



**T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

**ENDÜSTRİ MELEK LİSESİ MEZUNLARININ İSTİHDAMINDA
İŞLETMELERİN VE ÖĞRENCİLERİN BEKLENTİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

İlhan HEZER

İstanbul, 2008



T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

**ENDÜSTRİ MELEK LİSESİ MEZUNLARININ İSTİHDAMINDA
İŞLETMELERİN VE ÖĞRENCİLERİN BEKLENTİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

İlhan HEZER

Danışman: Prof. Dr. Semra ÜNAL

İstanbul, 2008

Endüstri Mülkiyeti Lisans Programının İstihdamında
İşletmelerin ve Öğrencilerin Beklentileri

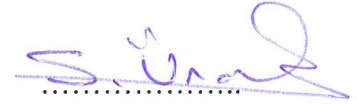
İLHAN HEZER

ONAY

Jüri:

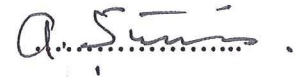
Tez Danışmanı

Prof. Dr. Semra ÜNAL



Üye

Yrd. Doç. Dr. Ahmet SİRİN



Üye

Dr. Mustafa FARSAKOĞLU



Yüksek lisans tezi onay tarihi: 06./02./2008

ÖNSÖZ

Bir ülkenin kalkınmasında en önemli faktörlerden birisi yetişmiş insan gücüdür. Genç bir nüfusa sahip olan ülkemizde işletmelerin nitelikli ara eleman sıkıntısı çektiği bir gerçektir. Piyasanın yetişmiş eleman konusunda ihtiyaçlarının karşılanması, istihdam-ışgücü dengesinin sağlanmasıyla mümkündür. İş arayan değil, işveren tarafından aranan eleman olabilme hususunda mesleki teknik eğitim veren okullar büyük önem arz etmektedir.

Ülkemizdeki işgücünün bir bölümünün çalıştığı sanayinin eleman ihtiyacını, genellikle endüstri meslek liseleri karşılamaktadır. Bu okullardan mezun olan öğrenciler, çeşitli işletmelerin değişik kademelerinde çalışmaktadırlar. Mezun öğrenciler, çalıştıkları işyerlerinde çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca yaşadıkları bu sorunlarla beraber birtakım beklentilere girmektedirler. Endüstri meslek lisesi mezunu öğrencilerin işletme yöneticilerinden olduğu gibi, yöneticilerin de çalıştırdıkları mezun öğrencilerden beklentileri olmaktadır.

Bu beklentilerin karşılıklı olarak bilinmesi, her iki taraf için de önem taşımaktadır. Araştırmanın temel amacı, mezunların istihdamı konusunda bu beklentilerin tespit edilerek tarafların bilgilendirilmesi ve gerekli tedbirlerin alınmasının sağlanmasıdır.

Tezin hazırlanmasında her türlü desteğini vererek bana ışık tutan, mesleki teknik eğitimde kendini kabul ettirmiş olan değerli danışmanım Prof. Dr. Semra ÜNAL 'a içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, çalışmalarımda bana sabırla destek olan Eşim 'e, başta Mehmet ÇAM olmak üzere emeği geçen bütün öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

İstanbul, 2008

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	x
I. BÖLÜM	1
GİRİŞ VE AMAÇ	1
I.1.Problem Durumu.....	1
I.2.Problem Cümlesi.....	3
I.3.Alt Problemler.....	3
I.4.Denenceler.....	4
I.5.Sayıtlar.....	5
I.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
I.7.Araştırmanın Önemi.....	6
I.8.Araştırmanın. Amacı.....	6
I.9.Tanımlar.....	7
II. BÖLÜM	9
İLGİLİ KAYNAKLAR	9
II.1. Mesleki Eğitim Kavramı.....	9
II.2.Mesleki Eğitimin Amacı.....	12
II.3. Mesleki Eğitim Modelleri	16
II.3.1. Piyasaya Dayalı Eğitim Modeli	17
II.3.2. Okula Dayalı Eğitim Modeli	18
II.3.3. İşbirliğine Dayalı Eğitim Modeli	19
II.4 Türkiye’de Okul-Sanayi İşbirliğine Dayalı Projeler.....	20
II.4.1 OSANOR (Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi).	20
II.4.2. METEP (Mesleki Ve Teknik Eğitim Projesi).....	21

II.4.3 METGE (Mesleki Ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi).....	21
II.4.4 MEGEP (Mesleki Ve Teknik Eğitimi Güçlendirme Projesi).....	22
II.5. Mesleki Eğitimin Tarihsel Gelişimi.....	23
II.5.1 Türkiye’de Mesleki Eğitim.....	23
II.5.1 1 İmparatorluk Dönemi.....	23
II.5.1 1.1 Ahilik Dönemi.....	24
II.5.1 1.2 Lonca Dönemi.....	26
II.5.1 2 Cumhuriyet Dönemi.....	27
II.5.2 Dünyada Mesleki Eğitim.....	31
II.5.3 Avrupa Ülkelerinde Mesleki Eğitim.....	36
II.6. Mesleki Eğitim- İstihdam İlişkisi.....	38
LİTERATÜR TARAMASI.....	46
III. BÖLÜM	53
YÖNTEM	53
III.1.Araştırmanın Yöntemi.....	53
III.2.Evren ve Örneklem.....	53
III.3.Verilerin Toplanması.....	54
III.4.Verilerin Çözümlemesi.....	55
IV . BÖLÜM	56
BULGULAR	56
IV.1.Mezun Öğrenci Deneklere İlişkin Bulgular.....	56
IV.1.1.Mezun Öğrenci Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular...56	
IV.1.2.Mezun Öğrencilerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular.....	59
IV.2.Yönetici Deneklere İlişkin Bulgular.....	90
IV.2.1.Yönetici Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	90
IV.2.2.Yöneticilerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular.....	92
V. BÖLÜM	128
SONUÇLAR	128
V.1.Mezun Öğrenci Deneklerle İlgili Sonuçlar.....	128

V.1.1.Mezun Öğrenci Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar..	128
V.1.2.Mezun Öğrencilerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Sonuçlar.....	129
V.1.3.Mezun Öğrencilerin, Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Dağılımlarına İlişkin Sonuçlar.....	131
V.2.Yönetici Deneklerle İlgili Sonuçlar.....	133
V.2.1.Yönetici Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar.....	133
V.2.2.Yönetici Deneklerin,Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Sonuçlar.....	133
V.2.3.Yönetici Deneklerin, Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Dağılımlarına İlişkin Sonuçlar.....	135
VI. BÖLÜM	
TARTIŞMALAR	137
VI.1.Mezun Öğrenci Deneklerle İlgili Tartışmalar.....	137
VI.1.1.Mezun Öğrenci Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Tartışmalar	137
VI.1.2.Mezun Öğrenci Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Tartışmalar	138
VI.1.3.Mezun Öğrencilerin, Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar.....	145
VI.2.Yönetici Deneklerle İlgili Tartışmalar	146
VI.2.1.Yönetici Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Tartışmalar	146
VI.2.2.Yönetici Deneklerin,Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Tartışmalar	147
VI.2.3.Yönetici Deneklerin, Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar.....	157

VII. BÖLÜM	158
ÖNERİLER	158
KAYNAKÇA	161
EKLER	166
ÖZGEÇMİŞ	173

ÖZET

Bir ülkenin ekonomisinin istikrarlı bir şekilde büyümesi ve rekabet gücünün artırılması için, bunu sağlayacak bilgi, beceri ve niteliklere sahip olan insan gücünü yetiştiren mesleki teknik eğitime önem verilmesi gerekmektedir. Mesleki teknik eğitim kurumlarına verilecek önem işverenlerin nitelikli eleman ihtiyacını azaltacaktır. Piyasanın ara eleman ihtiyacını karşılama amacı güden mesleki teknik eğitim kurumlarının teknolojik gelişmelere uygun olarak modernize edilmesi, işgücü-istihdam dengesinin kurulmasına katkıda bulunacaktır.

İşletmelerde endüstri meslek lisesi mezunu olarak çalışan öğrencilerin ve işletme yöneticilerinin birtakım sorunları ve beklentileri vardır. Sorunların çözümü adına karşılıklı beklentilerin tespit edilmesi gerekmektedir. Araştırmamızın temel konusu bu beklentilerin ortaya çıkarılmasıdır.

Araştırmaya başlarken literatür taraması yapılarak ilgili konular belirlenmiştir. Mesleki teknik eğitim kavramı, mesleki eğitimin önemi, mesleki eğitim modelleri, ülkemizde ve dünyada mesleki eğitim, eğitim – istihdam ilişkisi araştırılmıştır. Literatür taraması sonucunda mezun öğrenci ve yöneticilerin beklentilerine yönelik anket soruları oluşturulmuş ve uygulanmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul İli, Pendik, Kartal ve Maltepe İlçeleri’nde, Endüstri Meslek Liselerinden mezun olan öğrenciler ile bu öğrencilerin çalıştığı işyerlerinin yöneticileri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini İstanbul İli, Pendik, Kartal ve Maltepe İlçeleri’ndeki Endüstri Meslek Liselerinden mezun 280 öğrenci ile bu öğrencilerin çalıştıkları işyerlerindeki 100 yönetici oluşturmaktadır.

Deneklere uygulanan anketlerin çözümlenmesi SPSS 13.0 istatistik programında yapılmış, beklentilere ait sonuçlar elde edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, mezun öğrencilerin daha çok, iş güvenliği konusunda duyarlı ve sosyal güvencesi olan, geleceklerini garanti altına alabilecekleri, yeteneklerini ortaya çıkarabilecekleri, mesleki gelişimlerini sağlayacak eğitim alabilecekleri bir işyerinde çalışmak istedikleri; görülmüştür.

Yönetici deneklerden elde edilen sonuçlara göre, yöneticiler çalışan mezun öğrencilerden alanlarıyla ilgili bilgisayar programlarını daha iyi bilmelerini, mesleki bilgilerini daha da geliştirmelerini beklemektedirler. Ayrıca yöneticilerin, çalışan mezun öğrencileri gerek iş arkadaşlarına, gerekse amirlerine karşı tutum ve davranışlarında daha olumlu buldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mezun, , Yönetici, Beklentiler, İstihdam

Ocak 2008

İlhan HEZER

ABSTRACT

So as to a stable economical growth and increasing the rivalry power of a country, it is required to give importance to the vocational technical education which educates the man power that has knowledge, ability and qualifications. The importance is given to the vocational technical institutions is going to decrease the needs of the employers' to the qualified staff. The modernization of the vocational technical education institutions which aim to meet a need of the interval staff of the market will contribute building up the balance between man-power and employment.

There has been some problems and expectations of not only the managers of the enterprises but also the students who work in those enterprises as graduate students from industrial vocational high schools. In the name of the solutions of the problems, it is required to determine the mutual expectations. The basic aim of our research is to reveal all these expectations.

The related subjects have been determined while being started to the research. The notion of vocational technical education, the importance of the vocational education, the modals of the vocational education, the vocational education both in our country and also all around the world, education-employment association have been investigated. As a result of the literature scanning, the grad student and manager's expectations oriented questionnaire questions have been prepared and applied.

The universe of the research is composed of the students who graduated from the industrial vocational high schools in the city of İstanbul and the counties of Pendik, Kartal and Maltepe and also the managers of the enterprises where those students work in.

280 students graduated from the industrial vocational high schools in the city of İstanbul and the counties of Pendik, Kartal, Maltepe and 100 managers of the enterprises where those students work in, have composed of this research etalonage.

The analysis of the questionnaires' applied on the subjects have been done on SPSS 13.0 statistic program and related results have been obtained concerning to the expectations.

According to the obtained results , it is seen that; the grad students have a demand of working in a place where is so sensible about job security and social assurance, a place where they can guarantee their lives, can reveal their abilities and to get education which will provide them the vocational development.

According to the obtained results from the manager subjects, they expect the working grad students to know much about the computer programmes about their fields and to improve their vocational knowledge. Furthermore, it is seen that the managers find so positive of the working grad students's attitudes and manners to both their coworkers and also to their chiefs.

Key Words: Graduate, Manager, Expectations, Employment

January 2008

İlhan HEZER

KISALTMALAR

N	Frekans
Sd	Serbestlik Derecesi
Ss	Standart Sapma
X	Ortalama
P	Anlamlılık Derecesi
F	Varyans
X	Ortalama
EML	Endüstri Meslek Lisesi
TL	Teknik Lise
ATL	Anadolu Teknik Lisesi

TABLolar VE ŐEKİLLER LİSTESİ**SAYFA NO**

Tablo 1. Aritmetik Ortalamalar Değerlendirilirken Kullanılan Aralıklar	46
Tablo 2. Öğretmenlerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Göre Dağılımı	47
Tablo 3. Öğretmenlerin “ Öğretmenlik dalı ” Değişkenine Göre Dağılımı.....	47
Tablo 4. Öğretmenlerin “ Meslekte Çalışma Süreleri ” Değişkenine Göre Dağılımı.....	48
Tablo 5. Öğretmenlerin “Şu an Çalıştığımız Okuldaki Çalışma Süresi” Değişkenine Göre Dağılımı.....	48
Tablo 6. Öğretmenlerin görev yaptıkları “ Okul Türleri ” Değişkenine Göre Dağılımı.....	49
Tablo 7. Öğretmenlerin “Yöneticiliğe İlişkin Bir Eğitim almaları ” Değişkenine göre Dağılımı.....	49
Tablo 8. Öğrencilerin “ Yaz tatilinde ücret alabilmek için istiyorum” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	50
Tablo 9. Öğrencilerin “. Kendimi ispatlamak için istiyorum” Sorusu İle İlgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 10. Öğrencilerin “Belli bir yaştan sonra öğrencilerle ilgilenmek istemediğimden düşünüyorum ” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	50
Tablo 11. Öğrencilerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” Sorusu İle ilgili Görüşlerinin Cinsiyetler Arası Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t-Testi sonuçları.....	51
Tablo 12. Öğrencilerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum ” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	51
Tablo 13. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz Gördüğüm için istiyorum” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	51

Tablo 14. Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticilerin görevi kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” Sorusu İle ilgili Cinsiyetler Arası Görüş Farklılıkları İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	52
Tablo 15. Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” Sorusu İle ilgili Görüşlerinin Cinsiyetler Arası Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları.....	52
Tablo 16. Öğretmenlerin “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum.” Sorusuna İlişkin Cinsiyet Farklılıklarını Test Etmek İçin Yapılan t- Testi Sonuçları	52
Tablo 17. Öğretmenlerin “ Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği Üzerine istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 18. Öğretmenlerin “Ailemin yönetici olmamdaki yoğun isteği Üzerine istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	54
Tablo 19. Öğretmenlerin “ Genelde yönetici bir aile ve akraba Çevresine sahip olduğum için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	54
Tablo 20. Öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	55
Tablo 21. Öğretmenlerin “ Kendimi ispatlamak için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans	

	(ANOVA) Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 22.	Öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	56
Tablo 23.	Öğretmenlerin “Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla İnsan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 24.	Öğretmenlerin “Yönetici olduğumda üst kademelerde daha fazla insan tanıyarak çevre edinmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	58
Tablo 25.	Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans(ANOVA) Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 26.	Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	59
Tablo 27.	Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda kurs ve Seminerlere katıldığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 28.	Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda kurs ve	

	Seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	60
Tablo 29.	Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 30.	Öğretmenlerin “ Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve Beceriksiz gördüğüm için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçlar.....	62
Tablo 31.	Öğretmenlerin “ Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 32.	Öğretmenlerin “ Yöneticilik makamına uygun olmayan Öğretmenlerin yönetici olamaydı istedikleri için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	63
Tablo 33.	Öğretmenlerin “ Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	64

Tablo 34. Öğretmenlerin “Daha önce çalıştığım yöneticilerle sorun yaşadığım ve onlara kızdığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	64
Tablo 35. Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum.” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 36. Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” İfadesine İlişkin Meslekte çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	66
Tablo 37. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Kendimi Yöneticilik Alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA)Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 38. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	67
Tablo 39. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Branşım itibariyle Açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 40. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Branşım itibariyle açıkta kalma korkusundan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve	

	Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	68
Tablo 41.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 42.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılması endişesi taşıdığım için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	70
Tablo 43.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Okulumdaki Yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 44.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Okulumdaki Yöneticilerin hepsinin erkek olması nedeniyle istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	71
Tablo 45.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “ Benden sonra gelen Ve kıdem olarak benden düşük olan öğretmenlerin yönetici Olmasından duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 46.	Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Benden sonra gelen ve Kıdem olarak benden düşük olan öğretmenlerin yönetici olmasından Duyduğum rahatsızlıktan dolayı istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi	

Sonuçları.....	72
Tablo 47. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi Çok önemsemediğim ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 48. Meslekte çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemsemediğim ve milli görev olarak gördüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	74
Tablo 49. Öğretmenlerin “ Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 50. Öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	75
Tablo 51. Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim” İfadesine İlişkin Okullardaki Laboratuar Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 52. Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	76
Tablo 53. Öğretmenlerin “ Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine	

	İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 54.	Öğretmenlerin “Kendimi ispatlamak için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	77
Tablo 55.	Öğretmenlerin “ Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan bıktığım için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 56.	Öğretmenlerin “Öğretmenlik yapmaktan ve ders anlatmaktan Bıktığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Te yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	78
Tablo 57.	Öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 58.	Öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum”İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	80
Tablo 59.	Öğretmenlerin “ Eğitim yönetimi konusunda kurs ve	

	seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 60.	Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	81
Tablo 61.	Öğretmenlerin “ Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 62.	Öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	82
Tablo 63.	Öğretmenlerin “ İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum ” İfadesine İlişkin Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 64.	Öğretmenlerin “İdeallerimi gerçekleştirmek için istiyorum” İfadesine İlişkin şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	83

Tablo 65. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 66. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Kendimi yöneticilik alanında yetenekli gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	84
Tablo 67. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte müfredattan kaldırılma endişesi taşıdığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 68. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Değişkenine Göre “Branşım olan dersin gelecekte Müfredattan kaldırılma endişesi taşıdığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	85
Tablo 69. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemsedim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 70. Şu an çalıştığınız okuldaki çalışma süresi Değişkenine Göre “Eğitim ve öğretimi çok önemsedim için ve milli görev olarak gördüğüm için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi	

	Sonuçları.....	86
Tablo 71.	Öğretmenlerin “Mesleğimde kariyer yapmak için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 72.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Mesleğimde kariyer yapma için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	88
Tablo 73.	Öğretmenlerin “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans(ANOVA) Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 74.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki öğretmen arkadaşlarımın yoğun isteği üzerine istedim.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	90
Tablo 75.	Öğretmenlerin “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analiz sonuçları.....	91
Tablo 76.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Genelde yönetici bir aile ve akraba çevresine sahip olduğum için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	91
Tablo 77.	Öğretmenlerin “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum.. ” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları	

İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 78. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Yöneticiliği daha rahat ve mesai saatlerinin esnek olmasından dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	93
Tablo 79. Öğretmenlerin “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 80. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Arkadaşlarımın çoğunun yönetici olmasından dolayı istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	95
Tablo 81. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 82. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Eğitim yönetimi konusunda akademik eğitim aldığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	97
Tablo 83. Öğretmenlerin “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	98
Tablo 84. Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Eğitim yönetimi konusunda kurs ve seminerlere katıldığım için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans	

	(ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi sonuçları.....	99
Tablo 85.	Öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticileri yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	100
Tablo 86.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticileri Yetersiz ve beceriksiz gördüğüm için istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	100
Tablo 87.	Öğretmenlerin “Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	102
Tablo 88.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Okulumdaki yöneticilerin görevini kötüye kullanması nedeniyle istiyorum.” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	102
Tablo 89.	Öğretmenlerin “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum.” İfadesine İlişkin Görev yaptığı okul türü Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	103
Tablo 90.	Görev yaptığı okul türü Değişkenine Göre “Yöneticilik makamına uygun olmayan öğretmenlerin yönetici olmayı istedikleri için istiyorum” İfadesini Ölçmek Amacıyla Yapılan Puan Ortalamaları Ve Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	104

I. BÖLÜM

GİRİŞ

I.1 PROBLEM DURUMU

Eğitim, “bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Ertürk 1979, s.12). Ancak eğitim, toplumsal bir süreç olduğuna ve toplumsal yaşamın ekonomik boyutu da olduğuna göre, eğitim sürecinin ekonomik amaçlarının da bulunması kaçınılmaz bir olgudur. Eğitimin ekonomik amaçlara dönük en çok görülebilen yönü, işgücü verimliliği artışına olan etkisidir. Eğitim bu yöndeki bir etki ile üretim sistemine, toplumsal anlamda da kalkınmaya katkıda bulunmaktadır.

Eğitimin üretime dönük boyutu daha çok mesleki eğitim ve yetiştirme kavramları ile ifade edilmektedir. Ünal, Mincer’in “yetiştirme”yi, hem okuldaki eğitim sürecini hem de işteki öğrenme süreçlerini içerecek biçimde kullandığını ve “beceri kazandırmak veya işgücü verimliliğini geliştirmek için yapılan yatırımlar” olarak tanımladığını belirtmektedir. Bu tanımlama ile, okuldaki eğitim sürecinde ve iş ortamında, belirtilen amaçla yapılmayan eğitim etkinlikleri yetiştirme kavramının dışında tutulmaktadır (Ünal 1996, s.97). Öte yandan mesleki eğitimin “kısmen genel eğitim, kısmen de yetiştirmeden oluştuğu” genel eğitimin “insanın toplumu ve kültürü anlama kapasitesini geliştiren bir süreç olarak ele alındığı görülmektedir (Ünal 1996, s.98).

Ülkemizde yıllardır en büyük sorunlardan birisi işsizliktir. İstihdam sorunu, sadece ülkemizin değil, özellikle gelişmekte olan birçok ülkenin de önde gelen sorunlarından. Türkiye geneline baktığımızda, çok genç bir nüfus yapısına sahip olduğunu görüyoruz. Bu genç nüfus yapısı beraberinde gençlerin istihdam sorunlarını da getirmektedir.

Nüfus yapısı ve dinamikleri açısından AB15 (hatta AB25) ülkeleri ile karşılaştırmalı olarak bakıldığında Türkiye'nin yapabileceği çok şey vardır. Doğurganlıktaki önemli düşüş sayesinde Türkiye'de çalışma yaşındaki nüfusun payı artmaktadır ve bu kesimin toplam nüfus içindeki payı 21. yüzyılın ilk yarısında da yüksek kalacaktır. Eğitim sisteminde halen yapılmakta olan ve ileride yapılacak reformlar, işgücü piyasasına yeni girecek olanların vasıflarını sürekli biçimde yükseltecektir. Yine umut verici bir başka nokta ise, eğitimdeki başarı ortalamasının yükselmesine, erkek-kadın ve kırsal alan-kentsel alan farklılıklarındaki azalmanın da eşlik etmesidir (Tunalı,2001,s.4).

Türkiye'de kayıtlı işgücünün bir bölümü sanayi sektöründe çalışmaktadır. Sanayi ve sanayicinin de temel işgücü kaynağı Endüstri Meslek Liseleridir. Bu liselerden mezun olan öğrenciler, özellikle sanayinin yoğunlaştığı bölgelerde değişik kademelerde iş görmektedirler.

İşletmelerde değişik kademelerde çalışan bu kişiler, çalıştıkları işyerlerinde, işten çıkarılma korkusu, çalışma ortamının olumsuzlukları, çalışma saatlerindeki düzensizlikler, mesleki anlamda bilgi ve tecrübe eksikliği, işverenlerin mesleki beklentilerini karşılayamama, işverenin, iş görenin sosyal imkânlarını göz ardı etmesi, işverenlerin ücret konusunda yeterli anlayışı göstermemesi gibi birtakım sorunlarla da karşılaşmaktadırlar.

Ayrıca, meslek liselerinde okutulan programların ve atölyelerdeki teknik altyapının işletmelerin beklentilerini karşılayamaması da mezun öğrencilerin istihdamında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu sorunların çözüm bulunması ve “adama göre iş” değil, “işe göre adam” bulma konusunda Endüstri Meslek Liseleri ve işletmelere önemli görevler düşmektedir.

Türkiye'de mesleki-teknik ve genel ortaöğretim arasında plan hedeflerine ters bir gelişmenin yanı sıra, mesleki ve teknik liselerin kendi aralarındaki dağılımı da Türkiye'nin gereksinimleri yönünde olmamıştır. Sanayileşen Türkiye'de sanayiye dönük mesleklere eleman yetiştirmeyi amaçlayan Endüstri Meslek ve Teknik Liseleri öğrenci kapasiteleri ve niteliklerinin artırılması hedeflenmiştir. Buna karşın mezunlarının istihdamında zorluk çekilen ve sanayileşme hedeflerine uygun düşmeyen okullardaki gelişmeler daha hızlı olmuş ve plan hedefleri aşılmıştır. Erkek teknik öğretim içinde de, teknik liselerin geliştirilmesinde plan hedeflerinin çok

gerisinde kalınmıştır. Genel ortaöğretime oranla maliyetleri daha yüksek olan mesleki ve teknik eğitim okulları hedeflerinin gerisinde kalınmasının yanı sıra, üzerinde durulması gereken bir diğer önemli sorun da, mezunlarının önemli bir bölümünün mesleğine uygun bir işte çalışmaması ya da işsiz olmasıdır (Âdem 1982, s.28; 1983, s.507–509; METARGEM, 1992).

Mesleki-teknik eğitim kurumlarının kendilerine atfedilen önem ve önceliklerine göre etkin olamadıkları, ekonominin gereksinim duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştiremediği, genel kabul gören bir görüş haline gelmektedir. Meslek liselerinin bölümlerindeki dağılımın, ekonomik gelişmeye, kalkınma ve çağdaşlaşmaya uygun olmadığı; birçok mesleki eğitim alanında istihdam-belge ilişkisinin kurulamadığı, meslek lisesi mezunlarının birçoğunun alanları dışında çalıştıkları ya da işsiz kaldıkları şeklinde eleştiriler yöneltilmektedir (TİSK 1991, s.22; Baloğlu 1992).

Bu araştırmayla, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının istihdamında işletmelerin ve mezun öğrencilerin beklentileri araştırılacaktır.

I.2 PROBLEM CÜMLESİ

Endüstri meslek lisesi mezunlarının istihdamında, işletmelerin ve öğrencilerin beklentileri nelerdir?

I.3 ALT PROBLEMLER

1. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, yaşlara göre farklılık göstermekte midir?
2. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, mezun olunan okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
3. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, mezun olunan okul bölüme göre farklılık göstermekte midir?

4. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, çalıştıkları işyerindeki görevlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, işyerinde çalıştıkları departmana göre farklılık göstermekte midir?
6. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, aldıkları aylık ücrete göre farklılık göstermekte midir?
7. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, işletme yöneticilerinin öğrencilerden beklentileri, yaşlara göre farklılık göstermekte midir?
8. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, işletme yöneticilerinin öğrencilerden beklentileri, yöneticilikteki kıdemine göre farklılık göstermekte midir?
9. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, işletme yöneticilerinin öğrencilerden beklentileri, yöneticilerin mezuniyet durumuna göre farklılık göstermekte midir?
10. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, işletme yöneticilerinin öğrencilerden beklentileri, işletmedeki çalışan sayısına göre farklılık göstermekte midir?

I.4 DENENCELER

1. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, yaşlara göre farklılık göstermektedir.
2. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, mezun olunan okul türüne göre farklılık göstermektedir.

3. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, mezun olunan okul bölümüne göre farklılık göstermektedir.
4. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, çalıştıkları işyerindeki görevlerine göre farklılık göstermektedir.
5. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, işyerinde çalıştıkları departmana göre farklılık göstermektedir.
6. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentileri, aldıkları aylık ücrete göre farklılık göstermektedir.
7. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, işletme yöneticilerinin öğrencilerden beklentileri, yaşlara göre farklılık göstermektedir.
8. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, işletme yöneticilerinin öğrencilerden beklentileri, yöneticilikteki kıdemine göre farklılık göstermektedir.
9. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, işletme yöneticilerinin öğrencilerden beklentileri, yöneticilerin mezuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.
10. Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilerin istihdamında, işletme yöneticilerinin öğrencilerden beklentileri, işletmedeki çalışan sayısına göre farklılık göstermektedir.

1.5 SAYILTILAR

1. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket, uzman kontrolünde hazırlanılmış olup geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir.
2. Araştırmaya katılan deneklerin anketteki sorulara tarafsız ve doğru olarak cevap verdikleri kabul edilmiştir.
3. Anket uygulamasına gönüllü kişiler katılmıştır.

4. Araştırma konusunda uzman görüşleri ve literatür taraması araştırmanın geçerliği bakımından yeterlidir.

I.6 SINIRLAMALAR

1. Bu araştırma İstanbul ili, Pendik, Kartal ve Maltepe İlçesi sınırları içindeki Endüstri Meslek Liselerinden mezun olan öğrencilerle, bu öğrencilerin çalıştığı işletmelerdeki yöneticilerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
2. Elde edilen bulgular geliştirilen anket formundaki sorularla sınırlıdır.

I.7 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu çalışmada; Endüstri Meslek Liselerinden mezun olan öğrencilerin istihdamında işletmelerin ve mezun öğrencilerin beklentileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular; Endüstri Meslek Liselerinde yapılan mesleki ve teknik eğitimin sanayinin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve karşılıklı beklentilerin iyi tespit edilmesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca, bu araştırma Endüstri Meslek Liselerinden mezun olan öğrencilerin izlenmesi ve istihdamı konusunda yapılması gerekenler adına veri tabanı oluşturması açısından önemlidir.

I.8 ARAŞTIRMANIN AMACI

Ülkemizdeki en önemli sorunlardan birisi şüphesiz işsizliktir. İşsizler ordusunun içinde her kademedeki okuldan mezun olan kişiler mevcuttur. Özellikle sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli ara eleman bulma konusunda en önemli kaynak Endüstri Meslek Liseleri olsa gerektir. Bu okullardan mezun olan öğrencilerin piyasada uygun işlerde istihdam edilmesi, ülkemizin işsizlik sorununa katkıda bulunacaktır. Bu araştırmanın amacı mezun olan bu öğrencilerin ve çalıştıkları işyerlerindeki işletme yöneticilerinin beklentilerini tespit etmek ve bu konuda yapılması gerekenleri ortaya koymaktır.

I.9.TANIMLAR

Atölye: Kurumlarda örgün, çıraklık ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının gerektirdiği uygulamalı derslerde; bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla gerekli donatımı yapılmış eğitim-öğretim, uygulama ve/veya üretim yapılan ortam (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002, s.5).

Eğitici Personel: İşletmede beceri eğitimi gören öğrenciye beceri eğitimini çalışma takvimine uygun olarak yaptırma, öğrenci başarısını değerlendirme ve öğrenci devam-devamsızlıklarını takip etmekle görevli kişi.

İstihdam: İstihdam, üretim faktörlerinin (doğal kaynaklar, sermaye, teknoloji, bilgi düzeyi) gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılmasıdır. Bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa tam istihdamdan bahsedilir. Böyle bir ekonomide % 2 veya % 3'lük gibi düşük oranlarda işsizlik görülebilir. Önemli olan, açık işyerleri sayısının o anda iş arayanlardan daha 8 fazla olmasıdır. Üretim faktörlerinin bir kısmı üretime katılamamaktadır. Talep yetersizliği eksik istihdamın bir nedenidir (Pekin, 1996, s.111-115).

İşletme: İnsanların ihtiyaçlarını doğrudan doğruya veya dolayısıyla karşılamak amacıyla işleyen ve işletilen iktisadi birim. İşletme, üretim faktörlerinin şuurlu ve sistemli bir şekilde bir araya getirilerek, azami kar elde etmek amacıyla, üretim faaliyetinde bulunulan ve bu faaliyet sonunda bir katma değer yaratılan bir ünedir (Yazıcı, 1991, s.11).Mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerleri (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002, s.4).

İşletmede Beceri Eğitimi (İşletmede Mesleki Eğitim): Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarıdır (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002, s.5).

Koordinatör: İşletmelerin tespit edilmesini, işletmelerde mesleki eğitim uygulamasının planlı bir şekilde yürütülmesini, eğitimin takip edilmesini sağlamakla görevli müdür yardımcısı ya da öğretmen.

Laboratuvar: Kurumlarda örgün, çıraklık ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarında yer alan derslerle ilgili iş, işlem, deney, gözlem, inceleme, araştırma,

geliştirme ve benzeri uygulamaların yapılması amacıyla gerekli donanıma sahip eğitim, öğretim, uygulama ve/veya üretim yapılan ortam (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002, s.5).

Mesleki ve Teknik Eğitim: Mesleki teknik eğitim birey-meslek-eğitim boyutlarından oluşan bir süreçtir. Ayrıca eğitimin bilimsel, teknolojik ve uygulama boyutlarını belirli bir bütünlük içinde ele alan ve belli bir mesleğin gerektirdiği yeteneklere ağırlık veren bir eğitimidir. Mesleki teknik eğitimin temel işlevi bireyleri sosyal ve ekonomik yönden yararlı, bireysel yönden kazançlı meslek alanlarına hazırlamak ve başarılı olmalarını sağlamaktır (Alkan ve Diğerleri, 2000, s.147).

Öğrenci: İşletmelerde mesleki ve teknik eğitim, okul ve kurumlarında örgün eğitim gören kişi (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002, s.4).

Teknisyen: Mesleki ve teknik eğitim programlarından mezun olup mevzuatına göre atanmış, kurumların atölye ve laboratuvarlarında eğitim-öğretim, üretim ve hizmet ortamında fiilen çalışan kişi (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002, s.4).

Usta öğretici: Ustalık yeterliğini kazanmış, işletmelerde staj yapan mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerine meslek eğitimi yaptıran eğitim personeli. Ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrenci/kursiyerlerinin iş yerindeki eğitiminden sorumlu, mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan, usta öğreticilik belgesi sahip olan kişi (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002, s.4).

II. BÖLÜM

İLGİLİ KAYNAKLAR

II.1 MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI

Eğitim, “bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlanmaktadır(Ertürk 1979, s.12). İlk insanlarla başlayan eğitim uygulamaları, her alanda gözlenen ve birbirini etkileyen gelişmelere koşut olarak gelişim ve değişim göstermişlerdir. Zamanla, sayıları hızla artan insanların farklılaşan eğitim istemlerini karşılamak için okul adı verilen kurumlar oluşturulmuştur (Ağaoğlu, 1997).

Okullar, eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Okullarda verilen eğitim, öğrencilerin bireysel ve toplumsal alandaki yeteneklerinin ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. Bu anlamda okullarda verilen eğitimin kalitesi toplumların gelişmişlik düzeyini de yansıtmaktadır.

Artık çağımızın gelişmiş toplumlarında eğitim, gelişmişlik düzeyinin göstergesi sayılıyor; eğitime harcanan paralar en önemli yatırım kabul ediliyor. Ayrıca teknolojideki büyük ve hızlı gelişmeler, toplumların bilgi toplumu olma yolundaki çabaları insan unsurunu öne çıkarmış, bunun sonucu eğitilmiş insan gücü, günümüzün en önemli mesleği haline gelmiştir (Turgut, 1993).

Çağımızda bilim ve teknolojideki ilerlemeler toplumların yapısını ve eğitim sistemlerini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Temel bilimler ve bunlara dayalı olarak gelişen modern teknoloji, gerçekleştirdiği yepyeni üretim, ulaşım, haberleşme yöntemleri ile toplumların yapısını değiştirmekte ve her ülkenin bu değişime yapısal uyumunu gerekli kılmaktadır. Bilim ve teknolojideki hızlı artış sonucu bilgi ve teknolojilerin gerçeklik süresi kısalmıştır. Bu ise eğitim programlarını yeni gereksinimlerine göre çeşitlendirilmesi, öğretim programları ve eğitim araçlarını sürekli olarak yenilenmesini zorunlu kılmıştır(Akkoyunlu, 1997).

Küreselleşen dünyamızda büyük bir hızla değişen teknolojik gelişmeler ve buluşlar, ülkelerin eğitim sistemlerini bu gelişmelere uygun olarak güncellemelerini zorunlu kılmaktadır. Bilimsel ve teknolojik gelişmelere ayak uydurulabilen ve gelişen teknolojiyi kullanabilen nitelikteki insan gücü ancak bu sayede yetiştirilmiş olur.

Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi, bu görevini yerine getirirken, öğrencileri üretken birer yurttaş olarak görür ve onları toplum yaşamına, meslekler dünyasına ya da ileri eğitime hazırlar (Şimşek,2001).

Eğitim sisteminin yetiştirip nitelikli elemanlar olarak üretime gönderdiği mezunlar iş hayatında değişik sorunlar ile karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların ortaya çıkartılması ve çözümü adına atılacak adımlar, onların düzenli bir şekilde izlenmesine bağlıdır.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olanların iş hayatındaki başarılarının izlenmesi için birçok çalışma yapılmış ancak süreklilik sağlanamamıştır. Bir sistemin ürününün ihtiyaca uygunluğu hakkında geçerli ve güvenilir dönüt olmadan sistemi düzeltmek ve geliştirmek güçtür(METARGEM Yayın No;14,1997).

Bir mesleki ve teknik eğitim sisteminde de mezunlar sisteminin ürünleridir. Bu ürünlerde müşteriyi yani mezunu istihdam eden kişilerin görüşlerinin alınması, dolayısıyla onların ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılanıp karşılanmadığına bakılması ve bu sistemin uzun vadeli amaçlarını geliştirmesi bakımından gereklidir. Kaldı ki mezunlar herhangi bir üründen farklı olarak, kendi performansları hakkında görüş ve düşüncelerini söyleyebilirler. Onların görüşlerinin alınması, istihdam kaynaklarının incelenmesi, mezunların eğitim sistemine ilişkin yapacakları değerlendirmeler ve öneriler ile istihdam eden kişi ve kuruluşlarının mezunun performansı ile ilgili olarak yapacakları değerlendirmeler mezun izleme adını alır ve mesleki ve teknik eğitim programının ürün bazında değerlendirilmesini sağlar(Mahiroğlu,1996).

Mezunların izlenmesi araştırması, mesleki eğitim kavramının bir parçasıdır. Mesleki eğitim, nitelikli iş gücünün yetiştirildiği meslek okulları ile bunların istihdam edildiği işyerlerinde yapılan eğitimidir.

Genel anlamda mesleki eğitim, belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaya yönelik etkinlikler olarak tanımlanmaktadır. Ancak işgücünün değişen nitelikleri, mesleki eğitime süreklilik kazandırırken verilen eğitimin içeriğinde ve niteliğinde de değişiklikleri zorunlu kılmaktadır (Kapız, 2001).

Eğitimin üretime dönük boyutu daha çok mesleki eğitim (vocational education) ve yetiştirme (training) kavramları ile ifade edilmektedir. Ünal'a göre Mincer "yetiştirme"yi, hem okuldaki eğitim sürecini hem de iş yerindeki öğrenme süreçlerini içerecek biçimde kullanmakta ve "beceri kazandırmak veya işgücü verimliliğini geliştirmek için yapılan yatırımlar" olarak tanımlamaktadır. Öte yandan mesleki eğitimin (vocational education) "kısmen genel eğitim, kısmen de yetiştirmeden oluştuğu" genel eğitimin (general education) "insanın toplumu ve kültürü anlama kapasitesini geliştiren bir süreç" olarak ele alındığı görülmektedir (Ünal 1996, s.97-98).

Çeşitli kuruluş ve kişilerce yapılan mesleki teknik eğitim tanımlamalarının benzer yönleri olduğu gibi farklı yönleri de bulunmaktadır. Değişik bir açıdan bakıldığında mesleki eğitim kişinin mesleki anlamda bir statü ve meslek kültürü kazanması için alması gerekli olan eğitimidir. Ferdin iş hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterliliğe ve genel meslek kültürüne sahip olmasını mümkün kılan eğitime mesleki eğitim denir. Teknik eğitim ise; ileri seviyede fen ve matematik bilgisi ile tatbiki kabiliyetler kazanmış mühendislik, tarım, sağlık, ticaret, beslenme vs. gibi her alanda yer alabilecek insanı yetiştiren eğitimidir (Ünsür, 1998, s.23).

Mesleki ve teknik eğitim; bilim ve teknolojiadaki gelişmelere paralel olarak, bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri, davranışlar kazandıran ve bireylerin yeteneklerini geliştiren eğitim sürecidir. Milli Eğitim Temel Kanununun 3.

maddesine göre mesleki ve teknik eğitim; ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır (METARGEM, 1997d, s.1).

Doğan'a göre; mesleki ve teknik eğitim, Milli Eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünüdür (Doğan ve diğerleri, 1997, s.3).

Alkan ve diğerlerine göre; mesleki ve teknik eğitim genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir. Mesleki ve teknik eğitim; birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli bir biçimde bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim sürecidir ve bireyin tüm yönleriyle gelişimini esas almaktadır. Mesleki ve teknik eğitim topluma dönük, istihdama dayalı, tüm eğitim kademelerini kapsayan, kuram ile uygulama ve iş ile eğitimi bütünleştiren bir nitelik taşımaktadır (Alkan ve Diğerleri, 1996,s.3).

Kamuda ve özel sektörde ve her kademedede popülist, kolaycı yaklaşımlardan kaçınarak, ülkenin ve iş aleminin ihtiyacı olan türde insanların etkin bir şekilde yetiştirilmesi planlamalı, bu doğrultuda meslek eğitimi ile teknik eğitime ağırlık vermelidir (Kozlu, 1995).

II.2 Mesleki Eğitimin Amaçları

Mesleki ve teknik eğitimin başlıca amacı, ferde iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve bu işte ilerleyebilmesi için gerekli olan temel davranışları kazandırmaktır (Sezgin, 1994, s.1).

Temel mesleki eğitim iş hayatının talebi ile uyumlu olarak bir meslek alanında işe giriş için gerekli asgari mesleki davranışları kazandırmayı amaçlar. Temel mesleki

eğitimde derinlik değil, mesleki genişlik esastır. Mesleki derinlik bireyin bir dalda uzmanlaşmasını ifade etmektedir. Mesleki uzmanlık eğitimi, ağdaş mesleki eğitim sistemlerinde ileri meslek eğitiminin işlevi olarak kabul edilmektedir. Bireyin bir dalda eğitimi bilimin ve teknolojinin hızlı değişmesine dayalı olarak istihdamda ve bireyin değişime uyumunda glklr yaratmaktadır. Bireyin bir meslek alanında temel mesleki yeterlilikleri kazanması ona istihdamda esneklik ve değişikliklere uyum gücü kazandırmaktadır (TİSK, 2005).

Mesleki ve teknik eğitim okullardan mezun ettiği kişilerin, piyasanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte ve donanımda yetiştirilmesini amaçlar. Bu amacı gerçekleştirmek için gerekli ortamları hazırlar.

Mesleki ve teknik eğitim, teknolojik gelişmelere uygun olarak bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireylerin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitim sürecidir. Bu tanıma göre, mesleki ve teknik eğitim yoluyla kişilerin yeteneklerinin geliştirilerek belirli bir meslek edinmeleri amaçlanmaktadır (M.E.B.Yayınları , 1988, s.1).

Türkiye’de mevcut olan, ticaret ve turizm okulları dahil orta öğrenim düzeyinde mesleki ve teknik okulların ana hedefleri aşağıdaki gibidir:

- (a) Endüstri ve ticaretin ilgili sektörlerinde istihdam için vasıflı insan gücünün eğitim ve ğretimi.
- (b) ğrencilerin yüksek öğrenim kurumlarına giriş için hazırlanması.
- (c) ğrencilerin Türkiye’nin sorumlu yurttaşları haline gelmesi için hazırlanması (www.ua.gov.tr/leonardo/docs/tur/2005HareketlilikIsletimPlani.doc).

Doğan’a göre mesleki teknik eğitimin esas amacı; endüstride kullanılan insan gücünü hazırlamaktır. Endüstride kullanılan üretim metotları, araç ve gereçler değiştikçe, yetiştirilen insan gücünün özellikleri de değişmektedir. Bu bakımdan mesleki ve teknik eğitim, teknoloji ve bilimsel çalışmalar arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır (Doğan ve diğerleri, 1997, s.6).

İşletmelerde ihtiyaç duyulan nitelikli elemanların yetiştirilmesi ve alanıyla ilgili teknolojik alet ve makineleri kullanabilmesi, ülkemizin kalkınmasında önemli bir unsurdur.

Çağımızda, bilim ve teknolojiye meydana gelen hızlı değişim ve gelişmeler sonucu, Türk sanayisi çok boyutlu bir yapıya ulaşmıştır. Ülkemizin kalkınma hedefleri doğrultusunda istenilen hızda gelişebilmesi için, sanayi ve iş çevrelerince ihtiyaç duyulan sayıda ve nitelikte, orta düzeyde meslek elemanlarının yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, mesleki ve teknik eğitim ülkemiz için büyük önem arz etmektedir (M.E.B.Yayımları, 1988, s.1).

Şahinkesen; geliştirmekte olan bir toplumda insan gücü ihtiyacı ancak mesleki teknik eğitimle karşılanabilir diyerek mesleki eğitimin önemini vurgulamıştır (Şahinkesen, 1993, s.65).

Bilim ve teknolojiye ülkeler arası ve iç piyasalarda kıyasıya bir rekabet mevcuttur. Bu acımasız ortamda ayakta kalabilmek için daha seri ve daha kaliteli üretime ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni teknolojiler üretmek için de, mevcut teknolojileri en üretken şekilde kullanabilmek için de emeğin vasfının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu ise mesleki eğitimle mümkündür. Ucuz, vasıfsız işgücü ile düşük maliyetle üretim yaparak ayakta kalabilmenin dönemi artık gerilerde kalmıştır. Bu nedenle mesleki eğitim ayrıca önem arz etmektedir (Ünsür, 1998, s.25).

Gelişen teknolojiye bağlı olarak meslek alanlarındaki çeşitliliğin artması ve mevcut mesleklerdeki nitelik ve niceliğin değişimine ayak uydurabilme meslek öncesi eğitimin önemini artırmıştır. Meslekî ve teknik eğitim, bireylere bu değişime ayak uydurmalarını sağlayacak önemli kurumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Teknolojiyle birlikte bilginin sürekli artması, çok bilgi edinmek yerine, bilgi üretimini ve işlevsel bilgiyi öğrenmenin önemini artırmıştır. Bilgi patlamasıyla birlikte bazı meslekler ömrünü tamamlamış ve yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Burada önemli olan, bireylerin artan bilgiyle birlikte meslekî yaşamlarındaki yeniliklere uyumlarını kolaylaştıracak gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandıracak bir eğitim almaları

sağlanmasıdır. Ulusal ve evrensel düzeyde meydana gelen değişiklikler meslekî ve teknik eğitimi de etkilemektedir. Değişimin meydana getirdiği sonuçlar bir bakıma gereksinimlerin ortaya çıkışının bir göstergesi durumundadır. Özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan birçok ülkede işsizlik sorunu bunlar arasında yer almaktadır. Hızlı nüfus artışı buna karşın sanayileşmede geri kalınması toplumdaki işsizliği artırmaktadır. Bu işsizlerin büyük bir kısmının da vasıfsız olması üretken iş gücü oranının azlığına neden olmakta sonuçta ise birçok sosyal problemi beraberinde getirmektedir. Bu noktada eğitim kurumlarına büyük görev düşmektedir. Eğitim kurumları işsizlik problemlerine gerekli hassasiyeti göstererek niteliksiz ve üretime katkıda bulunmayan nüfus oluşumuna engel olabilmelidir. Burada meslekî ve teknik eğitim nitelikli insan gücü yetiştirerek hem istihdam sorununa hem de sektörler arasındaki dengenin sağlanmasına katkıda bulunabilecektir (<http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/155-156/kazu.htm>).

İstihdamın artırılması hususunda mesleki ve teknik eğitimin kalitesi ve niteliği önemlidir. Bu anlamda meslek liselerinin olduğu kadar onları istihdam eden işletmelerin de büyük sorumlulukları vardır.

Çağımızda bir ülke ekonomisinin uluslararası piyasalarda sahip olduğu konum, sunduğu ürün ve hizmetlerin kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Söz konusu ürün ve hizmetlerin kalitesi ise, üretimden pazarlamaya kadar uzanan zincir içinde görev alan personelin eğitim ve nitelikleri ile yakından bağlantılıdır. Bu açıdan bakıldığında, iş piyasaları ile mesleki eğitim arasındaki doğrudan ve zorunlu ilişki ortaya çıkmaktadır. Bugün işletmelerin rekabet gücü açısından vazgeçilmez bir faktör haline gelen mesleki eğitimin önemi, 21. yüzyılın işletmelerinde daha belirgin bir görünüm kazanacaktır. (İKV, 1992, s.1).

"İnsan sermayesi birikiminin, eğitim sisteminden yeni mezun olanların işgücüne net eklentileri" ile değiştiğini kabul eden Psacharopoulos ve Arriagate'e göre, bir ülkenin belli bir zamandaki üretim kapasitesi; üretim alanları, varolan fiziksel sermayesinin büyüklüğü ve işgücünde somutlaşan insan sermayesinin büyüklüğü gibi etmenlerle belirlenmektedir (Psacharopoulos, G. and Ana Maria Arrigate 1991, s.87-88).

Böylece, bir ülkenin üretken kapasitesindeki artış, ülkenin eğitim sisteminin çeşitli düzeylerindeki gelişimi, yani okullaşma oranları ile değil, mezunların işgücü piyasasında yer almaları, istihdam edilmeleri ile ilişkilendirilmektedir. Eğitimin ekonomik büyümeye etkisinin sınırlı düzeyde kaldığını savunan ve bunun dolaylı bir etki olduğunu ileri süren yaklaşımlar da bulunmaktadır. Eğitimin ekonomik katkısı konusunda karşı çıkılmayan nokta, işteki yetiştirmelerin verimliliğe etkisidir. Çalışma yaşamı boyunca bireyin eğitilmesinin verimliliği hangi yolla etkilediği tartışılmakla birlikte, eğitim ile verimlilik arasındaki en doğrudan ilişki olarak işgücünün yetiştirilmesine yönelik eğitim etkinlikleri görülmektedir (Yüksek,2006,s.19).

Örneğin Hesapçioğlu, özellikle işgücü piyasası bakış açısından geliştirilen modellerde [İş Arama (Job Search) Yaklaşımları, İkili İşgücü Piyasası Kuramı ve Radikal Ekonomi Kuramı] İnsan Sermayesi Kuramının aksine, ekonomik büyüme sürecinde eğitime daha düşük bir rol atfedildiğini belirtmektedir. Özellikle örgün eğitim için geçerli kabul edilen bu yaklaşımla "eğitimin işgücü verimliliğini artırmadaki rolü firma içi eğitim ile sınırlı kalmaktadır" (Hesapçioğlu 1993, s.13).

II.3 Mesleki Eğitim Modelleri

Nitelikli insan gücü yetiştirilmesi, her ülkenin kendi ekonomik, toplumsal ve kültürel koşullarına uygun bir biçimde meslek eğitim verilmesiyle mümkündür. Genel olarak, işe yönelik nitelik kazandırmayı amaçlayan mesleki eğitim, orta ve yüksek öğretimde yapılan örgün meslek eğitimi, işyerlerinde çeşitli biçimlerde uygulanan çıraklık, insan gücü geliştirme projeleri, işbaşı eğitimi, okul ve işyerlerinin işbirliğine dayalı ikili eğitim, özel mesleki eğitim kurumları, yaygın mesleki eğitim çerçevesinde ele alınabilmektedir. Bu kurumlar ve yöntemler yoluyla nitelikli insan gücü sunumu (arzı) gerçekleştirilmektedir (Yüksek,2006,s.15).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) de meslek eğitiminde üç temel model tanımlamaktadır. Bunlar, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İsveç vb. ülkelerde uygulanan, 18 yaşına kadar tam zamanlı örgün eğitimin ağırlıklı olduğu okul modeli; Almanya ve Fransa'da ağırlıklı olarak uygulanan okulda verilen genel eğitimle işe dayalı çıraklık eğitimi sisteminin birlikte uygulandığı ikili (dual) model

ya da işbirliği (Corporatist) modeli; İngiltere'de uygulanan önceki modellerin bazı öğelerinin bulunduğu karma modeldir (Cantor 1991, s.173-174).

Fakat Greinert, karma modelin diğer modellerden alınan bir yapı olduğunu ayrı bir mesleki eğitim modeli olarak ele alınamayacağını savunmaktadır. Buna göre, mesleki eğitim modelleri bürokratik, piyasa ve işbirliği modeli olarak ele alınmalıdır(Greinert 1989, s.15 ; Yüksek,2006,s.16).

Çağımızda mesleki ve teknik eğitim sistemi; demografik faktör, sanayi yapısı, hizmetler sektörü, devletin yönetim şekli, finansman olanakları, gelenekler, tarihi evrimi gibi birçok değişime bağlı olarak çeşitli ülkelerde yürütülmektedir. Bu çeşitliliği üç ana grupta toplamak mümkündür. Bunlar

1. Piyasaya Dayalı Eğitim Modeli
2. Okula Dayalı Eğitim Modeli
3. İşbirliğine Dayalı Eğitim Modeli (ikili Sistem) (Baloğlu, 1990, s.147; Şahinkesen, 1992, s.691).

II.3.1 Piyasaya Dayalı Eğitim Modeli

Adından da anlaşılacağı üzere bu modelde mesleki-teknik eğitim daha çok, işletmeler ve özel eğitim kurumlarınca sağlanmakta ve devletin çok az rolü olmaktadır. Bu modelde devletin temel işlevi bireyin temel eğitimini vermek olup kişiye meslek eğitimini verme görevini işletmeler üstlenmiştir.

Piyasa modelinde işletme, meslek eğitiminde kontrolü elinde tutan ve sorumluluğu üstlenen durumundadır. Bu sorumluluklar arasında planlama, eğitim programlarını ve politikasını belirleme sayılabilir. Eğitim programları ya işletmenin kanuni temsilcileri olan kuruluşlar tarafından kendi bünyelerinde veya eğitime alınacakları işletmelerde ve işletmeler dışındaki eğitim ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir. Genellikle pratik eğitim işletmelerde verilmektedir. Bu tür eğitimin masrafları işletmeler ve kuruluşlar tarafından karşılanır. Diğer taraftan eğitime alınan, okul sistemi dışında ücretli çalışan ve eğitim gören kişiler işçi olarak kabul edilirler (Yüksek,2006,s.16).

Sanayiye dayalı bu meslek eğitimi, özellikle okul modeline göre daha ekonomiktir. Nedeni ise, kişinin işyerlerinde üretime dayalı eğitilmesi, eğitim süresince okullarda oluşturulacak eğitim araçlarının getireceği mali yüke karşın işyerlerinde hazırda olan olanaklardan yararlanması ve tüm eğitim giderlerinin ilgili işletmeler ve kuruluşlar tarafından karşılanmasıdır. Bu sistem Amerika Birleşik Devletlerinde gelişmiş olup Japonya'da yaygın bir biçimde uygulanmaktadır. Eğitime, zorunlu eğitimi tamamlamış kişiler alınmaktadır. Başarısı bir çok faktöre dayalı olan bu sistemin amacı belli bir sosyo-ekonomik alt yapıya sahip, belli bir düzeye erişmiş endüstriye sahip olmaktır (Gürol, 1997, s.30-31).

II.3.2 Okula Dayalı Eğitim Modeli

Çıraklık eğitiminin istenilen ve beklenen sonucu vermemesi, meslek elemanlarının okullarda yetiştirilmesi gerektiği düşüncesini doğurmuştur. Bu görüşü savunanlar okulun, eğitim sisteminde bir sembol olduğuna inanırlar ve dolayısıyla meslek eğitimini de eğitim sisteminin içinde gördüklerinde okulun bu sistemi kontrol etmesi gerektiğini belirtirler. Bu nedenle, eğitim programlarının oluşturulmasını, planlanmasını ve yürütülmesini ana görevleri arasında bilirler. Eğer pratik eğitim söz konusu ise okul bünyelerinde verilmesi sağlanır ve eğitim giderleri devlet tarafından karşılanır. Meslek eğitiminden geçecek bireylerin milli eğitim politikası içindeki diğer öğrencilerden farkları yoktur ve bu öğrenciler sanayinin ücretli çalışanları değildir. Bu modelde istihdam olanakları, meslek standartları, gerekli belgeler, işveren, işçi ve meslek kuruluşları ile birlikte devlet tarafından düzenlenmektedir. Bu modelin en önemli sakıncası maliyetinin çok yüksek olmasıdır (Yüksek,2006,s.17).

Eğitim sistemimizde, meslek okullarının hemen hemen her türlü ihtiyaçları devlet tarafından karşılandığı ve atölyelerdeki teknolojinin yenilenmesi adına yeterli kaynak ayrılmadığı için, yüksek maliyet gerektiren bu modele sıcak yaklaşılmamıştır.

Bu modeli halen uygulayan ülkeler vardır. Ülkemizde ise, Cumhuriyet kurulmasıyla birlikte ihtiyaç duyulan insangücü okullarda yetiştirilme başlanmıştır ve Türkiye'nin sanayisi de gelişmediği için bu okullarda yetişenlerin sanayiye öncülük etmeleri

istenmiştir. Uzun yıllar uygulanan model ve görüş Türk sanayisinin gelişme süreci içine girmesi sonucu yavaş yavaş işlevini yitirmiş, okula dayalı öğretim sanayinin gerisinde kalmaya sanayiden kopmaya başlamıştır. Bunun üzerine diğer ülkelerde olduğu gibi yeni arayışlara gidilmiştir (Gürol, 1997, s.31-32).

II.3.3 İşbirliğine Dayalı Eğitim Modeli (İkili Sistem)

Bu modelde meslek standartları ve belgeler devlet, işveren, işçi kuruluşları tarafından birlikte düzenlenmekte; bu standartlara göre mesleki eğitim hükümet ve özel işletmelerin işbirliği içinde verilmektedir. En yaygın olarak çıraklık eğitiminde uygulanan bu sistem, okula ve işletmeye aynı değeri vermektedir. Öğrenciye okulda teorik eğitim verilmekte, işletmede ise öngörülen beceriler kazandırılmaktadır. Bu modelin kapsamına çıraklık eğitimi girdiği gibi meslek liselerinin uyguladığı işletmelerde meslek eğitimi uygulaması da girmektedir. Farklılık ise eğitimlere ayrılan sürelerdedir. Örneğin; çıraklık eğitiminde genellikle 1/4 oranı uygulanırken, örgün öğretim kurumlarında 2/3 oranı uygulanmaktadır (Gürol, 1997, s.32).

Bu sistem Türkiye'de 1977 yılında çıkarılan "Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık" ve 1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı "Çıraklık ve Mesleki Eğitim" Kanunları ile yasallaşarak uygulanmaya başlanmıştır. Böylece çıraklık eğitimindeki pratik meslek eğitiminin tamamının işletmede verilmesi ve teorik eğitimin de haftada bir gün okulda verilmesi öngörülmüştür. Bu uygulamada ağırlık merkezi ve çıkış noktası işletme ile işletmede verilen pratik eğitimidir. Okul (Çıraklık Eğitim Merkezi), tamamlayıcı olarak ikinci planda kalmaktadır (Gürol, 1997, s.32).

Ülkemizde de halen uygulanmakta olan 3308 sayılı "Çıraklık ve Mesleki Eğitim" Kanununun aksayan yönleri bulunsa da, teknolojik imkanların kısıtlı olduğu meslek liselerinin atölyelerinde aldıkları eğitimle piyasanın ihtiyaçlarına cevap veremeyen öğrencilerin, günümüz teknolojisini yakından takip eden işletmelerde staj yaparak bilgi ve becerilerini arttırdıkları bir gerçektir.

3308 sayılı Kanun, bu çıraklık eğitim modeli yanında, yine ikili, ancak çıkış noktası ve ağırlık merkezi farklı olan bir model daha öngörmüştür. Kanunda "işletmelerde

meslek eğitimi" olarak nitelendirilen bu modelin çıkış noktası ise tam günlük meslek liseleridir. Meslek lisesi öğrencilerinin okulda edindikleri teorik eğitim, işletmelerde verilen pratik eğitim ile tamamlanmaktadır. Görülüyor ki bu ikili, işbirliğine dayalı modellerden çıraklık eğitim modeli, çıraklık sözleşmesi ile bir işyerine bağlı bulunan, çalışma dünyası ve koşulları içinde yer alan çıraktan-hareket edilmektedir, işletmelerde meslek eğitiminde ise tam günlük okul ortamı içinde yer alan ve işletme ile ilişkisi ancak sonradan ortaya çıkan ve sınırlı kalan öğrenciden hareket edilmektedir (Yazman, 1992, s.43).

II.4 Türkiye’de Okul-Sanayi İşbirliğine Dayalı Projeler

II.4.1 OSANOR (Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi)

OSANOR projesi ile ilk olarak, okul-endüstri işbirliğinin belirli esaslara dayalı ve sistemli olarak uygulaması gerçekleştirilmiştir. Proje, MEB ile Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Araştırmaları Merkezi arasında yapılan bir anlaşma ile 1977–1978 öğretim yılında dört endüstri meslek lisesinde (Adana Merkez, Bursa Tophane, İzmir Mithatpaşa, İstanbul Kartal) başlatılmıştır. Projenin mimarları Prof. Dr. Hıfzı DOĞAN ile Prof. Dr. İlhan AKHUN'dur. Projeye, mesleki ve teknik eğitime ilişkin çalışmalar sürdürülürken ulusal düzeydeki verilerin yanında bölgesel özellikler de dikkate alınmıştır. Bunun için hem ulusal hem de yerel düzeyde ilgili tarafların katılacağı kurullar oluşturulmuştur. Ulusal düzeyde Proje Kurulu (Okul-Sanayi Konseyi) ile il düzeyinde Okul Sanayi Kurulu ile Meslek (Danışma) Kurulları oluşturulmuştur (Doğan, 1984: 254; MEB,1981: 26–28).

OSANOR projesinde, endüstri meslek liselerinin son sınıfında okuyan öğrenciler bir dönem yalnız ders görmüşler, diğer dönemde işyerlerine gönderilmişlerdir. Öğrenciler iki gruba ayrılmış, bir grup okulda ders görürken diğer grup işletmelere gitmiştir. İkinci dönemde okuldakiler işyerlerine gitmiş, işyerlerindeki okula dönmüşlerdir. İşyeri okul atölyelerinin birer uzantısı olarak düşünülmüş ve öğrenciler işyerlerinde okul sanayi koordinatörü, atölye şefleri ve diğer ilgililer tarafından denetlenmiş, izlenmiş ve çalışmalar işyerlerindeki sorumlulukların işbirliği ile değerlendirilmiştir. Dengeli bir çalışma ve öğrencilik yaşamından tamamen kopmamak için işyerlerinde çalışan öğrenciler haftanın bir yarım ya da tam

günü okula dönmüşler, teknik resim ve teknoloji gibi meslek derslerini almışlardır. Genel olarak öğrenciler bir dönem işyerlerinde çalışmışlardır. Ancak bir okulda bu uygulama yedişer haftalık bölümler biçiminde yürütülmüştür (Akhun, 1987, s.204).

Uygulamada ortaya çıkan iki önemli sorun sigorta ve ücret olmuştur. İşletmelerin bir kısmı öğrencilere ücret vermemiş, bir kısmı da sigorta ettirmemiştir. Özellikle verilen ücret genellikle işletmeden işletmeye değişmiş, ancak bu durum o kadar da önemli sorun oluşturmamıştır. Mezunların bir kısmı daha önce çalıştıkları işyerlerinde işe girmişlerdir. Yine OSANOR ile üçüncü sınıfa doğrudan geçen öğrencilerin bir sonraki öğretim yılında yapacakları atölye çalışmalarını yaz aylarında işyerlerinde yapmaları sağlanmıştır. Böylece bu öğrenciler üçüncü sınıfın diğer derslerini almışlar ve bir dönem önce mezun olmuşlardır. 1986 yılında çıkan 3308 sayılı "Çıracılık ve Mesleki Eğitim" Kanunu ile OSANOR projesi uygulamadan kaldırılmıştır. OSANOR eğitiminde yapılan çalışmaların ve ortaya çıkan sorunların çözümünde gerekli olan önlemler kanunda yer almıştır(Yüksek,2006,s.38).

II.4.2 METEP (Mesleki Ve Teknik Eğitim Projesi)

1982–1983 öğretim yılında, OSANOR projesinin kapsamı genişletilerek adı TEP olarak değiştirilmiştir. 1982–1983 öğretim yılından itibaren Projenin kapsamına; 10 endüstri meslek lisesi, altı kız meslek lisesi, üç Ticaret Lisesi, bir Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi ve bir Sekreterlik Meslek Lisesi alınarak METEP adıyla uygulama devam etmiştir. METEP uygulaması OSANOR projesi çerçevesinde yapılmıştır. Son uygulandığı 1986 yılı itibariyle 17 meslek alanı uygulama kapsamına alınmıştır (Aktuğ, 1983,s.42).

II.4.3 METGE (Mesleki Ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi)

Yeni çağdaş-modern eğitim teknolojisi içinde insan gücünü olumlu ve üretken biçimde kullanabilmek için piyasanın nitelikli insan gücüne ve ihtiyaç duyulan iş alanını tespit etmek ve bu doğrultuda programlar hazırlayarak öğrenci yetiştirmek, işe yerleştirmek ve işe yerleşenleri izlemek Mesleki Teknik Eğitimin hedefi olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü de Mesleki ve Teknik Eğitim veren kurumların daha çağdaş ve sanayideki gelişmelere paralel bir yapıya kavuşturulması amacıyla 12.4.1993 tarihinde kısa adı Metge olmak üzere

Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme projesini başlatmıştır (<http://ktogm.meb.gov.tr/Dosyalar/metge.htm>).

II.4.4 MEGEP (Mesleki Ve Teknik Eğitimi Güçlendirme Projesi)

Türkiye uzun süredir iş gücünün niteliğini yükseltmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam imkânlarını artırabilmek için mesleki eğitim sistemini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu çaba, Türkiye'nin dünyanın önde gelen ekonomileri arasında rekabet edebilirliği ve Avrupa Birliği'ne giriş bağlamında daha da anlamlı hale gelmektedir. Türkiye'nin bu alandaki çabalarını desteklemek amacıyla 1999 AB Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin MEDA fonlarından yararlandırılması kararlaştırılmıştır. Bunun sonucunda Türkiye, ekonomisinin iş gücü ihtiyacıyla, mesleki ve teknik okullarının çıktıkları arasındaki boşluğu kapatabilmek amacıyla bazı proje fikirleri geliştirmiştir. Bu yöndeki ilk adım olarak, 4 Temmuz 2000 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) anlaşması (DG1AD/MEDTQ/04–98) imzalanmıştır.

(<http://www.megep.meb.gov.tr/indextr.html>).

Proje çerçevesinde öğretim programı geliştirme yaklaşımı şöyle tanımlanmıştır: yeterlikler açısından amaçlar meslek standartlarından alınmıştır. Öğrencilerin başlama şartları, yasalar, altyapı ve öğretmenler, öğrenme ortamı içerisindeki eğitsel süreç ve öğrenmeye yardımcı malzemeler belirtilmiş; değerlendirme ve belgelendirme, amaçlar ve Ulusal Yeterlilik Sistemi anlatılmıştır. Farklı amaçlar ve hedef kitleler için farklı öğretim programlarının düzenlenmesi amaçlanmıştır. Örneğin ulusal öğretim programları, sektörel öğretim programları, okul öğretim programları ve konu öğretim programları. Bu gelişim sürecini yönlendirmek üzere iki çalışma grubu oluşturulmuştur. Öğretim programları geliştirme ve eğitim standartları ile ilgili politika konularına yoğunlaşacak olan Ulusal Öğretim Programı Politika Grubu ve mikro projelerde öğretim programı geliştirmeye yardımcı olmaya ve eğitim standartları geliştirmeye yoğunlaşacak olan Ulusal Gelişim Çalışma Grubu. Bu ikinci grubun ulusal eşgüdüm merkezi METARGEM'dir. Her iki gruba da öğretim programı geliştirmeye standart yaklaşımı ve modüler yaklaşımı garanti eden ve öğretim programları/çalıştaylar aracılığı ile desteklenmektedir. Öğretim programı

geliştirmeye genel yaklaşım aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya olmak üzere iki şekilde olacak, böylece çaprazlama süreci gerçekleşmiş olacaktır (<http://www.megep.meb.gov.tr/indextr.html>).

II.5 Mesleki Eğitimin Tarihsel Gelişimi

II.5.1 Türkiye’de Mesleki Eğitim

Ülkemizde mesleki teknik eğitimin ulusal düzeydeki gelişimi başlangıç,kuruluş,yayıma ve ulusal nitelik kazanma evreleri olmak üzere dört aşamalı bir görünüm sergilemektedir.Gelişimi imparatorluk dönemi cumhuriyet dönemi olmak üzere iki bölümde incelemek olanaklıdır.Bu iki bölüm birbirini tamamlayıcı nitelikte olup birlikte çağdaş Türk mesleki eğitim sisteminin yapısını oluşturmaktadır (Açıkgöz,2001,s.16)

II.5.1.1 İmparatorluk Dönemi

İmparatorluk Dönemi,gelişimin başlangıç evreni olarak nitelenen bu dönemde mesleki teknik eğitim sisteminin dışında düşünülmesi, belirgin bir devlet politikasının olmaması,alandaki etkinliklerin yerel ve münferit girişimlerle sınırlı olması dikkati çekmektedir.Bu dönemdeki başlıca gelişmeleri:

- 1)Çıracılık lonca kuruluşu,
- 2)Askeri alandaki çalışmalar,
- 3) Endüstrileşme girişimleri,
- 4) İlk açılan okullar

olmak üzere dört bölümde toplamak mümkündür (Açıkgöz,2001,s.17).

İmparatorluklar geri bir tarım ekonomisi ile henüz sanayileşme süreci içine girmemiş bir ülke devir alan cumhuriyet yönetiminin ilk girişimlerinden biri ekonomiyi canlandırmak olmuştur. bu dönemde eğitimin, ülkenin sosyal ve ekonomik gelişimindeki önemi çok iyi anlaşılacak beraber savaşlar ve çeşitli ekonomik güçlükler nedeniyle mesleki teknik eğitim sadece ekonomik kalkınma planlarına paralel olarak insan gücünü hazırlayıcı nitelikte bir inceleme ve geliştirme konusu olarak ele alınmıştır. Mesleki teknik eğitimde bu dönemde görülen başlıca gelişmelerdir:

- 1)Uzman alışmaları,
- 2)Öğretmen yetiştirme,
- 3)Örgütlenme,
- 4)Planlı gelişim olmak üzere dört grupta toplamak mümkündür (Alkan ve diğeri,1991).

Osmanlı imparatorluğu döneminde mesleki ve teknik okulların ilk temelleri şu şekilde aktarılmaktadır.Yayınlandığı 1 Eylül 1869 tarihinden itibaren bir çok hükmü uzun süre yürürlükte kalan **maarif-i umumiye nizamnamesi** ,medrese dışındaki örgün eğitimi ilk kez en geniş biçimde düzenleme ve geliştirme amacını güden bir yasal belgedir.Bu belgede örgün eğitim ilk kez ilk,ortayüksek şeklinde derecelendirmiş,üniversite ,erkek ve kız öğretmen okulları,özel okullar ve tüm okulların ders programları vs. belirtilmiştir,öğretmenlik düzenlenmeye çalışılmış,eğitimin mali yönü ele alınmıştır. Mesleki ve teknik eğitimin temelleri atılmaya başlanmıştır.İlk kez,öğretmen yetiştiren meslek okulları açılmıştır (Akyüz,1999).

Toplumumuzda 12. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar mesleki eğitim; geleneksel usullerle ve bir sistem içerisinde esnaf, sanatkâr teşkilatlarınca yürütülmüştür.26 Osmanlı İmparatorluğu döneminde mesleki eğitim, ekseriyetle yaygın eğitim kurumları (Ahi Birlikleri ve Loncalar) vasıtasıyla yapılmıştır. Bu alanda örgün eğitim kurumlarının açılması, 1847 yılında Ziraat Mektebi'nin kuruluşuna, hatta 1861 yılında Mithat Paşa'nın öncülüğünde kurulan "Islahhaneler"e kadar uzanmaktadır. Cumhuriyet öncesi dönemi, mesleki eğitimin sadece yaygın eğitim faaliyeti olarak yapıldığı dönem, hem örgün hem de yaygın eğitim faaliyeti olarak yapıldığı dönem olarak ele almak mümkündür (Ünsür, 1998, s.49).

II.5.1.1.1 Ahilik Dönemi

"Ahi" Arapça'da "kardeş-kardeşim" anlamında kullanılmaktadır. Divan-ı Lügat-üt Türk'te bu kelimenin "akı"dan türetildiğı ve cömert, sahavet sahibi gibi anlamlar içerdiği ifade edilmektedir (Ünsür, 1998, s.49).Ahilik, Anadolu'da Selçuklular Döneminde ortaya çıkan, Osmanlı Devletinin ilk yüzyıllarında etkili olan önemli bir yaygın eğitim kurumudur (Akyüz, 1985, s.47).

Başka bir ifadeyle ahilik, XIII. yüzyıldan XX. yüzyıla kadar Anadolu'daki esnaf ve sanatkârlar birliklerine verilen bir isimdir (Çağatay, 1974, s.3). İslamiyet'i kabul eden toplumlarda Allah'ın emirlerini yerine getirme, iyi ahlâklı, nefisle mücadele etme esaslarına bağlı olma manasına gelen fütüvvet (iyi huylar) Selçuklular Döneminde ahilik (kardeşlik) haline dönüşmüştür (Çağatay, 1974, s.3).

Ahiliği genel anlamda, küçük esnafı, usta ve çırakları içine alan, yaptıkları işi doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik içinde yapmalarını ve bu hususta eğitilmelerini amaçlayan bir teşkilat olarak ta tanımlayabiliriz.

Ahilik teşkilatında, öğretmen ahi ve piri denen öğreticiler vardır. Bunlar, teşkilata yeni giren üyelere törenlerde, dinin esaslarını, okuma-yazma, terbiye, temizlik ve kurumun düzeni ve geleceği hakkında bilgiler verirken, bir yandan da onlara askerlik öğretir ve beden eğitimi yaptırır. Teşkilatın koyduğu kurallara uymayan esnafa, dükkânlarının kapatılması, onlarla selam ve yardımlaşmanın kesilmesi gibi çeşitli cezalar uygulanırdı. Ahilikte ehliyet dereceleri ve bu derecelerden birini kazanmanın yolları belirtilmiştir. Gösterilen ölçülere uygun düşmeyen herhangi bir dereceyi elde etmeye çalışmak imkânsızdır. Söz konusu ehliyet dereceleri, çırak, kalfa, üstat ve üstatlar üstadından ibarettir. Ehliyet derecelerinden birinden diğerine geçiş, törenlerle olurdu. Bu törenlerde derece değiştiren kimselere tuzlu su içirilir, peştamal kuşatılırdı. Bu tür törenler, eğitici ve birleştirici fonksiyonuna inanıldığı için, yüzyıllar boyu sürdürülmüştür.(Yüksek, 2006,s.27).

Ahilik, Osmanlı Döneminde XII. yüz yılın ilk yansından itibaren varlık gösteren, Türk gençlerini aylak kalmaktan, kötü alışkanlıkların etkisine kapılmaktan kurtaran sosyal bir teşkilattır (Aslıer, 1977, s.126). Ahiliğe benzer bir kurum ilk defa Almanya'da Friedrich Wil-helm Raiffeisen tarafından 1864 yılında küçük esnaf ve çiftçilerin korunması amacıyla "Raiffeisengenossenschaft" adı ile kurulmuştur (Ünsür, 1998, s.50).

Osmanlı devletindeki ekonomik gerileme döneminden sonra ve Tanzimat dönemine gelindiğinde ahi örgütleri artık işlevlerini yitirmiş bulunuyorlardı (Başaran, 1996, s. 192).

II.5.1.1.2 Lonca Dönemi

XVII. yüzyılın başlarından itibaren Osmanlı Devleti'nde başlayan ekonomik ve sosyal sarsıntılar Ahi Birliklerini zaafa uğratmaya başladı. Bir taraftan iç piyasada ucuz yabancı mamullerin çoğalması, devletin çalışma hayatına yoğun müdahalesi, asker ve çiftçilere de esnafılık imkânı tanınması, baskı altında kalan Ahilik sisteminde çözümlere yol açmış ve loncalaşma dönemi başlamıştır (Ünsür, 1998, s.52).

Lonca kelimesinin İtalyancadan alındığı düşünülürse de, teknik bir kavram olarak, özellikle ham madde dağıtımının yapıldığı yer anlamında kullanıldığı görülmektedir. Diğer bir şekliyle lonca adının, Osmanlı Devletinin doğu ülkeleriyle yaptığı ticareti geriledikten sonra İtalyan ticaret merkezleriyle münasebete geçilmesi durumunda ortaya çıktığı zannedilmektedir (Küçük, 1986, s.2-6; Yüksek,2006,s.28).

Ahilik teşkilatında mesleki eğitimle beraber doğruluk, dürüstlük, kardeşlik, kimsenin hakkına el uzatmama gibi evrensel değerler de öğretilmekte idi. Avrupa ile ticaret geliştikçe ahiliğe göre daha profesyonel diyebileceğimiz bir yapı olan Loncalar kurulmaya başlamıştır.

Loncaların kuruluşunun ana gayesi, tüccar ve sanatkârlardan üyeleri olanların haklarını korumaktı. Yönetim bakımından bu teşkilata üye olmak mecburiydi. Üretim sürekliliği yanında piyasaya da hakim olma durumu vardı. Bu nedenle teşkilatlarda değişmez bir toplum düzeni ile mesleki beceri, maddiyattan daha fazla rol oynardı (Meydan Larousse, 1972, s.50).Mesleğin en kutsal yeri, sanatkârın yetiştirdiği, sözgelimi, demircinin örsü, kunduracının tezgahıydı. Bu teşkilatlarda yalan, hile, gayri meşru kazanç sağlama vb. kötü alışkanlıklara yer yoktu. Loncalarda iş ahlakı değişmez bir kuraldı. Kanaatkârlık, el işçiliğine değer vermek, meslekte yüz ağartıcı başarıyı önemsemek, geleneklere ve disipline bağlı kalmak, meslek sırrını saklamak gibi kuralları örnek olarak verebiliriz (Doğan ve diğerleri, 1980, s.21-22).

Osmanlı Türkiye'sinde 1727 yılından itibaren sanayi ve ticaret esnafı teşekkülü olarak “Gediklere” rastlanmaktadır. Gedik, tek el ve imtiyaz anlamına gelir. Bu sisteme göre, kendilerine imtiyaz verilenlerin dışında belirlenen işi kimse yapamaz, malı başkası satamaz. Bu yetki Gedik teşkilatına devlet tarafından verilmekte idi. Bu tür esnaf ve sanatkârlık 17 Haziran 1861 tarihine kadar devam etmiş, bu tarihte çıkartılan bir tüzükle sanat ve ticarete tekelleme usulü kaldırılmış, bu doğrultuda 1912 yılında ayrıca bir kanun da vazedilmiştir. Aleyhlerindeki tüm gelişmelere rağmen adı geçen teşekküller uzun süre varlıklarını sürdürebilmek için direnmiş, ancak Sanayi İhtilali sonrası ortaya çıkan süratli gelişmeler karşısında varlıklarını koruyamamışlardır. Ancak günümüzde küçük esnaf ve sanatkârlar arasında hala bazı geleneklerin sürdürülmekte olduğu görülmektedir (Ünsür, 1998, s.52-53).

II.5.1.2 Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet'in kuruluşu ile birlikte Devlet, mesleki ve teknik eğitimin durumu ile ilgilenmeye başlamıştı. I. Dünya Savaşı'nda ve Kurtuluş Savaşı'nda teknik eleman eksikliğinin meydana getirdiği sorunların fazlasıyla yaşanmış olması, ekonomik ve sosyal gelişme için bireylerde yeni yeteneklerin geliştirilmesi zorunluluğu ve genel becerili işçi düzeyinde nüfus artması sonucunda boşluğu doldurmak ihtiyacı, mesleki eğitim üzerinde dikkatlerin yoğunlaşmasını gerektirmiştir. Meslek liselerinde bazı ortak eğitim standartları geliştirmek amacıyla 9 Haziran 1927 yılında 1052 sayılı "Meslek Mektepleri Hakkında Kanun" kabul edilerek illere bazı mali sorumluluklar yüklemiştir (Doğan, 1983, s.360).

1927 yılına kadar il ve belediyelerin meslek okulu açma yetkileri bulunduğu için okullar birlik ve bütünlükten yoksun eğitim vermekteydiler. Öğretim düzeyleri, programları, yönetim biçimleri, öğrencilerin sahip oldukları nitelikler ve programların süresi farklılık göstermekteydi. İlk kez 1927 yılında “Yüksek ve Mesleki Öğretim Genel Müdürlüğü” haline getirilen meslek okullarında 9 erkek sanat okulunun öğretim programlarında birlik sağlanarak öğretim yılı 5 yıla çıkarılmıştır. Ankara, Bursa ve İstanbul illerinde Akşam Erkek Sanat Okulları açılmıştır. Ülkemizde, endüstriyel teknik öğretime duyulan ve bu alandaki okullara olan talebin artması üzerine , Bakanlık Makamınının 1 Mart 1960 gün 2178 sayılı,onayı ile Erkek Teknik Öğretim

Genel Müdürlüğü teşkilatlandırılmıştır.Örgün mesleki ve teknik eğitim ile yaygın mesleki eğitimde karşılaşılan personel, donatım ve maddi zorlukları ortadan kaldırmak için 5.6.1986 tarih ve 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu çıkartılmıştır.(METARGEM Yayın No:14,1997).

Masrafların il bütçelerinden karşılanması, okulların bir bütünlük içinde gelişmesine engel olmuştur. Bu sebeple 1929 yılında 1491 sayılı Kanunla okulların işe ödeneği ile öğretmen masraflarını karşılamak için genel bütçeden yardım sağlanmıştır (Çıraklık ve Mesleki Eğitim Konseyi, s.7).

Meslek liselerinin sayılarının artması karşısında, bu okulların ayrı bir genel müdürlüğe bağlanmasına ihtiyaç duyulduğundan, 22.6.1929 tarihinde 2287 sayılı Kanunla M.E.B.'de Mesleki Eğitim ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1935 yılından sonra mesleki ve teknik eğitimi finansmanı devlet bütçesi sorumluluğuna verilmiştir.1940 ile 1950 yılları arası, ülke ihtiyacı olan insan gücünün örgün mesleki eğitim kurumları vasıtasıyla yetiştirilmesine çalışılmıştır. Bu dönemde mesleki eğitim alanında yapısal, finansal ve hukuksal açıdan önemli gelişmeler sağlanmıştır (Ünsür, 1998, s.55).

1970'li yıllarda eğitim kurumları ile sanayi işbirliğini öngören önemli gelişmeler olmuştur. Bu dönemde bazı kamu kurum ve kuruluşları ile yapılan protokoller gereği tekstil, matbaa, metalürji gibi bazı meslek alanlarında ortaklaşa eğitim uygulamaları başlatılmıştır.1973 yılında öğrenim çağında ve öğrenim çağını geçirmiş bulunan yetişkinlerin meslek sahibi yapılması amacıyla Mesleki ve Teknik Öğretim Okulu kurulmuştur. Yine aynı yıl Teknisyen Okulları'nın adı Teknik Lise olarak değiştirilmiştir (Ünsür, 1998, s.56).

1969-1970 öğretim yılında Teknisyen Okulları olarak açılan bu okullar, III.Beş Yıllık Kalkınma Planı hedefleri ve 9. Milli Eğitim Şurası doğrultusunda 1973-1974 öğretim yılında; Teknisyen Okulları Teknik Liselerine, Sanat Enstitüleri ise Endüstri Meslek Liselerine, Kız Enstitüleri de Kız Meslek Liselerine dönüştürülmüştür.12 Eylül 1980'den sonra M.E.B., merkez ve taşra teşkilatı yeniden düzenlenerek

Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırılarak bütün birimler tek bir müsteşarlığa bağlanmıştır (Çıraklık ve Mesleki Eğitim Konseyi, s.10).

Mesleki ve teknik eğitim sisteminin, ülkemiz şartlarına uygun olarak geliştirilmesi amacı ile çıkarılan 3308 sayılı Çıraklık Ve Meslek Eğitimi Kanunu ile mesleki ve teknik eğitime reform niteliğinde yenilikler getirilmiş olup, bu kanun öğrencilerimizin meslek eğitimlerini okul ve endüstrinin işbirliği içinde gerçekleştireceği bir sistem kurulmuştur (Açıkgöz,2001,s.19).

Dünya Bankası ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında varılan bir anlaşma gereğince, 1985 1986 öğretim yılında başlamak üzere ortak bir projenin uygulamasına geçilmiştir. Toplam 446 mesleki ve teknik okuldan 39'u Endüstriyel Okullar Projesi kapsamına alınarak şu amaçlar gerçekleştirilmeye çalışılmıştır:

1. Proje kapsamındaki mesleki teknik okulların eğitim amaçlarını teknolojik gelişmelere uygun olarak yenilemek;
2. Mesleki teknik okulların eldeki eğitim programlarını iş yaşamının gereksinimlerine göre geliştirmek;
3. Bu okullarda iş yaşamının gereklerine göre yeni programlar geliştirmek ve uygulamak;
4. Batı dillerinde yayınlanmış 50 orijinal teknik içerikli kitabı Türkçeye çevirerek yayınlamak, böylece mesleki teknik eğitimin gelişmesini hızlandırmak (Gümüş,1991).

Tablo 1 1926 Yılında Mesleki-Teknik Liseler

İL –OKUL- DÜZEY	(YIL)
Ankara Erkek Sanat Okulu İlk	4
Bolu Erkek Sanat Okulu İlk	3
Diyarbakır Erkek Sanat Okulu İlk	3
Edirne Erkek Sanat Okulu İlk	3
İzmir Erkek Sanat Okulu Orta	3
Konya Erkek Sanat Okulu Orta	4
Sivas Sakatlar Evi İlk	4

Aksaray Erkek Sanat Okulu İlk	3
Aydın Erkek Sanat Okulu Orta	3
Bursa Erkek Sanat Okulu Orta	4
Gümüşhane Erkek Sanat Okulu İlk	5
İstanbul Erkek Sanat Okulu Orta	4
Kastamonu Erkek Sanat Okulu İlk	5

Kaynak: DOĞAN Hıfzı, Cumhuriyet Dönemi'nde Eğitim, M.E.B. Yayın No:91, İstanbul, 1983, s. 367

Tablo 2 2004 – 2007 Yılları Arasında Meslek Liselerinin Durumu

OKUL TÜRÜ	2004-2005 ÖĞRETİM YILI			2005-2006 ÖĞRETİM YILI			2006-2007 ÖĞRETİM YILI		
	OKUL SAYISI	ÖĞRETMEN SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI	OKUL SAYISI	ÖĞRETMEN SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI	OKUL SAYISI	ÖĞRETMEN SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI
ANADOLU TEKNİK LİSESİ	203	1.391	28.174	228	1.524	33.262	258	1.656	40.170
ANADOLU MESLEK LİSESİ	231	661	12.557	286	748	16.174	294	782	19.364
ANADOLU METEOROLOJİ MESLEK LİSESİ	-	-	-	-	-	-	1	21	117
ANADOLU TAPU KADASTRO MESLEK LİSESİ	-	-	-	-	-	-	1	23	189
ANADOLU TARIM MESLEK LİSESİ	-	-	-	-	-	-	2	-	60
TEKNİK LİSE	303	24.474	24.309	314	25.201	24.246	318	25.986	25.220
ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ	425		290.763	436		306.128	489		320.015
ÇOP PROGRAMLI LİSE	221	4.563	63.038	219	4.632	64.678	164	4.430	60.759
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM MERKEZİ	77	2.684	28.090	79	2.768	29.756	79	2.540	30.088
TARIM MESLEK LİSESİ	-	-	-	-	-	-	12	81	1.612
İKİLİ MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ	14	-	1.219	14	-	1.000	15	-	1.087

TOPLAM	1.474	33.773	448.150	1.576	34.881	475.244	1.633	34.881	498.681
--------	-------	--------	---------	-------	--------	---------	-------	--------	---------

Kaynak: Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, okul istatistikleri,2007

II.5.2 Dünyada Mesleki Eğitim

Dünyamız hızla gelişmekte ve değişmektedir. Buna paralel olarak sosyal, kültürel ve ekonomik sistemlerde de gelişmeler ve değişimler olmaktadır. bu durum; daha çok yüksek teknolojinin kullanıldığı gelişmiş ülkelerde, ekonomik faaliyetlerin tarım ve sanayi sektöründe yoğunlaşmasına sebep olmaktadır. Mal ve hizmet üretim alanları ile bu alanların dışında teknoloji kullanımındaki standartların hızla yükselmesi, fertlerin ve toplumun mesleki ve teknik öğretim ihtiyacını giderek artırmaktadır (METARGEM yayın no:15,1997).

Mesleki eğitim almış kalifiye insanlara duyulan ihtiyacın, insanlığın en eski devirlerinden beri varlığı şöyle aktarılmaktadır: Mesleki eğitim, yeryüzünde insan hayatının başlangıcından beri, zaruri olarak şu veya bu şekilde mevcuttur. Medeni hayatın en eski devirlerinden on sekizinci yüzyılın son zamanlarına kadar, mesleki eğitimin vasıtalarında pek az değişiklik olmuştur. Bu alanda elaman yetiştirmek için dikkatli bir eğitim vermek gerektiğini insanoğlu her zaman kabul etmiş, ve bu işçilerin öğretmenleri hemen daima, prestij ve saygı taşıyan mevkilere sahip olmuşlardır. Her ne kadar filozofları, ulemayı, kahinleri ve rahipleri yetiştiren okullarda verilen bilginin çoğunluğunun belirli bir meslek eğitimiyle ilgisi bulunmadığı şüphesiz de, en eski öğrenim merkezlerinin büyük bir kısmında hakim olan maksat kesin olarak mesleki idi.(Özdil, 1960).

Mesleki eğitimin gelişmesi ekonomik kalkınmasına paralel olarak yürüdü. Devlet okullarının eğitim ve müfredat programlarına mesleki eğitimin sindirilmesi, bütün gençlere eğitim sağlanması amacının tabii sonucu oldu. Ticaret, endüstri ve teknoloji alanlarındaki olağan üstü gelişmeler, mesleki eğitimin devlet okullarının programlarında önemli bir yer tutması gerektiği iddiasını kuvvetlendirdi(Sidal,1971).

Mesleki eğitim, insanoğlunun ilerlemesinde kararlı ve belirli bir etken olagelmıştır. İnsanın yaratıcı ve yenileyici bir gelişmesinin temelinde mesleki eğitim vardır. Mesleki eğitimin toplumdaki yeri uygulanış şeklinde bağlı olarak değişir. Hamurabi devrinde çıraklık kıymetli tutulurken,on beş asır sonra Isparta'dan az çok hor görülmekte idi.Perikles in altın çağında, Atina mali kaynaklarını yalnız mükemmel bir bayındırlık programı yaratmakla kalmamış,aynı zamanda ustaların emeklerinin karşılığını almalarını sağlamak suretiyle ilginç bir ekonomik gelişme de göstermiştir.Bununla birlikte,mesleki eğitimin geliştirilmesi yunan politikasının bir amacı haline gelmiştir.Eski Yahudi kanunu,oğula bir sanat öğretme sorumluluğunu babaya yüklemişti. Orta çağlar boyunca, ustalık becerileri babadan oğula geçmeye devam etti. Ancak bunda öğretim sayılabacak pek az ortak çaba vardı. Bununla birlikte, Mumcular loncasının Paris`te kurulduğu 1061 yılından sonra, bir çeşit mesleki eğitimi de amaçları arasına alan usta örgütlemeleri görülmeye başladı.Toplumda meslek eğitimine ihtiyaç olduğu fikri gelişmeye başladı.bu fikirler,Rousseau ,Pestalozzi ve Fellenberg`in ileri sürdükleri eğitim reformları arasında belirtildi.Mesleki eğitimle ilgili bu düşünceler,klasik eğitime kolay kolay girmedi ve çıraklık mesleki eğitimin başlıca metodu olmayı sürdürdü.Amerika`da sömürgecilik döneminde,çıraklık temel mesleki eğitim metodu idi.Böyle olmasında,sömürgelerin toplumsal ve ekonomik kuruluşunun doğrudan doğruya ilgisi vardı.Bir zorunlu çıraklık kanunlar sistemi,yetimler ve yoksulların çocuklarına ekonomik yönden bağımsız hale getirmekle ve topluma yük olmaktan kurtulmakta idi.Çıraklık sadece toplumun talihsiz insanlarına mahsus değildi,aynı zamanda sömürgelere usta yetiştiren bir kaynak ve gönüllü bir eğitim sistemi idi.Amerika`nın milliyetçilik devresinde, mesleki eğitimin gelişmesi ekonomik kalkınmasına paralel olarak yürüdü.Devlet okullarının eğitim ve müfredat programlarına mesleki eğitimin sindirilmesi,bütün gençlere eğitim sağlanması amacının tabi bari sonucuydu.ticaret,endüstri ve teknoloji alanlarındaki olağan üstü gelişmeler,mesleki eğitimin devler okullarının programlarında önemli bir yer tutması gerektiği iddiasını kuvvetlendirdi(Sidal,1971).

Mesleki ve teknik eğitimin dayandığı kurumsal esasları ve uygulamaları etkileyen başlıca etmenler üretim sistemleri ve eğitim kavramlarıdır(Alkan ve diğerleri,1991).

Bugüne değin geliştirilen ve kendine özgü nitelikleri olan başlıca üretim sistemleri a) aile, b)el sanatları, c) lonca, d) ev işletmeleri, e) fabrika, f) otomasyon, g) sibernasyon olarak sınıflandırılmaktadır (Boyacı,1996).

İnsanoğlunun sosyal yaşamında geliştirdiği ilk kurum ailedir. Toplumsal yaşamda ilk üretim türü de aile sistemidir. Meslek, ailede bireyden bireye devredilmede mesleklerin devamı, bilgi ve beceriler aile içinde kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır (Alkan ve diğerleri,1996).

Bu sistem içinde erkek çocuklar genellikle babalarının uğraş alanına girerler, bu yüzden toplumsal coğrafi hareketlilik sınırlıdır. Bu ailelerin üyeleri, meslek eğitimi ve öğretimlerini aileden alırlar(Yasa,1978).

On birinci yüzyıl başlarında on altıncı yüzyıla kadar organize toplumun sürekli gelişmesi ile birlikte kentleşme ve kentler arasında ticari ilişkiler artmıştır. Gereksinimler ve artan zenginlik, üretim kapasitelerini artırmış, sonuçta iş bölümleri ve uzmanlaşma olmuştur. Dış ticaretin gelişmesi kentler arasındaki zanaatkârların yarışmasına neden olmuş ve bunun sonucunda çıraklık sistemi ortaya çıkmıştır. Meslek adamı yetiştirmede çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarında oluşan bir meslek yapısı gelişmiştir. Çıraklık, ilk organize öğretim sistemlerinden birisi olup bireyi üretici ve iyi vatandaş olarak yetiştirmeyi amaçlamıştır. Çırakların yetiştirilmesinde uygulanan yöntem “deneme – yanılma “ oluşmuştur (Doğan, 1983).

Orta çağlarda küçük sanayinin gelişmiş olduğunu bütün memleketlerde bu sanayi mensuplarının birer mesleki teşekkül mahiyetinde olan loncaları kurduğu bilinmektedir. Loncalar bugünkü modern sanayide olduğu gibi, sırf çalışanları veya çalıştıranları kavrayıp her iki zümreyi de kucaklamaktaydı. Yani iş veren durumunda olan ustalarla, işçi durumunda olan kalfalar, nihayet çıraklar bu teşkilata dahil bulunuyordu(Açıkgöz,2001,s.12).

Loncalar küçük sanatların mesleki, idari ve iktisadi bütün meseleleri ile meşgul olmakta, ayrıca mesleki – teknik öğretimi de tertiplemekteydiler. Hatta bunlar birer idari kaza merci durumunda olup, ihtilaflar halle ve suçluları cezalandırmağa salahiyeti bulunmaktaydı. Ayrıca rekabet meselelerini tanzim ve yardım sandıkları tesisi gibi faaliyetlerde bunların yetkileri içindeydi (Gemici,1993).

Her esnaf çarşının ekseriyetle ortalama bit yerinde ve münasip bir mahallinde o esnafın mütevellisine mahsus bir oda bulunuyordu ki; Buna lonca denilirdi(Ergin 1940) loncaların çalışma şekillerinden en dikkat çekici olanı şüphesiz mesleki ve teknik eğitim sahasındaki usul, prensip muvaffakiyetleri dikkatine değer bir mahiyet göstermektedir (Gemici,1993).

Zamanla artan tüketim gereksinimi, gelişen iş gücünü denetleme güçlükleri, üretim ver işgücü kendi tekellerinde tutma eğilimleri, gelişmekte olan ev bu kuruluşların gelişmekte olan endüstri ve el sanatlarını nüfus ve kontrollerinde tutmalarına olanak vermemiştir. On altıncı yüzyılda sistemde çökme işaretleri görülmeye başlamıştır. Bunun başlıca nedenleri şöyle özetlenebilir.

1. Usta olabilme güçlüğü
2. Tekel kurma eğilimi
3. Sermayenin belirli kişilerde toplanması
4. Bazı meslek loncalarının ticari loncaya dönüşümü ve diğerlerini nüfus altına alması
5. On altıncı yüzyılda ticaretle yeni ithal mallarının pazara çıkması ve bunun sermaye sahiplerince denetim altına alınmaması (Alkan ve diğerleri.1991).

On altıncı yüzyılda itibaren görülen icatlar, keşifler, ulusal hükümetlerin kurulması, sermaye ve tüccarlar sınıfının gelişmesi, sosyal ve ekonomik değişimleri yaratmıştır. Bu gelişmeler karşısında loncalar geleneksel yöntemlere bağlı kalmış ve sınırlı meslekler dışına çıkmamaları sonucunda sermaye sınıfı, loncalar dışında yeni işçiler çalıştırma yolları aramaya başlamıştır. Bu gelişmeler on beşinci ve on altıncı yüzyılda zirveye ulaşarak “ev işletmeleri sistemi” adını almıştır. Bu sistem, Lonca

sisteminden farklılık göstermektedir. Çalışanlar ve işverenler ayrı birer grup oluşturur ve aralarındaki ilişki sadece para karşılığıdır. Sermaye sahibi, üretime parası ile çalışan ise emeği ile katılmakta, üretim sırasında kullanılan makine ve takımlar sermaye sahibince sağlanmaktadır. Evde üretilen ürün, işverene bedeli karşılığında verilmektedir(Boyacı 1996).

Bu sistemde, uzmanlaşma, mekanizmalasma, üretiminde devamlılık ve maliyet düşürme, üretimin kalitesini yükseltme ve hızını artırma yolları geliştirilerek; İşçiye verilen ücret sistem – sunu esasına göre ayarlanmıştır. Sistem içinde çıraklık sistemi ve bazı meslekler değerini kaybetmiş, ancak bazı alanlarda da yeni meslekler ortaya çıkmıştır(tekrara dayalı operatörlük gibi)(Sezgin, 1983).

1760’larda İngiltere’de tekstil endüstrisinde makinenin kullanılmasıyla endüstri devrimi başlamıştır. El sanatlarının ileri bir düzeye ulaşması, makinelerin geliştirilmesi tarım ile endüstri alanında yeni gelişmelere yol açmıştır (Kurktan, 1987).

On dokuzuncu yüzyılın başlarında meydana gelen bir seri endüstriyel icatlar ulusların ekonomik yaşamlarında köklü değişimlere yol açmaktadır. Böylece endüstriyel devrim, çalışanların yeni koşullara uyum gereksinimini ortaya çıkarmaktadır(Alkan ve Diğerleri,1991).

Fabrika üretim sistemi on dokuzuncu yüzyılın sonlarında teknolojik gelişmeler sonucunda yerini otomasyona bırakmıştır (Boyacı,1996).

Endüstri ve hizmet sektöründe görülen bu aşama, geleneksel üretim ve hizmet süreçlerinde köklü değişikliklere yol açmış ve ikinci endüstriyel devrimi oluşturmuştur. Otomatik işlemler yoluyla seri üretim yap anlamına gelen otomasyon, duyuşsal ve devinsel becerilerle yapılan işleri otomatik olarak yapan ve bunları yaparken insana gereksinim göstermeyen mekanizma sistemi anlamında bir üretim düzenidir (Alkan ve diğerleri,1991).

Otomasyon üretim sisteminden daha gelişmiş bir üretim sisteminin sibernasyon olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Bilinen üretim süreçlerinin en yeni aşaması olan bu sistem otomasyondaki otomatik iletişim ve kontrol mekanizmalarının bilgisayarlarla geliştirilmesi sonucunda ortaya çıkmış yeni bir üretim düzenidir. Otomasyonun ulaştığı tam otomatik,bağımsız makine aşaması sibernasyondan tam otomatik makinelerin bilgisayarlarla bir sistem bütünlüğü içinde bir araya getirilmesi aşamasına ulaşmaktadır.Otomasyon üretim sistemini karakterize eden seri üretim ve kitle üretimi kavramları yerine sibernasyon sistemler analizi,kendi kendini kontrol eden makineler sistemi kavramlarıyla karakterize edilmektedir.Bu üretim yapısında insan beyninin bazı işlevleri elektronik cihazlara gördürülmektedir.İş ve meslek yapısında büyük değişmelere yol açan sibernasyonun üretim,istihdam,sosyo-ekonomik kavramlar ve teknik eğitim üzerinde köklü etkileri olmuştur (Alkan ve diğerleri, 1991).

Öte yandan yeni üretim tekniklerine ilişkin bilgi,insanlığın büyük çoğunluğunun tarafından elde edilmiştir. Haber ve bilginin çabuk yayılması endüstrileşmenin hızlı gelişmesinde ve paylaşılmasında temel öge olmuştur(Boyacı,1996).

Endüstri toplumunda ailenin fonksiyonu azalmıştır. Üretime katılma çok azdır.eğitim ve öğretim büyük oranda aile dışında bırakılmıştır (Clark ve diğerleri, 1960; Açıkgoz, 2001, s.16).

Eğitimin karakteristikleri, dine, siyasi organizasyona, ilmi inkişafın derecesine ve endüstrisinin durumuna bağlıdır.Bu unsurlardan her birinin tesiri zamana ve mekan göre daha kuvvetli veya daha zayıf olabilmektedir.Nitekim eski Yunan ve Roma şehirlerinde eğitim, ferdi,körü körüne siyasi otoriteye tabi kılma hedefini gütmüştür. Ortaçağda eğitim; dini, Rönesans'ta ise; daha laik ve dünya evi karaktere bürünmüştü (Kurtkan,1987).

II.5.3 Avrupa Ülkelerinde Mesleki Eğitim

İTALYA

Mesleki eğitim (14 yaştan 17 yaşa) Istituto Professionale, Liceo Artistico, and

Istituto di Arte da verilir. Süresi 3 senedir. Sonucunda 'Diploma di Qualifica' alınır. Diğer taraftan profesyonel mesleki eğitim veren kurumlar da var. Burada eğitim 5 sene. (14 yaştan 19 yaşa). Bütün bu programlar değişik diplomalarla sonuçlanır.

İRLANDA

Mesleki eğitim 2 yılda tamamlanır (16 yaştan 18 yaşa). 2 tür mesleki eğitim diploması verilir. Birinci yol; Mesleki İkinci Eğitim okuluna (Vocational Secondary School) 2 yıl devam ettikten sonra Uygulamalı Meslek Çıkış Sertifikası (Leaving Certificate Applied Vocational) alınır. İkinci yolda ise yine aynı okuldan "Leaving Certificate Vocational Programme" alırlar. Bu öğrencilerde "Leaving Certificate" derecesiuygulanır.

İNGİLTERE

Zorunlu eğitim 5 yaşdan 16 yaşa kadar. İlköğretim 6 yıldan oluşur. (5 yaşdan 11 yaşa). Bu eğitimde 2 yıl okul öncesi ve dört yıl ilköğretimden oluşur. İkinci öğretim ise 11 yaşında başlayıp 16 yaşına kadar devam eder. Öğrenciler bu eğitim sonucu GCSE derecesine sahip olurlar. Öğrenciler bazı okullarda 2 sene daha kalarak General Certificate of Education Advanced Level (GCE A Levels) veya the General Certificate of Education Advanced Supplementary examinations (GCE AS examinations) dereceleri alırlar veya mesleki derece General National Vocational Qualifications)alırlar.

NORVEÇ

Mesleki eğitim ağırlıklı 1 eğitimden gelen öğrencilerin yükseköğretime geçiş için ek beceriler kazanmaları desteklenir ve yeni eğitim fırsatları yaratılır. Üniversiteye geçiş için ek eğitim almaları gerekir

AVUSTURYA

Mesleki eğitim (14 yaştan-19 yaşa) alt ikinci öğretimden sonra gidilen meslek okullarında yapılır ve 5 yılda tamamlanır. Bu eğitimlerin sonucu "Reifeprüfung/Matura"derecesi alınır ve herkes üniversiteye gitmeye hak kazanır. Diğer taraftan, 1997'de yeni bir uygulama olan Mesleki Sertifikasyon başlatıldı. Bu programdan, hem klasik üniversite hem de uygulamalı meslek üniversitelerine geçiş yapılıyor. Bu durumda bir yeterlik sınavına girmek gerekiyor.

Türkiye'de meslek eğitiminin, tüm ortaöğretim kurumları içindeki payı yüzde 35. Oysa "Eğitim Enternasyonu" verileri, birçok ülkede bu durumun tam tersi olduğunu gösteriyor. Örneğin Çek Cumhuriyeti'nde, mesleki ve teknik programlar, yüzde 84'lük bir paya sahip. Avusturya'da bu oran yüzde 70'i, Polonya ve Macaristan'da yüzde 62'yi, Almanya'da yüzde 55'i buluyor. (<http://www.milliyet.com.tr/2005/07/21/guncel/axgun01.html>)

II.6 Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi

Mesleki teknik eğitimini tamamlayarak meslek okullarından mezun olan öğrencilerin uygun işlerde istihdam edilebilmeleri, ülkemizde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de meslek okullarından mezun olup ta kendisine uygun bir iş bulamayan insan sayısı az değildir. Bu sorun sadece bizim ülkemizde değil, gelişmekte olan çoğu ülkede yaşanan bir sorundur.

Gelişmekte olan ülkelerin en önemli meselelerinden biri mesleki eğitimidir. Geleneksel sektörden modern sektöre işgücü aktarımı sağlıklı bir şekilde ancak mesleki eğitimle mümkün olabilir. Gelişmiş ülkelerde dahi, yaşanan çok hızlı teknolojik değişim sonucu ortaya çıkan üstün vasıflı insan gücü ihtiyacı, konuyu son derece önemli bir noktaya taşımaktadır. Bu nedenle işgücü piyasası kısa süreli düzeltmelere uygun olmadığından, eğitim süreçleri ve onlara bağlı ekonomik ve sosyal maliyetlerin uzun vadeli olmasından dolayı ülkeler eğitim planlamaları yapmaktadırlar. Bu çalışmalar, yaşanan değişimle ilgili olarak uzun vadede işgücü piyasalarında ortaya çıkabilecek talep değişiklikleri göz önünde bulundurulmak suretiyle yapılmaktadır(Yüksek,2006,s.21).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından koordine edilen ve Avrupa Eğitim Vakfı'na desteklenen "Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi" konulu "Ulusal Gözlemevi Ülke Raporu" sonuçlarına göre, eğitim-istihdam ilişkisi kurularak, ülke gerçeklerine ve teknolojik gelişmelere cevap verecek bir insan gücü planlaması yapılmalı, mesleki ve teknik eğitime ağırlık veren, kapsamlı ve kaliteli bir eğitim politikası izlenmelidir.

Eğitim sistemi, her kademesinde iş piyahasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek Şekilde sürekli gözden geçirilerek, eğitim ve istihdam bir bütünlük içerisinde ele alınmalıdır. Türkiye’de işsizler ağırlıklı olarak genç yaş grubundadır. Ekonomik eğilimler devam ettiği takdirde işsizlik artacak, 2010–2015 civarında en yüksek noktasına ulaşacaktır. Eğitim, özellikle de mesleki eğitim sisteminin işgücü talebine uygun olarak yapılması önemlidir; bu nedenle “ilköğretimi bitirenleri mesleki eğitime yönlendirmek, mesleki eğitim mezunlarını da istihdama yöneltmek gerekmektedir.” Eğitim ve istihdam alanları arasında köprü kuracak bir sisteme geçilmelidir. Gerek işgücü arzı gerek işgücü talebi tarafından bakıldığında, istihdam sorununu zebebilmenin olmazsa olmaz boyutunu eğitimidir. Eğitim sistemi artık “niteliğe” yatırım yapmak zorundadır(TİSK Yayını,2006).

Dünya Bankası’nın Türkiye’de yoksulluk üzerine yaptırdığı çalışmanın bir parçası olarak, işsizlik ve istihdam üzerine hazırlattığı projede önemli tehlike sinyalleri bulunmaktadır. Proje kapsamında yayınlanan n rapora göre, Türkiye’de yaşanan işsizliğin “ok tehlikeli” olarak adlandırılan “eğitimi genç nüfusun” iş bulamaması olarak hızla yükseldiği vurgulanmıştır. Rapora göre, şu anda Türkiye’deki 20–24 yaş arasındaki gençlerden lise mezunlarının % 45’i, niversite mezunlarının da % 31’i iş bulamamaktadır. Aslında her vesile ile fark edilen ve çıplak gözle gözlemlenen bu sorun, farklı kurumların yaptıkları çalışmaların neticesinde teyit edilmektedir. İşsizlik sorunu, Türkiye’nin önünde duran ve toplumsal barışı tehdit eden önemli ve kronik bir sorundur (zsoylu, 2004).

Dünya Bankası’nın bu raporuna göre, Türkiye’de 20–24 yaş arasındaki lise ve niversite mezunu gençlerin iş bulamaması, nitelikli eleman sorununu gündeme getirmiştir. Salt lise veya niversite diploması almak, günümüzde iş bulabilmek için gerekli olmakla beraber yeterli olmamaktadır. Çünkü, meslek okullarının sanayinin çok gerisinde olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durumda,piyahasının ihtiyaç duyduğu nitelikli aranan eleman olabilmek,belirli alanların alt dallarında sertifikalı kurs ve programlardan geçmekle mümkün olmaktadır.Günümüzde belirli mesleklerle ilgili sertifikalar,diplomalardan daha geçerli olabilmektedir.

İşçilik veya daha kapsamlı adı ile insan gücü ülkenin nüfusunu oluşturan insanların fiziksel ve düşünsel yeteneklerini içerir. Yetenek doğal olarak ve/veya tecrübe ve eğitimle kazanılır. Dolayısı ile bir ülkenin geçmişi ve eğitim olanakları insan gücü faktörünün içinde gizlidir. İnsan gücü yaratılan her faydanın kaçınılmaz bir parçasıdır(Kobu,1994).

20. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan hızlı teknolojik gelişme ve artan rekabet toplumdaki tüm yapıları değişime zorlamıştır(Kapız, 2001;Açıkgöz,2001,s.2). Böylece ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak tanımlanan, yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip iş gücüne olan talepte giderek artmaktadır(Kurtulmuş, 1996).

Eğitimin ekonomik kalkınmaya katkısı konusundaki kuramsal tartışmaların 1960'ların başında, İnsan Sermayesi Kuramıyla hızlandığı söylenebilir. İnsan Sermayesi Kuramında en kazançlı yatırımın insana yapılan yatırım, yani eğitim olduğu, birey ve toplum açısından bu yatırımın bir çok fiziksel sermaye biçiminden daha kazançlı olduğu ileri sürülmüştür. Eğitimin, özellikle sanayi ve hizmet sektörünün gereksinme duyduğu bilgi ve beceriye sahip nitelikli işgücünü yetiştirerek, dolayısı ile çalışanları daha verimli kılarak ekonomik büyümeye çok önemli katkıda bulunacağı ileri sürülmüştür (Woodhall,1979, s.34).

Son yıllardaki tartışmalarda toplumun üretim kapasitesi ve işgücü verimliliğinin artırılması için işgücünün eğitilmesi gerektiği konusundaki görüşlerin ağırlık kazandığı görülmektedir. Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler, yetişkinlerin kazandıkları bilgi ve deneyimlerin kısa sürede eskimesi ve yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Önerilen yetiştirme kaynakları (okul ya da piyasa, işyeri gibi) arasında farklılıklar bulunsa da, özellikle sanayi ağırlıklı üretim biçimi, insan gücüne yüksek nitelik kazandırılması için eğitimi zorunlu kılmaktadır. Bu durum, sürekli bir öğrenme gereksinmesi ortaya çıkarmaktadır. Bazı araştırmalarda ortaya konan yetişmiş insan gücü gereksinmesinin karşılanamaması da gerçekte bir işgücü eğitimi eksikliğidir. Çalışmak isteyen ancak iş bulamayan çok sayıda işsizlerin yanı sıra belli nitelikte işgücü bekleyen açık işler söz konusudur (Erbesler 1987, s.91-100). İşletmelerin, özellikle elektrik teknisyeni, tornacı, kaynakçı vb. yetiştiren endüstriyel

okul mezunu nitelikli işgücünü bulmakta güçlük çektiği işveren temsilcilerince belirtilmektedir. Ayrıca, mesleki ve teknik eğitim okullarında yapılan eğitimin daha çok kuramsal olması ve araç-gereç gereksinmelerinin karşılanamaması nedenleriyle mezunların işe uyumlarının zaman aldığı ve uzun süre verim sağlanamadığı da ileri sürülmektedir (DPT 1983, s.16; Düzenli, 1986, s.6-7).

Ekonomik büyümenin açıklanmasında salt sermaye ve emek değişkenlerinin yetersiz kaldığını, buna karşılık "artık" ya da "teknolojik değişme" olarak nitelendirilen değişkenin büyük ölçüde eğitim ve eğitim yatırımlarına bağlı olduğunu ortaya koyan araştırmaların sayısı bir hayli çoktur. Örneğin Denison(1962), eğitimin ekonomik büyümeye katkısını ölçerken artan eğitim düzeyinin emeğin üretkenliğini önemli ölçüde artırdığını vurgulamıştır (Gülbeden, 1991, s.65-66).

Mesleki-teknik ortaöğretimin sayıca geliştirilememiş olmasının yanında üzerinde önemle durulması gereken konu, mevcut mesleki ve teknik eğitim kurumlarının verimliliğidir. Eğitim planlaması her tür ve düzeyde eğitimin içeriğini, yöntemlerini dikkate almak durumundadır. Çünkü eğitim dizgesi bir bütün olarak incelenmelidir. Bu anlamda yalnızca öğrenci sayısı ve maliyet üzerinde durularak içsel verimin artırılmasının yetersiz olduğu savunulmaktadır. Kalkınma için eldeki insan kaynaklarının tam istihdam düzeyinde çalıştırılmasını sağlayacak dışsal verim sorunu büyük önem taşımaktadır (Âdem, 1978, s.17).

Teknolojik gelişmeler ve işletmeler arası rekabet yapısal değişmeye hız vermektedir. 10 yıl içinde şu anda kullanılan teknoloji eskiyecek ve daha geliştirilmiş yenisiyle değiştirilmiş olacaktır. Bu gelişmelerin etkilerinden biri yeni teknolojilerin hızla iş fırsatlarını ortadan kaldıracağı korkusunun yaygınlaşmasıdır. Özellikle, yeni teknolojik değişmeler daha yüksek vasıf talep etmekte, düşük vasıflı işçilere olan talebi büyük ölçüde azaltmaktadır. Ayrıca, teknolojik gelişmelerin, vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki ücret farklılıklarının büyümesinin ve işsizliğin düşük vasıflı işçiler arasında hızla artışının temel nedeni olduğu belirtilmektedir (Ekin, 1996, s.122).

Mesleki-teknik eğitim kurumlarının kendilerine atfedilen önem ve önceliklerine göre etkin olamadıkları, ekonominin gereksinim duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştiremediği, genel kabul gören bir görüş haline gelmektedir. Meslek liselerinin bölümlerindeki dağılımın, ekonomik gelişmeye, kalkınma ve çağdaşlaşmaya uygun olmadığı; birçok mesleki eğitim alanında istihdam-belge ilişkisinin kurulamadığı, meslek lisesi mezunlarının birçoğunun alanları dışında çalıştıkları ya da işsiz kaldıkları şeklinde eleştiriler yöneltilmektedir (TİSK yayını, 1991, s.22).

Sanayi kesimi açısından bakıldığında da işçilerin eğitim durumunun oldukça düşük olduğu görülmektedir. TİSK'in yaptığı "Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti" araştırmasının 1989 yılı sonuçlarına göre, sanayi kesimi işçilerinin % 63.5'i ilkokul mezunu iken, % 12.4'ü ortaokul, % 20'si lise düzeyinde bir okul mezunudur (TİSK yayını, 1991, s.10).

Gelişmekte olan ülke ekonomilerinin karşılaştığı gelişmeyi engelleyen faktörler arasında gerekli vasıf ve kalitede iş gücünün temin edilmemesi de sayılabilir. Nitekim emek piyasasında açık işyerleri sayısı ile birbirine denk olması halinde dahi iş gücünün aranan vasıf ve kalitede olması halinde işsiz sayısında herhangi bir azalma olmayacak, istihdam sorununu çözümlenici faktörler arasında önemle belirtilmesi gerekmektedir (Tuna ve Diğerleri, 1988, s.65).

Ekonominin istihdam alanları için insan gücü ihtiyacı çok önemli bir faktördür. Uygulanan ekonomi politikalarının bu talebi yaratması gerekir. Eğitim bir arz kaynağıdır, görevi doğan talebi karşılamaktır. Bu bakımdan insan gücü, istihdam ve eğitim arasında sıkı bir ilişki ve etkileşim vardır (Yeğen, 1992, s.65).

Meslek lisesi mezunlarının çok büyük bir bölümünün de, ekonominin gereksinme duyduğu nitelikte ara insan gücü olma yerine, yükseköğretim kurumu mezunu olmak istediği görülmektedir (Baloğlu 1990). Öte yandan iş piyasası da sürekli daha yüksek düzeyde eğitim görmüş olanları tercih ederek, bu gelişmeyi istihdam etkeniyle desteklemektedir. Örneğin, Ticaret Liselerinin Bankacılık ve Muhasebe bölümleri öğrencileri beceri eğitimlerini (işletmelerde meslek eğitimi) bankalarda yapmakta, bu kesime hazırlanmakta, buna karşılık kamu bankaları da dahil olmak üzere bankaların

çoğu, banka memurluğu için yükseköğrenim görme koşulu aramaktadır. Bu durumda, meslek eğitiminin amaçları ve meslek eğitiminden, özellikle de örgün meslek eğitiminden beklenen etkinlik gerçekleştirilememiş olmaktadır. Böyle bir sonucun ülkeye maliyeti ise oldukça yüksektir. Çünkü, mesleki-teknik eğitim programları genel öğretim programlarına göre daha pahalıdır. Türkiye'de 1991 yılı bütçesine göre en düşük öğrenci birim maliyetleri ilköğretimde, daha sonra genel ortaöğretimdedir. Buna karşın en yüksek öğrenci birim maliyeti kız ve erkek teknik öğretimde daha sonra da ticaret turizm, din öğretimi alanlarında gerçekleşmektedir (MEB, 1994, s.80; Âdem, 1993, s.122).

Kırdar, “Türkiye İşgücü Piyasasında Gençler ve Eğitim-İstihdam İlişkisi” konulu makalesinde Türkiye’deki işgücü piyasasında katılım ve işsizlikle ilgili durumu yaş gruplarına göre ortaya koyarken, özellikle genç olarak sınıflandırdığımız 15–24 yaş grubunun durumu ve sorunları üzerinde durmaktadır. Bu yaş grubunun işgücüne katılımını ve işsizlik durumunu irdelerken onların eğitim durumunu ve onlara sunulan eğitim opsiyonlarının içeriğini de göz ardı edemeyiz. Gençlerin işgücü piyasasındaki durumlarını onların eğitim durumlarıyla ilişkilendirmektedir (Kırdar,2006).

Türkiye’de genç nüfusun görece büyüklüğü bu konunun önemini ortaya çıkarmaktadır. Ülkemizde gençler OECD ülkelerindeki yaşlılarına kıyasla daha erken yaşlarda eğitimlerini bırakmaktadırlar. Fakat eğitimlerini erken bırakmalarının nedeni sadece işgücü piyasasına erken yaşta girmeleri değildir. Eğitimlerini bırakan önemli oranda bir kesimin işgücü piyasasına da katılmadığını görüyoruz. Bu durum özellikle genç kadınlar için ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça kadınlar için dahi Türkiye’deki işgücüne katılımın OECD ülkelerindeki değerleri yakaladığını görüyoruz. Bu da Eğitim seviyesinde gerçekleşecek olan ilerlemenin ülkemizdeki işgücüne katılımı yükselteceği anlamına gelmektedir. Ülkemizdeki genç işsizlik oranları diğer yaş gruplarının işsizlik oranlarından yüksektir. Fakat bu, genelde bütün ülkelerde gözlenen bir olaydır. Türkiye’yi ayırt eden durum genel işsizlik oranlarının yüksekliği nedeniyle genç işsizliğinin çok yüksek değerlere ulaşmasıdır. Türkiye’ye özel diğer bir durum ise, Eğitim seviyesi ile işsizlik arasında görülen ters ilişkinin

OECD ülkelerine kıyasla daha düşük olmasıdır. Diğer bir deyişle, Türkiye’de eğitilmiş kesimin işsizlik oranının diğer kesimlerin işsizlik oranına oranı diğer ülkelere göre daha yüksektir. Bunun önemli bir nedeni ülkemizde yaş ve eğitimin ortak dağılımının şeklidir (Kırdar,2006).

Ülkemizdeki yükseköğretim mezunlarının yarısından fazlası 35 yaşın altındadır. Tüm dünyada genç yaşta işsizlik oranlarının daha yüksek olduğunu düşünürsek, eğitilmiş kesimin Türkiye’deki görece yüksek işsizlik oranları anlaşılabilir. Şu an ülkemizde, yüksek öğrenimli kişilerin ileriki yaşlardaki işsizlik oranları düşüktür. Fakat bu, şu an genç yaşlardaki eğitilmiş kişiler için de ileriki yıllarda mutlaka geçerli olmak zorunda değildir. Eskisinden çok daha yüksek oranlarda eğitilmiş gençlerin işgücü piyasasına giriş yaptıkları düşünülürse, ileriki yıllarda Türk ekonomisinde eğitilmiş işgücüne olacak olan talebin önemi ortaya çıkmaktadır. Burada mücadele verilmesi gereken diğer bir konu, gençlerin okuldan işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmaktır. Bu amaçla önerilen bir yöntem, meslekî eğitimin yaygınlaştırılmasıdır. Fakat yukarıda tartışıldığı üzere meslekî Eğitim içeriği -daha genel ve ya tamamen meslekî eğitime yönelik olması çelişkiler yaratmaktadır (Kırdar,2006).

Gençlerin okuldan iş hayatına geçişlerini kolaylaştırmak için çeşitli ülkelerde olduğu gibi aktif işgücü piyasası politikaları da kullanılabilir. İşsizlik oranlarını Eğitim seviyesine göre incelediğimizde en az lise seviyesinde bir eğitime sahip olanların diğerlerine kıyasla ileriki yaşlarda çok daha düşük işsizlik oranları olduğunu görüyoruz. Bu da ülkemizde geniş kitlelerin en az lise seviyesinde bir eğitime sahip olmalarının önemini ortaya çıkarmaktadır(Kırdar,2006).

TUİK Hane halkı İşgücü Araştırması 2006 Temmuz Dönemi Sonuçlarına göre; 2006 yılı Temmuz döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 30 bin kişi artarak, 23 milyon 257 bin kişiye ulaşmıştır. Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 836 bin kişi azalmış, buna karşın tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 866 bin kişi artmıştır.(TUİK,2006)

Tablo 3. İşgücü durumu (Temmuz)

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Kurumsal olmayan sivil nüfus (000)	71 645	72 645	44 350	45 424	27 295	27 221
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	50 833	51 701	31 658	32 743	19 174	18 958
İşgücü (000)	25 544	25 508	14 610	14 984	10 934	10 524
İstihdam (000)	23 227	23 257	12 812	13 267	10 415	9 990
İşsiz (000)	2 317	2 251	1 798	1 716	518	534
İşgücüne katılma oranı (%)	50,3	49,3	46,1	45,8	57,0	55,5
İstihdam oranı (%)	45,7	45,0	40,5	40,5	54,3	52,7
İşsizlik oranı (%)	9,1	8,8	12,3	11,5	4,7	5,1
<i>Tarım dışı işsizlik oranı (%)</i>	12,7	11,7	12,9	11,9	12,0	10,8
<i>Genç nüfusta işsizlik oranı⁽¹⁾(%)</i>	17,6	17,1	23,0	21,6	10,0	10,3
Eksik istihdam oranı (%)	3,1	3,6	2,8	3,1	3,5	4,2
<i>Genç nüfusta eksik istihdam oranı⁽¹⁾(%)</i>	3,9	4,1	2,7	3,3	5,7	5,4
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	25 289	26 193	17 049	17 760	8 240	8 433
<i>(1) 15-24 yaş grubundaki nüfus</i>						

(Kaynak: www.tuik.gov.tr)

Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 66 bin kişi azalarak 2 milyon 251 bin kişiye düşmüştür. İşsizlik oranı ise 0,3 puanlık azalışla % 8,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı 0,8 puanlık azalışla % 11,5 olarak gerçekleşirken, kırsal yerlerde 0,4 puanlık artışla % 5,1 olmuştur.

Türkiye'de tarım dışı işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 1 puanlık bir düşüşle % 11,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran erkeklerde geçen yılın aynı dönemine göre 1,1 puanlık düşüşle % 10,2, kadınlarda 1,3 puanlık düşüşle % 17,7 olmuştur. Bu dönemdeki işsizlerin;

- % 70,9'u erkek nüfustur.
- % 55,4'ü lise altı eğitimlidir.
- % 35,5'i bir yıl ve daha uzun süredir iş aramaktadır.
- İşsizler sıklıkla (% 30,5) "eş-dost" vasıtasıyla iş aramaktadır.
- % 78,7'si (1 milyon 772 bin kişi) daha önce bir işte çalışmıştır.
- Daha önce bir işte çalışmış olan işsizlerin % 49,6'sı "hizmetler", % 27,7'si "sanayi", % 15,6'sı "inşaat", % 7,1'i ise "tarım" sektöründe çalışmıştır(TUİK,2006).

2006 yılı Temmuz döneminde, tarım sektöründeki daralmanın da etkisiyle, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, geçen yılın aynı dönemine göre 1 puanlık bir düşüşle % 49,3 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı 1,3 puanlık bir azalışla % 72,7, kadınlarda 0,5 puanlık bir azalışla % 26,4'tür. Kentsel yerlerde işgücüne katılma oranı 0,3 puanlık azalışla % 45,8, kırsal yerlerde ise 1,5 puanlık azalışla % 55,5'tir. İşgücünün eğitim ve yaş dağılımları ise;

- Toplam işgücünün % 18,9'unu 15–24 yaş grubundakiler oluşturmaktadır.
- Lise altı eğitimlilerde işgücüne katılma oranı % 48,7 iken yüksekokul mezunlarında bu oran % 77,7'dir.
- Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılma oranı % 72,5 iken, kadınlarda % 23,9'dur.
- Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 74,2 iken, kadınlarda % 31,2'dir.
- Yüksekokul ve fakülte mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 84,1 iken, kadınlarda % 67,4'tür(TUIK,2006).

Bu sonuçlara göre, yüksekokul mezunu kişiler, ilköğretimden mezun olanlara göre işgücüne daha çok katılmaktadırlar. Bu nedenle, nitelikli yüksekokul mezunu sayısının artması istihdam artışında önemli bir etkidir. Ayrıca, yüksekokul veya fakülte mezunu olan bayanlar, lise ve ilköğretim mezunu bayanlara göre işgücüne iki kat fazla katılmaktadırlar. Bu da bize, bayanların eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam olanaklarının artabileceğini göstermektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

Mahiroğlu (1996),”Teknik Eğitim Fakültesi Mezunlarını İzleme Araştırması” isimli araştırmasının amacı, teknik eğitim fakültelerinden mezun olan teknik öğretmenleri izleyerek teknik eğitim fakültelerindeki eğitim programını değerlendirmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aramıştır.

1.Teknik öğretmeni yetiştiren kurumların arzı ile istihdam eden kurumların talebi arasında nasıl bir ilişki vardır?

2. Teknik öğretmenlerin teknik eğitim fakültelerinde okutulan derslerle ilgili görüşleri nelerdir?

3. Teknik öğretmenlerin teknik eğitim fakültelerinde yapılan eğitimin kalitesine etki eden unsurlarla ilgili görüşleri nelerdir? Bu görüşler arasında üniversiteler itibariyle bir fark var mıdır?

4. Teknik eğitim fakülteleri öğretmenlik görevleri bakımından teknik öğretmenleri ne kadar iyi hazırlanmıştır?

5. Teknik eğitim fakülteleri öğretmenlik profili bakımından teknik öğretmenleri ne kadar iyi hazırlanmıştır?

METARGEM (1997), "Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarını İzleme Araştırması" isimli çalışmada amaçlar şöyle sıralanmıştır:

Araştırmanın temel amacı, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı endüstri meslek liselerinden 1992–1993 öğretim yılında mezun olan öğrencilerin gördükleri mesleki ve teknik eğitimin iş hayatının tepelerine uygunluğunu değerlendirmektedir. Bu genel amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Endüstri meslek liselerinden mezun olan öğrencilerin iş hayatına girme durumları nasıldır?

2. Endüstri meslek liselerinden mezun olan öğrenciler gördükleri mesleki ve teknik eğitimi yaptıkları işe ne derece uygun bulmaktadırlar?

3. İşverenler çalıştırdıkları endüstri meslek lisesi mezunlarının gördükleri mesleki ve teknik eğitimi iş yerlerinin ihtiyaçlarına ne derece uygun bulmaktadırlar?

4. Endüstri meslek liselerinde verilmekte olan mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi için alınabilecek tedbirler nelerdir?

(METARGEM 1992) Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi'nin gerçekleştirdiği bir mezun izleme araştırmasında mesleki ve teknik orta öğretimden mezun olan öğrencilerin istihdam durumları saptanmaya çalışılmıştır. Mesleki – teknik liselerden 1988 – 1991 yıllarında mezun olanların kendi branşlarında çalışma durumlarını, iş bulamayanların sayısı ve oranlarını saptamaya yönelik çalışmada

meslek lisesi müdürlerinin, mezunlar konusunda verdiği bilgiler değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; mezunların %17.98'i özel sektör, %7.60'ı ise kamu sektöründe çalışmaktadır. Mezunların %49.64'ünün durumu bilinmemektedir. Özel sektörün kamu sektörüne oranla daha fazla meslek lisesi mezunu istihdam ettiği görülmüştür. Araştırma kapsamına giren mezunlardan yüksek öğretime girenlerin oranı %15.89 olarak belirtilmekte, meslek liselerindeki genel kültür ve fen bilimleri derslerinin azlığının, bunun nedeni olabileceği düşünülmektedir. Aynı araştırmaya göre, meslek lisesi mezunlarından çalışanların (toplam mezunlara göre) %16.86'sı kendi meslekleriyle ilgili alanlarda,%8.81'i kendi meslekleriyle ilgili olmayan alanlarda çalışmaktadır. Mezunların üçte biri, yetiştikleri alan dışında çalışmaktadır. Bu eğitim programlarının amaçlarına ulaşmadığı, bu durumu ülkemizdeki istihdam politikasının etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Öğretim türlerine göre ele alındığında ise şu sonuçlara ulaşılmıştır. 1986 – 1989 yılı Endüstri Meslek Lisesi mezunlarından yükseköğretime girenlerin oranı %8.36, çalışmayanların oranı %17.13, durumu bilinmeyenler ise %52.26'dır. Okullar, mezunları düzenli olarak izleyememektedirler. Ayrıca, izlenenlerin önemli bir bölümü de işsizdir. Diğer yıllarda da mezunları çoğunun ya işsiz ya da kendi alanı dışında çalıştığı görülmüştür. 1990 – 1991 öğretim yılı Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının %10.99'unun kendi mesleği ile ilgili işlerde %10.95'inin mesleği dışında çalışmakta olduğu saptanmıştır.

Boyacı (1996),“Endüstri Meslek Liselerinde Eğitim ve Gelişen Endüstrinin Ara İnsan gücü Konusundaki Beklentileri” isimli bu araştırmanın amacı “İzmir Endüstri Meslek Liselerinde sürdürülen meslek eğitimi ile gelişen endüstrinin gereksinim duyduğu ara insan günün karşılaştırılması araştırmasını yaparak 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Kanunu, ilgili genelge ve yönergeler doğrultusunda uygulamaların hangi düzeyde yapıldığını belirlemektir.” dediği bu araştırma, bizim araştırmamızla aynı kitleyi ele alması bakımından benzerlik göstermektedir.

Aksoy (1995) yaptığı bir araştırmada “Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim istihdam ilişkileri” araştırılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre geliştirilen önerilerde, “İşgücü piyasasında yer alan bütün iş kollarında eğitim –

istihdam ilişki araştırılmalıdır; işgücü piyasasında sağlanan yetiştirmenin kullanılma düzeyi örgün meslek eğitimiyle karşılaştırmalı olarak araştırılmalıdır; Arzı oluşturan mesleki eğitim kurumlarındaki öğrencilerin, mesleğe yönelmekleri ve nedenleri saptanmalıdır; Endüstriyel teknik ortaöğretim öğrencilerinin yükseköğretim taleplerini etkileyen etkenler araştırılmalıdır.” Görüşlerine yer verilmiştir.

Yüksek (2006) “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında İşletmede Beceri Eğitimi Uygulamasının İşletme ve Öğrenci Açısından Değerlendirilmesi (Elektronik-Bilgisayar Bölümleri)” adıyla yaptığı çalışmada, Mesleki eğitim kavramı, mesleki eğitimin önemi, amacı ve ülkemizde mesleki eğitim araştırılmıştır. Mesleki eğitimin öğrenciler ve istihdam açısından en önemli unsurlarından birisi olan işletmede beceri eğitimi uygulamasında okul-işletme işbirliği ve bu uygulamada tarafların görev ve sorumlulukları incelenmiştir. 3308 ve 4702 sayılı Kanunlar ’da işletme, okul yönetimi ve öğrencilere düşen sorumluluklar, karşılıklı sağlanan haklar araştırılmıştır. Araştırma sonucunda Öğrenciler tarafında ortaya çıkan beklentilerin genellikle 3308 sayılı Kanun ve Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde kendilerine tanınan hakları ve işletmelerine karşı görev ve sorumluluklarını bilmemelerinden dolayı ortaya çıktığı görülmüştür. İşverenler tarafında ortaya çıkan beklentilerin de aynı şekilde Kanun ve Yönetmelikte belirlenen görev ve sorumluluklarını bilmemelerinden dolayı ortaya çıktığı görülmüştür.

Temur (2005) “Ankara İli Altındağ İlçesindeki Endüstri Meslek Liseleri Öğrencilerinin Toplumsal Yaşam Ve Yüksek Öğretime İlişkin Görüş Ve Beklentilerinin Eğitimde Eşitlik İlkesi Açısından Değerlendirilmesi” adlı araştırmasında bulgulara dayalı olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır:

1. Endüstri meslek liselerinde okuyan öğrencilerin büyük bir bölümünün gelir ve eğitim düzeyi düşük olan ailelerin çocukları olduğu görülmektedir. Öğrencilerin İnternet kullanımı, günlük gazete okuma, sinemaya/tiyatroya gitme, tatil yapma düzeyleri düşüktür. Bu durum, meslek lisesi öğrencilerinin sosyal ve kültürel bakımdan oldukça sancılı bir tablo içinde bulduklarını göstermektedir.
2. Endüstri meslek liselerinin cinsiyete göre öğrenci dağılımında, erkek öğrencilerin büyük bir çoğunlukta olduğu görülmektedir. Programların kız ve erkek öğrenciler için ayrı ayrı ve piyasadaki “kadın” ve “erkek” mesleklerine koşut bir içerikte

yapılandırılması, kadın ile erkek arasındaki güç eşitsizliğine dayanan toplumsal cinsiyet rollerini sürdürmeye dönük eşitsizliği yeniden üreten bir uygulamadır.

3. Endüstri meslek lisesi öğrencilerinin büyük bir kısmı şu an okumakta olduğu okuldan ve seçtiği meslek dalından hiç memnun değildir. Bu durum öğrencileri büyük bir umutsuzluğa sevk etmektedir.

4. Araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun ilköğretimde mesleki rehberlik almadığı görülmüştür. Türk ortaöğretimi, öğrencilerin ilköğretimde yönlendirileceği temel varsayımı üzerine kurulmuştur. İlgili yetenek ve yeterlilikleri konusunda sağlıklı bilgilere sahip olmayan gençlerin, aşırı şekilde çeşitlendirilmiş ortaöğretim kurumları arasından doğru tercihte bulunma imkanları oldukça zayıftır.

5. Araştırmaya katılan meslek lisesi öğrencileri, üniversiteye giriş, sosyal ve sportif faaliyetler ve toplumsal statü (sosyal mevki ve itibar) açısından, genel liseleri meslek liselerine oranla daha iyi buldukları buna karşın mezun olduktan sonra iş bulma şansı ve iş bulduktan sonra ücret düzeyi açısından kendilerini genel liseye oranla daha iyi buldukları görülmektedir.

6. Öğrenciler meslek liselerindeki en büyük problem olarak üniversiteye girişte ayrıma tabi tutulmalarını göstermektedirler. Üniversiteye girişte meslek lisesi öğrencilerine haksızlık yapıldığı görüşü yaygındır. Araştırmaya katılan öğrencilerin ikinci büyük problem olarak meslek liselerinde kültür derslerinin ders saatlerinin az olmasından şikayetçidir.

Gemici (1993),yaptığı bir araştırmada, “Türkiye de Mesleki Teknik Eğitimin Gelişimi ve Endüstri Meslek Liselerinin Durumu”araştırmış, mesleki ve teknik eğitimin tarihi gelişimi kaynak bilgilere verilerek bu manada “Endüstri Meslek Lisesi tarihin içinde çeşitli isimler altında ve değişik müesseselere bağlı olarak faaliyet göstermiştir. Bütün bunların bir kere daha derli toplu bir arada verilmesi konunun anlaşılabilirliği açısından gereklidir.”denilmiştir.

Ceylan (1992),yaptığı araştırmada, “3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu Uyarınca Meslek Eğitimi Uygulamasının Değerlendirilmesi” ele alınmıştır. “Bu araştırmanın amacı.3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ve ilgili yönetmelikler, genelge ve yönergeler uyarınca Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerine

yaptırılan meslek eğitimi uygulamalarının nasıl olduğu ve nasıl olması gerektiğini belirlemektir.”

Bu amaçla aşağıdaki şu soruya cevap aranmıştır:“Meslek eğitimi uygulamalarına ilişkin olarak yönetici, öğretmen, öğrenci ve işletmelerin karşılaştığı sorunlar nelerdir?” sorusu için veri toplanmıştır.

Ceylan’ın yaptığı araştırmada, meslek eğitimi uygulamasında öğrencilerin uygulama yapacağı işletmeyi genelde okul yönetiminin sağlamasıyla birlikte, işletme sayısının azlığı ve kapasite yetersizliği nedeniyle güçlüklerle karşılaştığı, okul yönetimi dışında öğrenci ya da öğrenci velilerinin de uygulama yapılacak işletmeyi bulmaya çalıştığı ortaya çıkmıştır (1992,s.136).Araştırmada, okul yöneticilerinin, eğitim programlarındaki bilgilerin işletmelerde öğrencilere beceri olarak az derecede kazandırıldığı yönündeki görüşleri belirlenmiştir (Ceylan,1992, s.148 –149).

Ceylan’ın araştırmasında işletmelerde meslek eğitimine katılan öğrencilerin işletmelerdeki makineler ile okul atölyesindeki arasındaki farklılığı da ele alınmıştır. Beşli dereceleme ölçeği kullanılan araştırmada makineler arasındaki farklılığa ilişkin bulgular şu şekilde çıkmıştır. Öğrencilerin %6.43’ü işletmelerdeki makineler ile okul atölyesindeki makineler arasında hiç fark olmadığını belirtmiş, buna karşın %31.43’ü ise pek çok derecede fark olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerin yaklaşık üçte ikisi, görüş birliği içinde bulunmuş ve işletme ile okul atölyesindeki makineler arasındaki farklılığın “çok derecede” olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, işletmelerde meslek eğitimi uygulamasının yararlı olduğu konusunda anlamlı görülmüştür (Ceylan,1992, s.157 – 158).

Ceylan’ın yaptığı aynı araştırmada, öğrencilerin mezuniyetinden sonra istihdam edilmesini etkileyecek bazı değişkenlerle ilgili bulgular da elde edilmiştir. Araştırmanın Bulgularına göre, işletmelerde çalışan ve araştırma kapsamına alınan öğrencilerin %15’ine (42 öğrenci) işletmede çalışmak için öneride bulunulmuş, buna karşın %80’ine çalışma önerisinde bulunulmamıştır. Öğrencilerin %5’i de ilgili soruya yanıt vermemiştir(1992, s.182–183). Buna karşın işletme sorumlularının tümünün, ileriki yıllarda öğrencilerden birini ya da daha fazlasını istihdam etmeyi düşündükleri belirlenmiştir (1992, s183). Araştırmada, özellikle beceri gerektiren meslek alanlarında çalışacak olan öğrencileri, işin gerektirdiği nitelikte yetiştirmek

amacıyla en yaygın kullanılan yöntemin işbaşında eğitim olduğu belirtilmiştir. Öğrenciler, önceden belirlenmiş bir programa bağlı olarak verilen bu eğitimde mesleki becerilerini geliştirmektedirler. Okul yöneticileri, işletme sorumluları ve öğrenciler bu yöntemi “çok derecede” yararlı bulurken koordinatör öğretmenler “orta derecede” yararlı bulmamaktadırlar(Ceylan,1992,s.245).

Tural’ın (1993) “Kimya, Petrol ve Plastik Sanayide Eğitim -insangücü-istihdam ilişkileri ve Buna İlişkin İşveren Görüşleri” adlı araştırmasında diğer unvanların yanı sıra işletmelere teknisyen alırken işverenlerin yaptıkları tercihler de saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işverenlerin teknisyen alma kararlarını çok derecede etkileyen beş özellik sırasıyla: Davranış özellikleri, eğitim, cinsiyet, deneyim ve sınav sonuçlarıdır. Teknisyen istihdamında yaş, işletmedeki hizmet süresi, referans, fiziksel özellikler ve yabancı dil bilme orta derecede; medeni durum az derecede önem taşımaktadır Cinsiyet değişkeninin tenkisten istihdamında önem taşıması dikkate değer bir bulgudur (Tural 1993,s.134 -136).(Benson ,1987, s.324) da mesleki eğitim planlamasının işlevlerinden birisi olarak, cinsiyet kalıp yargılarının azaltılmasını belirtmektedir. Mesleki eğitim planlamasının bu yöndeki işlevi ülkemiz açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü, belli bir mesleğe ve statüye yönelik olarak cinsiyete ilişkin kalıp yargının varlığı Tural’ın araştırmasında ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan Tural’ın araştırmasında, işlevlerin teknisyen alırken öğretim tür ve düzeyine ilişkin tercihleri araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işlevlerin yaklaşık %54’ü mesleki teknik liseyi tamamlamış adayları tercih ederken, %42’si 2 yıllık meslek yüksek okulunu tamamlamış adayları istihdam etmeyi uygun bulmuşlardır. İşverenlerin teknisyen alırken tercih ettikleri öğretim tür ve düzeyi ile, işletmelerin kuruluş yılı, mülkiyeti, büyüklüğü ve teknolojik düzeyi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulamamıştır (Tural,1993,s.139).

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde “Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamında İşletmelerin ve Öğrencilerin Beklentileri Araştırması'nın” modeli, evren ve örnekleme, veri kaynakları, verilerin nasıl elde edildiği, verilerin analizi ve araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmaktadır.

III.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının istihdamı ile ilgili yazılı kaynaklar taranmıştır. Bu yönden araştırma belgesel tarama niteliği taşımaktadır. Diğer yönden bu araştırmada, İstanbul İli, Pendik ve Kartal ve Maltepe İlçeleri'nde, Endüstri Meslek Liselerinden mezun olan öğrencilerin çalıştıkları işletmelerde yönetici konumundaki kişilerden beklentilerini ve bu öğrencileri işletmelerinde çalıştıran işverenlerin, onlardan beklentilerini ortaya koymak amacıyla iki ayrı anket formu düzenlenmiştir. Bu anketlere verilen cevaplara göre mezun öğrencilerle yöneticilerin karşılıklı beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu yönüyle araştırma betimsel nitelik taşımaktadır.

III.2 EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın iki ayrı evreni ve bu evrenlerden alınan iki örnekleme vardır. Araştırmanın birinci evrenini İstanbul İli, Pendik, Kartal ve Maltepe İlçeleri'nde, Endüstri Meslek Liselerinden mezun olan öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırmanın ikinci evrenini İstanbul İli, Pendik ve Kartal İlçeleri'nde, Endüstri Meslek Liselerinden mezun olan öğrencilerin çalıştığı işyerlerinin İşverenleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini İstanbul İli, Pendik, Kartal ve Maltepe İlçeleri'nde bulunan tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen beş adet Endüstri Meslek Lisesi'nden 280 mezun öğrenci ile bu mezun öğrencilerin çalıştıkları işyerlerinde yönetici konunda olan 100 kişi oluşturmaktadır.

III.3 VERİLERİN TOPLANMASI

“Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamında İşletmelerin ve Öğrencilerin Beklentileri” araştırmasının temel veri kaynağını, araştırmanın amaçlarına uygun olarak hazırlanan iki ayrı anket formu ile sağlanan veriler oluşturmaktadır. Anketler hazırlanmadan önce gerekli kaynak taraması yapılarak uzman kişilerin görüşleri alınmıştır. Araştırmada veri toplama işlemi temel teşkil eden anket formlarının hazırlanmasında, Pendik ve Kartal İlçelerindeki Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan Teknik Öğretmenlerle mülakat ve toplantılar yapılmış, tecrübeleri değerlendirilmiştir. Ayrıca araştırma evrenindeki sanayi sitelerinin başkanlarının görüşleri alınarak onların tecrübelerinden yararlanılmış ve bu konuda deneyimleri olan METERGEM 'in yayın ve değerlendirmeleri de dikkate alınarak anketler oluşturulmuştur. Anketlerin oluşturulmasındaki bu ön çalışmalarından sonra taslak olarak hazırlanan anket soruları, örneklem grubunda olmayan 30’ ar kişiye uygulanmış ve anlaşılabilirliği test edilmiştir. Anket sonuçlarına göre gerekli düzeltmeler yapılarak örneklem grubundaki mezun ve yöneticilere uygulanmak için çoğaltılmıştır.

Birinci anket formu mezun öğrencilere uygulanmıştır. Mezun öğrenci anketi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde mezun öğrencilerin kişisel bilgilerini içeren altı adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise araştırmanın konusu olan mezun öğrencilerin işletme yöneticilerinden beklentilerini belirlemeye yönelik 25 adet soru bulunmaktadır. Bu bölüm dördü derecelendirme şeklinde hazırlanmış olup soruların cevaplanmasında 1= “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2= “Biraz Katılıyorum”, 3= “Katılıyorum”, 4= “Tamamen Katılıyorum” seçenekleri yazılmıştır.

İkinci anket formu işletme yöneticilerine uygulanmıştır. Yönetici anketi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işletme yöneticilerinin kişisel bilgilerini içeren dört adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise araştırmanın konusu olan işletme yöneticilerinin mezun öğrencilerden beklentilerini belirlemeye yönelik 20 adet soru bulunmaktadır. Bu bölüm dördü derecelendirme şeklinde hazırlanmış olup

soruların cevaplanmasında 1= “İyi Değil”, 2=“Normal”, 3= “İyi”, 4= “Çok İyi” seçenekleri yazılmıştır.

III. 4 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Bu araştırmada mezun öğrenciler ve yöneticilerden anketler yoluyla sağlanan veriler Excel programı aracılığı ile kodlanarak bilgisayara yüklenmiş ve daha sonra bu veriler SPSS 11 istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde, çoklu değişkenlerin hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek Varyans (ANOVA) testi ,bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmıştır. Anketlerin güvenilirliği sağlanmış olup araştırmada hata payı olarak 0,005 kabul edilmiştir. Sonuçların denenmesinde $p < 0,05$ olan anlamlılık düzeyi dikkate alınacaktır.

Elde edilen verilerin daha rahat anlaşılması ve yorumlanması için bulgular bölümünde tablolar yapılmış, tartışma bölümünde de bu bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken aşağıdaki aralıklar esas alınmıştır.

Mezun Öğrenci Anketi			Yönetici Anketi		
Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırlar	Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınırlar
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1 –1,74	1	İyi Değil	1 –1,74
2	Biraz Katılıyorum	1,75 –2,49	2	Normal	1,75 –2,49
3	Katılıyorum	2,50 –3,24	3	İyi	2,50 –3,24
4	Tamamen Katılıyorum	3,25 –4,00	4	Çok İyi	3,25 –4,00

IV. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan mezun öğrencilerden ulaşılan bulgulara yer verilecektir. Verilerin daha iyi anlaşılması ve çözümlenmesi için veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 13.0 istatistik programı yardımıyla, tablolar haline dönüştürülerek tabloların altına gerekli açıklamalar yapılmıştır.

IV.1. MEZUN ÖĞRENCİ DENEKLERE İLİŞKİN BULGULAR

IV.1.1. Mezun Öğrenci Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Mezun öğrenci deneklerin kişisel bilgileri, mezun öğrenci anketinin birinci bölümünde yer alan 5 adet sorudan elde edilmiştir. Anketleri yanıtlayan mezun öğrencilerin profillerini çıkarmak için bu bölümde gerekli verilere ulaşmak hedeflenmiştir.

Tablo 4. Mezun Öğrencilerin “ Yaş ” Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
16-20 Arası	160	57,1
21-24 Arası	21	7,5
25-28 Arası	39	13,9
28 ve Üzeri	60	21,4
Toplam	280	100

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 160'ının (% 57,1) 16–20 yaş arasında,21'inin (%7,5) 21–24 yaş arasında, 39'unun (%13,9) 25-28 yaş arasında ve 60'ının (%21,4) 28 yaş ve üzerinde olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Mezun Öğrencilerin “Mezun Oldukları Okul Türü ” Değişkenine Göre Dağılımı

Okul Türü	Frekans (N)	Yüzde (%)
Endüstri Meslek Lisesi	252	90
Teknik Lise	23	8,2
Anadolu Teknik Lisesi	5	1,8
Toplam	280	100

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 252'sinin (% 90) Endüstri Meslek Lisesi mezunu, 23'ünün (% 8) Teknik Lise mezunu, 5'inin (% 1,8) Anadolu Teknik Lisesi mezunu öğrencilerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 6. Mezun Öğrencilerin “Mezun Oldukları Bölüm ” Değişkenine Göre Dağılımı

Mezun Olduğunuz Bölüm	Frekans (N)	Yüzde (%)
Elektrik	36	12,9
Elektronik	43	15,4
Tesviye	44	15,7
Metal	39	13,9
Bilgisayar	31	11,1
Motor	30	10,7
Mobilya	25	8,9
Kimya	21	7,5
İklimlendirme-Soğutma	11	3,9
Toplam	280	100

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 36'sının (%12,9) Elektrik Bölümünden, 43'ünün (%15,4) Elektronik Bölümünden, 44'ünün (% 15,7) Tesviye Bölümünden, 39'unun (%13,9) Metal Bölümünden, 31'inin (%11,1) Bilgisayar Bölümünden, 30'unun (%10,7) Motor Bölümünden, 25'inin (%8,9) Mobilya Bölümünden, 21'inin (%7,5) Kimya Bölümünden, 11'inin ise (%3,9) İklimlendirme-Soğutma Bölümünden mezun oldukları görülmüştür.

Tablo 7. Mezun Öğrencilerin “İşyerlerindeki Görevi ” Değişkenine Göre Dağılımı

Sınıf Mevcudu	Frekans (N)	Yüzde (%)
İşçi	162	57,9
Ustabaşı	19	6,8
Teknisyen	92	32,9
Şef	7	2,5
Toplam	280	100

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerden 162’sinin (% 57,9) İşçi, 19’unun (%6,8) Ustabaşı, 92’sinin (%32,9) Teknisyen ve 7’sinin (% 2,5) Şef olarak görev yaptığı belirlenmiştir.

Tablo 8. Mezun Öğrencilerin “ İşyerinde Çalıştığı Departman Türü ” Değişkenine Göre Dağılımı

Çalıştığı Departman Türü	Frekans (N)	Yüzde (%)
İmalat	105	37,5
Bakım Onarım	88	31,4
Montaj	58	20,7
Tasarım	16	5,7
Diğer	13	4,6
Toplam	280	100

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 105’inin (% 37,5) imalat departmanında, 88’inin (%31,4) Bakım-Onarım departmanında, 58’inin (%20,7) Montaj departmanında, 16’sının (%5,7) Tasarım departmanında,13’ünün de (%4,6) Diğer departmanlarda çalıştığı görülmüştür.

Tablo 9. Mezun Öğrencilerin İşyerlerinde “ Aldıkları Aylık Ücret ”Değişkenine Göre Dağılımı

Aylık Ücretiniz	Frekans (N)	Yüzde (%)
Asgari Ücret	130	46,4
500 – 750 ytl arası	96	34,3
751 – 1000 ytl arası	33	11,8
1001 ytl ve üzeri	21	7,5
Toplam	280	100

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 130'unun (% 46,4) Asgari ücret, 96'sının (%34,3) 500–750 ytl arası, 33'ünün (%11,8) 751–1000 ytl arası, 21'inin ise (%7,5) 1001 ytl ve üzeri ücret aldığı belirtilmiştir.

IV.1.2 Mezun Öğrencilerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular

Tablo 10. Mezun Öğrencilerin “Ücreti Tatmin Etmese De Kolayca İş Bulabilmeliyim” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 1	16 - 20	160,00	2,13	0,88	Gruplar Arası	7,95	3,00	2,65	3,39	0,019
	21 - 24	21,00	2,62	0,92						
	25 - 28	39,00	1,92	0,84	Grup İçi	215,82	276,00	0,78		
	28 ve üzeri	60,00	2,30	0,91						
	Toplam	280,00	2,17	0,90	Toplam	223,77	279,00			

Tablo 10 incelendiğinde öğrencilerin “Ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyim” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 10A’da verilmiştir.

Tablo 10A. Öğrencilerin “Ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyim” İfadesinin Yaşlara Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaşınız (i)	Yaşınız (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 1	16-20	21-24	-0,49	0,21	0,13
		25-28	0,20	0,16	0,65
		28 ve üzeri	-0,18	0,13	0,64
	21-24	16-20	0,49	0,21	0,13
		25-28	0,69 (*)	0,24	0,04
		28 ve üzeri	0,32	0,22	0,57
	25-28	16-20	-0,20	0,16	0,65
		21-24	-0,69 (*)	0,24	0,04
		28 ve üzeri	-0,38	0,18	0,23
	28 ve Üzeri	16-20	0,18	0,13	0,64
		21-24	-0,32	0,22	0,57
		25-28	0,38	0,18	0,23

Tablo 10A’da ifade edildiği gibi “ Ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyim” ifadesinin öğrencilerin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; yaşları 21 – 24 olan mezun grubu, yaşları 25 – 28 olan öğrenci grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve yaşları 21 – 24 olan mezun grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 11. Öğrencilerin “Mezun Olduktan Hemen Sonra İş Bulamasam Da Önemli Değil” İfadesinin Yaşlara Göre Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 2	16 - 20	160,00	1,41	0,67	Gruplar Arası	7,52	3,00	2,51	4,26	0,006
	21 - 24	21,00	1,81	0,81						
	25 - 28	39,00	1,49	0,82	Grup İçi	162,31	276,00	0,59		
	28 ve üz	60,00	1,77	0,95						
	Toplam	280,00	1,53	0,78	Toplam	169,83	279,00			

Tablo 11 incelendiğinde öğrencilerin “Mezun olduktan hemen sonra iş bulamasam da önemli değil ” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 11A’da verilmiştir.

Tablo 11A. Öğrencilerin “Mezun olduktan hemen sonra iş bulamasam da önemli değil” İfadesinin Yaşlara Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.

	Yaşınız (i)	Yaşınız (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 2	16-20	21-24	-0,40	0,18	0,17
		25-28	-0,08	0,14	0,95
		28 ve üzeri	-0,36 (*)	0,12	0,02
	21-24	16-20	0,40	0,18	0,17
		25-28	0,32	0,21	0,49
		28 ve üzeri	0,04	0,19	1,00
	25-28	16-20	0,08	0,14	0,95
		21-24	-0,32	0,21	0,49
		28 ve üzeri	-0,28	0,16	0,37
	28 ve Üzeri	16-20	0,36 (*)	0,12	0,02
		21-24	-0,04	0,19	1,00
		25-28	0,28	0,16	0,37

Tablo 11A’da ifade edildiği gibi “ Mezun olduktan hemen sonra iş bulamasam da önemli değil” ifadesinin öğrencilerin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; yaşları 28 ve üzeri olan mezun grubu, yaşları 16 – 20 olan öğrenci grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve yaşları 28 ve üzeri olan mezun grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 12. Öğrencilerin “Kazancımın Yüksek Olacağı Her İşte Çalışırım” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 6	16 - 20	160,00	2,46	1,13	Gruplar Arası	14,85	3	4,95	4,08	0,008
	21 - 24	21,00	1,76	0,62						
	25 - 28	39,00	2,10	1,19	Grup İçi	337,493	276	1,223		
	28 ve üzeri	60,00	2,60	1,11						
	Toplam	280,00	2,39	1,12	Toplam	352,343	279			

Tablo 12A. Öğrencilerin “Kazancımın Yüksek Olacağı Her İşte Çalışırım” İfadesinin Yaşlara Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaşınız (i)	Yaşınız(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 6	16-20	21-24	0,69	0,26	0,07
		25-28	0,35	0,20	0,36
		28 ve üzeri	-0,14	0,17	0,86
	21-24	16-20	-0,69	0,26	0,07
		25-28	-0,34	0,30	0,73
		28 ve üzeri	-0,83 (*)	0,28	0,03
	25-28	16-20	-0,35	0,20	0,36
		21-24	0,34	0,30	0,73
		28 ve üzeri	-0,50	0,23	0,19
	28 ve Üzeri	16-20	0,14	0,17	0,86
		21-24	0,83 (*)	0,28	0,03
		25-28	0,50	0,23	0,19

Tablo 12A’da ifade edildiği gibi “Kazancımın Yüksek Olacağı Her İşte Çalışırım ” ifadesinin öğrencilerin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; yaşları 28 ve üzeri olan mezun grubu, yaşları 21 – 24 olan öğrenci grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve yaşları 28 ve üzeri olan mezun grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 13. Öğrencilerin “Bulduğum İş Mezun Olduğum Bölümle İlgili Olmasa da Olur ” İfadesinin Okul Türüne Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 3	EML	252,00	1,93	0,97	Gruplar Arası	9,32	2	4,66	5,19	0,006
	TL	23,00	1,30	0,70						
	ATL	5,00	1,40	0,55	Grup İçi	248,78	277	0,89		
	Toplam	280,00	1,87	0,96	Toplam	258,11	279	258,11		

Tablo 13 incelendiğinde öğrencilerin “Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” ifadesinin Okul Türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 13A’da verilmiştir.

Tablo 13A. Öğrencilerin “ Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” İfadesinin Okul Türüne Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Türü (i)	Okul Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 3	EML	TL	0,62 (*)	0,21	0,01
		ATL	0,53	0,43	0,47
	TL	EML	-0,62 (*)	0,21	0,01
		ATL	-0,10	0,47	0,98
	ATL	EML	-0,53	0,43	0,47
		TL	0,10	0,47	0,98

Tablo 13A’da ifade edildiği gibi “Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” ifadesinin Okul Türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Okul Türü EML olan mezun grubu, Okul Türü TL olan Mezun grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Okul Türü EML olan mezun grubu lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 14 Öğrencilerin “Kazancımın Yüksek Olacağı Her İşte Çalışırım ” İfadesinin Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 6	EML	252,00	2,44	1,14	Gruplar Arası	11,32	2,00	5,66	4,60	0,011
	TL	23,00	2,00	0,85						
	ATL	5,00	1,20	0,45	Grup İçi	341,02	277,00	1,23		
	Toplam	280,00	2,39	1,12	Toplam	352,34	279,00			

Tablo 14 incelendiğinde öğrencilerin “Kazancımın Yüksek olacağı Her işte Çalışırım” ifadesinin Okul Türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo14A’da verilmiştir.

Tablo 14A. Öğrencilerin “Kazancımın Yüksek olacağı Her işte Çalışırım” İfadesinin Okul Türüne Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Okul Türü (i)	Okul Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 6	EML	TL	0,44	0,24	0,18
		ATL	1,24 (*)	0,50	0,047
	TL	EML	-0,44	0,24	0,18
		ATL	0,80	0,55	0,34
	ATL	EML	-1,24 (*)	0,50	0,047
		TL	-0,80	0,55	0,34

Tablo 14A’da ifade edildiği gibi “Kazancımın Yüksek olacağı Her işte Çalışırım” ifadesinin Okul Türü değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Okul Türü EML olan mezun grubu, Okul Türü ATL olan Mezun grubuna göre daha fazla katılmışlardır ve Okul Türü EML olan mezun grubu lehine olan bu farklılık

istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 15. Öğrencilerin “Bulduğum İş Mezun Olduğum Bölümle İlgili Olmasa da Olur” İfadesinin Mezun Olunan Bölüme Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 3	Elektrik	36,00	1,92	0,84	Gruplar Arası	25,84	8,00	3,23	3,77	0,000
	Elektronik	43,00	1,84	1,00						
	Tesviye	44,00	1,75	0,97						
	Metal	39,00	2,33	0,87						
	Bilgisayar	31,00	1,74	0,82						
	Motor	30,00	2,00	1,08	Grup İçi	232,27	271,00	0,86		
	Mobilya	25,00	2,16	1,07						
	Kimya	21,00	1,24	0,77						
	İklimlendirme Soğutma	11,00	1,18	0,60						
	Toplam	280,00	1,87	0,96						

Tablo 15 incelendiğinde öğrencilerin “Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” ifadesinin Mezun Olunan Bölüme göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 15A’da verilmiştir.

Tablo 15A. Öğrencilerin “Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” İfadesinin Mezun Olunan Bölüme Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olunan Bölüm Türü (i)	Mezun Olunan Bölüm Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S3	Elektrik	Elektronik	0,07	0,20	1
		Tesviye	0,16	0,20	1
		Metal	-0,41	0,21	0,874
		Bilgisayar	0,17	0,22	1
		Motor	-0,08	0,22	1
		Mobilya	-0,24	0,24	0,998
		Kimya	0,67	0,254	0,525
		İklimlendirme Soğutma	0,73	0,31	0,723
	Elektronik	Elektrik	-0,07	0,20	1
		Tesviye	0,08	0,19	1
		Metal	-0,49	0,20	0,661
		Bilgisayar	0,09	0,21	1
		Motor	-0,16	0,22	1
		Mobilya	-0,32	0,23	0,983
		Kimya	0,59	0,24	0,657
		İklimlendirme Soğutma	0,65	0,31	0,819
	Tesviye	Elektrik	-0,16	0,20	1
		Elektronik	-0,08	0,19	1
		Metal	-0,58	0,20	0,417
		Bilgisayar	0,08	0,21	1
		Motor	-0,25	0,21	0,995
		Mobilya	-0,41	0,23	0,925
		Kimya	0,51	0,24	0,823
		İklimlendirme Soğutma	0,56	0,31	0,912
	Metal	Elektrik	0,41	0,21	0,874
		Elektronik	0,49	0,20	0,661
		Tesviye	0,58	0,20	0,417
		Bilgisayar	0,59	0,22	0,533
		Motor	0,33	0,22	0,974
		Mobilya	0,17	0,23	1
		Kimya	1,09 (*)	0,25	0,017
		İklimlendirme Soğutma	1,15	0,31	0,108
	Bilgisayar	Elektrik	-0,17	0,22	1
		Elektronik	-0,09	0,21	1
		Tesviye	-0,08	0,21	1
Metal		-0,59	0,22	0,533	
Motor		-0,25	0,23	0,997	
Mobilya		-0,41	0,24	0,944	
Kimya		0,50	0,26	0,881	
İklimlendirme Soğutma		0,56	0,32	0,935	

	Motor	Elektrik	0,08	0,22	1
		Elektronik	0,16	0,22	1
		Tesviye	0,25	0,21	0,995
		Metal	-0,33	0,22	0,974
		Bilgisayar	0,25	0,23	0,997
		Mobilya	-0,16	0,25	1
		Kimya	0,76	0,26	0,402
		İklimlendirme Soğutma	0,81	0,32	0,616
	Mobilya	Elektrik	0,24	0,241	0,998
		Elektronik	0,32	0,23	0,983
		Tesviye	0,41	0,23	0,925
		Metal	-0,17	0,23	1
		Bilgisayar	0,41	0,24	0,944
		Motor	0,16	0,25	1
		Kimya	0,92	0,274	0,19
		İklimlendirme Soğutma	0,97	0,33	0,387
	Kimya	Elektrik	-0,67	0,25	0,525
		Elektronik	-0,59	0,24	0,657
		Tesviye	-0,51	0,24	0,823
		Metal	-1,09 (*)	0,25	0,017
		Bilgisayar	-0,50	0,26	0,881
		Motor	-0,76	0,26	0,402
		Mobilya	-0,92	0,274	0,19
		İklimlendirme Soğutma	0,56	0,34	1
	İklimlendirme Soğutma	Elektrik	-0,73	0,31	0,723
		Elektronik	-0,65	0,31	0,819
		Tesviye	-0,56	0,31	0,912
		Metal	-1,15	0,31	0,108
		Bilgisayar	-0,56	0,32	0,935
		Motor	-0,81	0,32	0,616
		Mobilya	-0,97	0,33	0,387
		Kimya	-5,63	0,34	1

Tablo 15A’da ifade edildiği gibi “Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” ifadesinin Mezun Olunan Bölüme göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Metal Bölümü mezunu Öğrenciler, Kimya Bölümünden Mezun olan Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve Metal Bölümü Mezunu Öğrenciler lehine olan bu

farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 16. Öğrencilerin “Kazancımın Yüksek Olacağı Her İşte Çalışırım” İfadesinin Mezun Olunan Bölüme Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 6	Elektrik	36,00	2,28	1,23	Gruplar Arası	32,64	8,00	4,08	3,46	0,001
	Elektronik	43,00	2,26	1,16						
	Tesviye	44,00	2,07	1,04						
	Metal	39,00	2,67	1,18						
	Bilgisayar	31,00	2,42	0,99						
	Motor	30,00	2,50	1,14	Grup İçi	319,70	271,00	1,18		
	Mobilya	25,00	3,20	0,71						
	Kimya	21,00	1,81	0,98						
	İklimlend. Soğutma	11,00	2,36	1,12						
	Toplam	280,00	2,39	1,12	Toplam	352,34	279,00			

Tablo 16 incelendiğinde öğrencilerin “Kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım” ifadesinin Mezun Olunan Bölüme göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 16A’da verilmiştir.

Tablo 16A. Öğrencilerin “Kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım” İfadesinin Mezun Olunan Bölüme Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olunan Bölüm Türü (i)	Mezun Olunan Bölüm Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 6	Elektrik	Elektronik	0,02	0,24	1
		Tesviye	0,20	0,24	0,99
		Metal	-0,38	0,25	0,96
		Bilgisayar	-0,14	0,26	1
		Motor	-0,22	0,26	1
		Mobilya	-0,92	0,28	0,22
		Kimya	0,46	0,29	0,96
		İklimlendirme Soğutma	-0,08	0,37	1
	Elektronik	Elektrik	-0,02	0,24	1
		Tesviye	0,18	0,23	1
		Metal	-0,41	0,24	0,93
		Bilgisayar	-0,16	0,25	1
		Motor	-0,24	0,25	0,99
		Mobilya	-0,94	0,27	0,15
		Kimya	0,44	0,28	0,96
		İklimlendirme Soğutma	-0,10	0,36	1
	Tesviye	Elektrik	-0,20	0,24	0,99
		Elektronik	-0,18	0,23	1
		Metal	-0,59	0,23	0,61
		Bilgisayar	-0,35	0,25	0,98
		Motor	-0,43	0,25	0,94
		Mobilya	-1,13 (*)	0,27	0,03
		Kimya	0,25	0,28	0,99
		İklimlendirme Soğutma	-0,29	0,36	1
	Metal	Elektrik	0,38	0,25	0,96
		Elektronik	0,41	0,24	0,93
		Tesviye	0,59	0,23	0,61
		Bilgisayar	0,24	0,26	0,99
		Motor	0,16	0,26	1
		Mobilya	-0,53	0,27	0,88
		Kimya	0,85	0,29	0,39
		İklimlendirme Soğutma	0,30	0,37	1
	Bilgisayar	Elektrik	0,14	0,26	1
		Elektronik	0,16	0,25	1
		Tesviye	0,35	0,25	0,98
		Metal	-0,24	0,26	0,99
		Motor	-0,08	0,27	1
		Mobilya	-0,78	0,29	0,52
		Kimya	0,60	0,30	0,86
		İklimlendirme Soğutma	0,05	0,38	1

	Motor	Elektrik	0,22	0,26	1
		Elektronik	0,24	0,25	0,99
		Tesviye	0,43	0,25	0,94
		Metal	-0,16	0,26	1
		Bilgisayar	0,08	0,27	1
		Mobilya	-0,70	0,29	0,68
		Kimya	0,69	0,30	0,75
		İklimlendirme Soğutma	0,13	0,38	1
	Mobilya	Elektrik	0,92	0,28	0,22
		Elektronik	0,94	0,27	0,15
		Tesviye	1,13 (*)	0,27	0,03
		Metal	0,53	0,27	0,88
		Bilgisayar	0,78	0,29	0,52
		Motor	0,70	0,29	0,68
		Kimya	1,39 (*)	0,32	0,01
		İklimlendirme Soğutma	0,83	0,39	0,80
	Kimya	Elektrik	-0,46	0,29	0,96
		Elektronik	-0,44	0,28	0,96
		Tesviye	-0,25	0,28	0,99
		Metal	-0,85	0,29	0,39
		Bilgisayar	-0,60	0,30	0,86
		Motor	-0,69	0,30	0,75
		Mobilya	-1,39 (*)	0,32	0,01
		İklimlendirme Soğutma	-0,55	0,40	0,98
	İklimlendirme Soğutma	Elektrik	0,08	0,37	1
		Elektronik	0,10	0,36	1
		Tesviye	0,29	0,36	1
		Metal	-0,30	0,37	1
		Bilgisayar	-0,05	0,38	1
		Motor	-0,13	0,38	1
		Mobilya	-0,83	0,39	0,80
		Kimya	0,55	0,40	0,98

Tablo 16A’da ifade edildiği gibi “Kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım” ifadesinin Mezun Olunan Bölüme göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Mobilya Bölümünden mezun olan Öğrenciler, Tesviye ve Kimya Bölümünden Mezun olan Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve Mobilya Bölümü Mezunu Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı

bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 17. Öğrencilerin “İş Yerinde İstemediğim yada Sevmediğim Bir Birimde de Çalışabilirim” İfadesinin Mezun Olunan Bölüme Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 19	Elektrik	36,00	2,17	0,85	Gruplar Arası	20,04	8,00	2,51	3,19	0,002
	Elektronik	43,00	1,58	0,93						
	Tesviye	44,00	1,57	0,79						
	Metal	39,00	1,95	0,97						
	Bilgisayar	31,00	1,71	0,82						
	Motor	30,00	1,83	1,05	Grup İçi	212,87	271,00	0,79		
	Mobilya	25,00	1,68	0,99						
	Kimya	21,00	1,10	0,30						
	İklimlend. Soğutma	11,00	1,91	1,04						
	Toplam	280,00	1,73	0,91	Toplam	232,91	279,00			

Tablo 17 incelendiğinde öğrencilerin “İş yerinde istemediğim yada sevmediğim bir birimde de çalışabilirim” ifadesinin Mezun Olunan Bölüme göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 17A’da verilmiştir.

Tablo 17A. Öğrencilerin “İş yerinde istemediğim yada sevmediğim bir birimde de çalışabilirim” İfadesinin Mezun Olunan Bölüme Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olunan Bölüm Türü (i)	Mezun Olunan Bölüm Türü (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 19	Elektrik	Elektronik	0,59	0,20	0,39
		Tesviye	0,60	0,20	0,34
		Metal	0,22	0,20	1,00
		Bilgisayar	0,46	0,22	0,82
		Motor	0,33	0,22	0,97
		Mobilya	0,49	0,23	0,81
		Kimya	1,07 (*)	0,24	0,02
		İklimlendirme Soğutma			
			0,26	0,31	1,00
	Elektronik	Elektrik	-0,59	0,20	0,39
		Tesviye	0,01	0,19	1,00
		Metal	-0,37	0,20	0,90
		Bilgisayar	-0,13	0,21	1,00
		Motor	-0,25	0,21	0,99
		Mobilya	-0,10	0,22	1,00
		Kimya	0,49	0,24	0,83
		İklimlendirme Soğutma			
			-0,33	0,30	1,00
	Tesviye	Elektrik	-0,60	0,20	0,34
		Elektronik	-0,01	0,19	1,00
		Metal	-0,38	0,19	0,87
		Bilgisayar	-0,14	0,21	1,00
		Motor	-0,27	0,21	0,99
		Mobilya	-0,11	0,22	1,00
		Kimya	0,47	0,24	0,85
		İklimlendirme Soğutma			
			-0,34	0,30	1,00
	Metal	Elektrik	-0,22	0,20	1,00
		Elektronik	0,37	0,20	0,90
		Tesviye	0,38	0,19	0,87
		Bilgisayar	0,24	0,21	1,00
		Motor	0,12	0,22	1,00
		Mobilya	0,27	0,23	0,99
		Kimya	0,85	0,24	0,13
		İklimlendirme Soğutma			
			0,04	0,30	1,00
	Bilgisayar	Elektrik	-0,46	0,22	0,82
		Elektronik	0,13	0,21	1,00
		Tesviye	0,14	0,21	1,00
		Metal	-0,24	0,21	1,00
		Motor	-0,12	0,23	1,00
		Mobilya	0,03	0,24	1,00
Kimya		0,61	0,25	0,65	

		İklimlendirme Soğutma	-0,20	0,31	1,00
Motor		Elektrik	-0,33	0,22	0,97
		Elektronik	0,25	0,21	0,99
		Tesviye	0,27	0,21	0,99
		Metal	-0,12	0,22	1,00
		Bilgisayar	0,12	0,23	1,00
		Mobilya	0,15	0,24	1,00
		Kimya	0,74	0,25	0,38
		İklimlendirme Soğutma	-0,08	0,31	1,00
	Mobilya		Elektrik	-0,49	0,23
		Elektronik	0,10	0,22	1,00
		Tesviye	0,11	0,22	1,00
		Metal	-0,27	0,23	0,99
		Bilgisayar	-0,03	0,24	1,00
		Motor	-0,15	0,24	1,00
		Kimya	0,58	0,26	0,76
		İklimlendirme Soğutma	-0,23	0,32	1,00
Kimya			Elektrik	-1,07 (*)	0,24
		Elektronik	-0,49	0,24	0,83
		Tesviye	-0,47	0,24	0,85
		Metal	-0,85	0,24	0,13
		Bilgisayar	-0,61	0,25	0,65
		Motor	-0,74	0,25	0,38
		Mobilya	-0,58	0,26	0,76
		İklimlendirme Soğutma	-0,81	0,33	0,64
	İklimlendirme Soğutma		Elektrik	-0,26	0,31
		Elektronik	0,33	0,30	1,00
		Tesviye	0,34	0,30	1,00
		Metal	-0,04	0,30	1,00
		Bilgisayar	0,20	0,31	1,00
		Motor	0,08	0,31	1,00
		Mobilya	0,23	0,32	1,00
		Kimya	0,81	0,33	0,64

Tablo 17A’da ifade edildiği gibi “İş yerinde istemediğim yada sevmediğim bir birimde de çalışabilirim” ifadesinin Mezun Olunan Bölüme göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Elektrik Bölümünden mezun olan Öğrenciler, Kimya Bölümünden Mezun olan Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve Elektrik Bölümü Mezunu Öğrenciler

lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 18. Öğrencilerin “Ücreti Tatmin Etme de Kolayca İş Bulabilmeliyim” İfadesinin İşyerindeki Göreve Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 1	İşçi	162	2,15	0,90	Gruplar Arası	6,83	3,00	2,28	2,90	0,036
	Ustabaşı	19	2,74	1,05						
	Teknisyen	92	2,10	0,81	Grup İçi	216,95	276,00	0,79		
	Şef	7	2,00	1,15						
	Toplam	280	2,17	0,90	Toplam	223,77	279,00			

Tablo 18 incelendiğinde öğrencilerin “Ücreti tatmin etme de kolayca iş bulabilmeliyim” ifadesinin İşyerindeki Görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 18A’da verilmiştir.

Tablo 18A. Öğrencilerin “Ücreti tatmin etme de kolayca iş bulabilmeliyim” İfadesinin İşyerindeki Görev değişkenine Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	İşyerindeki Görevi (i)	İşyerindeki Görevi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 1	İşçi	Ustabaşı	-0,58	0,22	0,06
		Teknisyen	0,06	0,12	0,97
		Şef	0,15	0,34	0,98
	Ustabaşı	İşçi	0,58	0,22	0,06
		Teknisyen	0,63 (*)	0,22	0,04
		Şef	0,74	0,39	0,32
	Teknisyen	İşçi	-0,06	0,12	0,97
		Ustabaşı	-0,63 (*)	0,22	0,04
		Şef	0,10	0,35	0,99
	Şef	İşçi	-0,15	0,34	0,98
		Ustabaşı	-0,74	0,39	0,32
		Teknisyen	-0,10	0,35	0,99

Tablo 18A’da ifade edildiği gibi “Ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyim” ifadesinin İşyerindeki Görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; İşyerinde Ustabaşı olarak görev yapan Mezun Öğrenciler, İşyerinde Teknisyen olarak görev yapan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve Ustabaşı olarak görev yapan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 19. Öğrencilerin “Bulduğum İş Mezun Olduğum Bölümle İlgili Olmasa da Olur” İfadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 3	İmalat	105,00	1,82	0,96	Gruplar Arası	13,72	4,00	3,43	3,86	0,005
	Bakım Onarım	88,00	1,95	1,02						
	Montaj	58,00	2,10	0,93	Grup içi Grup İçi	244,39	275,00	0,89		

	Tasarım	16,00	1,44	0,73					
	Diğer	13,00	1,15	0,38					
	Toplam	280,00	1,87	0,96	Toplam	258,11	279,00		

Tablo 19 incelendiğinde öğrencilerin “ Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” ifadesinin İşyerinde Çalışılan Departmana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 19A’da verilmiştir.

Tablo 19A. Öğrencilerin “Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” İfadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

		Tasarım			
	Departman (i)	Departman (j)	$\frac{-0,28}{\bar{X}_i - \bar{X}_j}$	$0,35$ $Sh_{\bar{X}}$	$0,96$ P
S 3	İmalat	Bakım Onarım	-0,14	0,14	0,91
		Montaj	-0,28	0,15	0,50
		Tasarım	0,38	0,25	0,69
		Diğer	0,67	0,28	0,22
	Bakım Onarım	İmalat	0,14	0,14	0,91
		Montaj	-0,15	0,16	0,93
		Tasarım	0,52	0,26	0,40
		Diğer	0,80	0,28	0,09
	Montaj	İmalat	0,28	0,15	0,50
		Bakım Onarım	0,15	0,16	0,93
		Tasarım	0,67	0,27	0,18
		Diğer	0,94 (*)	0,29	0,03
	Tasarım	İmalat	-0,38	0,25	0,69
		Bakım Onarım	-0,52	0,26	0,40
		Montaj	-0,67	0,27	0,18
		Diğer	0,28	0,35	0,96
	Diğer	İmalat	-0,67	0,28	0,22
		Bakım Onarım	-0,80	0,28	0,09
		Montaj	-0,94 (*)	0,29	0,03

Tablo 19A’da ifade edildiği gibi “Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” ifadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

İşyerinde Montaj Departmanında görev yapan Mezun Öğrenciler, İşyerinde Diğer Departmanlarda görev yapan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve Montaj Departmanında çalışan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 20. Öğrencilerin “Kazancımın Yüksek Olacağı Her İşte Çalışırım” İfadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 6	İmalat	105,00	2,35	1,06	Gruplar Arası	14,94	4,00	3,73	3,04	0,018
	Bakım									
	Onarım	88,00	2,36	1,21						
	Montaj	58,00	2,69	1,11	Grup İçi	337,41	275,00	1,23		
	Tasarım	16,00	2,31	1,14						
	Diğer	13,00	1,54	0,66						
	Toplam	280,00	2,39	1,12	Toplam	352,34	279,00			

Tablo 20 incelendiğinde öğrencilerin “ Kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım” ifadesinin İşyerinde Çalışılan Departmana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 20A’da verilmiştir.

Tablo 20A. Öğrencilerin “Kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım” İfadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Departman (i)	Departman (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 6	İmalat	Bakım Onarım	-0,01	0,16	1,00
		Montaj	-0,34	0,18	0,49
		Tasarım	0,04	0,30	1,00
		Diğer	0,81	0,33	0,19
	Bakım Onarım	İmalat	0,01	0,16	1,00
		Montaj	-0,33	0,19	0,55
		Tasarım	0,05	0,30	1,00
		Diğer	0,83	0,33	0,18
	Montaj	İmalat	0,34	0,18	0,49
		Bakım Onarım	0,33	0,19	0,55
		Tasarım	0,38	0,31	0,84
		Diğer	1,15 (*)	0,34	0,02
	Tasarım	İmalat	-0,04	0,30	1,00
		Bakım Onarım	-0,05	0,30	1,00
		Montaj	-0,38	0,31	0,84
		Diğer	0,77	0,41	0,48
	Diğer	İmalat	-0,81	0,33	0,19
		Bakım Onarım	-0,83	0,33	0,18
		Montaj	-1,15 (*)	0,34	0,02
		Tasarım	-0,77	0,41	0,48

Tablo 20A’da ifade edildiği gibi “Kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım” ifadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

İşyerinde Montaj Departmanında görev yapan Mezun Öğrenciler, İşyerinde Diğer Departmanlarda görev yapan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve Montaj Departmanında çalışan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel

açından ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 21. Öğrencilerin “Başarılı Çalışmalarım Sonunda İşveren Tarafından Ödüllendirilmek İsterim” İfadesinin İşyerinde Çalıştığımız Departmana Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 23	İmalat	105,00	2,71	0,98	Gruplar Arası	10,01	4,00	2,50	2,68	0,032
	Bakım Onarım	88,00	2,92	0,95						
	Montaj	58,00	2,84	0,95	Grup İçi	256,99	275,00	0,94		
	Tasarım	16,00	2,81	1,11						
	Diğer	13,00	3,62	0,87						
	Toplam	280,00	2,85	0,98	Toplam	267,00	279,00			

Tablo 21 incelendiğinde öğrencilerin “ Başarılı çalışmalarım sonunda işveren tarafından ödüllendirilmek isterim” ifadesinin İşyerinde Çalışılan Departmana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 21A’da verilmiştir.

Tablo 21A. Öğrencilerin “Başarılı çalışmalarım sonunda işveren tarafından ödüllendirilmek isterim” İfadesinin İşyerinde Çalıştığımız Departmana Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Departman (i)	Departman (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 23	İmalat	Bakım Onarım	-0,21	0,14	0,70
		Montaj	-0,13	0,16	0,95
		Tasarım	-0,10	0,26	1,00
		Diğer	-0,90 (*)	0,28	0,04
	Bakım Onarım	İmalat	0,21	0,14	0,70
		Montaj	0,08	0,16	1,00
		Tasarım	0,11	0,26	1,00
		Diğer	-0,69	0,29	0,21
	Montaj	İmalat	0,13	0,16	0,95
		Bakım Onarım	-0,08	0,16	1,00
		Tasarım	0,03	0,27	1,00
		Diğer	-0,77	0,30	0,15
	Tasarım	İmalat	0,10	0,26	1,00
		Bakım Onarım	-0,11	0,26	1,00
		Montaj	-0,03	0,27	1,00
		Diğer	-0,80	0,36	0,30
	Diğer	İmalat	0,90 (*)	0,28	0,04
		Bakım Onarım	0,69	0,29	0,21
		Montaj	0,77	0,30	0,15
		Tasarım	0,80	0,36	0,30

Tablo 21A’da ifade edildiği gibi “Başarılı çalışmalarım sonunda işveren tarafından ödüllendirilmek isterim” ifadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

İşyerinde Diğer Departmanlarda görev yapan Mezun Öğrenciler, İşyerinde İmalat Departmanında görev yapan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve İmalat Departmanında çalışan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 22. Öğrencilerin “Uyum İçinde Çalışamayacağım Bir İş Ortamı İstemem” İfadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 24	İmalat	105,00	2,67	1,25	Gruplar Arası	20,99	4,00	5,25	3,67	0,006
	Bakım Onarım	88,00	2,74	1,14						
	Montaj	58,00	2,38	1,24	Grup İçi	393,72	275,00	1,43		
	Tasarım	16,00	2,69	1,40						
	Diğer	13,00	3,77	0,44						
Toplam	280,00	2,68	1,22	Toplam	414,71	279,00				

Tablo 22 incelendiğinde öğrencilerin “ Uyum içinde çalışamayacağım bir iş ortamı istemem” ifadesinin İşyerinde Çalışılan Departmana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 22A’da verilmiştir.

Tablo 22A. Öğrencilerin “Uyum içinde çalışamayacağım bir iş ortamı istemem” İfadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Departman (i)	Departman (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 24	İmalat	Bakım Onarım	-0,07	0,17	1,00
		Montaj	0,29	0,20	0,71
		Tasarım	-0,02	0,32	1,00
		Diğer	-1,10 (*)	0,35	0,05
	Bakım Onarım	İmalat	0,07	0,17	1,00
		Montaj	0,36	0,20	0,53
		Tasarım	0,05	0,33	1,00
		Diğer	-1,03	0,36	0,08
	Montaj	İmalat	-0,29	0,20	0,71
		Bakım Onarım	-0,36	0,20	0,53
		Tasarım	-0,31	0,34	0,93
		Diğer	-1,38 (*)	0,37	0,01
	Tasarım	İmalat	0,02	0,32	1,00
		Bakım Onarım	-0,05	0,33	1,00
		Montaj	0,31	0,34	0,93
		Diğer	-1,08	0,45	0,21
	Diğer	İmalat	1,10 (*)	0,35	0,05
		Bakım Onarım	1,03	0,36	0,08
		Montaj	1,38 (*)	0,37	0,01
		Tasarım	1,08	0,45	0,21

Tablo 22A’da ifade edildiği gibi “Uyum içinde çalışamayacağım bir iş ortamı istemem” ifadesinin İşyerinde Çalıştığınız Departmana göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

İşyerinde Diğer Departmanlarda görev yapan Mezun Öğrenciler, İşyerinde İmalat ve Montaj Departmanında görev yapan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve Diğer Departmanlarda çalışan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 23. Öğrencilerin “Mezun Olduktan Hemen Sonra İş Bulamasam da Önemli Değil” İfadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 2	Asgari Ücret	130,00	1,51	0,80	Gruplar Arası	5,24	3,00	1,75	2,93	0,03
	500–750 Ytl Arası	96,00	1,55	0,79						
	751–1000 Ytl Arası	33,00	1,27	0,52	Grup İçi	164,59	276,00	0,60		
	1001 Ytl ve Üzeri	21,00	1,90	0,83						
	Toplam	280,00	1,53	0,78	Toplam	169,83	279,00			

Tablo 23 incelendiğinde öğrencilerin “ Mezun Olduktan Hemen Sonra İş Bulamasam da Önemli Değil” ifadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 23A’da verilmiştir.

Tablo 23A. Öğrencilerin “Mezun Olduktan Hemen Sonra İş Bulamasam da Önemli Değil” İfadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.

	Aylık Ücret (i)	Aylık Ücret (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 2	Asgari Ücret	500–750 Ytl Arası	-0,04	0,10	0,98
		751–1000 Ytl Arası	0,24	0,15	0,49
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,40	0,18	0,19
	500–750 Ytl Arası	Asgari Ücret	0,04	0,10	0,98
		751–1000 Ytl Arası	0,28	0,16	0,36
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,35	0,19	0,31
	751–1000 Ytl Arası	Asgari Ücret	-0,24	0,15	0,49
		500–750 Ytl Arası	-0,28	0,16	0,36
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,63 (*)	0,22	0,04
	1001 Ytl ve Üzeri	Asgari Ücret	0,40	0,18	0,19
		500–750 Ytl Arası	0,35	0,19	0,31
		751–1000 Ytl Arası	0,63 (*)	0,22	0,04

Tablo 23A’da ifade edildiği gibi “Mezun Olduktan Hemen Sonra İş Bulamasam da Önemli Değil” ifadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

İşyerinde 1001 Ytl ve üzerinde Ücret Alan Mezun Öğrenciler, 751–1000 Ytl arasında Ücret Alan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve 1001 Ytl ve üzerinde Ücret Alan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 24. Öğrencilerin “Kendimi Sürekli Geliştiremeyeceğim Bir İşyerinde Çalışmak İstemem” İfadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P

S 9	Asgari Ücret	130,00	2,45	1,29	Gruplar Arası	23,32	3,00	7,77	5,38	0,001
	500-750 Ytl Arası	96,00	3,02	1,11						
	751-1000 Ytl Arası	33,00	3,12	1,08	Grup İçi	398,65	276,00	1,44		
	1001 Ytl ve Üzeri	21,00	2,62	1,16						
Toplam	280,00	2,74	1,23	Toplam	421,97	279,00				

Tablo 24 incelendiğinde öğrencilerin “Kendimi Sürekli Geliştiremeyeceğim Bir İşyerinde Çalışmak İstemem” ifadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 24A’da verilmiştir.

Tablo 24A. Öğrencilerin “Kendimi Sürekli Geliştiremeyeceğim Bir İşyerinde Çalışmak İstemem” İfadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Aylık Ücret (i)	Aylık Ücret (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 9	Asgari Ücret	500-750 Ytl Arası	-0,56 (*)	0,16	0,01
		751-1000 Ytl Arası	-0,66 (*)	0,23	0,05
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,17	0,28	0,95
	500-750 Ytl Arası	Asgari Ücret	0,56 (*)	0,16	0,01
		751-1000 Ytl Arası	-0,10	0,24	0,98
		1001 Ytl ve Üzeri	0,40	0,29	0,59
	751-1000 Ytl Arası	Asgari Ücret	0,66 (*)	0,23	0,05
		500-750 Ytl Arası	0,10	0,24	0,98
		1001 Ytl ve Üzeri	0,50	0,34	0,53
	1001 Ytl ve Üzeri	Asgari Ücret	0,17	0,28	0,95
		500-750 Ytl Arası	-0,40	0,29	0,59
		751-1000 Ytl Arası	-0,50	0,34	0,53

Tablo 24A’da ifade edildiği gibi “Kendimi Sürekli Geliştiremeyeceğim Bir İşyerinde Çalışmak İstemem” ifadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

İşyerinde 751–1000 Ytl arasında ve 500–750 Ytl arasında Ücret Alan Mezun Öğrenciler, Asgari Ücret Alan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve 751–1000 Ytl arasında ve 500–750 Ytl arasında Ücret Alan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 25. Öğrencilerin “Yaptığım İyi İşlerden Sonra İşverenin Beni Takdir Etmesini Beklemem” İfadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 14	Asgari Ücret	130,00	2,05	0,99	Gruplar Arası	10,38	3,00	3,46	3,41	0,018
	500–750 Ytl Arası	96,00	1,77	0,98						
	751–1000 Ytl Arası	33,00	1,88	1,11	Grup İçi	280,34	276,00	1,02		
	1001 Ytl ve Üzeri	21,00	2,48	1,08						
Toplam	280,00	1,97	1,02	Toplam	290,71	279,00				

Tablo 25 incelendiğinde öğrencilerin “Yaptığım İyi İşlerden Sonra İşverenin Beni Takdir Etmesini Beklemem” ifadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu

görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 25A’da verilmiştir.

Tablo 25A. Öğrencilerin “Yaptığım İyi İşlerden Sonra İşverenin Beni Takdir Etmesini Beklemem” İfadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Aylık Ücret (i)	Aylık Ücret (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 14	Asgari Ücret	500–750 Ytl Arası	0,28	0,14	0,23
		751–1000 Ytl Arası	0,18	0,20	0,85
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,42	0,24	0,37
	500–750 Ytl Arası	Asgari Ücret	-0,28	0,14	0,23
		751–1000 Ytl Arası	-0,11	0,20	0,96
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,70 (*)	0,24	0,04
	751–1000 Ytl Arası	Asgari Ücret	-0,18	0,20	0,85
		500–750 Ytl Arası	0,11	0,20	0,96
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,60	0,28	0,21
	1001 Ytl ve Üzeri	Asgari Ücret	0,42	0,24	0,37
		500–750 Ytl Arası	0,70(*)	0,24	0,04
		751–1000 Ytl Arası	0,60	0,28	0,21

Tablo 25A’da ifade edildiği gibi “Yaptığım İyi İşlerden Sonra İşverenin Beni Takdir Etmesini Beklemem” ifadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

İşyerinde 1001 Ytl ve Üzerinde Ücret Alan Mezun Öğrenciler, 500 -750 Ytl arasında Ücret alan Alan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve 1001 Ytl ve Üzerinde Ücret Alan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 26. Öğrencilerin “Hata Yaptıysam İşveren Tarafından Azarlanmayı da Göze Alırım” İfadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 25	Asgari Ücret	130,00	2,10	1,01	Gruplar Arası	10,97	3,00	3,66	3,60	0,014
	500–750 Ytl Arası	96,00	2,10	1,04						
	751–1000 Ytl Arası	33,00	2,18	0,85	Grup İçi	280,14	276,00	1,02		
	1001 Ytl ve Üzeri	21,00	2,86	1,06						
	Toplam	280,00	2,17	1,02	Toplam	291,11	279,00			

Tablo 26 incelendiğinde öğrencilerin “Hata Yaptıysam İşveren Tarafından Azarlanmayı da Göze Alırım” ifadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 26A’da verilmiştir.

Tablo 26A. Öğrencilerin “Hata Yaptıysam İşveren Tarafından Azarlanmayı da Göze Alırım” İfadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Aylık Ücret (i)	Aylık Ücret (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 25	Asgari Ücret	500–750 Ytl Arası	0,00	0,14	1,00
		751–1000 Ytl Arası	-0,08	0,20	0,98
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,75 (*)	0,24	0,02
	500–750 Ytl Arası	Asgari Ücret	0,00	0,14	1,00
		751–1000 Ytl Arası	-0,08	0,20	0,99
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,75 (*)	0,24	0,02
	751–1000 Ytl Arası	Asgari Ücret	0,08	0,20	0,98
		500–750 Ytl Arası	0,08	0,20	0,99
		1001 Ytl ve Üzeri	-0,68	0,28	0,13
	1001 Ytl ve Üzeri	Asgari Ücret	0,75 (*)	0,24	0,02
		500–750 Ytl Arası	0,75 (*)	0,24	0,02
		751–1000 Ytl Arası	0,68	0,28	0,13

Tablo 26A’da ifade edildiği gibi “Hata Yaptıysam İşveren Tarafından Azarlanmayı da Göze Alırım” ifadesinin İşyerinde Aldıkları Aylık Ücrete göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

İşyerinde 1001 Ytl ve Üzerinde Ücret Alan Mezun Öğrenciler, 500 -750 Ytl arasında ve Asgari Ücret Alan Mezun Öğrencilere göre daha fazla katılmışlardır ve 1001 Ytl ve Üzerinde Ücret Alan Mezun Öğrenciler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

IV.2. YÖNETİCİ DENEKLERE İLİŞKİN BULGULAR

IV.2.1. Yönetici Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Yönetici deneklerin kişisel bilgileri, yönetici anketinin birinci bölümünde yer alan 4 adet sorudan elde edilmiştir. Anketleri yanıtlayan yöneticilerin profillerini çıkarmak için bu bölümde gerekli verilere ulaşmak hedeflenmiştir.

Tablo 27 Yöneticilerin “Yaş” değişkenine göre Dağılımı

Yaşınız	Frekans (N)	Yüzde (%)
25 – 35 arası	22	22
36 – 45 arası	32	32

46 ve üzeri	46	46
Toplam	100	100

Tablo 27 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerden 22'sinin (%22) 25-35 yaş arasında, 32'sinin (%32) 36-45 yaş arasında, 46'sının ise (%46) 46 yaş ve üzerinde oldukları görülmüştür.

Tablo 28. Yöneticilerin “Yöneticilik Kıdemi” değişkenine göre dağılımı

Yöneticilikte Kıdeminiz	Frekans (N)	Yüzde (%)
1 – 5 yıl	22	22
6 – 10 yıl	26	26
11 yıl ve üzeri	52	52
Toplam	100	100

Tablo 28 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerden 2'sinin (%22) yöneticiliği 1-5 yıl, 26'sının (%26) yöneticiliği 6-10 yıl, 52'sinin (%52) yöneticiliği ise 11 yıl ve üzerinde olduğu saptanmıştır.

Tablo 29. Yöneticilerin “Mezuniyet Durumu” değişkenine göre dağılımı

Mezuniyet Durumunuz	Frekans (N)	Yüzde (%)
Endüstri Meslek Lisesi Mezunu	48	48
Yüksek Okul Mezunu	16	16
Fakülte Mezunu	22	22
Yüksek Lisans-Doktora Mezunu	14	14
Toplam	100	100

Tablo 29 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerden 48 'inin (%48) Endüstri Meslek Lisesi Mezunu olduğu, 16 'sının (%16) Yüksek Okul Mezunu olduğu, 22

'sinin (%22) Fakülte Mezunu olduğu, 14 'ünün (%14) Yüksek Lisans-Doktora Mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 30. Yöneticilerin “İşletmelerinde Çalışan Sayısı ” değişkenine göre dağılımı

İşletmenizdeki Çalışan Sayısı	Frekans (N)	Yüzde (%)
1 – 25 kişi	48	48
26 -50 kişi	31	31
51 – 75 kişi	16	16
76 – 100 kişi	5	5
Toplam	100	100

Tablo 30 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerden 48 'inin (%48) çalışan sayısının 1-25 kişi olduğu, 31inin (%31) çalışan sayısının 26-50 kişi olduğu, 16'sının (%16) çalışan sayısının 51-75 kişi olduğu, 5'inin (%5) çalışan sayısının 76-100 kişi olduğu görülmüştür.

IV.2.2 Yöneticilerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular

Tablo 31. Yöneticilerin “Yapacakları İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 2	25 -35 Yaş	22	1,82	0,80	Gruplar Arası	5,58	2,00	2,79	4,74	0,01
	36 – 45 Yaş	32	2,47	0,76						
	46 ve Üzeri	46	2,15	0,76	Grup İçi	57,18	97,00	0,59		
	Toplam	100	2,18	0,80	Toplam	62,76	99,00			

Tablo 31 incelendiğinde öğrencilerin “Yapacakları İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” ifadesinin sınıf mevcudu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 31A’da verilmiştir.

Tablo 31A. Yöneticilerin “Yapacakları İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu ” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 2	25–35 Arası	36–45 Arası	-0,65 (*)	0,21	0,01
		46 ve Üzeri	-0,33	0,20	0,25
	36–45 Arası	25–35 Arası	0,65 (*)	0,21	0,01
		46 ve Üzeri	0,32	0,18	0,21
	46 ve Üzeri	25–35 Arası	0,33	0,20	0,25
		36–45 Arası	-0,32	0,18	0,21

Tablo 31A’da ifade edildiği gibi “Yapacakları İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” ifadesinin Yöneticilerin Yaşlarına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Yaşı 36–45 arasında olan Yöneticiler, Yaşı 25–35 arasında olan Yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve yaşı 36–45 arasında olan Yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 32. Yöneticilerin “Atölyedeki Alet Ve Makineleri Kullanabilme Becerisi” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 4	25 -35 Yaş	22	2,18	0,66	Gruplar Arası	7,27	2,00	3,64	5,90	0,000
	36 – 45 Yaş	32	2,88	0,75						
	46 ve Üzeri	46	2,39	0,86	Grup İçi	59,73	97,00	0,62		
	Toplam	100	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 32 incelendiğinde öğrencilerin “Atölyedeki Alet Ve Makineleri Kullanabilme Becerisi” ifadesinin sınıf mevcudu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 32A’da verilmiştir.

Tablo 32A. Yöneticilerin “Atölyedeki Alet Ve Makineleri Kullanabilme Becerisi” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 4	25–35 Arası	36–45 Arası	-0,69 (*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	-0,21	0,20	0,59
	36–45 Arası	25–35 Arası	0,69 (*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	0,48 (*)	0,18	0,03
	46 ve Üzeri	25–35 Arası	0,21	0,20	0,59
		36–45 Arası	-0,48 (*)	0,18	0,03

Tablo 32A’da ifade edildiği gibi “Atölyedeki Alet Ve Makineleri Kullanabilme Becerisi” ifadesinin Yöneticilerin Yaşlarına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Yaşları 36-45 arasında olan Yöneticiler, Yaşları 25-35 arasında ve 46 ve Üzerinde olan Yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve yaşı 36-45 arasında olan Yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 33. Yöneticilerin “İşyerini Benimseme Ve Sahiplenme Düzeyi” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 7	25 -35 Yaş	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	7,27	2,00	3,64	5,90	0,00
	36 - 45 Yaş	32,00	2,88	0,75						
	46 ve Üzeri	46,00	2,39	0,86	Grup İçi	59,73	97,00	0,62		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 33 incelendiğinde öğrencilerin “İşyerini benimseme ve sahiplenme düzeyi” ifadesinin sınıf mevcudu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 33A’da verilmiştir.

Tablo 33A. Yöneticilerin “İşyerini benimseme ve sahiplenme düzeyi” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 7	25–35 Arası	36–45 Arası	-,69 (*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	-0,21	0,20	0,59
	36–45 Arası	25–35 Arası	0,69 (*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	0,48 (*)	0,18	0,03
	46 ve Üzeri	25–35 Arası	0,21	0,20	0,59
		36–45 Arası	-0,48 (*)	0,18	0,03

Tablo 33A’da ifade edildiği gibi “İşyerini benimseme ve sahiplenme düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin Yaşlarına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Yaşları 36-45 arasında olan Yöneticiler, Yaşları 25-35 arasında ve 46 ve Üzerinde olan Yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve yaşı 36-45 arasında olan Yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 34. Yöneticilerin “İşe Devam Ve Mesai Saatlerine Riayet Etme Düzeyi” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 9	25 -35 Yaş	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	7,27	2,00	3,64	5,90	0,00
	36 – 45 Yaş	32,00	2,88	0,75						
	46 ve Üzeri	46,00	2,39	0,86	Grup İçi	59,73	97,00	0,62		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 34 incelendiğinde öğrencilerin “İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi” ifadesinin sınıf mevcudu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 34A’da verilmiştir.

Tablo 34A. Yöneticilerin “İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 9	25–35 Arası	36–45 Arası	-0,69(*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	-0,21	0,20	0,59
	36–45 Arası	25–35 Arası	0,69(*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	0,48(*)	0,18	0,03
	46 ve Üzeri	25–35 Arası	0,21	0,20	0,59
		36–45 Arası	-0,48(*)	0,18	0,03

Tablo 34A’da ifade edildiği gibi “İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin Yaşlarına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Yaşları 36–45 arasında olan Yöneticiler, Yaşları 25–35 arasında ve 46 ve Üzerinde olan Yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve yaşı 36–45 arasında olan Yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 35. Yöneticilerin “Kendi Başına İş Yapabilme Düzeyi” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 16	25 -35 Yaş	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	7,27	2,00	3,64	5,90	0,00
	36 – 45 Yaş	32,00	2,88	0,75						
	46 ve Üzeri	46,00	2,39	0,86	Grup İçi	59,73	97,00	0,62		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 35 incelendiğinde öğrencilerin “Kendi Başına İş Yapabilme Düzeyi” ifadesinin sınıf mevcudu değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 35A’da verilmiştir.

Tablo 35A. Yöneticilerin “Kendi Başına İş Yapabilme Düzeyi” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 16	25–35 Arası	36–45 Arası	-0,69(*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	-0,21	0,20	0,59
	36–45 Arası	25–35 Arası	0,69(*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	0,48(*)	0,18	0,03
	46 ve Üzeri	25–35 Arası	0,21	0,20	0,59
		36–45 Arası	-0,48(*)	0,18	0,03

Tablo 35A’da ifade edildiği gibi “Kendi Başına İş Yapabilme Düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin Yaşlarına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Yaşları 36-45 arasında olan Yöneticiler, Yaşları 25-35 arasında ve 46 ve Üzerinde olan Yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve yaşı 36-45 arasında olan Yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 36. Yöneticilerin “Alanıyla İlgili Bilgisayar Programlarını Bilme Durumu” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 17	25 -35 Yaş	22,00	1,73	0,77	Gruplar Arası	4,53	2,00	2,27	3,95	0,02
	36 – 45 Yaş	32,00	2,22	0,71						
	46 ve Üzeri	46,00	1,78	0,79	Grup İçi	55,66	97,00	0,57		
	Toplam	100,00	1,91	0,78	Toplam	60,19	99,00			

Tablo 36 incelendiğinde öğrencilerin “Alanıyla ilgili bilgisayar programlarını bilme durumu” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 36A’da verilmiştir.

Tablo 36A. Yöneticilerin “Alanıyla ilgili bilgisayar programlarını bilme durumu” İfadesinin yöneticilerin yaşlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 17	25–35 Arası	36–45 Arası	-0,49	0,21	0,07
		46 ve Üzeri	-0,06	0,20	0,96
	36–45 Arası	25–35 Arası	0,49	0,21	0,07
		46 ve Üzeri	0,43(*)	0,17	0,05
	46 ve Üzeri	25–35 Arası	0,06	0,20	0,96
		36–45 Arası	-0,43(*)	0,17	0,05

Tablo 36A’da ifade edildiği gibi “Alanyla ilgili bilgisayar programlarını bilme durumu” ifadesinin Yöneticilerin Yaşlarına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Yaşları 36-45 arasında olan Yöneticiler, Yaşları 46 ve Üzerinde olan Yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve yaşı 36-45 arasında olan Yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 37. Yöneticilerin “Atölyede Aldığı Bilgi Ve Becerilerin Sanayinin İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi ” İfadesinin Yaş Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 18	25 -35 Yaş	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	7,27	2,00	3,64	5,90	0,00
	36 – 45 Yaş	32,00	2,88	0,75						
	46 ve Üzeri	46,00	2,39	0,86	Grup İçi	59,73	97,00	0,62		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 37 incelendiğinde öğrencilerin “Atölyede Aldığı Bilgi Ve Becerilerin Sanayinin İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 37A’da verilmiştir.

Tablo 37A. Yöneticilerin “Atölyede Aldığı Bilgi Ve Becerilerin Sanayinin İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi” İfadesinin yöneticilerin yaşlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Yaş (i)	Yaş (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 18	25–35 Arası	36–45 Arası	-0,69(*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	-0,21	0,20	0,59
	36–45 Arası	25–35 Arası	0,69(*)	0,22	0,01
		46 ve Üzeri	0,48(*)	0,18	0,03
	46 ve Üzeri	25–35 Arası	0,21	0,20	0,59
		36–45 Arası	-0,48(*)	0,18	0,03

Tablo 37A’da ifade edildiği gibi “Atölyede Aldığı Bilgi Ve Becerilerin Sanayinin İhtiyaçlarını Karşılama Düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin Yaşlarına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Yaşları 36-45 arasında olan Yöneticiler, Yaşları 25–35 Arası 46 ve Üzerinde olan Yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve yaşı 36-45 arasında olan Yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 38. Yöneticilerin “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” İfadesinin yöneticilerin kıdem yılı Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 2	1 – 5 yıl	22,00	1,82	0,80	Gruplar Arası	4,10	2,00	2,05	3,39	0,038
	6 – 10 yıl	26,00	2,38	0,75						
	11 yıl ve üzeri	52,00	2,23	0,78	Grup İçi	58,66	97,00	0,61		
	Toplam	100,00	2,18	0,80	Toplam	62,76	99,00			

Tablo 38 incelendiğinde öğrencilerin “Yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumu” ifadesinin yöneticilerin kıdem yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 38A’da verilmiştir.

Tablo 38A. Yöneticilerin “Yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumu” İfadesine yöneticilerin kıdem yılı Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem Yılı (i)	Kıdem Yılı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 2	1 – 5 yıl	6 – 10 yıl	-0,56(*)	0,23	0,05
		11 yıl ve üzeri	-0,41	0,20	0,12
	6 – 10 yıl	1 – 5 yıl	0,56(*)	0,23	0,05
		11 yıl ve üzeri	0,15	0,19	0,71
	11 yıl ve üzeri	1 – 5 yıl	0,41	0,20	0,12
		6 – 10 yıl	-0,15	0,19	0,71

Tablo 38A’da ifade edildiği gibi “Yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumu” ifadesinin Yöneticilerin kıdem yılına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını

belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

6-10 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticiler, 1-5 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve 6-10 yöneticilik yıl kıdemi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 39. Yöneticilerin “Atölyedeki Alet Ve Makineleri Kullanabilme Becerisi” İfadesinin yöneticilerin kıdem yılı Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 4	1 – 5 yıl	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	4,71	2,00	2,35	3,67	0,029
	6 – 10 yıl	26,00	2,81	0,75						
	11 yıl ve üzeri	52,00	2,48	0,87	Grup İçi	62,29	97,00	0,64		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 39 incelendiğinde öğrencilerin “Atölyedeki Alet Ve Makineleri Kullanabilme Becerisi” ifadesinin yöneticilerin kıdem yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 39A’da verilmiştir.

Tablo 39A. Yöneticilerin “Atölyedeki Alet Ve Makineleri Kullanabilme Becerisi” İfadesine yöneticilerin kıdem yılı Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek

Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem Yılı (i)	Kıdem Yılı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 4	1 – 5 yıl	6 – 10 yıl	-0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	-0,30	0,20	0,35
	6 – 10 yıl	1 – 5 yıl	0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	0,33	0,19	0,24
	11 yıl ve üzeri	1 – 5 yıl	0,30	0,20	0,35
		6 – 10 yıl	-0,33	0,19	0,24

Tablo 39A’da ifade edildiği gibi “Atölyedeki Alet Ve Makineleri Kullanabilme Becerisi” ifadesinin Yöneticilerin kıdem yılına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

6-10 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticiler, 1-5 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve 6-10 yöneticilik yıl kıdemi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 40. Yöneticilerin “İşyerini Benimseme Ve Sahiplenme Düzeyi” İfadesinin yöneticilerin kıdem yılı Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 7	1 – 5 yıl	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	4,71	2,00	2,35	3,67	0,029
	6– 10 yıl	26,00	2,81	0,75						
	11 yıl ve üzeri	52,00	2,48	0,87	Grup İçi	62,29	97,00	0,64		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 40 incelendiğinde öğrencilerin “İşyerini Benimseme Ve Sahiplenme Düzeyi” ifadesinin yöneticilerin kıdem yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 40A’da verilmiştir.

Tablo 40A. Yöneticilerin “İşyerini Benimseme Ve Sahiplenme Düzeyi” İfadesine yöneticilerin kıdem yılı Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem Yılı (i)	Kıdem Yılı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 7	1 – 5 yıl	6 – 10 yıl	-0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	-0,30	0,20	0,35
	6 – 10 yıl	1 – 5 yıl	0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	0,33	0,19	0,24
	11 yıl ve üzeri	1 – 5 yıl	0,30	0,20	0,35
		6 – 10 yıl	-0,33	0,19	0,24

Tablo 40A’da ifade edildiği gibi “İşyerini Benimseme Ve Sahiplenme Düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin kıdem yılına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

6-10 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticiler, 1-5 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve 6-10 yöneticilik yıl kıdemi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 41. Yöneticilerin “İşe Devam Ve Mesai Saatlerine Riayet Etme Düzeyi” İfadesinin yöneticilerin kıdem yılı Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 9	1 – 5 yıl	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	4,71	2,00	2,35	3,67	0,029
	6 – 10 yıl	26,00	2,81	0,75						
	11 yıl ve üzeri	52,00	2,48	0,87	Grup İçi	62,29	97,00	0,64		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 41 incelendiğinde öğrencilerin “İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi” ifadesinin yöneticilerin kıdem yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 41A’da verilmiştir.

Tablo 41A_ Yöneticilerin “İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi” İfadesine yöneticilerin kıdem yılı Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem Yılı (i)	Kıdem Yılı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 9	1 – 5 yıl	6 – 10 yıl	-0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	-0,30	0,20	0,35
	6 – 10 yıl	1 – 5 yıl	0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	0,33	0,19	0,24
	11 yıl ve üzeri	1 – 5 yıl	0,30	0,20	0,35
		6 – 10 yıl	-0,33	0,19	0,24

Tablo 41A’da ifade edildiği gibi “İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin kıdem yılına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

6-10 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticiler, 1-5 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve 6-10 yöneticilik yıl kıdemi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 42. Yöneticilerin “Kendi Başına İş Yapabilme Düzeyi” İfadesinin yöneticilerin kıdem yılı Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 16	1 – 5 yıl	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	4,71	2,00	2,35	3,67	0,029
	6 – 10 yıl	26,00	2,81	0,75						
	11 yıl ve üzeri	52,00	2,48	0,87	Grup İçi	62,29	97,00	0,64		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 42 incelendiğinde öğrencilerin “Kendi Başına İş Yapabilme Düzeyi” ifadesinin yöneticilerin kıdem yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 42A’da verilmiştir.

Tablo 42A. Yöneticilerin “Kendi Başına İş Yapabilme Düzeyi” İfadesine yöneticilerin kıdem yılı Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla

Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem Yılı (i)	Kıdem Yılı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 16	1 – 5 yıl	6 – 10 yıl	-0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	-0,30	0,20	0,35
	6 – 10 yıl	1 – 5 yıl	0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	0,33	0,19	0,24
	11 yıl ve üzeri	1 – 5 yıl	0,30	0,20	0,35
		6 – 10 yıl	-0,33	0,19	0,24

Tablo 42A’da ifade edildiği gibi “Kendi Başına İş Yapabilme Düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin kıdem yılına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

6-10 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticiler, 1-5 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve 6-10 yöneticilik yıl kıdemi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 43. Yöneticilerin “Sorumluluk Alabilen Bir Eleman Olabilme Düzeyi” İfadesinin yöneticilerin kıdem yılı Değişkenine Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 18	1 – 5 yıl	22,00	2,18	0,66	Gruplar Arası	4,71	2,00	2,35	3,67	0,029
	6 – 10 yıl	26,00	2,81	0,75						
	11 yıl ve üzeri	52,00	2,48	0,87	Grup İçi	62,29	97,00	0,64		
	Toplam	100,00	2,50	0,82	Toplam	67,00	99,00			

Tablo 43 incelendiğinde öğrencilerin “Sorumluluk Alabilen Bir Eleman Olabilme Düzeyi” ifadesinin yöneticilerin kıdem yılı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 43A’da verilmiştir.

Tablo 43A. Yöneticilerin “Sorumluluk Alabilen Bir Eleman Olabilme Düzeyi” İfadesine yöneticilerin kıdem yılı Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Kıdem Yılı (i)	Kıdem Yılı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 18	1 – 5 yıl	6 – 10 yıl	-0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	-0,30	0,20	0,35
	6 – 10 yıl	1 – 5 yıl	0,62(*)	0,23	0,03
		11 yıl ve üzeri	0,33	0,19	0,24
	11 yıl ve üzeri	1 – 5 yıl	0,30	0,20	0,35
		6 – 10 yıl	-0,33	0,19	0,24

Tablo 43A’da ifade edildiği gibi “Sorumluluk Alabilen Bir Eleman Olabilme Düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin kıdem yılına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

6-10 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticiler, 1-5 yıl yöneticilik kıdemi olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve 6-10 yöneticilik yıl kıdemi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 44. Yöneticilerin “Mesleki Bilgi Olarak Yeterlilik Düzeyi” İfadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 1	EML Mezunu	48,00	2,33	0,72	Gruplar Arası	11,99	3,00	4,00	6,87	0,000
	Yüksek Okul Mezunu	16,00	2,19	0,83						
	Fakülte Mezunu	22,00	1,59	0,80	Grup İçi	55,85	96,00	0,58		
	Yük. Lisans Doktora Mezunu	14,00	1,57	0,76						
	Toplam	100,00	2,04	0,83	Toplam	67,84	99,00			

Tablo 44 incelendiğinde öğrencilerin “Mesleki Bilgi Olarak Yeterlilik Düzeyi” ifadesinin yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 44A’da verilmiştir.

Tablo 44A. Yöneticilerin “Mesleki Bilgi Olarak Yeterlilik Düzeyi” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olduğu Okul (i)	Mezun Olduğu Okul (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 1	EML Mezunu	Yüksek Okul Mezunu	0,15	0,22	0,93
		Fakülte Mezunu	0,74(*)	0,20	0,00
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,76(*)	0,23	0,02
	Yüksek Okul Mezunu	EML Mezunu	-0,15	0,22	0,93
		Fakülte Mezunu	0,60	0,25	0,14
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,62	0,28	0,19
	Fakülte Mezunu	EML Mezunu	-0,74(*)	0,20	0,00
		Yüksek Okul Mezunu	-0,60	0,25	0,14
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,02	0,26	1,00
	Yük. Lisans Doktora Mezunu	EML Mezunu	-0,76(*)	0,23	0,02
		Yüksek Okul Mezunu	-0,62	0,28	0,19
		Fakülte Mezunu	-0,02	0,26	1,00

Tablo 44A’da ifade edildiği gibi “Mesleki Bilgi Olarak Yeterlilik Düzeyi” ifadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

EML mezunu olan yöneticiler, Fakülte mezunu ve Yüksek Lisans-Doktora Mezunu olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve EML mezunu olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 45. Yöneticilerin “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” İfadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 2	EML Mezunu	48,00	2,50	0,77	Gruplar Arası	9,49	3,00	3,16	5,70	0,001
	Yüksek	16,00	1,88	0,81						

	Okul Mezunlu								
	Fakülte Mezunlu	22,00	1,86	0,71	Grup İçi	53,27	96,00	0,56	
	Yük. Lisans Doktora Mezunlu	14,00	1,93	0,62					
	Toplam	100,00	2,18	0,80	Toplam	62,76	99,00		

Tablo 45 incelendiğinde öğrencilerin “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” ifadesinin yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 45A’da verilmiştir.

Tablo 45A. Yöneticilerin “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olduğu Okul (i)	Mezun Olduğu Okul (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 2	EML Mezunlu	Yüksek Okul Mezunlu	0,62(*)	0,22	0,04
		Fakülte Mezunlu	0,63(*)	0,19	0,02
		Yük. Lisans Doktora Mezunlu	0,57	0,23	0,10
	Yüksek Okul Mezunlu	EML Mezunlu	-0,62(*)	0,22	0,04
		Fakülte Mezunlu	0,01	0,24	1,00
		Yük. Lisans Doktora Mezunlu	-0,05	0,27	1,00
	Fakülte Mezunlu	EML Mezunlu	-0,63(*)	0,19	0,02
		Yüksek Okul Mezunlu	-0,01	0,24	1,00
		Yük. Lisans Doktora Mezunlu	-0,06	0,25	1,00
	Yük. Lisans Doktora Mezunlu	EML Mezunlu	-0,57	0,23	0,10
		Yüksek Okul Mezunlu	0,05	0,27	1,00
		Fakülte Mezunlu	0,06	0,25	1,00

Tablo 45A’da ifade edildiği gibi “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” ifadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

EML mezunu olan yöneticiler, Fakülte mezunu ve Yüksek Okul Mezunu olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve EML mezunu olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 46. Yöneticilerin “Uygun İşe Uygun Aletleri Seçebilme Becerisi” İfadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 3	EML Mezunu	48,00	2,58	0,77	Gruplar Arası	11,18	3,00	3,73	6,56	0,000
	Yüksek Okul Mezunu	16,00	2,25	0,58						
	Fakülte Mezunu	22,00	1,77	0,75	Grup İçi	54,53	96,00	0,57		
	Yük. Lisans Doktora Mezunu	14,00	2,00	0,88						
	Toplam	100,00	2,27	0,81						

Tablo 46 incelendiğinde öğrencilerin “Uygun İşe Uygun Aletleri Seçebilme Becerisi” ifadesinin yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 46A’da verilmiştir.

Tablo 46A. Yöneticilerin “Uygun İşe Uygun Aletleri Seçebilme Becerisi” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olduğu Okul (i)	Mezun Olduğu Okul (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 3	EML Mezunu	Yüksek Okul Mezunu	0,33	0,22	0,51
		Fakülte Mezunu	0,81(*)	0,19	0,00
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,58	0,23	0,10
	Yüksek Okul Mezunu	EML Mezunu	-0,33	0,22	0,51
		Fakülte Mezunu	0,48	0,25	0,30
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,25	0,28	0,84
	Fakülte Mezunu	EML Mezunu	-0,81(*)	0,19	0,00
		Yüksek Okul Mezunu	-0,48	0,25	0,30
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	-0,23	0,26	0,86
	Yük. Lisans Doktora Mezunu	EML Mezunu	-0,58	0,23	0,10
		Yüksek Okul Mezunu	-0,25	0,28	0,84
		Fakülte Mezunu	0,23	0,26	0,86

Tablo 46A’da ifade edildiği gibi “Uygun İşe Uygun Aletleri Seçebilme Becerisi” ifadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

EML mezunu olan yöneticiler, Fakülte mezunu olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve EML mezunu olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 47. Yöneticilerin “Mesleğiyle Uyumlu Olma Durumu” İfadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 6	EML Mezunu	48,00	2,88	0,79	Gruplar Arası	11,30	3,00	3,77	6,52	0,000
	Yüksek Okul Mezunu	16,00	2,50	0,82						
	Fakülte Mezunu	22,00	2,18	0,85	Grup İçi	55,45	96,00	0,58		
	Yük. Lisans Doktora Mezunu	14,00	2,07	0,27						
	Toplam	100,00	2,55	0,82						

Tablo 47 incelendiğinde öğrencilerin “Mesleğiyle Uyumlu Olma Durumu” ifadesinin yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 47A’da verilmiştir.

Tablo 47A. Yöneticilerin “Mesleğiyle Uyumlu Olma Durumu” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olduğu Okul (i)	Mezun Olduğu Okul (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 6	EML Mezunu	Yüksek Okul Mezunu	0,38	0,22	0,41
		Fakülte Mezunu	0,69(*)	0,20	0,01
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,80(*)	0,23	0,01
	Yüksek Okul Mezunu	EML Mezunu	-0,38	0,22	0,41
		Fakülte Mezunu	0,32	0,25	0,66
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,43	0,28	0,50
	Fakülte Mezunu	EML Mezunu	-0,69(*)	0,20	0,01
		Yüksek Okul Mezunu	-0,32	0,25	0,66

	Fakülte Mezunu	Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,11	0,26	0,98
	Yük. Lisans	EML Mezunu	-0,80(*)	0,23	0,01
	Doktora Mezunu	Yüksek Okul Mezunu	-0,43	0,28	0,50
		Fakülte Mezunu	-0,11	0,26	0,98

Tablo 47A’da ifade edildiği gibi “Mesleğiyle Uyumlu Olma Durumu” ifadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

EML mezunu olan yöneticiler, Fakülte mezunu ve Yüksek Lisans-Doktora Mezunu olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve EML mezunu olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 48. Yöneticilerin “İşyerinde Takım Çalışması Yapabilme Becerisi” İfadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 12	EML Mezunu	48,00	2,77	0,78	Gruplar Arası	5,19	3,00	1,73	3,22	0,026
	Yüksek Okul Mezunu	16,00	2,50	0,63						
	Fakülte Mezunu	22,00	2,23	0,75	Grup İçi	51,56	96,00	0,54		
	Yük.Lis.Doktora Mezunu	14,00	2,36	0,63						
	Toplam	100,00	2,55	0,76	Toplam	56,75	99,00			

Tablo 48 incelendiğinde öğrencilerin “İşyerinde Takım Çalışması Yapabilme Becerisi” ifadesinin yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 48A’da verilmiştir.

Tablo 48A. Yöneticilerin “İşyerinde Takım Çalışması Yapabilme Becerisi” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olduğu Okul (i)	Mezun Olduğu Okul (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 12	EML Mezunu	Yüksek Okul Mezunu	0,27	0,21	0,65
		Fakülte Mezunu	0,54(*)	0,19	0,05
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,41	0,22	0,33
	Yüksek Okul Mezunu	EML Mezunu	-0,27	0,21	0,65
		Fakülte Mezunu	0,27	0,24	0,73
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,14	0,27	0,96
	Fakülte Mezunu	EML Mezunu	-0,54(*)	0,19	0,05
		Yüksek Okul Mezunu	-0,27	0,24	0,73
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	-0,13	0,25	0,97
	Yük. Lisans Doktora Mezunu	EML Mezunu	-0,41	0,22	0,33
		Yüksek Okul Mezunu	-0,14	0,27	0,96
		Fakülte Mezunu	0,13	0,25	0,97

Tablo 48A’da ifade edildiği gibi “İşyerinde Takım Çalışması Yapabilme Becerisi” ifadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

EML mezunu olan yöneticiler, Fakülte mezunu olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve EML mezunu olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 49. Yöneticilerin “İş Kazalarına Karşı Önlem Alma Alışkanlığı” İfadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna Göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 13	EML Mezunu	48,00	2,58	0,82	Gruplar Arası	12,97	3,00	4,32	6,75	0,000
	Yüksek Okul Mezunu	16,00	2,44	0,89						
	Fakülte Mezunu	22,00	2,27	0,77	Grup İçi	61,47	96,00	0,64		
	Yük. Lisans Doktora Mezunu	14,00	1,50	0,65						
	Toplam	100,00	2,34	0,87						

Tablo 49 incelendiğinde öğrencilerin “İş Kazalarına Karşı Önlem Alma Alışkanlığı” ifadesinin yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 49A’da verilmiştir.

Tablo 49A. Yöneticilerin “İş Kazalarına Karşı Önlem Alma Alışkanlığı” İfadesine Mezuniyet Durumlarına Göre Farklılıklarını Test Etmek Amacıyla Yapılan Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Mezun Olduğu Okul (i)	Mezun Olduğu Okul (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 13	EML Mezunu	Yüksek Okul Mezunu	0,15	0,23	0,94
		Fakülte Mezunu	0,31	0,21	0,52
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	1,08(*)	0,24	0,00
	Yüksek Okul Mezunu	EML Mezunu	-0,15	0,23	0,94
		Fakülte Mezunu	0,16	0,26	0,94
		Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,93(*)	0,29	0,02
	Fakülte Mezunu	EML Mezunu	-0,31	0,21	0,52
		Yüksek Okul Mezunu	-0,16	0,26	0,94

	Fakülte Mezunu	Yük. Lisans Doktora Mezunu	0,77	0,27	0,05
	Yük. Lisans	EML Mezunu	-1,08(*)	0,24	0,00
	Doktora Mezunu	Yüksek Okul Mezunu	-0,93(*)	0,29	0,02
		Fakülte Mezunu	-0,77	0,27	0,05

Tablo 49A’da ifade edildiği gibi “İş Kazalarına Karşı Önlem Alma Alışkanlığı” ifadesinin Yöneticilerin Mezuniyet Durumuna göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; EML mezunu ve Yüksek Okul mezunu olan yöneticiler, Yüksek Lisans-Doktora mezunu olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve EML mezunu ve Yüksek Okul mezunu olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 50. Yöneticilerin “Mesleki Bilgi Olarak Yeterlilik Düzeyi” İfadesinin İşletmede Çalışan Sayısına göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 1	1–25 Kişi	48,00	2,33	0,72	Gruplar Arası	8,10	3,00	2,70	4,34	0,007
	26–50 Kişi	31,00	1,81	0,83						
	51–75 Kişi	16,00	1,69	0,87	Grup İçi	59,74	96,00	0,62		
	76–100 Kişi	5,00	1,80	0,84						
	Toplam	100,00	2,04	0,83	Toplam	67,84	99,00			

Tablo 50 incelendiğinde öğrencilerin “Mesleki Bilgi Olarak Yeterlilik Düzeyi” ifadesinin işletmede çalışan sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 50A’da verilmiştir.

Tablo 50A. Yöneticilerin “Mesleki Bilgi Olarak Yeterlilik Düzeyi” İfadesinin işletmede çalışan sayısına göre farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Çalışan Sayısı (i)	Çalışan Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 1	1-25 Kişi	26-50 Kişi	0,52(*)	0,18	0,04
		51-75 Kişi	0,65	0,23	0,05
		76-100 Kişi	0,53	0,37	0,56
	26-50 Kişi	1-25 Kişi	-0,52(*)	0,18	0,04
		51-75 Kişi	0,12	0,24	0,97
		76-100 Kişi	0,01	0,38	1,00
	51-75 Kişi	1-25 Kişi	-0,65	0,23	0,05
		26-50 Kişi	-0,12	0,24	0,97
		76-100 Kişi	-0,11	0,40	0,99
	76-100 Kişi	1-25 Kişi	-0,53	0,37	0,56
		26-50 Kişi	-0,01	0,38	1,00
		51-75 Kişi	0,11	0,40	0,99

Tablo 50A’da ifade edildiği gibi “Mesleki Bilgi Olarak Yeterlilik Düzeyi” ifadesinin işletmede çalışan sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Çalışan sayısı 1-25 kişi olan yöneticiler, çalışan sayısı 26-50 kişi olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve çalışan sayısı 1-25 kişi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 51. Yöneticilerin “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” İfadesinin işletmede çalışan sayısına göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P

S 2	1-25 Kişi	48,00	2,50	0,77	Gruplar Arası	9,53	3,00	3,18	5,73	0,001
	26-50 Kişi	31,00	1,87	0,76						
	51-75 Kişi	16,00	1,88	0,72	Grup İçi	53,23	96,00	0,56		
	76-100 Kişi	5,00	2,00	0,00						
	Toplam	100,00	2,18	0,80	Toplam	62,76	99,00			

Tablo 51 incelendiğinde öğrencilerin “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” ifadesinin işletmede çalışan sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 51A’da verilmiştir.

Tablo 51A. Yöneticilerin “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” İfadesinin işletmede çalışan sayısına göre farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Çalışan Sayısı (i)	Çalışan Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
S 2	1-25 Kişi	26-50 Kişi	0,62(*)	0,17	0,01
		51-75 Kişi	0,62(*)	0,22	0,04
		76-100 Kişi	0,50	0,35	0,57
	26-50 Kişi	1-25 Kişi	-0,62(*)	0,17	0,01
		51-75 Kişi	0,00	0,23	1,00
		76-100 Kişi	-0,13	0,36	0,99
	51-75 Kişi	1-25 Kişi	-0,62(*)	0,22	0,04
		26-50 Kişi	0,00	0,23	1,00
		76-100 Kişi	-0,13	0,38	0,99
	76-100 Kişi	1-25 Kişi	-0,50	0,35	0,57
		26-50 Kişi	0,13	0,36	0,99
		51-75 Kişi	0,13	0,38	0,99

Tablo 51A’da ifade edildiği gibi “Yapacağı İşle İlgili İşlemleri Bilme Durumu” ifadesinin işletmede çalışan sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc

Scheffe testi sonucunda ; Çalışan sayısı 1–25 kişi arasında olan yöneticiler, çalışan sayısı 26–50 ve 51–75 kişi arasında olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve çalışan sayısı 1-25 kişi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P<0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 52. Yöneticilerin “Uygun İşe Uygun Aletleri Seçebilme Becerisi ” İfadesinin işletmede çalışan sayısına göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 3	1–25 Kişi	48,00	2,58	0,77	Gruplar Arası	9,49	3,00	3,16	5,40	0,002
	26–50 Kişi	31,00	2,00	0,73						
	51–75 Kişi	16,00	1,88	0,81	Grup İçi	56,22	96,00	0,59		
	76–100 Kişi	5,00	2,20	0,84						
	Toplam	100,00	2,27	0,81	Toplam	65,71	99,00			

Tablo 53 incelendiğinde öğrencilerin “Uygun İşe Uygun Aletleri Seçebilme Becerisi” ifadesinin işletmede çalışan sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 52A’da verilmiştir.

Tablo 52A. Yöneticilerin “Uygun İşe Uygun Aletleri Seçebilme Becerisi” İfadesinin işletmede çalışan sayısına göre farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Çalışan Sayısı (i)	Çalışan Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 3	1-25 Kişi	26-50 Kişi	0,58(*)	0,18	0,02
		51-75 Kişi	0,70(*)	0,22	0,02
		76-100 Kişi	0,38	0,36	0,77
	26-50 Kişi	1-25 Kişi	-0,58(*)	0,18	0,02
		51-75 Kişi	0,13	0,24	0,96
		76-100 Kişi	-0,20	0,37	0,96
	51-75 Kişi	1-25 Kişi	-0,70(*)	0,22	0,02
		26-50 Kişi	-0,13	0,24	0,96
		76-100 Kişi	-0,33	0,39	0,88
	76-100 Kişi	1-25 Kişi	-0,38	0,36	0,77
		26-50 Kişi	0,20	0,37	0,96
		51-75 Kişi	0,33	0,39	0,88

Tablo 52A’da ifade edildiği gibi “Uygun İşe Uygun Aletleri Seçebilme Becerisi” ifadesinin işletmede çalışan sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ;

Çalışan sayısı 1-25 kişi arasında olan yöneticiler, çalışan sayısı 26-50 ve 51-75 kişi arasında olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve çalışan sayısı 1-25 kişi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan (P<0,05) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 53. Yöneticilerin “Mesleğiyle Uyumlu Olma Durumu” İfadesinin işletmede çalışan sayısına göre Tek yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

F , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
S 6	1-25 Kişi	48,00	2,88	0,79	Gruplar Arası	11,21	3,00	3,74	6,46	0,000
	26-50 Kişi	31,00	2,39	0,72						
	51-75 Kişi	16,00	2,06	0,85	Grup İçi	55,54	96,00	0,58		
	76-100 Kişi	5,00	2,00	0,00						
	Toplam	100,00	2,55	0,82	Toplam	66,75	99,00			

Tablo 53 incelendiğinde öğrencilerin “Mesleğiyle Uyumlu Olma Durumu” ifadesinin işletmede çalışan sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Scheffe testi yapılmış ve test sonuçları tablo 53A’da verilmiştir.

Tablo 53A. Yöneticilerin “Mesleğiyle Uyumlu Olma Durumu” İfadesinin işletmede çalışan sayısına göre farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

	Çalışan Sayısı (i)	Çalışan Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{X}}$	P
S 6	1–25 Kişi	26–50 Kişi	0,49	0,18	0,06
		51–75 Kişi	0,81(*)	0,22	0,01
		76–100 Kişi	0,88	0,36	0,12
	26–50 Kişi	1–25 Kişi	-0,49	0,18	0,06
		51–75 Kişi	0,32	0,23	0,59
		76–100 Kişi	0,39	0,37	0,77
	51–75 Kişi	1–25 Kişi	-0,81(*)	0,22	0,01
		26–50 Kişi	-0,32	0,23	0,59
		76–100 Kişi	0,06	0,39	1,00
	76–100 Kişi	1–25 Kişi	-0,88	0,36	0,12
		26–50 Kişi	-0,39	0,37	0,77
		51–75 Kişi	-0,06	0,39	1,00

Tablo 53A’da ifade edildiği gibi “Mesleğiyle Uyumlu Olma Durumu” ifadesinin işletmede çalışan sayısına göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonrası post – hoc Scheffe testi sonucunda ; Çalışan sayısı 1–25 kişi arasında olan yöneticiler, çalışan sayısı 51–75 kişi arasında olan yöneticilere göre daha fazla katılmışlardır ve çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticiler lehine olan bu farklılık istatistiksel açıdan ($P < 0,05$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 54. Mezun öğrenci deneklerin bağımlı sorulara verdiği cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapmasına göre dağılımı

Sıra No	Konular	Kesinlikle Katılmıyorum		Biraz Katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyim	65	23%	129	46%	59	21%	27	10%	2,17	0,896
2	Mezun olduktan hemen sonra iş bulamasam da önemli değil	176	63%	68	24%	29	10%	7	3%	1,53	0,780
3	Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur	133	48%	68	24%	62	22%	17	6%	1,87	0,962
4	Kesinlikle geleceğimi garanti altına alacağım bir işte çalışmak isterim	16	6%	12	4%	48	17%	204	73%	3,57	0,822
5	Çalışacağım işyerinde yükselme imkânım varsa çalışırım	20	7%	51	18%	103	37%	106	38%	3,05	0,920
6	Kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım	80	29%	75	27%	62	22%	63	23%	2,39	1,124
7	Piyasanın ihtiyaç duyduğu bir eleman olarak yetişmesem de olur.	190	68%	50	18%	35	13%	5	2%	1,48	0,780
8	Çalıştığım iş yerinde mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmeliyim	22	8%	21	8%	78	28%	159	57%	3,34	0,921
9	Kendimi sürekli geliştiremeyeceğim bir işyerinde çalışmak istemem	75	27%	32	11%	64	23%	109	39%	2,74	1,230
10	Çalıştığım işyeri yeni teknolojileri kullanmasa da olur	131	47%	99	35%	38	14%	12	4%	1,75	0,847
11	Çalıştığım işyeri prim,servis,lojman gibi sosyal imkanlara öncelik vermeli	22	8%	52	19%	90	32%	116	41%	3,07	0,955
12	Lise mezunu olarak nasıl olsa bir iş bulurum düşüncesindeyim	117	42%	99	35%	38	14%	26	9%	1,90	0,959
13	Çalıştığım işyerinde beni tatmin edecek bir iş ortamı olmalı	11	4%	37	13%	108	39%	124	44%	3,23	0,825
14	Yaptığım iyi işlerden sonra işverenin beni takdir etmesini beklemem	119	43%	82	29%	48	17%	31	11%	1,97	1,021
15	İş güvencesi olmayan (emeklilik, sigorta v.b.) bir iş te de çalışabilirim	228	81%	28	10%	15	5%	9	3%	1,30	0,716
16	Çalıştığım işyerinde bir sorumluluk almalıyım	13	5%	49	18%	121	43%	97	35%	3,08	0,839
17	Çalışma koşullarının iyi olmadığı bir iş yerinde de çalışabilirim	188	67%	55	20%	22	8%	15	5%	1,51	0,855
18	Çalıştığım işyerinde yeteneklerimi ortaya çıkarabilmeliyim	5	2%	30	11%	92	33%	153	55%	3,40	0,751

19	İş yerinde istemediğim yada sevmediğim bir birimde de çalışabilirim	143	51%	90	32%	26	9%	21	8%	1,73	0,914
20	Çalıştığım işyeri iş güvenliği konusunda pek duyarlı olmasa da olur	208	74%	40	14%	22	8%	10	4%	1,41	0,784
21	Çalıştığım işyerinde mesleğimi geliştirecek eğitimler verilmeli	9	3%	32	11%	84	30%	155	55%	3,38	0,811
22	Çalıştığım işyerinin spor,gezi,piknik gibi sosyal etkinliklere de yer vermesi benim için önemlidir.	21	8%	67	24%	97	35%	95	34%	2,95	0,938
23	Başarılı çalışmalarım sonunda işveren tarafından ödüllendirilmek isterim	28	10%	73	26%	91	33%	88	31%	2,85	0,978
24	Uyum içinde çalışamayacağım bir iş ortamı istemem	78	28%	32	11%	71	25%	99	35%	2,68	1,219
25	Hata yaptıysam işveren tarafından azarlanmayı da göze alırım	86	31%	101	36%	53	19%	40	14%	2,17	1,022

Tablo 55. Yönetici deneklerin bağımlı sorulara verdiği cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapmasına göre dağılımı

Sıra No	Konular	İyi Değil		Normal		İyi		Çok İyi		X	Ss
		N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyi	29	29%	41	41%	27	27%	3	3%	2,04	0,828
2	Yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumu	21	21%	43	43%	33	33%	3	3%	2,18	0,796
3	Uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisi	16	16%	48	48%	29	29%	7	7%	2,27	0,815
4	Atölyedeki alet ve makineleri kullanabilme becerisi	10	10%	41	41%	38	38%	11	11%	2,50	0,823
5	Verilen işi, verilen zamanda bitirebilme becerisi	10	10%	34	34%	42	42%	14	14%	2,60	0,853
6	Mesleğiyle uyumlu olma durumu	7	7%	45	45%	34	34%	14	14%	2,55	0,821
7	İşyerini benimseme ve sahiplenme düzeyi	11	11%	27	27%	37	37%	25	25%	2,50	0,823
8	Disiplinli, temiz ve düzenli çalışma seviyesi	5	5%	32	32%	45	45%	18	18%	2,76	0,806
9	İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi	6	6%	22	22%	37	37%	35	35%	2,50	0,823
10	İş arkadaşlarına karşı tutum ve davranışları	0	0%	21	21%	49	49%	30	30%	3,09	0,712
11	İş yerinde amirlerine karşı tutum ve davranışları	0	0%	16	16%	55	55%	29	29%	3,13	0,661
12	İşyerinde takım çalışması yapabilme becerisi	4	4%	49	49%	35	35%	12	12%	2,55	0,757
13	İş kazalarına karşı önlem alma alışkanlığı	17	17%	41	41%	33	33%	9	9%	2,34	0,867
14	Mesleğinde kendini geliştirme isteği	10	10%	35	35%	41	41%	14	14%	2,59	0,854
15	Teknolojik gelişmelere ayak uydurabilme becerisi	12	12%	43	43%	37	37%	8	8%	2,41	0,805

16	Kendi başına iş yapabilme düzeyi	19	19%	45	45%	30	30%	6	6%	2,50	0,823
17	Alanıyla ilgili bilgisayar programlarını bilme durumu	33	33%	45	45%	20	20%	2	2%	1,91	0,780
18	Atölyede aldığı bilgi ve becerilerin sanayinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyi	18	18%	47	47%	27	27%	8	8%	2,50	0,823
19	Kendine güvenen bir çalışan olma düzeyi	9	9%	50	50%	35	35%	6	6%	2,38	0,736
20	Sorumluluk alabilen bir eleman olabilme düzeyi	12	12%	46	46%	36	36%	6	6%	2,36	0,772

Tablo 54' e göre, mezun deneklerin ortalaması en düşük ve en yüksek olan cevapları:

“İş güvencesi olmayan (emeklilik, sigorta v.b.) bir iş te de çalışabilirim” sorusuna X= 1,41 ile “Kesinlikle katılmıyorum”,

“Çalıştığım işyeri iş güvenliği konusunda pek duyarlı olmasa da olur” sorusuna X= 1,30 ile “Kesinlikle katılmıyorum”,

“Piyasanın ihtiyaç duyduğu bir eleman olarak yetişmesem de olur.” sorusuna X= 1,48 ile “Kesinlikle katılmıyorum”,

“Kesinlikle geleceğimi garanti altına alacağım bir işte çalışmak isterim” sorusuna X=3,57 ile “Tamamen Katılıyorum”,

“Çalıştığım işyerinde yeteneklerimi ortaya çıkarabilmeliyim” sorusuna X= 3,40 ile “Tamamen Katılıyorum”,

“Çalıştığım işyerinde mesleğimi geliştirecek eğitimler verilmeli” sorusuna X= 3,38 ile “Tamamen Katılıyorum”, şeklinde olmuştur.

Tablo 55' e göre, yönetici deneklerin ortalaması en düşük ve en yüksek olan cevapları:

“Alanıyla ilgili bilgisayar programlarını bilme durumu” sorusuna X= 1,91 ile “Normal”,

“Mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyi” sorusuna X= 2,04 ile “Normal”,

“İş yerinde amirlerine karşı tutum ve davranışları” sorusuna X= 3,13 ile “İyi”,

“İş arkadaşlarına karşı tutum ve davranışları” sorusuna X= 3,09 ile “İyi”, şeklinde olmuştur.

V. BÖLÜM

SONUÇLAR

Bu bölümde, endüstri meslek lisesi mezunlarının istihdamında, işletmelerin ve mezun öğrencilerin beklentilerine ilişkin elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

V.1. MEZUN ÖĞRENCİ DENEKLERLE İLGİLİ SONUÇLAR

V.1.1. Mezun Öğrenci Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrenci deneklerin 160'ının (% 57,1) 16–20 yaş arasında, 21'inin (%7,5) 21–24 yaş arasında, 39'unun (%13,9) 25–28 yaş arasında ve 60'ının (%21,4) 28 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür.

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 252'sinin (% 90) Endüstri Meslek Lisesi mezunu, 23'ünün (% 8) Teknik Lise mezunu, 5'inin (% 1,8) Anadolu Teknik Lisesi mezunu öğrencilerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 6 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 36'sının (%12,9) Elektrik Bölümünden, 43'ünün (%15,4) Elektronik Bölümünden, 44'ünün (% 15,7) Tesviye Bölümünden, 39'unun (%13,9) Metal Bölümünden, 31'inin (%11,1) Bilgisayar Bölümünden, 30'unun (%10,7) Motor Bölümünden, 25'inin (%8,9) Mobilya Bölümünden, 21'inin (%7,5) Kimya Bölümünden, 11'inin ise (%3,9) İklimlendirme-Soğutma Bölümünden mezun oldukları görülmüştür.

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerden 162'sinin (% 57,9) İşçi, 19'unun (%6,8) Ustabaşı, 92'sinin (%32,9) Teknisyen ve 7'sinin (% 2,5) Şef olarak görev yaptığı belirlenmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 105'inin (% 37,5) imalat departmanında, 88'inin (%31,4) Bakım-Onarım departmanında,

58'inin (%20,7) Montaj departmanında, 16'sının (%5,7) Tasarım departmanında, 13'ünün de (%4,6) Diğer departmanlarda çalıştığı görülmüştür.

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan mezun öğrencilerin 130'unun (% 46,4) Asgari ücret, 96'sının (%34,3) 500–750 ytl arası, 33'ünün (%11,8) 751–1000 ytl arası, 21'inin ise (%7,5) 1001 ytl ve üzeri ücret aldığı belirtilmiştir.

V.1.2. Mezun Öğrenci Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Sonuçlar

V.1.2.1. Mezun Öğrenci Deneklerde, "Yaş" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. Yaşları 21 – 24 olan mezun öğrenci grubu ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyi daha çok istemektedirler.
2. Yaşları 16–20 olan mezun öğrenci grubu mezun olduktan hemen sonra iş bulabilmeyi daha çok istemektedirler.
3. Yaşları 28 ve üzeri olan mezun öğrencilerden bazıları kazançlarının yüksek olacağı her işte çalışmayı daha çok istemektedirler.

V.1.2.2. Mezun Öğrenci Deneklerde, "Mezun Olunan Okul Türü" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. Teknik Lise ve Anadolu Teknik Liseden mezun olan öğrenci grubu, Endüstri Meslek Lisesinden mezun olan öğrenci grubuna göre, bulacağı işin mezun olduğu bölümle ilgili olmasını daha çok istemektedirler.
2. Anadolu Teknik Liseden mezun olan öğrenci grubu Endüstri Meslek Lisesinden mezun olan öğrenci grubuna göre, kazançlarının yüksek olacağı her işte çalışmayı daha az istemektedirler.

V.1.2.3. Mezun Öğrenci Deneklerde, "Mezun Olunan Bölüm" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. Kimya bölümünden mezun olan öğrenciler, metal bölümünden mezun olan öğrencilere göre bulacağı işin mezun olduğu bölümle ilgili olmasını daha çok istemektedirler.

2. Mobilya bölümünden mezun olan öğrenciler, tesviye ve kimya bölümünden mezun olan öğrencilere göre kazançlarının yüksek olacağı her işte çalışmayı daha çok istemektedirler.
3. Kimya bölümünden mezun olan öğrenciler, elektrik bölümünden mezun olan öğrencilere göre, iş yerinde istemediği ya da sevmediği bir birimde çalışmayı fazla istememektedirler.

V.1.2.4. Mezun Öğrenci Deneklerde, " İşyerindeki Görev" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. İşyerinde ustabaşı olarak görev yapan mezun öğrenciler, teknisyen olarak görev yapan mezun öğrencilere göre, ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyi daha çok istemektedirler.

V.1.2.5. Mezun Öğrenci Deneklerde, "İşyerinde Çalışılan Departman" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. İşyerinde montaj departmanında görev yapan mezun öğrenciler, diğer departmanlarda görev yapan mezun öğrencilere göre, bulacağı işin mezun olduğu bölümle ilgili olmasını daha az istemektedirler.
2. İşyerinde montaj departmanında görev yapan mezun öğrenciler, diğer departmanlarda görev yapan mezun öğrencilere göre, kazançlarının yüksek olacağı her işte çalışmayı daha çok istemektedirler.
3. İşyerinde diğer departmanlarda görev yapan mezun öğrenciler, imalat departmanında görev yapan mezun öğrencilere göre, başarılı çalışmalarını sonunda işveren tarafından ödüllendirilmeyi daha çok istemektedirler.
4. İşyerinde imalat ve montaj departmanlarında görev yapan mezun öğrenciler, diğer departmanlarda görev yapan mezun öğrencilere göre, uyum içinde çalışabilecekleri bir iş ortamını daha çok istemektedirler.

V.1.2.6. Mezun Öğrenci Deneklerde, "Aylık Ücret" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. İşyerinde 751–1000 ytl arasında ve daha az ücret alan mezun öğrenciler, 1001 ytl ve üzerinde ücret alan mezun öğrencilere göre, mezun olduktan hemen sonra iş bulabilmeyi daha çok istemektedirler.

2. İşyerinde 500–1000 ytl arasında ücret alan mezun öğrenciler, asgari ücret alan mezun öğrencilere göre, kendilerini sürekli geliştirebilecekleri bir işyerinde çalışmayı daha çok istemektedirler.
3. İşyerinde 500 -750 ytl arasında ücret alan mezun öğrenciler, 1001 ytl ve üzerinde ücret alan mezun öğrencilere göre, yaptıkları iyi işlerden sonra işverenin kendilerini takdir etmesini daha çok istemektedirler.
4. İşyerinde 1001 ytl ve üzerinde ücret alan mezun öğrenciler, 500 -750 ytl arasında ve asgari ücret alan mezun öğrencilere göre, hata yaptıklarında işveren tarafından azarlanmayı da göze almayı daha çok kabullenmektedirler.

V.1.3. Mezun Öğrenci Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Dağılımlarına İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde mezun öğrenci deneklerin 25 adet bağımlı soruya verdikleri cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma dağılımlarına ilişkin sonuçlara yer verilecektir. Tablo 54 incelendiğinde mezun öğrenci denekler;

“Ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyim” ifadesine daha çok $X=2,17$ ile (Biraz Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Mezun olduktan hemen sonra iş bulamasam da önemli değil” ifadesine daha çok $X=1,53$ ile (Kesinlikle Katılmıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur” ifadesine daha çok $X=1,87$ ile (Biraz Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Kesinlikle geleceğimi garanti altına alacağım bir işte çalışmak isterim” ifadesine daha çok $X=3,57$ ile (Tamamen Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalışacağım işyerinde yükselme imkânım varsa çalışırım” ifadesine daha çok $X=3,05$ ile (Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım” ifadesine daha çok $X=2,39$ ile (Biraz Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Piyasanın ihtiyaç duyduğu bir eleman olarak yetişmem de olur.” ifadesine daha çok $X=1,48$ ile (Kesinlikle Katılmıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım iş yerinde mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmeliyim” ifadesine daha çok $X=3,34$ ile (Tamamen Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Kendimi sürekli geliştiremeyeceğim bir işyerinde çalışmak istemem” ifadesine daha çok $X=2,74$ ile (Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım işyeri yeni teknolojileri kullanmasa da olur” ifadesine daha çok $X=1,75$ ile (Biraz Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım işyeri prim, servis, lojman gibi sosyal imkânlarla öncelik vermeli” ifadesine daha çok $X=3,07$ ile (Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Lise mezunu olarak nasıl olsa bir iş bulurum düşüncesindeyim” ifadesine daha çok $X=1,90$ ile (Biraz Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım işyerinde beni tatmin edecek bir iş ortamı olmalı” ifadesine daha çok $X=3,23$ ile (Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Yaptığım iyi işlerden sonra işverenin beni takdir etmesini beklemem” ifadesine daha çok $X=1,97$ ile (Biraz Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“İş güvencesi olmayan (emeklilik, sigorta v.b.) bir işte de çalışabilirim” ifadesine daha çok $X=1,30$ ile (Kesinlikle Katılmıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım işyerinde bir sorumluluk almalıyım” ifadesine daha çok $X=3,08$ ile (Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalışma koşullarının iyi olmadığı bir iş yerinde de çalışabilirim” ifadesine daha çok $X=1,51$ ile (Kesinlikle Katılmıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım işyerinde yeteneklerimi ortaya çıkarabilmeliyim” ifadesine daha çok $X=3,40$ ile (Tamamen Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“İş yerinde istemediğim yada sevmediğim bir birimde de çalışabilirim” ifadesine daha çok $X=1,73$ ile (Kesinlikle Katılmıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım işyeri iş güvenliği konusunda pek duyarlı olmasa da olur” ifadesine daha çok $X=1,41$ ile (Kesinlikle Katılmıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım işyerinde mesleğimi geliştirecek eğitimler verilmeli” ifadesine daha çok $X=3,38$ ile (Tamamen Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Çalıştığım işyerinin spor, gezi, piknik gibi sosyal etkinliklere de yer vermesi benim için önemlidir” ifadesine daha çok $X=2,95$ ile (Tamamen Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Başarılı çalışmalarım sonunda işveren tarafından ödüllendirilmek isterim” ifadesine daha çok $X=2,85$ ile (Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Uyum içinde çalışamayacağım bir iş ortamı istemem” ifadesine daha çok $X=2,17$ ile (Biraz Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

“Hata yaptıysam işveren tarafından azarlanmayı da göze alırım” ifadesine daha çok $X=2,68$ ile (Katılıyorum) cevabını vermişlerdir.

V.2. YÖNETİCİ DENEKLERLE İLGİLİ SONUÇLAR

V.2.1. Yönetici Deneklerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, yönetici deneklerin kişisel bulgularına ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

Tablo 27 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerden 22’sinin (%22) 25–35 yaş arasında, 32’sinin (%32) 36–45 yaş arasında, 46’sının ise (%46) 46 yaş ve üzerinde oldukları görülmüştür.

Tablo 28 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerden 22’sinin (%22) yöneticiliği 1–5 yıl, 26’sının (%26) yöneticiliği 6–10 yıl, 52’sinin (%52) yöneticiliği ise 11 yıl ve üzerinde olduğu saptanmıştır.

Tablo 29 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerden 48 ’inin (%48) Endüstri Meslek Lisesi Mezunu olduğu, 16 ’sının (%16) Yüksek Okul Mezunu olduğu, 22 ’sinin (%22) Fakülte Mezunu olduğu, 14 ’ünün (%14) Yüksek Lisans-Doktora Mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 30 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerden 48 ’inin (%48) çalışan sayısının 1–25 kişi olduğu, 31inin (%31) çalışan sayısının 26–50 kişi olduğu, 16’sının (%16) çalışan sayısının 51–75 kişi olduğu, 5’inin (%5) çalışan sayısının 76–100 kişi olduğu görülmüştür.

V.2.2. Yönetici Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Sonuçlar

V.2.2.1. Yönetici Deneklerde, "Yaş" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. Yaşları 36–45 arasında olan orta yaştaki yöneticiler, diğer yaş gruplarındaki yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin;
 - a) Yapacakları işle ilgili işlemleri bilme derecelerinin,

- b) Atölyedeki alet ve makineleri kullanabilme becerisinin,
- c) İşyerini benimseme ve sahiplenme düzeyinin,
- d) İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyinin,
- e) Kendi başına iş yapabilme düzeylerinin,
- f) Alanlarıyla ilgili bilgisayar programlarını bilme derecelerinin
- g) Atölyede aldığı bilgi ve becerilerin sanayinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyinin, daha yüksek olduğunu düşünmektedirler.

V.2.2.2. Yönetici Deneklerde, "Yöneticilik Kıdemi" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. Yöneticilikteki kıdemi 6–10 yıl olan yöneticiler, kıdemi 1–5 yıl olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin;
 - a) Yapacakları işle ilgili işlemleri bilme derecesinin,
 - b) Atölyedeki alet ve makineleri kullanabilme becerisinin,
 - c) İşyerini benimseme ve sahiplenme düzeyinin,
 - d) İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyinin,
 - e) Kendi başına iş yapabilme düzeyinin,
 - f) Sorumluluk alabilen bir eleman olabilme düzeyinin, daha iyi olduğunu düşünmektedirler,

V.2.2.3. Yönetici Deneklerde, " Mezuniyet Durumu" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. EML mezunu olan yöneticiler, fakülte mezunu ve yüksek lisans-doktora mezunu olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin;
 - a) Mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyini daha yüksek,
 - b) Mesleğiyle uyumlu olma durumunu daha iyi, bulmaktadırlar.
2. EML mezunu olan yöneticiler, yüksek okul ve fakülte mezunu yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin, yapacağı işle ilgili işlemleri bilme derecelerini daha iyi bulmaktadırlar.
3. EML mezunu olan yöneticiler, fakülte mezunu olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin;
 - a) Uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisini,

b) İş ortamında takım çalışması yapabilme becerisini, daha yüksek bulmaktadırlar.

4. EML mezunu ve Yüksek Okul mezunu olan yöneticiler, Fakülte ve Yüksek Lisans-Doktora mezunu olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin iş kazalarına karşı önlem alma alışkanlığını daha iyi bulmaktadırlar.

V.2.2.4. Yönetici Deneklerde, " İşletmede Çalışan Sayısı" Değişkenine İlişkin Sonuçlar

1. İşyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticiler, çalışan sayısı 26–50 kişi olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar.

2. İşyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticiler, çalışan sayısı 26–50 kişi ve 51–75 kişi olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin;

a) Yapacağı işle ilgili işlemleri bilme derecesini,

b) Uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisini, daha yüksek bulmaktadırlar.

3. İşyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticiler, çalışan sayısı 51–75 kişi olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin mesleğiyle uyumlu olma durumunu daha iyi bulmaktadırlar.

V.2.3. Yönetici Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Dağılımlarına İlişkin Sonuçlar

“Mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyi” sorusuna daha çok $X=2,04$ ile (Normal) cevabını vermişlerdir.

“Yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumu” sorusuna daha çok $X=2,04$ ile (Normal) cevabını vermişlerdir.

“Uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisi” sorusuna daha çok $X=2,27$ ile (Normal) cevabını vermişlerdir.

“Atölyedeki alet ve makineleri kullanabilme becerisi” sorusuna daha çok $X=2,50$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“Verilen işi, verilen zamanda bitirebilme becerisi” sorusuna daha çok $X=2,60$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“Mesleğiyle uyumlu olma durumu” sorusuna daha çok $X=2,55$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“İşyerini benimseme ve sahiplenme düzeyi” sorusuna daha çok $X=2,50$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“Disiplinli, temiz ve düzenli çalışma seviyesi” sorusuna daha çok $X=2,76$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi” sorusuna daha çok $X=2,50$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“İş arkadaşlarına karşı tutum ve davranışları” sorusuna daha çok $X=3,09$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“İş yerinde amirlerine karşı tutum ve davranışları” sorusuna daha çok $X=3,13$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“İşyerinde takım çalışması yapabilme becerisi” sorusuna daha çok $X=2,55$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“İş kazalarına karşı önlem alma alışkanlığı” sorusuna daha çok $X=2,34$ ile (Normal) cevabını vermişlerdir.

“Mesleğinde kendini geliştirme isteği” sorusuna daha çok $X=2,59$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“Teknolojik gelişmelere ayak uydurabilme becerisi” sorusuna daha çok $X=2,41$ ile (Normal) cevabını vermişlerdir.

“Kendi başına iş yapabilme düzeyi” sorusuna daha çok $X=2,50$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“Alanıyla ilgili bilgisayar programlarını bilme durumu” sorusuna daha çok $X=1,91$ ile (Normal) cevabını vermişlerdir.

“Atölyede aldığı bilgi ve becerilerin sanayinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyi” sorusuna daha çok $X=2,50$ ile (İyi) cevabını vermişlerdir.

“Kendine güvenen bir çalışan olma düzeyi” sorusuna daha çok $X=2,38$ ile (Normal) cevabını vermişlerdir.

“Sorumluluk alabilen bir eleman olabilme düzeyi” sorusuna daha çok $X=2,36$ ile (Normal) cevabını vermişlerdir.

VI. BÖLÜM

TARTIŞMALAR

VI.1.MEZUN ÖĞRENCİ DENEKLERLE İLGİLİ TARTIŞMALAR

VI.1.1. Mezun Öğrenci Deneklerin Kişisel Bilgileriyle İlgili Tartışmalar

Bu bölümde, mezun öğrenci deneklerin kişisel bulgularına ait sorulara verdiği cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

1. Araştırmaya katılan mezun öğrenci deneklerin çoğunluğunun yaşının (%57,1) 16–20 yaş arasında genç yaştaki mezunlar olduğu düşünülebilir.
2. Araştırmaya katılan mezun öğrenci deneklerin büyük bir çoğunluğunun (%90) Endüstri Meslek Lisesi mezunu olduğu söylenebilir.
3. Araştırmaya katılan mezun öğrenci deneklerin, Elektrik, Elektronik, Tesviye, Metal, Bilgisayar, Motor, Mobilya, Kimya, İklimlendirme-Soğutma bölümlerinden mezun oldukları görülmüştür.
4. Araştırmaya katılan mezun öğrenci deneklerin %57,9'unun işyerinde işçi olarak, görev yaptığı görülmüştür. Buna göre, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının çoğunun işletmelerde işçi olarak görev yaptığı söylenebilir.
5. Araştırmaya katılan mezun öğrenci deneklerin işletmelerde genelde % 37,5'inin imalat, %31,4'ünün ise bakım-onarım departmanında çalıştıkları görülmüştür. Buna göre, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının çoğunun (% 68,9) işletmelerde imalat ve bakım-onarım gibi aktif departmanlarda çalıştıkları düşünülebilir.
6. Araştırmaya katılan mezun öğrenci deneklerin % 46,4'ünün asgari ücret, %34,3'ünün ise 500–750 ytl aylık ücret aldıkları görülmektedir. Buna göre, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının çoğunun (% 80,7) işletmelerde düşük ücretle çalıştıkları söylenebilir.

VI.1.2. Mezun Öğrenci Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Tartışmalar

VI.1.2.1. Mezun Öğrenci Deneklerin, “Yaş” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde mezun öğrenci deneklerin yaş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Mezun öğrenci deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 25 sorudan 3 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 10 incelendiğinde; yaşları 21 – 24 olan mezun öğrenci grubu, yaşları 25 – 28 olan öğrenci grubuna göre, ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeyi daha çok istedikleri ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Yaşı daha genç olan 21–24 yaş gurubundaki mezun öğrenciler, 25–28 yaş gurubundakilere göre daha serbest olmaları,
- Evlilik gibi sorumluluğu olan beklentilerinin daha az olması,
- Ücreti önemli olmasa da şimdilik rahat ve kolay yapabileceği bir işinin olmasını istemeleri,
- 25–28 yaş gurubu ise genelde evlilik, sağlık v.s.gibi ihtiyaçların daha ön planda olduğu dönem olduğundan bu yaş gurubu için kolay iş bulmanın yanında ücretin de önemli olduğu, anlamı çıkarılabilir.

Tablo 11 incelendiğinde; yaşları 28 ve üzeri olan mezun öğrenci grubu, yaşları 16 – 20 olan öğrenci grubuna göre mezun olduktan hemen sonra iş bulamasam da önemli değil ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- 28 ve üzeri yaş gurubundaki mezun öğrencilerin artık belli bir iş tecrübesi edindikleri,
- Tecrübeleriyle, mezun olduktan hemen sonra bir iş bulmaktan ziyade, biraz geç te olsa uygun ve istikrarlı bir iş bulabilmenin daha önemli olduğunu düşündükleri,

- 16–20 yaş gurubunun ise bir iş sahibi olup bir an önce kendi parasını kazanabilme hevesiyle mezun olur olmaz hemen iş bulabilmeyi istedikleri, anlaşılabilir.

Tablo 12 incelendiğinde; yaşları 28 ve üzeri olan mezun öğrenci grubu, yaşları 21 – 24 olan öğrenci grubuna göre kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- 28 ve üzeri yaş gurubundaki mezun öğrencilerin artık geçinme, barınma gibi sorumluluklarını daha iyi bildikleri,
- Bu sorumlulukların üstesinden gelebilmek ve geçim sıkıntısı çekmemek için kazancı yüksek olan her işte çalışabilecekleri, anlamı çıkarılabilir.

VI.1.2.2. Mezun Öğrenci Deneklerin, “Okul Türü” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde mezun öğrenci deneklerin Okul Türü değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Mezun öğrenci deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların Okul Türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 25 sorudan 2 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 13 incelendiğinde; Endüstri Meslek Lisesi mezunu olarak çalışan öğrenci grubu, Teknik Lise mezunu olarak çalışan öğrenci grubuna göre, bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Endüstri Meslek Lisesi mezunu olarak çalışan öğrencilerin çalışacakları işin kendi branşlarıyla ilgili olup olmadığına pek dikkat etmediklerini,
- Anadolu Teknik ve Teknik Lise Mezunu olarak çalışan öğrenciler ise Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilere göre meslekleriyle ilgili daha çok ders gördüklerinden, kendi branşlarıyla ilgili bir iş bulup kendi mesleklerinde kendilerini geliştirmeyi düşündükleri, söylenebilir.

Tablo 14 incelendiğinde; Endüstri Meslek Lisesi mezunu olarak çalışan öğrenci grubu, Anadolu Teknik Lise mezunu olarak çalışan öğrenci grubuna göre,

kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Endüstri Meslek Lisesi mezunu olarak çalışan öğrenciler, kendilerini daha donanımsız gördüklerinden ve staj yaparken değişik işlerde çalışmış olmalarından,
- Anadolu Teknik Lise Mezunu olarak çalışan öğrenciler ise Endüstri Meslek Lisesi mezunu öğrencilere göre başta İngilizce olmak üzere daha çok ders aldıklarından, kendilerini daha donanımlı görmeleri, işin niteliğini kazançlarından önde tutmalarından böyle düşündükleri, söylenebilir.

VI.1.2.3. Mezun Öğrenci Deneklerin, “Mezun Olunan Bölüm” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde mezun öğrenci deneklerin Mezun Olunan Bölüm değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Mezun öğrenci deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların Mezun Olunan Bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 25 sorudan 3 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 15 incelendiğinde; Metal bölümü mezunu olarak çalışan öğrencilerin, Kimya bölümü mezunu olarak çalışan öğrencilere göre bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Piyasada Metal bölümünü de içine alan çeşitli iş sahaları olduğu için bu bölüm mezunlarının kendi branşları olmasa da yakın branşlarda da çalışabileceklerini düşünmeleri,
- Metal bölümü mezunlarının alet ve makine kullanmaya ellerinin daha yatkın olmasından dolayı ilgili bütün işlerde çalışabileceklerini düşünmeleri,
- Kimya bölümü mezunlarının ise, okulda sırf laboratuvar ortamında çalıştıkları için piyasada her işte çalışmak istemedikleri, anlaşılabilir.

Tablo 16 incelendiğinde; Mobilya bölümünden mezun olan öğrencilerin, Tesviye ve Kimya bölümünden mezun olan öğrencilere göre kazancının yüksek olacağı her işte çalışırım ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Mobilya bölümü mezunlarının piyasada çalışabilecekleri alanlar belirli olduğu için işin niteliğinden çok kazanç durumuna daha çok dikkat etmeleri,
- Piyasada tesviye bölümü mezunlarının çalışabileceği, ağır sanayi ve pres gibi riskli ve çok ağır şartları olan işlerin yanında, bilgisayar başında kalıp tasarımı yapma gibi rahat işlerin de olması,
- Kimya bölümünden mezun olan öğrencilerin, sağlık açısından riskli olan yanıcı-yakıcı madde üretimi yapan işyerlerinin yanında, koşulları çok rahat olan laboratuarlarda çalışma imkânlarının olması, kazancı yüksek olsa da her işte çalışmayı istemedikleri, anlamına gelebilir.

Tablo 17 incelendiğinde; Elektrik bölümünden mezun olan öğrencilerin, Kimya bölümünden mezun olan öğrencilere göre işyerinde istemediğim ya da sevmediğim bir birimde de çalışabilirim ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Elektrik bölümü mezunları daha çok fabrikalarda her birimin bakım-onarımından sorumlu olarak çalıştıkları için, işyerindeki birimlere fazla bağlı olmamaları,
- Kimya bölümü mezunları ise, işletmelerde daha çok laboratuvar gibi küçük birimlerde çalıştıkları ve her birimdeki çalışma şartları da farklı olduğu için, sevmedikleri birimlerde çalışmak istemedikleri, anlamı çıkarılabilir.

VI.1.2.4. Mezun Öğrenci Deneklerin, “İşyerindeki Görev” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde mezun öğrenci deneklerin işyerindeki görev değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Mezun öğrenci deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların işyerindeki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 25 sorudan 1 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 18 incelendiğinde; işyerinde ustabaşı olarak görev yapan mezun öğrenciler, teknisyen olarak görev yapan mezun öğrencilere göre ücreti tatmin etmese de kolayca iş bulabilmeliyim ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- İşletmelerde ustabaşı olarak çalışanların beklentilerinin fazla olmaması,
- Teknisyenler ise kendilerini daha donanımlı olarak gördüklerinden, belki biraz iş aramayı göze alarak tatminkâr ücreti olan bir işe girmeyi daha çok istedikleri, düşünülebilir.

VI.1.2.5. Mezun Öğrenci Deneklerin, “İşyerinde Çalışılan Departman” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde mezun öğrenci deneklerin işyerinde çalışılan departman değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Mezun öğrenci deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların işyerinde çalışılan departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 25 sorudan 4 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 19 incelendiğinde; işyerinde montaj departmanında görev yapan mezun öğrencilerin, diğer departmanlarda görev yapan mezun öğrencilere göre bulduğum iş mezun olduğum bölümle ilgili olmasa da olur ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- İşletmelerde genelde montajcı olarak çalışan kesimin mesleki gelişim adına belli bir beklentilerinin ve hedeflerinin olmaması,
- Montaj departmanında çalışmak için mutlak surette ilgili bölümden mezun olmak gerekmediği, el becerisi iyi olan herkesin montajcı olabileceği için, montajda çalışanların bu şekilde düşündüğü söylenebilir.

Tablo 20 incelendiğinde; işyerinde montaj departmanında görev yapan mezun öğrencilerin, diğer departmanlarda görev yapan mezun öğrencilere göre kazancımın yüksek olacağı her işte çalışırım ifadesine daha çok katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Montaj departmanında daha çok seri imalatta çalışıldığından, montajcılarının kendilerini geliştirebilmekten çok alacakları ücreti düşünmeleri, bu nedenle beklentilerinin ve hedeflerinin olmaması, onların bu şekilde düşünmesine sebep olmuş olabilir.

Tablo 21 incelendiğinde; işyerinde imalat departmanında görev yapan mezun öğrencilerin, diğer departmanlarda görev yapan mezun öğrencilere göre, başarılı çalışmalarım sonunda işveren tarafından ödüllendirilmek isterim ifadesine daha az katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- İmalat departmanında görev yapan mezun öğrenciler, yaptıkları işin sonunda yeni bir şeyler ortaya çıkarmalarını bir ödül olarak görmeleri, ayrıca bir ödüllendirme ihtiyacı hissetmemeleri,
- Diğer departmanlarda (kalite-kontrol, temizlik, ulaşım gibi) çalışanlar ise daha çok hizmetlerle ilgilendikleri için devamlı ödüllendirme bekledikleri, düşünülebilir.

Tablo 22 incelendiğinde; işyerinde imalat ve montaj departmanlarında görev yapan mezun öğrencilerin, diğer departmanlarda görev yapan mezun öğrencilere göre uyum içinde çalışamayacağım bir iş ortamı istemem ifadesine daha az katıldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Montaj ve imalat departmanında görev yapan mezun öğrenciler, ister istemez takım halinde ve birbirleriyle uyum içinde çalışmak zorunda oldukları, diğer departmanlarda (kalite-kontrol, temizlik, ulaşım gibi) çalışanların ise yapacakları işlerde genellikle takım çalışmasına daha az ihtiyaç duydukları için böyle düşündükleri, söylenebilir.

VI.1.2.6. Mezun Öğrenci Deneklerin, “Alınan Aylık Ücret” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde mezun öğrenci deneklerin işyerinde alınan aylık ücret değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Mezun öğrenci deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların işyerinde alınan aylık ücret değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans

(ANOVA) analizi sonucunda, 25 sorudan 4 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 23 incelendiğinde; 1001 ytl ve üzerinde aylık ücret alan mezun öğrenciler, 751–1000 ytl arasında ücret alan mezun öğrencilere göre, mezun olduktan hemen sonra iş bulmasam da önemli değil ifadesine daha fazla katılmışlardır. Bu durumda,

- 1001 ytl ve üzerinde aylık ücretle çalışan mezunların, ekonomik yönden rahat ve belli bir mesleki tecrübe sahibi olduklarından, mezuniyetten hemen sonra iş bulmanın kendileri için o kadar da önemli olmadığı,
- Daha düşük ücret alan mezunların ise, hem paraya ihtiyaçları olduğu hem de, piyasa deneyimi daha az olduğu için mezuniyetten hemen sonra iş bulmayı daha çok istedikleri, düşünülebilir.

Tablo 24 incelendiğinde; 500–750 ytl arasında ve 751–1000 ytl arasında ücret alan mezun öğrenciler, Asgari ücret alan mezun öğrencilere göre, kendimi sürekli geliştiremeyeceğim bir işyerinde çalışmak istemem ifadesine daha fazla katılmışlardır. Bu durumda,

- 500–1000 ytl arasında aylık ücretle çalışan mezunların, asgari ücret alan mezunlara göre daha nitelikli olmaları, gelişen teknolojiyi kullanamamaları halinde gelecekte mevcut işlerini ve ücretlerini kaybedebilecekleri endişesini taşımaları, mesleki anlamda piyasada tutunabilmek için kendilerini alanlarında sürekli olarak yetiştirebilecekleri bir işyerinde çalışmayı daha çok istemeleri, düşünülebilir.
- Asgari ücret alan mezunlar ise, büyük çoğunlukla kendilerini daha mesleğin başında ve donanımsız gördüklerinden nasıl olsa daha önlerinde uzun yıllar olduğu düşüncesiyle veya bu maaşa bu kadar çalışılır mantığıyla, kendilerini geliştirebilecekleri bir işyerinde çalışmayı daha az istedikleri, söylenebilir.

Tablo 25 incelendiğinde; 1001 ytl ve üzerinde aylık ücret alan mezun öğrenciler, 500–750 ytl arasında ücret alan mezun öğrencilere göre, yaptığım iyi işlerden sonra işverenin beni takdir etmesini beklemem ifadesine daha fazla katılmışlardır. Bu durumda,

- 1001 ytl ve üzerinde aylık ücretle çalışan mezunların, ekonomik ve mesleki tecrübe açısından daha iyi durumda olmaları, kendilerine daha çok güvenmeleri, yaptıkları işin işveren takdir etsin etmesin önce kendilerini memnun etmesi gerektiğini, aldıkları ücretin hakkını vermelerinin zaten asıl görevleri olduğunu düşündükleri, anlamına gelebilir.
- Daha düşük ücret alan mezunların ise, yüksek ücret alanlara göre daha çok takdir edilmeyi bekledikleri, söylenebilir.

Tablo 26 incelendiğinde; 1001 ytl ve üzerinde ücret alan mezun öğrenciler, asgari ücret ve 500–750 ytl arasında ücret alan mezun öğrencilere göre, hata yaptıysam işveren tarafından azarlanmayı da göze alırım ifadesine daha fazla katılmışlardır. Bu durumda,

- 1001 ytl ve üzerinde aylık ücretle çalışan mezunların, asgari ücretli ve 500–750 ytl arasında ücret alan mezunlara göre sorumluluklarının daha fazla olması,
- Aldıkları ücret diğerlerine göre daha yüksek olduğu için bunu kaybetmek istememeleri,
- Aldıkları yüksek ücretin karşılığı olarak daha az hata paylarının olduğunu ve bu durumda hata yaparlarsa azarlanmayı da sineye çekmeleri gerektiğini düşündükleri,
- Düşük ücret alan mezunlar ise, daha az sorumlu ve daha rahat olduklarından, (bu paraya bu kadar mantığıyla) hata yaptıklarında işverenin azarlamasını kabul edemeyecekleri, anlamı çıkarılabilir.

VI.1.3. Mezun Öğrenci Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde mezun öğrenci deneklerin 25 adet bağımlı soruya verdikleri cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma dağılımlarına ilişkin tartışmalara yer verilecektir.

Tablo 54 incelendiğinde çalışan mezun öğrencilerin en olumsuz görüşleri,

X=1,30 ile “İş güvencesi olmayan (emeklilik, sigorta v.b.) bir işte de çalışabilirim”,

X=1,41 ile “Çalıştığım işyeri iş güvenliği konusunda pek duyarlı olmasa da olur” ,
X=1,48 ile “Piyasanın ihtiyaç duyduğu bir eleman olarak yetişmesem de olur.” ,
X=1,51 ile “Çalışma koşullarının iyi olmadığı bir iş yerinde de çalışabilirim” ,
X=1,53 ile “Mezun olduktan hemen sonra iş bulamasam da önemli değil” şeklinde olmuştur. Bu durumda, mezun öğrencilerin kesinlikle;

- Sosyal güvencesi olmayan bir işte çalışmak istemedikleri,
- Çalıştıkları işyerinin iş güvenliği konusunda duyarlı olmasını istedikleri,
- Piyasada aranan eleman olarak yetişmek istedikleri,
- Çalışma koşullarının iyi olmadığı bir iş yerinde çalışmak istemedikleri,
- Mezun olduktan hemen sonra iş bulabilmeyi istedikleri, düşünülebilir.

Tablo 54 incelendiğinde çalışan mezun öğrencilerin en olumlu görüşleri,
X=3,57 ile “Kesinlikle geleceğimi garanti altına alacağım bir işte çalışmak isterim”,
X=3,40 ile “Çalıştığım işyerinde yeteneklerimi ortaya çıkarabilmeliyim” ,
X=3,38 ile “Çalıştığım işyerinde mesleğimi geliştirecek eğitimler verilmeli” ,
X=3,34 ile “Çalıştığım iş yerinde mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmeliyim” şeklinde olmuştur. Bu durumda, mezun öğrencilerin kesinlikle;

- Gelecek garantili bir işte çalışmak istedikleri,
- Yeteneklerini ortaya çıkartabilecekleri bir işyerinde çalışmak istedikleri,
- Mesleğini geliştirecekleri eğitimler verebilecek bir işyerinde çalışmak istedikleri,
- Mesleki bilgi ve becerilerini kullanabilecekleri bir işyerinde çalışmak istedikleri, düşünülebilir.

VI.2. YÖNETİCİ DENEKLERLE İLGİLİ TARTIŞMALAR

VI.2.1. Yönetici Deneklerin Kişisel Bilgileriyle İlgili Tartışmalar

1. Araştırmaya katılan yönetici deneklerin yaşının çoğunluğunun orta yaş ve üzeri yaşlarda olduğu görülmüştür.
2. Araştırmaya katılan yönetici deneklerin yöneticilik kıdeminin yarıdan fazlasının (%52) 11 yıl ve üzerinde olduğu görülmüştür. Buna göre, işletmelerde yöneticilik yapan kişilerin çoğunun deneyimli yöneticiler olduğu düşünülebilir.

3. Araştırmaya katılan yönetici deneklerin çoğunluğunun (%48) Endüstri Meslek Lisesi mezunu olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan yönetici deneklerin çoğunluğunun Endüstri Meslek Lisesi Mezunu olduğu, genç nesil yönetici deneklerin ise daha çok Yüksek Lisans-Doktora Mezunu kişilerden oluştuğu düşünülebilir.

4. Araştırmaya katılan yönetici deneklerin çoğunluğunun (%48) işletmede çalışan sayısı 1–25 kişi olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmaya katılan yönetici deneklerin çalıştığı işletmelerin çoğunluğunun küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluştuğu düşünülebilir.

VI.2.2. Yönetici Deneklerin, Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Tartışmalar

VI.2.2.1. Yönetici Deneklerin, “Yaş” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde yönetici deneklerin yaş değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Yönetici deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 20 sorudan 7 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 31 incelendiğinde; 36–45 yaş grubu içinde bulunan yöneticilerin 25–35 yaş grubu içinde olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin yapacakları işle ilgili işlemleri daha iyi bildiklerine inandıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Orta yaş gurubundaki yöneticilerin, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin bilgilerine daha çok güvendikleri,
- Daha genç yaşlarda olan yöneticilerin, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin yapacakları işlemlerle ilgili işlem basamaklarını çok ta iyi bilmediklerini düşündükleri söylenebilir. Bunun nedeni olarak ta kendilerinin bilgi ve çalışmalarını çalışan mezunlardan da bekledikleri, düşünülebilir.

Tablo 32 incelendiğinde; yaşları 36–45 arasında olan yöneticiler, yaşları 25–35 arasında ve 46 ve üzerinde olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin atölyedeki alet ve makineleri kullanabilme becerisinin daha yüksek olduğunu düşünmektedirler. Bu durumda;

- Orta yaş gurubundaki yöneticilerin, alet ve makineleri kullanma hususunda işletmelerinde çalışan mezun öğrencileri daha becerikli gördükleri,
- Daha genç ve daha ileri yaşlardaki yöneticilerin, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin alet ve makineleri kullanma becerisinin pek iyi olmadığını düşündükleri söylenebilir. Bunun nedeni olarak; genç yaştaki yöneticilerin çalışan mezun öğrencileri yaşıt görmeleri ve onlara imkân vermemeleri, ileri yaştaki yöneticilerin ise çalışan mezun öğrencilerle kuşak çatışması yaşadıkları düşünülebilir.

Tablo 33 incelendiğinde; yaşları 36–45 arasında olan yöneticiler, yaşları 25–35 arasında ve 46 ve üzerinde olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin işyerini benimseme ve sahiplenme düzeyinin daha yüksek olduğunu düşünmektedirler. Bu durumda;

- Orta yaş gurubundaki yöneticilerin, çalışan mezun öğrencileri işyerine daha çok sahip çıktıklarını ve daha çok benimsediklerini düşündükleri söylenebilir. Bunun nedeni, çalıştırdıkları mezun öğrencilere işyerinde daha fazla sorumluluk verip onları motive etmeleri düşünülebilir.

Tablo 34 incelendiğinde; yaşları 36–45 arasında olan yöneticiler, yaşları 25–35 arasında ve 46 ve üzerinde olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin işe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyinin daha yüksek olduğunu düşünmektedirler. Bu durumda;

- Orta yaş gurubundaki yöneticilerin, çalışan mezun öğrencilerin mesai saatlerine daha çok dikkat ettikleri ve çalıştırdıkları mezun öğrencilere işe zamanında gelip gitme konusunda tecrübelerini aktararak devamlı telkin ettikleri, düşünülebilir.

Tablo 35 incelendiğinde; yaşları 36–45 arasında olan yöneticiler, yaşları 25–35 arasında ve 46 ve üzerinde olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin kendi başına iş yapabilme düzeyi daha yüksek olduğunu düşünmektedirler. Bu durumda;

- Orta yaş gurubundaki yöneticilerin, çalışan mezun öğrencilerin kendi başlarına iş yapabilmelerine fırsat tanıyarak onların işi öğrenmelerine yardımcı oldukları, söylenebilir.

Tablo 36 incelendiğinde; yaşları 36–45 arasında olan orta yaştaki yöneticiler, yaşları 46 ve üzerinde olan daha yaşlı yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin alanlarıyla ilgili bilgisayar programlarını daha iyi bildiklerini düşünmektedirler.

. Bu durumda;

- İleri yaş gurubundaki yöneticilerin, kendilerinin yaşlarından dolayı bilgisayar programlarına biraz yabancı kaldıkları, çalışan mezun öğrencilerin en azından kendi alanlarıyla ilgili bilgisayar programlarını öğrenmeleri konusunda daha genç ve daha çok olanaklara sahip olduklarını düşündükleri, söylenebilir.

Tablo 7 incelendiğinde; yaşları 36–45 arasında olan yöneticiler, yaşları 25–35 arasında ve 46 ve üzerinde olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin atölyede aldığı bilgi ve becerilerin sanayinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyini daha yüksek bulduklarını düşünmektedirler. Bu durumda;

- İleri yaş gurubundaki yöneticilerin, tecrübelerine dayanarak eski bilgi ve becerilerin yenilenmesi gerektiğini,
- Artık sanayide çok yeni teknolojilerin kullanıldığını, bunun için de çalıştırdıkları mezun öğrencilerin meslek liselerindeki atölyelerde aldıkları bilgi ve becerilerin sanayinin ihtiyaçlarını pek karşılamayacağını düşündükleri, söylenebilir.
- Genç yaş gurubundaki yöneticilerin ise, kendilerinin işyerlerinde yeni teknolojileri kullandıkları için okullarda atölyelerde verilen eğitimin çağın gerisinde kaldığını düşündükleri, söylenebilir.

VI.2.2.2. Yönetici Deneklerin, “Kıdem Yılı” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde yönetici deneklerin değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Yönetici deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere

yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 20 sorudan 6 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 38 incelendiğinde; kıdem yılı 6–10 yıl olan yöneticiler, kıdem yılı 1–5 yıl olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin yapacakları işle ilgili işlemleri daha iyi bildiklerine inandıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Uzun yıllar yöneticilik yapmış olan işverenlerin tecrübelerine dayanarak, bünyelerinde çalıştırdıkları mezun öğrencilere yapacakları işlerde daha çok güvendikleri,
- Yöneticilikte daha az kıdemli olan yöneticilerin tecrübe eksikliğinden dolayı çalışan mezun öğrencilerin yapacakları işle ilgili işlemleri pek bilmediklerini, düşündükleri belirtilebilir.

Tablo 39 incelendiğinde; kıdem yılı 6–10 yıl olan yöneticiler, kıdem yılı 1–5 yıl olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin atölyedeki alet ve makineleri kullanabilme becerisinin daha da yüksek olduğuna inandıkları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda;

- Kıdem yılı yüksek olan yöneticilerin tecrübelerine dayanarak, bünyelerinde çalıştırdıkları mezun öğrencilerin atölyedeki alet ve makineleri kullanırken onlara daha güven duydukları,
- Bunun sonucu olarak ta çalışan mezun öğrencilerin alet ve makineleri kullanma becerilerinin daha da geliştiği,
- Yöneticilikte daha az kıdemi olan yöneticilerin tecrübe eksikliğinden veya belki de sorumluluk almaktan çekindiklerinden dolayı çalışan mezun öğrencilerin alet ve makineleri kullanma becerilerini geliştirmeleri için onlara pek imkân tanımadıkları, söylenebilir.

Tablo 40 incelendiğinde; kıdem yılı 6–10 yıl olan yöneticiler, kıdem yılı 1–5 yıl olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin işyerini benimseme ve sahiplenme düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Bu durumda;

- İşyerlerinde yönetici olarak daha kıdemli olan yöneticilerin tecrübelerine dayanarak, işyerinde alınacak kararlarda çalıştırdıkları mezun öğrencilerin de

fikirlerini almaları ve bu sayede çalıştıkları ortamı benimseme ve işyerini sahiplenme duygusu kazandırmak istemeleri,

- Bunun sonucu olarak ta çalışan mezun öğrencilerin çalıştıkları işyerlerine daha çok sahip çıktıkları, düşünülebilir.

Tablo 41 incelendiğinde; kıdem yılı 6–10 yıl olan yöneticiler, kıdem yılı 1–5 yıl olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin işe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Yöneticilik kıdemi daha yüksek olan yöneticilerin işyerlerinde giriş-çıkış saatlerine daha çok önem verdikleri ve mesai saatlerine riayet etmenin önemi konusunda çalışanlarına sürekli telkinde buldukları,
- Bunun sonucu olarak ta çalışan mezun öğrencilerin çalıştıkları işyerlerinde, yöneticilerinin gözünden düşmemek ve onlara mahcup olmamak için mesai saatlerine daha çok riayet ettikleri, düşünülebilir.

Tablo 42 incelendiğinde; kıdem yılı 6–10 yıl olan yöneticiler, kıdem yılı 1–5 yıl olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin kendi başına iş yapabilme düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Yöneticilik kıdemi daha yüksek olan yöneticilerin işyerlerinde çalıştırdıkları mezun öğrencilere kendilerini gösterebilmeleri ve yeteneklerini ortaya çıkarmaları için daha çok fırsat tanıdıkları,
- Çalışanlarının da ilerde bir gün kendi işini kurabileceklerini düşünerek onların kendi başlarına iş yapabilme yeteneklerini geliştirmek istedikleri,
- Bunun sonucu olarak ta çalışan mezun öğrencilerin çalıştıkları işyerlerinde, kendi başlarına iş yapabilme yeteneklerinin gelişmiş olabileceği, düşünülebilir.

Tablo 43 incelendiğinde; kıdem yılı 6–10 yıl olan yöneticiler, kıdem yılı 1–5 yıl olan yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin sorumluluk alabilen bir eleman olabilme düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Yöneticilik kıdemi daha yüksek olan yöneticilerin işyerlerinde çalıştırdıkları mezun öğrencilere işyerinin çeşitli birimlerinde değişik sorumluluklar vererek onları yetiştirmek istemeleri,

- Çalışan mezun öğrencilere verdikleri bu sorumlulukları devamlı takip ederek onların bu konuda eksiklerini tamamlamalarına fırsat verdikleri,
- Yöneticilikte kıdemi daha az olan yöneticilerin ise çalışan mezun öğrencilere pek sorumluluk vermek istemediğinden onların bu yeteneklerini fark edemedikleri,
- Bunun sonucu olarak ta, daha kıdemli olan yöneticilerin çalışan mezun öğrencilerin sorumluluk alabilen bir eleman olabilme düzeyini yüksek buldukları, düşünülebilir.

V.2.2.3. Yönetici Deneklerin, “Mezuniyet Durumu” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde yönetici deneklerin mezuniyet durumu değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Yönetici deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 20 sorudan 6 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 44 incelendiğinde; Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticiler, Fakülte ve Yüksek Lisans-Doktora mezunu yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticilerin, kendileri de çalıştırdıkları mezun öğrencilerle aynı okuldan mezun oldukları için onları daha iyi anlamaları ve mesleki bilgi olarak yeterli görmeleri,
- Fakülte ve Yüksek Lisans-Doktora mezunu yöneticiler ise, gelişen teknolojiyle beraber çalışanlarının sürekli kendilerini eğitmeleri gerektiğini düşündüklerinden onları mesleki anlamda yeterli görmemeleri,
- Bunun sonucu olarak ta, Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticilerin, çalışan mezun öğrencilerin mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyini daha yüksek buldukları, anlamı çıkarılabilir.

Tablo 45 incelendiğinde; Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticiler, Yüksek Okul ve Fakülte mezunu yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumunu daha iyi bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticilerin, kendileri de aynı okul mezunu olduklarından çalıştırdıkları mezun öğrencileri daha iyi anlamaları ve mevcut seviyeleri ve alt yapı eksikliklerini göz önünde bulundurarak yapacağı işle ilgili işlem basamaklarını yeterli derecede bildiklerini,
- Yüksek okul ve Fakülte mezunu olan yöneticiler ise, teknolojik yenilikleri kullanabilme açısından, çalışan mezun öğrencilerden daha fazla bilgi beklediklerinden, onları yapacağı işle ilgili işlemleri bilmeleri konusunda yeterli görmedikleri, anlaşılabilir.

Tablo 46 incelendiğinde; Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticiler, Fakülte mezunu yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisini daha fazla bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticilerin, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin altyapı eksikliklerini bilmeleri ve teorikten çok pratiğe önem vermeleri nedeniyle uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisini daha yüksek buldukları,
- Fakülte mezunu olan yöneticiler ise, mükemmeliyetçi mühendislik mantığıyla yaklaştıkları ve pratikten çok teorik bilgiye önem verdikleri için çalışan mezunların uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisini daha düşük buldukları, söylenebilir.

Tablo 47 incelendiğinde; Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticiler, Fakülte mezunu ve Yük. Lisans-Doktora mezunu yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin mesleğiyle uyumlu olma durumunu daha iyi bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticilerin, belki de konularından dolayı iş ortamında çalıştırdıkları mezun öğrencilere daha yakın olduklarından, onların mesleğiyle barışık bir şekilde çalıştıklarını

bildiklerinden mezun öğrencilerin mesleğiyle uyumlu olma durumunu daha iyi buldukları,

- Fakülte mezunu ve Yüksek Lisans-Doktora mezunu olan yöneticiler ise, konumlarından dolayı belki de çalışan mezun öğrencilere daha mesafeli olduklarından, onların meslekleriyle uyum içinde olmadıklarını düşündükleri, söylenebilir.

Tablo 48 incelendiğinde; Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticiler, Fakülte mezunu yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin işyerinde takım çalışması yapabilme becerisini daha fazla bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Endüstri Meslek Lisesi mezunu olan yöneticilerin, işyeri ortamında takım halindeki çalışmalara daha fazla katılmaları, bu nedenle çalışanlarla daha, sıkı ilişkiler kurabilmelerinden dolayı onların iş arkadaşlarıyla takım çalışması yapabilme becerisini daha yüksek buldukları,
- Fakülte mezunu olan yöneticilerin bir kısmı ise, daha çok patron konumunda olup işyerinde takım çalışmalarına pek katılmadıklarından ve çalışanlardan daha çok şey beklediklerinden, onların iş arkadaşlarıyla takım çalışması yapabilme becerisini düşük buldukları, söylenebilir.

Tablo 49 incelendiğinde; Endüstri Meslek Lisesi ve Yüksek Okul mezunu olan yöneticiler, Fakülte ve Yüksek Lisans-Doktora mezunu yöneticilere göre, işyerlerinde çalışan mezun öğrencilerin iş kazalarına karşı önlem alma alışkanlığını daha iyi bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Endüstri Meslek Lisesi mezunu ve Yüksek Okul mezunu olan yöneticilerin, belki de iş kazaları konusunda daha rahat davrandıkları için, çalışan mezun öğrencileri iş kazalarına karşı önlem alma alışkanlığı konusunda yeterli görmeleri,
- Fakülte ve Yüksek Lisans-Doktora mezunu olan yöneticiler ise, haklı olarak iş kazaları konusunda daha duyarlı oldukları ve bu konunun, ihmal edilemez olduğunu bildikleri için, çalışan mezun öğrencileri iş kazalarına karşı önlem alma alışkanlığı konusunda eksik buldukları, söylenebilir.

VI.2.2.4. Yönetici Deneklerin, “İşyerinde Çalışan Sayısı” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde yönetici deneklerin işyerinde çalışan sayısı değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Yönetici deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların işyerinde çalışan sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, 20 sorudan 4 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 50 incelendiğinde; işyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticiler, çalışan sayısı 26–50 kişi olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyini daha yüksek bulmaktadırlar. Bu durumda;

- İşyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticilerin, çalışanlarının az olmasından dolayı onları daha iyi tanıdıkları,
- Çalışan sayısının az olduğu için gerektiğinde bütün personelle birebir ilgilenebilme olanaklarının olduğu,
- Az çalışanı olan işletmelerin çalıştırdıkları mezun öğrencileri daha iyi test edebilme ve onların yanlışlarını daha çabuk düzeltebilme olanaklarının olduğu,
- Çalışan sayısı arttıkça işyeri daha kurumsallaşacağından, yöneticilerin bütün çalışanlarla, özellikle de mezun öğrencilerle birebir ilgilenme imkânı azalacağı için çalıştırdıkları mezun öğrencilerin mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyini düşük görmeleri, anlamı çıkarılabilir.

Tablo 51 incelendiğinde; işyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticiler, çalışan sayısı 26–50 kişi ve 51–75 kişi olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumunu daha iyi bulmaktadırlar. Bu durumda;

- İşyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticilerin, çalışanlarının az olmasından dolayı onları daha iyi tanıdıkları,
- Çalışan sayısının az olduğu için gerektiğinde bütün personelle birebir ilgilenebilme olanaklarının olduğu,

- Az çalışanı olan işletmelerin çalıştırdıkları mezun öğrencileri daha iyi test edebilme ve onların yanlışlarını daha çabuk düzeltebilme olanaklarının olduğu,
- Çalışan sayısı arttıkça işyeri daha kurumsallaşacağından, fazla çalışanı olan işletme yöneticilerinin bütün çalışanlarla, özellikle de mezun öğrencilerle birebir ilgilenme imkânı azalacağı için çalıştırdıkları mezun öğrencilerin yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumunu iyi görmedikleri, anlamı çıkarılabilir.

Tablo 52 incelendiğinde; işyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticiler, çalışan sayısı 26–50 ve 51–75 kişi olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisini daha yüksek bulmaktadırlar. Bu durumda;

- İşyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticilerin, işletmelerindeki mezun öğrencilerle beraber iş yapabilme imkânlarının daha çok olduğu,
- Bu nedenle çalışan mezun öğrencilerin iş yaparken hangi işte hangi aletleri kullanmaları gerektiğini bizzat öğretebildikleri, düşünülebilir.
- Ayrıca, çalışan sayısı arttıkça yöneticilerin işyerinde durma ve çalışanlarla ilgilenme olanağı azalacağı için, fazla çalışanı olan işletme yöneticilerinin çalıştırdıkları mezun öğrencilerin uygun aletleri kullanma becerilerini daha az olarak değerlendirdikleri, anlamı çıkarılabilir.

Tablo 53 incelendiğinde; işyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticiler, çalışan sayısı 51–75 kişi olan yöneticilere göre, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin mesleğiyle uyumlu olma durumunu daha iyi bulmaktadırlar. Bu durumda;

- Çalışan sayısı az olan işletmelerde daha sıcak ve samimi bir hava olduğu,
- İşyerindeki çalışan sayısı 1–25 kişi olan yöneticilerin, işletmelerinde çalışan elemanlarla daha samimi olarak onların kişilik özelliklerini daha iyi tanıma olanağı buldukları,
- Bu nedenle çalışan mezun öğrencilerin yaptıkları işle daha uyumlu olabileceklerini düşünmeleri, belirtilebilir.

- Ayrıca, çalışan sayısı fazla olan işletmelerde, çalışanlarla yöneticiler arasında daha resmi ilişkiler olabileceğinden, bu tür işletmelerin yöneticilerinin, mezun öğrencileri mealeğiyle uyumsuz gördükleri, düşünülebilir.

VI.2.3. Yönetici Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama ve Standart Sapma Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde yönetici deneklerin 20 adet bağımlı soruya verdikleri cevapların frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma dağılımlarına ilişkin tartışmalara yer verilecektir.

Tablo 55 incelendiğinde yönetici denekler çalışan mezun öğrencilerle ilgili düşüncelerinde en olumsuz görüşleri, $X=1,91$ ile “alanıyla ilgili bilgisayar programlarını bilme durumu” olmuştur. Bu duruma göre, yöneticilerin çalıştırdıkları mezun öğrencilerin, alanlarıyla ilgili bilgisayar programlarını iyi bilmediklerini düşündükleri söylenebilir.

Ayrıca, $X=2,04$ ile “Mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyi” sorusuna da olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu durum yöneticilerin, çalıştırdıkları mezun öğrencilerin mesleki bilgilerini yetersiz gördükleri anlamına gelebilir.

Buna karşın en olumlu görüşleri, $X=3,09$ ile “iş arkadaşlarına karşı tutum ve davranışları” ile $X=3,13$ ile “iş yerinde amirlerine karşı tutum ve davranışları” olmuştur.

Bu durumda, yöneticilerin çalıştırdıkları mezun öğrencilerin, gerek iş arkadaşlarına, gerekse amirlerine karşı tutum ve davranışlarında daha dikkatli olduklarını, sorun çıkarmadıklarını düşündükleri, söylenebilir.

Yöneticiler, çalıştırdıkları mezun öğrencilerle ilgili sorulara genelde $X= 2-3$ aralığında görüş belirtmişlerdir. Bu durum, yöneticilerin çalıştırdıkları mezun öğrencilerle ilgili genelde olumlu düşünceler taşıdıkları anlamına gelebilir.

VII. BÖLÜM

ÖNERİLER

1. İşletmelerde çeşitli kademelerde çalışan mezun öğrenciler, kendi alanlarıyla ilgili bilgisayar destekli programları öğrenmeli, gerekirse bu programlarla ilgili sertifikalı kurslara katılmalıdırlar.
2. Mezun öğrenciler piyasada iş arayan değil, işveren tarafından aranan işe aranan bir eleman olabilmek için mesleki bilgi ve deneyimlerini arttırmalı, gelişen teknolojiyi kullanabilmek için yenilikleri takip etmelidirler.
3. Mezun öğrenciler çalıştıkları işletmelerde oluşabilecek iş kazalarına karşı önlem almasını bilmeli, bu konuda gerekli bilgileri ilgili yerlerden öğrenmelidir.
4. Mezun öğrenciler, çalıştıkları işyerlerinde amirleriyle ve mesai arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde dikkatli davranmalı, kendilerini zor duruma sokacak davranışlardan kaçınmalıdırlar.
5. Mezun öğrenciler, çalıştıkları işyerlerinde kendine güvenmeli, deneyim kazanmak için çeşitli kademelerde sorumluluk almalıdırlar.
6. Mezun öğrenciler, bulacakları işlerin kendi alanlarıyla ilgili olmasına dikkat etmeli, alanları dışında ve kazancı yüksek olan her işte çalışmayı öncelikli olarak düşünmemelidirler.
7. Mezun öğrenciler, bulacakları işin servis, yemek, sigorta gibi imkânlarını iyi araştırmalı, çalıştıkları işyerlerinde sosyal haklarını takip etmelidirler.
8. İşletme yöneticileri, çalışanları alacakları ücret konusunda sıkıntıya sokmamalıdırlar.
9. İşletme yöneticileri, sigorta, yemek, servis gibi sosyal imkânlar konusunda titiz davranmalı, çalışanların motivasyonunu yüksek tutmaya çalışmalıdırlar.
10. İşletme yöneticileri, özveride bulunarak başarılı çalışmalar yapan mezun öğrencileri takdir etmesini bilmeli, bu tür olumlu davranışları ödüllendirmelidirler.

11. Özellikle genç yaştaki işletme yöneticileri, çalışan mezun öğrencilerle daha yakından ilgilenmeli, onların sorunlarını dinlemeli, mesleki eğitimlerine daha çok destek olmalıdırlar.
12. 3308 sayılı Mesleki eğitim Kanunu'nun değiştirilen on dokuzuncu maddesi gereği, on ve daha fazla sayıda stajyer öğrencisi olan işletmelerin eğitim birimi kurması gerektiğinden, işletme yöneticilerinin bu konuda daha hassas olmaları, eğitim verecekleri bu stajyerlerin mezun olduktan sonra personeli olacaklarını unutmamalıdırlar.
13. İşletmeler, endüstri meslek lisesi mezunu öğrencilerini, mezun oldukları bölümün çeşitli dallarında çalıştırarak, onların alanlarıyla ilgili deneyim kazanmalarını sağlamalıdırlar.
14. Endüstri Meslek Liselerindeki teknik öğretmenler, 3308 sayılı kanun gereği beceri eğitimi yapılan işletme yöneticileriyle belirli aralıklarla bir araya gelmeli, okul imkânlarının piyasanın ihtiyaçlarını karşılaması için somut adımlar atılmalıdır. Bu anlamda, işyerinde yeni teknolojileri kullanırmak üzere nitelikli eleman arayan işletme yöneticileri, endüstri meslek liselerindeki atölyelerin modernize edilmesini sağlamak için elini taşın altına koymalıdırlar.
15. İşgücü-istihdam dengesinin sağlanması için ilçeler bazında “kaymakamlık, belediyeler, sivil toplum kuruluşları, üniversitelerin ilgili birimleri, meslek odaları, iş-kur, sanayi sitesi temsilcileri ve endüstri meslek liselerindeki ilgili ve yetkili kişilerden” oluşan bir platform kurulmalıdır. Bu platform belirli aralıklarla bir araya gelerek sorunların çözümü adına somut adımlar atılmalıdır.
16. Liselerin dört yıla çıkmasıyla birlikte dokuzuncu sınıflardaki tanıtım ve yönlendirme dersi, öğrencilere çevredeki sanayi kuruluşları gezdirilerek daha verimli ve etkin bir şekilde işlenmelidir.
17. Üç yıl önce bütün Türkiye'deki endüstri meslek liselerinde uygulanmaya başlanan MEGEP programının ilk mezunları dikkatle izlenerek, modüler sistemin kazandırdıkları ve eksik yönleri araştırılmalıdır.

18. Yerel yönetimlerin ve sanayi kuruluşlarının, endüstri meslek liselerinin modernizasyonuna katkıda bulunmasını sağlayacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
19. METARGEM 'in yapmış olduğu araştırma sonuçları, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bütün endüstri meslek liselerine resmi yollardan gönderilmeli, bu okullardaki öğretmen ve öğrenciler bilgilendirilmelidir.
20. İstanbul Ticaret Odası (İTO), İl Özel İdaresi ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün ortaklaşa düzenlediği sertifikalı meslek edindirme kursları bütün ülke çapında yaygınlaştırılmalıdır.
21. Endüstri Meslek Liselerine girişlerde sadece diploma notu değil, merkezi sınav sisteminin de etkisi olmalı, bu sayede endüstri meslek liselerine gelecek öğrencilerin seviyesi artırılmış olmalıdır.
22. Endüstri Meslek Liselerine açılacak bölümlerde, okulun bulunduğu bölgenin ihtiyaçları dikkate alınmalı, bu konuda yerel kuruluşlar ve okullar etkin ve belirleyici olmalıdır.

KAYNAKÇA

Açıkgoz, D. “İskenderun Endüstri Meslek Lisesi Tesviye Bölümü Mezunlarını İzleme Araştırması” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2001.

Âdem, M. “İnsan gücü Planlaması” Eğitim ve Bilim. Cilt:2, Sayı 12, Mart 1978.

Ağaoğlu, E. “Yetişkinler Eğitimi ve Üniversiteler, Nasıl Bir Eğitim Sistemi”, D.E.Ü Buca Eğitim Fakültesi 15. Yıl Etkinlikleri, İzmir,1997.

Akyüz, Y. **17.Yüz Yılda Günümüze Türk Eğitiminde Başlıca Düzenleme ve Geliştirme Çabaları**, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları: 3400, Ankara,1999.

Akkoyunlu, B. “*Okullarda Bilgisayar Okur Yazarlığının Yaygınlaştırılması*” Üzerine Bir Çalışma, Nasıl Bir Eğitim Sistemi, D.E.Ü Buca Eğitim Fakültesi “15. Yıl Etkinlikleri”, İzmir,1997.

Aksoy, H. “**Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim-İstihdam İlişkileri,**” Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,1995.

Alkan, C, Doğan, H, Sezgin, L, “**Mesleki ve Teknik Eğitim Esasları**”, Gazi Üniversitesi Yayın No: 170, Ankara,1991.

Ancı, H. “**İstatistik Yöntemler ve Uygulamalar**”, METEKSAN A.Ş. Yayın No: 91-06-Y-0057-07, Ankara,1998.

Aşier, M. “**Anadolu Ahi Teşkilatında Meslek Eğitimi**”, Mesleki ve Teknik Öğretim Dergisi, Sayı:104, 1961.

Baloğlu, Z. “**Türkiye’de Eğitim Sorunlar ve Değişime Yapısal Uyum Önerileri**”, TÜSİAD Yayınları, İstanbul, 1990.

Başaran, İ.E. “**Türkiye Eğitim Sistemi**”, Yargıcı Matbaası, Ankara, 1996.

Berk, Ş. “**Meslek liseleri elektrik bölümü mezunlarının sanayi gereksinimlerini karşılayabilme düzeylerinin belirlenmesi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2002.

Bozacı, S. “**Endüstri Meslek Liselerinde Eğitim ve Gelişen Endüstrinin Ara İnsan Gücü Konusundaki Beklentileri**”, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir,1996.

Boyacı, S. “**Teknik Ye Endüstri Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Beklenti Ve Kaygı Düzeyleri**”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir,1990.

Cantor, L. "Vocational Education and Training in the Developed World" The Vocational Aspect of Education. (September 1991) No:115,1991.

Ceylan, M. “**3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu Uyarınca Meslek Eğitimi Uygulamasının Değerlendirilmesi**”, Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,1992.

Çağatay, N. “**Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**”, Ankara, A.Ü. İlahiyat Fakültesi, 1974.

Doğan, H. “**Cumhuriyet Döneminde Eğitim**”, Milli Eğitim Bakanlığı No:91, Milli Eğitim Basımevi, Ankara,1983.

Doğan, H.,Cevat, A., İlhan, S. “**Mesleki ve Teknik Eğitim Prensipleri**”, A.Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara, 1980.

Devlet Planlama Teşkilatı, V.Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu. İstihdam. Yayın No DPT: 1935, ÖİK: 303 Ankara, 1983.

Düzenli, N. “**İstihdam Sorunu ve Sanayide Eğitilmiş İşgücü İhtiyacı**” T.C.Devlet Bakanlığı Uluslararası İstihdam ve Mesleki-Teknik Eğitim Sempozyumuna Sunulan Bildiri, , Ankara, 6–9 Ekim 1986.

Erbesler, A. “**İstanbul İmalat Sanayinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları**”. Milli Produktivite Merkezi Yayınları; 356, Ankara, 1987.

Ertürk, S. “**Eğitimde Program Geliştirme**”. 3.Baskı, Yelkentepe Yayınları:4, Ankara, 1979.

Ergin, O. Türkiye'de Maarif Tarihi 2. Cilt, İstanbul,1980.

Gemici, N. “**Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Gelişimi Ve Endüstri Meslek Liselerinin Durumu**”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,1993.

Gümüş, N. “**Endüstri Meslek Liseleri Programlarının Kalkınma Planlarının İlgili Hedeflerine Uygunluk Derecesi**”, Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,1991.

Gürol, M. “**Okul-Sanayi İşbirliği**”, Pegem Yayınevi, Ankara, 1997.

Hesapçioğlu, M. "**Eğitim Planlamasında Yeni Gelişmeler**" A.Ü.Eğitim Bilimleri Fakóltesi. Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi Ankara 24-28 Eylül 1990, Bildiriler III Eğitim Yönetimi ve Planlaması ve Halk Eğitimi. Ankara, 1993.

İktisadi Kalkınma Vakfı. "**Avrupa Topluluğu'nda ve Türkiye'de Mesleki Eğitim**", İstanbul, 1992.

Kaykayoğlu, R. "**Eğitimde Kanayan Yara: Meslek Liseleri**", konusunda 21.07.2005 tarihindeki röportajı,2005.

Kırdar, M.G. "**Türkiye İşgücü Piyasasında Gençler ve Eğitim-İstihdam İlişkisi**", adlı makale, Ankara, 2006.

Kozlu, C. **Türkiye Mucizesi İçin Vizyon Arayışları ve Asya Modelleri**, Türkiye İş Bankası Kólture Yayınları, Yayın No:335, Ankara,1995.

Kurtkan, B. "**Eğitim Sosyolojisi**", Türk Dúnyası Araştırma Vakfı Yayın:26, İstanbul,1987.

Kurtulmuş, N. "**Sanayi Ötesi Dönüşüm**", İz Yayıncılık, İstanbul,1996.

Kobu, R. "**Üretim Yönetimi**", Avcıol Basım-Yayın, İstanbul,1994.

Mahiroğlu, A. "**Teknik Eğitim Fakóltesi Mezunlarını İzleme Araştırması**", METARGEM Yayın No:6, Ankara,1994.

METARGEM, Yayın No:15. "**Atölye Laboratuar ve Meslek Dersi Öğretmenleri İçin Rehber Kitabı**", Milli Eğitim Basımevi, Ankara,1997.

METARGEM Yayın No:14. "**Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarını İzleme Araştırması**", Milli Eğitim Basımevi, Ankara,1997.

M.E. B Brifingi. Ajans-Türk Matbaacılık Sanayi A.ř, Ankara,1990.

M.E.B, E.T.Ö.Genel Müdürlüğu, "**2000~2001 Öğretim Yılında Endüstriyel Teknik Öğretim Okul ve Kurumları**", Meram E.M.L. Matbaa Bölümü, Konya,2000.

M.E.B, E.T.Ö.Genel Müdürlüğu, "**Eğitim Yönetimi Kanunlar ve Yönetmelikler**", Ankara,1999.

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayınları, "**İşletmelerde Meslek Eğitimi**" Ders Notları, Ankara, 1988.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). "**Yaptıklarımız-Yapacaklarımız**" (30.11.1991-30.1.1994). Ankara, 1994.

Özdil, L. "**Meslek Eğitiminin Prensipleri ve Tatbikatı**", Milli Eğitim Basımevi, 8.12-13, İstanbul,1960.

Psacharopoulos, G. and Ana Maria Arrigate. **"İşgücünün Eğitsel Yapısı: Bir Uluslararası Karşılaştırma"** (Çev: Deniz Gülbeden) MPM. Verimlilik Dergisi, 1991.

Sezgin, İ. **"Türkiye'de Meslek Eğitimi ve Sorunları"**, Türk Eğitim Derneği Bilim Dizisi No:6, Şafak Matbaası, Ankara,1983.

Sıdal, C. **"Mesleki Eğitim"**, Ajans- Türk Matbaacılık Sanayi, S.1, Ankara,1971.

Şahinkesen, A. **"Mesleki ve Teknik Eğitimde Çağdaş Gelişmeler"**, Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi, Ankara,1993.

Şahinkesen, A. **"Eğitimde İkili Sistem (Okul-İşyeri İşbirliğine Dayalı Sistem)"** Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt 25, Sayı.2, Ankara,1992.

Şimşek, A. **"Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeniden Yapılanma"**, 75 Yılda Eğitim. Tarih Vakfı Yayınları, 2001.

Temur, S. **"Ankara İli Altındağ İlçesindeki Endüstri Meslek Liseleri Öğrencilerinin Toplumsal Yaşam Ve Yüksek Öğretime İlişkin Görüş Ve Beklentilerinin Eğitimde Eşitlik İlkesi Açısından Değerlendirilmesi"** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2005.

TİSK, **"Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Raporu"**, Ankara, 2005.

Tural, N. **"Kimya, petrol ve plastik sanayinde eğitim-insangücü-istihdam ilişkileri ve buna ilişkin işveren görüşleri"** Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,1993.

Turgut, B. **"Cumhuriyetin 70. Yılında Milli Eğitim Bakanlığı ve Üst Yönetim"**, Milli Eğitim Dergisi, Milli Eğitim Bakanlığı Devlet Kitapları Müdürlüğü, Sayı: 125, İstanbul,1993.

Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yayın No:335, Ankara

Ünal, L. **"İşbaşında Yetiştirmenin Verimlilik ve İstihdam Açısından Değerlendirilmesi"**, Milli Produktivite Merkezi, MPM Verimlilik Dergisi, 1996.

Ünsür, A. **"İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi"**, Sakarya, 1998.

Yazman, İ. **"Çalışan Çocukların Hukuki Sorunları"**, TÜRKİŞ/ OSTİM Çıraklık Eğitimi Merkezi Çalışan Çocukların Sorunları Semineri, TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosu, Mayıs, 1994.

Yüksek, Ö. “**Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında İşletmede Beceri Eğitimi Uygulamasının İşletme ve Öğrenci Açısından Değerlendirilmesi**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006.

Yasa, İ. “**Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Temel Sorunları**”, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No:136, Ankara,1978.

Elektronik Yayınlar

(<http://www.ua.gov.tr/leonardo/docs/tur/2005HareketlilikIsletimPlani.doc>)

(http://etogm.meb.gov.tr/mevzuat/genelge_2006_30.pdf)

(<http://www.tuik.gov.tr/istatistikler/istihdamisgücü>)

(<http://www.milliyet.com.tr/2005/07/21/guncel/axgun01.html>)

(<http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/155-156/kazu.htm>).

(<http://ktogm.meb.gov.tr/Dosyalar/metge.htm>).

(<http://www.megep.meb.gov.tr/indextr.html>).

EKLER

MEZUN ÖĞRENCİ ANKETİ

Sevgili Mezun Arkadaşlar,

“Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamında İşletmelerin ve Öğrencilerin Beklentileri” adlı çalışmada iş hayatında yaşamış olduğunuz sorunlar ve bu konuda okulda aldığımız eğitimin ve işverenlerin beklentileri araştırılmıştır.

Anketteki sorularını lütfen dikkatlice okuyunuz. Vereceğiniz cevaplar, yapacağınız değerlendirmeler, iş hayatında karşılaşacağınız sorunların çözümünde etkili olacaktır. Soruları dikkatlice okuduktan sonra, size uygun seçeneğin yanındaki paranteze (X) işareti koyunuz.

Bu araştırmaya göstereceğiniz ilgiye teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Semra ÜNAL
Danışman

İlhan HEZER
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

TANITICI BİLGİLER

1- Yaşınız,

a () 16–20 arası b () 21–24 arası c () 25–28 arası d () 28 ve üzeri

2- Mezun olduğunuz okul türü hangisidir?

a) Endüstri Meslek Lisesi b) Teknik Lise c) Anadolu Teknik Lisesi

3- Mezun olduğunuz bölüm hangisidir?

a) Elektrik b) Elektronik c) Tesviye
d) Metal e) Bilgisayar f) Motor
g) Mobilya h) Kimya ı) İklimlendirme-Soğt

4- Çalıştığınız işyerindeki göreviniz nedir?

a) İşçi b) Ustabaşı c) Teknisyen d) Şef

16	Çalıştığım işyerinde bir sorumluluk almalıyım				
17	Çalışma koşullarının iyi olmadığı bir iş yerinde de çalışabilirim				
18	Çalıştığım işyerinde yeteneklerimi ortaya çıkarabilmeliyim				
19	İş yerinde istemediğim yada sevmediğim bir birimde de çalışabilirim				
20	Çalıştığım işyeri iş güvenliği konusunda pek duyarlı olmasa da olur				
21	Çalıştığım işyerinde mesleğimi geliştirecek eğitimler verilmeli				
22	Çalıştığım işyerinin spor,gezi,piknik gibi sosyal etkinliklere de yer vermesi benim için önemlidir.				
23	Başarılı çalışmalarım sonunda işveren tarafından ödüllendirilmek isterim				
24	Uyum içinde çalışamayacağım bir iş ortamı istemem				
25	Hata yaptıysam işveren tarafından azarlanmayı da göze alırım				

YÖNETİCİ ANKETİ

Sayın Yönetici,

Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamında İşletmelerin ve Öğrencilerin Beklentileri” adlı çalışmada iş hayatında karşılaşılan sorunlar ve bu konuda çalışanlarla işverenlerin beklentileri araştırılmıştır.

Anketteki sorularını lütfen dikkatlice okuyunuz. Vereceğiniz cevaplar, yapacağımız değerlendirmeler, sizin ve bünyenizde çalışan elemanların iş hayatında karşılaşacağımız sorunların çözümünde etkili olacaktır. Soruları dikkatlice okuduktan sonra, size uygun

seçeneğin yanındaki paranteze (X) işareti koyunuz.

Bu araştırmaya göstereceğiniz ilgiye teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Semra ÜNAL
Danışman

İlhan HEZER
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM-I

TANITICI BİLGİLER

1- Yaşınız,

a) () 25 - 35

b) () 36 – 45

c) () 46 ve üzeri

2- Yöneticilikteki kıdeminiz,

a) () 1 – 5 yıl

b) () 6 – 10 yıl

c) 11 yıl ve üzeri

3- İşyerinde hangi alanda (sektörde) faaliyet gösteriyorsunuz? (Lütfen yazınız)

.....

4- Mezuniyet durumunuz,

a) Endüstri Meslek Lisesi mezunu

b) Yüksek okul mezunu

c) Fakülte mezunu

d) Yüksek lisans-Doktora mezunu

5- İşletmenizde çalışan sayısı,

a) () 1–25 kişi

b) () 26-50 kişi

c) () 51-75 kişi

d) () 76-100 kişi

BÖLÜM II

İşyerinizde çalışan mezun öğrencilerle ilgili görüşlerinize uygun seçeneğe (X) işareti koyunuz.

	KONULAR	İYİ DEĞİL (1)	NORMAL (2)	İYİ (3)	ÇOK İYİ (4)
1	Mesleki bilgi olarak yeterlilik düzeyi				
2	Yapacağı işle ilgili işlemleri bilme durumu				
3	Uygun işe uygun aletleri seçebilme becerisi				
4	Atölyedeki alet ve makineleri kullanabilme becerisi				
5	Verilen işi, verilen zamanda bitirebilme becerisi				
6	Mesleğiyle uyumlu olma durumu				

7	İşyerini benimseme ve sahiplenme düzeyi				
8	Disiplinli, temiz ve düzenli çalışma seviyesi				
9	İşe devam ve mesai saatlerine riayet etme düzeyi				
10	İş arkadaşlarına karşı tutum ve davranışları				
11	İş yerinde amirlerine karşı tutum ve davranışları				
12	İşyerinde takım çalışması yapabilme becerisi				
13	İş kazalarına karşı önlem alma alışkanlığı				
14	Mesleğinde kendini geliştirme isteği				
15	Teknolojik gelişmelere ayak uydurabilme becerisi				
16	Kendi başına iş yapabilme düzeyi				
17	Alanıyla ilgili bilgisayar programlarını bilme durumu				
18	Atölyede aldığı bilgi ve becerilerin sanayinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyi				
19	Kendine güvenen bir çalışan olma düzeyi				
20	Sorumluluk alabilen bir eleman olabilme düzeyi				

ANKET UYGULAMASINA KATILAN İŞLETMELER

1. Detay Kalıp
2. Genç Kalıp
3. Zet CNC Kalıp
4. Teknoser
5. Oskay Makina
6. Best Teknik
7. Murat Makine Kalıp
8. Sertaş Taşlama
9. Ulus Vida
10. Olcay Kilit
11. Ares Metal
12. ATM Teknik
13. Lider Kalıp
14. Ot-sa Otomotiv sanayi
15. Ovsan Makina
16. Erhan Kauçuk
17. Gürcan Metal
18. Çalışkan Pres
19. Hazar El Aletleri
20. UKD Makine
21. Be-Ga Kalıp
22. Yavuz Kalıp
23. Orka Makina
24. Aldes Kalıp
25. Tek-Mak Makina
26. Aydın Makina
27. Set Makina
28. Makisan
29. Arılı Plastik
30. CTP Teksan Kalıp
31. İ-Mak Redüktör
32. Akgün Poliüretan
33. Cem Plastik
34. Teksan Kalıp
35. Mert-Sav Savunma Sanayi
36. Türk Ytong
37. Stoper Asansör
38. İstanbul Tersanesi Komutanlığı
39. Yılmazlar Makine Sanayi
40. İkizler Aydınlatma
41. Al-Ce Elektrik Sanayi
42. Çetin-Endüstri Elektrik
43. Siemens Anonim Şirketi
44. Yavuz Pano
45. Ayvazoğlu Bobinaj
46. Betesan Mühendislik

47. Ateş Enerji Sistemleri
48. Levent Isıtma Soğutma Sistemleri
49. Aldağ Soğutma Sistemleri
50. Ersan Kauçuk
51. Cihan Polikliniği Tıp Merkezi
52. Yakup Teknik
53. Betek Boya A.Ş.
54. Birmak Makina
55. Ersan Kalıp
56. Sayar Elektrik
57. TeknoSa
58. Alemdar Kimya
59. Umut Hastanesi
60. Gate Elektronik
61. Kavsall
62. Repamed
63. Me-Far İlaç
64. Link Kimya
65. Alkom Alüminyum
66. ASSAN Alüminyum
67. Doğanlar Kimya
68. Altaş El Aletleri
69. Gedore-Altaş El Aletleri
70. Lüks masa Sandalye
71. Anar Makine
72. Cem Kalıp Makine
73. Metroplast Asansör Malzemeleri
74. Hayat Kalıp
75. Zirve-Bir Makine Kalıp
76. Yazıcı Makine
77. Onur Teknik Hırdavat

ÖZGEÇMİŞ

16 Nisan 1972 yılında Kırıkkale’de doğdu. İlkokulu Kırıkkale Kaletepe İlkokulunda, ortaöğrenimini Kurtuluş Ortaokulu’nda, lise öğrenimini ise Kırıkkale Teknik Lisesi'nde tamamladı.

1990 yılında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Makine Öğretmenliği bölümünü kazandı. Bu bölümden 1994 yılında mezun oldu.

Aynı yıl İstanbul İli, Pendik İlçesindeki Pendik Anadolu Teknik, Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi’nde Tesviye öğretmeni olarak göreve başladı. 2007 yılında Pendik Güllübağlar İMKB Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi’nde Müdür Yardımcılığına başladı ve halen aynı okulda bu görevini sürdürmektedir.

E-mail : ilhanhezer@yahoo.com