



T.C.  
MEVLANA KALKINMA AJANSI

# GENÇLERİN MESLEKİ BECERİLERİ KONUSUNDA İŞLETMELERİN BEKLENTİ VE İHTİYAÇLARI

TR52-12-TD-02/02

## ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ İŞLETMELERİNİN İNSAN KAYNAĞINA YÖNELİK BEKLENTİ VE İHTİYAÇLARININ ANALİZİ

TEKNİK DESTEK YARARLANICISI  
Sürdürülebilir Gelişim Merkezi Derneği (SÜGEM)



YÜKLENİCİ  
Vefra Danışmanlık





# SÜGEM SÜRDÜRÜLEBİLİR GELİŞİM MERKEZİ DERNEĞİ

## ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ İŞLETMELERİNİN İNSAN KAYNAĞINA YÖNELİK BEKLENTİ VE İHTİYAÇLARININ ANALİZİ

**Teknik Destek Yararlanıcısı**  
Sürdürülebilir Gelişim Merkezi Derneği (SÜGEM)



**Yüklenici**  
Vefra Danışmanlık



**KONYA-2012**



## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	2
TABLolar LİSTESİ .....	3
GİRİŞ .....	4
1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ .....	6
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	6
1.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı .....	7
1.3. Evren ve Örneklem.....	7
1.4. Araştırma Verilerinin Çözümü.....	8
1.5. Araştırmanın Kısıtları.....	9
2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....	10
2.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler .....	10
2.1.1. Anketi Dolduran Yöneticilere Ait Demografik Özellikler.....	10
2.1.2. Ankete Katılan İşletmelere Ait Demografik Özellikler .....	13
2.2. İnsan Kaynağında Beklenen İlgi Alanları .....	19
2.3. İnsan Kaynağının Sahip Olması Beklenen Özellikler.....	20
2.4. İnsan Kaynağının Bulmakta Zorlanılan Özellikleri .....	22
2.5. En Çok İnsan Kaynağı Bulmakta Zorlanılan Meslek Alanları.....	24
2.6. Yöneticilerin Üniversitelerdeki Eğitimle İlgili Görüşleri .....	26
2.7. Yöneticilerin Fakülte-Yüksekökol Ayrımına İlişkin Görüşleri.....	27
3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....	28
KAYNAKLAR.....	38

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Konya'daki Organize Sanayi Bölgeleri ve Aktif İşletme Sayıları.....	8
Tablo 2. Ankette Yer Alan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri.....	9
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	10
Tablo 4. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....	11
Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	11
Tablo 6. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgisine Göre Dağılımı.....	12
Tablo 7. Katılımcıların Bildikleri Yabancı Dil Bilgisine Göre Dağılımı.....	12
Tablo 8. Katılımcıların Unvana Göre Dağılımı.....	12
Tablo 9. Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	13
Tablo 10. Katılımcı İşletmelerin İş Koluna Göre Dağılımı.....	13
Tablo 11. Katılımcı İşletmelerin Hukuki Yapıya Göre Dağılımı.....	14
Tablo 12. Katılımcı İşletmelerin Sektörde Faaliyet Gösterdikleri Süreye İlişkin Dağılım.....	14
Tablo 13. Katılımcı İşletmelerin Sermayelerine Göre Dağılımı.....	15
Tablo 14. Katılımcı İşletmelerin Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı.....	15
Tablo 15. Katılımcı İşletmelerin Yıllık Cirolarına Göre Dağılımı.....	16
Tablo 16. Katılımcı İşletme Çalışanlarının Ortalama Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı.....	16
Tablo 17. Katılımcı İşletmelerdeki Yönetim veya İşletme Alanında Eğitim Almış Çalışan Sayısına İlişkin Dağılım.....	17
Tablo 18. Katılımcı İşletmelerin İhracat Yapma Durumuna İlişkin Dağılım.....	17
Tablo 19. Katılımcı İşletmelerin Buldukları Organize Sanayi Bölgesine Göre Dağılımı....	18
Tablo 20. Katılımcı İşletmelerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	19
Tablo 21. İnsan Kaynağında Beklenen İlgi Alanları.....	20
Tablo 22. İnsan Kaynağının Sahip Olması Beklenen Özellikler.....	21
Tablo 23. İnsan Kaynağının Bulmakta Zorlanılan Özellikleri.....	22
Tablo 24. İnsan Kaynağı Bulmakta En Çok Zorlanılan Meslek Alanları.....	25
Tablo 25. Yöneticilerin Üniversitelerdeki Eğitimle İlgili Görüşleri.....	26
Tablo 26. Yöneticilerin Fakülte-Yüksekokul Ayrımı İle İlgili Görüşleri.....	27
Tablo 27. İlgi Alanına İlişkin Değerlendirme Skalası.....	28
Tablo 28. Önem Düzeylerine İlişkin Değerlendirme Skalası.....	28
Tablo 29. Katılım Düzeylerine İlişkin Değerlendirme Skalası.....	28
Tablo 30. İnsan Kaynağında Beklenen İlgi Alanlarına Yönelik Değerlendirme.....	29
Tablo 31. İnsan Kaynağının Sahip Olması Beklenen Özelliklerine Yönelik Değerlendirme..	30
Tablo 32. Bulmakta Zorlanılan İnsan Kaynağı Özelliklerine Yönelik Değerlendirme.....	31
Tablo 33. Üniversitelerdeki Eğitimle İlgili Görüşlere Yönelik Değerlendirme.....	34
Tablo 34. Fakülte-Yüksekokul Ayrımına Yönelik Değerlendirme.....	35



## GİRİŞ

Etkili bir strateji, faydalanıcılarının ihtiyaç ve beklentilerine odaklanmalıdır. Bu yönüyle talep edenlerin (işletmelerin) ihtiyaç ve beklentilerini tespit etmek, arz edenlere yön verici girdiler sağlayacaktır. Ayrıca talep edenlerin ihtiyaç ve beklentileriyle arz edenlerin stratejileri arasındaki farkın giderilmesi de böyle bir tespite bağlıdır. Bu çalışmadaki amaç, Konya sanayisinde faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynağına yönelik mesleki beceri açısından beklenti ve ihtiyaçlarını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, Konya'daki organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren tüm işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Konya 1. Organize Sanayi Bölgesi, 2. ve 3. Organize Sanayi Bölgesi (Konya Organize Sanayi Bölgesi) ve Büsan Özel Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren 317 işletme oluşturmaktadır. Araştırma bulguları dikkate alınarak sanayicilerin mesleki beceri açısından insan kaynaklarına yönelik beklenti ve ihtiyaçları tespit edilmiş ve üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesine yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Bu çalışma, Sürdürülebilir Gelişim Merkezi Derneği (SÜGEM) tarafından 2012 Teknik Destek Programı çerçevesinde Mevlana Kalkınma Ajansı'na sunulan ve başarılı bulunan "Gençlerin Mesleki Becerileri Konusunda İşletmelerin Beklenti ve İhtiyaçları" projesi kapsamında yapılan araştırmayı ve sonuçlarını içermektedir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın metodolojisi sunulmuş ve ikinci bölümde bulgular aktarılmıştır. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde ise sonuçlara ve elde edilen bulgulara yönelik yapılan değerlendirmelere ve geliştirilen çeşitli önerilere yer verilmiştir.



## 1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın bu bölümü beş alt bölüme ayrılmıştır. Bu bölümlerde sırasıyla araştırmanın amacı ve önemi, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, evren ve örneklem, araştırma verilerinin çözümü ve araştırmanın kısıtları bilgilerine yer verilmiştir.

### 1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Konya sanayisinde faaliyet gösteren işletmelerin çalışma hayatına yeni adım atan gençlerden mesleki beceriler konusundaki beklenti ve ihtiyaçlarının neler olduğunun tespit etmek ve elde edilen bulgular çerçevesinde çeşitli öneriler geliştirmektir. Bu ana amaca ulaşabilmek için çalışmada;

- İşverenler açısından insan kaynağında beklenen ilgi alanları,
- İnsan kaynağının sahip olması istenen özellikleri,
- İnsan kaynağının bulmakta zorlanılan özellikleri,
- İşletmelerin bulmakta en çok zorlandığı meslek alanları,
- Yöneticilerin üniversitelerdeki eğitimle ilgili temel görüşleri ve
- Yöneticilerin yüksekokul-fakülte ayrımına insan kaynağı temini açısından bakışları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın en büyük önemi, işverenlerin gözüyle insan kaynakları profiline ilişkin beklenti ve ihtiyaç analizini içermesidir. Çünkü elde edilecek bulgular, arz edici konumundaki tüm paydaşlara son derece anlamlı katkılar sağlayacaktır. Araştırmanın bir başka önemi ise, geliştirilen öneriler çerçevesinde daha nitelikli ve işverenlerin beklenti ve ihtiyaçlarına hitap edebilen insan kaynağının yetiştirilmesi suretiyle bölgedeki üretim kapasitesinin orta ve uzun vadede gelişmesine katkı sağlayabilecek olmasıdır. Ayrıca araştırmadan elde edilen bulgular yalnızca Konya merkezindeki değil, bölgedeki tüm arz edicilerin kullanabileceği anlamlı girdiler sağlayabilecektir. Araştırma betimleyici tarama modele sahiptir ve bu amaçla bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir.



## 1.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Konya sanayisinde faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynaklarına yönelik beklenti ve ihtiyaçlarını tespit edebilmek amacıyla 2 bölümden oluşan bir anket düzenlenmiştir. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik 17 soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde çeşitli sınıflandırmaları içinde barındıran 6 ana soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünü oluşturan bu sorularda 5’li likert ölçeklendirmesi esas alınmış ve insan kaynağının faaliyet alanlarına yönelik beklenen ilgi düzeyini ölçmek için 6 soru, sahip olması gerektiği düşünülen özelliklere ilişkin tutumu ölçmek için 32 soru, bulmakta zorlanılan nitelikleri belirleyebilmek için 38 soru, sanayicilerin üniversitelerdeki eğitimle ilgili genel görüşlerini alabilmek için 10 soru, fakülte-yüksekokul ayırımına sanayicilerin bakış açılarını görebilmek için 4 soru ve ihtiyaç duyulan meslek alanlarına yönelik önem derecelendirmesini tespit edebilmek için 29 soru yöneltilmiştir. Anketin ikinci bölümündeki sorular hazırlanırken Yenen ve Gözlü’nün (2005: 415-419) çalışmalarındaki sorulardan faydalanılmış ve Selçuk Üniversitesi’ndeki akademisyenlerin desteğiyle bu sorular araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Anketin bazı sorularında açık uçlu sorular yöneltilmiş ve elde edilen cevaplara göre kategorize edilmiştir. Bazı sorularda 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kimi sorular için (1) Kesinlikle katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde; kimi sorular için (1) Hiç ilgili olmamalı (2) Az ilgili olmalı (3) Orta düzeyde ilgili olmalı (4) Çok ilgili olmalı (5) Aşırı ilgili olmalı; kimi sorular içinse (1) Hiç önemli değil (2) Önemli değil (3) Ne önemli ne önemli değil (4) Önemli (5) Çok önemli şeklinde ölçeklendirme yapılmıştır.

## 1.3. Evren ve Örneklem

Konya sanayisinde faaliyet gösteren işletmelerin çalışma hayatına yeni adım atan gençlerden mesleki beceriler konusundaki beklenti ve ihtiyaçlarının neler olduğunun tespit etmek amacıyla yapılan çalışmanın evrenini, Konya’da bulunan organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır.



Konya’da faaliyet gösteren 5 tane organize sanayi bölgesi bulunmaktadır. Bunlar: 1. Organize Sanayi Bölgesi, 2. Organize Sanayi Bölgesi, 3. Organize Sanayi Bölgesi, Büsan Özel Organize Sanayi Bölgesi ve Konsan Özel Organize Sanayi Bölgesi’dir (www.org-san.com). Bunlardan 2. ve 3. Organize Sanayi Bölgeleri birleştirilerek Konya Organize Sanayi Bölgesi adıyla faaliyetlerine devam etmektedir. Organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletme sayıları Tablo 1’de gösterilmiştir. Aktif işletme sayıları, Organize Sanayi Bölgesi Başkanlıklarından telefonla teyit edilerek tabloya aktarılmıştır.

**Tablo 1. Konya’daki Organize Sanayi Bölgeleri ve Aktif İşletme Sayıları**

<b>Organize Sanayi Bölgesi</b>	<b>Aktif İşletme Sayısı</b>
Konya Organize Sanayi Bölgesi (2. ve 3. OSB’ler)	377
1. Organize Sanayi Bölgesi	189
Büsan Organize Sanayi Bölgesi	466
Konsan Özel Organize Sanayi Bölgesi	121

Kaynak: Konya Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı, 1. Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı, Büsan Özel Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı, Konsan Özel Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı, kos.org.tr, kosb.org.tr, busansanayi.com (Erişim Tarihi: 14.10.2012)

Araştırmanın örneklemini, Konya Organize Sanayi Bölgesi’nde (2. ve 3. OSB’lerde), 1. Organize Sanayi Bölgesi’nde ve Büsan Özel Organize Sanayi Bölgesi’nde faaliyet gösteren 317 işletme oluşturmaktadır. Üç organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren 317 işletmeye 12-20 Ekim 2012 tarihleri arasında anketler uygulanmıştır. Anket formları yüzyüze görüşme yöntemiyle uygulandığından katılımcılara yardımcı olunmuştur. Bu nedenle değerlendirme dışı bırakılan anket formu bulunmamaktadır.

#### **1.4. Araştırma Verilerinin Çözümü**

Araştırmada elde edilen verilerin kodlanması ve çözümlenmesinde SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır. Anketler uygulanmadan önce çeşitli uzmanların görüşü alınmış, gerekli görülen düzeltmeler, eklemeler ve çıkartmalar yapılmıştır. Bu süreçte algılamayı kısıtladığı anlaşılan bazı sorular değiştirilmiş, bazı sorular açık uçlu hale dönüştürülmüş ve böylece uygulanmıştır.



Katılımcıların verdikleri yanıtlara ilişkin anketlerin güvenilirlik analizi yapılmış ve her bir ölçek için aşağıda belirtilen Cronbach Alfa değerlerine ulaşılmıştır. Elde edilen verilerden anlaşılacağı üzere, her bir ölçeğin güvenilirliği kabul edilebilir Cronbach Alfa düzeyinin üzerindedir. Dolayısıyla anket, yeterli düzeyde güvenilirliğe sahiptir.

**Tablo 2. Ankette Yer Alan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri**

Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
İnsan kaynağının faaliyet alanlarına yönelik beklenen ilgi düzeyi	6	0,850
İnsan kaynağının sahip olması beklenen özellikler	32	0,930
İnsan kaynağının bulmakta zorlanılan nitelikleri	38	0,954
Yöneticilerin üniversitelerdeki eğitimle ilgili genel görüşleri	10	0,870
Yöneticilerin fakülte-yüksekokul ayırımına bakış açıları	4	0,754

Araştırmada elde edilen verileri test etmek için temel belirleyici istatistikler kullanılmıştır. Ankete katılan örneklemdeki işletme yöneticilerinden ankette yer alan bazı soruları (örneğin yıllık ciro, sermaye) cevaplamak istemeyenler olmuştur. Her bir sorunun değerlendirmesinde, yalnızca o soruya cevap veren anketler esas alınmıştır. Bu nedenle her bir soru için ankete cevap veren örneklem sayısı değişkenlik gösterebilir.

### 1.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın iki önemli kısıtı bulunmaktadır. Bunlardan ilki sanayicilerin ihtiyaç duydukları insan kaynakları profilinin belirlenebilmesi için soruların daha da genişletilebilecek olmasıdır. Bunların tümüne yer vermek anketin doldurulması açısından mümkün olmayacağı ya da anketin güvenilirliğini düşüreceği için sınırlandırılma yapılmıştır. İkinci kısıt ise, araştırmaya tüm organize sanayi bölgeleri ve buradaki tüm işletmelerin dahil edilememesidir. Daha çok sayıda işletmenin katılımıyla, sonuçlar daha anlamlı hale gelebilirdi. Araştırma evreninin içinde yalnızca 317 işletmeye ulaşılmıştır. Ancak ulaşılabilen bu sayı, istatistiksel açıdan evreni temsil kabiliyetine sahiptir.

## 2. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümü yedi alt bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde ankete katılan işletme ve yöneticilerine ait bazı demografik özelliklere yer verilmiştir. İkinci bölümde işletmelerin insan kaynaklarında bekledikleri ilgi alanlarına, üçüncü bölümde insan kaynağının sahip olması istenen özelliklerine, dördüncü bölümde ise insan kaynağının bulmakta zorlanılan özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmanın beşinci bölümünde işletmelerin bulmakta en çok zorlandığı meslek alanlarına, altıncı bölümde yöneticilerin üniversitelerdeki eğitimle ilgili temel görüşlerine, yedinci ve son bölümde yöneticilerin fakülte-yüksekokul ayırımına insan kaynağı temini açısından bakışlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### 2.1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Araştırmanın bu bölümünde anketi dolduran yöneticilere ve ankete katılan işletmelere ait demografik özellikler sunulmuştur.

#### 2.1.1. Anketi Dolduran Yöneticilere Ait Demografik Özellikler

Anketi dolduran yöneticilerin cinsiyete göre dağılımları Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	n	Yüzde (%)
Bay	266	83,9
Bayan	51	16,1
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde, ankete katılanların %83,9'unun bay ve %16,1'inin bayan olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, anket katılımcılarının büyük çoğunluğunun bay olduğu görülmektedir. Anket katılımcılarının yaşa göre dağılımları Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	n	Yüzde (%)
18-25	32	10,1
26-30	113	35,6
31-35	100	31,5
36-45	54	17,0
46-55	12	3,8
56-65	5	1,6
66 ve üstü	1	,3
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde önemli bir kısmının orta yaş seviyesinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %67,1'i 26-35 yaş aralığındadır. 36-45 yaş aralığı da dahil edildiğinde (26-45 yaş arası) bu oran %84,1'i bulmaktadır. Anket katılımcılarının eğitim düzeyine göre dağılımları Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı**

Eğitim Düzeyi	n	Yüzde (%)
Hiç okumadım.	6	1,9
İlköğretim	43	13,6
Ortaöğretim	126	39,7
Önlisans	86	27,1
Lisans	51	16,1
Lisansüstü	5	1,6
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Anketi dolduran katılımcıların %39,7'si ortaöğretim, %27,1'i önlisans, %16,1'i lisans, %13,6'sı ilköğretim ve %1,6'sı lisansüstü eğitim görmüştür. Katılımcıların %1,9'u (6 kişi) ise hiç okumamıştır. Elde edilen veriler, katılımcıların eğitim seviyelerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yabancı dil bilgisine göre dağılımı Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgisine Göre Dağılımı**

Yabancı Dil Bilgisi	n	Yüzde (%)
Evet	103	32,5
Hayır	214	67,5
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Katılımcıların yabancı dil bilgileri araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre yalnızca %32,5'i herhangi bir yabancı dil bilgisine sahipken %67,5'i hiçbir yabancı dil bilmemektedir. Katılımcıların bildikleri yabancı dillerin hangileri olduğuna ilişkin bulgular Tablo 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7. Katılımcıların Bildikleri Yabancı Dil Bilgisine Göre Dağılımı**

Bilinen Yabancı Dil	n	Yüzde (%)
İngilizce	97	94,2
Almanca	6	5,8
<i>Toplam</i>	<i>103</i>	<i>100,0</i>

Tablo 6'da katılımcıların yalnızca %32,5'inin (103 kişi) herhangi bir yabancı dil bildiği vurgulanmıştır. Herhangi bir yabancı dil bilen 103 kişinin %94,2'si (97 kişi) İngilizce ve %5,8'i (6 kişi) Almanca bildiğini beyan etmişlerdir. Anketi dolduran katılımcıların çalıştıkları işletmedeki unvana göre dağılımları Tablo 8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8. Katılımcıların Unvana Göre Dağılımı**

Anketi Doldurmanın Unvanı	n	Yüzde (%)
İşletme sahibi	43	13,6
Müdür	44	13,9
Müdür yardımcısı	27	8,5
Muhasebe yetkilisi	103	32,5
İnsan kaynakları yetkilisi	68	21,5
Pazarlama yetkilisi	31	9,8
Üretim yetkilisi	1	,3
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Anketi dolduran katılımcıların çalıştıkları işletmelerindeki unvanları incelendiğinde %32,5'inin muhasebe yetkilisi, %21,5'inin insan kaynakları yetkilisi, %13,9'unun müdür, %13,6'sının işletme sahibi, %9,8'inin pazarlama yetkilisi, %8,5'inin müdür yardımcısı ve %0,3'ünün üretim yetkilisi olarak görev yaptığı görülmektedir. Bu verilerden anlaşılacağı üzere araştırma sonuçları, Konya sanayisinde faaliyet gösteren işletmelerin önemli ölçüde en yetkili kişilerinden elde edilen bulgulara dayanmaktadır. Tablo 9'da katılımcıların işletmedeki çalışma süresine göre dağılımları gösterilmiştir.

**Tablo 9. Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı**

İşletmedeki Çalışma Süresi	n	Yüzde (%)
1-5 yıl	115	36,3
6-10 yıl	128	40,4
11-15 yıl	54	17,0
16-20 yıl	13	4,1
21 yıl ve üstü	7	2,2
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Anketi dolduran yöneticilerin %40,4'ünün 6-10 yıl, %36,3'ünün 1-5 yıl, %17'sinin 11-15 yıl, %4,1'inin 16-20 yıl ve %2,2'sinin 21 yıl ve üzerinde deneyime (şimdiki işletmelerinde) sahip oldukları görülmektedir.

### 2.1.2. Ankete Katılan İşletmelere Ait Demografik Özellikler

Ankete katılan işletmelerin iş koluna göre dağılımları Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10. Katılımcı İşletmelerin İş Koluna Göre Dağılımı**

İş Kolu	n	Yüzde (%)
İmalat	181	57,1
Ticaret	117	36,9
Hizmet	19	6,0
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan işletmelerin iş kollarına göre dağılımları incelendiğinde önemli bir kısmının (%57,1) imalat işletmesi, %36,9'unun ticaret işletmesi ve %6'sının hizmet işletmesi olduğu görülmektedir. Ankete katılan işletmelerin yarıdan fazlasının imalat işletmesi olmasının sebebi, anketlerin Konya'daki organize sanayi bölgelerinde yapılmış olmasıdır. Tablo 11'de katılımcı işletmelerin hukuki yapıya göre dağılımları gösterilmiştir.

**Tablo 11. Katılımcı İşletmelerin Hukuki Yapıya Göre Dağılımı**

Hukuki Yapı	n	Yüzde (%)
Gerçek kişi işletmesi	49	15,5
Anonim şirket	53	16,7
Limited şirket	182	57,4
Kollektif şirket	8	2,5
Komandit şirket	21	6,6
Adi şirket	4	1,3
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan işletmelerin hukuki yapılarına göre dağılımları incelendiğinde yarıdan fazlasının (%57,4) limited şirket statüsünde, %16,7'sinin anonim şirket, %15,5'inin gerçek kişi işletmesi, %6,6'sının komandit şirket, %2,5'inin kolektif şirket ve %1,3'ünün adi şirket statüsünde olduğu görülmektedir. Tablo 12'de katılımcı işletmelerin sektördeki deneyimlerine ilişkin dağılım gösterilmiştir.

**Tablo 12. Katılımcı İşletmelerin Sektörde Faaliyet Gösterdikleri Süreye İlişkin Dağılım**

Sektördeki Faaliyet Süresi	n	Yüzde (%)
1 yıl	6	1,9
2-3 yıl	20	6,3
4-7 yıl	54	17,0
8-15 yıl	179	56,5
16-24 yıl	40	12,6
25 yıl ve üstü	18	5,7
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan işletmelerin yarıdan fazlası (%56,5'i) 8-15 yıldır sektörde faaliyet gösterirken %17'si 4-7 yıl, %12,6'sı 16-24 yıl, %6,3'ü 2-3 yıl, %5,7'si 25 yıl ve üstü ve %1,9'u 1 yıldır

sektörde faaliyet gösterdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcı işletmelerin sermayelerine göre dağılımları Tablo 13'te gösterilmiştir.

**Tablo 13. Katılımcı İşletmelerin Sermayelerine Göre Dağılımı**

Sermaye	n	Yüzde (%)
5.000 TL'den az	8	2,6
5.001-50.000 TL arası	74	23,6
50.001-100.000 TL arası	76	24,3
100.001-500.000 TL arası	59	18,8
500.001-1.000.000 TL arası	74	23,6
1.000.000 TL'den fazla	22	7,0
<i>Toplam</i>	<i>313</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan işletmelerin %24,3'ü 50.001-100.000 TL arasında bir sermayeye sahipken %23,6'sı 5.001-50.000 TL arası, %23,6'sı 500.001-1.000.000 TL arası, %18,8'i 100.001-500.000 TL arası, %7'si 1.000.000 TL'den fazla ve %2,6'sı 5.000 TL'den az sermayeye sahiptir. Bu doğrultuda sermayeyle ilgili soruyu cevaplandıran 313 işletme bulunmaktadır. 4 işletme sermaye ile ilgili soruya cevap vermek istememiştir. Tablo 14'te katılımcı işletmelerin çalışan sayılarına göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 14. Katılımcı İşletmelerin Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı**

Çalışan Sayısı	n	Yüzde (%)
0-9 kişi	68	21,5
10-49 kişi	187	59,0
50-249 kişi	59	18,6
250 ve üstü kişi	3	,9
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan işletmelerin yarısından fazlasının (%59'unun) 10-49 arası çalışanı, %21,5'inin 0-9 arası, %18,6'sının 50-249 arası ve %0,9'unun 250 ve üstü çalışanı bulunmaktadır. Bu veriler ışığında ankete katılan işletmelerin %80,5'inin küçük ölçekli işletme, 18,6'sının orta ölçekli işletme ve yalnızca %0,9'unun büyük işletme olduğu görülmektedir. Tablo 15'te katılımcı işletmelerin yıllık cirolarına göre dağılımı gösterilmiştir.

**Tablo 15. Katılımcı İşletmelerin Yıllık Cirolarına Göre Dağılımı**

Yıllık Ciro	n	Yüzde (%)
0-100.000 TL arası	18	5,9
100.001-500.000 TL arası	53	17,3
500.001-1.000.000 TL arası	85	27,8
1.000.001-5.000.000 TL arası	91	29,7
5.000.001-25.000.000 TL arası	41	13,4
25.000.000 TL üstü	18	5,9
<i>Toplam</i>	<i>306</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan işletmelerin yıllık cirolarına göre dağılımı incelendiğinde %29,7'sinin 1.000.001-5.000.000 TL arası, %27,8'inin 500.001-1.000.000 TL arası, %17,3'ünün 100.001-500.000 TL arası, %13,4'ünün 5.000.001-25.000.000 TL arası, %5,9'unun 0-100.000 TL arası ve %5,9'unun 25.000.000 TL üstü yıllık ciroya sahip oldukları görülmektedir. Tablo 16'da katılımcı işletme çalışanlarının ortalama eğitim seviyesine göre dağılımı gösterilmiştir.

**Tablo 16. Katılımcı İşletme Çalışanlarının Ortalama Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı**

Ortalama Eğitim Seviyesi	n	Yüzde (%)
İlköğretim	36	11,3
Ortaöğretim	232	73,2
Önlisans	25	7,9
Lisans	22	6,9
Lisansüstü	2	,6
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan işletmelerdeki çalışanların ortalama eğitim seviyeleri incelendiğinde yaklaşık 3/4'ünün (%73,2'sinin) ortaöğretim seviyesinde, %11,3'ünün ilköğretim seviyesinde, %7,9'unun önlisans, %6,9'unun lisans ve yalnızca 2 işletmenin (%0,6'sinin) lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir. Ankete katılan işletmelerdeki yönetim veya işletme alanında eğitim almış çalışan sayısına ilişkin dağılım Tablo 17'de gösterilmiştir.



**Tablo 17. Katılımcı İşletmelerdeki Yönetim veya İşletme Alanında Eğitim Almış Çalışan Sayısına İlişkin Dağılım**

Yönetim/İşletme Alanında Eğitim Almış Çalışan Sayısı	n	Yüzde (%)
Yok	11	3,5
1 kişi	26	8,2
2 kişi	44	13,9
3 kişi	63	19,9
4 kişi	58	18,3
5 kişi	56	17,7
6-10 kişi	35	11,0
11-19 kişi	18	5,7
20 ve üstü kişi	6	1,9
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Tablo 17 incelendiğinde ankete katılan işletmelerdeki çalışanlardan yönetim veya işletme alanında eğitim almış olanların sayıları dikkat çekmektedir. İşletmelerden yalnızca %3,5'inin bu alanlarda eğitim almış çalışmanı bulunmamaktadır. %19,9'unda 3 kişi, %18,3'ünde 4 kişi, %17,7'sinde 5 kişi, %13,9'unda 2 kişi, %11'inde 6-10 kişi, %8,2'sinde 1 kişi, %5,7'sinde 11-19 kişi, %1,9'unda ise 20 ve üstü kişi yönetim veya işletme alanında eğitim almıştır. Tablo 18'de katılımcı işletmelerin ihracat yapıp yapmadıklarına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

**Tablo 18. Katılımcı İşletmelerin İhracat Yapma Durumuna İlişkin Dağılım**

İhracat Yapma Durumu	n	Yüzde (%)
Evet	148	46,7
Hayır	169	53,3
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Ankete katılan işletmelerin %46,7'si ihracat yaparken %53,3'ü ihracat yapmadığını ifade etmişlerdir. Tablo 19'da ise katılımcı işletmelerin buldukları organize sanayi bölgesine göre dağılımları gösterilmiştir.

**Tablo 19. Katılımcı İşletmelerin Buldukları Organize Sanayi Bölgesine Göre Dağılımı**

<b>Organize Sanayi Bölgesi</b>	<b>n</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Büsan Özel Organize Sanayi	85	26,8
1. Organize Sanayi	86	27,1
2. Organize Sanayi	63	19,9
3. Organize Sanayi	83	26,2
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

Katılımcı işletmelerin Konya'daki organize sanayilere oransal açıdan eşit dağıtılmasına özen gösterilmiştir. Ancak anket yapılmasını kabul eden işletme sayıları dikkate alındığında bu amaca ulaşılamamış, buna rağmen önemli ölçüde birbirine yakın sayılara ulaşılmıştır. Tablo 19'daki veriler incelendiğinde katılımcıların %26,8'i Büsan Özel Organize Sanayi Bölgesinde, %27,1'i 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde, %19,9'u 2. Organize Sanayi Bölgesi'nde ve %26,2'si 3. Organize Sanayi Bölgesi'nde (2. ve 3. Organize Sanayi Bölgelerinin yakın dönemde birleştirildiği dikkate alındığında yeni adıyla %46,1'i Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde) faaliyet göstermektedirler. Tablo 20'de bu işletmelerin meslek gruplarına göre dağılımları gösterilmiştir. Örneğin ankete katılan işletmelerin %15,8'i makine, %14,8'i otomotiv yedek parça, %10,7'si gıda, %9,1'i tarım makineleri ve ekipmanları, %6,3'ü plastik meslek grubunda faaliyet göstermektedir.

**Tablo 20. Katılımcı İşletmelerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı**

Meslek Grubu	n	Yüzde (%)
Otomotiv yedek parça	47	14,8
Döküm	10	3,2
Makine	50	15,8
Tarım makineleri ve ekipmanları	29	9,1
Isıtma ve soğutma sistemleri	18	5,7
Metal	16	5,0
Gıda	34	10,7
Ambalaj	18	5,7
Mobilya ve ahşap ürünleri	18	5,6
Dorse ve damper	11	3,5
Değirmen makineleri	3	,9
Tekstil	3	,9
Kauçuk ve lastik	2	,6
Hidrolik	4	1,3
Kimya	3	,9
Güneş enerji sistemleri	6	1,9
Boya	4	1,3
Derinkuyu su pompaları	2	,6
İnşaat	12	3,8
Geri dönüşüm	1	,3
Plastik	20	6,3
Kağıt	1	,3
Madeni yağ	1	,3
Elektronik	3	,9
Finans	1	,3
<i>Toplam</i>	<i>317</i>	<i>100,0</i>

## 2.2. İnsan Kaynağında Beklenen İlgili Alanları

Konya'daki organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren ve ankete katılan işletmelerin, çalıştırmaları muhtemel çalışanlarda (özellikle üniversiteden yeni mezun gençlerde) sosyal, sanatsal ve kültürel, siyaset, bilimsel ve sportif alanlarda hangi düzeyde ilgi duymalarının beklendiği sorgulanmıştır. İşletmelerin insan kaynağından beledikleri ilgi alanlarına ilişkin verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 21'de gösterilmiştir.

**Tablo 21. İnsan Kaynağında Beklenen İlgili Alanları**

İlgili Alanı	n	Ortalama	Standart Sapma
Sosyal faaliyetler	310	3,1032	,92554
Sanatsal ve kültürel faaliyetler	309	2,8932	,92840
Yerel siyaset	310	2,7677	1,03542
Dünya siyaseti	307	2,7622	1,06587
Bilimsel faaliyetler	306	3,2876	1,02860
Sportif faaliyetler	310	2,9968	,97043

Tablo 21’deki veriler incelendiğinde insan kaynağından beklenen ilgi alanının en çok bilimsel faaliyetlere yönelik olduğu, bunu sırasıyla sosyal faaliyetler, sportif faaliyetler, sanatsal ve kültürel faaliyetler, yerel siyaset ve dünya siyasetinin takip ettiği söylenebilir.

### 2.3. İnsan Kaynağının Sahip Olması Beklenen Özellikler

Konya’daki organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren ve ankete katılan işletmelerin, çalıştırmaları muhtemel çalışanlarda (özellikle üniversiteden yeni mezun gençlerde) sahip olmalarını bekledikleri özelliklere ilişkin önem derecesi sorulmuştur. İşletmelerin insan kaynağının sahip olması beklenen özelliklerine ilişkin verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 22’de gösterilmiştir.

**Tablo 22. İnsan Kaynağının Sahip Olması Beklenen Özellikler**

Özellik	n	Ortalama	Standart Sapma
Analitik düşünce yeteneği	306	4,1209	,72094
Yabancı dil bilgisi	307	3,8990	,93911
Yaratıcı fikir üretebilme yeteneği	307	4,2313	,74224
İş tecrübesi	306	4,2484	,77062
İnisiyatif kullanabilme yetisi	305	4,1475	,68911
Karar verme yeteneği	304	4,2829	,74389
Bilgisayar bilgisi	306	4,2451	,73911
Muhasebe paket program bilgisi	308	4,0812	,82898
Autocad vb. program bilgisi	305	3,9508	,94983
Diksiyon	304	4,0132	,90460
Yasal düzenlemelere ilişkin bilgi	304	3,8355	,94008
Projelendirme bilgisi	302	4,1391	,72028
Planlama bilgisi	304	4,2007	,67183
Sorumluluk duygusu	303	4,2904	,70580
Etkin iletişim becerisi	304	4,2039	,70677
Yerel, bölgesel veya ulusal kültürü tanıma	305	3,8393	,87195
Askerlik hizmetini yapmış olması	304	3,8750	,90333
Sağlık durumu	305	4,1213	,69422
Yeniliklere ve değişime açıklığı	303	4,3564	2,43288
İnsanları önyargısız kabul edebilmesi	303	4,1617	,61190
Tarafsız ve objektif olabilmesi	305	4,1967	,62354
Tutarlı ve kararlı kişilik yapısının olması	304	4,2434	,63451
Sabırlı ve sakin olması	305	4,2066	,63346
İnsan sevgisi ve insana değer vermesi	305	4,1967	,63401
Empati yapabilme kabiliyeti	303	4,1386	,71451
İşbirliğine açık olması	304	4,2336	,62515
Genel kültür seviyesinin yüksekliği	304	4,0724	,80512
Dürüst olması	304	4,3289	,62697
Uyumlu kişilik yapısı	302	4,2715	,63595
Güleryüzlü ve kibar olması	303	4,2805	,62284
İş disiplini anlayışı	303	4,3267	,68245
Evli olması	301	3,0266	1,25670

Katılımcı işletmelerin, insan kaynağının sahip olması istenen özelliklerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları dikkate alındığında en çok önem verilen özelliğin yeniliklere ve değişime açık olması olduğu görülmektedir. Bu özelliği sırasıyla dürüst olması, iş disiplini anlayışı, sorumluluk duygusu, karar verme yeteneği ve güleryüzlü ve kibar olması takip etmektedir.

#### 2.4. İnsan Kaynağının Bulmakta Zorlanılan Özellikleri

Ankete katılan işletmelerin, çalıştırmaları muhtemel çalışanlarla ilgili (özellikle üniversiteden yeni mezun gençlerde) bulmakta zorlandıkları özelliklere ilişkin verdikleri cevapların ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 23'te gösterilmiştir.

**Tablo 23. İnsan Kaynağının Bulmakta Zorlanılan Özellikleri**

Özellik	n	Ortalama	Standart Sapma
Analitik düşünce yeteneği olan personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,7928	,85970
Yabancı dil bilgisi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,5362	1,02058
Yaratıcı fikir üretebilme yeteneği olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,7770	,83674
İş tecrübesi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,8689	,92969
İnisiyatif kullanabilme yetisi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	303	3,7360	,81150
Karar verme yeteneği olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,7902	,85180
Bilgisayar bilgisi yeterli düzeyde olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,6295	2,52040
Muhasebe paket program bilgisi yeterli düzeyde olan personel bulmakta zorlanıyorum.	303	3,5050	,90206
Autocad vb. program bilgisi yeterli düzeyde olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,4885	,89628
Diksiyonu iyi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,6951	1,46297
Yasal düzenlemelere ilişkin bilgi düzeyi yeterli olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,2852	1,05473
Projelendirme bilgisi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,6885	,86490
Planlama bilgisi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,6885	,89848
Sorumluluk duygusu yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,7770	,92630

İletişim becerileri kuvvetli personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,6842	,88940
Hedef kitlenin yerel, bölgesel veya ulusal kültürünü tanıyan personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,3651	,91282
Askerlik hizmetini yapmış veya ilişkisi olmayan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,1672	1,11873
Sağlık durumu iyi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,1382	1,13480
Yeniliklere ve değişime açık personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,6776	,95856
İnsanları önyargısız kabul edebilen personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,7016	,87331
Tarafsız ve objektif olabilen personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,6941	,93792
Tutarlı ve kararlı kişilik yapısına sahip personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,7311	,92472
Sabırlı ve sakin personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,7115	,90795
İnsan sevgisi olan ve insana değer veren personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,5263	1,04958
Empati yapabilme kabiliyeti olan personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,7039	,91080
İşbirliğine açık personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,8295	,91251
Genel kültür seviyesi yüksek personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,7475	,87652
Dürüst personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,7204	,90695
Uyumlu kişilik yapısı olan personel bulmakta zorlanıyorum.	304	3,7336	,89998
Gülyüzlü ve kibar personel bulmakta zorlanıyorum.	302	3,7152	,94625
İş disiplini olan personel bulmakta zorlanıyorum.	305	3,7148	,97701
Bekar personel çalıştırmak istemiyorum, evli personel bulmakta da zorlanıyorum.	304	3,1414	1,18143
Sosyal faaliyetlere katılım düzeyi yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	302	3,2583	1,00142
Sanatsal ve kültürel faaliyetlere katılım düzeyi yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	303	3,2475	,97728
Yerel siyasetle ilgilenen personel bulmakta zorlanıyorum.	303	3,1650	,99294
Dünya siyasetiyle ilgilenen personel bulmakta zorlanıyorum.	302	3,1887	,97176
Bilimsel faaliyetlere katılım düzeyi yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	303	3,3465	,95705
Sportif faaliyetlere katılım düzeyi yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	299	3,1940	,97408

Tablo 23 incelendiğinde katılımcıların insan kaynağına yönelik bulmakta en çok zorlandıkları özelliğin iş tecrübesi olduğu görülmektedir. Bu özelliği sırasıyla işbirliğine açık olma, analitik düşünce yeteneği olma ve karar verme yeteneği olma özellikleri takip etmektedir.



## 2.5. En Çok İnsan Kaynağı Bulmakta Zorlanılan Meslek Alanları

Anket katılımcılarının en çok eleman bulmakta zorlandıkları meslek alanlarıyla ilgili önem sıralaması yapmaları istenmiştir. Bu sıralamada bulmakta en çok zorlandıkları dört meslek alanını önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir. 29 farklı meslek alanı sınıflandırılarak sorulmuş, ayrıca diğer bölümü eklenerek farklı bir meslek alanındaki isteklerini de belirtmelerine imkan tanınmıştır. Katılımcıların insan kaynağı bulmakta en çok zorlandıkları meslek alanlarına ilişkin verdikleri cevapların önem sıraları esas alınarak oluşturulan sıklık ve yüzde değerleri Tablo 24’te gösterilmiştir.



**Tablo 24. İnsan Kaynağı Bulmakta En Çok Zorlanılan Meslek Alanları**

Meslek Alanı	1. Derecede Önemli		2. Derecede Önemli		3. Derecede Önemli		4. Derecede Önemli	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Pazarlama elemanı	92	29,0	8	2,5	22	6,9	16	5,0
Finans elemanı	14	4,4	10	3,2	3	,9	6	1,9
Banka ve sigortacı	3	,9	1	,3	1	,3	2	,6
Makine mühendisi	53	16,7	33	10,4	6	1,9	4	1,3
Makine teknikeri	34	10,7	60	18,9	17	5,4	5	1,6
Petrol mühendisi	2	,6	2	,6	0	0	1	,3
Ziraat mühendisi	1	,3	1	,3	3	,9	2	,6
Yönetici asistanı	2	,6	2	,6	5	1,6	5	1,6
Ön muhasebe elemanı	9	2,8	17	5,4	19	6,0	12	3,8
İnsan kaynakları uzmanı	6	1,9	10	3,2	9	2,8	3	,9
Lojistik uzmanı	3	,9	8	2,5	4	1,3	8	2,5
İnşaat mühendisi	2	,6	8	2,5	1	,3	0	0
Grafik-tasarımcı	2	,6	2	,6	2	,6	5	1,6
Kimya mühendisi	3	,9	11	3,5	4	1,3	1	,3
Elektrik-Elektronik mühendisi	7	2,2	3	,9	13	4,1	10	3,2
Muhasebe elemanı	8	2,5	28	8,8	14	4,4	18	5,7
Kalite sorumlusu	5	1,6	16	5,0	22	6,9	15	4,7
İhracat-ithalat elemanı	7	2,2	2	,6	18	5,7	11	3,5
İnşaat teknikeri	2	,6	2	,6	7	2,2	2	,6
Bilgisayar mühendisi	1	,3	2	,6	7	2,2	1	,3
Tekstil mühendisi	2	,6	1	,3	2	,6	3	,9
Veteriner	0	0	0	0	1	,3	3	,9
Müşteri ilişkileri elemanı	1	,3	16	5,0	25	7,9	22	6,9
Planlamacı	2	,6	12	3,8	32	10,1	41	12,9
Sekreter	0	0	3	,9	5	1,6	6	1,9
Gıda mühendisi	3	,9	5	1,6	2	,6	4	1,3
Çevre mühendisi	0	0	1	,3	3	,9	3	,9
Jeoloji mühendisi	1	,3	1	,3	1	,3	5	1,6
Tıp doktoru	0	0	0	0	0	0	3	,9

Ankete katılan işletme yöneticilerinin %29'u en çok pazarlama elemanı bulmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. İşletmeler pazarlama elemanından sonra sırasıyla makine

mühendisi, makine teknikeri ve finans elemanı bulmakta zorlanmaktadır. İkinci derecede bulmakta zorlanılan meslek alanları ise sırasıyla makine teknikeri, makine mühendisi, muhasebe elemanı ve ön muhasebe elemanıdır.

## 2.6. Yöneticilerin Üniversitelerdeki Eğitimle İlgili Görüşleri

Bu bölümde ankete katılan işletme yöneticilerinin bölge üniversitelerindeki eğitimle ilgili bazı görüşlere katılım düzeyleri sorgulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 25’te gösterilmiştir.

**Tablo 25. Yöneticilerin Üniversitelerdeki Eğitimle İlgili Görüşleri**

Görüş	n	Ortalama	Standart Sapma
Öğrenciler uygulamadan uzak eğitim görüyorlar.	314	4,0701	,90518
Üniversitelerle ortak projeler üretmiyoruz.	312	4,0641	,93299
Üniversite-sanayi işbirliği yeterli düzeyde değil.	311	4,0932	,91633
Üniversitede hocalar öğrenmeyi öğretmiyorlar.	311	3,6752	1,01632
Üniversiteden mezun olan öğrencilere sonradan ayrıca eğitim uygulaması yapılmıyor.	309	3,9968	2,99837
Üniversite öğrencilerinin staj uygulaması etkin çalışmıyor.	308	3,9188	,96683
Öğretim üyeleri teorik bilgiyi uygulamaya aktarmıyor.	310	3,9581	,86734
Mezunların bilgi düzeyi, hemen çalışmaya yetecek düzeyde yeterli değil.	310	3,9323	,97472
Üniversitelerin eğitim programlarında sanayi ile işbirliği yeterli düzeyde yapılmıyor.	309	3,9320	,91092
Üniversiteler, metodolojik düşünmeyi sağlamalıdır.	309	3,9773	2,41938

Ankete katılan işletmelerin üniversitelerdeki eğitimle ilgili görüşlere katılım düzeyi incelendiğinde çok yüksek bir kısmının üniversite-sanayi işbirliğinin yeterli düzeyde olmadığını, öğrencilerin uygulamadan uzak eğitim gördüklerini ve üniversitelerle ortak projeler üretmek istedikleri fakat gerekli ortamın sağlanmadığını düşündükleri görülmektedir.

## 2.7. Yöneticilerin Fakülte-Yüksekokul Ayrımına İlişkin Görüşleri

Ankete katılan yöneticilerin fakülte ve yüksekokul arasında insan kaynakları teminine ilişkin ne tür farklar olduğuna ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 26’da gösterilmiştir.

**Tablo 26. Yöneticilerin Fakülte-Yüksekokul Ayrımı İle İlgili Görüşleri**

Görüş	n	Ortalama	Standart Sapma
Yüksekokul mezunlarını tercih ediyorum, çünkü fakülte mezunlarına nazaran doğrudan mesleğe yönelik eğitim alıyorlar.	309	3,5987	1,04173
Yüksekokul mezunlarını tercih ediyorum, çünkü fakülte mezunlarına nazaran daha düşük maaşa razı oluyorlar.	308	3,2403	1,02766
Fakülte mezunlarını tercih ediyorum, çünkü yüksekokul mezunlarına nazaran daha iyi yetişmiş oluyorlar.	309	3,4984	,98239
Fakülte mezunlarını tercih ediyorum, çünkü yüksekokul mezunlarına nazaran algılama kabiliyetleri daha yüksek oluyor.	308	2,7857	1,40480

Ankete katılan yöneticilerin fakülte-yüksekokul ayrımıyla ilgili görüşlerden en çok katıldıkları, yüksekokul mezunlarını fakülte mezunlarına doğrudan mesleğe yönelik eğitim aldıkları için tercih ettikleridir. En az katılım ise fakülte mezunlarını yüksekokul mezunlarına algılama kabiliyetleri daha yüksek olduğu için tercih ettikleri olmuştur.

### 3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilirken ölçeklendirmeler esas alınmak suretiyle çeşitli değerlendirme skalaları oluşturulmuştur. Katılımcıların insan kaynağında bekledikleri ilgi alanlarına ilişkin ortalamalar değerlendirilirken Tablo 27’de verilen değerlendirme skalasından, insan kaynağının sahip olması beklenen özelliklerle ilgili değerlendirme yapılırken Tablo 28’deki değerlendirme skalasından, insan kaynağının bulmakta zorlanılan özellikleri, yöneticilerin üniversitelerdeki eğitimle ilgili ve fakülte-yüksekokul ayrımına ilişkin görüşleri değerlendirilirken Tablo 29’daki değerlendirme skalasından yararlanılmıştır.

**Tablo 27. İlgi Alanına İlişkin Değerlendirme Skalası**

Aralık	Değerlendirme
1,0 - 1,8	Hiç ilgili olmamalı
1,8 - 2,6	Az ilgili olmalı
2,6 - 3,4	Orta düzeyde ilgili olmalı
3,4 - 4,2	Çok ilgili olmalı
4,2 - 5,0	Aşırı ilgili olmalı

**Tablo 28. Önem Düzeylerine İlişkin Değerlendirme Skalası**

Aralık	Değerlendirme
1,00 – 2,33	Önemsiz
2,33 – 3,66	Kararsız
3,66 – 5,00	Önemli

**Tablo 29. Katılım Düzeylerine İlişkin Değerlendirme Skalası**

Aralık	Değerlendirme
1,00 – 2,33	Katılmıyor
2,33 – 3,66	Kararsız
3,66 – 5,00	Katılıyor

Ankete katılan işletmelerin, çalıştırmaları muhtemel çalışanlarının (özellikle üniversiteden yeni mezun gençlerde) ilgilenmelerini istedikleri faaliyet alanlarıyla ilgili Tablo 27’deki değerlendirme skalası esas alınarak değerlendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda elde edilen önem sırası ve değerlendirme sonuçları Tablo 30’da gösterilmiştir.

**Tablo 30. İnsan Kaynağında Beklenen İlgi Alanlarına Yönelik Değerlendirme**

İlgi Alanı	Önem Sırası	Değerlendirme
Bilimsel faaliyetler	1	Orta düzey
Sosyal faaliyetler	2	Orta düzey
Sportif faaliyetler	3	Orta düzey
Sanatsal ve kültürel faaliyetler	4	Orta düzey
Yerel siyaset	5	Orta düzey
Dünya siyaseti	6	Orta düzey

İşverenlerin çalışanlarda aradıkları ilgi alanlarının önem sıralaması yapıldığında, en çok ilgi duyulması gerektiği düşünülen alan bilimsel faaliyetlerdir. Bunu sırasıyla sosyal faaliyetler, sportif faaliyetler, sanatsal ve kültürel faaliyetler ve yerel siyaset izlemektedir. En az ilgi beklenen alan dünya siyasetidir. Bununla birlikte Tablo 27’deki değerlendirme skalası esas alınarak yapılan değerlendirme sonucunda tüm alanlara orta düzeyde ilgi duyulmasının beklendiği görülmektedir.

Ankete katılan işletmelerin çalıştırmaları muhtemel çalışanlarda (özellikle üniversiteden yeni mezun gençlerde) sahip olmalarını beledikleri özelliklere ilişkin önem derecesi değerlerinin ortalamaları esas alınarak sıralama yapılmıştır. Ayrıca elde edilen değerler Tablo 28’deki değerlendirme skalası esas alınarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen önem sırası ve değerlendirme sonuçları Tablo 31’de gösterilmiştir.

**Tablo 31. İnsan Kaynağının Sahip Olması Beklenen Özelliklerine Yönelik Değerlendirme**

Özellik	Önem Sırası	Değerlendirme
Yeniliklere ve değişime açıklığı	1	Önemli
Dürüst olması	2	Önemli
İş disiplini anlayışı	3	Önemli
Sorumluluk duygusu	4	Önemli
Karar verme yeteneği	5	Önemli
Güleryüzlü ve kibar olması	6	Önemli
Uyumlu kişilik yapısı	7	Önemli
İş tecrübesi	8	Önemli
Bilgisayar bilgisi	9	Önemli
Tutarlı ve kararlı kişilik yapısının olması	10	Önemli
İşbirliğine açık olması	11	Önemli
Yaratıcı fikir üretebilme yeteneği	12	Önemli
Sabırlı ve sakin olması	13	Önemli
Etkin iletişim becerisi	14	Önemli
Planlama bilgisi	15	Önemli
Tarafsız ve objektif olabilmesi	16	Önemli
İnsan sevgisi ve insana değer vermesi	17	Önemli
İnsanları önyargısız kabul edebilmesi	18	Önemli
İnisiyatif kullanabilme yetisi	19	Önemli
Projelendirme bilgisi	20	Önemli
Empati yapabilme kabiliyeti	21	Önemli
Sağlık durumu	22	Önemli
Analitik düşünce yeteneği	23	Önemli
Muhasebe paket program bilgisi	24	Önemli
Genel kültür seviyesinin yüksekliği	25	Önemli
Diksiyon	26	Önemli
Autocad vb. program bilgisi	27	Önemli
Yabancı dil bilgisi	28	Önemli
Askerlik hizmetini yapmış olması	29	Önemli
Yerel, bölgesel veya ulusal kültürü tanıma	30	Önemli
Yasal düzenlemelere ilişkin bilgi	31	Önemli
Evli olması	32	Kararsız

Tablo 31’de görüleceği üzere işverenler, insan kaynağının sahip olması gerektiği düşünülen özelliklerin hepsini önemli görmekte, sadece evli olması konusunda kararsız kalmışlardır.

Ankete katılan işletmelerin bölgede bulmakta zorlandıkları çalışan özelliklerine ilişkin katılım düzeylerinin ortalamaları esas alınarak sıralama yapılmıştır. Ayrıca elde edilen değerler Tablo 29’daki değerlendirme skalası esas alınarak değerlendirilmiştir. Burada elde edilen bulguların bir önceki bulgulardan (Tablo 31’den) farkı; bir önceki bulgularda çalışanın sahip olması gerektiği düşünülen özelliğine yer verilmiş, burada bulmakta zorlanılan özellikler sıralanmaya çalışılmıştır. Bu ayrımın yapılmasındaki temel sebep, işveren bir özellikteki çalışanı bulmakta zorlanmıyor ancak bu özelliğe önem vermiyor olabilir. Bu doğrultuda elde edilen katılım sırası ve değerlendirme sonuçları Tablo 32’de gösterilmiştir.

**Tablo 32. Bulmakta Zorlanılan İnsan Kaynağı Özelliklerine Yönelik Değerlendirme**

Özellik	Katılım Sırası	Değerlendirme
İş tecrübesi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	1	Zorlanıyor
İşbirliğine açık personel bulmakta zorlanıyorum.	2	Zorlanıyor
Analitik düşünce yeteneği olan personel bulmakta zorlanıyorum.	3	Zorlanıyor
Karar verme yeteneği olan personel bulmakta zorlanıyorum.	4	Zorlanıyor
Yaratıcı fikir üretebilme yeteneği olan personel bulmakta zorlanıyorum.	5	Zorlanıyor
Sorumluluk duygusu yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	6	Zorlanıyor
Genel kültür seviyesi yüksek personel bulmakta zorlanıyorum.	7	Zorlanıyor
İnisiyatif kullanabilme yetisi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	8	Zorlanıyor
Uyumlu kişilik yapısı olan personel bulmakta zorlanıyorum.	9	Zorlanıyor
Tutarlı ve kararlı kişilik yapısına sahip personel bulmakta zorlanıyorum.	10	Zorlanıyor
Dürüst personel bulmakta zorlanıyorum.	11	Zorlanıyor
Güleryüzlü ve kibar personel bulmakta zorlanıyorum.	12	Zorlanıyor
İş disiplini olan personel bulmakta zorlanıyorum.	13	Zorlanıyor
Sabırlı ve sakin personel bulmakta zorlanıyorum.	14	Zorlanıyor
Empati yapabilme kabiliyeti olan personel bulmakta zorlanıyorum.	15	Zorlanıyor
İnsanları önyargısız kabul edebilen personel bulmakta zorlanıyorum.	16	Zorlanıyor
Diksiyonu iyi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	17	Zorlanıyor
Tarafsız ve objektif olabilen personel bulmakta zorlanıyorum.	18	Zorlanıyor

Projelendirme bilgisi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	19	Zorlanıyor
Planlama bilgisi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	20	Zorlanıyor
İletişim becerileri kuvvetli personel bulmakta zorlanıyorum.	21	Zorlanıyor
Yeniliklere ve değişime açık personel bulmakta zorlanıyorum.	22	Kararsız
Bilgisayar bilgisi yeterli düzeyde olan personel bulmakta zorlanıyorum.	23	Kararsız
Yabancı dil bilgisi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	24	Kararsız
İnsan sevgisi olan ve insana değer veren personel bulmakta zorlanıyorum.	25	Kararsız
Muhasebe paket program bilgisi yeterli düzeyde olan personel bulmakta zorlanıyorum.	26	Kararsız
Autocad vb. program bilgisi yeterli düzeyde olan personel bulmakta zorlanıyorum.	27	Kararsız
Hedef kitlenin yerel, bölgesel veya ulusal kültürünü tanıyan personel bulmakta zorlanıyorum.	28	Kararsız
Bilimsel faaliyetlere katılım düzeyi yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	29	Kararsız
Yasal düzenlemelere ilişkin bilgi düzeyi yeterli olan personel bulmakta zorlanıyorum.	30	Kararsız
Sosyal faaliyetlere katılım düzeyi yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	31	Kararsız
Sanatsal ve kültürel faaliyetlere katılım düzeyi yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	32	Kararsız
Sportif faaliyetlere katılım düzeyi yüksek olan personel bulmakta zorlanıyorum.	33	Kararsız
Dünya siyasetiyle ilgilenen personel bulmakta zorlanıyorum.	34	Kararsız
Askerlik hizmetini yapmış veya ilişkisi olmayan personel bulmakta zorlanıyorum.	35	Kararsız
Yerel siyasetle ilgilenen personel bulmakta zorlanıyorum.	36	Kararsız
Bekar personel çalıştırmak istemiyorum, evli personel bulmakta da zorlanıyorum.	37	Kararsız
Sağlık durumu iyi olan personel bulmakta zorlanıyorum.	38	Kararsız

İşletmelerin bölgede bulmakta zorlandıkları çalışan özellikleri incelendiğinde, sıralamaya tabi tutulan ilk 21 özelliğe çalışan bulmakta zorlandıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre işverenler iş tecrübesi olan, işbirliğine açık, analitik düşünce yeteneği olan, karar verme yeteneği olan, yaratıcı fikir üretebilme yeteneği olan, sorumluluk duygusu yüksek olan, genel kültür seviyesi yüksek, inisiyatif kullanabilme yetisi olan, uyumlu kişilik yapısına sahip, tutarlı ve kararlı kişilik yapısı olan, dürüst, güler yüzlü ve kibar, iş disiplini olan, sabırlı ve





şakin, empati kurabilen, insanları önyargısız kabul edebilen, diksiyonu iyi, tarafsız ve objektif olabilen, projelendirme bilgisi olan, planlama bilgisi olan ve iletişim becerileri kuvvetli çalışan bulmakta zorlanmaktadır. Bununla birlikte diğer özelliklerde çalışan bulmakta zorlanıp zorlanmadıklarına ilişkin kararsız oldukları görülmektedir.

Tablo 31 incelendiğinde işverenlerin çalışarlarda en önemli gördükleri ilk üç özelliğın sırasıyla yeniliklere ve değışime açıklık, dürüstlük ve iş disiplini olduğı görülmektedir. Tablo 32'deki bulgular incelendiğinde yeniliklere ve değışime açıklık, bulmakta zorlanılan 22. sıradaki özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca dürüstlük 11. sırada ve iş disiplini 13. sırada bulmakta zorlanılan özellik olarak tespit edilmiştir.

Ankete katılan işletme yöneticilerinin %29'u en çok pazarlama elemanı bulmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. İşletmeler pazarlama elemanından sonra sırasıyla makine mühendisi, makine teknikeri ve finans elemanı bulmakta zorlanmaktadır. İkinci derecede bulmakta zorlanılan meslek alanları ise sırasıyla makine teknikeri, makine mühendisi, muhasebe elemanı ve ön muhasebe elemanıdır.

İşletmelerin bölgedeki üniversitelerdeki eğitimle ilgili görüşlere katılım düzeylerinin ortalamaları esas alınarak sıralama yapılmıştır. Ayrıca elde edilen değerler Tablo 29'daki değerlendirme skalası esas alınarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen katılım sırası ve değerlendirme sonuçları Tablo 33'te gösterilmiştir.

**Tablo 33. Üniversitelerdeki Eğitimle İlgili Görüşlere Yönelik Değerlendirme**

Görüş	Katılım Sırası	Değerlendirme
Üniversite-sanayi işbirliği yeterli düzeyde değil.	1	Katılıyor
Öğrenciler uygulamadan uzak eğitim görüyorlar.	2	Katılıyor
Üniversitelerle ortak projeler üretmiyoruz.	3	Katılıyor
Üniversiteden mezun olan öğrencilere sonradan ayrıca eğitim uygulaması yapılmıyor.	4	Katılıyor
Üniversiteler, metodolojik düşünmeyi sağlamalıdır.	5	Katılıyor
Öğretim üyeleri teorik bilgiyi uygulamaya aktarmıyor.	6	Katılıyor
Mezunların bilgi düzeyi, hemen çalışmaya yetecek düzeyde yeterli değil.	7	Katılıyor
Üniversitelerin eğitim programlarında sanayi ile işbirliği yeterli düzeyde yapılmıyor.	8	Katılıyor
Üniversite öğrencilerinin staj uygulaması etkin çalışmıyor.	9	Katılıyor
Üniversitede hocalar öğrenmeyi öğretmiyorlar.	10	Katılıyor

Ankete katılan yöneticilerin bölgedeki üniversitelerdeki eğitimle ilgili görüşleri değerlendirildiğinde tüm faktörlere katıldıkları dikkat çekmektedir. İşverenler üniversite-sanayi işbirliğini yeterli görmemekte, öğrencilerin uygulamadan uzak eğitim gördüklerini, üniversitelerle ortak projeler üretmediklerini, üniversiteden mezun olan öğrencilere sonradan ayrıca eğitim uygulaması yapılmadığını, üniversitelerin metodolojik düşünmeyi sağlaması gerektiğini, öğretim üyelerinin teorik bilgiyi uygulamaya aktaramadıklarını, mezunların bilgi düzeyinin hemen çalışmaya yetecek düzeyde yeterli olmadığını, üniversitelerin eğitim programlarında sanayi ile işbirliğinin yeterli düzeyde yapılmadığını, üniversite öğrencilerinin staj uygulamasının etkin çalışmadığını ve hocaların öğrenmeyi öğretmeye dikkat etmediklerini düşünmektedirler.

Yöneticilerin fakülte ve yüksekokul ayrımına ilişkin görüşlerinin ortalamaları esas alınarak sıralama yapılmıştır. Ayrıca elde edilen değerler Tablo 29'daki değerlendirme skalası esas alınarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen katılım sırası ve değerlendirme sonuçları Tablo 34'te gösterilmiştir.

**Tablo 34. Fakülte-Yüksekokul Ayrımına Yönelik Değerlendirme**

Görüş	Katılım Sırası	Değerlendirme
Yüksekokul mezunlarını tercih ediyorum, çünkü fakülte mezunlarına nazaran doğrudan mesleğe yönelik eğitim alıyorlar.	1	Kararsız
Fakülte mezunlarını tercih ediyorum, çünkü yüksekokul mezunlarına nazaran daha iyi yetişmiş oluyorlar.	2	Kararsız
Yüksekokul mezunlarını tercih ediyorum, çünkü fakülte mezunlarına nazaran daha düşük maaşa razı oluyorlar.	3	Kararsız
Fakülte mezunlarını tercih ediyorum, çünkü yüksekokul mezunlarına nazaran algılama kabiliyetleri daha yüksek oluyor.	4	Kararsız

İşverenlerin üniversitelerdeki fakülte-yüksekokul ayrımına yönelik görüşleri dikkate alındığında (katılım sırasına göre) öncelikle yüksekokul mezunlarını fakülte mezunlarına nazaran doğrudan mesleğe yönelik eğitim aldıkları için tercih ettiklerini, sonrasında ise fakülte mezunlarını yüksekokul mezunlarına nazaran daha iyi yetişmiş oldukları için tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca yüksekokul mezunlarını daha düşük maaşa razı oldukları için, fakülte mezunlarını ise algılama kabiliyetleri daha yüksek olduğu için tercih ettiklerini işaret eden ciddi bir grup bulunmaktadır. Ancak Tablo 29’da oluşturulan değerlendirme skalası esas alındığında dört faktör için de kararsız bir tutumun var olduğu söylenebilir.

Tüm bu değerlendirmeler dikkate alındığında, insan kaynaklarının gelişimine yönelik bölgedeki tüm işletmelere, Konya Sanayi Odası, Konya Ticaret Odası, Selçuk Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Mevlana Üniversitesi, Karatay Üniversitesi, Konya Teknokent, Konya Büyükşehir Belediyesi, Selçuklu Belediyesi, Karatay Belediyesi ve Meram Belediyesi başta olmak üzere bölgedeki tüm kamu idareleri ve sivil toplum kuruluşlarına (tüm paydaşlara) önemli görevler düşmektedir. Burada yapılması gerekenler, stratejik önceliklendirme yapmak suretiyle eylem planlarına dönüştürülmelidir. Örneğin;

- Üniversite-sanayi işbirliğine bölgedeki tüm kurumlar maddi ve manevi destek olmalıdır.
- Bölgedeki tüm kurumlar bu işbirliğinin geliştirilmesine yönelik etkin projeler üretmelidirler.

- Üniversitelerdeki öğrencilerin bilinçlendirilmesi ve piyasaya hazır bir şekilde mezun olmalarının sağlanması gerekmektedir.
- Üniversite dışındaki eğitim sürecinin etkili şekilde ve üniversitedeki eğitimle eş zamanlı olarak yürütülmesi gerekmektedir.
- Sanayinin ihtiyaçlarına yönelik bu araştırmayı destekleyici analiz çalışmaları yapılmalıdır.
- Analizlerin yapılabilmesi için gerekli olan fonun ve proje ekibinin oluşturularak tespitlerin bölümler bazında netleştirilmesi ve üniversitelerin buna uygun şekilde eğitim müfredatlarını gözden geçirmeleri gerekmektedir.
- Yaşam boyu eğitimin önemi vurgulanmak kaydıyla çeşitli aralıklarla çalışanlar belirli sınıflara ayrılmak suretiyle ihtiyaç duydukları alanlarda zorunlu eğitime tabi tutulmalı, bu süreçlerde üniversitelerden destek alınmalıdır.
- Sektörel bazda eğitimler düzenlenmelidir.
- İnsan kaynaklarının gelişimine yönelik yapılan çalışmalardan tüm paydaşların haberdar olmalarını sağlayacak etkili bir iletişim mekanizması kurulmalıdır.
- İnsan kaynaklarının bilinçlendirilmesine yönelik çeşitli seminerler düzenlenmelidir.
- Özellikle işverenlerin aradıkları özelliklere sahip olacak insan kaynağının oluşturulması için çeşitli bedelsiz kurslar düzenlenmeli, tüm paydaşlar bu eğitimlere maddi ve manevi katkı sağlamalıdır.
- İşverenler, çalışanlarına yönelik düzenli eğitimler verdirmeleri için teşvik edilmelidir.
- Sadece insan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik çalışma ve projelere hizmet eden çeşitli mekanlar kurulmalıdır.
- Zaman zaman işverenlerle/yöneticilerle öğrenciler buluşturulmalı ve öğrencilerin eğitim hayatlarında iken işverenleri/yöneticileri anlayabilmeleri sağlanmalıdır.
- Mesleki eğitime yönelik çeşitli çalıştaylar yapılmalıdır.
- Öğrenciye göre iş değil, öğrencilerin işe göre yetiştirilmesine yönelik stratejiler geliştirilmelidir.



- Nitelikli çalışanlar sayesinde daha etkin ve verimli sonuçlara ulaşabilecekleri konusunda işverenlerde farkındalık oluşturulmalıdır.
- Üniversitelerdeki teorik bilgiyle pratik bilgiyi birleştirecek olan staj uygulamalarının daha etkin şekilde yapılabilmesini sağlayacak stratejiler geliştirilmelidir (Örneğin etkin denetim, teşvik uygulaması gibi).
- Üniversitelerde kariyer merkezlerinin daha etkin şekilde işletilmesi gerekmektedir.
- Üniversitelerdeki bölümlerin, yereldeki ihtiyaçlara göre düzenlenmesi gerekmektedir.
- İşverenlerin gelişime açık ve inovatif çabalar içerisine girmesini sağlayacak alt yapının kurulması ve bu sürecin aynı zamanda öğrenci merkezli olarak yürütülmesi gerekmektedir.
- Yerel otoritelerin, tüm süreçlerde desteğini sağlayabilecek bölgesel bir organizasyonun kurulması gerekmektedir.
- İşverenler ve arz edici konumunda olan tüm paydaşlar arasında insan kaynağına yönelik etkili bir veri tabanının oluşturulması ve bu süreçte İşkur ile birlikte çalışılması gerekmektedir.



## KAYNAKLAR

Büsan Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı

Konsan Özel Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı

Konya 1. Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı

Konya Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı

Yenen, V. Zeki ve Gözlü, Sıtkı (2005). İş Çevresinin Üniversite Mezunlarından ve Üniversite Eğitiminden Beklentileri, V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul Ticaret Üniversitesi, 25-27 Kasım, 415-419.

<http://www.busansanayi.com>, Erişim Tarihi: 14.10.2012

<http://www.kos.org.tr>, Erişim Tarihi: 14.10.2012

<http://www.kosb.org.tr>, Erişim Tarihi: 14.10.2012

<http://www.org-san.com/index.php?op=directory&catid=11183>, Erişim Tarihi: 14.10.2012