

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ BAĞLAMINDA
YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Mehmet YÜKSEL

Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Murat TUNCER

Elazığ, 2015

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı

Mehmet YÜKSEL'in hazırlamış olduğu "*Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yüksek Öğretim Programlarının Değerlendirilmesi*" başlıklı tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 16.02.15 tarih ve 28.sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından 27.02.2015 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda yüksek lisans/doktora tezini oy birliği/oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri: (unvan sırasına göre)

İmza

1: Prof. Dr. Bürhan AKPUNAR

2: Doç. Dr. Murat TUNCER

3: Yrd. Doç. Dr. Eyüp İZCİ



Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun
..... tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü
onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç.Dr. Murat TUNCER danışmanlığında hazırlamış olduğum "*Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yükseköğretim Programlarının Değerlendirilmesi*" adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Mehmet YÜKSEL

.../.../...

ÖN SÖZ

Yüksek lisans öğrenimim boyunca ve tez çalışmalarım sırasında bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım danışman hocam Doç.Dr. Murat TUNCER'e şükranlarımı dilerim. Yine Fırat Üniversitesi' nin Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalında görev yapan öğretim üyeleri ve görevlilerine teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans tezime destek veren Fırat Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimine de teşekkürlerimi sunarım.

Tezin veri toplama sürecinde araştırmaya katılan Fırat Üniversitesi'nde görev yapan öğretim görevlilerine ve öğrencilerine, kamu ve özel sektöründeki çalışanlara teşekkür ederim.

Ayrıca hayatımın her anında yanımda olan; annem ve babama, hayat arkadaşım Selma YÜKSEL'e, çocuklarım Elif YÜKSEL ve Mustafa Yusuf YÜKSEL'e sevgilerimi sunuyorum.

Mehmet YÜKSEL

Elazığ, 2015

ÖZET

Yüksek lisans Tezi

Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yükseköğretim Programlarının Değerlendirilmesi

Mehmet YÜKSEL

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı

Elazığ, 2015, Sayfa: XV+143

Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki, esas olarak bireyin ihtiyaç ve isteklerini karşılayabilmek amacıyla başlamıştır. Ancak özellikle son yıllarda teknolojik gelişmelerin etkisiyle üretim sürecinde ortaya çıkan değişiklikler, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkileri daha da önemli hale getirmiştir.

Nitelikli işgücü, genellikle eğitim almış kişilerden oluşmaktadır. Üniversite eğitime sahip olanlar, nitelikli işgücüne sahip olarak adlandırılmaktadır. Ancak üniversite mezunlarının; iş gücü ve istihdamda bu kadar önemli iken, ülkemizde genç nüfusun hem de nitelikli işgücü olarak kabul edilebilecek eğitilmiş insanların, yeteri kadar istihdam edilemediğini görmekteyiz. Özellikle, gelişmiş ülkelerde, genç ve nitelikli insanlara fazla sahip olmadıkları için açıklarını işgücü transferi ile kapatmaya çalışırken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, hâlihazırda sahip oldukları bu faktörün kıymetini nedense fazla bilememektedirler.

Bu araştırmada kamu ve özel sektör açısından eğitim-istihdam ilişkisinin hangi boyutta olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmada, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden gelişmiş güzel örnekleme yöntemi ile seçilen Fırat Üniversitesinden 253 öğrenci, 111 öğretim elemanı ile Elazığ İli özel sektör kuruluşlarında çalışan 109 kişi, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 104 kişiye anket uygulanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulardan birkaçı şunlardır;

- Öğrenim görmekte olan öğrencilerin mezuniyet sonrası iş imkânları konusunda oldukça karamsar oldukları görülmüştür.
- Öğretim elemanları vermiş oldukları eğitimin kamu ve özel sektörde hem istihdam hem de eğitimlerinin yeterliliği konusunda cinsiyet, fakülte, bölüm, yaş ve ünvandeğişkenleri açısından anketin bazı maddelerinde istatistiki olarak anlamlı görüş farklılıkları olduğu belirlenmiştir.
- Özel sektörde işverenlerin diplomaya önem vermedikleri, kamu sektöründe ise diplomanın sadece işe alınmada bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda eğitim programlarının iş hayatının gerekleri ve bireyin beklentilerine göre şekillendirilmesi gereği bir kez daha ortaya çıkmıştır. Üniversitelerdeki uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olmadığı uygulama içerikli derslerin bu açıdan gözden geçirilmesi önerilmektedir. Nitelikli ve rekabet edebilen bir işgücü için, yükseköğretim programlarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Kamu ve özel sektöre yönelik yapılan istihdamlarda, eğitim öncelikli olarak dikkate alınması gereken konudur. Bunun dışındaki etkenler eğitime oranla daha çok dikkate alınmamalıdır. Kamu ve özel sektörde ihtiyaç duyulan personel açığı eğitimli kişilerden karşılamalıdır. Eğitim programları teknolojik gelişmelere ayak uydurabilecek bir hale getirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, İstihdam, İşgücü, İşsizlik, Türkiye’de istihdam görünümü

ABSTRACT

Master's Thesis

Evaluating Higher Education in the context of the relationship between Education and Employment

Mehmet YÜKSEL

Fırat University

The Institute of Education Sciences

The Department of Curriculum and Instruction

Elazığ, 2015, Page: XV+143

The relationship between education and employment has started mainly to meet the needs and desires of the individuals. However, the changes in the production process under the influence of technological developments in recent years have made the relationship between education and employment more important.

Qualified labor force is usually composed of people who have received training. People with having university education are called as qualified labor force. However, while university graduates are so important in labor force and employment, the young people in our country as well as the educated people that can be considered as qualified labor force are recognized not to be employed sufficiently. In particular, as there are not so many young and qualified people in developed countries, these countries try to supply this deficit through labor force transfer. However it is unreasonable that the developing countries such as Turkey are not aware of the value of this factor they already have had.

This study aims to determine the extent of the relationship between education and employment in terms of public and private sectors. As a survey method, the survey was applied to 253 students and 111 lectures at Fırat University, 109 participants working at private and 104 working at public sectors in Elazığ through random sampling which is one of the methods of improbability.

Here are certain findings of the study:

- Students who are still studying at the university were recognized that they are pessimistic about employment opportunities after graduation.
- There were meaningful differences between the opinions of lectures in certain items of the scale concerning both employment and the competency of education in public and private sectors in terms of gender, faculty, department, age and title variables.
- It was identified that at private sector employers don't care about diplomas and at public sector diplomas are of importance only during recruitment.

There search results showed once more that curriculum must be renewed regarding the requirements of business life and the individuals' expectations. It is recommended that as the applications at university were not sufficient for the business life, courses including applications should be revised. Higher education programs should be supported for a qualified and competitive labor force. Education is to be taken into consideration primarily in the employments of public and private sectors. The factors except education should not be regarded more than education. The staff needed for public and private sectors should be supplied with educated people. Curriculum should be developed as to keep face with technological developments.

Keywords: education, employment, labor force, unemployment, employment outlook in Turkey.

İÇİNDEKİLER

ONAY	I
BEYANNAME	II
ÖN SÖZ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar LİSTESİ	XI
EKLER LİSTESİ.....	XIV
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XV

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ	1
1.1. Problem	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	6

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. İstihdam ve Çeşitleri	7
2.1.1. Tam İstihdam	8
2.1.2. Eksik İstihdam	8
2.1.3. Aşırı İstihdam	10
2.1.4. Teorik Acıdan İstihdam	10
2.1.5. Klasik İstihdam Teorisi.....	10
2.1.6. İstihdamın Nitelik Düzeyi.....	11
2.2. İşsizlik Çeşitleri	12
2.3. Ekonomik Büyüme	13
2.4. Türkiye’deki İşgücünün Yapısı ve İstihdamı.....	14
2.4.1. Nüfusun İstihdama Etkisi.....	14
2.4.1.1. Türkiye’de İşsiz Nüfus ve İşsiz Nüfusun Bazı Özellikleri	16

2.4.2. Türkiye’de Nüfus ve İşgücü (Emek) Arzı	17
2.4.3. İstihdamın Sektörel Dağılımı ve İşgücü Talebi	17
2.4.4. İstihdamın Eğitim Düzeyi	17
2.4.5. Kayıt dışı ve Enformel İstihdam	18
2.4.6. Çocuk İstihdamı	18
2.5. Türkiye’ de İşsizliğin Nedenleri	18
2.6. Türkiye’ de İşsizlik ve Eğitim	21
2.7. Türkiye’ de İşsizliğin Boyutları	22
2.7.1. İşsizlik Oranı	23
2.8. Türkiye’nin İstihdama Yönelik Politikaları	24
2.8.1. Pasif İstihdam Politikaları	26
2.8.2. Aktif İstihdam Politikaları	27
2.8.3. Türkiye’de 1980–2005 Dönemindeki İstihdam Politikaları	27
2.9. Eğitim	28
2.9.1. Eğitimin Amacı	28
2.9.2. Eğitimin İstihdama Etkisi	28
2.9.3. Eğitimin Ülke Kalkınmasındaki Rolü	30
2.9.4. Eğitim ve İşsizlik Arasındaki İlişki	31
2.10. Mesleki ve Teknik Eğitim	34
2.10.1. Mesleki Eğitimin Önemi	35
2.10.2. Mesleki Eğitimin Amacı	35
2.10.3. Mesleki ve Teknik Eğitime Olan İhtiyaç	36
2.10.4. Mesleki Eğitim - İstihdam Bağlantısı	36
2.11. İlgili Araştırmalar	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM	47
3.1. Araştırmanın Modeli	47
3.2. Evren ve Örneklem	47
3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması	48
3.4. Verilerin Çözümlemesi	49

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR	50
4.1. Yükseköğretimde Okuyan Kadın ve Erkek Öğrencilerin Aldıkları Eğitimin İstihdama Etkisine Yönelik Bulgular.....	50
4.2. Yükseköğretimde Okuyan Öğrencilerin, Öğrenim Gördükleri Fakültelerinin İstihdama Etkisi Konusundaki Görüşlerine Yönelik Bulgular.....	53
4.3. Yükseköğretimde Okuyan Öğrencilerin Eğitimlerinin İstihdamlarını Nasıl Etkileyeceğine İlişkin Görüşlerinin Yaş ve İş Tecrübesi Değişkenlerine Yönelik Bulgular.....	58
4.4. Yükseköğretimde Okuyan Öğrencilerin, Öğrenim Gördükleri Bölümlerinin İstihdamdaki Etkisine Yönelik Bulgular	65
4.5. Yükseköğretim Kurumunda Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretim Elemanlarının Vermiş Oldukları Eğitimin, İstihdamı Nasıl Etkilediğine Yönelik Bulgular.....	75
4.6. Yükseköğretim Kurumunda Görev Yapan Öğretim Elemanlarının, Eğitimin İstihdamı Nasıl Etkilediği İle İlgili Görüşlerinin; Yaş, Eğitim Durumu ve Ünvan Değişkenlerine Yönelik Bulgular.....	78
4.7. Yükseköğretim Kurumunda Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültelerinin İstihdamdaki Etkisine Yönelik Bulgular	93
4.8. Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Kadın ve Erkeklerin, Yükseköğretimde Verilen Eğitimin İstihdamı Nasıl Etkilediği İle İlgili Görüşlerinin Cinsiyet, Kitle, Yaş, Eğitim Durumu ve İş Tecrübesi Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması	101

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	122
5.1. Sonuç.	122
5.2. Tartışma.	126
5.3. Öneriler	129
KAYNAKLAR	130
EKLER	139
ÖZGEÇMİŞ	143

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: İstihdamın Kır-Kent Dağılımı	7
Tablo 2: Türkiye’de İşsizlik ve Eksik İstihdam (1990–2005)	9
Tablo 3: Dünyadaki Coğrafi Bölgeler İtibariyle Toplam İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları (2010) (%).....	12
Tablo 4: Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu [15+ yaş].....	16
Tablo 5: İstihdamın Sektörel Dağılımı Tablo	17
Tablo 6: Türkiye’de Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranları (%)	22
Tablo 7: İşsizlik Oranı ve Tarım Dışı İşsizlik Oranı (15+ Yaş)	23
Tablo 8: İşgücünün Eğitim Düzeyi, Temmuz-2012.	29
Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%).	31
Tablo 10: Eğitim Düzeylerine Göre İşe Başvuru ve Yerleştirmeler	32
Tablo 11: Öğretim Elemanlarının Örneklemine İlişkin Bazı Bilgiler	47
Tablo 12: Öğrenci Örneklemine İlişkin Bazı Bilgiler.....	48
Tablo 13: Kamu ve Özel Sektör Örneklemine İlişkin Bazı Bilgiler.	48
Tablo 14: Öğrenci Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırıldığı Bağımsız Gruplar t Testi Tablosu	50
Tablo 15: Öğrencilerin Cinsiyet Değişkenine GöreMann Whitney U Testi Tablosu.....	52
Tablo 16: Öğrenci Görüşlerinin Fakülte Değişkeni Açısından Karşılaştırıldığı Bağımsız t Testi Tablosu	53
Tablo 17: Öğrencilerin Fakülte Değişkenine Göre MannWhitney U Testi Tablosu.....	57
Tablo 18: Öğrenci Görüşlerinin Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırıldığıt Testi Tablosu.....	59
Tablo 19: Öğrencilerin yaş değişkenine göre MannWhitney U testi tablosu.	61
Tablo 20: Öğrencilerin İş Tecrübesi Değişkeni Açısından t Testi Tablosu.....	62
Tablo 21: Öğrencilerin İş Tecrübesi Değişkenine Göre MannWhitney U Testi Tablosu.....	64
Tablo 22: Öğrencilerin Bölüm Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu.....	65
Tablo 23: Öğrencilerin Bölüm Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Değeri	74
Tablo 24: Öğretim ElemanlarınınCinsiyet Değişkeni Açısından t Testi Tablosu. ..	76

Tablo 25: Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu.....	77
Tablo 26: Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu.....	78
Tablo 27: Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Tablosu.....	82
Tablo 28: Öğretim Elemanlarının Eğitim Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu.....	83
Tablo 29: Öğretim Elemanlarının Eğitim Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Tablosu.....	87
Tablo 30: Öğretim Elemanlarının Ünvan Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu.....	88
Tablo 31: Öğretim Elemanlarının Ünvan Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Tablosu.....	93
Tablo 32: Öğretim Elemanlarının Fakülte Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu.....	94
Tablo 33: Öğretim Elemanlarının Fakülte Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Tablosu.....	100
Tablo 34: Kamu-Özel Sektörde Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu.....	102
Tablo 35: Özel Sektör ve Kamuda Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu.....	103
Tablo 36: Kamu-Özel Sektörde Çalışanların Kitle Değişkenine Göre t Testi Tablosu.....	104
Tablo 37: Özel Sektör ve Kamuda Çalışanların Kitle Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu.....	105
Tablo 38: Kamuve Özel SektörünYaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu.....	107
Tablo 39: Kamu- Özel Sektörün Yaş Tecrübesi Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Tablosu	111
Tablo 40: Kamu ve Özel Sektörün Eğitim Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu.....	111
Tablo 41: Kamu- Özel Sektörün Eğitim Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Testi Tablosu.....	

Tablosu.....	115
Tablo 42: Kamu ve Özel Sektörün İş Tecrübesi Değişkeni Açısından ANOVA	
Testi Tablosu.....	117
Tablo 43: Kamu- Özel Sektörün İş Tecrübesi Değişkenine Göre Kruskall	
Wallis H Tablosu	121

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Öğrenciler İçin Anket Formu.....	139
Ek 2. Öğretim Elemanları İçin Anket Formu	140
Ek 3. Kamu Sektörü İçin Anket Formu.....	141
Ek 4. Özel Sektör İçin Anket Formu	142

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
D.İ.E.	: Devlet İştatistik Enstitüsü
D.P.T.	: Devlet Planlama Teşkilatı
DİÖ	: Doğal İşsizlik Oranı
G.S.Y.H.	: Gayri Safı Yurtiçi Hasıla
I.L.O.	: International Labour Office
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Bütçeli İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı
MESS	: Türkiye Metal Sanayiciler Odası
MYO	: Meslek Yüksek Okulları
O.E.C.D.	: Organization Of EconomicCo-Operation Of Development
Sf	: Sayfa
TÜİK	: Türkiye İştatistik Kurumu
T.İ.S.K.	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜRK-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
UNESCO	: United Nations Educational, Scientificand Cultural Organization (Birleřmiř Milletler Eğitim, Bilim ve Kùltür Örgütü)

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

İstihdam ve işsizlik, günümüzde insanoğlunun en büyük ekonomik ve sosyal bir sorunu haline gelmiştir. İşsizlik, dünyada olduğu gibi ülkemizin de en önemli sorunu haline gelmiştir. Ülkemiz genç bir nüfusa sahip olması nedeniyle istihdam artışı nüfus artışına yetişememektedir. Ekonomik büyüme rağmen istihdamda beklenen artış sağlanamamaktadır.

Eşme (2007), Mesleki teknik eğitimi, bireyleri çeşitli sektörlerde istihdam için kalifiye iş gücü olarak yetiştirmek ve onların mesleklerin sürekli olmalarını sağlamak olarak tanımlamıştır. Küçükcan ve Gür (2009) üniversite mezunlarının artan bir biçimde işsizlik olgusuyla baş başa kaldıklarını belirtmektedir. Üniversitelerin bir görevi de bulundukları yörenin iktisadi beklentilerini karşılamak ve milli kalkınmaya katkıdır. Buna karşın üniversite programlarının özellikle iş dünyasının beklentilerine cevap veremediği dolayısıyla da öğretilen beceriler ile iş dünyasının aradığı beceriler arasında fark olduğu gözlenmektedir. Misyonu göz önüne alındığında özellikle meslek yüksekokullarının bulundukları bölgelerle başarılı ilişkiler kuramamış, beklentileri göz ardı etmiştir.

Ekonomik gelişme yetişmiş insan gücü ile ilişkilidir. Eğitim düzeyinin artması ile istihdam şansı ve belirgin gelir artışı beklenmektedir (UNESCO ve OECD, 2003; Tanrıku, 2011). Bunun yanında eğitim düzeyinin artması mezunlara çeşitli avantajlar da sunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde yükseköğretim talebi programların farklılaştırılması ve kapsamalarının değiştirilmesi ile karşılanmaya çalışılmaktadır (Küçükcan ve Gür, 2009).

Ülkemizde yüksek orandaki işsizliğin önemli bir sebebi kişilere yeterli ve gerekli becerilerin kazandırılmamasıdır. Öğretim kurumları mezunlarına iş bulabilmek için gerekli vasıf ve becerileri verememekte, kazandıramamaktadır. İşsizler arasında, meslek okulu ve üniversite mezunlarının bulunması ayrıca üzerinde durulması gereken bir husustur. Gerçekçi bir insan gücü planlamasının yapılmaması, yüksekokul ve fakülte kontenjanlarının rastgele artırılmasının yanında, üniversitelerle iş dünyası arasındaki ilişkilerin yetersiz kalması gibi faktörlerin bu sonuca etki ettiği söylenebilir (Zelka, 1999: 827).

Mezunların mezuniyet alanlarının istihdamdaki payı kadar istihdam edildikleri kurumlardaki memnuniyet durumları, özlük hakları da ayrıca üzerinde çalışılması gereken konulardandır. Bu araştırma bir yönüyle bu sorun alanlarına yönelik olarak planlanmıştır. Ayrıca Türkiye de eğitim sistemi, gelişimi, istihdam ve beraberinde işsizlik gibi kavramlar ile eğitim ve işgücü piyasasına ait verilerin açıklanmasına çalışılmıştır.

1.1.Problem

“İktisadi ve teknolojik gelişmeler talep edilen işgücü dikkate alındığında mesleki ve teknik eğitime olan ilgi artmalıdır. Ancak ülkemizde bunun tam tersi bir gelişme söz konusudur. Eğitimin hedefi; gerek günlük hayatta, gerekse mesleki hayatta kaliteye ulaşmaktır. Ertürk (1979:12), eğitimi tanımlarken öğrenenin tecrübelerine dayalı olması, bir amaca yönelik olması ve bir süreç özelliği taşımasını öne çıkarmıştır. Eğer genel bir işsizlik olgusu sözkonusu ise bunu eğitimsizlik veya yeterli öğrenme düzeyine erişememek ile açıklayabiliriz.

Teknolojinin hızlı gelişmesi, üretim süreçlerini etkilemiş ve işlerin niteliği de gelişmelerle beraber sürekli olarak değişime uğramıştır. Bazı işler atıl duruma düşmekle birlikte yeni işler ortaya çıkmıştır. İşlerin yapısındaki sürekli değişim eğitim kurumlarını da etkilemiştir. Kamu ve özel sektörün işgücü ihtiyacı ile çıktıları arasındaki niceliksel ve niteliksel dengenin sağlanması eğitimin çözmesi gereken bir sorun haline dönüşmüştür. Üretim sürecinin olumsuz etkilenmemesi için ihtiyaç duyulan nitelikte ve nicelikte işgücünün, zamanında kullanıma hazır halde olması gerekmektedir.

Mesleki eğitim bireylerin ihtiyaç duyacağı bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandıran ve onun yeteneklerini geliştirmeyi amaçlayan bir eğitim türüdür. Mesleki eğitimde bireyin başarılı olması, öncelikle onun temel veya genel eğitimde başarılı olmasına bağlıdır. Hacıoğlu (1993:91), mesleki eğitimin ülke kalkınması ve istihdam ile yakından ilgili olduğu görüşündedir. Bu nedenle sektör için, nitelikli elemanlar yetiştirilmesi hususunda mesleki eğitimin önemi dahada artmaktadır.

Türkiye’de genel olarak, eğitim sistemlerimizden mezun olanların işgücü piyasası içerisindeki durumları arasında uyumsuzluğun olduğu bir yapı bulunmaktadır. İşsizlik sorunu olmasına rağmen, talep edilen nitelikte eleman bulunamamasında eğitim sisteminin aktif olmadığını göstermektedir. Yükseköğretim süresi boyunca kazandırılan eğitsel niteliklerin ise, işgücü piyasasındaki ve toplumdaki işleviyle harmanlanmasından geçmektedir. Yani, eğitimin ekonomik işlevini ne ölçüde yerine getirdiğinin sınanması gereğini ortaya koyar.

Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki, bireyin çalışmayı öğrenme çabalarıyla başlamıştır. Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için çalışmaya ihtiyacı vardır ve iş, bireyin

ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan başlıca araçtır. Eğitim ise, üretim sisteminin en ilkel yöntemlerle yapıldığı dönemlerde bile, bilgi birikiminin kuşaktan kuşağa aktarılmasında önemli bir role sahiptir. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki de ilkel çağlardan günümüze, değişik şekillerde süregelmiştir. İşler ve içerikleri değişmiş; eğitim, bireylerin bu değişime daha kolay adapte olabilmeleri için sürekli olarak kendisini yenilemiştir (Uyanık, 1997:96).

Eğitim sistemimizin başlıca sorunukalite ve etkililiktir. Bir diğer sorun alanı olarak eğitim ve iřėc piyasası ilişkinin zayıf olmasıdır. Sektörlerin eleman alma hususunda; iyi eğitimli, yetenekli, nitelikli iřėcne sahip kişileri alması, beklenir. Günümüz iş dünyası eğitim düzeyi, temel ve sosyal beceri yeterli görmemektedir. Eğitim sistemi, piyasa beklentilerine uygun özellikte eğitim vermekten uzaktır.

Eğitim kuruluşları ile işletmeler arasında etkin bir işbirliğinin kurulamamış olması bir diğer sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İřėc talebinde bulunan kesimler program içerik ve yapısına müdahil olamamaktadır. Her ne kadar 2006 yılında Mesleki Yeterlik Kurumu kurulmuşsa da beklenen fayda gözlenememiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, kamu ve özel sektör kuruluşlarında istihdam edilenlerin eğitim-istihdam ilişkisi bağlamında yükseköğretim programlarının değerlendirilmesidir. Bu kapsamda,

- Yükseköğretimde okuyan kadın ve erkek öğrencilerin aldıkları eğitimin istihdama etkisine yönelik görüşleri nasıldır?
- Yükseköğretimde okuyan öğrencilerin, öğrenim gördükleri fakültelerinin istihdama etkisi konusundaki görüşleri nasıldır?
- Yükseköğretimde okuyan öğrencilerin eğitimlerinin istihdamlarını nasıl etkileyeceğine ilişkin görüşleri yaş ve iş tecrübesi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- Yükseköğretimde okuyan öğrencilerin, öğrenim gördükleri bölümlerinin istihdamdaki etkisine ilişkin görüşleri nelerdir?

- Yükseköğretim kurumunda görev yapan kadın ve erkek öğretim elemanlarının vermiş oldukları eğitimin, istihdamı nasıl etkilediği ile ilgili görüşleri nasıldır?
- Yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanlarının, eğitimin istihdamı nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri; yaş, eğitim durumu ve ünvan değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
- Yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanlarının görev yaptıkları fakültelerinin istihdamdaki etkisine yönelik görüşleri nasıldır?
- Kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkeklerin, yükseköğrenimde verilen eğitimin istihdamı nasıl etkilediği ile ilgili görüşlerinin cinsiyet, kitle, yaş, eğitim durumu ve iş tecrübesi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Ülkemiz genç nüfusa sahiptir. Ancak istihdam artışı nüfus artışı paralelinde değildir. İstihdam performansı düşük olduğundan işsizler içinde eğitilmiş gençlerin payı her geçen gün artmaktadır. Bu da ülkemizdeki büyüme hızını yıllarca olumsuz etkilemiş, çalışanların niteliklerinin yetersiz oluşu işsizliği besleyen bir başka unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam edilen bireyden beklenen yarar sağlanamadığında etkisiz istihdam yeni bir durum ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde; bir yandan işsizlikle mücadele edilirken, diğer taraftan da işgücü piyasası taleplerine uygun nitelikte eleman bulmakta zorluklar yaşanması eğitim kurumlarının sorgulanmasına neden olmaktadır. Belki de sektörel olarak istihdamın özellikleri belirlenmeli ve yükseköğretim programları şekillenmeden önce bu çalışmalar tamamlanmalıdır.

1.4. Sayıtlar

Araştırma katılımcıları yöneltilen maddelere objektif cevaplar vermişlerdir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma; Fırat Üniversitesinin, Teknoloji Fakültesi 3. ve 4. Sınıf öğrencileri, Eğitim Fakültesi 3. ve 4. sınıf öğrencileri ve öğretim elemanları ile sınırlıdır. Yine

araştırma; Elazığ ili bazı kamu ve özel sektör kuruluşları ile sınırlıdır. Kaynakçada yer alan veri kaynakları ve hazırlanan anket maddeleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Eğitim: Bireyin davranışlarında kasıtlı olarak istenilen bir değişim oluşturmaktır. İstihdama yönelik tanımını ise; toplumun gelişme düzeyini gösteren, kalkınmanın temel ve güdeleyici bir ögesi olan, toplumdaki aydın tabakanın sayısını artıran, bu insanların karakterini geliştiren, milli birliği sağlayan önemli ve vazgeçilmez bir ögedir (Ataklı, 2003:64).

İstihdam: Kelime anlamı itibarıyla istihdam; üretim faktörlerinin her birinin hizmete koşulmasını ifade eder. Üretim faktörlerinden emeğin istihdamı ise emeğin çalıştırılması anlamına gelir. Çalışmak isteyen ve çalışma yetisine sahip her bireye geçinebileceği bir gelir sağlamak ve kişinin toplumsal kabulünü artırmak için işe koşulması istihdam kelimesinin dar anlamıyla açıklamaya çalıştığı durumdur (Hançerlioğlu, 1997: 45).

İşsizlik: Bireylerin işgücüne katılma yaşında ve arzusunda olmasına ve herhangi bir özrü bulunmamasına karşılık bulamaması halidir. (Seyidoğlu, 1999).

Mesleki ve Teknik Eğitim: Alkan, Doğan ve Sezgin (1998)'e göre, mesleki ve teknik eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İstihdam Ve Çeşitleri

İstihdam ve işsizlik kavramları alan yazında birçok defa birlikte ele alınmıştır. İstihdamdan bahsedildiği zaman beraberinde işsizlik olgusu da gündeme gelmektedir. Bu sebeple iki kavramın birbirinden bağımsız olarak incelenmesi gerekir. İstihdam olumlu ve ulaşılmak istenen hedefi, işsizlik ise olumsuz ve kaçınılmak istenen boyutu açıklamaktadır (Aktürk, 1999:186-187).

İstihdam, bir ülkedeki çalışma miktarını göstermektedir. İstihdam seviyesi, çalışma düzeyini ifade etmekte olup, istihdam edilenlerin işgücüne oranıdır. Bir ülkenin ekonomik yapısında istihdam sorunu önemli yer tutmaktadır. Tam istihdam hem sosyal politikanın hem de ekonomik yaşamı dinamik tutmanın bir aracıdır. Tam istihdam sağlandığı zaman sosyal adalet, toplumsal sistemde yeterlilik ve değer en önemli kaynağı olan işgücünden tam yararlanımı sağlanmış olacaktır (Kocacık,2000:72). Ekonomi literatüründe istihdam teorisi tam, eksik ve aşırı istihdam kavramları işgücünün çalışma koşullarını tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (Türkbal, 1993:382). Tablo 1’de ülkemizdeki istihdamın 1989-2011 yılları arasındaki dağılımı görülmektedir.

Tablo-1: İstihdamın Kır-Kent Dağılımı

İstihdam	1989	2000	2011
Türkiye	19.002.000	19.006.000	23.286.000
Kent	7.469.000	10.461.000	15.150.000
Kır	11.533.000	8.545.000	8.136.000

Kaynak: TÜİK İşgücü Anketleri

Tablo 1’e göre Türkiye’deki istihdam oranında yıllara göre bir artış söz konusudur. Yine tablodaki bulgulara göre kent istihdamı artmış, kır istihdamı azalmıştır. Bu durum yoğun bir göç olgusu ve tarım politikalarının etkisi olarak yorumlanabilir.

2.1.1. Tam İstihdam

Tam istihdamı işgücü hacminin istihdam hacmine denk olması şeklinde tanımlamak olasıdır(Unay, 1996:207). Bir başka ifadeyle iş talebinde bulunan herkesin bu talebinin karşılanma durumudur. Böyle bir durumda bütün kaynaklar etkili bir biçimde kullanılmış olur (Türkbal, 1993:382). Aren (1992) ise, geçici işsizlik durumu dışında, çalışma irade ve kararında olan işgücünün üretime katılabildiği iktisadi duruma “tam istihdam” demektedir.

Tam istihdam durumunda tüm üretim faktörleri etkili iş gördüklerinden milli gelirin en üst düzeye ulaşması beklenir. Bu aslında üretilen mal ve hizmetlerin fazlasıyla üretildiği anlamını taşımaktadır. (Pekin, 1996:112).

Bir ülkede istihdamın tam istihdam seviyesinde düzeyinde olup olmadığını belirlemek oldukça zordur. Tüm ekonomik kaynakların belli bir dönemde üretime katılması her zaman mümkün olmadığından; tam istihdam sadece, üretim faktörü olarak piyasaya sunulmuş olan kaynakların tam çalışma halinde bulunması durumunda geçerlidir(Türkbal, 1993:384). Bu bakımdan tam istihdam aynı zamanda bir ekonomik analizdir. Tam istihdama ulaştıktan sonra üretimi artırmanın tek yolu, yatırımları artırmak ya da emek verimliliğini yükseltmektir. Çalışmanın amacının üretim, üretimin amacının da tüketim olması nedeniyle tam istihdam bir amaçtan çok araç rolünü üstlenmelidir (Unay, 1996:208).

2.1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam işgücünün kendi iradesi dışında istihdama dahil olmaması (Dirimtekin, 1981:199) veya piyasaya sunulan üretim faktörlerinin bir kısmının çalıştırılmaması ve talep yetersizliği nedeniyle işsiz kalmalarıdır (Türkbal, 1993:384). Eksik istihdamda kaynakların bir kısmı istihdama dahil edilebilirken, önemli bir kısmı üretime katılamamaktadır. İşgücü cari ücret ve çalışma koşullarında iş aramakta, ancak bulamamaktadır (Unay, 1996:208). Tam istihdam hedefi zor bir hedef olduğundan ekonomiler genellikle eksik istihdam düzeyindedir. Atıl bulunan üretim faktörlerinin üretime katılmaları durumunda bir ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarıyla tanımlanan reel milli gelir artar. Ekonomide üretilen mal ve hizmetlere olan “talep yetersizliği” ekonominin eksik istihdamda bulunma nedenini açıklayan en önemli kavramdır(Pekin, 1996:113)

Eksik istihdamı; görülebilir ve görülemeyen olmak üzere iki açıdan değerlendirmek mümkün. Görülebilir eksik istihdam, istihdam hacminde bir yetersizliği yansıtan ve genellikle işgücü anketi ve diğer araştırmalar ile doğrudan doğruya ölçülebilen istatistikî kavramdır. Görülemeyen eksik istihdam ise, işgücü kaynaklarının yanlış tahsisini gösteren veya işgücü ile diğer üretim faktörleri arasında esaslı dengesizliği yansıtan daha ziyade analitik bir kavramdır. Bunun, çalışanın istihdam edildiği işten aldığı düşük gelir, kişinin becerisinin eksik kapasitede kullanılması, verimliliğin çok düşük olması gibi karakteristik belirtileri vardır (Bulutay, 1995: 232).Türkiye’de İşsizlik ve Eksik İstihdam (1990–2005) oranları tablo 2’de verilmiştir.

Tablo-2:Türkiye’de İşsizlik ve Eksik İstihdam (1990–2005)

Yıllar	Sivil İstihdam (Bin Kişi)	İşsiz (BinKişi)	İşsizlik Oranı(%)	Eksik İstihdam (Bin Kişi)	Eksik İstihdam Oranı (%)	İşsiz+Eksik İstihdam nedeniyleatıl bulunan işgücü oranı (%)
1990	18,539	1,612	8,0	1,309	6,5	14,5
1991	19,288	1,723	8,2	1,513	7,2	15,4
1992	19,459	1,805	8,5	1,748	8,2	16,7
1993	18,500	1,815	8,9	1,568	7,7	16,6
1994	20,006	1,871	8,6	1,856	8,5	17,1
1995	20,586	1,700	7,6	1,568	7,0	14,6
1996	21,194	1,503	6,6	1,539	6,8	13,4
1997	21,204	1,551	6,8	1,398	6,1	12,9
1998	21,779	1,607	6,9	1,449	6,2	13,1
1999	22,048	1,830	7,7	2,164	9,1	16,8
2000	21,581	1,497	6,5	1,591	6,9	13,4
2001	21,524	1,967	8,4	1,404	6,0	14,4
2002	21,354	2,464	10,3	1,297	5,4	15,7
2003	21,147	2,493	10,5	1,143	4,8	15,3
2004	21,791	2,498	10,3	995	4,1	14,7
2005	22,046	2,520	10,3	817	3,3	13,6

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, s,156, 2005

Tablo da 1990–2005 yılları arasındaki işsizlik ve eksik istihdamdaki gelişmeler gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, 1990’lı yıllarda işsizlik oranlarındaki artışların devam ettiği görülmektedir.

2.1.3. Aşırı İstihdam

Tam istihdam durumunda bulunulmasına karşın çeşitli nedenlerle istihdam eylemi devam ediyorsa aşırı istihdam söz konusudur(Türkbal, 1993:384). Böyle bir tabloda işgücü normalden dahafazla çalıştırılmaktadır. Esas nedenaşırı talebi nispeten karşılamak veya toplam arzı artırma amacıdır(Dirimtekin, 1981:199). Ancak toplam talebin toplam arzdan fazla olması talep enflasyonuna neden olur. Bu ortamda üretilen ürünlerin maliyetleri artar (Pekin, 1996:114).

2.1.4. Teorik Açıdan İstihdam

İstihdam, iktisat teorisinde nispeten yeni bir konudur. Klasik ve neo-klasik iktisatçılar istihdam konusuna yeterli ilgiyi göstermemişlerdir. Klasiklerin; ekonominin tam istihdamı kendiliğinden sağladığı, dengenin bozulması halinde tam istihdam düzeyinde yeniden oluştuğu ve tüm fiyatların (mal fiyatları, ücretler, faiz oranları) esnek olduğu yönündeki varsayımları, istihdam konusuna ilgisizliklerinin nedenini açıklamaktadır (Yıldırım ve Karaman, 2001:113). Ekonominin sürekli tam istihdam dengesinde olacağını varsayan klasik veneo-klasik görüşlerin geçerliliklerinin pek tartışılmadığı günlerde ortaya çıkan ekonomik krizler, denge durumundan geçici sapmalar olarak değerlendirilmiştir. Bukrizlerin giderek kronik hale gelmeleri ve özellikle 1929 Büyük İktisadi Bunalımı'nın gelişmiş ülkelerin ekonomileri üzerinde yarattığı hasarlar, klasik veneo-klasik görüşlerin yetersizliği konusundaki eleştirileri haklı çıkarmıştır (Demir, 1996:20). Ancak, teorinin tersine, uygulamada bir kısım işçiler issiz, bazı doğal kaynak ve sermaye malları atıl kalmış, binlerce fabrika ve işyeri kapanmıştır. Bu gelişmelerden sonra, iktisat teorisi tekrar gözden geçirilmiş, istihdam konusunun önemi artmaya başlamıştır. Klasik teorinin az ilgilendiği istihdam sorununu ön plana çıkaran gelişme, 1936 yılında İngiliz iktisatçısı J.M.Keynes'in "*İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi*" isimli eserini yayınlaması olmuştur. Bu kitap, klasik ve neoklasik teorinin istihdamla ilgili görüşlerinin önemini azaltmamıştır. Keynes klasik teoriyi eleştirmiş ve günümüze kadar genel eğilim Keynes teorisi ile klasik teorinin sentezi şeklinde süregelmiştir (Pekin, 1996:105).

2.1.5. Klasik İstihdam Teorisi

Klasik iktisatçıların tüm kaynakların kullanıldığı bir ekonomide, tam istihdamın kendiliğinden ve zorunlu olarak sağlanacağını iddia eden görüşleri J.B.Say'in

“Mahrecler Kanunu”na dayanmaktadır. Tam istihdam düzeyinin sağlanmasında ücretler düzenleyici rol oynamakta ve ücret, üretim faaliyetinde kullanılan emeğin fiyatı olduğundan, istihdamı düzenleyen ve dengeyi gerçekleştiren faktör olmaktadır (Türkbal, 1993:386). Klasik iktisatçılar, mal ve faktör piyasalarında fiyat mekanizmasının düzgün işlemesi halinde ekonominin kendiliğinden tam istihdama ulaşacağını ve tam istihdama ulaşmış bir ekonominin de en yüksek gelir düzeyine kendiliğinden geleceğini savunurlar (Demir, 1996:12). Klasik analizde ve uzun dönemde tam istihdam başlıca iki faktöre bağlıdır. Bunlardan ilki olan “faiz oranı”, tasarruf arzını yatırım talebine eşitlemektedir. Yani faiz oranı, kişilerin tasarruf arzı ile yatırımcıların para talebi eğrilerinin kesiştiği noktada belirlenmektedir. İkincisi ise “ücret seviyesi”dir. Ücretler ekonomide meydana gelen dengesizliği önlemekte, yani emek arz ve emek talep eğrilerinin kesiştikleri noktada belirlenmektedir (Özgüven,1997:401-402). Klasik istihdam dengesinin tam istihdam dengesi olduğu hiçbir açıklamada belirtilmemiştir. Klasiklerin, arzın tam istihdam üretim düzeyinde oluştuğu, her arzın kendi talebini yarattığı ve üretilen her mal ve hizmetin tüketildiği yönündeki açıklamalarından bu sonuca ulaşılmaktadır (Unay, 1996:218).

2.1.6. İstihdamın Nitelik Düzeyi

Eğitim işgücü niteliğinin göstergesi olarak yorumlanır. İşgücünün niteliğini yalnız biçimsel eğitimle özdeş tutmamak gerekir. Alınan biçimsel eğitimin dışında daha doğrusu kişinin diploması ile açıklanmayan becerileri de önemlidir. Özellikle iş başında eğitim, kullanılan teknoloji ve edinilen deneyimlerin, işgücünün niteliği açısından belirleyiciliği yadsınamaz. Ancak işgücünün niteliğinin ölçümünde ya da sayılara aktarılmasında eğitim düzeyi en kolay başvurulana ve yaygın kullanılan kaynaktır (Kepenek, Yentürk, 2001: 420).

2.2. İşsizlik Çeşitleri

Ortaya çıkış şekillerine göre, çeşitli işsizlik çeşitlerinden söz edilebilir (Seyidoğlu, 1999). Çalışabilecek durumda olunmasına karşın iş olmaması hali işsizlik, bu tanıma uyan kişilere deşsiz denir. Bu tanımda önemli olannokta işsizliğin çalışabilecek durumda olan kişilerden iradesi dışında olmasıdır. İşsizlik, kişilerin çalışmak istedikleri halde iş bulamamalarıdır (Unsal, 1999:51).

Tablo3: Dünyadaki Coğrafi Bölgeler İtibariyle Toplam İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları (2010) (%)

Bölgeler	Toplam İşsizlik Oranları	Genç İşsizlik Oranları
Güneydoğu Asya ve Pasifik	5.1	14.2
Güney Asya	4.3	9.5
Doğu Asya	4.1	8.3
Orta Doğu	10.3	25.1
Latin Amerika ve Karayip Adaları	7.7	15.2
Kuzey Afrika	9.8	23.6
Sahra Altı Afrika	8.0	12.3
Orta - Güneydoğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu	9.6	18.9
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	8.8	18.2
Türkiye	11.9	21.7

Kaynak: ILO, 2011: 61-62; TÜİK İşgücü İstatistikleri kullanılarak yazar tarafından düzenlenmiştir.

Tabloya bakıldığında dünya genelinde 2010 yılı itibariyle genç işsizlik oranlarının, toplam işsizlik oranlarının yaklaşık iki katı olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2010 yılında işsizlik oranı %12 seviyelerine yaklaşırken, genç işsizlik oranının yaklaşık %22 gibi önemli bir düzeyde olması, işgücü piyasasının yapısının incelenmesini gerektirmektedir.

İşsizlik konusunda çeşitli sınıflamalar göze çarpmakta, bu sınıflamaların çalışanların çeşitli özelliklerine göre yapıldığı görülmektedir. (Yıldırım ve Karaman,2001:310).İşsizlik türlerinden ilki açık işsizliktir.

Bu tür işsizlik iş arayıp da bulamayanların toplamını oluşturur (Zaim,1997:170). Bir diğer işsizlik türü geçici işsizliktir. Boşalan yerler iş arayanlara verilir ve aynı şekilde yenileriaçıkta kalır. Ancak istihdam haddinde belirgin bir değişme olmaz. (Dirimtekin, 1981:222). Bu işsizliğin nedeni olarak talepazlığı, yapısal değişmeler, üretim araçlarının kıtlığı gösterilemez. İşin yerinin bilinmemesi, yer değiştirmenin

ekonomik ve fiziksel yük getirmesi gibi nedenler bu işsizliğe yol açar (Eyüboğlu, 2003: 15-16).

Bir diğer işsizlik türü mevsimsel işsizliktir. Bu işsizlik daha çok Turizm, inşaat ve tarım gibi sektörlerde gözlenir. Üretimin mevsimsel olarak arttığı dönemlerde çalışan kişiler ilerleyen zamanlarda işlerini kaybederler (Ünsal, 1999:54). Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik ise ekonomik dalgalanmalardan etkilenir. Gerileme ve durgunluk dönemlerinde, toplam talepteki daralmaya bağlı olarak ortaya çıkar (Yıldırımve Karaman, 2001:313). Ekonomik faaliyetlerin azaldığı dönemlerde büyük kitleler işsiz kalabilir ve işsizlik uzun süre devam edebilir.

Bir diğer işsizlik türü teknolojik işsizliktir. Yeni teknolojiler daha az işgücü gerektirdiğinden bu işsizlik türünün ortaya çıkmasına neden olur. Teknolojik ilerleme işi olanın açık işsiz haline gelmesine neden olur(Uluatam, 1998:329). Gelişmiş ülkeler işsiz kalan işgücüne yaratılan yeni sektörlerde iş olanağı sağlayabilmektedir (Kocaoğlu,1997:154).

Yapısal işsizlik ise yapısal değişmelere bağlı olarak ortaya çıkar. Daralan sektörlerdeki işgücü arzı fazlası ve genişleyen sektörlerdeki işgücü talebi fazlası bir dengesizlik yaratır. Böyle bir durumda işgücünün hareketliliği sınırlanabilir. (Oktay, 2002:191).

Diğer işsizlik türlerinden farklı olarakgizli işsizlik, çıktı miktarında bir değişme olmasına karşın sektörü terk eden işçilerin toplam sayısıdır. Ürün miktarında değişme görülmemesine karşın marjinal verimliliğinin sıfır olmasıdır. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:401).

Son işsizlik türü olan sürekli durgunluk işsizliğinin sebebi, ekonomik durgunluktur. Rakip ülkelerin daha ucuz, daha bol ve daha karlı üretimi, ticaret koşullarının değişmesi, verimliliğin düşmesine ve ekonomik gerilemeye neden olarak sürekli işsizliği yaratmaktadır(Kocaoğlu, 1997:159).

2.3.Ekonomik Büyüme

Ekonomik büyüme, “*Mal ve hizmet üretim kapasitesindeki genişleme*”şeklinde tanımlanabilir (Parasız, 2003: 10). Bir başka tanıma göre ise ekonomik büyüme; kişi başına düşen reel (yani fiyat artışlarından arındırılmış) hâsıladaki artışları ifade eder. Bu artışlar, ancak uzun dönemde ülkenin üretim hacminin veya potansiyelinin genişlemesi veya üretim faktörlerinin daha verimli kullanılması sayesinde ortaya çıkabileceğinden,

ekonomik büyüme sorunu genellikle uzun birdönem sorunu olarak kabul edilir. Dolayısıyla ekonomik büyüme, makroekonomik manada daha çok arz cephesi tarafından belirlenir (Kibritçioğlu, 1998: 1).

Ekonomik büyüme denildiğinde akla ilk olarak oluşum nedeni birbirinden farklı iki tür üretim artışı gelmektedir. Bunlardan birincisi, ekonomi tam istihdam durumunda iken ekonomiye yeni üretim faktörlerinin ilave edilmesi ya da teknolojik ilerlemeler neticesinde mevcut üretim kapasitesinin genişlemesine dayanan orta ve uzun vadeli üretim artışlarıdır. İkincisi ise, ekonomi eksik istihdamda iken talep artışı nedeniyle kapasite kullanım oranlarında sağlanan artışa dayalı üretim artışlarıdır. Elbette ki ekonomik anlamda bu üretim artışlarından tercih edileni birincisidir. Zira ekonomik büyüme esas anlamını bu artış türünde bulur (Berber, 2006: 3).

Ekonomik büyüme teorik olarak farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Mesela, ekonomik büyüme bir ülkenin üretim olanakları eğrisi yardımıyla açıklanabilir. Üretim olanakları eğrisi, kaynakların tam ve etkin kullanılması durumunda üretilebilecek mal miktarlarının maksimum bileşenlerini vermektedir (Lipsey vd., 1984: 8).

Bir ülkenin refah düzeyinin artması büyük ölçüde ekonomik büyümeye bağlıdır. Dolayısıyla ekonomik büyüme refah düzeyi ile çok yakından ilişkili olduğu için bir ülkede ekonomi politikalarını biçimlendiren politikacılar, mevcut olanaklar reel hasılayı daha çok nasıl artıracaklarını hesaba katmak zorundadırlar. Bugün bakıldığında dünya üzerinde farklı ekonomik büyüklüğe sahip çok sayıda ülke bulunmaktadır. Bu ülkelerin bir kısmı çok zengin, bir kısmı çok yoksul büyük bir çoğunluğu da bu iki uç nokta arasında yer almaktadır. Yine bazı ülkeler çok hızlı büyürken bazı ülkeler ya çok yavaş ya da hiç büyümemektedirler (Jones, 2001: 3).

2.4. Türkiye'deki İşgücünün Yapısı Ve İstihdamı

2.4.1. Nüfusun İstihdama Etkisi

Türkiye, hızla artan nüfusa istihdam olanakları yaratamamaktan kaynaklanan bir işsizlik sorunu ile karşı karşıyadır. Diğer bir ifade ile Türkiye'de işsizlik, ekonomik kalkınma süreci içinde hızlı nüfus artışı ve kentleşmenin beslediği işgücü ve arz - talep arasındaki dengesizlikten kaynaklanmaktadır. Türkiye'de işsizliğin genellikle istihdam içinde farklı şekiller almak suretiyle, düşük gelir, fakirlik, çalıştığı halde asgari gelirden yoksun ve milli gelire katkı yapmayan yapay istihdam biçimleri şeklinde ortaya çıktığı

anlaşılmaktadır(Uyar, 2005: 73). Bununla birlikte, sanayileşmede istenilen düzeye ulaşamaması, tarım toplumu niteliğinin belli ölçüler içinde ağırlığının sürmesi ve hızlı artan genç nüfusun istihdamı sağlayacak yatırımların yapılmaması gibi nedenlerle işsizlik yapısal bir nitelik taşımaktadır. Türkiye’de işsizliğin bu yönü ile faktör dengesizliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Uyar, 2005: 73).

İşgücü piyasasının arz yönünü belirleyen faktör olan nüfusun miktarı, yapısı ve kullanılış sekline bağlı olarak istihdamın yapısını etkilemektedir. Nüfus artış hızı, işgücü artış hızını belirleyen temel değişendir. İşgücü arzındaki artış hızı doğrudan doğruya nüfus artış hızı ile ilgilidir. Bunun nedeni, işgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanan işgücüne katılma oranı sabitken ve dış göçler ihmaletilirken, nüfus artış hızının 15 yıl sonra işgücü artış hızına eşit olacağı beklentisidir(DPT, 2001:177). İstihdam yapısının bir belirleyicisi olan nüfus, Türkiye’de hızla artmakta ve nüfusun önemli bir bölümünü de genç yaş grubu oluşturmaktadır. Nüfusun genç yapıda olması, bir taraftan çalışma çağındaki nüfusu, diğer taraftan işgücüne katılan nüfusu artırmaktadır. Her yıl sınırlı olarak artan istihdam olanaklarına karşılık daha fazla artan işgücü, işsizliğin sürekli artmasıyla sonuçlanmaktadır (Algan ve Ildırar, 2003:58).

İşgücü (emek) arzı, bir ekonomide toplam nüfus içinde ekonomik faaliyete katılmak isteyenlerin toplam sayısını ifade etmektedir. Genel nüfus miktarı emek arzının kaynağıdır. Fakat bu kaynak, bütünüyle emek arzına dâhil değildir. 15 yaşından aşağı çocuklarla, 64 yaşından yukarı yaşlılar çalışma çağı dışında kabul edilir. Yani, çalışma çağındaki nüfus (çağ nüfus), 15-64 yaş içinde yer alan kişileri kapsamaktadır (Zaim, 1997:107-108).

15-64 yaşları arasındakilerin oluşturdukları çağ nüfusa aktif (faal) nüfus da denilmektedir. Aktif nüfus tanımlaması, bu yastakilerin aktif ve çalışır durumda olduğunu göstermez. Bu yaş grubu çalışan nüfus olmayıp, çalışma çağına gelen nüfus olduğundan ve iktisaden faal olanların yanında faal olmayanları da kapsadığından, çağ nüfus deyimi daha doğru olmaktadır. Kısacası çağ nüfus, fiilen çalışanların veya çalışmak isteyenlerin sayısını değil, “bir ülke nüfusunun istihdam potansiyelini” göstermektedir. Türkiye’de DİE’nin yaptığı araştırmalarda 12-65 yaşları arası çağ nüfus olarak kabul edilirken, diğer ülkelerin çoğunda uygulanmakta olan sınıflandırmaya göre çağ nüfus 15-64 yaş arası olanları kapsamaktadır (Eren,2002:12-13).

Tablo-4:Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü Durumu [15+ yaş]

	İşgücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı	Tarım Dışı İşsizlik Oranı
Yıllar	%			
2000	49,9	46,7	6,5	-
2001	49,8	45,6	8,4	-
2002	49,6	44,4	10,3	-
2003	48,3	43,2	10,5	-
2004	46,3	41,3	10,8	14,2
2005	46,4	41,5	10,6	13,5
2006	46,3	41,5	10,2	12,7
2007	46,2	41,5	10,3	12,6
2008	46,9	41,7	11	13,6
2009	47,9	41,2	14	17,3
2010	48,8	43	11,9	14,8
2011	49,9	45	9,8	12,4
2012-Ocak	48,2	43,2	10,2	12,4
2012-Şubat	47,9	42,9	10,4	12,7
2012-Mart	48,6	43,8	9,9	12,1
2012-Nisan	49,6	45,2	9,0	11,1
2012-Mayıs	50,5	46,3	8,2	10,4
2012-Haziran	50,8	46,8	8,0	10,2
2012-Temmuz	50,8	46,6	8,4	10,7

Kaynak: TÜİK, 2012

Tablo'ya bakıldığında 2000 yılında istihdan oranı %46,7 iken işsizlik oranı %6,5 olduğu görülmektedir. 2009yılında istihdan oranı %41,2 iken işsizlik oranı %14 olduğu görülmektedir. 2012 yılının Haziran ayında ise, yılında istihdan oranı %46,8 iken işsizlik oranı %8 olduğu görülmektedir.

2.4.1.1.Türkiye’de İşsiz Nüfus ve İşsiz Nüfusun Bazı Özellikleri

Türkiye’de kırdan kente göçlere bağlı olarak işsizlerin sayısında önemli artışlar olmuştur. 1990’lı yıllara kadar çeşitli nedenlerle yüksek düzeyde olan işsizlik oranı, 1990’lı yıllardan sonra azalma eğilimine girmiş olsa da, yaşanan ekonomik krizler ve siyasi istikrarsızlıklar yüzünden tekrar yükselme eğilimine girmiştir(Yılmaz, 2005: 45). Türkiye’de işsiz nüfusla ilgili başka bir olayda yurt dışına doğru yaşanan insan göçüdür. Başta Almanya olmak üzere çok sayıda Avrupa ülkesine çok sayıda insanımız çalışmak amacıyla göç etmek zorunda kalmışlardır. Türkiye’de işsiz nüfusun özelliklerine baktığımızda ise; 15 ve yukarı yaşlardaki nüfusun cinsiyete göre dağılımı %50,2 kadın, %49,8 erkek gibi birbirine çok yakın olmakla birlikte, işsiz nüfusun %75,5’ini erkekler oluşturmaktadır. Bu durum çalışma yaşındaki kadın nüfusun önemli bir kısmının ev hanımı olması nedeniyle iş gücüne katılma oranının düşüklüğü ile yakından alakalıdır. Türkiye’deçalışma yaşında olmakla birlikte iş gücüne dahil olmayan nüfus içinde en

büyük bölümü ev hanımları oluşturmaktadır. İş gücüne katılan erkek ve kadın nüfusta işsizlik oranları 2005 yılı itibariyle %10,3 ile birbirine eşittir (Yılmaz, 2005: 47).

2.4.2.Türkiye’de Nüfus ve İşgücü (Emek) Arzı

Nüfusun yoğunluğu ve yapısı istihdamın da yapısını etkiler. Nüfustaki artış işgücü artışını tetikler. İşgücüne katılma oranı değişmezken ve dış göçler ihmal edildiğinde nüfustaki artışın 15 yıl sonra işgücü artışına eşit olacağı beklentisidir(DPT, 2001:7). Türkiye’de nüfusun özellikle de genç nüfusun hızla artması işgücüne katılımında bu oranda artmasını gerektirmektedir. Ancak ülkemizde bu gelişme sağnamadığından işsizlik sürekli artmaktadır (Algan ve Ildıraz, 2003:58).

2.4.3.İstihdamın Sektörel Dağılımı ve İşgücü Talebi

Ekonomik sistemimizin karakteristik özellikleri istihdam artış hızında durgunluk ve düşmeyen işsizlik oranları şeklindedir. Ekonomik büyüme iş alanı yaratmadaki büyümeyi getirmemektedir(Ansal ve diğerleri, 2000:21). Son yıllarda büyüme oranı ile işgücü talebi arasındaki bağzayıflamakta, yatırımlarda görülen artışın büyümenin istihdam yaratma kapasitesini artıracığını beklentisi oluşmaktadır.

Tablo5:İstihdamın Sektörel Dağılımı

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
NACE Rev.1	NACE 2 Rev.2							
Tarım	29,1	25,7	24,0	23,5	23,7	24,6	25,2	25,5
Sanayi	24,9	26,3	26,8	26,7	26,8	25,3	26,2	26,5
Hizmetler	46	48	49,2	49,8	49,5	50,1	48,6	48,1
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK 2012

Tabloda 2004–2011 yılları arasındaki istihdamın sektörel dağılımı gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, yıllar içindeki dalgalanmalar olmasına rağmen hizmet sektöründe istihdamın daha fazla olduğu görülmektedir.

2.4.4.İstihdamın Eğitim Düzeyi

Dünyada işgücü arz ve talebi arasında bir açık olduğu temel sorun haline gelmiştir. İşgücünün niteliği arttırılmak isteniyorsa bu ancak iyi bir eğitimle mümkündür (Kumaş, 2001:34-35). Ancak ilginç bir veri olarak tarım dışı istihdamda

kadın işgücünün erkeklere oranla daha vasıflı olduğu gözlenmektedir. Bu durum kadınların işgücüne katılmalarında eğitimin belirleyici bir rol üstlendiği şeklinde yorumlanmaktadır (Özsüca, 2003:59-60).

2.4.5.Kayıt Dışı ve Enformel İstihdam

Kayıt dışı istihdam ülkemiz açısından önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu istihdam biçimde bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıt sözkonusu değildir. Enformel istihdamda bir şirketleşme olmadığı gibi on kişiden daha az çalışanı olan, sabit bir işyeri ortamı olmayan ve çoğunlukla kendi hesabına çalışan bir yapıyı görmekteyiz. (TÜSİAD, 2004a:197).

Kayıt dışı istihdamda çalışanların hiçbir kaydı olmadığından vergi ve sosyal güvenlik primleri vb. gibi yasal yükümlülüklerden kaçınılması söz konusudur. Göçler ve düşük eğitim seviyesi enformel sektörde istihdama yönlendirmektedir (ÇSGB, 2004:26).

2.4.6.Çocuk İstihdamı

Çocuk istihdamı da kayıt dışı istihdam içinde tanımlanmaktadır. Bu istihdamın neden olarak nüfus artış hızı, ekonomik krizler, bütçeden eğitim ve sağlığa yeterince pay ayrılmaması gösterilmektedir. Ancak eğitim sınırlılığı, hak arama gücü v.b. nedenlerde göz ardı edilmemelidir. Türkiye’de çocuklar ücretsiz aile işçisi olarak tanımlanmaktadır. Çocuk istihdamında düşük ücret ve sigortasız çalıştırma mümkün olabilmektedir(ÇSGB, 2004:41-42). Uluslararası Çalışma Örgütü ILO’ya göre (2002:8) Dünyada 5-17 yaş grubunda 1 milyar 531 milyon çocuk bulunmakta ve bunların 1 milyar 199 kişisini ise 5-14 yaş grubundaki çocuklar oluşturmaktadır. İstihdanda yetişkinlerin yerine çocukların tercih edilmesi işverene işgücü maliyeti yönünden kolaylıklar sağlamaktadır (TÜSİAD, 2002:107).

2.5.Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri

Ekonomik açıdan işsizlik, cari ücret düzeyinde çalışmak isteyip de iş bulamayan işgücü olarak tanımlanır. Kişi açısından işsizlik ise, sahsın en temel hakkı olan yeterli bir gelir ve psikolojik tatmin elde edeceği bir işe sahip olmamasıdır (Bozdağ, 1998:245). Türkiye’de işsizliği doğuran bir diğer neden, tarım sektörünün GSYİH içindeki payının düşmesine rağmen, bu sektörün istihdamdaki payının hala büyük

olmasıdır. Tarımın ekonomideki önemi azalırken, nüfusun önemli bir kısmı geçimini tarımla sağlamaya devam etmektedir. Bu sektör, aile işletmelerine dayalı üretim yapan, kadın istihdam eden ve ücretsiz aile işçisi çalıştıran bir istihdam yapısına sahiptir ve büyük ölçüde mevsimlik dalgalanmalardan etkilenir. Son yıllarda tarım sektöründeki yoğunluğun hızlı kentleşmeyle birlikte şehirlere, burada da kayıt dışı istihdama yöneldiği görülmektedir (Ekin, 2000: 244-246).

İşsizlik, Türkiye'nin gündemindeki en önemli sorundur. İşsizliğin giderilmesi için ekonomik büyümenin sağlanması, yani yatırımların canlandırılması gerekmektedir. Son dönemde ekonomik büyümenin yatırıma ve istihdama yansımadağı bir ülkede işsizlikle mücadelenin mümkün olamadığı görülmektedir. Türkiye'de mevzuat ve bürokrasiden kaynaklanan engeller devam etmekte, başta enerji ve istihdam maliyetleri olmak üzere, dünyanın en pahalı girdi maliyetleri ile üretim ve ihracat yapılmaya gayretedilmektedir. Başta hukuk ve mevzuat reformu olmak üzere, kamu yönetiminde keyfiliğin terk edilerek, kural hakimiyeti anlayışı yerleşmediği sürece ve en az bunlar kadar önemli olan kamu sektörünün israf ve verimsiz yapısı giderilmeyip, vergi vesosyal güvenlik primlerinin artırılmasıyla sorunlar çözümlenmeye çalışıldıkça, yatırım iklimi arzu edilen seviyeye ulaşamayacaktır. Bu olumsuz koşullar devam ettiği sürece, ekonomik büyüme istihdama yansımayaacağını söylemek yanlış olmaz (Algan, 2005: 3).

Hizmetler sektöründe büyüme ile istihdam ilişkisi pozitif yönde gelişmiştir. Bununla birlikte, gerek hizmetler ve gerekse sanayi sektörlerindeki istihdam artışı tarım sektöründe ortaya çıkan atıl istihdamı eritemediğı için toplam işsizlik oranında kayda değer bir düşüş sağlanamamaktadır. Başka bir deyişle, sanayi sektöründe önemli bir istihdam artışının gözlenmediğı bir konjonktürde, tarım sektöründen kopan işgücünün ancak sınırlı bir kısmı hizmetler sektörü tarafından istihdam edilebilmektedir (Tıktık, 2005: 2).

Hızlı nüfus artışına mani olamayan ve girişimcisinin önündeki engelleri kaldırmayan bir ülke, işsizlik dahil hiçbir sorununu çözemez. Diğer çağdaş ülkeler gibi Türkiye'nin de girişimciyi özendiren politikalar izlemesi, güçlü bir ekonomi, yatırım ve istihdam artışı için temel gerekliliktir (TİSK, 2003: 2).

Ülkemizde yüksek orandaki işsizliğin önemli bir sebebi de kişilere yeterli ve gerekli becerilerin kazandırılmamış olmasıdır. Bugün, öğretim kurumları mezunlarına iş bulabilmek için gerekli vasıf ve becerileri verememekte, kazandırılmamaktadır.

İşsizler arasında, meslek okulu ve üniversite mezunlarının bulunması ayrıca üzerinde durulması gereken bir husustur. Gerçekçi bir insan gücü planlamasının yapılmaması, yüksekokul ve fakülte kontenjanlarının rastgele artırılmasının yanında, üniversitelerle iş dünyası arasındaki ilişkilerin yetersiz kalması gibi faktörlerin bu sonuca etki ettiği söylenebilir (Zelka, 1999: 827).

Özet olarak Türkiye’de işsizliğin nedenleri temel olarak şu başlıklar altında toplanabilir (Başol, 1995: 34-35);

- Her yıl artan nüfus ve işgücü arzı,
- Enflasyon nedeniyle birçok kuruluşun kapanması veya çalışanlarını işten çıkarması,
- Köyden kente göçler,
- Tarımın makineleşmesi sonucu her yıl ortaya çıkan gizli işsizlik,
- Tarımdaki sürekli işsizlik,
- Açık işlerin yeni kuşakların iş beklentisine uymaması,
- Büyüme hızının ve yatırımların azalması,
- Dış ülkelere gönderilen işçi sayısındaki büyük azalma,
- Yurda kesin dönüş yaparak giren işçi sayısındaki artış,
- Sanayide makine-yoğun tekniklerin kullanılması,
- Eğitim sistemi.

Kısacası, ülkemizde işsizlik oranı yüksektir. Bunun bir sebebi yeterli istihdamın sağlanmamasıdır. Diğer sebepleri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- İşsizlerin tercihleri yani iş beğenmemeleri,
- İnsanların tembellikleri,
- Yatırımlara ve Ar-Ge'ye gerekli önem ve desteğin verilmemesi,
- Uygulanan yanlış dış ticaret politikaları ve yanlış ekonomik politikalar,
- Popülist maaş zamları ve memur alımları,
- Yanlış eğitim politikaları,
- Dengesiz ve plansız üniversite kapasiteleri,
- Girişimciliğin ve üretimin özendirilmemesi,
- İnsanların üretken olmayıp elinde olanla 4-5 kişilik ailesini geçindirmeye devam etmesi,
- İlköğretimi tamamlayan çocukların kapasitelerine veya becerilerine bakılmaksızın liselere kaydedilmeleri, her yıl bir milyonun üzerinde örgencinin üniversite sınavına

katıldığı ancak bu rakamın 100 bin ya da 150 bin kadarının okul kazandıkları diğerlerinin ise kahve köselerinde boş gezip işsizlik ordusuna katılmaları,

- Magazin programları, dizi ve filmlerle ya da faydasız programlarla gençliğin uyuşturulması,
- İnsanların kazandıklarından çok harcayarak borçlanmalarından dolayı zamanla elindeki işlerini de kaybetmeleri,
- İnsanların ihraç ettiklerinden çok ithal etme eğilimleri,
- KOBİ'lerin yeterince desteklenmemesi,
- Yaratıcı özelliğe sahip teknik elemanlarımıza duyulan güvensizliğin devam etmesi gibi birçok sebep sayılabilir.

2.6.Türkiye' De İşsizlik Ve Eğitim

İstihdam bakımından Türkiye geliştirmekte olan ülke özelliklerine sahip bulunmaktadır. Ancak, istihdam sorunun Türk ekonomisinin yapısından kaynaklandığı söylenebilir. Bu sorun çözümlenmesinin ön koşulu yapısal dönüşümü gerçekleştirmektir. Bunun için belirli zaman sürecine ihtiyaç vardır. Eğitim kalitesinin yükseltilmesi bu zaman sürecinde hızlandırılmalıdır. İstihdam sorunları içinde yer alan en önemli sorunlardan biri de işsizlik sorunudur. Bu sorunu incelerken işgücü piyasasını ele almak ve bu piyasada işgücü arzı ile işgücü talebini belirleyen faktörleri araştırmak gerekir. Çünkü arz ve talep arasındaki en önemli kıstas, yoğunluk eğitimi ve onun araç gereçleridir. İşgücü arzının zaman içinde değişmesine yol açan temel etken, işgücüne katılma oranını sabit olmasına karşın, nüfusun artışıdır. Ancak İKO zaman içinde değiştiği için işgücü arzı uzun dönemde İKO'na bağlıdır.

Öte yandan işgücü talebinin zaman içinde değişmesine neden olan temel etken ise üretimin teknik katsayıları zaman içinde değişen katsayılarıdır. Ancak bu değişmeyi sayısal olarak takip edebilmek pek kolay değildir. Bu bakımdan temel olarak sermaye artışı ile üretim teknik katsayılarının değişmesine bağlı bir biçimde değişen milli gelir artış oranını uzun dönemde işgücü talebini belirleyen en önemli değişken olarak kabul edebiliriz (Tanyeri, 1999:62).

Eğitim, işsizliğe doğrudan etkili olduğundan, Türkiye'deki işsizliği incelenirken, eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarını da vermek gerekmektedir.

Aşağıdaki tablo'da Türkiye'deki eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarını göstermektedir.

Tablo 6: Türkiye’de Eğitim Düzeylerine Göre İşsizlik Oranları (%)

YILLAR	Okur Yazar Olmayanlar	Lise Altı Eğitimli	Lise ve Dengi Meslek	Yükseköğretim
1988	3.7	8.1	18.1	9.1
1989	4.7	8.3	18.8	7.5
1990	3.9	6.8	16.5	6.9
1991	3.2	8.3	18.1	7.5
1992	2.6	7.6	19.0	8.5
1993	2.7	8.5	16.6	9.5
1994	2.7	7.3	17.0	8.0
1995	2.7	6.6	14.0	6.6
1996	1.2	5.0	14.4	7.4
1997	2.4	5.9	15.3	7.2
1998	1.9	5.2	14.2	9.7
1999	2.3	6.6	12.8	8.5
2000	3.4	5.7	10.6	7.0
2001	3.1	7.8	13.3	7.8
2002	4.6	9.6	14.7	11.1
2003	7.0	10.2	12.8	11.1
2004	3.7	9.1	15.2	12.4
2005	4.5	9.6	13.8	10.2
2006	4.4	9.3	12.9	9.5
2007	5.0	9.3	13.0	9.6
2008	6.3	10.7	12.9	10.3
2009	8.0	13.9	16.8	12.1
2010	6.0	11.6	14.6	11.0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı. 2011

Tabloda görüldüğü gibi 1988 yılında eğitim düzeylerine göre işsizlik oranlarına bakıldığında yükseköğretimin %9,1 olduğu, 2002-2003 yıllarında bu oranın %11,1 olduğu görülmektedir. 2004 yılında bu oranın %12,4 olduğu görülmektedir. Yine tabloda okur-yazar olmayanların ve lise altı eğitimlilerin oranları ise yıllar itibariyle artmıştır. Lise ve dengi meslek liselerinin ise, 1988 yılında %18,1 iken, 2010 yılında %14,6 olduğu görülmektedir.

2.7.Türkiye' De İşsizliğin Boyutları

Hızlı nüfus artışı ve kentleşme Türkiye’de istihdam talebini arttıran başlıca nedenler olarak gösterilmektedir. İstihdam biçimi olarak ise düşük gelirli, çalışmasına karşın asgari geliri aşamayan ve milli gelire katkı yapamayan bir yapı gözlenmektedir (Bilgin, 2003:138-139).

Ülkemizdeki işsizliğin daha çok tarım dışı sektörlerde dir. Kendi hesabına çalışma ve ücretsiz aile işçiliği ülkemizde çok yaygındır. Kentlerde sanayi sektörü artışı gözlenmezken, nüfusun kayıt dışı istihdama yöneldiği görülmektedir (Ekin, 2000:244). Gelişmiş ülkeler ile Türkiye karşılaştırıldığında eğitim düzeyi farkı ortaya çıkmıştır. Türkiye’de işsizlik oranının gelişmiş ülkelerden farklı olarak düşük olmasının nedeni, “ilk kez iş arayanlar”ın sayısının yüksek ve işlerin doyurucu olmaktan uzak olmasıdır. (Aktürk, 1999:190).

Tablo7:İşsizlik Oranı ve Tarım Dışı İşsizlik Oranı (15+ Yaş)

Yıllar	İşsizlik Oranı %	Tarım Dışı İşsizlik Oranı
1990	8,0	13,5
2000	6,5	9,4
2001	8,4	12,7
2002	10,3	15,0
2003	10,5	15,0
2004	10,3	14,7
2005	10,6	13,5
2006	10,2	12,7
2007	10,3	12,6
2008	11	13,6
2009	14	17,4
2010	11,9	14,8
2011	9,8	12,4
2012 -Ocak	10,2	12,4
2012 -Şubat	10,4	12,7
2012 -Mart	9,9	12,1
2012 -Nisan	9,0	11,1
2012 -Mayıs	8,2	10,4
2012-Haziran	8,0	10,2
2012-Temmuz	8,4	10,7

Kaynak: TÜİK

Tabloya bakıldığında tarım dışı işsizlik oranı 1990 yılında %13,5 iken, 2002ve 2003 de %15 olduğu görülmektedir. Yıllar itibariyle iniş çıkışlar olmaktadır. En fazla oranın 2009 yılında %17,4 olduğu görülmektedir.

2.7.1. İşsizlik Oranı

İşsizlik oranı, aktif nüfusun (15 – 65 yaş arası nüfus) işsiz olan ve iş arayan bölümünün toplam aktif nüfusa oranı olarak ifade edilmektedir. İşsizlik oranı işgücü piyasasının en kritik göstergelerinden birisidir ve genel olarak da ekonominin durumunun önemli bir ölçüsüdür. İşgücü piyasasına yönelik geliştirilebilecek iktisat politikalarının da en önemli başvuru kaynaklarından birisidir. Bununla birlikte, ekonominin genelini gerçekçi bir şekilde değerlendirebilmek için ve işgücü piyasası politikalarının başarısı için işsizliğin doğru bir şekilde tanımlanması ve ölçülmesi gerekmektedir. Uygulamada, işsizlik oranının tanımlanması ve ölçülmesi önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Her ne kadar teoride işsizlik oranı doğru bir şekilde tanımlanıyor görünse de uygulamada kişileri istihdam edilen, işsiz ve işgücü dışındakiler şeklinde sınıflandırmak zordur (Yüceol, 2005: 119).

ILO, ülkeler arasında ve zaman içinde işsizlik oranlarıyla ilgili karşılaştırmaları etkinleştirebilmek ve bireyleri söz konusu emek piyasası durumları içinde sınıflandırabilmek için 1954' den itibaren kılavuzlar hazırlamakta ve tanımları revize etmektedir. Günümüzde bunlar en azından belirli bir düzeyde, hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkeler tarafından adapte edilmiştir. Bununla birlikte, gelişmiş ülkelerin toplumsal ortamında, işsizlik oranı o ülkelerin emek kaynaklarından ekonominin kullanamadığı, değerlendiremediği bölümünü yeterli olarak yansıtabilirken, gelişmekte olan ülkelerin toplumsal ortamında, o ülkenin emek kaynaklarından ekonominin kullanamadığı değerlendiremediği bölüm, benzer tarif ve yöntemlerle ölçülse de açık işsizlik oranında yeterince yansımamaktadır. Çünkü gelişmekte olan ülkelere emek kaynaklarından ekonominin kullanamadığı, değerlendiremediği bölüm değişik ve karmaşık şekillere bürünmekte, çok az bir bölümü açık işsiz olarak ortaya çıkmaktadır (Yüceol, 2005: 119).

2.8. Türkiye' nin İstihdama Yönelik Politikaları

İstihdam sorunu her ülkede görülmekle birlikte işsizlikle mücadelede her ülkenin yapısına uygun politikalar geliştirmeye çalıştığı görülmektedir. Türkiye açısından gözlenen eylem planı ise istihdam sorununun ekonomik büyüme ile ilişkilendirilmesidir. Ancak bu eylem planı çözümünden çok sorun yaratmıştır (Gündoğan, 2001:123).

Türkiye’de, 1980 sonrası dönemde ekonomide serbestleştirme ve piyasa mekanizmasını güçlendirme eğilimleri ağırlık kazanmaya başlamıştır. Bu yıllarda izlenen ihracata dönük kalkınma politikasını tamamlayan iki unsur, “özel girişimciliğin özendirilmesi” ve “kamu sektörünün daraltılması” olmuştur (Ceylan,1999:91).

1988’den sonra ihracatta sağlanan olumlu gelişmelere rağmen, “*serbest Pazarkoşullarında özel girişimciliğe dayalı kalkınma*” gerçekleştirilememiş ve özellikle imalat sanayinde sabit sermaye yatırımları durgunluk içine girmiştir. Bu nedenle, Türkiye ekonomisinin 1988’den sonraki gelişmesi kısa dönemli bir büyüme-daralma çizgisinde seyretmiştir. İhracata dayalı kalkınma, istihdam üzerinde daraltıcı etki yapmış ve izlenen politika gereği ücretler düşmüştür. Yüksek faiz politikası uygulaması nedeniyle kar ve rant gelirlerindeki aşırı artış, yatırımları da olumsuz etkileyerek, yatırımları caydırıcı etki yaratmıştır. Yatırımlardaki bu düşüş, istihdam olanaklarını azalttığı gibi, istihdam ve işsizlik sorunlarının da sebebi olmuştur (Ceylan, 1999:91-92). 1989-1994 yılları arasında, sendikal hareketler hızlanmış ve reel ücretler 1980’lerdeki düzeyine ulaştığı gibi, 1991 yılında 1980 düzeyini aştığı görülmüştür. Bu dönemde, özelsektör ve kamu sektörü sendikasılaştırma politikalarına ağırlık vererek, görece yüksek ücret ödemelerinin yükünü hafifletmeye çalışmıştır. Toplu sözleşmelerde ise, sözleşmeli personel uygulaması, işten çıkartma, mevsimlik ve geçici işçi kullanımı, taşeronluk hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi politikalar uygulanmıştır. 1994 krizi sonrasında ise, reel ücretler düşme eğilimine geçmiş ve işten çıkartmalar artmıştır (Özkaplan, 1998:38).

1980 yılında ekonomideki dönüşümle birlikte, istihdamın yapısında da değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır. Toplam istihdamda tarımsal sektörün istikrarlı azalışına rağmen, hizmet sektöründeki istihdam turizm, ticaret ve finansal sektörlerde daha yüksek büyüme oranlarına eslik ederek artış göstermiştir. 1980’li yıllarda işgücü piyasasında iş disiplininin, işçi-işveren ilişkilerinin daha üst düzeylere ulaştırılmasının, iş yaşamının niteliğinin değiştirilmesinin ve kalitesinin yükseltilmesinin imalat sanayinin geliştirilmesinde büyük rolü olmuştur (TCMB, 2002:45).

Emek piyasalarının katılığını artıran politikaların orta ve uzun vadede ekonomide istihdam kapasitesini daraltması ve işsizliğe neden olması mümkündür. Türkiye’de izlenen istihdam politikaları ile istihdamın artırılması için yapılması gereken, Avrupa Merkez Bankası’nın da ifade ettiği gibi, dünya piyasalarında her geçen

gün artan rekabete hızlı bir şekilde uyum göstermek ve mevcut piyasaları esnek bir yapıya kavuşturmadır (ECB, 2002:28).

2.8.1.Pasif İstihdam Politikaları

Gelişmiş ülkelerde daha yoğun olarak uygulanan pasif istihdam politikaları, işsizliği önlemekten ziyade işsizliğin yarattığı bireysel ve toplumsal alandaki olumsuz sonuçları gidermeye yönelik politikalarlardır. Bu önlemler genel olarak işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarıdır. Pasif istihdam politikaları işsizliğin sonuçlarını telafi etmeyi amaçlayan politikalarlardır. Bu nedenle işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içermektedir. Bu tedbirler de genellikle işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarından oluşmaktadır. İşsizlik yardımı gibi söz konusu pasif politikaların işgücü piyasasında genişçaplı harcamalara neden olmasına rağmen, işgücü piyasasında aktif istihdam politikalarına ayrılan harcamalar gittikçe artmaktadır. İşsizlik yardımları ve diğer pasif istihdam politikası araçları sadece işsizleri korumamaktadır. Aynı zamanda esnek istihdamın uyarlanmasını da kolaylaştırmaktadır. Özellikle işten çıkarma olaylarında yasal olarak kullanılabilen işsizlik yardımları, küçük ölçekli işletmelerde önemli ölçüde esneklik sağlamaktadır. Bununla birlikte, erken emeklilik de işletmeler için çıkış esnekliği sağlamaktadır ve işçilerin çalışma hayatları sona ererken işsiz olmalarından daha iyi bir durumda bulunmalarına olanak vermektedir. Bu şekilde arzı kısıtlayıcı önlemler örneğin iş rotasyonu gibi, işgücü piyasası problemlerinin üstesinden gelmek için uygulanmaktadır.

Ancak arz kısıtlayıcı politikaların uygulandığı ülkelerde işgücü piyasası problemlerinin kısa süreli çözüldüğü görülse de kalıcı çözümler ortaya koymadığı gözlemlenmiştir. 20. yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde pasif istihdam politikalarının işsizliği önleyici tedbirler içermediği ve bütçe üzerine büyük yüklergetirdiği görülmüş ve işsizliği önleyici ve sınırlayıcı çeşitli aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmiştir. Fakat günümüzdeki pasif istihdam politikaları ile aktif istihdam politikalarının birlikte uygulanması ile işsizliğin olumsuz sonuçlarının önüne geçilebileceğini ve istihdam sorununa başarılı çözümler getirilebileceği savunulmaktadır (Karaduman,2006:130131).

2.8.2. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde yoğun bir uygulama alanı bulmuştur. Aktif istihdam politikaları ile sağlanmak istenen onlara maddi bir kazanç sağlamak değil aynı zamanda çalışma hayatına tekrar katılmalarını sağlamaktır. Burada hedef kitle gençler, kadınlar, göçmenler ve özürli işsizler olmaktadır (Körpe, 2003).

Aktif istihdam politikaları, işsizliği önlemeyi ve sınırlandırmayı amaçlayan bir takım önlemleri kapsayan politikalarlardır. Mesleki eğitim, yeniden eğitim, işgücü planlaması, işgücü hareketliliğinin sağlanması ve çalışma koşullarının esnekleştirilmesi bu önlemlerin başında gelmektedir. Aktif istihdam politikalarının, eğer endüstri ve rekabet politikaları ile desteklenirse, işgücünün tüm potansiyelinin kullanıldığı bir işgücü piyasası yaratılmasında en etkin araç olacağı ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, aktif istihdam politikaları, herkesin kendi potansiyelini gerçekleştirebileceği fırsatları sağlayarak istihdam edilmelerini kolaylaştıracak politikalarlardır (Doğruel, 2004: 215–219).

2.8.3. Türkiye’de 1980–2005 Dönemindeki İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikalarının Türkiye’deki bir diğer uygulamam alanı da özelleştirme kapsamındadır. Bu çerçevede hazırlanan “*Özelleştirme Uygulamaları Teknik Yardım ve Sosyal Güvenliği*” sözleşmesi, Hazine Müsteşarlığı ve Dünya Bankası tarafından 5 Mayıs 1994 tarihinde imzalanmıştır. Bu sözleşmeyle işgücü uyum programı yürütülmesi kararlaştırılmıştır. Bu programda İŞKUR; istihdam, mesleki eğitim ve kamu yararına çalışma programlarından, KOSGEB; küçük işletmelere danışmanlık ve teşvik çalışma programlarından, TOBB ise; yerel ekonomiyi geliştirmeye yönelik hizmetlerden sorumlu tutulmuştur. Bunun yanında, aktif istihdam politikalarının etkin bir şekilde uygulanabilmesini sağlamak amacıyla 1993 yılında başlatılan istihdam ve Eğitim Projesi ile özel istihdam kurumlarına izin vermek suretiyle istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve etkinliğinin artırılması hedeflenmiştir. Beceri düzeyi düşük işsizlere mesleki eğitim verilerek üretken istihdamın sağlanması, standartları, sınav ve belgelendirme sistemlerinin kurulması, işgücü piyasası enformasyon sisteminin geliştirilmesi ve kadın istihdamının artırılması projenin diğer hedefleridir (DPT, 2001: 103).

2.9.Eğitim

Eğitimin; toplumun gelişme düzeyini gösteren, kalkınmanın temel ve güdeleyici bir ögesi olan, toplumdaki aydın tabakanın sayısını artıran, bu insanların karakterini geliştiren, milli birliği sağlayan önemli ve vazgeçilmez bir öğedir(Ataklı, 2003:64).

Eğitim; bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik bir değişim oluşturma sürecidir. Burada “davranış” sözcüğü ile; bilgi, beceri, alışkanlık, tutum vb. deyimlerle anlatılmak istenen öğrenme ürünlerinin tümü kastedilmektedir. Bu tanımda yer alan “*kasıt*” sözcüğü, eğitimin planlı değişimleri içerdiğini, değişimlerin rastlantılara bırakılmadığını; “*istendik*” sözcüğü ise, her türlü değişimin değil, oldukça kalıcı ve toplumca geçerli değişimlerin amaçlandığını ifade etmektedir(Peker, 1994:30). Eğitim olgusundaki dinamiklerin varlığından söz edilebilir:

- Eğitim, önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda ve planlı olarak yürütülmektedir.
- Eğitsel etkinlikler, geçmişin bilgi ve deneyimlerini kuşaktan kuşağa aktarmaktadır.
- Eğitim, bireyin bedensel, zihinsel, duygusal ve toplumsal gelişmesine çok yönlü yardım etmektedir. Kişide kasıtlı ve istendik bir değişim oluşturmaktadır(Özgener, 1998:119).

2.9.1.Eğitimin Amacı

Eğitimden amaçlanan, geçmişin kültürel mirasını yeni nesillere aktararak, genç kuşaklarda sorumluluk bilinci oluşturmaktadır. Dolayısıyla, eğitimde kültürel değerlerin korunması esas alınmaktadır. Eğitimde sadece bilgi esas alınırsa tek boyutlu, kendi kültürünü tanımayan, kendi öz değerlerine yabancılaşmış bir insan tipi ortaya çıkar. İnançlarından, ideallerinden, milli ve manevi değerlerinden uzak, şursuz ve ruhsuz insan yetiştiren bir eğitim sistemi ile sadece diplomalı insan yetiştirilebilir(Özgener, 1998:114).

2.9.2.Eğitimin İstihdama Etkisi

İstihdam, sözlük dilinde hizmette kullanma anlamına gelir. İstihdamda konu insandır. İnsan ise eğitimin bir ürünüdür. Yani istihdamda iki kavram söz konusudur. Bunlardan biri işgücü diğeri ise, istihdam hacmidir. Ekonominin yıl boyu istihdam edeceği emek birimlerinin toplamı bir çeşit emek deposu ki buna biz işgücü diyoruz. İkincisi ise, depodan çekip alınan emek birimlerinin yıl içinde fiilen doldurmuş olacakları çalışma saatleri toplamı ki buna istihdam hacmi denmektedir. Piyasanın

mümkün kıldığı ölçüde istihdam hacmi çalışmaya hazır ve kararlı kütlenin tamamını veya bir kısmını iş hayatına katmış olacağına göre, ekonomi tam istihdam veya eksik istihdam (işsizlik) halinde bulunuyor demektir. (Ülgener, 1964:83)

Eğitim ile istihdam arasındaki ilişki, her iki konunun da birbirlerin etkilemesi şeklindedir. Bugün aileler veya gençler iş bulabilmekteki şansın bulunacak işin cinsinin ve işin sağlayacağı ücretin, görülecek eğitime bağlı olduğunu düşünürler. Eğitim, daha çok iş bulmayı kolaylaştırır. Ücreti arttırır. Eğitimin istihdamı etkilemesi, ülkedeki istihdam imkanının arttırılması kişiye açık işlerden kendisine uygununu bulmada kolaylık sağlaması eğitim kurumlarının birer istihdam alanı olarak değerlendirilmesini sağlar. Bugün hangi mesleğe talip olunursa olunsun işi yapacak kişinin az çok eğitim almış olması istenir. Prodaktif iş imkânlarının arttırılması ve iş arayan herkese iş bulunmasına tam istihdam edinir. Tam istihdama dünya yüzünde ulaşmak B.Almanya hariç mümkün olmamıştır. O bile durumunu koruyamamıştır. Eğitim sayesinde yeni uzmanlık ve iş alanları açılarak ülkenin insan gücü kaynak çeşidinin gelişmesine çalışılır. Bugün sektörleri yönetenlerin eğitim durumlarıyla yeni iş imkânları açılması arasında kuvvetli bir bağlantı vardır.

Bir toplumdaki eğitim düzeyinin yükselmesi, emeğin niteliğini artırarak üretim kapasitesini artırır. Emeğin niteliğindeki artış, insan sermayesine yatırım yoluyla gerçekleştirilebilir. O halde insan gücünün eğitim düzeyinin yükselmesi ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki vardır (Erdoğan, 2006). 1960'lı yıllarda planlı bir kalkınma politikası uygulamaya başlayan Türkiye'de 1964 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde Eğitim İdaresi ve Planlaması Kürsüsü açılmış, eğitim ekonomisi ve planlaması konusu ilk kez üniversiteler düzeyinde ele alınmış ve bu konuda çalışmalara başlanmıştır (Karakütük, 2000).

Tablo8: İşgücünün Eğitim Düzeyi, Temmuz-2012

	İşgücü	İstihdam	İşsiz İşgücüne Oranı	Katılım Oranı	İşsizlik Oranı
	Bin			%	
Toplam	27.821	25.498	2.323	50,8	8,4
Okur-yazar olmayan	1.227	1.187	40	21,0	3,2
Lise altı eğitilmişler	15.926	14.751	1.175	48,8	7,4
Lise	2.913	2.596	316	52,5	10,9
Mesleki veya teknik lise	2.796	2.540	256	64,7	9,2
Yükseköğretim	4.960	4.424	536	77,2	10,8

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2012

Tabloda işgücünün eğitim düzeyinin, okur-yazar olmayanlar %3,2; lise altı eğitilmişler %7,4; Liselilerin%10,9; Mesleki veya teknik liselerin %9,2; Yükseköğretimlerin ise %10,8 olduğu görülmektedir.

Kalkınma önceleri, sadece ekonomik büyüme ve gelişme olarak tanımlanmıştı. Ancak yakın geçmişte ve günümüzde kalkınmanın, yalnızca insanların maddi gereksinimleri ile ilgili olmayıp, onların toplumsal koşullarının geliştirilmesi ve umutlarının gerçekleştirilmesi ile ilgili olduğu savunulmaktadır. Kaya; bir ülkenin ekonomik kalkınmasının; o ülkenin halkının, kişisel ve toplumsal gelişmesine sıkı sıkıya bağlı olduğunu savunarak, eğitim yoluyla geliştirilen ve toplumsal davranışlarla da kalkınmanın amacına uygun olan yeni değer yargılarının, ekonomik kalkınmayı hızlandırmak bakımından, son derece önemli olduğunu vurgulamıştır (Kaya, 1984).

2.9.5. Eğitimin Ülke Kalkınmasındaki Rolü

Adem (2005)'e göre kalkınma, bireylerin refah düzeylerini artırmak amacı ile siyasal iktidarın belli ekonomik politikaları izleyerek, toplumun yapısını değiştirme girişimidir. Bu yönü ile kalkınma, hem ekonomik hem de toplumsal bir süreçtir. Birçok sayıda genç insanın, kalkınan bir ekonomi ve anayasa hedefine uygun olarak yetiştirilmesi eğitimin, toplumsal, kültürel ve psikolojik etkilerinin yanı sıra ekonomik etkisinin olduğunu gösterir.

Adem; eğitim-kalkınma ilişkisini vurgularken, bir ülkenin kalkınmasında, çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmasında üç temel üretim faktörünün sırasıyla toprak, sermaye ve emek olduğunu belirtmekte, ancak bunların en önemlisinin “emek” olduğunu ileri sürmektedir. Bunu yeterli sermaye ve kaynakları olmasına karşın, kalkınamamış olan Suriye, İran gibibazı komşu ülkelerin geri kalmışlıkları ile örneklemiştir. Bu ülkelerin kalkınamamalarının asıl nedenini ise, nüfusun eğitim düzeyinin çok düşük olması ile açıklayarak bu görüşünü desteklemiştir. Bazı zengin Ortadoğu ülkelerinin gelişmiş sayılmamalarının en büyük nedeni de, yine iyi eğitilmiş insan gücünün yeterli düzeyde olmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca Adem(1981), bu durumu; yeterli sermayesi olan bir ülkenin fabrika kurabileceğini, baraj yaptırabileceğini ancak fabrikayı çalıştıracak, işletecek ve elde edilen ürünü pazarlayacak olanın, insan unsuru olduğunu belirterek açıklamıştır.

Eğitim, ülkelerin yatırım yapmak zorunda oldukları bir alandır. Eğitime ayrılan kaynak ise bir harcama değil, ülkeler için oldukça gerekli ve hatta en kârlı yatırımdır (Ünal, 1985). Gelişmiş ülkelerin yöneticileri, insan kaynaklarının geliştirilmesine aracı olan eğitimi sürekli gündemlerinin önde gelen maddeleri arasında tutuyorlar. İngiltere Başbakan yardımcısı *“Bizim sahip olduğumuz en iyi ekonomik politika eğitimidir. Bölgesel kalkınma stratejileri, yeni açılmakta olan işler ve yarının ekonomisi için ihtiyaç duyduğumuz becerileri sağlamakta önemli bir rol oynayacaklardır”* diyor. Ülke kalkınmasında eğitimin diğer bir boyutu ise, öğrenilen bilgileri kullanılabilir ve pazarlanabilir hale getirmektir (Sedef, 2005).

Eğitim kurumlarının nitelikli insan gücü yetiştirme işlevinin yanı sıra, toplumun kültürünü tanıtmaya, yayma ve araştırma yoluyla geliştirme işlevi de önem taşımaktadır. Yükseköğretim kurumlarında yürütülen bilimsel araştırma faaliyetlerinden elde edilen bulgular, toplumdaki tüm kurumların bilinçlendirilmesi, geliştirilmesi ve değiştirilmesinde etkin rol oynar (Fidan ve Erden, 1991).

2.9.6.Eğitim ve İşsizlik Arasındaki İlişki

Gençlerin işsizlik düzeyi genellikle makro ekonomik göstergeler tarafından belirlenmekte, bazı ülkeler ise genç işsizliği düşük seviyelerde korumada diğer ülkelere göre daha başarılı olmuştur (O.Higgins, 2001: 4). İşsizliğin önemli sebeplerinden birisini ise eğitim sistemi ve verilen eğitimin düzeyi belirlemektedir. Ülkeler genç işsizlik oranlarında ciddi ve sürdürülebilir bir azalma trendini yakalamak için eğitim sistemlerinde sağlam yapılanmalar oluşturmaktadır.

Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede; bireyin almış olduğu eğitimin düzeyi genç işsizlik oranlarını etkilemektedir (O.Higgins, 2001: 30). Aşağıdaki Tablo’9 da ise Türkiye’de eğitim durumuna göre işsizlik oranları gösterilmiştir.

Tablo9:Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%)

Düzyey Yıllar	Lise Eğitilmişler	Altı Lise	Mesleki Teknik Lise	veya Yükseköğretim
2005	10.1	13.9	13.6	10.0
2006	9.8	14.0	11.8	9.6
2007	9.8	13.9	12.0	9.7
2008	10.7	14.1	11.7	10.3
2009	13.9	18.0	15.6	12.1

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2010

Tabloda 2005-2009 yılları arasındaki eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelendiğinde, verilen eğitim düzeyleri içerisinde yıllar itibariyle en yüksek oranların, lise ve dengi eğitim düzeyine sahip bireylerde olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi mesleki veya teknik lise olan bireylerde ise yine lise ve dengi eğitim düzeyine sahip bireylerdeki işsizlik oranlarına yakınlık göstermektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere bireylerin eğitim düzeylerindeki artış işsizlik oranları ile doğrusal eğilimdedir. Fakat işsizlik oranının lise, mesleki veya teknik lise eğitim düzeylerinde olan bireylerde yüksek olmasının sebepleri ise; okul tabanlı istihdam alanlarının yetersizliği, vasıf uyumsuzluğu, asgari ücret uygulaması ve staj ve benzeri uygulamaların yetersizliği olarak gösterilebilir.

Genç işsizliği oranlarındaki düşüklüğü ve uygulanan istihdam politikalarında örnek olarak gösterilen Almanya'daki eğitim sistemi çıraklık sistemiyle bir tutulabilir. Eğitim hayatından çalışma yaşamına geçişteki süreci kolaylaştırmak için gençleri piyasalarla birleştirmek yoluyla oluşan duruma ikili sistem adı verilmektedir (Gündoğan, 1999: 75). Ülkemizde de Almanya benzeri ileride istihdam yaratıcı mesleki eğitimin verilmesi genç işsizlik sorununun çözümünde bir politika olarak uygulanmanın yanında, mesleki ve teknik vasıflara sahip nitelikli işgücü oranında da artışa neden olacaktır.

Eğitimli ve yetişmiş insan gücü bir ülkenin önemli kaynaklarında biri olmakla birlikte, Türkiye'de eğitim sisteminde genç nüfusun okullaşma oranlarında artış sağlanmaya çalışılmaktadır (Savcı, 2007: 90). Eğitim uzun dönemde işsizlik sorununa bir çözüm olabilir. Fakat Türkiye'de lise ve öncesi eğitim düzeyinde olanların işsiz kalma olasılığı(süre olarak), lise ve yükseköğrenim düzeyinde eğitim alanlara göre daha düşüktür (Yentürk ve Başlevent, 2007: 11-12).

Tablo 10:Eğitim Düzeylerine Göre İşe Başvuru ve Yerleştirmeler

Ay İçindeki Başvurular		İşe Yerleştirmeler				
Eğitim Düzeyleri	Ocak 2011	Şubat 2011	Değişim Oranı %	Ocak 2011	Şubat 2011	Değişim Oranı %
İlköğretim	53.585	38.096	-28,91	9.622	12.626	31,22
Ortaöğretim	38.571	21.970	-43,04	6.230	6.418	3,02
Önlisans	11.728	7.743	-33,98	1.246	1.269	1,85
Lisans	8.264	5.950	-28,00	566	603	6,54
Yüksek Lisans	4.412	3.258	-26,16	15	11	-26,67

Kaynak: İŞKUR İstatistik Bülteni Şubat 2011-03-22

Tabloya baktığımızda; ortaöğretim (lise ve dengi) ve ilköğretim mezunlarının kendilerine göre daha üst seviyede eğitim almış bireylere oranla daha kolay işe yerleştikleri görülmektedir. Eğitim düzeyinin artması işsizlik sorununa çözüm olması gerekirken, Türkiye'de bu durumun tersine bir tablo oluştuğunu görmekteyiz. Bunun nedenleri içerisinde üniversiteden yeni mezun olmuş, askerlik görevini bitirmiş, ilk kez iş arayan sınıfına dahil olmuş yüksek öğrenimlilerin ücret beklentilerinin yüksek olması ve aldıkları eğitime paralel bir iş bulma isteğinden dolayı iş bulma sürelerinin uzamasıdır.

Eğitim yatırım olarak kabul edildiğinde, kaynak dağılımında etkinliği sağlayabilmek için optimum eğitim yatırımı düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu noktada “*ne için eğitim?*”, “*hangi mesleklerde eğitim?*” ve “*hangi düzeye kadar eğitim?*” sorularının cevaplandırılması önem kazanmaktadır. Eğitim planlamasının yapılmadığı veya yanlış yapıldığı durumda bazı mesleklere aşırı yatırım yapılırken, bazılarına ise eksik yatırım yapılacaktır (Biçerli, 2009). Bu yönü itibarıyla eğitim planlaması ekonomik rasyonelitenin bir gereğidir. Rasyonel davranış, ihtiyaçların sınırsızlığı ile sınırlı kaynaklar arasındaki çatışmayı çözmeyi amaçlar. Eğitim planlamasında, toplumun erişmesi gereken hedefleri kalkınma planları ile ilişkilendirerek önceliklendirmenin ve sınırlı kaynakları bu doğrultuda kullanmanın en önemli aracıdır. Böylece eğitim planlaması, hem ekonomide kaynakların ne kadarının alternatif kullanım alanlarının (sosyal güvenlik, ulaşım, savunma vb.gibi) yanı sıra eğitim alanına aktarılacağına belirlenmesinde, hem de eğitime ayrılan kaynakların hangi alt eğitim türleri arasında dağıtılacağına belirlenmesinde anahtar mekanizma durumuna gelmektedir (Hesapçıoğlu, 1994).

Eğitim sistemindeki aksaklıktan dolayı eğitim sisteminin yetiştirdikleri ile işgücü piyasasının beklentileri arasında uyumsuzluklar ortaya çıkmaktadır. Böyle olduğundan dolayı işgücü piyasasında çok aranan bir alanda yükseköğretim görmüş olsalar dahi, yeterli eğitim almamış ya da kendini geliştirememiş olan bireyler yetiştirilmektedir. Bu durumda mezunlar iş bulmada güçlük yaşamakta ve diplomalı işsizler ordusuna katılmak durumunda kalmaktadır.

Bilgi çağıyla birlikte dünya ekonomisinde yaşanan değişim, yükseköğretimi elit bir kesimin ulaşabildiği bir fırsat olmaktan çıkarmış, geniş kitlelerin ulaşabildiği bir yapıya dönüştürmüştür. Gelişmiş ekonomilerde yükseköğretimde okullaşma oranlarında

%10'lar düzeyinden %60'ların üstüne çıkmıştır. Dünyada yükseköğrenim gören öğrenci sayısı 1985 yılında yaklaşık 20milyon iken, günümüzde 100 milyonu aşmıştır. Bu rakamın 2020 yılında 200 milyon düzeyine ulaşacağı öngörülmektedir(YÖK, 2007).Ancak, yükseköğretim mezunlarının sayısı artarken, mezunların istihdam oranı benzer bir artış göstermemektedir. Her geçen gün daha çok üniversite mezunu işsizlikle karşı karşıya gelmektedir. Dünyanın her yerinde üniversiteler bulunduğu bölge ve üniversitenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılama ve milli kalkınmaya katkı yapmakla yükümlüdürler. Ancak ülkemiz üniversitelerinde programlar genelde iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde tasarlanmamıştır; dolayısıyla, yükseköğretimde öğretilen beceriler ile iş dünyasının aradığı beceriler arasında bir uyumsuzluk vardır. Meslek yüksekokulları (MYO),kendi bölgelerindeki sektörlerle başarılı ilişkiler kuramamış ve yerel piyasanın ihtiyaçlarını göz ardı etmiştir (Küçükcan veGür, 2009).

2.10. Mesleki ve Teknik Eğitim

Bir ülkenin insan kaynakları, temelde eğitim sistemi ile şekillenmektedir. Değişen teknolojiye bağlı olarak, çağdaş toplumlarda bireyler okul öncesi çağdan başlayarak emeklilik sonrası döneme kadar “*yaşam boyu eğitim*” olarak adlandırılan sürekli bir eğitim isteminde bulunmaktadır. Verilen eğitimin işlevselliği, toplumu gereksinimleri ile bireyin nitelikleri arasında sağlıklı bir denge kurulmasına bağlıdır. Bu bağlamda, mesleki ve teknik eğitim sistemi, bireylerin üretkenlik göstermesi ve ekonomiye katkı sağlamasında işe dönük eğitimin yaşamsal bir rolü olması açısından önem taşımaktadır. (Şimşek, A. 2007)

Bu günkü meslek eğitimi, binlerce yıllık çalışma ve tecrübenin ürünüdür. Eğitim ile iş arasındaki ilişkiler ilk çağlardan beri süregelmiştir. Değişen toplumsal koşullar nedeni ile aile içinde yapılan meslek eğitimi, yerini çıraklık sistemine bırakmıştır. Çıraklık sisteminin gelişmesiyle eğitim ve iş, aile dışında bir kuruluş tarafından yürütülmüştür. Endüstride meydana gelen değişiklikler meslekleri çoğaltmış teknisyen ve yarı vasıflı işçi ihtiyaçlarını arttırmıştır. Bunun sonucu olarak, çıraklık sisteminin dışında çeşitli mesleki eğitim sistemlerinin geliştirilmesine gidilmiştir. Böylece meslek eğitimi, örgütlenmiş bir okul programı olarak, eğitim sistemine girmiş ve birçok aşamalardan sonra bugünkü şeklini almıştır (Doğan, 1983)

2.10.1. Mesleki Eğitimin Önemi

Mesleki ve teknik eğitim kalkınma, istihdamın ve rekabet gücü açılarından önemli görülmektedir. Mesleki teknik eğitim teknolojik çağa uyumun bir gereğidir(Sezgin,1999: 195-196).

Ülkelerin gelişmesinde ve kalkınmasında sanayileşmenin temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip yüksek verimi gerçekleştirecek kalifiye insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Kalifiye elemanların bilgi ve becerisi, ekonomik başarının temelidir. Meslek eğitimi özellikle iki amaca yöneliktir. Bir tarafta genç insanlara başarılı bir meslek yolu hazırlamak, diğer yandan ekonomiye vasıflı eleman yetiştirmektir. Günümüzde, hızlı teknolojik değişme ve dünya düzeyindeki yapılaşma değişiminde Mesleki Teknik Eğitimin öneminin çok büyük olduğu herkes tarafından bilinen ve söylenen gerçektir.

Geleceğimizin teminatı olan gençlerimizin ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirecek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlanmasında ve ülkemizin kalkınmasında en önemli unsur haline gelmesinde Mesleki Eğitimin önemi çok büyüktür. Bilim ve teknolojiadaki gelişmelere paralel olarak hızla gelişen endüstrimizin ihtiyaç duyduğu teknik insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla Endüstriyel Teknik Öğretim Okulları eğitim ve öğretim vermektedir.

2.10.2. Mesleki Eğitimin Amacı

Mesleki eğitim, bireye yaşamını kazanması için belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi beceri ve alışkanlıkları kazandıran ve bireyin kabiliyetlerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitim sürecidir (Gürol, 1997: 12). Mesleki ve teknik eğitim; toplum ve bireylerin gerekli ihtiyaçlarını karşılamak üzere belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve davranış kazandıran, bireyin yeteneklerini geliştirerek toplumda sosyal ve ekonomik yönden güçlü olmasını sağlayan bir süreçtir. Bireylerin endüstri, tarım, ticaret ve diğer hizmet alanlarında bir meslek sahibi olarak hazırlanmasını, meslek içinde geliştirilmesini, meslek değiştirmeleri için örgün, yaygın ve çıraklık eğitiminde uygulanacak ilkelerin bir sistem bütünlüğü içinde belirlenmesini hedefler (MEB, 2005). Eğitimin önemli bir boyutu olan mesleki ve teknik eğitim, oldukça farklı mesleki alanlarda ve kompleks yapıdadır. Mesleki teknik eğitimin en önemli görevi istihdam

dünyasına iş gücü yetiştirmektir. Görev yapacak iş gücünde aranan nitelikler ise farklılık göstermektedir. Çünkü bilgi çağı, mal ve hizmet üreten iş gücünde aranan beceri düzeyini ve sorumluluğunu artırmış bulunmaktadır (Metargem,1999).

Mesleki ve teknik eğitim bireyi etken bir yaşama hazırladığına göre insan kaynaklarını yararlı toplumsal amaçlar için değerlendirmekte ve bu yolla kültürel, ekonomik, bireysel gelişmeye hizmet etmektedir. Demokratik bir ortamda gençleri yaşama hazırlamada mesleki ve teknik eğitimin esas aldığı üç ana hedef vardır;

- Uygun öğrenme ortamını sağlamak,
- Gerekli becerileri geliştirmek,
- İstenilen davranışları oluşturmak (Alkan, Doğan, Sezgin,1998)

2.10.3. Mesleki ve Teknik Eğitime Olan İhtiyaç

- Onüç ve onsekiz yaşları arasındaki ve tam gün öğrenim gören orta öğretim öğrencilerin, okullarını bitirdiklerinde bir işe girebilmeleri ve bu işte ilerleyebilmeleri için gerekli beceri ve davranışları kazandıracak programa ihtiyaçları vardır.
- Orta öğretim sonrasında bireylerin yüksek düzeyde mesleklere hazırlanma ve mesleklerinde ilerleme ihtiyaçları vardır.
- İlk ve orta öğrenimini tamamlamadan okuldan ayrılmış veya iş hayatına atılmış bireyler için ileri bilgi ve beceri gerektirmeyen işlerden geçerli ve sürekli bir mesleğe hazırlanma olanağı tanıyan programa ihtiyaçları vardır.
- Yetişkinlerin oluşturduğu ve çalıştıkları mesleklerde gelişme gereksinimi yaşayan bireylerin bilgi ve becerilerinin yenilenmesi için periyodik olarak mesleki gelişme programlarına katılma ihtiyaçları vardır.
- Bedensel, zihinsel, sosyal ve psikolojik özürleri nedeniyle çalışamaz durumdaki ve mesleğini kaybetmiş bireylerin topluma kazandırılmaları için özel durumlarına uyguneğitim programlarına ihtiyaç vardır (Alkan, 1996).

2.10.4. Mesleki Eğitim - İstihdam Bağlantısı

Eğitimi sürdürülen mesleklerin, eğitim programlarının, eğitimcilerin ve dersmateryallerinin işletmelerde işe girildiğinde karşılaşılan iş gereklerine tam olarak uygun olmadığı belirtilmektedir. Eğitim araçlarının ve öğretilen teknolojilerin genellikle eski olduğuda bildirilmektedir. Meslekî eğitim okul mezunları işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere tam anlamıyla sahip değilken; bir yanda işletmelerde nitelikli ara

eleman açığı, diğer yandamezunların işsizliği ya da başka alanlarda çalışmaları söz konusu olmaktadır (TISK,2004: 14).

İşletmeler, merkezi ve yerel düzeyde, eğitimi verilen meslekler, eğitim programları ve dual eğitim alanlarında söz sahibi olmalıdır. MEB'in, mesleki eğitimi yeniden yapılandırma, teşkilatını organize etme ve müfredat düzenleme çalışmalarını sürdürdüğü bilinmektedir. Bu çalışmalara işletme kesimi temsilcilerinin katılmaları halinde ortak başarıya hizmet edilecektir. Öte yandan, işgücü piyasası sürekli ve düzenli olarak izlenerek işgücü ihtiyacı belirlenmeli, mesleki eğitim kurumları ve işletmelerdeki eğitim buna göre düzenlenmelidir,“*İşgücü Piyasası Araştırma Sistemi*” kurularak mesleki eğitimin yönlendirilmesinde faydalanılmalıdır(Şimşek ve Gök, 2005: 61).

2.11. İlgili Araştırmalar

Araştırma konusunun güncelliği nedeniyle, Eğitim ve İstihdam hakkında birçok araştırma çalışmaları mevcuttur. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Koşan (2003), “*Eğitimde Okul-Endüstri İşbirliği*” isimli bu çalışma ile mesleki eğitimin, insan gücü ihtiyaçlarına cevap verebilecek hale getirilmesi suretiyle kalite düzeyinin yükseltilebileceğini ve sistemin istihdam ile ilişkisi kurulmaya çalışılmıştır. Bu araştırma için, ön lisans düzeyinde mesleki eğitim gören yüksekokul öğrenci görüşleri konunun değerlendirilmesinde önemli bir araç olacağı varsayılmış ve Atatürk Üniversitesi Erzurum Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otelcilik Programında birbirini takip eden iki ayrı öğretim yılında uygulamalı eğitim alarak mezun olma aşamasında bulunan 120 öğrenci üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılarak hazırlanan 21 soru toplam 120 öğrenciye uygulanmış ve önemle vurgulanması gereken sorular değerlendirilmeye alınmıştır. Bulgular ve Yorum Öncelikle öğrencilere “*mesleki eğitimin okul-endüstri ilişkisi içinde verilmesine nasıl baktıkları*” sorulmuştur. Mesleki eğitimin okul endüstri ikili sistemi içinde verilmesini isteyenlerin oranı % 87 olarak tespit edilmiş, “*işletme ve öğretim kurumları arasında koordinasyonun gerekliliğine ne derece inanıyorsunuz?*” sorusuna, çok önemli olarak cevap verenlerin oranı da % 66 olarak ortaya çıkmıştır. Bu cevaplar uygulamalı eğitimin çok geniş bir öğrenci kitlesi tarafından benimsendiğinin göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Ferdin, sosyal konumundan ve yarınından emin olmasını sağlayıcı kamunun, işletmelerin ve diğer organizasyonların almış olduğu bütün önlemler sosyal politikalar olarak ifade edilebilir. Mesleki eğitim ve öğretim faaliyetleri, ücret-gelir ve istihdam politikalarına çeşitli etkileri ile birlikte uzun vadeli sosyal politikaların önemli bir aracı olarak kullanılmaktadır. Mesleki eğitim kalitesini yükselterek iş gücünün verimliliği artırılabilir. Böylece daha fazla kişisel gelire ve buradan da toplam brüt sosyal üretim anlayışına kavuşmak mümkün olabilir.

Buyurgan (2007), “*Eğitim Fakülteleri Resim- İş Eğitimi Ana Bilim Dalı Öğrencilerinin Aldıkları Eğitim-Öğretime Yönelik Görüş ve Beklentileri*” isimli bu çalışma için; Gazi Üniversitesi’nin, Eğitim Fakültesi, Resim-İş Eğitimi Ana Bilim Dalında 2004-2005 eğitim öğretim yılında 1. Sınıfa devam eden 28, 3. Sınıfa devam eden 37, 4. Sınıfa devam eden 28; 2005-2006 eğitim-öğretim yılında 3. Sınıfa devam eden 93 öğrenci oluşturmaktadır (Toplam 186 öğrenci). Araştırmada ana bilim dalında

eğitim-öğretim gören tüm şubelerden öğrenci görüş ve beklentilerine yer verilmiştir. Araştırmanın sonucunda, Resim-İş Eğitimi Ana Bilim Dalını isteyerek seçen ve eğitim gören öğrencilerin görüş ve beklentilerinin daha yapıcı olduğu görölmüştür. Geleceğin yaratıcı ve üretken nesilleri, amacına uygun hazırlanmış çağdaş eğitim programları, nitelikli öğretim elemanları, uygun alt yapı ve fiziki donanım ve tercihlerini doğru yapmış gençlerle yetiştirilebilir.

şahin (2011), “*Öğretmen Adaylarının Öğretmen İştihadını ve Mesleki Geleceklerine İlişkin Görüşleri*” isimli bu araştırmasını; öğretmen adaylarının mesleki geleceklerini nasıl gördüklerini ve öğretmen olarak atanmamaları durumunda yaşamlarının nasıl etkileneceğini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma, Buca Eğitim Fakóltesi son sınıf öğrencileri üzerinde gerçekteşirilmiiştir. 82 kız 67 erkek olmak üzere toplam 149 kişiden oluşmuştur. Araştırmada ulaşılan sonuçlar şöyle özetlenebilir: Katılımcıların yaklaşık %40’ı okudukları alanı istemeden seçmekte, %87’si öğretmenlik yapmak istemekte, %81’i sözleşmeli öğretmenlik uygulamasını yanlış bulmakta, %34’ü ülkenin her yerinde görev yapmayacağını ifade etmekte, %81’i mesleki gelecekleriyle ilgili olumsuz düşünceler taşımakta ve %91’i öğretmen olarak atanmamaları durumunda yaşamlarının çok olumsuz etkileneceğini düşünmektedir sonucuna varmıştır.

Kavak (1997), “*Eğitim, İştihad ve İşsizlik İlişkileri*” isimli bu araştırmasında; uluslararası verilere göre, farklı deneyimler olmakla birlikte, eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranlarının da arttığını ve cinsiyetler arasında kadınlar aleyhine açığın daraldığını göstermektedir. Diğer taraftan, eğitimin işsizlik riskini azaltan bir araç olduğu kabul edilmekle birlikte, özellikle OECD ülkelerindeki yüksek işsizlik oranları, işsizlikle savaşmada eğitimin rolünü tartışma konusu haline getirmektedir. Yine işsizliğin bir kent olgusu olarak gençleri daha fazla tehdit ettiğini, gençler arasında da ortaöğretim mezunlarının daha dezavantajlı olduğu söylemektedir. İşsizliğin, eğitimle olduğu kadar bireysel, toplumsal ve ekonomik pek çok değişkenin etkisine açık, karmaşık bir olgu olduğunu vurgulamıştır.

Doğan (1997), “*Eğitim, İştihad ve İşsizlik İlişkileri*” isimli bu araştırmasında; istihdam edilmeye uygun nitelikte, bilgili ve becerili insan yetiştirmeye, verimliliğe yönelik mesleki öğretim ve eğitim kanalıyla hem işçilerin, hem yöneticilerin kalitesini

artırmaya yönelik eğitim programları; halkın duyarlılığının ve verimlilik bilincinin arunması, özellikle gençlerde verimlilik bilincini yaratmaya ve gençliği verimli çalışmaya hazırlamaya dönük istihdam öncesi eğitim her kademedeki okullar ile iş alemi arasında sıkı bir işbirliğini öngörür sonucuna varmıştır. Böyle bir işbirliği, eğitim kurumları ile özel sektör kuruluşlarının fiziksel kapasitelerinden, insan kaynaklarından daha rasyonel yararlanılmasını, teori ve pratiğin birlikte yürütülmesini, iş alemi ile eğitim kurumları arasında karşılıklı bilgi ve deneyim akışını sağlayacağını belirtmiştir.

İŞKUR hazırlamış olduğu bir raporda (2006) kurumsal zayıflığını personelin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olması, genel bütçe payı yetersizliği, beşerî ve mali kaynakların etkin kullanılamaması, kurumun hizmetlerine ilişkin olumsuz imaj ve hizmetlerinin yetersiz tanıtımı gibi nedenlerle açıklamaktadır. Aynı raporda “*Ulusal bir istihdam politikası geliştirilmemiş olması, yüksek işsizlik oranı, işgücüne katılım oranının düşük olması, işgücünün eğitim seviyesi ve verimliliğinin düşük olması, eğitim ve istihdam ilişkisinin zayıflığı ve kayıt dışı istihdam*” kurumun karşı karşıya bulunduğu tehditler arasında sayılmaktadır.

İçli (2001), araştırmasında; İşsizliğin azaltılması ve nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi için niteliksiz işgücünün mesleki eğitim yolu ile nitelikli duruma getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Türkiye’de mesleki eğitim kurumlarının genel olarak geri planda kalması mesleki eğitimin öneminin yeterince anlaşılamadığı biçiminde düşünülebildiğini, Mesleki ve Çıraklık eğitimine okul sistemi içerisinde gereken önemin verilmesi de küreselleşen dünyada insan kaynağının niteliğinin artırılması açısından vurgulanmıştır.

Sayın (2011), “*Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğe Etkisinin Analizi*” isimli çalışmada yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular, incelenen değişkenler arasındaki nedensellik yönünün genç işsizliğinden ortaöğretim okullaşma oranına, ortaöğretim okullaşma oranından büyüme oranına, genç işsizliği ve ortaöğretim okullaşma oranından yükseköğretim okullaşma oranına doğru olduğu yönündedir. Genç işsizliğini uzun dönemde kendisinden sonra en çok etkileyen değişken, büyüme ve yükseköğretim okullaşma oranı olarak karşımıza çıkmakta ve bu değişkenler genç işsizliği ile mücadelede bir politika aracı olarak belirlendiği takdirde genç işsizliği oranlarının azalma yönünde olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın

sonucunda ise; Türkiye’de istihdam ve eğitim arasında etkin bir ilişki bulunmamaktadır. Bu durum işgücü arz ve talebi dengesizliğine, dolayısıyla işsizliğe yol açmaktadır. Ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda ara eleman temininde zorluklar yaşanmaktadır. Bununla birlikte en yüksek işsizlik oranları mesleki eğitim mezunları arasında görülmektedir. Bunun nedenleri, mesleki eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmemesi ve işverenlerin talep ettikleri nitelikte işgücü bulamamasıdır. Ayrıca işverenlerin talep ettikleri işgücü niteliklerini işgücü piyasasına tam olarak yansıtamamaları da işsizliğin ortaya çıkmasında rol oynadığı sonucuna varılmıştır.

Ay (2012), çalışmasında Türkiye’deki işsizlik sorunun nedenleri ve uygulanan istihdam politikaları incelenmiştir. Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar çerçevesinde, Türkiye’deki işsizliği temel olarak üç neden altında ele almak mümkündür. Birinci neden olarak, kırsaldan kente göç sürecinin devam etmesi ve sanayileşmenin yavaş kalması gibi yapısal sorunların işsizliğe neden olduğu ifade edilmektedir. Türkiye’deki demografik özelliklerin bu sorunları derinleştirdiği görülmektedir. Kırdan kente göç süreci, eğitimsiz bir kent nüfusunun artmasına yol açarak sektörler arası geçiş nitelikli değişim yaratmamaktadır. Öte yandan kadınların işgücüne katılım oranının düşük kalması ve gençlerde işsizliğin yüksek olması önemli problemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kentsel alanlarda üretim yapan ekonominin gereksinim duyduğu eğitilmiş ve nitelikli insan kaynağını hazırlamak için eğitime ağırlık verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Taş ve Yenilmez’in (2007) Türkiye’de kalkınmaya yönelik eğitim plan ve politikaları doğrultusunda yapılan uygulamaların neler olduğu incelemiş ve bu uygulamaların verimlilikleri, eğitim yatırımlarının geri dönüş oranları aracılığıyla belirlemeye çalışmıştır. Eğitim ve kalkınma arasındaki ilişki bir takım sosyal ve iktisadi kriterlere dayandırılarak açıklanmıştır. Çalışmanın ortaya koyduğu en temel sonuç; eğitim ve kalkınma arasındaki sıkı bağ çerçevesinde Türkiye’nin eğitim alanındaki sorunlarının kronikleşmeye başlamasıdır. Bu durumun çözümü ise iktisadi ve sosyal açıdan birbirine tam uyumlu ve uygulanabilir plan ve programlar hazırlamak, buna paralel olarak da uygulama sürecinde kesinlikle taviz vermemektir. Türkiye’de eğitim yatırımlarının geri dönüşünün belirlenmesinde, Fayda-Maliyet Analizi’nden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, 2002 yılı verileri ile hesaplanan kişisel

dönüş oranında en yüksek seviye lisans ve lisansüstü eğitim alan bireylerde ortaya çıkmışken, özel ve sosyal dönüş oranlarında lise dengi meslek teknik okulların diğer eğitim kademelerine nazaran daha yüksek olarak bulunmuştur.

Yüksel (2003), “*İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi*” isimli çalışmasında Ankara’da ikamet eden 182 kişiden oluşturmuştur. İlköğretimli ve ortaöğretimli işsizlerin, yükseköğretimli işsizlere göre daha fazla depresyonlu olduğu saptanmıştır. İlköğretimli ve ortaöğretimli işsizlerin mesleki bilgi ve becerilerinin yükseköğretimlilere göre daha yetersiz olması, emek piyasasında daha az talep edilmelerine, dolayısıyla işsizliğin etkilerini bu kesimin daha yoğun yaşamasına yol açabilmektedir. Yine asgari ücretle çalışanların, daha fazla depresyonlu olduğu saptanmıştır. İşsizlerin çoğunluğunun kızgınlık duyduğu, geleceğe ilişkin umutları ile işbulma umutlarının bulunmadığı belirlenmiştir. Kızgınlık duyma, gelecekte umutlu olma ile iş bulma konusunda umutlu olmanın cinsiyete göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Erkeklerin kadınlara göre daha kızgın ve depresyonlu olduğu saptanmıştır.

Uzunyayla (2007), “*Avrupa Birliği’ne Giriş Sürecinde Eğitim ve İstihdam Politikaları*” isimli yüksek lisans tezinde çalışmanın amacı, eğitim alanındaki, gerilimler temelinde yaşanan yeniden yapılanmayı, ortaya çıkan yeni talepler ve yeni aktörler ışığında incelemektir. Çalışmada izlenen yöntemde, eğitimde yaşanan dönüşümlerin, dışarıdan dayatılan bir süreç olmadığı ve içindeki/dışarıdaki aktörlerin karşılıklı bir etkileşimi içinde özellikle içindeki aktörlerin çatışan ve çakışan talepleri düzeyinde biçimlendiği ve eğitimdeki bu dönüşüm sürecinin, sermaye birikim sürecindeki istek ve zorunluluklar temelinde gerçekleştiğine dikkat çekilerek ele alınmıştır. Sonuç olarak; 1990 sonrasında eğitime ilişkin ortaya çıkan tüm talepler, söylemler, çıkarılan yasalar, oluşturulan projeler eğitim-istihdam ilişkisi temelinde geliştirilmiştir. “Bilgi Toplumu”nda bireyler işsiz kalmak istemiyorsa “yaşam boyu eğitim” anlayışıyla niteliklerini sürekli geliştirecek, bir diğer ifadeyle kendilerini daha fazla değer yaratmak adına sürekli üretecek, “Bilgi Toplumu”nda artan hıza uyum sağlamak için eğitim kurumları da “esnekleştirilecektir”. Hem öğrenciler, hem de eğitim kurumları, istihdam piyasalarının belirleyenleri üzerinden donanımlarını yapılandırdıkları bir süreç içine girmişlerdir.

Mütevellioğlu, Mert, Zambak (2010)“*İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek: Bir Alan Araştırmasının Bulguları*” isimli çalışmalarında da Akdeniz Üniversitesine bağlıüçyüksekokul ve beş fakültede okuyan toplam 850 öğrencioluşturmuştur. %48’ini kız, %52’sini erkek öğrencilerin oluşturduğu örnekleme yarısına yakını, bireysel gelecekleri konusundaciddi kaygıları ve korkuları olduğunu belirtmiştir.“*Üniversitede aldığım eğitimin beni iş/meslek yaşamına gereği gibi hazırladığınainanıyorum*” cümlesine katılıyor musunuz? Sorusunda ise gençlerin yarısından fazlası bu kanıyı paylaşmamakta, 1/4’ünden fazlası dakararsız olduğunu belirtmektedir. Araştırmada Türkiye’deki eğitim sistemi, gençlerin emek piyasasında talep edilen nitelik, bilgi ve becerilerle donanmış olarak yetiştirilmesinde yetersiz kalmakta; istihdam ve eğitim politikaları arasında kurulması zorunlu olan eşgüdüm sağlanamamaktadır, sonucuna varılmıştır.

Güney (2009), çalışmasında; lise ve dengi okul mezunlarında işsizliğin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kalkınmamızı sağlamak için nitelikli işgücüne ihtiyaç vardır. Meslek liseleri ve meslek yüksekokullarının, piyasanın istediği işgücünü yetiştirecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Türkiye’de genel işsizlik % 15.5 iken, genç işsizliği %27.9’dur. Bu da yeni nesiller için yeterli iş alanlarının geliştirilemediğini göstermektedir. Yine arştırmasında, Türkiye’de işsizlikle mücadele için uygulanan aktif ve pasif istihdam politikaları iyi niyetli çabalar olup, işsizliğin bir miktar düşmesine, dönemsel ve bölgesel olarak katkı yapmakla birlikte genel olarak işsizlikle mücadele için yeterli olmadığını söylemektedir. Türkiye’de işsizlikle mücadelenin başarılı olabilmesi için mutlaka yeni iş alanlarının açılması, eğitim sisteminin ihtiyaca göre yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Yılmaz (2005), “*Türkiye’de İşsiz Nüfuz*” isimli çalışmasın da; Türkiye’de istihdamın yetersiz gelişmesi nedeniyle, eğitilmiş, vasıflı kişilerin bir kısmının iş bulamaması amacıyla yapılmıştır. Araştırmasında Türkiye’de işsizlerin % 19,7’simeslek okulu veya üniversite mezunu ve bu oranın giderek artmakta olmasidikkat çekmektedir (1991 yılında % 10,4 iken, 2000 yılında % 19,7 ye yükselmiştir). Budurum Türkiye’de nitelikli işgücü arzına karşılık yeterli istihdam alanı oluşturulamadığını göstermektedir. Türkiye etkili istihdam politikaları geliştirmek ve uygulamak zorundadır, sonucuna varmıştır.

Akça ve Ela (2012), “*Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi*” isimli çalışmalarının sonucunda; eğitim yatırımlarının artması ve eğitimin daha eşit dağılımı çok yönlü etkiye sebep olarak, hem doğurganlığı ve nüfus artışını azaltarak işsizlik üzerindeki nüfus baskısının daha çabuk azalmasını sağlayabilecek hem de Türkiye’ye daha eğitilmiş ve vasıflı, yaşanan teknoloji çağına daha iyi uyum sağlayan insan gücüne sahip olma olanağı tanıyacaktır, sonucuna varmışlardır.

Aşçı, H., B (2012). “*Eğitim İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramlar Çerçevesinde Savunma Sanayi İşletmelerinde İşgücü Piyasası Analizi*” Yayınlanmış doktora tezinde, araştırmanın amacı; işverenlerin istihdam politikalarında eğitime ne oranda değer verdiklerini saptamak ve eğitim – istihdam ilişkisini açıklamaya çalışan kuram ve hipotezler ile ilgili eğilimlerini belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için şirketlerde teknik ve idari kadrolara eleman alımında, karar vericilere, yaklaşımlarını belirlemeye çalışan sorular yöneltilmiştir. Toplamda 110 şirket olarak belirlenen bu evreni temsilen örneklem seçimi yapılmıştır. Savunma Sanayi Müsteşarlığının kamuya açık olmayan verilerinden yararlanılmış, en sağlıklı seçim için görüşmeler yapılmış ve ilk 10 şirket, çalışma için uygun olarak tespit edilmiştir. Örneklem birimleri ile “yüz yüze görüşme” yapılarak derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiş ve araştırmaya katılmayı kabul eden işyerlerinin hepsinde direktörlerle görüşme imkanı bulunabilmiştir. Tezin sonucunda; nitelikli eleman ihtiyacını, Savunma Sanayi kendi yöntemleriyle çözmüş. Hemen hemen hepsinin yakınında bulunan Meslek Liseleriyle yürüttükleri programları bulunmakta ve istihdam garantili eğitim ve stajlar gerçekleştirilmektedir. Bununla beraber üniversitelerle de sıkı bir iletişim halinde olan Savunma Sanayi, bu anlamda örnek teşkil etmektedir. Uygulamaları, sanayi geneline yayılmalı ve kalkınma bu sayede istihdamla desteklenmelidir, sonucuna varmıştır.

Uyar, E. (2005). “*Türkiye’de Uygulanan İşsizlik ve İstihdam Politikalarının Avrupa Birliği Uyum Sürecine Etkileri (1980 Sonrası)*” Yayınlanmış yüksek lisans tezinde, araştırmanın amacı; genel olarak istihdam ve işsizlik olguları kavramsal ve teorik boyutta ele alınmış, daha sonra Türkiye’de istihdam ve işsizliğin yapısı üzerinde durulmuş ve son olarak Türkiye’de uygulanan istihdam ve işsizlik politikalarının Avrupa Birliği uyum sürecine etkileri araştırılmıştır. Yani, makro boyuttan mikro boyuta geçilerek çalışma konusu incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın temel hipotezi, “*Türkiye’de uygulanan işsizlik ve istihdam politikalarının başarısının Avrupa Birliği’ne*

tam üyelik surecini olumlu şekilde etkileyeceği”dir. Çalışmada, Türkçe ve yabancıliteratürde olmak üzere birçok kaynağa başvurulmuştur. Tez çalışmasında bilimsel yöntemlerden biri olan tümdengelim (dedüksiyon) yöntemi kullanılmıştır. İzlenen yöntemde amaç, düşünceden yola çıkarak ve doğru kurallara dayanarak kavramlar arasında geçiş yaparak ilerlemektir. Çalışmada araştırma tekniklerinden literatür taraması, tarihsel neden sonuç bağlantılarını kurabilmek amacıyla tarihsel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Tezin sonunda; dünya çapında rekabetin arttığı düşünüldüğünde, işgücünün istihdam edilebilirliğinin arttırılmasının, girişimciliğin desteklenmesinin, işletmelerin ve çalışanların rekabete uyum becerilerinin geliştirilmesinin ve eşit fırsatlar yaratılmasının Türkiye’nin de temel istihdam politikası amaçları arasında yer alması gerekmektedir. Bu amaçlara paralel olarak, Türkiye’nin istihdam ve işsizlik politikalarında sağlanacak reformların, Avrupa Birliği ile müzakerelerinin yoğun olduğu bu dönemde, Türkiye’nin AB’ne uyum surecini hızlandırması yanında ülkede istihdam alanında daha iyi koşulların oluşumuna katkı sağlaması sonucuna varmıştır.

Türkmen, F. (2002) Yayınlanmış uzmanlık tezinde, araştırmanın amacı; ekonomik ve sosyal kalkınma ile yakından ilişkili olduğu artık bütün dünya tarafından kabul gören eğitimin, Türkiye ölçeğinde bu süreçlere etkisinin incelenmesidir. Tez, kişilerin eğitim seviyeleri ile gelirleri arasındaki ilişki hakkında bilgi içeren DİE Hane Halkı Gelir Anketlerinin mevcut olduğu 1987 ve 1994 yılları esas alınarak hazırlanmıştır. Sonuç olarak; Türkiye’deki işgücünün eğitimi ile ilgili verilerin çok düşük bir değerden başlaması ve yıl bazında artışın çok büyük olmamasına rağmen, yüzde olarak büyük bir rakam ifade ediyor olması(eşik değeri) sebebiyle iyimser bir tahmin olarak görünmekte ise de netice itibariyle hemen her ülke için olduğu gibi, Türkiye için de ekonomik kalkınma ile eğitim arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya çıkmaktadır. Bu rakamın yüksekliği Türkiye’nin sürdürülebilir bir ekonomik büyüme için üretim faktörleri arasında eğitimi öncelikli olarak değerlendirmesi gerektiğini göstermektedir.

Bayram, G. (2009). “*Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara’da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*” Yayınlanmış yüksek lisans tezinde çalışmanın temel amacı, Devlet Memurları Kanununun (DMK) 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve 89.

Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan öğretmenlerin istihdamlarıyla ilgili ve istihdam biçimlerinden kaynaklanan sorunlarına ilişkin görüşlerini saptamaktır. Bu araştırmanın çalışma evrenini Ankara ili merkez ilçelerinde Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli olarak ve 89. Maddesi kapsamında ücretli olarak görev yapmakta olan 2242 öğretmen oluşturmaktadır. Tezde öğretmenlerin istihdam biçimlerinin öğretmenlik mesleğine olumlu etkiler yarattığını düşünmemektedir. Sözleşmeli öğretmenlerin mesleklerinin kategorilere ayrılmasından rahatsızlık duymakta ve bu durumu meslekleri açısından alçaltıcı bulmaktadır. Ayrıca kaygılarından dolayı gelecekle ilgili planlı hareket edemeyip verimlilik ve konsantrasyon eksikliğinden kaynaklanan sorunlar yaşamaktadırlar. Ücretli öğretmenler istihdam biçimlerinden dolayı son derece rahatsızdırlar ve birçok sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu durumdan kişilikleri ve psikolojileri olumsuz yönde etkilenmektedir. Ücretli öğretmenler bu sıkıntıları sözleşmeli öğretmenlere göre daha fazla yaşamakta, kendilerini daha fazla stres altında ve ikinci sınıf hatta üçüncü sınıf öğretmen olarak hissettikleri sonucuna varmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada mevcut durumu tespit etme amacıyla tarama modeline başvurulmuştur. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan şey, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez(Karasar, 2009).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni olarak, Elazığ ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları, Fırat Üniversitesi fakültelerinde öğrenim gören öğrenciler ve öğretim elemanları gösterilebilir. Araştırmanın örneklemi ise olasılıksız örnekleme yöntemlerinden gelişigüzel örnekleme yöntemi ile seçilen Fırat Üniversitesinden 253 öğrenci, 111 öğretim eleman ile Elazığ İlindeki özel sektörde çalışan 109 kişi ve kamu kurumlarında çalışan 104 kişidir.

Tablo11: Öğretim elemanlarının örneklemine ilişkin bilgiler

		N	%
Fakülte	Eğitim Fakültesi	6	5,4
	Teknoloji Fakültesi	26	23,4
	Mühendislik fak	13	11,7
	Veteriner Fakültesi	36	32,4
	Fen-Edebiyat Fakültesi	19	17,1
	Meslek Yüksek Okulu	11	9,9
Ünvan	Prof. Dr	10	9,0
	Doç. Dr	19	17,1
	Yard. Doç. Dr	23	20,7
	Arş. Gör.	42	37,8
	Öğr. Gör	15	13,5
	Okutman	2	1,8
Toplam		111	100

Tabloda da görüldüğü gibi örneklemi oluşturan Fırat Üniversitesi' ndeki öğretim elemanlarının 6' sı(%5,4) Eğitim Fakültesi, 26' sı(%23,4) Teknoloji Fakültesi,

13'ü(%11,7) Mühendislik Fakültesi, 36'sı(%32,4) Veteriner Fakültesi, 19'u(%17,1) Fen-Edebiyat Fakültesi, 11'i(%9,9) Meslek Yüksek Okulunda görev yapmaktadır.

Tablo 12: Öğrenci örneklemine ilişkin bilgiler

		N	%
Fakülte	Eğitim Fakültesi	181	71,5
	Teknik Eğitim Fakültesi	72	28,5
Bölüm	Türkçe Öğretmenliği	72	28,5
	Sınıf Öğretmenliği	60	23,7
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	49	19,4
	Bilgisayar Öğretmenliği	18	7,1
	Elektrik Öğretmenliği	26	10,3
Toplam		253	100

Tabloda da görüldüğü gibi öğretmen adaylarının 181'ini (%71,5) Eğitim Fakültesi öğrencileri oluştururken 72'sini (%28,5) ise Teknik Eğitim Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Bölüm bazında; Türkçe Öğretmenliğinde okuyan öğretmen adaylarından 72 (%28,5), Sınıf Öğretmenliğinden 60(%23,7), Fen Bilgisi Öğretmenliğinden 49(%19,4), Bilgisayar Öğretmenliğinden 18(%7,1), Elektrik Öğretmenliğinden 26(%10,3) öğrenciden oluşmaktadır.

Tablo 13: Kamu ve Özel Sektör örneklemine ilişkin bilgiler

		N	%
Kitle	Özel sektör	109	51,2
	Kamu	104	48,8
Toplam		213	100

Tabloda da görüldüğü gibi Kamu ve Özel Sektör örnekleminde ise, özel sektör de 109(%51,2), kamuda 104(%48,8) kişi bulunmaktadır.

3.3.Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket, uzman görüşlerine göre yapılandırılarak son şeklini almıştır. Anket beşli likert tipi biçiminde düzenlenmiştir. Buna göre; Tamamen Katılıyorum=5, Katılıyorum=4, Kararsızım=3, Katılmıyorum=2, Hiç Katılmıyorum=1 şeklindedir. Anket soruları öğretmen ve öğrenciler için toplamda 28 açık uçlu sorudan oluşan anket formu Ek-1 ve Ek-2 de sunulmuştur. Anket Elazığ ilindeki özel vekamu kuruluşlarındaki çalışanlar, Fırat Üniversitesi' de görev yapan

öğretim elemanları ve Fırat Üniversitesi' de okuyan öğrencilere uygulanmıştır. Yine anket soruları kamu ve özel sektör için toplamda 18 açık uçlu sorudan oluşan anket formu Ek-3 ve Ek-4'de sunulmuştur. Anketin Cronbach alpha katsayısı öğretim elemanları formu .773, öğrenci formu .816 ve özel ve kamu sektörü çalışanları formu .887 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmamda anket uygulamasıyla elde edilen veriler, veri analizi programına aktararak çözümlemeler yapılmıştır. Anketlerdeki tüm verilerin SPSS istatistik paket programına girişi yapılmış ve sorulara verilen cevapların frekanslarından yola çıkılarak değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Dağılımın homojen olduğu durumlarda bağımsız gruplar t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) kullanılmıştır. Dağılımın homojen olmadığı durumlarda ise Kruskal Wallis H testi, Mann Whitney U testlerinden yararlanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin karşılaştırması sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Yükseköğretimde Okuyan Kadın ve Erkek Öğrencilerin Aldıkları Eğitimin İstihdama EtkisineYönelik Bulgular

Araştırmanın bu boyutunda “Yükseköğretimde okuyan kadın ve erkek öğrencilerin aldıkları eğitimin istihdama etkisine yönelik görüşleri nasıldır?” sorusuna verilen yanıtlar üzerine yapılan t testi sonucu Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14: Öğrenci Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırıldığı Bağımsız Gruplar t Testi Tablosu

	N	$\bar{X}$	SS	Sd	Levene F	p	t testi t	p
S1. İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.								
kadın	125	3.88	1,05	251	13,561	,000	-	-
erkek	128	3.35	1,26					
S2. Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	2.30	,96	251	5,241	,023	-	-
erkek	128	2.50	1,12					
S3. Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.								
kadın	125	2.96	1,05	251	3,345	,069	2,282	,023
erkek	128	2.64	1,11					
S4. Aldığım eğitimin mesleğimde uzmanlaşmam için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	2.66	1,04	251	,136	,712	1,015	,311
erkek	128	2.53	1,03					
S5. Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	3.00	1,01	251	7,194	,008	-	-
erkek	128	2.66	1,13					
S6. Aldığım eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	2.58	1,06	251	1,867	,173	,547	,585
erkek	128	2.50	1,15					
S7. Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	2.91	1,09	251	,245	,621	-2,723	,007
erkek	128	3.28	1,10					
S8. Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
kadın	125	2.41	1,12	251	1,313	,253	1,161	,247
erkek	128	2.25	1,04					
S9. Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
kadın	125	2.30	1,04	251	,477	,490	,109	,913
erkek	128	2.28	1,12					
S10. Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	2.74	1,09	251	,000	,991	1,719	,087
erkek	128	2.50	1,09					
S11. Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.								
kadın	125	3.10	1,13	251	,476	,491	1,943	,053
erkek	128	2.82	1,18					

Tablo 14'den devam								
S12. Eğitimim esnasında iş yaşamında ihtiyaç duyabileceğim yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.								
kadın	125	2.40	1,05	251	,646	,422	,928	,354
erkek	128	2.28	,98					
S13. Özel sektörde istihdam edilmeme uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
kadın	125	3.24	1,14	251	,024	,878	-1,087	,278
erkek	128	3.40	1,17					
S14. Kamu sektöründe istihdam edilmeme uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
kadın	125	3.02	1,10	251	,257	,613	,340	,734
erkek	128	2.97	1,11					
S15. İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.								
kadın	125	2.81	1,16	251	1,837	,176	,589	,556
erkek	128	2.72	1,24					
S16.Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.								
kadın	125	3.02	1,22	251	2,570	,110	,828	,408
erkek	128	2.89	1,32					
S17. Özel sektördeki iş yaşamında yükselmeme siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
kadın	125	2.56	1,15	251	1,009	,316	-,225	,822
erkek	128	2.60	1,21					
S18.Kamu sektörlerindeki iş yaşamında yükselmeme siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
kadın	125	2.88	1,18	251	3,207	,075	,281	,779
erkek	128	2.83	1,30					
S19. İş tecrübemin artması ile kazanımlarımda artacağı düşüncesindeyim.								
kadın	125	4.13	,87	251	3,227	,074	1,499	,135
erkek	128	3.95	1,05					
S20. Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	3.48	1,05	251	,357	,551	1,798	,073
erkek	128	3.23	1,11					
S21. Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	3.20	1,13	251	1,066	,303	,548	
erkek	128	3.13	1,05					
S22. Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.								
kadın	125	3.36	,99	251	2,363	,125	2,895	,004
erkek	128	2.96	1,18					
S23. Özel sektörmesleki gelişim açısından daha uygundur.								
kadın	125	2.98	1,00	251	6,578	,011	-	-
erkek	128	3.42	1,13					
S24. Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
kadın	125	2.54	1,16	251	,076	,782	-2,447	,015
erkek	128	2.90	1,18					
S25. Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
kadın	125	3.13	1,15	251	,241	,624	1,935	,054
erkek	128	2.85	1,18					
S26. Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.								
kadın	125	3.14	1,06	251	,253	,615	,776	,438
erkek	128	3.03	1,08					
S27. Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmeme dikkate alınmalıdır.								
kadın	125	3.67	1,07	251	,044	,835	1,526	,128
erkek	128	3.46	1,04					
S28.Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.								
kadın	125	2.85	1,14	251	,277	,599	,944	,346
erkek	128	2.71	1,16					

Tablo 14'deki bağımsız gruplar t testi sonucuna göre; “*Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.*” maddesinde kadınlar lehine anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=2,282$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında erkek öğrenciler

kararsız kalırken ($\bar{x}=2,64$), kadınların ise bu görüşe katıldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,64$). Yine tabloda görüldüğü gibi “*Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.*” maddesinde erkek öğrenciler lehine anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=-2,723$; $p<,05$). Erkek öğrencilerin bu görüşe katıldıkları görülürken ($\bar{x}=3,28$), kadın öğrencilerin ise erkek öğrencilere nazaran daha az katıldığı görülmüştür ($\bar{x}=2,91$). Bunun yanında “*Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.*” maddesinde ise kadın öğrenciler lehine anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=2,895$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında erkek öğrenciler kararsız kalırken ($\bar{x}=2,96$), kadınların ise bu görüşe erkek öğrencilerden daha çok katıldıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,36$). “*Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.*” Maddesinde erkekler lehine anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=-2,447$; $p<,05$). Bu sorudaki görüşler birbirleri yakın olsa bile erkeklerin ($\bar{x}=2,90$), bu görüşe kadınlardan ($\bar{x}=2,54$), daha çok katıldığı görülmüştür.

Ayrıca 1., 2., 5., ve 23. Maddelerde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelerin karşılaştırmak için Mann Whitney U testi kullanılmış ve bulgular tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15: Öğrencilerin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
S1. İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.					
kadın	125	142,16	17770,00	6105,00	,001
erkek	128	112,20	14361,00		
S2. Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.					
kadın	125	121,22	15152,50	7277,50	,196
erkek	128	132,64	16978,50		
S5. Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.					
kadın	125	138,14	17267,00	6608,00	,013
erkek	128	116,13	14864,00		
S23. Özel sektörmesleki gelişim açısından daha uygundur.					
kadın	125	111,55	13944,00	6069,00	,001
erkek	128	142,09	18187,00		

Tablo 15’de görüldüğü gibi “*İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.*” maddesinde kadın öğrenciler lehine anlamlı fark görülmüştür ($U(6105,00)$, $p<,05$). Kadın öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=3,88$), erkek öğrencilerin kararsız kaldığı görülmüştür ($\bar{x}=3,35$). “*Mezuniyet sonrası iş*

imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.” maddesinde anlamlı fark görülmemiştir.

“Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.” maddesine baktığımızda kadın öğrenciler açısından anlamlı fark görülmüştür ($U(6608,00), p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında kadın öğrencilerin görüşe katıldığı ($\bar{x}=3,00$), erkek öğrencilerin kararsız kaldığı görülmüştür ($\bar{x}=2,66$). Yine tablodaki verilerden anlaşıldığı gibi; “Özel sektör mesleki gelişim açısından daha uygundur.” maddesinde ise erkek öğrenciler lehine anlamlı fark görülmüştür ($U(6069,00), p<,05$). Bu görüşümüzde ortalamaya bakıldığında erkek öğrencilerin görüşe katıldığı ($\bar{x}=3,42$), kadın öğrencilerin kararsız kaldığı görülmüştür ($\bar{x}=2,98$).

4.2. Yükseköğretimde Okuyan Öğrencilerin, Öğrenim Gördükleri Fakültelerinin İstihdama Etkisi Konusundaki Görüşlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci boyutunda “Yükseköğretimde okuyan öğrencilerin, öğrenim gördükleri fakültelerinin istihdama etkisi konusundaki görüşleri nasıldır?” sorusuna verilen yanıtlar üzerine t testi tablosu tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16: Öğrenci Görüşlerinin Fakülte Değişkeni Açısından Karşılaştırıldığı Bağımsız t Testi Tablosu

	Levene					t testi		
	N	X	SS	Sd	F	p	t	p
S1. İş hayatında istihdam edilmeye aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Eğitim Fakültesi	181	3,72	1,16	251	2,036	,155	2,486	,014
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,31	1,23	124,222				
S2. Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,26	1,04	251	,056	,813	-3,375	,001
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,75	,98	137,562				
S3. Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.								
Eğitim Fakültesi	181	2,99	1,03	251	2,273	,133	4,598	,000
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,31	1,11	122,214				
S4. Aldığım eğitimin mesleğimde uzmanlaşmam için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,69	1,04	251	1,840	,176	2,430	,016
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,34	,99	136,486				
S5. Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,98	1,06	251	,492	,484	3,538	,000
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,45	1,06	131,284				
S6. Aldığım eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,68	1,10	251	1,917	,167	3,241	,001
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,19	1,02	139,793				

Tablo 16'dan devam								
S7. Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,97	1,07	251	2,215	,138	-2,995	,003
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,43	1,14	123,422				
S8. Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
Eğitim Fakültesi	181	2,40	1,07	251	,301	,584	1,701	,090
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,15	1,08	130,156				
S9. Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
Eğitim Fakültesi	181	2,41	1,09	251	6,804	,010	-	-
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,00	1,02	138,757				
S10. Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,84	1,10	251	24,670	,000	-	-
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,06	,84	170,308				
S11. Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.								
Eğitim Fakültesi	181	3,07	1,15	251	,691	,407	2,552	,011
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,66	1,16	129,488				
S12. Eğitimim esnasında iş yaşamında ihtiyaç duyabileceğim yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,39	1,06	251	4,229	,041	-	-
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,23	,89	153,677				
S13. Özel sektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	3,27	1,11	251	1,086	,298	-1,251	,212
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,47	1,24	119,234				
S14. Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	3,03	1,05	251	6,757	,010	,706	,482
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,91	1,23	115,048				
S15. İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.								
Eğitim Fakültesi	181	2,80	1,17	251	4,137	,043	-	-
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,68	1,28	120,578				
S16.Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.								
Eğitim Fakültesi	181	2,96	1,19	251	14,654	,000	-	-
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,94	1,47	110,400				
S17. Özel sektördeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
Eğitim Fakültesi	181	2,58	1,15	251	2,238	,136	,014	,989
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,58	1,26	120,672				
S18.Kamu sektörlerindeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
Eğitim Fakültesi	181	2,82	1,18	251	4,426	,036	-	-
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,93	1,39	113,571				
S19. İş tecrübemin artması ile kazanımlarımda da artacağı düşüncesindeyim.								
Eğitim Fakültesi	181	3,96	,99	251	,001	,982	-2,145	,033
Tek.Eğt.Fakültesi	72	4,25	,88	146,160				
S20. Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	3,44	1,02	251	5,266	,023	-	-
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,12	1,20	114,074				
S21. Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	3,20	1,05	251	1,296	,256	,924	,356
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,06	1,17	118,625				
S22. Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.								
Eğitim Fakültesi	181	3,29	1,06	251	,826	,364	3,107	,002
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,81	1,15	122,022				
S23. Özel sektörmesleki gelişim açısından daha uygundur.								

Tablo 16'dan devam								
Eğitim Fakültesi	181	2,93	1,02	251	1,256	,264	-6,647	,000
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,87	,96	138,721				
S24. Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,55	1,11	251	2,183	,141	-3,679	,000
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,15	1,26	117,552				
S25. Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	3,01	1,13	251	4,554	,034	-	-
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,94	1,28	116,845				
S26. Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.								
Eğitim Fakültesi	181	3,03	1,10	251	2,592	,109	-1,227	,221
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,22	,98	146,261				
S27. Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.								
Eğitim Fakültesi	181	3,55	1,11	251	3,319	,070	-,265	,792
Tek.Eğt.Fakültesi	72	3,59	,92	155,087				
S28.Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.								
Eğitim Fakültesi	181	2,93	1,12	251	,205	,651	3,401	,001
Tek.Eğt.Fakültesi	72	2,40	1,15	126,816				

Tablo 16'da görüldüğü gibi, “*İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.*” maddesinde Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=2,48$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,72$),Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,31$).

“*Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.*” maddesinde Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=-3,37$; $p<,05$). Ortalamalara bakıldığında Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=2,75$),Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,26$).

“*Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.*” maddesinde Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=4,59$; $p<,05$).Görüş ortalamalarına bakıldığında Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=2,99$),Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,31$).

“*Aldığım eğitimin mesleğimde uzmanlaşmam için yeterli olduğunu düşünüyorum.*” maddesinde de Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=2,43$; $p<,05$). Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu

görüşü savunurken ($\bar{x}=2,69$), Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,34$).

“Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.” Maddesinde Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=3,53$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=2,98$), Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,45$).

“Aldığım eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.” maddesinde de Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=3,24$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=2,68$), Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,19$).

“Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.” maddesinde Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=-2,99$; $p<,05$). Ortalamalara bakıldığında Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,43$), Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,97$).

“Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.” maddesinde de Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=2,55$; $p<,05$). Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,07$), Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,66$).

“İş tecrübemin artması ile kazanımlarımın da artacağı düşüncesindeyim.” maddesinde Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=-2,14$; $p<,05$). Ortalamalara bakıldığında Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin geneli bu görüşü savunurken ($\bar{x}=4,25$), Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin bu görüşü Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler kadar kararlı olmadıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,96$).

“Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.” maddesinde de Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=3,10$; $p<,05$). Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,29$), Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,81$).

“Özel sektör mesleki gelişimim açısından daha uygundur.” maddesinde Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=-6,64$; $p<,05$). Ortalamalara bakıldığında Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,87$), Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,93$).

“Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.” maddesinde de Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=-3,67$; $p<,05$). Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,15$), Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,55$). “Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.” maddesinde de Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=3,40$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=2,93$), Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,40$).

Ayrıca 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 20 ve 25. Maddeleri uygulanan t testinde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Öğrencilerin Fakülte Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
S9. Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.					
Eğitim Fakültesi	181	134,98	24431,50	5071,50	,004
Tek.Eğt.Fakültesi	72	106,94	7699,50		
S10. Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.					
Eğitim Fakültesi	181	141,20	25557,00	3946,00	,000
Tek.Eğt.Fakültesi	72	91,31	6574,00		
S12. Eğitimim esnasında iş yaşamında ihtiyaç duyabileceğim yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.					
Eğitim Fakültesi	181	129,25	23393,50	6109,50	,413
Tek.Eğt.Fakültesi	72	121,35	8737,50		

Tablo 17'den devam

S14. Kamu sektöründe istihdam edilmeme uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.					
Eğitim Fakültesi	181	128,81	23315,00	6188,00	,518
Tek.Eğt.Fakültesi	72	122,44	8816,00		
S15. İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.					
Eğitim Fakültesi	181	128,85	23321,50	6181,50	,512
Tek.Eğt.Fakültesi	72	122,35	8809,50		
S16.Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.					
Eğitim Fakültesi	181	127,17	23018,00	6485,00	,952
Tek.Eğt.Fakültesi	72	126,57	9113,00		
S18.Kamu sektörlerindeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.					
Eğitim Fakültesi	181	125,70	22751,00	6280,00	,645
Tek.Eğt.Fakültesi	72	130,28	9380,00		
S20. Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.					
Eğitim Fakültesi	181	131,95	23883,50	5619,50	,074
Tek.Eğt.Fakültesi	72	114,55	8247,50		
S25. Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.					
Eğitim Fakültesi	181	128,05	23177,00	6326,00	,708
Tek.Eğt.Fakültesi	72	124,36	8954,00		

Tablo 17’de görüldüğü gibi “Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.”maddesinde Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($U(5071,50), p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=2,41$),Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,00$). “Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.” maddesinde de Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($U(3946,00), p<,05$). Ortalamalarına bakıldığında Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=2,84$),Teknik Eğitim Fakültesinde okuyan öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,06$).

4.3. Yükseköğretimde Okuyan Öğrencilerin Eğitimlerinin İstihdamlarını Nasıl Etkileyeceğine İlişkin GörüşlerininYaş ve İş Tecrübesi DeğişkenlerineYönelik Bulgular

Araştırmanın bu boyutunda “Yükseköğretimde okuyan öğrencilerin eğitimlerinin istihdamlarını nasıl etkileyeceğine ilişkin görüşleri yaş ve iş tecrübesi değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?” sorusuna verilen yanıtlar üzerine yapılan t testi sonucu Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo18:Öğrenci Görüşlerinin Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırıldığı Testi Tablosu

					Levene	t testi		
	N	X	SS	Sd	F	p	t	p
S1. İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.								
19-23	218		3,71	1,14	251	2,619	,107	3,494 ,001
24-28	35		2,97	1,33	42,293			
S2. Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.								
19-23	218		2,37	1,03	251	3,277	,071	-1,020 ,309
24-28	35		2,57	1,17	42,916			
S3. Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.								
19-23	218		2,89	1,07	251	,378	,539	3,410 ,001
24-28	35		2,22	1,08	45,237			
S4. Aldığım eğitimin mesleğimde uzmanlaşmam için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
19-23	218		2,62	1,02	251	,375	,541	1,207 ,229
24-28	35		2,40	1,11	43,735			
S5. Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.								
19-23	218		2,88	1,07	251	,764	,383	2,051 ,041
24-28	35		2,48	1,14	44,066			
S6. Aldığım eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
19-23	218		2,57	1,08	251	1,826	,178	1,002 ,317
24-28	35		2,37	1,23	42,785			
S7. Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
19-23	218		3,02	1,12	251	1,679	,196	-2,712 ,007
24-28	35		3,57	,94	50,645			
S8. Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
19-23	218		2,35	1,08	251	,005	,944	,630 ,529
24-28	35		2,22	1,11	44,913			
S9. Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
19-23	218		2,31	1,06	251	1,928	,166	,566 ,572
24-28	35		2,20	1,20	42,938			
S10. Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
19-23	218		2,68	1,07	251	,425	,515	2,320 ,021
24-28	35		2,22	1,13	44,350			
S11. Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.								
19-23	218		3,02	1,12	251	6,150	,014	- -
24-28	35		2,57	1,35	41,850			
S12. Eğitimim esnasında iş yaşamında ihtiyaç duyabileceğim yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.								
19-23	218		2,33	1,00	251	1,972	,161	-,505 ,614
24-28	35		2,42	1,11	43,236			
S13. Özel sektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
19-23	218		3,32	1,15	251	,119	,731	-,081 ,935
24-28	35		3,34	1,16	45,569			
S14. Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
19-23	218		2,99	1,09	251	2,605	,108	-,164 ,870
24-28	35		3,02	1,22	43,137			
S15. İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.								
19-23	218		2,83	1,19	251	,890	,346	1,970 ,050
24-28	35		2,40	1,24	44,671			
S16.Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.								
19-23	218		3,01	1,26	251	,245	,621	1,784 ,076
24-28	35		2,60	1,31	44,831			
S17. Özel sektördeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
19-23	218		2,62	1,18	251	,001	,977	1,305 ,193
24-28	35		2,34	1,18	45,511			
S18.Kamu sektörlerindeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
19-23	218		2,83	1,19	251	8,179	,005	- -
24-28	35		2,97	1,54	40,791			
S19. İş tecrübemin artması ile kazanımlarımın da artacağı düşüncesindeyim.								
19-23	218		4,0734	,95	251	2,925	,088	1,222 ,223

Tablo18'dendevam								
24-28	35	3,85	1,06	43,348				
S20. Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
19-23	218	3,40	1,07	251	,144	,704	1,921	,056
24-28	35	3,02	1,17	43,538				
S21. Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
19-23	218	3,21	1,07	251	,200	,655	1,667	,097
24-28	35	2,88	1,18	43,426				
S22. Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.								
19-23	218	3,18	1,11	251	,802	,371	1,070	,286
24-28	35	2,97	1,09	45,975				
S23. Özel sektörmesleki gelişim açısından daha uygundur.								
19-23	218	3,14	1,09	251	,434	,511	-2,319	,021
24-28	35	3,60	1,03	47,003				
S24. Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
19-23	218	2,68	1,18	251	,023	,880	-1,311	,191
24-28	35	2,97	1,20	45,306				
S25. Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
19-23	218	3,02	1,17	251	,153	,696	1,198	,232
24-28	35	2,77	1,16	45,824				
S26. Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.								
19-23	218	3,11	1,08	251	2,424	,121	,708	,480
24-28	35	2,97	1,01	47,387				
S27. Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.								
19-23	218	3,57	1,06	251	,019	,890	,158	,875
24-28	35	3,54	1,06	45,531				
S28. Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.								
19-23	218	2,83	1,14	251	,352	,554	1,506	,133
24-28	35	2,51	1,19	44,575				

Tablo 18’de görüldüğü gibi “İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.” maddesinde 19-23 yaş grubundaki öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=3,49$; $p<,05$). Ortalamalarına bakıldığında 19-23 yaş grubundaki öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=3,71$), 24-28 yaş grubundaki öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,97$). “Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.” maddesinde 19-23 yaş grubundaki öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=3,41$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında 19-23 yaş grubundaki öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=2,89$), 24-28 yaş grubundaki öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,22$). Yine “Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.” maddesinde 19-23 yaş grubundaki öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=2,05$; $p<,05$). 19-23 yaş grubundaki öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=2,88$), 24-28 yaş grubundaki öğrencilerin ise kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,48$). “Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.” Maddesine baktığımızda da 24-28 yaş grubundaki öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=-2,71$; $p<,05$). Görüş

ortalamlarına bakıldığında 24-28 yaş grubundaki öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=2,98$), 19-23 yaş grubundaki öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,45$). “Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.” maddesinde 19-23 yaş grubundaki öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=2,32$; $p<,05$). Ortalamalarına bakıldığında 19-23 yaş grubundaki öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=2,68$), 24-28 yaş grubundaki öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,22$).“Özel sektörmesleki gelişim açısından daha uygundur.” maddesine baktığımızda ise 24-28 yaş grubundaki öğrenciler açısından anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=-2,31$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında 24-28 yaş grubundaki öğrenciler bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,60$),19-23 yaş grubundaki öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,14$).

Ayrıca 11. ve 18. Maddelerinde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu nedenle de Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular tablo19’da verilmiştir.

Tablo19: Öğrencilerin Yaş Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu

Yaş	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
S11. Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.					
19-23	218	130,45	28439,00	3062,00	,051
24-28	35	105,49	3692,00		
S18.Kamu sektörlerindeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.					
19-23	218	126,31	27536,50	3665,50	,703
24-28	35	131,27	4594,50		

Tablo19’da görüldüğü gibi, “Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.” maddesinde anlamlı fark görülmemiştir. Görüş ortalamalarına bakıldığında araştırmaya katılan 19-23 yaş grubundaki öğrencilerin bu görüşe katıldıkları gözlenmiştir.“ Kamu sektörlerindeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.” maddesinde anlamlı fark görülmemiştir. Görüş ortalamalarına bakıldığında araştırmaya katılan 24-28 yaş grubundaki öğrencilerin ise, 19-23 yaş grubundaki öğrencilerde daha fazla bu görüşe katıldıkları görülmüştür.

Tablo 20:Öğrencilerin İş Tecrübesi Değişkeni Açısından t Testi Tablosu

	N	X	SS	Sd	Levene		t testi	
					F	p	t	p
S1. İş hayatında istihdam edilmeye aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Evet	125	3,37	1,27	251	10,831	,001	-	-
Hayır	128	3,84	1,06	241,521				
S2. Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.								
Evet	125	2,53	1,12	251	6,715	,010	-	-
Hayır	128	2,27	,96	243,152				
S3. Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.								
Evet	125	2,68	1,10	251	,941	,333	-1,647	,101
Hayır	128	2,91	1,07	250,492				
S4. Aldığım eğitimin mesleğimde uzmanlaşmam için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Evet	125	2,53	1,04	251	,345	,557	-,919	,359
Hayır	128	2,65	1,03	250,786				
S5. Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.								
Evet	125	2,61	1,07	251	,990	,321	-3,203	,002
Hayır	128	3,04	1,06	250,689				
S6. Aldığım eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Evet	125	2,40	1,10	251	,002	,962	-1,963	,051
Hayır	128	2,67	1,10	250,859				
S7. Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Evet	125	3,24	1,11	251	,034	,853	1,945	,053
Hayır	128	2,96	1,10	250,833				
S8. Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
Evet	125	2,37	1,13	251	2,985	,085	,579	,563
Hayır	128	2,29	1,03	247,893				
S9. Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
Evet	125	2,25	1,10	251	,263	,608	-,585	,559
Hayır	128	2,33	1,06	250,093				
S10. Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Evet	125	2,44	1,03	251	1,623	,204	-2,676	,008
Hayır	128	2,80	1,12	249,981				
S11. Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.								
Evet	125	2,76	1,15	251	,092	,761	-2,733	,007
Hayır	128	3,15	1,15	250,861				
S12. Eğitimim esnasında iş yaşamında ihtiyaç duyabileceğim yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.								
Evet	125	2,27	,99	251	,273	,602	-1,171	,243
Hayır	128	2,42	1,03	250,900				
S13. Özel sektörde istihdam edilmeye uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
Evet	125	3,31	1,20	251	,843	,359	-,218	,828
Hayır	128	3,34	1,11	248,183				
S14. Kamu sektöründe istihdam edilmeye uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
Evet	125	2,96	1,15	251	,453	,502	-,566	,572
Hayır	128	3,03	1,06	248,504				
S15. İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.								
Evet	125	2,68	1,21	251	,949	,331	-1,183	,238
Hayır	128	2,85	1,19	250,589				
S16.Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.								
Evet	125	2,90	1,34	251	3,524	,062	-,644	,520
Hayır	128	3,00	1,21	246,989				
S17. Özel sektördeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
Evet	125	2,60	1,28	251	5,416	,021	-	-
Hayır	128	2,56	1,08	242,361				
S18.Kamu sektörlerindeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								

Tablo 20'den devam								
Evet	125	2,81	1,29	251	2,074	,151	-,526	,600
Hayır	128	2,89	1,19	248,263				
S19. İş tecrübemin artması ile kazanımlarımın da artacağı düşüncesindeyim.								
Evet	125	4,04	,99073	251	,647	,422	,073	,942
Hayır	128	4,03	,95902	250,206				
S20. Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğumu düşünüyorum.								
Evet	125	3,19	1,12	251	2,199	,139	-2,381	,018
Hayır	128	3,51	1,03	250,206				
S21. Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğumu düşünüyorum.								
Evet	125	3,01	1,09238	251	,506	,477	-2,237	,026
Hayır	128	3,32	1,07171	250,539				
S22. Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.								
Evet	125	3,09	1,18	251	2,892	,090	-,877	,381
Hayır	128	3,21	1,03	244,677				
S23. Özel sektörmesleki gelişim açısından daha uygundur.								
Evet	125	3,40	1,12	251	2,846	,093	2,834	,005
Hayır	128	3,01	1,03	248,303				
S24. Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Evet	125	2,77	1,19	251	,000	,995	,643	,520
Hayır	128	2,67	1,19	250,854				
S25. Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Evet	125	2,84	1,20	251	1,927	,166	-1,938	,054
Hayır	128	3,13	1,13	249,143				
S26. Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.								
Evet	125	3,08	1,05	251	,719	,397	-,159	,874
Hayır	128	3,10	1,09	250,987				
S27. Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.								
Evet	125	3,52	,99	251	1,418	,235	-,727	,468
Hayır	128	3,61	1,12	248,742				
S28. Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.								
Evet	125	2,68	1,13	251	,000	,982	-1,343	,181
Hayır	128	2,88	1,16	251,000				

Tabloda 20'de görüldüğü gibi, Yine “*Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.*” maddesinde iş tecrübesi değişkenine göre yapılan t testi sonucuna göre anlamlı fark bulunmuştur($t(251)=-3,20$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında hayır diyen öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=3,04$),evet diyen öğrencilerin ise kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,61$). “*Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.*” maddesinde ise hayır diyen öğrenciler lehine anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=-2,67$; $p<,05$). Hayır diyen öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=2,80$),evet diyen öğrencilerin ise kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,44$).Yine “*Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.*” maddesinde de hayır diyen öğrenciler lehine anlamlı fark bulunmuştur ($t(251)=-2,73$; $p<,05$). Hayır diyen öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=3,15$),evet diyen öğrencilerin ise kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,76$). “*Kamu*

sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.” maddesinde ise hayır diyen öğrenciler lehine anlamlı fark bulunmuştur $t(251)=-2,38$; $p<,05$). Hayır diyen öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=3,51$), evet diyen öğrencilerin ise kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,19$). “Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.” maddesinde hayır diyen öğrenciler lehine anlamlı fark bulunmuştur $t(251)=-2,23$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında hayır diyen öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=3,32$), evet diyen öğrencilerin ise kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,01$). “Özel sektörmesleki gelişim açısından daha uygundur.” maddesinde ise evet diyen öğrenciler lehine anlamlı fark bulunmuştur $t(251)=-2,83$; $p<,05$). Ortalamalarına bakıldığında evet diyen öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=3,40$), hayır diyen öğrencilerin ise kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,01$).

Ayrıca 1, 2 ve 17. maddelerinde dağılımın homojen olmadığı görülmüş ve bu maddelere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Öğrencilerin İş Tecrübesi Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
S1. İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.					
Evet	125	113,82	14227,50	6352,50	,003
Hayır	128	139,87	17903,50		
S2. Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.					
Evet	125	135,24	16905,50	6969,50	,065
Hayır	128	118,95	15225,50		
S17. Özel sektördeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.					
Evet	125	127,22	15902,50	7972,50	,961
Hayır	128	126,79	16228,50		

Tablo 21’de görüldüğü gibi “İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.” maddesinde hayır diyenler lehine anlamlı fark görülmüştür ($U(6352,50)$, $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında hayır diyen öğrenciler bu görüşe katılırken ($\bar{x}=3,84$), evet diyen öğrencilerin ise kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,37$). “Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.” maddesi ile “Özel sektördeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.” maddesinde anlamlı fark görülmemiştir.

4.4. Yükseköğretimde Okuyan Öğrencilerin, Öğrenim Gördükleri Bölümlerinin İstihdamdaki Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde “Yükseköğretimde okuyan öğrencilerin, öğrenim gördükleri bölümlerinin istihdamdaki etkisine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna verilen yanıtları görebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmış ve bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 22: Öğrencilerin Bölüm Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu

Soru 1: İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	3,83	G. Arası	20,902	5	4,180	3,045	,011
Sınıf Öğr.	60	3,43	G. İçi	339,138	247	1,373		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,93	Toplam	360,040	252			
Bilgisayar Öğr.	18	3,61						
Elektrik Öğr.	26	3,42						
Elektronik Öğrt	28	3,03						
Toplam	253	3,61						
Levene (F=3,455 p=,005)								
Soru 2: Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.								
Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,16	G. Arası	47,628	5	9,526	10,174	,000
Sınıf Öğr.	60	1,85	G. İçi	231,249	247	,936		
Fen Bilgisi Öğr.	49	2,91	Toplam	278,877	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,66						
Elektrik Öğr.	26	3,03						
Elektronik Öğrt	28	2,53						
Toplam	253	2,40						
Levene (F=1,501 p=,190)								
Soru 3: Aldığımız eğitim çağın gereklerine uygundur.								
Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,88	G. Arası	29,653	5	5,931	5,376	,000
Sınıf Öğr.	60	2,88	G. İçi	272,466	247	1,103		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,28	Toplam	302,119	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,22						
Elektrik Öğr.	26	2,42						
Elektronik Öğrt	28	2,28						
Toplam	253	2,80						
Levene (F=,391 p=,855)								
Soru 4: Aldığım eğitimin mesleğimde uzmanlaşmam için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,84	G. Arası	18,334	5	3,667	3,558	,004
Sınıf Öğr.	60	2,33	G. İçi	254,543	247	1,031		
Fen Bilgisi Öğr.	49	2,91	Toplam	272,877	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,33						
Elektrik Öğr.	26	2,30						
Elektronik Öğrt	28	2,39						
Toplam	253	2,59						
Levene (F=250 p=,940)								

Tablo 22' den devam

Soru 5: Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,87	G. Arası	17,276	5	3,455	3,029	,011
Sınıf Öğr.	60	3,03	G. İçi	281,751	247	1,141		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,08	Toplam	299,028	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,38						
Elektrik Öğr.	26	2,65						
Elektronik Öğrt	28	2,32						
						Levene (F=,772 p=,570)		
Toplam	253	2,83						

Soru 6: Aldığım eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,80	G. Arası	19,831	5	3,966	3,391	,006
Sınıf Öğr.	60	2,41	G. İçi	288,896	247	1,170		
Fen Bilgisi Öğr.	49	2,83	Toplam	308,727	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,38						
Elektrik Öğr.	26	2,15						
Elektronik Öğrt	28	2,10						
						Levene (F=1,148 p=,335)		
Toplam	253	2,54						

Soru 7: Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,75	G. Arası	19,200	5	3,840	3,225	,008
Sınıf Öğr.	60	3,05	G. İçi	294,128	247	1,191		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,20	Toplam	313,328	252			
Bilgisayar Öğr.	18	3,16						
Elektrik Öğr.	26	3,46						
Elektronik Öğrt	28	3,57						
						Levene (F=1,338 p=,249)		
Toplam	253	3,10						

Soru 9: Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,52	G. Arası	15,347	5	3,069	2,694	,022
Sınıf Öğr.	60	2,16	G. İçi	281,420	247	1,139		
Fen Bilgisi Öğr.	49	2,55	Toplam	296,767	252			
Bilgisayar Öğr.	18	1,88						
Elektrik Öğr.	26	2,15						
Elektronik Öğrt	28	1,92						
						Levene (F=3,569 p=,004)		
Toplam	253	2,29						

Soru 10: Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,86	G. Arası	31,204	5	6,241	5,665	,000
Sınıf Öğr.	60	2,80	G. İçi	272,124	247	1,102		
Fen Bilgisi Öğr.	49	2,87	Toplam	303,328	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,05						
Elektrik Öğr.	26	2,07						
Elektronik Öğrt	28	2,07						
						Levene (F=5,596 p=,000)		
Toplam	253	2,62						

Tablo 22' den devam

Soru 11: Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	3,16	G. Arası	20,104	5	4,021	3,070	,010
Sınıf Öğr.	60	3,05	G. İçi	323,501	247	1,310		
Fen Bilgisi Öğr.	49	2,97	Toplam	343,605	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,77						
Elektrik Öğr.	26	3,07						
Elektronik Öğrt	28	2,21						
Toplam	253	2,96					Levene (F=1,159 p=,330)	

Soru 14: Kamusektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	3,08	G. Arası	17,148	5	3,430	2,893	,015
Sınıf Öğr.	60	2,78	G. İçi	292,852	247	1,186		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,26	Toplam	310,000	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,83						
Elektrik Öğr.	26	3,38						
Elektronik Öğrt	28	2,53						
Toplam	253	3,00					Levene (F=1,594 p=,162)	

Soru 16: Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,84	G. Arası	18,118	5	3,624	2,269	,048
Sınıf Öğr.	60	2,88	G. İçi	394,404	247	1,597		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,22	Toplam	412,522	252			
Bilgisayar Öğr.	18	3,55						
Elektrik Öğr.	26	3,03						
Elektronik Öğrt	28	2,46						
Toplam	253	2,95					Levene (F=2,543 p=,029)	

Soru 19: İş tecrübemin artması ile kazanımlarımın da artacağı düşüncesindeyim.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	3,76	G. Arası	12,566	5	2,513	2,747	,020
Sınıf Öğr.	60	4,23	G. İçi	225,956	247	,915		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,91	Toplam	238,522	252			
Bilgisayar Öğr.	18	4,33						
Elektrik Öğr.	26	4,34						
Elektronik Öğrt	28	4,10						
Toplam	253	4,04					Levene (F=,481 p=,790)	

Soru 22: Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	3,15	G. Arası	18,889	5	3,778	3,187	,008
Sınıf Öğr.	60	3,28	G. İçi	292,786	247	1,185		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,51	Toplam	311,676	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,61						
Elektrik Öğr.	26	3,11						
Elektronik Öğrt	28	2,67						
Toplam	253	3,15					Levene (F=1,219 p=,301)	

Tablo 22' den devam

Soru 23: Özel sektör mesleki gelişim açısından daha uygundur.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,98	G. Arası	46,331	5	9,266	8,976	,000
Sınıf Öğr.	60	2,96	G. İçi	254,981	247	1,032		
Fen Bilgisi Öğr.	49	2,83	Toplam	301,312	252			
Bilgisayar Öğr.	18	4,00						
Elektrik Öğr.	26	3,88						
Elektronik Öğrt	28	3,78						
Toplam	253	3,20					Levene (F=1,987 p=,081)	

Soru 24: Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,70	G. Arası	32,996	5	6,599	5,044	,000
Sınıf Öğr.	60	2,25	G. İçi	323,185	247	1,308		
Fen Bilgisi Öğr.	49	2,71	Toplam	356,182	252			
Bilgisayar Öğr.	18	3,33						
Elektrik Öğr.	26	3,42						
Elektronik Öğrt	28	2,78						
Toplam	253	2,72					Levene (F=2,079 p=,069)	

Soru 28: Okulve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.

Bölüm	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Türkçe Öğr.	72	2,95	G. Arası	17,739	5	3,548	2,749	,019
Sınıf Öğr.	60	2,81	G. İçi	318,735	247	1,290		
Fen Bilgisi Öğr.	49	3,06	Toplam	336,474	252			
Bilgisayar Öğr.	18	2,33						
Elektrik Öğr.	26	2,57						
Elektronik Öğrt	28	2,28						
Toplam	253	2,78					Levene (F=2,099 p=,066)	

Tablo 22'de görüldüğü gibi; bu boyutta ortaya çıkan maddelerin öğrencilerin bölüm değişkenine göre karşılaştırıldıkları tek yönlü varyans analizi (Anova) testibulguları incelendiğinde, “*Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.*” boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=10,174$, $p<.05$). Tukey HSD testine göre; Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Yine Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark

Elektronik Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“*Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.*” maddesi, bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=5,376$, $p<.05$). Türkçe Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Sınıf Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“*Aldığım eğitimin mesleğimde uzmanlaşmam için yeterli olduğunu düşünüyorum.*” maddesi, bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=3,558$, $p<.05$). Bölüm değişkenlerinde Türkçe Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Yine Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“*Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.*” boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=3,029$, $p<.05$). Türkçe Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki

fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Sınıf Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“*Aldığım eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.*”maddesi, bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=3,391$, $p<.05$). Bölüm değişkenlerinde Türkçe Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Yine Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“*Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.*”boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür($F(5,247)=3,225$, $p<.05$). Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Yine Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik

Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“Öğretmelemlerımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.” boyutunda, bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=3,070$, $p<.05$). Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Elektronik Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Elektronik Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.” boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=2,893$, $p<.05$). Türkçe Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark görülmüştür. Yine Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Elektronik Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine anlamlı fark görülmüştür.

“İş tecrübemin artması ile kazanımlarımın da artacağı düşüncesindeyim.” boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=2,747$, $p<.05$). Türkçe Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar

Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Yine Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“*Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.*” boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=3,187$, $p<.05$). Türkçe Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Sınıf Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“*Özel sektör mesleki gelişim açısından daha uygundur.*” boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=8,976$, $p<.05$). Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Yine Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine,

Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği anlamlı fark bulunmuştur.

“Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.” boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=5,044$, $p<.05$). Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Yine Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Elektrik Öğretmenliği lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Elektronik Öğretmenliği anlamlı fark bulunmuştur.

“Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.” boyutunda bölüm değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,247)=2,749$, $p<.05$). Türkçe Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Sınıf Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Yine tabloya baktığımızda 8., 13., 15., 17., 18., 21., 25. ve 26. maddelerinde anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablodaki verilerdende anlaşılacağı üzere 1., 9., 10., 12., 16., 20. ve 27. maddelerinde homojen olmamasından dolayı Kruskal Wallis H testi uygulanmış, aradaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu aşağıdaki tablo’da verilmiştir.

Tablo 23: Öğrencilerin Bölüm Değişkenine Göre Kruskal Wallis H testi tablosu

Madde	X ²	Sd	p	Fark
1. madde: İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.	13,660	5	,018	1-6, 3-6
9.madde: Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.	12,387	5	,030	1-4, 1-6 3-4, 3-6
10.madde: Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.	26,640	5	,000	1-4, 1-5, 1-6, 2-4 2-5, 2-6 3-4, 3-5 3-6
12.madde: Eğitimim esnasında iş yaşamında ihtiyaç duyabileceğim yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.	8,682	5	,122	Yok
16.madde: Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.	10,997	5	,051	Yok
20.madde: Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.	7,326		,198	Yok
27.madde: Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.	1,925	5	,859	Yok
1(Türkçe Öğr.),2(Sınıf Öğr.),3(Fen Bilgisi Öğr.),4(Bilgisayar Öğr.),5(Elektrik Öğr.),6(Elektronik Öğrt)				

Dağılımın homojen olmaması nedeniyle Kruskal Wallis H testi ile karşılaştırılan öğrenci görüşlerinin bölüm değişkenine göre anketin 12.,16.,20., ve 27. maddelerinde anlamlı farklılık görülmemektedir. 1. madde de “*İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.*” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur($X^2=13,66, p<.05$). Bölüm değişkenlerinde Türkçe Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Yine Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bilgisayar Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Bilgisayar Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur($X^2=12,38, p<.05$). Bölüm değişkenlerinde Türkçe Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Yine Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Bilgisayar Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur($X^2=126,64, p<.05$). Türkçe Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Türkçe Öğretmenliği arasındaki fark Türkçe Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Sınıf Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Sınıf Öğretmenliği arasındaki fark Sınıf Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur. Fen Bilgisi Öğretmenliği ile Bilgisayar Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektrik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine, Elektronik Öğretmenliği ile Fen Bilgisi Öğretmenliği arasındaki fark Fen Bilgisi Öğretmenliği lehine anlamlı fark bulunmuştur.

4.5. Yükseköğretim Kurumunda Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretim Elemanlarının Vermiş Oldukları Eğitimin, İstihdamı Nasıl Etkilediğine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğretim elemanlarının “Yükseköğretim kurumunda görev yapan kadın ve erkek öğretim elemanlarının vermiş oldukları eğitimin, istihdamı

nasıl etkilediği ile ilgili görüşleri nasıldır?’’ sorusunun cinsiyet değişkeni açısından t testi tablosu, tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24:Öğretim ElemanlarınınCinsiyet Değişkeni Açısından t Testi Tablosu

	N	X	SS	Sd	Levene	ttesti		
					F	p	t	p
S1. İş hayatında istihdam edilmede vermiş olduğumuz eğitimin etkisi çok büyüktür.								
kadın	27	3,9259	,99715	109	1,754	,188	-,678	,499
erkek	84	4,0476	,74291	35,749				
S2. Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.								
kadın	27	3,0741	1,10683	109	1,210	,274	-,558	,578
erkek	84	3,1905	,88462	37,281				
S3. Vermiş olduğumuz eğitim çağın gereklerine uygundur								
kadın	27	3,9630	,85402	109	1,537	,218	,953	,342
erkek	84	3,7738	,90980	46,491				
S4. Vermiş olduğumuz eğitimin, öğrencilerin mesleğinde uzmanlaşması için yeterli olduğunu düşünüyorum								
kadın	27	3,4074	1,08342	109	4,315	,040	-	-
erkek	84	3,4048	,87975	37,659				
S5. Vermiş olduğumuz derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum								
kadın	27	3,8519	,81824	109	,630	,429	1,173	,243
erkek	84	3,6429	,80125	43,211				
S6. Vermiş olduğumuz eğitimin özel 76ector için yeterli olduğunu düşünüyorum								
kadın	27	3,1481	,86397	109	,094	,760	,578	,565
erkek	84	3,0357	,88422	44,861				
S7. Vermiş olduğumuz eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum								
kadın	27	3,8519	,71810	109	,196	,659	,249	,804
erkek	84	3,8095	,78351	47,525				
S8. Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir								
kadın	27	2,8148	1,03912	109	,006	,940	,339	,736
erkek	84	2,7381	1,01932	43,274				
S9. Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir								
kadın	27	3,0370	,85402	109	,573	,451	,608	,545
erkek	84	2,9167	,90791	46,403				
S10. Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum								
kadın	27	3,5926	,74726	109	1,930	,168	1,064	,290
erkek	84	3,3929	,87836	51,066				
S11. İş yaşamına yönelik tecrübelerimizi öğrencilere aktarmaktayız.								
kadın	27	3,9630	,80773	109	1,122	,292	-1,063	,290
erkek	84	4,1071	,53813	33,733				
S12. Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.								
kadın	27	3,3333	,83205	109	,104	,747	,549	,584
erkek	84	3,2262	,89646	46,973				
S13. Özel sektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum								
kadın	27	3,4444	1,15470	109	,000	,994	-,266	,791
erkek	84	3,5119	1,14591	43,695				
S14. Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum								
kadın	27	2,9259	,95780	109	,317	,575	-,543	,588
erkek	84	3,0476	1,02857	46,832				
S15. İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim								
kadın	27	2,8519	,98854	109	,253	,616	,508	,612
erkek	84	2,7381	1,01932	45,156				
S16. Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim								
kadın	27	2,8148	1,07550	109	,015	,903	-,132	,896
erkek	84	2,8452	1,03544	42,615				
S17. Öğrencilerin mezuniyet sonrasında özel sektördeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
kadın	27	2,9259	1,23805	109	,228	,634	1,373	,173
erkek	84	2,5714	1,14372	41,248				

Tablo 24'ten Devam							
S18. Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kamu sektöründeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.							
kadın	27	2,5556	1,05003	109	,264	,608	1,085 ,281
erkek	84	2,3095	1,01763	42,845			
S19. Öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş tecrübesinin artması ile kazanımlarının da artacağı düşüncesindeyim							
kadın	27	4,4074	,57239	109	1,976	,163	1,779 ,078
erkek	84	4,1786	,58414	44,750			
S20. Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum							
kadın	27	2,7778	1,18754	109	1,843	,177	-1,968 ,052
erkek	84	3,2381	1,01339	38,928			
S21. Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum							
kadın	27	3,1852	,83376	109	,691	,408	1,318 ,190
erkek	84	2,9167	,94688	49,368			
S22. Vermiş olduğumuz eğitim, kamu sektörü için mesleki gelişim açısından daha uygundur							
kadın	27	3,4815	,57981	109	,001	,971	-1,500 ,137
erkek	84	3,7024	,69038	51,731			
S23. Vermiş olduğumuz eğitim, özel sektör için mesleki gelişim açısından daha uygundur							
kadın	27	3,1481	,71810	109	7,419	,008	-,176 ,861
erkek	84	3,1786	,95892	58,342			
S24. Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum							
kadın	27	2,4815	1,12217	109	,670	,415	-,793 ,429
erkek	84	2,6667	1,03357	41,154			
S25. Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum							
kadın	27	2,6296	1,00568	109	,496	,483	,425 ,672
erkek	84	2,5476	,82732	37,979			
S26. Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir							
kadın	27	4,0741	,47442	109	13,890	,000	- -
erkek	84	3,7738	,88292	83,642			
S27. Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır							
kadın	27	3,5185	,84900	109	1,461	,229	-,704 ,483
erkek	84	3,6786	1,07726	55,239			
S28. Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.							
kadın	27	2,4815	,75296	109	,554	,458	-1,366 ,175
erkek	84	2,7262	,82654	47,795			

Tablo 24'de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının cinsiyet değişkeninde anketin bütün maddeleri açısından anlamlı fark görülmemiştir. Ancak 4. ve 26.maddelerde dağılım homojen olmadığından dolayı, Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25: Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U testi Tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
S4. Vermiş olduğumuz eğitimin, öğrencilerin mesleğinde uzmanlaşması için yeterli olduğunu düşünüyorum					
kadın	27	57,13	1542,50	1103,500	,816
erkek	84	55,64	4673,50		
S26. Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir					
kadın	27	135,24	1704,00	942,000	,142
erkek	84	118,95	4512,00		

Tabloya baktığımızda “*Vermiş olduğumuz eğitimin, öğrencilerin mesleğinde uzmanlaşması için yeterli olduğunu düşünüyorum.*” maddesiyle “*Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.*” maddesinde anlamlı fark bulunmamıştır.

4.6. Yükseköğretim Kurumunda Görev Yapan Öğretim Elemanlarının, Eğitimin İstihdamı Nasıl Etkilediği İle İlgili Görüşlerinin; Yaş, Eğitim Durumu ve Ünvan Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğretim elemanlarının anket maddelerine verdikleri yanıtlar yaş değişkeni açısından karşılaştırılmış, bu karşılaştırmaya ilişkin ANOVA testi sonuçları tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26: Öğretim Elemanı Görüşlerinin Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Soru 1: İş hayatında istihdam edilmede vermiş olduğumuz eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
18-30	33	3,75	G. Arası	3,445	2	1,722	2,715	,071
31-40	55	4,09	G. İçi	68,519	108	0,634		
41-50	23	4,21	Toplam	71,964	110			
Levene (F=2,345 p=,101)								
Toplam	111	4,17						
Soru 2: Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.								
18-30	33	3,06	G. Arası	,666	2	,333	2,715	,071
31-40	55	3,23	G. İçi	96,415	108	,893		
41-50	23	3,13	Toplam	97,081	110			
Levene (F=1,402 p=,250)								
Toplam	111	3,16						
Soru 3: Vermiş olduğumuz eğitim çağın gereklerine uygundur.								
18-30	33	3,78	G. Arası	,050	2	,025	,030	,970
31-40	55	3,83	G. İçi	88,347	108	,818		
41-50	23	3,82	Toplam	88,396	110			
Levene (F=1,130 p=,327)								
Toplam	111	3,81						
Soru 4: Vermiş olduğumuz eğitimin, öğrencilerin mesleğinde uzmanlaşması için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
18-30	33	3,27	G. Arası	,850	2	,425	,489	,615
31-40	55	3,47	G. İçi	93,907	108	,870		
41-50	23	3,43	Toplam	94,757	110			
Levene (F=1,021 p=,364)								
Toplam	111	3,40						
Soru 5: Vermiş olduğumuz derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.								
18-30	33	3,72	G. Arası	,169	2	,084	,128	,880
31-40	55	3,65	G. İçi	71,417	108	,661		
41-50	23	3,73	Toplam	71,586	110			
Levene (F=,080 p=,923)								
Toplam	111	3,69						
Soru 6: Vermiş olduğumuz eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
18-30	33	2,90	G. Arası		2,687	2	1,343	-
31-40	55	3,03	G. İçi		81,872	108	,758	
41-50	23	3,34	Toplam		84,559	110		
Levene (F=4,048 p=,020)								
Toplam	111	3,06						

Tablo 26'dan devam

Soru 7:Vermiş olduğumuz eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	4,00	G. Arası	1,525	2	,763	1,310	,274
31-40	55	3,74	G. İçi	62,871	108	,582		
41-50	23	3,73	Toplam	64,396	110			
Levene (F=2,479 p=,089)								
Toplam	111	3,81						
Soru 8:Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,66	G. Arası	,386	2	,193	,183	,833
31-40	55	2,80	G. İçi	114,046	108	1,056		
41-50	23	2,78	Toplam	114,432	110			
Levene (F=2,042 p=,135)								
Toplam	111	2,75						
Soru 9:Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,96	G. Arası	,170	2	,085	-	-
31-40	55	2,96	G. İçi	87,506	108	,810		
41-50	23	2,86	Toplam	87,676	110			
Levene (F=3,541 p=,032)								
Toplam	111	2,94						
Soru 10:Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,33	G. Arası	,747	2	,374	,513	,600
31-40	55	3,45	G. İçi	78,622	108	,728		
41-50	23	3,56	Toplam	79,369	110			
Levene (F=1,454 p=,238)								
Toplam	111	3,44						
Soru 11:İş yaşamına yönelik tecrübelerimizi öğrencilere aktarmaktayız.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	4,09	G. Arası	,031	2	,015	,040	,961
31-40	55	4,07	G. İçi	41,393	108	,383		
41-50	23	4,04	Toplam	41,423	110			
Levene (F=,889 p=,414)								
Toplam	111	4,07						
Soru 12:Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,12	G. Arası	,859	2	,429	,552	,578
31-40	55	3,29	G. İçi	84,078	108	,778		
41-50	23	3,34	Toplam	84,937	110			
Levene (F=3,551 p=,032)								
Toplam	111	3,25						
Soru 13:Özelsektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,60	G. Arası	3,325	2	1,663	1,279	,283
31-40	55	3,32	G. İçi	140,423	108	1,300		
41-50	23	3,73	Toplam	143,748	110			
Levene (F=1,814 p=,168)								
Toplam	111	3,49						

Tablo 26'dan devam

Soru 14:Kamusektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,81	G. Arası	2,219	2	1,109	1,092	,339
31-40	55	3,14	G. İçi	109,745	108	1,016		
41-50	23	3,00	Toplam	111,964	110			
					Levene (F=2,627 p=,077)			
Toplam	111	3,01						
Soru 15:İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,81	G. Arası	,204	2	,102	,099	,906
31-40	55	2,76	G. İçi	111,706	108	1,034		
41-50	23	2,69	Toplam	111,910	110			
					Levene (F=,265 p=,767)			
Toplam	111	2,76						
Soru 16:Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,09	G. Arası	4,433	2	2,216	2,088	,129
31-40	55	2,81	G. İçi	114,648	108	1,062		
41-50	23	2,52	Toplam	119,081	110			
					Levene (F=2,553 p=,083)			
Toplam	111	2,83						
Soru 17:Öğrencilerin mezuniyet sonrasında özel sektördeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,93	G. Arası	4,149	2	2,075	1,526	,222
31-40	55	2,49	G. İçi	146,842	108	1,360		
41-50	23	2,65	Toplam	150,991	110			
					Levene (F=2,001 p=,140)			
Toplam	111	2,65						
Soru 18: Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kamu sektöründeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,72	G. Arası	12,197	2	6,099	6,354	,002
31-40	55	2,40	G. İçi	103,658	108	,960		
41-50	23	1,78	Toplam	115,856	110			
					Levene (F=3,686 p=,028)			
Toplam	111	2,36						
Soru 19:Öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş tecrübesinin artması ile kazanımlarının da artacağı düşüncesindeyim.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	4,27	G. Arası	,313	2	,157	,450	,639
31-40	55	4,18	G. İçi	37,597	108	,348		
41-50	23	4,30	Toplam	37,910	110			
					Levene (F=,982 p=,378)			
Toplam	111	4,23						

Tablo 26'dan devam

Soru 20: Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğumu düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,93	G. Arası	3,010	2	1,505	1,319	,272
31-40	55	3,29	G. İçi	123,224	108	1,141		
41-50	23	3,00	Toplam	126,234	110			
Levene (F=1,167 p=,315)								
Toplam	111	3,12						
Soru 21: Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğumu düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,12	G. Arası	1,004	2	,502	,583	,560
31-40	55	2,94	G. İçi	92,960	108	,861		
41-50	23	2,86	Toplam	93,964	110			
Levene (F=,150 p=,861)								
Toplam	111	2,98						
Soru 22: Vermiş olduğumuz eğitim, kamu sektörü için mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,57	G. Arası	3,837	2	1,919	4,558	,013
31-40	55	3,81	G. İçi	45,460	108	,421		
41-50	23	3,34	Toplam	49,297	110			
Levene (F=7,974 p=,001)								
Toplam	111	3,64						
Soru 23: Vermiş olduğumuz eğitim, özel sektör için mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,03	G. Arası	,938	2	,469	,570	,567
31-40	55	3,23	G. İçi	88,810	108	,822		
41-50	23	3,21	Toplam	89,748	110			
Levene (F=5,659 p=,005)								
Toplam	111	3,17						
Soru 24: Kamusektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,78	G. Arası	3,287	2	1,644	1,494	,229
31-40	55	2,65	G. İçi	118,821	108	1,100		
41-50	23	2,30	Toplam	122,108	110			
Levene (F=,701 p=,498)								
Toplam	111	2,62						
Soru 25: Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,66	G. Arası	2,059	2	1,029	1,369	,259
31-40	55	2,61	G. İçi	81,185	108	,752		
41-50	23	2,30	Toplam	83,243	110			
Levene (F=,729 p=,485)								
Toplam	111	2,56						

Tablo 26'dan devam

Soru 26: Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,81	G. Arası	1,734	2	,867	1,325	,270
31-40	55	3,76	G. İçi	70,662	108	,654		
41-50	23	4,08	Toplam	72,396	110			
Levene (F=,175 p=,839)								
Toplam	111	3,84						

Soru 27:Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	3,39	G. Arası	3,353	2	1,676	1,613	,204
31-40	55	3,69	G. İçi	112,233	108	1,039		
41-50	23	3,86	Toplam	115,586	110			
Levene (F=,788 p=,457)								
Toplam	111	3,63						

Soru 28:Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30	33	2,57	G. Arası	,480	2	,240	,359	,699
31-40	55	2,72	G. İçi	72,187	108	,668		
41-50	23	2,65	Toplam	72,667	110			
Levene (F=,397 p=,673)								
Toplam	111	2,66						

Tablo 26'da görüldüğü gibi 6., 9., 12., 18., 22., ve 23. maddelerdeki dağılım homojen olmadığından dolayı, öğretim elemanlarının yaş değişkeni için Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır. Tablo 27'de gösterilmiştir. Anketin diğer maddelerinde ise anlamlı fark görülmemiştir.

Tablo 27 : Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Tablosu

Madde	X ²	Sd	p	Fark
6. madde: Vermiş olduğumuz eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.	3,221	2	,200	Yok
9.madde: Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.	,411	2	,814	Yok
12.madde: Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.	1,269	2	,530	Yok
18.madde: Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kamu sektöründeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.	11,626	2	,003	1-3 2-3
22.madde: Vermiş olduğumuz eğitim, kamu sektörü için mesleki gelişim açısından daha uygundur.	9,131	2	,010	1-2 2-3
23.madde: Vermiş olduğumuz eğitim, özel sektör için mesleki gelişim açısından daha uygundur.	1,198	2	,549	Yok
1(18-30 Yaş), 2(31-40 yaş), 3(41-50 yaş)				

Anketin 6.,9.,12. ve 23. maddesinde dağılımın homojen olmaması nedeniyle Kruskal Wallis H testi ile karşılaştırılan öğretim elemanlarının görüşleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken, anketin 18.maddesi olan “*Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kamu sektöründeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.*” ifadesine anlamlı fark bulunmuştur. ($X^2=11,62, p<.05$).18-30 yaş grubundakiler ile 41-50 yaş grubundakiler arasındaki fark 18-30 yaş grubundakiler lehine, 41-50 yaş grubundakiler ile 31-40 yaş grubundakiler arasındaki fark ile 31-40 yaş grubundakiler lehine anlamlı fark bulunmuştur. “*Vermiş olduğumuz eğitim, kamu sektörü için mesleki gelişim açısından daha uygundur*” anlamlı fark bulunmuştur. ($X^2=9,13, p<.05$).18-30 yaş grubundakiler ile 31-40 yaş grubundakiler arasındaki fark 31-40 yaş grubundakiler lehine, 41-50 yaş grubundakiler ile 31-40 yaş grubundakiler arasındaki fark ile 31-40 yaş grubundakiler lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının anket maddelerine yönelik görüşleri eğitim düzeyi açısından karşılaştırıldığında ise tablo 28’deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 28:Öğretim Elemanlarının Eğitim Değişkeni Açısından ANOVA Testi Sonuçları

Soru 1: İş hayatında istihdam edilmede vermiş olduğumuz eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
Lisans	17	4,00	G. Arası	1,548	2	,774	1,187	,309
Lisansüstü	31	3,83	G. İçi	70,416	108	,652		
Doktora	63	4,11	Toplam	71,964	110			
						Levene (F=,436 p=,648)		
Toplam	111	4,01						
Soru 2: Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
Lisans	17	3,00	G. Arası	,570	2	,285	,319	,728
Lisansüstü	31	3,16	G. İçi	96,511	108	,894		
Doktora	63	3,20	Toplam	97,081	110			
						Levene (F=,612 p=,544)		
Toplam	111	3,16						
Soru 3: Vermiş olduğumuz eğitim çağın gereklerine uygundur.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	3,94	G. Arası	1,374	2	,687	,853	,429
Lisansüstü	31	3,64	G. İçi	87,022	108	,806		
Doktora	63	3,87	Toplam	88,396	110			
						Levene (F=,923 p=,400)		
Toplam	111	3,81						
Soru 4: Vermiş olduğumuz eğitimin, öğrencilerin mesleğinde uzmanlaşması için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var.Kay.	Kar.Top.	Sd	Kar.Ort.	F	p
Lisans	17	3,29	G. Arası	1,546	2	,773	,896	,411
Lisansüstü	31	3,25	G. İçi	93,211	108	,863		
Doktora	63	3,50	Toplam	94,757	110			

Toplam		111	3,40		Levene (F=,159 p=,853)				
Soru 5:Vermiş olduğumuz derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.									
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	
Lisans	17	3,52	G. Arası	1,157	2	,578	,887	,415	
Lisansüstü	31	3,83	G. İçi	70,429	108	,652			
Doktora	63	3,66	Toplam	71,586	110				
Levene (F=,646 p=,526)									
Toplam		111	3,69						
Soru 6:Vermiş olduğumuz eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.									
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	
Lisans	17	2,94	G. Arası	3,890	2	1,945	2,604	,079	
Lisansüstü	31	2,80	G. İçi	80,669	108	,747			
Doktora	63	3,22	Toplam	84,559	110				
Levene (F=,553 p=,577)									
Toplam		111	3,06						
Soru 7:Vermişolduğumuz eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.									
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	
Lisans	17	3,88	G. Arası	,493	2	,247	,417	,660	
Lisansüstü	31	3,90	G. İçi	63,903	108	,592			
Doktora	63	3,76	Toplam	64,396	110				
Levene (F=,223 p=,801)									
Toplam		111	3,81						
Soru 8:Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.									
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	
Lisans	17	2,88	G. Arası	3,212	2	1,606	1,559	,215	
Lisansüstü	31	2,48	G. İçi	111,221	108	1,030			
Doktora	63	2,85	Toplam	114,432	110				
Levene (F=1,442 p=,241)									
Toplam		111	2,75						
Soru 9:Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.									
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	
Lisans	17	2,76	G. Arası	,665	2	,332	,413	,663	
Lisansüstü	31	2,96	G. İçi	87,011	108	,806			
Doktora	63	2,98	Toplam	87,676	110				
Levene (F=,722 p=,488)									
Toplam		111	2,94						
Soru 10:Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.									
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	
Lisans	17	3,41	G. Arası	,409	2	,204	,280	,757	
Lisansüstü	31	3,35	G. İçi	78,960	108	,731			
Doktora	63	3,49	Toplam	79,369	110				
Levene (F=1,872 p=,159)									
Toplam		111	3,44						
Soru 11:İş yaşamına yönelik tecrübelerimizi öğrencilere aktarmaktayız.									
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p	
Lisans	17	4,11	G. Arası	,042	2	,021	,054	,947	
Lisansüstü	31	4,06	G. İçi	41,382	108	,383			
Doktora	63	4,06	Toplam	41,423	110				
Levene (F=,621 p=,539)									
Toplam		111	4,07						

Tablo 28' den devam

Soru 12: Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	3,23	G. Arası	1,168	2	,584	-	-
Lisansüstü	31	3,09	G. İçi	83,769	108	,776		
Doktora	63	3,33	Toplam	84,937	110			
Levene (F=4,010 p=,021)								
Toplam	111	3,25						

Soru 13:Özelsektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	3,70	G. Arası	1,591	2	,795	,604	,548
Lisansüstü	31	3,58	G. İçi	142,157	108	1,316		
Doktora	63	3,39	Toplam	143,748	110			
Levene (F=2,414 p=,094)								
Toplam	111	3,49						

Soru 14:Kamusektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar.Top.	Sd	Kar.Ort.	F	p
Lisans	17	2,47	G. Arası	8,130	2	4,065	-	-
Lisansüstü	31	2,90	G. İçi	103,834	108	,961		
Doktora	63	3,22	Toplam	111,964	110			
Levene (F=3,367 p=,038)								
Toplam	111	3,01						

Soru 15:İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar.Ort.	F	p
Lisans	17	2,29	G. Arası	6,573	2	3,287	3,370	,038
Lisansüstü	31	3,06	G. İçi	105,337	108	,975		
Doktora	63	2,74	Toplam	111,910	110			
Levene (F=,018 p=,982)								
Toplam	111	2,76						

Soru 16:Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	3,17	G. Arası	6,136	2	3,068	2,934	,057
Lisansüstü	31	3,06	G. İçi	112,945	108	1,046		
Doktora	63	2,63	Toplam	119,081	110			
Levene (F=,267 p=,766)								
Toplam	111	2,83						

Soru 17:Öğrencilerin mezuniyet sonrasında özel sektördeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	2,64	G. Arası	6,427	2	3,213	2,401	,095
Lisansüstü	31	3,03	G. İçi	144,564	108	1,339		
Doktora	63	2,47	Toplam	150,991	110			
Levene (F=1,708 p=,186)								
Toplam	111	2,65						

Soru 18:Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kamu sektöründeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	2,64	G. Arası	5,539	2	2,770	2,711	,071
Lisansüstü	31	2,61	G. İçi	110,317	108	1,021		
Doktora	63	2,17	Toplam	115,856	110			
Levene (F=,330 p=,720)								
Toplam	111	2,36						

Tablo 28' den devam

Soru 19:Öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş tecrübesinin artması ile kazanımlarının da artacağı düşüncesindeyim.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	4,23	G. Arası	,147	2	,073	,210	,811
Lisansüstü	31	4,29	G. İçi	37,763	108	,350		
Doktora	63	4,20	Toplam	37,910	110			
Levene (F=1,365 p=,260)								
Toplam	111	4,23						
Soru 20:Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	2,76	G. Arası	2,803	2	1,401	1,226	,297
Lisansüstü	31	3,12	G. İçi	123,432	108	1,143		
Doktora	63	3,22	Toplam	126,234	110			
Levene (F=,908 p=,406)								
Toplam	111	3,12						
Soru 21:Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	3,41	G. Arası	4,132	2	2,066	2,484	,088
Lisansüstü	31	3,00	G. İçi	89,832	108	,832		
Doktora	63	2,85	Toplam	93,964	110			
Levene (F=2,772 p=,067)								
Toplam	111	2,98						
Soru 22:Vermiş olduğumuz eğitim, kamu sektörü için mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	3,70	G. Arası	,096	2	,048	,105	,900
Lisansüstü	31	3,61	G. İçi	49,202	108	,456		
Doktora	63	3,65	Toplam	49,297	110			
Levene (F=,730 p=,484)								
Toplam	111	3,64						
Soru 23:Vermiş olduğumuz eğitim, özel sektör için mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	2,88	G. Arası	2,416	2	1,208	-	-
Lisansüstü	31	3,09	G. İçi	87,332	108	,809		
Doktora	63	3,28	Toplam	89,748	110			
Levene (F=6,378 p=,002)								
Toplam	111	3,17						
Soru 24:Kamusektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	2,35	G. Arası	2,762	2	1,381	1,250	,291
Lisansüstü	31	2,83	G. İçi	119,346	108	1,105		
Doktora	63	2,58	Toplam	122,108	110			
Levene (F=,309 p=,735)								
Toplam	111	2,62						
Soru 25:Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	2,64	G. Arası	,162	2	,081	,105	,900
Lisansüstü	31	2,58	G. İçi	83,082	108	,769		
Doktora	63	2,53	Toplam	83,243	110			
Levene (F=1,833 p=,165)								
Toplam	111	2,56						

Tablo 28' den devam

Soru 26: Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	3,82	G. Arası	,936	2	,468	,707	,495
Lisansüstü	31	3,70	G. İçi	71,461	108	,662		
Doktora	63	3,92	Toplam	72,396	110			
					Levene (F=,835 p=,437)			
Toplam	111	3,84						

Soru 27:Alınaneğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	3,52	G. Arası	,816	2	,408	,384	,682
Lisansüstü	31	3,54	G. İçi	114,770	108	1,063		
Doktora	63	3,71	Toplam	115,586	110			
					Levene (F=,516 p=,598)			
Toplam	111	3,63						

Soru 28:Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Lisans	17	2,58	G. Arası	,182	2	,091	,136	,873
Lisansüstü	31	2,64	G. İçi	72,484	108	,671		
Doktora	63	2,69	Toplam	72,667	110			
					Levene (F=1,366 p=,259)			
Toplam	111	2,66						

Tablo 28'de görüldüğü gibi anketin “Yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.” Maddesine yönelik görüşleri arasında eğitim durumu açısından anlamlı fark bulunmuştur ($F(2,108)=3,370$, $p<.05$). Lisansüstü Eğitimi ile Doktora Eğitimi arasındaki bu fark Lisansüstü Eğitim yapmış öğretim elemanları lehine, Lisans Eğitimi ile Lisansüstü Eğitimi arasındaki fark Lisansüstü Eğitim alanlar lehinedir.

Anketin “Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.” maddesi, “Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.” maddesi ve “Vermiş olduğumuz eğitim, özel sektör için mesleki gelişim açısından daha uygundur.” maddesi homojen olmadığında dolayı Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır.

Tablo 29:Öğretim Elemanlarının Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Tablosu

Madde	X ²	Sd	p	Fark
12.madde: Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.	1,741	2	,419	Yok
14.madde: Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.	8,112	2	,017	1-3
23.madde: Vermiş olduğumuz eğitim, özel sektör için mesleki gelişim açısından daha uygundur.	2,658	2	,265	Yok
1 (Lisans), 2(Lisansüstü), 3(Doktora)				

Tabloda görüldüğü gibi anketin, “*Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum*” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($X^2=9,13, p<.05$). Lisansüstü Eğitimi ile Doktora Eğitimi arasındaki fark Doktora Eğitimi alanlar lehine, Lisans Eğitimi ile Doktora Eğitimi arasındaki fark Doktora Eğitimi alanlar lehinedir.

Anket maddelerini yanıtlayan öğretim elemanlarının görüşleri unvan değişkeni açısından karşılaştırıldığında ise tablo 30’daki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 30:Öğretim Elemanlarının Ünvan Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu

Soru 5:Vermiş olduğumuz derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar.Ort.	F	p
Prof.	10	4,00	G.Arası	6,414	5	1,283	---	---
Doç.	19	3,84	G. İçi	65,171	105	,621		
Yar.doç.	23	3,39	Toplam	71,586	110			
Arş.gör.	42	3,83						
Öğr.gör	15	3,33						
Okutman	2	4,00						
Toplam	111	3,69						
Levene (F=3,469 p=,006)								
Soru 6:Vermiş olduğumuz eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar.Ort.	F	p
Prof.	10	3,90	G.Arası	9,870	5	1,974	2,775	,021
Doç.	19	3,21	G. İçi	74,689	105	,711		
Yar.doç.	23	3,08	Toplam	84,559	110			
Arş.gör.	42	2,88						
Öğr.gör	15	2,80						
Okutman	2	3,00						
Toplam	111	3,06						
Levene (F=,567 p=,725)								
Soru 7:Vermiş olduğumuz eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar.Top.	Sd	Kar.Ort.	F	p
Prof.	10	4,10	G. Arası	3,509	5	,702	---	---
Doç.	19	3,57	G. İçi	60,887	105	,580		
Yar.doç.	23	3,65	Toplam	64,396	110			
Arş.gör.	42	3,95						
Öğr.gör	15	3,86						
Okutman	2	3,50						
Toplam	111	3,81						
Levene (F=2,351 p=,046)								
Soru 10:Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var.Kay.	Kar.Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	3,80	G.Arası	9,812	5	1,962	2,962	,015
Doç.	19	3,73	G. İçi	69,557	105	,662		
Yar.doç.	23	3,26	Toplam	79,369	110			
Arş.gör.	42	3,45						
Öğr.gör	15	2,93						
Okutman	2	4,50						
Toplam	111	3,44						
Levene (F=1,236 p=,297)								

Tablo 30'dan devam

Soru 12:Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var.Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar.Ort.	F	p
Prof.	10	4,00	G. Arası	9,698	5	1,940	---	---
Doç.	19	3,36	G. İçi	75,239	105	,717		
Yar.doç.	23	3,13	Toplam	84,937	110			
Arş.gör.	42	3,19						
Öğr.gör	15	2,86						
Okutman	2	4,00						
					Levene (F=2,542 p=,033)			
Toplam	111	3,25						

Soru 13:Özel sektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	4,10	G. Arası	14,655	5	2,931	2,384	,043
Doç.	19	3,26	G. İçi	129,093	105	1,229		
Yar.doç.	23	2,95	Toplam	143,748	110			
Arş.gör.	42	3,59						
Öğr.gör	15	3,93						
Okutman	2	3,50						
					Levene (F=2,149 p=,065)			
Toplam	111	3,49						

Soru 14:Kamusektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	3,50	G. Arası	5,665	5	1,133	---	---
Doç.	19	2,84	G. İçi	106,299	105	1,012		
Yar.doç.	23	3,26	Toplam	111,964	110			
Arş.gör.	42	2,95						
Öğr.gör	15	2,73						
Okutman	2	3,00						
					Levene (F=2,407 p=,041)			
Toplam	111	3,01						

Soru 16:Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	1,80	G. Arası	18,400	5	3,680	3,838	,003
Doç.	19	2,84	G. İçi	100,681	105	,959		
Yar.doç.	23	2,60	Toplam	119,081	110			
Arş.gör.	42	2,97						
Öğr.gör	15	3,40						
Okutman	2	3,50						
					Levene (F=,474 p=,795)			
Toplam	111	2,83						

Soru 18:Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kamu sektöründeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.

Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	1,50	G. Arası	15,554	5	3,111	3,257	,009
Doç.	19	2,15	G. İçi	100,302	105	,955		
Yar.doç.	23	2,13	Toplam	115,856	110			
Arş.gör.	42	2,66						
Öğr.gör	15	2,66						
Okutman	2	3,00						
					Levene (F=1,055 p=,390)			
Toplam	111	2,369						

Soru 21:Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	2,60	G. Arası	12,509	5	2,502	3,225	,009
Doç.	19	2,94	G. İçi	81,455	105	,776		
Yar.doç.	23	2,69	Toplam	93,964	110			
Arş.gör.	42	2,95						
Öğr.gör	15	3,66						
Okutman	2	4,00						
					Levene (F=1,259 p=,287)			
Toplam	111	2,98						

Tablo 30'dan devam

Soru 24:Kamusektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	2,20	G. Arası	6,597	5	1,319	---	---
Doç.	19	2,52	G. İçi	115,511	105	1,100		
Yar.doç.	23	2,69	Toplam	122,108	110			
Arş.gör.	42	2,71						
Öğr.gör	15	2,46						
Okutman	2	4,00						
Toplam	111	2,62					Levene (F=2,578 p=,031)	
Soru 25:Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	2,20	G. Arası	10,911	5	2,182	3,168	,011
Doç.	19	2,31	G. İçi	72,332	105	,689		
Yar.doç.	23	2,65	Toplam	83,243	110			
Arş.gör.	42	2,47						
Öğr.gör	15	3,06						
Okutman	2	4,00						
Toplam	111	2,56					Levene (F=,702 p=,623)	
Soru 27:Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.								
Ünvan	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Prof.	10	3,70	G. Arası	6,474	5	1,295	---	---
Doç.	19	4,10	G. İçi	109,112	105	1,039		
Yar.doç.	23	3,65	Toplam	115,586	110			
Arş.gör.	42	3,45						
Öğr.gör	15	3,60						
Okutman	2	3,00						
Toplam	111	3,63					Levene (F=2,836 p=,019)	

Tablo 30'da görüldüğü gibi “*Vermiş olduğumuz eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.*”maddesinde ünvan değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur ($F(5,105)=2,775$, $p<.05$). Gözlenen bu anlamlı düzeydeki fark Prof. ünvanı ile Arş.gör. ve Öğr. Gör., Okutman ünvanındaki akademisyenler arasındadır. Benzer şekilde Doç. ünvanı ile Arş.gör., Öğr.gör., Okutman ünvanındaki akademisyenler arasında da anlamlı düzeyde görüş farkı belirlenmiştir. Yine Yrd.Doç. ünvanı ile Arş.gör., Öğr.gör. Okutman ünvanındaki akademisyenler arasında da anlamlı düzeyde görüş ayrılıkları belirlenmiştir. Genel olarak ünvanın artması ile bu maddeye yönelik görüş ortalamalarının da arttığı söylenebilir.

“*Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.*”maddesinde de ünvan değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,105)=2,962$, $p<.05$). Öğr.gör. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Prof. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Prof. ünvanı lehinedir. Öğr.gör. ünvanı ile Doç.ünvanı arasındaki fark Doç. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Doç. ünvanı lehine gözlenmiştir. Öğr.gör. ünvanı ile Arş.gör. ünvanı arasındaki fark Arş.gör.ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Arş.gör.

ünvanı arasındaki fark Arş.gör. ünvanı lehinedir. Öğr.gör. ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehinedir.

“Özel sektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.” maddesinde ünvan değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,105)=2,384$, $p<.05$). Prof. ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Prof. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Prof. ünvanı lehinedir. Arş.gör. ünvanı ile Doç.ünvanı arasındaki fark Arş.gör. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Arş.gör. ünvanı arasındaki fark Arş.gör. ünvanı lehine, Öğr.gör. ünvanı ile Doç.ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Öğr.gör. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehinedir. Okutman ünvanı ile Doç.ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür.

“Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.” maddesinde de anlamlı fark bulunmuştur ($F(5,105)=3,838$, $p<.05$). Prof. ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Doç. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Doç. ünvanı lehinedir. Arş.gör. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Arş.gör.ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Arş.gör. ünvanı arasındaki fark Arş.gör. ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür. Öğr.gör. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Öğr.gör. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür. Okutman ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür.

“Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kamu sektöründeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.” maddesi ünvan değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür ($F(5,105)=3,257$, $p<.05$). Arş.gör. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Arş.gör.ünvanı lehine, Arş.gör.ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Arş.gör.ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Arş.gör. ünvanı arasındaki fark Arş.gör.ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür. Öğr.gör.ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine, Öğr.gör. ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Öğr.gör.

ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür. Okutman ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Okutman ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür.

“Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.” maddesi ünvan değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür($F(5,105)=3,225$, $p<.05$). Öğr.gör. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Öğr. gör. ünvanı lehine, Öğr.gör. ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Öğr.gör. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine ve Öğr.gör. ünvanı ile Arş.gör.ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür. Okutman ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Okutman ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Yrd.Doç. ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine ve Arş.gör. ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür.

“Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur($F(5,105)=3,168$, $p<.05$). Yrd.Doç. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Yrd.Doç. ünvanı lehine, Yrd.Doç.ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Yrd.Doç. ünvanı lehine, Arş.gör. ünvanı ile Yrd.Doç. ünvanı arasındaki fark Yrd.Doç. ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür. Öğr.gör. ünvanı ile Prof. Ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine, Öğr.gör. ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör. ünvanı lehine, Arş.gör. ünvanı ile Öğr.gör. ünvanı arasındaki fark Öğr.gör.ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür. Okutman ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Okutman ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Arş.gör.ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine anlamlı fark görülmüştür.

Anketin 5., 7., 12., 14., 24. ve 27. maddeleri homojen olmadığında dolayı Kruskall Wallis H testi uygulanmıştır. Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31 :Öğretim Elemanlarının Ünvan Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Tablosu

Madde	X ²	Sd	P	Fark
5. madde: Vermiş olduğumuz derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.	8,267	5	,142	Yok
7.madde: Vermiş olduğumuz eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.	5,435	5	,365	Yok
12.madde: Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.	14,054	5	,015	1-3 1-4 1-5 2-5 5-6
14.madde: Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.	5,403	5	,369	Yok
24.madde: Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.	5,943	5	,312	Yok
27.madde: Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.	7,180	5	,208	Yok
1 (Prof.), 2(Doç.), 3(Yrd.Doç.), 4(Arş.Gör.), 5(Öğr.Gör.), 6(Okutman)				

Dağılımın homojen olmaması nedeniyle Kruskal Wallis H testi ile karşılaştırılan öğretmen görüşlerinin ünvan değişkenine göre anketin 5.,7.,14.,24 ve 27. maddesinde anlamlı farklılık göstermezken, “*Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum*” maddesinde anlamlı görüş farkı bulunmuştur($X^2=14,05$, $p<.05$). “*Vermiş olduğumuz eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.*”boyutunda ünvan değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür($F(5,105)=2,775$, $p<.05$).Prof. ünvanı ile Yrd.Doç. ünvanı arasındaki farkProf. ünvanı lehine, Prof. ünvanı ile Arş.gör. ünvanı arasındaki fark Prof. ünvanı lehine, Öğr.gör. ünvanı ile Prof. ünvanı arasındaki fark Prof. ünvanı lehine anlamlı fark bulunmuştur. Doç.ünvanı ile Yrd.Doç. ünvanı arasındaki fark Doç. ünvanı lehine, Doç. ünvanı ile Arş.gör.ünvanı arasındaki fark Doç. ünvanı lehine, Öğr.gör. ünvanı ile Doç. ünvanı arasındaki fark Doç. Ünvanılehine anlamlı fark bulunmuştur. Okutman ünvanı ile Yrd.Doç. ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Okutman ünvanı ile Arş.gör.ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine, Öğr.gör. ünvanı ile Okutman ünvanı arasındaki fark Okutman ünvanı lehine anlamlı fark bulunmuştur.

4.7. Yükseköğretim Kurumunda Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültelerinin İstihdamdaki Etkisine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin “*Yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanlarının görev yaptıkları fakültelerinin istihdamdaki etkisinin ne*

kadar olduğu konusundaki görüşleri nelerdir?” sorusunun fakülte değişkeni açısından ANOVA testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 32:Öğretim Elemanlarının Fakülte Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu

Soru 1: İş hayatında istihdam edilmede vermiş olduğumuz eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	3,66	G. Arası	12,324	5	2,465	---	---
Teknoloji Fak.	26	3,57	G. İçi	59,640	105	,568		
Müh.Fak	13	4,15	Toplam	71,964	110			
Vet.Fak.	36	4,00						
Fen-Edeb.Fak.	19	4,57						
Mes.Yük.Okul.	11	4,18						
Toplam	111	4,01						
Levene (F=2,573 p=,031)								
Soru 3: Vermiş olduğumuz eğitim çağın gereklerine uygundur.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	2,83	G. Arası	8,616	5	1,723	---	---
Teknoloji Fak.	26	3,65	G. İçi	79,780	105	,760		
Müh.Fak	13	4,07	Toplam	88,396	110			
Vet.Fak.	36	3,88						
Fen-Edeb.Fak.	19	4,05						
Mes.Yük.Okul.	11	3,81						
Toplam	111	3,81						
Levene (F=2,405 p=,042)								
Soru 4:Vermiş olduğumuz eğitimin, öğrencilerin mesleğinde uzmanlaşması için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	2,83	G. Arası	7,948	5	1,590	---	---
Teknoloji Fak.	26	3,19	G. İçi	86,809	105	,827		
Müh.Fak	13	3,38	Toplam	94,757	110			
Vet.Fak.	36	3,44						
Fen-Edeb.Fak.	19	3,89						
Mes.Yük.Okul.	11	3,27						
Toplam	111	3,40						
Levene (F=3,148 p=,011)								
Soru 5:Vermiş olduğumuz derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	3,16	G. Arası	7,630	5	1,526	---	---
Teknoloji Fak.	26	3,34	G. İçi	63,956	105	,609		
Müh.Fak	13	3,84	Toplam	71,586	110			
Vet.Fak.	36	3,83						
Fen-Edeb.Fak.	19	4,00						
Mes.Yük.Okul.	11	3,63						
Toplam	111	3,69						
Levene (F=5,329 p=,000)								
Soru 7:Vermiş olduğumuz eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	3,16	G. Arası	4,480	5	,896	---	---
Teknoloji Fak.	26	4,07	G. İçi	59,916	105	,571		
Müh.Fak	13	3,84	Toplam	64,396	110			
Vet.Fak.	36	3,75						
Fen-Edeb.Fak.	19	3,78						
Mes.Yük.Okul.	11	3,81						
Toplam	111	3,81						
Levene (F=3,356 p=,007)								

Tablo 32'den devam

Soru 8:Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.

Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	1,50	G. Arası	30,555	5	6,111	7,650	,000
Teknoloji Fak.	26	2,61	G. İçi	83,877	105	,799		
Müh.Fak	13	2,92	Toplam	114,432	110			
Vet.Fak.	36	2,55						
Fen-Edeb.Fak.	19	3,73						
Mes.Yük.Okul.	11	2,54						
Toplam	111	2,75					Levene (F=,925 p=,468)	

Soru 9:Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.

Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	2,33	G. Arası	15,739	5	3,148	4,594	,001
Teknoloji Fak.	26	2,80	G. İçi	71,937	105	,685		
Müh.Fak	13	3,15	Toplam	87,676	110			
Vet.Fak.	36	2,77						
Fen-Edeb.Fak.	19	3,68						
Mes.Yük.Okul.	11	2,63						
Toplam	111	2,94					Levene (F=1,129 p=,350)	

Soru 10:Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.

Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	3,33	G. Arası	7,933	5	1,587	---	---
Teknoloji Fak.	26	3,19	G. İçi	71,436	105	,680		
Müh.Fak	13	3,30	Toplam	79,369	110			
Vet.Fak.	36	3,41						
Fen-Edeb.Fak.	19	4,00						
Mes.Yük.Okul.	11	3,36						
Toplam	111	3,44					Levene (F=3,355 p=,007)	

Soru 11:İş yaşamına yönelik tecrübelerimizi öğrencilere aktarmaktayız.

Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	3,50	G. Arası	2,694	5	,539	---	---
Teknoloji Fak.	26	4,19	G. İçi	38,729	105	,369		
Müh.Fak	13	4,15	Toplam	41,423	110			
Vet.Fak.	36	4,02						
Fen-Edeb.Fak.	19	4,15						
Mes.Yük.Okul.	11	4,00						
Toplam	111	4,07					Levene (F=4,453 p=,001)	

Soru 12:Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.

Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	2,50	G. Arası	17,107	5	3,421	5,296	,000
Teknoloji Fak.	26	3,00	G. İçi	67,830	105	,646		
Müh.Fak	13	3,61	Toplam	84,937	110			
Vet.Fak.	36	3,13						
Fen-Edeb.Fak.	19	3,94						
Mes.Yük.Okul.	11	3,00						
Toplam	111	3,25					Levene (F=,363 p=,873)	

Soru 13:Özsektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.

Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	3,00	G. Arası	11,552	5	2,310	---	---
Teknoloji Fak.	26	3,76	G. İçi	132,196	105	1,259		
Müh.Fak	13	3,92	Toplam	143,748	110			
Vet.Fak.	36	3,27						
Fen-Edeb.Fak.	19	3,15						
Mes.Yük.Okul.	11	3,90						
Toplam	111	3,49					Levene (F=2,589 p=,030)	

Tablo 32'den devam

Soru 15:İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	2,66	G. Arası	5,277	5	1,055	---	---
Teknoloji Fak.	26	2,50	G. İçi	106,633	105	1,016		
Müh.Fak	13	2,76	Toplam	111,910	110			
Vet.Fak.	36	3,05						
Fen-Edeb.Fak.	19	2,63						
Mes.Yük.Okul.	11	2,72						
						Levene (F=4,203 p=,002)		
Toplam	111	2,76						

Soru 16:Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	2,83	G. Arası	28,813	5	5,763	6,703	,000
Teknoloji Fak.	26	3,50	G. İçi	90,268	105	,860		
Müh.Fak	13	2,92	Toplam	119,081	110			
Vet.Fak.	36	2,77						
Fen-Edeb.Fak.	19	1,89						
Mes.Yük.Okul.	11	3,00						
						Levene (F=1,406 p=,228)		
Toplam	111	2,83						

Soru 17:Öğrencilerin mezuniyet sonrasında özel sektördeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	2,50	G. Arası	17,133	5	3,427	2,688	,025
Teknoloji Fak.	26	2,96	G. İçi	133,858	105	1,275		
Müh.Fak	13	2,69	Toplam	150,991	110			
Vet.Fak.	36	2,88						
Fen-Edeb.Fak.	19	1,84						
Mes.Yük.Okul.	11	2,63						
						Levene (F=,332 p=,893)		
Toplam	111	2,65						

Soru 19:Öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş tecrübesinin artması ile kazanımlarının da artacağı düşüncesindeyim.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	4,50	G. Arası	2,463	5	,493	---	---
Teknoloji Fak.	26	4,42	G. İçi	35,447	105	,338		
Müh.Fak	13	4,30	Toplam	37,910	110			
Vet.Fak.	36	4,13						
Fen-Edeb.Fak.	19	4,15						
Mes.Yük.Okul.	11	4,00						
						Levene (F=3,883 p=,003)		
Toplam	111	4,23						

Soru 21:Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	3,50	G. Arası	10,674	5	2,135	2,691	,025
Teknoloji Fak.	26	3,30	G. İçi	83,290	105	,793		
Müh.Fak	13	2,69	Toplam	93,964	110			
Vet.Fak.	36	2,86						
Fen-Edeb.Fak.	19	2,57						
Mes.Yük.Okul.	11	3,36						
						Levene (F=,597 p=,702)		
Toplam	111	2,98						

Tablo 32'den devam

Soru 25:Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Fakülte	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	2,50	G. Arası	16,214	5	3,243	---	---
Teknoloji Fak.	26	3,11	G. İçi	67,029	105	,638		
Müh.Fak	13	2,38	Toplam	83,243	110			
Vet.Fak.	36	2,44						
Fen-Edeb.Fak.	19	2,00						
Mes. Yük.Okul.	11	2,90						
						Levene (F=2,944 p=,016)		
Toplam	111	2,56						

Soru 26: Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.								
Fakülte	N	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
Eğitim Fak.	6	3,16	G. Arası	10,066	5	2,013	3,391	,007
Teknoloji Fak.	26	3,84	G. İçi	62,330	105	,594		
Müh.Fak	13	3,61	Toplam	72,396	110			
Vet.Fak.	36	3,77						
Fen-Edeb.Fak.	19	4,42						
Mes. Yük.Okul.	11	3,72						
						Levene (F=2,194 p=,060)		
Toplam	111	3,84						

Tablo 32'de görüldüğü gibi “Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(5,105)=7,650$, $p<.05$). Bu fark Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim Fakültesindeki, Teknoloji Fakültesindeki, Veteriner Fakültesindeki, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları arasındadır. Yine Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları, Eğitim, Teknoloji, Veteriner ve Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları arasındadır. “Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.”maddesinde de öğretim elemanı görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür($F(5,105)=4.594$, $p<.05$). Bu farkın Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim, Teknoloji, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları arasındadır. Yine Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim, Teknoloji, Veteriner Fakülteleri ve Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları arasında olduğu görülmüştür. “Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.”maddesinde gözlenen farkın ($F(5,105)=5,296$, $p<.05$) Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim, Teknoloji, Veteriner Fakülteleri ve Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları arasında olduğu belirlenmiştir. “Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.” Maddesinde de anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir. Bu farkın Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim, Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile

Teknoloji, Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları, Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları ile Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile arasında olduğu görülmüştür.

Bir diğer fark “*Öğrencilerin mezuniyet sonrasında özel sektördeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.*” maddesinde belirlenmiştir ($F(5,105)=2,688$, $p<.05$). Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları ile Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları ile Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları ile Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları ile Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür.

“*Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.*” maddesinde anlamlı fark olduğu görülmüştür ($F(5,105)=2,691$, $p<.05$). Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları lehine,

Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim üyeleri lehine, Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları ile Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları arasındaki fark Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları lehine, Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları arasındaki fark Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları lehine, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları ile Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları arasındaki fark Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür.

“Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.” maddesinde anlamlı fark olduğu görülmüştür($F(5,105)=3,391$, $p<.05$). Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri ile Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Teknoloji Fakültesindeki öğretim elemanları lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür. Eğitim Fakültesindeki öğretim elemanları ile Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Mühendislik Fakültesindeki öğretim elemanları ile Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Veteriner Fakültesindeki öğretim elemanları ile Fen-Edebiyat Fakültesindeki

öğretim elemanları arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları lehine, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim elemanları ile Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim elemanları lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Anketin 1., 3., 4., 5., 7., 10., 11., 13., 15., 19. ve 25. Maddelerinde dağılım homojen olmadığından Kruskall Wallis H testi uygulanmıştır. Bu test sonuçları Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33:Öğretim Elemanlarının Fakülte Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Tablosu

Madde	X ²	Sd	P	Fark
1. madde: İş hayatında istihdam edilmeme vermiş olduğumuz eğitimin etkisi çok büyüktür.	18,400	5	,002	Yok
3.madde: Vermiş olduğumuz eğitim çağın gereklerine uygundur.	7,469	5	,188	Yok
4.madde: Vermiş olduğumuz eğitimin, öğrencilerin mesleğinde uzmanlaşması için yeterli olduğunu düşünüyorum.	9,551	5	,089	Yok
5.madde: Vermiş olduğumuz derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.	9,531	5	,090	Yok
7.madde: Vermiş olduğumuz eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.	4,933	5	,424	Yok
10.madde: Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.	11,106	5	,049	2-5 3-5 4-5
11.madde: İş yaşamına yönelik tecrübelerimizi öğrencilere aktarmaktayız.	4,357	5	,499	Yok
13.madde: Özel sektörde istihdam edilmeme uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.	8,172	5	,147	Yok
15.madde: İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.	5,332	5	,377	Yok
19.madde: Öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş tecrübesinin artması ile kazanımlarının da artacağı düşüncesindeyim.	8,338	5	,139	Yok
25.madde: Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.	22,071	5	,001	2-3 2-4 2-5 4-5 5-6
1(Eğt.Fak.), 2(Tek. Fak.), 3(Müh.Fak.), 4(Vet.Fak.), 5(Fen-Edeb.Fak.), 6(Mes.Yük.Okul.)				

Yapılan karşılaştırmalarda öğretim elemanlarının görüşlerinin anketin 1.,3.,4.,5.,7.,11.,13.,15., ve 19. maddelerinde yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği, 10. maddede “Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum” ($X^2=11,10$, $p<.05$) ve “Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum” sorusunda anlamlı fark bulunmuştur($X^2=22,072$, $p<.05$) maddesinde anlamlı fark gözlenmiştir. 10 maddedeki bu fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri ile Mühendislik

Fakültesindeki öğretim üyeleri arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri lehine, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri ile Eğitim Fakültesindeki öğretim üyeleri arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri lehine, Teknoloji Fakültesindeki öğretim üyeleri ile Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri lehine, Veteriner Fakültesindeki öğretim üyeleri ile Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri lehine, Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri ile Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri arasındaki fark Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri lehinedir. 25. Maddedeki fark ise Teknoloji Fakültesindeki öğretim üyeleri ile Eğitim, Mühendislik, Veteriner, ve Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri arasındadır. Ayrıca bu madde itibarıyla Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri ile Eğitim Fakültesindeki öğretim üyeleri arasındaki fark Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri lehine, Mühendislik Fakültesindeki öğretim üyeleri ile Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri arasındaki fark Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri lehine, Veteriner Fakültesindeki öğretim üyeleri ile Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri arasındaki fark Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri lehine, Fen-Edebiyat Fakültesindeki öğretim üyeleri ile Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri arasındaki fark Meslek Yüksek Okulundaki öğretim üyeleri lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür.

4.8. Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Kadın ve Erkeklerin, Yükseköğretimde Verilen Eğitimin İstihdamı Nasıl Etkilediği İle İlgili Görüşlerinin Cinsiyet, Kitle, Yaş, Eğitim Durumu ve İş Tecrübesi Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde Kamu ve Özel Sektöründe çalışanların“*Kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkeklerin, yükseköğretimde verilen eğitimin istihdamı nasıl etkilediği ile ilgili görüşlerinin cinsiyet, kitle, yaş, eğitim durumu ve iş tecrübesideğişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?*” alt amacına yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Bu karşılaştırmaya yönelik t testi sonuçları tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34:Kamu-Özel Sektörde Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu

	N	X	SS	Sd	Levene	p	t testi	P
S1. Kamu sektöründe istihdam edilmeye eğitimin etkisi çok büyüktür.								
kadın	30	3,6000	1,16264	211	5,301	,022	-	-
erkek	183	3,4590	1,38167	43,610				
S2. Üniversiteden mezun olanların kamu sektöründe istihdam edilmeye iş imkânlarının oldukça fazladır.								
kadın	30	3,4000	1,16264	211	,494	,483	,761	,447
erkek	183	3,2131	1,25944	40,989				
S3. Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.								
kadın	30	3,4333	1,22287	211	9,497	,002	-	-
erkek	183	3,1257	1,47154	44,008				
S4. Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.								
kadın	30	2,7667	1,27802	211	,440	,508	,889	,375
erkek	183	2,5246	1,39788	41,238				
S5. İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.								
kadın	30	3,4333	1,10433	211	5,315	,022	-	-
erkek	183	3,3607	1,41460	46,168				
S6. İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.								
kadın	30	3,6000	1,16264	211	,000	,982	-,149	,882
erkek	183	3,6339	1,15423	38,966				
S7. İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır.								
kadın	30	3,13333	1,074255	211	2,628	,106	,440	,661
erkek	183	3,02732	1,246673	42,886				
S8. Yeni işe başlayan personel gerekli iş hakkında ön bilgiye sahiptir.								
kadın	30	2,8333	1,05318	211	,435	,510	-,706	,481
erkek	183	2,9945	1,17435	41,750				
S9. Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.								
kadın	30	3,4333	,89763	211	10,451	,001	-	-
erkek	183	3,1257	1,29689	51,286				
S10. İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır.								
kadın	30	3,5000	1,00858	211	7,733	,006	-	-
erkek	183	3,1913	1,28881	46,078				
S11. Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.								
kadın	30	2,8667	1,16658	211	1,082	,299	1,809	,072
erkek	183	2,4262	1,24643	40,643				
S12. Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.								
kadın	30	2,4667	1,00801	211	1,261	,263	,427	,670
erkek	183	2,3716	1,15009	42,390				
S13. Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.								
kadın	30	2,4333	,85836	211	2,820	,095	-,094	,925
erkek	183	2,4536	1,12258	46,955				
S14. Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.								
kadın	30	3,4333	1,25075	211	,722	,396	,793	,429
erkek	183	3,2295	1,31425	40,238				
S15. İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.								
kadın	30	2,7000	1,48904	211	,948	,331	1,102	,272
erkek	183	2,3989	1,37057	37,500				
S16. Üniversiteden mezun olanlar pratikten ziyade teorik bilgiye sahipler.								
kadın	30	4,0667	,94443	211	,123	,726	,630	,529
erkek	183	3,9399	1,03334	41,246				
S17. Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
kadın	30	2,9333	1,38796	211	1,980	,161	,914	,362
erkek	183	2,7049	1,24932	37,111				
S18. Kamu sektörü,mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
kadın	30	3,2333	1,13512	211	,058	,810	-1,166	,245
erkek	183	3,4918	1,12352	38,903				

Tabloda 34’de görüldüğü gibi kamu ve özel sektördeki cinsiyet değişkenine göre t testinde anlamlı fark görülmemiştir. Ancak 1., 3., 5., 9. ve 10. maddelerde dağılım homojen olmadığından dolayı, Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 35: Özel Sektör ve Kamuda Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
S1. Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.					
kadın	30	109,07	3272,00	2683,000	,838
erkek	183	106,66	19519,00		
S3. Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.					
kadın	30	114,42	3432,50	2522,500	,453
erkek	183	105,78	19358,50		
S5. İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.					
kadın	30	106,73	3202,00	2737,000	,979
erkek	183	107,04	19589,00		
S9. Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.					
kadın	30	117,42	3522,50	2432,500	,299
erkek	183	105,29	19268,50		
S10. İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitilmiş kişilerden karşılamaktadır.					
kadın	30	117,68	3530,50	2424,500	,284
erkek	183	105,25	19260,50		

Tablo 35’de görüldüğü gibi, “*Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.*” maddesinde anlamlı fark görülmemektedir. Görüş ortalamalarına bakıldığında kadınların erkeklerden daha fazla bu görüşe katıldığı görülmüştür. “*Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.*” Maddesinde anlamlı fark görülmemektedir. Kadınların erkeklerden daha fazla bu görüşe katıldığı görülmüştür. “*İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.*” Maddesinde anlamlı fark görülmemektedir. Oranlar birbirine yakın olmasına rağmen kadınların erkeklerden daha fazla bu görüşe katıldığı görülmüştür. “*Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.*” maddesinde anlamlı fark görülmemektedir. Görüş ortalamalarına bakıldığında kadınların erkeklerden daha fazla bu görüşe katıldığı görülmüştür. “*İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitilmiş kişilerden karşılamaktadır.*” maddesinde de anlamlı fark görülmemektedir. Kadınların erkeklerden daha fazla bu görüşe katıldığı görülmüştür.

Araştırmanın bu bölümünde Kamu ve Özel Sektöründe çalışanların anket maddelerine verdikleri yanıtlar çalışılan sektör açısından da karşılaştırılmış, tablo 36'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 36 : Kamu-Özel Sektörde Çalışanların Kitle Değişkenine Göre t Testi Tablosu

	N	X	SS	Sd	Levene	p	t	p
S1. Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Özel sektör	109	2,9908	1,37770	211	18,779	,000	-5,824	,000
Kamu	104	3,9904	1,11908	205,815				
S2. Üniversiteden mezun olanların kamu sektöründe istihdam edilmede iş imkânlarının oldukça fazladır.								
Özel sektör	109	3,1927	1,25814	211	,007	,935	-,560	,576
Kamu	104	3,2885	1,23597	210,818				
S3. Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.								
Özel sektör	109	2,6514	1,46803	211	29,425	,000	-5,790	,000
Kamu	104	3,7115	1,19605	206,000				
S4. Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.								
Özel sektör	109	1,9633	1,07088	211	36,014	,000	-7,120	,000
Kamu	104	3,1827	1,39878	192,884				
S5. İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.								
Özel sektör	109	2,6881	1,28162	211	16,862	,000	-8,655	,000
Kamu	104	4,0865	1,07134	207,450				
S6. İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.								
Özel sektör	109	3,6422	1,09310	211	1,913	,168	,169	,866
Kamu	104	3,6154	1,21725	206,109				
S7. İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır.								
Özel sektör	109	2,66055	1,226408	211	2,127	,146	-4,915	,000
Kamu	104	3,44231	1,086787	209,869				
S8. Yeni işe başlayan personel gerekli iş hakkında ön bilgiye sahiptir.								
Özel sektör	109	2,9817	1,12202	211	2,216	,138	,127	,899
Kamu	104	2,9615	1,19808	208,360				
S9. Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.								
Özel sektör	109	2,7156	1,23297	211	7,960	,005	-5,836	,000
Kamu	104	3,6442	1,08760	209,726				
S10. İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır.								
Özel sektör	109	2,6239	1,30376	211	54,580	,000	-8,458	,000
Kamu	104	3,8750	,80878	181,696				
S11. Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.								
Özel sektör	109	2,1284	1,15551	211	1,850	,175	-4,521	,000
Kamu	104	2,8654	1,22322	208,743				
S12. Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.								
Özel sektör	109	2,0826	,93421	211	19,255	,000	-4,125	,000
Kamu	104	2,7019	1,22973	192,111				
S13. Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.								
Özel sektör	109	2,0734	,80169	211	21,202	,000	-5,484	,000
Kamu	104	2,8462	1,20492	178,086				
S14. Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.								
Özel sektör	109	2,7248	1,30435	211	19,217	,000	-6,749	,000
Kamu	104	3,8173	1,04987	205,240				
S15. İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.								
Özel sektör	109	2,1284	1,22551	211	9,357	,003	-3,453	,001
Kamu	104	2,7692	1,47622	200,368				
S16. Üniversiteden mezun olanlar pratikten ziyade teorik bilgiye sahipler.								
Özel sektör	109	3,8349	1,10984	211	1,540	,216	-1,809	,072
Kamu	104	4,0865	,90426	206,002				
S17.- Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Özel sektör	109	2,4220	1,13279	211	8,417	,004	-3,814	,000
Kamu	104	3,0673	1,32390	202,788				

Tablo 36'dan devam

S18.- Kamu sektörü, mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
Özel sektör	109	3,7890	,91362	211	20,994	,000	4,604	,000
Kamu	104	3,1058	1,22211	190,479				

Tablo 36'da bağımsız gruplar t testi sonucuna göre; “İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır.” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur($t(211)=2,127$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşe daha yüksek düzeyde katıldıkları görülürken ($\bar{x}=3,44$), özel sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları belirlenmiştir ($\bar{x}=2,66$). “Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.” maddesinde de anlamlı fark bulunmuştur ($t(211)=1,850$; $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşü daha çok benimserken ($\bar{x}=2,86$), özel sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,12$). Tabloya baktığımızda 1., 3., 4., 5., 9., 10., 12., 13., 14., 15., 17. ve 18. maddeler de homojen olmadığından dolayı, Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bulgular tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37: Özel Sektör ve Kamuda Çalışanların Kitle Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Tablosu

	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
S1. Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.					
Özel sektör	109	85,75	9346,50	3351,500	,000
Kamu	104	129,27	13444,50		
S3. Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.					
Özel sektör	109	86,49	9427,00	3432,000	,000
Kamu	104	128,50	13364,00		
S4. Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.					
Özel sektör	109	82,72	9017,00	3022,000	,000
Kamu	104	132,44	13774,00		
S5. İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.					
Özel sektör	109	77,09	8403,00	2408,000	,000
Kamu	104	138,35	14388,00		
S9. Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.					
Özel sektör	109	85,39	9308,00	3313,000	,000
Kamu	104	129,64	13483,00		
S10. İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır.					
Özel sektör	109	79,43	8657,50	2424,500	,000
Kamu	104	135,90	14133,50		
S12. Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.					
Özel sektör	109	92,51	10084,00	4089,000	,000
Kamu	104	122,18	12707,00		
S13. Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.					
Özel sektör	109	87,05	9488,50	3493,500	,000
Kamu	104	127,91	13302,50		

Tablo 37'den devam					
S14. Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.					
Özel sektör	109	83,06	9053,00	3058,000	,000
Kamu	104	132,10	13738,00		
S15. İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.					
Özel sektör	109	94,25	10273,50	4278,500	,001
Kamu	104	120,36	12517,50		
S17.- Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.					
Özel sektör	109	92,88	10123,50	4128,500	,000
Kamu	104	121,80	12667,50		
S18.- Kamu sektörü,mesleki gelişim açısından daha uygundur.					
Özel sektör	109	123,39	13449,00	3882,000	,000
Kamu	104	89,83	9342,00		

Tabloda görüldüğü gibi “*Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.*” maddesinde anlamlı fark görülmüştür ($U(3351,50)$, $p<,05$). Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların ortalamalarının ($\bar{x}=3,99$) özel sektöründe çalışanların ortalamalarına oranla ($\bar{x}=2,99$) daha yüksek olduğu söylenebilir. “*Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.*” ($U(3432,00)$, $p<,05$) maddesinde de anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların ortalaması ($\bar{x}=3,71$) düzeyinde iken özel sektör çalışanların ortalaması ($\bar{x}=2,65$) düzeyinde kalmıştır. “*Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.*” ($U(3022,00)$, $p<,05$) maddesinde anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,18$), özel sektöründe çalışanların katılmadıkları görülmüştür ($\bar{x}=1,96$). “*İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.*” ($U(2408,00)$, $p<,05$) maddesinde belirlenen anlamlı farka ilişkin olarak kamu sektöründe çalışanların bu görüşü ($\bar{x}=4,08$) özel sektör çalışanlarına oranla ($\bar{x}=2,68$) daha çok benimsedikleri görülmektedir. “*Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.*” ($U(3313,00)$, $p<,05$) maddesinde anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşü daha çok savunurken ($\bar{x}=3,64$), özel sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,71$). “*İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır.*” ($U(2424,50)$, $p<,05$) maddesinde anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,87$), özel sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,62$). Yine tablodaki verilerden anlaşıldığı gibi; “*Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü*

üniversitelerde verilmektedir.” (U(4089,00), $p<,05$) maddesinde de anlamlı fark olduğu görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşü savunurken ($\bar{x}=2,70$), özel sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,08$).“*Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.*” (U(3493,50), $p<,05$) maddesinde anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşe yönelik ortalaması ($\bar{x}=2,84$) iken özel sektörde çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,07$).“*Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.*” (U(3058,00), $p<,05$) maddesinde de anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,81$),özel sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,72$). “*İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.*” (U(4278,50), $p<,05$) maddesinde anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşü savunurken ($\bar{x}=2,76$), özel sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,12$).“*Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.*” (U(4128,50), $p<,05$) maddesinde anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında kamu sektöründe çalışanların bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,06$),özel sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=2,42$).“*Kamu sektörü, mesleki gelişim açısından daha uygundur.*” (U(3882,00), $p<,05$). Maddesinde anlamlı fark görülmüştür. Görüş ortalamalarına bakıldığında özel sektöründe sektöründe çalışanların bu görüşü savunurken ($\bar{x}=3,78$),kamu sektöründe çalışanların kararsız kaldıkları görülmüştür ($\bar{x}=3,10$).

Anket maddelerine yönelik görüşler yaş değişkeni açısından ANOVA testi ile karşılaştırılmış, sonuçlar tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38:Kamuve Özel SektörünYaş Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu

Soru 1: Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Yaş	n	$\overline{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
18-30 yaş	72	3,23	G. Arası	18,820	3	6,273	3,560	,015
31-40 yaş	91	3,38	G. İçi	368,335	209	1,762		
41-50 yaş	44	4,02	Toplam	387,155	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,83						
Toplam	213	3,47					Levene (F=2,217 p=,087)	

Tablo 38'den devam

Soru 2: Üniversiteden mezun olanların kamu sektöründe istihdam edilmeye iş imkânlarının oldukça fazladır.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
18-30 yaş	72	3,13	G. Arası	2,947	3	,982	,630	,596
31-40 yaş	91	3,26	G. İçi	325,842	209	1,559		
41-50 yaş	44	3,27	Toplam	328,789	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,83						
Toplam	213	3,23						

Levene (F=1,598 p=,191)

Soru 3: Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,01	G. Arası	7,017	3	2,339	1,129	,338
31-40 yaş	91	3,12	G. İçi	432,899	209	2,071		
41-50 yaş	44	3,45	Toplam	439,915	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,66						
Toplam	213	3,16						

Levene (F=1,651 p=,179)

Soru 4: Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	2,44	G. Arası	19,522	3	6,507	3,533	,016
31-40 yaş	91	2,35	G. İçi	384,995	209	1,842		
41-50 yaş	44	3,09	Toplam	404,516	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,16						
Toplam	213	2,55						

Levene (F=2,615 p=,052)

Soru 5: İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,23	G. Arası	17,009	3	5,670	3,096	,028
31-40 yaş	91	3,19	G. İçi	382,691	209	1,831		
41-50 yaş	44	3,88	Toplam	399,700	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,83						
Toplam	213	3,37						

Levene (F=3,353 p=,020)

Soru 6: İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,62	G. Arası	,347	3	,116	,086	,968
31-40 yaş	91	3,60	G. İçi	281,353	209	1,346		
41-50 yaş	44	3,65	Toplam	281,700	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,83						
Toplam	213	3,62						

Levene (F=1,554 p=,202)

Soru 7: İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,01	G. Arası	5,458	3	1,819	1,222	,303
31-40 yaş	91	2,91	G. İçi	311,162	209	1,489		
41-50 yaş	44	3,31	Toplam	316,620	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,33						
Toplam	213	3,04						

Levene (F=,929 p=,428)

Soru 8: Yeni işe başlayan personel gerekli iş hakkında ön bilgiye sahiptir.

Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	2,80	G. Arası	7,336	3	2,445	1,848	,140
31-40 yaş	91	2,94	G. İçi	276,495	209	1,323		
41-50 yaş	44	3,20	Toplam	283,831	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,66						
Toplam	213	2,97						

Levene (F=,530 p=,662)

Tablo 38'den devam

Soru 9: Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,19	G. Arası	13,064	3	4,355	2,854	,038
31-40 yaş	91	2,93	G. İçi	318,852	209	1,526		
41-50 yaş	44	3,59	Toplam	331,915	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,33						
						Levene (F=,616 p=,605)		
Toplam	213	3,16						
Soru 10: İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,08	G. Arası	10,197	3	3,399	2,192	,090
31-40 yaş	91	3,15	G. İçi	324,066	209	1,551		
41-50 yaş	44	3,65	Toplam	334,263	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,16						
						Levene (F=2,454 p=,064)		
Toplam	213	3,23						
Soru 11: Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	2,33	G. Arası	5,545	3	1,848	1,201	,310
31-40 yaş	91	2,46	G. İçi	321,676	209	1,539		
41-50 yaş	44	2,77	Toplam	327,221	212			
51 yaş ve üzeri	6	2,66						
						Levene (F=3,106 p=,028)		
Toplam	213	2,48						
Soru 12: Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	2,18	G. Arası	8,596	3	2,865	2,287	,080
31-40 yaş	91	2,37	G. İçi	261,836	209	1,253		
41-50 yaş	44	2,65	Toplam	270,432	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,00						
						Levene (F=1,341 p=,262)		
Toplam	213	2,38						
Soru 13: Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	2,26	G. Arası	11,405	3	3,802	3,320	,021
31-40 yaş	91	2,39	G. İçi	239,328	209	1,145		
41-50 yaş	44	2,75	Toplam	250,732	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,33						
						Levene (F=3,688 p=,013)		
Toplam	213	2,45						
Soru 14: Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,12	G. Arası	10,561	3	3,520	2,101	,101
31-40 yaş	91	3,14	G. İçi	350,238	209	1,676		
41-50 yaş	44	3,65	Toplam	360,798	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,66						
						Levene (F=1,369 p=,253)		
Toplam	213	3,25						
Soru 15: İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	2,54	G. Arası	2,848	3	,949	,489	,690
31-40 yaş	91	2,30	G. İçi	405,669	209	1,941		
41-50 yaş	44	2,54	Toplam	408,516	212			
51 yaş ve üzeri	6	2,50						
						Levene (F=,279 p=,841)		
Toplam	213	2,44						

Tablo 38'den devam

Soru 16: Üniversiteden mezun olanlar pratikten ziyade teorik bilgiye sahipler.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,94	G. Arası	4,350	3	1,450	1,401	,244
31-40 yaş	91	4,00	G. İçi	216,270	209	1,035		
41-50 yaş	44	3,79	Toplam	220,620	212			
51 yaş ve üzeri	6	4,66						
					Levene (F=,750 p=,523)			
Toplam	213	3,95						
Soru 17: Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	2,68	G. Arası	7,928	3	2,643	1,657	,177
31-40 yaş	91	2,75	G. İçi	333,349	209	1,595		
41-50 yaş	44	2,63	Toplam	341,277	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,83						
					Levene (F=,567 p=,638)			
Toplam	213	2,73						
Soru 18: Kamu sektörü, mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
Yaş	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
18-30 yaş	72	3,36	G. Arası	5,374	3	1,791	1,421	,238
31-40 yaş	91	3,60	G. İçi	263,453	209	1,261		
41-50 yaş	44	3,25	Toplam	268,826	212			
51 yaş ve üzeri	6	3,83						
					Levene (F=,587 p=,624)			
Toplam	213	3,45						

Tablo 38'de görüldüğü gibi “*Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.*” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=3,560$, $p<.05$). 41-50 yaş aralığındakiler ile 18-30 yaş aralığındakiler arasındaki fark 41-50 yaş aralığındakiler lehine, 41-50 yaş aralığındakiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 41-50 yaş aralığındakiler lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. 51 yaş ve üzerindekiiler ile 18-30 yaş aralığındakiler arasındaki fark 51 yaş ve üzerindekiiler lehine, 51 yaş ve üzerindekiiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 51 yaş ve üzerindekiiler lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir.

“*Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.*” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=3,533$, $p<.05$). 41-50 yaş aralığındakiler ile 18-30 yaş aralığındakiler arasındaki fark 41-50 yaş aralığındakiler lehine, 41-50 yaş aralığındakiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 41-50 yaş aralığındakiler lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. 51 yaş ve üzerindekiiler ile 18-30 yaş aralığındakiler arasındaki fark 51 yaş ve üzerindekiiler lehine, 51 yaş ve üzerindekiiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 51 yaş ve üzerindekiiler lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir.

“*Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.*” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=2,854$, $p<.05$). 18-30 yaş

aralığındakiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 18-30 yaş aralığındakiler lehine, 41-50 yaş aralığındakiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 41-50 yaş aralığındakiler lehine, 51 yaş ve üzerindekiiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 51 yaş ve üzerindekiiler lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir.

Anketin 5., 11. ve 13. maddelerinde dağılım homojen olmadığına dolayı Kruskall Wallis H testi uygulanmıştır. Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39 : Kamu-Özel Sektörün Yaş Değişkenine Göre Kruskall Wallis H Tablosu

Madde	X ²	Sd	p	Fark
5.madde: İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.	9,394	3	,024	1-3 2-3
11.madde: Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.	4,002	3	,261	Yok
13.madde: Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.	6,074	3	,108	Yok
1(18-30 yaş), 2(31-40 yaş), 3(41-50 yaş), 4(51 yaş ve üzeri)				

Dağılımın homojen olmaması nedeniyle Kruskal Wallis H testi ile karşılaştırılan kamu ve özel sektörde çalışan personel görüşlerinin yaş değişkenine göre, anketin 11.ve 13. maddesinde anlamlı farklılık göstermemektedir.5.maddede ki “*İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır*” sorusunda anlamlı fark bulunmuştur($X^2=9,39, p<.05$). 41-50 yaş aralığındakiler ile 18-30 yaş aralığındakiler arasındaki fark 41-50 yaş aralığındakiler lehine, 41-50 yaş aralığındakiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 41-50 yaş aralığındakiler lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. 51 yaş ve üzerindekiiler ile 18-30 yaş aralığındakiler arasındaki fark 51 yaş ve üzerindekiiler lehine, 51 yaş ve üzerindekiiler ile 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark 51 yaş ve üzerindekiiler lehine anlamlı fark olduğu gözlenmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde özel sektör ve kamuda çalışanların “*Eğitim-istihdam ilişkisi bağlamında yükseköğretim programlarının değerlendirilmesi*” görüşünün eğitim değişkeni açısından ANOVA testi sonuçları aşağıdaki tablo 40’da verilmiştir

Tablo 40:Kamu ve Özel Sektörün Eğitim Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu

Soru 1: Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
İlk-Orta	25	3,16	G. Arası	16,234	4	4,059	2,276	,062
Lise-Meslek	102	3,33	G. İçi	370,921	208	1,783		
Önlisans	52	3,90	Toplam	387,155	212			
Lisans	32	4,43				Levene (F=6,248 p=,000)		
Lisansüstü	2	4,50						
Toplam	213	3,47						

Tablo 40'tan devam

Soru 2: Üniversiteden mezun olanların kamu sektöründe istihdam edilmede iş imkânlarının oldukça fazladır.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
İlk-Orta	25	3,16	G. Arası	2,086	4	,521	,332	,856
Lise-Meslek	102	3,17	G. İçi	326,703	208	1,571		
Önlisans	52	3,40	Toplam	328,789	212			
Lisans	32	3,25						
Lisansüstü	2	3,00						
Toplam	213	3,23						

Levene (F=,806 p=,523)

Soru 3: Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,96	G. Arası	5,761	4	1,440	,690	,600
Lise-Meslek	102	3,11	G. İçi	434,154	208	2,087		
Önlisans	52	3,23	Toplam	439,915	212			
Lisans	32	3,31						
Lisansüstü	2	4,50						
Toplam	213	3,16						

Levene (F=1,329 p=,260)

Soru 4: Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,36	G. Arası	43,298	4	10,824	6,233	,000
Lise-Meslek	102	2,23	G. İçi	361,219	208	1,737		
Önlisans	52	2,73	Toplam	404,516	212			
Lisans	32	3,31						
Lisansüstü	2	5,00						
Toplam	213	2,55						

Levene (F=2,431 p=,049)

Soru 5: İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	3,00	G. Arası	15,714	4	3,928	2,128	,079
Lise-Meslek	102	3,21	G. İçi	383,986	208	1,846		
Önlisans	52	3,73	Toplam	399,700	212			
Lisans	32	3,50						
Lisansüstü	2	4,50						
Toplam	213	3,37						

Levene (F=1,836 p=,123)

Soru 6: İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	3,32	G. Arası	5,119	4	1,280	,962	,429
Lise-Meslek	102	3,72	G. İçi	276,581	208	1,330		
Önlisans	52	3,55	Toplam	281,700	212			
Lisans	32	3,62						
Lisansüstü	2	4,50						
Toplam	213	3,62						

Levene (F=2,657 p=,034)

Soru 7: İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,640	G. Arası	17,929	4	4,482	3,121	,016
Lise-Meslek	102	2,901	G. İçi	298,691	208	1,436		
Önlisans	52	3,423	Toplam	316,620	212			
Lisans	32	3,093						
Lisansüstü	2	4,500						
Toplam	213	3,042						

Levene (F=,870 p=,483)

Tablo 40'tan devam

Soru 8: Yeni işe başlayan personel gerekli iş hakkında ön bilgiye sahiptir.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,84	G. Arası	9,975	4	2,494	1,894	,113
Lise-Meslek	102	3,10	G. İçi	273,856	208	1,317		
Önlisans	52	2,88	Toplam	283,831	212			
Lisans	32	2,68						
Lisansüstü	2	4,50						
Toplam	213	2,97						

Levene (F=1,258 p=,288)

Soru 9: Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,88	G. Arası	21,598	4	5,399	3,619	,007
Lise-Meslek	102	2,95	G. İçi	310,318	208	1,492		
Önlisans	52	3,46	Toplam	331,915	212			
Lisans	32	3,50						
Lisansüstü	2	5,00						
Toplam	213	3,16						

Levene (F=4,212 p=,003)

Soru 10: İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	3,04	G. Arası	29,045	4	7,261	4,948	,001
Lise-Meslek	102	2,93	G. İçi	305,218	208	1,467		
Önlisans	52	3,59	Toplam	334,263	212			
Lisans	32	3,65						
Lisansüstü	2	5,00						
Toplam	213	3,23						

Levene (F=7,185 p=,000)

Soru 11: Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,44	G. Arası	9,645	4	2,411	1,579	,181
Lise-Meslek	102	2,61	G. İçi	317,575	208	1,527		
Önlisans	52	2,55	Toplam	327,221	212			
Lisans	32	2,00						
Lisansüstü	2	2,50						
Toplam	213	2,48						

Levene (F=2,915 p=,022)

Soru 12: Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,40	G. Arası	6,702	4	1,675	1,321	,263
Lise-Meslek	102	2,51	G. İçi	263,730	208	1,268		
Önlisans	52	2,34	Toplam	270,432	212			
Lisans	32	2,00						
Lisansüstü	2	2,50						
Toplam	213	2,38						

Levene (F=2,444 p=,048)

Soru 13: Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.

Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,56	G. Arası	11,618	4	2,904	2,527	,042
Lise-Meslek	102	2,54	G. İçi	239,114	208	1,150		
Önlisans	52	2,51	Toplam	250,732	212			
Lisans	32	1,90						
Lisansüstü	2	3,00						
Toplam	213	2,45						

Levene (F=5,622 p=,000)

Tablo 40'tan devam

Soru 14: Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,92	G. Arası	15,343	4	3,836	2,310	,059
Lise-Meslek	102	3,11	G. İçi	345,455	208	1,661		
Önlisans	52	3,63	Toplam	360,798	212			
Lisans	32	3,28						
Lisansüstü	2	4,50						
Toplam	213	3,25						

Tablo 40'tan devam

Soru 15: İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,44	G. Arası	2,581	4	,645	,331	,857
Lise-Meslek	102	2,46	G. İçi	405,936	208	1,952		
Önlisans	52	2,36	Toplam	408,516	212			
Lisans	32	2,43						
Lisansüstü	2	3,50						
Toplam	213	2,44						

Soru 16: Üniversiteden mezun olanlar pratikten ziyade teorik bilgiye sahipler..								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	3,84	G. Arası	3,489	4	,872	,836	,504
Lise-Meslek	102	3,86	G. İçi	217,131	208	1,044		
Önlisans	52	4,07	Toplam	220,620	212			
Lisans	32	4,12						
Lisansüstü	2	4,50						
Toplam	213	3,95						

Soru 17: Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	2,96	G. Arası	5,745	4	1,436	,890	,471
Lise-Meslek	102	2,71	G. İçi	335,532	208	1,613		
Önlisans	52	2,82	Toplam	341,277	212			
Lisans	32	2,43						
Lisansüstü	2	3,50						
Toplam	213	2,73						

Soru 18: Kamu sektörü, mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
Eğitim	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
İlk-Orta	25	4,04	G. Arası	49,334	4	12,333	11,688	,000
Lise-Meslek	102	3,72	G. İçi	219,492	208	1,055		
Önlisans	52	3,25	Toplam	268,826	212			
Lisans	32	2,46						
Lisansüstü	2	3,50						
Toplam	213	3,45						

Tablo 40'da görüldüğü gibi "İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır." maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=2,854$, $p<.05$). Önlisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine, Önlisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Lisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Lisans Eğitimi lehine, Lisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Lisansüstü Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark

Lisansüstü Eğitimi lehine, Lisansüstü Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lisansüstü Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Anketin 1., 4., 6., 9., 10., 11., 12., 13., 14. ve 18. maddeleri homojen olmadığında dolayı Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41: Kamu-Özel Sektörün Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Tablosu

Madde	X ²	Sd	p	Fark
1. madde: Kamu sektöründe istihdam edilmeye eğitimin etkisi çok büyüktür.	6,074	3	,108	Yok
4.madde: Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.	15,318	3	,002	1-4 2-3 2-4
6.madde: İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.	1,637	3	,651	Yok
9.madde: Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.	8,589	3	,035	2-3 2-4
10.madde: İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitilmiş kişilerden karşılamaktadır.	13,784	3	,003	2-3 2-4
11.madde: Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.	6,553	3	,088	Yok
12.madde: Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.	5,727	3	,126	Yok
13.madde: Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.	9,937	3	,019	2-4 3-4
14.madde: Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.	6,437	3	,092	Yok
18.madde: Kamu sektörü, mesleki gelişim açısından daha uygundur.	37,921	3	,000	1-3 1-4 2-3 2-4 3-4
1(İlk-Orta), 2(Lise-Meslek), 3(Önlisans), 4(Lisans), 5(Lisansüstü)				

Dağılımın homojen olmaması nedeniyle Kruskal Wallis H testi ile karşılaştırılan kamu ve özel sektörde çalışan personel görüşlerinin eğitim değişkenine göre anketin 1.,6.,11.,12. ve 14. maddesinde anlamlı farklılık görülmemektedir. 4. maddede“*Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım*” anlamlı fark bulunmuştur($X^2=15,31, p<.05$). Önlisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine, Önlisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Lisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Lisans Eğitimi lehine, Lisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Lisansüstü Eğitimi ile İlk-Orta

Eğitimi arasındaki fark Lisansüstü Eğitimi lehine, Lisansüstü Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lisansüstü Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($X^2=8,58, p<.05$). Önlisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine, Önlisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Lisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Lisans Eğitimi lehine, Lisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Lisansüstü Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Lisansüstü Eğitimi lehine, Lisansüstü Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lisansüstü Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($X^2=13,78, p<.05$). Önlisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine, Önlisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Lisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Lisans Eğitimi lehine, Lisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Lisansüstü Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark Lisansüstü Eğitimi lehine, Lisansüstü Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lisansüstü Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.” ($X^2=9,93, p<.05$). maddesinde ise Lisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lise-Meslek Eğitimi lehine, Lisans Eğitimi ile Önlisans Eğitimi arasındaki fark Önlisans Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“Kamu sektörü, mesleki gelişim açısından daha uygundur” sorusunda anlamlı fark bulunmuştur ($X^2=37,92, p<.05$). Önlisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark İlk-Orta Eğitimi lehine, Lisans Eğitimi ile İlk-Orta Eğitimi arasındaki fark İlk-Orta Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur. Önlisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lise-Meslek Eğitimi lehine, Lisans Eğitimi ile Lise-Meslek Eğitimi arasındaki fark Lise-Meslek Eğitimi lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmanın bu bölümünde özel sektör ve kamuda çalışanların “Eğitim-istihdam ilişkisi bağlamında yükseköğretim programlarının değerlendirilmesi” görüşünün iş tecrübesi değişkeni açısından ANOVA testi sonuçları aşağıdaki tablo 42’de verilmiştir

Tablo 42:Kamuve Özel Sektörün, İş Tecrübesi Değişkeni Açısından ANOVA Testi Tablosu

Soru 1: Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
1 yıldan az	23	3,52	G. Arası	21,758	3	7,253	4,148	,007
1-5 yıl	65	3,04	G. İçi	365,396	209	1,748		
6-10 yıl	54	3,50	Toplam	387,155	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,84						
Toplam	213	3,47					Levene (F=1,301 p=,275)	
Soru 2: Üniversiteden mezun olanların kamu sektöründe istihdam edilmede iş imkânlarının oldukça fazladır.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	P
1 yıldan az	23	3,56	G. Arası	9,075	3	3,025	1,978	,118
1-5 yıl	65	2,95	G. İçi	319,713	209	1,530		
6-10 yıl	54	3,38	Toplam	328,789	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,28						
Toplam	213	3,23					Levene (F=3,218 p=,024)	
Soru 3: Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	3,17	G. Arası	7,353	3	2,451	1,184	,317
1-5 yıl	65	2,90	G. İçi	432,563	209	2,070		
6-10 yıl	54	3,22	Toplam	439,915	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,36						
Toplam	213	3,16					Levene (F=1,660 p=,177)	
Soru 4: Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	2,34	G. Arası	5,225	3	1,742	,912	,436
1-5 yıl	65	2,40	G. İçi	399,291	209	1,910		
6-10 yıl	54	2,59	Toplam	404,516	212			
11 yıl ve üzeri	71	2,74						
Toplam	213	2,55					Levene (F=2,009 p=,114)	
Soru 5: İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	3,17	G. Arası	22,125	3	7,375	4,082	,008
1-5 yıl	65	2,93	G. İçi	377,575	209	1,807		
6-10 yıl	54	3,55	Toplam	399,700	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,69						
Toplam	213	3,37					Levene (F=,153 p=,928)	
Soru 6: İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	3,86	G. Arası	1,828	3	,609	,455	,714
1-5 yıl	65	3,56	G. İçi	279,871	209	1,339		
6-10 yıl	54	3,66	Toplam	281,700	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,57						
Toplam	213	3,62					Levene (F=3,235 p=,023)	

Tablo 42'den devam

Soru 7: İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	3,00	G. Arası	6,565	3	2,188	1,475	,222
1-5 yıl	65	2,81	G. İçi	310,055	209	1,484		
6-10 yıl	54	3,05	Toplam	316,620	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,25						
Toplam	213	3,04					Levene (F=,289 p=,833)	

Soru 8: Yeni işe başlayan personel gerekli iş hakkında ön bilgiye sahiptir.

İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	3,04	G. Arası	13,425	3	4,475	3,459	,017
1-5 yıl	65	2,69	G. İçi	270,406	209	1,294		
6-10 yıl	54	2,85	Toplam	283,831	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,29						
Toplam	213	2,97					Levene (F=,168 p=,918)	

Soru 9: Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.

İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	2,82	G. Arası	8,552	3	2,851	1,842	,141
1-5 yıl	65	3,13	G. İçi	323,364	209	1,547		
6-10 yıl	54	3,01	Toplam	331,915	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,42						
Toplam	213	3,16					Levene (F=,364 p=,779)	

Soru 10: İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığı eğitimli kişilerden karşılamaktadır.

İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	3,04	G. Arası	19,453	3	6,484	4,305	,006
1-5 yıl	65	3,01	G. İçi	314,810	209	1,506		
6-10 yıl	54	3,01	Toplam	334,263	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,66						
Toplam	213	3,23					Levene (F=1,384 p=,249)	

Soru 11: Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.

İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	2,56	G. Arası	9,242	3	3,081	2,025	,111
1-5 yıl	65	2,21	G. İçi	317,978	209	1,521		
6-10 yıl	54	2,46	Toplam	327,221	212			
11 yıl ve üzeri	71	2,73						
Toplam	213	2,48					Levene (F=,190 p=,903)	

Soru 12: Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.

İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	2,13	G. Arası	14,985	3	4,995	4,087	,008
1-5 yıl	65	2,13	G. İçi	255,447	209	1,222		
6-10 yıl	54	2,31	Toplam	270,432	212			
11 yıl ve üzeri	71	2,74						
Toplam	213	2,38					Levene (F=1,733 p=,161)	

Soru 13: Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.

İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	2,26	G. Arası	10,285	3	3,428	2,980	,032
1-5 yıl	65	2,23	G. İçi	240,447	209	1,150		
6-10 yıl	54	2,40	Toplam	250,732	212			
11 yıl ve üzeri	71	2,74						
Toplam	213	2,45					Levene (F=7,786 p=,000)	

Tablo 42'den devam

Soru 14: Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	2,78	G. Arası	14,612	3	4,871	2,941	,034
1-5 yıl	65	3,18	G. İçi	346,186	209	1,656		
6-10 yıl	54	3,11	Toplam	360,798	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,59						
Toplam	213	3,25				Levene (F=1,162 p=,325)		

Soru 15: İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	2,69	G. Arası	5,864	3	1,955	1,015	,387
1-5 yıl	65	2,21	G. İçi	402,652	209	1,927		
6-10 yıl	54	2,44	Toplam	408,516	212			
11 yıl ve üzeri	71	2,56						
Toplam	213	2,44				Levene (F=,734 p=,533)		

Soru 16: Üniversiteden mezun olanlar pratikten ziyade teorik bilgiye sahipler..								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	3,78	G. Arası	3,678	3	1,226	1,181	,318
1-5 yıl	65	4,13	G. İçi	216,942	209	1,038		
6-10 yıl	54	3,83	Toplam	220,620	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,94						
Toplam	213	3,95				Levene (F=1,827 p=,143)		

Soru 17: Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	2,95	G. Arası	13,816	3	4,605	2,939	,034
1-5 yıl	65	2,35	G. İçi	327,461	209	1,567		
6-10 yıl	54	2,88	Toplam	341,277	212			
11 yıl ve üzeri	71	2,90						
Toplam	213	2,73				Levene (F=1,154 p=,328)		

Soru 18: Kamu sektörü, mesleki gelişim açısından daha uygundur.								
İş Tec.	n	$\bar{X}$	Var. Kay.	Kar. Top.	Sd	Kar. Ort.	F	p
1 yıldan az	23	3,26	G. Arası	2,173	3	,724	,568	,637
1-5 yıl	65	3,44	G. İçi	266,654	209	1,276		
6-10 yıl	54	3,38	Toplam	268,826	212			
11 yıl ve üzeri	71	3,57						
Toplam	213	3,45				Levene (F=1,264 p=,288)		

Tablo 42'de görüldüğü gibi “Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.”maddesinde anlamlı fark bulunmuştur. (F(3,209)=4,148, $p<.05$). İş tecrübesi 1 yıldan az olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 1 yıldan az olan lehine anlamlı fark bulunmuştur. İş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 6-10 yıl olan lehine anlamlı fark bulunmuştur. İş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine anlamlı fark bulunmuştur.

*“İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.”*maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=4,082$, $p<.05$).İş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 1 yıldan az olanla arasındaki fark iş tecrübesi 6-10 yıl olan lehine, İş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanla arasındaki fark iş tecrübesi 6-10 yıl olan lehine anlamlı fark bulunmuştur. İş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1 yıldan az olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine,iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine anlamlı fark bulunmuştur.

*“Yeni işe başlayan personel gerekli iş hakkında ön bilgiye sahiptir.”*maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=3,459$, $p<.05$). İş tecrübesi1 yıldan azolan ile iş tecrübesi1-5 yılolanla arasındaki fark iş tecrübesi1 yıldan azolan lehine, İş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 1 yıldan az olanla arasındaki fark iş tecrübesi 1 yıldan az olan lehineanlamlı fark bulunmuştur. İş tecrübesi11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi1-5 yılolanla arasındaki fark iş tecrübesi11 yıl ve üzeriolan lehine, İş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehineanlamlı fark bulunmuştur.

*“İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır.”*maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=4,305$, $p<.05$).İş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1 yıldan az olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine, iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine,iş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehineanlamlı fark bulunmuştur.

*“Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.”*maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=4,087$, $p<.05$).İş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1 yıldan az olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine, iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine,iş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olanla arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehineanlamlı fark bulunmuştur.

*“Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.”*maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=3,428$, $p<.05$).İş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1 yıldan az olanla arasındaki fark iş

tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine, iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine, iş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine anlamlı fark bulunmuştur.

“Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.” maddesinde anlamlı fark bulunmuştur ($F(3,209)=2,939$, $p<.05$). İş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 1 yıldan az olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 6-10 yıl olan lehine, İş tecrübesi 6-10 yıl olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 6-10 yıl olan lehine anlamlı fark bulunmuştur. İş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1 yıldan az olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine, iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan ile iş tecrübesi 1-5 yıl olanlar arasındaki fark iş tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan lehine anlamlı fark bulunmuştur. 2., 6. ve 13. maddeleri homojen olmadığında dolayı Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Tablo 43’te verilmiştir.

Tablo 43: Kamu-Özel Sektörün İş Tecrübesi Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Tablosu

Madde	X ²	Sd	p	Fark
2.madde: Üniversiteden mezun olanların kamu sektöründe istihdam edilmede iş imkânlarının oldukça fazladır.	5,567	3	,135	Yok
6.madde: İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.	2,198	3	,532	Yok
13.madde: Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.	5,479	3	,140	Yok
1(1 yıldan az), 2(1-5 yıl), 3(6-10 yıl), 4(11 yıl ve üzeri)				

Dağılımın homojen olmaması nedeniyle Kruskal Wallis H testi ile karşılaştırılan öğrenci görüşlerinin İş tecrübesi değişkenine göre anketin 2., 6. ve 13. maddesinde anlamlı farklılık göstermemektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İş hayatının ihtiyaç duyduğu nitelikli elamanları yetiştirmek ve insanların sağlıklı, huzurlu bir hayat sürmeleri için gerekli olan bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak eğitimin amaçlarındandır. Alınan eğitim, birey ile iş yaşamı arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Bu vazifeyide üniversiteler, becerisi olmayan bireyleri iş hayatının ihtiyaçlarına göre yeni beceriler kazandırmaktadır. Eğitim sistemi iyi çalışmadığı takdirde işsizlik artmaktadır. İstenilen nitelikte insan yetişmediği takdirde ekonomik gelişme de yavaşlamaktadır. Üniversitelerde verilen eğitimin başarılı olabilmesi için eğitim programlarının hem genel eğitim hem de iş hayatı ile bütünleşmesi gerekmektedir.

Ülkemizde işsizlik, günümüzde de ve özellikle önümüzdeki yıllarında en önemli sorunlarından birisi olmaya devam edecektir. Sayısı hızla artan üniversitelerden mezun olan öğrenciler, hayâl kırıklığına uğramakta ve bunalıma sürüklenmektedir. Üniversite mezuniyetinin işe girmek için algılandığı ülkemizde, meslek sahibi olmamanın yada mezun olduğu bölüme uygun işlerde çalışamamak insanımızda büyük hayal kırıklılığı yapmaktadır.

5.1. Sonuç

“Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yükseköğretim Programlarının Değerlendirilmesi” başlıklı bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Yükseköğretim öğrencileri açısından ulaşılan sonuçlar:

- Kadın öğrenciler ve Eğitim Fakültesi öğrencileri Eğitimin istihdam edilmedeki etkisi, alınan eğitimin çağın gereklerine uygunluğu, mesleki uzmanlaşmada alınan eğitimin yeterliği, alınan eğitimin özel sektör için yeterliği gibi maddeler açısından daha yüksek düzeyde bir ortalama görüş belirtmişlerdir. Erkek öğrenciler ise alınan eğitimin kamu sektörü için daha yeterli olduğu görüşündedirler.

- Kadın öğrenciler ve Eğitim Fakültesi öğrencileri öğretim elemanların aldıkları eğitim esnasında iş yaşamına yönelik tecrübeleri aktardıkları konusunda erkek öğrencilere oranla daha iyimserdirler.
- Erkek öğrenciler uzmanlık alanının özel sektörde istihdam edilmede dikkate alındığı noktasında, kadın öğrenciler ise kamu sektöründe istihdam edilmede dikkate alındığı noktasında daha yüksek ortalamalarda görüş belirtmişlerdir.
- İşe yerleşmede referans kişilerin alınan eğitimden daha etkili olduğu maddesine kadınların daha çok katıldıkları, siyasi ve kişisel bağlantıların etkili olduğu konusunda ise özel ve kamu sektörü açısından birbirine oldukça yakın görüşler belirttikleri ve bu madde itibarıyla kararsız kaldıkları görülmüştür.
- Kadınlar mesleki gelişim için kamu sektörünün daha uygun olduğu maddesini erkeklere oranla daha yüksek bir ortalama ile cevaplamışken, erkekler kadınlara oranla özel sektörün daha uygun olduğu görüşündedirler.
- İş tecrübesi açısından bir değerlendirme yapıldığında; iş tecrübesi olan öğrencilerin alınan eğitimin istihdam için yeterliği, alınan eğitimin çağın gereklerine uygunluğu, iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetlerinin yapılma durumu gibi konularda iş tecrübesi olmayan öğrencilere oranla daha karamsar oldukları belirlenmiştir. İş tecrübesi olanlar alınan eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğu konusunda iş tecrübesi olmayanlara oranla daha olumlu baktıkları görülmüştür. Bu madde itibarıyla özel sektör kuruluşları açısından tam tersi yönde bir tablo ile karşılaşılmış, iş tecrübesi olanlar alınan eğitimin özel sektör için yeterliği konusunda iş tecrübesi olmayanlara göre daha karamsar oldukları saptanmıştır.

Öğretim Elemanları açısından ulaşılan sonuçlar:

- Verilen eğitimin istihdam edilmede etkili olduğu maddesine erkek öğretim elemanları kadın öğretim elemanlarına oranla daha yüksek düzeyde katılmışlardır. Benzer durum öğretim elemanların iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktardıkları maddesinde de gerçekleşmiştir. Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş imkânlarının fazla olduğu noktasında erkek öğretim elemanları daha iyimser bulunmuşlardır. İş tecrübesinin artması ile kazanımların da artacağı maddesine hem erkek hem de kadın öğretim elemanları yüksek düzeyde katılmışlardır. Öğretim elemanlarının atanmasında uzmanlık alanının

dikkate alındığı noktasında kadın öğretim elemanlarının ortalamaları erkek öğretim elemanlarının ortalamasından düşük bulunmuştur.

- Eğitimin istihdamda etkili olduğuna yönelik olarak yaş arttıkça daha yüksek düzeyde bir katılımın olduğu görülmüştür. Kamu ve özel sektöründeki ücretlendirmelerin alınan eğitime göre planlandığı konusunda ise yaş arttıkça ortalamalarda düşmeler gözlenmiştir. Öğretim elemanlarının uzmanlık alanlarına göre istihdam edildiği maddesine ise en çok 41-50 yaş grubunun katıldığı belirlenmiştir. Öğretim elemanları verdikleri eğitimin kamu sektörü için daha yeterli olduğu görüşündedirler. İşe yerleştirmede referans kişiler, siyasi bağlantıların etkili olduğu maddesine ise genç öğretim elemanlarının daha çok katıldıkları belirlenmiştir.
- Öğretim elemanlarının anket maddelerine yönelik görüşleri istihdamda alınan eğitimin etkisine yönelik olarak katılıyorum düzeyindedir. Mezuniyet sonrası iş imkânları konusunda öğretim elemanlarının eğitim düzeyi arttıkça daha iyimser oldukları belirlenmiştir. Lisans mezunu öğretim elemanların verilen eğitimin çağın gereklerine uygunluğu konusunda daha yüksek bir ortalama görüş belirtmişlerdir. Verilen eğitimin içerik açısından iş yaşamına uygunluğu noktasında lisansüstü mezunu öğretim elemanları diğerlerine oranla daha iyimser bulunmuşlardır. İş yaşamı ve üst öğrenim için gerekli rehberlik faaliyetlerin yapıldığı noktasında öğretim elemanlarının kararsızım ve katılıyorum arasında görüşler belirttikleri, bu maddelere yönelik ortalamaların diğer maddelerden düşük olduğu saptanmıştır. Verilen eğitimin kamu sektörü için yeterliği noktasında lisansüstü mezunu, özel sektör için yeterliği noktasında lisans mezunlarının görüş ortalamaları daha yüksektir. Öğretim elemanlarının tamamı iş yaşamına yönelik görüşlerini öğrencilerine aktarmaları konusunda katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir.
- Öğretim elemanlarının anket maddelerine yönelik görüşleri görev yaptıkları fakültesi açısından karşılaştırıldığında verilen eğitimin istihdama etkisini en çok görev grubun Fen-Edebiyat Fakültesi öğretim elemanları olduğu görülmüştür. Bu madde ortalaması en düşük olan grup ise Teknoloji Fakültesi öğretim elemanlarıdır. Verilen eğitimi uzmanlaşma için en çok yeterli gören grup Fen-Edebiyat Fakültesi öğretim elemanları olarak belirlenmiştir. Verdikleri eğitimi çağa en çok uygun bulan grup ise Mühendislik Fakültesi öğretim elemanlarıdır.

Kamu ve Özel sektör çalışanları açısından ulaşılan sonuçlar:

- Kamu ve özel sektörde çalışanların anket maddelerine yönelik görüşleri karşılaştırıldığında; Kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına oranla eğitim düzeylerine uygun bir işte çalıştıkları noktasında daha yüksek bir ortalama ile görüş belirtmişlerdir. Hem özel hem de kamu çalışanları işyerlerinde çalışanların konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip oldukları maddesini katılıyorum düzeyinde cevaplamışlardır. Atama ve terfilerde eğitim durumunun dikkate alındığı noktasında ise özel sektör çalışanlarının görüş ortalaması kamu çalışanlarının görüş ortalamasının oldukça altında kalmıştır. Üniversitelerin kamu sektörünün beklentileri yönünde eğitim verdikleri konusunda özel sektör çalışanları katılmıyorum düzeyinde, kamu çalışanları ise kararsızım düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin üniversitelerde verildiği maddesi itibariyle de oldukça olumsuz bir durum sözkonusudur. Yönetici kadrolarına daha eğitilmiş kişilerin atandığı noktasında da özel sektör çalışanlarının oldukça karamsar oldukları belirlenmiştir. Kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına oranla işe alınmada siyasi bağlantıdan çok alınan eğitimin etkili olduğu görüşündedirler.

5.2. Tartışma

Bir ülkedeki işsizliğin en önemli sebeplerinden birisi de eğitim yetersizliğidir. Yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimin yetersizliği ve özel sektör ve kamu sektörünün ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamaması, diplomalı işsizlerin sayısını daha da arttırmaktadır. Bu durumda işe girmek isteyen gençlerden daha donanımlı olmaları aranmakta ve işverenler daha seçici davranmaktadırlar. Sayısı hızla artan üniversitelerden dolayı gençlerin iş bulmak için sadece diploma sahibi olması yeterli olmamaktadır. Mezun olan bireylerin, bilim ve teknolojiye hızlı gelişmelerle paralel olarak değişen iş gücü piyasasında rekabet edebilmeleri için, kendilerini sürekli olarak geliştirmeye ve yenilemeye ihtiyaçları vardır.

Öğrencilerin görüşleri doğrultusunda bu araştırmada ortaya çıkan bulgulara bakıldığında; Eğitim ve Teknik Eğitim Fakültelerinde okuyan öğrencilerin, mezuniyet sonrası iş imkânlarında oldukça karamsar oldukları görülmektedir. Aksoy ve Keleşoğlu'nun (2006) yapmış oldukları araştırmaya göre Teknik Eğitim mezunlarının mezuniyet sonrasında iş bulma konusunda yeterince ümitli olmadıkları, ama öğretmen niteliklerini kazanma açısından kendilerini yeterli gördüklerini belirtmişlerdir. Akpınar' ın (2005) *Teknik Öğretmen* ünvanının sanayi sektöründen ziyade eğitim ve öğretimle ilgili algılanmaktadır görüşüyle, “İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.” görüşüyle aynı doğrultuda olduğudur. Yapraklı' nın (2010) eğitim yatırımlarının, büyümenin gerektirdiği nicelik ve nitelikteki işgücünü, bilgi, beceri ve kapasite açısından rasyonel bir şekilde yetiştirerek kalkınma sürecine hizmet etmesi beklenir görüşünün kamu ve özel sektördeki ihtiyaçta nitelikli elemanı ne kadar önemli olduğu görülmektedir.

Mahiroğlu' nun (2006), *Mesleki ve Teknik Eğitim de Öğretmen Yetiştirme Sorunları ve Çözüm Önerileri* adlı araştırmasında; üniversiteden mezun olanların arz talebindeki dengesizlik, mesleki ve teknik eğitimdeki kalite sorunu, eğitim ve öğretimde yeterlilik kazandıran derslerle ilgili sorunlar, alan öğretmeni yetişmesinde karşılaşılan sorunlardan bahsetmektedir. Yapılan araştırmalarımda ise, “Üniversiteler, kamu ve özel sektörün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir” maddesiyle, yine “Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.” Maddesinin, üniversite mezunlarının aynı sorunları yaşadığı görülmüştür. Sanal' ın (2010) yapmış olduğu

araştırmada ise, Türkiye’de genç işsizlik yetişkin işsizliğinin üzerindedir. Ayrıca, genç işsiz- likte yıllar itibariyle bir iyileşme olmadığı görülmektedir. Bu açıdan, yaşanan 2008 krizi ile birlikte daha da olumsuz bir durum söz konusudur. Neredeyse beş gençten birinin işsiz olduğu Türkiye’de 2010 itibariyle yükseköğrenim mezunu işsizlerin oranı %32,5 düzeyine kadar çıkmıştır. Araştırmamızdaki sonuçlara bakacak olursak üniversiteden mezun olanların kamu ve özel sektörde istihdam edilmede iş imkânlarının oldukça oldukça zorlaştığı görülmüştür.

İstanbul Ticaret Odasının (2008) Mesleki Eğitim ve Teknik Eğitim Fakülteleri adlı raporunda fakültelerin en büyük sorununun araç-gereç eksikliğiyle ğrenci kalitesinin düşük olduğu ifade edilmiştir. Bizim araştırmamızda da ‘‘niversiteden mezun olanlar pratikten ziyade teorik bilgiye sahipler.’’ görüşüyle örtüşmektedir. Sayın’ ın (2011) yapmış olduğu araştırmada ise, Türkiye on iki buçuk milyonu geçen genç nüfusu ile gelişme için önemli bir potansiyele sahip olduğunu ancak, istihdam artışının nüfus artışının gerisinde kaldığını vurgulamıştır. Yine Sayın’ ın (2011) yapmış olduğu araştırmada, son yıllarda giderek artan ekonomik büyüme ise istihdam artışına dnşememektedir. İstihdamın yarıdan fazlasın kayıt dışında olduğunu ve bu sorunun artarak büyümekte olduğunu söylemektedir. Yaşanan krizler ve ekonomik istikrarsızlık Türkiye’de büyüme hızını yıllarca olumsuz etkilemiş, artan işgücünün de etkisiyle işsizlik sürekli artış göstermiştir. İşsizler içinde eğitimli gençlerin oranı fazla olduğunu belirtmiştir. Araştırmamızdaki bakacak olursak üniversiteden mezun olanların kamu ve özel sektörde istihdam edilmede iş imkânlarının oldukça oldukça zorlaştığının görüşüyle örtüştüğü görülmüştür.

Gündoğan’ ın, (2001) yapmış olduğu araştırmada Türkiye’de işsizlikle ilgili dikkat çeken önemli noktalardan birisinin eğitimli gençlerin iş bulamaması olduğudur. Ayrıca eğitimli gençlerin iş bulamamasının yanısıra ne çıkan diğer bir konu da eksik istihdamdır. Gençlere, okullarda yeteneklerine uygun eğitimin verilememesi ve çalışma hayatına sağlıklı geçişin yapılamaması nedeniyle çoğu genç, eğitimleri ve istekleriyle alakasız işlerde çalışmaktadır. Araştırmamızda ise; kamu ve özel sektörde çalışan niversite mezunlarının mezun oldukları bölümle ilgili bir işte alışmadıklarıdır. Başol’ un, (2001) yapmış olduğu araştırmada, açık işsizlerin yaş gruplarına ait veriler incelendiğinde; kayıtlı açık işsizlerin yaklaşık 2/3’ 20-29 yaş grubundadır. Bu grubu, %12,5 ile 15-19 yaş grubu izlemektedir. İş arayanların eğitim düzeylerine göre

dağılımında ilkokul mezunları, işsiz grubun yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Bu grubu %16,8 ile lise ve dengi okul mezunları izlemektedir. Yüksek öğrenim görmüş açık işsizlerin toplam içindeki payı %3'tür. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun verileri toplu olarak incelendiğinde, iş arayanların %90'ının vasıfsız işgücü olduğu ve genç işsizlerin (15-29) işsiz grubun çoğunluğunu oluşturduğu söylenebilir. Ama araştırmamızdaki “Üniversiteden mezun olanların kamu ve özel sektörde istihdam edilmede iş imkânlarının oldukça fazladır.” Görüşüyle pekte örtüşmediği görülmektedir.

Özoğlu' nun, (2010) öğretmen adaylarının istihdamı ile ilgili en önemli sorunlardan birinin arz-talep dengesinin sağlanamamasıdır. Bugün ülkemizde yaklaşık olarak 350 bine yakın öğretmen adayı istihdam edilmeyi beklemektedir. MEB 2001 yılından beri öğretmen alımını ÖSYM tarafından yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile yaparak, yığılmaları ve öğretmen açığını önlemeye çalışmak istemesine rağmen istihdamda sıkıntılı olgunu göstermiştir. Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğu görüşüyle örtüştüğünü görüyoruz.

5.3. Öneriler

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde aşağıdaki öneriler geliştirilebilir;

- ◆ Özel sektör çalışanlarının eğitim-istihdam ilişkisine yönelik görüşleri değerlendirildiğinde yükseköğretim programlarında verilen eğitimin yetersiz bulunduğu söylenebilir. Dolayısıyla yükseköğretim programlarının çalışanlardan beklenen nitelikler, ders içerikleri, uygulama eğitimleri ve teknolojik gelişmelerin takip edilmesi noktasında gözden geçirilmesi gerekmektedir.
- ◆ Özellikle kamu sektöründeki işe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif hale getirilmeli, siyasi referanslar bu yerleştirmenin önüne geçmemelidir.
- ◆ Karşılaştırılan görüşlerden ortaya çıkan bir diğer sonuç verilen eğitimlerin özellikle özel sektör için yeterli olamayacağıdır. Bu durumun ortaya çıkmasında birkaç neden etkili olmuş olabilir. Öncelikle özel sektörde istihdam edilenler farklı işlerde de çalıştırılıyor olabilirler. Bunun yanında özel sektör çalışmalarında ofis çalışmaları daha az yer tutmakta, çalışmalar uygulamaya ve kar getirmeye dönük olmakta, rekabet gerektirmektedir. Dolayısıyla mesleklerde standartlaşmanın hayata geçirilmesi ile hem özel hem de kamu sektörü açısından iş, çalışan hakları ve sorumlulukları gibi pekçok noktada birliktelik sağlanmış olacaktır
- ◆ Çalışanların eğitimleri ve kabiliyetleri dışındaki işlerde çalıştırılmalarının önüne geçilmeli, bu yönde yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- ◆Araştırmada iş yaşamına dönük rehberlik faaliyetlerinin eksikliği göze çarpmıştır. Bütün öğretim kademeleri gibi yükseköğretimde de mesleki rehberlik faaliyetleri ağırlıklı olmak koşuluyla işlevsel bir rehberlik sistemine ihtiyaç vardır.
- ◆Kamu ve özel sektörde ihtiyaç duyulan personel açığını eğitilmiş kişilerden karşılamalıdır.
- ◆Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının çalışanların eğitim durumları göz önüne alınarak yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adem, M. (1981). *Eğitim Planlaması*, Ankara: EBF Yayını.
- Adem, M. (2005). *Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı*, Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Akça ve Ela (2012). “Türkiye’de Eğitim, Doğurganlık ve İşsizlik İlişkisinin Analizi”, *Maliye Dergisi* , Sayı 163, Temmuz-Aralık 2012 s.238
- Aktürk, F., 1999. “Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi. Nisan-Haziran, Sayı:3, Yıl:2, Ankara, ss:185-194
- Algan, N. 2005. “Türkiye’de Kayıt dışı Sektör” , 6s.
- Algan, N. ve ILDIRAR M., 2003. “Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları”. TİSK Yayınları, Yayın No:236, Eylül, Ankara, 142 s.
- Akpınar, B.(2005) Teknik Öğretmen Yetiştirme Sorunu ve Teknik Eğitim Fakültelerinin Geleceği, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt 25 sayı 1. S259-274, Ankara.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1998). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Ansal H. ve diğerleri, 2000. Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, Kasım, İstanbul, 239 s.
- Aren, S., 1992. İstihdam, Para ve İktisadi Politika. Savaş Yayınları, Ankara, 260s.
- Aşçı, H., B (2012). “*Eğitim İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramlar Çerçevesinde Savunma Sanayi İşletmelerinde İşgücü Piyasası Analizi*” Yayınlanmış doktora tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilişimleri Enstitüsü Savunma Yönetmeliği Ana Bilim Dalı, Ankara
- Atakli, A., Eğitim ve Mesleki Başarı, Verimlik Dergisi, Sayı: 2003/1. 2003, s.64.
- Ay, S.(2012), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:19s:155
- Başol, K. 1995. Türkiye ekonomisi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 344s.
- Başol K., Türkiye Ekonomisi, Anadolu Matbaası, İzmir 2001
- Bayram, G. (2009). “*Öğretmenlerin İstihdam Biçimi Farklılıkları ve Yarattığı Sorunlar: Ankara’da Çalışan Sözleşmeli ve Ücretli Öğretmenlerin Görüşlerine Dayalı Bir Araştırma*” Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim

- Bilimleri Enstitüsü Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara
- Berber, M. (2006), İktisadi Büyüme ve Kalkınma, Trabzon: Derya Kitabevi.
- Biçerli, M. K. (2009). *Çalışma Ekonomisi* (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Bilgin, M.H., 2003. “Türkiye’de İşsizliğin Yapısal Analizi”. *Öneri Dergisi*, Cilt:5, Yıl:9, Sayı:19, Ocak, İstanbul, ss: 137-143.
- Bozdağ, Nihat. 1998. “Türkiye’de İşsizlik” , G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 4 (1-2). ss. 245-252.
- Bulutay, T. Employment, Unemployment and Wages in Turkey, International Labour Office, Ankara, 1995.
- Buyurgan, S.(2007);Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Güz 2007, 5(4), 657-677
- Ceylan A. B., 1999. İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, Mart, Ankara, 106 s.
- Demir, O., 1996. Kurumcu İktisat. Vadi Yayınları: 56, Toplum Dizisi: 26, Temmuz, Ankara, 251 s.
- Dirimtekin, H., 1981. Makro İktisat. Bizim Kitabevi, Eskişehir, 285 s.
- Doğan, H. (1983). *Cumhuriyet Döneminde Eğitim*. İstanbul: MEB Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi.
- Doğan, H., Ulusoy, A., Hacıoğlu, F. (1997). *Okul Sanayi İlişkileri*. Ankara: Önder Matbaacılık. s.6
- Doğruel, M. (2004), Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Uzun Dönemli İşsizlik ve İstihdam Politikaları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- D.P.T., Türkiye’de Y.Ö.K. ve İnsan Gücü Potansiyeli, Ankara, D.P.T. Sosyal Planlama Başkanlığı Yayınları, 1999, s:60
- DPT, 1994. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı. “İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Yayın No: DPT:2371-OİK:437, Ankara.
- DPT, 2001. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı. “Nüfus, Demografi Yapısı, Göç Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Yayın No: DPT:2556-OİK:572, Ankara, 177s.
- Duman, T. (1991). *Türkiye’de Orta Öğretime Öğretmen Yetiştirme*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları No:2322, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ECB, 2002. “Labour Market Mismatches in Euro Area Countries”. European Central Bank, March, Frankfurt- Germany, 39 p.

- Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), IV. Demokratik Eğitim Kurultayı: Eğitim Hakkı (1-5Aralık 2004), 2.cilt, Eğitim-Sen Yayınları, Ankara, 2005, s.467- 468- 469
- Ekin, N. 2000. Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.
- Ekin, N., 2000. Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları. İstanbulTicaret Odası, Yayın No:2000-33, Mega Ajans, Eylül, İstanbul, 462 s.
- Erdoğan, İ. (2006). Eğitime Yeni Yönelimler, Demirel, Özcan ve Z. Kaya (Ed.) *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Eren, A., 2002. Türkiye’nin Ekonomik Yapısı ve Güncel Sorunlar. Muğla Üniversitesi Yayınları: 11, İ.İ.B.F. Yayınları: 02, Muğla Üniversitesi Basımevi, 5. Baskı, Ekim, Muğla, 288 s.
- Ertürk, S.(1979), Eğitimde Program Geliştirme, Yeditepe Yayınları, Ankara.
- Eyüboğlu, D., 2003. 2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları. Milli
- Fidan, N. ve Erden, M. (1991). *Eğitime Giriş*, Ankara: Feryal Matbaacılık
- Prodüktivite Yayınları No: 674, Mert Matbaası, Ankara, 109 s.
- Gök, M., 2004. İşgücü Piyasası ve Kobiler. Roma Yayınları No: 12, 1. Baskı, Eylül, Ankara, 418 s.
- Gündoğan, Naci (1999), Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:54, Sayı:1
- Gündoğan, N., 2001. Genç İşsizliği. T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1320, İ.İ.B.F. Yayınları No: 173, Eskişehir, 160 s.
- Güney, A. (2009), “İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Müdahale Yöntemleri”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 10, Sayı 4, 135-159.
- Gürol, M. (1997). *Okul Sanayi İşbirliği*. Ankara:Pegem Yayınları. , s.12
- Gürsel, S. ve ULUSOY V., 1999. Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam, Yapı Kredi Yayınları, Cogito/Ekonomi-87, 1. Baskı, Ağustos, İstanbul, 158 s.
- Hacıoğlu, N.(1993),”Yükseköğretimde Mesleki Turizm Eğitimi Geliştirme Perspektifleri” , Turizm Eğitimi Konferansı 9-11 Aralık 1992 , Turizm Bakanlığı Yayını, Ankara
- Hançerlioğlu, O. Ekonomi Sözlüğü, (7.Baskı), Remzi Kitabevi, İstanbul, 1997.

- Hesapçioğlu, M. (1984). *Türkiye'de İnsan gücü ve Eğitim Planlaması*, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No: 127, Ankara.
- Hesapçioğlu, M. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- ILO, 2002. “Every Child Counts New Global Estimates on Child Labour”. April, Geneva, 58 p.
- İçli, G.(2001). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl:2001 Sayı:9 65 sayfa 70
- İŞKUR(2006), 2006 Yılı Faaliyet Raporu s:76
- İTO, (2008). Mesleki Eğitim ve Teknik Eğitim Fakülteleri. İstanbul,
- JONES, Ç. I. (2001), İktisadi Büyümeye Giriş, (Çev.: S. Ateş ve İ. Tuncer), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Karaduman, Ö. (2006), Avrupa Birliği’nde Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karakütük, K. (2000). Eğitimin Ekonomik Temelleri, V. Sönmez (Ed.) *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (ss. 115-116). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karasar, N.(2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavak (1997), “*Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri*” Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi sayı:13 s: 21-26 Ankara.
- Kaya, Y. K. (1984). *İnsan Yetiştirme Düzenimiz*, Ankara: Ertem Matbaacılık.
- Keleşoğlu. Ö., Aksoy, T.U., (2006). Öğrencilerin Teknik Eğitim Fakültelerinde Verilen Öğretime Uyum Sorunları: (F.Ü. Teknik Eğitim Fakültesi Örneği)”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:16, Sayı:2, s147-157. Elazığ.
- Kenar N., “ Mesleki Eğitimde Gelişmeler”, Mercek Dergisi , Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, yıl:10, sayı:37, İstanbul, 2005, s.86
- Kenar N., “Ulusal Mesleki Yeterlik Sistemi”, Mercek Dergisi , Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, yıl:10, sayı:40, İstanbul, 2005, s.87
- Kepenek, Yakup, YENTÜRK, Nurhan. Türkiye Ekonomisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2001.
- Kibritçioğlu, A. (1998), “ İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri”, AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 53, No. 1–4, ss. 207–230.

- Kocacık, F., 2000. Çalışma Sosyolojisi. Dilek Ofset Matbaacılık, Sivas, 270s.
- Kocacık, F., 2004. Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık. Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No: 94, Cumhuriyet Üniversitesi Matbaası, Mayıs, Sivas, 112 s.
- Kocaoğlu, M., 1997. Sosyal Politika, TUMİS Yayınları, Ankara, 245 s.
- Koçel T., “Mesleki ve Teknik Eğitim Gerçeği, Sorunlar ve Öneriler”, Mercek Dergisi , Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, yıl:9, sayı:36, İstanbul, 2004, s.100-107
- Koray, M., 1992. “Günümüzde İşgücü Piyasasının Özellikleri, Sorunları veİstihdam Politikaları”.II.İstihdam haftası Tebliğleri.İ.İ.B.K. Yayın No:276, Ankara, 349 s.
- Koray, M., 2000. Sosyal Politika. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 314 s.
- Korkmaz, A. (2006). Eğitimin ve Ekonomi Arasındaki İlişkiler, L. Küçükahmet (Ed.) *Eğitim Bilimine Giriş* (ss. 96-97), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Körpe, H. (2003), “Avrupa Birliği Ülkelerinde Aktif İşgücü Politikaları ve İsveç Uygulama Sonuçları”, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2.
- Kumaş, H., 2001. “İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri”.Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü Dergisi. Cilt: 3, Sayı: 4, Ekim-Kasım-Aralık. İzmir, 200 s.
- Küçükcan, T., & Gür, B. S. (2009). *Türkiye’de Yükseköğretim:Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Ankara: SETA Vakfı Yayınları.
- Lipsey, R.G. v.d. (1984), İktisat I,(Çev.: F. Batırel v.d.), Eskişehir: Bilim Teknik yayınevi.
- Lordoğlu K. ve Özkaplan N., 2003. Çalışma İktisadı. Der Yayınları No:358, İstanbul, 461 s.
- Mahiroğlu, A. (2006). Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğretmen Yetiştirme Sorunları ve Çözüm Önerileri. Eğitime Bakış/ Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi 2, S37-42.
- MEB, (2005). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihçesi*. Ankara: Devlet Kitapları Basımevi. , s.11
- Şimsek, M. ve Gök, İ. Mesleki ve Teknik Eğitimde Politika ve Stratejiler, 2005, s.61.
- O’Higgins, Niall (2001), Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective, MPRA Paper No: 23698

- Oktaý, E., 2002. Makro İktisat Teorisi ve Politikası. Maltepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları No: 2, 3. Baskı, Ege Reklam Basım Sanatları Ltd. Şti.,Eylül, İstanbul, 312 s.
- Ömer P., Yönetici Eğitimi, Ankara: TODAİE Yayınları No: 257, 1994, s.30.
- Özgener, S., Bilgi Toplumunda Öğrenci Okul ve Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi, Ankara, A.Ü. Yayınları, 1998 s:114-119.
- Özgüven, A., 1997. İktisat Bilimine Giriş, Filiz Kitabevi, Göz.gec.gen. 7. Baskı, İstanbul, 534 s.
- Özkaplan, N., 1998. “Türkiye’de İşsizliğin Analizi ve Makroekonomik Politikalara Karşı Duyarlılığı”. İktisat İşletme ve Finans, Yıl: 13, Sayı:145, Nisan.
- Özoğlu, M. (2010).” Türkiye’de öğretmen yetiştirme”. Seta Analiz, (17): 1-37.
- Özsoy, D., 2004. “Üç Aylık Dönemler İtibariyle Gayri Safi Milli Hasıla Hesaplamaları”. Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışmalı Toplantı, “Türkiye’de Gelirin Düzeyi ve Dağılımı”, 2004/1, Ocak, Ankara, 9 s.
- Özşuca, S. T., 2003. Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası. İmaj Yayınevi, Ağustos, Ankara, 235 s.
- Pekin, T., 1996. Makro Ekonomi. Bilgehan Basımevi, 4. Baskı, İzmir, 256 s.
- Sanal, Engin (2010), “Küresel Ekonomik Kriz İle Dünyada ve Türkiye’de Artan Genç İşsizliği”, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, Sayı 88, 1-11.
- Sayın, F. (2011). “Türkiye’de 1988-2010 Döneminde Eğitim Ve Büyümenin Genç İşsizliğine Etkisinin Analizi”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,13(4): 33- 53.
- Sedef,A.(2005).Bölgesel Kalkınma.www.gap.gov.tr/Turkish/Dergi/D7131999/Bkegit. Html adresinden 05.02.2006 tarihinde indirilmiştir.
- Sezgin, İ. (1999), 16. Milli Eğitim Şurası: Konuşmalar, Görüşler, Kararlar ve Raporlar. Milli Eğitim Basımevi Ankara. s.195-196
- Şahin, İ. (2011), “*Öğretmen Adaylarının Öğretmen İstihdamı ve Mesleki Geleceklerine İlişkin Görüşleri*”Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Bilimleri Dergisi sayı,11 s:1167.
- Şimşek, A. (2007), “*Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim Konusundaki Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri*”, TOBB, Ankara.

- Tanrıkulu, D. (2011). *Türkiye’de yükseköğretime erişim:2025 yılında yükseköğretim talebi karşılanabilecek mi?* (Analiz No. 34).Ankara: SETA.
- Tanyeri,İ.:Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik Sorunu, Ankara, A.Ü. Yayınları,1999,s.62
- Taş, U. Ve Yenilmez, F. (2007) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı,9 s:155
- TCMB, 2002. The Central Bank Of The Republic Of Turkey, The Impact of Globalization on The Turkish Economy, Ankara, 112 p.
- T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004. Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Arttırılması, Genel Yayın No: 117, Ankara. 155 s.
- T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, 2004. Kayıt dışı İstihdam ve Yabancı Kacak İşçi İstihdamı. Genel Yayın No: 116, Ağustos, Ankara, 138 s.
- TIKTİK, A. 2005. Kayıt dışı ekonomi, istihdam ve issizlik, 7s. http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp? 06.10.2005.
- TİSK, 2003. http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp? 7s. Haziran 2003 Aylık Dergi, 04.11.2005.
- TİSK, TİSK Tarafından Mesleki Eğitim Kurulu’ na Sunulan Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporu, Ankara, 3.Eylül.2004, s.12.
- TİSK, Meslekî Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporu, Ankara, 3 Eylül 2004, s.14.
- Türkbal, A., 1993. İktisada Giriş. Dicle Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 9, Diyarbakır, 517 s.
- Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi* (2007). Yükseköğretim Kurulu. Ankara: Meteksan A.Ş.
- Türkmen, F. (2002). “*Eğitimin Ekonomik ve Sosyal Faydaları ve Türkiye’de Eğitim Ekonomik Büyüme İlişkisinin Araştırılması*” Yayınlanmış uzmanlık tezi, DPT Sosyal Sektörlerve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Ankara
- TÜSİAD, 2002. Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik. Yayın No: TÜSİAD T/ 2002/12-354, Aralık, İstanbul, 258 s.
- TÜSİAD, 2004a. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik.

- Yayın No: TÜSİAD-T/2004-11/381, Aralık, İstanbul, 240 s.
- TÜSİAD, 2004b. Türkiye Ekonomisi 2004. “Ekonominin Genel Dengesi”, Yayın No: TÜSİAD -T/2004/12-384, Aralık, İstanbul, 110 s.
- Uluatam, O., 1998. Makro İktisat, Savaş Yayınları, Gen. 9. Baskı, Eylül, Ankara, 439 s.
- Unay, C., 1996. Makro Ekonomi. Ekin Kitabevi, 6. Baskı, Bursa, 268 s.
- UNESCO & OECD (2003). *Financing education - investment and returns: Analysis of the world education indicators 2002 edition executive summary*. Paris: UNESCO
- Uyanık, Y. Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi'nde Eğitim-İstihdam İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1997.
- Uyar, E.Y. (2005), Türkiye’de Uygulanan İssizlik ve İstihdam Politikalarının Avrupa Birliği Uyum Sürecine Etkileri (1980 sonrası), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uzunyayla, F. (2007). “*Avrupa Birliği’ne Giriş Sürecinde Eğitim ve İstihdam Politikaları*” Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisay Anabilim Dalı, İstanbul
- Ülgener, S., Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme, İstanbul, Der Yayınları, 1964, s:83
- Ünal, I. (1985). Eğitimin Ekonomik Değeri, *Eğitim ve Bilim*, 57, 32- 41.
- Ünsal, M.E., 1999. Makro İktisat. Kutan Ofset Matbaacılık, Göz. Geç. 2. Baskı, Ekim, Ankara, 365 s.
- Yapraklı, S., Öztürk, L., ve Emsen, Ö. Selçuk. Eğitimin Başarısında Kalkınmışlığın Etkisi: 1990 ve 2000 Yılları ÖSS Başarı Oranları Üzerine Bir Uygulama, 357, <http://edergi.atauni.edu.tr/index.php/SBED/article/viewFile/326/321>, 20.09.2010.
- Yentürk, N. ve Başlevent, C. (2007), Türkiye’de Genç İşsizliği, Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, No:2
- Yıldırım, K. ve Karaman, D., 2001. Makro Ekonomi. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, 2. Basım, Yayın No: 145, Eskişehir, 581 s.
- Yılmaz, A. (2005), “Türkiye’de İşsiz Nüfus”, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, ss. 43–56.

- Yüceol, H. M. (2005), “Bir Politika Değişkeni Olarak İşsizliğin Ölçülmesi sorunu ve Türkiye’de Gerçek İşsizlik Oranı”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 3 Sayı: 12, ss118–133.
- Yüksel, İ. (2003),C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, ss.25
- Zaim, S., 1997. Çalışma Ekonomisi. Filiz Kitabevi, Gen. 10. Baskı, İstanbul, 576 s.
- Zelka, M. 1999. “İstihdam ve işsizlik” Türkiye Ekonomisi Ansiklopedisi, YÖK Basımevi, Ankara, 28(2). ss.531-928.

Ek-1.Öğrenciler İçin Anket Formu

- 1-Yaşınız : ()18 ve daha az ()19-23 arası ()24-28 arası ()29 ve üzeri
 2-Cinsiyetiniz : ()Kadın ()Erkek
 3-Herhangi bir iş tecrübeniz oldu mu? : Evet () Hayır()
 4-Fakülteniz :
 5-Bölümünüz :

YÖNERGE: Bu anket “Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yükseköğretim Programlarının Değerlendirilmesi” konulu tez araştırmasına veri toplamak için uygulanmaktadır. İsim belirtmenize gerek yoktur. Lütfen boş bırakmayınız.

Doç. Dr. Murat TUNCER, Mehmet YÜKSEL

ÖĞRENCİLER	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1- İş hayatında istihdam edilmede aldığımız eğitimin etkisi çok büyüktür.	()	()	()	()	()
2- Mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
3- Aldığım eğitim çağın gereklerine uygundur.	()	()	()	()	()
4- Aldığım eğitimin mesleğimde uzmanlaşmam için yeterli olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5- Aldığımız derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
6- Aldığım eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
7- Aldığım eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
8- Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.	()	()	()	()	()
9- Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir.	()	()	()	()	()
10- Okulumuzdaki ders uygulamalarının iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
11- Öğretim elemanlarımız iş yaşamına yönelik tecrübelerini aktarmaktadırlar.	()	()	()	()	()
12- Eğitimim esnasında iş yaşamında ihtiyaç duyabileceğim yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendirildiğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
13- Özel sektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
14- Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
15- İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim.	()	()	()	()	()
16- Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim.	()	()	()	()	()
17- Özel sektördeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.	()	()	()	()	()
18- Kamu sektörlerindeki iş yaşamımda yükselmemde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.	()	()	()	()	()
19- İş tecrübemin artması ile kazanımlarımın da artacağı düşüncesindeyim.	()	()	()	()	()
20- Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
21- Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
22- Kamu sektörü mesleki gelişimim açısından daha uygundur.	()	()	()	()	()
23- Özel sektör mesleki gelişimim açısından daha uygundur.	()	()	()	()	()
24- Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
25- Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
26- Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.	()	()	()	()	()
27- Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır.	()	()	()	()	()
28- Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()

Ek-2.Öğretim Elemanları İçin Anket Formu

1-Yaşınız : ()18-30 arası ()31-40 arası ()41-50 arası ()51 ve üzeri
 2-Cinsiyetiniz : () Kadın ()Erkek
 3-Eğitim Durumunuz : ()Lisans ()Lisansüstü ()Doktora
 4-Kıdem :
 5- Branş :
 6-Çalıştığınız Kurum :

YÖNERGE:Bu anket “Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yükseköğretim Programlarının Değerlendirilmesi” konulu tez araştırmasına veri toplamak için uygulanmaktadır. İsim belirtmenize gerek yoktur. Lütfen boş bırakmayınız.

Doç. Dr. Murat TUNCER, Mehmet YÜKSEL

ÖĞRETİM ELEMANLARI	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1- İş hayatında istihdam edilmede vermiş olduğumuz eğitimin etkisi çok büyüktür.	()	()	()	()	()
2- Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş imkânlarının oldukça fazla olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
3- Vermiş olduğumuz eğitim çağın gereklerine uygundur	()	()	()	()	()
4- Vermiş olduğumuz eğitimin, öğrencilerin mesleğinde uzmanlaşması için yeterli olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
5- Vermiş olduğumuz derslerin içerik açısından iş yaşamına uygun olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
6- Vermiş olduğumuz eğitimin özel sektör için yeterli olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
7- Vermiş olduğumuz eğitimin kamu sektörü için yeterli olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
8- Okulumuzda üst eğitim kademeleri için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir	()	()	()	()	()
9- Okulumuzda iş yaşamı için gerekli rehberlik faaliyetleri verilmektedir	()	()	()	()	()
10- Okulumuzdaki araç-gereçlerle vermiş olduğumuz uygulamaların iş yaşamı için yeterli olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
11- İş yaşamına yönelik tecrübelerimizi öğrencilere aktarmaktayız.	()	()	()	()	()
12- Vermiş olduğumuz eğitim ile öğrencilerin iş yaşamında ihtiyaç duyabileceği yan dal uzmanlıkları konusunda yeterince bilgilendiğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
13- Özel sektörde istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum	()	()	()	()	()
14- Kamu sektöründe istihdam edilmede uzmanlık alanının gözetildiğini düşünüyorum	()	()	()	()	()
15- İşe yerleştirmeler için yapılan seçme ve yerleştirme sınavlarının objektif olduğu kanaatindeyim	()	()	()	()	()
16- Özel sektörde işe yerleştirilirken referans kişilerden çok alınan eğitimin daha etkili olduğu kanaatindeyim	()	()	()	()	()
17- Öğrencilerin mezuniyet sonrasında özel sektördeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.	()	()	()	()	()
18- Öğrencilerin mezuniyet sonrasında kamu sektöründeki iş yaşamında yükselmesinde siyasi ya da kişisel bağlantıların etkili olmayacağı kanaatindeyim.	()	()	()	()	()
19- Öğrencilerin mezuniyet sonrasında iş tecrübesinin artması ile kazanımlarının da artacağı düşüncesindeyim.	()	()	()	()	()
20-Kamu sektöründeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
21- Özel sektördeki hiyerarşik yapının eğitim durumuyla yakından ilgili olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
22- Vermiş olduğumuz eğitim, kamu sektörü için mesleki gelişim açısından daha uygundur	()	()	()	()	()
23- Vermiş olduğumuz eğitim, özel sektör için mesleki gelişim açısından daha uygundur	()	()	()	()	()
24-Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum	()	()	()	()	()
25- Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum	()	()	()	()	()
26-Okulumuzdaki öğretim elemanları aldıkları eğitime (Uzmanlık alanına) göre istihdam edilmişlerdir.	()	()	()	()	()
27-Alınan eğitim kadrolu ya da sözleşmeli istihdam edilmede dikkate alınmalıdır	()	()	()	()	()
28- Okul ve iş yaşamı arasında yeterince bağ kurulduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()

Ek-3. Kamu Sektörü İçin Anket Formu

- 1-Yaşınız : ()18-30 arası ()31-40 arası ()41-50 arası ()51 ve üzeri
2-Cinsiyetiniz : () Kadın ()Erkek
3-Eğitim Durumunuz : ()İlkokul/Ortaokul ()Lise/Meslek Lisesi ()Önlisans ()Lisans ()Lisansüstü
4-Kaç Yıldır Çalışmaktasınız : ()1 yıldan az ()1-5 yıl ()6-10 yıl ()11 yıl ve üzeri
5-Kurumunuz :
6-İdari Göreviniz Var mı?(varsa yazınız) :

YÖNERGE: Bu anket “Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yükseköğretim Programlarının Değerlendirilmesi” konulu tez araştırmasına veri toplamak için uygulanmaktadır. İsim belirtmenize gerek yoktur. Lütfen boş bırakmayınız.

Doç. Dr. Murat TUNCER, Mehmet YÜKSEL

KAMU SEKTÖRÜ	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1- Kamu sektöründe istihdam edilmede eğitimin etkisi çok büyüktür.	()	()	()	()	()
2- Üniversiteden mezun olanların kamu sektöründe istihdam edilmede iş imkânlarının oldukça fazladır.	()	()	()	()	()
3- Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.	()	()	()	()	()
4- Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.	()	()	()	()	()
5- İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.	()	()	()	()	()
6- İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.	()	()	()	()	()
7- İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır.	()	()	()	()	()
8- Yeni işe başlayan personel gerekli iş hakkında ön bilgiye sahiptir.	()	()	()	()	()
9- Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.	()	()	()	()	()
10- İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitimli kişilerden karşılamaktadır.	()	()	()	()	()
11- Üniversiteler, kamu sektörünün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.	()	()	()	()	()
12- Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.	()	()	()	()	()
13- Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.	()	()	()	()	()
14- Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.	()	()	()	()	()
15- İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.	()	()	()	()	()
16- Üniversiteden mezun olanlar pratikten ziyade teorik bilgiye sahipler.	()	()	()	()	()
17- Kamu sektöründeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
18- Kamu sektörü, mesleki gelişim açısından daha uygundur.	()	()	()	()	()

Ek-4. Özel Sektör İçin Anket Formu

- 1-Yaşınız : ()18-30 arası ()31-40 arası ()41-50 arası ()51 ve üzeri
2-Cinsiyetiniz : () Kadın ()Erkek
3-Eğitim Durumunuz : ()İlkokul/Ortaokul ()Lise/Meslek Lisesi ()Önlisans ()Lisans ()Lisansüstü
4-Kaç Yıldır Çalışmaktasınız : ()1 yıldan az ()1-5 yıl ()6-10 yıl ()11 yıl ve üzeri
5-İş Yeriniz :
6-İdari Göreviniz Var mı?(varsa yazınız) :

YÖNERGE: Bu anket “Eğitim-İstihdam İlişkisi Bağlamında Yükseköğretim Programlarının Değerlendirilmesi” konulu tez araştırmasına veri toplamak için uygulanmaktadır. İsim belirtmenize gerek yoktur. Lütfen boş bırakmayınız.

Doç. Dr. Murat TUNCER, Mehmet YÜKSEL

ÖZEL SEKTÖR	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1- Özel sektörde istihdam edilmeye eğitimin etkisi çok büyüktür.	()	()	()	()	()
2- Üniversiteden mezun olanların özel sektörde istihdam edilmeye iş imkânlarının oldukça fazladır.	()	()	()	()	()
3- Eğitim düzeyime uygun bir işte çalışıyorum.	()	()	()	()	()
4- Mezun olduğum bölümle ilgili bir işte çalışmaktayım.	()	()	()	()	()
5- İşyerimizdeki personel alımlarında eğitim düzeyi dikkate alınmaktadır.	()	()	()	()	()
6- İşyerimizde çalışanlar, konumlarının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahiptir.	()	()	()	()	()
7- İşyerimizde yapılan atama ve terfilerde eğitim durumu dikkate alınmaktadır.	()	()	()	()	()
8- Yeni işe başlayan personel gerekli iş hakkında ön bilgiye sahiptir	()	()	()	()	()
9- Çalışanların ihtiyaç duyduğu eğitimlere katılmaları teşvik edilmektedir.	()	()	()	()	()
10- İşyerimiz ihtiyaç duyduğu personel açığını eğitilmiş kişilerden karşılamaktadır.	()	()	()	()	()
11- Üniversiteler, özel sektörün istediği şekilde eleman yetiştirmektedir.	()	()	()	()	()
12- Çalışanların ihtiyaç duyacağı bilgilerin tümü üniversitelerde verilmektedir.	()	()	()	()	()
13- Aktif işgücü ihtiyaçlarını üniversitelerin işbirliği ile sağlamaktayız.	()	()	()	()	()
14- Yönetici kadrolarında eğitim düzeyi daha yüksek olanlar tercih edilmektedir.	()	()	()	()	()
15- İşe alınmada siyasi bağlantıdan çok eğitime önem verilmektedir.	()	()	()	()	()
16- Üniversiteden mezun olanlar pratikten ziyade teorik bilgiye sahipler.	()	()	()	()	()
17- Özel sektördeki ücretlerin alınan eğitime göre planlandığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
18- Özel sektör,mesleki gelişim açısından daha uygundur.	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında Elazığ ili Keban ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Keban ilçesinde tamamladı. 1997 yılında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaa Öğretmenliği Bölümünde eğitime devam etti. 2001 yılında eğitimini tamamlayarak mezun oldu. Mezuniyetten sonra özel sektörde iş hayatına başladı. 2011-2012 öğretim yılında Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrenimine başladı.

Mehmet YÜKSEL