

**MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM FAKÜLTELERİ MEZUNLARININ
SİSTEM VE TEKNOLOJİ BECERİLERİNİN YÖNETİCİ
GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ
(ÇORUM ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ)**

Mustafa KALAY*
Bülent BOSTAN**

Öz

Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinin başlangıçta kuruluş amacının ilgili alanlar da öğretmen ihtiyacını karşılamaktı. Ancak son yıllarda yapılan öğretmen atamalarında kendilerine yer bulamayan Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri mezunları sanayiye yönelmiştir. Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri mezunlarının istihdam edilebilirlik açısından önemli olan Sistem ve Teknoloji Becerilerine işveren görüşlerine göre ne oranda sahip olduklarının belirlenmesi gündeme gelmiştir.

Bu araştırmada, Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanların Sistem ve Teknoloji Becerilerinin işveren görüşlerine göre değerlendirilmesi yapılmıştır. Çorum Organize Sanayi Bölgesinden 40 firma yöneticisine anket yapılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov Smirnov testi ile bakılmıştır. Nitel değişkenler arasındaki bağımsızlığın belirlenmesinde Ki-Kare analizinin Exact ve Monte Carlo yöntemlerinden yararlanılmıştır. $P < 0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Çorum'daki yöneticilerin Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olmuş çalışanlarının "Alternatif Sistem Geliştirme" becerilerini yetersiz buldukları görülmüştür. Araştırmaya katılan yöneticilerin Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olmuş çalışanlarının Sistem ve Teknoloji Becerilerinden bazı yeterliliklerine verdikleri cevaplarda "Yaşları" ve "Eğitim Düzeylerine" bağlı olarak istatistiksel bakımdan anlamlı farklar görülmüştür.

Bu araştırma Mayıs 2010 tarihinde Çorum Organize Sanayi Bölgesinde bulunan ve Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olmuş çalışanları olan firma yöneticilerini kapsamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri, İstihdam Edilebilirlik Becerileri, Sistem ve Teknoloji Becerileri

*Öğretim Görevlisi, Hitit Üniversitesi Osmancık Ömer Derindere Meslek Yüksekokulu.

**Doç. Dr., Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi.

The Evaluation of the System and Technology Skills of Graduates of Vocational and Technical Education Faculties in the Light of Managers' Opinions (An Case from the Corum Organized Industrial Center)

Abstract

The goal of the Vocational and Technical Education Faculties at the founding was to supply industry with the labour power it requires. However, graduates of vocational and technical education faculties, who were not able to find a position in the recent teaching staff central appointments, were pushed to industry. It has been necessary to determine, according to employer opinions, to what extent these graduates possess the necessary level of system and technology skills, which are important in terms of employability.

This research evaluates the system and technology skills level of vocational and technical education faculty graduates in accordance with employer opinions. Questionnaires were conducted with managers of 40 companies in the Çorum Organized Industrial Center. The data obtained through the research presented a normal distribution was checked with the Kolmogorov Smirnov test. The Exact and Monte Carlo methods of the chi-square analysis were used for determining the independence between qualitative variables. The $P < 0.05$ value was considered significant.

It was found that employers in Çorum consider the vocational and technical education faculty graduates' were inadequate in 'alternative system development' skills. Statistically significant differences related to "age" and "education levels" were discovered in the replies made by the participating managers with regard to some qualifications in the system and technology skills of their employers graduated from vocational and technical education faculties.

This research comprises company managers in the Çorum Industrial Center, who have employees from the vocational and technical education faculty graduates, in May 2010.

Keywords: Vocational and Technical Education Faculties, Employability Skills, System and Technology Skills

I. GİRİŞ

Toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetlerin üretiminin ve dağıtımının gerçekleştirildiği sistem içerisinde mevcut üretim tekniklerinin kullanılabilmesi ve geliştirilmesi için bilinenlerin kuşaktan kuşağa aktarılması gerekmektedir. Bu gereklilik, eğitimin toplumsal bir kurum olarak ortaya çıkmasının temel sebebidir. Mesleki eğitim sisteminin en önemli rollerinden birisi de üretim sisteminin ihtiyaç duyduğu sayıda ve nitelikte insan gücü yetiştirmektir (Kurnaz, 2007:1).

Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olan öğrencilerin “Teknik Öğretmen” unvanı alarak Milli Eğitim Bakanlığına bağlı mesleki ve teknik ortaöğretim okullarında istihdam edilmesi planlanmıştır. Teknik öğretmenlerin başka bir alanda istihdam edilmeleri amaçlanmamıştır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığının son altı yılda ilk atamalarda atamasını yaptığı öğretmen sayıları incelendiğinde tüm branşlarda yaptığı öğretmen atamalarının %11,01’ini Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olan öğretmen adaylarına ayırdığı görülmektedir (Kalay, 2010:2-3). Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanların büyük bir bölümünün öğretmen olarak istihdam edilememesi bu mezunların iş piyasasına yönelmesini kaçınılmaz kılmıştır. İş piyasasına yönelen Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri mezunu çalışanların üretim sisteminin ihtiyaç duyduğu niteliklere ne ölçüde sahip olduklarının tespit edilmesi gündeme gelmiştir.

Bu çalışmada Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakülteleri, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakülteleri, Mesleki Eğitim Fakülteleri ve Teknik Eğitim Fakülteleri Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri olarak anılmıştır.

Bu çalışma Mayıs 2010 yılında Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren ve Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olmuş kişileri çalıştıran firma yöneticilerini kapsamaktadır.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı iş hayatında önemli olduğu düşünülen ve *Sistem ve Teknoloji Becerileri* olarak sınıflandırdığımız becerilere Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olmuş çalışanların yöneticilere göre ne oranda sahip olduğunun belirlenmesidir. Bu beceriler herhangi bir meslek için değil tüm meslekler için ortak olan becerilerdir. Bunlar;

- Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler.
- İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar.
- Alternatif sistemler geliştirirler.
- İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler.
- Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler.

Bu yeterliliklere Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olan çalışanların Çorum'daki yöneticilere göre ne oranda sahip olduklarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

III. YÖNTEM

Bu araştırmanın yürütülmesinde genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma ile işverenlerin mesleki ve teknik eğitim fakültelerinden mezun olan çalışanları ile ilgili sistem ve teknoloji becerilerine (sistemleri anlama, sistemleri geliştirme ve tasarlama, teknoloji seçme ve teknolojiyi kullanma) yönelik görüşleri belirlenmiştir. Bu belirlemenin, işverenlerin görüşlerine dayalı olması nedeniyle araştırma betimsel niteliktedir.

Bu araştırmanın evrenini, Çorum Organize Sanayisinde bulunan, Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olmuş kişileri çalıştıran işverenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini Çorum Organize Sanayisinde faaliyet gösteren rastgele seçilmiş firmalar oluşturmuştur ve 40 firma ile sınırlıdır.

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket sorularının değerlendirilmesinde “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Çok az katılıyorum”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerinden oluşan “likert” tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Tablo 3.1: Anket Maddelerinin Puanları, Seçenek ve Sayısal Sınırları

Puanlar	Seçenekler	Sayısal Sınırlar
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 -1,79
2	Katılmıyorum	1,80 -2,59
3	Çok az katılıyorum	2,60 -3,39
4	Katılıyorum	3,40 -4,19
5	Kesinlikle Katılıyorum	4,20 -5,00

IV. BULGULAR VE YORUM

A. Örneklem Gurubunun İş Yerindeki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı

Kıdem Yılı	N	%
1 - 5 yıl	14	35.0
6 - 10 yıl	12	30.0
11 - 15 yıl	10	25.0
10 yıl ve üzeri	4	10.0
TOPLAM	40	100

Tablo 4.1'e göre Çorum'da faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin kıdem yıllarının %35'i 1-5 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerden oluşmaktadır. 10 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip yöneticilerin oranı ise %10'dur.

B. Örneklem Gurubunun Yaş Guruplarına Göre Dağılımı

Tablo 4.2: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Yaş Guruplarına Göre Dağılımı

Yaş Gurupları	N	%
20 - 25	2	5.0
26 - 30	10	25.0
31 - 40	14	35.0
41 - 50	8	20.0
51 ve üzeri	6	15.0
TOPLAM	40	100

Tablo 4.2'ye göre Çorum'da faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin %35'i 31-40 yaş sınıfındaki yöneticilerden oluşmaktadır. Çorum'da çoğunluğun %60 oranı ile 26-40 yaş aralığındaki yöneticilerden oluştuğu görülmektedir.

C. Örneklem Gurubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Tablo 4.3: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyleri	N	%
Ortaokul	2	5.0
Lise	8	20.0
Önlisans	7	17.5
Lisans	20	50.0
Lisansüstü	3	7.5
TOPLAM	40	100.0

Tablo 4.3'e göre Çorum'da faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin %75'i bir yükseköğretimden mezun olmuştur. Ortaokul mezunu yöneticilerin oranı çok azdır.

D. Örneklem Gurubunun “Hangi Teknolojik Sistemlerin Etkili ve Verimli Bir Biçimde Çalıştığını ya da İşlediğini Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

Tablo 4.4: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin “Hangi Teknolojik Sistemlerin Etkili ve Verimli Bir Biçimde Çalıştığını ya da İşlediğini Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	F	%	X	SS
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	4.02	0.57
Katılmıyorum	1	2.5		
Çok az katılıyorum	3	7.5		
Katılıyorum	30	75.0		
Kesinlikle Katılıyorum	6	15.0		
Toplam	40	100.0		

Tablo 4.4'de görüldüğü üzere “Hangi Teknolojik Sistemlerin Etkili ve Verimli Bir Biçimde Çalıştığını ya da İşlediğini Bilirler” ifadesine verilen puanların ortalaması $X=4,02$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir. İşverenlerin %75 oranı ile büyük bir çoğunluğu “Hangi Teknolojik Sistemlerin Etkili ve Verimli Bir Biçimde Çalıştığını ya da İşlediğini Bilirler” ifadesine “Katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

“Hangi Teknolojik Sistemlerin Etkili ve Verimli Bir Biçimde Çalıştığını ya da İşlediğini Bilirler” ifadesinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin %90'ı MTEF mezunu çalışanlarının düzeylerini oldukça yeterli görmüşlerdir.

Tablo 4.5'e göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.418$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin kıdem yılları değişse de çalışanlarının hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.6'ya göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.811$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin yaşları değişse de çalışanlarının hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.5: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Kıdem Yıllarına Göre “Hangi Teknolojik Sistemlerin Etkili ve Verimli Bir Biçimde Çalıştığını ya da İşlediğini Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Kıdem Yılları					χ^2	P
	1 yıldan az n(%)	1-5 yıl n(%)	6-10 yıl n(%)	11-15 yıl n(%)	10 yıl ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	12.356	0.418
Katılmıyorum	0 (0)	1 (8.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	0 (0)	3 (35.0)	0 (0)	0 (0)		
Katılıyorum	1 (50.0)	9 (75.0)	8 (66.7)	9 (90.0)	3 (75.0)		
Kesinlikle Katılıyorum	1 (50.0)	2 (16.7)	1 (8.3)	1 (10.0)	1 (25.0)		
TOPLAM	2 (100)	12 (100)	12 (100)	10 (100)	4 (100)		

Tablo 4.6: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Yaşlarına Göre “Hangi Teknolojik Sistemlerin Etkili ve Verimli Bir Biçimde Çalıştığını ya da İşlediğini Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Yaşları					χ^2	P
	20-25 n(%)	26-30 n(%)	31-40 n(%)	41-50 n(%)	51 ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8.152	0.811
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	1 (7.1)	0 (0)	0 (0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	1 (10.0)	2 (14.3)	0 (0)	0 (0)		
Katılıyorum	2 (100.0)	7 (70.0)	9 (64.3)	8 (100.0)	4 (66.7)		
Kesinlikle Katılıyorum	0 (0)	2 (20.0)	2 (14.3)	0 (0)	2 (33.3)		
TOPLAM	2 (100)	10 (100)	14 (100)	8 (100)	6 (100)		

Tablo 4.7: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Eğitim Düzeylerine Göre “Hangi Teknolojik Sistemlerin Etkili ve Verimli Bir Biçimde Çalıştığını ya da İşlediğini Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Eğitim Düzeyleri					χ^2	P
	Ortaokul n(%)	Lise n(%)	Önlisans n(%)	Lisans n(%)	Lisansüstü n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9.622	0.598
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (5.0)	0(0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (10.0)	1 (33.3)		
Katılıyorum	1 (50.0)	6 (75.0)	7 (100.0)	14 (70.0)	2 (66.7)		
Kesinlikle Katılıyorum	1 (50.0)	2 (25.0)	0 (0)	3 (15.0)	0 (0)		
TOPLAM	2 (100)	8 (100)	7 (100)	20 (100)	3 (100)		

Tablo 4.7'ye göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.598$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri değişse de çalışanlarının hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

E. Örneklem Gurubunun “İş Yeri Performansını Geliştirmek Amacıyla Mevcut Sistemde Değişiklikler Yaparlar” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

Tablo 4.8'de görüldüğü üzere “İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar.” ifadesine verilen puanların ortalaması $X=3.55$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir. İşverenlerin %35'i “İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine “Katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

“İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin %45'i MTEF mezunu çalışanlarının düzeylerini yetersiz görmüşlerdir.

Tablo 4.9'a göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.668$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin kıdem yılları değişse de çalışanlarının İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.8: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin “İş Yeri Performansını Geliştirmek Amacıyla Mevcut Sistemde Değişiklikler Yaparlar” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	F	%	X	SS
Kesinlikle Katılmıyorum	1	2.5	3.55	1.06
Katılmıyorum	6	15.0		
Çok az katılıyorum	11	27.5		
Katılıyorum	14	35.0		
Kesinlikle Katılıyorum	8	20.0		
Toplam	40	100.0		

Tablo 4.9: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Kıdem Yıllarına Göre “İş Yeri Performansını Geliştirmek Amacıyla Mevcut Sistemde Değişiklikler Yaparlar” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Kıdem Yılları					χ^2	P
	1 yıldan az n(%)	1-5 yıl n(%)	6-10 yıl n(%)	11-15 yıl n(%)	10 yıl ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	1 (8.3)	0 (0)	0 (0)	13.284	0.668
Katılmıyorum	0 (0)	1 (8.3)	0 (0)	4 (40.0)	1 (25.0)		
Çok az katılıyorum	1 (50.0)	4 (33.3)	4 (33.3)	1 (10.0)	1 (25.0)		
Katılıyorum	0 (0)	5 (41.7)	5 (41.7)	3 (30.3)	1 (25.0)		
Kesinlikle Katılıyorum	1 (50.0)	2 (16.7)	2 (16.7)	2 (20.0)	1 (25.0)		
TOPLAM	2 (100)	12 (100)	12 (100)	10 (100)	4 (100)		

Tablo 4.10: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Yaşlarına Göre “İş Yeri Performansını Geliştirmek Amacıyla Mevcut Sistemde Değişiklikler Yaparlar” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Yaşları					χ^2	P
	20-25 n(%)	26-30 n(%)	31-40 n(%)	41-50 n(%)	51 ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (12.5)	0 (0)	18.099	0.302
Katılmıyorum	0 (0)	1 (10.0)	1 (7.1)	3 (37.5)	1 (16.7)		
Çok az katılıyorum	2 (100.0)	3 (30.0)	5 (35.7)	0 (0)	1 (16.7)		
Katılıyorum	0 (0)	5 (50.0)	4 (28.6)	3 (37.5)	2 (33.3)		
Kesinlikle Katılıyorum	0 (0)	1 (10.0)	4 (28.6)	1 (12.5)	2 (33.3)		
TOPLAM	2 (100)	10 (100)	14 (100)	8 (100)	6 (100)		

Tablo 4.10'a göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.302$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin yaşları değişse de çalışanlarının iş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.11'de araştırmaya katılan firma yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre “İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı görülmektedir. Tablo 4.11'e göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.049$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. Yöneticilerin eğitim düzeyleri değiştikçe çalışanlarının iş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar ifadesine verdikleri cevaplar da değişmektedir. Lisans ve lise mezunu yöneticiler lisansüstü, önlisans mezunu yöneticilere göre daha olumlu düşünceye sahiptirler. Lisansüstü mezunu yöneticilerin %66.7'si önlisans mezunu yöneticilerin %28.6'sı “İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine “Çok az katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Lisans mezunu yöneticilerin %65'i lise mezunu yöneticilerin %75'i “İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine “Katılıyorum” veya “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.11: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Eğitim Düzeylerine Göre “İş Yeri Performansını Geliştirmek Amacıyla Mevcut Sistemde Değişiklikler Yaparlar” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Eğitim Düzeyleri					χ^2	P
	Orta okul n(%)	Lise n(%)	Önlisans n(%)	Lisans n(%)	Lisans üstü n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (5.0)	0 (0)	28.867	0.049
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	4 (57.1)	1 (5.0)	1 (33.3)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	2 (25.0)	2 (28.6)	5 (25.0)	2 (66.7)		
Katılıyorum	0 (0)	3 (37.5)	1 (14.3)	10 (50.0)	0 (0)		
Kesinlikle Katılıyorum	2 (100)	3 (37.5)	0 (0)	3 (15.0)	0 (0)		
TOPLAM	2 (100)	8 (100)	7 (100)	20 (100)	3 (100)		

Tablo 4.12: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin “Alternatif Sistemler Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	F	%	X	SS
Kesinlikle Katılmıyorum	1	2.5	3.32	0.91
Katılmıyorum	5	12.5		
Çok az katılıyorum	18	45.0		
Katılıyorum	12	30.0		
Kesinlikle Katılıyorum	4	10.0		
Toplam	40	100.0		

F. Örneklem Gurubunun “Alternatif Sistemler Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine verilen puanların ortalaması $\bar{X}=3.32$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Çok az katılıyorum” aralığına denk gelmektedir. İşverenlerin %45’i “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine “Çok az katılıyorum” cevabın vermişlerdir.

“Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin %60’ı MTEF mezunu çalışanlarının düzeylerini yetersiz bulmuşlardır.

Tablo 4.13: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Kıdem Yıllarına Göre “Alternatif Sistemler Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Kıdem Yılları					χ^2	P
	1 yıldan az n(%)	1-5 yıl n(%)	6-10 yıl n(%)	11-15 yıl n(%)	10 yıl ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (10.0)	0 (0)	15.293	0.499
Katılmıyorum	0 (0)	1 (8.3)	2 (16.7)	2 (20.0)	0 (0)		
Çok az katılıyorum	1 (50.0)	7 (58.3)	4 (33.3)	5 (50.0)	1 (25.0)		
Katılıyorum	0 (0)	3 (25.0)	6 (50.0)	1 (10.0)	2 (50.0)		
Kesinlikle Katılıyorum	1 (50.0)	1 (8.3)	0 (0)	1 (10.0)	1 (25.0)		
TOPLAM	2 (100)	12 (100)	12 (100)	10 (100)	4 (100)		

Tablo 4.13’e göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.499$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin kıdem yılları değişse de alternatif sistemler geliştirirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.14’e göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.873$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin yaşları değişse de alternatif sistemler geliştirirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.15’e göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.169$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri değişse de alternatif sistemler geliştirirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.14: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Yaşlarına Göre “Alternatif Sistemler Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Yaşları					χ^2	P
	20-25 n(%)	26-30 n(%)	31-40 n(%)	41-50 n(%)	51 ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (12.5)	0 (0)	10.865	0.873
Katılmıyorum	0 (0)	1 (10.0)	2 (14.3)	1 (12.5)	1 (16.7)		
Çok az katılıyorum	2 (100.0)	6 (60.0)	6 (42.9)	3 (37.5)	1 (16.7)		
Katılıyorum	0 (0)	2 (20.0)	4 (28.6)	3 (37.5)	3 (50.0)		
Kesinlikle Katılıyorum	0 (0)	1 (10.0)	2 (14.3)	0 (0)	1 (16.7)		
TOPLAM	2 (100)	10 (100)	14 (100)	8 (100)	6 (100)		

Tablo 4.15: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Eğitim Düzeylerine Göre “Alternatif Sistemler Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Eğitim Düzeyleri					χ^2	P
	Orta okul n(%)	Lise n(%)	Önlisans n(%)	Lisans n(%)	Lisans üstü n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	1 (14.3)	0 (0)	0 (0)	22.076	0.169
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	2 (28.6)	3 (15.0)	0 (0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	2 (25.0)	4 (57.1)	9 (45.0)	3 (100.0)		
Katılıyorum	2 (100)	4 (50.0)	0 (0)	6 (30.0)	0 (0)		
Kesinlikle Katılıyorum	0 (0)	2 (25.0)	0 (0)	2 (10.0)	0 (0)		
TOPLAM	2 (100)	8 (100)	7 (100)	20 (100)	3 (100)		

G. Örneklem Gurubunun “İşleriyle İlgili Yeni Teknolojiler Doğrultusunda Kendilerini Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

Tablo 4.16: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin “İşleriyle İlgili Yeni Teknolojiler Doğrultusunda Kendilerini Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	F	%	X	SS
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	3.82	0.78
Katılmıyorum	2	5.0		
Çok az katılıyorum	10	25.0		
Katılıyorum	21	52.5		
Kesinlikle Katılıyorum	7	17.5		
Toplam	40	100.0		

Tablo 4.16'da görüldüğü üzere “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesine verilen puanların ortalaması $X=3.82$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir. İşverenlerin %52.5’i “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesine “Katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

“İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin %70’i MTEF mezunu çalışanlarının düzeylerini oldukça yeterli görmüşlerdir.

Tablo 4.17’ye göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.501$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin kıdem yılları değişse de “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.18’e göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.013$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. Yöneticilerin yaşları değiştikçe “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesine verdikleri cevaplar da değişmektedir. 51 ve üzeri yaş gurubunda olan yöneticiler 26-30 ve 31-40 yaş gurubu arasındaki yöneticilere göre daha olumlu düşünceye

Tablo 4.17: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Kıdem Yıllarına Göre “İşleriyle İlgili Yeni Teknolojiler Doğrultusunda Kendilerini Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Kıdem Yılları					χ^2	P
	1 yıldan az n(%)	1-5 yıl n(%)	6-10 yıl n(%)	11-15 yıl n(%)	10 yıl ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	11.568	0.501
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (10.0)	1 (25.0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	4 (33.3)	3 (25.0)	3 (30.0)	0 (0)		
Katılıyorum	2 (100)	6 (50.0)	7 (58.3)	5 (50.0)	1 (25.0)		
Kesinlikle Katılıyorum	0 (0)	2 (16.7)	2 (16.7)	1 (10.0)	2 (50.0)		
TOPLAM	2 (100)	12 (100)	12 (100)	10 (100)	4 (100)		

Tablo 4.18: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Yaşlarına Göre “İşleriyle İlgili Yeni Teknolojiler Doğrultusunda Kendilerini Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Yaşları					χ^2	P
	20-25 n(%)	26-30 n(%)	31-40 n(%)	41-50 n(%)	51 ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	25.015	0.013
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (25.0)	0 (0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	5 (50.0)	4 (28.6)	1 (12.5)	0 (0)		
Katılıyorum	2 (100.0)	5 (50.0)	8 (57.1)	4 (50.0)	2 (33.3)		
Kesinlikle Katılıyorum	0 (0)	0 (0)	2 (14.3)	1 (12.5)	4 (66.7)		
TOPLAM	2 (100)	10 (100)	14 (100)	8 (100)	6 (100)		

sahiptirler. 51 ve üzeri yaş gurubunda olan yöneticilerin %66.7'si Kesinlikle Katılıyorum derken 31-40 yaş arası gurubu yöneticilerin %14.3'ü Kesinlikle Katılıyorum demiştir. 26-30 yaş arası yöneticilerin ise hiçbiri Kesinlikle Katılıyorum dememiştir.

Tablo 4.19: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Eğitim Düzeylerine Göre “İşleriyle İlgili Yeni Teknolojiler Doğrultusunda Kendilerini Geliştirirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Eğitim Düzeyleri					χ^2	P
	Orta okul n(%)	Lise n(%)	Önlisans n(%)	Lisans n(%)	Lisans üstü n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	13.227	0.377
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	1 (14.3)	0 (0)	1 (33.3)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	2 (25.0)	3 (42.9)	5 (25.0)	0 (0)		
Katılıyorum	1 (50.0)	4 (50.0)	3 (42.9)	11 (55.0)	2 (66.7)		
Kesinlikle Katılıyorum	1 (50.0)	2 (25.0)	0 (0)	4 (20.0)	0 (0)		
TOPLAM	2 (100)	8 (100)	7 (100)	20 (100)	3 (100)		

Tablo 4.19'a göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.377$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin eğitim düzeyleri değişse de “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

H. Örneklem Gurubunun “Yapacakları İşe Göre Hangi Teknolojiyi (Makine, Araç-Gereç, Ekipman, Teçhizat vb.) Kullanacaklarını Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

Tablo 4.20'de görüldüğü üzere “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” ifadesine verilen puanların ortalaması $X=4.17$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçek seçeneklerinde “Katılıyorum” aralığına denk gelmektedir. İşverenlerin %72.5'i “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” ifadesine “Katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 4.20: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin “Yapacakları İşe Göre Hangi Teknolojiyi (Makine, Araç-Gereç, Ekipman, Teçhizat Vb.) Kullanacaklarını Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	F	%	X	SS
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	4.17	0.50
Katılmıyorum	0	0		
Çok az katılıyorum	2	5.0		
Katılıyorum	29	72.5		
Kesinlikle Katılıyorum	9	22.5		
Toplam	40	100.0		

“Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” ifadesinin toplam ortalama puanı ile her bir maddenin ortalama puanı ve bu puanlara karşılık gelen algı düzeyine bakıldığında, yöneticilerin %95’i MTEF mezunu çalışanlarının düzeylerini oldukça yeterli görmüşlerdir.

Tablo 21’de araştırmaya katılan firma yöneticilerinin kıdem yıllarına göre “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” ifadesine verdikleri cevapların dağılımı görülmektedir. Tablo 4.21’e göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.323$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin kıdem yılları değişse de Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.22’ye göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.211$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin yaşları değişse de Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.23’e göre kıkare analizi sonucu elde edilen değer $P=0.269$ olduğu için istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri değişse de yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Tablo 4.21: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Kıdem Yıllarına Göre “Yapacakları İşe Göre Hangi Teknolojiyi (Makine, Araç-Gereç, Ekipman, Teçhizat Vb.) Kullanacaklarını Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Kıdem Yılları					χ^2	P
	1 yıldan az n(%)	1-5 yıl n(%)	6-10 yıl n(%)	11-15 yıl n(%)	10 yıl ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9.420	0.323*
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	1 (8.3)	0 (0)	0 (0)	1 (25.0)		
Katılıyorum	1 (50.0)	9 (75.0)	9 (75.0)	9 (90.0)	1 (25.0)		
Kesinlikle Katılıyorum	1 (50.0)	2 (16.7)	3 (25.0)	1 (10.0)	2 (50.0)		
TOPLAM	2 (100)	12 (100)	12 (100)	10 (100)	4 (100)		

Tablo 4.22: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Yaşlarına Göre “Yapacakları İşe Göre Hangi Teknolojiyi (Makine, Araç-Gereç, Ekipman, Teçhizat Vb.) Kullanacaklarını Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Yaşları					χ^2	P
	20-25 n(%)	26-30 n(%)	31-40 n(%)	41-50 n(%)	51 ve üzeri n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	10.843	0.211
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	1 (10.0)	0 (0)	1 (12.5)	0 (0)		
Katılıyorum	2 (100.0)	8 (80.0)	11 (78.6)	6 (75.0)	2 (33.3)		
Kesinlikle Katılıyorum	0 (0)	1 (10.0)	3 (21.4)	1 (12.5)	4 (66.7)		
TOPLAM	2 (100)	10 (100)	14 (100)	8 (100)	6 (100)		

Tablo 4.23: Araştırmaya Katılan Firma Yöneticilerinin Eğitim Düzeylerine Göre “Yapacakları İşe Göre Hangi Teknolojiyi (Makine, Araç-Gereç, Ekipman, Teçhizat Vb.) Kullanacaklarını Bilirler” İfadesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

İFADELER	Eğitim Düzeyleri					χ^2	P
	Orta okul n(%)	Lise n(%)	Önlisans n(%)	Lisans n(%)	Lisans üstü n(%)		
Kesinlikle Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	10.456	0.269
Katılmıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)		
Çok az katılıyorum	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (5.0)	1 (33.3)		
Katılıyorum	1 (50.0)	5 (62.5)	7 (100.0)	14 (70.0)	2 (66.7)		
Kesinlikle Katılıyorum	1 (50.0)	3 (37.5)	0 (0)	5 (25.0)	0 (0)		
TOPLAM	2 (100)	8 (100)	7 (100)	20 (100)	3 (100)		

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çorum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firma yöneticilerine göre Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olmuş çalışanlarının iş yaşamında etkili bir performans göstermelerini sağlayan *Sistem ve Teknoloji Becerilerine* sahip oldukları görülmektedir.

Çorum'daki yöneticilerin %90'ı çalışanlarının “hangi sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini” bildiğini düşünmektedir. Yöneticilerin kıdem yılları, yaşları ve eğitim düzeyleri değişse de “Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler.” ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir. Yani kıdem yılları, yaşları ve eğitim düzeyleri ile “Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur.

Çorum'daki yöneticilerin %55'i çalışanlarının “iş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yapabileceğini” belirtmiştir. Yöneticilerin %17.5'i “Kesinlikle katılmıyorum” veya “Katılmıyorum” seçenekleri işaretleyerek çalışanlarının mevcut sistemde değişiklik yapamayacağını belirtmiştir. Yöneticilerin kıdem yılları ve yaşları değişse de “İş yeri performansını geliştirmek

amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir. Ancak yöneticilerin eğitim düzeyleri değiştikçe “İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar” ifadesine verdikleri cevaplar da değişmektedir. Lise ve lisans mezunu yöneticiler Önlisans ve lisansüstü yöneticilere göre daha olumlu bir düşünceye sahiptirler.

Çorum'daki yöneticilerin %60'ı çalışanlarının “alternatif sistem geliştirme” becerisine “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum” veya “Çok az katılmıyorum” cevaplarını vererek olumsuz bir görüş bildirmişlerdir. Yöneticilerin kıdem yılları, yaşları ve eğitim düzeyleri ile “Alternatif sistemler geliştirirler” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Yani yöneticilerin kıdem yılları, yaşları ve eğitim düzeyleri değişse de verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Çorum'daki yöneticilerin %70'i çalışanlarının “işleri ile ilgili yeni teknolojiler konusunda kendilerini geliştirdiklerini” düşünmektedirler. Yöneticilerin kıdem yılları ve eğitim düzeyleri değişse de “İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler” ifadesine verdikleri cevaplar değişmemektedir. Yani istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Ancak yöneticilerin yaşları ile bu ifadeye verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark vardır. 51 yaş ve üzeri yaş gurubundaki yöneticiler diğer yaş gurubundaki yöneticilere göre daha olumlu bir düşünceye sahiptirler.

Çorum'daki yöneticilerin %95'i çalışanlarının “yapacakları işe göre hangi teknolojiyi kullanacaklarını” bildiklerini düşünmektedir. Yöneticilerin kıdem yılları, yaşları ve eğitim düzeyleri ile “Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler” ifadesine verdikleri cevaplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark yoktur. Kıdem yılları, yaşları ve eğitim düzeyleri değişse de verdikleri cevaplar değişmemektedir.

Verilerden elde edilen sonuçlarda Çorum'daki yöneticilerin çalışanlarının alternatif sistem geliştirme becerilerini yetersiz buldukları görülmüştür. Diğer;

- Hangi teknolojik sistemlerin etkili ve verimli bir biçimde çalıştığını ya da işlediğini bilirler.
- İş yeri performansını geliştirmek amacıyla mevcut sistemde değişiklikler yaparlar.
- Alternatif sistemler geliştirirler.
- İşleriyle ilgili yeni teknolojiler doğrultusunda kendilerini geliştirirler.
- Yapacakları işe göre hangi teknolojiyi (makine, araç-gereç, ekipman, teçhizat vb.) kullanacaklarını bilirler.

ifadelerine verdikleri cevaplarda yöneticilerin çalışanlarının bu yeteneklerini oldukça yeterli buldukları görülmüştür.

Alternatif sistem geliştirme bir çalışanın her zaman tek başına gerçekleştirebileceği bir iş değildir. Alternatif sistem geliştirme konusunda farklı bölümlerde görev yapan kişilerin bir araya gelerek fikir alışverişinde bulunmaları

alternatif yeni sistemlerin geliştirilmesinde faydalı olacaktır. Farklı branşlarda eğitim almış kişilerin yenilik yapılması istenen veya alternatif bir sistem geliştirilmesi istenen konulardaki bakış açıları birbirinden farklı olacağından bu farklılıkların bir arada toplanması alternatif sistem geliştirmeyi daha kolay bir hale getirecektir.

KAYNAKÇA

- KURNAZ, Işıl. (2007), *İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölge İmalat Sanayi Uygulaması*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- KALAY, Mustafa. (2010), *Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi Mezunlarının İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin İşveren Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- SARIHAN, Halime İ. (1998), *Teknoloji Yönetimi*, Desnet Basım, Kocaeli.
- MAHİROĞLU, A. (1996), *Teknik Eğitim Fakültesi Mezunlarını İzleme Araştırması*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- AKGÜL, A. (2005), *SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Mustafa Kitabevi, Ankara.
- AKPINAR, B. (2005), "Teknik Öğretmen Yetiştirme Sorunu ve Teknik Eğitim Fakültelerinin Geleceği", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 25, ss. 259-274.