

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EL SANATLARI EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI
NAKIŞ EĞİTİMİ BİLİM DALI

İSTANBUL İLİ NAKIŞ ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞAN ELEMANLARIN
ÖZELLİKLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Sevgi BOZKURT

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Huriye ÇIRAKOĞLU

Ankara
EKİM- 2006

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne

Sevgi BOZKURT'a ait "İstanbul İli Nakış End¼strisinde Çalışan Elemanların Özelliklerinin Çeşitli Değişkenlere G¼re İncelenmesi " adlı tez çalışması, j¼rimiz tarafından Nakış Eğitimi Bilim Dalı Y¼KSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....

¼ye.....

¼ye.....

ÖNSÖZ

İnsanın niteliğini arttırmaya yönelik yapılan yatırımlar içerisinde en önemlisi eğitimidir. Eğitim, ülkelerin ekonomik gelişmeleri üzerinde olduğu kadar kültürel yapıları, teknolojik gelişmelere uyumlu olmaları ve gelişmişlik düzeyine ulaşmaları için de son derece önemli görülmektedir.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırmanın problemi tanımlanmış, araştırmanın amacı ve önemi açıklanmıştır. Sınırlılık ve sayıtlılar belirlenip, araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir. İkinci bölümde; eğitim, istihdam ve eğitim-istihdam arasındaki ilişki, mesleki ve teknik eğitim, Meslek Liseleri, Yüksek Öğretim, Bilgisayarlı nakış programları, Nakış makinelerinin çeşitleri, nakışçı ve nakışta kullanılan araç ve gereçler ile ilgili bilgiler literatürden elde edilen bilgilerle açıklanmıştır. Üçüncü bölümde; evren ve örneklem, verilerin toplanması ve analizi açıklanmıştır. Bu araştırmanın örneklemi İstanbul ili nakış sanayisinde bulunan 23 firma ve yönetici ile 328 çalışan elemana uygulanan anket formları oluşturmaktadır. Dördüncü bölüm; araştırmada anketlerden elde edilen sonuçların yorumlandığı bulgular ve yorum kısmından oluşmaktadır. Beşinci bölümde ise araştırmadan elde edilen sonuçlara ve konu ile ilgili önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın her aşamasında desteğini ve rehberliğini esirgemeyen ve sürekli olarak deneyimlerinden yararlandığım danışmanım, Sayın Yrd. Doç. Huriye ÇIRAKOĞLU'na bütün katkılarından dolayı çok teşekkür ederim. Aynı zamanda araştırmanın her aşamasında desteğini esirgemeyen ve sonsuz bir sabırla destek veren eşim Kerim BOZKURT'a ve İstanbul İli Nakış Sanayicileri Derneği sekreteri Sayın Sonnur GAYIR'a minnet ve şükran duygularımı sunarım.

2006 – Ankara

Sevgi BOZKURT

İÇİNDEKİLER**Sayfa**

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
BÖLÜM I	
1.GİRİŞ.....	1
1.1.Araştırmanın Problemi.....	4
1.2.Araştırmanın Amacı.....	6
1.3.Araştırmanın Önemi.....	6
1.4.Araştırmanın Sınırları.....	8
1.5.Sayıtlılar.....	8
1.6.Tanımlar.....	8
1.7.İlgili Araştırmalar.....	9
BÖLÜM II	
2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	13
2.1. Eğitim.....	13
2.2. Eğitimin Tanımı ve Niteliği.....	14
2.3. Eğitimin İşlevleri.....	15
2.3.1.Eğitimin Ekonomik İşlevi.....	16
2.4. Eğitimin Planlaması.....	17
2.5.Eğitimde Program Geliştirme.....	20
3.İSTİHDAM.....	22
4.EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİ.....	24
4.1. Eğitimin İstihdam Artışına Etkisi.....	24
4.2. Eğitimin İstihdam Kolaylığına Etkisi.....	27

4.3. İstihdamın Eğitime Etkisi.....	28
4.4. Eğitim İnsangücü İlişkisi.....	29
4.4.1. Eğitimin İnsangücüne Etkisi.....	29
4.4.2. İnsangücünün Eğitime Etkisi.....	30
4.4.3. İnsangücü İstihdam İlişkisi.....	31
5.İstihdama Yönelik Eğitim Programları.....	32
5.1. Yaygın Eğitim.....	33
5.2. Örgün Eğitim.....	35
5.2.1.Genel Eğitim.....	35
5.2.2.Mesleki ve Teknik Eğitim.....	36
5.2.2.1Kız Meslek / Meslek Liseleri.....	44
5.2.2.2.Anadolu Kız Meslek / Anadolu Meslek Liseleri.....	44
5.2.2.3.Kız Teknik / Teknik Liseler.....	45
5.2.2.4.Anadolu Kız Teknik Liseleri.....	45
5.2.2.5.Meslekî ve Teknik Eğitim Merkezleri (METEM).....	45
5.3. Yüksek Öğretim.....	46
5.3.1.Nakış Eğitimi Ana Bilim Dalı.....	48
5.3.2. Nakış Eğitimi Ana Bilim Dalının Amaçları.....	48
6. Bilgisayarlı Nakış Programları.....	49
6.1.Punch Programları.....	49
6.2.Editör Programları.....	50
6.3. Embriodery Utility.....	50
7.Nakış Makinelerinin Çeşitleri.....	51
7.1.Aile Tipi Dikiş Makineleri.....	51
7.2Aile- Tipi Zikzak Nakış Makineleri.....	52
7.3.Sanayi Tipi Nakış Makineleri.....	52
7.4.Sanayi Tipi Nakış Makinelerinin Çeşitleri.....	52
7.4.1.Şeritli Makineler.....	52
7.4.2.Mekanik makineler.....	52
7.5. Elektronik Nakış Makineleri (Bilgisayar Destekli Nakış Makineleri.....	53
7.5.1.Bilgisayar Kontrollü Nakış'ın Tanımı.....	53

7.5.2Elektronik Nakış Makinelerinin (Bilgisayar Destekli Nakış Makineleri) Genel Özellikleri.....	53
7.5.3Elektronik Nakış Makinelerinin(Bilgisayar Destekli Nakış Makineleri) Nakış Kontrol Ünitesi Genel Özellikleri.....	53
8.Nakışçı.....	56
8.1Tanımı.....	56
8.2Nakışçının Yaptığı Görev ve İşlemler	56
8.3 Genel Olarak Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanlar.....	56
8.4.Gereçler(Malzemeler).....	56
8.5.Genel Bilgi ve Beceriler	56
BÖLÜM III	
9.YÖNTEM.....	58
9.1.Araştırmanın Yöntemi.....	58
9.2.Evren ve Örneklem.....	58
9.3.Verilerin Toplanması.....	58
9.4.Verilerin Çözümlemesi.....	58
BÖLÜM IV	
10.BULGULAR VE YORUMLAR.....	59
BÖLÜM V	
11.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	100
11.1.Sonuç.....	100
11.2.Öneriler.....	102
KAYNAKÇA.....	104
EKLER	
EK 1 : YÖNETİCİ ANKET FORMU.....	111
EK 2 : FİRMA BİLGİ FORMU.....	114
EK 3 : ÇALIŞAN ANKET FORMU.....	115

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 : Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	62
Tablo 2 : Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 3 : Yöneticilerin İşletmedeki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	61
Tablo 4 : Yöneticilerin Mevcut Görevlerindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı....	61
Tablo 5 : Yöneticilerin Daha Önce Çalıştıkları İşletme Sayısına Göre Dağılımı.....	62
Tablo 6 : Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 7 : Yöneticilerin Üniversite'de Eğitim Gördükleri Alana Göre Dağılımı.....	64
Tablo 8 : Yöneticilerin Yabancı Dil Bilgisine Göre Dağılımı.....	65
Tablo 9 : Yöneticilerin Bildikleri Yabancı Dil Türüne Göre Dağılımı.....	66
Tablo 10 : Yöneticilerin Bildikleri Yabancı Dillerin Seviyesine Göre Dağılımı.....	66
Tablo 11 : Yöneticilerin Aldığı Mesleki Eğitime Göre Dağılımı.....	67
Tablo 12 : Yöneticilerin Orta Düzey Yönetici Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı.....	67
Tablo 13 : Yöneticilerin Büro Personeli Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı.....	68
Tablo 14 : Yöneticilerin Teknisyen Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı.....	69
Tablo 15 : Yöneticilerin Ustabaşı Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı.....	69
Tablo 16 : Yöneticilerin Vasıflı İşçi Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı.....	70
Tablo 17 : Yöneticilerin Vasıfsız İşçi Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettiği Özelliklere Göre Dağılımı.....	71
Tablo 18 : Yöneticilerin Orta Düzey Yönetici Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı.....	72
Tablo 19 : Yöneticilerin Büro Personeli Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı.....	74

Tablo 20 : Yöneticilerin Teknisyen Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı.....	76
Tablo 21 : Yöneticilerin Ustabaşı Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı.....	78
Tablo 22 : Yöneticilerin Vasıflı İşçi Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı.....	80
Tablo 23 : Yöneticilerin Vasıfsız İşçi Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı.....	82
Tablo 24 : İşletmelerin Çalıştırdığı İşçi Sayısına Göre Dağılımı.....	84
Tablo 25 : İşletmelerin Boş Kadrolarını Doldurdıkları Kaynağa Göre Dağılımı....	84
Tablo 26 : İşletmelerin İşletme Dışından Personel Alımında Başvurdıkları Yola Göre Dağılımı.....	85
Tablo 27 : İşletmelerin Personel Alırken Sınav Uygulayıp Uygulamadığına Göre Dağılımı.....	86
Tablo 28 : İşletmelerin Personel Alırken Hangi Kadrolara Sınav Uyguladığına Göre Dağılımı.....	86
Tablo 29 : İşletmelerin Uyguladıkları Sınav Türüne Göre Dağılımı.....	87
Tablo 30 : İşletmelerin Sınavda Ölçtükleri Özelliklere Göre Dağılımı.....	88
Tablo 31 : İşletmelerin İşletme İçinden Doldurdıkları Kadro Tipine Göre Dağılımı.....	89
Tablo 32 : İşletmelerin İşletme İçi Atamalarda Önem Verdikleri Özelliklere Göre Dağılımı.....	90
Tablo 33 : İşletmelerin Hizmet İçi Eğitim Programı Uygulayıp Uygulamadıklarına Göre Dağılımı.....	91
Tablo 34: İşletmelerin Hizmet İçi Eğitim Programı Uyguladıkları Kadro Tipine Göre Dağılımı.....	91
Tablo 35 : Çalışanların İşletmedeki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	92
Tablo 36 : Çalışanların Şimdiye Kadar Kaç İşletmede Çalıştığına Göre Dağılımı.....	93
Tablo 37 : Çalışanların Yaş Grubuna Göre Dağılımı.....	93
Tablo 38 : Çalışanların Cinsiyetine Göre Dağılımı.....	94
Tablo 39 : Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	94

Tablo 40 : Çalışanların Üniversitede Eğitim Gördüğü Alana Göre Dağılımı.....	95
Tablo 41: Çalışanların Yüksek Lisans Yapanlarının Sayısına Göre Dağılımı.....	95
Tablo 42 : Çalışanların Yüksek Lisans Eğitimi Aldığı Alana Göre Dağılımı.....	96
Tablo 43 : Çalışanların Yabancı Dil Bilgisine Göre Dağılımı.....	96
Tablo 44 : Çalışanların Bildiği Yabancı Dil Türüne Göre Dağılımı.....	97
Tablo 45 : Çalışanların Bildiği Yabancı Dilin Seviyesine Göre Dağılımı.....	97
Tablo 46 : Çalışanların Bilgisayar Programı Kullanabilmesine Göre Dağılımı.....	98
Tablo 47 : Çalışanların Kullanabildiği Desen Programlarına Göre Dağılımı.....	98

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Sanat insanoğlunun güzele ve güzelliklere olan ilgisinden ortaya çıkmış ve insanlık tarihi kadar eski bir olgudur. Bu güne kadar geçirmiş olduğu evreleri öğrenmede önemli bir yere sahip olan sanat; belirli bir çevredeki, belirli bir çağdaki, belirli bir topluluğun kendine özgü değerlerini biçimle anlatma tarzı, o topluluğu anlatma tarzı, o topluluğu temsil etmesi olarak tanımlanabilir (Aytaç,1981:12).

El sanatları ilk dönemlerde insanların beslenme, giyinme, barınma, gibi temel ihtiyaçlarını, daha sonraki dönemlerde ve günümüzde ise insanların süslenme, yaşadıkları mekanları süsleme gibi kişisel zevk ve isteklerini karşılayan ürünler olarak üretilmiş ve üretilmektedir(Arlı,1992:23).

El Sanatları içinde yer alan nakış, günlük gereksinimleri karşılamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Önce deri parçalarını daha sonra kumaşları birbirine eklemeyi öğrenmiş olan insanoğlu giderek değişik teknikler üreterek hep daha güzeli üretmeyi amaçlamışlardır, işleme sanatı da bu duygulardan ortaya çıkmıştır. Çeşitli uygarlıkların dünya üzerindeki yeri, kültürü ve kullanılan gereçlerin niteliği değişik üsluplarda işlemeler ortaya çıkarmıştır. Tarih yazı ile başlar, işlemenin ise ne zaman, nerede ortaya çıktığını kesin olarak söylemek olanaksızdır(Aker Alpaslan,2003:154).

Yüzyıllardan beri uygulanan ve el sanatlarının içinde önemli bir yeri olan işleme sanatı; duygu, düşünce, inanç sistemi gibi kaynaklarla da gelişmiştir. İşlemeler kişinin yaratıcı gücünü, dehasını, el becerisini ve estetik değerlerini ortaya koyan belgelerdir.

İşleme değişik dokumalar ve deri üzerine elde ve makinede iğne veya tığla değişik iplikler kullanılarak düz veya kabarık olarak yapılan süslemedir(Sain,1994:106).

İşleme ipek, yün, keten, pamuk, metal v.b.iplikler kullanılarak çeşitli iğneler ve uygulama biçimleri aracılığı ile keçe, deri, dokuma v.b. üzerine yapılan bezemelere işleme denir(Barıştı,1995:1).

Türklerin ve Türk sanatının kaynağının Orta Asya olduğu söylenmektedir. Türk boylarının çeşitli sebeplerle Orta Asya'dan ayrılmalarıyla kendi kültürlerini,

geçtikleri yerlerdeki kültürleri ve gittikleri yerlerdeki kültürler ile birleştirerek kültürlerine yenilikler katmaları ile Türk sanatı gelişmeyi sürekli sürdürmüştür(İlker ve Işık,1996:1).

Köklü bir geçmişin uzantısı olan Anadolu ve çevresi Türk işlemeciliği akan zaman içinde coğrafi, sosyal ve ekonomik şartlar ve beslendiği kaynaklara bağlı olarak değişiklikler göstermektedir(Barıştı,1995:3).

Türk işlemelerinin elde kalan en eski örnekleri 16. yüzyıldan kalanlardır. Bunlar her yönden değerli parçalardır. Motifler, çoğunlukla aynı dönem kumaş örneklerinden alınmıştır. Kompozisyonlar işlemeye özgüdür. Bir motiften ya da birden fazla motiften oluşan kompozisyonlar görülür. Renk çeşidi, dörtten fazla değildir. En çok kırmızı, yeşil, mavi bazen de krem ve sarı renkler kullanılır. Anı işlemede bir rengin değerleri kullanılmaz(Aker Alpaslan,2003:154).

Daha sonraki yüzyıllarda işlemler, diğer sanat alanlarına paralel bir gelişim gösterir.17. yüzyıl, 16. yüzyılın özelliğini korur. 18.yüzyıl başlarında Avrupa sanatının etkileriyle, bu sanat kolu zayıflar, motif ve renkler yalınlıklarını yitirirler. Bir desen üzerinde sekiz, on renk ve bunların değişik değerlerine rastlanır. 19. yüzyıl işlemlerinde ise, sanatçı emeğinden çok, yaldızlı bir gösteriş egemendir. Sim, mercan, inci işleri çok görülür(Aker Alpaslan,2003:154-155).

Türk işlemleri işlendikleri çevre ve bölgelere göre de adlandırılır. İşlendikleri çevrelere göre saray, çarşı, ev işleri diye üç grupta toplanırlar. İşlendikleri bölgelere göre Antep işi, Bartın işi, Buldan işi vb. isimler alırlar(Aker Alpaslan, 2003:156).

İşlemedeki uygulama biçimleri, işlenecek kumaşın dokuma biçimine bakılarak beş ana gruba ayrılabilir.

1-Dokumanın iplikleri üzerinde yürütülen iğneler (Gözeme, sarma, çin iğnesi, balıksırtı, v.s.)

2-Dokumanın iplikleri çekilerek yapılan iğneler(Ajurlar v.s)

3- Dokumanın iplikleri kesilerek yapılan iğneler(Antep işi, delik işi v.s)

4- Dokumanın üzeri kapatılarak yapılan iğneler (Aplike, pul boncuk işi v.s)

5-Dokumanın veya dokumaların iplikleri bağlanarak yapılan iğneler

Ayrıca Türk el işlemlerini teknik bakımdan

1-Dokumanın tersi ve yüzü aynı olan tek yüzlü işlemler (susma, civankaşı, pesent,

düz hesap, ciğerdeldi v.s)

2-Dokumanın tersinde ve yüzünde ayrı olan çift yüzlü işlemeler (Maraş işi, çin iğnesi, basit nakış iğneleri v.s) (Barışta,1995:34).

Elde yapılan işleme tekniklerinin çoğu bozulmadan makinede işlenmekle birlikte makinede işlenebilen yeni yeni teknikler de geliştirilmektedir. Bu bilgiler ışığında işlemleri:

1-Elde yapılan işlemler

2- Makinede yapılan işlemler diye ayırabiliriz.

Elde yapılan işlemlerin çok zaman alması önceleri makinede yapılmaya başlanmıştır. Teknolojinin gelişmesi ve kadınların da iş yaşamına girmesi ile makinede yapılan işlemler de bilgisayar destekli makinelerde yapılmaya başlanmıştır. Türkiye’de işleme yapımında dört çeşit makine kullanılmaktadır.

1-Düz dikiş makinelerinde yapılan işlemler

2-Zig zag dikiş makinelerinde yapılan işlemler

3- Kaskak makinelerinde yapılan işlemler (Buldan işi)

4-Bilgisayar destekli Nakış makinelerinde yapılan işlemler (Çırakoğlu,1994:2-3).

Endüstriyel kalkınma ve kültürel değişmeye paralel olarak elde ve makinede yapılan işleme sanatı, günümüz teknolojisi ile artık bilgisayarlı makinelerle yapılmaktadır Böylece bir yandan el sanatlarının içinde yer alırken diğer yandan da endüstriyel sanatların içine girerek sanayileşme sürecine girmiştir.

Geçmişte giyim kuşam, ev eşyası ve benzeri günlük kullanımda yeri olan nakış hediye verme, çeyiz hazırlama, çeyiz serme, sünnet düğünü gibi yollarla yayılarak bugüne ulaşmıştır. Günümüzde; ev aksesuarlarında, giysilerde, giysi aksesuarlarında ve spor kıyafetlerde de nakışlı süslemeler yapılmaktadır. Bilgisayar destekli nakış makinelerinde işlemler çok seri olarak yapılmaktadır. Böylece; sadece sanat olarak değil endüstri kolu olarak da insan hayatına girmiştir. Bununla birlikte nakış endüstriyel olarak yapılırken gelenekselliği bozulmadan yapılmalı ve gelenekselliği korunmalıdır.

Yaşadığımız yüzyılda teknoloji ve buna bağlı olarak da endüstri, toplum kültürünün ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemek için kullanılan ölçütler arasında önemli yeri olan teknoloji, kendisinden faydalanılması için beraberinde nitelikli insan gücünün de bulunması zorunluluğunu

ortaya çıkarmıştır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek gerekli insan gücünün istenen nitelik ve nicelikte yetiştirme kaygısıyla gerekli eğitim sistemleri oluşturdukları görülmüştür. Çünkü kalkınmayı hedefleyen toplumlarda nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, eğitim sistemi önemli bir görev üstlenmektedir(Aykaç,2002).

Eğitim yoluyla insana kazandırılan bilgi ve beceriler işgücü talep eden işletmeler tarafından kullanılmaktadır. İşletmeler bu sistem içerisinde sahip oldukları, eğitim ile istihdam ve verimlilik arasındaki ilişkilere yönelik görüşleri doğrultusunda istihdam politikalarını belirlemektedirler. Burada işverenlerin, bireylere eğitim yoluyla kazandırılan bilgi ve becerilere verdikleri önem değişiklik gösterebilmektedir. Böylece işverenlerin, eğitime yaklaşımlarında birtakım farklılıklar ortaya çıkmaktadır(Uyanık,1997:2).

Mesleki ve teknik eğitimin temel amacı, kişiye işin veya görevin etkinlikle yapılabilmesi için gerekli yeterlilikleri kazandırmaktır. Yeterlilik daha çok kapasite ve yeteneği belirlemekte, bilişsel, devimsel, duyuşsal davranışların sergilendiği davranışlar ile ilgilenmektedir.

Eğitim ve istihdam ilişkisi ilkel çağlardan beri süregelmeyle birlikte değişik biçimlerde olmuş, uygarlığın değişik aşamalarında sürekli gelişme kaydetmiştir. Eğitim ve istihdam ilişkisi, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için çalışmayı öğrenme çabalarıyla başlamıştır. Çünkü iş bireyin giderek artan gereksinim ve isteklerinin karşılanmasını sağlayan başlıca araçtır. İşler ve içeriğinin değişimi sürerken, bu işlerin gerektirdiği yeterliliklerin bireylere kazandırılmasında eğitim etkili bir araç olmuştur. Eğitimin toplumsal bir kurum olarak ortaya çıkmasının nedenlerinden biri, üretimle ilgili rollerin öğretilmesinde aile içindeki kültürlenme sürecinin artık yeterli olmamasıdır. Toplumsal yaşamın gelişmesine paralel olarak, işbölümü ve uzmanlaşmanın artması, mesleki bilgi ve becerilerin aktarılması işlevini okullara yüklemiştir(Doğan,1983:19).

1.1.Araştırmanın Problemi

Hızlı ‘‘değişme ve gelişme ‘‘ çağımızın en belirgin özelliklerinden biridir. Dünya, tarihinde görülmemiş bir hızla yepyeni şartların egemen olduğu yeni bir dönemin içine girmiştir. Şaşırtıcı şekilde teknolojik, ekonomik, sosyal ve siyasal değişme ve gelişmeler oluşmaktadır. Çünkü değişmeyen tek olgu değişimdir. Bundan dolayı, toplumlar dünyadaki yerlerini korumak için değişimlere ve gelişmelere ayak uydurmak durumundadır. Toplumların teknolojiden daha hızlı şekilde gelişmesi mümkün olmadığından bu gelişmelere ayak uydurmaları zannedildiği kadar kolay değildir. Ancak onu takip ederken, aralarındaki mesafeyi daraltabilirler. Bu da insan faktöründen tam olarak faydalanmakla mümkündür. Kalkınma, ekonomik büyüme ve değişmedir. Bu büyüme insanı temel öge olarak kabul eder. Kalkınmada insanın amaç edinilmesi, hem insanı değiştirip çağa uyum sağlamasını hem de ona sunulan hizmetlerin iyileştirilmesini beraberinde getirir(Peker,1994:1-2).

Kalkınma ancak üretimin arttırılması ile mümkündür Üretimin arttırılması, eldeki üretim girdilerinin (insan, para, makine, donatım v.b.) istenen nitelikteki ve nicelikte bulunmasına ve bunların en iyi biçimde yönetilmesine bağlıdır. Bu girdilerin işlenip üretim haline dönüşmesi insan ile mümkün olduğundan en önemli yeri insan faktörü tutmaktadır. İnsanın yetişmesi çok güç olduğu gibi maliyeti de bir o kadar fazladır. Bundan dolayı çoğu devletler insana yatırım yapmaktan kaçınırlar(Aydoğan,1997:23).

Firmalar ise piyasaya sunulan eğitimsel niteliklerin kullanıcısı durumundadırlar. Yani, işgücü piyasasının talep kesimini oluştururlar. Firmalar veya bunların sahibi ya da yöneticisi durumunda olan işverenler, eğitimsel nitelikler ile işteki verimlilik arasında ilişki konusunda görüşlere sahiptirler. Buna bağlı olarak da kullanım koşullarını hazırlar. İşe alma ve yükseltme konusunda bazı kuralları geliştirirler. Bu kuralları işverenden işverene değişiklik gösterebilmektedir (Işıl,1993:225-226).

Türkiye’de 1980’li yıllarda bilgisayarlı nakış endüstrisi oluşmaya başlamıştır. 1990’dan sonra hızlı bir gelişme sürecine girmiştir. Türkiye’de nakış sektörünün en yaygın olduğu iller İstanbul,, Bursa, Denizli, G. Antep, Adana, Ankara vb’ dir. Bilgisayarlı nakış’ın en çok geliştiği düşünülen İstanbul ilinde yaklaşık90 firma ile

1500 çalışan elemanı bulunmaktadır. Yeni bir sektör olan nakış endüstrisine mesleki eğitim programlarında 2002 yılından bu yana başlanmıştır. Bu kadar büyük bir sektörde mesleki eğitimi olmayan kişilerin çalışması kalite ve verimlilik açısından önemli bir problemdir.

İstanbul ili nakış endüstrisinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan elemanların eğitimleri çeşitli özellikleri nedir? İşverenlerin çalışan elemanlarda aradıkları nitelikler nelerdir?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı nakış endüstrisinde çalışan elemanların özelliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi ve işverenlerin çalışan elemanlarda aradıkları niteliklerin belirlenmesidir.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1-Çalışan elemanların

a-Cinsiyetleri

b-Yaşları

c-Eğitim Durumları nedir?

2-İşverenlerin çalışan elemanlarda aradıkları nitelikler nelerdir?

1.3.Araştırmanın Önemi

Çağımızda teknoloji ve endüstri çağdaş toplum kültürünün ayrılmaz öğeleridir. Bu çağdaş oluşum eğitimi, kuramsal, işlevsel ve yapısal yönden etkilemektedir. Bireysel, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla farklılaşma süreci içinde bulunan çağdaş eğitim anlayışında ekonomik boyut önem kazandırmaktadır. Bu durum toplumların çağdaşlaşma girişimlerinden sanayileşme sürecini geliştirme ve ileri teknoloji kullanma gereksinimlerinin doğal sonucudur (Sezgin,2001:1).

Hızlı değişme ve gelişme, gelişmekte olan ülkelere “şartlarını çağdaş uygarlık düzeyine uygun hale getirilmesi ideali” biçiminde yansımıştır. O halde çağdaş uygarlık düzeyine ulaşma insanların eğitimlerini arttırmak ve geliştirmektir(Ertürk,1994:1-3). İnsanı geliştirmenin ve kalkınma için gerekli

nitelikte ve yeter sayıda insangücü yetiştirmenin bilinen en etkili aracı ise eğitimidir.

Eğitim, insanın ne yapacağını, nasıl üreteceğini ve yeteneklerinden nasıl faydalanacağını, bunların nasıl üretime dönüştürüleceğini tayin eder, yönlendirir. Bundan dolayı eğitimden en iyi şekilde faydalanmak gerekir. Eğitim olmadan insan yeteneklerinin harekete geçmesi mümkün değildi(Aydoğan,1997:23-24).

Ulusların yaşamını sürdürebilmesi, ekonominin başlıca öğelerinden biri olan teknoloji üretmesine ve kullanmasın bağlıdır. Özgür ve demokratik bir toplum olan ülkemiz de teknoloji ve sanayisini geliştirmek suretiyle piyasada yer tutmak için mal ve hizmet üretimini arttırmayı amaçlamaktadır. Bir ülkedeki ekonomik ve teknik gelişmenin hızı, o ülkedeki becerili insan gücüne bağlıdır. Gençlerin ekonomik ve teknolojik gereklere göre eğitilmesi tüm eğitim sisteminin amacı olmakla beraber, mesleki ve teknik eğitim sistemine bu konuda daha büyük sorumluluk düşmektedir. Gelişme ve kalkınmanın temel ögesi ve güç kaynağı olan insangücünü hazırlamakla sorumlu bulunan mesleki ve teknik eğitimin üretim sistemi için önemli bir yer sahip olduğu düşünülmektedir(Özgüven,2000:60).

Gelişen teknolojilerin tüm sektörlerde yaygınlaşması, yeni üretim teknikleri ve buna bağlı olarak yeni ürünler ve sanayi dalları oluşması, bu alanlarda çalışan kişilerin teknik bilgi düzeylerinin sürekli bir biçimde arttırılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durumda mesleki eğitimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için gelecekte, bugünkünden çok daha yoğun ve sürekli yatırımlara ihtiyaç duyulacağı açıktır. Çünkü işletmelerin geleceği, üretim yapılarındaki hızlı değişime cevap verebilecek yeni sanayi kültürünün yerleştirilmesine ve sürekli bir biçimde geliştirilmesine bağlıdır. Modern işletmenin gelecekte alacağı görünümün belirlenebilmesi içinse, eğitim sisteminin bütün girdilerinin genel bir çerçeve kapsamında açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Bilgisayar ortamında tasarlanan ve bilgisayarlı nakış makinelerinde kısa sürede işlenen nakışlar kullanıcıya daha ucuz olarak ulaşmaktadır. Son yılların modasında her türlü ürünün süslenmesinde kullanılan nakış dünyada ve Türkiye’de bir sektör oluşturmuştur. Bu sektörün verimliliği ve gelişmesi yapılan çalışmaların kalitesine bağlıdır. Kaliteli üretim mesleğini iyi bilen elemanlar tarafından yapılacağına göre eğitim çok önemlidir. İstanbul nakış endüstrisinde çalışan elemanların eğitim durumlarını, çalışan elemanların özelliklerini belirlemek

açısından önemlidir.

Mesleki ve teknik eğitimde eğitici olarak çalışan araştırmacı açısından bu sektörün içindeki çalışanların eğitim durumlarını belirlemek araştırmacı açısından da önemlidir. Ayrıca mesleki ve teknik eğitim kurumlarında okuyan kişilere bu sektörü tanıtmak ve bu sektörde çalışabilmesi için gerekli koşulları kazandırmak açısından da bu çalışma önemli görülmektedir.

1.4.Araştırmanın Sınırları

Bu araştırma İstanbul ili Nakış Sanayi'ndeki küçük ve orta ölçekli firmaların araştırılması ile sınırlandırılmıştır. Diğer illerdeki firmalar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur

1.5.Sayıtlılar

Bu araştırmanın temelinde aşağıdaki sayıtlılar yer almaktadır:

- Araştırmacı tarafından geliştirilen anketlerin istenilen özellikleri ölçtüğü varsayılmaktadır.
- Anket formunu dolduran kişilerin doğru bilgi verdiği varsayılmaktadır.

1.6.Tanımlar

Eğitim-İstihdam İlişkisi: Eğitim-istihdam ilişkisi, işgücünün almış olduğu eğitimin onun işe girme, çalışma, işbaşında yetiştirilme, iş ve işyeri değiştirme, yükselme vb. süreçlerde oynadığı rolü ifade etmektedir. Bu çalışmada, eğitim-istihdam ilişkisi, Nakış sanayinde meslek lisesi mezunlarının istihdam edilirken aldıkları eğitimden yararlanma, eğitimlerinin istihdamlarını etkilemesi ve bu eğitimi kullanma durumları, bunun yanında istihdam eden işverenlerin de eğitimden yararlanma ve eğitimi istihdamda kullanmalarını ifade etmektedir. Bu durum genel olmadığı için kısmi sayısallaştırılabilen özel bağlantılardan oluşur(Aksoy,1995:12).

Orta Düzey Yönetici: Araştırmada, Nakış sanayi işkollarında araştırmaya konu olan ve iş ilişkisinde bulunan fabrika müdürü, atölye şefi vb. gibi yöneticiler kastedilmektedir(Aksoy,1995:13).

Teknisyen: Endüstriyel sektörlerde bir işin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyine ulaşmış, teknik hizmetlerde mühendise yardımcı olan nitelikli işçi ile mühendis arasında yer alan orta kademedeki teknik elemandır(Aksoy,1995:13).

Ustabaşı: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıklarını kazanmış, bunları mal, hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi planlayabilen; üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümleyebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesapları yapabilen elemandır(3308 Sayılı yasa/madde 3-f).

Vasıflı İşçi: İstenilen nitelikleri taşıyan, iyi yetişmiş, usta işçi, kalifiye işçi.

Vasıfsız İşçi: Üretim sürecinde, kol emeği ağırlıklı olarak yer alan, herhangi bir niteliği olmayan elemandır(Aksoy,1995:13).

Bilgisayar Destekli Nakış Makineleri: Bilgisayar ortamında hazırlanan desenlerin disket veya kablo bağlantısı ile bilgilerini alarak nakışa dönüştüren makinelerdir.(Güner, 2005:7).

Nakış Desen Sistemi: Nakış Desenleri bilgisayar ortamına şekil olarak birebir ya da yeni tasarım olarak aktarılmasında kullanılan bilgisayar destekli tasarım programı (Güner, 2005:7).

1.7.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Erdal, Dilek(2005) “Geleneksel Türk Nakışlarından Türk İşinin Bilgisayarlı Nakış Makinelerinde Uygulanmasının Değerlendirilmesi” konulu Yüksek Lisans çalışmasında Geleneksel Türk Nakışlarından Türk İşinin Bilgisayarlı Nakış

Makinelerinde uygulanırken; gelenekselliğe uygunluk, desen, kumaş, iplik renkleri, iğne teknikleri, yapılan koruma şekli, kullanılan sim renkleri ve kullanılan iğne tekniklerinin yeterli derecelerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Ankara ve Denizli illerinde bulunan çeyiz mağazaları oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; incelenen ürünlerde kullanılan desenlerin ve işlemlerin uygulandığı kumaşların ortalamanın altında bir değerle gelenekselliğe biraz uygun olduğu, kullanılan iplik renklerinin gelenekselliğe orta düzeyde uygun seçildiği ve uygulandığı belirlenmiştir.

Telli, İslim(2006) “Nakış Eğitimi Veren Kız Meslek Liselerinde Kazandırılan Davranışlarla İş Hayatındaki Uygulamaların Tutarlık Derecesi” konulu Yüksek Lisans çalışmasında “Nakış Eğitimi” veren Kız Meslek Liselerinde kazandırılan davranışlarla, iş hayatındaki uygulamaların önce Kız Meslek Lisesi Nakış Eğitimi öğretim programı incelenerek programdaki hedefleri gerçekleştirecek hedef davranışlar oluşturulmuş, daha sonra hedef davranışlara uygun anket hazırlanarak uzman görüşüne sunulmuştur. Araştırmada likert tipi ölçek 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin belirlenen davranışlar açısından yeterlilikler, ikinci bölümde de bu davranışların meslek açısından gereklilikleri ölçülmektedir. El Nakışı ve Makine için ayrı ayrı oluşturulan ölçek her iki alanda rastlantısal olarak belirlenen 25’er işletmeye uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre Hedef davranışları göstermede öğrencilerin büyük bir çoğunluğu kısmen yeterli bulunmuş, davranışların gerekliliği açısından yapılan değerlendirmede de uzun zaman alan tekniklerin gerekli görülmediği belirlenmiştir. En önemli sonuç, işletmelerin öğrencilerin teknikleri uygularken daha pratik olması ve işi benimsemelerini, teknoloji hakkında bilgi sahibi olmalarını istemeleri olarak bulunmuştur. İşletmelerin beklentileri ise sonuçlarda belirtilmiş ve öneriler sunulmuştur.

Yüksel, Hatice(2005) “Türk Hazır Giyim Sektörü ile Mesleki Eğitim Veren Kurumlar Arasındaki Beklentilerin Değerlendirilmesi” konulu yüksek lisans çalışmasında Hazır Giyim sektörü ile Yüksek öğretim düzeyinde giyim eğitim veren kurumların birbirlerinden beklentilerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma

Ankara ilinde faaliyet gösteren Ankara Odalar ve Borsalar Birliğine kayıtlı hazır giyim işletmelerinin yöneticileri ile Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Bölümü ve Selçuk Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümünün öğretim elemanları ve öğrenciler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise; evrenden random yolla seçilen 35 işletme yöneticisi, 35 öğretim elemanı ve 500 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; Giyim eğitimi veren fakültelerde eğitim alan öğrenciler, hazır giyim sektörünün nitelikli işgücü ihtiyacını yeterli derecede karşılayamamaktadır. İşletme yöneticileri, kalifiye elemanlarının fakülteler yerine sektörde yetişmiş elemanlarını tercih etmektedirler. Çünkü giyim eğitimi veren fakültelerde özellikle beceri eğitiminin sektörün istediği niteliklerde verilmediğini düşünmektedirler. Bu nedenle giyim eğitimi veren fakültelerde eğitim alan kişileri öncelikli olarak tercih etmemektedirler. Bununla birlikte; eğitim kurumlarının da sektörün ihtiyaçlarını belirleyebilme ve bu ihtiyaçları karşılayacak eleman yetiştirmede de yetersiz olduğu görülmüştür.

Çelik, Özlem(2005) “Yüksek Öğretim Kurumlarının Sanayi Stajından Beklentileri ve Staj Yapan Öğrencilerin Bu Beklentilere Ulaşma Düzeyi” konulu Yüksek Lisans çalışmasında, hazır giyim alanında eğitim veren Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin sanayi stajıyla ilgili beklentilerini belirleyerek öğrencilerin staj sonunda bu beklentilere ulaşma düzeylerini saptayabilmek amaçlanmıştır. Araştırmada Ülkemizdeki Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin Giyim, Hazır Giyim ve Moda Tasarımı alanlarında öğrenim gören son sınıf öğrencileri olarak belirlenmiştir. Örneklem grubu da araştırma evreni içerisinde random yoluyla seçilmiştir. Araştırmanın sonucunda Ülkemizdeki Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin sanayi stajıyla ilgili hedeflerini tam anlamıyla belirlemediklerini, öğrencileri staj sırasında birebir denetleyen bir komisyonun olmadığı, öğrencilerin staj sırasında işletmede stajla ilgili her faaliyete kısmen katılma imkanı bulunduğu, eğitim kurumlarıyla işletmeler arasında farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır.

Aksoy,H. Hüseyin(1995) “Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim-İstihdam İlişkileri” konulu Doktora çalışmasında Endüstriyel Teknik

Ortaöğretim Okullarının elektrik, elektronik, motor, tesviye ve metal işleri bölümleri mezunlarının eğitimleri ile ilgili işkollarında çalışanların eğitim-istihdam ilişkilerinin saptanması değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma Kapsamında Ankara Sanayi Odasına üye 60 işyerinde çalışan 379 mezun ve 52 yöneticiye uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; Mezunlar, okul sonrası mesleki eğitim programlarından çok düşük bir düzeyde yararlanmaktadırlar. Mezunların büyük bir kısmı kısa sürede ilk işlerine girmekte ancak yine önemli bir kısmı iş bulmada güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Mezunlar çalıştıkları işlerde kendilerini orta derecede yeterli bulmaktadır. Mezunların işlerinden memnun olmalarıyla yeterlik düzeyleri arasında paralel bir ilişki saptanmıştır.

Uyanık,Yücel(1997)”Ege Bölgesi Tekstil Konfeksiyon Sanayii’inde Eğitim-İstihdam İlişkisi” konulu Doktora çalışmasında Türkiye’de genel makro veriler ışığında işverenlerin eğitim ve eğitimin istihdam politikaları içerisindeki yerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.Araştırma kapsamına 1996 yılı temmuz-ekim döneminde Ege Bölgesi’inde tekstil ve konfeksiyon sanayinde faaliyet gösteren 50’den fazla işçi çalıştıran 51 firma yöneticisi oluşturmuştur.Araştırma sonucunda; İşletmelerde bulunan her bir kadro seviyesinin göz önünde bulundurulması suretiyle yapılan çalışmada, işverenlerin eğitime yaklaşım açıları farklılaşmaktadır.Ancak, herhangi bir eğitimi gerektirmeyen ve nitelik sahibi olmayan kişiler tarafından yapılacak işlerin iyice azaldığı günümüzde, işverenler eğitimin farklı yönlerini ele almış olsalar da, bunun önemli bir faktör olduğu yönündeki yaklaşımları, bu araştırmada da somut olarak ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM II

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Eğitim

Yaşadığımız yüzyılda teknoloji ve buna bağlı olarak da eğitim toplum kültürünün ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemek için kullanılan ölçütler arasında önemli bir yeri olan teknoloji, kendisinden faydalanılması için beraberinde nitelikli insan gücünün de bulunması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek gerekli insan gücünün istenen nitelik ve nicelikte yetişme kaygısıyla gerekli eğitim sistemleri oluşturdukları görülmektedir. Çünkü kalkınmayı hedefleyen toplumlarda nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, eğitim sistemi önemli bir görev üstlenmektedir(Aykaç,2002:20).

Eğitim, insanoğlunun tarihi ile aynı yaşıttır. Günümüzde de uygarlık düzeyi ne olursa olsun her toplumda devam ederek süregelmektedir. Kabile şeklinde yaşayan ilkel toplumlarda insanlar bir yandan temel ihtiyaçlarını karşılamak için kullandığı araçları geliştirmeye çalışmış, bir yandan da kabilede yaşayan çocuk, genç ve yetişkinlere plansız ve programsız bir şekilde de olsa eğitim vermeye çalışmışlardır. Böyle bir toplumda kişiler, canlı cansız çevre ile etkileşimde bulunarak öğrenmişlerdir ve öğrenmektedirler. Öğrenmenin olduğu her durumda insan davranışlarını değiştiren bir eğitim sürecinden söz edilebilir.

Eğitim, çocuklara, ergenlere ve yetişkinlere kazandırılacak zihinsel ve bedensel yeteneklerin tümünü kapsayan her çeşit yetiştirmedir. Bireyin zihinsel yeteneklerinin gelişmesini sağlayan uzmanlık alanlarında bilgiler edinmesi için gerekli her çeşit yetişme örgütlenmiş eğitim kapsamına girer.

Bir ülkenin teknolojik, ekonomik, kültürel ve medeniyet alanında ilerlemesi hep eğitime bağlıdır. Eğitim milletlerin bel kemiğini oluşturan en önemli unsurlardan birisidir. Eğitimin olmadığı veya yanlış bir eğitim sisteminin uygulandığı yerlerde ise

bel kemiğinden yoksun bir iskelet sistemi vardır ki her an yıkılmaya mahkumdur(Aktaş, 2001:11).

2.2. Eğitimin Tanımı ve Niteliği

Eğitim kavramının tanımı üzerinde birleşmek oldukça zor olmakta, her felsefi sistem eğitimi kendi mantık yapısı içinde anlamlandırmaktadır. Bu noktadan hareketle eğitimin mutlak aklın tanınması, en iyi hayat şartlarını sağlama aracı, yürürlükteki değerlerin, bilgilerin, hünelerlerin yetişen kuşaklara iletilmesi, kazandırılması gibi çeşitli açılardan tanımlandığı görülmektedir(Sayın,1983:68-69).

Türkçe sözlükte eğitim, eğitmek işi, eğitilme işini gösteren bilim olarak tanımlanmaktadır. Eğitim, belli amaçlara göre insanların davranışlarının planlı olarak değiştirilmesi ve geliştirilmesinin yasalarını, ilkelerini bulmaya ve amaçla teknikler geliştirmeye çalışan bilim dalıdır (Fidan ve Erden,1992:36).

Eğitimde insan davranışında yetenek, karakter, beceri ve bilgi bakımından belli gelişmeler sağlamak amacı ile yürütülen etkinlikler sistemidir.

Eğitim, yeni yetişen kuşakları toplum yaşamına hazırlamak amacı ile onların gerekli bilgi, beceri ve anlayış kazanmalarına ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliğidir.

Eğitim literatüründeki farklı eğitim tanımlamaları da şöyle sıralanabilir:

-En genel anlamıyla, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir(Fidan ve Erden,1992:12).

-Bireylerin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecine verilen addır(Ertürk,1997:3).

Bu çok farklı eğitim tanımları ele alındığı zaman eğitimi kişinin fiziki, akli ve ruhi fonksiyonlarını geliştirme süreci ve çabası olarak tanımlanabilir. Elbette bu süreç kişinin kendi iradesi ile işleyen bir değişme şekliyle ortaya çıkar. Eğitim süreci, birbirini izleyen ve birbiri üzerine biriken öğrenme ve öğretme olaylarından oluşur. Öğrenmenin oluşmasını sağlayan her türlü etki eğitim sürecinin bir parçasıdır. Bu sürece eğitim diyebilmek için bu öğrenmelerin belli bir hedefe ya da hedefler dizisine ulaşmak için yapılması gerekir. Bu bağlamda eğitim sürecinin üç temel ögesi vardır. Bunlar; amaç, öğrenme-öğretme etkinlikleri ve değerlendirmedir

(Aydoğan,1997: 27)

Amaçların gerçekleştirilmesi, toplumun isteği insan tipinin yetişmesi demektir. Eğitim de bir ya da birkaç amaca ulaşmak için yapılır. Amaçlar eğitim sürecine giren kişinin davranışlarında, dolayısı ile kişiliğinde meydana gelmesi istenilen farklılaşmaları belirler. Eğitilecek kişinin kazanması gerekli davranış ölçütlerini ortaya koyar. Çünkü kişiler beklenen ve istenilen amaçlara göre eğitilirler. Bu amaçlara ulaşabilme derecesi aynı zamanda, eğitimin başarı derecesidir (Aydoğan,1997:26-27).

Eğitim amaçları öğrenme yoluyla gerçekleştirilir. Öğretme ve öğrenme birbirleriyle iç içe iki etkidir. Öğrenme, kişinin çevresiyle etkileşim kurması sonucu oluşur ve kişinin davranışlarında değişiklik meydana getirir. Öğretme ise, en geniş anlamıyla öğrenmeyi sağlama etkinlikleridir. Toplumsal yaşantı içinde kişiye öğretim etkinliği sunan birçok kişi ve araç vardır. Kişi bu kişi ve araçların gönderdiği mesajlarla etkileşimde bulunarak yeni davranışlar kazanır ya da var olan davranışlarını geliştirir. Öğretim faaliyetleri önceden saptanan amaçlar doğrultusunda, istenilen davranışların kazandırılması amacıyla düzenlendiği yerler genellikle eğitim kurumlarıdır. Buralarda yapılan planlı, kontrollü ve örgütlenmiş eğitim faaliyetleri ise öğretim olarak adlandırılmaktadır(Fidan ve Erden,1992:15).

Eğitimin unsurları iki ana bölümden oluşmaktadır. Birincisi toplumun manevi kültürünü oluşturan temel unsurlar ile değer yargıları, ikincisi de kişiyi toplumdaki işbölümüne göre kazanacağı mesleğe hazırlayan o mesleğe özel unsurlardır. Eğitim sürecinde kişinin tam olarak yetiştirilebilmesi için bu iki grup unsur birlikte ele alınmalıdır. Aslında manevi unsurlar temel olarak alınıp bunlar üzerinde diğer mesleki unsurlar bina edilmelidir(Aydoğan,1997:27).

2.3.Eğitimin İşlevleri

Eğitim kurumları da diğer toplumsal kurumlar gibi toplumun bazı ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya çıkmıştır. Temel amacı toplumdaki kişileri yetiştirmek onları topluma yararlı kişiler haline getirmek olan eğitim kurumlarının, a) Toplumsal, b) Siyasal, c) Ekonomik ve d) Kişiyi geliştirme olmak üzere dört temel işlevi vardır. Bu işlevler evrenseldir. Tüm toplumlarda eğitim kurumları, bu işlevleri

yerine getirme biçimi, hangi amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilebileceği ve hangi işlevin öncelikli olduğu toplumdan topluma değişiklik gösterebilmektedir(Fidan ve Erden,1992:71). İşte bu dört temel işlevden bu araştırma açısından büyük önem taşıyan eğitimin ekonomik işlevi kısaca açıklanacaktır.

2.3.1. Eğitimin Ekonomik İşlevi

Eğitimin ekonomik işlevi, toplumdaki kişilere belli bir beceri kazandırarak onları üretici duruma getirmek, endüstri, tarım ve hizmet alanlarında toplumun ihtiyacı olan insangücü yetiştirmek ve kişileri meslek sahibi yapmaktır(Özenkaya,1977:23). Eğitim kurumlarının, toplumun ekonomik kalkınmasına katkıda bulunabilmesi, işletmelerin nicelik ve nitelikte insangücü yetiştirmesi ile mümkündür.

Ekonomik kalkınma ile eğitim çok yakın bir ilişki içindedir. Bu konudaki görüşleri üç başlık altında toplayabiliriz(Başaran,1978:130-131).

a) Önder İnsan Yetiştirme Yaklaşımı; Bir ülkenin kalkınmasını sağlamada, toplum adına toplum kalkınmasını gerçekleştirecek önderler yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

b)Üretici İnsan Yetiştirme Yaklaşımı; Eğitim insanlara yeni üretimler yaratacak gücü vermelidir. Kişiler, küçük yaşlardan başlayarak üretici olmak için mesleki ve teknik eğitimden geçirilmeli ve yeterli becerileri alıncaya dek eğitilmelidir.

c) Yaratıcı İnsan Yetiştirme Yaklaşımı; İnsan toplumunun kültür değerlerini benimsemiş, başkaları ile iyi işbirliği ve ilişkiler kurma yeteneğine ulaşmış; kişiliğini geliştirmiş, kendi ilgi, istek ve yeteneklerine uygun bir iş ya da meslek sahibi olarak üreticilik niteliklerine de sahip olmalıdır.

Bir ülkenin kalkınmışlığında ölçüt olarak, o ülkenin sahip olduğu yetişmiş insangücü alınmalıdır. Bu nedenle hızlı kalkınma isteğinde bulunan her ülke, planlı

olarak insangücü kaynaklarını yetiştirmek, çoğaltmak ve yönetmek zorundadır(Aydoğan,1997:32).

2.4. Eğitim Planlaması

Planlama, büyük ölçüde belirli bilgilerin toplanmasına dayanır. Bu nedenle, bilgilerin doğruluğu gerçekçi planlamanın ön şartıdır. Bu da önce planlama ünitesine bilgi sağlayan merkezdeki ve taşradaki kaynakların etkili olarak hizmet sunmalarını gerektirir. Genellikle, gelecekteki eylemlerin belirlenmesi ve sınırlandırılması olarak tanımlanan planlarda, önce var olan durumun genel görünümü yer alır, sonra gelecek için amaçlar sıralanır ve bu amaçlara ulaşmak için yapılacak eylemler tanımlanır(Kaya,1979:231).

Eğitim planlanmasında ise şu iki konuyu gerçekleşmesi amaçlanmaktadır. Birincisi, tüm vatandaşların belli bir düzeyde eğitim olanağından yaralandırılması, ikincisi ise, bu sınırlı olanaklardan kişilerin yeteneklerine göre yararlandırılmasını sağlamaktır. Bunun sonucu olarak adaletin sağlanmasına ve yetenekli kişilerin yükselmelerine olanak kazandırarak kişi ve toplum ihtiyaçları bağdaştırılmış, olmaktadır. Bundan dolayı eğitim planlaması kalkınma planlamasının önemli bir bölümüdür.

Eğitim planlaması ve strateji geliştirme konusu özellikle istihdam ile ilişkilidir. Eğitim stratejisi ülkeden ülkeye değişmektedir. Çünkü her ülkenin gelişmişlik seviyesi, insangücü, eğitim-istihdam ilişkisi farklıdır. Bundan dolayı net olarak bir eğitim stratejisi geliştiremez, ancak bazı temel seçimler yapabiliriz. Bu altı temel seçim alanı şunlardır(Harbison,1973:2).

İlk seçim eğitim seviyeleri arasında yapılmalıdır. İlk, orta ve yüksek öğrenimden hangisi veya hangilerine öncelik verilecektir? İkinci temel seçim kalite ve sayı arasındadır. Hangi seviyede öğrenimde kalite yüksek, sayı az, hangisinde sayı yüksek, kalite düşük tutulacaktır? Özellikle yüksek öğrenimde üçüncü seçim, bilim ve teknoloji ile birlikte eğitim arasındaki denge ile ilgilidir. Üniversiteler araştırma geliştirmeye mi yoksa sayı itibariyle fazla öğrenci yetiştirmeye mi yöneleceklerdir?

Sosyal bilimler ve fen bilimleri açısından bu denge farklıdır. Bu tercihin de belirlenmesi gerekir. Dördüncü seçim alanı, işe girmeden önce yapılan örgün eğitim ile işveren kurum tarafından ya da işbaşında yapılan yaygın eğitim arasında birbirine bağlı olarak bir tercih yapılmasıdır. Beşinci alan, teşvik edici faktörlerin seçimidir. Fertlerin belirli mesleklere yönelmelerini sağlamak için piyasanın serbest olarak gelişmesinden mi yararlanacağız? Yoksa teşvik edici faktörler temin edip şartlar değiştikçe bunlarla devamlı oynayarak piyasanın oluşmasına müdahale mi edeceğiz? Altıncı ve son seçim, yapılacak olan eğitimin temel amaçlarını belirlemektir. Eğitimin amacı fertlerin isteklerini ve ümitlerini tatmin etmeyi mi, yoksa o devletin ihtiyaçlarını karşılamaya mı yönelik olacaktır(Harbison,1973:9).

Bu seçimler yapıldıktan sonra, ülkenin insangücü ihtiyaçları, sosyal, siyasal ve ekonomik hedefleri doğrultusunda belirlenir. İnsangücü ihtiyaçları öncelik durumuna göre sıralanır. Her bir mesleğe olan ihtiyaç, talep, arz olanakları ve bunun nedenleri belirlenir(Harbison,1973:9).

İnsangücü, ihtiyaçları geliştirme, programları başarıya ulaştırmak için gerekli ve yeterli eğitim, öğretim ve deneyime sahip fertleri ifade etmektedir. Bu anlam gerekli olan insangücünün minimum sınırlarını ifade eder. Kullanma kapasitesi de ferdin becerisinin gereğinden daha az durumu ile gereğinden fazla bireyle karşılaşmadan, işe yerleştirilebilecek azami, insan sayısını gösterir. Bundan dolayı eğitim sistemi, bu maksimum ve minimum sınırlar içinde eğitilmiş insangücünü yetiştirmelidir. Aksi halde eğitim sistemi bozuk ve dengesizdir(Aydoğan,1997:36).

İnsangücü planlaması yapılırken şu ilkeler göz önünde tutulmalıdır(Tutum, 1994:93-94).

1- İnsangücü ihtiyaçlarının tahmininde başlangıçta bir doğruluk beklemek hatalı olur.

2- Bazı uğraşı dallarının gelişimini ve bu dallarda çalışanların sayısını sınırlandıran temel etken, donanım, yer veya teknolojik yetersizlik gibi nedenler olabilir.

3- Tahmini insangücü rakamlarına belli bir yüzdenin eklenmesi gerekebilir. Bunun nedeni, daha üst bir eğitim için işinden ayrılan yahut eğitimi eksik olduğu için düşük verimle çalışan personelin doğuracağı boşluğu karşılama zorunluluğudur.

4- Elde mevcut yetişmiş insangücünün kesinlikle yerinde kullanılması ilkesi benimsendiği takdirde bazı faaliyetlerde yeniden düzenlemelere gidilmesi gerekebilir.

5- Amirin eğitici rolü hiçbir zaman gözden uzak tutulmamalıdır.

İnsanların, eğitim ve öğretim talepleri, eğitim planlaması açısından son derece önemlidir. Talep dikkate alınmadan yapılan planlama hiçbir anlam ifade etmez. Çünkü insanlar, planlanan yönde bir talepte bulunmayabilir. Bu nedenle belirlenen insangücü ihtiyaçları ile kullanma kapasitesi arasında ve bunların her ikisiyle insanların eğitim ve öğretim için yaptıkları talep arasında bir denge bulunmalıdır. Eğer denge yoksa, gerekli tedbirler alınarak sisteme müdahale edilmeli ve denge sağlanmalıdır(Harbison,1973:18-19).

Eğitim planlamasının aşamaları şöyle sıralanabilir:

- Eğitim konusunda temel tercihlerin belirlenmesi;
- İnsangücü planlaması neticesinde meslek ve alanlara göre işgücü ihtiyacının belirlenmesi;
- İhtiyaçlarla talebin karşılaştırılması, denge yoksa gerekli tedbirlerin alınması;
- Arz imkanlarının artırılması (Kısa dönemde pratik çözümler, uzun dönemde eğitim yatırımları);
- Eğitim planlamasının yapılması;

Sonuç olarak, modern bir eğitim planı için teknikler ne kadar gerekli olsalar da, bunlar yalnız başına onun başarısını sağlamaya yeterli değildir. Herhangi bir

plancının kontrolünün ötesinde bulunan faktörler, Onun yaptıklarını çok az yararlı hale getirebilir. Geleneksel olarak eğitim planlaması ile ilişkili görülen yasa, personel ve teknik şartların kısaca incelenmesi gösteriyor ki, bu şartlar başarıyı sağlamakta yeterli değildir. Buradan şu iki sonucu çıkarılabilir(Aydoğan,1997:38).

1-Eğitim planlamasında başarıyı yalnız bu şartların geliştirilmesinden beklemenin gerçekçi bir davranış olmadığı belirtilmek isteniyor.

2-Planlamanın incelenmesine gerek olup olmadığını saptamak için, daha çok teknik olan, bu faktörlerin politik ve yöntem engelleri ötesine bakmak gereklidir.

Planlama, bir ulusun eğitim amaçlarına varmada, insan, malzeme ve mali kaynakların en uygun bir şekilde kullanımı ile eğitim ve milli kalkınmanın diğer yönleri arasında etkili bir eşgüdüm sağlanmasına imkan hazırlar(Ruscoe,1974:1-7).

2.5. Eğitimde Program Geliştirme

Eğitim programı; bir eğitim kurumunun, çocuklar, gençler ve yetişkinler için sağladığı, milli eğitimin ve kurumun amaçlarının gerçekleşmesine dönük tüm faaliyetlerdir(Varış,1978:20).

Program geliştirme en genel anlamıyla eğitim programlarının tasarlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve değerlendirme sonucu elde edilen veriler doğrultusunda yeniden düzenlenmesi sürecidir. Program geliştirme süreklilik isteyen bir çalışmadır. Bir eğitim programının özellikleri

1.Eğitim programında yer verilen konuların ve etkinliklerin hayatta geçerli olması yanında, kişi ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmeli, kişinin yeteneklerini ortaya çıkarmalıdır.

2.Eğitim programları esnek olmalıdır.

3.Devletin ve toplumun görüş ve isteklerine uygun olmalıdır.

4.Uygulayıcılara yardımcı olmalıdır.(Büyükkaragöz ve Çivi,1994:185-188).

Program geliştirme ilkelerine dayanarak belirlenen hedefler değişmeye açıktır. Bu hedefler nitelik ve nicelik yönünden, toplumsal gerçek, ihtiyaç, kişi ve konu alanı gibi hedef kaynaklarına bağlı kalınarak değişebilirler.

Hedefler belirlenip davranışlara çevrildikten sonra, bu davranışları geliştirmesi muhtemel eğitim faaliyetlerinin neler olabileceğinin kararlaştırılmasına ihtiyaç vardır.

Bu nedenle, hedeflere ulaştıracak, öğrenme yaşantılarını oluşturabilecek eğitim durumlarının seçilip düzenlenmesinde uyulması gereken ilkeler vardır. Bu ilkeler kısaca şöyle açıklanabilir(Ertürk,1994:86).

- Eğitim durumları öncelikle işe koşulduğu hedefe hizmet edici, ya da istendik davranışı kazandırıcı nitelikte olmalıdır. Programın başında belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için öğrenciye, hedefin belirlediği davranışları yapma olanağı vermelidir.

- Eğitim durumları öğrenci düzeyine olmalıdır. Öğrenciden istenilen davranış, onun gücünün üstünde veya altında olmamalıdır.

- Eğitim durumları, hem birden çok hedefe hizmet etmeli hem de istenmeyen sonuçları ortaya çıkarmamalıdır.

- Öğrenim yaşantıları bir yandan yalından karmaşığa doğru aşamalı biçimde oluşturulurken, diğer yandan başka yaşantılarla sürekli etkileşim halinde bulunmalıdır.

Belirtilen ilkelere uygun olarak seçilen eğitim durumları, istenilen davranış değişikliklerini oluşturabilmeleri için tutarlı ve kaynaşık bir bütün haline getirilmelidir. Etkili olabilmek için birbirini pekiştirecek biçimde örgütlenmelidir. Öte yandan bu örgütlenmenin, yaşantılarda sürekliliği ve yaşantılar arasında hem dikey hem de yatay ilişkileri sağlaması gerekir(Aydoğan,1997:44).

3. İSTİHDAM

Ekonomistler ve iktisatçılara göre istihdamın tanımları şöyle sıralanabilir:

İstihdam, kullanım, hizmete alma anlamlarını taşıyan bir sözcüktür. İktisatta istihdam(en geniş anlamı ile), üretim faktörlerinin, milli hasılayı meydana getirmek amacıyla, üretim faaliyetlerine dahil edilmesi demektir. Yani istihdam, üretim faktörlerinin, milli hasılayı meydana getirmek amacıyla üretim faaliyetlerine katılmasıdır (http://www.odevsitesi.com/ornekler/2004_11/77706-türkiyede-işsizlik-ve-istihdam.asp).

Bir ekonomik kavram olarak istihdam (employment) üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak özlü bir şekilde tanımlayabiliriz. Biliyoruz ki bir ülkenin ürettiği toplam mal ve hizmet miktarı yani milli geliri ile o ülkenin işe koşup çalıştırabildiği üretim faktörleri sayısı arasında aynı yönlü bir ilişki vardır(<http://ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html>).

Klasik ve neoklasik iktisatçılara göre ekonomide kendiliğinden işleyen otomatik bir mekanizma vardır. Bu mekanizma ile tüm üretim faktörlerinin kullanıldığı düzeyde ekonomi dengeye gelecektir (<http://ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html>).

Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa biz bu ekonominin tam istidam durumunda olduğunu ya da tam istihdama ulaştığını söylüyoruz. Tam istihdamın gerçekleşmiş olduğu bir ekonomide mevcut çalışma koşullarında ve cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen tüm emek sahipleri iş bulabildiği gibi ülkenin mevcut sermaye malları stoku ve tabiat faktörü de tamamen üretime katılmış durumdadır. Böylece ekonominin mevcut üretim potansiyelinden tamamen yararlanılmakta ve atıl (boşta, çalışmayan) kapasite bulunmamaktadır.Bu teorik bir durumdur(<http://ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html>).

Eksik istihdamda ise üretim faktörlerinin bir kısmı üretime katılmamaktadır. Bunun nedeni talep yetersizliğidir. Malların bir kısmı satılamıyor stoklar artıyorsa ekonomide talep azlığından söz edilir. Bu durumda müteşebbisler talep üretildiği

kadar mal üretecek, üretim hacmini daraltacaklardır. Mal üretiminin azalması bir kısım işgücünün işsiz kalması demektir. Bu da bildiğimiz gibi eksik istihdamdır (<http://ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html>).

Yukarıdaki tanımlara bakarak istihdamı, bir ekonomide belli bir dönemde üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır (Karakayalı, 1995:232). Diğer bir ifadeyle istihdam üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak özlü bir şekilde tanımlayabiliriz.

Kalkınmanın ve büyümenin en önemli unsuru, teknolojiyi geliştiren, uygulayan, kaynakların kullanımını ve organizasyonunu sağlayan insan gücüdür.

İstihdamı tek başına bir işgücünün kullanılması olarak düşünmemek gerekir. Söz konusu işgücünün nitelikli ve kalifiye olması da, istihdam politikaları belirlenirken üzerinde dikkatle durulması gereken bir konudur.

Eğitim ve ekonomi arasında somut ilişkiler kurulamasa da, eğitim düzeyi yüksek olanlar ile gelir düzeyi yüksek olanlar arasında kurulmaktadır. Eğitim yoluyla bireylerin yetenek ve kapasitelerini geliştirme ve daha iyi bir yaşam olanağını gerçekleştirme konusundaki inanç, eğitim yatırımlarının ve eğitimin geniş kitlelere yayılmasının geçerliliğini oluşturmaktadır. Eğitim sistemlerinin bütün toplumlarda yarım yüzyıldır giderek artan bir ilgiye konu olması, toplumsal hareketlilik ve daha iyi konumlar elde etmede, iş yaşamına girmede sağladığı üstünlüklere dayandırılmaktadır.

Genel olarak eğitim ile istihdam arasında bir ilişki bulunması ve bu ilişkinin çoğu kez olumlu yönde olması, bu konularla ilgilenen herkes tarafından beklenen ve istenen bir durumdur. Ancak, hem ilişki, hem de olumluluk her zaman ve her durumda gerçekleşmeyebilir. Örneğin, herhangi bir meslek dalında yeni insangücüne ihtiyaç olmadığı için istihdam dondurulmuş bile olsa, eğitim kurumlarında o alanda insangücü yetiştirilmesine devam edilebilir.

4. EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİ

4.1. Eğitimin İstihdam Artışına Etkisi

Kelime anlamı’’hizmette kullanma’’ olan istihdam ile insan yetiştirme işi olan eğitim arasında doğal bir ilişki vardır. İstihdama konu olan insan, sonuçta eğitimin bir ürünüdür. Eğitim ve istihdam birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedirler(Kaptan,1983:1- 4).

Genellikle, eğitim ile istihdam arasında bir ilişki olduğuna inanıldığından, gerek aileler ve gerekse gençler; iş bulabilmenin, bulunacak işin cinsinin ve getireceği ücretin alınacak eğitime bağlı olduğunu düşünürler. Daha çok eğitim gördükçe iş bulmadaki kolaylığın ve elde edilecek ücretin artmasının gerektiği düşünülür. Özellikle ülkemizde, bir yüksek okuldan mezun olan ve elinde diploması olan her genç, mutlaka istihdam edilmeyi bekler ve hatta devletin buna mecbur olduğunu düşünür. Tabii ki iş bulamayınca da büyük bir hayal kırıklığına uğrar(Kaptan,1983:4). Yani okulunu bitiren her genç, alanı ile ilgili bir meslekte çalışmayı ummaktadır. Ancak, gençler iş bulup bulamam konusunda sürekli bir endişe içerisinde bulunmaktadır(Adem,1977:119). Çünkü bu konuda günümüzde talep ile arz arasında bir dengesizlik söz konusudur.

Diğer yandan eğitim sistemi içinde iş hayatı için gerekli olan nitelikleri kazananlar daha kolay ve daha iyi şartlarda istihdam imkânı bulabilirken, bu nitelikleri kazanamayanlar ise istihdam zorluklarıyla karşılaşmaktadırlar(Aktuğ,1988:3).

Eğitimin istihdama etkisi, onun herhangi bir meslekle ilgili insangücünü yetiştirmesi doğal bir sonuçtur. Hangi meslek olursa olsun, o mesleği yapacak olan kişinin mutlaka o meslekle ilgili bir eğitimden geçmesi zorunludur. Bu noktada, eğitimin istihdamı artırıcı yönde bir rolü söz konusudur. Eğitim, çeşitli meslek dallarına insangücü yetiştirmek suretiyle, hem ülkenin insangücü kaynaklarının gelişmesine, hem de istihdamın artırılmasına katkıda bulunmaktadır(Akar,1990: 16).

Eğitimciler, çeşitli sektörlerle ve işverenlere dolaylı ve dolaysız olarak verecekleri bilgiler yoluyla ya da bir bakıma onları eğitmek suretiyle istihdamı etkileyebilirler. Eğitim kurumları ile işverenler arasında sağlanacak yakın ilişkiler,

yeni iş sahalarının açılması ve istihdam artışı yönünden büyük bir önem taşımaktadır. Bu ilişkileri, genellikle yeni masraflar getireceği endişesiyle istihdam artışına yönelmekten çekinen işverenlere, eğitimin bir zorlaması olarak görmek mümkündür. Diğer yandan eğitim kurumları, yetiştirdikleri insangücünün sayısı ve çeşidi yoluyla da istihdamı etkileyebilirler. Daha iyi ve daha çok eğitim, kaliteli insangücünün istihdamı da büyük ölçüde kolaylaşacaktır. Aynı zamanda eğitim kurumları, yetiştirdikleri insangücünü kendi bünyelerinde de istihdam ettiklerinden bu yolla da istihdam artışına katkıda bulunmaktadır(Akar,1990:16).

Buraya kadar yapılmış olan açıklamalarda eğitim ve istihdam arasındaki ilişki, eğitimin istihdam artışını etkileyebileceği yönünde idi. Ancak, bu etkinin fazla artırılmasının doğru olmayacağını da belirtmek gerekmektedir. Her ne kadar eğitimin, istihdam artışını olumlu yönde etkilemesi beklenirse de, mevcut iş alanlarının yetersiz oluşu yüzünden bu etkinin genellikle dar sınırlar içinde kalacağı da unutulmamalıdır. Eğitim kurumlarının ve plancılarının rolü, daha çok, toplumun ihtiyaç duyacağı nicelik ve nitelikteki insangücünün yetiştirilmesi ve istihdam edilen bu insangücünden azami verimin elde edilmesi noktasında olmaktadır(Akar,1990:17).

Aslında istihdam imkânları oluşturmak, okul ve eğitimin dışında olan başka kurumların görev ve sorumluluğunda olan bir konudur. Eğitim, doğrudan doğruya işsizliğe çözüm bulması yönünden değil, gençlere kendi mesleklerinde yararlı olabilecek bilgi ve becerileri kazandıran bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Eğitimin belki en önemli görevi ve amacı; gençlere iş bulmada, meslek edinmede, dolayısı ile istihdamı artırmada yardımcı olmanın yanında “iyi insan” yetiştirme amacını taşımasıdır. Hiç şüphesiz, eğitimin ekonomik amaca hizmet etmesi küçümsenemez. Onun istihdam artışına katkıda bulunması doğaldır. Eğitimin sadece ekonomik amaca hizmet etmesini beklemek, onun insani amaca hizmet etme yönünü unutturabilir. Oysa milli eğitimin temel amaçları bir bütündür ve bu bütünlük içerisinde eğitimden hizmet beklenir. Onun için, eğitimin istihdam ile olan ilişkisine ve istihdam artışına sağlayacağı katkıya bakarken, özellikle iki noktanın dikkate alınması gerekir. Bunlardan birisi; eğitimin ekonomik, diğeri sosyal boyutudur. Bu bakımdan, eğitimin bu iki boyutu arasında sağlıklı bir dengenin kurulması büyük bir önem taşımaktadır(Akar,1990:17).

Günümüzde özellikle eğitim-istihdam ilişkisi, yetkilendirme sistemi ve meslek standartları giderek önem kazandırmaktadır. Piyasa şartları tarafından belirlenen istihdam şekilleri ve olanakları, verimli bir eğitimin de nasıl olması gerektiğine işaret eder. Eğitim-istihdam boyutunda; öncelikle meslek odaları ile tüm kademelerdeki eğitim kurumları arasında sıkı işbirliğine ihtiyaç vardır. Ülke refahının arttırılması, insangücünün düşük katma değerli faaliyetlerden ileri teknoloji kullanımını gerektiren yüksek katma değerli faaliyetlere kaydırılmasına ve bilim-bilim-teknoloji altyapısının geliştirilmesi ve sanayileşmeye yeni bir ivme kazandırılması önem taşımaktadır. Bu amaçla; bilim ve teknolojideki gelişme ve değişimlerin toplumlumuzun ihtiyaçları doğrultusunda eğitim alanında kullanılması, bu gelişme ve değişimleri mal ve hizmet üretimine yansıtabilecek insangücünün yeterli sayıda ve nitelikte yetiştirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır(www.tubitak.gov.tr/btpd/arsiv/EK1.pdf).

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının eğitim-sanayi-istihdam ilişkilerini temel alan bir modele dayandırılmasını herkes kabul etmektedir. Cumhuriyetten önce yerel olarak kurulan ve yönlendirilen mesleki ve teknik eğitim, Cumhuriyetle birlikte devlet politikası olarak ele alınmıştır. Böylece, Türkiye’de Cumhuriyetin kurulması ile birlikte, ekonomik model seçilmesi ve geliştirilmesiyle mesleki eğitim modeli seçimi arasında çok sıkı bir ilişki kurulmuştur. Cumhuriyet döneminde mesleki ve teknik eğitim, okul ve okul türü sayısı ile aynı okuldaki program sayısının artmasına rağmen bu kademedeki plan hedeflerinin gerisinde kalmıştır. Diğer yandan bu okulların üniversiteye hazırlama işlevi ile mesleğe ve iş piyasasına hazırlama işlevi yeterince dengelenememiş, oldukça pahalıya mal olan mesleki ve teknik eğitim, iş hayatında görülen hızlı değişime ve örgün, yaygın, mesleki ve teknik eğitim, iş hayatında görülen hızlı değişime ve gelişmelere yeterli uyumu sağlayamamıştır. Bu nedenledir ki, kalkınma planları örgün, yaygın, mesleki ve teknik eğitimin dünya standartlarına yükseltilmesini, meslek standartları ve sertifikasyon(belgelendirme) sisteminin tamamlanarak yürürlüğe konulmasını, okul ve iş hayatı ilişkilerinin geliştirilmesini öngörmüştür. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Projesi başlığı altında, ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması, toplumsal ve bireysel refah düzeyinin artması, doğa ve insan kaynaklarının etkili şekilde geliştirilmesi ve değerlendirilmesine bağlıdır”

denilmektedir. Eğitimde etkinlik ve verimliliğin ön koşulu, diğer sektörler ve sistemler arasında yeterli uyum ve hedef birliğidir (www.tubitak.gov.tr/btpd/arsiv/EK1.pdf).

Yukarıda bahsedildiği gibi eğitimin istihdam kolaylığını nasıl etkilediğini de açıklamak yerinde olacaktır.

4.2. Eğitimin İstihdam Kolaylığına Etkisi:

Eğitimin sosyal amaçları yanında, hiç şüphesiz diğer önemli bir amacı da ekonomik amacının oluşu ve iş hayatına hazırlamasıdır. Eğitim bir taraftan toplumun kültür düzeyini yükseltmeye çalışırken, diğer taraftan da yetiştireceği becerikli insangücü sayesinde ekonomik kalkınmaya önemli katkılarda bulunur. Eğitim bireye istihdam kolaylığı sağlar. Bireyler arasında imkân ve fırsat eşitliğinin temin edilmesi, bölgelerarası dengeli kalkınmanın sağlanabilmesi ve bütün yurt geneline yayılması, dengeli bir eğitim sisteminin kurulmasına ve akılcı bir eğitim planlamasına bağlıdır(Akar,1990:18).

Eğitim, gençleri iş hayatına hazırladığı gibi, onların mesleklerinde çalışırken karşılaşacağı problemlerini çözmede de etkili bir araç olarak görülmektedir. Diğer yandan eğitim görmüş gençler, eğitim görmemişlere oranla daha az istihdam problemleriyle karşılaşmaktadırlar. Başka bir ifadeyle, daha çok ve daha iyi bir eğitim, bireyin iş bulma ve istihdam edilme şansını arttırmakta, daha az ve daha kötü bir eğitim ise bu şansı azaltmaktadır. Bu bakımdan kaliteye önem verilmesinin gereği kendiliğinden ortaya çıkmaktadır(Akar,1990:18).

Bunun yanında daha çok eğitim, istihdam olayında bazı sakıncalı yönleri de beraberinde getirmektedir. Özellikle, istihdam olanaklarının sınırlandırıldığı durumlarda, daha az eğitim görmüş kişilerin yapabileceği işlere, daha fazla eğitim görmüş kişiler talip olarak, onların işlerini ellerinden almaktadırlar. Buna rağmen daha iyi ve daha çok eğitimin, istihdam için etkili bir etmen oluşu inkâr edilemeyen bir gerçektir(Akar,1990:18).

4.3. İstihdamın Eğitime Etkisi:

Okul ve eğitim, istihdamın yapısını, ihtiyaç ve imkânlarını dikkate almak durumundadır. Okuldan mezun olacak gençleri istihdam edecek olan kurum ve kuruluşlar, talep ettikleri insangücünün sayı, çeşidi ve niteliklerini belirlemekle eğitimi etkilemektedirler. Eğitim kurumları da işverenlerin bu talepleri paralelinde, eğitimin süre, seviye ve programlarını ayarlamak durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. İşverenler, eğitimcilerle yakın ilişkiler kurarak yaptıkları faaliyetlerle eğitimi etkileyebilmektedirler. Bu faaliyetler; eğitim masraflarına katılmak, eğitimle ilgili konularda konferans, seminer, panel düzenlemek ve çeşitli yayınlar yapmak, eğitim planlamalarında aktif rol alarak yetiştirilecek insangücünün hangi sayı ve nitelikte olması gerektiği konusunda eğitimcileri bilgilendirmek gibi konularda olabilmektedir(Akar,1990:19).

Günümüzde çağdaş istihdam alanları, demokratik bir atmosfer içerisinde insan ilişkilerine önem veren, yetenekli, tutarlı, kültürlü insangücü istemektedir. Eğitim kurumları bu isteklerden etkilenmekte ve aranılan niteliklere sahip kişileri yetiştirmeye çalışmaktadır(Akar,1990:19).

İstihdam ile ilgili güçlükler çoğaldıkça, eğitim kurumlarının işi de buna bağlı olarak çoğalmaktadır. Çünkü istihdam duyulan alanda insangücü yetiştirme konusu çözüm bekleyen bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitimci, böylesi durumlarda kişiye rehberlik etmek ve onu daha kolay istihdam imkânlarına kavuşturucu tedbirleri almak sorunuyla karşı karşıya gelmektedir(Akar,1990:20).

Ülkemizde istihdam problemlerinin bulunması, devletin ekonomik durumunun pek güçlü olmamasından meydana gelmektedir. Dolayısı ile eğitime ayrılan kaynaklar yetersiz kalacağından, eğitim olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda, özel sektörden eğitime gerekli ilgiyi göstermesi ve katkıda bulunması beklenmektedir. Ancak, bazen bu katkı ters yönde olabilmektedir. Özel sektörün, eğitim kurumlarındaki nitelikli insangücünü kendi bünyesine çekmekte ve böylece eğitim kadrosunu zayıflattığını söylemek mümkündür. Mesleki ve teknik okullarda görev yapan öğretmenlerin özel sektöre kaymaları buna örnek teşkil edebilir(Akar,1990:20).

İstihdam ve eğitim ilişkisi, teknoloji geliştikçe yeni şekillere bürünmektedir. Teknolojik gelişmeler paralelinde yeni yeni iş sahaları açılmakta, yeni meslek dalları ortaya çıkmaktadır. Bu yeni iş sahalarının ve meslek dallarının ihtiyaç duyduğu insangücü yetiştirmek ve istihdamını sağlamak için eğitim türlerinde değişiklik olacak ve teknik eğitim ister istemez önem kazanacaktır. Bununla beraber de mesleki ve teknik okulların önemi, sayıları artırılacaktır(Akar,1990:20).

Bir yandan da, özellikle yüksek okullardan mezun olan gençler ülkenin bölgelerinde görev almak istemektedirler. Bu durum, insangücünün dengesiz dağılmasına ve istihdam hedeflerinde kayıplara yol açmaktadır. Onun için istihdam imkanlarının kolaylaştırılması ve özendirici tedbirler alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Kaptan,1983:5 -19,DPT,1986:64 -71).

4.4. Eğitim - İnsangücü İlişkisi

4.4.1. Eğitimin İnsangücüne etkisi:

Eğitim ile insangücü arasında sıkı bir ilişki vardır. Çünkü eğitim, insangücünün arz kaynağını teşkil etmektedir. Eğitim bir anlamda, insan veya insangücünü istenilen yönde ve şekilde yetiştirme sanatıdır. Kişinin belirli nitelik ve becerilere sahip olabilmesi için mutlaka eğitimden geçmesi, başka bir deyişle, eğitim görmüş olması gerekir. Bireyin istenilen yönde davranış değişikliği gösterebilmesi için, eğitim sürecinden geçmesi gereklidir. Bu açıdan baktığımız zaman, insangücünün eğitimde bağımlı değişken olduğu kendiliğinden ortaya çıkmış olur.

Bireyin iş hayatında verimli olabilmesi için, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitiminin sürekli olarak devam ettirilmeli ve geliştirilmelidir. İnsangücü kaynaklarının yerinde ve dengeli olarak kullanılması güvenlik ve huzurun sağlanması, kişinin ekonomik ve sosyal açıdan doyuma ulaştırılması, toplumsal açıdan kalkınmaya hizmet etmesi, bu konular eğitim ve insangücü planlamalarının ortak faaliyet alanlarıdır ve bu alanlardaki başarılar eğitimdeki başarıyla doğru orantılıdır(Akar,1990:21).

Günümüz toplumu ve iş hayatı; çalışkan, dürüst, yetenekli becerikli, sosyal yönü güçlü ve insan ilişkileri tutarlı, aynı zamanda mesleğinde başarılı ve

demokratik bir yapıya sahip insangücü istemektedir. Eğitim ve eğitim kurumlarına düşen de bu yapılara uygun insangücünü yetiştirmektir.

4.4.2. İnsangücünün Eğitime Etkisi:

İnsangücünün eğitime etkisini anlayabilmek için insangücü planlamasına bakmak gerekli olacaktır. İnsangücü planlaması; yapılacak ön değerlendirmelerle arz ve talebe göre gelecekteki insangücü ihtiyaçlarını ortaya çıkararak eğitime yol göstermek ve insangücü kaynaklarının etkili, verimli ve akılcı bir şekilde kullanılması için tedbirler almak gibi faaliyetleri içermektedir. Bu süreç içinde nitelik ve nicelik bakımından insani sermayeyi değerlendirmek ülkenin istihdam edilen ve istihdam edilmeyen insangücü stokunu meslek kategorilerine göre tespit etmek insangücü planlamasının önemli faaliyetlerindendir. Eğitimin en önemli işlevlerinden biri ise ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan kalkınmasına hizmet edecek nitelik ve sayıdaki insangücünü, başka bir deyişle insangücü planlamasının hedeflediği beşeri sermayeyi yetiştirmektir. Bunlara bakıldığında eğitim kurumları insangücünün kaynağını oluşturmaktadır(Akar,1990:23).

İnsangücü planlaması, toplumsal kalkınmanın gerektirdiği hedeflere ulaşabilmek için, insangücü piramidini ve bu piramitteki dengesizlikleri ortaya çıkararak, eğitim planlamasına yön vermektedir. Eğitim de bu dengesizlikleri gidermek için önlemler almak zorundadır. Görülüyor ki, insangücü planlaması bu yapısı ile eğitimin hangi hedeflere doğru yönelmesi hususunda eğitim planlamasına etki etmekte ve bu durum da eğitimin insangücüne bağımlılığını ortaya çıkarmaktadır(Akar,1990:23).

İş hayatındaki meslekleri gerektirdiği nitelik ve nicelikteki insangücü ihtiyacını tespit etmek insangücü planlamasının görevi iken, bunları yetiştirme işi ise eğitim kurumlarının görevidir. Çağımızda iş hayatı sürekli olarak bir değişme ve gelişme göstermektedir. İş çevreleri de bu değişime ve gelişime ayak uydurabilecek nitelikteki insangücünü istihdam etmek istemektedirler. İnsangücü planlaması, bu uyumun sağlanabilmesi için, kişilerin ne tür bilgi ve becerilere ihtiyaç duyduğunu belirlemeye çalışırken, eğitim kurumları da bu bilgi ve davranışları çeşitli metotlarla bireye kazandırmaya çalışmaktadır(Akar,1990:23).

Günümüz sosyal ve ekonomik hayatındaki karmaşıklıklar giderek artmaktadır. Hangi meslek olursa olsun her mesleğin yapısında genişliğine ve derinliğine büyük bir değişim söz konusudur. Yani günümüz insanı daha iyi yetiştirmek ve daha çok çalışmak zorundadır. Bunun için, eğitim sürecinde bu gerçekleri dikkate almak şarttır(Akar,1990:23).

Görüldüğü gibi insangücü planlaması, ekonomik ve sosyal yapıdaki gelişme ve değişimlerin öne sürdüğü nitelik ve nicelikteki insangücünü ortaya koyarak, eğitim planlamasına bu paralelde hedef belirlemek, yol göstermek, yön vermek üzere yapılan faaliyetleri kapsamaktadır. Eğitim kurumlarından istenilen, talep edilen insangücünü yetiştirmektir(Akar,1990:23 -24).

4.4.3. İnsangücü - İstihdam İlişkisi

Buraya kadar incelenen, eğitim-istihdam ve eğitim-insangücü ilişkileri, aslında insangücü-istihdam ilişkileri için de geçerlidir. Genel olarak istihdam, nüfusun ekonomik faaliyetlere katılan ve katılmayan kesimi ile bunun içinde işsizlerin oranını belirlemek ile ilgilenir. İnsangücü ise, istihdam edilen veya edilmeyen kesimlerin özellik ve niteliklerini belirlemeye çalışan ve ihtiyaç duyulan meslek gruplarını tespit etmeye yönelik faaliyetleri kapsamaktadır(Akar,1990:24).

İnsangücü ve istihdam ilişkileri çoğu kez iç içedir, İstihdam sorunundan kaynaklanan problemleri çözmek için getirilen öneriler, insangücünü yakından ilgilendirmektedir. İnsangücü planlaması; genel olarak istihdam durumunu, mevcut insangücü stoklarını, iş hayatının istediği nitelik ve nicelikteki insangücünün yapısını, var olan dar boğazlarını, üretim ilişkilerini dikkate almalıdır ki; bu noktada istihdamın etkisi kaçınılmazdır(Akar,1990:24).

İnsangücü ve istihdam arasında sıkı bir ilişkinin olması doğaldır. İnsangücü sektörü, planlama aşamasında istihdama bağımlılıktan kurtulamaz. İnsangücü planlaması yapılırken, mevcut insangücünün tespit edilmesi, yani insangücü stokunun bilinmesinden yola çıkılarak hareket edilmektedir. İnsangücü stoku ise nitelik, nicelik, konum ve durum gibi durumları ifade etmektedir. Mesela, bu stokun

bir kısmı istihdam edilmiş bir kısmı ise işsiz olabilir. Bir kısım kendi alanı ile ilgili işlerde, bir kısım ise kendi işi ile ilgili olmayan işlerde çalışabilmektedir. Bazı alanlarda istihdam imkânlarından fazla insangücü mevcut iken, bazı alanlarda talep karşılanmayabilmektedir(Akar,1990:24).

Türkiye’de son yıllarda yapılan bütün çalışmalarda Türk ekonomisinin uluslararası rekabet gücünün artırılması ve başta Gümrük Birliği olmak üzere Avrupa Birliği ile bütünleşme süreci hedeflenmiştir. 1990’lı yıllarda yaşanan hızlı küreselleşme süreci, giderek artan teknolojik yenilikler ve uluslararası pazarlardan pay kapma yarışları, ülkelerin insan kaynaklarını geliştirmeye yönelmesine neden olmuştur. Çalışanların iş değiştirme ve iş bulma yeteneğiyle doğrudan ilgili olarak işgücü hareketliliğinin artırılması, işgücü piyasasının şeffaflaştırılması ve verimliliğin artırılması istihdamla ilgili her türlü girişimde öne çıkmaktadır. Çalışma yaşamının istediği ve ihtiyaç duyduğu insanların niteliklerinin tanımlanmasında, iş yaşamınca geliştirilen ve benimsenen meslek standartları büyük önem taşımaktadır. Bu standartlara uygun insan yetiştirilmesi ve istihdamı ise ancak meslek standartları hazırlandıktan sonra gerçekleştirilebilecektir (Meslek Standartları Komisyonu, Şubat 1999).

5. İSTİHDAMA YÖNELİK EĞİTİM PROGRAMLARI

Her ülkenin kendine özgü bir eğitim modeli bulunmaktadır. Ülkelerin eğitim modelleri arasında büyük benzerlikler görülse de farklı tarihi, kültürü, sosyal ve ekonomik şartları sebebiyle birbirinin aynı olan iki eğitim modeline rastlamak mümkün değildir. Eğitim, **formal** ve **informal** olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. **İnformel eğitim;** yaşam içinde kendiliğinden oluşan süreçtir. Amaçlı ve planlı değil, gelişigüze'dir. Kişi karşılaştığı durum ve içinde bulunduğu grubun üyeliğiyle etkileşimde bulundukça farkında olmadan yeni şeyler öğrenir(Aydoğan,1997:45).

Formal eğitim ise; amaçlıdır, önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde planlı olarak yapılır ve öğretim yoluyla gerçekleştirilir. Eğitim başlangıcından bitişine kadar özel bir çevre içinde kontrollü olarak yürütülür. Sürecin belli

aşamalarında ve sonunda değerlendirme işlemi yer alır. Okullardaki eğitim formaldır(Fidan ve Erden,1992:13-15).

Bu nedenle bir ülkenin eğitim modeli ya da başka bir ifadeyle eğitimin çeşitleri, **yaygın** ve **örgün** eğitim olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır(Kıratlı,1979:8).

5.1. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında veya dışında düzenlenen formal eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar. Yaygın eğitimde belli bir yaş sınırı yoktur. Her yaş grubu için(çocuk, genç, yetişkin v.b.) yaygın eğitimin faaliyetleri düzenlenebilir(Aydoğan,1997:46).

Toplumdaki kişilerin üretken ve verimli olması, kendini geliştirebilmesi, mesleğinde ilerleyebilmesi için, örgün eğitim sürecinde kazanılan bilgi ve beceriler her zaman yeterli değildir. Bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişme ve değişimler bu kurumlarda verilen bilgileri kısa sürede geçersiz ya da yetersiz kılmaktadır. Yaygın eğitim, insanları sürekli olarak yenileyerek, toplumsal değişimin getirdiği yeni durumlara uyum güçlüklerini geliştirmek ve örgün eğitim eksikliklerini tamamlamak açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, çeşitli nedenlerle örgün eğitim kurumlarına devam edemeyen kişiler de yaygın eğitim faaliyetlerine katılarak bu eksikliklerini telafi edebilir ve bir meslek kazanabilirler(Fidan ve Erden,1992:247-248).

Yaygın eğitimin bir dalı halk eğitimidir. Halk eğitimi, halkı okur-yazar duruma getirmek, temel bilgi ve alışkanlıkları kazandırmak, öğrenme ve daha iyi bir hayat seviyesine ulaşma isteği uyandırmak, kişilerin meslek edinmelerini ve mesleklerinde ilerlemelerini sağlamak, halkın ilgisini çeken, konularda çeşitli çalışmalar yapmak, amacı güder(Aydoğan,1997:46).

Yaygın eğitimin ikinci dalı da hizmet eğitimidir. Hizmet eğitimin amacı, kısa dönemde ortaya çıkan ihtiyaçlar uyarınca, insangücünün iş organizasyonu ve teknik bilgi gücünü artırmak, dolayısıyla ekonomik anlamda işbaşında daha etkili ve verimli çalışmasını sağlamaktır(Tuna,1973:118-120).

Hizmet eğitimi, istihdamla ilişkisi bakımından, istihdam öncesi eğitim ve istihdam içi eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. İstihdam öncesi eğitimi hiçbir niteliği olmayan insangücü ile konu veya sektör değiştirmek durumunda olan kişiler için düzenlenmektedir. Burada, mesleğe yöneltme ve rehberlik yanında, iş bulma fonksiyonları ağırlık taşımaktadır.

İstihdam içi ya da hizmet içi eğitim, bir işyeri ile hukuki ve fiili bir ilişkisi olanları kapsamaktadır. Örgün eğitim kurumlarının endüstrinin veya kamu sektörünün ihtiyaç duyduğu kapasite ve detayda eleman yetiştirilmemesi, bu ihtiyaçları karşılayabilecek eğitim faaliyetlerinin endüstri içinde ve işbaşında işyerinin ve işin özelliklerine göre sürdürmesini gerekli kılmaktadır. Hizmet içi eğitimin en belirgin özelliği, onun iş başında yapılmakta olmasıdır. Bu onun işyerinin dışında yapılamayacağı anlamına gelmez. Aksine bu eğitimin teorik bölümleri işyerinin dışında yapılmaktadır(Aydoğan,1997:47).

Yaygın eğitimin özel amacı, milli, eğitimin genel amaçlarına ve ilkelerine uygun olarak, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş yahut herhangi bir eğitim kademesinde bulunan veya bu kademedan çıkmış vatandaşlara, örgün eğitimin yanında veya dışında(Başaran,1978:158).

- Okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamak için sürekli eğitim imkanları hazırlamak.

- Çağımızın bilimsel, teknolojik, iktisadi, sosyal ve kültürel gelişmelerine uymalarını sağlayan eğitim imkanları hazırlamak.

- Milli kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı, benimsetici nitelikte eğitim yapmak.

- Toplu yaşama, dayanışma, yardımlaşma, birlikte çalışma ve örgütlenme anlayış ve alışkanlıkları kazandırmak.

- Boş zamanları iyi bir şekilde değerlendirme kullanma alışkanlıkları kazandırmak.

- İktisadi gücün artırılması için gerekli beslenme ve sağlıklı yaşama şekli ve usullerini benimsetmek.

- Kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak ekonominin gelişmesi doğrultusunda ve istihdam politikasına uygun meslekleri edinmelerini sağlayıcı imkanlar hazırlamak.

- Çeşitli mesleklerde çalışmakta olanların hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmaktır(Başaran,1978:154).

5.2. Örgün Eğitim

Örgün eğitim, belli bir yaş grubundaki kişilere belli amaçlara göre hazırlanmış eğitim programlarıyla okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir(Fidan ve Erden,1992:13).

Okul öncesi öğretim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim örgün eğitim sistemini meydana getirir. Örgün eğitim sisteminde genel, mesleki ve teknik eğitim programları ile öğretim yöntemleri ise, insan gelişiminin özelliklerine göre biçimlendirilmiştir.

Örgün eğitim yani okul sistemi, insanların belli yaş dönemlerinde gösterdikleri ortak davranış özelliklerine göre eğitim programları ile öğretim yöntemleri ise, insan gelişiminin özelliklerine göre biçimlendirilmiştir.

Bu çalışmada örgün eğitim sistemini, istihdamla ilişkilendirmek açısından genel eğitim, mesleki ve teknik eğitim ve yüksek öğretim biçiminde üç ana başlıkta incelenecektir

5.2.1. Genel Eğitim

Genel eğitim, okul öncesi eğitimle başlayan, ilköğretimle devam eden ve orta öğretimle sonuçlanan uzun bir süreçtir. Bu eğitim, mesleki ve teknik eğitim olarak, öğrencilere (teknik ve mesleki alanlarda olmaksızın) hayatta karşılaşacakları ferdi ve sosyal nitelikteki genel problemlerle ilgili olarak verilen eğitimidir. Bu bakımdan

genel eğitimin, tabiat kanunlarına bağlılık ve akılcılık gibi felsefi temellere dayanması doğaldır(Kurtkan,1977:264).

Genel eğitimin amacı, kişileri yüksek öğrenime hazırlamaktır. Kişiler genel eğitimi gördüklerinde tek şansları herhangi bir yüksek öğrenim programına dahil olmaktır. Şayet, tam anlamıyla bir eğitim görmemişlerse ve herhangi bir yüksek öğrenim kazanamamışlarsa tamamen işsiz kalmaktadırlar. Çünkü genel eğitim kişiye, özel nitelik isteyen bir işe girmek için gerekli formasyonu vermez. Bu nedenle, genel eğitim görmüş bir kişi, ya kısa süreli bir programa tabi tutularak, ya hizmet içinde eğitilerek bir meslek sahibi olur, ya da özel bilgi ve nitelik istemeyen düz bir işe yerleşir(Aydoğan,1997:49).

Eğitim planlamasının, iş tanımını ve iş analizinin yapılmadığı ülkelerde, büyük bir istihdam sorunu vardır. Bunun sonucunda işsizlik meydana gelmektedir. Çünkü genel eğitim gören ve kısıtlı olan yüksek öğrenim programlarından birine dahil olamayan kişilerin sayıları oldukça fazladır. Bu durumda kişi, yaşının ilerlemesi nedeniyle geriye dönerek mesleki ve teknik eğitim görme imkânını kaybetmekte, askerlik yaşı gelinceye kadar yüksek öğrenim şansını denemekte, dönünce de işsizlikle karşılaşmaktadır. Her ne kadar belirli kurumlarca kurs ve seminer düzenlenerek kişilere belli beceriler kazandırılıp meslekler öğretilmeye çalışılıyorsa da, bu çabalar yeterli değildir(Aydoğan,1997:49).

5.2.2. Mesleki ve Teknik Eğitim

Kişiye belirli bir meslek alanıyla ilgili sanat, endüstri, teknik, tarım ekonomisi vb. bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırmayı ve bu alandaki yeteneklerini geliştirmeyi amaçlayan, örgün ve yaygın eğitim kurumları aracılığıyla geliştirilen eğitime mesleki ve teknik eğitim denilmektedir(Fidan ve Erden,1992:242).

Diğer bir tanımıyla; bireylerin yaşamlarını sürdürmelerinde önemli bir etken olan mesleki eğitim, belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaya yönelik etkinlikler olarak tanımlanmaktadır. Bilgiyi üreten kullanabilen eğitilmiş insanı da taklit edilmesi güç en önemli stratejik kaynak olarak

kabul etmektedir. Böylece ekonomik kalkınmanın itici gücü olarak tanımlanan, yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip işgücüne olan talep de giderek artmaktadır. Artık işletmeler, sadece verilen işleri yapan, kas gücü ile çalışan değil, yaratıcı, değişime kolayca uyum sağlayabilen, sorunları en kısa zamanda çözebilen, öneriler getirebilen ve öğrenmeyi yaşamının bir parçası haline getirebilmiş işgücü istihdam etme eğilimindedirler(Kapız,2001).

Mesleki ve teknik eğitim, ortaokul ve lise seviyesinde başlar. Bu okulları bitirenler ortaokul veya lise dengi okul mezunu sayılırlar. Mesleki ve teknik eğitim görmüş kişiler, meslekleriyle ilgili temel ve pratik nitelikleri kazanmış olurlar. Bunların teknik nitelikli bir işte doğrudan istihdam edilebilme imkânları oldukça fazladır. Ayrıca mesleki alanlarıyla ilgili yükseköğrenim görme şansları da bulunmaktadır. Bu kişilere üniversite sınavına girişte, kendi bölümlerini seçmek şartıyla ek puan verilerek, üniversiteye girişleri de kolaylaştırılmaktadır(Aydoğan,1997:50).

Mesleki ve teknik eğitim, üzerinde durulması ve ülkenin ihtiyaçlarına göre geliştirilmesi gereken bir eğitim çeşididir. Bu eğitim işsizliği önleme ve nitelikli eleman yetiştirme bakımından da önemlidir. Alınan eğitime göre istihdam edilebilme oranı, mesleki ve teknik eğitimde oldukça yüksektir.

Türkiye’de de sanayinin ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte mesleki ve teknik öğretime verilen önem giderek artmıştır.

Yaşadığımız yüzyılda teknoloji ve buna bağlı olarak da Mesleki ve teknik eğitim günümüzde önem kazanmıştır. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyini belirlemek için kullanılan ölçütler arasında önemli bir yeri olan teknoloji, kendisinden faydalanılması için beraberinde nitelikli insan gücünün de bulunması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek gerekli insan gücünün istenen nitelik ve nicelikte yetiştirme kaygısıyla gerekli eğitim sistemleri oluşturdukları görülmektedir. Çünkü kalkınmayı hedefleyen toplumlarda nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, eğitim sistemi önemli bir görev üstlenmektedir.

Ülkelerin gelişmesinde ve kalkınmasında sanayileşmenin temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip, yüksek verim 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 yolunu hazırlamak, diğer yandan ekonomiye vasıflı eleman yetiştirmektir. Günümüzde, hızlı teknolojik gelişme ve dünya düzeyinde yapılaşmadaki değişimde Meslek ve Teknik Eğitimin öneminin çok büyük olduğu herkes tarafından bilinen ve söylenen bir gerçektir.

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi doğal zenginliklerinden çok alanlarında yetişmiş, bilgili, becerikli ve teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilen insan gücü ile ölçülür. Çağımızda hızla değişen teknolojiyi kullanacak, geliştirecek insanların yetişmesi görevini okullarımız üstlenmiştir.

Toplumların ekonomik başarısı teknolojik gelişme ile yakından ilgilidir. Ancak ekonomik gelişmeyi sağlayan unsurların en önemlisi insan gücüdür. Ülkemizin ekonomik büyüme ve kalkınmasına paralel olarak sosyal yaşantımızda ihtiyaçlarımız çeşitlenmekte ve yeni boyutlar kazanmaktadır. Hızla artan ihtiyaçlarımızın yeterli ve verimli bir biçimde karşılanması en akılcı ve geçerli yolu seri üretim teknolojilerinin kullanılması ile mümkündür. Seri üretim içerisinde nitelikli teknik elemanların yeri ve önemi tartışılmayacak ölçüde açıktır.

Mesleki ve teknik eğitim bireyi etken bir yaşama hazırladığına göre insan kaynaklarını yararlı toplumsal amaçlar için değerlendirilmekte ve bu yolla kültürel, ekonomik bireysel gelişmeye hizmet etmektedir. Mesleki ve teknik eğitim programları bu görevi; hizmet alanına girecek bireylerin eğitimini yürütmek ve iş dünyasına bilgili, becerikli ve başarılı iş gören yetiştirmek suretiyle yerine getirmeye çalışmaktadır(Alkan, Doğan ve Sezgin,1996:9).

Bir ülkedeki ekonomik ve teknik gelişmenin hızı, o ülkedeki becerikli insan gücüne bağlıdır. Gençlerin ekonomik ve teknolojik gereklere göre eğitilmesi tüm eğitim sisteminin amacı olmakla beraber, mesleki ve teknik eğitim sistemine bu konuda daha büyük sorumluluk düşmektedir. Gelişme ve kalkınmanın temel ögesi ve

güç kaynağı olan insan gücünü hazırlamakla sorumlu bulunan mesleki ve teknik eğitimin üretim sistemi içinde önemli bir yeri vardır(Özgüven,2000:60).

Fabrikalarda ne kadar ileri üretim teknikleri kullanılırsa kullanılsın insan kaynağına duyulan ihtiyacın göz ardı edilmesi mümkün değildir. Bununla birlikte 21.yy. gelişen teknolojilerin kullanımına bağlı olarak bir dizi yeni meslek ve vasıfların ortaya çıkacağı açıktır. İşin niteliğinin ve çalışanların uzmanlık alanlarının değişime uğradığı bu süreç içinde ise mesleki eğitimin ve özellikle de sürekli eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır(Bingöl,2004 : 8).

Ayrıca ekonomik yönden mesleki ve teknik eğitimi gerektiren başlıca hususları kısaca şöyle sıralamak ta mümkündür.

- 1.Ulusal kaynakların korunması ve değerlendirilmesi,
- 2.Çıraklık ve stajyerlik sürelerini kısaltmak,
- 3.Çalışanların kazançlarını arttırmak,
- 4.İnsan gücü sağlamak,
- 5.Yaşamda istikrar sağlamak,
- 6.Yatırımların karşılığını almak,
- 7.Ulusal üretim gücünü yükseltmek,
- 8.İşgücünü tasarruflu kullanmak,
- 9.Hızla değişen ekonomik yapıdan en iyi şekilde yararlanabilmek.

Bir toplumun en önemli kaynağı işlenmemiş insan gücü potansiyelidir. Bu kaynağa işlerlik kazandıran mesleki ve teknik eğitim aynı zamanda bunun tasarruflu ve verimli kullanılmasını sağlamaktadır. Mesleki ve teknik eğitim bireyin değişen

ekonomik koşullara uyumunu sağlayan ve bu gelişmelerden yararlanmasını olanaklaştıran bir teminattır(Alkan, Doğan ve Sezgin,1996:14).

İyi yetişmiş insan gücü, teknolojik ilerlemenin ortaya çıkaracağı toplumsal ve bireysel uyumsuzluk sorunlarını daha aza indirebilecek, ülke ekonomisi dolaylı olarak bu durumdan yararlanabilecektir. Ancak yetişmemiş daha genel bir söylemle vasıfsız insan gücü o ülke için önemli bir işsizlik sorununu ortaya çıkaracaktır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. İyi yetişmiş insan gücü bu yönüyle işsizliği azaltmada ülkelerin eğitim sistemleri açısından ulaşılması gereken ilk boyuttur ve mesleki eğitime verdikleri önem ve eğitim sistemlerindeki kapsam önemli ölçüde bu boyutu etkilemektedir(Aykaç:2002).

Çağımızda bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişmeler insan yaşantılarını ve toplumsal yapıları değiştirmekte, geliştirmektedir. Bu durumdan en fazla o toplumun eğitim sistemleri ve bu sistemler içerisinde önemli bir yere sahip olan mesleki ve teknik eğitim alanı etkilenmektedir. Bu etkilenmelerde elbette iş gücünün önemli bir yeri vardır(Bingöl,2004:9).

Mesleki ve teknik eğitim, ülkemizde sanayileşmenin ön koşulu olması, üretime doğrudan etkisi ve yüksek ğretim yönündeki yığılmayı önlemesi nedeniyle nitelikli insan gücü yetiştirmekte en etkili araçtır(Sarioğlu,Yetim,2003:160).

Endüstriyel mesleki ve teknik eğitimin amacı, ülkemizin ihtiyaç duyduğu teknik insan gücünü geliştirmektir. Bu amaca ulaşmak için mesleki teknik eğitim kurumlarımızda eğitim ğretim faaliyetleri sürdürülmektedir. Mesleki ve teknik eğitim kurumları retileri eğitimin bir aracı olarak gerçekleştirmeye çalışır. Mesleki ve teknik eğitim uygulamaya yönelik bir eğitim türüdür. Bu sebeple mesleki eğitimde mesleklerle ilgili araç gereç ve teknik donanım ile eğitim ğretim faaliyetleri sürdürülmektedir. Her mesleğin özelliğine göre uygulamalı eğitimin ihtiyaı olan makine, alet, cihaz ve malzemelerle atölye ve laboratuvarlar donatılmaktadır. Donatım ve işletmesi çok pahalı olan teknik ve endüstri meslek liseleriyle endüstri pratik sanat okullarından eğitim ve retilerin gayesi ile tam kapasitede ve sürekli olarak

yararlanmak böylece, Devletin malını milletin çocuklarının yetişmelerinde en iyi biçimde kullanmak mesleki ve teknik eğitim kurumlarının birinci görevidir.

Geleceğimizin teminatı olan gençlerimizin ilgi ve kabiliyetlerini geliştirerek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığını kazandırmaktır. Bu amaçla hayata hazırlanmasında ve ülkemizin kalkınmasında en önemli unsur haline gelmesinde Mesleki ve Teknik Eğitimin önemi çok büyüktür.

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

Meslekî ve teknik eğitim ülkemizde sanayileşmenin ön koşulu olması, üretime doğrudan etkisi ve yüksek öğretim önündeki yığılmayı fonksiyonel olarak önlemesi nedeni ile ülkemizin kalkınmasında en etkili araçtır. Türkiye özellikle III. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile sanayileşme kararını vermiş ve bunu hedef göstermiştir. Sanayileşmenin temel öğelerinden biri nitelikli ara insan gücüdür. Nitelikli insan gücü yetiştirmek de meslekî ve teknik ortaöğretime görev olarak verilmiştir(Sarioğlu,Yetim,2003:159).

Bu kapsamda 1978-1979 öğretim yılı başında Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Araştırmaları Merkezi Okul Sanayi Ortaklaşa (OSANOR) projesini gerçekleştirmişlerdir. Projenin temel amacı, ekonominin ihtiyaç duyduğu ara insan gücünü hazırlayabilmek ve meslek eğitiminin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için eğitim kurumları ve sanayinin işbirliği içinde çalışabilecekleri bir sistem geliştirmektedir. Teknik Öğretimi de kapsayacak şekilde 23 okulda (ikisi Kız Meslek Lisesi) uygulanmıştır. (Doğan,1984: 250,285-288).

Yine meslekî ve teknik eğitim kurumlarını sanayi ve hizmet sektöründeki gelişmelere paralel çağdaş bir yapıya kavuşturmak amacı ile 1993 yılında MEB Kız

Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından başlatılan Meslekî ve Teknik Eğitimi Geliştirme (METGE) projesi kapsamında çalışmalar sürdürülmektedir. Proje kapsamında El Sanatları ve Teknolojisi alanının da bulunduğu 22 dal programı hazırlanmış, yatay ve dikey geçişlere imkan sağlayan modüler yapıda hazırlanan çerçeve programlar, 1998-1999 öğretim yılından itibaren Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığının 01.06.1998 tarih ve 71 no'lu kararı ile denenmek ve geliştirilmek üzere yürürlüğe konmuştur.

Tablo - 1. 2001-2002 Öğretim Yılında Kız Teknik Öğretimde Okul, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları (MEB İstatistik, 2002)

Okul Türü	Okul Sınıf Sayısı	Öğrenci Sayısı		Toplam	Öğretmen Sayısı
		Kız	Erkek		
Kız Meslek Lisesi	375	75861	3566	79427	10198
Kız Teknik Lisesi	19	148	-	148	3
Anadolu Kız Meslek Lisesi	165	20475	4006	24481	990
Anadolu Kız Teknik Lisesi	1	137	52	189	69
Çok Programlı Lise	127	13366	18677	32043	2252
Toplam	687	109987	26301	136288	13512

Kız Teknik Öğretim Okulları, Meslek Liseleri, Teknik Liseler, Anadolu Meslek Liseleri, Anadolu Teknik Liseleri ve çok programlı liselerden oluşmaktadır. 2001-2002 öğretim yılı itibariyle; 708 okulda 136 288 öğrenci öğrenim görmekte 31 512 öğretmen görev yapmaktadır(Tablo 1).

Mesleki ve Teknik eğitimin çağdaş uygulamalara göre gelişmesi, okul ile sanayi işbirliğinin sağlıklı olarak gerçekleşebilmesi için çalışmalar bazı ilkeler içinde yapılması gereklidir. Mesleki ve teknik eğitimle ilgili olarak izlenmesi gereken bu temel ilkeler aşağıda belirtilmiştir.

1.Mesleki eğitimde birey günün koşullarına uygun olacak şekilde yetiştirilmelidir. İş hayatındaki mevcut koşullar, arz- talep dengesi, mesleki ve teknik eğitimin de temel ögesidir ve eğitimde gerçekçi olmak zorunluluğu bulunmaktadır.

2.Mesleki eğitim, sanayi ve toplumdaki gereksinimi en iyi şekilde karşılayacak şekilde geliştirilmeli, teknolojiler değiştikçe, eğitim programları da sanayide gereksinim duyulan insan gücünün özelliklerini kazandıracak şekilde değişmelidir.

3.Mesleki ve teknik eğitime istekli ve bireysel nitelikleri uygun olanlar alınmalıdır. Öğrencilerin hem kendi niteliklerini tanıyarak mesleklerini seçmeleri gerekir.

4.Mesleki eğitim, toplum ve sanayi ile ortaklaşa yapılmalıdır. Mesleki eğitimi birey, toplum ve sanayi gereksinimlerini dengeli olarak karşılamayı amaçlamaktadır. Bu bakımdan toplum ve sanayi liderlerinin mesleki eğitim programlarının hazırlanması gereksinimlerinin sağlanması, uygulanması ve yönetimde sorumluluk alması gerekir. Mesleki ve teknik eğitimin kaynak sıkıntısı ve okulun yetiştirdiği ile sanayinin istediği insan gücünün nitelikleri arasındaki uygunluk ancak bu şekilde sağlanabilir.

5.Mesleki eğitim programlarının içeriği iş yaşamındaki gereksinimler esas alınarak hazırlanmalıdır. Mesleki ve teknik eğitim programları, öğrencinin yetiştiği alanda, sanayi ve toplumdaki işleri verimli olarak yapabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve tavırları kapsamalıdır.

6.Mesleki eğitim uygulamaları gerçek üretim koşullarında yapılmalıdır. Mesleki eğitim becerileri gerçek iş üzerinde çalışılarak öğrenilir. Eğitimde kullanılan araç gereç, makineler, uygulanan yöntem ve olanakların elverdiği oranda iş yaşamındaki gerçek koşullara benzemelidir.

7.Mesleki eğitimin yerel gereksinimlere duyarlı olması, eğitim programlarının topluma dönük, yerel ilgi ve desteğe açık olması zorunludur. İçerik, tür ve personel olarak belirli bir bölgedeki gereksinimi en gerçekçi şekilde karşılaması gerekir.

8.Mesleki eğitimle ilgili değişkenler hızlı değişime açıktır. Yöneticiler standart ve katı değil esnek olmalı, yeni öneri ve değişmelere açık bulunmalıdır.(Özgüven,2000:60-61).

Nakış eğitimi veren mesleki ve teknik okullar dört başlıkta incelenebilir.

5.2.2.1-Kız Meslek / Meslek Liseleri

İlköğretim okulu üzerine öğrenim veren kız meslek/meslek liselerinin öğretim süresi 4 yıldır.

Bu okullarda orta öğretim düzeyinde ortak bir genel kültür kazandırmayı amaçlayan genel kültür dersleri ile birlikte, meslekî ve teknik alanlarda meslekî formasyon verilerek öğrencileri hayata, iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan programlar uygulanmaktadır. Bu okullardan “teknisyen” unvanı ile mezun olanlar, alanları ile ilgili iş yerlerinde çalışabilecekleri gibi, isterlerse yüksek öğrenim kurumlarına da devam edebilirler(M.E.B,2005:65).

5.2.2.2- Anadolu Kız Meslek / Anadolu Meslek Liseleri

İlköğretim okulu üzerine öğrenim veren Anadolu kız meslek/Anadolu meslek liselerinin öğretim süresi 4 yıldır. Bu okullarda orta öğretim düzeyinde ortak bir genel kültür kazandırmayı amaçlayan genel kültür dersleri ile birlikte, öğrencileri hayata, iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan programlar uygulanmakta, meslek alanlarının gerektirdiği seviyede yabancı dil ve meslekî formasyon verilmektedir.

Bu okullardan “teknisyen” unvanı ile mezun olanlar, alanları ile ilgili iş yerlerinde çalışabilecekleri gibi, isterlerse yüksek öğrenim kurumlarına da devam edebilirler (M.E.B,2005:66).

5.2.2.3-Kız Teknik / Teknik Liseler

Kız meslek liselerinin ilk yılındaki öğretim programlarının aynen okutulduğu bu okulların, öğretim süresi 4 yıldır. Kız meslek liselerinin dokuzuncu sınıflarında, ilgili mevzuata göre bazı derslerden belirli bir başarı ortalamasını tutturan öğrenciler, isterlerse onuncu sınıftan itibaren teknik liseye ayrılarak öğrenimlerini devam ettirirler. Bir mesleğe yönelik “teknisyen” yetiştiren bu okullardan mezun olanlar, alanları ile ilgili iş yerlerinde çalışabilecekleri gibi, isterlerse yüksek öğretim kurumlarına da devam edebilirler(M.E.B,2005:66).

5.2.2.4.Anadolu Kız Teknik Liseleri;

İlköğretim okulu üzerine öğrenim veren Anadolu teknik liselerinin öğretim süresi 4 yıldır. Bu okullarda, orta öğretim düzeyinde ortak bir genel kültür kazandırmayı amaçlayan genel kültür dersleri ile birlikte meslekî ve teknik alanlarda meslekî formasyon verilmesini, ve öğrencileri hayata, iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan programlar uygulanmakta, meslek alanlarının gerektirdiği seviyede yabancı dil ve meslekî formasyon verilmektedir. Bu okullardan “teknisyen” unvanı ile mezun olanlar, alanları ile ilgili iş yerlerinde çalışabilecekleri gibi, isterlerse yüksek öğrenim kurumlarına da devam edebilirler.

Ayrıca bir de nakış eğitimi veren mesleki ve teknik eğitim merkezleri vardır(M.E.B,2005:66).

5.2.2.5. Meslekî ve Teknik Eğitim Merkezleri (METEM)

4702 sayılı Kanun gereğince, eğitim maliyetini azaltmak, kaynakları daha verimli kullanmak ve eğitimin niteliğini artırmak amacıyla öncelikle Bakanlıkça belirlenen küçük yerleşim birimlerinde olmak üzere meslekî ve teknik eğitim merkezleri kurulmaktadır. Bu merkezlerde, meslekî ve teknik eğitim alanında diplomaya götüren Anadolu teknik lise, Anadolu meslek lisesi, teknik lise ve meslek lisesi seviyesindeki orta öğretim programlarının tümü, çıraklık eğitimi programları

ile belge ve sertifikaya götüren yaygın meslekî ve teknik eğitim programları uygulanmaktadır.

Bakanlıkça, küçük yerleşim birimlerinde açılmış bulunan, öğrenci sayısı yeterli olmayan bazı meslekî ve teknik orta öğretim kurumları ile meslekî eğitim merkezleri aynı yönetim altında toplanmak suretiyle meslekî ve teknik eğitim merkezi olarak yapılandırılmıştır(M.E.B,2005:67).

5.3.Yüksek Öğretim

Yüksek öğretimin amacı; ülkenin bilim politikasına, toplumun yüksek düzeyde ve çeşitli kademelerdeki insan gücü ihtiyaçlarına göre öğrencileri ilgi, istidat ve kabiliyetleri doğrultusunda yetiştirmek, bilimsel alanlarda araştırmalar yapmak, araştırma-inceleme sonuçlarını gösteren ve bilim-teknikte ilerleme sağlayan her türlü yayını yapmak, Türk toplumunun genel eğitim seviyesini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilimsel verileri söz ve yazı ile halka yaymak ve yaygın eğitim hizmetlerinde bulunmaktır. Yüksek öğretim, orta öğretime dayalı, en az iki yıllık yüksek öğrenim veren her kademedeki eğitim kurumlarının tümünü kapsar.

Yüksek öğretim, Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim-öğretimin tümüdür. (2547 sayılı Yüksek öğretim kanunu madde3-a) Üniversiteler, Yüksekokullar, konservatuarlar, meslek yüksek okulları, uygulama ve araştırma merkezleri yüksek öğretim kurumlarıdır(Altıncı Beş Yıllık Planı Öncesi Gelişmeler,1990:343-344).

Yüksek öğretim eğitim sisteminin en üst kademesini oluşturur. Bir ülkenin kalkınması için gerekli olan çeşitli mesleklerin en iyi biçimde yürütülmesini sağlayacak yapıcı yaratıcı ve insangücünün yetiştirilmesinde yüksek öğretim kurumları öğrencilere yalnız hazır bilgi vermekle yetinmez, ülkenin sorunlarını bilimsel yöntemle çözümleyecek, topluma önderlik edecek, araştırmacı elemanlar yetiştirir(Aydoğan,1997:51).

Alışlageldiği kadarıyla yüksek öğretimin başlıca iki işlemi olduğu bilinir. Öğretim ve araştırma. Oysa A. King'e göre üniversitelerin yedi işlevi vardır. Bunlar

- Eski çağlardan beri biriktirilmiş geleneksel bilgilerin günümüze uydurularak öğretim ve kültür yoluyla genç kuşaklara öğretilmesi,

- Bilgileri yaymak,

- Yüksek nitelikli insangücü yetiştirmek,

- Soru sorma işlevi,

- Bilim birliğini sağlama yani bütünleşme işlevi,

- Bilgiyi yayma işlevi,

- Bugün üniversiteler varlıklarıyla toplumsal sınıflaşmaya yol açan önemli bir araçtır. Genellikle üniversiteler bir seçkin kümesi olmuşlardır. Sonuç olarak, gelişmekte olan bazı ülkelerdeki gibi üniversiteler, ortaya çıkan bazı anlaşmazlıklarla toplumsal ayrılıklara yeni kaynak yaratılmasına katkıda bulunabilirler ya da tam tersine geleneksel toplumsal sınıfların ortadan kalkmasına yardım edebilirler(Adem,1977:36-39).

Araştırma, bilgi üretme, meslek sahibi nitelikli insangücü yetiştirme ve topluma hizmet gibi işlevleri yerine getirme açısından, farklı üniversite modelleri ortaya çıkmıştır. Bunların bazıları bilgi üretmeye ve araştırmaya, bazıları da ülke ihtiyaçları için gerekli insangücünü yetiştirmeye daha ağırlık vermektedirler(Meray,1971:13-16).

Türkiye'de, kalkınmanın gerektirdiği nitelikli insan yetiştirme ve ürettiği bilgi ve bulguları toplumun hizmetine sunma, yüksek öğretim kurumlarımızdan beklenen görevler olarak tanımlanabilir.

Bu tanıma göre; yüksek öğretimin kalkınmamıza etkisi şu yönlerden beklenebilir: 1.Kültürel, 2.Bilimsel araştırma, 3.Mesleki insanı yetiştirme, 4.Milli

varlığın devamını sağlama, 5.Toplum ve ekonomi üzerine güdüleyici etkiye bulunmadır(Peker,1994:18-19).

İstihdam açısından üzerinde durulması gereken en önemli eğitim türü yüksek öğretimdir. Günümüzde gerek kamu kesimi, gerekse özel kesim, istihdam edeceği personelde gerekli niteliklerin başında uzmanlık şartını aramaktadır. Bir işte uzmanlaşma, her ne kadar kıdem ve tecrübeyle gelişse de esas alınan eğitimidir. Bu nedenle üniversitelerin akademik bölümlenmeye dayalı olarak verdiği eğitim, uzmanlaşma açısından önem taşımaktadır. Bu uzmanlaşma, istihdamı kolaylaştırmakta, herkesin uzmanlık alanıyla ilgili bir işte çalışmasını mümkün kılmaktadır. Bu durum, hem etkinlik hem de verimlilik bakımından sayısız faydalar sağlamaktadır. Ancak, alınan eğitimle, yapılacak iş arasındaki ilişkinin sağlanabilmesi, bu amaçla düzenlenmiş işe alma sistemiyle gerçekleştirilebilir(Aydoğan,1997:53).

5.3.1.NAKIŞ EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI

Üniversitelerin Mesleki ve teknik eğitim Fakültelerinde Nakış Eğitimi verilmektedir. Nakış Eğitimi Ana Bilim Dalı'nda; geleneksel işleme teknikleri, makine nakışları, bilgisayar destekli nakış eğitimi, fantezi işleme teknikleri, işleme tasarımı ve el örgüleri konularında teknik bilgi ve beceri eğitimi kazandırılarak yeni ve özgün çalışmalarla mesleki açıdan toplum kalkınmasına faydalı olacak öğretmenler yetiştirilmektedir. Öğrenciler Öğrenci Seçme Sınavı ile alınmaktadır. Mezunlar, öğretmen olmanın yanı sıra; sanat danışmanı, eğitici, araştırmacı ve üretimci olarak da çalışabilmektedir(<http://www.mef.gazi.edu.tr>).

5.3.2.NAKIŞ EĞİTİMİ ANA BİLİM DALININ AMAÇLARI

Nakış Eğitimi Anabilim Dalı; el ve makine nakışları ile bilgisayar destekli nakış eğitimi ve tasarımı konularında teknik bilgi ve beceri eğitimi kazandırarak, bilgiyi kullanan, teknik bilgi ve becerilere sahip, nakış alanında donanımlı eğitimci ve tasarımcılar yetiştirmektir. Alanıyla ilgili teknolojik gelişmeleri takip eden, yeni

ve özgün çalışmalarla mesleki açıdan toplum kalkınmasına faydalı olacak öğretmenler ve nakış sektörünün ihtiyaç duyduğu üretim ve yönetim birimlerinde yönetici, tasarımcı, uzman ve teknik eleman olarak görev alabilecek bireyler yetiştirmeyi hedeflemektedir(<http://www.mef.gazi.edu.tr>).

Mesleki ve teknik eğitim merkezleri ile kız meslek liselerinde ve Üniversitelerin Mesleki Eğitim Fakültelerinde el nakışları, makine nakışları ve bilgisayarlı nakış eğitimi verilmektedir.

Bilgisayarlı nakış üretiminde desen öncelikle bilgisayar ortamında tasarlanır daha sonra bilgisayar destekli nakış makinelerinde üretilmektedir.

6.BİLGİSAYARLI NAKIŞ PROGRAMLARI

Bilgisayarlı nakış programları 3 ana başlıkta incelenebilir:

1-Punch programları

2-Editör programları

3-Embriodery Utility'leri

6.1-Punch Programları

Desenin kağıttan kumaşa işlenmesi için bu programlar şarttır. Desen, tarayıcı (scanner) ile taranarak ya da koordinat masası (digitizer) aracılığıyla matematiksel bir ifadeye kavuşturulur(yani desenin matematiksel koordinatları bulunur) ve bilgisayar ortamına alınır. Daha sonra bu düzenli koordinatları izleyen iplik hareketleri deseni oluşturur.

Son yıllarda scanner sistemli programlar giderek yaygınlaşmıştır. Hem pratik, hem hızlı, hem güvenilir olan bu scanner sistemli programlar diğerlerine göre daha da ucuzdur.

Punch programlarının hem Türk, hem yabancı yazılımları vardır. Program belli başlı tüm çizim programlarını, modern, digitizer gibi donanımları tam olarak desteklemektedir. Çizimi tarayıcıya koyup ilgili program çalıştırılarak tarandıktan sonra çizim bir görüntü olarak, bilgisayarın monitörüne gelmektedir. Sonra; desenin boyutunu belirliyor, başlama noktasını seçiyorsunuz. Sargı veya Çin iğnesi olacağına karar vererek desenin etrafından bir tel kafes çiziyorsunuz. Tarama yönünü ve bitiş noktasını veriyorsunuz. Desen hazırlanınca harcanılan zaman azalıyor, nakış kalitesi artıyor. Peki biten desenler nerede depolanıyor? İsteğe göre, bilgisayarınızda, disket, CD, Zip, Jazz, DVD gibi her türlü elektronik saklama ortamında saklayabilir, depolayabilirsiniz. Kendi yarattığınız nakış desenlerinden oluşan bir arşiv oluşturabilir, elinizin altında tutabilir, hatta bu arşivi bazı dostlarınızın kullanımına açabilirsiniz.

6.2.Editör Programları:

Editör (işleyici) programları bitmiş bir desenin üzerinde değişiklik yapmanızı sağlayan programlardır.

Bu programlarla; başlama ve bitiş noktalarını değiştirebilir, arşivinizdeki desenleri müşteri, tarih, isim gibi filtrelerden geçirip ayarlayabilirsiniz. Desenin istenilen yerine renk, stop, bıçak, vb. konulabilir. Sargı ve Çin iğnesinin akışı ve türü değiştirilebilir. Desenin eni, boyu, vuruşu ile oynanarak, istenildiği kadar desen birleştirilip yeni desenler yaratılabilir. İstenilen desenlerin çıktısı alınabilir. Desene sıklık, açı, temizleme verilerek, Mouse yardımı ile her vuruşa saplanıp (her vuruşu seçerek) tek tek düzeltilebilir.

6.3.Embriodery Utility:

Çoğu Windows 95 ve 98 altında çalışan bu programlarla; nakış deseninin işlenmiş hali ekranda görülebilir. İstenilen renk parametreleri, sargı figürleriyle net bir şekilde belli olur. Nakış desenlerinin kaç metre iplik harcadığı hesaplanarak, bir klasör ya da disketin içindeki tüm desenler küçük bir şekilde (katalog halinde) A4 kağıda çizilebilir. Desenler bir bilgisayardan diğer bilgisayara gidip gelebilir.

Günümüzde en çok kullanılan desen sistemleri şunlardır:

Punta Nakış Desen ve Punching Sistemi, Richpeace Design Pro 2000 Desen Sistemi, Emb Manage Desen Sistemi, Compucon Eos Desen Sistemi, Accurate Desen Sistemi, Baad Desen Sistemi, Nejat Desen Sistemleri, ZSK-EPC ve GIS Sistemleri, Brother- Punch Bes 100 E Desen Sistemi, Proel- Millenium Desen Sistemi, Wilcom Desen Sistemi, Capital/ i- Punch Desen Sistemi, Pulse Desen Sistemi, Stitch Shop Pro Desen Sistemi, EDS Design Shop Desen Sistemi, Embrid Plus Desen Sistemi, Melco Letera Desen Sistemi, Melco Sizer Desen Sistemi, Wilcom ES8 Desen Sistemi, Perito Moduto Desen Sistemi, Tajima Desen Sistemi vb.

7.NAKIŞ MAKİNELERİNİN ÇEŞİTLERİ

Nakış makinelerinin çeşitleri arasında aile tipi dikiş makinesi de yer almaktadır. Dikiş makinesinde nakış; baskı ayağı çıkarılarak ve dişlileri düşürülerek kasnak sallamak suretiyle yapılabilmektedir. Nakış üretiminde;

- a- Aile tipi dikiş makineleri
- b- Yarım devir zikzak nakış makineleri
- c- Tam devir zikzak nakış makineleri
- d- Elektronik nakış makineleri kullanılmaktadır.

7.1.Aile Tipi Dikiş Makineleri

Normal incelikte kumaşları dikebilen hız seviyesi yüksek olmayan kollu ve ayaklı çalışan bir dikim aracıdır. Dikiş nakış yapabilen aile tipi dikiş makineleri de oldukça yaygın kullanılmaktadır.

Teknolojik gelişmeler aile tipi dikiş makineleriyle başlayan nakış üretimi elektronik nakış makineleriyle yeni boyutlar kazanmıştır.

7.2. Aile Tipi Zikzak Nakış Makineleri

Genellikle evde kullanılmak üzere imal edilmiştir.

Bu makinelerle yarı otomatik olarak veya dışarıdan kalıp takılmak sureti ile çeşitli süslemeler yapılmaktadır. Bu makinelere zikzak nakış makineleri adı verilir. Değişik baskı ayakları ve iğneleri bulunur.

7.3.Sanayi Tipi Nakış Makineleri

Sanayi tipi nakış makinelerinin tanımı şu şekilde yapılabilir.

Tam devir zikzak dikiş-nakış makinelerinden farklı olarak yüksek devirle çalışan, birden fazla iplik kullanılabilen, otomatik iplik kesme, iplik değiştirme gibi özellikleri bulunan ince, orta, kalın dokulu çeşitli uygun yüzeylere (tela, tül, kadife, deri, çeşitli kumaşlar v.b.) geniş kapsamlı üretim yapan, çok çeşitli işleme özelliği gösteren tek başlı, çok başlı, otomatik ve elektronik nakış makineleridir.

7.4.Sanayi Tipi Nakış Makinelerinin Çeşitleri

7.4.1-Şeritli Makineler: Bu makineler optik okuyuculudur. Özel olarak hazırlanan şerit, elektronik nakış makinelerindeki disket görevini görmektedir. Nakış yapmak için özel olarak yapılmaktadır. Şeritler özel hazırlanır ve makinenin fonksiyonlarını devreye geçirir. Çok başlı makinelerdir.

7.4.2.Mekanik makineler: Eski mekanik makineler ile ilgili jakarlı nakış makineleri birbirine benzerdir. Bu makineler plakalarla çalışır. Çok başlı olması seri üretimde kullanılmasını sağlamıştır. Optik okuyucu yoktur. Günümüzde nakış sanayinde kullanılan tek amaçlı nakış makineler; mekanik makinelerdir. Bunlar, zincir işi, piko, kardonet, şerit diken, kroşe (brode) nakış yapan nakış makineleridir(Gülşen,1997:16-17).

7.5.Elektronik Nakış Makineleri (Bilgisayar Destekli Nakış Makineleri)

7.5.1.Bilgisayar Kontrollü Nakış'ın Tanımı : Çizilen veya herhangi bir resim yardımı ile desen programında gerçekleştirilen desenlerin tek veya çok başlı nakış makinelerinde işlenmesidir. Sanayide nakış işlemesindeki her bir iğne batışına vuruş denir.

Türkiye’de nakış sanayi 1969 yılından bugüne iç ve dış pazarda giyim ve tekstilcilere masa örtüsünden yatak örtüsüne, arma ve amblemden deri ve her türlü kadın, erkek, çocuk giysilerinde üretimini sürdürmektedir.

1985 yılından Türkiye ilk defa üstün teknolojiye sahip Japon Tajima elektronik nakış makineleriyle üretim yapmaya başlanmıştır. Tajima markasının yanı sıra ZSK, SWF, Happy, Barudan, Pfaff, Melko markalı elektronik nakış makineleri sanayide kullanılan belli başlı makinelerdir. Türkiye’de henüz elektronik nakış makinelerinin üretimi yapılmamaktadır.

7.5.2.Elektronik Nakış Makinelerinin (Bilgisayar Destekli Nakış Makineleri) Genel Özellikleri

“Tek kafadan 28 kafa sayısına ulaşabilen muhtelif ölçülerde olmaları 7, 9, 11, 12, 15 iğne sayısında çalışabilmeleri, 750- 850- 1000- 1200 devir/dk süratle çalışmaları bilgi aktarımının diskete yapılması genel özelliklerini oluşturmaktadır” (Gülşen,1997:19).

7.5.3.Elektronik Nakış Makinelerinin(Bilgisayar Destekli Nakış Makineleri) Nakış Kontrol Ünitesi Genel Özellikleri

- İşleme anını renkli ekranlı monitörden takip etme,
- Desenin vuruş sayısını, iğne kodlamasını, makinenin vuruş sayısını ekranda görme,
- İplik koptuğu anda makinenin otomatik olarak durması ve kopan ipliği göstermesi,(www.catma.com.tr).

- Mükemmel denge
- Titreşimsiz çalışma
- Yarı otomatik yağlama sistemi
- Sessiz çalışma istemi
- 45cm'den 100cm'ye kadar derinlik sistemi
- Aplikeyi rahat kesebilmek için pantoğrefi öne alıp aplike kesiminden sonra bir tek düğme ile eski noktaya getirilebilme özelliği,(www.barudan.com.tr).
- Desen %100 büyütme %50 küçültme özelliği
- 0 Dereceden 360 dereceye kadar motif çevirme ve döndürme, ayrıca 8 değişik şekilde desenleri yansıtmaya özelliği,
- Kaskak değiştirmelerde otomatik olarak ilk ayar noktasına gitme özelliği,(www.catma.com.tr).
- Otomatik üst ve alt iplik kesicileri,
- Desende ön izleme
- Desende uzunluk izleme,
- Elektrik kesilmelerinde kaldığı yeri otomatik olarak algılama,
- Delici, şapka,kordone aparatları
- Türkçe program dili
- SQ10LPul payet sistemi,(www.brother.com).
- 2.000.000 dikiş hafıza kapasitesi,

- Belirlenen dikiş sayısı kadar dikiş yapmadan ileri ya da geri hareket kabiliyeti,
- Herhangi bir arıza durumunda ilgili arıza kodunun tanımlanması ve ekranda görünmesi,
- Enkoder sistemi: Geniş sargılarda ve alt atlamalarda kademeli kasnak hareketi ile nakışta büzme çekmeleri önler,
- UTC/ Alt iplik kontrol sistemi: Her bir iğne için kafada tansiyonların yanına monte edilmiştir. Toz ve iplik artıkları birikmediği için sıkışmaz. Sensörler sağlıklı çalışır,
- Makine çalışırken iplik çıkmasını önleyici iplik tutucu sistemi
- İpek kumaştan deriye kadar hatasız, sorunsuz ve mükemmel nakış kalitesi
- İptal edilebilir kafa özelliği
- Bir hareketi 16 kademedede tamamlayan özellikle ince ve hassas kumaşlarda büzülmeyi önleyen ve tela sarfiyatını azaltan kasnak sistemi,
- Kademeli horoz hareketi ile minimum iplik kopartma,
- Nakış kalitesine sağladığı katkı ve her tür iplikle çalışabilme,
- Özel ve acil durumlar için acil stop düğmesi,
- Çoraplara özel kasnaklar kullanılarak nakış yapabilme özelliği,
- Kartların yanmasını önleyen regüleli elektronik sistem,
- Maksimum 36 desen hafızası ve 696.000 vuruş kapasitesi: elektronik nakış makinelerinin bütünleyici birer parçalarıdır.(www.welco.com)

8.NAKIŞÇI

8.1.Tanımı: kendi başına ve belirli bir süre içerisinde, elde ya da makinede, desen ve nakış tekniklerini kullanarak çeşitli zemin üzerine işleme yapma bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

8.2.Nakışçının Yaptığı Görev ve İşlemler: işletmenin genel çalışma prensipleri doğrultusunda, araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma düzenlemelerine ve mesleğin verimlilik ve kalite gerekliliklerine uygun olarak, aşağıdaki görev ve işlemleri yerine getirir.

8.3. Genel Olarak Kullanılan Araç, Gereç ve Ekipmanlar

Biz, Çizgi taşı, Çizim masası, Delik açma makinesi, Desen disketi, Desen şeridi, Dikiş makinesi, El nakış makinesi, Elektronik nakış makinesi, İşaret kalemi, Kasnak, Kordene-suzene işleme makinesi, Makas, Masur makinesi, Mekanik nakış makinesi, Mezuro, Otomatik aplike kesme makinesi, Otomatik kenar kesme makinesi, Piko makinesi, Renk kartelası, Tornavida

8.4.Gereçler(Malzemeler)

Aydınger/parşömen kağıdı, Boncuk, Deri, Elyaf, İğne, İplik, Kalem, Karbon, kağıdı, Karton, Kumaş, Leke temizleyiciler, Makine yağı, Pul, Silgi, Sim, Sünger, Tela, Toplu iğne, Vinleks, Yapıştırıcı, Yorgan ipi.

8.5.Genel Bilgi ve Beceriler

1. Araç, gereç ve ekipman bilgisi
2. Desen bilgisi
3. Ekip içinde çalışma yeteneği
4. El becerisi
5. Görsel yetenek
6. İletişim yeteneği
7. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri bilgisi

8. İşyeri çalışma prosedürleri bilgisi
9. Kalite kontrol prensipleri bilgisi
10. Kesim bilgisi
11. Malzeme bilgisi
12. Malzeme katalogları/el kitapları bilgisi
13. Mesleki teknolojik gelişmelere ilişkin bilgi
14. Mesleki terim bilgisi
15. Nakış teknikleri bilgisi
16. Öğrenme yeteneği
17. Öğretme yeteneği
18. Renk bilgisi
19. Ürün bilgisi
20. Yaratıcılık(www.iskur.gov.tr/mydocu/standart)

BÖLÜM III

9.YÖNTEM

9.1.Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, tarama modeline dayalı betimsel bir araştırmadır.

9.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili nakış sanayisi oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemi İstanbul ili nakış sanayisinde bulunan 23 firma ile 328 çalışan eleman oluşturmaktadır.

9.3.Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin elde edilmesi amacıyla literatür taraması yapılmıştır. İstanbul ilinde nakış işletmelerinde ve nakışçılar derneği ile görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmada Uyanık(1997) tarafından geliştirilen anket formları(Firma Bilgi formu, Yönetici Anket Formu, Çalışan Anket Formu) nakış endüstrisine uyarlanarak kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında önce 5 firma yöneticisi ve çalışanları üzerinde ön uygulama yapılmış, ön uygulamadan sonra gerekli düzeltmeler yapılarak araştırmada kullanılacak anket formları elde edilmiştir. Oluşturulan anketler 23 firma yöneticisi ve 328 çalışan elemana araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

9.4.Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlemesinde, ($n \times 100$) 23 firma ile ($n \times 100$) 328 çalışana uygulanan anketlerin tabloları oluşturulmuştur. Daha sonra tablolar değerlendirilerek bilgiler yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

10.BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın genel amacına uygun olarak hazırlanan anket sonuçlarından elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Tablo 1 : Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Yaş Grubu	Frekans	Yüzde
1	20-30	4	17,39
2	31-40	10	43,47
3	41-50	7	30,43
4	51'den fazla	2	8,71
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin yaş gurupları incelendiğinde, yöneticilerin %43,47'sinin 31-40 yaş, %30,43'ünün 41-50 yaş, %17,39'unun 20-30 yaş aralığında olduğu, %8,71'inin de 51 yaşından daha yaşlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Yöneticilerin %73,90'ının yaş grubunun 30-50 yaş aralığında olduğu gözlenmiştir. Yönetici olarak deneyimli kişilerin ve işi bilen kişilerin tercih edildiği düşünülebilir.

Tablo 2 : Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Cinsiyet	Frekans	Yüzde
1	Erkek	20	86,96
2	Kadın	3	13,04
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin cinsiyetleri incelendiğinde, yöneticilerin %86,96'sının erkek, %13,04'ünün de kadın olduğu anlaşılmıştır.

Yöneticilerin %86,96'sının erkek olmasının, işletmelerin genellikle sanayide yer almasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 3 : Yöneticilerin İşletmedeki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1	1-5 Yıl	2	8,71
2	6-10 Yıl	7	30,43
3	11-15 Yıl	7	30,43
4	16 Yıldan fazla	7	30,43
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin çalışma süreleri incelendiğinde, yöneticilerin %30,43'ünün 6-10 yıl, %30,43'ünün 11-15 yıl, %30,43'ünün 16 yıldan fazla, %8,71'inin de 1-5 yıl aralığında bir süredir çalışmakta olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin %30,43'ünün 6 yıldan fazla iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Sektörde yönetici olabilmek için deneyimin önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 4 : Yöneticilerin Mevcut Görevlerindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1	1-5 Yıl	3	13,04
2	6-10 Yıl	3	13,04
3	11-15 Yıl	9	39,13
4	16 Yıldan fazla	8	34,79
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin mevcut görevlerindeki çalışma süreleri incelendiğinde, yöneticilerin %39,13'ünün 11-15 yıl, %34,79'unun 16 yıldan fazla, %13,04'ünün 6-10 yıl, %13,04'ünün de 1-5 yıl aralığında bir süredir çalışmakta olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin %34,79'unun mevcut görevlerindeki çalışma sürelerinin uzun olmasının, yöneticilerin istikrarlı olmasından veya yöneticilerin hem yönetici hem de işletme sahibi olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 5 : Yöneticilerin Daha Önce Çalıştıkları İşletme Sayısına Göre Dağılımı

	Çalışılan İşletme Sayısı	Frekans	Yüzde
1	0	2	8,71
2	1	6	26,08
3	2	7	30,43
4	3	4	17,39
5	4	3	13,04
6	5	1	4,35
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin daha önce çalıştıkları işletme sayıları incelendiğinde, yöneticilerin %30,43'ünün daha önce 2 işletmede, %26,08'inin 1 işletmede, %17,39'unun 3 işletmede, %13,04'ünün 4 işletmede çalıştığı, %8,71'inin daha önce başka işletmede çalışmadığı, %4,35'inin de daha önce 5 işletmede çalıştığı belirlenmiştir.

Yöneticilerin %30,43'ünün çalıştıkları işletme sayısının az olmasının, hem işletme sahibi ham de yönetici olduklarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 6 : Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

	Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
1	İlkokul	2	8,71
2	Ortaokul	6	26,08
3	Lise/Meslek Lisesi	10	43,47
4	Üniversite	5	21,74
5	Y.Lisans	0	0
6	Doktora	0	0
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin eğitim düzeyleri incelendiğinde, yöneticilerin %43,47'sinin lise veya meslek lisesi, %26,08'inin ortaokul, %21,74'ünün üniversite, %8,71'inin de ilkokul mezunu olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin %43,47'sinin lise/meslek lisesi ve ortaokul mezunu olduğu gözlenmiştir. Bu durumda belli bir oranda eğitime önem verildiği düşünülebilir. Üniversite eğitimi almış yönetici sayısının % 21,74 olduğu gözlenmiştir.

Tablo 7 : Yöneticilerin Üniversitede Eğitim Gördükleri Alana Göre Dağılımı

	Eğitim Görülen Alan	Frekans	Yüzde
1	Mesleki Eğitim Fak.	1	20,00
2	İktisadi ve İdari Bil. Fak.	4	80,00
	TOPLAM	5	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin üniversitede eğitim gördüğü alanlar incelendiğinde, yöneticilerin %80'nin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, %20'nin de Mesleki Eğitim Fakültesi mezunu olduğu belirlenmiştir.

Bunun nakış sektörünün yeni olmasından ve bu sektöre yönelik eğitimli insangücünün olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca yöneticilerin %80'nin başka branşlardan mezun olmasının, yönetici kadrolarına eleman alımında branş seçiminden çok üniversite eğitimi almış kişilerin göreve getirilmesine önem verilmesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 8 : Yöneticilerin Yabancı Dil Bilgisine Göre Dağılımı

	Yabancı Dil	Frekans	Yüzde
1	Evet	10	43,47
2	Hayır	13	56.53
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin yabancı dil bilip bilmedikleri incelendiğinde, yöneticilerin %56,53'ünün yabancı dil bilmediği, %43,47'sinin de yabancı dil bildiği görülmüştür.

Yöneticilerin %56,53'ünün yabancı dil bilmediği gözlenmiştir. Yöneticilerin %43,47'nin yabancı dil bilmesi yöneticilerin hem firma sahibi hem yönetici olmasından ve yöneticilerin eğitiminin az olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 9 : Yöneticilerin Bildikleri Yabancı Dil Türüne Göre Dağılımı

	Yabancı Dil Türü	Frekans	Yüzde
1	İngilizce	5	50,00
2	Almanca	2	20,00
3	Fransızca	1	10,00
4	İngilizce-Almanca	1	10,00
5	Diğer	1	10,00
	TOPLAM	10	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin bildikleri yabancı dil türleri incelendiğinde, yöneticilerin %50'sinin İngilizce, %20'sinin Almanca bildiği, %10'unun hem İngilizce hem de Almanca bildiği, %10'unun Fransızca bildiği, %10'unun da diğer dilleri (Rusça, Bulgarca vs.) bildiği ortaya çıkmıştır.

Yöneticilerin bildikleri yabancı dil türünün %50'sinin İngilizce olduğu görülmüştür. Buradan İngilizcenin yaygın bir dil olduğu düşünülebilir.

Tablo 10 : Yöneticilerin Bildikleri Yabancı Dillerin Seviyesine Göre Dağılımı

	Seviye	Frekans	Yüzde
1	Zayıf	2	20,00
2	Orta	4	40,00
3	İyi	3	30,00
4	Çok İyi	1	10,00
	TOPLAM	10	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin bildikleri yabancı dil seviyeleri incelendiğinde, yöneticilerin %40'ının orta düzeyde, %30'unun iyi düzeyde, %20'sinin zayıf düzeyde, %10'unun da çok iyi düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11 : Yöneticilerin Aldığı Mesleki Eğitime Göre Dağılımı

	Aldığı Mesleki Eğitim	Frekans	Yüzde
1	Almamış	12	52,18
2	Kurs	1	4,35
3	Staj	3	13,04
4	Diğer	7	30,43
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan yöneticilerin herhangi bir mesleki eğitim alıp almadıkları ve alınmışsa eğitim türleri incelendiğinde, yöneticilerin %52,18'inin herhangi bir mesleki eğitim almadığı, %30,43'ünün tanıtım ve bilgilendirmenin yapıldığı fuar, seminer, sempozyum gibi bir mesleki eğitim aldığı, %13,04'ünün staj, %4,35'inin de kurs eğitimi aldığı belirlenmiştir.

Yöneticilerin %52,18'inin mesleki bir eğitim almadığı gözlenmiştir. Bu durumun yöneticilerin, işletmelerin sahibi olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 12 : Yöneticilerin Orta Düzey Yönetici Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı

	Tercih Edilen Özellikler	Frekans	Yüzde
1	Eğitim, Deneyim, Referans, Davranış, Sınav	9	39,13
2	Eğitim, Deneyim, Yaş, Referans, Davranış, Cinsiyet	4	17,39
3	Eğitim, Deneyim, Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış, Medeni Durum	4	17,39
4	Cevapsız	6	26,09
	Toplam	23	100,00

Yöneticilerin Orta Düzey Yönetici kadrosuna personel alırken tercih ettiği özellikler incelendiğinde, yöneticilerin %39,13'ünün eğitim, deneyim, referans, sınav ve davranış özelliklerini tercih ettikleri, %26,09'unun bu soruyu cevapsız bıraktıkları, %17,39'unun eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, referans, davranış, medeni durum özelliklerini, %17,39'unun da eğitim, deneyim, yaş, referans, davranış, cinsiyet özelliklerini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Yöneticilerin orta düzey yönetici kadrosuna personel alırken, %39,19'unun eğitim, deneyim, referans, sınav ve davranış özelliklerine önem verdikleri gözlenmiştir. Bu durumun verimliliği olumlu yönde etkilediği düşünülebilir.

Tablo 13 : Yöneticilerin Büro Personeli Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı

	Tercih Edilen Özellikler	Frekans	Yüzde
1	Eğitim, Deneyim, Referans	7	30,43
2	Eğitim, Deneyim, Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış	4	17,39
3	Deneyim, Yaş, Davranış, Medeni Durum	4	17,39
4	Eğitim, Deneyim, Cinsiyet, Referans, Davranış, Sınav	2	8,71
5	Cevapsız	6	26,08
	Toplam	23	100,00

Yöneticilerin Büro Personeli kadrosuna personel alırken tercih ettiği özellikler incelendiğinde, yöneticilerin %30,43'ünün eğitim, deneyim ve referans özelliklerini tercih ettikleri, %26,08'inin bu soruyu cevapsız bıraktığı, %17,39'unun eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, referans ve davranış özelliklerini, %17,39'unun deneyim yaş, davranış ve medeni durum özelliklerini, %8,71'inin de eğitim, deneyim, cinsiyet, referans, sınav ve davranış özelliklerini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Yöneticilerin büro personeli kadrosuna personel alımında %30,43'ünün eğitim, deneyim ve referansa önem vermeleri nedeniyle bu özelliklerin büro işlerini daha verimli hale getirdiği söylenebilir.

Tablo 14 : Yöneticilerin Teknisyen Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı

	Tercih Edilen Özellikler	Frekans	Yüzde
1	Deneyim, Referans	8	34,79
2	Eğitim, Deneyim, Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış, Sınav, Medeni Durum	5	21,74
3	Cevapsız	10	43,47
	Toplam	23	100,00

Yöneticilerin Teknisyen kadrosuna personel alırken tercih ettiği özellikler incelendiğinde, yöneticilerin %43,47'sinin soruya cevap vermedikleri, %34,79'unun deneyim ve referans özelliklerini, %21,74'ünün de eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, referans, davranış, sınav ve medeni durum özelliklerini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Yöneticilerin teknisyen kadrosuna personel alımında deneyim ve referansı tercih etmeleri nedeniyle, çalışanların makineleri tanımlarının önemli olduğu düşünülebilir.

Tablo 15 : Yöneticilerin Ustabaşı Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı

	Tercih Edilen Özellikler	Frekans	Yüzde
1	Eğitim, Deneyim	7	30,43
2	Deneyim, Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış, Medeni Durum	6	26,08
3	Eğitim, Deneyim, Referans, Yaş, Cinsiyet, Davranış	4	17,39
4	Referans, Deneyim, Davranış	3	13,05
5	Eğitim, Deneyim, Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış, Medeni Durum, Sınav	3	13,05
	Toplam	23	100,00

Yöneticilerin Ustabaşı kadrosuna personel alırken tercih ettiği özellikler incelendiğinde, yöneticilerin %30,43'ünün eğitim ve deneyim özelliklerini, %26,08'inin deneyim, yaş, cinsiyet, referans, davranış ve medeni durum özelliklerini, %17,39'unun eğitim, deneyim, referans, yaş, cinsiyet ve davranış özelliklerini, %13,05'inin eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, referans, davranış, medeni durum ve sınav özelliklerini, %13,05'inin de referans, deneyim ve davranış özelliklerini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Yöneticilerin ustabaşı kadrosuna eleman alırken %30,43'ünün eğitim ve deneyim özelliklerine önem verdikleri düşünülebilir.

Tablo 16 : Yöneticilerin Vasıflı İşçi Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettikleri Özelliklere Göre Dağılımı

	Tercih Edilen Özellikler	Frekans	Yüzde
1	Eğitim, Deneyim, Referans	9	39,13
2	Deneyim, Cinsiyet, Davranış, Referans	5	21,74
3	Eğitim, Deneyim, Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış	6	26,08
4	Eğitim, Deneyim, Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış, Medeni Durum, Sınav	2	8,70
5	Cevapsız	1	4,35
	Toplam	23	100,00

Yöneticilerin Vasıflı İşçi kadrosuna personel alırken tercih ettiği özellikler incelendiğinde, yöneticilerin %39,13'ünün eğitim, deneyim ve referans özelliklerini, %26,08'inin eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, referans ve davranış özelliklerini, %21,74'ünün deneyim, cinsiyet, davranış ve referans özelliklerini, %8,70'inin eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, referans, davranış, medeni durum ve sınav özelliklerini tercih ettikleri, %4,35'inin de soruyu cevaplamadıkları belirlenmiştir.

Yöneticilerin vasıflı işçi kadrolarına eleman alırken % 39,13'ünün eğitim, deneyim ve referansa önem verdikleri görülmüş olup, bunun da atölye işlerinin daha verimli olması için yapıldığı düşünülebilir.

Tablo 17 : Yöneticilerin Vasıfsız İşçi Kadrosuna Personel Alımında Tercih Ettiği Özelliklere Göre Dağılımı

	Tercih Edilen Özellikler	Frekans	Yüzde
1	Yaş, Cinsiyet	4	17,39
1	Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış	9	39,13
3	Eğitim, Deneyim, Yaş, Cinsiyet, Referans, Davranış, Medeni Durum, Sınav	5	21,74
4	Cevapsız	5	21,74
	Toplam	23	100,00

Yöneticilerin Vasıfsız İşçi kadrosuna personel alırken tercih ettiği özellikler incelendiğinde, yöneticilerin %39,13'ünün yaş, cinsiyet, referans ve davranış özelliklerini, %21,74'ünün eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet, referans, davranış, medeni durum ve sınav özelliklerini tercih ettikleri, %21,74'ünün bu soruyu cevapsız bıraktıkları, %17,39'unun da yaş ve cinsiyet özelliklerini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Yöneticilerin vasıfsız işçi kadrolarına personel alımında %39,13'ünün yaş, cinsiyet, referans ve davranış özelliklerine önem vermelerinin, fiziksel ortam ve verimlilik sebeplerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 18 : Yöneticilerin Orta Düzey Yönetici Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı

	Benimsenen Görüş	Frekans	Yüzde
1	Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.	13	56,52
2	Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir.	3	13,04
3	Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.	2	8,70
4	İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.	1	4,35
5	Cevapsız	4	17,39
	TOPLAM	23	100,00

Yöneticilerin orta düzey yönetici kadrosuna personel alımında benimsedikleri görüşlere bakıldığında, yöneticilerin %56,52'sinin “Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.” görüşünü benimsediği, %17,39'unun soruyu cevapsız bıraktığı, %13,04'ünün “Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir.” görüşünü benimsediği, %8,70'inin “Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.” görüşünü benimsediği ve %4,35'inin de “İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.” görüşünü benimsediği belirlenmiştir.

Yöneticilerin %56,52'sinin orta düzey yönetici kadrosuna personel alırken, eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki olduğunu düşündükleri ve bu kadroya personel alırken bu yönde karar verdikleri düşünülebilir.

Tablo 19 : Yöneticilerin Büro Personeli Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı

	Benimsenen Görüş	Frekans	Yüzde
1	Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.	5	21,74
2	Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvurulan yollardan sadece biridir.	7	30,43
3	Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.	1	4,35
4	İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.	4	17,39
5	Cevapsız	6	26,09
	TOPLAM	23	100,00

Yöneticilerin büro personeli kadrosuna personel alımında benimsedikleri görüşlere bakıldığında, yöneticilerin %30,43’ünün “Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvurulan yollardan sadece biridir.” görüşünü benimsedikleri, %26,09’unun soruyu cevaplamadıkları, %21,74’ünün “Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede

eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.” görüşünü benimsedikleri, %17,39’unun “İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.” görüşünü benimsedikleri ve %4,35’inin de “Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.” görüşünü benimsedikleri görülmüştür.

Yöneticilerin % 30,43’ünün büro personeli kadrosuna personel alırken eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki olmadığını düşündükleri ve işletme içi eğitime öncelik verdikleri görülmüştür. Yine yöneticilerin önemli bir kısmının da bu kadroya eğitilmiş personel yerleştirilmesinin verimliliği arttırdığını düşündüğü söylenebilir.

Tablo 20 : Yöneticilerin Teknisyen Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı

	Benimsenen Görüş	Frekans	Yüzde
1	Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.	6	26,09
2	Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir.	2	8,70
3	Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.	5	21,74
5	Cevapsız	10	43,47
	TOPLAM	23	100,00

Yöneticilerin teknisyen kadrosuna personel alımında benimsedikleri görüşlere bakıldığında, yöneticilerin %43,47'sinin soruyu cevaplamadığı, %26,09'unun "Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile

istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.” görüşünü benimsediği, %21,74’ünün “Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.” görüşünü benimsediği ve %8,70’inin de “Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir.” görüşünü benimsediği belirlenmiştir.

Yöneticilerin % 43,47’sinin soruyu cevaplamamış olması nedeniyle, yöneticilerin teknisyen kadrosuna eğitilmiş kişilerin istihdam edilip edilmemesi konusunda net bir düşüncelerinin olmadığı ya da eğitim-istihdam ilişkisine yönelik görüşlerden hiçbirisini benimsemedikleri düşünülebilir. Soruya cevap verenlerin de, % 26,09’unun eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki olduğunu kabul ettikleri ve verimliliği arttırdığını, bir kısmının da eğitimin verimliliği dolaylı olarak etkilediğini düşündükleri söylenebilir.

Tablo 21 : Yöneticilerin Ustabaşı Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı

	Benimsenen Görüş	Frekans	Yüzde
1	Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.	10	43,47
2	Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvurulan yollardan sadece biridir.	7	30,43
3	Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.	1	4,35
4	İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.	1	4,35
5	Eğitim ile istihdam arasında ekonomik bir ilişki bulunmamaktadır. Sosyal ve kurumsal bir ilişki vardır. Eğitim yalnızca firmaların beklediği davranış biçimlerini oluşturur ve sınıf farklılığını güçlendirir.	2	8,70
6	Cevapsız	2	8,70
	TOPLAM	23	100,00

Yöneticilerin ustabaşı kadrosuna personel alımında benimsedikleri görüşlere bakıldığında, yöneticilerin %43,47'sinin “Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı

seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.” görüşünü benimsediği, %30,43’ünün “Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir.” Görüşünü benimsediği, %8,70’inin “Eğitim ile istihdam arasında ekonomik bir ilişki bulunmamaktadır. Sosyal ve kurumsal bir ilişki vardır. Eğitim yalnızca firmaların beklediği davranış biçimlerini oluşturur ve sınıf farklılığını güçlendirir.” görüşünü benimsediği, %8,70’inin soruyu cevaplamadığı, %4,35’inin “Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.” görüşünü benimsediği ve %4,35’inin de “ İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.” görüşünü benimsediği belirlenmiştir.

Yöneticilerin % 43,47’sinin ustabaşı kadrosuna personel alımında, eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki olduğunu düşündükleri ve bu kadrolara mesleki eğitim almış kişilerin yerleştirilmesinin verimliliği arttırdığını düşündükleri söylenebilir.

Tablo 22 : Yöneticilerin Vasıflı İşçi Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı

	Benimsenen Görüş	Frekans	Yüzde
1	Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.	8	34,79
2	Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir.	3	13,04
3	Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.	3	13,04
4	İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.	4	17,39
5	Eğitim ile istihdam arasında ekonomik bir ilişki bulunmamaktadır. Sosyal ve kurumsal bir ilişki vardır. Eğitim yalnızca firmaların beklediği davranış biçimlerini oluşturur ve sınıf farklılığını güçlendirir.	4	17,39
6	Cevapsız	1	4,35
	TOPLAM	23	100,00

Yöneticilerin vasıflı işçi kadrosuna personel alımında benimsedikleri görüşlere bakıldığında, yöneticilerin %34,79'unun "Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar." görüşünü benimsediği, %17,39'unun "İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir." görüşünü benimsediği, %17,39'unun "Eğitim ile istihdam arasında ekonomik bir ilişki bulunmamaktadır. Sosyal ve kurumsal bir ilişki vardır. Eğitim yalnızca firmaların beklediği davranış biçimlerini oluşturur ve sınıf farklılığını güçlendirir." görüşünü benimsediği, %13,04'ünün "Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir." görüşünü benimsediği, %13,04'ünün "Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir." görüşünü benimsediği ve %4,35'inin de soruyu cevaplamadığı görülmüştür.

Yöneticilerin %34,79'unun vasıflı işçi kadrosuna personel alımında, eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki olduğunu düşündükleri görülmüştür. Aynı zamanda yöneticilerin önemli bir kısmının da eğitim ile istihdam arasında dolaylı bir ilişki olduğunu kabul ettikleri ve işletme içi eğitime de önem verdikleri söylenebilir.

Tablo 23 : Yöneticilerin Vasıfsız İşçi Kadrosuna Personel Alımında Benimsedikleri Görüşlere Göre Dağılımı

	Benimsenen Görüş	Frekans	Yüzde
1	Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.	4	17,39
2	Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir.	3	13,03
3	İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.	8	34,79
4	Eğitim ile istihdam arasında ekonomik bir ilişki bulunmamaktadır. Sosyal ve kurumsal bir ilişki vardır. Eğitim yalnızca firmaların beklediği davranış biçimlerini oluşturur ve sınıf farklılığını güçlendirir.	8	34,79
	TOPLAM	23	100,00

Yöneticilerin vasıfsız işçi kadrosuna personel alımında benimsedikleri görüşlere bakıldığında, yöneticilerin %34,79'unun "İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir." görüşünü benimsediği, %34,79'unun "Eğitim ile istihdam arasında ekonomik bir ilişki bulunmamaktadır. Sosyal ve kurumsal bir ilişki vardır. Eğitim yalnızca firmaların beklediği davranış biçimlerini oluşturur ve sınıf farklılığını güçlendirir." görüşünü benimsediği, %17,39'unun "Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar" görüşünü benimsediği ve %13,03'ünün de "Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvuru yollarından sadece biridir." görüşünü benimsediği görülmüştür.

Yöneticilerin % 34,79'unun vasıfsız işçi kadrosuna personel istihdam ederken, eğitime çok önem vermediklerini ve işletme içi eğitime önem verdikleri görülmüştür. Bunun ülkemizde mesleki nitelik gerektiren işlere personel alımında herhangi bir sertifika veya yeterlilik belgesi zorunluluğunun olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 24 : İşletmelerin Çalıştırdığı İşçi Sayısına Göre Dağılımı

	İşçi Sayısı	Frekans	Yüzde
1	15-50	18	78,26
2	51-100	5	21,74
	TOPLAM	23	100,00

İşletmelerde çalışan işçi sayıları incelendiğinde, işletmelerin %78,26'sının 15-50 aralığında işçi çalıştırdığı, %21,74'ünün de 51-100 aralığında işçi çalıştırdığı belirlenmiştir.

İşletmelerin % 78,26'sının küçük işletmelerden oluştuğu, % 21,74'ünün ise orta ölçekli olduğu söylenebilir.

Tablo 25 : İşletmelerin Boş Kadrolarını Doldurdukları Kaynağa Göre Dağılımı

	Kadroların Doldurulduğu Kaynak	Frekans	Yüzde
1	İşletme Dışı	1	4.35
2	İşletme İçi	4	17.39
3	Her İkisi de	18	78.26
	TOPLAM	23	100.00

İşletmelerdeki boş kadrolara eleman alımındaki kaynaklar incelendiğinde, işletmelerin %78,26'sının eleman ihtiyacını hem işletme içinden hem de işletme dışından karşıladığı, %17,39'unun sadece işletme içinden karşıladığı ve %4,35'inin de sadece işletme dışından karşıladığı ortaya çıkmıştır.

İşletmelerin boş kadrolarını % 78,26'sının hem işletme içinden hem de işletme dışından doldurdukları gözlenmiştir. Ayrıca boş kadroların öncelikle işletme içinden, gerektiğinde de işletme dışından doldurulduğu düşünülebilir.

Tablo 26 : İşletmelerin İşletme Dışından Personel Alımında Başvurdukları Yola Göre Dağılımı

	Başvurulan Yol	Frekans	Yüzde
1	Gazete İlanı	6	26.08
2	Meslek Kuruluşları	2	8.70
3	Kişisel Başvurular	2	8.70
4	Tanıdık Vasıtasıyla	2	8.70
5	Gazete İlanı, Kişisel Başvurular ve Tanıdık Vasıtasıyla	8	34.78
6	Gazete İlanı, Okullar, Meslek Kuruluşları ve Tanıdık Vasıtasıyla	3	13.04
	TOPLAM	23	100.00

İşletmelerin işletme dışından personel alırken başvurdukları yollar incelendiğinde, işletmelerin %34,78'inin gazete ilanı, kişisel başvurular ve tanıdık vasıtası ile, %26,08'inin sadece gazete ilanı ile, %13,04'ünün gazete ilanı, meslek kuruluşları, okullar ve tanıdık vasıtasıyla, %8,70'inin sadece meslek kuruluşları vasıtasıyla, %8,70'inin sadece kişisel başvurular ile ve %8,70'inin de sadece tanıdık vasıtasıyla personel alımı yaptığı belirlenmiştir.

İşletmelere dışardan personel alımında, %34,78'inin gazete ilanı, kişisel başvurular ve tanıdık vasıtasıyla işe alım ön plana çıkmaktadır. Bu durumun, gazete ilanı ile daha geniş kitlelere ulaşılması, kişisel başvurularda kişileri görmenin sağladığı avantaj ve tanıdık vasıtası ile de tanınmış güvenilir kişilerin işe alınmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 27 : İşletmelerin Personel Alırken Sınav Uygulayıp Uygulamadığına Göre Dağılımı

	Sınav	Frekans	Yüzde
1	Evet	10	43.47
2	Hayır	13	56.53
	TOPLAM	23	100.00

İşletmelerin personel alırken sınav yapıp yapmadıkları incelendiğinde, işletmelerin %56,53'ünün personel alırken sınav uygulamadığı, %43,47'sinin de sınav uyguladığı görülmüştür.

İşletmelerin % 56,53'ünün personel alımında sınav uygulamadığı, önemli bir kısmının da sınav uyguladığı görülmüştür. Bu sonucun, nakış sektöründe mesleki yeterliliklerin yakın zamanda belirlenmiş olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 28 : İşletmelerin Personel Alırken Hangi Kadrolara Sınav Uyguladığına Göre Dağılımı

	Sınav Uygulanan Kadro	Frekans	Yüzde
1	Büro Personeli ve Vasıflı İşçi	2	20.00
2	Orta Düzey Yönetici, Büro Personeli ve Ustabaşı	2	20.00
4	Orta Düzey Yönetici, Büro Personeli, Teknisyen, Ustabaşı ve Vasıflı İşçi	4	40.00
7	Orta Düzey Yönetici, Büro Personeli, Teknisyen, Vasıflı İşçi ve Vasıfsız İşçi	2	20.00
	TOPLAM	10	100.00

İşletmelere personel alımında hangi kadrolara sınav yapıldığı incelendiğinde, işletmelerin %40'ının orta düzey yönetici, büro personeli, teknisyen, ustabaşı ve vasıflı işçi kadrolarına sınav uyguladığı, %20'sinin büro personeli ve vasıflı işçi kadrolarına sınav uyguladığı, %20'sinin orta düzey yönetici, büro personeli ve ustabaşı kadrolarına sınav uyguladığı, %20'sinin de orta düzey yönetici, büro personeli, mühendis, teknisyen, ustabaşı, vasıflı işçi ve vasıfsız işçi kadrolarına sınav uyguladığı belirlenmiştir.

İşletmelerin %40'ının personel alımında bütün kadrolara sınav uyguladığı, sadece vasıfsız işçi kadrosuna sınav uygulamadığı gözlenmiştir. Bu durumda, vasıfsız işçi kadrosu dışındaki bütün kadrolarda aranan özellikler olduğu ve işletmelerin bu kadrolarda eğitime önem verdikleri, vasıfsız işçi kadrosunda ise bunlara dikkat edilmediği söylenebilir.

Tablo 29 : İşletmelerin Uyguladıkları Sınav Türüne Göre Dağılımı

	Sınav Türü	Frekans	Yüzde
1	Yazılı	0	0.00
2	Görüşme	7	70.00
3	Her ikisi de	3	30.00
	TOPLAM	10	100.00

İşletmelere personel alımında uygulanan sınav türleri incelendiğinde, işletmelerin %70'inin görüşme yoluyla sınav yaptığı, %30'unun da hem görüşme yapıp hem de yazılı sınav uyguladığı görülmüştür. Ayrıca, sadece yazılı sınav yoluyla personel alımı yapan firmaya rastlanmamıştır.

İşletmelerin personel alımında %70'i görüşme yoluyla sınav yaptığı gözlenmiştir. Bunun, yüz yüze görüşmenin insanları tanımada daha etkili olmasından ve sınav formalitelerinin işletmeleri daha çok meşgul edeceği düşüncesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 30 : İşletmelerin Sınavda Ölçtükleri Özelliklere Göre Dağılımı

	Ölçülen Özellikler	Frekans	Yüzde
1	Mesleki Bilgi	2	20.00
2	Mesleki Bilgi, Kişilik Özellikleri	2	20.00
3	Kişilik Özellikleri, Genel Kültür	4	40.00
4	Mesleki Bilgi, Kişilik Özellikleri ve Genel Kültür	2	20.00
	TOPLAM	10	100.00

İşletmelere personel alınırken uygulanan sınavlarda ölçülen özellikler incelendiğinde, işletmelerin %40'ının kişilik özellikleri ve genel kültür seviyesini ölçtüğü, %20'sinin mesleki bilgi seviyesini ölçtüğü, %20'sinin mesleki bilgi seviyesi ve kişilik özelliklerini ölçtüğü, %20'sinin de mesleki bilgi ve genel kültür seviyesini ölçtüğü belirlenmiştir.

İşletmelerin personel alımı için yaptığı sınavlarda ölçtükleri özelliklerin %40'ının kişilik özellikleri ve genel kültür olduğu gözlenmiştir. Bunun, işletmelerdeki personelin birbiriyle daha uyumlu çalışacağı ve verimliliği olumlu yönde etkileyeceği düşüncesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 31 : İşletmelerin İşletme İçinden Doldurdıkları Kadro Tipine Göre Dağılımı

	Kadro Tipi	Frekans	Yüzde
1	Orta Düzey Yönetici	1	4.54
2	Büro Personeli	1	4.54
3	Ustabaşı	2	9.10
4	Vasıflı İşçi	3	13.64
5	Orta Düzey Yönetici ve Teknisyen	1	4.54
6	Ustabaşı ve Vasıflı İşçi	7	31.82
7	Büro Personeli, Ustabaşı ve Vasıflı İşçi	3	13.64
8	Orta Düzey Yönetici, Büro Personeli, Teknisyen, Ustabaşı ve Vasıflı İşçi	4	18.18
	TOPLAM	22	100.00

İşletmelerde işletme içinden doldurulan kadro tipleri incelendiğinde, işletmelerin %31,82'sinin ustabaşı ve vasıflı işçi, %18,18'inin orta düzey yönetici, büro personeli, teknisyen, ustabaşı ve vasıflı işçi, %13,64'ünün büro personeli, ustabaşı ve vasıflı işçi, %13,64'ünün vasıflı işçi, %9,10'unun ustabaşı, %4,54'ünün orta düzey yönetici ve teknisyen, %4,54'ünün orta düzey yönetici, %4,54'ünün de büro personeli kadrolarını işletme içinden doldurduğu görülmüştür.

İşletmelerin işletme içinden doldurdıkları kadroların %31,82'sinin ustabaşı ve vasıflı işçi olduğu gözlenmiştir. İşletmelerin bu kadroları işletme içinden yeterli gördüğü kişilerle doldurmasının, çalışanları motive edeceği ve yükselbilmek için daha çok ve daha verimli çalışmalarına neden olacağı düşünülebilir.

Tablo 32 : İşletmelerin İşletme İçi Atamalarda Önem Verdikleri Özelliklere Göre Dağılımı

	Önem Verilen Özellikler	Frekans	Yüzde
1	Mesleki Tecrübe	6	26.08
2	Kişilik Özellikleri	3	13.04
3	Eğitim Düzeyi ve Mesleki Tecrübe	3	13.04
4	Mesleki Tecrübe ve Kişilik Özellikleri	5	21.74
5	Eğitim Düzeyi, Mesleki Tecrübe ve Kişilik Özellikleri	4	17.39
6	Cevapsız	2	8.71
	TOPLAM	23	100.00

İşletmelerde, işletme içi atamalarda önem verilen özellikler incelendiğinde, işletmelerin %26,08'inin mesleki tecrübe, %21,74'ünün mesleki tecrübe ve kişilik özellikleri, %17,39'unun eğitim düzeyi, mesleki tecrübe ve kişilik özellikleri, %13,04'ünün kişilik özellikleri, %13,04'ünün eğitim düzeyi ve mesleki tecrübe özelliklerine önem verdiği ve işletmelerin %8,71'inin de bu soruyu cevapsız bıraktığı belirlenmiştir.

İşletme içi atamalarda dikkat edilen özelliklerin % 26,08'inin mesleki tecrübe olduğu gözlenmiştir. Buradan çalışanların yükselmelerinde deneyime öncelik verildiği söylenebilir.

Tablo 33 : İşletmelerin Hizmet İçi Eğitim Programı Uygulayıp Uygulamadıklarına Göre Dağılımı

	Hizmet İçi Eğitim Programı	Frekans	Yüzde
1	Evet	12	52.17
2	Hayır	11	47.83
	TOPLAM	23	100.00

İşletmelerde hizmet içi eğitim programı uygulanıp uygulanmadığı incelendiğinde, işletmelerin %52,17'sinin hizmet içi eğitim programı uyguladığı, %47,83'ünün de uygulamadığı belirlenmiştir.

İşletmelerin %52,17'sinin çalışanlara işletme içinde verdiği eğitimle işi öğrettiği, yarıya yakınının da işletmede çalışarak ve deneyim kazanarak işi öğrettiği düşünülebilir. İşletmelerde çalışanların genelinin herhangi bir mesleki eğitim almadıkları göz önüne alındığında, çalışanların çoğunlukla işi işletmede öğrendiği söylenebilir.

Tablo 34 : İşletmelerin Hizmet İçi Eğitim Programı Uyguladıkları Kadro Tipine Göre Dağılımı

	Eğitim Uygulanan Kadro	Frekans	Yüzde
1	Büro Personeli	1	8.33
2	Vasıflı İşçi ve Vasıfsız İşçi	4	33.34
3	Büro Personeli, Mühendis ve Vasıfsız İşçi	1	8.33
4	Orta Düzey Yönetici, Ustabaşı ve Vasıflı İşçi	1	8.33
5	Orta Düzey Yönetici, Büro Personeli, Teknisyen, Ustabaşı, Vasıflı İşçi ve Vasıfsız İşçi	5	41.67
	TOPLAM	12	100.00

İşletmelerde hizmet içi eğitim programı uygulanan kadrolar incelendiğinde, işletmelerin %41,67'sinin orta düzey yönetici, büro personeli, teknisyen, ustabaşı, vasıflı işçi ve vasıfsız işçi, %33,34'ünün vasıflı işçi ve vasıfsız işçi, %8,33'ünün büro personeli, %8,33'ünün büro personeli, mühendis ve vasıfsız işçi, %8,33'ünün de orta düzey yönetici, ustabaşı ve vasıflı işçi kadrolarına hizmet içi eğitim programı uygulandığı ortaya çıkmıştır.

İşletmelerin hizmet içi eğitim programı uygulayanlarının % 41,67'sinin bütün kadrolara hizmet içi eğitim programı uyguladığı görülmüştür. Yöneticilerin bu kadrolarda mesleki eğitime önem verdiklerini ve çalışanların da mesleki niteliklerini işletme içinde kazandıkları söylenebilir.

Tablo 35 : Çalışanların Yaş Grubuna Göre Dağılımı

	Yaş Grubu	Frekans	Yüzde
1	20-30	212	64,64
2	31-40	87	26,52
3	41-50	25	7,62
4	51'den fazla	4	1,22
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların yaş gurupları incelendiğinde, çalışanların %64,64'ünün 20-30 yaş, %26,52'sinin 31-40 yaş, %7,62'sinin 41-50 yaş aralığında olduğu, %1,22'sinin de 51yaşından daha yaşlı olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların %64,64'ünün 20-30 yaş grubunda olmasından, genç nüfusun daha verimli çalıştığı düşünülebilir.

Tablo 36 : Çalışanların Cinsiyetine Göre Dağılımı

	Cinsiyet	Frekans	Yüzde
1	Erkek	214	65,24
2	Kadın	114	34,76
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların cinsiyetlerine bakıldığında, çalışanların%65,24'ünün erkek, %34,76'sının da kadın olduğu görülmüştür.

İşletmelerde çalışan elemanların %65,24'ünün erkek olmasının, işletmelerin fiziksel ortamının erkeklere daha uygun olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 37 : Çalışanların İşletmedeki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
1	1-5 Yıl	232	70,73
2	6-10 Yıl	68	20,73
3	11-15 Yıl	20	6,10
4	16 Yıldan fazla	8	2,44
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların toplam çalışma süreleri incelendiğinde, çalışanların %70,73'ünün 1-5 yıl, %20,73'ünün 6-10 yıl, %6,10'unun 11-15 yıl, %2,44'ünün de 16 yıldan fazla bir süredir çalıştığı ortaya çıkmıştır.

Çalışanların %70,73'ünün işletmelerdeki çalışma süresinin kısa olduğu görülmüştür. Bunun firmalar arasında geçişin kolay olmasından ve daha iyi şartlar söz konusu olduğunda diğer firmalara geçişlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo38: Çalışanların Şimdiye Kadar Kaç İşletmede Çalıştığına Göre Dağılımı

	Çalışılan İşletme Sayısı	Frekans	Yüzde
1	0	22	6,71
2	1	56	17,07
3	2	102	31,10
4	3	78	23,78
5	4	41	12,50
6	5	29	8,84
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların daha önce çalıştıkları işletme sayısı incelendiğinde, çalışanların %31,10'unun daha önce 2 işletmede, %23,78'inin 3 işletmede,

%17,07'sinin 1 işletmede, %12,50'sinin 4 işletmede, %8,84'ünün 5 işletmede çalıştığı, %6,71'inin de daha önce herhangi bir işletmede çalışmadığı belirlenmiştir.

Çalışanların %54,88'inin daha önce iki veya üç işletmede çalışmış oldukları görülmektedir. Buradan çalışanların işletmelere bağımlı olmadıkları söylenebilir.

Tablo 39 : Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

	Çalışanların Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
1	İlkokul	150	45,73
2	Ortaokul	100	30,49
3	Lise/Meslek Lisesi	59	17,99
4	Üniversite	10	3,05
5	Y.Lisans	1	0,30
7	Doktora	0	0
6	Cevapsız	8	2,44
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların eğitim düzeyleri incelendiğinde, çalışanların %45,73'ünün ilkokul, %30,49'unun ortaokul, %17,99'unun lise veya meslek lisesi, %3,05'inin üniversite mezunu olduğu, %0,30'unun da Yüksek Lisans eğitimi aldığı belirlenmiştir. Doktora eğitimi alan çalışana rastlanmamıştır.

İşletmelerde çalışan elemanların eğitim düzeylerinin % 45,73'ünün ilkokul düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu nedenle nakış sektöründe eğitim-istihdam ilişkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 40 : Çalışanların Üniversitede Eğitim Gördüğü Alana Göre Dağılımı

	Eğitim Görülen Alan	Frekans	Yüzde
1	Mesleki Eğitim Fak.	4	40.00
2	İktisadi ve İdari Bil. Fak.	6	60,00
	TOPLAM	10	100,00

İşletmelerde çalışanların üniversitede eğitim gördükleri alanlar incelendiğinde, üniversite eğitimi alanların %60'ının İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, %40'ının da Mesleki Eğitim Fakültesi mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 41 : Çalışanların Yüksek Lisans Yapanlarının Sayısına Göre Dağılımı

	Yüksek Lisans	Frekans	Yüzde
1	Evet	1	0,30
2	Hayır	327	99,70
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların Yüksek Lisans eğitimi alıp almadıkları incelendiğinde, çalışanların %99,70'inin Yüksek Lisans eğitimi almadığı, %0,30'unun da Yüksek Lisans yaptığı belirlenmiştir.

Tablo 42 : Çalışanların Yüksek Lisans Eğitimi Aldığı Alana Göre Dağılımı

	Yüksek Lisans Yapılan Alan	Sayı	Yüzde
1	İktisadi ve İdari Bilimler	1	0,30
2	Yüksek Lisans Eğitimi Yok	327	99,70
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların hangi alanda Yüksek Lisans eğitimi aldıkları incelendiğinde, çalışanların %99,70'inin Yüksek Lisans eğitimi almadığı, %0,30'unun da İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Yüksek Lisans yaptığı görülmüştür.

Tablo 43 : Çalışanların Yabancı Dil Bilgisine Göre Dağılımı

	Yabancı Dil	Frekans	Yüzde
1	Evet	54	16,46
2	Hayır	274	83,54
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların yabancı dil bilgisi incelendiğinde, çalışanların %83,54'ünün yabancı dil bilmediği, %16,46'sının da yabancı dil bildiği belirlenmiştir.

Çalışanların % 83,54'ünün yabancı dil bilmemesinin, çalışanların genellikle ilkokul mezunu olmasından ve her kadroda yabancı dil bilgisi gerekmediğinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 44 : Çalışanların Bildiği Yabancı Dil Türüne Göre Dağılımı

	Yabancı Dil	Frekans	Yüzde
1	İngilizce	44	81,48
2	Almanca	2	3,70
3	Fransızca	1	1,85
4	Diğer	7	12,97
	TOPLAM	54	100,00

İşletmelerde çalışanların bildikleri yabancı dil türü incelendiğinde, çalışanların %81,48'inin İngilizce, %12,97'sinin diğer (Rusça, Bulgarca, Romence v.s.), %3,70'inin Almanca, %1,85'inin de Fransızca bildiği belirlenmiştir.

Çalışanların bildiği yabancı dil türünün %81,48'inin İngilizce olmasının, İngilizcenin yaygın bir dil olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 45 : Çalışanların Bildiği Yabancı Dilin Seviyesine Göre Dağılımı.

	Yabancı Dil Seviyesi	Frekans	Yüzde
1	Zayıf	19	35,18
2	Orta	25	46,30
3	İyi	10	18,52
4	Çok İyi	0	0,00
	TOPLAM	54	100,00

İşletmelerde çalışanların bildiği yabancı dillerin seviyelerine bakıldığında, çalışanların %46,30'unun orta düzeyde, %35,18'inin zayıf düzeyde, %18,52'sinin de iyi düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca yabancı dil seviyesi çok iyi olan çalışana rastlanmamıştır.

Çalışanların %46,30'unun orta düzeyde dil bilgisine sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların yaptıkları iş için iyi düzeyde dil bilgisi gerekmediği söylenebilir.

Tablo 46 : Çalışanların Bilgisayar Kullanabilmesine Göre Dağılımı

	Bilgisayar Kullanımı	Frekans	Yüzde
1	Evet	96	29,27
2	Hayır	232	70,73
	TOPLAM	328	100,00

İşletmelerde çalışanların bilgisayar kullanıp kullanamamaları incelendiğinde, çalışanların %70,73'ünün bilgisayar kullanamadığı, %29,27'sinin de bilgisayar kullanabildiği belirlenmiştir.

Çalışanların %70,73'ünün bilgisayar kullanmayı bilmemesinin, çalıştıkları kadrolarda bilgisayar bilgisi gerekmemesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 47 : Çalışanların Kullanabildiği Desen Programlarına Göre Dağılımı

	Kullanılan Bilgisayar Programı	Frekans	Yüzde
1	Compucoon(Eos)	22	33,85
2	Accurate	40	61,54
3	Compucoon(Eos), Accurate	3	4,61
	TOPLAM	65	100,00

İşletmelerde çalışanların kullanabildikleri desen program türleri incelendiğinde, çalışanların %61,54'ünün Accurate, %33,85'ininin Compucoon(Eos) programlarını kullanabildikleri, %4,61'inin de hem Compucoon(Eos) hem de Accurate, programlarını kullanabildikleri belirlenmiştir.

Çalışanlardan bilgisayar kullanabilenlerin %61,54'ünün Accurate desen programını biliyor olmasının, programın Türkçe olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

BÖLÜM V

11.SONUÇ VE ÖNERİLER

11.1Sonuç

İstanbul ili nakış sanayisinde faaliyet gösteren 23 firma yöneticileri ile yapılmış olan araştırmada, firma yöneticilerinin çalışan elemanlarda aradıkları nitelikler ve 328 çalışan elemanın eğitim durumları ile incelenmiş ve elde edilen veriler ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Yöneticilerin %30,43'ünün 6 yıldan fazla iş deneyimine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Yöneticilerin almış olduğu eğitimin %43,47'sinin lise/meslek lisesi ve ortaokul düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin %21,75'inin üniversite mezunu olduğu görülmüştür. Ayrıca Yüksek Lisans ve Doktora eğitimi almış yöneticiye rastlanmamıştır. Yöneticilerin %56,53'ünün yabancı dil bilmedikleri belirlenmiştir.

Yöneticilerin orta düzey yönetici, büro personeli, teknisyen, ustabaşı ve vasıflı işçi kadrolarında %39,13'ünün eğitim, deneyim ve referans özelliklerine önem verdikleri belirlenmiştir. Vasıfsız işçi kadrosuna eleman alımında da yaş, cinsiyet, referans ve davranış özelliklerine önem verildiği ortaya çıkmıştır.

Yöneticilerin %43,47'sinin 30-50 yaş aralığında olduğu ve çok büyük bir kısmının da erkek olduğu ortaya çıkmıştır.

Yöneticilerin %56,52'sinin orta düzey yönetici kadrosuna personel alırken, eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Yöneticilerin %30,43'ünün büro personeli kadrosuna personel alırken eğitim ile istihdam arasında dolaylı bir ilişki olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Yöneticilerin %43,47'sinin teknisyen kadrosuna eleman alımında, eğitim-istihdam ilişkisi ile ilgili görüşlere yönelik soruyu cevaplamadıkları belirlenmiştir. Soruyu cevaplayanların da %26,09'unun eğitim ile istihdam arasında dolaylı bir ilişki olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Yöneticilerin %34,79'unun vasıflı işçi kadrosuna personel alımında, eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki olduğunu

düşündükleri görülmüştür.. Yöneticilerin %34,79'unun vasıfsız işçi kadrosuna personel istihdam ederken, eğitime pek önem vermediklerini ve işletme içi eğitime önem verdikleri görülmüştür.

Araştırma kapsamında yer alan işletmeler, çalıştırmış oldukları işçi sayısı itibariyle %78,26 oranında küçük ölçekli işletme kapsamında yer alan firmalardır. %21,74'ünün ise orta ölçekli olduğu belirlenmiştir. Araştırma sürecinde, nakış sektöründeki firmalarda genellikle işletme sahibi-yönetici farklılaşmasının tam olarak gerçekleşmediği ve firma sahiplerinin aynı zamanda işletmelerde yönetici olarak çalıştıkları görülmüştür.

Firmaların eğitim-istihdam ile ilgili görüşlerine ilişkin belirleyici özellikleri şu şekilde ortaya çıkmıştır:

İşletmelerin boş kadrolarını doldurmak için eleman alımlarında %26,08 oranında gazete ilanıyla, daha sonra sıra ile tanıdık aracılığıyla ve kişisel başvuruların değerlendirilmesi yoluna gittikleri görülmüştür.

İşletmeler boş kadrolarını doldururken %78,26 oranında hem işletme içinden hem de işletme dışından personel sağladıklarını belirtmişlerdir. İşletmelerin %31,82'sinin ustabaşı ve vasıflı işçi kadrolarına eleman alırken bu kadrolara işletme içindeki vasıfsız işçilerden personel sağladığı belirlenmiştir. İşletme içi atamalarda %26,08 oranında mesleki tecrübenin etkili olduğu belirlenmiştir.

İşletmelerin % 56,53'unun personel alımında herhangi bir sınav yapmadıkları belirlenmiştir. Sınav yapanların %70'inin görüşme yaparak eleman aldıkları belirlenmiştir. Dışardan eleman alımında sınav yapılan kadroların, orta düzey yönetici, büro personeli, teknisyen ustabaşı ve vasıflı işçi olduğu görülmüştür. Sadece vasıfsız işçi kadrosuna sınav yapılmadığı belirlenmiştir..

İşletmelerin sınavlarda %40'ının kişilik özellikleri ve genel kültür seviyesini ölçtükleri belirlenmiştir.

İşletmelerin %52,17'sinin hizmet içi eğitim programı uygulamadığı, uygulayanların da %41,67'sinin bütün kadrolara uyguladıkları belirlenmiştir.

Nakış sektöründe çalışanların %31,10'unu daha önce çalıştığı işletme sayısının çok olduğu ve işletmelerdeki çalışma sürelerinin de %70,73'ünün 1-5 yılları arasında olduğu belirlenmiştir.

Nakış sektöründe çalışanların %64,64'unun 20-30 yaş aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların %65,24'ünün erkek olduğu belirlenmiştir.

Nakış sektöründe çalışanların aldığı eğitimin %45,73'ünün ilkokul düzeyinde olması, sektörde eğitim-istihdam ilişkisinin olmadığı sonucunu ortaya çıkarabilir.

Nakış sektöründe çalışanların sadece %3'unun üniversite mezunu olduğu ortaya çıkmıştır. Üniversite eğitimi almış olanlar arasında da Mesleki Eğitim Fakültesine oranla İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Çalışanların neredeyse tamamının Yüksek Lisans yapmadığı belirlenmiştir. Yüksek Lisans yapan bir kişinin de İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışanların %83,54'unun yabancı dil bilmediği, yabancı dil bilenlerin de %81,48'inin İngilizceyi orta düzeyde bildiği ortaya çıkmıştır.

Nakış sektöründe çalışanların %70,73'ünün bilgisayar kullanmayı bilmediği ortaya çıkmıştır. Bilgisayar kullanmayı bilenlerin arasında ise, desen programı kullanabilenlerin, %61,54'ünün Accurate programını bildikleri belirlenmiştir.

11.2.Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; İstanbul ili nakış sanayisinde 23 firma ile yöneticilerin çalışan elemanlarda aradıkları nitelikler ve 328 çalışan elmanın eğitim durumları belirlenerek ilgililere ve bu konuda yapılacak araştırmalara yol göstermesi amacıyla aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- 1) Nakış sanayisinde çalışacak ara eleman, desen programcısı ve yönetici yetiştirilmesi için mesleki eğitim programlarında bunlara yer verilebilir.
- 2) Nakış sanayisinin aradığı şartlara uygun ara eleman, desen programcısı ve yönetici yetiştirilebilmesi için nakış sanayicileri, eğitim kurumları ile işbirliği içinde olabilir.
- 3) Nakış sektörü, istediği niteliklere uygun eleman yetiştirilmesine yönelik isteklerini eğitim kurumlarına bildirebilir.
- 4) Araştırma, nakış sektöründe faaliyet gösteren firmaların çok olduğu başka illerde de yapılabilir.

- 5) Nakış sektöründeki firma sahiplerine ve yöneticilerine, mesleki eğitim ve verimlilikle ilgili seminerler verilebilir.
- 6) Nakış sektörüne yönelik yapılan bu araştırmanın evreni genişletilerek, yeni çalışmalar yapılabilir.
- 7) Araştırmanın zaman aralıklarıyla tekrarlanması ile eğitim–istihdam ilişkisinin gelişimi gözlenebilir.

KAYNAKÇA

ADEM, Mahmut; **Eğitim Planlaması**, A.Ü.E.F. Yayınları, Ankara, 1977.

AKTUĞ, Hüseyin; **İstihdama Yönelik Eğitim Hizmetleri**, Milli Eğitim Vakfı Dergisi, Yıl:3 Sayı:9, Ocak- Şubat- Mart, 1988.

AKAR, İlhan; **Türkiye’de Öğretmen İstihdam Politikası ve Uygulanması**, Doktora Tezi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara, 1990.

AKSOY, Hasan Hüseyin; **Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim-İstihdam İlişkileri**, Doktora tezi. A.Ü.S.B.E. Eğitim Yönetimi ve Planlaması Ana Bilim Dalı, Ankara, Şubat 1995.

AKTAŞ, Gökhan; **Mesleki Eğitim Nasıldır Nasıl Olmalıdır**, <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/148/10.html>.

ALKAN, Cevat, H. Doğan, İ. Sezgin; **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1996.

ALKİN, Erdoğan; **Devlet Büyürken Hizmet Geriliyor**, Milliyet Gazetesi, 1993.

ARLI, Mustafa; **Türk El Sanatları Atlası Üzerine Yöntem ve Öneriler**, IV. Milletler Arası Türk Halk Kültürü Kongresi Bildirileri, Feryal Matbaası, 23-27 (Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları:168), Ankara, 1992.

AYDOĞAN, Adnan; **Kamu Brokrasisinde, Personel İstihdamında Eğitimin Yeri ve Ankara Emniyet Müdürlüğü Sivil Memurlar Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, G.Ü.S.B.E. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 1997.

AYKAÇ, Necdet; **Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki ve Teknik Eğitim**, Milli Eğitim Dergisi Sayı:155-156, Yaz-Güz, 2002.

AYTAÇ, Çetin; **Sanat ve Uygarlık**, Bizim Büro, Ankara, 1981.

BAŞARAN, İ. Ethem; **Eğitime Giriş**, Bimaş Matbaası, Ankara, 1978.

BARIŞTA, H. Örcün; **Türk İşleme Sanatı Tarihi**, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, 2. Baskı, Ankara, 1995.

BİNGÖL, Melek; **Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarının Tekstil Eğitimi Bölümlerine Olan Talebi Etkileyen Etkenler (Ankara İli Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, G.Ü.E.B.E. El Sanatları Eğitimi Ana Bilim Dalı Dokuma-Örgü Bilim Dalı, Ankara, 2004.

BÜYÜKKARAGÖZ, S. Savaş ve ÇİVİ, Cuma; **Genel Öğretim Metotları**, Atlas Kitabevi, Konya, 1994.

ÇELİK,Özlem; **Yüksek Öğretim Kurumlarının Sanayi Stajından Beklentileri ve Staj Yapan Öğrencilerin Bu Beklentilere Ulaşma Düzeyleri**, Yüksek Lisans Tezi, , Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Bölümü Ana Bilim Dalı, Ankara,2005.

ÇIRAKOĞLU, Huriye; **Makine Nakışları**, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Yayın No:9, Ankara, 1994.

DEMİR, Fevzi; **Batı Avrupa Ülkelerinde İş ve İşçi Bulma Faaliyetleri**, Sosyal Siyaset Dergisi, Kutay Yayınları, Sayı:2, Cilt 1, İstanbul, 1992 .

DOĞAN, Hıfzı; **Genel Eğitim - Mesleki Eğitim İlişkisi**, TED. Türkiye’de Meslek Eğitimi ve Sorunları, Türk Eğitim Derneği 6. Eğitim Toplantısı 25-26 Kasım 1982 ss.165-194, Ankara, 1983.

DPT; **İşsizlik Sorunu ve İstihdam Politikası (Rapor)**, Aralık, 1982.

_ **İnsangücü Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 1983.

_ **Türkiye'nin İstihdam Sorunu ve Genel İstihdam Politikaları (Sorunlar, Çözüm İlkeleri ve Tedbirler)**, Ağustos, 1983.

ERDAL,Dilek; **Geleneksel Türk Nakışlarından Türk İşinin Bilgisayarlı Nakış Makinelerinde Uygulanmasının Değerlendirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi, G.Ü. Eğitim Bilimler Enstitüsü El Sanatları Eğitimi Ana Bilim Dalı Nakış Eğitimi,Ankara,2005.

ERTÜRK, Selahattin; **Eğitimde Program Geliştirme**, Meteksan Matbaası, Ankara, 1994.

FİDAN, N. ve ERDEN, M; **Eğitime Giriş**, Alkım Yayınevi, Ankara, 1992.

GÜLGÖR, Bahattin; **İstihdam Projeksiyonları Üzerine Bir Deneme**, DPT, Haziran, 1980.

GÜNER, Selma; **Bilgisayar Destekli Nakış Tasarımında Yaygın Olarak Kullanılan Programlar ve Accarate 4 Desen Sistemi İçin Öğretim Programı Önerisi**, Yüksek Lisans Tezi, G.Ü. Eğitim Bilimler Enstitüsü El Sanatları Eğitimi Ana Bilim Dalı Nakış Eğitimi,Ankara,2005.

HARBİSON, F; **Eğitim Planlaması ve İnsan Kaynağını Geliştirme**, (Çev: Hıfzı Doğan), MEB Yayınları, Ankara, 1973.

KAPIZ; **2000'li Yıllarda Mesleki Eğitim**, Web Sayfası A:/ 2000'Lİ MESLEKİ EĞİTİM. Htm, 2001.

KAPTAN. Saim; **Eğitim-İnsangücü-İstihdam İlişkisi**, DPT, Mayıs, 1983 (Çoğaltma).

KARASAR, Niyazi; **Bilimsel Araştırma Yöntemi (Kavramlar, İlkeler, Teknikler)**, 9. Basım Sanem Matbaacılık, Ankara, 1999.

KAYA, Y. Kemal; **Eğitim Yönetimi**, TODAİE Yayınları No:184, Ankara, 1979.

KIRATLI, Metin; **Devletin Eğitim, Kültür Ödevleri ve Faaliyetleri**, AİD, C. 6, S.1, Mart, 1979.

KIVANÇ, Cemil; **Eğitim-İstihdam İlişkisinde Yeni Yaklaşım**; Uluslar arası İstihdam ve Mesleki Teknik Eğitim Sempozyumu, Ankara, 6. 9. 1996.

KORKUSUZ, Süheyla; **Nakış**, Emel Matbaacılık Sanyii, Ankara, 1988.

KURTKAN, Amiran; **Sosyolojik Açıdan Eğitim Yolu ile Kalkınmanın Esasları**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1977.

KÜLAHÇI, Mehmet; **Mesleki-Teknik Eğitim ve Yetiştirilmiş İnsangücünün İstihdamı**. A.Ü.E.B.F. Dergisi, C. 16, S. 2, 1983.

İSLİM, Telli; **Nakış Eğitimi Veren Kız Meslek Liselerinde Kazandırılan Davranışlarla İş Hayatındaki Uygulamaların Tutarlık Derecesi**, Yüksek Lisans Tezi, G.Ü. Eğitim Bilimler Enstitüsü El Sanatları Eğitimi Ana Bilim Dalı Nakış Eğitimi, Ankara, 2006.

MERAY, Seha L; **Üniversite Kavramları ve Modelleri**, SBF Dergisi, C. 26 No:1, Ankara, 1971.

M.E.B; **Metge Projesi**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 2000.

ÖNEN, Süheyla; **Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarının Tekstil Konfeksiyon Bölümü Mezunlarının Mesleki Yeterlilikleri ile İlgili Meslek Dersi Öğretmenlerinin Düşünceleri**, Yüksek Lisans Tezi, G.Ü.E.B.E.Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Eğitimi Bölümü, Ankara, 2002.

ÖZENKAYA, Özer; **Toplum Bilimine Giriş**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1977.

ÖZDİL, İlhan; **Teknoloji Yoğun Bir Çağda Mesleki Teknik Eğitimin Yöntemi ve Profesyonel Kadro**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi, Ankara; 24-28 Eylül 1990, Bildiriler Eğitim Teknolojisi, ss.289-291, Ankara, 1993.

ÖZGÜVEN, İbrahim E; **Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik 2**, PDREM Yayınları, Ankara, 2000.

PEKER, Ömer; **Yönetici Eğitimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1994.

RUSCOE, G. C; **Eğitim Planlamasında Başarı Koşulları**, (Çev:Dr. Niyazi Karasar), MEB Yayınları, İstanbul, 1974.

SARIOĞLU, Halide, F. Yetim; **El Sanatları Eğitimi Bölümü Öğretmenlik Programları ile Kız Teknik Ortaöğretim Kurumları El Sanatları ve Teknolojisi Programı Alan Derslerinin Karşılaştırılması**, Milli Eğitim Yaz, Sayı:159, 2003.

SEZGİN, S.İlhan; **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara; 2001.

ŞENATALAR, Ferhat; **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, İstanbul Üniversitesi Kitabevi, İstanbul, 1978.

TUNA, Orhan; **Türkiye de Mesleki ve Teknik Eğitim**, Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 1973.

TUTUM, Cahit; **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma**, TESAV Yayınları, Yayın No:3, Ankara, 1994.

UYANIK, Yücel; **Ege Bölgesi Tekstil ve Konfeksiyon Sanayisi'nde Eğitim-İstihdam ilişkisi**, Doktora Tezi, G.Ü.S.B.E. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 1997.

ÜLGEN, Gülten; **Kavram Geliştirme (Kuramlar ve Uygulamalar)**, Setma Baskı, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara, 1996.

ÜNAL, Işıl; **Eğitimin Ekonomik Rolü ve Türkiye İle İlgili Bulgular**, 3. İzmir İktisat Kongresi Tebliğleri, C. 2, İzmir 1993.

YÜKSEL, Hatice; **Türk Hazır Giyim Sektörü ile Mesleki Eğitim Veren Kurumlar Atasındaki Beklentilerin Değerlendirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 2005.

VARIŞ, Fatma; **Eğitimde Program Geliştirme Teori ve Teknikleri**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara, 1978.

Kalkınma planları

- Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı Öncesi Gelişmeler, 1990.

- Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

http://www.Bilgilik.com/makale/ekonomi/kavramlar/istihdam_ödev.html.

<http://ekonomik.tripod.com/ekonimik8.html>

http://www.odevsitesi.com/ornekler/2004_11/77706-turkiyede-issizlik-ve-istihdam.asp.

<http://www.welco.com>.

<http://www.brother.com>.

<http://www.catma.com.tr>

<http://www.mef.gazi.edu.tr>

www.tubitak.gov.tr/btpd/arsiv/EK1.pdf

<http://www.meb.gov.tr/>

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/standart/157.html>

EK 1 : YÖNETİCİ ANKET FORMU

1-İşletmedeki göreviniz?.....

2-İşletmedeki toplam çalışma süreniz?

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıldan fazla

3-Mevcut görevinizdeki çalışma süreniz?

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıldan fazla

4-Bugüne kadar kaç işletmede çalıştınız?

() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5

5-Kaç yaşındasınız?

() 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51'den fazla

6-Cinsiyetiniz?

() Erkek () Kadın

7-Eğitim düzeyiniz nedir?

() İlkokul () Ortaokul () Meslek Lisesi () Üniversite () Y.Lisans () Doktora

8- Üniversite'de eğitim gördüğünüz alan hangisidir?

() Mesleki Eğitim Fakültesi () Güzel Sanatlar Fakültesi () Mühendislik fakültesi

() Fen Bilimleri () Sosyal Bilimler

() İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

9-Yüksek Lisans yaptınız mı?

() Evet () Hayır

10-Yüksek lisans yaptığınız alanı belirtiniz?

() Eğitim Bilimleri() Mühendislik Bilimleri() İktisadi ve İdari bilimler () Sosyal bilimler

() Fen Bilimleri

11- Yabancı dil biliyor musunuz?

() Evet () Hayır

12-Bildiğiniz yabancı diller?

() İngilizce () Almanca () Fransızca () Diğer.....

13-Yabancı dil seviyenizi belirtiniz?

() Zayıf () Orta () İyi () Çok iyi

14- Mesleki bir eğitim aldınız mı?

() Seminer () Kurs () Staj () Diğer

15) Aşağıdaki kadrolara eleman alımında tercih ettiğiniz özellikleri belirtiniz

Özellik Kadro	Orta Düze Yönetici	Büro Personeli	Teknisyen	Ustabaşı	Vasıflı İşçi	Vasıfsız İşçi
Eğitim	()	()	()	()	()	()
Deneyim	()	()	()	()	()	()
Yaş	()	()	()	()	()	()
Cinsiyet	()	()	()	()	()	()
Referans	()	()	()	()	()	()
Davranış	()	()	()	()	()	()
Medeni Durum	()	()	()	()	()	()
Sınav	()	()	()	()	()	()

16) Aşağıdaki kadrolara eleman alımında her bir kadro için benimsediğiniz görüşü belirtiniz

	Orta Düzy Yönetici	Büro Personeli	Tenkis- yen	Usta- başı	Vasıflı İşçi	Vasıfsız İşçi
Bir işletmede yapılan işlerin her biri farklı seviyede eğitimi gerektirir. Eğitim ile istihdam arasında sıkı bir ilişki vardır. Daha yüksek eğitim, daha iyi istihdam şartları ve daha yüksek verimlilik sağlar.						
Eğitim ile istihdam arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bazı kadrolara dışardan eleman alınsa da personelin içeride yetiştirilmesi uygundur. Eğitim personel seçiminde başvurulacak yollardan sadece biridir.						
Okullar insanlar arasında yetenekli olanları mezun ederek diğerlerini elemektedirler. Her bir okul farklı yeteneklerin göstergesidir. Bu nedenle insanların iş içindeki performansları görülene kadar eğitim durumları istihdam ederken fikir verebilir.						
İşe alınan kişilerin işletmede yeniden yetiştirilmeleri gerekir. İşe başvuran kişilerden eğitim düzeyi yüksek olanlar alınmalıdır. Çünkü bunlar diğerlerine göre daha çabuk öğrenmekte ve iş başında eğitimin işverene yüklediği maliyeti düşürmektedir.						
Eğitim ile istihdam arasında ekonomik bir ilişki bulunmamaktadır. Sosyal ve kurumsal bir ilişki vardır. Eğitim yalnızca firmaların beklediği davranış biçimlerini oluşturur ve sınıf farklılığını güçlendirir.						

EK 2 : FİRMA BİLGİ FORMU

1-İşletmede çalışan toplam işçi sayısı kaçtır?

() 15- 50 () 51- 100 () 101-150 () 151-200 () 201 ‘den fazla

2-İşletmede boş kadrolar hangi kaynaklardan doldurulmaktadır?

() İşletme dışı () İşletme içi () Her ikisi de

3-İşletme dışından hangi yollarla personel alınmaktadır?

() Gazete ilanı () okullar () İş ve işçi bulma kurumu () Meslek kuruluşları

() Kişisel başvurular () Tanıdık vasıtasıyla () Diğer.....

4-İşletmenize personel alırken sınav uyguluyor musunuz?

() Evet () Hayır

5-Hangi kadrolara personel alırken sınav uyguluyorsunuz?

() Orta Düzey Yönetici () Büro Personeli () Mühendis () Teknisyen () Ustabaşı

() Vasıflı işçi () Vasıfsız işçi

6- İşletmeye personel alırken uyguladığınız sınav türleri?

() Yazılı () Görüşme () Her ikisi de

7-Uyguladığınız sınavda ölçmek istediğiniz özellikler nelerdir?

() Mesleki bilgi () Kişilik özellikleri () Genel Kültür () Diğer

8-İşletme içinde doldurulan kadro tipi hangisidir?

() Orta düzey yönetici () Büro personeli () Mühendis () Teknisyen () Ustabaşı

() Vasıflı işçi () Vasıfsız işçi

9-İşletme içi atamalarda önem verilen özellikler nelerdir?

() Eğitim düzeyi () Mesleki tecrübe () Kişilik özellikleri () Diğer.....

10-İşletmede hizmet- içi eğitim programları uygulanmakta mıdır?

() Evet () Hayır

11-Hizmet – içi eğitim programı uygulanan kadro tipleri hangileridir?

() Orta düzey yönetici () Büro personeli () Mühendis () Teknisyen () Ustabaşı

() Vasıflı işçi () Vasıfsız işçi

EK 3 : ÇALIŞAN ANKET FORMU

- 1- İşletmedeki göreviniz nedir?.....
- 2- İşletmedeki toplam çalışma süreniz?
() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıldan fazla
- 3- Bugüne kadar kaç işletmede çalıştınız?
() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5
- 4- Kaç yaşındasınız?
() 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 'den fazla
- 5- Cinsiyetiniz?
() Erkek () Kadın
- 6- Eğitim düzeyiniz nedir?
() İlkokul () Ortaokul () Meslek Lisesi () Üniversite () Y.Lisans () Doktora
- 7- Üniversitede eğitim gördüğünüz alan nedir?
() Mesleki eğitim fakültesi () Güzel Sanatlar Fakültesi
() Mühendislik Fakültesi () İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- 8- Yüksek Lisans yaptınız mı?
() Evet () Hayır
- 9- Yüksek Lisans yaptığınız alanı belirtiniz?
() Eğitim Bilimleri () Sosyal Bilimler () Mühendislik Bilimleri
() Fen Bilimleri () İktisadi ve İdari Bilimler
- 10- Yabancı dil biliyor musunuz?
() Evet () Hayır
- 11- Bildiğiniz yabancı diller?
() İngilizce () Almanca () Fransızca () Diğer.....
- 12- Yabancı dil seviyenizi belirtiniz?
() Zayıf () Orta () İyi () Çok iyi
- 13- Bilgisayar biliyor musunuz?
() Evet () Hayır
- 14- Biliyorsanız bildiğiniz desen programları hangileridir?
() Compucon(Eos) () Accuarete () Punch () Tajima () Diğer.....