

5 Michael Spence. "Job Market Signaling". The Quarterly of Journal of Economics 87, 1973, s. 356.

6 Ünal, Ön. ver., s. 30-31.

Problem Cümlesi

Türkiye'de kimya, petrol ve plastik sanayinde, 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde, işverenlerin çeşitli kadrolara eleman alırken, kararlarını etkileyen etkenler nelerdir? Bu etkenler arasında görülen eğitimin yeri nedir? Eğitim-istihdam ilişkisi hangi kuram ya da denence yönünde algılanmaktadır?

Amaç

İşverenlerin eğitim-istihdam ilişkilerini nasıl algıladığı, eleman alımında kararlarını etkileyen özelliklerin neler olduğu ve eğitim düzeyinin işe almada belirgin bir tercih nedeni olup olmadığı konusunda, bilgi toplamayı amaçlayan bu araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İşverenlerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, öğrenim alanı, görev ve kıdeme göre dağılımları nasıldır?

2. İşletmelerin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü, teknolojik düzeyi, hizmetiçi eğitim, sendikalaşma, boş kadroların doldurulduğu kaynaklar, insangücü bulmada sıkıntı çekilen kadrolar, uygulanan sınavlar, mesleki yapı bakımından dağılımları nasıldır?

3. Orta düzey yöneticiler için:

a) İşverenlerin işe alırken önem verdikleri çeşitli özellikler nelerdir ve bunlar arasında eğitim düzeyi belirgin bir tercih nedeni midir?

b) Eğitim-istihdam ilişkisi hangi kuram çerçevesinde algılanmaktadır? İşverenlerin bu konudaki görüşleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

c) İşverenlerin işe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ile çok ve pekçok derecede görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin tercihleri nelerdir?

d) İşe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ve çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin işveren tercihleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü, ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

4. Büro personeli için:

a) İşverenlerin işe alırken önem verdikleri çeşitli özellikler nelerdir ve bunlar arasında eğitim düzeyi belirgin bir tercih nedeni midir?

b) Eğitim-istihdam ilişkisi hangi kuram çerçevesinde algılanmaktadır? İşverenlerin bu konudaki görüşleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

c) İşverenlerin işe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ile çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin tercihleri nelerdir?

d) İşe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ve çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin işveren tercihleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü, ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

5. Mühendis için:

a) İşverenlerin işe alırken önem verdikleri çeşitli özellikler nelerdir? ve bunlar arasında eğitim düzeyi belirgin bir tercih nedeni midir?

b) Eğitim-istihdam ilişkisi hangi kuram çerçevesinde algılanmaktadır? İşverenlerin bu konudaki görüşleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

c) İşverenlerin işe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ve çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin tercihleri nelerdir?

d) İşe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ve çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin işveren tercihleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

6. Teknisyen için:

a) İşverenlerin işe alırken önem verdikleri çeşitli özellikler nelerdir ve bunlar arasında eğitim düzeyi belirgin bir tercih nedeni midir?

b) Eğitim-istihdam ilişkisi hangi kuram çerçevesinde algılanmaktadır? İşverenlerin bu konudaki görüşleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

c) İşverenlerin işe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ile çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin tercihleri nelerdir?

d) İşe alma sürecinde, öğretim tür düzeyi ve çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin işveren tercihleri ile işletmenin kuruluş yılı mülkiyeti, büyüklüğü, ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

7. Usta-ustabaşı için:

a) İşverenlerin işe alırken önem verdikleri çeşitli özellikler nelerdir ve bunlar arasında eğitim düzeyi belirgin bir tercih nedeni midir?

b) Eğitim-istihdam ilişkisi hangi kuram çerçevesinde algılanmaktadır? İşverenlerin bu konudaki görüşleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık mıdır?

c) İşverenlerin işe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ile çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin tercihleri nelerdir?

d) İşe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ve çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin işveren tercihleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü, ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

8. Nitelikli işçi için:

a) İşverenlerin işe alırken önem verdikleri çeşitli özellikler nelerdir ve bunlar arasında eğitim düzeyi belirgin bir tercih nedeni midir?

b) Eğitim-istihdam ilişkisi hangi kuram çerçevesinde algılanmaktadır? İşverenlerin bu konudaki görüşleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

c) İşverenlerin işe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ile çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin tercihleri nelerdir?

d) İşe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ve çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki süresi, hizmet fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin işveren tercihleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü, ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

9. Düz işçi için:

a) İşe alırken işverenlerin önem verdikleri çeşitli özellikler nelerdir ve bunlar arasında eğitim düzeyi belirgin bir tercih nedeni midir?

b) Eğitim-istihdam ilişkisi hangi kuram çerçevesinde algılanmaktadır? İşverenlerin bu konudaki görüşleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

c) İşverenlerin işe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ile çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin tercihleri nelerdir?

d) İşe alma sürecinde, öğretim tür ve düzeyi ve çok ve pekçok derecede önemli görülen cinsiyet, yaş, deneyim, işletmedeki hizmet süresi, fiziksel özellikler, referans ve medeni duruma ilişkin işveren tercihleri ile işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü, ve teknolojik düzeyi arasında bir bağımlılık var mıdır?

Önem

İşgücü piyasasında rol oynayan davranış biçimlerinden biri olan işverenin işe alma davranışları konusunda toplanan bilgiler, konuya ilişkin sorunların çözümünde kullanılabilir.

Bu araştırma, genel olarak işgücü piyasasında (ya da işgücü piyasalarında) işverenin işe alma davranışlarını etkileyen özellikler konusunda, bazı saptamalar yapmak amacıyla planlanmıştır. Buradan eğitim düzeylerinin işe almada belirgin bir tercih nedeni olup olmadığı saptanacak, eğitimin işgücü piyasasındaki işlevini tanımlayan eğitim-istihdam ilişkisi ile ilgili çeşitli yaklaşımları içeren görüşler (kuramlar, denenceler) içinden işverenlerin hangisini benimsediklerini gözlemek mümkün olacaktır.

Eğitim sürecini çeşitli yönleriyle inceleyen araştırmalara sıkça rastlanmakla birlikte, istihdam boyutu yeterince araştırılmamıştır. Eğitim kurumları mezunlarını izleme araştırmalarını dahi pek ender yapmaktadırlar. Oysa eğitimin ekonomik değeri çerçevesinde eğitim sistemi, programını işgücü piyasası sorunlarına ilişkin olarak koymak durumundadır. Eğitimin işgücü piyasasında gördüğü işlevi tanımlayabilmek, (Kimya, Petrol ve Plastik sanayi için) buraya eleman yetiştirme amacını taşıyan eğitim kurumlarında çeşitli tartışmaları başlatabilir. Bu tartışmalar eğitim sisteminin ekonomik gelişme sürecini hızlandırabilmek için nasıl ve ne yönde etkilenmesi gerektiği yönünde olabilir.

Bu araştırma ile kimya, petrol ve plastik sanayinde işe almada en çok aranan özellikler tanımlanabilecektir. İlgili eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin, bu konuda bilgi edinmeleri sağlanabilecektir.

Araştırma, tek bir sektör (kimya, petrol ve plastik sanayi), eğitim-istihdam ilişkisi çerçevesinde tek bir boyut (işe alma) ile sınırlıdır. İşgücü piyasalarına ilişkin genellemelere ulaşmak farklı sektörler, hatta işletme düzeyi için birçok araştırmanın yapılmasını gerektirmektedir. Bu çalışmanın, işgücü kullanımının mikro boyutunun (sektör düzeyi) aydınlatılması yönünde başka bazı araştırmalara başlangıç olacağı umulmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Araştırma, eğitim-istihdam ilişkisinin, işe alma boyutu ile sınırlandırılmıştır.
2. Araştırma, Türkiye'de kimya, petrol ve plastik sanayinde (1990-1991), 50'den fazla işçi çalıştıran işletmeler ile sınırlandırılmıştır.

Sayıtlar

1. İşletmelerin insangücü politikasını belirleyen ve uygulayan yöneticilerinin (personel yöneticisi, üretim yöneticisi ve üst düzey yönetici), araştırmada ele alınan konulardaki görüşleri, bu konudaki işveren davranışlarını yansıtmaktadır.

2. Devlet İstatistik Enstitüsü'nden alınan ve Kimya, Petrol ve Plastik Sanayi işyerlerini gösteren liste eksiksizdir.

Tanımlar

Eğitim-İstihdam ilişkisi: İşverenlerin işgücü isterken ve onu kullanırken, eğitimi algılayış biçimini yansıtan işe alma davranışı, eğitim-istihdam ilişkisi olarak tanımlanmaktadır.

İşgücü: "Çalışma çağındaki nüfus miktarından çalışmak istemeyenlerin sayısı düşüldükten sonra kalan kısım"dır⁷.

İşgücü piyasası: Üretimde kullanmak üzere işgücü isteminde bulunan firmalar ve cari ücret üzerinden çalışmaya hazır olanların davranışlarının sergilendiği işleyiş ya da bunların yer aldığı piyasadır⁸.

İşveren: Bu araştırmada, belli bir üretimi gerçekleştirmek için sermayesini koyan işveren yerine, konuyla daha ilgili görüldüğü için, işletmelerde insangücü politikasını saptayan ve uygulayan üst düzey yönetici, personel yöneticisi ve üretim yöneticisinin görüşleri alınmıştır. Bu yüzden işveren olarak adı geçen yöneticiler kastedilmektedir.

İşyeri büyüklüğü: Bu araştırmada işyeri büyüklüğü, işletmelerde çalışan işçi sayısı açısından tanımlanmıştır. Kullanılan sınıflandırma, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün işyerlerinin çalıştırılan işçi sayısını sınıflandırılmasında esas alınan aralıkların, verilerin çözümlenmesini güçleştirecek kadar dar olması nedeniyle, daha geniş aralıklarla yapılmıştır.

Teknolojik düzey: İşletmelerde kullanılan makine parkının Türkiye genelinde değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. İşletmenin teknolojik düzeyi, en iyi değerlendirmeyi yapacakları varsayımıyla üretim yöneticilerine sorulmuştur.

Kimya, petrol ve plastik sanayi: DİE'ye göre, kimya, petrol ve plastik sanayi, ana kimya sanayi, diğer kimyasal ürünler sanayi, petrol rafinerisi ve lastik ürünleri sanayinden oluşmaktadır⁹.

Orta düzey yönetici: Görevi; yönetim, denetim ve yetiştirme olan, üst basamakların politika kararlarını uygulamaya aktaran kişidir. İşletmelerde; daire başkanı, şube müdürü, bölüm müdürü, şef gibi unvanlar alırlar.

7 Müfit Akyüz ve Nesrin Ertel. Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü. (Birinci Baskı) (İstanbul: Dünya Yayınları, 1987) s. 14.

8 Ünal, Ö. ver., 1990, s. 11-12.

9 DİE, İmalat Sanayi Üretim İndeksi. Dönemler İtibariyle (1981 = 100), 1982 (I-IX) - 1984 (I-IV) Ankara: s. (1-2).

Büro personeli: Yöneticiler dışında, haberleşme, muhasebe, personel, levazım ve ikmal gibi görevlerde kayıt tutan, yazışmalar yapan kişilerdir. Memur, sekreter, muhasebeci, daktilograf gibi unvanlar alırlar.

Mühendis: Üretimle ilgili konuların araştırılması, planlanması, uygulanması, üretim sürecinin kontrolü gibi konularda bilgi ve beceri sahibi, yönetim, yetiştirme ve denetim sorumluluğu olan kişilerdir.

Teknisyen: Bir işin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyine ulaşmış, teknik hizmetlerde mühendise yardımcı olan kişilerdir.

Usta-ustabaşı: Bir işin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyine ulaşmış, teknisyene ve mühendise yardımcı olan, yetiştirme ve yönetim sorumluluğu olan kişilerdir.

Nitelikli işçi: Bir işin değişik ve tekrarlayıcı işlemlerini yapmada, bilgi ve beceriye sahip kişilerdir.

Düz işçi: Belirli bir bilgi ve beceri gerektirmeyen işleri yapan, yetkisi olmayan kişilerdir.

İnsan Sermayesi Kuramına göre eğitim-istihdam ilişkisi: Bir unvan çerçevesinde yapılan işler, ancak belli eğitim tür ve düzeyini tamamlamış kişilerce yapılabilir. Bu kişiler işte daha başarılı olmaktadır.

Kuyruk denencesine göre eğitim-istihdam ilişkisi: Belli bir unvanın gerektirdiği işleri, işbaşı eğitiminden geçmesi koşuluyla, farklı öğretim tür ve düzeyini tamamlamış kişilerin tümü yapabilir. Ancak başvuranlar arasında eğitim düzeyi en yüksek kişiler işe alınmalıdır. Çünkü bu kişiler, daha az eğitim görenlere göre, daha çabuk öğrendiklerinden, işbaşında yetiştirmenin maliyetini düşürürler.

Eleme denencesine göre eğitim-istihdam ilişkisi: Okullar pekçok kişi arasından yetenekli olanları mezun etmektedir. Herbir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bitirilen okullar, kişinin işe uyumu, insan ilişkileri, işteki başarısı gibi konularda bir takım fikirler verir.

İkincil işgücü piyasası kuramına göre eğitim-istihdam ilişkisi: Alışılmış bir uygulama sonucu, belli kadrolara belli öğretim tür ve düzeyini tamamlamış kişiler alınmaktadır. Gerçekte, görülen eğitim ile işin gerekleri arasında bir ilişki yoktur.

Yöntem

Araştırma, Türkiye'de kimya, petrol ve plastik sanayinde 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerle sınırlandırılmıştır. Her işletme için bilgi

toplama araçları bir üst düzey yönetici, bir personel yöneticisi ve bir üretim yöneticisi ile sınırlı olarak uygulanmıştır. Bu üç yöneticinin görüşlerinin, işletmenin işe alma politikasını ortaya koyacağı varsayılmıştır.

Tarama modelindeki bu araştırma için, kimya, petrol ve plastik sanayinde etkinlik gösteren 322 işletmeden tabakalı küme örnekleme tekniği ile 175 işletme çekilmiştir. Veriler posta yolu ile toplanmıştır. Örnekleme giren 175 işletmeden ancak 105'i bilgi toplama aracını yanıtlayarak geri göndermiştir. Veriler Hacettepe Bilgi İşlem Merkezi'nde çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde ve ağırlıklı ortalamadan yararlanılmıştır. Kümeler arasında verilerin anlamlılığını test etmek için kaykare tekniği kullanılmıştır.

Sonuçlar

Araştırmada amaçlara ilişkin olarak elde edilen sonuçlar şunlardır:

1. Araştırmada, orta düzey yönetici, usta-ustabaşı ve nitelikli işçi kadrolarının daha çok işletme içinden doldurulduğu saptanmıştır. Orta düzey yönetici ve usta-ustabaşı kadroları, yönetsel kadrolardır. Nitelikli işçi kadrolarına geçmek, işe önce düz işçi olarak girmekle mümkündür. Böylece işletmelerin çoğunluğunda nitelikli işçi kadrolarının, düz işçilerin işbaşında yetiştirilmesi kanalıyla doldurulduğu söylenebilir. Diğer yandan kimya, petrol ve plastik sanayindeki işletmelerin eleman bulmada daha çok gazete duyuruları ve toplumsal ilişkileri kullandıkları görülmekle birlikte, teknisyen, nitelikli işçi ve düz işçi kadroları için İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurma oranı yükselmektedir.

2. İşletmelerde görülen insangücü yapısına gelince, yüksek nitelikli büro personeli ve düz işçiler dışında kalan insangücü kümelerinin, işletmelere göre toplam işgücü içindeki oranlarının oldukça farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Benzer biçimde bir mühendise düşen işçi sayısı, bir teknisyen düşen işçi sayısı ve bir usta ve ustabaşıya düşen işçi sayısının geniş bir alana yayıldığı ortaya çıkmıştır. Bu yayılma işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyine göre farklılık göstermemiştir.

3. İşletmelere orta düzey yönetici alırken, eğitim düzeyinin belirgin bir tercih nedeni olduğu saptanmıştır. Bu kadroyla ilgili sonuçlar aşağıda sırasıyla verilmiştir:

a) İşverenler, orta düzey yönetici alma kararını verirken sırasıyla en çok eğitim, davranış özellikleri, deneyim, yabancı dil bilme, işlet-

mède çalışılan süreden etkilenmektedirler. Yukarıdaki özelliklere göre daha az etkilenilen özellikler yaş, referans, cinsiyet, fiziksel özellikler ve medeni durumdur. Orta düzey yönetici alırken eğitim çok önemli bir özellik olarak görülmüştür. İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyine göre, özelliklerin önem derecesine göre sıralanmasında büyük ayrılıklar görülme de, 601'den fazla işçi çalıştıran ve en son teknolojinin kullanıldığı işletmelerle, kamu işletmelerinde işverenlerin pekçok ve çok derecede önemli gördükleri ölçüt sayısını arttırdıkları belirlenmiştir.

b) Yöneticiler için, işverenlerin önemli bir kısmının, eğitim-istihdam ilişkisini insan sermayesi kuramı yönünde değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır. Orta düzey yönetici görevlerinin daha çok işletmede çalışanların yükseltilmesi ya da görevlerin değiştirilmesi yoluyla doldurulduğu saptanmıştır. Buna göre yönetsel görevler yükseköğrenim mezunu olma, belli davranış özelliklerini gösterme, işletmeyi ve çalışanları tanıma nitelikleri ile bağdaştırılmıştır. İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi ile, işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisine ilişkin görüşlerinin, .05 düzeyinde birbirinden bağımsız olduğu ortaya çıkmıştır.

c) İşverenler, yönetici alımında en çok fakülte ya da yüksek okul mezunu, kendi gösteren-insan ilişkileri güçlü, disiplinli-insan ilişkileri güçlü, 6-10 yıl deneyimli, işletmede 6-10 yıl çalışmış, 31-35 yaşlarında, işletme içinden önerilen, erkek, düzgün giyimli, kendine özen gösteren, evli adayları tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

d) İşverenlerin öğretim tür ve düzeyine ilişkin tercihleri ile, işletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü, teknolojik düzeyi arasında, .05 düzeyinde anlamlı bağımlılık görülmemiştir. İşverenlerin deneyime ilişkin tercihleri ile, işletmenin mülkiyeti ve teknolojik düzeyi arasında, .05 düzeyinde; hizmet süresine ilişkin tercihleri ile, işletmenin mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında .01 düzeyinde anlamlı bir bağımlılık bulunmuştur. Kamu işletmeleri, daha yeni teknolojinin kullanıldığı işletmeler ve daha büyük işletmelerde orta düzey yönetici alırken daha fazla yıl deneyim, işletmede çalışmış olma ve erkek olma gibi özelliklerin daha fazla istendiği saptanmıştır. Bu bulgu, kamu işletmelerinin genel olarak büyük olması, büyük işletmelerde de sermaye yoğun teknolojinin kullanılma olasılığının fazla olması nedeniyle işletmelerde oluşan örgüt içi işgücü piyasalarının varlığı ile açıklanabilir.

4. İşletmelere büro personeli alınırken eğitimin davranış özelliklerinden sonra belirgin bir tercih nedeni olduğu görülmektedir. Büro personeli ile ilgili sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

a) İşverenlerin büro personeli olacak adayı seçerken, sırasıyla en çok davranış özellikleri, eğitim ve sınav sonuçlarından etkilendikleri belirlenmiştir. Bu özelliklere göre daha az etkilenilen diğer özellikler ise işveren sıralamasına göre referans, yaş, deneyim, yabancı dil bilme, fiziksel özellikler, işletmedeki hizmet süresi, cinsiyet ve medeni durumdur. İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü, teknolojik düzeyi ve eğitim-istihdam ilişkisiyle ilgili görüşlere göre adı geçen özelliklerin sıralanmasında büyük ayrıklar görülmüştür.

b) Büro personeli için, eğitimin işgücü piyasasındaki işlevi daha çok kuyruk denencesi yönünde tanımlanmıştır. İşverenler, kişilerin eğitim sürecinde öğrenme yeteneklerini kullandıkları ve bu yeteneklerini geliştirdiklerini kabul etmektedir. Büro işleri için başvuranlar, eğitim düzeylerine göre sıralandıklarında, kuyruğun en üstündekiler, diğer bir deyişle eğitim düzeyi en yüksek olanlar işe alınacaktır. Böylece, öğrenme yeteneği en fazla olan, en yetiştirilebilir kişiler seçilmiş olacaktır. Buna göre, işle ilgili olmayan bir alanda yüksek öğrenim görmüş bir kişinin ticaret lisesi mezununa tercih edilme olasılığı yüksek görülmektedir. Bu bulgu, yüksek öğretimde toplumbilimlerinde görülen sunum fazlası ile de ilişkilendirilebilir. İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi ile, işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisiyle ilgili görüşleri arasında, .05 düzeyinde anlamlı bir bağımlılık ortaya çıkmıştır.

c) İşverenlerin en büyük yüzdesine göre, büro personeline aranan özellikler şunlardır: Uysal, disiplinli, kendini geliştiren, insan ilişkileri güçlü, genel lise mezunu ya da fakülte ve dört yıllık yüksek okul mezunu, işletme içinden referansı olan, 26-30 yaşlarında, 1-5 yıl deneyimli, düzgün giyimli, kendine özen gösteren ve işletmede 1-5 yıl çalışmış olmalıdır.

d) İşverenlerin öğretim tür ve düzeyine ilişkin tercihleri ile, kuruluş yılı arasında, .05 düzeyinde bağımlılık bulunmuştur. 1981-1990 arasında kurulmuş yeni işletmelerde, işverenlerin daha büyük bir oranı genel lise mezunlarını tercih etmiştir.

5. İşverenler, işletmeye mühendis alınırken eğitimi belirgin bir tercih nedeni olarak görmektedirler. Mühendis alınırken, önem verilen özelliklerle ilgili diğer sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

a) İşverenlerin işletmeye alınacak mühendisi seçerken sırasıyla en çok eğitim, davranış özellikleri, yabancı dil bilme, sınav sonuçları, deneyim ve cinsiyete önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, orta düzey yönetici ve büro personeli için çok fazla önemli görülmezken, mühendisler için önemli bulunmuştur. 1970'den sonra kurulmuş, 200'den fazla işçi çalıştıran ve en son teknolojinin kullanıldığı işletmelerde cinsiyet önemli görülmüştür.

b) İşverenlerin büyük, çoğunluğu "mühendislerin yaptığı işleri ancak belli öğretim tür ve düzeyini tamamlamış kişiler yapabilir, işe bunlar alınmalıdır" olarak belirtilen insan sermayesi kuramı yönündeki görüşü benimsemiştir. Böylece işverenlerin çoğu, mühendislerin gördüğü eğitimle, için gerektirdiği bilgi ve beceriler arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüştür. İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi ile, işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisiyle ilgili tercihleri arasında, .05 düzeyinde bağımlılık ortaya çıkmıştır.

c) İşverenlerin en büyük yüzdesine göre bir mühendiste aranan özellikler şunlardır: Fakülte ya da dört yıllık yüksek okul mezunu, kendini gösteren, disiplinli, kendini geliştiren, 1-5 yıl deneyimli, erkek ve 26-30 yaşlarında olmasıdır.

d) İşverenlerin öğretim tür ve düzeyine ilişkin tercihleri ile, işletmenin teknolojik düzeyinin, .05 düzeyinde birbirine bağımlı olduğu saptanmıştır. En eski ve en yeni teknoloji kullanan işletmelerde, fakülte ve dört yıllık yüksek okul mezunu adayları tercih eden işverenlerin oranları yükselmektedir. İşverenlerin deneyime ilişkin tercihleri ile, işletmenin büyüklüğü arasında, .05 düzeyinde anlamlı bir bağımlılık görülmüştür. 200'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde, deneyimi olmayan ve "meslek alanı ve bransa göre farklılık gösterir" seçeneklerini işaretleyen işverenlerin oranı yükselmiştir. Bu, işletmenin teknolojik gerekleriyle açıklanabilir. İşverenlerin cinsiyete ilişkin tercihleri ile, işletmenin kuruluş yılı ve mülkiyeti arasında, .01 düzeyinde bağımlılık bulunmuştur. Kamu işverenleri ve 1981-1990 arasında kurulmuş işletmelerdeki işverenlerin genel dağılıma göre daha büyük bir oranı, erkek adayları tercih etmiştir.

6. İşverenlerin işletmeye teknisyen alırken, eğitimin davranış özellikleriyle birlikte, belirgin bir tercih nedeni olduğu görülmektedir. Teknisyenlerle ilgili araştırma sonuçları aşağıda verilmiştir.

a) İşverenlerin teknisyen alırken en çok davranış özellikleri, eğitim, cinsiyet, deneyim ve sınav sonuçlarına önem verdikleri belirlenmiştir.

Cinsiyet mühendislerde altıncı sıradayken, teknisyenlerde üçüncü sıraya tırmanmıştır. 601'den fazla işçi çalıştıran büyük işletmeler ile kamu işletmelerinde sınav sonuçları birinci sıraya yükselerek daha önemli görülmüştür.

b) İşverenlerin yarıya yakın bölümü, teknisyen konumları için eğitim-istihdam ilişkisinin, insan sermayesi kuramı yönünde açıklanabileceğini belirtmiştir. İşverenler, teknisyenlerin yaptıkları işleri, ancak belli öğretim tür ve düzeylerini tamamlamış bireylerin yapabileceğine inanmaktadır. Bu öğretim düzeyleri, mesleki ve teknik liseler ile iki yıllık meslek yüksek okulu olarak tercih edilmiştir. Bu iki öğretim düzeyi, birbiri yerine geçebilir olarak değerlendirilmiştir. Ancak işverenlerin geriye kalan yarısının eğitim-istihdam ilişkisini- insan sermayesi kuramı çerçevesinde oluşturulmuş görüşten farklı olarak düşünmesi, eğitim-istihdam ilişkisinde bir sorunun bulunduğu dikkati çeker niteliktedir. İşletmenin büyüklüğü ile işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisiyle ilgili görüşlerinin, .05 düzeyinde birbirine bağımlı olduğu saptanmıştır. 601 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde, işverenlerin en büyük yüzdesinin, eğitim-istihdam ilişkisini, ikincil işgücü piyasası kuramına göre değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır.

c) En büyük yüzdelere göre, işverenler, disiplinli, kendini geliştiren, mesleki ve teknik lise mezunu ya da iki yıllık meslek yüksek okulu mezunu, erkek, 1-5 yıl deneyimli, 26-30 yaşlarında, işletmede 1-5 yıl çalışmış, işletme içinden önerilen, sağlıklı ve güçlü adayları tercih etmişlerdir.

d) İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi ile, teknisyen konumları için uygun görülen öğretim düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir bağımlılığın olmadığı bulunmuştur.

7. İşverenlerin işletmeye usta ve ustabaşı alırken, eğitimin görece belirgin bir tercih nedeni olmadığı saptanmıştır. Usta ve ustabaşlarla ilgili araştırma bulguları aşağıda verilmiştir.

a) İşverenlerin usta ve ustabaşı alırken sırasıyla en çok davranış özellikleri, cinsiyet, deneyim, işletmedeki hizmet süresi ve eğitime önem verdikleri saptanmıştır. İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyine göre, önem verilen özelliklerin sıralamasında büyük fark görülmemiştir.

b) Usta ve ustabaşı konumları için, işverenler eğitim-istihdam ilişkisini, kuyruk denencesi yönünde değerlendirmiştir. Beş işverenden

yalnız biri, eğitimin ekonomik işlevini, insan sermayesi kuramı çerçevesinde tanımlamıştır. Bu konular için, daha çok tercih edilen öğretim düzeyinin, mesleki ve teknik liseler olması, işverenlerin bu okul mezunlarını, işe alır almaz üretim sürecinde hemen kullanamamakla birlikte, yetiştirilebilir bireyler olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle, mesleki ve teknik lise mezunları, öğretim sürecinde öğrenme yeteneklerini geliştirdikleri için, işbaşında yetiştirme yoluyla, işyerinde yapacağı işin verimliliğine en kısa sürede ulaşabilmektedir. Bu şekilde işbaşında yetiştirmenin maliyeti düşmektedir. Usta ve ustabaşı için işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisiyle ilgili görüşleri ile, işletmenin kuruluş yılı ve mülkiyeti arasında, .05 düzeyinde anlamlı bir bağımlılık bulunmazken, işletmenin büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında, .05 düzeyinde anlamlı bir bağımlılık ortaya çıkmıştır. 200'den az işçi çalıştıran işletmelerle, 600'den fazla işçi çalıştıran büyük işletmelerde genel dağılıma göre işverenlerin daha büyük yüzdesi, ikincil işgücü piyasası kuramını benimsemişlerdir. Benzer biçimde, eski ve kısmen yeni teknolojinin kullanıldığı işletmelerde, genel dağılıma göre işverenlerin daha büyük çoğunluğu, ikincil işgücü piyasası kuramı çerçevesinde oluşturulan görüşü benimsemiştir. Ancak en son teknolojinin kullanıldığı işletmelerde, işverenlerin yarıya yakın bölümü, eğitim-istihdam ilişkisini kuyruk denencesi yönünde tanımlamıştır.

c) İşverenlerin en büyük yüzdesine göre bir usta ya da ustabaşında en çok aranan özellikler şunlardır: Disiplinli-insan ilişkileri güçlü, disiplinli-kendini geliştiren, erkek, 1-5 yıl deneyimli, işletmede 1-5 yıl çalışmış, mesleki ve teknik lise mezunu, 26-30 yaşlarında, işletme içinden önerilme, sağlıklı ve güçlü olma.

d) İşverenlerin deneyime ilişkin tercihleri ile, işletmenin mülkiyeti arasında .05 düzeyinde; işletmenin teknolojik düzeyi arasında .01 düzeyinde; işletmedeki hizmet süresine ilişkin tercihleri ile işletmenin mülkiyeti arasında .05 düzeyinde; işverenin öğretim tür ve düzeyine ilişkin tercihleri ile, işletmenin teknolojik düzeyi arasında .05 düzeyinde bağımlılık bulunmuştur. Kamu ve en son teknolojinin kullanıldığı işletmelerde, işverenlerin diğerlerine göre, daha büyük yüzdesi, 6-10 yıl deneyimli adayları tercih etmişlerdir. Benzer biçimde kamu işverenlerinin daha büyük oranı, işletmede 6-10 yıl çalışmış adayları seçmiştir. Diğer yandan işletmede kullanılan teknoloji görece olarak yenileştikçe, mesleki ve teknik lise mezunu adayları tercih eden işverenlerin oranı artmıştır.

8. İşverenlerin nitelikli işçi alırken eğitimin belirgin bir tercih nedeni olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu insangücüne ilişkin özet araştırma bulguları aşağıda verilmiştir.

a) İşverenler, nitelikli işçi alırken sırasıyla en çok davranış özellikleri ve cinsiyete önem vermektedirler. Bu özelliklere göre, daha az etkilenilen diğer özellikler sırasıyla şunlardır: yaş, deneyim, fiziksel özellikler, sınav sonuçları, eğitim, işletmedeki hizmet süresi, referans ve medeni durum. İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyine göre, özelliklerin sıralanmasında büyük farklar görülmemiştir.

b) Nitelikli işçilerin yaptığı işler için, işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisini tanımlamaları, daha büyük oranda, usta-ustabaşı konumları gibi, kuyruk denencesi yönünde olmuştur. 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 edildiği ortaya çıkmıştır. İkinci sırada tercih edilen öğretim tür ve düzeyi ortaokuldur. İşletmenin kuruluş yılı ile, işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisiyle ilgili görüşleri arasında, .05 düzeyinde bağımlılık bulunmuştur. Buna göre genel dağılıma göre 1971'den sonra kurulmuş daha yeni işletmelerde işverenlerin en büyük oranının, ikincil işgücü piyasası kuramı yönündeki görüşü benimsedikleri saptanmıştır. İşletmenin mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi ile, işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisiyle ilgili görüşlerinin, .05 düzeyinde birbirinden bağımsız olduğu belirlenmiştir.

c) İşverenlerin en büyük yüzdesinin tercihlerine göre, bir nitelikli işçide en çok aranan özellikler şunlardır: Uysal-disiplinli, uysal-kendini geliştiren, erkek, 18-25 yaşlarında, 1-5 yıl deneyimli, sağlıklı ve güçlü, mesleki ve teknik lise mezunu ya da ortaokul mezunu, işletmede 1-5 yıl çalışmış, işletme içinden önerilme.

d) İşverenlerin cinsiyete ilişkin tercihleri ile işletmenin teknolojik düzeyi arasında, .05 düzeyinde anlamlı bir bağımlılık bulunmuştur. İşletmede kullanılan teknoloji yenileştikçe işverenlerin daha büyük çoğunluğu erkek adayları tercih etmiştir. İşletmenin mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi ile, işverenlerin öğretim tür ve düzeyine ilişkin tercihlerinin, .01 düzeyinde birbirine bağımlı olduğu saptanmıştır. Buna göre 400'den fazla işçi çalıştıran, en son teknolojinin kullanıldığı işletmelerde ve kamu işletmelerinde mesleki ve teknik lise mezunu adayları tercih eden işverenlerin oranı yükselmiştir.

9. İşverenlerin düz işçi alırken, eğitimin bir tercih nedeni olmadığı ortaya çıkmıştır. Eğitim az derecede önemli bulunmuştur.

a) İşverenlerin düz işçi alırken en çok davranış özelliklerinden etkilendiği gözlenmiş, bunu adayın cinsiyeti izlemiştir. Önem sırasına göre diğer özellikler şunlardır: Yaş, fiziksel özellikler, sınav sonuçları, referans, eğitim, medeni durum, deneyim ve yabancı dil.

b) Düz işçi için, eğitim-istihdam ilişkisi, daha büyük oranda kuyruk denencesi, ikinci olarak da ikincil işgücü piyasası kuramı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu konular için, en çok ilkököl, daha sonra ortaokul mezunları tercih edilmektedir. İşverenlerin, bu konular için, daha fazla öğrenim görenlerin, işbaşında daha kolay yetiştirilebildikleri düşüncesini taşıdıkları söylenebilir. İşletmenin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi ile, işverenlerin eğitim-istihdam ilişkisiyle ilgili görüşlerinin, .05 düzeyinde birbirinden bağımsız olduğu ortaya çıkmıştır.

c) İşverenlerin çoğunluğu, uysal-disiplinli, erkek, 18-25 yaşlarında, sağlıklı ve güçlü, işletme içinden önerilen, ilkököl mezunu, deneyimi olmayan adayları tercih etmiştir.

d) İşletmenin büyüklüğü ve teknolojik düzeyi ile, işverenlerin cinsiyete ilişkin tercihlerinin, .01 düzeyinde birbirine bağımlı olduğu saptanmıştır. 401'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde, en son teknolojinin kullanıldığı işletmelerde, işverenlerin daha büyük oranının erkek adayları tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Diğer yandan işletmenin büyüklüğü ile, işverenlerin öğretim tür ve düzeyine ilişkin tercihleri arasında, .05 düzeyinde anlamlı bir bağımlılık bulunmuştur. Buna göre en küçük işletmelerde, ilkököl mezunu adayları, 401'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde mesleki ve teknik okul mezunu adayları tercih eden işverenlerin oranının arttığı görülmektedir.

10. Tüm insangücü kümeleri için, önemli görülen özellikler açısından karşılaştırmalı sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

a) Mesleksel sıradizinin üst basamaklarında, eğitimin işe almada belirgin bir tercih nedeni olduğu, buna karşılık alt basamaklarda daha az önemli bulunduğu ortaya çıkmıştır. Davranış özelliklerinin her insangücü kümesi için birinci ya da ikinci sırada yer alan önemli bir özellik olduğu görülmüştür. Mesleksel sıradizinin üst basamaklarında kendini gösteren, insan ilişkileri güçlü, disiplinli olma gibi davranış özellikleri önemli görülürken, nitelikli işçi ve düz işçiler için uysal ve

disiplinli olma daha çok tercih edilen bir davranış özelliği olmuştur. Mesleksel sıradizinin üst basamaklarında davranış özellikleri ve eğitim birbiriyle ilişkili olarak sıralamada yan yana yer alınırken, teknisyenden sonraki insangücü kümelerinde davranış özellikleri, eğitimden bağımsız olarak değerlendirilmeye başlamış, eğitim daha alt sıralara düşmüştür. Büro personeli dışında tüm insangücü kümeleri için daha çok erkek adaylar tercih edilmektedir. Özellikle teknik kadrolarda cinsiyet üst sıralara tırmanmıştır. İşe eleman almada örgütsel sıradizinin üst basamaklarında konulan ölçüt sayısı artarken, alt basamaklarında azalmıştır.

b) Örgütsel sıradizinin üst basamaklarında (orta düzey yönetici, mühendis teknisyen) eğitim-istihdam ilişkisi, daha büyük oranda, insan sermayesi kuramı yönünde değerlendirilmiş, görülen öğrenimle işin gerekleri arasında bir uyumun gözlemlendiği belirtilmiştir. Sıradizinin alt basamaklarında ise (büro personeli, usta-ustabaşı, nitelikli işçi, düz işçi) daha çok kuyruk denencesi yönündeki görüş benimsenmiştir. Böylece, bu konular için, eğitim ve istihdam arasında dolaylı bir ilişki kurulmuştur. Sonuç olarak, Türkiye'de gerek planlama çalışmalarında ve gerekse istihdam ile ilgili önlemler tartışılırken temel alınan, yani işgücü piyasasında işler durumda olduğu varsayılan insan sermayesi kuramı dışında, kuyruk denencesinin tanımladığı ilişkilerin de dikkate alınması gerektiği ortaya çıkmıştır.

c) İşletmenin kuruluş yılı ve işe alırken tercih edilen özellikler arasında bir bağımlılık yoktur. Diğer yandan sadece orta düzey yönetici alırken tercih edilen özellikler ile (sekiz özellikten beşi için) işletmenin mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında bağımlılık ortaya çıkmıştır. Diğer insangücü kümeleri için bu çoğunlukta özellikler ile adı geçen değişkenler arasında bir bağımlılığın olmadığı görülmüştür. Ancak kamu işletmelerinde, büyük işletmelerde ve daha gelişmiş teknolojinin kullanıldığı işletmelerde daha deneyimli, işletmede daha uzun yıllar çalışmış ve erkek adayların daha çok tercih edildiği saptanmıştır.

Öneriler

İleride Yapılacak Araştırmalarla İlgili Öneriler :

1. Geniş kapsamlı araştırmalarla, farklı kesimlerde eğitimin ekonomik işlevi araştırılmalıdır. Ayrıca çeşitli kesimlerde, işgücü piyasasındaki işleyişi irdeleyen araştırmalar yapılmalıdır.

2. Çeşitli kesimlerde, belli işler için farklı öğretim tür ve düzeylerinin ve deneyim ile eğitimin birbiri yerine geçme durumları araştırılmalıdır.

3. Usta-ustabaşı ve nitelikli işçiler için, işteki verimliliği etkileyen (genel, mesleki) nitelikler saptanmalı ve bu niteliklerin örgün ya da yaygın hangi yetiştirme süreciyle, daha etkili biçimde kazandırılabilceği araştırılmalıdır.

4. Toplam işgücü içinde, orta düzey yönetici, büro personeli, mühendis, teknisyen ve usta-ustabaşı oranlarını, teknik eleman başına düşen işçi sayısını farklılaştıran etkenler daha geniş bir örneklem üzerinde araştırılmalıdır.

5. İşe almada, örgüt içi işgücü piyasalarının kullanımı konusu araştırılmalıdır.

Uygulama ile İlgili Öneriler

1. İnsangücü planlaması ve eğitim planlaması çalışmalarında, meslek-eğitim özdeşliğini varsayan modeller yerine, işgücü piyasalarına yönelik esnek modeller uygulanmalıdır.

2. İnsangücü planlaması ve eğitim planlaması çalışmalarında öğretim tür ve düzeyleri ile işbaşında yetiştirme ve eğitimin birbiri yerine geçme durumları dikkate alınmalıdır.

3. Yükseköğretimin toplumbilimlerinde görülen sunum fazlası, mezunların büro işleri gibi, ortaöğretim mezunlarının yaptıkları işlere yönelmelerine neden olabilmektedir. Toplumbilimlerinde niceliği kısmalı, niteliğe daha fazla önem verilmelidir.

4. Sekiz yıllık temel eğitim yaygınlaştırılmalıdır. Geleceğin düzey işçilerinin bu eğitimden geçmiş olmaları, işteki verimlilik ve iş doyumu açısından önemlidir.

5. Eğitim sistemi, okul ve iş yaşantılarının bildiri yerine geçmesine olanak verecek biçimde, esnek bir yapıya kavuşturulmalıdır.

6. Ortaöğretim ve yükseköğretim kurumları, mezunlarının iş ararken hangi kaynakları kullandıkları, ne kadar sürede iş buldukları, bilgi, beceri ve tutumlar bakımından iş yaşamında karşılaştıkları güçlükler gibi konuları izlemek için, sürekli araştırma birimleri oluşturmalıdır.

7. İş ve İşçi Bulma Kurumu, çeşitli nitelik düzeyleri için işgücü piyasasındaki bilgi akışını sağlayacak bir yeterliğe ulaştırılmalıdır.

8. İŖe almada, görevin gerektirdiği yeterlik dıŖında hiçbir ayırım yapmadan en nitelikli aday iŖe alınmalıdır. Adayın kiŖisel, toplumsal, kültürel ve biyolojik özellikleri bir ölçüt olarak kullanılmamalıdır.

9. İŖgc piyasasında cinsiyete dayalı ayırımın önlenmesinde, eğitim kurumları yönünden gerekleŖtirilecekaba, eğitimin her tür ve düzeyine kadınların giriŖinin özendirilmesi olmalıdır.