



**KTO KARATAY
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.
KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**İMALAT SEKTÖRÜNDE NİTELİKLİ ELEMAN İSTİHDAMINDA
YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA
SANAYİ ARAŞTIRMASI**

Ümit Ünsal AZILIOĞLU

Yüksek Lisans Tezi

KONYA
Ocak 2018

İMALAR SEKTÖRÜNDE NİTELİKLİ ELEMAN İSTİHDAMINDA
YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA SANAYİ
ARAŞTIRMASI

Ümit Ünsal AZILIOĞLU

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

KONYA
Ocak, 2018

KABUL VE ONAY

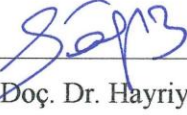
Ümit Ünsal AZILIOĞLU tarafından hazırlanan “İmalat Sektöründe Nitelikli Eleman İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Konya Sanayi Araştırması” başlıklı bu çalışma 07/02/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN

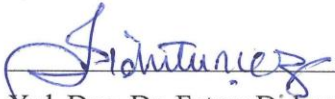


Yrd. Doç. Dr. Bilge AFŞAR



Yrd. Doç. Dr. Hayriye SAĞIR

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Yrd. Doç. Dr. Fatma Didem TUNÇEZ

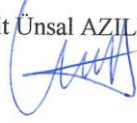
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

11.10.2018

Ümit Ünsal AZILIOĞLU



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim süresince emeği geçen ve çalışmamda emeklerini esirgemeyen KTO Karatay Üniversitesinin bütün akademisyenlerine;

Tez çalışmamın bütün aşamalarında bilgi ve deneyimleri ile bana yardımcı olan kendisi ile birlikte çalışmaktan büyük onur duyduğum Sayın Hocam Yrd.Doç.Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN'a

Öğrenim hayatım boyunca bana sürekli destek olan sevgili Eşim Seher AZILIOĞLU'NA teşekkür eder, saygılar sunarım.

Ümit Ünsal AZILIOĞLU
Konya, 2018

ÖZET

İMİALAT SEKTÖRÜNDE NİTELİKLİ ELEMAN İSTİHDAMINDA YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA SANAYİ ARAŞTIRMASI

AZILIOĞLU, Ümit Ünsal

Yüksek Lisans, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN

Ocak 2018

Teknolojik gelişmelerin her geçen gün artması ile küreselleşme daha hızlı bir boyut kazanmaktadır. Artık rekabetçi piyasalarda sınırlar ortadan kalkmış ve ülkeler arası rekabet önemli bir boyut kazanmıştır. Bilgi ve teknolojik gelişmelerin hızla ilerlemesi ile rekabet üstünlüğü nitelikli işgücüne göre değişim göstermektedir. Dünyanın gelişmiş ülkeleri, ihtiyaç duyduğu alandaki nitelikli işgücünü yetiştirmek için eğitim sistemini buna göre düzenlemekte ve eğitim sisteminde sürekli güncellemeler yaparak yeniden amacına uygun şekilde revize etmektedir. Birçok alanda hızlı bir gelişim ve değişimlerin yaşandığı günümüzde, bu gelişmelere ayak uydurabilmek ülkelerin yüksek nitelikteki işgücü yetiştirmesi ile mümkün olmaktadır.

Ülkemiz bu rekabetçi ve teknolojik gelişmelerin süratle ilerlemiş olduğu dönemde uluslararası rekabet üstünlüğü sağlamak ve gelişmişlik seviyesini daha da artırmak ve ihtiyaç duyduğu işgücünün temin edilmesi için mesleki eğitim sisteminin etkin bir şekilde incelenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada; ülkemiz sanayisi ile mesleki eğitim sistemi arasındaki ilişki mesleki ve teknik eğitim odağında incelenmiştir. Mesleki eğitimde sanayi sektörünün beklentileri ele alınmıştır. Mesleki eğitim sisteminin etkin ve verimli olabilmesi için öncelikle sektörün ihtiyaçlarının analiz edilmesi ve bu ihtiyaç analizi doğrultusunda bir eğitim programı hazırlanarak sektörün ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip bireyler yetiştirmek önem arz etmektedir.

Bu çalışmada firmalar ile yapılan mülakatlar neticesinde Konya Sanayisinin mesleki eğitim sistemi hakkında mevcut durum analizi çıkarılmış ve sektörün beklentilerini karşılayacak çözüm önerileri ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Mesleki Eğitim, Nitelikli İstihdam

ABSTRACT

PROBLEMS RELATED TO QUALIFIED ELEMENT IN MANUFACTURING SECTOR, SOLUTION PROPOSALS & KONYA INDUSTRY RESEARCH

AZILIOĞLU, Ümit Ünsal

Master Of Business Administration

Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN

January 2018

With technological developments increasing day by day, globalization gains a more rapid dimension. Borders are now left at competitive markets and competition between countries has gained an important dimension. With the rapid progress of information and technological developments, competition superiority changes according to qualified workforce. The world regulates the education system in order to train the skilled workforce in the developed countries where it needs, and revises the educational system accordingly by constantly making updates. Many areas are able to keep pace with these developments in today's fast-paced and changing world, which is made possible by the high-quality labor force cultivation of countries.

The vocational education system needs to be studied effectively in order to provide the labor force needed to provide international competitiveness and further increase the level of development in the period in which our country has progressed rapidly in these competitive and technological developments.

The aim of this study is to investigate the relationship between the industry of our country and the vocational education system and the expectations of the industry sector in vocational education. In order for the vocational education system to be effective and productive, it is important to analyze the needs of the sector first and prepare a training program in line with this need analysis and train the individuals with the qualities required by the sector.

As a result of the interviews conducted with the firms in this study, the current situation analysis about the vocational education system of Konya Industry has been analyzed and a solution proposal has been unveiled that will meet the industry's expectation

Key Words: vocational education, manufacturing industry, national, education, system

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK BEYAN.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1

1.BÖLÜM İSTİHDAM

1.1 İSTİHDAM.....	1
1.1.1. Tam İstihdam Kavramı.....	1
1.1.2. Eksik İstihdam.....	2
1.1.3. Zamana Bağlı Eksik İstihdam	2
1.1.4. Yetersiz İstihdam.....	3
1.1.5. Aşırı İstihdam	3
1.1.6. Kayıt Dışı İstihdam	3
1.2. Türkiye’de İstihdamın Yapısal Durumu	4
1.2.1 İstihdamın Sektörel Dağılımı	5
1.2.2 İstihdamın Çalışanların Statüsüne Göre Dağılımı	6
1.2.3 Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı	7
1.2.4 Türkiye’de İşgücünün Eğitim Durumu	8
1.3. Nitelikli İşgücü.....	9
1.3.1. Nitelikli İşgücünün Önemi	9
1.3.2. Eğitim-Beşerî Sermaye-İşgücünün Dönüşümü.....	10
1.4. Aktif İstihdam Politikaları	10
1.4.1. Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları	11
1.5. Konya’da İşgücü Piyasasının Durumu.....	12
1.5.1. Konya İli Sektörlere Göre Açık İşlerin Dağılımları	13
1.5.2. Konya İli Cinsiyete Göre Açık İşlerin Dağılımları	14
1.5.3. Konya İli Açık İşlerin Mesleklere Göre Dağılımı.....	14

1.5.4. Konya İli Açık İşlerde Beklenen Nitelikler.....	16
1.5.5. Sektörlere Göre Açık İşlerde Talep Edilen Asgari Eğitim Düzeyi	16
1.5.6. Konya İli İşyerlerinin Eleman Temininde Güçlük Çekme Durumu	16
1.5.7. Meslekler Bazında Teminde Güçlük Çekilme Nedenleri.....	17
1.5.8. İşgücünde Aranılan Nitelikler	17
1.5.9. Üç Boyutlu Bilimsel Temel.....	17

2. BÖLÜM

MESLEKİ EĞİTİM

2.1. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI	19
2.1.1. Mesleki Eğitimin Önemi	19
2.1.2. Mesleki Eğitimin Amacı	21
2.2. Mesleki –Teknik Eğitimin Nitelikli İnsan gücü Yetiştirmedeki Rolü	22
2.3. Türkiye’de Mesleki Eğitimin Tarihi	23
2.3.1 Cumhuriyet Öncesi Dönem	23
2.3.2 Cumhuriyet Dönemi	25
2.4. Mesleki Teknik Eğitimin Yapısına İlişkin Göstergeler.....	28
2.4.1. Dünyada Mesleki Eğitim.....	31
2.5.1. Mesleki Eğitim Modelleri	31
2.5.1.1. İngiltere Modeli.....	32
2.5.1.2. Almanya Modeli.....	32
2.5.1.3. ABD Modeli	37
2.5.1.4. Finlandiya Modeli	38
2.6. Mesleki Eğitim ve İstihdam İlişkisi	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONYA İMALAT SEKTÖRÜNDE NİTELİKLİ ELEMAN İSTİHDAMINDA YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA SANAYİ ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	42
3.1.1. Araştırmanın Tipi.....	42
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi.....	43
3.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Tekniği ve Araçları	44
3.1.4. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler	45
3.1.5. Geçerlik ve Güvenirlik.....	45

3.1.6. Araştırma Soruları.....	45
3.2. BULGULAR	46
3.3. TARTIşMA.....	59
SONUÇ VE ÖNERİLER	62
KAYNAKÇA.....	69
ÖZGEÇMİş	77



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
PISA	: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
NACE	: Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
VUK	: Vergi Usul Kanunu
ISIC	: Birleşmiş Milletler tarafından kullanılan Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması
VD	: Ve diğerleri
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Yıllar İtibari ile İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	6
Tablo 2. İstihdamın Çalışanların Statüsüne Göre Dağılımı	7
Tablo 3. Yıllar itibari ile Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu.....	8
Tablo 4. Konya İli Açık İşlerin Mesleklere Göre Dağılımı	15
Tablo 5.Üç Boyutlu Bilimsel Temel	18
Tablo 6.Cumhuriyet Döneminde Mesleki Eğitimde Sayısal Gelişmeler (1923-2017) ...	27
Tablo 7. Fakülte ve Yüksek Okullarda Yıllar itibariyle Mesleki Eğitim Rakamları	28
Tablo 8. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları.....	29
Tablo 9. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Yıllara Göre, Öğretmen, Şube, Öğrenci Ve Mezun Olan Öğrenci Sayısı	30
Tablo 10. Mülakat yapılan firmalar	46
Tablo 11. Mülakat Yapılan Firmaların Sektörel Dağılımı	47
Tablo 12. Firmaların Personel Dağılımı.....	48

GİRİŞ

Günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, bilgi yoğun ürünleri üretebilme becerileri ile ölçülmektedir. Bilgi yoğun ürünleri üretmek ise mesleki ve teknik açıdan yetişmiş insan gücü ile sağlanmaktadır.

Ülkemiz 90'lı yıllarda işgücünün tarımsal alanda yoğun olduğu bir ekonomide yer almaktaydı. Bu şekilde bir ekonomik yapı ile bilgi yoğun ürün ve hizmetlerin dışarıdan temini ile yaşanan cari açık gibi sorunlar ülkemiz ekonomisinde olumsuz bir tablo yaşanmasına yol açmıştır. 2000'li yıllardan itibaren artık işgücü tarımsal alandan hizmet ve sanayi alanlarına kayma eğilimi göstermeye başlamıştır. Ülkemiz için bu gelişme oldukça önemlidir. Ülkemizin dünya ekonomileri göz önüne alındığında sanayi alanında oldukça önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Güçlü ve verimli bir sanayi için nitelikli işgücü oldukça önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstride yer alan makine ve teçhizat sayısal olarak ne kadar fazla olursa olsun o makineyi kullanıp verimli bir üretim safhasından sonra bir mamul haline getirecek faktör en nihayetinde insan faktörüdür. İşte bu sebepten ülkemizin gelişmiş yüksek teknolojlili ürün ve hizmetler üretmesi için mesleki ve teknik eğitim oldukça önem arz etmektedir.

Üç bölüm halinde incelenen çalışmanın birinci bölümünde konuya akademik bir temel oluşturması açısından istihdam ve nitelikli işgücü konuları üzerinde durulmuştur. Birinci bölümün devamında Türkiye'nin işgücü piyasası incelenmiş ve Konya ili istihdam durumu değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde ise, mesleki eğitimin sisteminin amacı ile mesleki ve teknik eğitim sisteminin nitelikli insan gücü yetiştirmedeki rolü incelenmiş, Türkiye'de mesleki eğitim sisteminin tarihi üzerinde durulmuştur. İngiltere, Almanya, ABD ve Finlandiya mesleki eğitim sistemleri örnek olarak sıralanmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise Konya imalat sanayisinin nitelikli istihdam beklentileri incelenmiştir. Araştırmada nitelikli istihdam önündeki engeller ve sanayicilerin beklentileri araştırılmıştır.

Bu çalışmada mesleki ve teknik anlamdaki gelişmeler; Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet sonrası dönem olarak incelenmiştir. Her iki dönemde de mesleki ve teknik eğitim için bazı modeller örnek alınıp uygulanmış olsa da istenilen sonuç alınamamıştır.

Araştırmanın Problemi

Ülkemiz, son zamanlarda üretim alanında ve özellikle savunma sanayisinde oldukça nitelikli ürünler üretmeye başlamıştır. Ancak diğer sanayi sektörlerinde bilgi ve teknolojiye odaklı üretim yapma konusunda yeterli seviyede değildir. Ülkemiz devamlı büyüyen dinamik bir genç nüfus oranına sahiptir. Bu dinamik ve genç nüfus meslek tercihi yaparken etkin bir yönlendirme ve kariyer planlamasına dahil edilmediği takdirde mesleki anlamda hem ülke ekonomisine bir katkı yapamayacak hem de sahip olduğu mesleki niteliklerin yetersiz olması durumu ile işsiz kalacaktır. Ülkemizin gelişmiş bir ekonomiye sahip olması hepimiz için arzu edilen bir durumdur. Fakat mesleki ve teknik eğitimde uygulanan yöntem ve eğitim seviyesi ülkemiz hedefleri için yeterli gelmemektedir. Ülkemizin öncelikle küresel bir marka ile dünya piyasalarında temsil edilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile sanayici işveren kesimi ile yapılan mülakatlar neticesinde sanayicilerin mesleki ve teknik eğitimden beklentileri tespit edilerek çözüm önerileri yine kendi ağızlarından raporlanmıştır. Bu araştırma ile ülkemiz sanayisinde yaşanan güncel gelişmelerin değerlendirilmesi için güncel bir kaynak olacaktır. Bu çalışma ülkemizin mevcut mesleki eğitim sisteminin sanayici işverenler tarafından bir analizi olarak değerlendirilebilir. Bu durumu itibari ile bu çalışmadan çıkan sonuç ve çözüm önerileri ile mesleki ve teknik alanda yapılması planlanan reform ve yeni uygulamalara bir kaynak niteliği taşımaktadır. Ülkemiz bilgi yoğun sanayi sektörlerinde daha fazla istihdam, daha fazla işgücü ve daha kaliteli üretim yapabilmesi için yetiştirmiş olduğu işgücünün sektörün güncel gelişmelere bağlı taleplerini göz önüne alarak karşılamalıdır. Bu yönü ile mesleki ve teknik anlamda hem sanayi sektörü aramış olduğu nitelikte ki işgücüne ulaşmış olacak hem de almış olduğu eğitim sonunda gelecek kuşaklar da istihdam içinde yer alarak ülke ekonomisine katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma iki yönü ile önem arz etmektedir. Birincisi Türkiye'nin mevcut mesleki ve teknik eğitim sistemi incelenerek, mevcut durumunu ortaya koymasıdır. İkinci yönü ile de Türkiye istihdam yapısı incelenmiştir. Bu iki konu birbiri ile çok yakın ilişkiindedir. Bir ülkenin ekonomik alanda güçlü olması endüstriyel alanda üretmiş olduğu teknoloji odaklı ürünlerin nitelikleri ile aynı orantıdadır. Bir Güney Kore markası olan Samsung üretmiş olduğu bir mobil iletişim aracının toplam maliyeti bugünkü kur göz önüne alındığında (24.04.2017) 1.109 Türk Lirasıdır. Bu ürünün ülkemizdeki satış fiyatı ise 3.999 TL civarındadır. Bu rakamlara bakıldığında 155 gramlık plastik hammadde yoğun olan bir ürün içine bir teknoloji ilave edilerek maliyetinin dört katına satılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında daha genç daha dinamik bir işgücüne sahip ülkemizin mevcut işgücü kaynağını, etkin ve verimli kullanarak ekonomik anlamda daha fazla işgücü ve global markalar üretmesi açısından bu araştırma, hedeflere bir ışık tutmaktadır.

Varsayımlar

Bu araştırmada İstanbul Sanayi Odası tarafından yapılan Türkiye'nin İlk 500 ve İkinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Araştırmasına Konya ilinden sıralamaya giren 19 sanayi kuruluşu örneklem olarak alınmıştır. Araştırmada veriler mülakat yolu ile toplanmış olup Mesleki ve teknik eğitim merkezleri ve imalat sanayisi evreni temsil etmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma Konya İlinde yerleşik 19 sanayi tesisi ile sınırlandırılmıştır. Bu çalışmada toplanan veriler 2017 yılı itibari ile İstanbul Sanayi Odası tarafından yapılan Türkiye'nin İlk 1000 firması sıralamasına Konya'dan giren 19 sanayi tesisi yetkililerinin verdiği mülakat analizi ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM

1.1 İSTİHDAM

İstihdam, çalışanların bir ücret karşılığı mal ve hizmet üretim faaliyetleri içinde yer alması olarak tanımlanmaktadır. İstihdam, aynı zamanda bir ekonomide, belirli bir süreçte üretim araçlarının mevcut yapıda bulunan teknolojiye göre ne ölçüde değerlendirildiği biçiminde de ifade edilmektedir (Türkbal, 2005, s. 21-49).

İstihdam, işgücünün üretim amacıyla yapılan faaliyetler bütünüdür. İstihdam, büyümeyi etkileyen faktörler arasında ön plandadır. İstihdamda meydana gelecek bir artış ekonomik büyümeye önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Saygılı, Cihan, & Yurtoğlu, 2002, s. 83).

Bir ekonomide istihdamı belirleyen en temel faktör, talep edilen mal ve hizmet oranıdır. Ayrıca ithalat ve ihracat faaliyetleri de istihdamı etkiler. İstihdamın talep yönü ise, GSYH'dir. GSYH arttığında istihdamda buna paralel olarak artar; bununla birlikte üretimde kullanılan işgücü maliyeti, teknoloji ve kapasite kullanım oranları gibi faktörler istihdam durumunu etkilemektedir (Akyıldız, 2006, s. 63).

1.1.1. Tam İstihdam Kavramı

Tam istihdam kavramı üretim faktörlerinin tamamının üretime dahil olması olarak ifade edilebilir. Tam istihdam üretime konu olan tüm faktörlerin tamamının aktif olarak üretim sürecine dâhil olmasıdır (Karakayalı, 2002, s. 303).

Bir ekonominin ulaşılması arzu edilen denge hedefi tüm üretim faktörlerinin istihdam edilmesi, hiçbir işgücünün atıl kalmamasıdır. İktisatçılar, bu denge hedefini tam istihdam kavramı ile açıklamaktadırlar. Tam istihdam kavramı genel anlamda, işgücü faktörü yanında fiziki üretim imkânlarının tamamının kullanımını da ifade etmektedir (Paya, 1997, s. 27).

Geniş anlamda tam istihdam, bir ekonominin sahip olduğu tüm üretim faktörlerinin üretime katılması anlamına gelmektedir. Dar anlamda tam istihdam ise, bir ekonominin

sahip olduğu üretim konularından birisi olan çalışma yaşına gelmiş ve çalışmak isteğinde bulunan bireylerin tamamının üretime katılması yani iş bulabilmesidir (Çelik, 2011, s. 142,143). Diğer bir ifade ile tam istihdam, bir ekonomide mevcut iş gücünün istihdam kapasitesine eşit olması olarak ifade etmek mümkündür. Bu durumda görülen işsizlik ise, sorun arz etmemektedir. Bu sebeple bir ekonomide istihdam sağlamak isteyen herkesin iş bulması anlamına gelen tam istihdam hedefinin gerçekleştirilmesi büyük önem arz etmektedir (Bocutoğlu, 2010, s. 66,68).

1.1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam, bir ekonomide üretime konu olan unsurların tamamının üretim sürecine dahil olmaması durumudur. Diğer bir ifade ile eksik işsizlik kavramı asıl mesleğini icra etmeyen, ücretin düşük olması vb. sebepler ile iş arayan çalışanların meydana getirdiği bir kavramdır (Türkiye İstatistik Kurumu , 2017). Bir ülkede eksik istihdam söz konusu ise, üretilen mal ve hizmet miktarı üretilebileceği en üst sınırın altında gerçekleşmektedir. Böylece ekonomide refah kaybı meydana gelmekte ve üretilen mal ve hizmet miktarı azalmaktadır. Bu sebeple eksik istihdam durumunda, milli gelir olması gerekenin altında gerçekleşmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) eksik istihdamın, esas işinde çalışmaması sebebiyle var olan işini değiştiren ya da ikinci bir iş arayan ve var olan işindeki gelirin azlığından dolayı iş arayan bireylerden oluştuğunu belirtmektedir (TUİK, 2016).

1.1.3. Zamana Bağlı Eksik İstihdam

Uluslararası karşılığı olarak zamana bağlı eksik istihdam kavramı İşgücü istatistikçileri tarafından 1998 yılında 16.Uluslararası İşçi Konferansı'nda üç kriter ile açıklanmıştır. Bunlardan birincisi işçinin mevcut çalışma saatine ek olarak çalışma istemesi durumunda ortaya çıkan eksik istihdamdır. Zamana bağlı eksik istihdam, TUİK tarafından, “Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.” şeklinde tanımlanmıştır (TÜİK Web Sitesi, 2017).

1.1.4. Yetersiz İstihdam

Zamana bağılı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir (TUİK, 2016).

Türkiye İstatistik Kurumu eksik istihdamı, mevcut işinde çalışmaması nedeniyle var olan işini değiştiren veya ikinci bir iş arayan ve hali hazırda işindeki gelirin azlığından dolayı iş arayan kişilerden oluşması şeklinde açıklamaktadır (TUİK, 2016).

1.1.5. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam üretim konusuna dâhil olan faktörlerin tam istihdam durumunda olmasına rağmen, üretilen mal ve hizmetlerin oranı oluşan toplam talebi karşılamadığı durum olarak ifade edilmektedir. Aşırı istihdam durumunda üreticiler gerekli talebi karşılamak için mevcut kapasitelerinin üstünde ve imkânları elveriyorsa vardiya sistemi ile üretimi devam ettirerek daha fazla üretim faktörü talep edeceklerdir. Üretim faktörlerini istenildiği zaman sınırsız bir şekilde artırma imkânı olmadığından, mevcut talebin karşılanması için üretime konu olan unsurlar ithal edilecektir. Aşırı istihdam söz konusu olan ekonomilerde enflasyonun baskın olduğu görülmektedir. Bunun sebebi toplam talebin, toplam arzdan fazla olması fiyatların yükselmesine neden olmasıdır. Oluşan bu enflasyona “talep enflasyonu” denmektedir. Aşırı istihdam durumunda mevcut üretim imkânlarının yetersiz olması üretimde talebin karşılanması için kaliteli üretim mallarının kullanılmaması neticesinde üretilen ürün ve hizmetin kalitesinde önemli ölçüde düşüş olmaktadır. Aynı zamanda üretime hazır bir işgücünün yeterli hammadde temininde sorun yaşaması ile de verimlilik de azalacaktır. Bu sebeple üretilen ürünlerin maliyetlerinde artış meydana gelerek “maliyet enflasyonu” oluşmasına sebep verecektir (Tevfik, 2007, s. 102).

1.1.6. Kayıt Dışı İstihdam

İlk defa Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) düzenlediği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) neticesinde hazırlanan Kenya raporunda ortaya çıkan kayıt dışı istihdam kavramı “enformal sektör” olarak kullanılmıştır. Raporda,

formal (kayıtlı sektör) tarafından karşılanamayan açık işsizliğin enformal (kayıtdışı) sektör tarafından emildiği ve kırsal alandan şehirlere göçün beklenen miktarda açık işsizliğe yol açmadığı saptaması yapılmıştır (Güloğlu, 2005, s. 2).

Kayıt dışı istihdam, resmi, gayri resmi sektörde ve kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi nam ve hesabına ya da ücret karşılığı çalışan, faaliyetleri kamu kayıtlarına ve istatistiklere yansımayan ve de istatistiksel olarak net bir şekilde hesaplanamayan istihdam şekillerinin bütünüdür (Karadeniz & Yereli, 2004, s. 45).

TUİK'e göre kayıt dışı istihdam, şirketleşmemiş, basit usulde vergi veren veya hiç vermeyen 1-9 çalışanı olan tarım dışı bütün ekonomik birimlerde çalışanlar olarak ifade etmektedir (Sapançalı F. , 2007 2-5, s. 15).

Kayıt dışılığı ortaya çıkaran birçok sebep vardır. Bunlardan ilki kayıt dışılık ekonominin gelişme seviyesi, kalkınmanın düzeyi ile ilgili olmasıdır. Özellikle ekonomide tarım ve hizmet sektörlerinin ağırlıklı olması ayrıca bu sektörlerin denetiminin zor olması, işletmelerin artan oranda küçülmeleri gibi konular, kayıt dışı istihdamı körüklemektedir. Bir "rekabet edebilme" şekli olarak belirginleşen kayıt dışılık, iş yapma ortamını geliştiren rekabetçi düzenlemeler hayata geçirilemediği ölçüde derinleşmektedir.

1.2. Türkiye'de İstihdamın Yapısal Durumu

Türkiye istihdam yapısı incelendiğinde tarım sektörünün, toplam istihdam içerisindeki yerinin diğer sektörlerle göre oldukça büyük bir orana sahip olduğu görülmekte olup bu oran her geçen gün azalmaktadır. Ayrıca Türkiye'de işgücü verimliliğinin arzu edilen seviyede değildir. İstihdam yapısının belirleyici unsuru nüfus ve nüfus artış hızı Türkiye'de hızla artmaktadır. Her yıl daha az orandaki istihdam olanaklarına karşılık daha fazla artan işgücü, işsizliğin sürekli artması sonucunu ortaya koymaktadır. Çalışma çağındaki nüfusa istihdam olanakları sağlanamayıp, işgücü atıl kalınca ekonomik ve sosyal maliyet olarak ülkemiz ekonomisini olumsuz etkilemektedir (Algan ve Mustafa, 2003, s. 58).

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre ülkemiz güncel işsizlik durumuna bakıldığında 15 yaş ve üzeri kişilerde işsiz sayısı 2017 yılının Ağustos ayından, 2016 yılının aynı dönemine göre 89 bin kişi azalma göstermiş ve 3 milyon 404 bin kişi olarak

verilmiştir. İşsizlik oranı 0,7 oranında azalmış olup %10,6 olarak açıklanmıştır (TUİK Web Sitesi , 2017).

1.2.1 İstihdamın Sektörel Dağılımı

Bir ülkede sağlıklı bir iktisadi sistemin olduğunu anlamak için o ülkenin istihdam yapısının hangi sektörlerle doğru yoğunlaştığına bakılmalıdır. Bu şekilde yapılan inceleme ile aynı zamanda o ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyleri hakkında da belirleyici bir analiz yapılabilir. İstihdam edilenlerin yaptıkları işler genellikle üç sektörde toplanmaktadır. Bu sektörler tarım, sanayi ve hizmet sektörüdür. İstihdamın yapısal durumu her ülkeye göre farklılık göstermektedir, bu farklılık ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Bu farklılığın temel sebebi, ana üretim konusu olan iki sektörden sanayi ve tarım sektörünün gelişmesine bağlı olarak gelişen hizmet sektörüdür.

Gelişmekte olan ekonomilerde üretim sektöründe beklenen gelişmeler oluşmadığı için istihdam tarımsal alana doğru kayma göstermektedir. Sanayi alanındaki gelişmeler oluşukça tarımdan sanayiye yönelik bir eğilim görülmektedir. Sanayi sektörünün istenilen seviyede gelişme göstermesi sonucu istihdam dolaylı olarak hizmet sektörüne yayılır. Bu duruma üç sektör kanunu denir (Zaim, 1997, s. 147).

2005-2017 yıllarını kapsayan aşağıdaki tabloda yer alan ülkemizdeki işgücünün sektörel dağılımına bakıldığında sanayi ve tarım alanındaki dağılım yıllar itibariyle birbirine yakın bir oranda seyretmiş. Fakat hizmet sektörü tarım ve sanayi sektörünün iki katı kadar bir oranda görülüyor. İnşaat sektörünün 2005 yılındaki istihdamı 1.097.000 kişi iken, 2017 yılı Nisan ayı itibariyle bu rakam 2.187.000 kişiye yükselmiştir. Bu durum inşaat sektöründeki gelişmeyi ifade etmektedir. Aynı şekilde hizmet sektöründe 2005 yılındaki 9.281.000 kişilik istihdam, 2017 yılında 15.277.000 kişiye ulaşmıştır.

Tablo 1. Yıllar İtibari ile İstihdamın Sektörel Dağılımı

Bin Kişi					
Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Toplam
2005	5.015	4.241	1.097	9.281	19.633
2006	4.653	4.362	1.193	9.726	19.933
2007	4.546	4.403	1.231	10.029	20.209
2008	4.621	4.537	1.239	10.208	20.604
2009	4.752	4.179	1.305	10.380	20.615
2010	5.084	4.615	1.434	10.725	21.858
2011	5.412	4.842	1.680	11.332	23.266
2012	5.301	4.903	1.717	12.016	23.937
2013	5.204	5.101	1.768	12.529	24.601
2014	5.470	5.315	1.912	13.234	25.933
2015	5.483	5.332	1.914	13.891	26.621
2016	5.305	5.296	1.987	14.617	27.638
2017 Nisan	5.320	5.372	2.187	15.277	28.157

Kaynak: TÜİK 2017

1.2.2 İstihdamın Çalışanların Statüsüne Göre Dağılımı

Bir ekonominin gelişmişlik seviyesini ölçmede kullanılan en temel gösterge, üretim ve istihdamın sanayi ile hizmet sektöründe yoğunlaşmış olmasıdır. Gelişmiş ülkelerde çalışanların mevcut işlerindeki durumları incelendiğinde ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan sayısının diğer gruplara göre daha fazla olduğu görülmektedir (Kanca, 2012).

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan verilere bakıldığında ülkemizde yıllar itibariyle ücretli veya yevmiyeli çalışanlar, toplam istihdam edilenler arasında büyük paya sahiptir. 2014 yılı verilerine bakıldığında ücretli ve yevmiyeli çalışanların sayısı işveren sayısından yaklaşık olarak 16 kat daha fazladır (TÜİK, 2016).

Tablo 2. İstihdamın Çalışanların Statüsüne Göre Dağılımı

		Bin kişi				
Yıllar		Toplam	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına Çalışan	Ücretsiz aile işçisi
2004	Yıllık	19 631	10 693	999	4 571	3 367
2005	Yıllık	20 066	11 435	1 101	4 689	2 841
2006	Yıllık	20 423	12 028	1 162	4 555	2 678
2007	Yıllık	20 738	12 534	1 189	4 386	2 628
2008	Yıllık	21 194	12 937	1 249	4 324	2 684
2009	Yıllık	21 277	12 770	1 209	4 429	2 870
2010	Yıllık	22 594	13 762	1 202	4 548	3 083
2011	Yıllık	24 110	14 876	1 244	4 687	3 303
2012	Yıllık	24 821	15 619	1 238	4 695	3 268
2013	Yıllık	25 524	16 353	1 182	4 773	3 217
2014	Yıllık	25.933	17.125	1.173	4.479	3.155
2015	Yıllık	26.621	17.827	1.175	4.468	3.150
2016	Yıllık	26.669	18.093	1.216	4.565	2.795
2017	Nisan	28.157	18.910	1.314	4.805	3.128

Kaynak: TÜİK 2017

1.2.3 Türkiye’de İşgücüne Katılım Oranı

İşsiz nüfusun aktif işgücüne dahil olmasının en belirleyici özelliği, kişilerin eğitim ve öğrenim durumlarıdır. Eğitim düzeylerinin artması ile birlikte işgücüne dahil bireylerin oranlarının ve istihdamın da artmakta olduğu, işsizlik oranlarının ise azalmakta olduğu görülmektedir (Yamak, Abdioğlu, & Nilcan, 2008, s. 41).

Türkiye İstatistik Kurumu, 2017 yılı Nisan ayı verilerine göre 15 yaş ve daha üstü bireylerin işgücüne katılım oranı ülke genelinde %52,7 iken Konya’da %48,4’tür. 31.444.000 kişilik aktif iş gücü potansiyeli mevcut olup 28.157.000 kişi istihdam edilmiştir. Bu dönemde işsizlik oranı %10,5 olarak görülmektedir (TÜİK, 2017).

1.2.4 Türkiye'de İşgücünün Eğitim Durumu

Türkiye'de istihdam edilenlerin büyük kısmı, lise seviyesinin altında eğitim almış kişilerden oluşmaktadır. 2005 yılında yüzde 61,1, 2013 yılında yüzde 56,6 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte 2013 yılı verilerine göre istihdam edilen işgücünün halen 4,3'ü okur-yazar olmayan bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 3. Yıllar itibari ile Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu

Yıllar	%					
	Okur-yazar olmaya nlar	Lise altı eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim	Toplam
2005	5,5	61,1	11,7	9,3	12,4	100,0
2006	5,2	60,2	11,3	10,1	13,2	100,0
2007	4,8	59,5	11,4	10,4	13,9	100,0
2008	4,5	59,1	11,1	10,4	14,8	100,0
2009	4,7	59,0	10,6	10,0	15,6	100,0
2010	4,8	59,4	10,2	9,6	16,0	100,0
2011	4,8	59,0	10,1	9,5	16,6	100,0
2012	4,5	57,5	10,1	9,7	18,1	100,0
2013	4,3	56,6	10,2	9,9	18,9	100,0

Kaynak: TÜİK, 2014, Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu Verileri Kullanılarak Oluşturulmuştur.

Buna karşın mesleki ve teknik eğitim almış olanların oranı 2005 yılında yüzde 9,3 olarak gerçekleşirken, 2013 yılında çok az bir artışla yüzde 9,9'a yükselmiştir. 2005 yılında istihdam edilmiş olan işgücünün yüzde 12,4'ünü yükseköğretim mezunları oluştururken, bu oran 2013 yılında 18,9'a yükselmiştir.

Bu veriler ışığında ülkemizde istihdam edilmiş olan işgücünün büyük bir kısmının niteliksiz ya da yarı nitelikli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Ülkemizin mevcut ekonomik yapısı incelendiğinde, eğitilmiş ve nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu sebeple ülkemizin insan kaynağına, dolayısıyla eğitime daha fazla yatırım yapması oldukça önem arz etmektedir (Sapançalı F. , 2000, s. 29).

1.3. Nitelikli İşgücü

Bir ekonomideki mevcut iş gücünün nitelik düzeyinin artırılması devlet destekli eğitim programları ve bireysel eğitime yatırım yapılmasından geçer. İş gücünün kalitesindeki bu artış, yüksek nitelik gerektiren işlerin oranında da bir artışın olması anlamına geliyor. Bununla birlikte, emeğin niteliğindeki artışın işverenlerin değişen nitelik ihtiyacından mı (talep yönlü), yoksa yüksek niteliğe sahip işgücünün, niteliksiz işgücünün yerine geçmesinden mi (arz yönlü) kaynaklandığı bilinmemektedir.

Eğer talep yönlü etkenlerin bir sonucu olarak nitelik artışı yaşandıysa, uygulanmakta olan mevcut eğitim politikaları ekonominin, gerekli nitelikli işgücü ihtiyacını karşılıyor demektir. Ancak arz yönlü kuvvetler etkiliyse, nitelikli işgücünün ekonominin ihtiyacını karşılamaktan çok mevcut iş kaynaklarından içeriği ne olursa olsun yararlanmaya çalıştığı bir ortam söz konusudur. Nitelikli işgücü talebinin çokluğu çalışanların gelirini yükseltirken, niteliklerin getirisini de artırır. Diğer yandan, nitelikli işgücü niteliğinin çok altında bir işi yapmaya mecbur bırakılırsa, emeğin geliri düşer, eğitimin getirisi azalır (Tunny, 2002, s. 7-9).

Niteliksiz işgücünün istihdam ve reel ücret düzeyi, niteliksiz işgücü arz ve talebi tarafından belirlenir. Niteliksiz işgücü istihdam ve reel ücretler, belirli bir dönemde emek arz ve talebinin birbirine eşit olduğu noktada belirlenir. Mevcut ücretlerle işgücü arzının talebi aşması halinde, istihdam talep tarafından belirlenir ve belirli bir arz fazlası ortaya çıkar. Bu arz fazlası işsiz işgücü arasında bir rekabete neden olarak reel ücretlerde aşağı doğru bir baskı yaratır. Bu durum arz ve talebi dengeye getirir.

1.3.1. Nitelikli İşgücünün Önemi

Geçmişte imalat sektöründe istihdam edilen işçiler, ana işgücünü oluştururken, bugün çok farklı bir tablo gözlemlenmektedir. Artık fiziki iş gücü yerini teknolojik imkanların ve bilişim çağının getirmiş olduğu bilgiye dayalı sektörlerde yüksek ücret ve rahat çalışma koşullarına sahip olan bilgisel yeteneğe bağlı işgücüne bırakmıştır. Günümüzde 'beyaz yakalı' olarak tanımlanan vasıflı işgücü, dünya işgücü piyasasındaki yerini almış durumdadır. Gelişmiş ülkelerde proje, tasarım, teknik araştırma ve geliştirme

aşamalarında nitelik sahibi ve yüksek ücret elde eden işgücü istihdam edilmekte, vasıfsız işgücü talep azlığı hızla artmaktadır. Bu süreç yüksek işsizlik sorununu tetiklemektedir (Öztürk & Tuzcu, 2012, s. 91).

1.3.2. Eğitim-Beşerî Sermaye-İşgücünün Dönüşümü

Beşerî sermaye farklılıkları, ülkelerarası gelişmişlik ve zenginlik seviyelerini açıklamada yoğun olarak kullanılmaktadır. Fiziki sermaye ve işgücü, ekonominin azalan getiriler yasasına tabi iken, sadece insan faktörü artan getirilere tabidir. İstihdam edilenlerin beşerî sermaye niteliğinin yetersiz olması, ülkelerin rekabet edebilirliği ve potansiyel büyümesini olumsuz şekilde etkilemektedir. OECD tarafından bir gösterge olarak ifade edilebilen PISA ölçekleri göstermektedir ki ülkemizde yükseköğrenim mezunları iş piyasasında aranan nitelik ve donanımına sahip olamamaktadır. Ülkemiz açısından önemli ve büyük bir sorun olan bu durumun çözümü için kapsamlı bir mesleki eğitim reformu ve akabinde yükseköğretim sistemi işgücü piyasası beklentisi göze alınarak dünya standartlarına çıkarılmalıdır.

Türkiye'nin gelişmiş ülkelerin sahip olduğu beşerî sermaye seviyelerini yakalaması için yapılması gereken önemli konulara sahiptir. Son dönemlerde eğitim sisteminde önemli gelişmeler gözlemlenmektedir. Bu kapsamda son yıllarda işgücü piyasasında okur-yazar olmayanların yüzdesinin önemli ölçüde azalması ve yükseköğrenim öğrenim oranının artması sevindiricidir. Bunu desteklemek üzere, 2000'li yıllarda görülen üniversiteleşme hamlesi de bu bakımdan uzun vadede önemlidir. Aynı zamanda, son dönemlerde katma bütçeden eğitim için ayrılan oran her geçen gün artış göstermektedir (Öztürk & Tuzcu, 2012, s. 215-216).

1.4. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliği sağlamak ve işgücünün niteliğini artırmak için hazırlanmış bir önlemler bütünüdür. Aktif istihdam politikaları işgücü piyasasını beklenen seviyeye getirme amacı taşımakta olup, işgücü piyasasında mevcut sorunları ortadan kaldırmaya odaklanmıştır (Karabulut, 2007, s. 32).

1.4.1. Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Aktif İstihdam Politikaları

Ülkemizde işsizlikle mücadele için farklı modellerde aktif/pasif istihdam politikaları uygulanmıştır. Fakat uygulanan bu politikalar neticesinde işsizliğin politikalarından daha çok ekonomik büyüme sayesinde çözülebileceği ortaya çıkmıştır. Son dönemdeki gelişmelerle birlikte bu konudaki düşüncenin değişmesi gündeme gelmiştir. Buna göre işsizlikle mücadelede sadece önleyici ve tedavi edici politikalar değil, işsizlik oranını azaltıcı ve istihdamı artırıcı aktif istihdam politikaları uygulanmasına geçilmiştir.

Ülkemizde işsizlere iş bulmak ve işgücü piyasasını düzenleme amacıyla 1946 yılında İş ve İşçi Bulma kurumu kurulmuştur. Uzun bir süre boyunca iş piyasası ve iş gücü ile ilgili tek kurum olan İş ve İşçi Bulma Kurumu piyasa gelişmelerine bağlı olarak yerini 2003 yılında kurulan Türkiye İş Kurumu’na bırakmıştır. Yeni kurulan bu kurum ile aktif işgücü politikalarını uygulayacak bir yapıya kavuşturulmuş olup bununla beraber kurumun iş gücü piyasasını düzenlemede ki tekel yetkisi kaldırılarak özel istihdam bürolarının faaliyette bulunması sağlanmıştır (Koray, 2005, s. 379).

Özel İstihdam Büroları, özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir (Türkiye İş Kurumu , 2016).

Mevcut aktif istihdam politikaları; özel ve kamu istihdam hizmetleri, mesleki eğitim programları, sübvansiyonlu istihdam programları, girişimciliği teşvik ve gençlere yönelik programlar şeklinde sıralanabilir. Bu programlar arasında en önemli yeri mesleki eğitim programları doldurmaktadır. Mesleki eğitim programları mevcut kapasitedeki işgücünün bilgi ve beceri seviyelerinin artırılması yanında bireylerin piyasalarda hareketli hale gelmeleri sayesinde de yapısal işsizliğin azaltılmasına önemli katkı sağlamaktadır (Biçerli, s. 8-9).

Aktif istihdam politikaları, belli süreli işsiz olanlarla birlikte eğitimsiz işçiler, eski hükümlüler ve devamlı işsiz kalarak sadece kısa vadeli çalışma imkânı bulabilen gençler

gibi grupların istihdamını arttırarak sosyal açıdan eşitliğe katkıda bulunmayı amaçlamakta ve ekonominin durağanlaştığı dönemlerde istihdamı istikrarlı hale getirip, yükselme döneminde de emek piyasaları ile ilgili dar boğazları gidermektedirler (Mahiroğlu & Korkmaz, 2007, s. 90).

İstihdam teşviki devlet tarafından özel sektör işletmelerine işçilerin işveren tarafından karşılanan maliyetlerinin azaltılması şeklinde ifade edilebilir. İstihdam teşvikleri istihdamın olumlu yönde artış sağlamasına fayda sağlamaktadır. Fakat istihdam teşvik politikalarının ülkemiz gibi uluslararası rekabet gücünü destekleyen ucuz işgücüne yeterli mesleki niteliklerin kazandırılarak ucuz işgücü alanlarının kalıcı olmasının önüne geçecek politikalar oluşturulmalıdır (Ansal vd, 2000, s. 136).

1.5. Konya’da İşgücü Piyasasının Durumu

Konya İli istihdam yapısı incelendiğinde imalat sanayisinin birinci sırada olduğu görülmektedir. Özellikle inşaat ve toptan-perakende sektörünün de oldukça gelişmekte olduğu görülmektedir. İstihdam oranları ise yine sırasıyla imalat sanayi, toptan-perakende ticaret ve inşaatır. İstihdamın cinsiyetlere göre dağılımında ise erkek istihdamı toplam istihdam oranı içinde %85,2 iken kadın istihdamı ise %27,5’tir. Kadın istihdamı sadece sağlık ve sosyal hizmet alanında erkek istihdamından fazladır. Konya İli çalışan sayısının sektörel dağılımında bakıldığında mesleğini el becerisi ile icra eden zanaatkarlar meslek grubu birinci sıradadır. Bu meslek grubunu sırasıyla tesis ve makine operatörleri, montajcılar ve niteliksiz meslek grubu çalışanları takip etmektedir. Bu meslek gruplarının Konya ili toplam istihdamındaki payı ise %57,7’dir. Konya İli çalışan sayısı ortalaması 32 ile Türkiye ortalamasının gerisinde kalmıştır.

Konya ili istihdamın çalışma zamanlarında ise kültür, sanat ve eğlence sektörü, sağlık sektörü ve sosyal hizmet sektörü yarı zamanlı çalışmaktadır. İl genelinde bu oran %6,6’dır. Vardiyalı çalışma yapan iş yerleri ise 19,59’dur. İhracat rakamlarına bakıldığında toplam ihracat içinde en öne çıkan sektör imalat sanayisidir (Konya İş Gücü Araştırması Raporu, 2015, s. 2-3)

1.5.1. Konya İli Sektörlere Göre Açık İşlerin Dağılımları

Boş pozisyonu olan açık işlere ait veriler, Konya İşgücü Piyasa Araştırması neticesinde alınmakta olup, hali hazırda istihdam edilmek istenen ancak aranan niteliklerde eleman bulunamamasından dolayı boş bulunan açık işlerin oranı %19,8'dir. Yani Konya ilinde mevcut sektörler, aranan niteliklere ilişkin eleman bulamamakta ya da çalışmak istemeyen bir kesim bulunmaktadır. Bu rakam aslında bize şu sonucu göstermektedir. Konya İli için özellikle imalat sanayisinde iş gücü talebi olmasına rağmen mesleki ve teknik eğitim faaliyetleri sonucunda bu talep karşılanamamaktadır. Konya ilinde 3.995 işyerinde toplam 2.828 kişilik açık iş tespit edilmiştir. Bu açık işlerin sektörel dağılımı ve sektörler göre açık iş oranı Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Konya İli Sektörlere Göre Açık İşlerin Dağılımları

Sektör	KONYA			TÜRKİYE	
	Açık İş	Açık İş Dağılımı	Açık İş Oranı	Açık İş Dağılımı	Açık İş Oranı
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1	0,0%	0,1%	0,60%	1,00%
İmalat	1638	57,9%	2,7%	44,60%	2,00%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıt.	20	0,7%	1,1%	0,20%	0,40%
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönet. ve İyileştirme Faaliyetleri	0	0,0%	0,0%	0,10%	0,40%
İnşaat	202	7,2%	1,7%	7,80%	1,40%
Toptan ve Perakende Ticaret	576	20,4%	2,6%	17,10%	1,80%
Ulaştırma ve Depolama	30	1,1%	0,7%	3,70%	1,40%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	96	3,4%	2,9%	8,80%	2,10%
Bilgi ve İletişim	6	0,2%	1,6%	1,00%	1,20%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	0	0,0%	0,0%	0,80%	0,40%
Gayrimenkul Faaliyetleri	4	0,1%	0,8%	0,60%	1,60%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	33	1,2%	1,3%	3,40%	2,10%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	167	5,9%	1,6%	6,10%	1,50%
Eğitim	23	0,8%	0,7%	1,10%	0,70%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	24	0,8%	0,5%	2,00%	1,10%
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlenme ve Spor	2	0,1%	0,4%	0,30%	1,30%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	6	0,2%	0,5%	1,80%	2,70%
Genel Toplam	2.828	100,00 %	2,2%	100,00%	1,70%

Kaynak: İŞKUR İşgücü Piyasa Araştırması 2015

Konya İlinde imalat sanayi açık işler olarak %57,9 ile en yüksek konumdadır. İmalat sanayisindeki açık iş durumunu %20,4 ile Toptan ve Perakende Ticaret izlemektedir. İnşaat sektörü ise en fazla açık iş bulunan sektör sıralamasında %7,2 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Bu sektörleri İdari hizmetler, Konaklama ve Yiyecek, Mesleki ve Bilimsel Teknik Faaliyetler ve Ulaştırma sektörleri takip etmektedir (Tekin vd, 2015, s. 35).

1.5.2. Konya İli Cinsiyete Göre Açık İşlerin Dağılımları

Konya’da, kadın işgücü açık pozisyonu bulunan sektörlerin yaklaşık olarak %10,7’i tarafından talep edilmiştir. Bu oran, Türkiye ortalaması altında olup Konya’da işverenler açık iş pozisyonunda %68,9 ile erkek iş gücünü tercih etmiştir. Kadın İşgücü ve Erkek İşgücündeki bu ayrım özellikle Konya ilinde diğer illere göre oldukça belirgindir (Tekin vd, 2015, s. 36-37).

1.5.3. Konya İli Açık İşlerin Mesleklere Göre Dağılımı

2015 Konya ili işgücü piyasa araştırması raporuna göre, açık işlerin yoğun olduğu meslekler şu şekilde sıralanmışlardır;

- Argon kaynakçısı,
- Üretim Sorumlusu (Araç üstü platform),
- Sıhhi Tesisatçı (Isıtma)

Yapılan bu araştırmanın bir önceki raporunda yer almayan bazı mesleklerin, 2015 raporu ile listeye girdiği görülmektedir. Aynı zamanda bir önceki raporda ilk 10 meslek içinde yer alan hizmetler sektörü, bu seneki çalışmada yerini imalat sektörüne bırakmıştır. Bu gelişme metal ve makine sektöründeki gelişmelere neticesinde ortaya çıkmıştır (Tekin vd, 2015, s. 40-41).

Tablo 4. Konya İli Açık İşlerin Mesleklere Göre Dağılımı

2015 Yılı			2014 Yılı	
Sıra	Meslekler	Oran	Meslekler	Oran
1	Argon Kaynakçısı (Tıg Kaynakçısı)	22,4%	Gaz Altı Kaynakçısı	8,5%
2	Üretim Sorumlusu (Araç Üstü Platform)	18,0%	Beden İşçisi (Genel)	8,4%
3	Sihhi Tesisatçı/Isıtma ve Sihhi Tesisatçı	8,9%	CNC Torna Tezgahı Operatörü	4,9%
4	Makineci (Dikiş)	8,3%	Dökümcü (Metal)	1,8%
5	Gaz Altı Kaynakçısı	8,3%	Makineci (Dikiş)	1,7%
6	Metal Döküm Kalıpcısı	7,7%	Temizlik Görevlisi	1,6%
7	Beden İşçisi (Genel)	6,4%	Makine Montajcısı	1,6%
8	Dökümcü (Metal)	5,8%	Şoför-Yük Taşıma	1,5%
9	Makine Montajcısı	4,8%	Satış Danışmanı	1,5%
10	Garson (Servis Elemanı)	4,6%	Garson (Servis Elemanı)	1,4%
11	Depo Hamalı	4,1%	Güvenlik Görevlisi	1,4%
12	Satış Danışmanı	4,0%	Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	1,3%
13	CNC Torna Tezgahı Operatörü	3,5%	Satış Temsilcisi / Plasiyer	1,3%
14	Güvenlik Görevlisi	3,3%	Kasap	1,3%
15	Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	3,2%	Muhasebeci	1,3%
16	Satış Temsilcisi / Plasiyer	2,4%	Tornacı (Torna Tezgahı Operatörü)	1,2%
17	Paketleme İşçisi (El İle)	2,4%	Pazarlamacı	1,2%
18	Şoför-Yük Taşıma	1,5%	Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	1,1%
19	Muhasebeci	1,2%	Makine Mühendisi	1,0%
20	Temizlik Görevlisi	0,8%	NC/CNC Tezgah Operatörü	1,0%
21	Diğer Meslekler	51,5%	Diğer Meslekler	54,9%
Toplam		100%	Toplam	100%

Kaynak: İŞKUR İşgücü Piyasa Araştırma Raporu 2015

1.5.4. Konya İli Açık İşlerde Beklenen Nitelikler

2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırması Raporu neticesinde, Konya ilinde işverenler tarafından aranan kriterlerin başında mesleki ve teknik beceri yanında fiziki beceriler de aranmaktadır. Sonrasında ise takım çalışmasına uyum, iletişim ve ifade yeteneği, sorun çözme ve inisiyatif alabilme, bilişim araçlarını kullanım, proje tabanlı çalışma yeteneği, satış pazarlama ve yabancı dildir. Açık işlerdeki cinsiyet ile beceri oranına bakıldığında erkek ve kadın işgücü talebinde mesleki beceri, fiziki becerinin önüne geçmektedir. Kadınlarda aranan nitelikler iletişim ve kendini ifade becerisi, ekip çalışmasına uyum, analiz yapabilme ile bilişim araçları kullanma yetenekleri olup, Erkelerde yeterli mesleki bilgi, proje tabanlı çalışma yeteneği ile fiziki ve bedeni yeterliliklerdir (Tekin vd, 2015, s. 50-51).

1.5.5. Sektörlere Göre Açık İşlerde Talep Edilen Asgari Eğitim Düzeyi

Sektörlerin talep etmiş olduğu eğitim seviyeleri incelendiğinde, imalat sektörünün genel eğiliminin eğitim düzeyinin önemli olmadığı görülmektedir. İmalat sektörü genel olarak fiziki beceri talep eğiliminde olduğu için belli bir eğitim seviyesi aranmamakta ancak mesleki yeterlilik konusunda bir beklenti olmaktadır. Sektörlerin hemen hemen tamamında çıraklık eğitimi öncelikli olarak görülmemiştir. Bu konu çıraklık eğitimi alan kişilerin mevcut iş kolunda aktif olarak çalıştığı için işverenler tarafından öncelikli istihdam alanında aranan eğitim düzeyi olarak tercih edilmemiş olabilir. İşverenler tarafından İnsan sağlığı, İklimlendirme, Elektrik ve Mesleki Bilimsel Faaliyetler sektöründe bulunan açık işlerin %50'sinde asgari eğitim düzeyi Lisans seviyesindedir.

1.5.6. Konya İli İşyerlerinin Eleman Temininde Güçlük Çekme Durumu

Konya İli İşgücü Piyasası Araştırması Raporuna bakıldığında İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Sektörünün personel temininde en fazla zorluk yaşanan sektör olduğu görülmektedir. Personel temin edilmesinde güçlük yaşanan diğer bir sektör ise İmalat Sektörüdür. Bu sektörü konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörü izlemektedir. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren firma sayısının araştırmaya konu olan firma sayısına oranı %16 olmasına rağmen iş gücü bulmada zorluk yaşama oranı %8'dir. Konya ilinde inşaat sektörü eleman bulmada diğer sektörlerle göre daha iyi bir durumdadır.

1.5.7. Meslekler Bazında Teminde Güçlük Çekilme Nedenleri

Konya İlinde personel temin edilmesi zor olan sektörler incelendiğinde Gaz Altı Kaynakçılığı ücret politikasının az olması nedeniyle üst sırada yer almaktadır. CNC operatörü ve güvenlik görevlisi meslek dallarında eleman bulunamaması bu alanda yeterli mesleki beceriye sahip kişilerin yetişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca güvenlik görevlisi mesleği vardiyalı çalışma sistemi olması nedeniyle tercih edilmemektedir. Araç üstü platform üretim sorumlusu mesleği için bu alanda kişilerin tercih etmediği bir sektör olarak göze çarpmaktadır.

1.5.8. İşgücünde Aranılan Nitelikler

Rekabet şartlarının yoğun olduğu ticari işletmeler için karlılığın yüksek oranda olması için üretmiş oldukları mal ve hizmetleri zamanında ve yüksek kalitede coğrafi açıdan hiçbir sınırı olmayan pazarlara ulaştırması gerekmektedir. Bu sürecin işletmenin karlılık amacına uygun olarak işleyebilmesi için nitelikli işgücü olmazsa olmaz bir unsurdur. Rekabeti belirleyen ana unsur nitelikli işgüdüdür. Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan raporda 21.yüzyıl işgücü yeterlilikleri iki grupta ele alınmıştır. Bunlar “üç boyutlu bilimsel temel” ve “beş yeterlilik” olarak ifade edilmiştir (Doğan , 1968, s. 4-5).

1.5.9. Üç Boyutlu Bilimsel Temel

ABD Çalışma Bakanlığı tarafından 1991 yılında gençlerin iş dünyasında başarılı olması için gereken becerilerin belirlenmesi amacıyla mesleklerin ihtiyaç duydukları niteliklerin belirlenmesi amacıyla Gerekli Becerilerin Sağlanması Komisyonu (SCARS) kurulmuştur. Kurulan bu komisyonun temel amacı niteliği yüksek mesleki beceri, yüksek ücretle istihdam edebilme ve yüksek nitelikli bir ekonomik ortamın sağlanmasıdır. Ayrıca komisyon, öğretmenlerin iş piyasasında aranılan nitelik ve becerilere göre eğitim müfredatlarını geliştirmesini ve yüksek performans ihtiyacına sahip sektörlerin beklentilerini karşılamayı hedeflemektedir. Komisyonun önemli bir yönü “Yaşam Boyu Öğrenme” sloganı ile eğitim sistemine odaklanmıştır (Academic Inovations, 2016).

Tablo 5.Üç Boyutlu Bilimsel Temel

Temel Beceriler	Düşünme Becerileri	Kişisel Nitelikler
Okuma	Yaratıcı düşünme	Sorumluluk
Yazma	Karar verme	Kendine saygı
Hesaplama	Problem çözme	Sosyallik
Dinleme	Hayalinde canlandırma	Kendini yönetme
Konuşma	Öğrenme yöntemi belirleme	Doğruluk /Dürüstlük
	Akıl yürütme	

İKİNCİ BÖLÜM MESLEKİ EĞİTİM

2.1. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI

Mesleki eğitim kavramı; bireylere hayatlarını sürdürmeleri için kazanılması gereken mesleki bilgi ve beceri alışkanlıklarını kazandıran ve bireylerin kabiliyetlerini farklı alanlarıyla geliştiren bir eğitim süreci olarak ifade edilmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı , s. 79). Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ise mesleki eğitimi uzmanlaşmamış ya da belli bir alanda yarı uzman işçileri uzmanlık gerektiren ve belirlenmiş amaçlardaki görevlere hazırlamak amacı ile yapılan eğitim şeklinde ifade etmektedir (Uzel, 1976, s. 413).

Mesleki teknik eğitimin, bireyle toplumu bir bütün olarak ele alan bir bakış açısı ile değerlendirilmesi mesleki eğitimin yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir. Bu yaklaşıma 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. (Özgül, 1990, s. 293)”

2.1.1. Mesleki Eğitimin Önemi

Ülkemizin gelişmiş ülkeler ile rekabet etmesindeki en önemli unsur sanayileşmedir. Bu nedenle ülkemizde nitelikli işgücü talebi her geçen gün artmaktadır. Sanayileşme ve kalkınmada beklenen gelişmelerin sağlanması için ihtiyaç duyulan kalitede işgücü temini için mesleki ve teknik okullara ihtiyaç vardır. Gelişmiş teknolojileri kullanmayı bilen, mesleki ve teknik bilgiye sahip kişilerin yetiştirilmesi için işletmelerin mesleki ve teknik eğitim sistemi içinde yönlendirici ve karar verici olarak yer alması önem taşımaktadır. Bu ülkemizin sanayileşmedeki amaçlarının gerçekleşmesi için olmazsa olmaz bir durumdur (Yörük vd, 2002, s. 304).

(Snedden, 1912); (Null, 2004, s. 99-124); (Knoll, 2009, s. 361-391) eğitim kurumlarının üzerinde durması gereken ana konunun “etkin toplum” oluşturma amacıyla gelişmiş bir ekonomiye sahip olmak için ihtiyaç duyulan niteliklere sahip işgücünü

oluşturma olduğunu ifade etmektedirler. Buna göre okullardaki eğitim sistemi piyasanın ihtiyaç duyduğu alanlardaki ihtiyaı karşilar düzeyde olmalıdır. Bu konuda eğitimciler tarafından ortaya konulacak olan mesleki eğitim planı bu çizgide olmalıdır. Ayrıca eğitimciler eğitim programlarının üretim sektörüne hizmet etmesi gerektiğini savunmaktadırlar (Wirth, 1974, s. 169-182); (Labaree). Bu Şekilde tasarlanmış bir eğitim sisteminin temel amacı nitelikli insan gücü temin edilmesine dayalı bir mesleki eğitim sistemini meydana getirir.

Bu görüşü benimsyen eğitimcilere göre eğitim sistemi öncelikli olarak üretim sektörüne hizmet etmelidir. Eğitim sistemi de işgücü piyasasının ihtiyaçları göz önüne alınarak düzenlenmelidir (Lazerson & Grubb, 1975, s. 451-474). Kişilerin retim verimliliğini yükseltmeyi hedefleyen eğitimin “mesleki eğitim” olduğunu ifade eden Snedden, mesleki eğitimin toplumsal olarak üretim verimliliğini artırması nedeni ile öncelik verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Sonuç olarak eğitim programlarında mesleki eğitimin ağırlığının artırılması gerektiğini savunmuştur (Snedden, 1868).

Eğitim sisteminin üretim sistemine faydalı Şekilde hizmet edebilmesi için öncelikle üretim sistemi tarafından ihtiyaç duyulan insan gücü niteliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu aşamadan sonra mevcut insan gücü taleplerini karşılayacak eğitim planları yapılmalıdır. Eğitim planlaması İkinci Dünya Savaşına kadar daha sıradan, bölgesel ve eğitim kurumları seviyesinde ele alınan bir konu iken İkinci Dünya savaşından sonra, eğitim planlaması daha detaylı bir Şekilde ele alınarak bölgesel olarak değil, tüm ülkeyi kapsayan ve sadece eğitim kurumlarının odağında olmaktan çıkıp tüm eğitim sistemini kapsayan bir yapıya bürünmüştür. Bu gelişmeler eğitim yönetiminde yeni bir anlayışı ortaya çıkarmıştır. Eğitim planlaması bu gelişmeler ile ekonomik hedeflere ulaşma amacına hizmet edecek Şekilde yapılanmış ve merkezi ekonomik planlamanın bir parçası haline gelmiştir (Blaug, 1970). Fiziki sermayenin yetersizliği sürdürülebilir bir büyümenin önünde büyük bir engel olduğu ileri sürülmüştür (Rostow, 1960).Ancak 1960’lı yıllarla beraber “insan sermayesi” kavramı ortaya çıkmıştır (Schultz, 1961). Ekonomik kalkınma için en büyük engelin fiziki sermaye yetersizliği değil “insan sermayesine” gerekli yatırımların yapılması görüşü benimsenmiştir. Yeteri kadar fiziki sermayeniz olsa bile eğer fiziki sermaye ile bütünleşmemiş bir insan gücü yoksa “sürdürülebilir büyümeyi” yakalamak imknsızdır (Becker, 1964).

Yetişmiş nitelikli insan g¼c¼ “s¼rd¼r¼lebilir b¼y¼me” için ne kadar ¼nemli ise mevcut yetişmiş insan g¼c¼n¼n etkin bir şekilde planlaması da insan kaynağının akılcı kullanımı açısından o kadar ¼nemlidir. Gelecekteki insan g¼c¼ talebinin tahmini olgusu, eğitim planları ile kalkınma planlarını birbiri ile b¼t¼nleřtiren bir kavram olarak g¼ndeme gelmiştir (Blaug, 1970, s. 137).

Gelişmiş bazı devletler, uluslararası piyasada rekabet g¼lerini artırmak için başarılı olabilecekleri sekt¼rleri tespit ederek bu alanda ihtiyaç duyulan nitelikteki iřg¼c¼n¼ yetiştirmeyi amaçlamışlardır. ¼zellikle Japonya ve Doğu Asya ¼lkeleri, mesleki eğitimde istenilen performansı yakalamak için eğitimde yapılacak reformların aşamalı bir biçimde adapte edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar (Lewin, 2008, s. 2).

2.1.2. Mesleki Eğitimin Amacı

Başlangıç aşamasında el becerisi kavramına odaklanan Mesleki Eğitim anlayışı, zamanla bireylerin t¼m y¼nleri ile gelişimini esas almıştır. G¼n¼m¼zde mesleki ve teknik eğitim bireylerin etkileşim içinde olduğu toplumun bir parçası olarak bireyler için ihtiyaç duyulan deneyim imkanlarının tedarik edilmesinde bir mesleğe y¼nelik bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandıran, bireysel yetenekleri fiziksel, zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişilik y¼nleriyle geliştirmeyi amaç eden bir eğitim s¼recidir (Alkan, Doğan, & İlhan, 2001, s. 15) .

Temel olarak bir ¼lkenin gençlerini hayata hazırlamada en ¼nemli rol¼ ¼stlenen mesleki ve teknik eğitimi sisteminin ¼ temel amacı vardır.

1-Etkin bir ¼đrenme ortamını temin edilerek bireylerin s¼rekli gelişimini sağlamak

2-İş hayatından gerekli olan bilgi ve beceriyi sağlamak,

3-İş d¼nyasındaki gelişmelere g¼re aranan niteliklerin kazandırılması ve iş hayatına uyum sağlamalarının kazandırılması olarak ele alınmıştır. (Alkan vd, 2001, s. 6).

2.2. Mesleki –Teknik Eğitimin Nitelikli İnsan gücü Yetiştirmedeki Rolü

Sanayi devriminden önce meslekler ve mesleklerin eğitimi çoğunlukla babadan oğula, daha sonları da usta-çırak ilişkisi ile kazanılmakta idi (Venn, 1968, s. 46-50).Sanayi devrimi ile sanayi üretimi daha çağdaş bir yapı kazanmaya başlamıştı. Bu süreç ile birlikte iş sahibi olabilmek ve bir işe yerleştirilmek için örgün eğitim konusu daha da önem kazanmıştır. Örgün eğitim ile özel bir mesleki istihdam sistemi oluşturulup mesleki niteliklerin kazanılması için babadan oğula veya usta çırak yöntemini ortadan kaldırmıştır (Venn, 1968, s. 50).

Tarım ve el sanatları üretimi yoğun olan bir ekonomiden sanayi ve hizmet ağırlıklı bir ekonomiye geçiş üretimde kullanılan insan gücü niteliğinde birtakım değişiklikler meydana getirmiştir. Modern işyerleri geleneksel işyerlerine göre ilköğretim seviyesi üzerinde işgücüne daha çok ihtiyaç duymaktadır (Colton, 1983, s. 36).

Nitelikli insan gücünün yetersizliğini ve sürekli artan ve nitelikteki farklı mezunların işsiz olmasını az gelişmiş ülkelerin bir sorunu olarak görülmektedir. (Colton, 1983, s. 37). Eğitim kurumlarından mezun olan bireylerin nitelikleri piyasada işverenlerin aradığı niteliklerden farklı olması dolayısı ile ortaya çıkan işsizlik sorunu bireylerin ilk yetiştirme kriterlerinin yeniden düzenlenmesi ile kolayca çözülebilir nitelikte görülmemektedir (Colton, 1983, s. 37).

Tam bu noktada mesleki eğitim işsizlik sebeplerini azaltan bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. İşsizliğin tüm dünya için önemli bir sorun haline geldiği ifade eden (Bircan, 1984, s. 18) mesleki eğitimin istihdama yönelik etkilerine atıfta bulunarak küreselleşme ile birlikte mesleki eğitim sisteminin önem kazandığını belirtmektedir. Güncel gelişmeler ile birlikte mevcut mesleklerin uygulanması ve sonradan ortaya çıkabilecek gereksinimlerin karşılanması için mesleki eğitim önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (Bircan, 1984, s. 18).

Genç işsizliğinin AB ülkelerinde 1971-1977 yılları arasında 4 kat arttığı belirtilmektedir. (Psacharopoulos, 1980, s. 205). Bu işsizliğin sebebi olarak arz ve talebin uyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Eğitim kurumlarının verdiği mezunların iş dünyası için aranan nitelikte olmadığı görülmektedir. Sanayi ve hizmet sektöründe istihdam oranının az olmasına rağmen nüfus artışının yüksek olması çoğu gelişmekte olan ülkelerde işsizlik oranının artmasına neden olmaktadır. (Psacharopoulos, 1980, s. 204)

2.3. Türkiye’de Mesleki Eğitimin Tarihi

Türkiye’de Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitimin tarihi gelişimi Osmanlı İmparatorluğu Dönemi ve Cumhuriyet Öncesi Dönem olmak üzere iki bölümde incelenebilir.

2.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Sanayileşmenin henüz gelişme göstermeye başlamadığı zamanlarda Türkiye’de meslek eğitimi, usta ve çırak ilişkisine dayalı olarak yürütülüyordu. Selçuklu döneminde Ahilik, Osmanlı döneminde ise Lonca teşkilatları ile mesleki eğitim verilebilmekteydi. Bu modellerde bir meslek öğrenmek için bir usta yanında çalışan çocuklar, mesleki açıdan eğitim alarak önce kalfalık, sonrasında ise ustalık dönemine geçirilmekteydi. Aynı zamanda devlet yönetimi için ihtiyaç duyulan alanlarda okullar açılma suretiyle nitelikli eleman yetiştirilmesi sağlanıyordu (Kuş & Semiz, 2004, s. 272-295).

Sanayi devrimi etkisi ile birlikte mesleki eğitim sisteminin okul disiplini içinde yürütülmesinin önemi ortaya çıkmıştır (<http://etogm.meb.gov.tr/>).

18. yüzyıl sonlarında Avrupa’da teknolojinin doğa bilimlerle birlikte ilerlemesi ve endüstriyel alanlarda kullanılmaya başlamıştır. Osmanlı Devleti’nde Lonca sistemine dayanan nitelikli eleman yetiştirme gayretleri batı toplumları ile kıyaslamada yetersiz kaldığı için mesleki ve teknik eğitim kurumlarının açılmasına dair girişimlere başlandı. Bu sebepten dolayı 1793’te “Mühendishane-i Bahri Hümâyun” kurularak Osmanlı ordusunun modern askeri tekniklerine göre eğitim almaları sağlandı (Koçer, 1991, s. 28-31).

II. Mahmut döneminde bu okullara askeri alanda ihtiyaç duyulan niteliklere haiz uzman yetiştirmek amacıyla Fransa’ya öğrenciler gönderildi. Aynı zamanda Zeytinburnu ve Tophane fabrikalarında sanat bilen acemi erler görevlendirildi. Viyana Daimi elçisi olan Sadık Rıfat Paşa tarafından Avrupa’daki sanat okullarının gelişimi ülkemiz ilgili makamlarına aktararak durum daha hassasiyet kazanmıştı. İdare-i Hükümetin Kavaidi Esasiyesi” adlı risalesinde ekonomik anlamda gelişmenin sağlanması için sanayide çalışacak uzmanların yetiştirilmesi ve el sanatlarına önem verilmesi gerektiği ve mesleki eğitim veren okullar açılarak mesleki eğitimin genel eğitim alanına dahil edilmesini önermiştir. (Alkan vd, 1996, s. 58). Bu ve benzer tavsiyelerden etkili bir şekilde

faydalanmak isteyen dönemin sultanı Abdülmecit, (1823-1861), Ocak 1845'teki Meclis-i Valâ-yı ziyaretinde bir maarif meclisinin toplanmasının önemi üzerinde durdu (Cevat, 2001, s. 27-30).

Sultan tarafından toplanan maarif meclisi, hazırladığı raporda devlet hizmetlerinin daha verimli olmasının sağlanması amacıyla teknik eleman yetiştirilmesinin önemini vurguladı. Bu amaca göre 1847 yılında açılan tarım okulu uzun süreli olmasa da ilk girişim olarak kayıtlara geçmiştir. (Akyüz, 1982, s. 116). Ardından 1848 yılında İstanbul Zeytinburnu'nda sanayi tesislerinin yer aldığı alana sanayi mektebi kuruldu. Çok büyük maliyetler ile kurulan sanayi mektebi eğitime başlayamadığı gibi öğrenciler de öğrenim için alınan bursların ödenmemesinden dolayı okuldan ayrıldı. Bu durumun en belirgin sebepleri arasında Osmanlı İmparatorluğu'nun mali durumu ve mektebin kuruluş ve idaresinde yer alan kişilerin bu konuda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmamalarıdır (Önsoy, 1988, s. 115). Mithat Paşa'nın 1860 yılında Tuna'da Vali olduğu dönemde 1860 yılında Niş'te, 1864 yılında Rusçuk ve Sofya'da açmış olduğu İslahhaneler Osmanlı Devleti'nin ilk modern Mesleki Eğitim kurumlarının temelini meydana getirmiştir (Kuş & Semiz, 2004, s. 272-295). Aynı zamanda 1865 yılında Mithat Paşa tarafından Rusçuk'ta açılan öksüz kızlara meslek eğitimi sağlayan İslahhane Kız Sanat Okullarının öncüsü olmuştur. Eğitim süresi 5 yıl olan İslahhanelerde sanat öğretimi yoğunlukta yer almıştır. Burada eğitim alan öğrencilere okuma-yazma, muhasebe, resim, terzilik, ayakkabıcılık ciltçilik, araba yapıcılığı, dokumacı, makinistlik ve fotoğrafçılık konularında eğitimler verilmiştir (Unat, 1964, s. 80). Mithat Paşanın Şura-yı Devlet reisliğine (Danıştay) atanmasıyla sanayideki gelişmelere daha fazla katkı sağlanmıştır. Bu dönemde Mithat Paşa tarafından hazırlanan İslah-ı Sanayi komisyonu ile sanayinin mevcut durumunu kurtarmak için çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar dolayısıyla 1868 yılında İstanbul'da Mekteb-i Sanayi kuruldu (Akyüz, 1982, s. 117).

İstanbul'da açılan Sanayi Mektebi ise sanayi, demircilik, dökmeçilik, makineçilik, mimarlık ve madeni imalat derslerinin bulunduğu müfredat ile eğitime başlayan ilk modern sanat okulu olmuştur (Akyüz, Türk Eğitim Tarihi, 1982, s. 116). Bursa Tophane Sanat Okulu bu dönemde açılan ilk sanat okullarından olup zamanla İzmir, Konya, Diyarbakır, Kastamonu gibi Anadolu illerine de yayılmıştır.

1861 yılında Ticaret Mektebi kurularak ticaret sektöründe de mesleki ve teknik eğitimde gelişme sağlanmıştır. Ticaret Mektebi ile ticaret alanında uluslararası ticaret artmıştır. Ancak Osmanlı'nın bu döneminde tüccarlar sadece muhasebe ve ticaret mevzuatları ile ilgileniyordu. Dünyadaki var olan küresel gelişmeleri takip edemedikleri için ticari alandaki başarı olumsuz etkilendiği için Ticaret Okulu açılarak bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır (Yıldırım & Şahin, 2015).

Tarımsal alanda ki mesleki eğitim ise 1848 yılında Ziraat Mektebi açılarak sağlanmıştır. Bu okul eğitim öğretime Amerika'dan getirilen bir eğitici eşliğinde 14 öğrenci ile başlamıştır. Fakat bu okulun mezunlarının taşraya gitmek istememesinden dolayı okul 3 yıl sonra kapanmıştır (Yıldırım M. A., 2010).

2.3.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet dönemi mesleki eğitim çalışmalarında yapılan ilk uygulama mesleki ve teknik eğitim 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlanarak devlet politikası haline gelmiştir. Mesleki ve teknik eğitim yönetiminden sorumlu olarak Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü kurulmuştur. 1941 yılı itibariyle bu kurum sırasıyla Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ticaret Öğretimi Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmıştır. 2011 yılında yayımlanan kararname ile ülkemizde mesleki ve teknik eğitim faaliyetleri Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından idare edilmektedir. Diğer açık öğretim kurumları ise Hayat Boyu Öğrenme Müdürlüğü tarafından yönetilmektedir (Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planı 2014-2018, 2014, s. 17).

Mithat Paşa, 1923 yılında ziyarette bulunduğu Mithat Paşa Endüstri Meslek Lisesi'nde daha çok öğrenci yetiştirilmesini ifade etmiş ve okulun anı defterine şu notu yazmıştır; "Varmak zorunda olduğumuz düzeye, bugünkü kadar, uzak kalışımızın mühim sebeplerinden biri sanata ve sanatkârlığa gerekli derecede önem verilmemiş olmasıdır" (Doğan , 1983, s. 171).

1930 yılından 1940 yılına kadar mesleki ve teknik eğitimi için oluşturulan plan doğrultusunda "Mesleki Tedrisatın İnkışaf Planı" oluşturulmuştur. Bu plana göre aşağıdaki kurumlar kurulmuştur (Doğan , 1968, s. 173-174).

- Çırak Okulları
- Akşam Sanat Okulları
- Gezici Köy Kursları
- Orta Sanat Okulları
- Sanat Okulları
- Tekniker Okulları
- Mühendis Okulları

20. yüzyılın başında 1900-1930 yılları arasında Kıta Avrupası'nda ve ABD'de "yeni eğitim" adı altında bir eğitim hareketi oluştu. Mevcut eğitim kurumları ve okullara yönelik ağır eleştirilerde bulunan bu hareket eleştirilerin kaynağını ocuk gelişimi psikolojisinin bulgularına dayandırıyor. Bu dönemde eski okullar diye ifade edilen mevcut okullara yöneltilen eleştirilerin temelinde okulların ders srelerin yapay biçimde parçalanması, eğitimin tek düzenli olması, eğitim programlarının birebir ve katı biçimde uygulanması, sınav sisteminin amaçsız olması ve öğrencilerin hayata hazırlanamamaları konularındaki aksaklıklar için özellikle çocukları odak alan yeni bir eğitim sistemi oluşturuldu. Bu programlar dahilinde eğitim verecek olan okullara "faal okul", "yeni okul" bu sisteme de "yeni eğitim" adı verilmiştir (Medici, 1972, s. 7-9).

"Eski mektep olarak ifade edilen okullar, odaklanması gereken kişilerin eğitim gören çocukları olduğunu unutmuş, onu bilginin kölesi yapmıştı. Bu yeni akımla beraber çocuklar artık odak noktası haline gelmiş ve birçok eğitim müfredatı çocukların kavrama yeteneğine, psikolojik gelişimine göre düzenlemeye başlamıştır. Bu akım okulların geleceğini deneysel psikolojiye yönelten bir hareketin kaynağını oluşturur ki, karakteri itibariyle iradeci bir anlayışa aittir (Hesapoğlu, 2009, s. 129)

1940'lı yıllarda Köy Enstitüleri oluşturulmuş ancak bu kurumların uygulamaları kısa srmuştr. 27 Aralık 1947'de ABD ile eğitimde iş birliği anlaşması imzalanmış ve 1950'li, yıllardan itibaren eğitim sistemimizin temel erevesi yaklaşım olarak bir kırılma yaşamıştır. Eğitimciler yetiştirilmek üzere veya yüksek lisans/doktora tahsili için ABD'ye gönderilmeye başlanmıştır. Eğitimlerini tamamlayan bu eğiticiler ülkeye geri döndüklerinde ABD modelini ülkemiz için önermiş ve yerleştirmişlerdir. Eğitim sistemimizdeki bu ABD etkisi, 2000'li yıllara kadar artış göstererek devam etmiştir (Hesapoğlu, 2009, s. 131). Mesleki ve Teknik eğitim ile Halk eğitimi gündemi ile toplanan 1957 yılındaki Milli Eğitim Őurası ile mesleki ve teknik eğitim ile ilgili konularda Halk eğitimi Komisyonu, Ticaret Eğitimi Komisyonu, Erkek Teknik ğretim

Komisyonu, Kız Teknik Öğretimi Komisyonları kurulmuş olup mesleki ve teknik eğitim ile ilgili en önemli kararlar bu şûrada alınmıştır. Bu şûrada alınan kararların uygulamaya geçmesi uzun süre almış ve ancak 1973 yılından sonra tam anlamıyla uygulamaya geçilmiştir (Dinç, 1991, s. 5-30).

1960'lı yıllarda başlanılan Çıraklık Eğitimine zemin olacak kanun çalışmaları, 1591 yılında TBMM tarafından hazırlanıp kabul edilmiş ancak Cumhurbaşkanı tarafından tekrar görüşülmek üzere geri gönderilmiştir. Çıraklık eğitimi ise 1977 yılında 2089 sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık kanunu ile düzenlenmiş fakat uygulamada karşılaşılan olumsuzluklar tarafından beklenen sonuç alınamamıştır. 19/06/1986 tarihinde yürürlüğe giren 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu ile Çıraklık ve Mesleki Eğitimi'nin günümüz şartlarına göre bir sistem bütünlüğü içinde düzenlenmiştir (<http://unyemesem.meb.k12.tr/>, 2016).

Tablo 6. Cumhuriyet Döneminde Mesleki Eğitimde Sayısal Gelişmeler (1923-2017)

Eğitim Kademesi	Öğretim Yılı	Okul	Öğrenci	Öğretmen	Mezun
Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Lise	1923-1924	64	583	6547	-
	1940-1941	103	1355	20264	2995
	1960-1961	530	8333	108221	23507
	1980-1981	1864	33969	520332	101240
	2004-2005	3877	74405	1102394	211323
	2005-2006	4029	82736	1182637	235219
	2006-2007	4244	84276	1244499	263726
	2007-2008	4450	84771	1264870	108235
	2008-2009	4622	88924	1565264	182450
	2009-2010	4864	94966	1819448	263416
	2010-2011	5179	104327	2072487	314448
	2011-2012	5501	113098	2090220	332154
	2012-2013	6204	135502	2269651	339270
	2013-2014	7211	161288	2513887	426866
	2014-2015	5106	175218	2788117	471885
	2015-2016	5239	184232	2760140	515465
2016-2017	5444	195666	2601638	-	

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri 2016-2017

Cumhuriyetin kuruluşundan bugüne kadar gelen bazı sayısal verilere bakarak ülkemiz mesleki eğitim sistemi hakkında net bir tablo ortaya çıkarılabilir. Okul sayısında büyük bir düşüş olmasına rağmen öğrenci sayıları, 2014-2015 eğitim ve öğretim

döneminde artışını sürdürmüştür. Tablodaki en önemli veri ise Mesleki ve Teknik Orta Öğretimde planlı ve düzenli bir gelişme gözlemlenmektedir.

Tablo 7. Fakülte ve Yüksek Okullarda Yıllar itibariyle Mesleki Eğitim Rakamları

	Eğitim Dönemi	Okul sayısı	Öğretmen sayısı	Öğrenci sayısı	Mezun
Fakülte ve Yüksek Okul	1923-1924	9	307	2914	321
	1940-1941	20	967	12844	1678
	1960-1961	55	4071	65297	6025
	1980-1981	321	20917	237369	31841
	2004-2005	1283	82096	1969086	316128
	2005-2006	1306	84785	2181217	340599
	2006-2007	1339	89329	2291762	378818
	2007-2008	1387	98766	2372136	409023
	2008-2009	1495	100504	2757828	447132
	2009-2010	1617	105427	3322559	520614
	2010-2011	1756	111495	3626642	496794
	2011-2012	1914	118839	4112687	573434
	2012-2013	2086	130653	4676566	648535
	2013-2014	2748	142737	5139469	686879
	2014-2015	3196	148903	5642562	752593
2015-2016	3735	156168	6186007	-	

Mesleki ve Teknik Eğitimin Yüksek Öğrenimdeki durumuna bakacak olursak Cumhuriyet Döneminden bu yana çok ciddi bir gelişme olduğu görülmektedir. Özellikle 2004 yılından itibaren okul ve öğretmen sayısı bakımından artış olmuştur.

2.4. Mesleki Teknik Eğitimin Yapısına İlişkin Göstergeler

Ülkemiz meslek liseleri öğrenci alımı, okul türü ve mesleki alanlara göre farklılıklar göstermektedir. Bölümler arası geçişler ve nakiller için belli şartlar vardır. Bu okullarda öğrencilerin tamamladıkları program ve okul türlerine göre diplomalar verilmektedir. Örgün mesleki ve teknik eğitimde 9.sınıf, Anadolu sağlık meslek liseleri dışındaki okul türlerinde ortaktır. Fakat 9. sınıfı bitiren öğrenciler alan tercihi yaparlar. Meslek lisesi ve teknik liselerin 10. sınıf öğrencileri meslek alanlarında, 11. ve 12. sınıf öğrencileri ise öğrenim gördükleri alanın tercih ettikleri dalında eğitimlerine devam ederler (Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planı 2014-2018, 2014, s. 17-18).

Tablo 8. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları

Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	Kız Teknik ve Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Çok Programlı Lise
Anadolu Teknik Lisesi	Anadolu Kız Teknik Lisesi	Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Lise Programı
Anadolu Meslek Lisesi	Anadolu Kız Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi		Meslek Lisesi Programı
Teknik Lise	Kız Teknik Lisesi		Adalet Meslek Lisesi			İmam Hatip Lisesi Programı
Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi		Anadolu İletişim Meslek Lisesi			
Denizcilik Meslek Lisesi						
Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi						
Tarım Meslek Lisesi						
Tarım Anadolu Meslek Lisesi						
Tapu Kadastro Meslek Lisesi						

Kaynak: <http://mtegm.meb.gov.tr/>

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimlerinden sorumlu mesleki eğitim merkezlerinin görev ve yönetimi düzenlemiştir. Bu merkezlerde

yer alan öğrenciler bir meslek sahibi olmaları amaçlanmıştır. Bu kanuna göre bu kurumlara alınacak öğrenciler 14 yaşını doldurmuş ve 9 yaşından gün almamış olması gerekmektedir. Sadece 19 yaşından gün almış olanlardan önce çıraklık eğitimi almayanlar yaş ve seviyelerine göre çıraklık eğitimlerine alınabilmekteydi. 2012 yılında uygulamaya geçilen 12 yıllık zorunlu eğitim ile çıraklık eğitimine devam etmek isteyen öğrenciler, orta okuldan sonra Açık Öğretim Lisesi veya Mesleki Açık Öğretim programlarına eğitime devam edebiliyordu. Pek çok farklı sektörden gelen talepler üzerine Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı kurumlarda sektörün ihtiyacını karşılamaya yönelik programlar uygulanmaya başlandı. Bu kapsamda Çıraklar eğitimlerinin bir gününü mesleki eğitim merkezlerinde teorik dersler olarak, diğer beş iş günü ise iş yerlerine yerinde eğitim olarak uygulama yapma imkânı bulmaktaydı. Bu süre zarfından sonra yapılan kalfalık sınavından başarılı olanlara kalfalık belgesi verilmekteydi. Buna ek olarak çıraklık eğitimi sonunda başarılı olup kalfalık belgesi alanların kendi işlerini kurup işlerini yürütmeleri için gerekli olan yetkinliklerin kazanılması amacıyla Bakanlıkça ustalık eğitimi veren kurslar açılmıştır. Bu eğitimlere kalfalık belgesi kazanıp 19 yıl mesleki tecrübesi olanlar direkt olarak katılabilmektedir. Bu kurslardan başarılı olanlara ustalık belgesi verilmektedir (Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planı 2014-2018, 2014, s. 19).

Tablo 9. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Yıllara Göre, Öğretmen, Şube, Öğrenci ve Mezun Olan Öğrenci Sayısı

Mesleki ve Teknik Ortaöğretim			ÖĞRETMEN	ÖĞRENCİ	MEZUN
Öğretim Yılı	Okul	Şube	Toplam (kişi)	Toplam (kişi)	Toplam (kişi)
2006/7	4.244	43.033	84 276	1.244.499	263.726
2007/8	4.450	43.226	84 771	1.264.870	108.235
2008/9	4.622	53.971	88 924	1.565.264	182.450
2009/10	4 846	64.240	94 966	1.819.448	263.416
2010/11	5.179	68.848	104.237	2.072.487	314.448
2011/12	5.501	71.095	113 098	2.090.220	332.154
2012/13	6.204	84.651	135 502	2.269.651	339.270
2013/14	7.211	92.971	161 288	2.513.887	426.866
2014/15	5.106	119.697	175.218	2.778.117	-

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı

2.4.1. Dünyada Mesleki Eğitim

Dünyada mesleki ve teknik eğitim incelendiğinde Japonya, ABD, AB ve Avusturalya gibi gelişmiş ülkelerde farklılıklar olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği'nin ekonomik alanda güçlü olan üye ülkelerinden Almanya, Fransa ve İngiltere mesleki eğitim sistemleri arasında büyük farklılıklar vardır. AB'nin en güçlü ekonomiye sahip ülkesi olan Almanya'da diğer ülkelerde olduğu gibi tam zamanlı mesleki eğitim kurumları çıraklık okulları gibi yaygın değildir. Tam zamanlı eğitim hizmeti veren meslek okulları orta büyüklükteki yerleşimlerde yer almaktadır. Küçük ölçekteki yerleşim yerlerinde yaşayan bireyler toplu taşıma vasıtaları ile büyük kentlerdeki mesleki okullara gidip gelebilmektedirler. Bazı meslek okullarında hem öğretmen hem de öğrenciler için yatılı eğitim imkânı bulunmaktadır. Bununla beraber engelli bireyler için kırsal kesimlerde yatılı meslek okulları bulunmaktadır (Foster, 2005).

ABD'de mesleki teknik eğitim liseden sonra başlamaktadır. Lise döneminden sonra ortaöğretim düzeyinde meslek eğitimi almak isteyen bireyler için iki seçenek mevcuttur. Öğrenci ya meslek yüksekokuluna devam etmeyi ya da diğer yükseköğretim kurumlarına ve çıraklık eğitimlerine gitmeyi tercih edecektir (Mc.Quary, 2001). OECD tarafından bildirilen verilere göre her ülkenin mesleki eğitimin orta öğretim içindeki payı farklılık göstermektedir. Buna göre OECD ortalaması %44 olup Almanya'da %48,6, Japonya'da %22,3, Kanada'da %5,6 olup 21 AB ülkesi ortalaması ise %50,4 seviyesindedir (Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu , 2014, s. 9).

Almanya ve Fransa'da Mesleki Eğitim ve Öğretim devlet tarafından düzenlenirken, İngiltere ve İtalya'da düzenlemeler öğretim sorumluluğu büyük ölçüde işverenlere verilecek biçimde piyasa tarafından yönlendirilmektedir.

2.5.1. Mesleki Eğitim Modelleri

Nitelikli insan gücü yetiştirilmesi, her ülkenin kendi ekonomik, toplumsal, kültürel koşullarına uygun bir biçimde gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Genel olarak, işe yönelik nitelik kazandırmayı amaçlayan mesleki eğitim, orta ve yüksek öğretimde yapılan örgün meslek eğitimi, işyerlerinde çeşitli biçimlerde uygulanan çıraklık, insan gücü geliştirme projeleri, işbaşı eğitimi, okul ve işyerlerinin iş birliğine dayalı ikili eğitim, özel

mesleki eğitim kurumları, yaygın mesleki eğitim çerçevesinde ele alınabilmektedir. Bu kurumlar ve yöntemler yoluyla nitelikli insan gücü sunumu (arzu) gerçekleştirilmektedir.

2.5.1.1. İngiltere Modeli

Birleşik Krallık; İngiltere, İskoçya, Kuzey İrlanda ve Galler'den oluşan ve eğitim programlarında karmaşık ve çeşitliliğin yoğun olduğu bir eğitim modeline sahiptir (Enginer, 2006, s. 196). Birleşik Krallık parlamentosu tarafından belirlenen İngiliz eğitim sistemi, milli eğitim sisteminden sorumlu devlet bakanı tarafından yönetilmektedir (Pehlivan, 2007, s. 141). İngiliz eğitim sistemi, Orta Çağ'da Roma, 16. yüzyılda Rönesans akım ve reformcular, 19. yüzyılda ise Rousseau, Pestalozzi ve Dewey gibi eğitimcilerden etkilenmiştir (Demirel, 1996, s. 55).

İngiltere'de mesleki ve teknik eğitim sistemi için önemli kaynak ayrılmaktadır. Bazı sektörler için mesleki eğitim alanında büyük yatırımlar yapmaya gerek yoktur. Bu sektörlerde istihdam edilecek olan kişilerden belirli bir mesleki yetkinlik beklenmemektedir. İngiltere eğitim sistemi için mesleki beceri temelli uzun süreli planlar amaçlanmıştır (Bernell & Segerstron, 1998, s. 271-287).

1988 yılında ulusal programların uygulamaya konmasından sonra, 1990 yılı itibariyle ulusal değerlendirme çalışmaları uygulanmaya başlamıştır. Buna çalışmaya göre öğrenciler her kademenin sonunda, yani 7, 11, 14 ve 16 yaşlarında ulusal sınavlara girmektedirler. Ortaöğretim seviyesinde kademe- 3 ve kademe-4 sonunda yapılan değerlendirmelerde da birtakım farklar mevcuttur.

2.5.1.2. Almanya Modeli

Federal bir sistem ile yönetilen Almanya'da zorunlu temel eğitime başlama yaşı 6'dır.9 ila 10 yıl süren bu eğitimler sonucunda öğrenciler tam zamanlı genel eğitime, mesleki eğitime ya da genel ve mesleki karma eğitime devam ederler.

Alman eğitim sisteminde öğretim amaçları bağlı kademelere göre farklılıklar göstermektedir. Okul öncesi eğitim de toplum içinde kendi başına iş yapabilme becerisi ve sorumluluğunu geliştirmeyi desteklemek, toplumsal olarak birlikte yaşama kültürünün kazanılması sağlamak ve ilköğretime geçişe yönelik seviye ve dil becerilerini geliştirmeyi hedeflemektedir. İlköğretimde öğrenme seviyesini, bireysel yetenek ve farkındalıklarını öğrenebileceği şekilde yetiştirmek ve bir üst eğitim seviyesine hazırlamaktır. Ayrıca

ilköğretim döneminde öğrencilerin sosyal ve psikolojik olarak gelişimlerini sağlamaya yönelik eğitimler verilmekte olup, temel bilimler, matematik, kişisel özelliklerini ve konuşma becerileri geliştirme hedefli bir sistem oluşturulmuştur (Schneider vd, 2005, s. 70-77).

Orta öğretim döneminde ise öğrencilerin duygusal fiziksel gelişimlerini ilerletmek ve bağımsız karar verebilmeyi, toplumsal sorumluluk bilincinin kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu dönemde, önceki dönemde olduğu gibi uyum dönemleri sonrasında bir üst eğitim seviyesine bireyleri hazırlamayı hedeflemektedir (Schneider vd, 2005, s. 91). Alman yüksek eğitiminde amaç, bireylerin profesyonelliğini artırmak ve ekip halinde araştırmayı, öğrenmeyi, akademik ve bilimsel araştırma kapasitesini geliştirmektir (Schneider vd, 2005, s. 134).

Zorunlu eğitim sonrasında genel orta öğretim ve tam zamanlı meslek okullarında mesleki eğitim programları bulunmaktadır. Gymnasiale Oberstufe olarak ifade edilen genel orta öğretim 11. – 13. sınıfları kapsar. Genel olarak iki devredir; 1 yıl giriş, 2 yıl niteliklilik kazandırma evresidir (EuroGuidance Türkiye , 2016, s. 2).

Almanya’da eğitim sistemi şu şekilde oluşmaktadır.

1-Genel Eğitim

2-Zorunlu Eğitimden Sonraki Orta Öğretim

3-Temel Mesleki Eğitim

1-Genel Eğitim

a) 1.Kademe

Almanya’da 1.ve 2.Kademe olarak iki bölüme ayrılan zorunlu ilköğretim 1.kademe Grundschule olarak adlandırılmaktadır. 6 yaşında öğrencilerin eğitim-öğretime alındığı bu okullarda haftalık 20-27 saatlik eğitimler verilmektedir.

b) 2.Kademe

İlköğretim 2.kademe ise haftalık 28-30 saatlik eğitim verilmektedir. Bu okullar verdiği eğitim konularına göre gruplara ayrılmıştır. Bunlardan sadece bir eğitim yolu sunanları şunlardır.

Hauptschule: 5. Sınıftan 9. Sınıfa kadar olan dönemi kapsayan bu okullarda temel eğitim verilmektedir.

Realschule: 5. Sınıftan 10. sınıfa kadar olan bu okullarda ise daha geniş kapsamlı genel eğitim verilmektedir. Bu okulu başarı ile tamamlayan öğrenciler mesleki eğitime geçiş yapabilmektedir.

Gymnasium: 5. Sınıftan 13.sınıfa kadar olan bu okullarda ise daha yoğun genel eğitim verilir. Bu okulun son döneminde “Abitur” sınavı ile genel yüksek öğrenime giriş belgesi alırlar.Birden fazla konuda eğitim olanağı olan okulları ise;

Gesamtschule: Bu okullarda diğer okulların verdiği tüm eğitimler verilmektedir. Bu okullardaki öğrenciler istedikleri nitelik ya da belge türüne göre eğitim alırlar

Integrierte Gesamtschulen (entegre okul türü), eğitimsel ve organizasyonel bir varlık oluşturur. Bazı derslerde seçilen programın müfredatına göre tanımlanan en az iki farklı düzeyde eğitim alırlar. Bu okullardan ilköğretim 2.kademe sertifikası alınır. 2

Mittelschule: Bu okullarda genel eğitimin yanında mesleki eğitimler de verilmektedir.5 ve 6.sınıflarda öğrenciler, yönlendirme çalışmaları yapılarak bir sonraki sınıfta seçmiş olduğu mesleki alana göre yetkinlik kazandırılır (EuroGuidance Türkiye , 2016, s. 1).

2-Zorunlu Eğitimden Sonraki Orta Öğretim

Zorunlu eğitim süresi sonrasında orta öğretim konumunda yer alan bu dönemde şu konularda eğitim verilmektedir. Bu programların önemli bir kısmı dual sistem mesleki eğitimden oluşmaktadır. Orta öğretim seviyesinde eğitim veren bu okullarda eğitim alanların büyük bir bölümü mesleki eğitim veren okulları tercih etmektedir.

a) Genel orta öğretim

Genel Orta Öğretim (gymnasiale Oberstufe): Gymnasiale Oberstufe, 11. – 13.sınıfları kapsar (veya 10.-12. ya da iki Länder’de 11.-12.sınıflar). Genel olarak iki devredir; 1 yıl giriş, 2 yıl kalifikasyon evresidir.

Bazı Länder’lerde integrierte Gesamtschulen olarak isimlendirilen entegre okullar da bulunmaktadır. İlköğretim ikinci kademedden sonra 11.-13.sınıfları kapsar. Gymnasiale Oberstufe ile aynı organizasyonel özelliktedir.

b) Mesleki Eğitim ve Öğretim

1-Berufsfachschule (Tam Zamanlı Meslek Okulu)

Berufsfachschule olarak adlandırılan tam zamanlı meslek okullarında ileri seviyede genel ve mesleki eğitim verilerek istihdam odaklı öğrenci yetiştirilmektedir. Tam zamanlı meslek okullarını incelediğimizde bu kurumlarda ekonomi, iş piyasası, sanat, sağlık, yabancı dil ve el sanatları gibi konularda eğitim verildiği görülmektedir. Eğitim süresi öğrencilerin odaklanan istihdam alanlarına göre 1-3 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Süre sonunda bitirme sınavında başarılı olan öğrenciler mezun olurlar. İki yıl boyunca eğitim öğretim hayatına devam eden öğrencilere lise mezuniyetine denk gelen ortaokul bitirme sertifikası verilir. (Türkiye (Avrupa Rehberlik Merkezi, 2016).

İki yıllık eğitim veren bitirme zorunluluğu olan meslek okullarında bilişim teknolojileri dersi, tekstil, mühendislik ve biyokimya alanlarında eğitimler verilerek resmi onaylı teknik asistanlık belgesi ya da bilgi işlem, yabancı dil, ofis hizmetleri gibi alanlarda resmi onaylı iş asistanı belgeleri verilmektedir (EuroGuidance Türkiye , 2016, s. 2).

2- Fachoberschule (Teknik orta öğretim Okulu)

11 ve 12. Sınıfları kapsayan ilk ve Ortaokula denk bir bitirme sertifikası olan öğrencilerin girebildiği bu okullarda teknoloji, tasarım, ziraat, beslenme eğitimleri verilmektedir. Bu okulların ilk döneminde haftada 4 gün uygulama eğitimi verilir. 8 ders ise sınıfta teorik eğitim alınmaktadır.12. sınıfta Almanca, yabancı dil ve matematik konularını içeren genel, teknoloji, işletme yönetimi alanlarını içeren mesleki bitirme sınavı yapılır. Bu sınavlardan başarılı olanlar Fachhochschulreife adı verilen uygulamalı yüksek okul belgesi verilir.

3- Berufliches Gymnasium / Fachgymnasium (Mesleki nitelikli ve Gymnasium'un daha üst seviyesi)

Bu okullarda Gymnasium okulları gibi bir sınıflandırma olmamaktadır. Bu okullarda eğitim 3 yıldan oluşur ve bu süre boyunca kariyere yönelik uzmanlık eğitimi verilir. Bu okullardaki eğitim sonunda genel yüksek öğrenime giriş yapılabilir.

Berufliches Gymnasium / Fachgymnasium okullarında aynı anda birden çok belge/kalifikasyon alınabilir (çift kalifikasyon programları). Verilecek belge yüksek öğrenime giriş ve mesleki belge/kalifikasyonun bir kombinasyonudur.

4-Fachschule (İleri mesleki eğitim veren teknik okul)

Fachschulen okullarındaki ileri mesleki eğitim; orta düzeyde sorumluluk taşıyan (örneğin: seçtikleri alanlarda bir işletmenin bağımsız yönetilmesi, kıdemce daha aşağıdaki personelin eğitimi, temel sorumlulukların üstlenilmesi vb.) iş tecrübesi sahibi ve uzmanlaşmış personel yetiştirmeye yönelik planlanmıştır. Bu okullardan mezun olanlar yükseköğrenim mezunları ile kalifiye olarak çalışanlar arasında orta-düzeydeki görevleri yapabilirler. Bu okullara kayıt yaptırmak isteyen öğrencilerin normal olarak örgün eğitim gerektiren bir meslekte geçerli bir mesleki eğitim almış ve eğitim istedikleri alanda pratik iş deneyimi sahibi olması gerekir. Bir, iki ve 3 yıllık programlar uygulanır. Teknoloji, iş ve tasarım alanlarından yaklaşık 90 farklı dala ait iki yıldan uzun süreli programlar devlet tarafından tanınan bir bitirme sınavı ile sona erer. Kişiler staatlich geprüfter Techniker – resmi onaylı mühendis, Staatlich geprüfter Betriebswirt-resmi onaylı müdür, Staatlich geprüfter Wirtschaftler –resmi onaylı muhasebeci, Staatlich anerkannter Erzieher resmi onaylı genç ve çocuk bakımı işçisi vb. mesleki unvanları almaya hak kazanırlar.

Alman mesleki eğitiminin başarısı firmaların okullar ile yaptığı iş birlikleri ile sağlanmaktadır. Alman mesleki eğitim sistemi bu iş birlikleri sağlanarak modellenmiştir. Alman endüstrisinde iş gücü oldukça önemli bir yer teşkil etmektedir. Okul ve sanayi iş birliği ile yapılan çalışmalar öğrenmeyi daha verimli hale getirmektedir. Bu modelin başarısı okul ve sanayi iş birliğinin sağlam temeller üzerinde kurulması, milli eğitim modelinin sanayi beklentilerini karşılayacak şekilde düzenlenmesi ve eğitimcilerin ve öğrencilerin yetkinliklerine bağlıdır (Lindner, 1998, s. 411-423).

Almanya’da meslek eğitimi ise zorunlu eğitim sonrasında başlamaktadır. Zorunlu eğitimini tamamlayan bireyler, dual mesleki eğitim sistemine ya da tam zamanlı bir meslek okuluna devam edebilmektedir. Dual mesleki eğitime devam edebilmek için öğrencilerin biçimsel bir diplomaya ihtiyaçları bulunmamaktadır fakat bu durum mezun olabilecek öğrencilerin iş piyasası tarafından kabul edilme imkânını zayıflatmaktadır. Almanya’da tüm öğrencilerin %50’sinden daha fazlası dual sisteme dâhil iken (yaklaşık 1.6 Milyon öğrenci) sadece %15’i tam zamanlı meslek okullarına devam etmektedir. Dual sistemde öğrenciler eğitimlerinin 3 ya da 4 gününü işletmelerde geri kalan teorik kısımda yarı zamanlı okullarda almaktadırlar (Altay , 2015, s. 5).

2.5.1.3. ABD Modeli

ABD’de eğitim sisteminin temelleri 1991 yılında kabul edilmiş olup eğitim sisteminde temel ilke tüm bireyler için eğitimde fırsat eşitliği olmuştur. ABD eğitim sisteminde ırk, din, cinsiyet ve sosyo-ekonomik duruma göre ayırım yapılması yasaklanmıştır.

ABD eğitim sisteminin amaçları şu şekilde ifade edilmektedir.

- Psikolojik ve Fiziksel olarak gelişmenin sağlanması
- Sosyal ve Duygusal gelişme
- Bireylerin konuşma yazma kabiliyetlerini kazandırma
- Günlük hayatta meydana gelebilen problemlerin çözümü için bilgi ve becerinin kazandırılması

ABD eğitim sistemi temel olarak bireylerin fiziksel ve duygusal gelişmelerinin sağlanmasının öncelikli hedef teşkil ettiği görülmektedir (U.S. Department of Education, 2016).

ABD’de mesleki ve teknik eğitim süresi liseden sonra iki yıl sürmekte ve eğitim paralıdır. ABD eğitim sistemi içinde yer alan mesleki ve teknik eğitimin amacı, bireylerin belli bir iş ya da mesleki hayatta bilgi ve becerisini kazandırmaktır. Bireylere mesleki bilgi ve beceri kazandırmak amacı ile yükseköğretim ve yetişkin eğitimi düzeyinde yaklaşık 400 eğitim programı uygulanmaktadır. İki yıl mesleki eğitim süresince eğitim alan bireyler ön lisans seviyesindeki teknik eğitim sonrasında lisans seviyesindeki dört yıllık bir eğitim kurumuna geçebilir (Balcı & Harmacı , 2008, s. 37).

ABD eğitim sisteminde zorunlu eğitim 12 yıl sürmektedir. Okul öncesi eğitim genellikle 4-5 yaşlarında uygulanmaktadır. Eyalet sistemine göre bu durum farklılık gösterebilir. İlköğretim (Primary Education veya Elementary School) 6 veya 8 yıl sürmektedir. Yaş durumu 6-12 veya 14’dür.Ortaokul (Junior High School) 7. veya 9.sınıfta başlamaktadır. Bu dönem sonunda 10.ve 12.sınıfları kapsayan Ortaöğretime (Senior High School) geçiş yapılmaktadır. Ortaöğretim sonunda 2 yıllık kolejler,4 yıllık kolejler ve daha üzeri dönemli eğitim veren kurumlar mevcuttur (Balcı & Harmacı , 2008, s. 31-33).

Sonuç olarak ABD eğitim sistemi ülkenin yönetsel yapısı gereği yerinden yönetilen, eğitim programları, akademik takvimi, eğitim programları ve okul sistemi eyaletlerce belirlenmektedir. ABD sisteminde öğrencilerin bireysel hak, özgürlük ve kültürlerine uygun eğitim imkânı sağlanmaktadır. Yükseköğretime geçişte merkezi bir sınav yapılmamakta, öğrenci seçimleri üniversitelerin kendilerine bırakılmaktadır (Balcı & Harmacı , 2008, s. 46).

2.5.1.4. Finlandiya Modeli

Finlandiya’da mesleki ve teknik eğitim politikasını Ulusal Eğitim Kurulu belirler. Merkezi yönetim tarafından alınan kararlar yerel anlamda okullar ile mutabakata varılarak uygulamaya konulur. Aynı zamanda Ulusal Eğitim Kurulu zorunlu temel eğitimin süresini de belirler (Ekinci & Öter, 2010, s. 11-12).

Finlandiya eğitim sisteminin en göze çarpan farklılığı merkezi ve taşra okullarının tümünde öğrenciler için kendilerini evlerinde hissetmelerini sağlayacak şekilde donatılmıştır (Kivirauma & Ruoho, 2007, s. 283).

Okul öncesi dönem 0–6 yaş arasındadır. Altı yaşındaki tüm çocuklar ücretsiz okul öncesi eğitim alabilir. Zorunlu olmamasına rağmen okul öncesine devam etme oranı %98’dir (Ekinci & Öter, 2010, s. 12). Öğrenciler okula giderken serbest giyinebilmekte, sınıfa girerken ayakkabılarını çıkarıp çoraplarıyla veya terlikleriyle ders işleyebilmektedirler (Malaty, 2006, s. 59).

Finlandiya’da 9 yıllık temel öğretimin 6 yılı ilk öğretim, 3 yılı da orta öğretimden oluşmaktadır. Bu okula giden öğrenciler 7-16 yaş aralığında olup tüm okul materyalleri ve öğle yemekleri ücretsiz olarak karşılanmaktadır. İlk öğretimin 6 yılında müzik, beden eğitimi ve görsel sanatlar dersleri dışındaki tüm dersler sınıf öğretmeni tarafından verilmektedir. Orta öğrenime denk gelen son 3 yılda ise branş öğretmenleri girmektedir. (Ekinci & Öter, 2010, s. 15). Zorunlu temel eğitimde, değerlendirmeyi öğretmen kendi hazırladığı sorularla yapar. Herhangi bir ulusal sınav veya yıl sonu sınavı yapılmaz (Sahlberg, 2007, s. 147). Bu durum öğretimde öğrencileri test sınavlarına hazırlamaktan ziyade, tamamen öğrenmeyi hedef alır ve süreç daha ön plana çıkar (Berry & Sahlberg, 2006, s. 5). Öğretmenler yöntem ve tekniklerini belirlemede özgürdürler. Bu bakımdan

Finlandiya eğitim sistemindeki özerk yapılanma programlara esneklik kazandırmıştır (Ekinci & Öter, 2010, s. 15).

Finlandiya’da yüksek öğrenimi teknik okullar ve üniversiteler oluşturmaktadırlar. Üniversitelerde teorik olarak öğretim ve bilimsel araştırmalar ön plana çıkmakta iken teknik okullar pratik uygulamaya yönelik mesleki eğitimler vermektedir. Bu teknik okullar aynı zamanda sanayici iş adamlarının ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yetişkinlere de eğitimler vermektedir. 3 ya da 4 yıl sonra alanlarındaki mesleğe uygun olarak mezun olurlar. Finlandiya üniversitelerinde uygulanan derece sistemine göre 120 kredi ile lisans 160 ve üzeri için yüksek lisans derecesi verilmektedir (Ekinci & Öter, 2010, s. 16).

Öğretim programı üç senedir. Öğrenciler bu eğitimi 2 ya da 4 yılda da tamamlayabilmektedirler. Eğitim süreci her ders, dersin tamamlanmasına göre değerlendirilir. Bu dönemde yeterli sayıda dersi başarı ile tamamlayan öğrenciler eğitim sonunda diploma alırlar. Bu okulu bitirdikten sonra üniversiteye giriş için dört testten oluşan ulusal merkezi bir sınava girilmesi gerekmektedir. Bu sınavda iki ulusal ana dil, bir yabancı dil, fen ve sosyal bilimler, matematik ve genel bilimlerden sorular çıkmaktadır. Bu sınavlara mesleki ortaöğretim kurumlarından mezun olanlarda girmektedir. Finlandiya mesleki eğitim sistemini 7 alanda 112 farklı programı içeren 52 mesleki yeterliliği içermektedir. Öğrenci becerileri ve yeterlilikleri her bir adımın tamamlanmasından sonra değerlendirilmektedir. Öğrenciler bu çalışmaların sonunda yeterlilik sertifikası alır (Ekinci & Öter, 2010, s. 17-18).

“Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 3 yılda bir düzenlenen araştırmada 15 yaş grubunda yer alan öğrencilerin kazandığı bilgi ve becerileri ölçülmektedir. Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) olarak adlandırılan bu araştırma ile ülkeler arasındaki eğitim sistemi kıyaslamaları yapılabilmektedir (Özgürlük, Ozarkan, Arıcı, & Taş, 2015, s. 6). Bu araştırmanın 6. Döngüsü 2015 yılı içinde 35’i OECD üyesi olan toplamda 72 ülkede yaklaşık 29 milyon öğrenciyi temsil eden 540 bin öğrencinin katılımı ile düzenlenmiştir. PISA araştırmaları ülkelerin kendi eğitim sistemlerini diğer ülkeler ile kıyaslama fırsatı bulup güçlü ve zayıf yönleri belirleme de önemli bir araç olmuştur (Özgürlük, Ozarkan, Arıcı, & Taş, 2015,

s. 6-9). PISA araştırması sonuçlarında Finlandiya'nın fen bilimleri, matematik ve okuma becerisi alanlarında diğer ülkelere göre oldukça başarılı bir grafik çizmektedir. Bu başarının ardında yatan en önemli unsur Finlandiya'nın öğretmen yetiştirme programı, geleneksel okul yaklaşımı ve eğiticinin eğitimi konusuna vermiş olduğu önemdir (Eraslan, 2009, s. 1).

Yüksek öğretim, teknik okullar ve üniversiteler olmak üzere iki bölüme ayrılır. Üniversiteler bilimsel araştırma ve öğretime ağırlık verirken, teknik okullar daha çok uygulamaya yönelik mesleki bir eğitimi esas almaktadırlar. Finlandiya'daki üniversite giriş sınavı yüksek öğretim için seçilebilirlik kriteri olarak kullanılmaktadır. Sanayi ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere tasarlanmış yükseköğretim kurumu olan teknik okullarda yetişkinlere de eğitim verilmektedir. Bu okullardan üç veya dört yıl süren eğitim süresince ilgili mesleğin çalışma alanına kabul edilirler. Üniversitelerde derece sistemi vardır. Daha düşük seviyedeki ya da lisans seviyesindeki derece (120 kredi) 3 yılda ve yüksek lisans derecesi (160-180 kredi) 5-6 yılda tamamlanabilmektedir. Bir teknik okul derecesi almak için gerekli çalışmalar 3,5-4 yıl ya da 140-160 kredi gerektirmektedir (Ekinci & Öter, 2010, s. 18-19).

2.6. Mesleki Eğitim ve İstihdam İlişkisi

Küresel rekabetin hızlı bir şekilde yükselmesi, liberal piyasa ekonomileri ile ortaya çıkan yapısal değişiklikler ve teknolojik gelişmelerdeki devamlı ve hızlı değişim beraberinde de istihdam sorunlarını getirmiştir. Bir taraftan nitelikli işgücü ihtiyacında önemli değişiklikler olurken diğer taraftan istihdamın sektörel dağılımında da hizmet sektöründe önemli bir artış meydana gelmiştir. Günümüz teknolojik gelişmeleri ile birlikte üretim yöntemleri ve yönetim tekniklerindeki hızlı gelişmelerden kaynaklı yeni üretim şartlarının oluşması, yeni şartlara uygun bilgi ve becerilerle donatılmış nitelikli işgücü ihtiyacını daha da artırmıştır (Gür, 2011, s. 154).

Teknolojik değişimlerin işgücü ihtiyacını sürekli farklılaştırdığı görülmektedir. İşteki değişimlerin, işgücünde aranan niteliğe, eğitimin içerik ve amacına, öğretme-öğrenme sürecinde uygulanacak politikalara, kullanılacak eğitim araç ve gereçlerine, eğitim süresine anlamlı etkileri olmaktadır. İşletmelerin rekabet gücü ve kârlılığında

başlıca etken işgücünün kalitesi, durumuna gelmiştir. Mevcut durumda işletmeler bulundurmuş olduğu yüksek teknoloji üretim araç ve ekipmanlarını üretimde kullanmak için vasıfsız ve eğitim almamış kişiler yerine, nitelikli, yüksek kaliteli, farklı alanlarda beceriler kazanmış, yaratıcı işgücüne gereksinim duymaktadır. Bu açıdan işgücünün niteliğini etkileyen temel unsurun mesleki eğitim olduğu görülmektedir. Böylece istihdam ve eğitim arasında enteraktif bir ilişkinin varlığı söz konusu olmaktadır (Kayır & Karaca, 2006, s. 64).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONYA İMALAT SEKTÖRÜNDE NİTELİKLİ ELEMAN İSTİHDAMINDA YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA SANAYİ ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma İstanbul Sanayi Odası tarafından yapılan "İSO-Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Araştırması" 2017 verilerine göre İlk 500 ve ikinci 500 firma sıralamasında Konya ilinden listeye giren ilk 19 firma ile yapılmıştır. Araştırma nitel araştırma deseni ile yapılmıştır. Bu araştırmada veri toplama tekniği olarak yüz yüze mülakat tekniği kullanılmıştır.

Bu araştırmanın amacı Konya imalat sanayisinde yer alan işletmelerin yaşamış olduğu nitelikli iş gücü temininden kaynaklı sorunların tespit edilmesi ve ülkemiz için oldukça önem arz eden nitelikli iş gücü sorunu için çözüm önerileri getirilmesidir. Ülkemiz artık tarım sektörü yoğunluğundan bilgiye dayalı bir gelişmeye doğru ilerlemekte iken yaşanan bu gelişmeler ışığında ihtiyaç duyduğu kalitede eleman temin edememesi ile ülke içinde üretimde kalite ve verim olamayacağı gibi cari açığın en büyük kalemlerini oluşturan bilgiye dayalı ürün ve hizmetlerin yurt dışından temini gerçekleşmektedir. Bu açıdan bakıldığında bu araştırma ülkemizdeki mesleki ve teknik eğitimin sanayiciler tarafından nasıl yorumlandığını göstermektedir. Özellikle mesleki ve teknik eğitimde okul sonrası bilgi ve beceriyi ölçme imkânı olmadığı için bu araştırma sonucu mesleki eğitim açısından ilgili eğitim kurum ve kuruluşları için temel bir dayanak oluşturmaktadır. Bu araştırma sonucunda sanayici iş adamları tarafından mesleki eğitimde ihtiyaç duyulan alanlar belirlenmiş ve mesleki ve teknik eğitimde sorunlu alanlarda iyileştirme yapma imkânı sağlanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmanın evrenini Konya İl sınırları içerisinde üretim yapan firmalar meydana getirmektedir. Araştırmanın örneklemini İstanbul Sanayi Odası tarafından yapılan Türkiye'nin İlk ve İkinci 500 Sanayi Kuruluşu araştırması sıralamasında Konya İlinden dereceye giren ilk 19 sanayi kuruluşu meydana getirmektedir.

Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu (İSO 500)" araştırmasının temel amacı, Türkiye'de sanayi faaliyet kolunda yer alan en büyük kuruluşları tespit edebilmek, bu kuruluşlara ait büyüklükleri ortaya koyarak Türk sanayinin gelişimini görebilmek ve geleceğe yönelik yol haritasının belirlenmesine katkı sağlamaktır. "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" Araştırması ankete dayalı bir çalışmadır. Ankete katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Anket coğrafi olarak tüm Türkiye'yi, iktisadi olarak sanayi sektöründe faaliyet gösteren tüm kuruluşları kapsamaktadır.

2014 yılı çalışması ile birlikte anket verileri elektronik ortamda toplanmaya başlanmıştır. Anket verileri kapsamında firmalardan net satışlar, üretimden satışlar, ihracat (dolar olarak), vergi öncesi dönem kar/zarar, faiz amortisman ve vergi öncesi kar/zarar, aktif-pasif toplamı, yıllık ortalama çalışan sayısı, ar-ge harcamaları ve brüt katma değer hesaplanmasında kullanılan faktör gelirleri ödemeleri (ödenen maaş ve ücretler, ödenen faizler, üretim faaliyeti dışı gelirler, amortisman ve ödenen dolaylı vergiler, kardan ayrılan karşılıklar gibi) ile ilgili bilgiler istenmektedir. Ayrıca sermaye dağılımı ve iktisadi faaliyet kodu (NACE Rev. 2) bilgileri de alınmaktadır.

Çalışmada kuruluşların beyanı esas alınmakla birlikte, ankette yer alan bilgilerin doğruluğunu kontrol etmek amacıyla anket verilerinin yanı sıra kuruluşların Vergi Usul Kanunu'na (VUK) göre hazırlanmış yılsonu kapanış bilanço ve gelir tablolarını içeren ve Maliye Bakanlığı'na verilen Kurumlar Vergisi Beyannamesini (E-beyanname) de elektronik ortama yüklemeleri istenmektedir.

Anket formunda yer alan bilgiler bilanço ve gelir tablolarıyla karşılaştırılmakta, herhangi bir tutarsızlık olması durumunda açıklanan sorular ile ilgili olarak firma ile

iletişime geçilmekte, tutarsızlığın yazılı olarak düzeltilmesi istenmektedir. Açıklanmayan sorularda ise bilanço ve gelir tablosu büyüklükleri dikkate alınmaktadır.

"Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" araştırması kapsamında Türkiye'de sanayi faaliyet kolunda yer alan en büyük kuruluşların tespit edilmesi amaçlandığı için bilgilerini açıklamak istemeyen kuruluşlar da kapsama alınmakta; bu kuruluşlara ait bilgiler, tüm değerlendirmelerde kullanılmakla birlikte kamuoyu ile paylaşılmamaktadır.

"Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" araştırması, sanayi sektörü kapsamında (madencilik ve taş ocakçılığı, imalat sanayi ve Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtım sektörleri) ve üretimden satışlar (kuruluşların kendi üretmiş olduğu mallardan yapmış olduğu satışlar-ticari mal satışları hariç) kriterine göre hazırlanmaktadır.

Söz konusu çalışmada kuruluşlar üretimden satışlar büyüklüğüne göre sıralanırken, net satışlar, brüt katma değer, öz kaynak, aktif toplamı, vergi öncesi dönem kar/zarar, faiz amortisman ve vergi öncesi kar/zarar, ihracat ve ortalama çalışan sayısı büyüklüklerine göre de sıralamaya tabi tutulmaktadır.

Sektörel sınıflama olarak 2013 yılı çalışması ile birlikte Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması (NACE Rev.2) kullanılmaya başlanmıştır. Ancak bir zaman serisi çalışması niteliğinde olan çalışmada, geçmiş yıllar ile kıyaslamayı devam ettirebilmek ve seriyi koparmamak için Birleşmiş Milletler Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması (ISIC Rev.2) da kullanılmaya devam edilmektedir.

3.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Bu araştırma katılımcılara 8 adet açık uçlu soru sorularak nitel veri araştırma tekniği olan yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak yapılmıştır. Yapılandırılmış görüşme araştırmaya katılan katılımcılara belirli bir sayıda önceden hazırlanmış olan soruların yanıtlanması ve bu yanıtların kayıt altına alınması ile yapılan nitel veri toplama tekniğidir (Kozak, 2017, s. 90). Bu veri toplama metodunda yanıtları veren kişilerin sorular üzerinde

bir etkisi yoktur. Denetim araştırmayı yapan kişinin elindedir (Sönmez & Alacapınar , 2014, s. 152).

3.1.4. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler

Bu araştırmada 19 katılımcı sanayi kuruluşu yetkilileri ile yapılan görüşme sırasında 8 adet soruya verilen cevaplar katılımcıların onayı ile ses kaydı veya not alınmak suretiyle kayıt altına alınmıştır. Kayıt altında alınmış olan cevaplar mülakat sonrasında analiz edilerek çözümlenmiş ve yazılı hale getirilmiştir.

3.1.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırma deseni içerisinde, araştırmanın inandırıcılığını ve güvenirliliğini sağlamak için, sorular literatür taraması sonucunda elde edilmiştir. Görüşmeler esnasında sorulara verilen cevapların gizliliğine riayet edilmiş ve kimliklerinin açıklanmayacağı taahhüt edilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar çıktı alındıktan sonra kendilerine gösterilerek teyit edilmiştir.

3.1.6. Araştırma Soruları

Araştırmada katılımcılara toplam sekiz adet açık uçlu sorudan oluşan mülakat aşağıdaki sorulardan oluşmuştur.

Soru-1 Meslek Lisesi mezunu çalışanlarınızın mevcut iş kolundaki faaliyetleriniz için hangi derecede yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olduğunu düşünöyorsanız?

Soru -2 Personelinize üretim yaptığınız alan ile ilgili hangi eğitim programlarını düzenliyorsunuz?

Soru -3 Üretim yaptığınız alan göz önüne alındığında sektörünüzün bir meslek lisesi mezunu personelden aradığı teknik ve sosyal özellikler nelerdir? Mevcut personellerinizdeki özellikler kurum ihtiyaçlarını ne seviyede karşılıyor?

Soru -4 Sizce Konya sanayisindeki nitelikli meslek lisesi mezunu personelin temin edilmesindeki güçlükler nelerdir?

Soru -5 Nitelikli iş gücü temininde Konya İli civarından eleman temin etme konusunda ki görüşleriniz nelerdir? Çevre illerden kaliteli iş gücü temininde sorunlar nelerdir. Bu şekilde iş gücü temini sektördeki ihtiyaca ne ölçüde fayda sağlayabilir?

Soru-6 Özellikle sektörünüz deki mevcut durum göz önüne alındığında ücret politikası ile nitelikli istihdam arasındaki ilişki konusundaki görüşleriniz nelerdir? (Yüksek ücret politikası nitelikli istihdamı ne ölçüde etkiler?)

Soru -7 Ülkemizdeki mevcut mesleki eğitim sistemi ile ilgili görüşleriniz nelerdir? (Sizce sistem nasıl olmalı? Yanlışlıklar nelerdir? Neler yapılmalı?)

Soru-8 Mesleki eğitimin kalitesinin artırılması için Kamu-Sanayi ve Okul arasında nasıl bir iş birliği yapılabilir? Kurumların üzerlerine düşen görevleri neler olabilir?

3.2. BULGULAR

Araştırmaya konu olan firmaların listesi ve görüşme yapılan yetkililerin firmadaki pozisyonları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10. Mülakat yapılan firmalar

Sıra	Kurum Adı	Görüşülen Yetkili
1	Konya Şeker San. ve Tic. A.Ş.	İK Müdürü
2	Tümosan Motor Traktör A.Ş.	İK Müdür
3	Ova Un Fabrikası A.Ş.	Üretim Müdürü
4	Aydınlar Yedek Parça San. Tic. A.Ş.	İK Sorumlusu
5	Helvacızade Gıda İlaç Kimya San. Tic. A.Ş.	Yönetim Kurulu Başkan Yrd.
6	Enka Süt ve Gıda Mamulleri Sanayi Ticaret A.Ş.	Genel Müdür
7	Akova Süt ve Gıda Mamulleri Sanayi Ticaret A.Ş.	İK Müdürü
8	Hekimoğlu Un Fabrikası Ticaret Sanayi A.Ş.	Yönetim Kurulu Üyesi
9	Konya Çimento San. A.Ş.	Genel Müdür
10	Kombassan Kağıt, Matbaa, Gıda ve Tekstil Tic. A.Ş.	Şirket Müdürü

11	Safa Tarım A.Ş.	Yönetim Kurulu Başkanı
12	Atiker Metal İthalat İhracat ve İmalat Sanayi Ticaret A.Ş.	Yönetim Kurulu Başkanı
13	Selva Gıda Sanayi A.Ş.	İK Sorumlusu
14	Altınapa Değirmencilik Tic ve Sanayi A.Ş.	İK Sorumlusu
15	Kompen A.Ş	İK Müdürü
16	Çöğenler Yemcilik Tarım Ürünleri Hayvancılık Petrol Ürünleri San.Tic.Ltd.Şti.	Şirket Ortağı
17	Gitaş A.Ş	Yönetim Kurulu Üyesi
18	Kontensan Konya Teneke Kutu Ambalaj ve Makina San. ve Tic. A.Ş.	Yönetim Kurulu Başkanı
19	Tosunoğulları Mobilya A.Ş.	Yönetim Kurulu Üyesi

Tablo 11. Mülakat Yapılan Firmaların Sektörel Dağılımı

Sektör	Firma Sayısı	Oranı (%)
Gıda	9	44
Mobilya	1	0,55
İlaç Kimya	2	1,11
Ambalaj	1	0,55
Yapı İşleri İnşaat	2	1,11
Kağıt	1	0,55
Metal Üretim	1	0,55
Otomotiv	2	1,11
Toplam	19	100

Tablo 12. Firmaların Personel Dağılımı

Unvan	İdari Personel	Mühendis	Teknisyen	Usta	İşçi	Top. Per.
Tümosan Motor Ve Traktör San. A.Ş. Konya Şubesi	33	77	48	46	425	629
Konya Şeker Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	526	142	204	92	2197	3162
Kontensan Konya Teneke Kutu Ambalaj Ve Makina San.ve Tic. A.Ş. Konya Şb.	20	3	20	5	225	275
Ova Un Fabrikası A.Ş.	26	4	7	17	183	237
Selva Gıda Sanayi A.Ş.	37	12	6	30	65	150
Hekimoğlu Un Fabrikası Ticaret Ve Sanayi A.Ş.	27	2	2	3	109	143
Safa Tarım Anonim Şirketi	26	49	1	0	94	181
Kombassan Kağıt Matbaa Gıda Ve Tekstil San.Tic.A.Ş.	41	9	1	12	225	288
Ömer Atiker Makine Metal İnşaat Ve Yakıt Sistemleri İthalat İhracat A.Ş.	7	0	4	7	83	121
Enka Süt Ve Gıda Mamülleri Sanayi Ticaret A.Ş.	54	12	18	14	119	217
Kompen Pvc Yapı Ve İnşaat Malzemeleri San.Ve Tic.A.Ş.	77	10	0	4	306	397
Aydınlar Yedek Parça Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	140	42	117	44	188	2254
Gitaş Gıda İhtiyaç Maddeleri Ticaret Ve Sanayi A.Ş. Organize Şubesi	2	2	1	2	25	32
Çöğenler Yemcilik Tarım Ürünleri Hayvancılık Ve Petrol Ürünleri Tic.San.Ltd. Şti.	9	14	7	2	33	65
Konya Çimento Sanayii A.Ş.	34	15	12	69	47	177
Helvacızade Gıda İlaç Kimya Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	25	20	10	10	158	223
Tosunoğulları Mobilya Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	36	32	8	23	250	360
Akova Süt Ve Gıda Mamülleri Sanayi Ve Ticaret A.Ş.	15	8	12	8	192	235

Soru-1: Meslek Lisesi mezunu çalışanlarınızın mevcut iş kolundaki faaliyetleriniz için hangi derecede yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olduğunu düşünüyorsunuz?

Meslek Lisesi ya da yeni mezun kişilerin mezun oldukları okuldan almış oldukları bilginin yetersiz olduğu görülmektedir. Bu yetersizlik özellikle elektrik, elektronik ve makine alanlarında daha belirgin olarak göze çarpmaktadır. Mesleki bilgi ve beceri dışında kendini ifade edebilme yeteneği ve mesleğe olan ilginin arzu edilen seviyede olmadığı görülmektedir. Yapılan araştırma da firma temsilcilerinin hâkim görüşü olarak mesleki ve teknik eğitimde sanayinin beklentilerinin karşılanmadığı görülmektedir. Firmaların işe aldığı yeni mezunların istenilen seviyeye gelmesi için en az üç yıllık bir kurum için eğitim programları düzenledikleri görülmektedir.

Bu konuda firma temsilcilerinin görüşleri aşağıdaki gibidir.

A1- Firmamız ambalaj sektöründe faaliyet göstermektedir. Sektörümüze bakıldığında ambalaj sektöründe nitelikli eleman bulmakta oldukça zorlanıyoruz. Bu sektörde aynı sektörde mesleki nitelik kazanmış kişiler mesleki açıdan daha yetkinlik kazanmaktadır. Firmamız çalışanlarının meslek liselerinde almış oldukları eğitim firmamız için gerekli olan ihtiyacı karşılamamaktadır. Diğer taraftan piyasada alaylı diye tabir ettiğimiz usta-çırak ilişkisi içinde yetişenler ile mektepliler arasındaki bağdaşmayı güçlendirmek gerekiyor. Alaylı ve mektepli arasındaki ilişkinin zayıf olması ya da karşıtlığı işletmelerde çatışmaları ortaya çıkarıp ekip çalışmasına engel olmaktadır.

B1- Sektörümüz kimya sektörü olduğu için bu alanda meslek liselerinde yetişmiş işgücü bulunmamaktadır. Fabrikamız bünyesindeki hizmet içi eğitimler kapsamında almış olduğumuz kişileri, makine, kimya gibi konularda eğitime tabi tutuyoruz. Biz bu anlamda personeli hem eğitiyor hem de çalıştırıyoruz. Ayrıca işletmemizin ana üretim faaliyeti göze alındığında işe aldığımız yeni mezunların mesleki bilgi ve becerilerinin yeterli olmadığını görmekteyiz.

Soru -2 Personelinize üretim yaptığınız alan ile ilgili hangi eğitim programlarını düzenliyorsunuz?

Araştırma sonucunda firmaların çalışanlarına, mesleki ve teknik beceri kazandırma eğitimleri düzenlediği görülmektedir. Özellikle oryantasyon sürecinde çalışanlara, ana faaliyet konusu olan alanlarda iki ya da üç aylık teorik ve uygulamalı eğitimler düzenlemektedir. Üretimde kullanılan makine ve teçhizat eğitimleri en sık verilen eğitim programları olarak görülmektedir. Bu eğitimlerin dışında kalite eğitimleri, çevre eğitimleri gibi eğitim planları uygulanmaktadır. Firmaların hizmet içi eğitim kapsamında düzenlediği eğitimleri kurum içindeki personelin uygulamalı olarak vermektedir. Firmaların İnsan Kaynakları, Muhasebe ve Finans gibi konulardaki teorik eğitimleri dışarıdan hizmet olarak düzenlediği görülmektedir.

Bu konuda firma temsilcilerinin görüşleri aşağıdaki gibidir.

A1- İlaç ve gıda sektöründe hizmet gösterdiğimiz için kaliteye oldukça önem gösteriyoruz. Bu kapsamda firmamızın cirosunun yaklaşık %17'sini Ar-Ge faaliyetlerine harcamaktayız. Personelimize planlı olarak kurumsallaşma, kalite yönetim sistemleri, müşteri memnuniyeti, kimya ve ilaç alanlarında eğitimler düzenlemekteyiz. İnsana yapılan yatırımları oldukça önemsiyoruz.

B1- Kurum içinde işe alınan personel, öncelikle oryantasyon eğitimine tabii tutulmaktadır. Sonraki süreçlerde işletmemiz ile ilgili ana faaliyet konusu ve yardımcı faaliyet konusu olan makinaların eğitimi verilmektedir. Eğitimlerimizi uzun bir zamana yayacak şekilde planlıyoruz. Mavi yakalı personelimize teknik eğitimlerimizi genellikle ustabaşı pozisyonunda bulunan personel vermektedir. Eğitimler personele gruplara ayrılarak verildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği gibi teorik konulardaki eğitimleri toplu olarak vermekteyiz. Beyaz yakalı idari personellere ise insan kaynakları, muhasebe - finans, uluslararası ticaret ve bilişim teknolojileri alanında eğitimler düzenliyoruz.

Soru -3 Üretim yaptığımız alan göz önüne alındığında sektörünüzün bir meslek lisesi mezunu personelden aradığı teknik ve sosyal özellikler nelerdir? Mevcut personellerinizdeki özellikler kurum ihtiyaçlarını ne seviyede karşılıyor?

Firma yetkililerinin büyük bir bölümünün bir personelde aradığı en önemli özellik; mesleki ve teknik beceri olarak görülmektedir. Bunun yanında personelde aranan sosyal özellikler arasında, milli ve manevi değerlere bağlı olmak, ahlaklı bir yapıya sahip olmak, özgüveni yüksek olmak ve kendini ifade etme yeteneğine sahip olmak gibi özellikler görülmektedir. Firmalar, işe almış oldukları personele eğitim için bir kaynak ayırmaktadır. Personel için eğitime harcanan kaynağın firmaya geri dönüşünün en az üç yıl olduğu gözlemlenmiştir. Firmalar bu eğitim harcamaları neticesinde çalışanlarda sadakat beklemektedir. İmalat sektöründe teknik elemanların en çok makine, elektrik ve elektronik ve kimya alanlarında bilgi ve beceriye sahip olmaları beklenmektedir. Araştırma neticesinde firmalar, işe yeni başlayan personeli, asgari üç yıl eğitime tabi tutarak ana faaliyet konusu olan alanda istediği niteliği kazandırmaktadır.

Bu konuda firma temsilcilerinin görüşleri aşağıdaki gibidir.

A1- Mesleki tecrübe dışında ahlaki değerlere ve Ahilik anlayışına sahip olmalıdırlar. Bizler işverenler olarak öncelikle istihdam edeceğimiz personelde dürüstlük ve ahlaki değerlere bağlı bireyler olmalarını bekliyoruz. Bu özellikler olduğu takdirde işe uyum daha hızlı bir şekilde ilerliyor. Meslek lisesi mezunu personellerden doğal olarak mesleki bilgi ve beceri bekleniyor. Ancak sosyal özellikler bazen daha ağır basıyor. İletişim gücü yüksek, takım çalışmasına uyumlu personel, mesleki becerisi yüksek personelden bazen daha fazla verimli oluyor. Fabrikalarda çalışan kişiler kısa vadede bir konuma gelmek istiyorlar. Beklediği ücret artışı ya da terfi durumu kısa sürede sağlanmadığında işten ayrılma yolunu tercih ediyorlar. Bu konuda işveren tarafından istenilen performans sağlanması durumunda ücret ve terfi konusunda bir kazanımları mutlaka olacaktır.

B1- Ülkemizde ara eleman dediğimiz tekniker sıkıntısı bulunmaktadır. Bu kişiler fabrikaların sorunsuz üretimini sürdürmesini sağlayan etkili orta kademe yönetici adaylarıdır. İyi bir teknisyen sürekli üniteleri gözlemlediği için sorunu kısa zamanda görür ya da sorun olmadan koruyucu bakım konusunu gündeme alır ve önleyici tedbirler

alır. Kurumumuzun iyi bir meslek lisesi mezunundan beklentisi üretim ile yönetim kademesi arasında köprü vazifesi kuracak bir ünite amiri olarak yetişmesini beklemekteyiz.

Soru -4 Sizce Konya sanayisindeki nitelikli meslek lisesi mezunu personelin temin edilmesindeki güçlükler nelerdir?

Konya sanayisinde yerleşik firmaların en büyük sorunu, nitelikli işgücü olarak ön plana çıkmaktadır. Bu konuda en temel gösterge eğitim kurumlarının yetersiz olması ve öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemeleridir. Eğitim konusunda eğitim kurumlarının vermiş olduğu müfredatın sanayi ile eşzamanlı olmaması eğitim alan kişilerin iş başvurusu yaptıklarında karşılımlarına büyük bir sorun olarak çıkmaktadır. Öğrencilerin eğitim kurumlarında uygulama derslerinde kullanmış olduğu makine ve teçhizat eski ve sanayide kullanılmayan modeller olduğu için mesleki eğitim yetersiz kalmaktadır. Bu sebepten dolayı firmalar işe aldıkları personele makine ve teçhizatın kullanımı ile ilgili uzun dönemli eğitim planı hazırlamaktadırlar. Firmalar tarafından personelde beklenen mesleki yeterlilik henüz oluşmadığı için okulda alınması gereken mesleki bilgi ve beceri eğitimi firmalar için ilave bir zaman ve ekonomik kaynak gerektirmektedir.

Araştırma neticesinde, firmaların büyük bir çoğunluğu tarafından mesleki eğitim kurumlarındaki eğiticilerin yeterli bilgi birikimine sahip olmadığı ifade edilmektedir. Mesleki eğitimde öğrencilerin yeterince staj yapmadıkları ve staj sürelerinin yetersizliği, mesleki eğitimde istenilen performansın erişilmesine engel olmaktadır. Öğrencilerin eğitim hedeflerini belirlerken meslek liselerini tercih etmemesi, ara eleman ihtiyacını artırmaktadır. Öğrenciler genellikle dört yıllık üniversiteleri tercih etme arzusunda oldukları için teknik eleman olma düşüncesini benimsememektedir. Teknik ara eleman ya da ara yönetici kavramı henüz ülkemizde Avrupa'da olduğu gibi değer bulmamaktadır. Bilgi ve beceri düzeyi yüksek bireylerin Üniversitelere yönelmesi bu alanda ara eleman yetişmesini engellemektedir.

Bu konuda firma temsilcilerinin görüşleri aşağıdaki gibidir.

A1- Firmamızın iki ana bölümü mevcuttur. Matbaa ve Baskı bölümlerinde kalifiye eleman temin edilmesinde zorluklar yaşıyoruz. Yeni mezun kişiler makinelere hâkim değil, renk konularını bilmiyor. Okulda aldığı eğitim ile iş ortamında oldukça büyük uyumsuzluklar mevcut. Elektronik, Pnömatik bilgileri eksik. Matbaa sektöründe vasıflı

eleman bulmak sektörümüz için oldukça önemli bir sorun teşkil etmektedir. Pres bölümü için ise orada kısa bir hizmet içi eğitim ile rahatlıkla eleman yetiştirebilmekteyiz. Matbaa alanı geniş bir alan olmasına rağmen Türkiye genelinde matbaa bölümü olan okullarda kullanılan makine ve teçhizatın günümüz ihtiyaçlarını karşılama konusunda geri kalmasından dolayı bu alanda yetişmiş iş gücü oldukça sınırlıdır. Bu zamana kadar sektördeki iş gücü usta-çırak ilişkisi ile sağlanmaktaydı. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak yeni makine ve teçhizatın üretimde yer alması ile mesleki eğitimden istenilen kalitede de artış göstermektedir. Mesleki eğitimden beklenen kalitenin sağlanması için okullarda yer alan makine teçhizatın günümüz üretim şartları göz önüne alınarak revize edilmesi gerekmektedir.

B1- Eski dönemlerde Matbaa Sanat ve Kadıköy Motor Sanat okulları vardı. Bu kurumlarda daha nitelikli ve kaliteli eğitim verilmekteydi. Ancak günümüzde bu türdeki mesleki eğitim kurumlarının eski kalitede olmadığı görülmektedir. Bu tür okulların tercih edilmesi için cazip kılınması gerekmektedir. Ülkemizde her 4 ya da 5 kişiden birinin işsiz olduğu düşünüldüğünde Endüstri Meslek Lisesi mezunlarının iş bulmada diğer mezunlara göre daha avantajlı olduğunu düşünüyoruz.

Ailelerin genellikle çocuklarını, mühendislik, doktorluk veya avukatlık mesleğine yönlendirmeleri neticesinde meslek liseleri tercih edilmiyor. Bu sebepten ara eleman yetişmiyor. Bu ülkenin yetişmiş ara elemana ihtiyacı vardır. Özellikle Avrupa'da ara elemanlar baş tacıdır. Bu ara elemanlar şirketleri ve fabrikaların üretim süreçlerini yöneten ve geliştiren kişilerdir.

Soru -5 Nitelikli iş gücü temininde Konya İli civarından eleman temin etme konusunda ki görüşleriniz nelerdir? Çevre illerden kaliteli iş gücü temininde sorunlar nelerdir. Bu şekilde iş gücü temini sektördeki ihtiyaca ne ölçüde fayda sağlayabilir?

Bu araştırmada, Konya Sanayisinin talep ettiği nitelikteki işgücüne sahip olmadığı görülmektedir. Firmaların üretim süreçlerini devam ettirmeleri ve rekabet güçlerini korumaları için nitelikli işgücü temin etme zorunluluğu bulunmaktadır. Firmaların ihtiyaç duyduğu nitelikteki işgücünü çevre illerden karşılanabileceği düşünülmektedir.

Bu konuda Konya civarındaki illerden nitelikli personel istihdam edilmesi için kentin barınma olanakları ve sosyal imkanlarının istenilen düzeyde olması gerekmektedir. Şu an

hali hazırda firmaların personel temin etme dışındaki en büyük sorunu personelin işyerlerine ulaşım sorunu olduğu görülmektedir. Konya ili toplu taşıma hizmetlerinin yetersiz olması özellikle Organize sanayi bölgelerinde bulunan firmaların tercih edilme oranını azaltmaktadır. Özel aracı olmayan çalışanların, firmaya servis haricinde gidiş gelişi uzun sürdüğü için firmalarda uzun süre çalışmak yerine şehir merkezine yakın iş yerlerinde çalışmayı tercih etmektedirler. Konya dışından gelecek olan kişiler için bir lojman bulunmaması, kişilerin bir süre gidiş-geliş yapıp sonrasında işyerini terk etmesi ile sonuçlanmaktadır.

Diğer bir konu ise, kentin sosyal imkanları ve yaşanabilirlik düzeyidir. Özellikle profesyonellerin Ankara, İstanbul gibi metropollerden sonra Konya'da bekledikleri sosyal ortamı bulamamaları uzun süreli çalışma hayatına engel olmaktadır.

Bu konuda firma temsilcilerinin görüşleri aşağıdaki gibidir.

A1- İlimiz sanayisi ihtiyaç duyduğu alandaki elemanı il dışından da temin edebilme imkanına sahip olmalıdır. Ancak bunun sağlanması için şehir içinde sosyal şartların üst seviyede olması ve barınma imkânı sağlanmalıdır. İlimiz göz önüne alındığında özellikle organize sanayi bölgesi civarında bir lojman yapılması ve hızlı tren hattının bir bağlantı ile organize sanayi bölgesine aktarılması ulaşım imkanını kolaylaştıracaktır. Bu sayede Ankara gibi civar illerden nitelikli içi gücü temin edilecektir.

B1- Genellikle taşrada yaşayan aile bağları güçlü olan kişilerin bir ilden diğer bir şehre transferi konaklama sıkıntısı nedeniyle kolay olmuyor. Ancak çalıştığı işte bir gelecek görüp sebat edebilecek kişiler bu durumu göze alıp ailesini bir şehirden başka bir şehire taşıyabiliyor.

Soru-6 Özellikle sektörünüzdeki mevcut durum göz önüne alındığında ücret politikası ile nitelikli istihdam arasındaki ilişki konusundaki görüşleriniz nelerdir? (Yüksek ücret politikası nitelikli istihdamı ne ölçüde etkiler?)

Bir ücret karşılığında çalışanların en büyük beklentisi emeğinin karşılığını emeği ile eşit oranda almak istemesidir. Yüksek ücret politikası ile ilgili iki farklı görüş ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin bir kısmı ihtiyaç duyduğu nitelikteki kişileri yüksek ücret

politikası ile kazandığı ve yüksek ücretli çalışanlardan daha çok verim aldığı ifade edilmiştir. Diğer bir görüş ise yüksek ücret politikasının kişilerin ihtiyaçlarını da eş zamanlı olarak yükselteceği düşünülmektedir. Yüksek ücretli çalışan personelin bir süre sonra kazanmış olduğunu parayı harcama arzusu, işyerindeki performansın önüne geçtiği ifade edilmektedir.

Bu konuda firma temsilcilerinin görüşleri aşağıdaki gibidir

A1- Yüksek ücret politikası yerine eşit işe, eşit ücret politikası ile sektörde bir denge sağlanmalıdır. Nitelikli işgücünün temin edilmesini kolaylaştırmak için mesleki niteliği yüksek personele, yüksek maaşlar verilmelidir. Bu sayede ihtiyaç duyulan alandaki talep sağlanmış olur.

B1- Yüksek ücret politikası nitelikli işgücü bulmak için önemli bir yoldur. Aynı zamanda kariyer açısından yükselme imkânı da olmalıdır. Mesleki eğitim konusunda eğitim kurumlarına eleştirel bir yaklaşımda bulunuyoruz ancak pek çok sanayici işveren birçok anlamda doğru olmayan politikalar izliyorlar. İşçisinin sigortasını yatırmayan sanayici olduğu gibi asgari ücret altında işçi çalıştıran, fazla mesaiyi ödemeyen kötü örnekler de vardır. Bu tür uygulamalar çalışanları işten soğuttuğu gibi meslek liselerini tercih edecek kişileri de olumsuz etkiliyor. Bu konuda bizler sanayiciler olarak önce kendimizi eleştirmeliyiz. İşçiler çalıştıkları işyerinden lezzetli bir yemek, duş alma ve ulaşım imkânı gibi konuları arzu etmektedir. Ayrıca tüm işverenlerin performansa dayalı bir motivasyon sistemi kurmaları şarttır. Biz işletmemizde üretim süreci sonunda bir başarı elde ettiğimiz belli dönemler de işyerimizde bahçemizde barbekü kurup mavi yaka beyaz yaka karışık kutlama yapıyoruz. Özellikle mavi yaka personel ile görüşüyorum. Bu onlara kendilerini önemsemişimizi gösteriyor ve bundan büyük mutluluk duyuyorlar. Bunlar ücretin dışında bir işyerinin tercih edilmesini sağlayacak unsurlar olarak da ele alınabilir.

Soru -7 Ülkemizdeki mevcut mesleki eğitim sistemi ile ilgili görüşleriniz nelerdir? (Sizce sistem nasıl olmalı? Yanlılıklar nelerdir? Neler yapılmalı?)

Daha gelişmiş bir ekonomiye ve refah düzeyine sahip olmak için öncelikle teknoloji ve sanayide dışa bağımlılığı bitirmek gereklidir. Cari açığın en büyük kalemlerinden olan

teknolojik ürün ithalatı gelişmişlik düzeyimize olumsuz etkilemektedir. Sanayide belli bir seviyeyi yakalamak için mesleki ve teknik eğitimi çok daha fazla önem verilmelidir. Bu sırasıyla şu şekilde sağlanmalıdır.

- Ülke olarak sanayi envanteri çıkarılması ve hangi alanda hangi iş gücü olduğu tespit edilmelidir.
- Tespit edilen alanlara ilişkin uzman eğitimcilerin olduğu okullarda ilgili bölümler sanayicilerin de yer aldığı komisyonlarca açılmalıdır.
- Bu bölümlerde yetiştirilmek istenen öğrencilerin bu alanları tercih etmelerini sağlamak için özendirici faaliyetler uygulanmalıdır. (Örn Askerlik hizmetinde kısa dönem askerlik veya staj dönemlerinde diğer bölümlere göre daha yüksek ücret verilmesi gibi...)
- Mesleki ve teknik eğitim veren kurumların mevcut envanterindeki eski model teçhizat yerine modern ve sanayiciler tarafından da üretimde kullanılan makineler temin edilmelidir.
- Öğrenciler staj dönemlerinde en az 1 yıl bir iş kolunda çalışmalıdır. Bu süre sonunda işveren tarafından beklenen performans durumu eğitim kurumlarına iletmeli ve geri bildirim sağlanmalıdır. Bu sayede staj sürecinde kalite ölçülebilir.
- Öğrencilerin ilk ve orta öğrenimdeyken beceri ve istek düzeyine göre ihtiyaç duyulan alanlara yönlendirme yapılması gerekmektedir.
- Mesleki eğitim kurumlarında görevli eğitimciler için düzenli mesleki eğitim programları düzenlenerek mesleki bilgi ve tecrübe kazandırılmalıdır.
- Meslek eğitimi memleket meselesi olarak benimsemiş öğretmenler yetiştirilmelidir.
- Kamu -Sanayi ve Eğitim kurumları arasında güçlü bir bağ kurularak mesleki eğitim konularında sürekli bilgi alışverişi sağlanmalı.

Bu konuda firma temsilcilerinin görüşleri aşağıdaki gibidir.

A1- Meslek liselerindeki öğretmenlerin özel olarak yetiştirilmesi gerekmektedir. Eğer eğitimciler sanayiye hâkim olamaz sektörün ihtiyacını bilemez ve kendisini geliştiremez ise bu alandaki öğrenciler fayda sağlama imkânı olamaz. Mevcut meslek liselerine

baktığımızda bu alanda sadece bir grup öğretmenin kendi çabaları ile bir şeyler yapmaya çalıştığını görüyoruz. Sanayicilerin de işin içinde olduğu bir müfredat sistemi geliştirilmelidir. Sanayiciler, bu sayede eğitim alanından beklentilerini karşılayacak bir model geliştirme fırsatı bulacaklardır.

B1- Meslek Liseleri cazip hale getirilmelidir. Bu okullardan mezun olan kişiler iş garantili bir eğitim aldığının farkında olmalı ve mesleki alanda daha verimli yetiştirilmedir.

Eski dönemlerde meslek lisesi öğrencileri daha kaliteli eğitim alıyordu. Şimdi bu eğitim kalitesi biraz daha zayıfladı. Bu tabii eğitim kalitesine, okul kalitesine, eğitimci kalitesine de bağlı. Eski dönemdeki sanat okullarında okuyan kişiler daha henüz mezun olmadan Koç gibi büyük şirketlerin takibine giriyordu ve mezun olur olmaz işe alınıyordu.

Yine eski dönemlerde buna benzer Matbaa Sanat ve Kadıköy Motor Sanat okulları vardı. Bu kurumlarda daha nitelikli ve kaliteli eğitim verilmekteydi. Ancak günümüzde bu eğitim kurumlarının da artık eski kalitede olmadığı görülmektedir.

Soru-8 Mesleki eğitimin kalitesinin artırılması için Kamu-Sanayi ve Eğitim Kurumları arasında nasıl bir iş birliği yapılabilir? Kurumların üzerlerine düşen görevler neler olabilir?

Mesleki eğitimde olmazsa olmaz konu devletin tüm organları ile bir bütün olması ve eşzamanlı olarak koordinasyonun sağlandığı bir mesleki eğitim sisteminin oluşturulmasıdır. Bunun sağlanması için öncelikle sanayicilerin beklentileri ele alınmalı ve bu şartlar altında bir eylem planı hazırlanmalıdır. Sanayicilerin de içinde yer aldığı eğitim komisyonları kurularak sanayicilerin beklentileri eşzamanlı olarak eğitim kurumlarının gündemine alınmalıdır. Bu şekilde eğitim kurumları sektörün beklentilerini karşılayacak şekilde plan hazırlamalıdır. Kamu tarafı ise bu iş birliğini güçlendirecek kanun ve yönetmelikler hazırlayarak teşvik edici yasal düzenlemeleri sağlamalıdır.

Bu konuda firma temsilcilerinin görüşleri aşağıdaki gibidir

A1- Öncelikle ihtiyaçların iyi tespit edilmesi gerekmektedir. Belli bölgeler seramik, belli bölgeler torna, tezgâh gibi konularda uzman konumda bulunmaktadır. Bu türde

yöresel uzmanlık alanlarına göre bir mesleki eğitim kurumu kurulmalıdır. Bu uzmanlaşmış mesleki eğitim kurumları bünyesinde sanayi kuruluşu temsilcileri ve kamu tarafından görevlendirilen kişilerin yer aldığı eğitim koordinasyon birimleri oluşturulmalıdır. Bu sayede sağlanan koordinasyon ile mesleki eğitimde ülke beklentileri hızlı bir şekilde karşılanmış olur.

B1- Meslek liselerinde eğitim gören öğrenciler staj dönemlerinde üç gün işyerinde, iki gün okulda eğitim almak sureti ile devam etmekteydiler. Bu sisteme tekrar dönülmelidir. Bu staj süresince öğrenciler hem çalışmış olduğu işyerinde tecrübe kazanacak hem de mezuniyet sonunda iş bulma imkânı kazanacaktır. Aynı zamanda bu okul-sanayi eğitimi sayesinde okullar sektörün taleplerini yakından tanıma imkanına sahip olacak ve eksiklik olan alanlarda müfredat düzenlenmesi yapma imkânı kazanılacaktır. Ayrıca günümüzde meslek lisesi öğrencileri bir üniversite öğrenimi almak düşüncesine sahip olduğundan dolayı, meslek lisesi döneminde alanı ile ilgili bir tecrübe kazanma arzusunda olmayıp üniversite sınavlarına odaklanmaktadır. Bunun ana sebebi de ara iş kollarında teknik eleman olarak çalışma isteğinde olmamalarıdır.

3.3. TARTIŞMA

Mesleki eğitim konusu ülkemizin gelişmiş ülkeler ile rekabet gücü kazanması için oldukça büyük bir öneme sahiptir. Ülkemiz bilgiye dayalı ürün üretimi konusunda istenilen konumda olmadığı için cari açık ülke ekonomisinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye tarıma dayalı ekonomiden sanayi odaklı bir ekonomiye geçiş dönemindedir. Bu sebepten dolayı nitelikli işgücü ihtiyacı artarak devam etmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim ile ilgili (Adıgüzel, 2014) tarafından daha önce yapılan araştırmada yasal düzenlemelerin sadece eğitim sürecindeki eksikliklere veya yaşanan sorunlara odaklanılmasının yanıltıcı olduğu ifade edilmiştir. Mesleki ve teknik eğitim sistemini; eğitim öncesi, eğitim içi ve eğitim sonrası olmak üzere bütün bir sistem olarak ele alınması önerilmiştir. Yapılan bu araştırmada ise benzer sorunlar ortaya çıkmıştır. Sanayiciler tarafından mesleki eğitimden beklenen netice, kaliteli işgücüdür. Mesleki eğitim sistemi öğrencileri, okul tercihi yapmadan önce yetenek ve becerilerine göre bir yönlendirmeye tabi tutarak ilgili alanlara yönlendirme yapmalıdır. Bireyler yanlış yönlendirilmeleri ya da hatalı tercih neticesinde eğitim aldığı kurumlarda başarı sağlayamayacaktır. Bu konuda mesleki yönlendirme okul öncesinden başlamalı ve okul bittikten sonra da belli aralıklarla mesleki gelişimin takip edilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu konuda okul öncesinde çocukların bilgi ve becerileri ölçülmeli ve çıkan sonuç neticesinde ailesi ile görüşülerek çocuğun mesleki yatkınlığı olduğu alanlar bildirilmelidir. Bu konuya aileye iş ve meslek danışmanlıkları tarafından kariyer planlaması ile ilgili bir süreç çıkartılmalıdır. Bu süreç neticesinde bir mesleki eğitim kurumuna yönlendirilen bireyler için eğitim dönemi boyunca sadece alanına yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. Mezuniyet sonrası bireyler için bir irtibat masası oluşturulup mesleki konularda danışmanlık hizmeti verilmeli ve belirli zaman aralıkları ile mesleki becerileri ile ilgili kurs ve seminerler düzenlenmelidir.

Eğitiminin Eğitimi Konusundaki Problemler

(Adıgüzel, 2014). Mesleki ve teknik eğitim okullarının fiziki altyapılarının, eğitim programlarının ve öğretmen niteliklerinin geliştirilmesinin oldukça önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda okul programlarının geliştirilmesinde ve modüllerin tasarımında üniversitelerdeki akademisyenlerden daha fazla destek alınması görüşünü savunmuştur. Bu konuda yapmış olduğum araştırmada bu konu birebir örtüşmektedir. Mesleki eğitim kurumlarında eğitim veren öğretmenlerin nitelik ve yeterlilikleri meslek eğitimi açısından istenilen seviyede değildir. Eğitimde kalitenin sağlanması için Üniversite ve Sanayi temsilcileri tarafından oluşturulan eğitim komisyonları tarafından eğiticilere ne tür eğitimler verileceği planlanmalı ve bu doğrultuda mesleki bilgi ve beceri seviyeleri artırılmalıdır. Bu konuda ortaya atılan pek çok tartışma konusunda eğitiminin eğitimi sürekli gündeme gelmektedir. Mesleki eğitim kurumları Üniversitelerden bu konuda destek almalıdır. Öğrenciler alanlarına göre bazı eğitimleri Üniversitelerde almalıdır. Bu konuda Üniversite-Mesleki eğitim kurumu arasında güçlü bir bağ kurularak sağlanabilir.

Sanayi Beklentileri İle Mesleki Eğitim Programları Arasındaki Uyum Sorunu

İşverenlerle yapılan önceki çalışmalar da mesleki ve teknik ortaöğretim mezunu öğrencilerin okulda almış oldukları eğitimin, iş hayatının taleplerine tam olarak uygun olmadığı görülmüştür. İşverenlere göre, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında uygulanan eğitim programları ve iş piyasasının ihtiyaçları arasında kalite ve kantite yönünden bulunan uyumsuzlukların nedenleri, mesleki ve teknik okullarda okutulan programların güncel olmayışı, meslek okulları ile işyerleri arasındaki eşgüdüm ve iletişim eksikliği ve öğrencilerin temel eğitiminden gelen eksiklikleridir (Aktaşlı vd, 2012, s. 26-27). Bu sebepten dolayı işverenler işe aldıkları personel için ek eğitim maliyetine katlanmak zorunda kalmaktadırlar. Yapmış olduğum araştırmada işverenler hizmet için eğitim maliyetlerini en az üç yıl içinde karşılığını almaktadır. Personel devir oranının yüksek olduğu sektörlerde firmalar eğitim verdiği personelden beklediği verimi alamadan işten ayrılmalar söz konusu olmaktadır. Bu konu sanayiciler ve iş adamları tarafından oldukça olumsuz eleştirilmektedir.

İşverenler işe uygun nitelikleri taşıyan mezun bulmakta zorlanmaktadır. Bu durum onları istihdam öncesinde mezunu, yeniden eğitime durumunda bırakmaktadır. Elbette ki bu hizmet-içi eğitim süreci işveren açısından fazladan bir maliyet unsuru oluşturmaktadır.

Mevcut Mesleki ve Teknik Eğitim Kanunu ile Uygulamadaki Problemler

Özellikle mesleki eğitim sisteminde istikrarın sağlanması için yapılan plan ve hazırlık çalışmalarının hükümetler değişikçe yapılan çalışmaların koordinasyonunda yaşanan sıkıntılar neticesinde sonuç alınamayacak şekilde sona ermesi mesleki eğitimde geri kalınmasına sebep vermektedir.

Mesleki Eğitimde Staj Uygulamalarının Yetersizliği

Her ne kadar meslek eğitiminde bir staj dönemi olsa da bu süre oldukça yetersizdir. Bu süre en az 6 ay olmalı ve her eğitim döneminde ayda bir gün firmada staj devam ettirilmelidir. Öğrenciler için uygulama açısından önem arz eden bu sürecin mevzuat kuralları ile zorlaştırılması yerine okul-sanayi kurulları tarafından başarı kriterlerinin ölçülmesi önem arz etmektedir.

Düşük Ücret Sorunu

(Bakır, 2018)'a göre ücret politikasının istihdam üzerinde önemli bir etkisi olduğu ifade edilmektedir. Son yıllarda ücret politikası ile istihdam arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla birçok deneysel çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırmada sanayicilerin beklenen kriterlere sahip olan bireylere, yüksek ücret verme potansiyeli görülmüştür. Ancak bu konuda net bir şekilde yüksek ücret politikasının nitelikli istihdamı yarattığından söz etmek mümkün değildir. (Bakır, 2018) tarafından 2008-2012 yılları arasında kapsayan dönemler için 16 sektörde Türkiye'de asgari ücret ile istihdam arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda asgari ücret ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleki eğitim, ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirleyen en önemli unsurlar arasında en üst sıralarda yer almaktadır. Toplumların belli bir ekonomik güce sahip olmaları için endüstriyel alanda bilgiye dayalı ürünler üretmesi gerekmektedir. Küreselleşme ile birlikte artık ülke sınırları ortadan kalmıştır. Ülkelerin rekabet gücünü bilgiye dayalı ürünleri üretmeleri belirlemektedir. Bu kapsamda ülkelerin gelişmiş refah düzeyine sahip olmaları için nitelikli işgücü büyük önem kazanmıştır. Nitelikli işgücü konusunda mesleki ve teknik eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin ihtiyaçlarını karşılayan, güncel gelişmeler karşısında sürekli kendisini yenileyen, uzun vadeli hedefleri olan bir sistemin ülke ihtiyaçlarına paralel olarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mesleki eğitim sisteminin temelde üç ana hedefi vardır.

- Etkin bir öğrenme ile bireylerin sürekli gelişiminin sağlanması,
- İş hayatı için sektörün beklediği niteliklerde bilgi ve beceriyi sağlamak
- İş dünyasının güncellenen ihtiyaçları karşısında kendini yenileyen bir işgücü sağlamak

Mesleki eğitimin sanayi devriminden önceki dönemlerinde meslek eğitimi babadan oğula aktarılarak geçmekteydi. Daha sonralarında meslek eğitimi usta-çırak ilişkisi ile sağlanmaya devam edildi.

Ülkemizde mesleki eğitimin tarihsel gelişimini; Selçuklu- Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi olarak iki dönemde incelenmiştir. Selçuklu döneminde Ahilik sistemi mesleki eğitim modeli olarak karşımıza çıkmıştır. Ahilik sisteminde teşkilata ilk katılanlar işyerini, diğer çırak ve kalfalardan öğreninceye ve tanıyınca kadar küçük hizmetlerde bulunurlardı. Bunları öğrendikten sonra dükkânda çalışmaya başlar, bu arada “haftalık” alırdı. İşinde ilerledikçe aldığı para da artar, yetiştikten sonra kalfalık imtihanına girer ve başarırsa kalfa olurlardı. Asgari üç sene olan kalfalık süresi, kalfanın usta olabilecek maharete ulaşmasıyla sona ererdi.

Osmanlı döneminde ise Ahilik içinde sanayi ve ticari kesimin teşkilatlanıp esnaf birlikleri oluşturması, ahiliğin özellikle iktisadi bir kurum hâline dönüşmesini sağlamıştır. Osmanlı döneminde 18.yüzyılda Avrupa’da teknolojik gelişmelerin endüstri alanında uygulanması ile birlikte Lonca sistemine dayalı nitelikli işgücü yaratma çabaları Avrupa ile kıyasla yetersiz kalmıştır. Bu sebepten dolayı ilk olarak askeri alanda modern tekniklere göre eğitim veren askeri okullar açılmıştır. Daha sonraları ekonomik alanlarda da gelişimin sağlanması için sanayi alanında uzmanların yetişeceği el sanatlarına ağırlık veren eğitim kurumları açılmıştır. 1847 yılında tarımsal alanda eğitim veren tarım okulu açılmıştır. Ardından 1848 yılında İstanbul Zeytinburnu’nda, sanayi tesislerinin yoğun olduğu alanda sanayi mektebi kurulmuştur. Osmanlı dönemimin mali sıkıntıları dolayısıyla bu okullar uzun süreli olmamıştır.

Cumhuriyet dönemi mesleki eğitim çalışmaları, 1927 yılındaki Mesleki ve Teknik Tedrisat Umum Müdürlüğü kurularak devlet politikası haline getirilmiştir.1930 yılından 1940 yılına kadar mesleki ve teknik eğitim için hazırlanan plan doğrultusunda “Mesleki Tedrisatın İnkışaf Planı” oluşturulmuştur. Bu plan ile birlikte çıraklık okulları, akşam sanat okulları, gezici köy okulları, sanat okulları, tekniker ve mühendis okulları açılmıştır.

1950 ile 2000 yılları arasında ABD ile eğitimde anlaşmalar yapılmış ve bu anlaşmalar neticesinde eğitimde, ABD modeli benimsenmiştir. Eğitimcilerin yetiştirilmesi için yüksek lisans ve doktora öğrencileri Amerika’ya gönderilmiştir.

Dünyadaki mesleki eğitim gelişmeleri ile ülkemiz mesleki eğitim sistemleri incelendiğinde ABD Almanya ve Finlandiya eğitim sisteminde farklılıklar olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği’nin en büyük ekonomisine sahip ülkesi Almanya’da beceriye dayalı bir mesleki eğitim sistemi uygulanmaktadır. Eğitim sistemi; genel Eğitim, Zorunlu eğitimden sonraki orta öğretim ve temel mesleki eğitim olarak üç bölümde meydana gelmektedir. ABD eğitim sisteminde zorunlu eğitim 12 yıl olup, liseden sonra iki yıl sürmektedir. ABD’de milli eğitim sistemi eyaletlerin kontrolündedir.

2017 yılı itibariyle Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi incelendiğinde yaklaşık olarak 5239 okul ve 2.6 milyon öğretmen ile toplamda 195 bin civarında öğrenci olduğu görülmektedir. Ülkemiz mesleki eğitim sistemi öğrenci alımı, okul türü ve mesleki alanlara göre farklılıklar göstermektedir. Bölümler arası geçişler ve nakiller için belli

şartlar vardır. Bu okullarda öğrencilerin tamamladıkları program ve okul türlerine göre diplomalar verilmektedir. Örgün mesleki ve teknik eğitimde 9.sınıf, Anadolu sağlık meslek liseleri dışındaki okul türlerinde ortak olup 9. sınıfı bitiren öğrenciler alan tercihi yaparlar. Meslek lisesi ve teknik liselerin 10. sınıf öğrencileri meslek alanlarında, 11. ve 12. sınıf öğrencileri ise öğrenim gördükleri alanın tercih ettikleri dalında eğitimlerine devam ederler.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimlerinden sorumlu mesleki eğitim merkezlerinin görev ve yönetimi düzenlenmiştir. Bu merkezlerde yer alan öğrenciler bir meslek sahibi olmaları amaçlanmıştır. Bu kanuna göre bu kurumlara alınacak öğrenciler 14 yaşını doldurmuş ve 9 yaşından gün almamış olması gerekmektedir. Sadece 19 yaşından gün almış olanlardan önce çıraklık eğitimi almayanlar yaş ve seviyelerine göre çıraklık eğitimlerine alınabilmekteydi. 2012 yılında uygulamaya geçilen 12 yıllık zorunlu eğitim ile çıraklık eğitime devam etmek isteyen öğrenciler, orta okuldan sonra Açık Öğretim Lisesi veya Mesleki Açık Öğretim programlarına eğitime devam edebiliyordu. Pek çok farklı sektörden gelen talepler üzerine Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı kurumlarda sektörün ihtiyacını karşılamaya yönelik programlar uygulanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda Çıraklar eğitimlerinin bir gününü mesleki eğitim merkezlerinde teorik dersler olarak diğer beş iş günü ise iş yerlerinde, yerinde eğitim alarak uygulama yapma imkânı bulmaktaydılar. Bu süre zarfından sonra yapılan kalfalık sınavından başarılı olanlara kalfalık belgesi verilmektedir. Buna ek olarak çıraklık eğitimi sonunda başarılı olup kalfalık belgesi alanların kendi işlerini kurup işlerini yürütmeleri için gerekli olan yetkinliklerin kazanılması amacıyla Bakanlıkça ustalık eğitimi veren kurslar açılmıştır. Bu eğitimlere kalfalık belgesi kazanıp 19 yıl mesleki tecrübesi olanlar direkt olarak katılabilmektedir. Bu kurslardan başarılı olanlara ustalık belgesi verilmektedir.

Ülkemiz mesleki sistemi ile ilgili bir kıyaslama yapılması için Finlandiya, İngiltere, Almanya ve ABD mesleki eğitim sistemleri de incelenmiştir.

Almanya'da diğer ülkelerde olduğu gibi tam zamanlı mesleki eğitim kurumları çıraklık okulları gibi yaygın değildir. Tam zamanlı eğitim hizmeti veren meslek okulları orta büyüklükteki yerleşimlerde yer almaktadır. Küçük ölçekteki yerleşim yerlerinde

yaşayan bireyler toplu taşıma vasıtaları ile büyük kentlerdeki mesleki okullara gidip gelebilmektedirler. Bazı meslek okullarında hem öğretmen hem de öğrenciler için yatılı eğitim imkânı bulunmaktadır. Bununla beraber engelli bireyler için kırsal kesimlerde yatılı meslek okulları bulunmaktadır.

ABD’de mesleki teknik eğitim liseden sonra başlamaktadır. Lise döneminden sonra ortaöğretim düzeyinde meslek eğitimi almak isteyen bireyler için iki seçenek mevcuttur. Öğrenci ya meslek yüksekokuluna devam etmeyi ya da diğer yükseköğretim kurumlarına ve çıraklık eğitimlerine gitmeyi tercih edecektir.

OECD tarafından bildirilen verilere göre, her ülkenin mesleki eğitimin orta öğretim içindeki payı farklılık göstermektedir. Buna göre OECD ortalaması; %44 olup Almanya’da %48,6, Japonya’da %22,3, Kanada’da %5,6 olup 21 AB ülkesi ortalaması ise %50,4 seviyesindedir.

Konya Sanayisindeki mesleki eğitim ve nitelikli istihdam durumunu incelemek için İstanbul Sanayi Odası tarafından yapılan Türkiye’nin İlk 1000 sanayi kuruluşu araştırması 2016 sonuçlarına göre; ilk 1000’i içindeki 19 firma örnek olarak alınmıştır.

Konya’dan dereceye giren firmalar, yapılan mülakat neticesinde sanayicilerin gözü ile mesleki ve teknik eğitimde tespit edilen sorunlar ortaya konulmuş ve çözüm önerileri tartışılmıştır. Sanayiciler ile yapılan mülakata göre mesleki ve teknik eğitimde istenilen seviye henüz yakalanmamıştır. Bu kapsamda karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri şu şekilde sıralanmıştır.

Ülkemiz için uluslararası arenada rekabet gücünün olabilmesi için üretim gücünün yüksek olması gerekmektedir. Bunun sağlanması için gerekli olan işgücünün yönlendirilmesi ve eğitilmesi sayesinde arzu edilen başarı yakalanabilir.

Bu kapsamda ülkemizin sanayi envanteri çıkarılmalı ve ihtiyaç duyulan alanlardaki potansiyel iş gücü belirlenmelidir. Şu an Konya Ticaret Odası tarafından hazırlanan bir sanayi envanteri henüz tamamlanmadığı için sanayinin hangi alanda iş imkânının daha yüksek olduğu bilinmediği için mesleki ve teknik eğitim faaliyetlerinde yönlendirme etkin bir şekilde yapılamamaktadır. Bunun çözümü için büyüyen sektörlerin belirlenmesi

suretiyle o alanda bölümlerin açılması ve öğrencilerin ilgili alanlara yönlendirilmesi sağlanarak sanayi alanında talepler karşılanabilir hale getirilmelidir.

İşletmelerdeki üretim süreçlerinde yer alan uygulamalar ile eğitim kurumları arasında bir uyum söz konusu olmadığı için, eğitim dönemi sonunda öğrencilerin işyerlerinde karşılaştığı makine ve teçhizat farklı bir teknolojiye sahip olduğu için işveren beklentisi istenilen ölçüde sağlanamıyor. Bunun çözümü için sanayicilerin daha etkin olduğu komisyonlar kurulmalı ve sanayicileri bu komisyonlarda müfredat belirlemelidir. Eğitim kurumlarında kullanılan tüm eski model endüstriyel makineler kaldırılmalıdır. Örneğin 1960 model bir otomobil motorunun, endüstri meslek liselerinde uygulamada kullanılması büyük bir hatadır. Bunun yerine en güncel otomobil motoru üzerinde uygulama yapılmalıdır.

Meslek liselerinde staj uygulaması istenilen sonuçları vermemektedir. Bunun en büyük nedeni ise sürenin yetersiz olmasıdır. Bu süre sanayicilerin beklentilerini karşılayacak düzeyde en az bir eğitim döneminin tamamı ve diğer dönemler her ay firma ziyareti şeklinde olmalıdır. Burada amaç mevzuat gerekliliklerinin yerine getirilmesi değil, tamamen mesleki beceri kazanımının temel ölçüt alınmasıdır. Öğrencilerin başarı düzeylerinin belirlenmesinde işyeri staj notu en önemli etken olmalı ve sanayiciler tarafından yetkinliği uygun görülmeyen öğrencilerin staj dönemi uzatılmalıdır. Amaç mezun vermek değil nitelikli mezun verme olmalıdır.

Meslek liseleri eski yıllarda olduğu gibi tercih edilmemektedir. Bunun en temel nedeni, ara eleman olarak ifade edilen teknikerlerin orta kadroda yer alıyor olması ve sosyal statü olarak kişileri tatmin etmiyor olmasıdır. Aileler çocuklarının meslek liselerinde eğitim almalarını istemediği gibi artık tercihler lisans eğitimi veren üniversitelere yönelmektedir. Bu durum mevcut hali ile bile mesleki eğitimde arzın talebe yetişmediği bir ortamda bu arz talep dengesindeki aralığı oldukça açmaktadır. Meslek Liselerinin cazip hale getirilmesi için öncelikle ara eleman kavramı yerine ara teknik yönetici kavramı belirlenmeli ve üst yönetim ile alt çalışanlar arasında değer verilen bir pozisyon oluşturulmalıdır. Meslek liseleri devlet tarafından teşvik edilmelidir. Örnek olarak meslek lisesi mezunlarına kısa dönem askerlik imkânı sağlanması, bu alanda tercih edilebilirliği yükseltebilir.

Meslek liselerinin tercih edilebilirliği açısından bir önemli unsur da meslek liselerinde ileri teknoloji makine ve bilişim araç-gereçlerin kullanılmasının sağlanmasıdır. Özellikle son zamanlar da Proje okulu statüsü verilen meslek liselerinin sayısı artırılması zorunludur. Bu okullarda ücretsiz ulaşım, konaklama ve yemek imkânı verildiği gibi TEOG puanı 375 ve üstü olan öğrencilere karşılıksız 300 TL eğitim bursu verilmektedir. Bu güzel bir uygulamadır ancak sadece birkaç okul ile sınırlı kalması netice vermesi açısından istenilen düzeyde değildir.

Mesleki eğitimde her ne kadar makine ve teçhizat önemli olsa da sonuçta insan faktörü yine ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda mesleki eğitimde eğiticilerin eğitimi sağlanmalıdır. Eğiticiler de eğitim dönemlerinde sanayi tesislerindeki güncel teknoloji ürünleri ve talepleri incelemeli ve ona göre eğitim modelleri geliştirmelidir. Öğrencilerin yüksek teknolojiyi üretim yapan fabrika ziyaretleri ile gelecekte nasıl bir ortamda alışacaklarının önceden gösterilmesi, tercih edilebilirlik açısından önemlidir. Bu ğrenciler için kariyer planlaması yaparken yönlendirici olacaktır.

Sanayicilerin mesleki ve teknik eğitimde üzerlerine düzen görevlerini yerine getirmelerinin sağlanması konusunda teşvikler verilmelidir. Örneğin staj döneminde mesleki beceri kazandırma abasinda olan ve bu amaç için maddi ve manevi olarak katkı sağlayan kurum ve kuruluşlar vergi indirimini ya da devlet teşviklerinden öncelikli olarak yararlanma hakkı ile desteklenmelidir. Staj döneminde başarıyı sağlayan firmalara bu özeliklerini ifade eden belirgin bir bayrak asılması suretiyle de destekleyici modeller geliştirilmelidir.

İş hayatında sadece mesleki bilgi ve beceri yeterli olmamaktadır. Ahilik meslek ahlakında olduğu gibi iş ahlakı, sosyal iletişim gücü, iş disiplini, sorumluluk bilinci gibi kavramların kazandırılması için okullarda Ahilik dersleri eklenmelidir.

Bu araştırma sonucunda Konya Otomotiv yan sanayi sektörünün uluslararası rekabet gücününün artırılması araştırılması, araştırmacılara tavsiye edilmektedir. Bu konuda Konya otomotiv yan sanayi sektörü birçok uluslararası markaya yedek parça üretmektedir. Ancak üretilen yüksek kaliteli ürünler, yerel bir marka olarak pazara ulaşmamaktadır. Yüksek kalitede ürün üretilmesine rağmen uluslararası piyasada kendisine bir marka

yaratamayan Konya Otomotiv Yan Sanayi'si ile ilgili rekabet gücü ve markalaşamama konusu alanda yapılacak güzel bir çalışma olacaktır.



KAYNAKÇA

(2016, Nisan 21). Academic Inovations:

<http://www.academicinnovations.com/report.html> adresinden alındı

Adıgüzel, Oktay. (2014). Mesleki ve Teknik Eğitim: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Toprak İşverenler Dergisi, 2-3.

Aktaşlı , İrem vd. (2012). Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi Koç.

Akyıldız, Hüseyin. (2006). Türkiye’de İstihdamın Analitik Dinamiği. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Akyüz, Yahya. (1982). Türk Eğitim Tarihi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

Algan, N., & Mustafa, I. (2003). Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları. Ankara: TİSK Yayınları.

Alkan, Cevat vd. (1996). Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. Ankara: Nobel.

Alkan, Cevat vd., C. (2001). Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. Ankara: Nobel.

Altay, Feyzullah. (2015). Mesleki Eğitim Sistemi Araştırma Raporu. Konya: Konya Ticaret Odası Etüd Araştırma Servisi.

Altın, Recep. (2011). <http://urn.meb.gov.tr/ulkelerpdf/FINLAND%C4%B0YA.pdf>. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. adresinden alındı

Anapa, S. (2008). Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ansal, Hacer vd. (2000). Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Aypay, Ahmet. (2003). Türkiye’de Meslek Yüksekokulları. Yayınlanmamış Araştırma Raporu. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Milli Eğitim Bakanlığı (2014, Mayıs 7). Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planı 2014-2018. <http://mtegm.meb.gov.tr/>:

http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_08/13021358_mte_strateji_belgesi_eylem_plani_20142018.pdf adresinden alındı

Bakır, Mehmet Akif. (2018, 1 15). Türkiye’de Asgari Ücretin İstihdam Üzerindeki Etkisinin Sektörel Panel Regresyon Modelleri İle İncelenmesi. Dergipark:

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyalguvence/article/view/5000151991> adresinden alındı

- Balcı, Ali, vd. (2008). Karşılaştırmalı Eğitim Sistemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Becker, Garry. (1964). Human capital: A theoretical analysis with special reference to education. New York: Columbia University Press.
- Bernell, Paul., & Segerstron, Jan. (1998). Vocational education and training in developing countries: has the World Bank got it right? *International Journal of Educational Development* 18 /4.
- Berry, John., & Sahlberg, Pasi. (2006). Accountability affects the use of small group learning in school mathematics. 11(1). *Nordic Studies in Mathematics Education*.
- Biçerli, Mustafa. Kemal. (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı? *Çimento İşveren Dergisi*, 6(19), 4-15.
- Bircan, İ. (1984). Türkiye'de Eğitim-İstihdam İlişkisi. *DPT Planlama Dergisi* Sayı 16, 34-40.
- Blaug, Mark. (1970). *An introduction to the economics of education* Middlesex. England: Penguin Books.
- Bocutoğlu, Ersan. (2010). *Makro İktisat Teoriler ve Politikalar*. Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Cevat, Mahmut. (2001). *Maarif-i Umumiye Nezaretinin Tarihçeyi Teşkilatı ve İcraatı*. İstanbul: Yeni Türkiye Yayınları.
- Colton, S. (1983). *Education In The Least Developed Countries Problems Priorities and Programmes*. Education In The Least Developed Countries Problems Priorities and Programmes (s. 36). Paris: Unesco Division of Higher Education Policy and Planning.
- Çelik, Kenan. (2011). *Makro İktisada Giriş*. Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Demirel, Özcan. (1996). *Karşılaştırmalı Eğitim*. Ankara: Usem Yayınları.
- Dinç, Sait. (1991). MEB, Altıncı Milli Eğitim Şûrası (Çalışma Programı, Komisyon Raporları, Konuşmalar). İstanbul: Tıpkı Basım.
- Doğan, Hıfzı. (1968). *Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi Cilt: 16 Sayı: 1.
- Doğan, Hıfzı. (1968). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi Cilt: 30 Sayı: 1, 4-5.
- Doğan, Hıfzı. (1983). *Cumhuriyet Döneminde Eğitim*. İstanbul: MEB Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi.

- Ekinci, Abdurrahman., & Öter, Ömer. Murat. (2010). Finlandiya’da Eğitim Ve Öğretmen Yetiştirme Sistemi.
- Enginer, Aysun. (2006). Avrupa Birliği Eğitim Sistemleri- Türkiye Eğitim Sistemiyle Karşılaştırmalar. Ankara: Pegem.
- Eraslan, Ali. (2009, 12). Finlandiya’nın PISA’ daki Başarısının Nedenleri: Türkiye için Alınacak Dersler. Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED), 3(2), 238-248.
- EuroGuidance Türkiye. (2016, Mayıs 25). Euroguidance Türkiye (Avrupa Rehberlik Merkezi):
<http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/ulkeornekleri/almanya.pdf>
adresinden alındı
- Foster, H. (2005). Personal Communication on the Effect of Size of the Location of Vocational Schools in Germany.
- Gökçe, Feyyat. (2000). Değişme Sürecinde Devlet ve Eğitim. Ankara: Eylül.
- İşgücü İstatistikleri Raporu. (2013). Hanehalkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar . Ankara: TÜİK.
- Güloğlu, Tuncay. (2005). The Reality of Informal Employment in Turkey. Internetaional Programs Visiting Fellow Working Papers, 2.
- Gür, Ali. (2011). Rekabet Gücünün Artırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mesleki Eğitim. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Hesapçıoğlu, Muhsin. (2009). Öğretim İlke ve Yöntemleri. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi Sayı: 29, 129.
<http://etogm.meb.gov.tr/>. (2016, 5 10). <http://etogm.meb.gov.tr/>: <http://etogm.meb.gov.tr/>
adresinden alındı
- <http://unyemesem.meb.k12.tr/>. (2016, Nisan 22). T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Ordu Ünye Mesleki Eğitim Merkezi:
http://unyemesem.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/52/13/252113/icerikler/mesleki-egitimin-tarihcesi_29858.html adresinden alındı
- Kanca, Osman Cenk. (2012). Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1-18.
- Karabulut, Alparslan. (2007). Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Karadeniz, Oğuz., & Yereli, Ahmet Burçin (2004). Kayıt Dışı İstihdam. Ankara: Odak Yayın.
- Karakayalı, Hüseyin. (2002). Makro Ekonomi. Manisa: Emek Matbaası.

- Kayır, Ömer. vd. (2006). İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı. İstanbul: İTO Yayınları.
- Kivirauma, Joel., & Ruoho, Kari. (2007). Excellent through special education? Lessons from the Finnish school reform. *Review of Education*, 53.
- Knoll, Michael. (2009). From Kidd to Dewey: The origin and meaning of 'social efficiency'. *Journal of Curriculum Studies*.
- Koçer, Hasan Ali. (1991). Türkiye’de Modern Eğitimin Doğuşu ve Gelişimi. İstanbul: MEB Yayınları.
- (2015). Konya İş Gücü Araştırması Raporu. Konya: İşkur Konya.
- Koray, Meryem. (2005). Sosyal Politika. İmge Yayınevi.
- Kozak, Metin. (2017). Bilimsel Araştırma; Tasarım, Yazım ve Yayımlama Teknikleri. Ankara: Detay Yayıncılık .
- Kökocak, A Kadir. (10 Mayıs 2010). Kamu Ekonomisinde Hareket Alanı ve Teorik Yaklaşımlar. *Mevzuat Dergisi*.
- Kuş, Recai. & Semiz, Yaşar. (2004). Osmanlı’da Mesleki Teknik Eğitim (İstanbul Sanayi Mektebi 1869-1930). *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi* 15.Sayı, 272-295.
- Labaree, David. F. How Dewey lost: The Victory Of David Snedden And Social Efficiency in The Reform Of American Education.
http://www.stanford.edu/~dlabaree/publications/How_Dewey_Lost.pdf. Adresinden alındı
- Lazerson, M., & Grubb, W. (1975). Rally round the workplace: Continuities and fallacies in career education. *Harvard Educational Review* v45 No: 4, 45 (4), 451-474.
- Lewin, K. M. (2008). Four decades of educational planning – retrospect and prospect. *Directions in Educational Planning: A Symposium to Honour the work of Françoise Caillods* (s. 2). Paris: International Institute for Educational Planning.
<http://www.create-rpc.org/>: http://www.create-rpc.org/pdf_documents/Four_Decades_of_Educational_Planning.pdf adresinden alındı
- Lindner, Axel. (1998). Modelling the German System of Vocational Education, L.E., *Labour Economics*, 411-423.
- Mahiroğlu, Adnan., & Korkmaz, Adem. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Malaty, George. (2006). What are the Reasons Behind the Success of Finland in PISA? *Gazette des Mathématiciens*, 108, 59.

Mc.Quary, Paul. (2001). Discussion Paper on Vocational Technical Education in the United States of America. ABD: European Union.

Medici, Angela. (1972). Yeni Eğitim. Varlık, 7-9.

Millî Eğitim Bakanlığı. (19-20 Kasım 1975). Mesleki ve Teknik Eğitimin Endüstri ile İlişkileri MEB Endüstriyel ve Teknik Öğretim ile Sanayi İlişkileri Sempozyumu. Ankara: Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları Etüd ve Programlama Dairesi Yayınları No 129.

Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2014). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Öğretim 2014/2015. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.

Null, J. Wesley. (2004). Social efficiency splintered: multiple meanings instead of the hegemony of one. Journal of Curriculum and Supervision.

Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018. (2014). Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu. Ankara: Kalkınma Bakanlığı .

Önder, İzzettin. (2007). Kapitalist İlişkiler Bağlamında ve Türkiye’de Devletin Yeri ve İşlevi, Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar İktisat Üzerine Yazılar. İstanbul: İletişim Yayınları.

Önsoy, Rifat. (1988). Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayi ve Sanayileşme Politikası. Ankara: İş Bankası Yayınları.

Özdemir, Esin. Alman Mesleki Eğitim Sisteminde Özel Sektörün Rolü Ve Ülkemiz Mesleki Eğitim ve Oda Sistemi İçin Çıkarımlar. Ankara: TOBB Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı.

Özdil, İ. (1990). Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar/Çözümler Ulusal/Evrensel Perspektif. Ankara: MEB Çıraklık ve Mesleki Teknik Eğitim Konseyi Hazırlık Dokümanı.

Taş, Umut. Erkin. vd. (2015). Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı Pisa 2015 Raporu. MEB Ölçme Ve Değerlendirme Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

Özgüven, Ali. (1997). İktisat Bilimine Giriş. İstanbul: Filiz Kitapevi.

Özgüven, Ethem. (1987). Ülkemizin Üst Düzey Teknisyen İhtiyacı ve Eğitimi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2, 190-202.

Öztürk, İ., & Tuzcu, B. (2012). Küresel Kriz ve İstihdam. İstanbul: MÜSİAD Araştırma Raporları 80.

Paya, Merih. (1997). Makro İktisat. İstanbul: Filiz Kitapevi.

Pehlivan, F. (2007). Türkiye, Fransa ve İngiltere Eğitim Sistemlerinde Öğretimsel Etkinliklerin Denetiminin Yapısal Olarak Karşılaştırılması, Bilim Uzmanlığı Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Psacharopoulos, George. (1980). Educational Planning and the Labour Market. European Journal of Education Trends and Policies Vol 15 No:2, 201-220.
- Rostow, Walt Whitman. (1960). The stages of growth: A noncommunist manifesto. UK: Cambridge University Press.
- Sahlberg, Pasi. (2007). Education policies for raising student learning: the Finnish approach. Journal of Education Policy (22,2), s. 147-171.
- Sapancalı, Faruk. (2000). Yeni Bin Yıla Girerken Türkiye'de İşgücü Piyasası. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21-47.
- Sapancalı, Faruk. (2007 2-5). Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar. Tuhis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 15.
- Saygılı, Şeref, Cihan, Cengiz., & Yurtoğlu, Hasan. (2002). Türkiye Ekonomisinde Sermaye Birikimi Büyüme ve Verimlilik 1972-2000. Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü Devlet Planlama Teşkilatı Yayın No: DPT. 2665.
- Schneider vd, U. H. (2005). EURYDICE/CEDEFOP Structures Of Education and Training Systems in Europe Germany. Avrupa Birliği: Cedefop Araştırma Raporu.
- Schultz, Theodore. W. (1961). Investment in human capital. American Economic Review 51, 1-17.
- Sezgin, İlhan., Alkan, Cevat., & Doğan, Hıfzı. (1980). Mesleki ve Teknik Eğitim Presipleri. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Snedden, David. (1868). Vocational Education It's Teory,Administration and Practice. Toronto/Canada: Houghton Mifflin Company Riverside Press. <https://archive.org/details/vocationaleducat00cubbuoft> adresinden alındı
- Snedden, David. (1912). The problem of vocational education. <http://www.archive.org/details/vocationaleducat00cubbuoft> adresinden alındı
- Sönmez, Veysel., & Alacapınar , Füsün. G. (2014). Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Anı.
- Tekin, Dilek. Kılıç. vd, (2015). İşgücü Piyasası Araştırma Raporu. Konya: İŞKUR.
- Pekin, Tevfik. (2007). Makro Ekonomi. İzmir: Zeus Kitabevi 2.Baskı.
- TUİK . (2015, Şubat 15).
- TUİK Web Sitesi . (2017, Aralık 5). www.tuik.gov.tr: <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24633> adresinden alındı
- TUİK. (2016, Mart 8). İstihdam edilenlerin yıllara göre iktisadi faaliyet kolları ve dağılımı, NACE Rev.2: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist#> adresinden alındı

TÜİK. (2016, Mart 9). http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab_id=542 adresinden alındı

TÜİK. (2016, Mart 9). Türkiye İstatistik Kurumu:
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab_id=1181 adresinden alındı

TÜİK. (2016, Mart 9). Türkiye İstatistik Kurumu : www.tuik.gov.tr adresinden alındı

TÜİK. (2016, Şubat 16). Türkiye İstatistik Kurumu. www.tuik.gov.tr:
http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden alındı

TÜİK. (2017, Ağustos 10). Türkiye İstatistik Kurumu: www.tuik.gov.tr adresinden alındı

Tunny, Gene. (2002). The Demand for Skilled Labour in Queensland. Labour Market Research Unit, Department of Employment and Training, Working Paper Series 8,, 7-9.

TÜİK Web Sitesi. (2017, 8 10). Türkiye İstatistik Kurumu Web Sayfası:
http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden alındı

Türkbal, Aydın. (2005). İktisada Giriş. İstanbul: Aktif Kitapevi.
Türkiye (Avrupa Rehberlik Merkezi. (2016, Mayıs 27). Structures of Education, Initial Training and Adult Education Systems in Europe GERMANY. Türkiye (Avrupa Rehberlik Merkezi):
<http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/ulkeornekleri/almanya.pdf> adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2017, 9 12). <http://www.tuik.gov.tr>:
http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html adresinden alındı

Türkiye İş Kurumu. (2016, Nisan 1). www.iskur.gov.tr: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx> adresinden alındı

Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı. (2014-2018). Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.

U.S. Department of Education. (2016, 27 Mayıs). U.S. Network for Education Information: <http://www2.ed.gov/about/offices/list/ous/international/usnei/us/edlite-org-us.html> adresinden alındı

Unat, Faik. Reşit. (1964). Türkiye Eğitim Sisteminin Gelişmesine Tarihi Bir Bakış. Ankara: Milli Eğitim Basınevi.

Uzel, H. (1976). Eğitim ve Verimlilik İlişkileri. Verimlilik Dergisi, 411-424.

- Venn, G. (1968). İnsan Eğitimi ve İş. Ankara: MEB Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları 9.
- Wirth, Arthur. G. (1974). Issues in the vocational-liberal studies controversy 1900-1917 John Dewey vs the social efficiency philosophers. Studies in Philosophy and Education.
- Yamak, Rahmi., Abdioğlu, Zehra., & Nilcan, Mert. (2008). Türkiye’de İşgücüne Katılımı Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Analiz. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 41.
- Yıldırım, Mehmet. Ali. (2010). Osmanlı’da İlk Çağdaş Zirai Eğitim Kurumu: Ziraat. Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi (24), 223-238.
- Yıldırım, Kadir., & Şahin, Levent. (2015). Osmanlı’dan Günümüze Mesleki Eğitimin. Çalışma ve Toplum, 84-85.
- Yörük, Sinan. vd. (2002). Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 12, Sayı: 2, 302.
- Zaim, Sebahattin. (1997). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Filiz Kitabevi

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ümit Ünsal AZILIOĞLU

Doğum Yeri ve Tarihi : İstanbul ,1981

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : KTO Karatay Üniversitesi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar : İttifak Holding

Projeler : Konya Bilim Merkezi Projesi

: Konya Sanayi Odası -İŞKUR-AB Aktif İşgücü Projesi

: Konya Sanayi Odası Üniversite-Sanayi İş Birliği Geliştirme Projesi

:

Çalıştığı Kurumlar : Konya Sanayi Odası 2005-2017

: KTO Karatay Üniversitesi 2017-

İletişim

E-Posta Adresi : umitazilioglu@gmail.com