

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**MESLEK LİSESİ MEZUNU ÇALIŞANLARIN
İSTİHDAMA YÖNELİK TEMEL BECERİ
DÜZEYLERİNE İLİŞKİN İŞVEREN ALGILARININ
İNCELENMESİ
(Gaziantep İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MURAT BAĞLIBEL

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU

GAZİANTEP
HAZİRAN 2007

ÖZET

MESLEK LİSESİ MEZUNU ÇALIŞANLARIN İSTİHDAMA YÖNELİK TEMEL BECERİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN İŞVEREN ALGILARININ İNCELENMESİ (Gaziantep İli Örneği)

BAĞLIBEL, Murat

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU

Haziran 2007, 124 sayfa

Bu araştırma, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini işveren algılarına dayalı olarak ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Veriler 2006 yılında Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 480 firmadan rasgele seçilen 60 firmadan toplanmıştır. Verilerin analizinde; aritmetik ortalama, yüzdelik değer, frekans, Levene varyansların homojenliği testi, parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem t-testi, non-parametrik testlerden Kruskal Wallis ve Mann Whitney-U testi ayrıca döndürülmüş matris faktör analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma için geliştirilen veri toplama aracı üzerinde yapılan faktör analizi sonucunda; “çekirdek beceriler, kişisel nitelikler, bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri, düşünme becerileri, kişilerarası ve yönetsel beceriler, yabancı dil becerileri” olmak üzere altı alt ölçek oluşmuştur. Araştırmada, işverenler meslek lisesi mezunu çalışanlarının “çekirdek beceri, kişisel nitelik, bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma beceri, düşünme beceri ve kişilerarası ve yönetsel beceri” düzeylerini “yeterli” bulurken , yabancı dil beceri düzeylerini “oldukça yetersiz” bulmuşlardır. Deneklerin bazı alt ölçeklere yönelik algılarında; yaşları, eğitim durumları, meslek kıdemlerine ve mezun oldukları lise türüne bağlı olarak istatistiksel bakımdan anlamlı fark gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam edilebilirlik becerileri, Temel beceriler, Anahtar yetenekler, Meslek lisesi mezunları

ABSTRACT**THE ANALYSIS OF PERCEPTIONS OF EMPLOYERS REGARDING
THE LEVEL OF EMPLOYABILITY SKILLS OF EMPLOYEES
GRADUATING FROM VOCATIONAL HIGH SCHOOL
(A Case Study In Gaziantep)**

BAĞLIBEL, Murat

M. A. Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU

June 2007, 124 pages

The aim of the study was to analyze the level of employability skills of employees graduating from vocational high school based on employers' perceptions. Data were gathered from 60 companies which were randomly selected among 480 companies which are active in Gaziantep Organized Industrial Zone. Mean, percentage, frequency, Levene's Test for Homogeneity of Variances, two parametric tests Independent Sample T-Test and One-Way ANOVA, two non-parametric tests Kruskal Wallis and Mann Whitney-U Test and rotated matrix factorial analysis were used in the statistical analyses. Data collection tool, developed for the study was divided into six subscales as "core skills, personal qualities, skills of using information and information technologies, thinking skills, interpersonal and management skills and foreign language skills". The study revealed that employers' perception of their workers' level of "core skills, personal qualities, skills of using information and information technologies, thinking skills, interpersonal and management skills" is "sufficient" but level of "foreign language skills" is "considerably insufficient". Statistically significant differences were observed between some of the sub-scales and subjects' age, educational background, tenure and type of high school.

Key words: Employability skills, Basic skills, Key competencies, Vocational high school graduates

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde büyük katkısı olan, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan değerli hocam, danışmanım Sayın Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU'na ve çalışmama katkı sağlayan Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin tüm hocalarına teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım sırasında beni her zaman destekleyen ve yardımları ile bana büyük kolaylık sağlayan eşime teşekkür ederim.

Ayrıca tüm öğrenim hayatım boyunca olduğu gibi bu çalışma süresince de maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen anneme, babama ve kardeşlerime minnetlerimi sunarım.

Son olarak bu çalışmanın ortaya çıkmasında katkıda bulunan tüm dost ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

KISALTMALAR

Bkz.	: Bakınız
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EML	: Endüstri Meslek Lisesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	: Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
ML	: Meslek Lisesi
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Cooperation and Development)
OKS	: Orta Öğretim Kurumları Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
TIMSS	: Trends in International Mathematics and Science Study (Uluslararası Matematik ve Bilim Çalışmalarındaki Eğilimler)
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
t.y.	: Yayın tarihi bulunmamaktadır.
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
KISALTMALAR	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. GİRİŞ.....	1
1.2. ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN ARKA PLANI.....	3
1.3. ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN TANIMI	11
1.4. ARAŞTIRMADA CEVAP ARANACAK ALT PROBLEMLER.....	11
1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	12
1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	13
1.7. SAYILTILAR	14
1.8. SINIRLILIKLAR	14
2. KAYNAK ÖZETLERİ	15
2.1. TÜRKİYE’DE MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM	15
2.1.1. Türk Milli Eğitim Sisteminin Genel Yapısı	15
2.1.2. Mesleki Teknik Eğitim.....	16
2.1.3. Türk Mesleki Teknik Eğitim Sisteminin Tarihsel Gelişimi	17
2.1.2. Türk Milli Eğitim Sisteminde Örgün Mesleki Teknik Ortaöğretim ..	20
2.2. MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİLERİ.....	24
2.3. İSTİHDAMA YÖNELİK TEMEL BECERİLER.....	25
2.3.1. İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik	25
2.3.2. İstihdam Yönelik Temel Beceriler ve Bu Becerilerin Farklı Kurumlar Tarafından Tanımlanması	26
2.3.2.1. Avrupa Eğitim Vakfı	28
2.3.2.2. İskoçya Nitelikler Otoritesi.....	29
2.3.2.3. Avustralya Eğitim Konseyi Mayer Komitesi.....	31
2.3.2.4. Avustralya Eğitim Konseyi Finn İnceleme Komitesi.....	31
2.3.2.5. Kanada Konferans Kurulu	32
2.3.2.6. Avrupa Komisyonu Genel Eğitim ve Kültür Kurumu.....	32
2.3.2.7. Birleşik Krallık	35

2.3.2.8. Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı.....	38
2.3.2.9. Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı	41
2.4. KONUYLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	45
2.4.1. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar	45
2.4.2. Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar.....	50
3. ATERYAL VE YÖNTEM	53
3.1. YÖNTEM	53
3.1.1. Araştırmanın Deseni.....	53
3.1.2. Evren ve Örneklem	53
3.1.3. Örneklem Grubunun Özellikleri	53
3.1.3.1. Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı.....	54
3.1.3.2. Örneklem grubunun yaş düzeylerine göre dağılımı	54
3.1.3.3. Örneklem grubunun işyerindeki görevlerine göre dağılımı.....	54
3.1.3.4. Örneklem grubunun işyerindeki kıdemlerine göre dağılımı.....	55
3.1.3.5. Örneklem grubunun mezun oldukları lise türüne göre dağılımı	55
3.1.3.6. Örneklem grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı.....	55
3.1.3.5. Örneklem grubunun yaş-eğitim durumu ve lise türüne göre dağılımı.....	56
3.1.3.6. Örneklem grubunun kıdem-eğitim durumu ve lise türüne göre dağılımı.....	56
3.1.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	57
3.1.5. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Analizi.....	57
3.1.5.1. Veri toplama aracının geçerlik analizi.....	58
3.1.5.1. Veri toplama aracının güvenirlik analizi	61
3.1.6. Verilerin Toplanması	62
3.1.7. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu	62
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	64
4.1. BULGULAR.....	64
4.1.1. Araştırmanın Ana Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	64
4.1.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	65
4.1.2.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum .	65
4.1.2.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum...	66
4.1.2.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular ve yorum	67
4.1.2.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular ve yorum	68
4.1.2.5. Araştırmanın beşinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum.	70
4.1.2.6. Araştırmanın altıncı alt problemine ilişkin bulgular ve yorum..	71
4.1.2.7. Araştırmanın yedinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum	72
4.1.2.8. Araştırmanın sekizinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum	77
4.1.2.9. Araştırmanın dokuzuncu alt problemine ilişkin bulgular ve yorum	81
4.1.2.10. Araştırmanın onuncu alt problemine ilişkin bulgular ve yorum	85
4.2. TARTIŞMA	90
4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
4.3.1. Sonuç.....	92

4.3.2. Öneriler.....	94
KAYNAKLAR	96
EKLER	101
EK-1. VERİ TOPLAMA ARACI.....	102
EK-2. AMERİKA ÇALIŞMA BAKANLIĞI BECERİLERİ.....	107
EK-3. AVRUPA EĞİTİM VAKFI ÇEKİRDEK BECERİLERİ.....	112
EK-4. ORTAK BECERİLER DERSİ İÇERİĞİ.....	118
EK-5. ALT ÖLÇEKLER BAZINDA ANKET MADDELERİ VE FAKTÖR YÜKLERİ.....	121
ÖZGEÇMİŞ	124

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1.1. İş dünyasının karakteristiği.....	4
Tablo 1.2. Bugünün ve geleceğin okul eğitiminin karakteristiği	6
Tablo 2.1. Cotton tarafından sınıflandırılan istihdam edilebilirlik becerileri	26
Tablo 2.2. İstihdama yönelik temel beceriler olası karma listesi	44
Tablo 2.3. Önem sırasına göre yüksek öğretim mezunlarından beklenen nitelikler (öğrenci ve işveren algıları).....	46
Tablo 2.4. Birleşik Krallık, Avrupa ve Japonya Mezunları tarafından belirtilen mezunlarda olması gereken öncelik sırasına göre en önemli on yetenek	47
Tablo 3.1. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı	54
Tablo 3.2. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin yaş düzeylerine göre dağılımı	54
Tablo 3.3. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin işyerindeki görevlerine göre dağılımı.....	54
Tablo 3.4. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin işyerindeki kıdemlerine göre dağılımı.....	55
Tablo 3.5. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin mezun oldukları lise türlerine göre dağılımı.....	55
Tablo 3.6. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre dağılımları	56
Tablo 3.7. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin yaş-eğitim durumu ve lise türüne göre dağılımı.....	56
Tablo 3.8. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin kıdem-eğitim durumu ve lise türüne göre görevlerine göre dağılımı	57
Tablo 3.9. Uygulama öncesi anket maddelerine ait korelasyon ve Cronbach Alpha değerleri	61
Tablo 3.10. Araştırmada kullanılan istatistiksel testler (parametrik testler ve non-parametrik eşdeğerleri)	63
Tablo 3.11. Anket maddelerinin puanları, seçenek ve sayısal sınırları	63
Tablo 4.1. Deneklerin her bir alt ölçeğe ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları	64

Tablo 4.2. Çekirdek beceriler alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	66
Tablo 4.3. Düşünme becerileri alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	67
Tablo 4.4. Kişilerarası ve yönetsel beceriler alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	68
Tablo 4.5. Kişisel nitelikler alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	69
Tablo 4.6. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri faktörüne ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	70
Tablo 4.7. Yabancı dil becerileri alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması	71
Tablo 4.8. Levene varyansların homojenliği testi	73
Tablo 4.9. Deneklerin yaşları ile çekirdek beceriler, kişisel nitelikler ve bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçekleri arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları	74
Tablo 4.10. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması.....	74
Tablo 4.11. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen aralıkların farkları ve anlamlılığı.....	75
Tablo 4.12. İşverenlerin yaşının, ML mezunu çalışanların düşünme becerileri, kişilerarası ve yönetsel beceriler ve yabancı dil becerileri düzeylerini algılamada anlamlılığını test eden tek-yönlü varyans analizi	76
Tablo 4.13. Anlamlı farkın hangi yaş grupları arasındaki işverenler arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla yapılan Scheffe Çoklu Aralık Testi sonuçları.	77
Tablo 4.14. Levene varyansların homojenliği testi	78
Tablo 4.15. İşverenlerin eğitim durumları ile anketin tüm alt ölçekleri arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları.....	79
Tablo 4.16. Yabancı dil becerileri alt ölçeği ile eğitim durumu değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması	80
Tablo 4.17. Yabancı dil becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen aralıkların farkları ve anlamlılığı.....	80
Tablo 4.18. Levene varyansların eşitliği testi sonuçları	82
Tablo 4.19. Dokuzuncu alt probleme ilişkin bağımsız örneklem t-test.....	83
Tablo 4.20. Mann Whitney-U testi betimsel istatistikleri.....	84
Tablo 4.21. Mann Whitney-U testi dizi değerleri.....	84
Tablo 4.22. Mann Whitney-U testi anlamlılık tablosu	84

Tablo 4.23. Levene varyansların homojenliği testi	85
Tablo 4.24. Denekleri kıdemleri ile kişisel nitelikler, bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri ve yabancı dil becerileri alt ölçekleri arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları.....	86
Tablo 4.25. Kişisel nitelikler ile kıdem değişkeni arasında yapılan Dunn yöntemi kullanılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması	87
Tablo 4.26. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen aralıkların farkları ve anlamlılığı.....	87
Tablo 4.27. Yabancı dil becerileri ile kıdem değişkeni arasında yapılan Dunn yöntemi kullanılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması	88
Tablo 4.28. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen aralıkların farkları ve anlamlılığı.....	89
Tablo 4.29. İşverenlerin kıdeminin, ML mezunu çalışanların çekirdek beceri, düşünme becerileri ve kişilerarası ve yönetsel beceri düzeylerini algılamada anlamlılığını test eden tek-yönlü varyans analizi sonuçları	90

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

Günümüzde çağdaş toplumlar varlıklarını genellikle ekonomik güç ile ortaya koymaktadır. Ekonomik güç ise üretim gücüne, sanayinin gelişme hızına ve dolayısıyla teknolojik güce dayanmaktadır. Bir toplumun gelişmesinde doğal kaynaklar, coğrafi konum, sermaye gibi faktörler önemli rol oynamakla birlikte bu maddi kaynakları kullanacak insan kaynağının daha önemli olduğu bilinmektedir. Çünkü, ekonominin güçlü olmasını sağlayacak kaynakları kullanacak olan insandır. Bu sebeple toplumlar, varlığının devamı, refah seviyesinin yükselmesi ve kalkınması için nitelikli insan gücüne ihtiyaç duymaktadır. Nitelikli insan gücü ise eğitimle sağlanmaktadır.

Çağdaş toplumların kalkınmışlık göstergelerinden birisi de toplumların bilim ve teknolojiye yaptıkları katkılardır. Bu katkı ise ancak toplumun sahip olduğu insan kaynağının doğru eğitimiyle sağlanabilir. Bu sebeple günümüzün modern toplumlarının eğitime geçmiştekinden daha çok önem vermeleri gerekmektedir. Yaşadığı toplumun gelişmişlik düzeyine katkı sağlamak ve ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan bilgi, beceri ve yeterlikleri elde etmek isteyen bireyler bunları eğitim ile sağlayacaktır. Bu nedenle çağdaş eğitimden beklenen bireyi iş hayatına ve sürekli değişen teknolojik değişimlerden etkilenen toplum yaşamına hazırlama olduğu düşünülmektedir.

Toplumsal kalkınmanın en önemli itici gücü konumundaki iş dünyası, hızla değişen teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmek için çeşitli yeniliklere gitmektedir. Yeni makineler, araç ve gereçler almakta, üretim hatlarında çeşitli değişiklikler yapıp, farklı üretim metotları benimsemekte ve ayrıca yönetsel ve örgütsel olarak farklı yapılanmalarda bulunmaktadır. İşletmelerdeki bu değişimle aynı doğrultuda iş görenlerden beklenen beceri ve yeterlikler de değişmiştir. Çünkü,

yeni kuralların ve değerlerin geçerli olduğu dünya koşullarında geçerliğini yitirmiş eski niteliklerle ayakta kalmak gittikçe zorlaşmış; küreselleşme, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeler ile birlikte yaşanan değişiklikler günümüz bireylerinin gereksinim duyacakları bilgi ve beceriler de değişikliklere uğramıştır. Kısaca, günümüz toplumlarının gereksinim duyduğu insan profili değişmiştir.

Ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet etmek isteyen günümüz işverenleri, hızlı gelişmeler karşısında kısa sürede güncelliğini yitiren mesleki becerilerden önce bireyin yeni durum ve koşullara uyum sağlamasına olanak veren, sürekli gelişimini sağlayan istihdama yönelik temel becerilere önem vermeye başlamıştır. Burada istihdama yönelik temel beceriler ifadesiyle tüm meslek için gerekli ortak beceriler kastedilmiştir. Bunlar işverenlerin, aday işçilerin istihdamında ön koşul olarak gördüğü ekip çalışması, iletişim becerileri, uyumluluk, kritik düşünme ve esnek olma gibi her bireyden beklenen ortak niteliklerdir (Borthwick, 1995:24).

Sürekli değişim içinde olan dünya koşullarına uyum sağlayabilmek ve iş dünyasında başarıya ulaşabilmek için gerekli olan beceriler konusunda yapılan araştırmalarda her bireyde olması gereken temel beceriler ortaya konulmuştur. “*İstihdam Edilebilirlik Becerileri 2000+*” adıyla yayınlanan beceri listesinde iki binli yıllarda her bireyde iletişim, bilgi yönetimi, sayıları kullanma, problem çözme, sorumluluk alma, başkalarıyla birlikte çalışma gibi becerilerin olması gerektiği vurgulanmıştır (The Conference Board of Canada Employability Skills 2000+).

Türkiye’de 15. Milli Eğitim Şurası’nda istihdama yönelik temel beceriler konusuna değinilmiş ve 21. yüzyılda çalışacak işgücünün; sorumluluk alabilen, iletişim yeteneğine sahip, kalite güvenceli ürün ve hizmet üretebilen, bilgi ve becerisini üretime yansıtabilen, pazarlamayı bilen, paylaşımcı ve uzlaşmacı bireyler olması beklendiği vurgulanmıştır (XV. Milli Eğitim Şurası Kararları, 1996).

İş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikte elemanlar eğitim yoluyla kazanılmaktadır. Eğitim süreci ilköğretim, ortaöğretim, yüksek öğretim gibi farklı düzeylerde gerçekleşmekte ve her düzeyde farklı amaç ve hedefleri gerçekleştirecek yönde kurumlar organize olmaktadır.

Nitelikli insan gücü yetiştirmede gerek yüksek öğretim gerekse ortaöğretim kurumları oldukça önemli yere sahiptir. Her iki eğitim kademesinde de bireylere çeşitli yeterlikler kazandırılarak iş hayatında başarılı olmaları hedeflenmektedir. Bununla birlikte, Amerika’da yapılan bir araştırmada geleceğin iş dünyasında iş

gücünün %20'sinin yüksek öğrenim %80'inin ise orta öğretim düzeyinde eğitim almış olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu bize yüksek öğrenim görmüş bireylerden daha fazla oranda ortaöğretim görmüş ara elemana ihtiyaç duyulacağını göstermektedir. Dolayısıyla, ortaöğretimin öneminin daha da arttığı düşünülmektedir (Leary, 1996:1).

Türkiye'de örgün yüksek öğrenimde 2000 yılı için okullaşma oranı %19'dur. Yani eğitim gören bireylerin %81'inin örgün eğitime devam etmesine ülke şartları el vermemektedir. Bu %81'lik kısmın iş hayatına geçiş yapma ihtimalinin çok yüksek görülmektedir (Kılıç, 1997:16-17). Ayrıca Türkiye'de işgücünün, 2000 yılında yüzde 73.8'i, 2005 yılında yüzde 67.3'ü lise altı eğitimli ve okuma yazma bilmeyenlerden oluşmaktadır (Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), 2006:46). Bu durum nitelik ve beceri düzeyi yüksek insan gücüne ihtiyaç duyulan günümüzde önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu noktadan hareketle ortaöğretimin iş dünyasına nitelikli işgücü yetiştirmesi ve sürekli değişen iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap vermesi daha da önem kazanmaktadır.

Türkiye'de ortaöğretim kurumları genel liseler ve mesleki liseler olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır. Genel liseler daha çok yüksek öğrenim düzeyinde eğitim almak isteyenlerin talep ettiği eğitim kurumları olurken, mesleki liseler yüksek öğrenimin yanında mezun olduktan sonra iş dünyasına geçiş yapmak isteyenler tarafından tercih edilmektedir. Bu kurumlardaki eğitim programları da bu taleplere göre düzenlenmiştir.

Günümüzün ve geleceğin iş dünyasında ortaöğretim düzeyinde eğitim görmüş nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulması mesleki eğitim veren ortaöğretim kurumlarının önemini daha da artırmıştır. Bu ise, bu kurumlardan mezun bireylerin, iş dünyasının öngördüğü istihdama yönelik temel becerilere ne ölçüde sahip olduklarının tespit edilmesini gündeme getirmiştir.

1.2. ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN ARKA PLANI

Hızla değişen dünya şartları ülkelerin ekonomik güç kazanma süreçlerini de etkilemiştir. Önceleri tarım ve hayvancılık ile sağlanan bu güç, sanayi devrimi ile başlayan değişimle endüstriye doğru kaymış ve son zamanlarda ise teknoloji odaklı bir ekonomik güç kazanma sürecine girilmiştir.

Haworth ve Browne (1992), tablo 1.1. görüldüğü gibi, günümüz iş dünyasının geleneksel modelden yüksek performans modeline doğru dönüşüm

içerisinde olduğunu görüşünü savunmuştur. Bu yeni modelde iş dünyasında çalışanlara önemli roller düşmektedir. Özelleştirilmiş-müşteri odaklı üretim, üretimin her aşamasında kalite kontrol sürecinin işlerliği, çalışanların yetkilendirilmesi (delegasyonu), çalışanların sürekli eğitilmesi, kıdem yerine sertifikalandırılmış becerilere göre görevde yükselme ve yalnızca işin uzmanlarından değil her çalışandan geniş çaplı becerilerin beklenmesi gibi nedenler geleceğin iş yaşamında başarılı olmak isteyen bireylerin farklı beceri ve yeteneklerle donatılması zorunluluğunu ortaya koymuştur.

Tablo 1.1. İş dünyasının karakteristiği (Haworth ve Browne, 1992:16)

Geleneksel Model	Yüksek Performans Modeli
<i>Strateji</i>	
Seri üretim	Esnek üretim
Tek tip seri üretim	Özelleştirilmiş (müşteri odaklı) üretim
Merkezden kontrol	Yerinden kontrol
<i>Üretim</i>	
Sabit otomasyon	Esnek otomasyon
Üretim sonu kalite kontrol	Üretim aşaması kalite kontrol
Görevlerin parçalanması	Çalışma grupları, çoklu-becerili çalışanlar
Yetkiler yöneticide	Çalışanların yetkilendirilmesi
<i>Kiralama ve İnsan Kaynakları</i>	
İşçi,yönetici uzlaşmazlığı	İşçi-yönetici birlikte çalışması
Oldukça az nitelik beklentisi	Temel beceri yetkinliğine önem
Çalışanları maliyet olarak görme	Çalışanları yatırım olarak görme
<i>İşte Yükselme</i>	
İç iş piyasası	Sınırlı iç iş piyasası
İlerleme kıdeme göre	Yükselme sertifikalı becerilere göre
<i>Eğitim</i>	
Üretim çalışanlarına en az	Herkese eğitim
Usta tipi çalışanlar için uzmanlaşma	Geniş çaplı beceriler

Değişen rekabetçi piyasa koşullarında ayakta kalmak isteyen organizasyonlar, çalışanlarının bu değişime ayak uydurmasını istemiştir. Bireyler

yeni meslekler ve bu mesleklere özgü yeni beceriler kazanmak zorunda kalmış, işverenler var olan çalışanlarının yeni teknolojik gelişmeler doğrultusunda kendilerini geliştirmelerini isterken, yeni işe alacakları personelde de bu yeterliklerin bulunması gerektiğini savunmuşlardır. İşverenler çalışanlardan veya potansiyel çalışanlardan farklı beceri ve yeterlikler beklediklerini dile getirmişlerdir. Önceleri belirli mesleki becerilere sahip, çok fazla düşünme becerisine ihtiyaç duyulmayan, kendisinden beklenen rutin işleri dikkatlice yapan ve fazla sorumluluk alması gerekmeyen çalışanlara ihtiyaç duyulurken; yeni gelişmelerle işverenler teknik yeterliklerin yanında yaratıcı düşünme, problem çözme, sorumluluk alma ve etkili iletişim gibi becerilerin çalışanlarda bulunması gerektiğini vurgulamışlardır. İşverenler istihdama yönelik temel becerileri çalışanlarında olmasını arzu etmenin daha ötesinde bu becerilerin kesinlikle olması gerektiğini düşünmektedir (Gregson ve Bettis, 1991:2).

Günümüz işverenleri yeni işe alacakları çalışanlarda aradıkları beceri ve yeterliklerde mesleki beceriden daha çok istihdama yönelik temel becerilerin önemli olduğunu düşünmektedir. ACCI (Australian Chamber of Commerce and Industry- Avustralya Endüstri ve Ticaret Odası) tarafından 2003 yılında 400 işverenin katılımıyla yapılan araştırmada işverenlerin %86'sı istihdama yönelik temel becerilerin teknik becerilerden daha önemli olduğu görüşünü belirtmişlerdir (Australian Chamber of Commerce and Industry ,2004).

Kaya (1973:107), çalışan her insandan beklenen davranışları; karakterli olma, çalışma alışkanlığına ve sorumluluk duygusuna sahip olma, iş disiplinine sahip olma, mesleğinde ilerleme heyecanı taşıma, iş yerinin kurallarına uyma, etkili iletişim kurabilme, işini sevmeye, etrafındakilere karşı saygılı olma, kendine güvenme, başkalarının fikir ve görüşlerine önem verme, yeni fikirler üretme, karşılaştığı sorunların üstesinden gelebilme, çevresini tanıma, değişime adapte olabilme, muhakeme ve ifade etme becerilerine sahip olma olarak belirtilmiştir.

Ülkelerin ekonomik ve toplumsal yapısında meydana gelen ve iş dünyasını da etkileyen hızlı değişiklikler, eğitim sistemlerinin yapısını da etkilemiş ve eğitim sistemleri toplumsal kalkınmayı sağlayan önemli bir araç olma niteliği kazanmıştır. Çünkü iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü eğitimin bir ürünüdür.

Her alanda değişimin hızlı bir biçimde gerçekleştiği günümüzde eğitim sistemlerinin bu değişimden etkilenmemesinin mümkün olmadığı düşünülmektedir.

Eğitim sisteminin bugünden başlayarak kendini yenilediği ve değişime paralel olarak gelecekte farklı bir anlayışa sahip olacağı tahmin edilmektedir.

Haworth ve Browne (1992)'un geleceğin eğitim anlayışının özellikle iş dünyasına sağlayacağı nitelikli insan gücü noktasında nasıl olması gerektiğini belirtmiştir. Tablo 1.2.'de görüldüğü gibi, bireylerin bilgi elde etmede aktif olmaları, başkalarıyla birlikte çalışabilmeleri, günlük yaşamda karşılaştıkları problemleri yorumlayabilmeleri ve çözüm yollarına ulaşabilmeleri ve düşünme becerilerini geliştirmeleri geleceğin iş dünyasında başarılı olabilmeleri için gereken bazı temel gereksinimler olarak ifade edilmiştir.

Tablo 1.2. Bugünün ve geleceğin okul eğitiminin karakteristiği (Haworth ve Browne, 1992:16)

Bugünün Eğitim Anlayışı	Geleceğin Eğitim Anlayışı
<i>Strateji</i>	
Temel becerileri geliştirmeye odaklı	Düşünme becerileri geliştirme odaklı
Öğretilenden bağımsız değerlendirme	Öğretilen ile bütünleşik değerlendirme
<i>Öğrenme Ortamı</i>	
Ezbere ve kısa-sürelili hafızadan bilgiyi çağırma dayalı	Öğrenenler bilgiyi aktif olarak inşa ederler
Bireysel çalışma	Başkalarıyla birlikte problem çözme
Temel beceriden üst düzey becerileri doğru hiyerarşik beceri kazandırılması	Beceriler gerçek problemler bağlamında kazandırılır
<i>Yönetim</i>	
Yönetici tarafından denetim	Öğrenen merkezli, öğretmen yönetimli
<i>Çıktı</i>	
Sadece bazı öğrenciler düşünmeyi öğrenir	Tüm öğrenciler düşünmeyi öğrenir

Sanayideki hızlı değişiklikler, insan gücünün pratik ve teorik eğitim yoluyla mesleki bilgi ve becerilerini ve yeteneklerini geliştirmelerini gerektirmektedir. Teknolojik gelişmeler insan gücünün bilgilerinin kısa zamanda eskimesine yol açarken, aşırı uzmanlaşma insan gücünün mesleki hareketliliği yönünden bir güçlük kaynağı oluşturmuştur. Bu gelişmeler eğitimin özellikle iş dünyasına odaklı alanı olan mesleki ve teknik eğitimin, belirli bir meslek için eğitim verme niteliğinin kaybolmasına neden olmuş, mesleki eğitimi çok amaçlı bilgi ve beceri vermeye yöneltmiştir (Kaptan, 1986).

Bowman (1990), okulların kazandırdığı mesleki nitelikler üzerinde durmaktadır. Okulların mesleğe hazırlama konusundaki en önemli katkısının, bireylere temel becerileri, en geniş ve en genel uygulamaları kazandırmak olduğunu vurgulamış, kişilere mesleksi eğitim vermenin onlara, işgücü piyasalarındaki dinamik değişme ile farklılaşan rollere uyum kapasitesi kazandırmak olduğunu dile getirmiştir. Ayrıca geniş uygulanabilirliği olan ve uzun dönem geçerliğini koruyan beceriler üzerinde yoğunlaşan bir eğitim sistemiyle bireylerin işgücü piyasasına nitelikli ve verimli bireyler olarak katılabileceğini savunmaktadır.

TÜSİAD tarafından 1999 yılında hazırlanan raporda, iş dünyasının eğitimden öncelikle beklediğinin; uyum sağlama, iletişim kurabilme, bilgiye ulaşım, karar verme, sorumluluk alma, yaratıcılık gösterme, işbirliği yapma, sorun çözme, karışık sistemleri algılama gibi nitelikleri bireylere kazandırması olduğu belirtilmiştir (Atauz, t.y.).

AB Komisyonun Yaşam Boyu Öğrenme ile ilgili yaptığı bir toplantıda, değişen dünya koşullarının öngördüğü temel becerilerin bilgi toplumuna ve ekonomisine etkin katılım, iş piyasasında, demokraside birey olarak uyumlu bir vatandaş kimliğine etkin katılım için gerekli olduğu belirtilmiştir. *Sayısal okuryazarlık, yabancı dil, kendine güven, kendini yönlendirme ve risk alma* gibi becerileri oldukça önem kazandırdığı vurgulanarak; bunların yanında *öğrenmeyi öğrenme, değişime ayak uydurma ve bilgiyi anlamlandırmanın* herkesin sahip olması gereken beceriler olduğu belirtilmiştir (A Memorandum on Lifelong Learning. Commission Staffworking Paper, 2000:10).

Türkiye’de Kalkınma Planlarında ve Eğitim Şuralarında bu alandaki uluslararası gelişmelere paralel fikirler öne sürülmüş ve kararlar alınmıştır. Aşağıda bunlara kısaca değinilmiştir:

III. Beş Yıllık Kalkınma Planı: 1973-1977 yıllarını kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında, eğitim politikasının, kalkınma politikasının bir parçası olarak, kalkınmanın bütün hedefleriyle tutarlı bir şekilde ele alınacağı belirtilmiştir. Eğitimin amacı, genel kalkınma hedeflerine uygun olarak tüm vatandaşlara temel eğitim sağlamak ve uzun dönemli kalkınma hedeflerini gerçekleştirecek nitelik ve nicelikte insan gücünü yetiştirmektir. Bu planla eğitim sisteminin en alt kademelerinden itibaren, tüm fertlere modern sanayileşmenin gerektirdiği vasıfları kazandırarak çalışma hayatına katabilecek bir yapıya kavuşturulması ön görülmüştür (Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1972).

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı: 1996-2000 yıllarını kapsayan bu plan döneminde, gelişen toplumumuzun, yaşadığımız teknoloji çağının ve günümüzde gözlenen küreselleşme ve entegrasyon süreçlerinin ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçlar, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde bilgi kadar hatta ondan daha fazla doğrudan mesleğe yönelik beceri, iş teknikleri ve çabuk uyum yeteneği gibi yeni donanımları ön plana çıkarmakta olduğu, genel eğitimin içinde ve yanında çok tutarlı ve yeni bir meslek eğitimi yapılması zorunluluğu belirtilmiştir.

Örgün ve yaygın mesleki-teknik eğitimin, dünya standartlarına yükseltilmesine, meslek standartları ve sertifikasyon sistemi üzerinde yapılan çalışmaların tamamlanmasına, okul ve iş hayatı ilişkilerinin geliştirilmesine, temel bilgi ve beceriler ile yeni teknolojilerin okulda verilmesine ve uygulamanın işyerlerinde yapılmasına önem verileceği dile getirilmiştir.

Eğitim bu plan döneminde en önemli sektör olacaktır. İyi eğitilmiş geniş nüfus 21. yüzyılda gerek ülkemizin rekabet gücünün artmasında gerekse AB'ye entegrasyon bakımından Türkiye'nin en büyük avantajı olacaktır. Bu çerçevede; laik, çoğulcu demokrasiyi özümsemiş, ulusal kültürü geliştirici, düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, dış dünyaya, evrensel değerlere ve yeni düşüncelere açık, kişisel sorumluluk duygusu ve toplumsal duyarlılığı gelişmiş, bilim ve teknoloji üretimine yakın ve beceri düzeyi yüksek insan gücünün yetiştirilmesini sağlayacak bir eğitim politikası izlenecektir (Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1995).

IX. Kalkınma Planı: 2007-2013 yıllarını kapsayan IX. Kalkınma Planında, değişen ve gelişen ekonomi ile işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda, kişilerin istihdam becerilerini artırmaya yönelik yaşam boyu öğrenim stratejilerinin geliştirileceği üzerinde durulmuştur. İşgücü piyasasına ilişkin bilgi sistemleri geliştirilmesi, eğitim ve işgücü piyasasının daha esnek bir yapıya kavuşturulması ve istihdamın ve işgücü verimliliğinin artırılması için, yaşam boyu eğitim stratejisi dikkate alınarak ekonominin talep ettiği alanlarda insan gücü yetiştirileceği vurgulanmıştır..

Ayrıca mesleki eğitim sisteminin, öğrencilere ekip halinde çalışabilme, karar verebilme ve sorun çözebilme, sorumluluk alabilme gibi işgücü piyasasının gerektirdiği temel becerilere sahip öğrenci yetiştireceği dile getirilmiştir (Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), 2006).

XVI. Milli Eğitim Şurası: 1999 yılında yapılan Onaltıncı Milli Eğitim Şurasında istihdam için gerekli temel beceriler alanında çeşitli kararlar alınmıştır. İletişim kurmada, kişiler arası iletişimde ve problem çözmeye, teknolojik iletişim bilgilerini kullanmada problemleri olan kişileri, yararlı vatandaşlar ve toplumda etkin rol alan kişiler olarak yetiştirmemiz gerektiği vurgulanmıştır. Bununla birlikte orta öğretimin, bu yaş grubunda bulunan gençlerin düşünen, araştırabilen, bilimsel tutum ve davranışlar ile problem çözüme ve iletişim becerilerine sahip, sanat ve estetik duyarlılığı olan, kendisi, ülkesi, milleti ve dünya ile barışık, öz güvene sahip, girişimci bireyler olarak yetişmelerini hedefleyen, geniş tabanlı programlarla herkese gerekli olan bir teknoloji kültürü ile birlikte, bir alana/mesleğe ve yüksek öğretime hazırlayacak biçimde yapılması gerektiği görüşü ortaya konulmuştur. İletişim yeterliği kazanma, yaratıcı ve yenilikçi, düşünme, bilgiye ulaşmayı bilme, problem çözüme, girişimcilik, insan ilişkileri gibi teknolojinin ortak bileşenleri olarak ortaya çıkan konular üzerinde durulması gerektiği savunularak, istihdam ve yaşamın çeşitli alanları için gerekli olan etkili zaman kullanımı, finansman yönetimi, araç-gereç ve diğer kaynakların kullanımı ve yönetimi gibi konular da teknoloji eğitimi kapsamı içinde düşünülmesi gerektiği belirtilmiştir (On Altıncı Milli Eğitim Şurası Konuşmalar, Raporlar, Görüşmeler ve Kararlar, 1999:177,179,416).

Türkiye’de ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde istihdama yönelik temel becerilerin kazandırılması konusunda son yıllarda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. 2004-2005 eğitim-öğretim yılında pilot uygulaması yapılan ve 2005-2006 eğitim-öğretim yılında ise tüm ilköğretim okullarının birinci kademesinde uygulamaya konulan yeni ilköğretim programında öğrencilere kazandırılacak 8 ortak beceri kabul edilmiştir. Bu becerilerin sağlanması içinde her bir dersin programında çeşitli kazanım ve etkinliklere yer verilmiştir. Bu beceriler, *eleştirel düşünme becerisi, yaratıcı düşünme becerisi, iletişim becerisi, araştırma becerisi, problem çözüme becerisi, bilgi teknolojilerini kullanma becerisi, girişimcilik, Türkçe’yi doğru, etkili ve güzel kullanma becerisi* olarak belirtilmiştir (İlköğretim 1-5. Sınıf Programları Tanıtım Kitapçığı, 2006:11-12).

Türkiye’de ortaöğretim düzeyinde ise Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında uygulanan 9. sınıf haftalık ders çizelgesinde yer alan “Ortak Beceriler” dersi, 2005-2006 öğretim yılından itibaren tüm genel liseler ile mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının 9. sınıflarında okutulmaya başlanmıştır. Ortak Beceriler dersinde, meslek elemanlarının sahip

olması gereken, *problem çözüme, karar verme, eleştirel ve yaratıcı düşünme gibi düşünme becerileri ile öğrenmeyi öğrenme ve öz yönetim becerilerine* yönelik bilgiler verilmektedir (Anahtar Beceriler Modülü I-II Öğretmen Kılavuzu, 2004).

Yapılan bu çalışmalara paralel olarak, mesleki ve teknik eğitimde iş başında eğitime önem verilmesi ve uzaktan eğitim olanaklarının kullanılması gerektiği vurgulanmış, ayrıca öğrencilere sosyal bilimler alanında dersler verilerek insanlar arası ilişkiler, toplumsal görgü, iletişim ve problem çözüme konularında bilgi ve beceri kazanmaları sağlanması gerektiğine değinilmiştir (Gedikoğlu, 2005:77).

Tüm bu gelişmeler ve ortaya konulan görüşler, değişen dünya şartlarında ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü sağlamada eğitimin bu koşullara uyum sağlayacak şekilde yapılması ve bu yeni iş gücü profilinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilerin bireylere kazandırılması gerektiği üzerinde durmuştur.

Alanda yapılan çalışmalara bakıldığında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve niteliklerinin sürekli olarak geliştirilmesi ve yenilenmesi sürecinde bütün eğitim süreci içindeki yeri, konumu ve hedef kitlesi bakımından en önemli rolün ortaöğretime düştüğü söylenebilir. Türk eğitim sisteminde ortaöğretime, temel eğitimini bitiren nüfusun iş yaşamına ve üniversiteye hazırlanması şeklinde tanımlanabilecek iki görev yüklenmiştir. Bu anlamda ortaöğretimin bir yandan üniversiteye gidecek milyonlarca genci üniversite sınavına hazırlarken diğer taraftan, ortaöğretimini bitirdikten sonra iş yaşamına atılacak gençlere istihdam imkanı verecek bilgi ve beceriler kazandırmak zorundadır. Bu bakımdan ortaöğretime, çok zor ve kritik önem taşıyan bir rol yüklenmiştir. Mevcut ortaöğretim sisteminin başarısı değerlendirilirken bu iki görevi ne ölçüde yerine getirdiği üzerinde durulmasında yarar olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada orta öğretim düzeyindeki mesleki eğitim mezunlarının istihdama yönelik beceri düzeyleri değerlendirilecektir.

Ortaöğretimin gençleri iş yaşamına hazırlama işlevine gelince bu konuda da istenilen kalite ve etkinlik düzeyine ulaşılabildiğini söylemek oldukça güçtür. Bunun temel sebeplerinden birisi, dünyanın kaçınılmaz biçimde bütünleşme sürecine girmesi, başta iletişim ve ulaşım olmak üzere her alanda sağlanan hızlı teknolojik yenilikler ve bütün bunların sonucu olarak ulusal ve uluslararası pazarların nitelikli insan gücüne daha fazla ihtiyaç duyması ve insan gücü profilinin değişmesidir.

Yapılan bir araştırmada, işverenler yeni mezunların teknik beceri düzeylerinden daha çok, ciddi biçimde teknik olmayan temel becerilerinde eksiklikler olduğunu belirtmişlerdir (Wentling, 1987:354).

Bireylerdeki temel beceri yetersizliğinin istihdam edilebilirliğinin önündeki en önemli engellerden biri olduğu dşnlmektedir. Amerika’da işsiz insanların %50’ye yakını okuma-yazma zorluğu çekmektedir (Heldrich ve Bloustein, 2004:1). İşten ıkarılan ve terfi edemeyen çalışanların %87’sinde uygun olmayan iş alışkanlıkları ve davranışlarının etkisinin teknik beceri ve yeterlikten daha fazla olduğunu belirtilmiştir (Beach, 1982:69).

Türkiye’de iş dünyasına orta ğretim düzeyinde eleman yetiştiren mesleki eğitim kurumları arasında işsizlik oranına bakılacak olursa 2000 yılında %10.9 iken 2005 yılında %13.3’e yükselmiştir. Bu durum bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmamasından kaynaklandığı dşnlmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), 2006:46). Bu nedenle mesleki ve teknik ğretim programları, istihdam edilebilme becerilerine öncelik ve ağırlık verilecek şekilde yeniden hazırlanması gerektiği belirtilmiştir (Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı zel İhtisas Komisyonu Raporu, 2001:81).

Tüm bunlar göz önüne alındığında istihdama yönelik temel becerilerin iş dünyası için öneminin arttığı, bu becerileri kazandırmada eğitimin özellikle mesleki eğitimin oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Bu araştırma meslek lisesi mezunlarının istihdam edilebilmelerini etkileyen ve iş yaşamlarında devamlılığı sağlayan istihdama yönelik temel beceri düzeylerinin belirlemesi gerektiği düşüncesinden ortaya çıkmıştır.

1.3. ARAşTIRMA PROBLEMİNİN TANIMI

Bu araştırmada “İşverenlerin meslek lisesi mezunu çalışanlarının istihdama yönelik temel beceri düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?” sorusuna cevap aranmaya çalışılacaktır.

1.4. ARAşTIRMADA CEVAP ARANACAK ALT PROBLEMLER

Araştırmanın ana problemine bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere cevap aranacaktır:

1. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “çekirdek beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?
2. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “düşünme becerileri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?
3. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “kişilerarası ve yönetsel beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?
4. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “kişisel niteliklerine” ilişkin algıları nelerdir?
5. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?
6. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “yabancı dil beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?
7. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini (alt ölçekler bazında) algılamada işverenin yaşı anlamlı fark yaratan bir etken midir?
8. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini (alt ölçekler bazında) algılamada işverenin eğitim durumu anlamlı fark yaratan bir etken midir?
9. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini (alt ölçekler bazında) algılamada lise ve üzeri eğitim görmüş işverenin lise türü anlamlı fark yaratan bir etken midir?
10. İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini (alt ölçekler bazında) algılamada işverenin kıdem yılı anlamlı fark yaratan bir etken midir?

1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, okuldan iş hayatına geçişte oldukça önemli olduğu düşünülen istihdama yönelik temel becerilere meslek lisesi mezunlarının ne oranda sahip olduğunu değerlendirmektir. Burada sözü edilen beceriler belirli bir meslek için gerekli olan teknik beceriler değil istihdam için gereken düşünme, iletişim, bilgi teknolojilerini kullanma gibi her meslek için ortak olan yeterliklerdir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır:

1. İşverenler işletmelerinde çalıştırdıkları meslek lisesi mezunları istihdam için gerekli olan temel becerilere ne oranda sahip olduklarını düşünmektedir?
2. İşverenlerin yaş, eğitim düzeyi, lise türü ve işletmedeki kıdem düzeyleri göre mezunlar hakkındaki algılarını etkilemekte midir?

1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bilginin çok hızlı bir biçimde güncellendiği ve teknolojinin buna paralel olarak geliştiği günümüz dünyasında başarılı olmak isteyen bireylerin daha donanımlı, yeni beceri ve yeterliklere sahip olması zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Gerek sosyal hayatta gerekse iş yaşamında başarı için ihtiyaç duyulan beceriler dünyadaki bilgi değişimine paralel olarak değişmektedir. Bununla birlikte yeni meslekler ve bu meslekleri gerçekleştirmek için ihtiyaç duyulan yeni beceri ve yeterlikler gündeme gelmektedir. Mesleklerin ve bu meslekler için gerekli olan beceri ve yeterliklerin çeşitliliğinin artması işverenlerin bu çeşitliliğe uyum sağlayacak çalışanlara ihtiyaç duyması sonucunu ortaya koymuştur. Her meslek için ortak olan, her çalışanda bulunması gereken istihdam için gerekli olan temel beceriler bu noktada oldukça önemli görülmektedir. Bu beceriler çalışanların istihdam edilebilirliğini artırmakta, yeni iş bulma ve çalışanların işte devamlılığını sağlamaktadır. Etkili iletişim, düşünme, matematiği kullanma, sorun çözme ve kişisel beceriler gibi beceri alanlarını kapsayan istihdama yönelik temel beceriler, iş yaşamının yanı sıra bireylerin sosyal yaşamda da etkin ve verimli hale gelmelerini sağlamaktadır.

İstihdama yönelik temel becerilerin kazanılması sürecinde eğitim kurumlarının oldukça önemli yeri olduğu düşünülmektedir. Bu kurumlar ilköğretimden başlayarak kişinin iş yaşamına katılncaya kadar geçen eğitim-öğretim sürecinde bireylere bu becerileri kazandırmaya çalışmaktadır.

Bu araştırma istihdam için gerekli olan temel becerilere meslek lisesi mezunlarının ne ölçüde sahip olduğu dolayısıyla bu becerilerin okullarda ne ölçüde kazandırıldığıнын belirlenmesine katkı sağlaması noktasında önemli görülmektedir.

Bu araştırma, Türk Milli Eğitim Sistemi'nde son yıllarda gerçekleşen yeniden yapılanma sürecinde ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde önemi gittikçe artan istihdam için gereken temel beceriler konusuna katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın, okuldan iş yaşamına geçişteki sorunları azaltacağı ve istihdam edilme sürecindeki problemlerin çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.7. SAYILTILAR

Hazırlanan veri toplama aracına verilen cevapların samimi ve gerçek görüşleri yansıttığı kabul edilmiştir.

1.8. SINIRLILIKLAR

Araştırma mesleki-tekniik örgün ortaöğretim düzeyinde Gaziantep İlinde Şhitkamil ve Şahinbey İlçeleri sınırları içinde, Erkek Teknik Öğretim, Kız Teknik Öğretim ve Ticaret ve Turizm Teknik Öğretim kurumlarına bağı kurumların mezunlarıyla sınırlıdır.

Bu araştırma; Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde 2005 yılı itibariyle kayıtlı bulunan 546 firmadan, faaliyet gösteren 480 firma ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM KAYNAK ÖZETLERİ

Bu bölümünde araştırma konusu ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle Türk mesleki teknik eğitim sistemi ve eğitim istihdam ilişkilerine değinilmiş; istihdama yönelik temel beceriler ve bu becerilerin dünyadaki farklı araştırmacı, kurum ve kuruluşlar tarafından nasıl tanımlandığı ve bu becerilerin kapsamı üzerinde durulmuştur. Ayrıca konu ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. TÜRKİYE’DE MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM

2.1.1. Türk Milli Eğitim Sisteminin Genel Yapısı

Türk Milli Eğitim Sisteminin temeli 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiş olup, sistem Örgün ve Yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden meydana gelmiştir.

Örgün Eğitim, okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarının tümünü kapsamaktadır. *Okul Öncesi Eğitim*, ilköğretim çağına gelmemiş çocukların eğitimini kapsamakta ve bu çocukların bedeni zihin ve duyu gelişimine katkı sağlayarak onları ilköğretime hazırlamaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973:19-20). *İlköğretim*, 6-14 yaşlarındaki çocukların 8 yıllık eğitim-öğretim sürecini kapsamaktadır. İlköğretim her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlıkları kazandırmak; onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek; çocukları ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden yetiştirerek hayata ve üst öğrenime hazırlamak gibi amaçları gerçekleştirme görevini üstlenmiştir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973:22,23). *Ortaöğretim*, ilköğretimden sonraki ortaöğretim okul türlerini kapsamaktadır. “Orta Öğretimin Yeniden Yapılandırılması”na ilişkin Talim ve Terbiye Kurulunun 07/06/2005 tarih ve 184 sayılı kararı ile 2005-2006 eğitim-öğretim yılından itibaren üç yıllık genel, mesleki ve teknik liselerin eğitim ve öğretim süresi, 9. sınıftan

başlamak üzere, kademeli olarak 4 yıla çıkarılmıştır (Orta Öğretimin Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Talim ve Terbiye Kurulunun 07/06/2005 Tarih ve 184 Sayılı Kararı). Bu nedenle ortaöğretim en az dört yıllık öğretim yapan genel ve mesleki ve teknik liseleri kapsamaktadır. Ortaöğretim kurumları, öğrencilere ortak bir genel kültür vermek, kişi ve toplum sorunlarını tanıtmak, çözüm yolları arama bilincini kazandırmak, öğrencilerin kabiliyetleri doğrultusunda yüksek öğrenime veya hem mesleğe hem yüksek öğrenime veya hayata ve iş alanlarına hazırlama görevini yerine getirmeyi amaç edinmişlerdir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973:26,28). *Yüksek Öğretim* kurumları ise ortaöğretimden sonra en az iki yıllık yüksek öğretim veren üniversiteler, fakülteler, yüksek okullar vb. kapsamaktadır. Yüksek öğrenim ise ülkenin bilim politikasına ve yüksek seviyede ve çeşitli kademelerde ihtiyaç duyduğu insan gücüne göre bireyler yetiştirmek, başta ülkenin ilerleme ve gelişmesini ilgilendiren olmak üzere tüm bilimsel, teknik ve kültürel sorunlarını çözmek için araştırmalarda bulunmak gibi amaçları gerçekleştirmekle sorumludur (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973:34,35).

Yaygın Eğitim ise, örgün eğitim sistemine hiç girmeyen veya herhangi bir kademesinde bulunan, ya da bu kademedен çıkan vatandaşlara Örgün eğitim yanında veya dışında, okuma yazma öğretmek, eksik olan eğitimlerini tamamlamak, çağın bilimsel, teknolojik gelişmelerine uyum sağlayıcı vb. eğitim faaliyetlerinin tümüdür (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973:40).

2.1.2. Mesleki Teknik Eğitim

Mesleki eğitim kavramı araştırmacılar tarafından çeşitli şekilde tanımlanmıştır:

Mesleki eğitim bireye hayatını kazanması için belirli bir meslek alanına ilişkin, bilgi, beceri alışkanlıkları kazandıran ve bireyin kabiliyetlerini çeşitli yönleriyle geliştiren bir eğitim sürecidir (Doğan, 1975:79).

Şahinkesen (1993:66) ise genç yetişkinleri belirli bir mesleğe hazırlamayı, halen bir mesleği olup da meslek içinde ilerlemek isteyenlere yenilikleri kazandırmayı, meslek değiştirmek isteyenlere yeni mesleki bilgi, beceri ve davranışları kazandırmayı mesleki ve teknik eğitim kapsamı içinde ele alınabileceğine belirtmiştir.

Mesleki ve teknik eğitim birey, toplum ve iş yaşamının gereksinimleri dengeleyici bir biçimde karşılamayı amaçlayan bir eğitim sürecidir. Bu amacı

gerçekleştirmek için öğrenim ortamını hazırlayarak insan gücünde gerekli becerileri geliştirmek yoluyla istenilen davranışları oluşturmaktır (Orman, 1983:1-19).

Mesleki eğitim faydalı ve üretici bir işe girmek veya o işte ilerlemek için insan gücünün gereksinim duyduğu tanımlayıcı bilgileri kapsayan beceri, yetenek, anlayış, tavır, iş alışkanlıkları ve takdir duygularını geliştirmek için düzenlenmiş bir eğitim sürecidir (Ercan, 1988:17).

Mesleki eğitim kavramı ile teknik eğitim kavramı çoğu zaman birlikte kullanılan kavramlardır. Bu kavramlar bazen eş anlamda kullanılmıştır. UNESCO 1974 yılında Paris’te yaptığı Genel Konferansta bulunduğu öneri kararında, “mesleki ve teknik eğitim” ifadesini birlikte ve kapsamlı bir ifade olarak kullanılmıştır. UNESCO mesleki ve teknik eğitimin; genel eğitime ek olarak, eğitim sürecinin teknolojiler ve bunların dayandığı bilim dallarındaki yapılan öğrenimi ve sosyo-ekonomik yaşamın çeşitli kesimlerindeki mesleklerle ilgili uygulamaya dönük becerilerin, davranışların, anlayışın ve bilginin kazanılmasına ilişkin boyutları da içerdiği görüşünü ortaya koymuştur (Özdil, 1990:25).

Mesleki teknik eğitimin toplumla bireyi bütün olarak gören bir bakışla değerlendirmesi, bu eğitimin yeniden tanımlanmasına yol açmaktadır. Bu anlayışla yapılan yeni tanımlamaya göre;

Mesleki-teknik eğitim meslekle ilgili deneyimleri, görsel uyarıları, duygusal bilinci, bilişsel verileri ve psikomotor becerileri sağlayan ve aynı zamanda insanın niteliklerini ve yeteneklerini tanıyıp anlamasına, kendisini iş dünyasında kabul ettirip varlığını sürdürmesine ilişkin mesleki gelişim süreçlerini güçlendiren bir eğitimidir (Özdil, 1993:293).

Araştırmacılar tarafından yapılan tanımlara bakıldığında, mesleki ve teknik eğitimin yalnızca belirli bir mesleğe ve uzmanlığa özgü bilgi ve becerileri kazandırma değil aynı zamanda iş dünyasında devamlılığı sağlayıcı ve istihdam olanaklarını artırıcı yeterlikler kazandırmaya yönelik eğitim süreci olduğu söylenebilmektedir.

2.1.3. Türk Mesleki Teknik Eğitim Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Türk mesleki ve teknik eğitimi tarihsel süreç olarak Cumhuriyet Öncesi Dönem ve Cumhuriyet Dönemi olmak üzere iki bölümde incelebilmektedir.

2.1.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Göçebelik döneminde Türklerin süt, deri yün ürünlerinde, çağın silahlarının yapımında ayrıca kimi madeni eşyaların yapımında ileri düzeyde oldukları bilinmektedir. Anadolu'ya yerleştikten sonra da Türkler tarım sanatlarında gelişmişlerdir. Ama Anadolu'nun yerleşik halkları yüksek teknik gerektiren birçok sanatta Türklerden ilerdeydiler. Bu sanat ve el sanatlarını öğrenmek için Türkler bu haklarla oldukça etkili iletişim kurmuşlardır. Bu iletişim sürecinde Loncalar ve Ahilik örgütünün payı büyüktür.

El sanatlarıyla üretimin yapıldığı Milattan Sonra 1000-1500 yılları arasında faaliyet gösteren bir üretim sistemi olan Loncalar, tüccar ve sanatkarların, mensuplarını karşılıklı korumak amacıyla geliştirdikleri organizasyonlardı. Bu kuruluşların amacı ustalar arasında eşitliği sağlamak ve toplumda ekonomik bir güç meydana getirmektir. Loncaların bazıları bugünkü sendikalar durumunda bazıları ise işveren kuruluşları durumundaydı. Bu kuruluşlar çalışanlara sağladıkları eğitim imkanlarının yanında, dini, ahlaki ve sosyal yardım alanında da çalışmalar yapmaktaydılar. Bu kuruluşlar, 16. yüzyılda usta olabilme güçlüğü, tekel kurma eğilimi, yeni ithal malların piyasalara çıkması vb. nedenlerden dolayı çöküşe geçmiştir (Aklan vd.1998:22).

Türk mesleki eğitim modelinin ortaya çıkışı 13. yüzyılda Anadolu esnaf ve sanatkar birliklerini oluşturan Ahilik sistemiyle olmuştur (Çağatay, 1973:50. Akt.Ulukan, 1998:2). Selçuklular döneminde Anadolu'ya yerleşen Türk toplumlarını endüstriyel gereksinimlerini karşılamak için örgütlenmeleri, Ahi toplumsal birimlerini ortaya çıkartmıştır. Esnaf ve sanatkarların, çırak, kalfa ve usta yetiştirmek için kurdukları bu topluluğa Ahilik denildi (Başaran,1996:90). Ahi Evran tarafından, ekonomik durumu yükseltmek, gençleri bir sanat ve meslek sahibi yapmak için bazı esnafın teşkilatlandırılmasıyla ortaya çıkmıştır (TİSK, 1997:8).

Ahilik, belli süre bir kademede kalarak pişirilen yamak-çırak-kalfa-usta hiyerarşisini kurmak ve bu kademelerdekileri, baba evlat ilişkisi gibi candan bağlarla bağlamak suretiyle, sanatı sağlam ahlaki ve mesleki temellere oturtmuştur. Bu örgüte çırak olarak sadece Müslümanlar alınmıştır. Bu örgüt 17. yüzyıla kadar Anadolu halkının sanat, iktisat ve sosyal düzenine yön vermiştir (Ulukan, 1998:2). Osmanlı devletinin yükselmesine önemli katkısı olan bu örgütlerin Anadolu'da oldukça gelişmiş bir sanat düzeyi oluşturmuştur.

Ahilik 17. yüzyıla kadar etkinliğini sürdürmüş, bu tarihten itibaren eski etkinliğinden çok fazla bir şey kaybetmeden Gedik adında farklı bir teşkilata dönüştürülmüştür.

Gedik teşkilatı Osmanlının farklı milletlerden ve dinden insanları barındırması nedeniyle, Ahilikten farklı olarak gayri-Müslimlere de hizmet sunmuştur. Gedik teşkilatının bulunduğu dönemde bir kimse, çıraklık ve kalfalıktan yetişip ustalığa geçmeden, bir başka deyişle Gedik sahibi (Gedik'li) olmadan işyeri açamamaktaydı. 1860 yılına kadar süren bu sistem, Tanzimat'ın ilanı ile yabancı devletlerle olan ticaret anlaşmalarına zarar verebileceği gerekçesiyle kaldırılmıştır (TİSK, 1997:8).

Endüstri Devrimi'yle Batı'da oluşan teknolojik büyümeden yararlanamayan Osmanlı giderek zayıflamaya başladı. Osmanlı daha ucuz ve daha nitelikli Batı ürünlerine kapısını açmaya başladı. Osmanlı'nın zayıflaması ve ekonominin çöküşle birlikte Ahi örgütleri de yozlaşmaya başladı. Tanzimat döneminde ise bu örgütler işlevini oldukça yitirmişlerdi.

Osmanlı döneminde mesleki teknik eğitim alanında yapılan çalışmalarda, ordu bünyesinde ihtiyaç duyulan personeli yetiştirmenin amacı oldukça yüksektir.1773 yılında III. Selim tarafından Mühendishane-i Bahri-i Hümayun (Denizcilik Okulu)'un kurulması, II. Mahmut'un askeri okullar için uzmanlar getirtmesi ve 1908 yılında İmalat-ı Harbiye Nazari Mektebi'nin kurulması bu amaçla gerçekleştirilmiş mesleki eğitim çalışmalarındandır (Aklan vd.1998:36).

Avrupa'da 18. yüzyılda gerçekleşen Endüstri Devrimi ile Osmanlı'da da endüstrileşme ve meslek adamı yetiştirme çalışmalarına başlamış ancak çeşitli savaş ve ayaklanmalar nedeniyle etkili sonuç alınmamıştır.

Tanzimat'ın ilanı ile ortaya çıkan gelişmelere paralel olarak bazı bölgelerde çeşitli üretim tesisleri kurulmuştur. 1862 yılında Sultan Ahmet tarafından yerli endüstriyi korumak için endüstri komisyonu kurulmuştur. 1857'de kurulan Maarif-i Umumiye Nezareti (Eğitim Genel Bakanlığı)'nde mesleki okul ve programlara yer verilmiştir. 1869 Maarif Umumiye Nizamnamesi ile mesleki ve teknik eğitimin sadece yüksek kısmı bu bakanlığın sorumluluğuna verilmiştir.

Mithat Paşa'nın önderliğinde ülke genelinde kimsesiz çocukları barındırmak ve onlara sanat öğretmek amacıyla çeşitli mesleki okullar "ıslahhaneler" açılmıştır. Masrafları mahalli imkanlarla desteklenen bu okullarda çuhacılık, terzilik,

kunduracılık gibi sanatlar öğretilmiştir. Bu okulların sayısı Cumhuriyet'e kadar sınırlı sayıda artmıştır (TİSK,1997:9).

2.1.3.2. Cumhuriyet Dönemi

Osmanlı döneminde 1857'de kurulan Eğitim Genel Bakanlığı 1920 yılında Maarif Vekaleti (Eğitim Bakanlığı) adını almıştır. 1923 yılında Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte çeşitli isim değişikliklerine uğrayan bu kurum en son 1991 yılında Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) adını almıştır (Başaran,1996:43).

Cumhuriyetle birlikte mesleki ve teknik eğitim okula dayalı yeni bir yapıda ele alınmıştır. Osmanlı devrinde yapılan meslek ve sanat okullarına araç-gereç sağlama, öğretmen yetiştirme ve atama gibi görevler 1927 çıkarılan bir kanunla Eğitim Bakanlığı'na verilmiş, 1933'de bu işleri düzenlemek için Eğitim Bakanlığı bünyesinde Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurularak bu Genel Müdürlük 1941'de Mesleki ve Teknik Öğretim müsteşarlığı'na dönüştürülmüştür.

1927 yılında 9 erkek sanat okulu, 2 kız sanat okulu ve 5 ticaret okulu varken, 1935'te tüm giderleri Genel Bütçe'den karşılanmaya başlayan mesleki ve teknik öğretim okulları, hemen hemen her ilde ve büyük ilçelerde kız ve erkek sanat enstitüsü olarak açılmaya başlamıştır. Bu okulların artmasıyla karşılaşılan öğretmen ihtiyacını karşılamak üzere 1934'te Kız Teknik Öğretmen Okulu ve 1937'de Erkek Teknik Öğretmen Okulu açıldı. 1949'da ise bu okullar Yüksek Öğretmen Okuluna dönüştürülmüştür. 1973 yılında mesleki ve teknik okulların mezunlarının üniversiteye girebilmeleri amacıyla 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile bu okulların adı *lise* olmuştur (Başaran,1996:89-90).

Türkiye'de 1923-1924 yılında toplam 64 mesleki ve teknik ortaokulda ve lisede toplam 583 öğretmen görev yapmaktaydı. Bu okullarda toplam 6.542 öğrenci okumaktaydı. 2005-2006 yılı rakamlarına göre ise Türkiye'de toplam 4.029 mesleki ortaöğretim kurumu bulunmaktadır. Bu okullarda görevli 82.736 öğretmen görev yapmakta ve 1.182.637 öğrenci eğitim görmektedir (Türkiye Eğitim İstatistikleri 2005-2006, 2006).

2.1.2. Türk Milli Eğitim Sisteminde Örgün Mesleki Teknik Ortaöğretim

Milli Eğitim Temel Kanunda belirtildiği üzere Türk Milli Eğitiminin amaçlarından birisi de öğrencilerin ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek ihtiyaç duydukları bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte çalışma alışkanlığı kazandırmak

suretiyle öğrencileri hayata hazırlamak ve öğrencilerin, kendilerini mutlu edecek ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973:2).

Bu amacı gerçekleştirmek üzere Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim, ön lisans ve lisans düzeyinde gerçekleşmektedir. Ön lisans ve lisan düzeyinde gerçekleşen mesleki eğitim yüksek öğretimin bünyesinde. Mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim düzeyinde ise liselerde gerçekleştirilen eğitimde endüstri meslek ve teknik lise adı altında iki ayrı program vardır. Teknik liseler endüstrinin ihtiyacı olan teknisyenleri yetiştirmeyi amaçlayan kurumlardır. Endüstri meslek liselerinin amacı ise öğrencileri hayata ve endüstriyel mesleklere hazırlamaktır. Endüstri meslek liselerinde verilen eğitim ile bireye işe giriş için gerekli temel mesleki yeterlikler kazandırılır (Alkan vd.1998:110-111).

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları; iş ve meslek alanlarına iş gücü yetiştiren ve öğrencileri yükseköğretime hazırlayan öğretim kurumlarıdır. Türkiye’de mesleki teknik ortaöğretim; Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü ve Din Öğretimi Genel Müdürlüğü’ne bağlı okulları kapsamaktadır. Bu müdürlüklere bağlı örgün mesleki ve teknik eğitime yönelik farklı orta öğretim okul türleri bulunmaktadır (MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü).

Anadolu Teknik Liseleri:

İlköğretim üzerine birinci yılı yabancı dil hazırlık sınıfı; olmak üzere beş yıl öğretim süreli okullardır. Bakanlığımız Talim ve Terbiye Kurulunun 7.6.2005 tarihli ve 184 sayılı kararı gereğince; 2005-2006 öğretim yılından itibaren, bu okulların hazırlık sınıfları kaldırılarak programları 4 yıl olarak yeniden yapılandırılmıştır

Bu okullarda öğrencilere; orta öğretim düzeyinde asgari ortak genel kültür vermek, toplum sorunlarına duyarlı, yurdun ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıca bulunma bilincim ve gücünü kazandırma amacına yönelik ortak genel kültür dersleri ile birlikte endüstriyel teknik alanlarda mesleki formasyon kazandıran, hem yüksek öğretime hem mesleğe hazırlayan, aynı zamanda bir yabancı dil öğretilmesini amaçlayan, fen bilimleri ağırlıklı programlar uygulanmaktadır. Bu okullara devam eden öğrenciler; sorumlu dersi olmaksızın 12. sınıfa geçtikleri takdirde Anadolu Meslek Lisesi diploması alarak okuldan ayrılabilirler. Anadolu teknik liseleri ilk kez 1983-1984 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir.

Anadolu teknik liselerine, merkezi sistemle yapılan Orta Öğretim Kurumları Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı (OKS) ile öğrenci alınmaktadır.

Anadolu Meslek Liseleri:

İlköğretim üzerine, birinci yılı yabancı dil hazırlık sınıfı olmak üzere öğrenim süresi 4 yıl olan okullardır. 2005-2006 öğretim yılından itibaren Bakanlığımızca gerçekleştirilen orta öğretimde yeniden yapılanma çalışmaları kapsamında bu okulların hazırlık sınıfları kaldırılarak öğretim süresi dört yıla çıkarılmıştır. Anadolu meslek liselerinde öğrencilere, orta öğretim düzeyinde asgari ortak genel kültür vermek, toplum sorunlarına duyarlı, yurdun ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunma bilincini ve gücünü kazandırma amacına yönelik ortak genel kültür dersleri ile birlikte, öğrencileri; hayata, iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan, endüstriyel Teknik alanlarda mesleki formasyon kazandıran ve aynı zamanda bir yabancı dilin öğretilmesini amaçlayan programlar uygulanmaktadır. Anadolu meslek liseleri ilk kez 1982-1983 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir. Anadolu meslek liselerine, OKS sonucunda öğrenci alınmaktadır.

Teknik Liseler:

İlköğretim üzerine 4 yıl öğretim süreli okullardır. Bu okulların 9. sınıfı meslek liselerinin 9. sınıfı ile ortaktır. 9. sınıfta belirli derslerden, ilgili mevzuatında belirtilen başarıyı gösteren öğrenciler teknik liseye geçiş yaparak, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda endüstriyel teknik alanlarda mesleki formasyon verilmesini sağlayan, öğrencilerini hayata, iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan, fen bilimleri ağırlıklı programlara devam edebilmektedirler. Teknik liseler ilk kez 1969-1970 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir.

Endüstri Meslek Liseleri:

Öğrenim süresi 3 yıl iken yeni yapılanma çerçevesinde öğretim süresi 4 yıla çıkarılan bu okullarda öğrencilere; orta öğretim düzeyinde asgari ortak genel kültür vermek, toplum sorunlarına duyarlı, yurdun ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunma bilincini ve gücünü kazandırma amacına yönelik ortak genel kültür dersleri ve çeşitli meslek alanlarında endüstrinin ihtiyaç duyduğu mesleki formasyon verilmek suretiyle, hayata, iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan programlar uygulanmaktadır. Endüstri meslek lisesi öğrencileri; 11. ve 12.

sınıflarda (öncelikle son sınıf öğrencileri olmak üzere) genel bilgi ve teknik teorik dersleri haftanın iki gününde okulda, uygulamalı meslek derslerini ise haftanın üç gününde alanları ile ilgili işletmelerin makine, araç-gereç ve mesleğinde uzmanlaşmış personel imkânlarından yararlanarak iş yerlerinde yapmaktadır. Ayrıca, nüfusu çok küçük olan yerleşim birimlerinde endüstri meslek lisesi açılması ekonomik olmadığından; bu yerleşim birimlerindeki, başarılı fakat ekonomik durumu müsait olmayan öğrencilerin eğitimine imkan sağlamak amacıyla, fiziki imkanları yeterli olan endüstri meslek liselerinde yatılı eğitim verilmektedir.

Çok Programlı Liseler:

Ayrı orta öğretim kurumlarının açılması ekonomik olmayan küçük yerleşim birimlerinde genel lise, imam hatip lisesi ile mesleki ve teknik orta öğretim programlarının aynı yönetim altında uygulandığı okullardır. Bu okullarda, bağımsız olarak eğitim yapan orta öğretim kurumlarında uygulanan programlar aynen uygulanmakta ve öğrencilere bitirdikleri programa ait diploma (Lise, Meslek Lisesi, İmam Hatip Lisesi gibi) düzenlenmektedir. İlköğretim üzerine öğrenim süresi 4 yıl olan ve öğrencilere: orta öğretim seviyesinde asgari kültür kazandırılması ve çeşitli meslek alanlarında endüstrinin ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu mesleki formasyon verilmesi suretiyle öğrencileri iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan programların uygulandığı mesleki ve teknik okullardır.

Çok programlı liseler 1989-1990 öğretim yılından itibaren açılmaya başlanmıştır. Çok programlı liselere kayıt yaptıracak öğrencilerin, öğrenim görmek istedikleri programın gerektirdiği özel şartları taşımaları gerekmektedir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri:

4702 sayılı Kanun gereğince, eğitim maliyetini azaltmak, kaynakları daha verimli kullanmak ve eğitimin niteliğini artırmak amacıyla öncelikle Bakanlıkça belirlenen küçük yerleşim birimlerinde olmak üzere mesleki ve teknik eğitim merkezleri kurulmaktadır.

Bu merkezlerde, mesleki ve teknik eğitim alanında diplomaya götüren Anadolu teknik lise, Anadolu meslek lisesi, teknik lise ve meslek lisesi seviyesindeki orta öğretim programlarının tümü, çıraklık eğitimi programları ile belge ve sertifikaya götüren yaygın mesleki ve teknik eğitim programları uygulanmaktadır. Bakanlığımızca, küçük yerleşim birimlerinde açılmış bulunan, öğrenci sayısı yeterli

olmayan bazı mesleki ve teknik orta öğretim kurumları ile mesleki eğitim merkezleri aynı yönetim altında toplanmak suretiyle mesleki ve teknik eğitim merkezi olarak yapılandırılmıştır. Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri ilk kez 2001-2002 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir.

2005-2006 yılı verilerine göre Türkiye’de ortaöğretim düzeyinde mesleki ve teknik öğretimdeki öğrenci sayısı 1.182.637, genel orta öğretimde ise 2.075.617’dir. Bu veriler doğrultusunda ortaöğretimdeki toplam öğrencinin %36,3’ü mesleki ve teknik öğretimde bulunmaktadır (Türkiye Eğitim İstatistikleri 2005-2006, 2006).

2.2. MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİLERİ

Sanayi devriminden önce meslek ve iş, daha çok babadan oğla veya ustadan çırığa geçerek kazanılmaktayken, sanayi devrimi ile birlikte değişen iş dünyası ve beraberinde gelen çağdaş ekonomik işleyiş meslek ve iş sahibi olma tarzında farklılıklar meydana getirmiştir. Tarım ve el sanatlarına dayalı bir üretim sisteminden sanayi ve hizmet odaklı bir üretim sistemine geçiş beraberinde bu sistemlerde çalışan iş gücünün niteliğinin de değişmesi zorunluluğunu ortaya koymuştur. Bu değişim, iş sahibi olmak ve bir işe girebilmek isteyen bireylere örgün eğitimi gerekli kılmıştır. Ayrıca, örgün eğitimin belirli mesleklere özgü bilgi ve beceri sağlama süreci olan mesleki eğitim giderek daha da önem kazanmıştır (Venn, 1968:46-50).

Ülke ekonomilerinin gelişmesini engelleyici faktörlerden birisinin de nitelikli işgücü eksikliği olduğu düşünülmektedir. İş piyasası istihdam edecek elemana ihtiyaç duyduğu ve oldukça fazla sayıda iş arayan insan olduğu halde bu insanların istenilen nitelikte olmaması nedeniyle işsiz sayısında azalma olmadığının görülmesi bu görüşü doğrular niteliktedir. (Tuna ve Yalçıntaş, 1988:68).

Bilim ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler, piyasayla rekabet etmek isteyen iş dünyasının kendini yenilemesi zorunluluğunu meydana getirmiştir. Bu hızlı değişim iş dünyasının teknolojik araç-gereç ve ekipmanlarını yenilemesini beraberinde getirmiştir. Yalnız araç-gereç ve ekipmanlardaki yenilik değişimi gerçekleştiremeyeceği için bunları kullanacak nitelikli iş gücüne ihtiyaç duymuştur. Çünkü verimliliğin yalnızca makine ve teçhizatla değil, hatta ondan daha önemlisi nitelikli ve eğitilmiş insan gücü ile olduğu bilinmektedir. İnsan gücünün yeterince eğitime sahip olmaması üretim maliyetlerini artırmakta bu ise verimliliği oldukça düşürmektedir. Bu düşüş ise ülke ekonomisine ciddi kayıplar vermektedir.

Bununla birlikte yeni teknolojik gelişmeler işe girmeyi zorlaştıracığı, daha yüksek nitelikte işgücüne ihtiyaç duyulacağı düşünülmektedir. Ayrıca teknolojik gelişmelerin nitelikli ve az nitelikli çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarını artıracığı ve işsizliğin artarak ülke ekonomisini olumsuz yönde etkileyeceği belirtilmiştir. Yapılan araştırmalar ise bunu doğrular yöndedir. OECD araştırmalarına göre okur-yazarlık oranındaki %1’lik artış verimlilikte %2,5’lik artışı bu ise Gayri Safi Yurtiçi Hasılda %1,5’lik artış meydana getirmektedir. Ayrıca Kanada’da yapılan araştırmalarda nüfusunun yaklaşık %22’si ciddi biçimde yazılı materyalleri okuma problemi olduğu ortaya çıkmıştır. Yine Kanada nüfusunun %24’ü sadece çok basit biçimde yazılmış belgeleri okuyabilmektedir. Bu problemlerin Kanada’ya maliyetinin yıllık 4 Milyar Kanada Doları olduğu tahmin edilmektedir (The Importance of Literacy and Numeracy Skills, 2004).

2.3. İSTİHDAMA YÖNELİK TEMEL BECERİLER

2.3.1. İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik

İstihdam, bir kişinin bir işe sahip olması bir işte çalışıyor durumda olması olarak tanımlanabilmektedir. İstihdam edilebilirlik (employability) ise, işyerinde istihdamı sürdürmek, gelişebilmek ve ilerleyebilmek için gereken niteliklere sahip olunmasıdır (Bhaerman ve Spill, 1998:41-52).

İstihdam edilebilirlik bir kişinin kariyer planlaması ve performans geliştirmesi gibi konuların ötesinde işe uygunluğunu da içeren kapsamlı bir kavramdır. İstihdam edilebilirlik, uzun ya da kısa vadede bireylerin ya da işverenlerin gereksinimlerini karşılamak gerekenleri bir çok görüş açısından inceler ve bireylere gereken desteğin ve kaynakların sağlanması sağlar (Ünal, 2001:13).

İstihdam edilebilirlik okul öğretiminden mezun olduktan hemen sonra iş bulabilmenin daha ötesinde, bireyin topluma etkili ve sürekli bir katkı sağlayabilmesi ve bireyin beklentilerini sağlayıcı bir hayatı sürdürebilmesidir (McNair, 2003).

İstihdam edilebilirlik, beceriklilik, uyum sağlayabilme ve esneklik niteliklerini barındırmasının yanı sıra, iş dünyasında ve sosyal yaşamda başarılı olmak için gerekli olan bazı niteliklere dikkat çeker (McKenzie ve Curtis, 2001:8).

2.3.2. İstihdam Yönelik Temel Beceriler ve Bu Becerilerin Farklı Kurumlar Tarafından Tanımlanması

Beceri, edinilmiş ve geliştirilmiş bir yeterlik ya da bir iş yapmak ve belli bir görevi tanımlamak için gereksinim duyulan nitelikler olarak tanımlanabilmektedir.

İstihdam için gereken temel beceriler farklı şekilde tanımlanmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı kurumlar ve araştırmacılar bu becerileri çeşitli şekilde isimlendirmekte ve tanımlamaktadır. İstihdam için gereken temel beceriler, İstihdam Edilebilirlik Becerileri (Employability Skills), Anahtar Beceriler (Key Skills), Anahtar Yetenekler (Key Competencies), Çekirdek Beceriler (Core Skills) gibi çeşitli kavramlarla karşılanmaktadır.

Günümüzde işverenler tarafından genç çalışan adaylarının yalnızca mesleki bilgi ve becerilerine değil, teknik olmayan yetenekleri konusuna da önem verilmektedir. Bir meslek için gerekli olan teknik becerilerin dışında kalan, çalışanları işverenlerin gözünde değerli kılan bu becerilerin adı *istihdam edilebilirlik becerileri* olarak bilinmektedir (Cotton, 1993; Buck ve Barrick, 1987:29).

Cotton tarafından 3 ana başlık altında toplamış bu becerileri tablo 2.1’de verilmiştir:

Tablo 2.1. Cotton tarafından sınıflandırılan istihdam edilebilirlik becerileri (Cotton, 1993)

Duygusal Beceriler ve Özellikler	Temel Beceriler	Yüksek Düzeyde Düşünme Becerileri
<ul style="list-style-type: none"> • Güvenilirlik/Sorumluluk • İşe karşı pozitif tutum • Vicdanlı olma, dakiklik, verimlilik • Kişiler arası beceriler, birlikte çalışma, takımın üyesi olarak çalışma • Kendine güven, kendine olumlu bakış • Uyumluluk, esneklik • İstekli, motivasyonlu • İç disiplinli, kendini yönetebilen • Uygun giyim • Dürüstlük, sadakat • Denetlenmeden çalışabilme 	<ul style="list-style-type: none"> • Sözlü iletişim (dinleme, konuşma) • Okuma, özellikle anlama ve talimatları takip etme • Temel aritmetik • Yazma 	<ul style="list-style-type: none"> • Problem çözme • Öğrenme becerileri ve stratejileri • Karar verme

Lankard ve Miguel (1987) *İş Olgunluk Becerileri* olarak tanımladığı becerileri 7 ana grupta toplamıştır. Bunlar:

- *Olumlu imaj sunma*: Kendine güvendiğini gösterme, işe uygun giyinme ve sağlığına dikkat etme.
- *Olumlu iş tutumları sergileme*: Temel sosyal becerileri kullanma, yaratıcılık, öğrenmeye istekli olma ve işi ile gurur duyma.
- *İyi iş alışkanlıkları kazanma*: İşe düzenli devam etme, yaptığı işin hakkını verme, gayretli olma ve güvenlik kurallarına uyma.
- *Ahlaki davranış sergileme*: Dürüst olma ve işyeri kurallarına uyma.
- *Etkili iletişim kurma*: Sözlü, yazılı ve beden dili iletişim becerilerini etkili kullanma ve etkin dinleme.
- *Sorumluluk alma*: Girişimci olma, problem çözme tekniklerini kulamla ve kişisel sorumluluğunu yönetme.
- *Başkalarıyla birlikte çalışma*: Bir takımın üyesi olarak çalışma ve yönetim altında çalışma (Akt. Lankard, 1990).

Avusturya’da yapılan ve “ İstihdam Edilebilirlik ve Yurttaşlık İçin Beceri Gelişimi : Global Bir Bağlam İçince Doğu Avrupa Deneyimi “ adındaki toplantıda istihdam edilebilirlik ve yurttaşlık için gerekli olan beceriler; *hareketlilik, esneklik, yabancı dil becerileri, bilgi teknolojileri becerileri, girişimcilik becerileri, ekonomik okur-yazarlık, yurttaşlık ve sosyal beceriler* olarak belirtilmiştir (Veal ve Hollander, 2005:18).

Amerika Ulusal Okuryazarlık Enstitüsü (National Institute for Literacy) tarafından gelecekteki iş dünyası ve yaşam için gereken beceriler *iletişim, karar verme, kişiler arası ve yaşam boyu öğrenme* becerileri olarak 4 grupta toplanmıştır.

İletişim becerileri, anlayarak okuma, yazarak fikirlerini iletme, başkalarının anlayabileceği şekilde konuşma, aktif olarak dinleme ve kritik bir biçimde gözlemlenme olarak belirtilmiştir.

Karar verme becerileri, plan yapma, problem çözme ve karar verme ayrıca problem çözerken matematiği kullanma olarak tanımlanmıştır.

Kişiler arası beceriler, başkalarına rehberlik etme, yol gösterme, anlaşmazlıkları çözme, uzlaşmacı olma, başkalarıyla birlikte çalışabilme becerileri olduğu vurgulanmıştır.

Yaşam boyu öğrenme becerileri ise, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabilme, araştırarak öğrenme, derinlemesine düşünme ve değerlendirme ve öğrenmek için sorumluluk alma becerileri olarak tanımlanmıştır (Heldrich ve Bloustein, 2004:3).

Gainer (1988) ise istihdama yönelik temel becerileri 4 ana grupta toplamıştır. Bunlar:

Bireysel yetenekler: İletişim becerileri, kavrama, hesap yapma, kültür.

Kişisel güvenilirlik becerileri: Kişisel yönetim, ahlak, mesleki olgunluk.

Ekonomik uyum becerileri: Problem çözme, öğrenme, istihdam edilebilirlik ve kariyer gelişimi.

Takım ve örgütsel etkinlik becerileri: Yaratıcılık, kişiler arası beceriler, örgütsel beceriler, uzlaşmacılık becerileri ve liderlik becerileri (Akt. Lankard, 1990).

2.3.2.1. Avrupa Eğitim Vakfı

Avrupa Eğitim Vakfı (European Education Foundation) Alt Grup D tarafından 1998 yılında Ortak Ülkelerde Temel Beceri Eğitiminin Geliştirilme adı ile yayınlanan Nihai Raporda, Çekirdek Beceriler (Core Skills) ve bu becerilerin kazandırılmasına yönelik görüşler ortaya konulmuştur.

1997 yılında, Avrupa Eğitim Vakfı'nın Danışma Forumunun D Alt Grubu, girişimcilik ve yönetim becerileri de dahil olmak üzere, çekirdek beceri eğitiminin geliştirilmesini daha ayrıntılı incelenecek bir tema olarak belirlemiştir. Bu tema, sürekli eğitim stratejileri, sürekli eğitimde roller ve sorumluluklar ve işletme eğitimi konularıyla ilgili alt grup tarafından önceki yıllarda gerçekleştirilen çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Çekirdek becerilerin tek bir tanımı yoktur. Son 15-20 yılda geliştirilen çekirdek beceri tanımlamaları, sekiz farklı kategoriye ayrılmaktadır (Bkz. EK-3) (Shaw,1998:9).

İstihdama yönelik beceriler , işverenlerin en çok aradıkları becerilerdir. Bu beceriler, istihdama giden yolu açar ve insanların yeterliklerini ve kariyerlerini geliştirmelerini sağlar. Aşağıda bu beceriler başlıklar halinde verilmiştir:

- İletişim;
- Bilgi işleme;
- Uyum sağlayabilme;

- Bağımsız karar verme;
- Vatandaş ve tüketici hakları ve görevleri;
- Öğrenme ve kendini geliştirme;
- Diller;
- İnisiyatif ve yaratıcılık;
- Eleştirme yeteneği (muhakeme);
- İş süreci yönetimi;
- Problem çözme;
- Belirsizlik durumunda kendine güven;
- Düşünme ve gerçekleştirme (Piotrowski ve Bednarczyk, 1997; Anderson ve Marshall, 1996; Hendrikse, 1997. Akt. Shaw, 1998:).

2.3.2.2. İskoçya Nitelikler Otoritesi

İskoçya Nitelikler Otoritesi (Scottish Qualification Authority-SQA), İskoçya'da eğitim ile ilgili becerileri, nitelikleri ve standartları belirleyen bir kurumdur. Bu kurum istihdam için gereken temel becerilerini *Çekirdek Beceriler* (Core Skills) olarak isimlendirmiş ve çekirdek becerileri günlük yaşamla mücadele etmek, etkili eğitim ve iş hayatı için bireylerde olması gereken nitelik, beceri ve yetenekler olarak tanımlamıştır (Student Guide: Core Skills Development, 2004:11).

Bu kurum bireylerin, gelişimi, değerlendirilmesi ve sertifikasyonu için gerekli olan bu becerileri 6 temel başlık altında sınıflandırmıştır:

İletişim Beceriler :

a.Sözlü İletişim:

- Bilgi, fikir ve düşünceleri tam ve tutarlı bir şekilde açıklayabilme.
- Bilgiler, fikirle ve düşünceler arasında tutarlı bir yapıda bağlantı kurabilme.
- Kelimeleri ve konuşma dilini, dinleyicisinin durumuna göre ayarlayabilme.
- Tartışmalara katılabilmek ve kendi fikrini sunabilme.

b. Yazılı İletişim:

- İyi yapılandırılmış ve organize edilmiş belgeleri yazabilme.
- Açık ve öz yazabilme.
- Farklı formatlarda belge yazabilme.

- Okuduğu belgelerden ana fikri çıkarabilme.

Sayıları Kullanma Becerisi:

- Genel bağlamda sayıları geniş ölçüde günlük yaşamda kullanabilme.
- Sayısal kavramları anlayabilme ve onlarla çalışabilme.
- Karmaşık ve uzun süreli matematiksel hesaplamaları yapabilme.

Bilişim Teknolojilerini Kullanma Becerisi:

- Bilgi işleme amacıyla bilişim teknolojilerini etkili bir biçimde kullanabilme.

Problem Çözme Becerisi:

- Kritik düşünebilme.
- Göreve ve stratejileri planlayabilme ve organize edebilme.
- Görev ve stratejileri değerlendirebilme.

Başkalarıyla Birlikte Çalışabilme Becerisi:

- Takım çalışmasının dinamiklerini anlayabilme ve çalışabilme.
- Takım çalışmasına, kendisinin ve diğerlerinin katkılarının farkında olabilme.
- Bireysel ve takım hedeflerini açıkça ortaya koyabilme.
- Temel kuralları açıkça ortaya koyabilme.
- Geri bildirimleri yapıcı ve nazik bir şekilde kabul etme ve bunları destekleyebilme.
- Bireysel farklılıkların farkında olabilme.
- Takımın resmi ve resmi olmayan aktivitelerine katılabilme.

Kişisel Beceriler:

- Sorumlu, motive olmuş ve güvenilir olma.
- İnsanlar, problemler ve durumlarla, dürüstlük ve kişisel ahlak içinde baş edebilme.
- Kendinin ve diğer insanların iyi niyetli çabalarının farkında olabilme.
- İlgi, inisiyatif ve çaba ortaya koyma.
- İş ve yaşamın amaç ve öncelikleri arasında denge kurabilme.
- Hatalarından ders çıkarabilme ve kişisel gelişim ve ilerleme alanlarını değerlendirebilme.
- Becerikli, değişime açık ve yenilikçi olabilme.
- Zamani etkili kullanabilme.

- Çoklu görevleri etkin bir biçimde uygulayabilme (Student Guide: Core Skills Development, 2004:15-20).

2.3.2.3. Avustralya Eğitim Konseyi Mayer Komitesi

Avustralya Eğitim Konseyi Mayer Komitesi (Australian Education Council Mayer Committee) istihdama yönelik temel becerileri *Anahtar Yetenekler* (Key Competencies) olarak isimlendirmiştir. Bu kurumun Anahtar Yetenekleri, iş yaşamına etkili katılım için gerekli olan, belirli bir meslek veya iş koluna özgü değil her meslek için önemli olan yetenekler olarak tanımlamıştır. Ayrıca bu yeteneklerin eğitimin ileri aşamalarında ve sosyal yaşamda da önemli olduğunu belirtmiştir. Mayer Komitesi'nin Anahtar Yetenekler listesi aşağıda verilmiştir:

- Bilgiyi toplama, analiz ve organize etme.
- İletişim.
- İşleri planlama ve organize etme.
- Başkalarıyla ve takım içerisinde çalışma .
- Matematiği kullanma.
- Problem çözme.
- Teknolojiyi kullanma.

(Key competencies. Report of the Committee to advise the Australian Education Council and Ministers of Vocational Education, Employment and Training on Employment-Related Key Competencies for Postcompulsory Education and Training, 1992:7-9).

2.3.2.4. Avustralya Eğitim Konseyi Finn İnceleme Komitesi

Avustralya Eğitim Konseyi Finn İnceleme Komitesi (Australian Education Council. Finn Review Committee) tarafından istihdam için gerekli olan beceriler üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Finn İnceleme Komitesi tarafından yapılan bu çalışmada, istihdam için gerekli olan becerileri zorunlu eğitimini bitirmiş 15-19 yaş arası herkesin bu yetenek alanlarında gerekli olan düzeyde sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Bu yetenek alanları 6 ana başlık altında toplamıştır:

- Dil ve iletişim yetenekleri.
- Matematiğin kullanımı.
- Bilimsel ve teknolojik anlayış.

- Kültürel anlayış.
- Problem çözme yeteneği.
- Kişisel ve kişiler arası yetenekler (Young People's Participation in Post-Compulsory Education and Training. Report of the Australian Education Council Review Committee, 1991:58).

2.3.2.5. Kanada Konferans Kurulu

Kanada Konferans Kurulu İstihdam Edilebilirlik Becerileri 2000+ adıyla yayınladığı ve 21.yüzyılda istihdam edilebilirlik için gerekli olan becerileri 3 ana grupta toplamıştır. Bu beceriler aşağıda verilmiştir:

Temel Beceriler

- İletişim,
- Bilgi yönetimi,
- Sayıların kullanımı,
- Düşünme ve problem çözme.

Kişisel Yönetim Becerileri

- Olumlu tutum ve davranış sergileme,
- Sorumluluk alma,
- Uyum sağlama,
- Sürekli öğrenme,
- İş ortamında güvenliğe önem verme.

Takım Çalışması Becerileri

- Başkalarıyla birlikte çalışma,
- Projelere ve görevlere katılma (The Conference Board of Canada Employability Skills 2000+).

2.3.2.6. Avrupa Komisyonu Genel Eğitim ve Kültür Kurumu

2001 yılında Avrupa Birliği bünyesinde temel beceriler, yabancı dil öğretimi ve girişimcilik konularında çalışma yapmak üzere kurulan Çalışma Grubu'nun yaptığı tanımlamada Anahtar Yetenekler (Key Competencies) şöyle belirtilmiştir:

“Anahtar yetenekler, tüm bireylerde olması gereken, bireylerin kendini gerçekleştirme, kendini geliştirmesi, topluma adapte olması ve

iş yaşamına katılması için gerekli olan; zorunlu okul eğitimi sonunda kazanılması gereken ve yaşam boyu öğrenmenin temelini teşkil eden, transfer edilebilir ve çok fonksiyonlu bilgi, beceri ve tutumlardan oluşan bir paketi temsil eder” (Implementation of “Education & Training 2010” Work Programme , Working Group “Basic Skills, Entrepreneurship and Foreign Languages” Progress Report, 2003:11).

Avrupa Komisyonu Genel Eğitim ve Kültür Kurumunun bünyesindeki Temel Beceriler Çalışma Grubunun yayınladığı raporda anahtar beceriler 8 ana başlıkta aşağıdaki gibi verilmiştir:

Anadilde İletişim

- Sözlü ve yazılı olarak farklı durumlar için gerekli olan mesajları anlayabilir ve başkalarına açıklayabilir.
- Değişik amaçlar için farklı formattaki metinleri okur ve anlar.
- Farklı iletişim durumlardaki konuşmaları dinler ve anlar.
- Farklı formattaki belgeleri yazabilir.
- Dinlemede, konuşmada, okuma ve yazmada konuyla ilgili ve ilgisiz mesajları ayırt edebilir.

Yabancı Dilde İletişim

- Günlük yaşamla veya kişisel ilgi alanıyla ilgili bilindik sınırlı konulardaki konuşmaları dinler ve anlar.
- Uzmanlık gerektirmeyen konularda yazılmış metinleri anlar.
- Yazılı yönergeleri uygular.

Matematik Okur-Yazarlığı - Bilim ve Teknoloji

- Ev bütçesini yönetebilme.
- Alış-veriş yaparken gerekli olan matematiksel işlemleri yapabilme.
- Seyahat sırasında gerekli olan matematik bilgisine sahip olma.
- Matematiksel formül ve sembolleri anlayabilme.
- Matematiksel olarak düşünebilme ve sonuç çıkarabilme.
- Matematiksel işlem gerektiren materyal ve araçları kullanabilme (Bilişim Teknolojileri buna dahil)
- Kritik düşünebilme.

- Bir amaca ve sonuca varmak için gerekli olan bilimsel ve teknolojik araçları kullanabilme.

Bilgi ve İletişim Teknolojileri

- Yüksek miktarda veriyi işleyebilme, bunlar arasından ilgili ve ilgisiz olanları ayıklayabilme.
- E-posta ile iletişim kurabilme.
- Web sitelerine ulaşabilme (web sitesi oluşturabilme)

Öğrenmeyi Öğrenme

- Zaman yönetimi, öğrenme için zaman yaratma.
- Bilgi yönetimi.
- Öğrenme süreçlerinde disiplinli, özerk ve azimli olabilme.
- Sözel iletişimi destekleyici olarak beden dilini kullanabilme.
- Farklı çoklu ortam mesajlarını (müzik, film) anlayıp yorumlayabilme.

Kişilerarası, Kültürlerarası ve Sosyal Beceriler - Yurttaşlık Becerileri

- Diğer bireylerle ilişkileri güven ve empatiye dayalı olarak kurma.
- Diğer bireylerin görüş ve davranışlarına hoşgörüyle yaklaşma.
- Davranışlarındaki şiddet eğilimini, saldırganlığı kontrol edebilme.
- Profesyonel ve kişisel yaşamı arasında etkili bir denge kurma.
- Seçimlerde oy verme.
- Medyadan önemli bilgileri takip edebilme.
- Komşuluk aktivitelerine katılma.
- Halk içindeki kuruluşlarla etkili ilişkilerde bulunma.
- Yerel veya ülkesel problemlerin çözümünde ilgili olma ve dayanışma içinde bulunma.

Girişimcilik

- Planlama, organize etme, analiz etme, iletişim kurma, değerlendirme ve kayıt tutma.
- Takımın bir parçası olarak işbirlikçi ve esnek bir biçimde faaliyet gösterme.
- Bir başkasının güçlü ve zayıf yanlarını tanımlayabilme.
- Proaktif davranış gösterme ve değişime olumlu yanıt verebilme.
- Risk alabilme ve riskleri değerlendirebilme.

Kültürel Farkındalık

- Edebiyat, sanat, müzik, film, moda, mimari gibi kültüre ait konularda geniş çaplı tartışmalar yapabilmek.
- Kendi bakış açısından ortaya koyduğu yorumları başkalarınınkini ile kıyaslayabilmek (Implementation of “Education & Training 2010” Work Programme , Working Group “Basic Skills, Entrepreneurship and Foreign Languages” Progress Report, 2003:48-58).

2.3.2.7. Birleşik Krallık

İngiltere’de Eğitim ve Beceri Bakanlığı (Department for Education and Skills (DfES) , Öğrenme ve Beceriler Konseyi (The Learning and Skills Council (LSC)) ve Nitelikler ve Müfredat Programları Otoritesi (The Qualifications and Curriculum Authority (QCA) kurumları tarafından, her bireyde olması gereken ve iş ve toplumsal hayatta başarılı olmayı sağlayan beceriler Anahtar Beceriler (Key Skills) olarak isimlendirilmiştir. Anahtar beceriler, eğitimde, istihdamda, yaşam boyu öğrenmede ve kişisel gelişimde başarıyı yakalamak için gerekli olan genel beceriler olarak tanımlanmıştır ve bu 6 temel alana oturtulmuştur.

İletişim

a.Yazma:

- Farklı tipteki belgeleri (mektup, rapor, yazışma vb) hazırlama.
- Dilbilgisi kuralları, doğru sözcük seçimi, anlamlı cümleler.
- Açık, anlaşılır ve akıcı yazma.
- Yazılarda şekil, tablo ve grafik kullanımı.

b.Tartışmalara katılma:

- Açık ve anlaşılır konuşma.
- Konuya uygun konuşma. Tartışmaya yön verme. Fikirlerini açıkça sunma.
- Karşısındakileri etkili dinleme.
- Dinlediğini belli eden davranışlar (beden dili) sergileme.

c.Okuma ve bilgi kazanma:

- Okuma. Okuduklarını anlama.
- Okuduklarının temel düşüncesine varma.

Sayıların Kullanımı

a.Farklı kaynaklardan elde ettiği bilgileri yorumlama:

- Tablo, grafik gibi matematiksel kaynaklardan elde ettiği bilgileri yorumlama, anlamlandırma.
- Günlük hesaplar, saat, sıcaklık, tartı, ölçüleri yapabilme.

b.Hesap yapma:

- Temel işlemler, oran hesapları, yüzde hesapları, alan hesapları vb. yapabilme.

c.Sonuçları yorumlama ve bulguları sunma:

- Elde ettiği matematiksel sonuçları grafik, tablo vb. kullanarak yorumlama, sunma.
- Uygun matematiksel birimleri (kg, m, km vb.) kullanma.
- Elde ettiği matematiksel sonuçları amacına uygun yorumlama.
- Sayısal ve sayısal olmayan sonuçları birlikte kullanma.

Bilgi Teknolojisi

a.Bilgiye ulaşma ve bilgiyi geliştirme:

- Farklı tipteki bilgileri (yazı, resim, sayı, tablo vb.) farklı bilgi kaynaklarından (kitap, dergi,CD-ROM, veri tabanları, internet, uzman kişiler) elde etme.
- Elde ettiği bilgileri amacına uygun olanı ile olmayanı ayırt edebilme.
- Amacına göre ihtiyaç duyduğu bilgi kaynakları belirleme. Kaynaklara nasıl ulaşacağını bilme.

b.Bilgiyi sunma:

- Farklı bilgileri (yazı, resim, tablo, grafik) uygun biçimde sunum için şekillendirme.
- Amacına göre bilgi ekleme, çıkarma.
- Bilgiler kayıt altına alma.
- Hazırladığı belgelerin doğruluğunu ve anlaşılabilirliğini kontrol etme (yazım, dilbilgisi, içerik, uzman görüşü).

Başkalarıyla birlikte çalışma

a. Yapılacakları ve ihtiyaçları belirleme (Planlama):

- Birlikte çalışarak yapılacak işi kavrama.
- İş gerçekleştirmek için gereken kaynakları (ekipmanlar, insanlar) belirleme.
- Sorumluluklarını bilme (görevi, işi bitirme süresi, başlama zamanı)

b. Verilen hedef doğrultusunda çalışma:

- İhtiyaç duyduğu kaynakları elde etme. Kendisine sunulan yöntemler doğrultusunda iş yapma (uygun araç-gereç, uygun materyal).
- Kendisi ve grup için güvenli olan yolu seçme (kazalar, riskler)
- Müşterilere uygun tarzda davranma. Başkalarını bilgi ve beceri yönünden destekleme.
- Yapılacak iş doğrultusunda bilgi ve becerileri göz önünde alarak başkalarını görevlendirme.
- İş zamanında gerçekleştirme.

c. Gelişim için fikir verme:

- Birlikte çalışma ile yapılacakların farkında olma.
- Zorlukları bilme.
- Hedefe ulaşmada birlikte çalışmayı geliştirici yöntemler sunma. Başkalarının gelişim sağlayıcı görüş ve önerilerine önem verme.
- Birlikte çalışmayı etkileyen faktörleri belirleme.

Kendi öğrenmesini ve performansını geliştirme

a. Hedefe belirleme:

- Gerçekçi ve açık hedefler belirleme.
- Bunlara ne zaman ulaşabileceğine bilme.
- Hedefe ulaşmada kimlerden destek alacağını bilme.
- Karşılaşacağı zorlukları tahmin edebilme.
- Güçlü ve zayıf yanlarını bilme.

b. Kendi planını takip etme:

- Farklı öğrenme stilleri ile uyumlu metotlar kullanma (dinleme, izleme, uygulama).
- Zorluklarla baş etme.

- Görevlerini gerçekleştirmek ve zamanı verimli kullanmak için kendine hareket noktaları belirleme.
- c. Gelişimini gözden geçirme. Elde ettiklerini değerlendirme:*
- Nasıl öğreneceğini ve ne öğreneceğini bilme.
 - Performansını arttırmak için ihtiyaçlarını belirleme.
 - Eksiklerinin ve kazanımlarının farkında olma.
 - Hedeflerine ne ölçüde ulaştığının farkında olma.

Problem çözme

a. Verilen problemi anlama ve seçenekleri tanımlama:

- Problemi tanımlama, anlama. Nasıl çözeceğini belirleme.
- Bilinenleri belirleme. Riskleri, limitleri belirleme.
- Sonuca ulaşmak için ihtiyaçlarını belirleme (kaynaklar, başkalarının görüşleri).
- Problemin etkilerinin farkında olma (işe ve insanlara etki).
- Probleme farklı açılardan bakma.
- Kötü sonuç elde etmemek için önlem alma (güvenlik)

b. Planlama ve ihtimalleri deneme:

- Çözüm için yapılacakları belirleme.
- Çözüm olasılıklarını gerçekleştirmek için plan yapma.
- Yapılacakları organize etme.
- Çözüm planını uygulama.

c. Problem çözümü sonunda değerlendirme:

- Sonucu değerlendirme. Sonuca ulaştıran çözüm yollarını değerlendirme.
- Problemin plana uygun ve doğru biçimde çözülüp çözülmediğini değerlendirme (QCA, 2002).

2.3.2.8. Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı

Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'nın kurduğu SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) tarafından iş yaşamında başarılı olmak isteyen bireylerde hangi becerilerin olması gerektiğine yönelik çalışmalar yapılmış ve kurul ilk raporunu yayınlamıştır. Kurumun 1991 yılında "İş Dünyasının Okullardan Bekledikleri (What Work Requires of Schools)" adıyla

yayınladığı bu raporunda, yüksek performans gerektiren iş dünyasının çalışanlardan temel okur-yazarlık, matematiksel hesap yapabilme, mesleği için gerekli katkı sağlayacak düşünme becerilerinin yanı sıra kişisel niteliklerden olan adanmışlık ve güvenilirlik gibi özellikler aradığını vurgulamıştır. Ayrıca kaynakları yönetebilme, başkalarıyla dostça ve verimli bir şekilde çalışabilme, bilgi elde edebilme ve kullanabilme, karmaşık sistemlerle baş edebilme ve farklı teknolojilerle çalışabilme yeteneklerini aramakta olduğunu belirtmiştir. Bu raporda yayınlan beceriler aşağıda verilmiştir:

A. Genel Beceriler

Temel Beceriler:

- **Okuma:** El kitapları, grafikler vb. yazılı belgeleri anlayıp yorumlayabilme.
- **Yazma:** Yazılı olarak bilgi, mesaj ve düşünceleri aktarabilme. Çeşitli şekillerdeki belgeleri (mektup, rapor, yönerge) yazabilme.
- **Aritmetik/Matematik:** Çeşitli matematiksel yöntemleri kullanarak temel hesaplamaları ve pratik çözümleri yapabilme.
- **Dinleme:** Sözlü mesajları anlama, yorumlama ve cevap verebilme.
- **Konuşma:** Sözlü olarak fikirleri organize etme ve iletişim kurabilme.

Düşünme Becerileri:

- **Yaratıcı Düşünme:** Yeni fikirler üretme.
- **Karar verme:** Hedefleri ve sınırlılıkları belirleyebilme, alternatifler üretip riskleri değerlendirebilme, en iyi alternatifi seçebilme.
- **Problem Çözme:** Problemlerin farkında olabilme ve hareket planları tasarlayıp uygulayabilme.
- **Nesneleri Akıl Gözüyle Görebilme:** Resim, sembol, grafik, nesne ve bilgileri organize edip işleyebilme.
- **Nasıl Öğreneceğini Bilme:** Yeni beceri ve bilgileri elde edebilmek için verimli öğrenme yöntemlerini kullanabilme.
- **Akıl Yürütme:** Birden fazla konu arasındaki kural ve prensipleri keşfedebilme ve bunları problemlerin çözümünde kullanabilme.

Kişisel Nitelikler:

- **Sorumluluk:** Başarı elde edebilmek için çaba sarf etme ve sabırlı olabilme.
- **Kendine Değer Verme:** Kendi kıymetine inanma ve olumlu bakış açısını sürdürebilme.
- **Sosyalleşme:** Anlayış dostluk, uyum ve empati sergileyebilme.
- **Kendini Yönetme:** Kendini doğru olarak değerlendirebilme, kişisel hedeflerini koyabilme, kendi süreçlerini isleyebilme ve kendini kontrol edebilme.
- **Doğruluk/Dürüstlük:** Yapacağı işlerden ahlaka uygun olanını seçme.

B. Temel İş Becerileri***Kaynaklar:***

- **Zaman:** Amacıyla ilgili aktiviteleri seçebilir, seçtiklerini sıraya koyabilir, zaman paylaşımı yapabilir, iş takvimi yapar ve bunu takip eder.
- **Para:** Bütçeleri hazırlayabilir, gelecek ile ilgili tahminlerde bulunabilir, kayıt tutar ve konuyla ilgili ayarlamalar yapar.
- **Materyal ve Araç-Gereç:** Materyal ve araç-gereçleri tedarik eder, uygun şekilde kullanır.
- **İnsan Kaynakları:** Görevleri yetenekleri göz önünde alarak dağıtır, performansları değerlendirir ve geri bildirim sağlar.

Kişilerarası :

- **Takım Üyeliğine Katılım:** Gruba katkıda bulunur.
- **Diğerlerine Yeni Beceriler Kazandırma:** Takım üyelerinin becerilerini artıracak çalışmalarda bulunur.
- **Müşterilere Hizmet:** Müşteri beklentilerini tatmin edecek yönde çalışır.
- **Liderlik Becerileri :** Kişileri ikna edebilme, varolan prosedür ve politikalarla baş edebilme.
- **Müzakere Etme:**Anlaşma odaklı çalışma.

- **Farklılıklarla Çalışma:** Farklı arka planı olan erkek ve kadınlarla uyum içinde çalışma

Bilgi:

- **Bilgiyi elde etme ve değerlendirebilme.**
- **Bilgiyi organize etme ve süreklilik sağlama.**
- **Bilgiyi yorumlama ve iletişim kurma.**
- **Bilgiyi işlemek için bilgisayarı kullanabilme.**

Sistemler:

- **Sistemleri Anlama:** Sosyal, kurumsal ve teknolojik sistemlerin nasıl işlediğini anlama ve onların nasıl işletileceğini bilme.
- **İzleme ve Performansı Artırma:** Eğilimlerin farkında olma, sistemlerin işleyişini etkileyebilecek unsurları tahmin edebilme, sistemin performansını etkileyen sapmaları teşhis edebilme ve hataları giderebilme.
- **Sistemleri Geliştirme ve Dizayn Etme:** Var olan sistemleri geliştirici değişiklik önerilerinde bulunma, performansı artırıcı yeni alternatif sistem önerilerinde bulunma.

Teknoloji:

- **Teknolojiyi Seçme:** İşi ile ilgili prosedür, araç , ekipman, bilgisayar ve diğer ilgili teknolojileri seçer.
- **İşlere Teknolojiyi Uygular:** Teknoloji ve ekipmanların kurulum ve kullanımını genel hatlarıyla bilir.
- **Ekipmanların Arızalarını Tespit Eder:** Bilgisayar ve diğer teknolojilerle ilgili problemlerini tanır ve çözer (What Work Requires of Schools A Scans Report for America 2000, 1991:X-XI).

Ayrıca EK-2’de bu beceriler ayrıntılı olarak verilmiştir.

2.3.2.9. Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı

Türkiye’de istihdama yönelik temel beceriler olarak kabul edebileceğimiz ve yeni ilköğretim müfredatı ile birlikte her öğrencinin kazanması gereken beceriler

Ortak Beceriler olarak isimlendirilmiştir. 2004-2005 eğitim-öğretim yılında pilot uygulaması yapılan ve 2005-2006 eğitim-öğretim yılında ise tüm ilköğretim okullarının birinci kademesinde (1. ve 5. sınıflar) uygulamaya konulan yeni ilköğretim programında öğrencilere kazandırılacak 8 ortak beceri kabul edilmiştir. Bu becerilerin sağlanması içinde her bir dersin programında çeşitli kazanım ve etkinliklere yer verilmiştir. Bu beceriler aşağıda verilmiştir:

Eleştirel düşünme becerisi; kuşku temelli sorgulayıcı bir yaklaşımla olaylara bakma, fikir yürütme, yorum yapma ve karar verme becerisidir. Sebep-sonuç ilişkilerini bulma, ayrıntılarda ortak yönleri ve farklılıkları yakalama, çeşitli kriterleri kullanarak sıralama yapma, verilen bilgilerin kabul edilebilirliğini, geçerliliğini belirleme, analiz etme, değerlendirme, anlamlandırma, çıkarımda bulunma gibi alt becerileri içerir.

Yaratıcı düşünme becerisi; öğrencilerin bir temel fikri ve ürünü değiştirme, birleştirme, yeniden farklı ortamlarda kullanma ya da tamamen kendi düşüncelerinden yola çıkarak yeni ve farklı ürünler ve bilgiler üretme, olaylara farklı açılardan bakabilme, küçük çaplı da olsa bazı yenilikler ve buluşlar yapabilmeyi kapsar. Ayrıntılı ve yeni fikirler geliştirme ve zenginleştirme, sorunlara benzersiz ve kendine özel çözümler bulma, fikirler ve çözümler ortaya çıkarma; bir fikre, ürüne çok farklı açılardan bakma, bütünsel bakma gibi alt becerileri içerir.

İletişim becerisi; konuşma, dinleme, okuma, yazma gibi sözel ve beden dili, işaret dili gibi sözel olmayan iletişim becerilerini etkili ve bulunduğu ortama uygun olarak kullanmayı kapsar. Bulunduğu ortama uygun olarak kullanması gereken konuşma tarzını belirleme, uygun şekilde hitap etme, beden dilini gerektiği yerde gerektiği ölçüde kullanma, aktif olarak dinleme, söz hakkı verme, grup içerisinde etkin bir şekilde arkadaşlarıyla etkileşim içerisinde olma, etkin ve hızlı bir şekilde okuma, okuduğunu anlama ve eleştirme, yazarken ve konuşurken hedef kitleye uygun tarzı kullanma, kendi ve başkalarının yazdıklarını eleştirme gibi becerileri içerir.

Araştırma becerisi; doğru ve anlamlı sorular sorarak problemi fark etme ve kavrama, sonuçları tahmin etme, çıkabilecek olası sorunları önceden tahmin edebilme, sonucu test etme ve fikirleri geliştirmeyi kapsar. Anlamlı tahminde bulunma, uygun araştırma ortamına karar verme, araştırmada ne tip ve ne kadar delil toplaması gerektiğine karar verme, bilimsel yaklaşımı kullanarak araştırmayı planlama, nasıl gözlem ve kıyas yapacağını belirleme, araç gereç kullanma, doğru ve

hassas ölçümler yapabilme, sonuçların tekrar incelenmesi gerekip gerekmediğine karar verme, bulunanlarla asıl fikrin bağlantısını kurma, bulunanları uygun bir dille ifade etme, verileri ortaya koyma, sonucu destekleyici verilerin yeterliliğine karar verme, bulunanların ilk beklentileri karşılayıp karşılamadığına karar verme gibi alt becerileri içerir.

Problem çözme becerisi; öğrencinin yaşamında karşısına çıkacak problemleri çözmek için gerekli olan becerileri kapsar. Alt becerileri ise şöyle sıralanabilir; problemin anlaşılması, gerekirse alt basamakların ya da problemin köklerinin bulunması, problemi uygun şekilde çözmek için planlama yapma, işlemler sırasında çalışmaların gözlenmesi, gerektiğinde stratejilerin ve planların değiştirilmesi, yöntemlerin sınanması, çözüm aşamasında elde edilen veri ve bilgilerin değerlendirilmesi, çözüme ulaşılınca çözümün anlamlılığının ve işe yararlılığının değerlendirilmesini ve yeni problemleri fark etmesini içerir.

Bilgi Teknolojilerini kullanma becerisi; bilginin araştırılması, bulunması, işlenmesi, sunulması ve değerlendirilmesinde teknolojiyi kullanabilme becerilerini kapsar. Bilgi teknolojilerini yerinde kullanma konusunda doğru karar verme, bilgi teknolojilerini kullanırken planlama yapma, bu teknolojilerin kullanılması için gerekli becerilere sahip olma, bu kaynaklardan bilgiye ulaşma, kullanabileceği bilgileri seçme, seçilen bilgileri analiz etme ve değerlendirme, sonuca ulaşma, sonucu uygun şekilde sunma ve yeni alanlarda kullanma alt becerilerini içerir.

Girişimcilik; sosyal ilişkilerde, iletişimde, iş dünyasında ve benzeri alanlarda gerekli ve etkili davranışları uygun bir şekilde ve uygun zamanda ortaya koymak veya talep görebilecek bir ürünü veya hizmeti daha iyi üretebilmek ya da pazarlayabilmek amacıyla yeni bir sistem kurmak için gerekli olan becerilerdir. Girişimcilik; empati kurma, insan ilişkilerinde uyumlu davranışları gösterebilme, plan yapma, planlarını uygulayabilme, risk alma; herhangi bir alanda ihtiyaç duyulabilecek bir ürünü fark etme, ürünü planlama, üretme, pazar araştırması yapma, pazarlayabilme gibi alt becerileri içerir.

Türkçe'yi doğru, etkili ve güzel kullanma becerisi; okuduğunu, dinlediğini, gördüğünü, doğru, tam ve hızlı olarak anlayabilme; duygu, düşünce ve isteklerini açık ve anlaşılır bir şekilde eksiksiz ifade edebilme, Türkçe'nin kurallarına uygun cümleler kurma, zengin bir söz varlığına sahip olma ve estetik bir bakış açısı kazanma gibi alt becerileri içerir (İlköğretim 1-5. Sınıf Programları Tanıtım Kitapçığı, ss:11-12).

İlköğretim düzeyinde yapılan değişime paralel olarak ortaöğretim düzeyinde de çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. 2004-2005 öğretim yılından itibaren 105 okulda (40'ı genel lise) pilot olarak uygulamaya konulan Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında uygulanan 9. sınıf haftalık ders çizelgesinde yer alan “Ortak Beceriler” dersi, 2005-2006 öğretim yılından itibaren tüm genel liseler ile mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının 9. sınıflarında okutulmaya başlanmıştır (Orta Öğretimin Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Talim ve Terbiye Kurulunun 07/06/2005 Tarih ve 184 Sayılı Kararı). Ortak Beceriler dersinde, meslek elemanlarının sahip olması gereken, *problem çözme, karar verme, eleştirel ve yaratıcı düşünme gibi düşünme becerileri ile öğrenmeyi öğrenme ve öz yönetim becerilerine* yönelik bilgiler verilmektedir (EK-4’te Ortak Beceriler Ders modülü içeriği ayrıntılı olarak verilmiştir).

Sonuç olarak istihdam yönelik temel beceriler basit olarak, çalışanları işverenlerin gözünde değerli kılan, teknik yeterliklerin dışındaki nitelikler olarak tanımlanabilir (Cotton K. 1993).

Görüldüğü gibi istihdama yönelik temel becerileri ülkelere ve bu ülkelerin kurumlarına göre çeşitli farklılıklar göstermektedir. McKenzie ve Curtis tarafında bu farklılıklar göz önünde bulundurularak oluşturulan istihdam için gerekli olan temel beceriler olası karma listesi aşağıda verilmiştir:

Tablo 2.2. İstihdama yönelik temel beceriler olası karma listesi (McKenzie ve Curtis, 2001:51)

Temel Beceriler	Entelektüel Beceriler	Bireysel Özellikler
<ul style="list-style-type: none"> • Esas Beceriler (Yazılı ve sözlü iletişim) • Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım becerileri 	<ul style="list-style-type: none"> • Düşünme Becerileri (Etkili Karar verme, problem çözme vb.) • İçeriksel/Bağlamsal Anlayış (İş içindeki rolünü kavrama, iş sistemleri vb.) • Örgütsel Beceriler (Zaman yönetimi, kaynak yönetimi vb.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kişisel nitelikler (Dürüstlük, sorumluluk alma vb.) • Sürekli öğrenme (yenilikleri açık, yeni beceriler kazanma vb.) • Kişilerarası beceriler (takım çalışması, liderlik vb.)

2.4. KONUYLA İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.4.1. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Montana Mesleki Eğitim konseyi tarafından işe yeni başlayacaklara çeşitli tavsiyelerde bulunmak ve özel sektörün mesleki eğitim programlarının modernize edilmesine nasıl katkı sağlayabileceği konusunda yöntemler belirlemek amacıyla araştırma yapılmıştır. Araştırmada 3 ayrı anket 3 farklı gruba uygulanmıştır. Birinci grup ticaret odası ve işçi bulma kurumu çalışanları, ikinci grup mesleki-teknik eğitim yöneticileri, öğretmenler, işverenler ve öğrenciler ve üçüncü grup ise işverenler ve işçilerdir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında işçi alırken mesleki eğitim programları mezunlarını seçen işverenler mezunlardan oldukça memnun kalmışlardır. Fakat çoğu işverenin mesleki eğitim programı mezunlarını seçmediği gibi bir çelişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada mesleki eğitimin 4 yıllık üniversite programlarına göre daha az tercih edilen bir kariyer yolu olduğu ortaya çıkmıştır. Yine aynı araştırmada öğrencilerin çoğunluğunun ileri eğitim yaşantılarını devam ettirmeleri için gerekli olan temel becerilerin yeterince olmadığı özellikle temel teknoloji becerilerine önem verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Parsons, 1993:2-9).

Bournemouth Üniversitesi'nin iki programının mezunlarının kariyerler gelişimlerini takip etmek ve iş dünyasında başarılı olmak için gerekli olan becerileri kazanma düzeylerini tespit etmek amacıyla öğrenciler arasında yapılan araştırmada, araştırmaya katılanlar kariyerleri için önemli gördüğü becerileri önem sırasına göre *sözlü iletişim, etkili karar verme, takım çalışması ve yazılı iletişim* becerileri olarak sıralamışlardır (Shah vd., 2004:22).

Central Piedmont Yüksek Okulu mezunlarının iş yaşamına hazır olma düzeylerini belirlemek amacıyla 104 işveren ile yapılan araştırmada, işverenler CPCC mezunlarının iş üzerinde öğrenme becerisi “çok iyi” düzeyde sözlü iletişim becerileri “iyi düzeyde” olduğu görüşüne yer vermişlerdir (Central Piedmont Community College-CPCC, 1994:3).

Wisconsin Teknik Okulu Sistem Kurulu tarafından, 2991 işveren ile yapılan ve mezunlarının temel ve teknik beceri düzeyleriyle, işverenlerin yeni işe başlayan bir elemandan beklentilerini karşılaştırmak amacıyla yapılan araştırmada, mezunların %63'ünün beklentilere uygun olduğu, %27'sinin ise beklentilerin üzerinde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Wisconsin Technical System College Board, 2001:11)

Mezunların ve işverenlerin yüksek öğretimden beklentilerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmada işverenler ve öğrenciler tarafında önemli görülen özellikler önem sırasına göre Tablo 2.3.'de verilmiştir:

Tablo 2.3. Önem sırasına göre yüksek öğretim mezunlarından beklenen nitelikler (öğrenci ve işveren algıları) (Swiatek, 2000)

Öğrencilerin Algıları	Önem Sırası	İşverenlerin Algıları
Kendine güvenme	1	Dürüstlük
İnisiyatif kullanma	2	Sorumluluk
Sorumluluk	3	Motivasyon
Motivasyon	4	Sadakat
Mücadeleyi kabul etme arzusu	5	Kendine güven
Öğrenme ve kendini eğitime isteği (kendini geliştirme)	6	Öğrenme ve kendini eğitime isteği (kendini geliştirme)
Dürüstlük	7	İnisiyatif kullanma
Mizacını öğrenme	8	Olgunluk
Hoşgörü	9	Mücadeleyi kabul etme arzusu
Olgunluk	10	Mizacını öğrenme
Sadakat	11	Hoşgörü
Kültürel duyarlılık	12	Kültürel duyarlılık
Vatanseverlik	13	Vatanseverlik

Uluslararası Eğitim Başarılarını Belirleme Kuruluşu (IEA) tarafından gerçekleştirilen Uluslararası Okuma Becerilerinde Gelişim Projesine (PIRLS) Türkiye'nin de bulunduğu 35 ülke katılmaktadır. Bu projenin amaçları arasında ilköğretim 4. sınıf öğrencilerinin okuma becerileri, okuma alışkanlıkları, öğrencilere okuma becerisini kazandırmak için öğretmenlerin uyguladıkları öğretim yöntemleri, öğretim materyallerinin yeterli olup olmadığı, öğrencilerin okuma becerilerini kazanmalarında ailelerinin katkıları gibi konular yer almaktadır.

PIRLS 2001 yılı sonuçlarına göre Türkiye 35 katılımcı ülke arasında 28. sırada yer almıştır. Türkiye'nin standart puanı 449'dur. Türkiye'nin puanı uluslararası ortalamadan 51 puan daha düşüktür. PIRLS 2001'e katılan ülkeler arasında en yüksek başarı puanına sahip olan ülke İsveç'tir. Hollanda, İngiltere ve Bulgaristan başarı sıralamasında bu ülkeyi takip etmektedir (PIRLS 2001 Uluslar Arası Okuma Becerilerinde Gelişim Projesi Ulusal Rapor, 2003:3).

Saint Petersburg Yüksek Okulu mezunlarının teknik ve performans beceri düzeylerini saptamak amacıyla 92 işveren arasında yapılan araştırmada, işverenlerin %89'u temel okuma-yazma ve matematik becerilerini mükemmel veya çok iyi, %68'e yakın kısmı teknolojiyi verimli kullanma ve kaynakları tanımlama, planlama ve organize etme becerilerini mükemmel veya çok iyi olduğu görüşüne yer vermişlerdir (Saint Petersburg Junior College, 1996:2).

Brenda (2003) tarafında Birleşik Krallık, Avrupa ve Japonya üniversite mezunları arasında yapılan çalışmada, mezunlarda olması gereken en önemli 10 yetenek belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 2.4.'de bu 10 yetenek önem sırasına göre verilmiştir.

Tablo 2.4. Birleşik Krallık, Avrupa ve Japonya Mezunları tarafından belirtilen mezunlarda olması gereken öncelik sırasına göre en önemli on yetenek (Brenda, 2006:3)

Önem Sırası	Birleşik Krallık	Avrupa	Japonya
1	Öğrenme yetenekleri	Öğrenme yetenekleri	Sadakat, dürüstlük
2	Bağımsız çalışma	Konsantrasyon gücü	Konsantrasyon gücü
3	Yazılı iletişim becerileri	Bağımsız çalışma	Uyum sağlama
4	Takım içinde çalışma	Yazılı iletişim becerileri	Bireysel katılım
5	Baskı altında çalışma	Sadakat, dürüstlük	Öğrenme yetenekleri
6	Yanlış yapmamaya özen göstereme/ Detaylara dikkat etme	Alana özgü teorik bilgi	Alana özgü teorik bilgi
7	Konsantrasyon gücü	Bireysel katılım	İş için uygun olma
8	Sözlü iletişim becerileri	Kritik düşünme	İnisiyatif
9	Problem çözme becerileri	Uyum sağlama	Hoşgörü
10	İnisiyatif, uyum sağlama, hoşgörü	Hoşgörü	Takım içinde çalışma

İşverenlerin iş yaşamında önemli gördüğü beceriler ve Boise State Üniversitesi mezunlarının işverenleri tatmin etme düzeylerini belirlemek amacıyla 74 işveren arasında bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işverenler, sırasıyla iş ahlakı, dikkatli dinleme, problem odaklı düşünme, takım üyeleriyle verimli çalışma ve okuma becerilerini iş yaşamı için önemli olarak görmüşlerdir (Belcheir, 2002:9).

Geleceğin yöneticileri için gerekli olacak temel becerileri üniversitelerin mezunlara sağlama düzeyi ve günümüz üniversite mezunlarının iş dünyasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yeteneklere sahip olma düzeylerini incelemek amacıyla yapılan araştırmada işverenler mezunların %75'inin bilgi teknolojileri okur-yazarlığının, %42'si ise okuma- yazma ve matematik becerilerinin *iyi* düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Buna karşın işverenlerin %33'ü takım çalışması, %55'i ticari farkındalık ve %32'si ise analitik düşünme ve problem çözme becerilerinin eksik olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Ayrıca işverenlerin %52'si yüksek öğretimin kendilerinin ihtiyaç duyduğu nitelikte birey yetiştirdiğini söylerken, %40 ise istenilen nitelikte olmadığını belirtmişlerdir (Graduate Key Skills and Employability, 2002).

Victoria Üniversitesi tarafından mezunlarını çalıştığı 58 şirketlerle bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı mezunlardan beklenen en önemli 10 becerilerin ve yeterliklerin ne olduğu ve bunların önceliklerini belirlemektir. Araştırma sonucuna göre işverenlerin önemli gördüğü bu beceri ve yeterlikler aşağıda öncelik sırasına göre sıralanmıştır (Victoria University of Wellington Career Development and Employment Student Services Group, 2003:1):

1. Yüksek düzeyde sözlü ve kişiler arası iletişim.
2. Kendini yönetme, kendini motive etme ve kendini harekete geçirme.
3. Bir takımın üyesi olarak çalışma.
4. Akademik başarı.
5. Analitik ve kavramsal bakış açısı.
6. Yüksek düzeyde yazılı iletişim.
7. Esneklik ve uyum sağlama.
8. Problem çözme.
9. İstekli, enerjik ve arzulu olma.
10. İş ahlakı.

Galler'de işsizlik, işe yeni başlama ve işte devamlılık için gerekli beceriler gibi konularda ülke çapındaki 6719 işveren arasında geniş kapsamlı olarak yapılan

araştırmada, işsizlerdeki en büyük eksiklikler %52 ile teknik ve pratik beceriler, %44 ile müşteri beklentilerini karşılama, %43 ile iletişim ve %41 ile problem çözme becerileri olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların genelinde eksik olan ve temel beceriler olarak ifade edilen problem çözme, müşteri odaklı olma, iletişim ve takım çalışması becerileri olduğu sonucuna varılmıştır (Future Skills Wales Sector Skills Survey Summary Report, 2005:4-5).

Galler'de 6000 işveren ve 6000 çalışan ve işsiz kişiler arasında, işverenlerin bugün ve gelecekte bireylerden beklediği genel beceriler ve hangi becerilerin daha önemli olduğu konusunda yapılan araştırmada sonuçlarında işverenler gelecekte beceri düzeyleri daha yüksek bireylere ihtiyaç duyulacağını belirtmişlerdir. Ayrıca işverenler müşteri beklentilerini karşılama, iletişim, talimatları yerine getirme, inisiyatif kullanma, takım çalışması ve uyum sağlama gibi becerilerin iş dünyasında başarılı olmak isteyen bireylerde yüksek düzeyde olması gerektiği görüşünü ortaya koymuşlar ve gelecek 3 yıl içinde bilgi teknolojileri, kendini gerçekleştirme ve kendi kendine öğrenebilme becerilerinin oldukça önemli olabileceğini söylemişlerdir.

İşverenlerin %19'u Galler'de iş yaşamında bireylerde beceri eksikliğinin var olduğu, bu becerilerin en önemlilerinin bilgi teknolojilerini kullanma ve iletişim becerileri olduğunu belirtmişlerdir. Bireyler ise becerilerinin işverenlerin beklentilerinden daha fazla olduğunu söylemişlerdir. Ayrıca bireylerin çoğunluğu günümüz dünyasında oldukça üst düzeyde beceri ve yeterliklere ihtiyaç olduğunu görüşünü belirtmişlerdir (Future Skills Wales Generic Skills Survey Summary Report, 2003:4-7).

Sri Lanka Üniversitesi mezunlarının iş yaşamından beklentileri, işverenlerin mezunlardan beklediği becerileri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada işverenlerin mezunlardan beklediği en önemli beceri iletişim becerisi, işverenlerin eksik gördüğü becerilerden en önemlileri ise iletişim, karar verme ve problem çözme, liderlik ve yaratıcı düşünme becerileri olduğu ortaya çıkmıştır (Weligamage ve Siengthai, 2003:20).

Nevada Rone Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada işverenler çalışanlarda olması gereken en değerli becerilerden ilk sıraları sözlü iletişim, dinleme becerileri, kişilerarası beceriler, güvenilirlik ve problem çözme gibi temel beceriler alırken iş alanı ile ilgili tecrübeyi daha az değerli bulmuşlardır. En az değerli bulunan çalışan özelliği ise çalışanın bitirdiği okulun mezuniyet notudur (1994 Employer Survey, 1994).

Charner, istihdama yönelik temel becerilerin işe alınmalarda teknik becerilerden daha öncelikli olduğunu ve iş başvurusu yapan adayların bu becerilere yeterince sahip olmadığını düşünmektedir. Charner tarafından eksik görülen bu becerileri aşağıda verilmiştir:

- Temel becerilerdeki (okuma, yazma, matematik vb.) eksiklik,
- Hedefsizlik, motivasyon eksikliği,
- İsteksizlik, gayretsizlik, liderlik becerilerindeki eksiklik,
- İş görüşmesine hazırlıksız gelme,
- Güvenliğe ve kişisel faydaya aşırı odaklanma, gerçekçi olmayan ücret ve beklentiler,
- Ders dışı aktivitelere katılmamış olma,
- Düşük mezuniyet derecesi olarak belirtilmiştir (Charner, 1988:30).

2.4.2. Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar

Ünal'ın "Türkiye'de teknik ara insan gücünün ekonomik değeri kapsamında nitelikler açısından değerlendirilmesi" konulu araştırmasında, Türkiye'deki endüstri meslek ve teknik liselerden mezun olanların işe ilişkin tutum, sosyal ve iletişim becerileri ve mesleksi becerileri açısından arz ve talebi arasındaki uygunluk, işverenlerin verimli insan gücü tanımları ve işe almadaki tercihleri saptanmıştır.

Araştırma sonucuna göre, EML mezunlarının okulu bitirdikleri sıradaki mesleksi beceri düzeyleri piyasa talebinin altında kalmaktadır. Bu konudaki işveren ve öğretmen algıları benzerlik göstermektedir. Teknik lise mezunlarının sosyal ve iletişim becerileri düzeyi ve işe ilişkin tutum dereceleri piyasada talep edilen niteliksel düzeyin altında kalmıştır. Ayrıca işverenlerin verimli insan gücü tanımında insan ilişkilerinin mesleki beceriden daha önemli olduğu vurgulanmıştır (Ünal, 1987:153-157).

MEB Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından İngilizce ve bilgisayar okur-yazarlığı ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Türkiye genelinde ilköğretim 4-8 sınıflardaki öğrenci ve öğretmenlerin katılımıyla yapılan araştırmaya 48 ilde 492 okul 1.158 öğretmen ve 36.806 öğrenci katılmıştır. Araştırmada her sınıf düzeyindeki öğrencilere farklı İngilizce testleri uygulanmış ve doğru cevapları hesaplanmıştır. Kelime bilgisi, dilbilgisi, kullanım bilgisi ve okuduğunu olarak dört bölümden soruların olduğu testlere 4. sınıflar soruların

%36.3'üne, 5. sınıflar %38'ine, 6. sınıflar %32.8'ine, 7. sınıflar %29.2'sine ve 8. sınıflar %32.8'ine doğru cevap vermişlerdir. Tüm sınıfların doğru cevap ortalaması ise %33.8'dir (İlköğretim Öğrencilerinin Başarılarının Belirlenmesi İngilizce-Bilgisayar Okur-Yazarlığı Raporu (ÖBBS 2004), 2006:43).

Konu ile ilgili bir başka araştırma da Kılıç (1997) tarafından yapılmıştır. Bu araştırma, okuldan iş yaşamına geçişte, okul ile iş hayatı arasında köprü görevi görecektir temel ve işe dönük yeterliklerin orta öğretim kurumlarında ne oranda kazandırıldığını değerlendirmek amacıyla; meslek lisesi öğrencileri, meslek lisesi mezunu istihdam eden işletmeler ve meslek lisesi idareci ve öğretmenleri arasında yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir:

1. Araştırmaya katılanlar öğrencilerin bilgiye ulaşma, saklama, yorumlama ve bilgiyi iletme gibi bilgiye ilişkin yeterliklere sahip olduğu görüşlerine katılmamaktadır.
2. Öğrencilere ortaöğretim kurumları tarafından en çok kazandırılan yeterlik bireysel alan ve teknoloji konusunda olmaktadır.
3. İşverenler, öğrencilerin bireyler arası ilişkiler ve teknoloji kapsamındaki yeterliklerden büyük bir kısmını iş hayatında kazandığını düşünmektedir.
4. Öğrencilerin kişisel yeterliklerinin (dürüstlük, kendine güven vb.) "iyi" olduğu görüşü ortaya çıkmıştır.
5. Araştırmaya katılanlar öğrencilerin düşünmeme yeterliklerini (yaratıcı düşünme, problem çözme, karar verme vb.) kazanma dereceleri hakkında "kararsızım" görüşünü sunmuşlardır.

Aksoy (1995) tarafından yapılan ve endüstriyel teknik ortaöğretim okullarının elektrik, elektronik, motor, tesviye ve metal işleri bölümleri mezunlarının eğitimleriyle ilgili işkollarında çalışanların eğitim-istihdam ilişkilerini saptamak ve değerlendirmek amacıyla yaptığı araştırmada ulaştığı sonuçlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

1. Mezunlar çalıştıkları işyerlerinde kendilerini orta derecede yeterli bulmaktadır. Mezunların işlerinden memnun olmalarıyla yeterlik düzeyleri arasında paralel bir ilişki saptanmıştır.
2. İşyerleri teknisyen alımında mesleki-teknik yeterlik, ekiple çalışma ve iletişim kurma yeteneğine daha çok önem vermektedir.

3. Yöneticiler, EML mezunlarını zihinsel kavrama ve ekiyle çalışma yetenekleri açısından “çok yeterli”, diğere nitelikler açısından ise ”kısmen yeterli” düzeyinde değerlendirmektedir (Aksoy, 1995:151-154).

Meslek lisesi mezunların yeteneklerinde görülen bazı eksiklikleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada; mezunların teorik bilgilerinin yeterli olmadığı iş için gerekli araç-gerecin seçimi ve kullanması ile ilgili yeterli beceriye sahip olmadığı, işyerindeki kişiler arası ilişkilerinin yetersiz olduğu, sorumluluk duygularının zayıf olduğu, işi sevme ve benimseme hislerinin zayıf olduğu ve teknik literatürden yeterince faydalanmadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Kaya, 1973:110).

Alanda yapılan araştırmalara baktığımızda, farklı ülke ve kurumlar istihdama yönelik temel beceriler konusunda çalışmalar yapmışlardır. Yapılan farklı çalışmalar da göz önüne alınarak istihdama yönelik temel becerilerin kapsamı belirlenmiştir. Bu araştırmada sözü edilen istihdama yönelik temel beceriler aşağıda belirtilen becerileri içermektedir:

- *İletişim Becerileri,*
- *Matematiksel beceriler,*
- *Kişisel Nitelikler,*
- *Bilgiye ulaşabilme ve bilgiyi kullanma becerileri,*
- *Teknolojiyi kullanma becerileri,*
- *Takım çalışması becerileri,*
- *Yönetim becerileri,*
- *Yabancı dil becerileri,*
- *Problem çözme becerileri,*
- *Düşünme becerileri.*

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın deseni, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araç ve teknikleri, veri toplama aracının geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, verilerin nasıl toplandığı, çözümlendiği ve yorumlandığı açıklanmıştır.

3.1.1. Araştırmanın Deseni

Yapılan araştırma betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırmalar, yapılacak olan çalışmanın var olan durumuyla ilgili sorulara cevap aramaya veya dönenceleri test etmek amacıyla yapılan araştırma türleridir (Gay, 1981:153). Araştırmada kullanılan model ise Tarama modelidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2003:77).

Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen anket yardımıyla toplanmıştır. Verilerin analizi aşamasında yapılan istatistiksel işlemler SPSS 14.0 ve XLSTAT 2007.3 bilgisayar programları yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Gaziantep Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren 480 firma oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden rasgele seçilen 60 firma oluşturmaktadır.

3.1.3. Örneklem Grubunun Özellikleri

Bu bölümde anketin birinci bölümünde yer alan ve araştırmaya katılan firma yöneticilerinin kişisel bilgileri ile ilgili (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, işyerindeki

kıdem, meslek lisesi mezuniyeti ve görev) maddelere verilen cevapların dağılımı ve yüzdelere yer verilmiştir.

3.1.3.1. Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı

Tablo 3.1'deki verilere göre, bu araştırmaya katılan 60 işyeri yöneticisinin yalnızca %5'i (3 kişi) kadınlar oluşturmuştur. Geriye kalan %95'lik (57 kişi) ise erkek yöneticilerdir.

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	3	5.0
Erkek	57	95.0
Toplam	60	100.0

3.1.3.2. Örneklem grubunun yaş düzeylerine göre dağılımı

Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin %55'i (33 kişi) 26-33 yaş aralığında iken %31.7'lik (19 kişi) kısmı 34-42 yaş aralığındadır. Araştırma örneklemin %13'ünü (8 kişi) ise 18-25 yaş aralığındaki yöneticiler oluşturmaktadır.

Tablo 3.2. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin yaş düzeylerine göre dağılımı

Yaş Aralığı	N	%
18-25	8	13.3
26-33	33	55.0
34-42	19	31.7
Toplam	60	100.0

3.1.3.3. Örneklem grubunun işyerindeki görevlerine göre dağılımı

Araştırmaya katılan yöneticilerin %76.7'si (46 kişi) işyerinde şef olarak görev yaparken, %23.3'ü (14 kişi) ise müdür olarak görev yapmaktadır.

Tablo 3.3. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin işyerindeki görevlerine göre dağılımı

Görevi	N	%
Müdür	14	23.3
Şef	46	76.7
Toplam	60	100.0

3.1.3.4. Örneklem grubunun işyerindeki kıdemlerine göre dağılımı

Araştırma örnekleminin kıdem bakımından en büyük grubunu %50 (30 kişi) ile 2-6 yıl arasında kıdeme sahip yöneticiler oluştururken, en az ise %3.3 (2 kişi) ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticiler oluşturmaktadır.

Tablo 3.4. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin işyerindeki kıdemlerine göre dağılımı

İşyerindeki Kıdem	N	%
1 Yıl	11	18.3
2-6 Yıl	30	50.0
7-14 Yıl	10	16.7
15-20 Yıl	7	11.7
21 Yıl ve üzeri	2	3.3
Toplam	60	100.0

3.1.3.5. Örneklem grubunun mezun oldukları lise türüne göre dağılımı

Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin %93.3'ü (56 kişi) en az ortaöğretim mezunudur. Araştırma örnekleminin %48.3'lük (29 kişi) kısmı meslek lisesi eğitimini almıştır.

Tablo 3.5. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin mezun oldukları lise türlerine göre dağılımı

Lise Türü	N	%
Genel Lise	27	45.0
Mesleki Lise	29	48.3
Lise Mezun Değil	4	6.7
Toplam	60	100.0

3.1.3.6. Örneklem grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı

Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin %51'inin (31 kişi) ortaöğretim mezunu iken %36.7'sinin (22 kişi) lisans mezunu olduğu görülmektedir. İlköğretim ve ön lisans mezunu yönetici örneklem grubunun %11.7'sini (7 kişi) oluşturmaktadır.

Tablo 3.6. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre dağılımları

Okul Türü	N	%
İlköğretim	4	6.7
Ortaöğretim	31	51.7
Ön Lisans	3	5.0
Lisans	22	36.7
Toplam	60	100.0

3.1.3.5. Örneklem grubunun yaş-egitim durumu ve lise türüne göre dağılımı

Araştırmaya katılan işverenlerin yaş gruplarına göre eğitim düzeylerini incelediğimizde en yüksek ortalama eğitim düzeyine ($\bar{X}=4.12$) sahip işveren grubu 26-33 yaş grubundaki işverenlerdir. En düşük ortalama eğitim düzeyine ($\bar{X}=3.00$) sahip işverenler ise 18-25 yaş grubundaki işverenlerdir.

Tablo 3.7. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin yaş-egitim durumu ve lise türüne göre dağılımı

Yaş	Eğitim Durumu									Lise Türü			
	İlköğretim (2)		Ortaöğretim (3)		Ön Lisans (4)		Lisans (5)		\bar{X}	Genel		Meslek	
	N	%	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%
18-25	-	-	8	100	-	-	-	-	3.00	3	37.5	5	62.5
26-33	-	-	13	39.4	3	9.1	17	51.5	4.12	15	45.5	18	54.5
34-42	4	21.1	10	52.6	-	-	5	26.3	3.32	9	60	6	40

(2), (3), (4), (5): Ölçekte ilgili eğitim kademesine karşılık gelen puanlar.

\bar{X} : Ortalama eğitim düzeyi

3.1.3.6. Örneklem grubunun kıdem-egitim durumu ve lise türüne göre dağılımı

Araştırmaya katılan işverenlerin kıdemlerine göre eğitim düzeylerini incelediğimizde en yüksek ortalama eğitim düzeyine ($\bar{X}=4.63$) sahip işverenler 1 yıl kıdeme sahip işverenlerdir. Bu işverenleri 2-6 yıl kıdeme sahip işverenler ($\bar{X}=3.97$) takip etmektedir. 15-20 yıl ($\bar{X}=2.43$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2.00$) kıdeme sahip olan işverenlerin işe eğitim düzeyleri diğer işverenlere göre düşüktür.

Tablo 3.8. Araştırmaya katılan işyeri yöneticilerinin kıdem-egitim durumu ve lise türüne göre dağılımı

Kıdem	Eğitim Durumu									Lise Türü			
	İlköğretim (2)		Ortaöğretim (3)		Ön Lisans (4)		Lisans (5)		\bar{X}	Genel		Meslek	
	N	%	N	%	N	%	N	%		N	%	N	%
1 Yıl	-	-	2	18.2	-	-	9	81.8	4.63	4	36.4	7	63.6
2-6 Yıl	-	-	14	46.7	3	10	13	43.3	3.97	19	63.3	11	36.7
7-14 Yıl	-	-	10	100	-	-	-	-	3.00	2	20	8	80
15-20 Yıl	4	57.1	3	42.9	-	-	-	-	2.43	-	-	3	100
21 Yıl ve Üzeri	-	-	2	100	-	-	-	-	2.00	2	100	-	-

(2), (3), (4), (5): Ölçekte ilgili eğitim kademesine karşılık gelen puanlar.
 \bar{X} :Ortalama eğitim düzeyi.

3.1.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, anket kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan, “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği” iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgileri içeren maddeler; ikinci bölüm ise, meslek lisesi mezunlarının istihdama yönelik temel beceri düzeylerini işletme yöneticilerinin algılarına dayalı olarak ölçmeye çalışan 50 maddeyi içermektedir. Bu bölümdeki maddelerin değerlendirilmesinde “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum”, “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerinden oluşan “Likert” tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır.

3.1.5. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Bu araştırmada kullanılan anket araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nin deneme formunun oluşturulması için ilk olarak konuyla ilgili literatür taranmıştır. Daha sonra işverenlere “Meslek lisesi mezunlarından beklediğiniz mesleki beceriler dışında kalan temel beceriler nelerdir?” sorusu 56 işverene yöneltilmiş ve sonuçları elde edilmiştir. Bir sonraki aşamada ise ilgili literatür, işverenlerden alınan cevaplar ve uzmanların görüşlerinden faydalanarak 69 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Madde havuzunda yer alan ifadeler, alanda çalışan akademisyenlerin katkılarıyla problemi yansıtmaması ve Türkçe dilbilgisi kuralları ve anlatım açısından değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda, anlaşılmayan maddeler düzeltilmiş, gereksiz ve benzer olanlar atılarak 64 maddelik taslak bir form oluşturulmuştur. Hazırlanan anket formu, işletmelerde meslek lisesi mezunlarını yakından tanıyan 52 işyeri yöneticisine denemelik olarak uygulanmıştır. Denemelik uygulamadan sonra elde edilen veriler geçerlik ve güvenirlik hesaplamaları yapılmak üzere bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

3.1.5.1. Veri toplama aracının geçerlik analizi

Geçerlik, ölçme aracının ölçülmek istenen özelliği ne ölçüde doğru ölçtüğüyle ilgili bir kavramdır (Büyüköztürk, 2003:161). Ölçme aracının geçerliğinin sağlanması için, aracın ölçmeyi amaçladığı özelliği tam ve doğru olarak, bir başka özellikle karıştırmadan ölçebilmesinin sağlanması gereklidir. (Tavşancıl, 2002:35). Likert tipi ölçeklerin geçerliğinin sınanması da diğer ölçeklerden farklı değildir. Geçerlik için ne kadar çok kanıt toplanırsa, o kadar iyidir. Ölçeğin kullanım amacına en uygun kanıtlar belirlenmelidir (Tezbaşaran, 1996:49). Bu çalışmada veri toplama aracı *kapsam ve yapı geçerliği* bakımından incelenmiştir.

3.1.5.1.1. Kapsam geçerliği

Ölçme aracının kapsam geçerliği için, konu uzmanlarının görüşlerine başvurularak ölçme aracının kullanılacağı amaç için uygun olup olmadığına, gerekli veriyi toplayacak durumda olup olmadığına ilişkin görüş alınır (Tekin, 2000:53). Bunu sağlayabilmek için ölçeğin taslak formunda yer alan soruların araştırmanın amacına uygunluğunu incelemek amacıyla tez danışmanı ve alanda görev yapan akademisyenlere sunularak görüş ve önerileri alınmış, anketin kapsam geçerliği bu şekilde sağlanmaya çalışılmıştır. Uzman kişilerin görüşleri doğrultusunda 4 madde taslak formdan çıkarılarak 60 maddelik deneme formu elde edilmiştir.

3.1.5.1.2. Yapı geçerliği

Ölçek; madde toplam korelasyonları, madde ayırıcılık özelliği ve faktör analizi yöntemleriyle incelenmiş ve yapı geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Yapı geçerliği ile ilgili yapılan çalışmalar aşağıda verilmiştir:

a. Madde-toplam korelasyonu

Ankete katılan her bireyin tek tek her maddeye verdiği puan ile maddelerin tümüne verdiği puanlardan elde edilen toplam puan arasındaki korelasyon hesabı madde analizi olarak tanımlanmaktadır. Madde analizinin Likert ölçeğinde kullanılma nedeni, Likert ölçekleme tekniğinin en önemli konusu olan “tek boyutluluk” özelliğini sağlamak içindir. Tek boyutluluk, bütün maddelerin aynı tutumu ölçmesi anlamına gelmektedir (Tavşancıl, 2002:148). Büyüköztürk (2003:165), madde-toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiğini belirtmektedir. Bu nedenle korelasyonu .30’dan düşük çıkan 4 madde anketten çıkarılmış ve maddelerin ölçeğin bütünü ile tutarlığı sağlanmaya çalışılmıştır.

b. Maddelerin ayırcılık özelliği

Madde analizi kapsamında başvuru olan bir başka yol, testin toplam puanlarına göre oluşturulan alt %27, üst %27’lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t testi (Independent Samples T-test) kullanılarak sınanmasıdır. Gruplar arasında istenilen yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak kabul edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2003:165). Bu nedenle ölçekte yer alan soruların madde analizini yapmak için anket maddelerine verilen cevapların toplam puanları küçükten büyüğe doğru sıralanmıştır. Üstten % 27’lik ve alttan % 27’lik gruplar arasında ilişkisiz t-testi yapılmıştır. Test sonucunda anlamlılık değerleri .05’ten ($p < 0.05$) büyük olan 2 madde ölçekten çıkarılmıştır.

c. Faktör analizi

Hazırlanan anket formu yapı geçerliliğinin incelemesi amacıyla madde bazında faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi, birden fazla değişkene bağlı bir değişkeni açıklamaya aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir. Açımlayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere iki çeşit faktör analizi yaklaşımı vardır. Bu çalışmada, ölçeğin yapı geçerliliğini incelemeye sıklıkla kullanılan açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlemdir (Büyüköztürk, 2003:117). Faktör analizi yapmadan önce ölçeğe faktör analizi yapıp

yapılamayacağını test etmel için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity (BS) testi yapılmıştır. KMO değeri 1'e yaklaşması ve Barlett testinin anlamlı çıkması ölçek için faktör analizi yapılabileceğine dair bir işarettir. (Taşpınar, 1999:341). Yapılan çalışmada veri toplama aracının KMO değeri: .82, BS testinde anlamlılık değeri: .00 değerinde ($p<.05$) anlamlı çıkmıştır. Bu bulgular verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Ölçme aracında yer alan 60 maddenin, aynı yapıyı ölçüp ölçmediğini, veri toplama aracının tek faktörlü ya da çok faktörlü olup olmadığını tespit etmek amacıyla, en yaygın faktörleşme tekniği olan Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis, PCA) tekniği kullanılmıştır. Temel bileşenler analizi, bir değişken azaltma ve anlamlı kavramsal yapılara ulaşmayı amaçlayan, uygulamada en sık kullanılan, görel olarak da yorumlaması kolay olan, faktör analizi uygulamaları içinde yer alan bir çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir (Büyüköztürk, 2003:118). Ölçekte PCA tekniği kullanılarak dik döndürme yaklaşımı olan varimax uygulanmıştır. Bu yöntemle faktörlerin kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulmaları sağlanmış ve 9 faktörlü bir yapı oluşmuştur.

Faktör analizinde aynı yapıyı ölçen maddeler ayıklanırken maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olmasına dikkat edilmiştir. Faktör yük değeri, maddelerin faktörle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Neale ve Liebert, sosyal bilimlerde yapılan analizlerde faktör örüntüsünün oluşturulmasında, .30 ile .40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Akt. Tavşancıl, 2002:48). "Maddenin toplam puanla olan korelasyonu düşük çıkarsa maddenin diğer maddelerden farklı bir niteliği ölçtüğünü gösterdiğine işarettir" (Özgüven, 1999:97). Faktör yükü .40'dan düşük olan maddeler ölçekten çıkarılıp yeniden varimax uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi çalışmalarından sonra 6 faktörlü bir ölçek elde edilmiştir. Maddelerin içerikleri, yapılan çalışmalar ve literatürdeki gruplandırmalar göz önüne alınarak her bir faktöre uygun isimler verilmiştir. Bu faktörler, "*Çekirdek Beceriler, Kişisel Nitelikler, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri, Düşünme Becerileri, Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler ve Yabancı Dil Becerileri*" isimlendirilmiştir (Ayrıca Ek-5'te bu faktörlere ait maddeler verilmiştir).

3.1.5.1. Veri toplama aracının güvenilirlik analizi

Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 3.9'da anketin asıl uygulamadan önceki son haline ait güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir:

Tablo 3.9. Uygulama öncesi anket maddelerine ait korelasyon ve Cronbach Alpha değerleri

Maddeler	Düzeltilmiş Toplam-Madde Korelasyonu	Madde Silindiğinde Oluşacak Cronbach Alpha	Maddeler	Düzeltilmiş Toplam-Madde Korelasyonu	Madde Silindiğinde Oluşacak Cronbach Alpha
Madde1	.51	.94	Madde26	.70	.94
Madde2	.67	.94	Madde27	.47	.94
Madde3	.62	.94	Madde28	.47	.94
Madde4	.82	.94	Madde29	.65	.94
Madde5	.76	.94	Madde30	.65	.94
Madde6	.68	.94	Madde31	.58	.94
Madde7	.58	.94	Madde32	.57	.94
Madde8	.64	.94	Madde33	.80	.94
Madde9	.56	.94	Madde34	.57	.94
Madde10	.74	.94	Madde35	.67	.94
Madde11	.73	.94	Madde36	.56	.94
Madde12	.56	.94	Madde37	.63	.94
Madde13	.57	.94	Madde38	.68	.94
Madde14	.73	.94	Madde39	.78	.94
Madde15	.73	.94	Madde40	.59	.94
Madde16	.51	.94	Madde41	.44	.94
Madde17	.81	.94	Madde42	.59	.94
Madde18	.64	.94	Madde43	.57	.94
Madde19	.77	.94	Madde44	.74	.94
Madde20	.78	.94	Madde45	.52	.94
Madde21	.49	.94	Madde46	.50	.94
Madde22	.59	.94	Madde47	.64	.94
Madde23	.65	.94	Madde48	.49	.94
Madde24	.71	.94	Madde49	.58	.94
Madde25	.61	.94	Madde50	.65	.94

Yapılan analiz sonucunda bu katsayıyı düşüren maddeler ölçekten çıkarılmış ve Cronbach Alpha değeri .94 olarak elde edilmiştir. Tavşancıl (2002:25)'a göre güvenilirlik katsayısının 1'e yakın bir değer olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu noktadan hareketle ölçme aracının güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

3.1.6. Verilerin Toplanması

Denemelik anket uygulaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan anket gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra çoğaltılarak Gaziantep ili Organize Sanayi Bölgesindeki 60 firmada görev yapmakta olan ve meslek lisesi mezunu çalışanları yakından tanıyan işyeri yöneticilerinden oluşan örneklem grubuna uygulanmıştır.

3.1.7. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu

Araştırma için gerekli veriler deneklere uygulanan anket yoluyla elde edilmiş ve bu veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırmanın ana problemine ve alt problemlerine cevap bulma sürecinde, SPSS 14.0 ve XLSTAT 2007.3 programlarında yararlanılmıştır. Ana probleme cevap arama sürecinde elde edilen verilerin, aritmetik ortalama puanları, standart sapmaları elde edilmiş ve bu sayısal verilerin değerlendirilmesi yapılarak yorumlanmıştır. Daha sonra veriler alt ölçekler bakımından analiz edilmiştir. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlemesinde verilerin aritmetik ortalama puanları ve standart sapmalarının yanı sıra deneklerin bazı kişisel özelliklerine göre (yaş, kıdem, eğitim durumu ve mezun olunan lise türü) gruplar arasındaki anlamlığın tespit edilmesi için çeşitli testler kullanılmıştır.

Anlamlı farkların belirlenmesi amacıyla parametrik ve non-parametrik testlerden faydalanılmıştır. Öncelikle daha güvenli ve güçlü olan parametrik testler tercih edilmiştir. Parametrik testler, çeşitli varsayımları olan ve kullanılabilmesi, bu varsayımların doğrulanmasına bağlı olan testlerdir. Parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizinin ve t-testin kullanılabilmesi için öncelikle grupların varyanslarının eşit olması gerekmektedir. Bu varsayımı test etmek için Levene Varyansların Homojenliği Testi kullanılmıştır. Varsayımların doğrulanmadığı durumlarda ise ilgili testin non-parametrik karşılığı kullanılmıştır (Landau ve Everitt, 2004:53; Coakers, 2005:80,95). Tablo 3.10'da araştırmada kullanılan testler parametrik ve non-parametrik oluşlarına göre verilmiştir:

Tablo 3.10. Araştırmada kullanılan istatistiksel testler (paramerik testler ve non-parametrik eşdeğerleri)

Parametrik Test	Non-Parametrik Eşdeğeri
Tek-Yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA)	Kruskall Wallis Testi
Scheffe Çoklu Aralık Testi	Dunn Yöntemi Kullanılarak Yapılmış Çoklu Aralık Testi
Bağımsız Örneklem T-Test (Independent Sample T-Test)	Mann Whitney U Testi

Araştırmada elde edilen bulguların yorumları yapılırken bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farkın bulunmadığı durumlarda, sadece sonuçlar verilmiş, anlamlı farkın bulunduğu durumlar için bulgulara ait kısa değerlendirme ve yorumlar yapılmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için çoklu aralık testleri kullanılmıştır. Araştırma sürecinde yapılan tüm istatistiksel çözümlenelerde anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Aritmetik ortalamaların yorumu için ise şu yol izlenmiştir: Araştırmada kullanılan “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nin maddeleri, beşli dereceleme ölçeğiyle hazırlanmış. Ölçekte, “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneği için 5, “Katılıyorum” seçeneği için 4, “Kararsızım” seçeneği için 3, “Katılmıyorum” seçeneği için 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneği için 1 puan verilmiştir. Böylece araştırmaya katılanların ifade ettikleri bilgiler derecelendirme ölçeği kullanılarak istatistiksel hesaplamaların yapılabilmesi amacıyla sayısallaştırılmıştır. Bu beşli ölçekteki dört aralık için ($5-1 = 4$) hesaplanan aralık katsayısına göre ($4/5 = 0.80$) seçenek aralıkları tablo 3.11’de verilmiştir:

Tablo 3.11. Anket maddelerinin puanları, seçenek ve sayısal sınırları

Puanlar	Seçenekler	Sayısal Sınırlar
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.79
2	Katılmıyorum	1.80-2.59
3	Kararsızım	2.60-3.39
4	Katılıyorum	3.40-4.19
5	Kesinlikle Katılıyorum	4.20-5.00

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın ana problem ve alt problemlerine ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1.1. Araştırmanın Ana Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ana problemi “İşverenlerin meslek lisesi mezunu çalışanlarının istihdama yönelik temel beceri düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?” olarak ortaya konulmuştur. Ana probleme cevap bulmak amacıyla deneklerin “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nde her bir alt ölçeğe ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalama puanları (\bar{X}), ortalama puana karşılık gelen algı düzeyi ve standart sapma (SS) değerleri hesaplanmış ve bu değerler tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Deneklerin her bir alt ölçeğe ait maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

Faktörler	N	\bar{X}	SS	Ortalama Puana Karşılık Gelen Algı Düzeyi
Çekirdek Beceriler	60	3.88	.43	Katılıyorum
Kişisel Nitelikler	60	3.57	.50	Katılıyorum
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	60	3.68	.64	Katılıyorum
Düşünme Becerileri	60	3.57	.71	Katılıyorum
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	60	3.71	.60	Katılıyorum
Yabancı Dil Becerileri	60	1.72	.49	Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi, “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeği dışındaki tüm alt ölçeklere ait ortalama puanlar “Katılıyorum” aralığına denk gelmekte ve işverenlerin ML mezunu çalışanlarının bu becerilerini “yeterli” buldukları söylenebilmektedir. “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeğinde ise ortalama puan ($\bar{X}=1.72$) “Kesinlikle Katılmıyorum” aralığına isabet etmekte ve işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerilerini” oldukça yetersiz buldukları görülmektedir. Anketin tamamına verilen cevapların ortalama puanı ($\bar{X}=3.35$) ise “Kararsızım” aralığına isabet etmektedir ve bu sonuca göre işverenlerin ML mezunu çalışanlarının istihdama yönelik temel becerileri düzeylerine ilişkin net bir algılarının olmadığı ortaya çıkmaktadır. Ancak bu sonuç işverenlerin tüm alt ölçeklere ilişkin algılarının *kararsız* olmasından kaynaklanmamaktadır. Sadece “Yabancı Dil Becerilerine” ilişkin işveren algılarının oldukça düşük ortalamaya sahip olması matematiksel bakımdan anketin geneline verilen puanların ortalamasını düşürmüştür.

Elde edilen bulgulara baktığımızda, işverenlerin, ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerileri” düzeylerini **oldukça yetersiz** buldukları, bunun dışındaki alt becerileri düzeylerini ise **yeterli** buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

4.1.2. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

4.1.2.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın birinci alt problemi “İşverenlerin, ML mezunu çalışanların “Çekirdek Beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Birinci alt probleme cevap bulmak amacıyla deneklerin “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nde “Çekirdek Beceriler” alt ölçeğine ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi “Çekirdek Beceriler” alt ölçeğine verilen puanların ortalaması $\bar{X}=3.88$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Çekirdek Beceriler” alt ölçeğinde maddelere bakacak olursak “Kendilerine verilen sözlü talimatları anlayarak yerine getirirler” maddesinin ortalamasının yüksek ($\bar{X}=4.27$) olduğu görülmektedir. Bu ölçekteki en düşük ortalamaya

($\bar{X}=3.53$) sahip olan madde ise “Türkçe’yi kurallarına uygun olarak konuşurlar” olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.2. Çekirdek beceriler alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

Madde No	İFADELER	N	\bar{X}	SS
1	Kendilerine verilen sözlü talimatları anlayarak yerine getirirler.	60	4.27	.76
2	Fikirlerini <u>Türkçe</u> olarak, anlaşılır ve yazım kurallarına uygun biçimde yazıya dökerler.	60	3.70	.67
3	Sözlü iletişimde beden dilini (mimik, çeşitli vücut hareketleri vb.) etkili biçimde kullanırlar.	60	3.57	.59
4	İşleri ile ilgi <u>Türkçe yazılmış teknik belgeleri</u> (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.	60	4.13	.68
5	İşlerinin gerektirdiği matematiksel işlemleri (toplama, çıkarma, çarpma, bölme, oran ve yüzde hesapları vb.) yaparlar.	60	4.05	.72
6	Fikirlerini <u>Türkçe’yi</u> kullanarak, açık ve anlaşılır biçimde <u>sözlü</u> olarak ortaya koyarlar.	60	3.88	.69
7	Türkçe’yi kurallarına uygun olarak konuşurlar.	60	3.53	1.10
8	İşlerinin gereği olan <u>Türkçe belgeleri</u> (yazı, talimat, rapor, mektup vb.) doğru olarak hazırlarlar.	60	3.93	.78
Toplam		60	3.88	.43

Alt ölçeğin toplam ortalama puanına ve bu puana karşılık gelen algı düzeyine baktığımızda, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Çekirdek Beceri” düzeylerini **yeterli** buldukları görülmüştür.

4.1.2.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “Düşünme Beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. İkinci alt probleme cevap bulmak amacıyla deneklerin “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nde “Düşünme Becerileri” alt ölçeğine ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi “Düşünme Becerileri” alt ölçeğine verilen puanların ortalaması $\bar{X}=3.57$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına isabet etmektedir.

Tablo 4.3. Düşünme becerileri alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

Madde No	İFADELER	N	\bar{X}	SS
9	Sorunların ve eksikliklerin farkına varırlar.	60	3.57	.98
10	Karşılaştıkları sorunların sebeplerini belirlerler.	60	3.52	.98
11	Karşılaştıkları sorunlara farklı açılardan bakarlar.	60	3.28	.90
12	Sorunların alternatif çözümlerinden en uygun olanı seçerler.	60	3.73	.71
13	İşletmeye katkı sağlayacak yeni fikirler üretirler.	60	3.30	1.12
14	İşleri ile ilgili yenilikleri öğrenmeye isteklidirler.	60	3.78	.76
15	Gerçekleştirecekleri görevler için nelere ihtiyaç duyduklarını bilirler.	60	3.78	.94
Toplam		60	3.57	.71

“Düşünme Becerileri” alt ölçeğinde maddelere bakacak olursak “Gerçekleştirecekleri görevler için nelere ihtiyaç duyduklarını bilirler” ve “İşleri ile ilgili yenilikleri öğrenmeye isteklidirler” maddelerinin ortalamasının en yüksek ($\bar{X}=3.78$) olduğu görülmektedir. Bu ölçekteki en düşük ortalamaya ($\bar{X}=3.28$) sahip olan madde “Karşılaştıkları sorunlara farklı açılardan bakarlar” olarak ortaya çıkmaktadır.

Alt ölçeğin toplam ortalama puanına ve bu puana karşılık gelen algı düzeyine baktığımızda işverenler, ML mezunu çalışanlarının “Düşünme Beceri” düzeylerini **yeterli** bulmuşlardır.

4.1.2.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “Kişilerarası ve Yönetmel Beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Üçüncü alt probleme cevap bulmak amacıyla deneklerin “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nde “Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler” alt ölçeğine ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Kişilerarası ve yönetsel beceriler alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

Madde No	İFADELER	N	\bar{X}	SS
16	Zamanı etkili biçimde kullanırlar.	60	3.57	1.01
17	Kendi yönetimlerine verilen makine ve araç-gereci verimli biçimde kullanırlar	60	3.88	.90
18	Ekip çalışmasında görev dağılımı yapacakları zaman, ekip üyelerinin bilgi ve becerilerini göz önünde bulundururlar.	60	3.95	.81
24	İşleri önem sırasına göre gerçekleştirirler.	60	4.00	.78
26	Yapılacak işleri verimli bir biçimde organize ederler.	60	3.43	.98
36	Başkalarıyla birlikte ekip içerisinde çalışma becerisine sahiptirler.	60	3.95	.91
37	Sahip oldukları bilgi ve becerileri iş arkadaşlarına kazandırmaya çalışırlar.	60	3.30	.94
38	İş arkadaşlarının davranış ve düşüncelerini hoşgörü ile karşılarlar.	60	3.55	.93
39	Ekiple birlikte gerçekleştirdikleri işlerde ekibin çalışmalarına yön verirler.	60	3.72	.87
Toplam		60	3.71	.60

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi “Kişilerarası ve Yönetsel Beceriler” alt ölçeğine verilen puanların ortalaması $\bar{X}=3.71$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Kişilerarası ve Yönetsel Beceriler” alt ölçeğinde maddelere bakacak olursak “İşleri önem sırasına göre gerçekleştirirler.” maddesinin ortalamasının en yüksek ($\bar{X}=4.00$) olduğu görülmektedir. Bu ölçekteki en düşük ortalamaya ($\bar{X}=3.30$) sahip olan madde “Sahip oldukları bilgi ve becerileri iş arkadaşlarına kazandırmaya çalışırlar” olarak ortaya çıkmaktadır.

Alt ölçeğin toplam ortalama puanına ve bu puana karşılık gelen algı düzeyine baktığımızda, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Kişilerarası ve Yönetsel Beceri” düzeylerini **yeterli** buldukları görülmüştür.

4.1.2.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi “İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “Kişisel Nitelik” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Dördüncü alt probleme cevap bulmak amacıyla deneklerin “Meslek

Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nde “Kişisel Nitelikler” alt ölçeğine ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Kişisel nitelikler alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

Madde No	İFADELER	N	\bar{X}	SS
19	Yetkileri dahilinde inisiyatif kullanırlar.	60	3.60	1.03
20	İşletmenin menfaatleri doğrultusunda hareket ederler.	60	4.05	.95
21	İş ahlakına sahiptirler.	60	4.50	.50
22	Olağanüstü durumlar karşısında soğukkanlı hareket ederler.	60	3.67	.86
23	Kendilerine verilen işleri zamanında bitirirler.	60	3.80	.90
25	Yüksek motivasyona sahiptirler.	60	3.27	.95
27	Dürüst ve güvenilirdirler.	60	4.50	.60
28	Kendilerine güvenirlirler.	60	4.17	.83
29	Yaptıkları hatalardan ders çıkarırlar.	60	4.03	.78
30	Gerçekleştirdikleri görevleri istikrarla ve sabırla yürütürler.	60	3.62	1.04
31	Değişime kolay uyum sağlarlar.	60	3.52	.93
32	Kendilerinin güçlü ve zayıf yanlarının farkındadırlar.	60	3.50	.81
33	İş hayatları ile özel hayatları arasında dengeyi kurarlar.	60	3.33	1.17
34	Gerçekleştirdikleri görevlerle ilgili yüksek sorumluluk duygusuna sahiptirler.	60	3.83	.89
35	Kendilerine iş yaşamlarıyla ilgili gerçekçi hedefler koyarlar.	60	3.50	.83
Toplam		60	3.57	.50

Tablo 4.5’te görüldüğü gibi “Kişisel Nitelikler” alt ölçeğine verilen puanların ortalaması $\bar{X}=3.57$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Kişisel Nitelikler” alt ölçeğinde maddelere bakacak olursak “İş ahlakına sahiptirler” ve “Dürüst ve güvenilirdirler” maddelerinin ortalamasının en yüksek ($\bar{X}=4.50$) olduğu görülmektedir. Bu ölçekteki en düşük ortalamaya ($\bar{X}=3.27$) sahip olan madde “Yüksek motivasyona sahiptirler” maddesidir.

Alt ölçeğin toplam ortalama puanına ve bu puana karşılık gelen algı düzeyine baktığımızda, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Kişisel Nitelik” düzeylerini **yeterli** buldukları anlaşılmıştır.

4.1.2.5. Araştırmanın beşinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın beşinci alt problemi “İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Beşinci alt probleme cevap bulmak amacıyla deneklerin “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nde “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” alt ölçeğine ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri tablo 4.6’de verilmiştir.

Tablo 4.6’de görüldüğü gibi “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” alt ölçeğine verilen puanların ortalaması $\bar{X}=3.68$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir.

Tablo 4.6. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri faktörüne ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

Madde No	İFADELER	N	\bar{X}	SS
40	Farklı kaynaklardan (kitap, kullanma kılavuzu, uzman kişiler, internet) faydalanarak ihtiyaç duydukları bilgileri elde ederler.	60	3.68	1.02
41	Topladıkları bilgileri gerektiğinde kullanmak üzere farklı ortamlarda (yazı, bilgisayar vb.) saklarlar.	60	3.35	1.13
42	Elde ettikleri bilgileri analiz ederken bilgisayarı da kullanırlar.	60	3.45	1.06
43	Topladıkları bilgileri amaçlarına uygun biçimde yorumlarlar.	60	3.57	.77
44	Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler.	60	4.20	.66
45	Seçtikleri teknolojileri verimli biçimde kullanırlar.	60	3.85	.73
46	Görevlerinin gerektirdiği ölçüde bilgisayar kullanım becerisine sahiptirler.	60	3.63	1.02
47	İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler.	60	3.72	.98
Toplam		60	3.68	.64

“Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” alt ölçeğinde maddelere bakacak olursak “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler.” maddesinin ortalamasının en yüksek ($\bar{X}=4.20$) olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçekteki en düşük ortalamaya ($\bar{X}=3.35$) sahip olan madde “Topladıkları bilgileri gerektiğinde kullanmak üzere farklı ortamlarda (yazı, bilgisayar vb.) saklarlar” olarak görülmektedir.

Alt ölçeğin toplam ortalama puanına ve bu puana karşılık gelen algı düzeyine baktığımızda, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri” düzeylerini **yeterli** bulmuşlardır.

4.1.2.6. Araştırmanın altıncı alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın altıncı alt problemi “İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların “Yabancı Dil Beceri” düzeylerine ilişkin algıları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Altıncı alt probleme cevap bulmak amacıyla deneklerin “Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirleme Ölçeği”nde “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” alt ölçeğine ait her bir maddeye verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Yabancı dil becerileri alt ölçeğine ait maddelere verilen cevapların ortalaması ve standart sapması

Madde No	İFADELER	N	\bar{X}	SS
48	Çalıştıkları alanların gerektirdiği <u>yabancı dilde</u> yazılmış <u>teknik belgeleri</u> (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.	60	2.00	.61
49	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili <u>yabancı dili</u> kullanarak <u>sözlü iletişim</u> kurarlar.	60	1.68	.60
50	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili <u>yabancı dili</u> kullanarak <u>yazılı iletişim</u> kurarlar.	60	1.47	.57
Toplam		60	1.72	.49

Tablo 4.7’da görüldüğü gibi “Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeğine verilen puanların ortalaması $\bar{X}=1.72$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Kesinlikle Katılmıyorum” aralığına denk gelmektedir.

“Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeğinde maddelere bakacak olursak “Çalıştıkları alanların gerektirdiği yabancı dilde yazılmış teknik belgeleri (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar” maddesinin ortalamasının en yüksek ($\bar{X}=2.00$) olduğu görülmektedir. Bu ölçekteki en düşük ortalamaya ($\bar{X}=1.47$) sahip olan madde ise “Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili yabancı dili kullanarak yazılı iletişim kurarlar” maddesidir.

Alt ölçeğin toplam ortalama puanına ve bu puana karşılık gelen algı düzeyine baktığımızda, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini **oldukça yetersiz** buldukları sonucuna varılmıştır.

4.1.2.7. Araştırmanın yedinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın yedinci alt problemi “İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini (alt ölçekler bazında) algılamada işverenin yaşı anlamlı fark yaratan bir etken midir?” olarak belirlenmiştir. Yedinci alt probleme cevap bulabilmek için işverenlerin yaşının her bir alt ölçeğe ilişkin işveren algılarında anlamlı fark yaratan bir değişken olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu anlamlılığı test eden parametrik ve non-parametrik test türlerinden hangisinin kullanılacağına Levene varyansların homojenliği testi ile karar verilmiştir. Bu test sonucundaki asimptotik anlamlılık düzeyi .05’den büyük ($p>.05$) olduğu durumlarda parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi ve Scheffe Çoklu Aralık testi yapılmıştır. Levene testi sonucundaki asimptotik anlamlılık düzeyi .05’den küçük ($p<.05$) olduğu durumlarda Non-parametrik testlerden Kruskal Wallis ve Dunn yöntemi kullanılarak çoklu aralık testi yapılmıştır. Aşağıda bu analizler ve elde edilen sonuçlar verilmiştir:

a. Araştırmanın yedinci alt problemine ilişkin Levene varyansların homojenliği testi

Araştırmanın yedinci alt problemini cevaplamak amacıyla tek-yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Tablo 4.8’de tek-yönlü varyans analizi testinin kullanılabilmesi için gereken varyansların homojenliği varsayımını test eden Levene varyansların homojenliği testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.8. Levene varyansların homojenliği testi

Bağımlı Değişken	Levene İstatistiği	Serbestlik Derecesi-1	Serbestlik Derecesi-2	Anlamlılık Düzeyi
Çekirdek Beceriler	4.66	2	57	.01
Kişisel Nitelikler	3.77	2	57	.03
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	5.71	2	57	.01
Düşünme Becerileri	2.58	2	57	.09
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	2.13	2	57	.13
Yabancı Dil Becerileri	.19	2	57	.83

Tablo 4.8’de elde edilen sonuçlara bakacak olursak anlamlılık düzeyi .05’ten büyük ($p > .05$) olan alt ölçekler tek-yönlü varyans analizi için gerekli olan varyansların homojen olması varsayımını sağlamaktadır. Bu nedenle “Düşünme Becerileri, Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler ve Yabancı Dil Becerileri” alt ölçekleri ile “yaş” değişkeni arasındaki anlamlılığı test etmek için tek-yönlü varyans analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05’ten küçük ($p < .05$) olan alt ölçeklerde ise varyansların homejenliği varsayımı sağlanamamıştır. Yani “Çekirdek Beceriler, Kişisel Nitelikler ve Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” alt ölçekleri ile “yaş” değişkeni arasındaki anlamlılığı test etmek için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

b. Araştırmanın yedinci alt problemine ilişkin Kruskal Wallis testi

Levene varyansların homojenliği testi sonuçlarına göre non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılarak “yaş” değişkeni ile “Çekirdek Beceriler, Kişisel Nitelikler ve Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” alt ölçekleri arasında anlamlılık test edilmiştir.

Tablo 4.9. Deneklerin yaşları ile çekirdek beceriler, kişisel nitelikler ve bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçekleri arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

İstatistikler	Çekirdek Beceriler	Kişisel Nitelikler	Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri
Ki-Kare	2.91	5.00	6.12
Serbestlik Derecesi	2	2	2
Asimptotik Anlamlılık Düzeyi	.23	.08	.04

Not: Yaş değişkenine göre gruplandırılmıştır.

Tablo 4.9’da Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, işverenlerin yaşının, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Çekirdek Beceri ve Kişisel Nitelik” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı** görülmüştür ($p>.05$).

Buna karşılık işverenlerin yaşının, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olduğu** sonucu elde edilmiştir ($p<.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Dunn yöntemi kullanılarak çoklu aralık testi yapılmıştır. Tablo 4.10’da “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” ile “yaş” değişkeni arasında yapılan Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması verilmiştir.

Tablo 4.10. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması

Grup	F	Dizilerin Toplamı	Dizilerin Ortalaması
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri 26-33 Yaş	33	915.50	27.74
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri 34-42 Yaş	19	558.50	29.40
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri 18-25 Yaş	8	356.00	44.50

Tablo 4.10’da verilen dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması değerleri anlamlı farkın hangi yaş grupları arasında olduğu yani hangi yaş grubundaki işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” düzeylerini daha yüksek veya düşük düzeyde algıladığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır.

Tablo 4.11. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen aralıkların farkları ve anlamlılığı

Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri-Yaş			
	34-42 Yaş	26-33 Yaş	18-25 Yaş
34-42 Yaş	0	1.65	-15.11
26-33 Yaş	1.65	0	-16.76 (Anlamlı)
18-25 Yaş	-15.11	-16.76 (Anlamlı)	0

Tablo 4.11’de Dunn yöntemi ile yapılmış çoklu aralık testi sonuçları verilmiştir. Tabloya bakacak olursak satır ve sütun olarak yaş grupları birbirleriyle eşleştirilmiştir. Aralarında anlamlı fark olan yaş gruplarının kesim noktasında “Anlamlı” yazmaktadır. Buna göre 18-25 yaş grubundaki işverenler ile 26-33 yaş grubundaki işverenler arasında ML mezunu çalışanlarının “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark** vardır. Tablo 4.10’a da bakacak olursak 18-25 yaş grubundaki olan işverenler 26-33 yaş grubundaki işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri” düzeylerini daha yüksek olarak algılamışlardır.

Tablo 3.7’ye bakıldığında 28-25 yaş grubundaki işverenlerin tamamının ortaöğretim düzeyinde eğitim aldıkları; buna karşın 26-33 yaş grubundaki işverenlerin %51.5’i lisans ve %9.1’i ön lisan mezunu olduğu görülmektedir. Lisans ve ön lisan, ortaöğretime göre daha ileri seviyedeki eğitim kademeleridir. Daha ileri seviyedeki eğitim kademelerinde kazandırılan beceri ve yeterlik düzeyinin de yüksek olduğunu kabul edersek bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri lisans ve ön lisan mezunlarında daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu nedenler lisans ve ön lisan mezunu işverenlerin daha çok olduğu 26-33 yaş grubundaki işverenler kendi seviyeleriyle kıyaslayarak ML mezunu çalışanlarının “Bilgiyi ve Bilgi

Teknolojilerini Kullanma Beceri” düzeylerini daha düşük seviyede algıladıkları düşünülmektedir.

c. Araştırmanın yedinci alt problemine ilişkin tek-yönlü varyans analizi (One-way ANOVA)

Levene varyansların homojenliği testi sonuçlarına göre parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi kullanılarak “yaş” değişkeni ile “Düşünme Becerileri, Kişilerarası ve Yönetmel Becerileri ve Yabancı Dil Becerileri” alt ölçekleri arasında anlamlılık test edilmiştir.

Tablo 4.12. İşverenlerin yaşının, ML mezunu çalışanların düşünme becerileri, kişilerarası ve yönetmel beceriler ve yabancı dil becerileri düzeylerini algılamada anlamlılığını test eden tek-yönlü varyans analizi

Bağımlı Değişken	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık Düzeyi
Düşünme Becerileri	2.00	10.18	.41	.67
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	2.00	100.06	3.82	.43
Yabancı Dil Becerileri	2.00	21.56	14.53	.00

Tablo 4.12’de yapılan tek-yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen veriler görülmektedir. Elde edilen verilere bakacak olursak işverenlerin yaşının ML mezunu çalışanların “Düşünme Becerileri ve Kişilerarası ve Yönetmel Beceri” düzeyini algılamada **istatistiksel yönden anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı** tespit edilmiştir ($p>.05$).

Yine tablo 4.12’a baktığımızda işverenlerin yaşının ML mezunu çalışanların “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olduğu** anlaşılmıştır ($p<.05$). Anlamlı farkın hangi yaş grupları arasındaki işverenlerde olduğunu tespit etmek için Scheffe Çoklu Aralık Testi yapılmıştır. Tablo 4.13’te bu teste ait sonuçlar verilmiştir.

Tablo 4.13. Anlamlı farkın hangi yaş grupları arasındaki işverenler arasında oluştuğunu tespit etmek amacıyla yapılan Scheffe Çoklu Aralık Testi sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
Yabancı Dil Becerileri	18-25	26-33	1.36(*)	.48	.02
	26-33	18-25	-1.36(*)	.48	.02
		34-42	-1.82(*)	.35	.00
	34-42	26-33	1.82(*)	.35	.00

* Ortalama fark .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.10'a bakıldığında "Yabancı Dil Beceri" düzeylerini algılamada 18-25 yaş grubundaki işverenlerle 26-33 yaş grubundaki işverenler ve 34-42 yaş grubundaki işverenlerle 26-33 yaş grubundaki işverenler arası **istatistiksel bakımdan anlamlı fark olduğu** görülmektedir ($p < .05$). Gruplar arası ortalama farklar incelendiğinde 18-25 yaş grubundaki işverenler 26-33 yaş grubundaki işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının Yabancı Dil Beceri düzeylerini daha yüksek algılamışlardır. Ayrıca 34-42 yaş grubundaki işverenlerin çalışanlarının "Yabancı Dil Becerilerine" ilişkin algı düzeyi 26-33 yaş grubundaki işverenlerin algı düzeyine göre yüksektir.

Tablo 3.7'de görüldüğü gibi 26-33 yaş grubundaki işverenlerin ortalama eğitim düzeyi ($\bar{X} = 4.12$), 18-25 yaş grubu ($\bar{X} = 3.00$) ve 34-42 yaş grubundaki ($\bar{X} = 3.32$) işverenlere göre daha yüksektir. Alt eğitim kademesinde kazandırılan bilgi ve becerilerin üst kademelere göre düşük olduğunu kabul edersek, eğitim düzeyi düşük olan işverenlerin yabancı dil becerileri de düşüktür denilebilir. Bu nedenle işverenlerin kendi yabancı dil beceri düzeylerine göre ML mezunu çalışanları kıyaslamış olabileceklerinden eğitim düzeyi yüksek 26-33 yaş grubundaki işverenler, eğitim düzeyi daha düşük olan 18-25 ve 34-42 yaş grubundaki işverenlere göre ML mezunu çalışanların "Yabancı Dil Beceri" düzeylerini daha olumsuz düzeyde algılamış olabilecekleri düşünülmektedir.

4.1.2.8. Araştırmanın sekizinci alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın sekizinci alt problemi "İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini (alt ölçekler bazında) algılamada işverenin eğitim durumu anlamlı fark yaratan bir etken midir?" olarak belirlenmiştir. Sekizinci alt probleme cevap bulmak amacıyla işverenlerin eğitim

durumunun her bir alt ölçeğe ilişkin işveren algılarında anlamlı fark yaratan bir değişken olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu anlamlılığı test eden parametrik ve non-parametrik test türlerinden hangisinin kullanılacağına Levene varyansların homojenliği testi ile karar verilmiştir. Bu test sonucundaki asimptotik anlamlılık düzeyi .05’den büyük ($p > .05$) olduğu durumlarda parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi ve Scheffe Çoklu Aralık Testi yapılmıştır. Levene testi sonucundaki asimptotik anlamlılık düzeyi .05’den küçük ($p < .05$) olduğu durumlarda ise non-parametrik testlerden Kruskal Wallis ve Dunn yöntemi kullanılarak çoklu aralık testi yapılmıştır. Aşağıda bu analizler ve elde edilen sonuçlar verilmiştir:

a. Araştırmanın sekizinci alt problemine ilişkin Levene varyansların homojenliği testi

Tablo 4.14’te tek-yönlü varyans analizi testinin varsayımlarından olan “varyansların homojenliğini” test eden Levene varyansların homojenliği testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.14. Levene varyansların homojenliği testi

Bağımlı Değişken	Levene İstatistiği	Serbestlik Derecesi-1	Serbestlik Derecesi-2	Anlamlılık Düzeyi
Çekirdek Beceriler	4.89	3	56	.00
Kişisel Nitelikler	3.59	3	56	.02
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	5.81	3	56	.00
Düşünme Becerileri	3.68	3	56	.02
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	5.31	3	56	.00
Yabancı Dil Becerileri	6.80	3	56	.00

Tablo 4.14’te elde edilen sonuçlara bakacak olursak hiçbir alt ölçek tek-yönlü varyans analizi için gerekli olan **varyansların homojen olması varsayımını sağlamamaktadır** ($p < .05$). Bu nedenle tüm alt ölçeklere ilişkin işveren algı

düzeyleri ile “eğitim durumu” değişkeni arasındaki anlamlılığı test etmek için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

b. Araştırmanın sekizinci alt problemine ilişkin Kruskal Wallis testi

Levene varyansların homojenliği testi sonuçlarına göre non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılarak “eğitim durumu” değişkeni ile “Çekirdek Beceriler, Kişisel Nitelikler ve Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri” alt ölçekleri arasında anlamlılık test edilmiştir.

Tablo 4.15. İşverenlerin eğitim durumları ile anketin tüm alt ölçekleri arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Asimptotik Anlamlılık Düzeyi
Çekirdek Beceriler	5.70	3.00	.13
Kişisel Nitelikler	8.20	3.00	.06
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	8.15	3.00	.06
Düşünme Becerileri	5.57	3.00	.13
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	2.55	3.00	.47
Yabancı Dil Becerileri	20.30	3.00	.00

Not: Eğitim Durumu değişkenine göre gruplandırılmıştır.

Tablo 4.15’te Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Yapılan istatistiksel işlemin sonucunda, işverenlerin eğitim durumunun, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Çekirdek Beceriler, Kişisel Nitelikler, Düşünme Becerileri ve Kişilerarası ve Yönetmel Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı** tespit edilmiştir ($p>.05$).

Buna karşılık işverenlerin eğitim durumunun, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının sadece “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel yönden fark yaratan bir etken olduğu** sonucu elde edilmiştir ($p<.05$). Diğer alt ölçeklerde işveren algıları için “eğitim durumu” değişkeni **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken değildir**. Eğitim durumu değişkeninin hangi grupları arasında “Yabancı Dil Beceri” düzeylerine ilişkin işveren algılarında anlamlı fark olduğunu tespit etmek için Dunn yöntemi kullanılarak çoklu aralık testi

yapılmıştır. Tablo 4.13'te “Yabancı Dil Becerileri” ile “eğitim durumu” değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması verilmiştir.

Tablo 4.16. Yabancı dil becerileri alt ölçeği ile eğitim durumu değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması

Grup	F	Dizilerin Toplamı	Dizilerin Ortalaması
Yabancı Dil Becerileri Lisans	22	409.50	18.61
Yabancı Dil Becerileri Ön Lisans	3	91.50	30.50
Yabancı Dil Becerileri Ortaöğretim	31	1121.00	36.16
Yabancı Dil Becerileri İlköğretim	4	208.00	52.00

Tablo 4.16'da verilen dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması değerleri anlamlı farkın hangi eğitim durumuna sahip işverenler arasında olduğu yani hangi eğitim düzeyindeki işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini daha yüksek veya düşük düzeyde algıladığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır.

Tablo 4.17. Yabancı dil becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen aralıkların farkları ve anlamlılığı

Yabancı Dil Becerileri				
	Lisans	Ortaöğretim	İlköğretim	Ön Lisans
Lisans	0	-17.55 (Anlamlı)	-33.39 (Anlamlı)	-11.89
Ortaöğretim	-17.55 (Anlamlı)	0	-15.84	5.66
İlköğretim	-33.39 (Anlamlı)	-15.84	0	21.50
Ön Lisans	-11.89	5.66	21.50	0

Tablo 4.17'de Dunn yöntemi ile yapılmış çoklu aralık testi sonuçları verilmiştir. Tabloya bakacak olursak satır ve sütun olarak eğitim düzeyleri birbirleriyle eşleştirilmiştir. Aralarında anlamlı fark olan eğitim düzeylerinin kesim noktasında “Anlamlı” yazmaktadır. Buna göre ilköğretim mezunu işverenler ile ortaöğretim mezunu işverenler arasında ve ilköğretim mezunu işverenler ile lisans

mezunu işverenler arasında ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel yönden anlamlı fark vardır**. Tablo 4.10’a da bakacak olursak ilköğretim mezunu işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerine ilişkin algıları ortaöğretim mezunu ve lisans mezunu işverenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlköğretim, ortaöğretime ve lisansa göre daha alt kademedeki eğitim seviyesidir. Alt eğitim kademesinde kazandırılan bilgi ve becerilerin üst kademelere göre düşük olduğunu kabul edersek, eğitim düzeyi düşük olan işverenlerin yabancı dil becerileri de düşük olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle işverenlerin kendi yabancı dil beceri düzeylerine göre ML mezunu çalışanları kıyaslamış olabileceklerinden eğitim düzeyi düşük olan ilköğretim mezunu işverenler, ortaöğretim ve lisan mezunu işverenlere göre ML mezunu çalışanların “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini daha olumlu düzeyde algılamış olabilecekleri düşünülmektedir.

4.1.2.9. Araştırmanın dokuzuncu alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi “İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini (alt ölçekler bazında) algılamada lise ve üzeri eğitim görmüş işverenin lise türü anlamlı fark yaratan bir etken midir?” olarak belirlenmiştir. Dokuzuncu alt probleme cevap bulmak amacıyla işverenlerin mezun oldukları lise türünün her bir alt ölçeğe ilişkin işveren algılarında anlamlı fark yaratan bir değişken olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu anlamlılığın test eden parametrik ve non-parametrik test türlerinden hangisinin kullanılacağına Levene varyansların homojenliği testi ile karar verilmiştir. Bu test sonucundaki anlamlılık düzeyi .05’den büyük ($p > .05$) olduğu durumlarda parametrik testlerden t-test yapılmıştır. Levene testi sonucundaki anlamlılık düzeyi .05’den küçük ($p < .05$) olduğu durumlarda ise non-parametrik testlerden Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Aşağıda bu analizler ve elde edilen sonuçlar verilmiştir:

a. Araştırmanın dokuzuncu alt problemine ilişkin Levene varyansların homojenliği testi

Tablo 4.18’de t-test analizinin varsayımlarından olan “varyansların homojenliğini” test eden Levene varyansların homojenliği testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.18. Levene varyansların eşitliği testi sonuçları

Bağımlı Değişken	F	Anlamlılık Düzeyi
Çekirdek Beceriler	.00	.99
Kişisel Nitelikler	.31	.58
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	.24	.63
Düşünme Becerileri	5.39	.03
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	.54	.47
Yabancı Dil Becerileri	1.15	.29

Tablo 4.18’de elde edilen sonuçlara bakacak olursak anlamlılık düzeyi .05’ten büyük ($p > .05$) olan alt ölçekler t-test için gerekli olan varyansların homojen olması varsayımını sağlamaktadır. Bu nedenle “Çekirdek Beceriler, Kişisel Nitelikler, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri, Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler ve Yabancı Dil Becerileri” alt ölçekleri ile “lise türü” değişkeni arasındaki anlamlılığı test etmek için t-test yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05’ten küçük ($p < .05$) olan alt ölçekte ise varyansların homojenliği varsayımı sağlanamamıştır. Bu sebepten “Düşünme Becerileri, alt ölçeği ile “yaş” değişkeni arasındaki anlamlılığı test etmek için non-parametrik testlerden Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

b. Araştırmanın dokuzuncu alt problemine ilişkin t-test

Levene varyansların homojenliği testi sonuçlarına göre parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi kullanılarak “lise türü” değişkeni ile “Çekirdek Beceriler, Kişisel Nitelikler, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri, Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler ve Yabancı Dil Becerileri” alt ölçekleri arasında anlamlılık test edilmiştir. Bu anlamlılık testi sonuçları tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19’da işverenlerin mezun oldukları lise türü ile “Çekirdek Beceriler, Kişisel Nitelikler, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri, Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler ve Yabancı Dil Becerileri” alt ölçekleri arasındaki anlamlılığı test eden t-test sonuçları verilmiştir. Tabloya bakıldığında istatistiksel bakımdan anlamlı farkın olduğu alt ölçek “Çekirdek Becerileri” alt ölçeğidir ($p < .05$). İşverenlerin lise türü, ML mezunu çalışanlarının “Çekirdek Beceri” düzeylerine

ilişkin algılarında **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken** olduğu tespit edilmiştir. Ortalama değerlere bakacak olursak ML mezunu işverenler genel lise mezunu işverenlere göre çalışanlarının “Çekirdek Beceri” düzeylerini daha yüksek algılamışlardır.

Tablo 4.19. Dokuzuncu alt probleme ilişkin bağımsız örneklem t-test

Bağımlı Değişken	Lise Türü	N	\bar{X}	Standart Sapma	t	Anlamlılık (2-Uçlu)
Çekirdek Beceriler	<i>Genel</i>	27	30.26	3.46	-2.04	.04
	<i>Meslek</i>	29	32.10	3.32		
Kişisel Nitelikler	<i>Genel</i>	27	52.82	7.91	-1.22	.23
	<i>Meslek</i>	29	55.28	7.25		
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	<i>Genel</i>	27	29.48	5.53	-.10	.92
	<i>Meslek</i>	29	29.62	5.19		
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	<i>Genel</i>	27	33.63	5.86	.145	.89
	<i>Meslek</i>	29	33.41	5.28		
Yabancı Dil Becerileri	<i>Genel</i>	27	4.70	1.30	-1.61	.11
	<i>Meslek</i>	29	5.31	1.51		

ML mezunu işverenlerin genel lise mezunu işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Çekirdek Beceri” düzeylerine ilişkin algılarının yüksek olmasının sebebi aynı lise kademesinden mezun oldukları için ML mezunu işverenlerin çalışanlarının “Çekirdek Beceri” düzeyini daha olumlu algılamış oldukları düşünülmektedir.

Ayrıca yine tablo 4.19’a bakıldığında “lise türü” değişkenin “Kişisel Nitelikler, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri, Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler ve Yabancı Dil Becerileri” alt ölçeklerine ilişkin işveren algılarında **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı** görülmektedir ($p>.05$).

c. Araştırmanın dokuzuncu alt problemine ilişkin Mann Whitney-U testi

Araştırmanın dokuzuncu alt problemini cevaplandırmak amacıyla, Levene varyansların homojenliği testi sonucunda varyansların eşit olmaması nedeniyle “Düşünme Becerileri” alt ölçeği ile “lise türü” değişkeni arasındaki anlamlılık Mann Whitney-U testi ile incelenmiştir. Tablo 4.20, tablo 4.21 ve tablo 4.22’de bu teste ait tablolar verilmiştir:

Tablo 4.20. Mann Whitney-U testi betimsel istatistikleri

Değişken	N	Ortalama	Standart Sapma
Düşünme Becerileri	56	25.25	5.01
Lise Türü	56	1.52	.50

Tablo 4.21. Mann Whitney-U testi dizi değerleri

Bağımlı Değişken	Lise Türü	N	Ortalama Dizi	Diziler Toplamı
Düşünme Becerileri	<i>Genel</i>	27	25.17	679.50
	<i>Meslek</i>	29	31.60	916.50
Toplam		56		

Tablo 4.22. Mann Whitney-U testi anlamlılık tablosu

İstatistikler	Düşünme Becerileri
Mann-Whitney U Değeri	301.50
Wilcoxon W Değeri	679.50
Z Değeri	-1.49
Asimptotik Anlamlılık Düzeyi (2-Uçlu)	.14

Lise Türü değişkenine göre gruplandırılmıştır.

Tablo 4.22. Mann Whitney-U testi anlamlılık tablosu verilmiştir. Tabloya bakıldığında işverenlerin lise türünün ML mezunu çalışanlarının “Düşünme Beceri” düzeylerine ilişkin algılarında **istatistiksel yönden anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı** görülmektedir ($p>.05$).

4.1.2.10. Araştırmanın onuncu alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Araştırmanın onuncu alt problemi “İşverenlerin, meslek lisesi mezunu çalışanların istihdama yönelik temel beceri düzeylerini (alt ölçekler bazında) algılamada işverenin kıdem yılı anlamlı fark yaratan bir etken midir?” olarak belirlenmiştir. Onuncu alt probleme cevap bulmak amacıyla işverenlerin kıdem yılının her bir alt ölçeğe ilişkin işveren algılarında anlamlı fark yaratan bir değişken olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu anlamlılığı test eden parametrik ve non-parametrik test türlerinden hangisinin kullanılacağına Levene varyansların homojenliği testi ile karar verilmiştir. Bu test sonucundaki asimptotik anlamlılık düzeyi .05’den büyük ($p > .05$) olduğu durumlarda parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi ve Scheffe Çoklu Aralık Testi yapılmıştır. Levene testi sonucundaki asimptotik anlamlılık düzeyi .05’den küçük ($p < .05$) olduğu durumlarda ise non-parametrik testlerden Kruskal Wallis ve Dunn yöntemi kullanılarak çoklu aralık testi yapılmıştır. Aşağıda bu analizler ve elde edilen sonuçlar verilmiştir:

a. Araştırmanın onuncu alt problemine ilişkin Levene varyansların homojenliği testi

Tablo 4.23’te tek-yönlü varyans analizi testinin varsayımlarından olan “varyansların homojenliğini” test eden Levene varyansların homojenliği testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.23. Levene varyansların homojenliği testi

Bağımlı Değişken	Levene İstatistiği	Serbestlik Derecesi-1	Serbestlik Derecesi-2	Anlamlılık Düzeyi
Çekirdek Beceriler	1.97	4	55	.11
Kişisel Nitelikler	4.15	4	55	.01
Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	9.32	4	55	.00
Düşünme Becerileri	1.11	4	55	.36
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	2.08	4	55	.10
Yabancı Dil Becerileri	6.32	4	55	.00

Tablo 4.23'te elde edilen sonuçlara bakacak olursak anlamlılık düzeyi .05'ten büyük ($p>.05$) olan alt ölçekler tek-yönlü varyans analizi için gerekli olan varyansların homojen olması varsayımını sağlamaktadır. Bu nedenle “Çekirdek Beceriler, Düşünme Becerileri ve Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler” ile “yaş” değişkeni arasındaki anlamlılığı test etmek için tek-yönlü varyans analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05'ten küçük ($p<.05$) olan alt ölçeklerde ise varyansların homojenliği varsayımı sağlanamamıştır. Yani “Kişisel Nitelikler, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri ve Yabancı Dil Becerileri” ile “yaş” değişkeni arasındaki anlamlılığı test etmek için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

b. Araştırmanın onuncu alt problemine ilişkin Kruskal Wallis testi ve Dunn yöntemiyle yapılan çoklu aralık testleri

Levene varyansların homojenliği testi sonuçlarına göre non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi kullanılarak kıdem yılı değişkeni ile “Kişisel Nitelikler, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri ve Yabancı Dil Becerileri” alt ölçekleri arasında anlamlılık test edilmiştir.

Tablo 4.24. Denekleri kıdemleri ile kişisel nitelikler, bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri ve yabancı dil becerileri alt ölçekleri arasındaki anlamlılığı test eden Kruskal Wallis testi sonuçları

İstatistik	Kişisel Nitelikler	Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	Yabancı Dil Becerileri
Ki-Kare	13.36	4.60	32.04
Serbestlik Derecesi	4	4	4
Asimptotik Anlamlılık Düzeyi	.01	.33	.00

Kıdem değişkenine göre gruplandırılmıştır.

Tablo 4.24'te Kruskal Wallis testi sonuçları görülmektedir. Tabloda asimptotik anlamlılık düzeyinin .05'den küçük ($p<.05$) olduğu alt ölçekler ile işverenlerin kıdemleri arasında anlamlı fark vardır. Bu nedenle işverenlerin kıdemleri, işverenin ML mezunu çalışanlarının “Kişisel Nitelik ve Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olduğu** buna karşın “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel yönden anlamlı fark olmadığı** görülmüştür.

Farkın hangi eğitim düzeyindeki işveren grupları arasında olduğunu belirlemek için Dunn yöntemi kullanılarak çoklu aralık testi yapılmıştır.

Tablo 4.25. Kişisel nitelikler ile kıdem değişkeni arasında yapılan Dunn yöntemi kullanılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması

Grup	F	Dizilerin Toplamı	Dizilerin Ortalaması
Kişisel Nitelikler 21 Yıl ve Üzeri	2	13.00	6.50
Kişisel Nitelikler 15-20 Yıl	7	130.00	18.57
Kişisel Nitelikler 1 Yıl	11	326.00	29.64
Kişisel Nitelikler 2-6 Yıl	30	918.50	30.62
Kişisel Nitelikler 7-14 Yıl	10	442.50	44.25

Tablo 4.26. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen aralıkların farkları ve anlamlılığı

Kişisel Nitelikler					
	2-6 Yıl	7-14 Yıl	1 Yıl	21 Yıl ve Üzeri	15-20 Yıl
2-6 Yıl	0	-13.63	0.98	24.12	12.05
7-14 Yıl	-13.63	0	14.61	37.75	25.68 (Anlamlı)
1 Yıl	0.98	14.61	0	23.14	11.07
21 Yıl ve Üzeri	24.12	37.75	23.14	0	-12.07
15-20 Yıl	12.05	25.68 (Anlamlı)	11.07	-12.07	0

Tablo 4.26'ya bakıldığında anlamlı farkın olduğu grupların kesiştiği hücrelere "Anlamlı" yazılmıştır. Buna göre 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler ile 15-20 yıl kıdeme sahip işverenler arasında çalışanlarının "Kişisel Nitelik" düzeylerini algılamada anlamlı fark vardır. Dizilerin ortalama değerlerine bakacak olursak 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler 15-20 yıl kıdeme sahip işverenlere göre çalışanlarının "Kişisel Nitelik" düzeylerini daha yüksek olarak algılamışlardır.

7-14 yıl kıdeme sahip olan işverenlerin tamamının ortaöğretim mezunu ve bunların %80'ini de ML mezunu olduğu görülmektedir. 15-20 yıl kıdeme sahip olan

işverenlerin ise %42.9'u ortaöğretim mezunudur. Ayrıca 7-4 yıl kıdeme sahip işveren sayısının 15-20 yıl kıdeme sahip işveren sayısından fazladır (Bkz. tablo 3.8). 7-14 yıl kıdeme işverenlerin ML mezunu çalışanlarla aynı eğitim kademesinden geçtikleri için bu çalışanlara karşı farklı eğitim kademesi mezunu işverenlere oranla daha olumlu fikirlere sahip oldukları ve ML mezunu çalışanlarının “Kişisel Nitelik” düzeylerini daha yüksek algıladıkları söylenebilir.

Aşağıda “Yabancı Dil Becerileri” ile “kıdem” değişkeni arasında anlamlılığın hangi kıdem grupları arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan çoklu aralık testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 4.27. Yabancı dil becerileri ile kıdem değişkeni arasında yapılan Dunn yöntemi kullanılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen F değeri, dizilerin toplamı ve dizilerin ortalaması

Grup	F	Dizilerin Toplamı	Dizilerin Ortalaması
Yabancı Dil Becerileri 21 Yıl ve Üzeri	2	32.00	16.00
Yabancı Dil Becerileri 1 Yıl	11	180.50	16.41
Yabancı Dil Becerileri 2-6 Yıl	30	777.50	25.92
Yabancı Dil Becerileri 7-14 Yıl	10	476.00	47.60
Yabancı Dil Becerileri 15-20 Yıl	7	364.00	52.00

Tablo 4.28'e bakıldığında anlamlı farkın olduğu grupların kesiştiği hücrelere “Anlamlı” yazılmıştır. Buna göre 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler ile 2-6 yıl arası kıdeme sahip işverenler arasında, 15-20 yıl kıdeme sahip işverenler ile 2-6 yıl arası kıdeme sahip işverenler arasında, 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler ile 1 yıl kıdeme sahip işverenler arasında ve 15-20 yıl kıdeme sahip işverenler ile 1 yıl kıdeme sahip işverenler arasında çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır.**

Tablo 4.28. Bilgiyi ve bilgi teknolojilerini kullanma becerileri alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında Dunn yöntemi kullanılarak yapılmış çoklu aralık testi sonucunda elde edilen aralıkların farkları ve anlamlılığı

Yabancı Dil Becerileri-Kıdem					
	2-6 Yıl	7-14 Yıl	1 Yıl	21 Yıl ve Üzeri	15-20 Yıl
2-6 Yıl	0	-21.68 (Anlamlı)	9.51	9.92	-26.08 (Anlamlı)
7-14 Yıl	-21.68 (Anlamlı)	0	31.19 (Anlamlı)	31.60	-4.40
1 Yıl	9.51	31.19 (Anlamlı)	0	0.41	-35.59 (Anlamlı)
21 Yıl ve Üzeri	9.92	31.60	0.41	0	-36.00
15-20 Yıl	-26.08 (Anlamlı)	-4.40	-35.59 (Anlamlı)	-36.00	0

7-14 yıl kıdeme sahip işverenler 1 yıl ve 2-6 yıl kıdeme sahip işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini daha yüksek olarak algılamışlardır.

15-20 yıl kıdeme sahip işverenler 1 yıl ve 2-6 yıl kıdeme sahip işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini daha yüksek olarak algılamışlardır.

Anlamlı farkın olduğu kıdem gruplarına bakıldığında, kıdemi daha fazla olan işverenler kıdemi daha az olan işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini daha yüksek olarak algılamışlardır.

7-14 yıl kıdeme sahip olan işverenlerin tamamının ortaöğretim mezunu olduğu ve 15-20 yıl kıdeme sahip olan işverenlerin ise %57.1’i ilköğretim %42.9’u ortaöğretim mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca 1 yıl kıdeme sahip olan işverenlerin %81.8’i lisans ve %18.2’si ortaöğretim ve 2-6 yıl kıdeme sahip işverenlerin %43.3’ü lisans, %10’u ön lisans ve %46.7’si ortaöğretim mezunudur (Bkz. tablo 3.8). Yani 1 yıl ve 2-6 yıl kıdeme sahip işverenlerin, 7-14 ve 15-20 yıl kıdem sahip işverenlere göre eğitim düzeyi daha yüksektir. Daha ileri seviyedeki eğitim kademelerinde kazandırılan beceri ve yeterlik düzeyinin de yüksek olduğunu kabul edersek yabancı dil becerilerinin lisans ve ön lisans mezunlarında daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu nedenle lisans ve ön lisans mezunu işverenlerin daha çok olduğu 1 yıl ve 2-6 yıl kıdeme sahip işverenler kendi seviyeleriyle kıyaslayarak ML

mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerinin daha düşük olduğuna ilişkin fikir beyan etmiş olabilecekleri düşünülmektedir.

c. Araştırmanın onuncu alt problemine ilişkin tek-yönlü varyans analizi (One-way ANOVA)

Levene varyansların homojenliği testi sonuçlarına göre parametrik testlerden tek-yönlü varyans analizi kullanılarak “yaş” değişkeni ile “Çekirdek Beceri, Düşünme Beceri ve Kişilerarası ve Yönetmel Beceri” alt ölçekleri arasında anlamlılık test edilmiştir.

Tablo 4.29. İşverenlerin kıdeminin, ML mezunu çalışanların çekirdek beceri, düşünme becerileri ve kişilerarası ve yönetmel beceri düzeylerini algılamada anlamlılığını test eden tek-yönlü varyans analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	Anlamlılık Düzeyi
Çekirdek Beceriler	4.00	12.85	1.11	.36
Düşünme Becerileri	4.00	52.01	2.31	.07
Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	4.00	25.63	.89	.48

Tablo 4.29’deki tek-yönlü varyans analizi sonuçlarına bakacak olursak, işverenlerin kıdeminin ML mezunu çalışanların “Çekirdek Beceri, Düşünme Beceri ve Kişilerarası ve Yönetmel Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı** görülmektedir ($p>.05$).

4.2. TARTIŞMA

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre, işverenler ML mezunu çalışanlarının istihdama yönelik temel beceri düzeylerine ilişkin net bir algıları bulunmadığı ve kararsız oldukları görülmektedir. Ünal’ın “Türkiye’de teknik ara insan gücünün ekonomik değeri kapsamında nitelikler açısından değerlendirilmesi” konulu araştırmasında ise, teknik lise mezunlarının sosyal ve iletişim becerileri

düzeıı ve işe ilişkin tutum dereceleri piyasada talep edilen niteliksel düzeıın altında kaldığı sonucu elde edilmiştir (Ünal, 1987:153-157).

Araştırma bulgularına göre, ML mezunu çalışanların “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini işverenler oldukça yetersiz olarak algılamışlardır. MEB Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından İngilizce ve bilgisayar okur-yazarlığı ile ilgili ilköğretim okullarında yapılan bir araştırma sonuçlarında ise, araştırma kapsamında sorulan soruların 5. sınıflar %38’ine, 6. sınıflar %32.8’ine, 7. sınıflar %29.2’sine ve 8. sınıflar %32.8’ine doğru cevap vermişlerdir. Tüm sınıfların doğru cevap ortalaması ise %33.8’dir (İlköğretim Öğrencilerinin Başarılarının Belirlenmesi İngilizce- Bilgisayar Okur-Yazarlığı Raporu (ÖBBS 2004), 2006:43). Aynı eğitim düzeyinde olmasa bile ilköğretimin 5.-8. sınıf arası İngilizce beceri düzeyi ile işverenlerin meslek lisesi mezunu çalışanlarının yabancı dil beceri düzeylerine ilişkin algılarının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda ML mezunu çalışanların “Çekirdek Beceriler (\bar{X} =3.88), Kişisel Nitelikler (\bar{X} =3.57), Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri (\bar{X} =3.68), Düşünme Becerileri (\bar{X} =3.57) ve Kişilerarası ve Yönetmel Beceri (\bar{X} =3.71)” düzeyleri ortalama puanlar bakımından “katılıyorum” aralığına denk gelmektedir. Kılıç (1997) tarafından “okuldan iş yaşamına geçişte, okul ile iş hayatı arasında köprü görevi görecek temel ve işe dönük yeterliklerin orta öğretim kurumlarında ne oranda kazandırıldığını değerlendirmek amacıyla” meslek lisesi öğrencileri, meslek lisesi mezunu istihdam eden işletmeler ve meslek lisesi idareci ve öğretmenleri arasında bir araştırma yapılmış ve araştırmaya katılan çalışma grupları öğrencilerin 5 puan üzerinden temel ve işe dönük yeterliklerini değerlendirmişlerdir. Araştırmaya katılan gruba göre öğrencilerin, iletişim becerileri \bar{X} =3.17, düşünme becerileri \bar{X} =3.25, bilgi kullanımına ilişkin beceriler \bar{X} =2.60, bireyler arası beceriler \bar{X} =3.41 ve teknolojiyi kullanma becerileri \bar{X} =3.55 ortalama puan düzeyinde algılanmıştır. Kılıç tarafından yapılan araştırma bulgularındaki ortalama puanlara göre bu araştırmanın ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularına baktığımızda, ML mezunu çalışanların “Düşünme Becerilerine ve Kişilerarası ve Yönetmel Becerilere” ilişkin işveren algıları olumlu düzeydedir ve yeterli olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara paralel olarak Aksoy (1995) tarafından “endüstriyel teknik ortaöğretim okullarının elektrik, elektronik,

motor, tesviye ve metal işleri bölümleri mezunlarının eğimleri ile ilgili işkollarında çalışanların eğitim-istihdam ilişkilerini saptamak ve değerlendirmek” amacıyla yaptığı araştırmada, araştırmaya katılan yöneticiler, ML mezunlarını zihinsel kavrama ve ekiple çalışma yetenekleri açısından “çok yeterli”, diğer nitelikler açısından ise “kısmen yeterli” düzeyinde değerlendirmektedir (Aksoy, 1995:151-154).

4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına göre elde edilen sonuçlara ve sonuçlar doğrultusunda yapılmış önerilere yer verilmiştir.

4.3.1. Sonuç

Bu bölümde araştırma verilerinden elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir:

1. Araştırmanın ana problemine ilişkin bulgulara baktığımızda; işverenlerin, ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeyleri dışında kalan tüm istihdama yönelik temel beceri düzeylerini **yeterli** buldukları görülmüştür.
2. Alt ölçekler bağlamında bulgulara baktığımızda, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Çekirdek Beceri, Düşünme Beceri, Kişilerarası ve Yönelimsel Beceri, Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri ve Kişisel Nitelik” düzeylerini **yeterli** buldukları söylenebilir. Buna karşın işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini **oldukça yetersiz** buldukları tespit edilmiştir.
3. İşverenlerin yaşının, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri ve Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel yönden anlamlı fark yaratan bir etken olduğu** sonucu elde edilmiştir.
 - 18-25 yaş grubunda olan işverenler 26-33 yaş grubundaki işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Beceri” düzeylerinin daha yüksek olduğuna ilişkin fikir beyan etmişlerdir.
 - 18-25 yaş grubundaki işverenlerle 26-33 yaş grubundaki işverenler ve 34-42 yaş grubundaki işverenlerle 26-33 yaş grubundaki işverenler arası anlamlı fark olduğu görülmektedir. Gruplar arası ortalama farklar incelendiğinde 18-25 yaş grubundaki işverenler 26-33 yaş grubundaki işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil

Beceri” düzeylerini daha yüksek algılamışlardır. 34-42 yaş grubundaki işverenler 26-33 yaş grubundaki işverenlerden ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerilerini” daha yüksek düzeyde algılamışlardır.

4. İşverenlerin eğitim durumunun, işverenlerin ML mezunu çalışanlarının sadece “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etken olduğu** tespit edilmiştir.

- İlköğretim mezunu işverenler ile ortaöğretim mezunu işverenler arasında ve ilköğretim mezunu işverenler ile lisans mezunu işverenler arasında ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada anlamlı fark vardır ve ilköğretim mezunu işverenler ortaöğretim mezunu ve lisans mezunu işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini daha yüksek olarak algılamışlardır.

5. İşverenlerin lise türü, ML mezunu çalışanlarının “Çekirdek Beceri” düzeylerine ilişkin algılarında **istatistiksel bakımdan anlamlı fark yaratan bir etkendir**.

- ML mezunu işverenlerin genel lise mezunu işverenlere göre çalışanlarının “Çekirdek Beceri” düzeylerine ilişkin algıları daha yüksektir.

6. İşverenlerin kıdemleri, işverenin ML mezunu çalışanlarının “Kişisel Nitelik ve Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel yönden anlamlı fark yaratan bir etken olduğu** görülmüştür.

- 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler ile 15-20 yıl kıdeme sahip işverenler arasında çalışanlarının “Kişisel Nitelik” düzeylerini algılamada **istatistiksel bakımdan anlamlı fark vardır** ve 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler 15-20 yıl kıdeme sahip işverenlere göre çalışanlarının “Kişisel Nitelik” düzeylerini daha yüksek olarak algılamışlardır.
- 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler ile 2-6 yıl arası kıdeme sahip işverenler arasında, 15-20 yıl kıdeme sahip işverenler ile 2-6 yıl arası kıdeme sahip işverenler arasında, 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler ile 1 yıl kıdeme sahip işverenler arasında ve 15-20 yıl kıdeme sahip işverenler ile 1 yıl kıdeme sahip işverenler arasında çalışanlarının

“Yabancı Dil Beceri” düzeylerini algılamada **istatistiksel yönden anlamlı fark vardır.**

- 7-14 yıl kıdeme sahip işverenler 1 yıl ve 2-6 yıl kıdeme sahip işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerinin daha yüksek olduğunu düşünmektedir. 15-20 yıl kıdeme sahip işverenler 1 yıl ve 2-6 yıl kıdeme sahip işverenlere göre ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Beceri” düzeylerini daha yüksek olarak algılamışlardır.

Araştırmada elde edilen bulgulara baktığımızda işverenler, “Yabancı Dil Becerileri” dışındaki tüm alt ölçekler bakımından ML mezunu çalışanlarını **yeterli** bulmaktadır. ML mezunu çalışanlarının “Yabancı Dil Becerilerini” ise **oldukça yetersiz** bulmaktadır.

Ayrıca işverenlerin yaş, eğitim durumu, kıdem ve lise türü bağımsız değişkenleri ile alt ölçekler arası istatistiksel bakımdan anlamlı farklar oluşmaktadır. Bu farkların oluştuğu bağımsız değişken grupları (yaş grupları, genel lise veya meslek lisesi mezunu olması vb.) incelendiğinde işveren algılarını etkileyen en önemli değişkenin eğitim durumunun olduğu düşünülmektedir.

4.3.2. Öneriler

Araştırma ile ilgili literatür ve bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Araştırma bulgularında görüldüğü üzere işverenlerin eğitim durumunun işveren algılarını etkilediği görülmektedir. Bu nedenle; işletmelerde mesleki beceri eğitimi alan öğrencilere usta öğreticilik yapacak işletme personelinin yüksek öğrenim mezunu kişilerden seçilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca mevcut usta öğreticilerin eğitim durumlarının yükseltilmesine yönelik (yaygın eğitim yoluyla) çalışmalar yapılmalıdır.
2. Yabancı dil becerilerinin meslek lisesi mezunu çalışanlarda oldukça yetersiz olduğu ortaya çıkmıştır. Bu becerilerin artırılmasına yönelik;
 - a. Meslek liselerinde görev yapan yabancı dil öğretmenlerine mesleki yabancı dil eğitimine yönelik hizmet içi eğitimler verilmelidir.
 - b. Meslek lisesi öğrencileri için yabancı dil kursları düzenlemelidir.
 - c. Mesleki yabancı dil öğretimine yönelik meslek liselerinde Mesleki Yabancı Dil dersleri konulmalıdır.

Araştırmacılar için öneriler:

1. Çağdaş işletmelerin özellikleri ve bu işletmelerin ihtiyaç duyduğu çalışan yeterliklerinin belirlenmesi konusunda araştırmalar yapılmalıdır.
2. Türkiye'deki farklı sektörler için hangi istihdama yönelik temel becerilerin daha önemli olduğu araştırılmalıdır.
3. Üniversite mezunlarının istihdama yönelik temel beceri düzeylerini belirlenmeye yönelik araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- A Memorandum on Lifelong Learning. Commission Staffworking Paper. (2000). *Commission of The European Communities, Brussels*, pp.10-11.
- Aksoy, Hasan H. (1995). *Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim İstihdam İlişkileri*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, Ankara, ss.151,154.
- Anahtar Beceriler Modülü I-II Öğretmen Kılavuzu. (2004). MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi), Ankara.
- Atauz, A. Eğitim–Nüfus ve Kalkınma İlişkileri. (http://www.kbam.metu.edu.tr/published/egitim_nufus_kalkinma.pdf (15.07.2006)).
- Beach, D. P. (1982). A Training Program to Improve Work Habits, Attitudes, and Values. *Journal of Epsilon Pi Tau*, 8(2):69-74.
- Belcheir, Marcia J. (2002). *What Skills Do Employers Think Are Most Important? Research Report*. Boise State University Office of Institutional Assessment, Boise Idaho, p.9.
- Bhaerman, R. and Spill, R. (1998). A Dialogue on Employability Skills: How Can They be Taught? *Journal of Career Development*, 15(1): 41-52.
- Bortwitch, A. (1995). Body of Evidence. *Vocational Education Journal*, 70(3):24-48.
- Bowman, M. J.(1990). Overview Essay: Views from Past and the Future. *Economics of Educational Review*, Printed in Great Britain, 9(4):283-307.
- Brenda, L. (2003). The International Perspectives on Employability. A Briefing Paper Prepared Center for Higher Education Research and Information, ESECT and LTSN Generic Center Colleagues, p.6. http://www.heacademy.ac.uk/embedded_object.asp?id=18412&prompt=yes&filename=EMPL009 (05.04.2007).
- Buck, L. L. and Barrick, R. K. (1987). They're Trained, But Are They Employable?. *Vocational Education Journal*, 62(5):29-31.
- Charner, I. (1988). Employability Credentials: A Key to Successful Youth Transition to Work. *Journal of Career Development*, 15(1):30-40.
- Coakers, Sheridan J. (2005). *SPSS Version 12.0 for Windows Analysis without Anguish*. John Wiles & Sons, Australia, pp.80,95.
- Cotton, K. (1993). Developing Employability Skills. Northwest Regional Educational Laboratory: School Improvement Series, VIII. Research Close-Up#15. Portland, OR : NWREL <http://www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html> (05.01.2006).
- Doğan, H. (1995). Mesleki ve Teknik Eğitimin Endüstri İle İlişkileri. Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları Etüd ve Programlama Dairesi Yayınları, *M.E.B. Endüstriyel Mesleki ve Teknik Öğretim İle Sanayi İlişkileri Sempozyumu*, No:129, Ankara, s.79.
- Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013).(2006). Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara, s.46. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf> (12.02.2007).

- Employer Follow-Up Report (2000-2001). (2001). *Wisconsin Technical System College Board*, Madison, s.11.
- Employer Survey 1994-1995. (1996). *Saint Petersburg Junior College Institutional Research*, Florida, pp.1-2.
- Employer Survey Report.(1994). Survey Results.
<http://www.unr.edu/assess/Employer/res94.htm> (18.05.2006)
- Employers of Graduates Study. (1994). *Cental Piedmont Community College*, Charlotte, North Carolina, p.3.
- Employment Skills Survey. (2003). *Victoria University of Wellington Career Development and Employment Student Services Group*, Wellington, p.1.
- Ercan, F. (1988). İleri Teknolojinin İşgücüne ve İstihdam Sorunlarına Etkileri. Yeni Sorunlar mı? Çözüm Yolları mı? Milli Prodükivite Merkezi Yayınları, *MPM Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücün Eğitim Uyum İstihdam Sorunları Sempozyumu*, Ankara, s.17.
- European Commission Directorate-General for Education and Culture. (2002). *Report On The Concrete Future Objectives Of The Education And Training Systems*. European Commission, Brussels.
- Future Skills Wales Generic Skills Survey Summary Report. (2003). *Experian Business Strategies and MORI*, pp.4-7.
- Future Skills Wales Sector Skills Survey Summary Report. (2005). *GfK NOP Social Research*, p.4-5.
- Gainer, L.(1988). ASTD Update: Basic Skills. Alexandria, VA: *American Society for Training and Development* (ERIC No. ED 291 882).
- Gay, L., R. (1981). *Educational Research: Competencies for Analysis & Application*. Charles E. Merrill Publishing Co., Ohio, p.153.
- Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1):66-80.
- Graduate Key Skills and Employability. (2002). *The Chartered Management Institute*, London. <http://www.managers.org.uk> (17.09.2006).
- Gregson, J. A. and Bettis, P. J. (1991). Secondary Trade and Industrial Education Work Values Instruction: Emancipatory or Indoctrinational? Paper presented at the American Vocational Association Convention, Los Angeles, CA, p.2. (ED 341 781)
- Haworth, D. and Browne, G. (1992). *Key Competencies. Second Edition*. New South Wales TAFE Commission, St Leonards, Australia, s.16.
- Heldrich, John J. and Bloustein, Edward J. (2004). *Helping Job Seekers Who Have Limited Basic Skills: A Guide for Workforce Development Professionals*. John J. Heldrich Center for Workforce Development The State University of New Jersey, Rutgers, p.3.
- Implementation of “Education & Training 2010” Work Programme , Working Group “Basic Skills, Entrepreneurship and Foreign Languages” Progress Report. (2003). *European Commission Directorate-General for Education and Culture*, ss.4, 48-58.
- İlköğretim 1-5. Sınıf Programları Tanıtım Kitapçığı (2006). *MEB İlk Öğretim Genel Müdürlüğü*, Ankara, ss.11-12.
<http://iogm.meb.gov.tr/files/program/yenitanitim/RehberKitapcik.zip> (10.10.2006).
- İlköğretim Öğrencilerinin Başarılarının Belirlenmesi İngilizce- Bilgisayar Okur-Yazarlığı Raporu (ÖBBS 2004).(2006). *MEB Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı*, Ankara, s.43

- Kaptan, S. (1986). *Türkiye’de Yüksek Öğrenim Reformu ve İnsan Gücü Potansiyeli*. DPT, SPB Planlama Dairesi Yayınları No:202 Mart, Ankara.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.77.
- Kaya, H. (1973). Mesleki ve Teknik Öğretimden İşverenin Bekledikleri. *Mesleki ve Teknik Öğretimde Verimlilik Semineri*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:124, Ankara, ss.79,106-111.
- Key Competencies. Report of the Committee to Advise the Australian Education Council and Ministers of Vocational Education, Employment and Training on Employment-Related Key Competencies for Postcompulsory Education and Training. (1992). *Australian Education Council. Mayer Committee*. Australian Education Council and Ministers of Vocational Education, Employment, and Training, Canberra, pp.7-9.
- Kılıç, R. (1997). *Orta Öğretim Okullarında Bilgi Çağının Öngördüğü Temel ve İşe Yönelik Yeterliklerin Ne Oranda Kazandırıldığını Değerlendirme (Okuldan-İşe Geçiş)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Landau, S. and Everitt Brain S. (2004). *A Handbook of Statistical Analyses using SPSS*. CHAPMAN & HALL/CRC A CRC Press Company, Boca Raton, Florida, p.53.
- Lankard, B and Miguel, R. (1987). The Employer's Choice: Priorities That Count. *Columbus: The National Center for Research in Vocational Education*, The Ohio State University. (ERIC No. ED 299 969).
- Lankard, B.(1990). Employability-The Fifth Basic Skill. ERIC Digest No. 104. *ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education*, Columbus OH. (ED325659). <http://www.ericdigests.org/pre-9217/fifth.htm> (11.12.2006).
- Leary, M. (1996). *Turning Students into Employees*. The Cord, Waco, Texas USA, p:1.
- Little, B. (2003). *The International Perspectives on Employability*. A briefing paper prepared Center for Higher Education Research and Information, ESECT and LTSN Generic Center Colleagues, p.6.
- McKenzie, P. and Curtis, D. (2001). *Employability Skills for Australian Industry: Literature Review and Framework Development*. Australian Council for Educational Research, pp.8, 51.
- McNair, S. (2003). Graduate Employability, *LTSN Generic Centre Circular 5* http://www.sjp.ac.lk/careers/edreform/uk/uk_ltsn/generic_circular5.pdf (10.02.2006).
- MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü. http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=200&konu=okul&turu=eml (18.12.2006).
- Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, (2002).
- Milli Eğitim Temel Kanunu, (1973), Md.19-20, 22-23, 26-28, 34-35, 40.
- On Altıncı Milli Eğitim Şurası Konuşmalar, Raporlar, Görüşmeler ve Kararlar. (1999). *MEB*. Milli Eğitim Basım Evi, Ankara, ss.177,179,416.
- Orman, M. (1983). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim Nasıl Olmalıdır? Öneriler. İstanbul Teknik Üniversitesi, *Teknik Eğitimin Dünü Bugünü ve Geleceği*, İstanbul, ss.1-19.
- Orta Öğretim Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Talim ve Terbiye Kurulunun 07/06/2005 Tarih ve 184 Sayılı Kararı. http://ogm.meb.gov.tr/ttk_karar.asp (16.03.2007).

- Özdil, İ. (1990). Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunları/ Çözümler/ Ulusal/ Evrensel/ Perspektif. *MEB Çıracılık ve Mesleki Teknik Eğitim Konseyi Hazırlık Dokümanı*, Ankara, s.25.
- Özdil, İ. (1993). Teknoloji Yoğun Bir Çağda Mesleki Teknik Eğitim Yönetimi ve Profesyonel Kadro. Eğitim Teknolojisi, A.Ü. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi*, Ankara, s.293.
- Özgüven, E. (1999). *Psikolojik Testler*. Pegem Yayıncılık, 3.Baskı, Ankara, s.97.
- Parsons, P. (1993). *Strengthening The Links Education and Private Sector*, Montana Council on Vocational Education , Montana, ss.2-9.
- PIRLS 2001 Uluslar Arası Okuma Becerilerinde Gelişim Projesi Ulusal Rapor. (2003). *MEB Eğitim Araştırmaları ve Geliştirme Daire Başkanlığı (EARGED)*, Ankara, s.7.
- Qualifications and Curriculum Authority (QCA).(2002). <http://www.qca.org.uk> (12.03.2006).
- Scottish Further Education Unit Employability. <http://www.sfeu.ac.uk/documents/2869/> (14.10.2006).
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Ortaöğretim: Genel Eğitim, Meslek Eğitimi, Teknik Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu. (2001). *Devlet Planlama Teşkilatı*, Ankara, 2001. <http://ekutup.dpt.gov.tr>.
- Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu. (2001). *Devlet Planlama Teşkilatı*, Ankara. <http://ekutup.dpt.gov.tr>.
- Shah, A., Pell, K. and Brooke, P. (2004). Beyond First Destination Graduate Employability Survey. *Active Learning in Higher Education*, Sage Publications, London 5(1):9–26.
- Shaw, S. (1998). *Development of Core Skills Training In The Partner Countries Subgroup D: Final Report*. European Training Foundation, Turin.
- Student Guide: Core Skills Development. (2004). *Scottish Qualification Authority (SQA)*, Glasgow.
- Swiatek J. (2000). Student and Employer Expectation. *ICEE International Conference of Engineering Education 2000*, Taipei. www.ineer.org/Events/ICEE2000/Proceedings/papers/TuB9-1.pdf (20.09.2006).
- Şahinkesen, A. (1993). Mesleki ve Teknik Eğitimde Eğitim Teknolojisi. Eğitim Teknolojisi, A.Ü. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi*, Ankara, s.66.
- T.C. Yüksek Öğretim Kurulu Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (OSYM) http://www.osym.gov.tr/dosyagoster.aspx?DIL=1&BELGEANAH=9467&DO SYAISIM=Turkiye_KKTC_Toplami.pdf (22.01.2007).
- Taşpınar, M. (1998). Modüler Öğretim Materyallerinin Değerlendirilmesini Amaçlayan Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, VII. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri*, Cilt II, Konya, s.341.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayınları, Ankara, ss.25-51, 148.
- Tekin, H. (2000). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Yargı Yayınları, 14.Baskı, Ankara, s.53.
- The Conference Board of Canada Employability Skills 2000+. (<http://www.conferenceboard.ca/education/learning-tools/pdfs/esp2000.pdf>) (15.02.2006).

- The Importance of Literacy and Numeracy Skills. (2004). *Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI)*, Kingston, Australia. http://www.acci.asn.au/text_files/issues_papers/Employ_Educ/Literacy%20&%20Numeracy%20_August%202004_.pdf (22.05.2006).
- TIMSS 1999 Üçüncü Uluslararası Matematik ve Fen Bilgisi Çalışması Ulusal Rapor. (2003). *MEB EARGED*. <http://earged.meb.gov.tr> (15.07.2006).
- Tunalı, İ. (2004). *İstihdam Durum Raporu Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, Türkiye İş Kurumu (Avrupa Komisyonu’na sunulmak üzere İngilizce olarak hazırlanan rapordan Türkçe Çeviri), Ankara Üniversitesi Basımevi, ss.74-76.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş N. (1988). *Sosyal Siyaset*. Filiz Kitabevi, İstanbul, s.68.
- Türkiye Eğitim İstatistikleri 2005-2006. (2006). *MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı*, Ankara. http://sgb.meb.gov.tr/daireler/istatistik/TURKIYE_EGITIM_ISTATISTIKLER_I_2005_2006.pdf (10.11.2006).
- Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı. (1972). *Devlet Planlama Teşkilatı*, Ankara. <http://ekutup.dpt.gov.tr>
- Ünal, F.(2001). *İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Bu Becerilerin Kazandırılmasına Yönelik Eğitsel Bir Model Önerisi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, s.13.
- Ünal, L. Işıl. (1987). *Türkiye’de Teknik Ara İnsan Gücünün Ekonomik Değeri Kapsamında Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.153-157.
- Veal, K and Hollander, A.(2005). *Skills Development for Employability and Citizenship: The South East European Experience within a Global Context*. UNESCO, Vienna, Austria, p.18.
- Venn, G. (1968). *İnsan, Eğitim ve İş*. Taymaz, H.(Çev.), Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları:9, Ankara, ss.46-50.
- Weligamage, S. and Siengthai, S. (2003). Employer Needs and Graduate Skills: The Gap between Employer Expectations and Job Expectations of Sri Lankan University Graduates. *9th International Conference on Sri Lanka Studies*, Matara, Sri Lanka, p.18.
- Wentling, R. M. (1987). Teaching Employability Skills in Vocational Education. *Journal of Studies in Technical Careers*, 9(4):351-360.
- What Work Requires of Schools A Scans Report for America 2000. (1991). U.S. Department Of Labor. *The Secretary’s Commission On Achieving Necessary Skills*, U.S. Department Of Labor, pp.x, xi.
- What Work Requires of Schools. A SCANS Report for America 2000. (1991). *Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills*, Washington, DC: U.S. Department of Labor, p.xv.
- XV. Milli Eğitim Şurası Kararları. (1996). *MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı*, Ankara. http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/15_sura.pdf (12.02.2007).
- Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1995). Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara. <http://ekutup.dpt.gov.tr>
- Yıldırım, O., Altın, R. ve Yalçın O. (2004). İş Gücünde Aranan Çekirdek Beceriler. *Eğitim Kurumu-İşletme Diyalogu Konferansı*, ss.:204-209.
- Young People's Participation in Post-Compulsory Education and Training. Report of the Australian Education Council Review Committee. (1991). *Australian Education Council Finn Review Committee*, Canberra.

EKLER

EK-1. VERİ TOPLAMA ARACI**MESLEK LİSESİ MEZUNLARININ İSTİHDAMA YÖNELİK
TEMEL BECERİ DÜZEYLERİNİ BELİRLEME ANKETİ**

Sayın Yönetici,

Hızla değişen dünya koşulları ve rekabetçi ortam, iş yaşamlarında başarılı olmak isteyen bireylere yeni beceri ve yeterlikler kazanma zorunluluğunu doğurmuştur. Bu beceri ve yeterlikler, mesleki beceriler ve istihdama yönelik beceriler olarak ön plana çıkmaktadır.

Mesleki beceriler, bir mesleğe has olan teknik beceri ve yeterliklerdir. **İstihdama yönelik temel beceriler** ise iletişim, yaratıcı düşünme ve grup içinde çalışma gibi teknik becerilerin dışındaki beceri ve yeterliklerdir.

Bu anket meslek lisesi mezunlarının **İstihdama Yönelik Temel Beceri Düzeylerini Belirlemek** amacıyla hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işletmenizle ve sizinle ilgili bazı sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise işletmenizde sorumluluğunuz altında çalışan meslek lisesi mezunlarının sahip olduğu istihdama yönelik becerilerle ilgili ifadelere yer verilmiştir.

Anket sorularına vereceğiniz cevaplar ve belirteceğiniz görüşler yalnızca araştırma amaçlı kullanılacağından, kimlik bildirici yazı yazmanıza veya imza atmanıza gerek yoktur.

Araştırmaya gösterdiğiniz ilgi ve yapacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Araştırmacı
Murat BAĞLIBEL
Gaziantep Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Bu bölümde işletmeniz ve sizin ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Lütfen kutucuklardan sizin için uygun olanını **X** işareti ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: 1 2

 Kadın Erkek
2. Yaşınız: 1 2 3 4 5

 18-25 26-33 34-42 43-50 51 ve üzeri
3. Eğitim durumunuz:
1 2 3 4 5 6

 Okur-Yazar İlköğretim Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü ve üzeri
4. Mezun olduğunuz lise türü (*Lise veya üzeri bir eğitim kurumundan mezun olduysanız işaretleyiniz*): 1 2
 Genel Lise Meslek Lisesi
5. İşletmedeki göreviniz (Lütfen Belirtiniz):.....
6. Bu işletmede ne kadar süredir çalışıyorsunuz? (Lütfen Belirtiniz).....
7. İşletmenizin faaliyet alanı:
 1 Gıda 2 Kimya 3 Makine-Metal
 4 Plastik 5 Tekstil 6 Diğer (Lütfen Belirtiniz):.....
8. İşletmenizin toplam çalışan sayısı:
1 2 3 4

 1-9 10-49 50-249 250 ve üzeri
9. İşletmenizin meslek lisesi mezunu çalışan sayısı:
1 2 3 4 5 6

 1 Kişi 2-9 10-19 20-29 29-49 50 ve üzeri
10. Meslek lisesi mezunlarını istihdam etmeye devam edecek misiniz?
1 2

 Evet Hayır

BÖLÜM II

Bu bölümde işletmenizde sorumluluğunuz altında çalışan meslek lisesi mezunlarının sahip oldukları beceriler ve yeterlikler hususunda ifadelere yer verilmiştir. Bu ifadelere katılma derecenizi her ifadenin karşısındaki **kutucuklardan yalnızca birisini** **X** işaretiyle işaretleyerek gösteriniz.

Madde No	İFADELER	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor
		5	4	3	2	1
1	Kendilerine verilen sözlü talimatları anlayarak yerine getirirler.					
2	Fikirlerini <u>Türkçe</u> olarak, anlaşılır ve yazım kurallarına uygun biçimde yazıya dökerler.					
3	Sözlü iletişimde beden dilini(mimik, çeşitli vücut hareketleri vb.) etkili biçimde kullanırlar.					
4	İşleri ile ilgili <u>Türkçe yazılmış teknik belgeleri</u> (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.					
5	İşlerinin gerektirdiği matematiksel işlemleri (toplama, çıkarma, çarpma, bölme, oran ve yüzde hesapları vb.) yaparlar.					
6	Fikirlerini <u>Türkçe</u> 'yi kullanarak, açık ve anlaşılır biçimde <u>sözlü</u> olarak ortaya koyarlar.					
7	<u>Türkçe</u> 'yi kurallarına uygun olarak konuşurlar.					
8	İşlerinin gereği olan <u>Türkçe belgeleri</u> (yazı, talimat, rapor, mektup vb.) doğru olarak hazırlarlar.					
9	Sorunların ve eksikliklerin farkına varırlar.					
10	Karşılaştıkları sorunların sebeplerini belirlerler.					
11	Karşılaştıkları sorunlara farklı açılardan bakarlar.					
12	Sorunların alternatif çözümlerinden en uygun olanı seçerler.					
13	İşletmeye katkı sağlayacak yeni fikirler üretirler.					
14	İşleri ile ilgili yenilikleri öğrenmeye isteklidirler.					
15	Gerçekleştirecekleri görevler için nelere ihtiyaç duyduklarını bilirler.					
16	Zamanı etkili biçimde kullanırlar.					
17	Kendi yönetimlerine verilen makine ve araç-gereci verimli biçimde kullanırlar					
18	Ekip çalışmasında görev dağılımı yapacakları zaman, ekip üyelerinin bilgi ve becerilerini göz önünde bulundururlar.					

Meslek lisesi mezunu çalışanlarımız,

Madde No	İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
		5	4	3	2	1
19	Yetkileri dahilinde inisiyatif kullanırlar.					
20	İşletmenin menfaatleri doğrultusunda hareket ederler.					
21	İş ahlakına sahiptirler.					
22	Olağanüstü durumlar karşısında soğukkanlı hareket ederler.					
23	Kendilerine verilen işleri zamanında bitirirler.					
24	İşleri önem sırasına göre gerçekleştirirler.					
25	Yüksek motivasyona sahiptirler.					
26	Yapılacak işleri verimli bir biçimde organize ederler.					
27	Dürüst ve güvenilirlerdir.					
28	Kendilerine güvenirlir.					
29	Yaptıkları hatalardan ders çıkarırlar.					
30	Gerçekleştirdikleri görevleri istikrarla ve sabırla yürütürler.					
31	Değişime kolay uyum sağlarlar.					
32	Kendilerinin güçlü ve zayıf yanlarının farkındadırlar.					
33	İş hayatları ile özel hayatları arasında dengeyi kurarlar.					
34	Gerçekleştirdikleri görevlerle ilgili yüksek sorumluluk duygusuna sahiptirler.					
35	Kendilerine iş yaşamlarıyla ilgili gerçekçi hedefler koyarlar.					
36	Başkalarıyla birlikte ekip içerisinde çalışma becerisine sahiptirler.					
37	Sahip oldukları bilgi ve becerileri iş arkadaşlarına kazandırmaya çalışırlar.					
38	İş arkadaşlarının davranış ve düşüncelerini hoşgörü ile karşılarlar.					
39	Ekiple birlikte gerçekleştirdikleri işlerde ekibin çalışmalarına yön verirler.					
40	Farklı kaynaklardan (kitap, kullanma kılavuzu, uzman kişiler, internet) faydalanarak ihtiyaç duydukları bilgileri elde ederler.					
41	Topladıkları bilgileri gerektiğinde kullanmak üzere farklı ortamlarda (yazı, bilgisayar vb.) saklarlar.					
42	Elde ettikleri bilgileri analiz ederken bilgisayarı da kullanırlar.					

Meslek lisesi mezunu çalışanlarımız,		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Madde No	İFADELER	5	4	3	2	1
43	Topladıkları bilgileri amaçlarına uygun biçimde yorumlarlar.					
44	Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler.					
45	Seçtikleri teknolojileri verimli biçimde kullanırlar.					
46	Görevlerinin gerektirdiği ölçüde bilgisayar kullanım becerisine sahiptirler.					
47	İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler.					
48	Çalıştıkları alanların gerektirdiği <u>yabancı dilde yazılmış teknik belgeleri</u> (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.					
49	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili <u>yabancı dili</u> kullanarak <u>sözlü iletişim</u> kurarlar..					
50	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili <u>yabancı dili</u> kullanarak <u>yazılı iletişim</u> kurarlar.					

51. İletmek istediğiniz başka görüşleriniz var mı? Varsa lütfen yazınız.

.....

.....

.....

.....

.....

EK-2. AMERİKA ÇALIŞMA BAKANLIĞI BECERİLERİ

AMERİKA ÇALIŞMA BAKANLIĞI BECERİLERİ

Amerika Çalışma Bakanlığı tarafından kurulan SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) tarafından iş yaşamında başarılı olmak isteyen bireylerde hangi becerilerin olması gerektiğine yönelik çalışmalar yapılmış ve kurul 1991 yılında bir rapor yayınlamıştır. Bu raporda 21.yüzyılda bireylerde olması gereken mesleğe ait beceriler dışındaki genel beceri ve yetenekler ortaya konulmuştur:

1.Temel Beceriler

a.Okuma. Düz yazı ya da el kitapları, grafikler ve listeler gibi farklı biçimlerde düzenlenmiş yazılı bilgileri bir işi yapmak için anlamak ve yorumlamak; bir yazıdan ana fikri çıkarmak; konu ile ilgili ayrıntıları saptamak, konudaki yabancı veya teknik sözcüklerin anlamını çıkarmak; bir raporun, teklifin ya da iddianın doğruluğu, uygunluğu, biçimi ve yerinde kullanımı ile ilgili fikir bildirmek.

b.Yazma.Yazılı olarak düşünceleri, fikirleri ve bilgileri iletme; mektup, yönerge, kullanım kılavuzu, rapor, grafik ve akış şemaları gibi belgeleri oluşturmak ; tam ve doğru biçimde kayıt tutmak; konuya, amaca ve hedef kitleye uygun olarak biçim ve düzenleme yaparak dili kullanmak; hazırlanan materyallerde bulunun ayrıntılara dikkat etmek; doğru bilgi ve uygun vurgu için biçim, dil bilgisi, yazım hataları ve noktalama işaretlerini kontrol etmek ve gözden geçirmek.

c.Aritmetik/Matematik..Basit hesaplamaları yapmak ve problemleri çözmek;tam sayı makinesi olmaksızın bazı sonuçları bulmak;nicel bilgileri elde etmede ve sunmada tablo grafik ve şekilleri kullanmak.Birçok matematiksel teknik arasından uygun olanı seçerek hesaplama yapmak.gerçek yaşam durumlarının mantıklı açıklamaları için sayısal veriler kullanmak:matematiksel kavramları ve bilgileri yazılı ya da sözlü olarak açıklamak:meydana gelen herhangi bir olayda şans faktörünü de hesaba katmak.

d.Dinleme.Sözlü iletileri ve beden dili gibi öteki uyarıcıları kavrama öğrenme değerlendirme ya da konuşanı destekleme için almak, dikkatini yoğunlaştırmak yorumlamak ve tepki vermek.

e.Konuşma.Fikirleri dinleyiciye ve duruma uygun olarak zihinde düzenlemek ve sözlü olarak iletme; grup içi sohbetlere tartışmalara ve sunumlara katılmak;ve

biçimsel, tonlama ve karmaşıklık açısından düzenleyerek sözel dili ve beden dilini kullanmak;açık biçimde konuşmak ve söyleyeceklerini iletmek;dinleyicilerin geribildirimlerini anlamak ve gerektiğinde soru sormak.

2.Düşünme Becerileri

a.Yaratıcı düşünme.Yeni fikirler üretmek; hayal gücünü özgürce kullanmak;düşünceleri ve bilgileri yeni biçimlerde birleştirmek;ilgili görünmeyen fikirler arasında ilişki kurmak ; yeni alternatif ortaya koymak için hedefleri yeniden biçimlemek.

b.Karar verme.Hedefleri ve sınırlı belirlemek; alternatifler üretmek; riskler üzerinde düşünmek ; en iyi alternatif seçmek ve değerlendirmek.

c.Sorun çözme.Bir sorun ortaya çıktığında anlamak ;gerçekleşen ve gerçekleşmesi gereken arasındaki farkı anlamak ve tanımlamak ,farklılıklar için olası nedenleri saptamak ve çözüm için bir eylem planı tasarlamak ve uygulamak ;gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek;planları bulgular doğrultusunda gözden geçirmek ve düzetmek.

d.Zihin gözüyle görebilme.Resim grafik gibi sembolleri ve nesnelere düzenlemek;bir taslakta genel yapıyı anlamak;şematik olarak bir sistemin işleyişini görmek öyküsel tanımlamalardan etkinliklerin akışını çıkarmak ya da bir tarife okuyarak yemeğin tadını anlamak; bu bilgileri işleye bilmek.

e.Nasıl öğreneceğini bilme.Var olan ya da değişen durumlarda yeni bilgi ve beceri elde etme ve uygulamada etkili ve verimli öğrenme teknikleri kullanmak;bireysel öğrenme biçimleri (görsel,sözel vb), formal öğrenme stratejileri (not alma,ortak özellikleri olan unsurları bir araya toplanması vb.) ve informal öğrenme stratejileri (yanlış var sayımlara dayanan ve sonucu etkileyen saptamaların farkına varılması vb.) gibi öğrenme tekniklerini bilmek ve kullanmak.

f.Sonuç çıkarma.İki ya da fazla şeyin arasındaki ilişkinin temelinde yatan bir kural ya da ilkeyi ortaya çıkarmak ve bunu sorun çözmede kullanmak.Örneğin;var olan bir bilgiden sonuç çıkarmak için mantık kullanmak -,bir metin ya da amaçlar kümesinden kurallar ya da ilkeler çıkarmak;kural ve ilkeleri yeni durumlara uygulamak;bir dizi sonuç ya da olgulun hangisininiz doğru olduğunu belirlemek.

3.Kişisel Nitelikler

a.)Sorumluluk.Hedefe ulaşmada üst düzeyde çaba harcamak azmetmek;yaptığı işte mükemmel olmak için standardını yüksek tutup ayrıntılara önem vererek, istemediği bir iş bile olsa üst düzey konsantrasyon sergileyerek sıkı çalışmak;bir işi tamamlamada üst düzeyde dikkat,dakiklik istek iyimserlik ve dayanma gücü sergilemek

b.Kendine Saygı.Kendi değerlerine inanmak ve kendine karşı olumlu bakış açını sürdürmek sahip olduğu beceri ve yetenekleri sergileyerek kanıtlamak ;başkaları üzerindeki etkisinin farkında olmak duygusal kapasitesini ve gereksinimlerini ve bunları nasıl karşılayacağını bilmek.

c.Girişkenlik.(Sosyallik).Anlayış göstermek cana yakın ve dost canlısı olmak;kendi grubu içinde ya da yeni bir gruba nazik, uyumlu ve empatik olmak ;sosyal işlerde atak olmak;başka insanlarla ve ne söyledikleri ya da yaptıkları ile ilgili olmak;gereken durumlar da uygun yanıtı verebilmek.

d.Kendini yönetme.Kendi bilgi ve beceri ve yeteneklerini doğru ve tam olarak değerlendirmek;iyi tanımlamış ve gerçekçi ve kişisel hedefleri belirlemek;hedef için ilerleme ve gelişmeleri izlemek;başarı için kendini güdülemek; kendini kontrol etmek;duygusal ve savunmacı olmayan tepkileri vermek.

e.Dürüstlük Doğruluk.Güvenilir olmak;kişisel ya da ortak değerlerle çelişen kararlar vermemek ya da davranışlar sergilemek;çelişkili davranışların inançlara ve organizasyon kurallarına ve kişilere etkisini anlamak;bir eylemi gerçekleştirmede ahlaklı bir yol seçmek.

4.Kaynaklar

a.Zaman.Hedefleri ve ilgili etkinlikleri seçmek ;onları sıraya koymak uygun zamanlamayı yapmak program hazırlamak izlemek.

b.Para.Bütçe hazırlamak ve yerinde kullanmak;önceden tahmin etmek;kayıt tutmak ;amaçlara ulaşmada bütçe ayarlaması yapmak .

c.Materyal ve tesisler.Materyalleri/tesisleri etkili ve verimli bir biçimde kullanmak.elde etmek ,saklamak, belli bir iş için ayırtmak

d.İnsan kaynakları.İşe göre becerileri değerlendirmek ve dağıtmak, performansı değerlendirmek ve geri beselemek sağlamak.

5.Kişilerarası beceriler

- a.Bir takıma üye olarak katılmak.** Grubun çalışmasına katkıda bulunmak.
- b.Başkalarına yeni beceriler öğretme**
- c.Müşteriye hizmet etme .** Müşteri beklentilerini tatmini için çalışmak.
- d.Liderlik.**İşyerindeki konumu gereği var olan işyeri politikalarının sorumluluğuyla fikirlerini iletmek değerlerini ikna etmek ve inandırmak.
- e.Uzlaşma için anlaşma.** Kaynakların karşılıklı değişimine ilişkin anlaşmalara yönelik çalışma, farklı ilgileri çözümlenerek karara bağlama
- f.Farklılıklarla Çalışma.**Farklı altyapıları ve geçmişleri olan kadın ve erkeklerle birlikte çalışabilmek

6.Bilgi

- a.Bilgiyi elde etme ve değerlendirme.** Değişik kaynaklar kullanarak gerekli bilgiye ulaşmak, ulaştığı bilgiler arasından amacına uygun işlevsel bilgiyi seçmek.
- b. Bilgiyi düzenleme ve koruma.** Elde ettiği bilgileri amacına uygun düzenleyerek korumak ve saklamak.
- c.Bilgiyi yorumlama ve iletme.** Elde ettiği bilgileri amacına uygun biçimde yorumlamak ve gerekli yerlere iletmek.
- d.Bilgiyi işlemede bilgisayar kullanımı.** Bilgiyi elde etmek, düzenlemek , saklamak ve iletmek için bilgisayardan yararlanmak.

7. Sistem

- a.Sistemleri anlama .**hangi toplumsal örgütsel ve teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını yada işlediğini bilmek
- b.Performans izleme ve düzeltme.** Eğilimlerin farkına varmak; sistem işleyişi üzerindeki etkileri tahmin etmek; sistem performansındaki sapmaları tanılamak ve düzeltmek
- c.Sistemleri geliştirme ve tasarımılama.** Performansı iyileştirilmesi için var olan sisteme yönelik değişiklikler önermek; alternatif sistemler geliştirmek.

8.Teknoloji

- a.Teknoloji seçme.** Bilgisayar ve ilgili öteki teknolojileri de içeren yöntemleri araçları ve donanımları seçmek

b.Teknoloji işe koşma. Teknoloji kullanmadaki amacı ve donanımın kurulması ve çalışması için gereken uygun işlemleri anlamak. Gerekli durumlarda uygun teknolojiyi kullanmak

c.Donanımın aksaklıkların giderme ve çalışmasını sürdürme. Bilgisayar ve ilgili teknolojileri de içeren donanımlarla ilgili sorunları saptamak, engellemek ve gidermek.

EK-3. AVRUPA EĞİTİM VAKFI ÇEKİRDEK BECERİLERİ

Avrupa Eğitim Vakfı (European Education Foundation) Alt Grup D tarafından 1998 yılında Ortak Ülkelerde Temel Beceri Eğitiminin Geliştirilme adı ile yayınlanan Nihai Raporda, Çekirdek Beceriler (Core Skills) ve bu becerilerin kazandırılmasına yönelik görüşler ortaya konulmuştur.

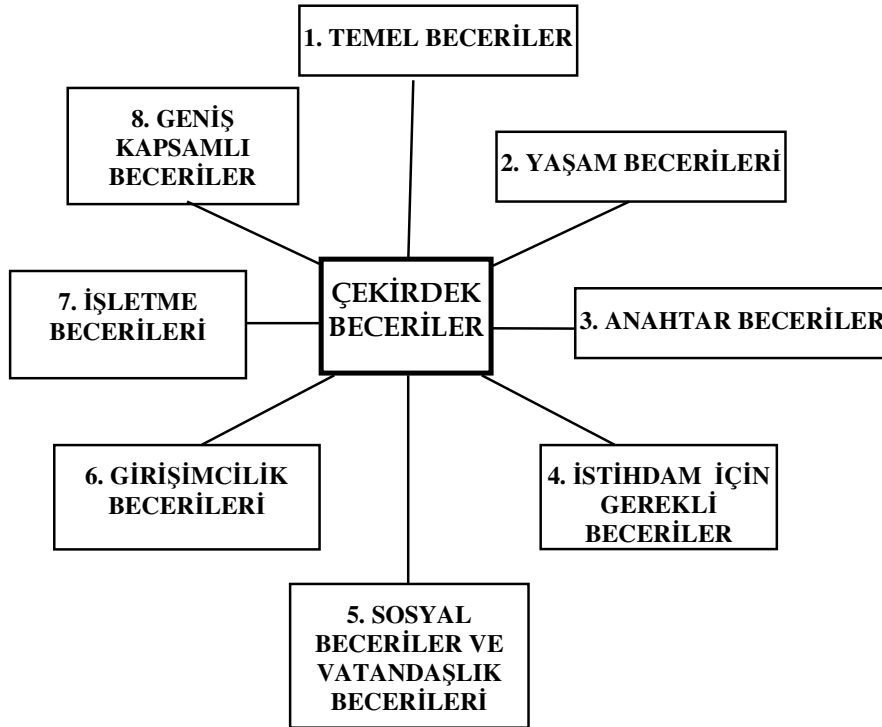
Çekirdek Becerilerin Tanımlanması

1997 yılında, Avrupa Eğitim Vakfı'nın Danışma Forumunun D Alt Grubu, girişimcilik ve yönetim becerileri de dahil olmak üzere, çekirdek beceri eğitiminin geliştirilmesini daha ayrıntılı incelenecek bir tema olarak belirlemiştir. Bu tema, sürekli eğitim stratejileri, sürekli eğitimde roller ve sorumluluklar ve işletme eğitimi konularıyla ilgili alt grup tarafından önceki yıllarda gerçekleştirilen çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu ayrıntılı çalışma için Danışma Forumu'nun getirdiği önerilere göre, piyasa ekonomisi mesleğe özel becerilerin yanı sıra, insanların 'anahtar yeterlikler' de geliştirmesini gerektirmektedir. Bu anahtar yeterlikler, ekip çalışmasını, planlamayı, sorun çözmeyi, iletişim becerilerini, bilgi teknolojisi becerilerini, belirsizlikle başa çıkma becerisini, yaratıcılığı, yabancı dilleri, liderliği, girişimcilik davranışını, yönetim becerisini ve örgütsel anlayışı içermektedir.

Çekirdek beceri kategorileri

Çekirdek becerilerin tek bir tanımı yoktur. Son 15-20 yılda geliştirilen çekirdek beceri tanımlamaları, sekiz farklı kategoriye ayrılmaktadır. Her bir kategoride farklı beceri kümeleri listelenmiştir; bunlar bazen örtüşseler de, her bir kategorideki kesin anlam farklı şekilde verilmiştir. Şekil 1'de sekiz kategori gösterilmektedir. Her birinde ortak olarak listelenen beceriler aşağıda verilmiştir (Shaw,1998:9).

Şekil 1: Çekirdek becerileri tanımlama kategorileri



Her kategoride ortak olarak listelenen beceriler

a) Temel beceriler

- Okuryazarlık;
- Hesap yapabilme.

Bunlar, bazı yerlerde ‘geçiş becerileri’ olarak da bilinir. Bu beceriler, insanların yazı yazabilmelerine, okuyabilmelerine, konuşabilmelerine; iş dünyasında ve toplumda çalışmalarına ve ilerlemelerine yetecek düzeyde sayıları kullanabilmelerini sağlar.

b) Yaşam becerileri

- Kendi kendine yaşayabilme ve gelişebilme becerileri;
- Bir başkasıyla ilişki kurabilme;
- Diğer insanlarla ilişki kurabilme;
- Özgün durumlar için beceriler: eğitim, iş, ev, eğlence, toplum.

Bunlar, insanların tam bir sosyal hayat sürdürebilmelerini ve topluma katkıda bulunabilmelerini sağlayan becerilerdir.

c) Anahtar beceriler

- İletişim;
- Rakam kullanımı;
- Bilgi teknolojisi;
- Kendi öğrenme ve performansını iyileştirme;
- Sorun çözme;
- Başkalarıyla birlikte çalışma.

Bunlar, insanların çeşitli ortamlarda, özellikle işte ancak aynı zamanda da sosyal yaşamda ve toplumda da etkili bir performans sergilemelerini sağlayan becerilerdir. Bu beceriler, aynı zamanda öğrenme becerilerinin gelişmesini de sağlarlar.

d) Sosyal ve vatandaşlık becerileri

- Sosyal açıdan aktif olma;
- İletişim;
- İşbirliği: diğerleriyle birlikte çalışma;
- Toplumun doğası;
- Demokratik bir toplumdaki roller ve ilişkiler;
- Görevler, sorumluluklar ve haklar;
- Ahlak yasaları ve değerler;
- Temsili demokrasi prensipleri;
- Hukukun üstünlüğü;
- Sosyal adalet;
- İnsan hakları.

Bunlar, insanların bir arada yaşamalarını, bir devletin ve/veya Avrupa Birliği gibi bir devletler grubunun sosyal ve demokratik yaşamına katılmalarını sağlayan becerilerdir.

e) İstihdam için gerekli beceriler

- İletişim;
- Bilgi işleme;
- Uyum sağlayabilme;
- Bağımsız karar verme;

- Vatandaş ve tüketici hakları ve görevleri;
- Öğrenme ve kendini geliştirme;
- Diller;
- İnisiyatif ve yaratıcılık;
- Eleştirme yeteneği (muhakeme);
- İş süreci yönetimi;
- Problem çözme;
- Belirsizlik durumunda kendine güven;
- Düşünme ve gerçekleştirme.

Bunlar, işverenlerin en çok aradıkları becerilerdir. Bu beceriler, istihdama giden yolu açar ve insanların yeterliklerini ve kariyerlerini geliştirmelerini sağlar.

f) Girişimcilik becerileri

- İletişim;
- Belirsizlikle başa çıkma;
- Etik yeterlik;
- İşle ilgili fikir üretme ve araştırma;
- Bilgi işlem;
- Kişisel ve aile değerlerine yatırım yapma;
- Öğrenme;
- Hata yapma ve bunları telafi etme;
- Karşılıklı gerektiren ve düzenleyici ilişkileri yönetme;
- Hesap yapabilme;
- Bağımsız çalışma;
- Problem çözme;
- Harekete geçme;
- Fırsatları değerlendirme;
- Sınırlı kaynakların kullanımı;
- Kişisel ilişkileri ve sosyal ağları kullanma;
- Başkalarıyla birlikte çalışma.

Bunlar, insanların kendi işlerini kurmak ve işteki performanslarını geliştirmek için fırsatlar aramalarını sağlayan becerilerdir.

g) İşletme becerileri

- Analitik düşünme;
- Ekip oluşturma;
- Yönlendirme ve akıl hocalığı yapma;
- İletişim;
- Danışmanlık;
- Yaratıcılık;
- Karar verme;
- Yetki verme;
- Başarıya odaklanma;
- Diğerlerini etkileme;
- Bilgi araştırma ve toplama;
- Yargıya varma;
- Liderlik;
- Öğrenme;
- Değişim yönetimi;
- Stres yönetimi;
- Motivasyon;
- Müzakere ve ikna etme;
- Problem çözme;
- Kendine güven;
- Stratejik bakış açısı;
- Başkalarıyla birlikte çalışma.

Bunlar, insanların genellikle iş yaşamında ayrıca kendilerini ve başkalarını yönetmek için kullandıkları becerilerdir.

h) Geniş kapsamlı beceriler

- Analiz etme;
- İzleme;
- Planlama;
- Teşhis etme;
- Sentez yapma.

Bunlar, tüm bireylerle ilgili mesleki veya konuya özel bilgi sahibi oldukları ve çeşitli bağlamlarda uyguladıkları 'yüksek düzeyde' becerilerdir. Bu beceriler, insanların karmaşık veya hassas durumları kavramalarını ve yönetmelerini sağlar.

EK-4. ORTAK BECERİLER DERSİ İÇERİĞİ

Ortak Beceriler Dersi, meslek elemanlarının sahip olması gereken, problem çözüme, karar verme, eleştirel ve yaratıcı düşünme gibi düşünme becerileri ile öğrenmeyi öğrenme ve öz yönetim becerilerine yönelik bilgilerin verildiği derstir.

Dersin Modülleri

Ortak Beceriler dersinde öğrencilere; dersin modüllerindeki yeterlilikleri kazandırmak amaçlanmaktadır.

ANAHTAR BECERİLER I MODÜLÜ

- A. Düşünme Becerileri
 1. Problem Çözme
 2. Karar Verme
 - 2.1 Meslek Seçimi
 3. Eleştirel Düşünme
 4. Yaratıcı Düşünme
- B. Öğrenme ve Öz Yönetim
 1. Öğrenmeyi Öğrenme
 2. Öz Yönetim

ANAHTAR BECERİLER II MODÜLÜ

- A. İletişim Becerileri
- B. Takım Çalışması Becerileri
- C. Demokratik Vatandaşlık

Bu modüller ile öğrenciler aşağıdaki bilgi, beceri ve tutumlara sahip olacaklardır.

DÜŞÜNME BECERİLERİ

- Problem çözme sürecinin basamaklarını örneklerle açıklar.
- Problem çözme sürecinin basamaklarını kendi problemlerine uygular.
- Karar verme sürecinin basamaklarını örneklerle açıklar.
- Karar verme sürecinin basamaklarını kişisel kararlarında uygular.
- Meslek seçimi ile meslek tercihi arasındaki farkı belirtir.
- Meslek seçiminin birey ve toplum hayatındaki önemini açıklar.
- Doğru meslek seçiminde dikkate alınması gereken öğeleri açıklar.
- Kendini tanımanın meslek seçimindeki önemini açıklar.
- Meslekler hakkında doğru ve ayrıntılı bilgi sahibi olmanın meslek seçimindeki önemini açıklar.
- Kendini tanıma konusunda yararlanabileceği kaynakları belirler.
- Meslekleri tanıma konusunda yararlanabileceği kaynakları belirler.
- Kendini ve meslekleri tanımasına yardımcı olacak etkinliklere katılır.
- Eleştirel düşünmenin özelliklerini belirtir.
- Eleştirel düşünce örnekleri sergiler.
- Yaratıcılıkla ilgili olumlu ve olumsuz tutumları açıklar.
- Yaratıcı düşünce örnekleri sergiler.

ÖĞRENME VE ÖZ YÖNETİM BECERİLERİ

- Sürekli öğrenmeye ve kendini geliştirmeye isteklidir.
- Kendi öğrenme özelliklerini belirler.
- Kendi öğrenme hedeflerini belirler.
- Zamanı verimli kullanır.
- Çalışma ortamını uygun biçimde düzenler.
- Etkili okuma ve not alma davranışları sergiler.
- Öz yönetim becerilerini açıklar.
- Öz yönetim becerilerini yaşamına uygular.
- Stres belirtilerini fark eder.
- Stres durumlarında etkili başa çıkma yöntemlerinden yararlanır.
- Gerekli durumlarda stresle başa çıkmada yardımcı olacak kaynaklardan destek alır.
- Kendisinin ve başkalarının strese tepki biçimlerini belirler.

İLETİŞİM BECERİLERİ

- İletişim bileşenlerini örneklerle açıklar.
- İletişimde esnek ve sorumlu davranışlar sergiler.
- Sözsüz iletişim unsurlarının fonksiyonlarını örneklerle açıklar.
- Beden dilini etkili biçimde kullanır.
- Etkin konuşma becerisi sergiler.
- Etkin yazma becerisi sergiler.
- Etkin dinleme becerisi sergiler.
- Empatik anlayış sergiler.
- İletişimi güçleştiren yaklaşımları örneklerle açıklar.

TAKIM ÇALIŞMASI BECERİLERİ

- Takım oluşturma sürecini açıklar.
- Sıradan bir grupla takım arasındaki farklılıkları belirtir.
- Takımla çalışmanın avantajlarını açıklar.
- Etkili bir takımın özelliklerini belirtir.
- İyi bir takım liderinin özelliklerini belirtir.
- İyi bir takım üyesinin özelliklerini açıklar.
- Kendisini iyi bir takım üyesinin özellikleri açısından değerlendirir.
- Takımlardaki muhtemel rolleri açıklar.
- Takımlardaki görevlendirme ilkelerini belirtir.
- Etkili geri bildirim verme davranışları sergiler.
- Takımlarda çatışma nedenlerini belirtir.
- Çatışma çözme basamaklarını açıklar.
- Etkili takım üyesi davranışları sergiler.

DEMOKRATİK VATANDAŞLIK

- Toplum ve insan ilişkisini açıklar.
- Özgürlük, adalet ve eşitlik gibi evrensel değerleri açıklar.
- Bireysel farklılıklara (dil, din, ırk vb.) saygı gösterir.
- Temel hak ve özgürlükleri açıklar.
- Demokratik prensipleri açıklar.

- Demokratik haklarını kullanır.
- Demokratik görevlerini yerine getirmede istekli olur.
- Kendisinin doğal çevrenin bir parçası olduğunun farkında olur.
- Kendisine, başkalarına ve doğaya saygı gösterir.

EK-5. ALT ÖLÇEKLER BAZINDA ANKET MADDELERİ VE FAKTÖR YÜKLERİ

Anket Madde No	Faktör 1: Çekirdek Beceriler	Faktör Yüğü
1	Kendilerine verilen sözlü talimatları anlayarak yerine getirirler.	.66
2	Fikirlerini <u>Türkçe</u> olarak, anlaşılır ve yazım kurallarına uygun biçimde yazıya dökerler.	.60
3	Sözlü iletişimde beden dilini(mimik, çeşitli vücut hareketleri vb.) etkili biçimde kullanırlar.	.58
4	İşleri ile ilgi <u>Türkçe yazılmış teknik belgeleri</u> (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.	.62
5	İşlerinin gerektirdiği matematiksel işlemleri (toplama, çıkarma, çarpma, bölme, oran ve yüzde hesapları vb.) yaparlar.	.54
6	Fikirlerini <u>Türkçe'yi</u> kullanarak, açık ve anlaşılır biçimde <u>sözlü</u> olarak ortaya koyarlar.	.56
7	Türkçe'yi kurallarına uygun olarak konuşurlar.	.48
8	İşlerinin gereği olan <u>Türkçe belgeleri</u> (yazı, talimat, rapor, mektup vb.) doğru olarak hazırlarlar.	.52
Anket Madde No	Faktör 2: Düşünme Becerileri	Faktör Yüğü
9	Sorunların ve eksikliklerin farkına varırlar.	.44
10	Karşılaştıkları sorunların sebeplerini belirlerler.	.56
11	Karşılaştıkları sorunlara farklı açılardan bakarlar.	.58
12	Sorunların alternatif çözümlerinden en uygun olanı seçerler.	.59
13	İşletmeye katkı sağlayacak yeni fikirler üretirler.	.66
14	İşleri ile ilgili yenilikleri öğrenmeye isteklidirler.	.69
15	Gerçekleştirecekleri görevler için nelere ihtiyaç duyduklarını bilirler.	.48
Anket Madde No	Faktör 3: Kişilerarası ve Yönetmel Beceriler	Faktör Yüğü
16	Zamanı etkili biçimde kullanırlar.	.42
17	Kendi yönetimlerine verilen makine ve araç-gereci verimli biçimde kullanırlar.	.63
18	Ekip çalışmasında görev dağılımı yapacakları zaman, ekip üyelerinin bilgi ve becerilerini göz önünde bulundururlar.	.62
24	İşleri önem sırasına göre gerçekleştirirler.	.46
26	Yapılacak işleri verimli bir biçimde organize ederler.	.48

36	Başkalarıyla birlikte ekip içerisinde çalışma becerisine sahiptirler.	.49
37	Sahip oldukları bilgi ve becerileri iş arkadaşlarına kazandırmaya çalışırlar.	.58
38	İş arkadaşlarının davranış ve düşüncelerini hoşgörü ile karşılarlar.	.56
39	Ekiple birlikte gerçekleştirdikleri işlerde ekibin çalışmalarına yön verirler.	.60
Anket Madde No	Faktör 4: Kişisel Nitelikler	Faktör Yüğü
19	Yüksek motivasyona sahiptirler.	.42
20	İşletmenin menfaatleri doğrultusunda hareket ederler.	.49
21	Dürüst ve güvenilirlerdir.	.63
22	Kendilerine güvenirlirler.	.59
23	Yaptıkları hatalardan ders çıkarırlar.	.66
25	Gerçekleştirdikleri görevleri istikrarla ve sabırla yürütürler.	.64
27	Değişime kolay uyum sağlarlar.	.56
28	Kendilerinin güçlü ve zayıf yanlarının farkındadırlar.	.53
29	İş hayatları ile özel hayatları arasında dengeyi kurarlar.	.48
30	Gerçekleştirdikleri görevlerle ilgili yüksek sorumluluk duygusuna sahiptirler.	.68
31	Kendilerine iş yaşamlarıyla ilgili gerçekçi hedefler koyarlar.	.40
32	İş ahlakına sahiptirler.	.43
33	Olağanüstü durumlar karşısında soğukkanlı hareket ederler.	.52
34	Kendilerine verilen işleri zamanında bitirirler.	.50
35	Yetkileri dahilinde inisiyatif kullanırlar.	.45
Anket Madde No	Faktör 5: Bilgiyi ve Bilgi Teknolojilerini Kullanma Becerileri	Faktör Yüğü
40	Farklı kaynaklardan (kitap, kullanma kılavuzu, uzman kişiler, internet) faydalanarak ihtiyaç duydukları bilgileri elde ederler.	.66
41	Topladıkları bilgileri gerektiğinde kullanmak üzere farklı ortamlarda (yazı, bilgisayar vb.) saklarlar.	.54
42	Elde ettikleri bilgileri analiz ederken bilgisayarı da kullanırlar.	.44
43	Topladıkları bilgileri amaçlarına uygun biçimde yorumlarlar.	.64
44	Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler.	.56

45	Seçtikleri teknolojileri verimli biçimde kullanırlar.	.50
46	Görevlerinin gerektirdiği ölçüde bilgisayar kullanım becerisine sahiptirler.	.49
47	İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler.	.46
Anket Madde No	Faktör 6: Yabancı Dil Becerileri	Faktör Yüğü
48	Çalıştıkları alanların gerektirdiği <u>yabancı dilde</u> yazılmış <u>teknik belgeleri</u> (kullanma kılavuzları, grafikler, tablolar vb.) okuyup anlarlar.	.68
49	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili <u>yabancı dili</u> kullanarak <u>sözlü iletişim</u> kurarlar..	.66
50	Çalıştıkları alanların gerektirdiği düzeyde ve alanla ilgili <u>yabancı dili</u> kullanarak <u>yazılı iletişim</u> kurarlar.	.65

ÖZGEÇMİŞ

Murat BAĞLIBEL 1979 yılında Gaziantep'te doğdu. İlk ve Orta öğrenimini Gaziantep'te tamamladıktan sonra, 1997 yılında Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar-Kontrol Eğitimi Bölümü'ne girdi ve 2002 yılında mezun oldu. 2003 yılından beri Bilgisayar Öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Şu anda Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge biriminde görev yapmaktadır.

VITAE

Murat BAĞLIBEL was born in Gaziantep in 1979. After he completed primary, secondary and high school in Gaziantep, he entered Marmara University Technical Education Faculty Computer-Control Teaching in 1997 and graduated from the university in 2002. He has been Computer Teacher since 2003. Now, he is working at Department of Research and Development, Gaziantep Provincial Education Directorate.