



**Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve
Eğitim Merkezi
(ŞUTGEM)
İŞGÜCÜ TALEP- ARZ ANALİZİ**

Erhan DEMİRCAN
PPKB Uzmanı

Ocak, 2013
Diyarbakır



İÇİNDEKİLER

| | |
|---|----|
| 1. ŞANLIURFA TEKNOLOJİ GELİŞTİRME VE EĞİTİM MERKEZİ | 5 |
| 1.1. Araştırmanın Amacı | 8 |
| 1.2. Araştırmanın Yöntemi | 8 |
| 2. İŞGÜCÜ TALEP ANALİZİ | 8 |
| 2.1. Çalışan Sayısı | 8 |
| 2.2. Teknik Personel Sayısı | 9 |
| 2.3. Bir Önceki Yıla Göre Teknik Personel Sayısı Değişikliği | 10 |
| 2.4. Önümüzdeki Yıl Teknik Personel Sayısı Değişikliği | 11 |
| 2.5. Temininde En Çok Güçlük Çekilen Teknik Personel | 12 |
| 2.6. Kapasite Artırımı | 13 |
| 2.7. Farklı Bir Sektörde Yatırım Planı | 13 |
| 2.8. Planlanan Yeni Yatırımlarla Birlikte İhtiyaç Duyulan Meslek Alanları | 15 |
| 2.9. Mevcut Teknik Personelin Beceri Durumu | 15 |
| 2.10. Beceri Uyumsuzluğunun Firma Hedeflerine Etkisi | 16 |
| 2.11. Beceri Uyumsuzluğunun Sebep Olduğu Sorunlar | 17 |
| 2.12. İstenilen Becerilere Sahip Olmamanın Sebepleri | 18 |
| 2.13. Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu | 18 |
| 2.14. Firmaların Personel İstihdam Ederken Kullandığı Kanallar | 20 |
| 2.15. Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi (ŞUTGEM) | 20 |
| 2.16. ŞUTGEM ile Birlikte Çalışma | 20 |
| 2.17. ŞUTGEM'e Makine ve Ekipman Yardımı | 21 |
| 2.18. ŞUTGEM Uygulamalı İşgücü Yetiştirme Kursları | 22 |
| 3. İŞGÜCÜ ARZ ANALİZİ | 24 |
| 3.1. Teorik ve/veya Uygulamalı Olarak Alınan Eğitimler | 24 |
| 3.2. Alınan Eğitimlerle Mesleki Becerilerin Gelişme Durumu | 25 |
| 3.3. Mesleki Becerilerin Firma Beklentilerini Karşılama Durumu | 25 |
| 3.4. Beklentileri Karşılama Nedenleri | 26 |
| 3.5. Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu | 27 |
| 3.6. Öğrencilerin İş Başvurusu Yaparken Kullandığı Kanallar | 28 |
| 3.7. Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi (ŞUTGEM) | 29 |
| 3.8. ŞUTGEM ile Birlikte Çalışma | 30 |
| 3.9. ŞUTGEM Uygulamalı İşgücü Yetiştirme Kursları | 31 |
| 4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ | 33 |



TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Firmaların Çalışan Sayısı | 9 |
| Tablo 2: Firmaların Teknik Personel Sayısı | 10 |
| Tablo 3: Firmaların Bir Önceki Yıla Göre Teknik Personel Sayısı Değişikliği | 11 |
| Tablo 4: Önümüzdeki Yıl Teknik Personel Sayısı Değişikliği | 12 |
| Tablo 5: Gelecek 5 Yıl İçerisinde Firmaların Kapasite Artırma Durumu | 13 |
| Tablo 6: Gelecek 5 Yıl İçerisinde Farklı Bir Sektörde Yatırım Planı | 14 |
| Tablo 7: Mevcut Teknik Personel Beklentilerinizi Karşılıyor mu? | 15 |
| Tablo 8: Beceri Uyumsuzluğunun Firma Hedeflerine Etkisi | 16 |
| Tablo 9: Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu | 19 |
| Tablo 10: Şanlıurfa'da ŞUTGEM'e İhtiyaç Var mı? | 20 |
| Tablo 11: ŞUTGEM ile Birlikte Çalışır mısınız? | 21 |
| Tablo 12: ŞUTGEM'e Makine ve Ekipman Yardımında Bulunur musunuz? | 22 |
| Tablo 13: Eğitimlerle Mesleki Becerilerinizi Ne Düzeyde Geliştirdiniz? | 25 |
| Tablo 14: Mesleki Becerilerinizin Firmaların Beklentilerini Karşılar mı? | 26 |
| Tablo 15: Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu | 27 |
| Tablo 16: Şanlıurfa'da ŞUTGEM'e İhtiyaç Var mı? | 29 |
| Tablo 17: ŞUTGEM ile Birlikte Çalışır Mısınız? | 30 |



ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1: Çalışan Sayısının Dağılımı _____ | 9 |
| Şekil 2: Teknik Personel Sayısı Dağılımı _____ | 10 |
| Şekil 3: Teknik Personel Sayısı Değişikliği Dağılımı _____ | 11 |
| Şekil 4: Gelecek Yıl Teknik Personel Sayısı Değişimi Dağılımı _____ | 12 |
| Şekil 5: Kapasite Artırma Durumunun Dağılımı _____ | 13 |
| Şekil 6: Farklı Bir Sektörde Yatırım Planı Dağılımı _____ | 14 |
| Şekil 7: Mevcut Teknik Personel Beklentilerinizi Karşılıyor mu? _____ | 16 |
| Şekil 8: Beceri Uyumsuzluğunun Firma Hedeflerine Etkisinin Dağılımı _____ | 17 |
| Şekil 9: Beceri Uyumsuzluğunun Neden Olduğu Sorunların Dağılımı _____ | 17 |
| Şekil 10: Beceri Uyumsuzluğunun Nedenlerinin Dağılımı _____ | 18 |
| Şekil 11: Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu _____ | 19 |
| Şekil 12: Firmaların İşe Alırken Kullandığı Kanalların Dağılımı _____ | 20 |
| Şekil 13: ŞUTGEM ile Birlikte Çalışır mısınız? _____ | 21 |
| Şekil 14: ŞUTGEM'e Makine ve Ekipman Yardımında Bulunur musunuz? _____ | 22 |
| Şekil 15: ŞUTGEM'de Hangi Uygulamalı İşgücü Yetiştirme Kurslarının Açılması Uygun Olur? ____ | 23 |
| Şekil 16: Teorik ve/veya Uygulamalı Olarak Alınan Eğitimler _____ | 24 |
| Şekil 17: Eğitimlerle Mesleki Becerilerinizi Ne Düzeyde Geliştirdiniz? _____ | 25 |
| Şekil 18: Mesleki Becerilerinizin Firmaların Beklentilerini Karşılar mı? _____ | 26 |
| Şekil 19: Firma Beklentilerini Karşılamama Nedenleri _____ | 27 |
| Şekil 20: Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu _____ | 28 |
| Şekil 21: Öğrencilerin İş Başvurusu Yaparken Kullandığı Kanallar _____ | 29 |
| Şekil 22: Şanlıurfa'da ŞUTGEM'e İhtiyaç Var mı? _____ | 30 |
| Şekil 23: ŞUTGEM ile Birlikte Çalışır Mısınız? _____ | 31 |
| Şekil 24: ŞUTGEM'de Hangi Uygulamalı İşgücü Yetiştirme Kurslarının Açılması Uygun Olur? ____ | 32 |



1. ŞANLIURFA TEKNOLOJİ GELİŞTİRME VE EĞİTİM MERKEZİ

İşsizlikle mücadelede Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Küresel İstihdam Gündemi'ndeki genel yaklaşımı; büyüme ve yeni işler yaratmaya yönelik entegre bir strateji oluşturmakla beraber **gençlerin işgücü piyasasına girmelerini ve orada kalmalarını engelleyen belirli sorunların aşılmasına yardımcı olacak, hedefleri iyi belirlenmiş müdahaleler** olarak belirlenmiş ve aynı yaklaşım Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 2005 yılında benimsemiş olduğu kararda da yer almıştır.

Yetişmiş insan gücü ile ihtiyaç duyulan işgücünün nicelik ve nitelik yönünden birbiriyle uyumlu hale getirilmesi gerekmekte, bu da **işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun eleman yetiştirilmesi** gereğinin bir sonucu olarak **eğitimi** ön plana çıkarmaktadır

Teknoloji ve bilimin hızlı bir biçimde gelişmesi ve bu ilerlemenin toplumları ve eğitim sistemlerini derinden etkilemesine karşın Türkiye'de uygulanan mesleki ve teknik eğitim sisteminin geleneksel yapı içerisinde kalması sorun olarak karşımızda durmaktadır. Gelişmiş ülkelerde istihdam yaratma ve işsizlikle mücadele etmede kullanılan en önemli ve etkin araçlardan biri meslekî ve teknik eğitim olmasına rağmen ülkemizde eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin yeterince güçlü ve sağlıklı olduğunu söylemek neredeyse olanaksızdır. İş dünyası hararetle yetişmiş işgücü talebinde bulunurken işsizliğin artması, planlama eksikliğine işaret eden eğitim arzı ile işgücü talebi arasındaki uyumsuzluğun doğal bir sonucunu ortaya koymaktadır. Birbiriyle uyumlu istihdam ve mesleki eğitim politikalarının izlenmesi, ekonominin işgücü ihtiyaçlarına paralel yeterli sayı ve kalitede işgücünü yetiştirmesi bu açıdan gerekli olmaktadır.

Ülkemiz genelinde ortaöğretimde düz liseli oranı % 70'lerde, meslek liseli oranı ise % 30'lardadır. Ancak düz liselilerin % 70'i üniversiteye girememekte ve liseden sonra bir meslek sahibi olamamaktadır. Günümüz Türkiye'sinde her yıl yaklaşık 1,5 milyon lise mezunu genç yüksek öğrenim yoluyla bir meslek ve iş sahibi olmak için üniversite giriş sınavlarına başvurmakta, bunların ancak % 10'u kabul şansı bulmakta, gerisi meslek eğitimi ve istihdam şansından yoksun kalmaktadır. Bununla beraber yükseköğretim sistemi okullarını yeni bitiren mezunların iş bulma imkânları ve düşük istihdam oranlarına baktığımızda, yükseköğretim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçları ve işletme talepleri temelinde olup olmadığı veya eğitim programlarının işgücü piyasasına ilişkin tahminleri dikkate alıp almadığı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.



Gençlerin meslek liseleri yerine düz liseleri tercih etmeleri yıllardan beri otoritelerce dile getirilen endişe verici bir sistem hatasıdır. Öte yandan mesleki eğitimin sayısal olarak yetersizliği ile birlikte eğitilmiş gençlerin, meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranlarına bakıldığında mesleki eğitimin iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap veremediği de görülmektedir.

Bilim, teknoloji ve yetişmiş insan gücü artık başta gelen üretim faktörleri arasında sayılmaktadır. Doğal kaynak ve insan gücü olan iki temel ögeden faydalanarak yüksek kalite ve düzeyde üretim yapmak ülkenin gelişimi için esas teşkil etmekte, bu da ancak eğitim sayesinde gerçekleşmektedir.

9. Kalkınma Planı (2007-2013) ülkemizin 2007-2013 dönemi için temel gelişme eksenlerinden birini “Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi” olarak belirlemiş ve bu eksen altında “Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi” başlığı altında eğitimin, insani gelişme ve rekabet gücü alanlarında gelişme sağlanmasına katkı yapabilecek tek ortak faktör olduğunu ve ülkemiz için stratejik önemde bulunduğunu belirtmiştir. Ekonomik ve sosyal gelişmenin sağlanmasında en önemli araçlardan birinin gerekli sayıda ve nitelikte insan gücü yetiştirilmesi olduğu vurgulanmıştır.

Eğitim sisteminin başarısı ve performansı yetiştirdiği gençlerin istihdamdaki başarısı ile ölçülmektedir. Bu nedenle eğitimin çıktısı, istihdamın girdisi olan kaliteli insan gücünün yetiştirilmesini sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerekmekte, aksi takdirde düşük yeterlilikteki bireylerin ekonomiye, sanayiye ve de üretime katma değer vermesi mümkün görünmemektedir. İlimiz perspektifinden bakıldığında; gençlerde özellikle yüksek düzeyde işsizlik, mevcuttaki işin kaybı, işletmelerde yüksek düzeyde eksik istihdam, il genelinde nitelikli beşeri sermayenin eksikliği, isabetsiz beceri eşleştirmesi, sosyal diyalog eksikliği gibi sebepler işgücü piyasasına katılımın oldukça düşük olmasına ve giderek azalmasına yol açmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2011 yılında açıkladığı İl Bazında Temel İşgücü Göstergelerine göre, Şanlıurfa ili 2010 yılı işgücüne katılım oranı % 35,5, işsizlik oranı % 12,4, istihdam oranı ise % 31,1 olup, Türkiye ortalamasından oldukça gerisindedir. Bununla beraber, aynı araştırma verileri nüfus sayısı itibariyle bölgenin en büyük kenti olma özelliğini sürdüren ilimizin, Eğitim Sektörü Gelişmişlik Sıralamasında 78. sırada bulunduğunu ve son 3 yıl içerisinde 4 sıra gerilediğini göstermektedir.

Devlet Planlama Teşkilâtı (DPT), 2003 yılı İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırmasına göre, Şanlıurfa ili 81 il içinde 68. sıradadır. Aynı araştırma



kapsamında Gelişmişlik Endeksine göre Kademeli İl Gruplarında tüm iller 5 gruba ayrılmış, Şanlıurfa ili beşinci derece gelişmiş iller grubunda yer almıştır. Neden-sonuç ilişkisi bakımından ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyi ile toplumu oluşturan fertlerin genel eğitim seviyesi arasında güçlü bir bağ bulunmakta, eğitim durumu işgücüne katılımı etkileyen en önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır. Temel ekonomik göstergelerden olan işsizlik, işgücüne katılım ve istihdam oranlarına bakıldığında ilimizin ülke genelinde en düşük istihdam oranına sahip 3. il olduğu ortaya çıkmaktadır.

Karacadağ Kalkınma Ajansımızın 2011-2013 TRC2 Bölge Planı'nda, genç işgücünün yarattığı fırsat penceresi ilin en güçlü yanlarından biri olarak tanımlanmakla beraber, iş piyasası anahtarları olan nitelikli işgücü, istihdam, işgücüne katılım gibi göstergeler zayıf yanlar, eğitilmiş işgücünün göçü ise tehdit unsuru olarak belirlenmiştir. Bu tespitler ilimizde genç işgücünün yeterince değerlendirilemediğinin ve nitelikli işgücüne dönüştürülerek beklenen oranlarda istihdama katılımının sağlanamadığının göstergesidir.

İstatistikler, son 20 yılda işyerlerinde ihtiyaç duyulan beceri türlerinin basitten karmaşığa doğru değiştiğini, istihdamın sektörel dağılımında kaymaların olduğunu ve sektörlerin artan işgücü ihtiyacının nitel yapısında (vasıflı işgücü ihtiyacı) değişimin gerçekleştiğini göstermektedir. Teknoloji yapısı arttıkça çalışanların beceri uyumsuzluğu artmaktadır. Ayrıca üretim ve yönetim tekniklerindeki gelişmeler de bu oluşuma eşlik etmiş, teknolojiye dayanan yeni üretim koşullarının gerçekleşebilmesi, bilgi ve becerilerle donatılmış nitelikli işgücünü gerekli kılmıştır. Büyüyen sektörlerimiz kendileri için gerekli olan işgücünü piyasadan talep etmekte, karşılayamadığı durumlarda ise kendi içinde yetiştirmek zorunda kalmaktadır. Bu durum iş dünyasının mesleki ve teknik eğitime katkı ve katılımcılığının kaçınılmaz olduğu gerçeğini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Şanlıurfa'da sanayinin son yıllarda gösterdiği gelişim ve 2. Organize Sanayi Bölgesinin de devreye girmesi ile yeni yatırımların bölgeye gelmeye başlaması özellikle kalifiye eleman bulma konusunda sıkıntıları gündeme getirmiş ve gelecekte bu yatırımların hayata geçmesi ile bu sorunun daha da büyüyeceğini ortaya koymuştur. Bu nedenle Şanlıurfa'da özellikle sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin kalifiye eleman ihtiyacını gidermeye yönelik hizmet verecek, aynı zamanda teknoloji geliştirmeye yönelik ortak kullanım alanları sağlayacak **Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezinin** Ajansımızın **Güdümlü Proje Desteği** kapsamında hayata geçirilmesinin ilin sanayi gelişimi açısından çok önemli olduğu ve zaruri bir ihtiyacı karşılayacağı değerlendirilmektedir.



1.1. Araştırmanın Amacı

Şanlıurfa Evren Sanayi Sitesinde kurulması planlanan Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi'nin amacı, işgücünün talep tarafı olan Şanlıurfa'da faaliyet gösteren sanayicilerin ihtiyaç duydukları nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak, işgücünün arz tarafı olan öğrencilere/mezunlara gerekli eğitimler vererek iş dünyasına kazandırmaktır. Araştırmamızın amacı ise, “*Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi*” için işgücü arz-talep analizi yapmaktır.

1.2. Araştırmanın Yöntemi

İşgücü talep tarafını oluşturan firmalara uygulamak üzere 19 sorudan oluşan anket formu oluşturulmuştur. Anket uygulanacak hedef kitleyi belirlemek için Şanlıurfa Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğünden 1. Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firmalar ile 2. Organize Sanayi Bölgesine yatırım kararı alan firmaların listesi temin edilmiştir. Şanlıurfa Ticaret ve Sanayi Odasından ise Evren Sanayi Sitesinde faaliyet gösteren firmaların listesi alınmıştır. Ayrıca OSB ve KSS'lerde bulunmayıp Şanlıurfa şehir merkezinde imalat yapan firmalar listeye dâhil edilmiştir. Belirlenen firmalar yerlerinde ziyaret edilerek anket uygulanmıştır.

İşgücünün arz tarafını oluşturan öğrencilere/mezunlara uygulanmak üzere 9 sorudan oluşan anket geliştirilmiştir. Anket formu, Harran Üniversitesi Meslek Yüksek Okuluna ve Mühendislik Fakültesine, Meslek Liselerine ve İŞKUR'a gönderilmiştir. Cevaplanan anketler Ajansımıza ulaştıktan sonra değerlendirmeye alınmıştır.

2. İŞGÜCÜ TALEP ANALİZİ

Şanlıurfa'da faaliyet gösteren ve işgücünün talep tarafını oluşturan 175 firma belirlenmiş, bu firmalardan 117'sine anket uygulanmıştır. Örneklem % 5 önem düzeyinde ve % 5 hata payı ile 167 birimlik bir ana kütleyi temsil etmektedir. Ana kütlenin % 95,5'ini kapsayan örneklemimiz iyi bir temsil gücüne sahiptir. Firmalarla yapılmış ankete ait istatistiksel analizler aşağıdadır.

2.1. Çalışan Sayısı

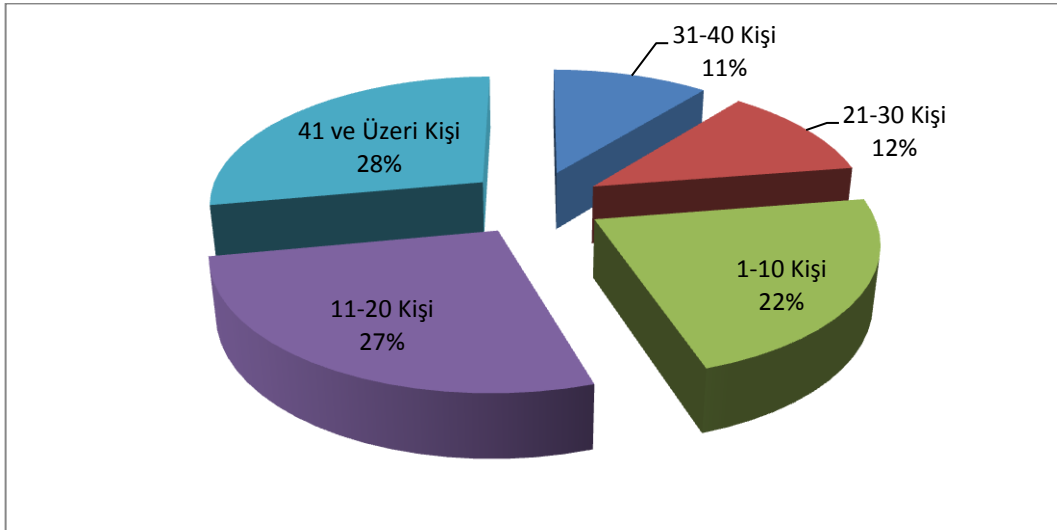
Görüşme yapılan firmalara çalışan sayıları sorulmuş, 117 firmadan 6'sı soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 94,9'dur. Çalışan sayısı 41 ve üzerinde olan firmalar % 28 oranıyla ilk sıradadır. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.



Tablo 1: Firmaların Çalışan Sayısı

| | | Frekans | Toplam İçindeki Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------|------------------|------------|-----------------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | 1-10 Kişi | 25 | 21,4 | 22,5 | 22,5 |
| | 11-20 Kişi | 30 | 25,6 | 27,0 | 49,5 |
| | 21-30 Kişi | 13 | 11,1 | 11,7 | 61,3 |
| | 31-40 Kişi | 12 | 10,3 | 10,8 | 72,1 |
| | 41 ve Üzeri Kişi | 31 | 26,5 | 27,9 | 100,0 |
| | Toplam | 111 | 94,9 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 6 | 5,1 | | |
| Toplam | | 117 | 117 | 100,0 | |

Şekil 1: Çalışan Sayısının Dağılımı



2.2. Teknik Personel Sayısı

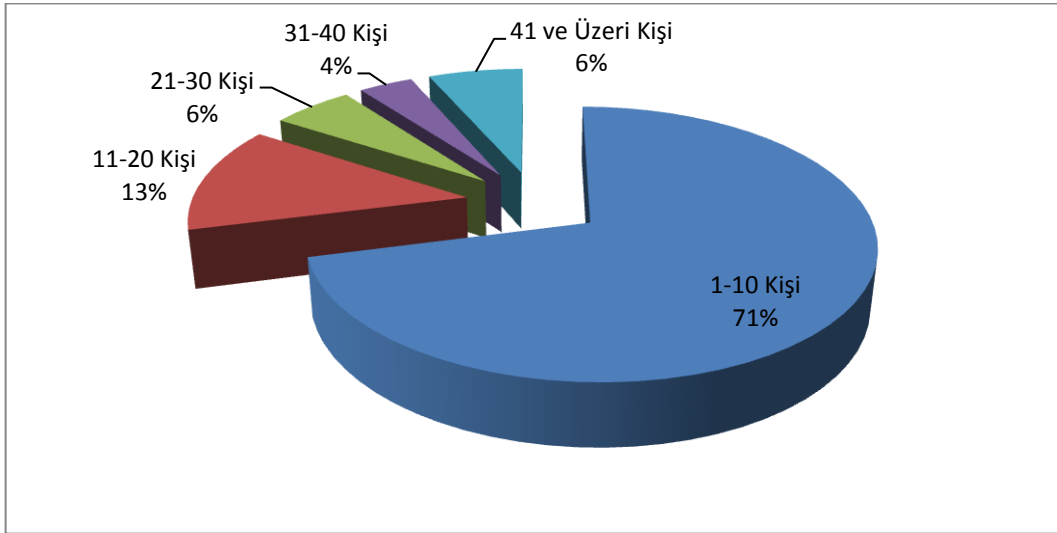
Görüşme yapılan firmalara teknik personel sayıları sorulmuş, 117 firmadan 10'u soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 91,5'tir. Teknik personel sayısı 1-10 kişi arasında olan firmalar % 65 oranıyla ilk sıradadır. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.



Tablo 2: Firmaların Teknik Personel Sayısı

| | | Frekans | Toplam İçindeki Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------|------------------|------------|-----------------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | 1-10 Kişi | 76 | 65,0 | 71,0 | 71,0 |
| | 11-20 Kişi | 14 | 12,0 | 13,1 | 84,1 |
| | 21-30 Kişi | 6 | 5,1 | 5,6 | 89,7 |
| | 31-40 Kişi | 4 | 3,4 | 3,7 | 93,5 |
| | 41 ve Üzeri Kişi | 7 | 6,0 | 6,5 | 100,0 |
| | Toplam | 107 | 91,5 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 10 | 8,5 | | |
| Toplam | | 117 | 117 | 100,0 | |

Şekil 2: Teknik Personel Sayısı Dağılımı



2.3. Bir Önceki Yıla Göre Teknik Personel Sayısı Değişikliği

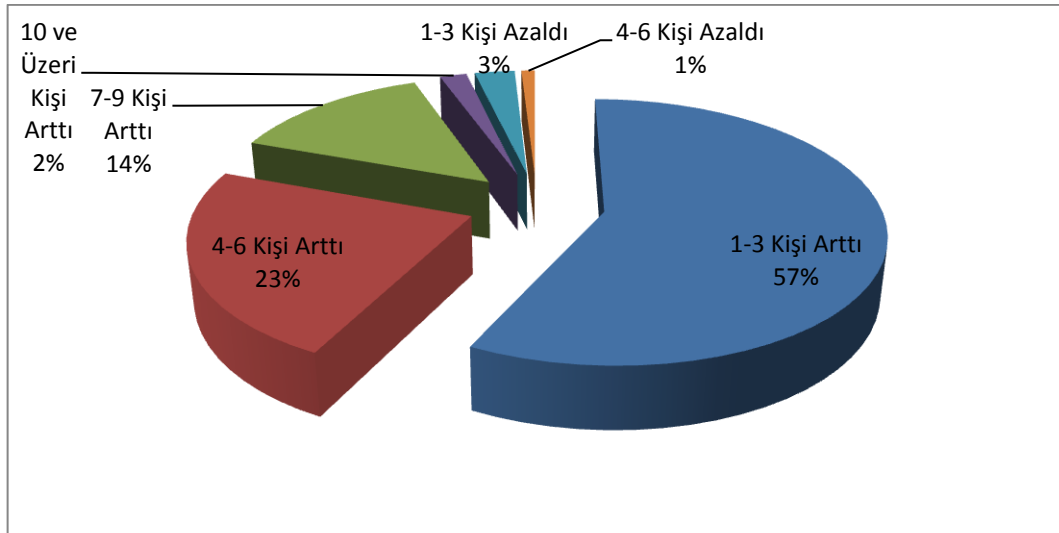
Görüşme yapılan firmalara bir önceki yıla göre teknik personel sayısındaki değişim sorulmuş, 117 firmadan 9'u soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 92,3'tür. Teknik personel sayısındaki değişimde artışın kümülatif yüzdesi % 96,3'tür. 1-3 kişi arasında artış olan firmalar % 57,4 oranıyla ilk sıradadır. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.



Tablo 3: Firmaların Bir Önceki Yıla Göre Teknik Personel Sayısı Değişikliği

| | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------|------------------------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | 1-3 Kişi Arttı | 62 | 53,0 | 57,4 |
| | 4-6 Kişi Arttı | 25 | 21,4 | 80,6 |
| | 7-9 Kişi Arttı | 15 | 12,8 | 94,4 |
| | 10 ve Üzeri Kişi Arttı | 2 | 1,7 | 96,3 |
| | 1-3 Kişi Azaldı | 3 | 2,6 | 99,1 |
| | 4-6 Kişi Azaldı | 1 | ,9 | 100,0 |
| | Toplam | 108 | 92,3 | 100,0 |
| Cevaplamayan | 9 | 7,7 | | |
| Toplam | 117 | 100,0 | | |

Şekil 3: Teknik Personel Sayısı Değişikliği Dağılımı



2.4. Önümüzdeki Yıl Teknik Personel Sayısı Değişikliği

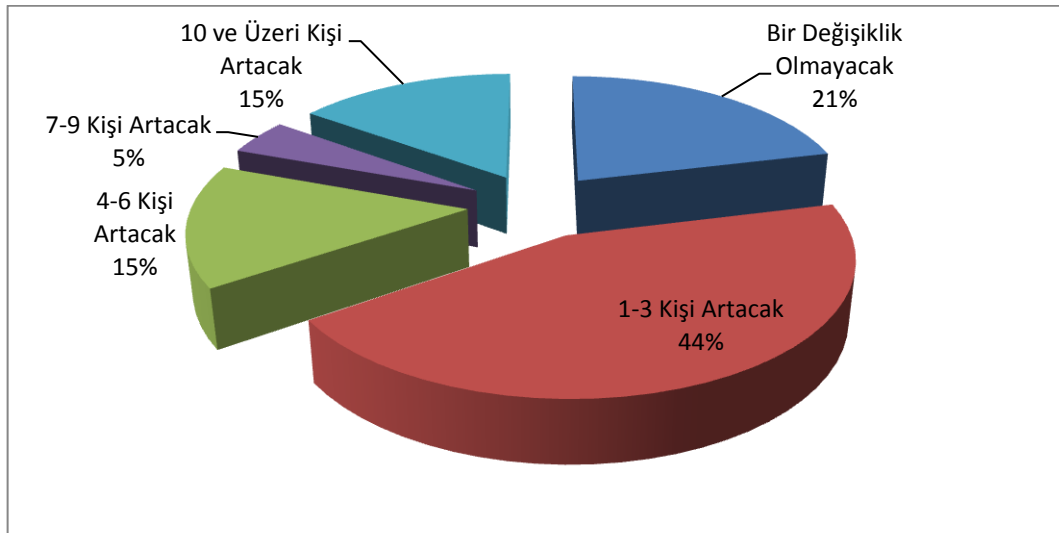
Görüşme yapılan firmalara önümüzdeki yıl teknik personel sayısında bekledikleri değişim sorulmuş, 117 firmadan 4'ü soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 96,6'dır. Firmalar önümüzdeki yıl teknik personel sayısında bir azalma beklememektedir. Teknik personel sayısında 1-3 kişi arasında artış bekleyen firmalar % 44,2 oranıyla ilk sıradadır. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.



Tablo 4: Önümüzdeki Yıl Teknik Personel Sayısı Değişikliği

| | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------|--------------------------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Bir Değişiklik Olmayacak | 24 | 20,5 | 21,2 |
| | 1-3 Kişi Artacak | 50 | 42,7 | 65,5 |
| | 4-6 Kişi Artacak | 17 | 14,5 | 80,5 |
| | 7-9 Kişi Artacak | 5 | 4,3 | 85,0 |
| | 10 ve Üzeri Kişi Artacak | 17 | 14,5 | 100,0 |
| | Toplam | 113 | 96,6 | 100,0 |
| Cevaplamayan | 4 | 3,4 | | |
| Toplam | 117 | 117 | 100,0 | |

Şekil 4: Gelecek Yıl Teknik Personel Sayısı Değişimi Dağılımı



2.5. Temininde En Çok Güçlük Çekilen Teknik Personel

Görüşme yapılan firmalara son bir yıl içerisinde temininde en çok güçlük çekilen meslek alanı ve ihtiyaç duyulan personel sayısını belirlemek için açık uçlu soru yöneltilmiştir. Firmalar en çok elektrik teknisyeni ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir. Firmaların belirtilen meslek alanlarında ihtiyaç duyulan personel sayısına 1-5 kişi arasında değişen cevaplar vermişlerdir. Firmalar tarafından ihtiyaç duyulan meslek alanları aşağıdadır.

- Elektrikçi
- Kaynakçı
- Pazarlamacı
- Tornacı
- Muhasebe
- CNC Operatörü



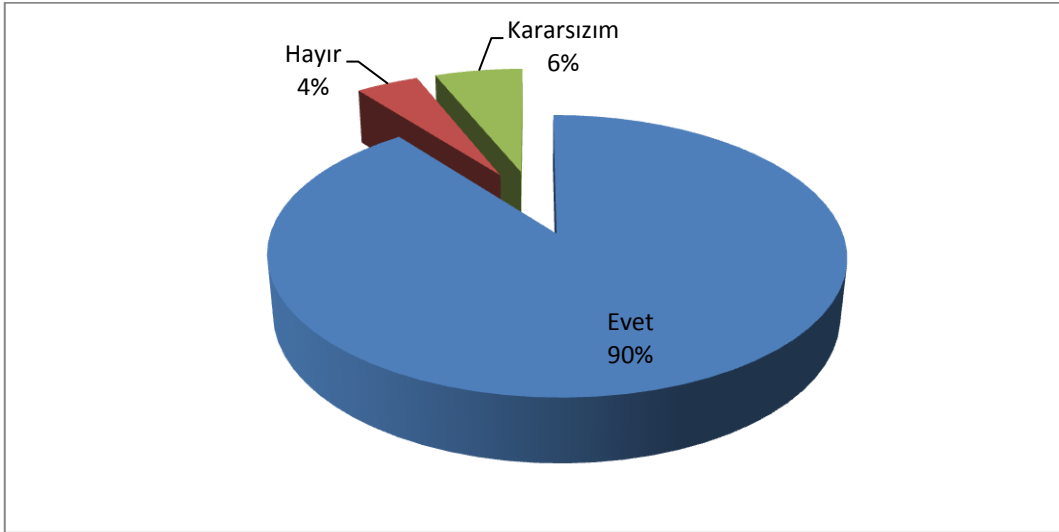
2.6. Kapasite Artırımı

Firmalara önümüzdeki 5 yıl içerisinde işletmelerinin kapasitesini artırımı konusunda düşünceleri sorulmuş, 117 firmadan 2'si soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 98,3'tür. Firmaların % 89,6'sı önümüzdeki 5 yıl içerisinde kapasite artırmayı düşünmektedir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.

Tablo 5: Gelecek 5 Yıl İçerisinde Firmaların Kapasite Artırma Durumu

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------|------------|------------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Evet | 103 | 88,0 | 89,6 | 89,6 |
| | Hayır | 5 | 4,3 | 4,3 | 93,9 |
| | Kararsızım | 7 | 6,0 | 6,1 | 100,0 |
| | Toplam | 115 | 98,3 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 2 | 1,7 | | |
| Toplam | | 117 | 100,0 | | |

Şekil 5: Kapasite Artırma Durumunun Dağılımı



2.7. Farklı Bir Sektörde Yatırım Planı

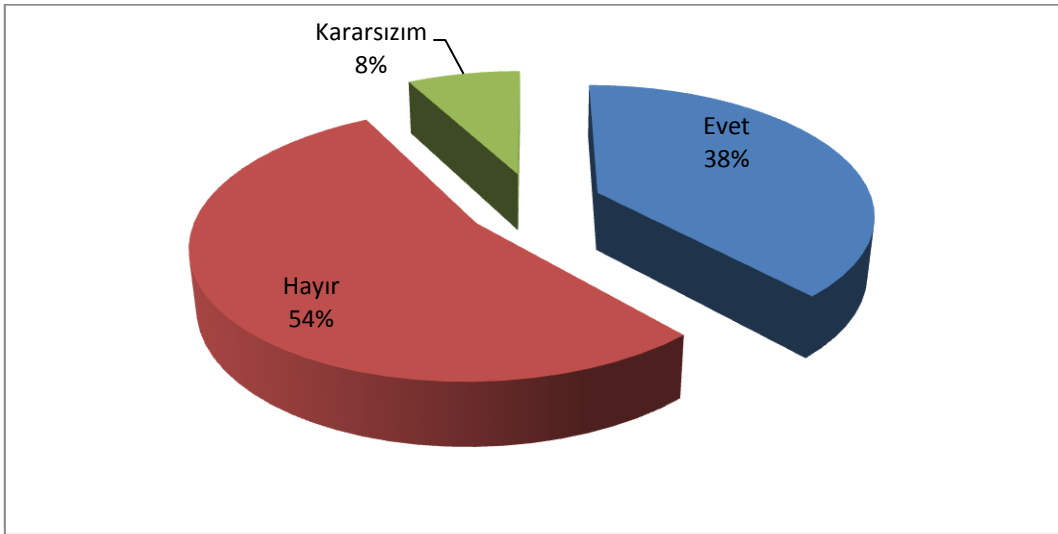
Firmalara önümüzdeki 5 yıl içerisinde farklı bir sektörde yatırım planları sorulmuş, 117 firmadan 2'si soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 98,3'tür. Firmaların % 38,3'ü önümüzdeki 5 yıl içerisinde farklı bir sektörde yatırım yapmayı düşünmektedir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.



Tablo 6: Gelecek 5 Yıl İçerisinde Farklı Bir Sektörde Yatırım Planı

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------|------------|------------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Evet | 44 | 37,6 | 38,3 | 38,3 |
| | Hayır | 62 | 53,0 | 53,9 | 92,2 |
| | Kararsızım | 9 | 7,7 | 7,8 | 100,0 |
| | Toplam | 115 | 98,3 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 2 | 1,7 | | |
| Toplam | | 117 | 100,0 | | |

Şekil 6: Farklı Bir Sektörde Yatırım Planı Dağılımı



Farklı bir sektörde yatırım planlaması yapan 44 firmaya yatırım yapmayı planladıkları sektörler sorulmuştur. Birden çok sektörde yatırım yapmayı planlayan firmalar vardır. Yatırım planlaması yapılan alanlar aşağıda sıralanmıştır.

- Gıda üretim fabrikası
- PVC kapı alüminyum
- Ambalaj atığı
- İplik üretimi
- İnşaat
- Yumurtacılık
- Linter pamuğu
- Plastik boru
- Yağ fabrikası
- Kilit taşı
- Kompak Ring
- Led sektörü
- Doğalgaz elektrik santrali
- Geri dönüşüm
- Ağaç ve plastik esaslı malzeme üretimi
- Yağ fabrikası
- Tekstil
- Boru üretimi
- Plastik



- Beton ve beton elemanları
- Pamuk toplama makinesi
- Bazalt taşı üretimi
- Güç trafoları
- Eps üretimi
- Galvaniz fabrikası
- Soğuk hava deposu
- Trapez sac makinesi
- Enerji
- Nakliyat
- Hayvancılık
- Çocuk bezi üretimi

2.8. Planlanan Yeni Yatırımlarla Birlikte İhtiyaç Duyulan Meslek Alanları

Yapmayı planladıkları yeni yatırımları da göz önüne alarak önümüzdeki 5 yıl içerisinde personel alımı yapmayı düşündükleri meslek alanları sorulmuştur. Firmaların en çok ihtiyaç duydukları/duyacakları meslek alanları aşağıda listelenmiştir.

- Elektrikçi
- Pazarlamacı
- Muhasebe
- Kaynakçı
- Tornacı
- CNC Operatörü
- İdari Personel
- Mermer Ustası

2.9. Mevcut Teknik Personelin Beceri Durumu

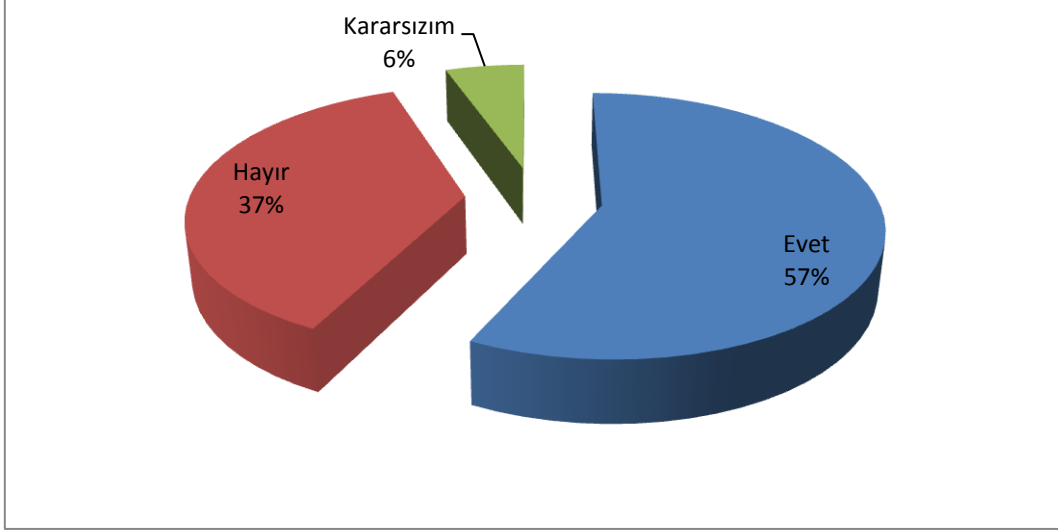
Firmalara mevcut teknik personelin sahip olduğu becerilerin firmanın beklentilerini karşılama durumu sorulmuş, 117 firmadan 2'si soruya cevap vermemiştir. Sorununu cevaplanma oranı % 98,3'tür. Firmaların % 37,3'ü personelin becerisinin beklentilerini karşılamadığını belirtmiştir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.

Tablo 7: Mevcut Teknik Personel Beklentilerinizi Karşılıyor mu?

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------|------------|---------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Evet | 63 | 53,8 | 57,3 | 57,3 |
| | Hayır | 41 | 35,0 | 37,3 | 94,5 |
| | Kararsızım | 6 | 5,1 | 5,5 | 100,0 |
| | Toplam | 110 | 94,0 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 7 | 6,0 | | |
| Toplam | | 117 | 117 | 100,0 | |



Şekil 7: Mevcut Teknik Personel Beklentilerinizi Karşılıyor mu?



2.10. Beceri Uyumsuzluğunun Firma Hedeflerine Etkisi

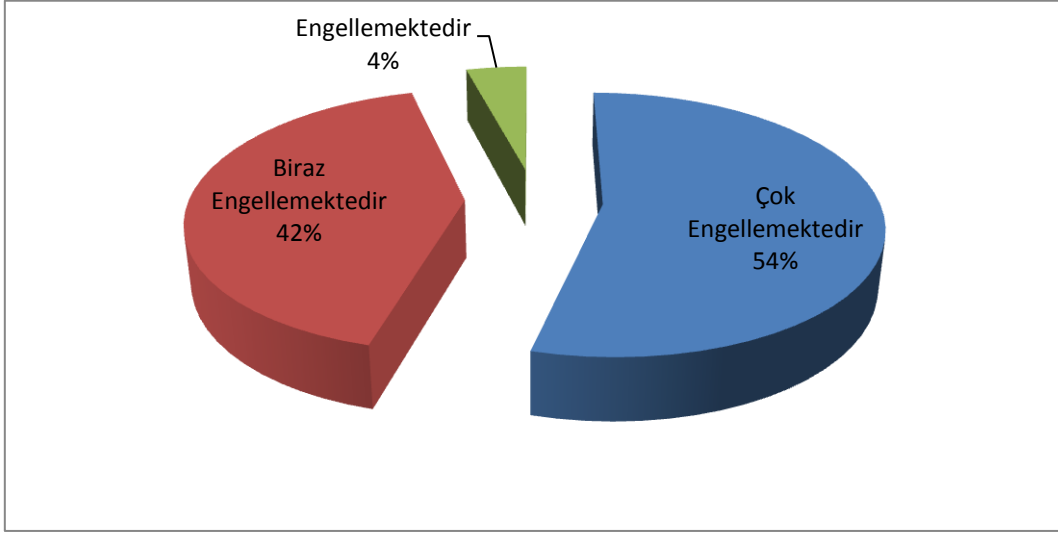
Firmalara mevcut teknik personelin beceri uyumsuzluğunun firma hedeflerine etkisi sorulmuş, 117 firmadan 48'i soruya cevap vermiştir. Bir önceki soruda personelin teknik beceri durumundan memnun olmayan ve kararsız olan firma sayısı (47) ile çok yakındır. Soruda personelin teknik becerisinden memnun olan firmaların bu soruyu cevaplamamaları istenmiştir. Firmaların % 54,2'si personelin beceri uyumsuzluğunun firma hedeflerini çok engellemekte olduğunu belirtmiştir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.

Tablo 8: Beceri Uyumsuzluğunun Firma Hedeflerine Etkisi

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|--------------|-----------------------|---------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Çok Engellemektedir | 26 | 22,2 | 54,2 | 54,2 |
| | Biraz Engellemektedir | 20 | 17,1 | 41,7 | 95,8 |
| | Engellemektedir | 2 | 1,7 | 4,2 | 100,0 |
| | Toplam | 48 | 41,0 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 69 | 59,0 | | |
| Toplam | | 117 | 117 | 100,0 | |



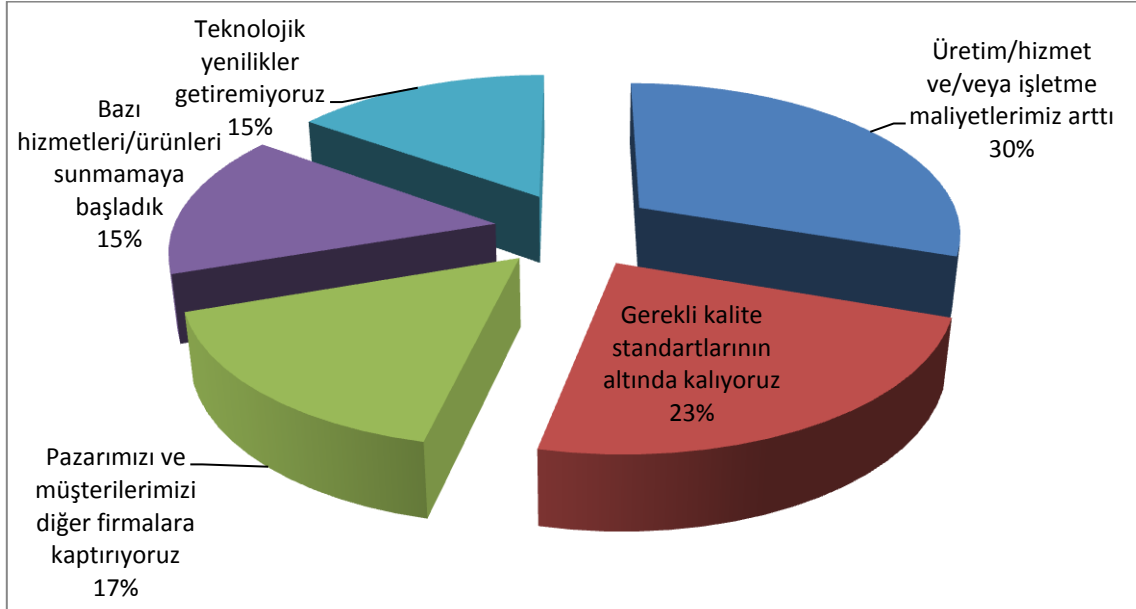
Şekil 8: Beceri Uyumsuzluğunun Firma Hedeflerine Etkisinin Dağılımı



2.11. Beceri Uyumsuzluğunun Sebep Olduğu Sorunlar

Firmalara mevcut teknik personelin beceri uyumsuzluğunun neden olduğu sorunlar önermeler halinde yöneltilmiş ve en fazla 3 sorun seçebilecekleri belirtilmiştir. Firmaların seçtikleri sorunların dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 9: Beceri Uyumsuzluğunun Neden Olduğu Sorunların Dağılımı

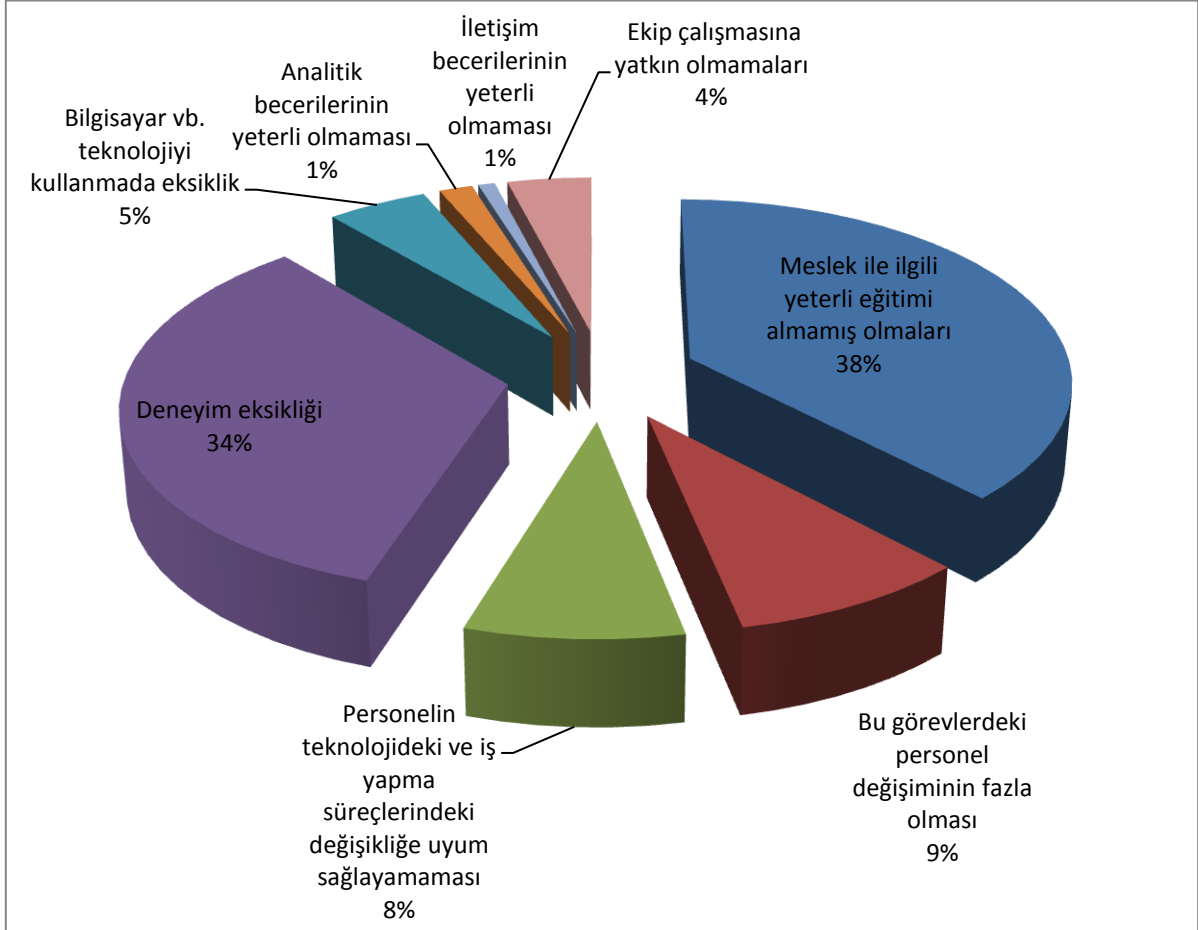




2.12. İstenilen Becerilere Sahip Olmamanın Sebepleri

Firmalara mevcut teknik personelin istenilen becerilere sahip olmamasının nedenleri önermeler halinde yöneltilmiş ve en fazla 3 sorun seçebilecekleri belirtilmiştir. Firmaların seçtikleri nedenlerin dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 10: Beceri Uyumsuzluğunun Nedenlerinin Dağılımı



2.13. Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu

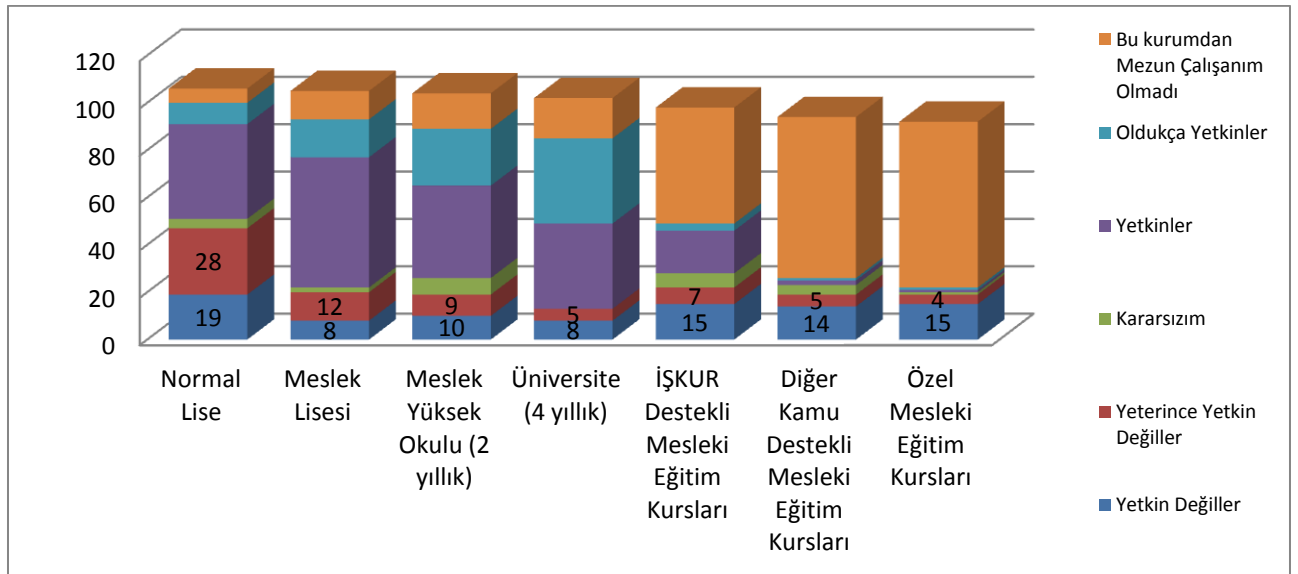
Firmalara eğitim kademelerine göre mezun personelin teknik işler için yetkinlik durumları sorulmuştur. Eğitim kademelerine göre yetkinlik durumuna ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.



Tablo 9: Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu

| | Cevaplanma Sayısı | Yetkin Değiller | Yeterince Yetkin Değiller | Kararsızım | Yetkinler | Oldukça Yetkinler | Bu Kurumdan Mezun Çalışanım Olmadı |
|---|-------------------|-----------------|---------------------------|------------|-----------|-------------------|------------------------------------|
| Normal Lise | 106 | 19 | 28 | 4 | 40 | 9 | 6 |
| Meslek Lisesi | 105 | 8 | 12 | 2 | 55 | 16 | 12 |
| Meslek Yüksek Okulu (2 yıllık) | 104 | 10 | 9 | 7 | 39 | 24 | 15 |
| Üniversite (4 yıllık) | 102 | 8 | 5 | | 36 | 36 | 17 |
| İŞKUR Destekli Mesleki Eğitim Kursları | 98 | 15 | 7 | 6 | 18 | 3 | 49 |
| Diğer Kamu Destekli Mesleki Eğitim Kursları | 94 | 14 | 5 | 4 | 2 | 1 | 68 |
| Özel Mesleki Eğitim Kursları | 92 | 15 | 4 | 1 | 1 | 1 | 70 |

Şekil 11: Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu

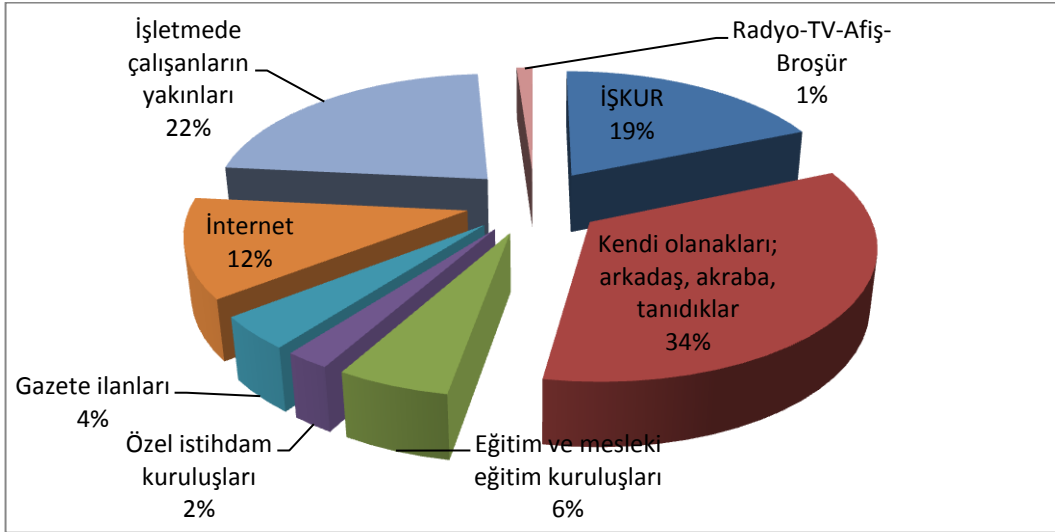




2.14. Firmaların Personel İstihdam Ederken Kullandığı Kanallar

Firmalara personel istihdam ederken hangi kanalları kullandığı sorulmuştur. Firmalar % 34 ile en fazla arkadaş, akraba ve tanıdıklar kanalını kullanmaktadır. Firmaların işe alırken kullandığı kanalların dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Şekil 12: Firmaların İşe Alırken Kullandığı Kanalların Dağılımı



2.15. Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi (ŞUTGEM)

Firmalara Şanlıurfa'nın Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi (ŞUTGEM) ile özel sektörün ihtiyaç duyacağı yetişmiş işgücünün uygulamalı olarak eğitebileceği bir merkeze ihtiyaç durumu sorulmuştur. Sadece 3 firma soruya cevap vermemiştir. Geri kalan 114 firma böyle bir merkezin ihtiyacı olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 10: Şanlıurfa'da ŞUTGEM'e İhtiyacı Var mı?

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------|------|------------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Evet | 114 | 97,4 | 100,0 | 100,0 |
| Cevaplamayan | | 3 | 2,6 | | |
| Toplam | | 117 | 117 | 100,0 | |

2.16. ŞUTGEM ile Birlikte Çalışma

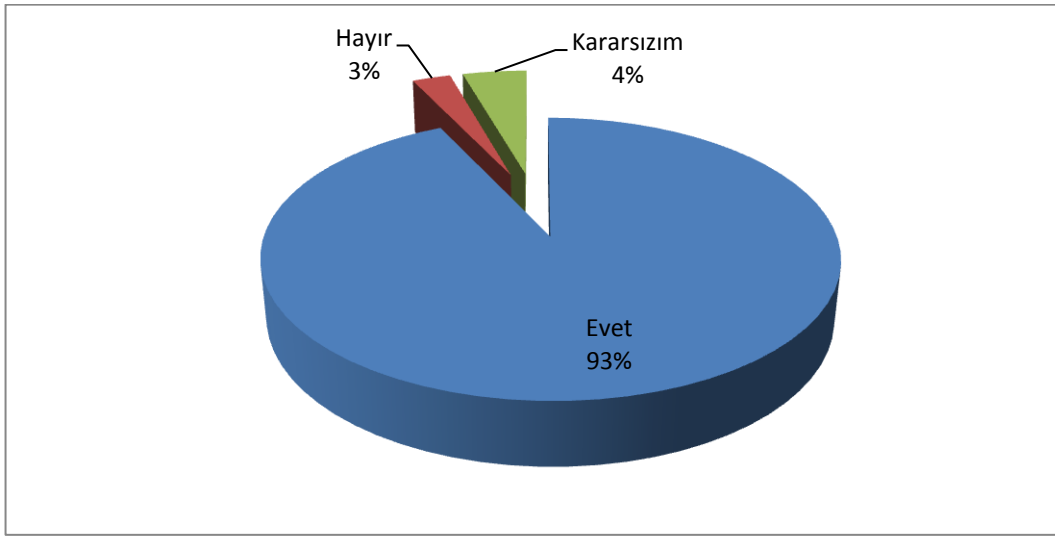
Firmalara, Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi (ŞUTGEM) ile birlikte çalışma durumları sorulmuş, 117 firmadan 4'ü soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 96,6'dır. Firmaların % 92,9'u ŞUTGEM ile birlikte çalışacaklarını belirtmişlerdir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.



Tablo 11: ŞUTGEM ile Birlikte Çalışır mısınız?

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|--------------|------------|---------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Evet | 105 | 89,7 | 92,9 | 92,9 |
| | Hayır | 3 | 2,6 | 2,7 | 95,6 |
| | Kararsızım | 5 | 4,3 | 4,4 | 100,0 |
| | Toplam | 113 | 96,6 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 4 | 3,4 | | |
| Toplam | | 117 | 117 | 100,0 | |

Şekil 13: ŞUTGEM ile Birlikte Çalışır mısınız?



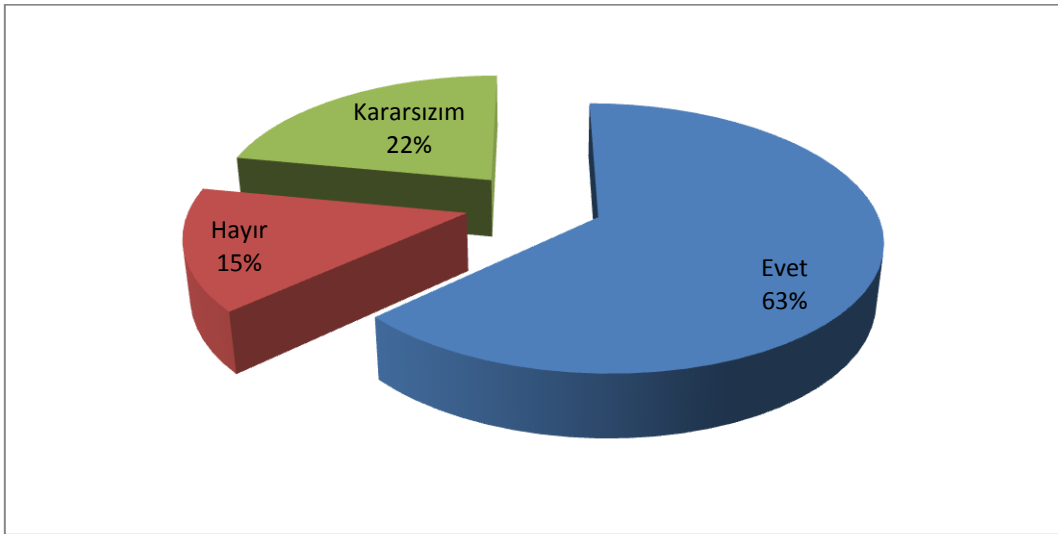
2.17.ŞUTGEM'e Makine ve Ekipman Yardımı

Firmalara, Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi kurulduğunda, kendi **elemanlarının eğitimi için** bu merkeze makine ve ekipman yardımında bulunma durumlar sorulmuş, 117 firmadan 3'ü soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 97,4'tür. Firmaların % 61,5'i makine ve ekipman yardımında bulunacaklarını belirtmişlerdir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.

Tablo 12: ŞUTGEM'e Makine ve Ekipman Yardımında Bulunur musunuz?

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|--------------|------------|---------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Evet | 72 | 61,5 | 63,2 | 63,2 |
| | Hayır | 17 | 14,5 | 14,9 | 78,1 |
| | Kararsızım | 25 | 21,4 | 21,9 | 100,0 |
| | Toplam | 114 | 97,4 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 3 | 2,6 | | |
| Toplam | | 117 | 117 | 100,0 | |

Şekil 14: ŞUTGEM'e Makine ve Ekipman Yardımında Bulunur musunuz?

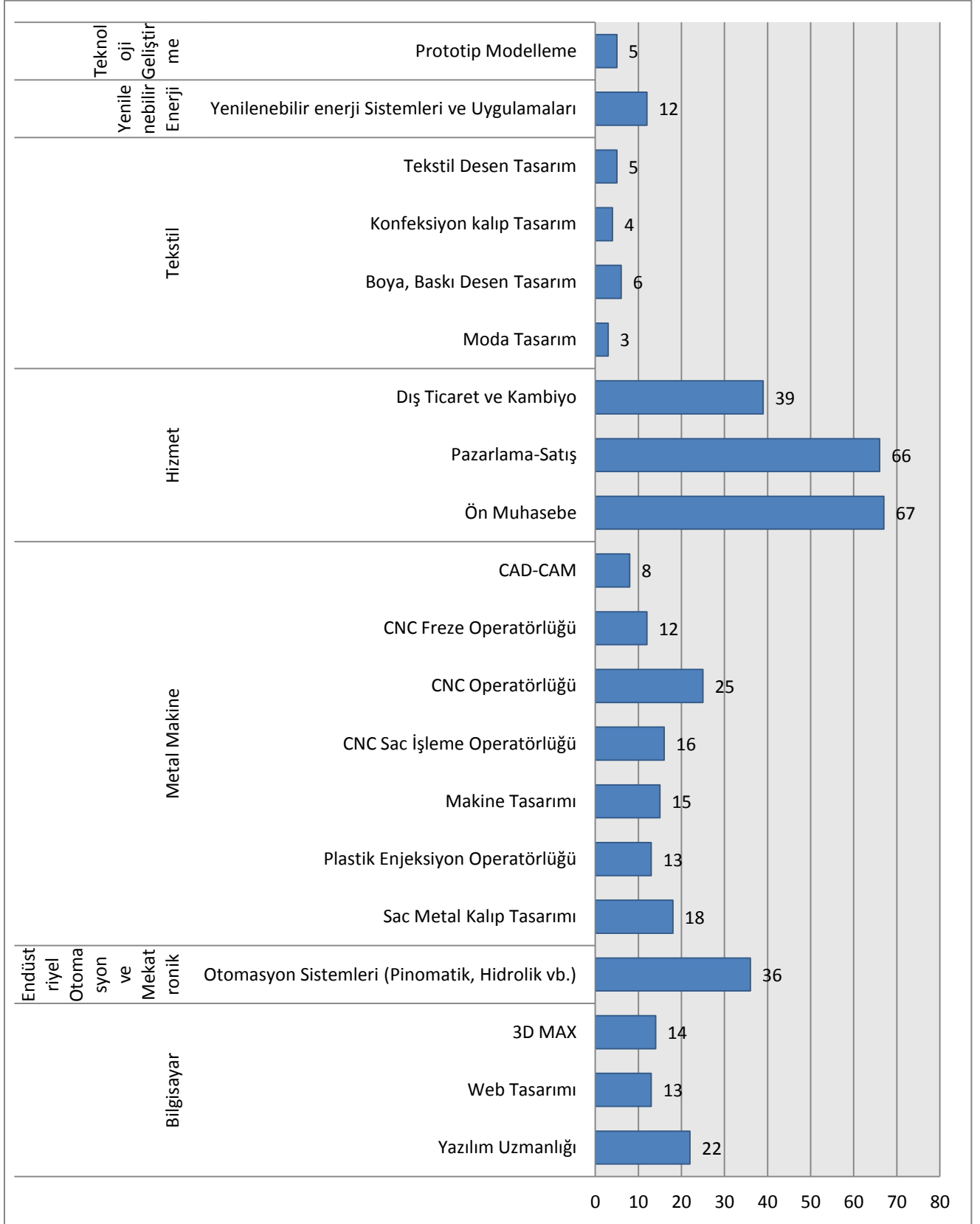


2.18.ŞUTGEM Uygulamalı İşgücü Yetiştirme Kursları

Firmalara, Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezinde hangi kursların açılmasının uygun olacağı sorulmuştur. Firmalar tarafından en fazla pazarlama-satış ve ön muhasebe kurslarının açılmasının uygun olacağı belirtilmiştir. Ayrıca firmalar "Diğer" seçeneğinde "mobilya ve dekorasyon", "iplik ve çırçır üretimi", "laborant", "elektrik-elektronik", "dokuma ve boya operatörü", "kaynakçı", "pvc ustası", "yabancı dil", "mermer ustası", "torna tesviye", "iş makinesi operatörü", "solid works", "cimatron", "otomotiv" gibi cevaplar vermişlerdir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı grafik aşağıdadır.



Şekil 15: ŞUTGEM'de Hangi Uygulamalı İşgücü Yetiştirme Kurslarının Açılması Uygun Olur?





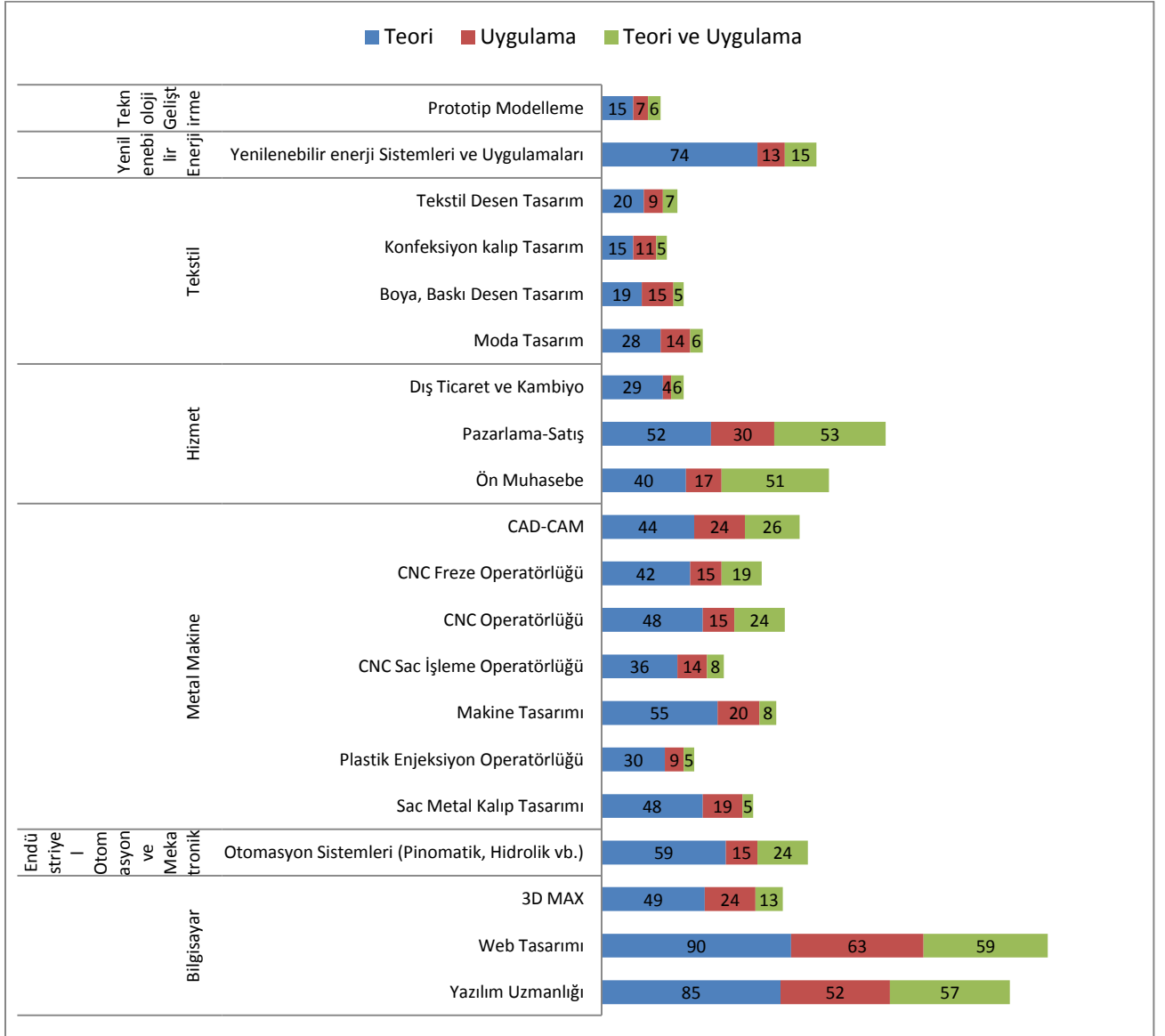
3. İŞGÜCÜ ARZ ANALİZİ

Harran Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu ve Mühendislik Fakültesi ile Meslek Liselerinde okuyan öğrenciler ve İŞKUR'a kayıtlı işsizler tarafından cevaplanmış toplam 735 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Örneklemin temsil gücü çok yüksektir. Öğrencilere yapılmış ankete ait istatistiksel analizler aşağıdadır.

3.1. Teorik ve/veya Uygulamalı Olarak Alınan Eğitimler

Öğrencilere hangi eğitimleri teorik ve/veya uygulamalı olarak aldıkları sorularak ankete başlanmıştır. Alınan eğitimlerin Bilgisayar alanında yoğunlaştığı görülmektedir. Sorunun cevaplarına ilişkin ayrıntılı grafik aşağıdadır.

Şekil 16: Teorik ve/veya Uygulamalı Olarak Alınan Eğitimler





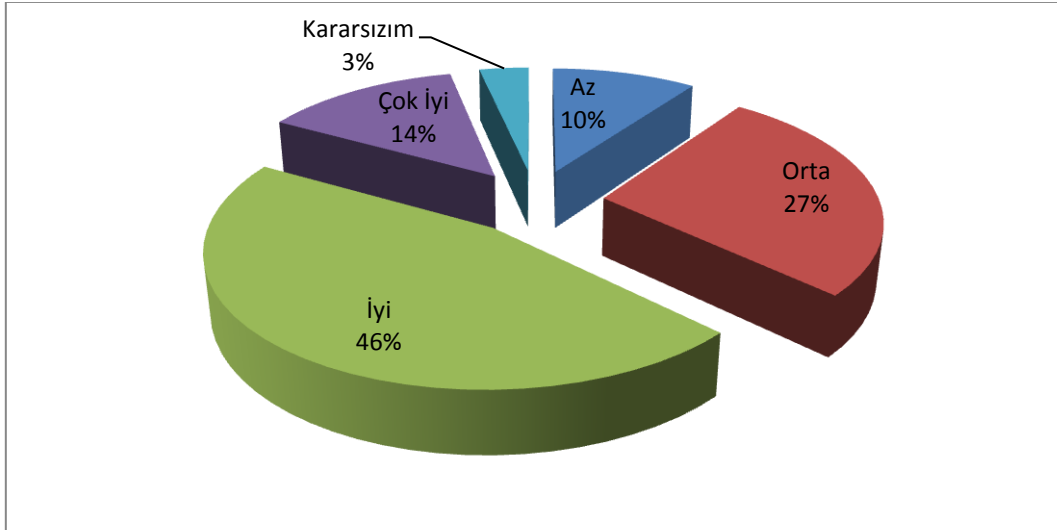
3.2. Alınan Eğitimlerle Mesleki Becerilerin Gelişme Durumu

Öğrencilere almış oldukları eğitimlerin mesleki becerilerini hangi düzeyde geliştirdiği sorulmuş, 735 öğrenciden 63'ü soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 91,4'tür. Öğrencilerden % 37,1'i alınan eğitimlerin mesleki becerilerini "az ve orta" derecede geliştirdiğini belirtmişlerdir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.

Tablo 13: Eğitimlerle Mesleki Becerilerinizi Ne Düzeyde Geliştirdiniz?

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|--------------|------------|---------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Az | 67 | 9,1 | 10,0 | 10,0 |
| | Orta | 182 | 24,8 | 27,1 | 37,1 |
| | İyi | 309 | 42,0 | 46,0 | 83,0 |
| | Çok İyi | 91 | 12,4 | 13,5 | 96,6 |
| | Kararsızım | 23 | 3,1 | 3,4 | 100,0 |
| | Toplam | 672 | 91,4 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 63 | 8,6 | | |
| Toplam | | 735 | 100,0 | | |

Şekil 17: Eğitimlerle Mesleki Becerilerinizi Ne Düzeyde Geliştirdiniz?



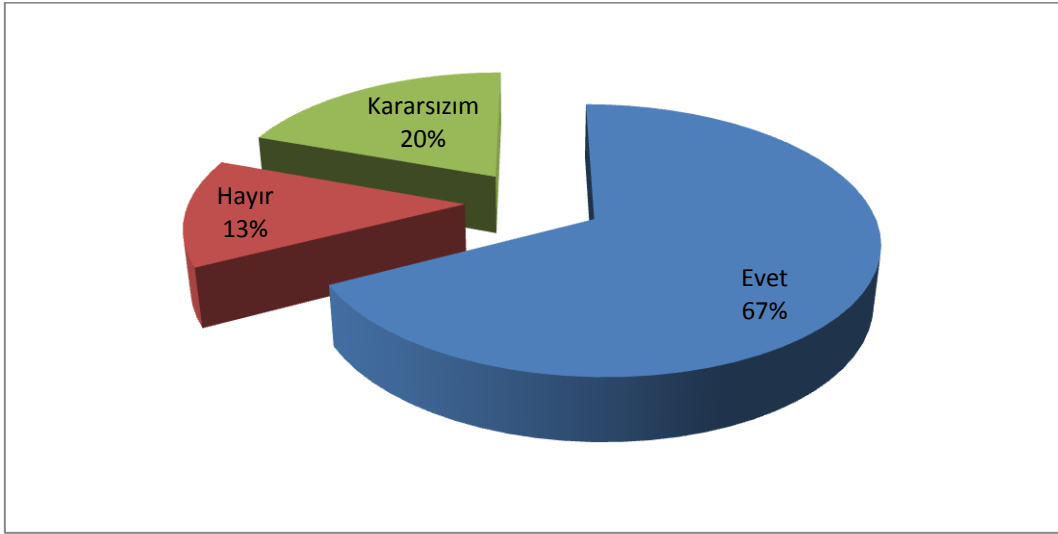
3.3. Mesleki Becerilerin Firma Beklentilerini Karşılama Durumu

Öğrencilere mesleki becerilerinin firmaların beklentilerini karşılama durumu sorulmuş, 735 öğrenciden 60'ı soruya cevap vermemiştir. Sorunun cevaplanma oranı % 91,8'dir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.

Tablo 14: Mesleki Becerilerinizin Firmaların Beklentilerini Karşılar mı?

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|--------------|------------|---------|-----------------|------------------------------------|--------------------|
| Cevaplayan | Evet | 455 | 61,9 | 67,4 | 67,4 |
| | Hayır | 89 | 12,1 | 13,2 | 80,6 |
| | Kararsızım | 131 | 17,8 | 19,4 | 100,0 |
| | Toplam | 675 | 91,8 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 60 | 8,2 | | |
| Toplam | | 735 | 100,0 | | |

Şekil 18: Mesleki Becerilerinizin Firmaların Beklentilerini Karşılar mı?

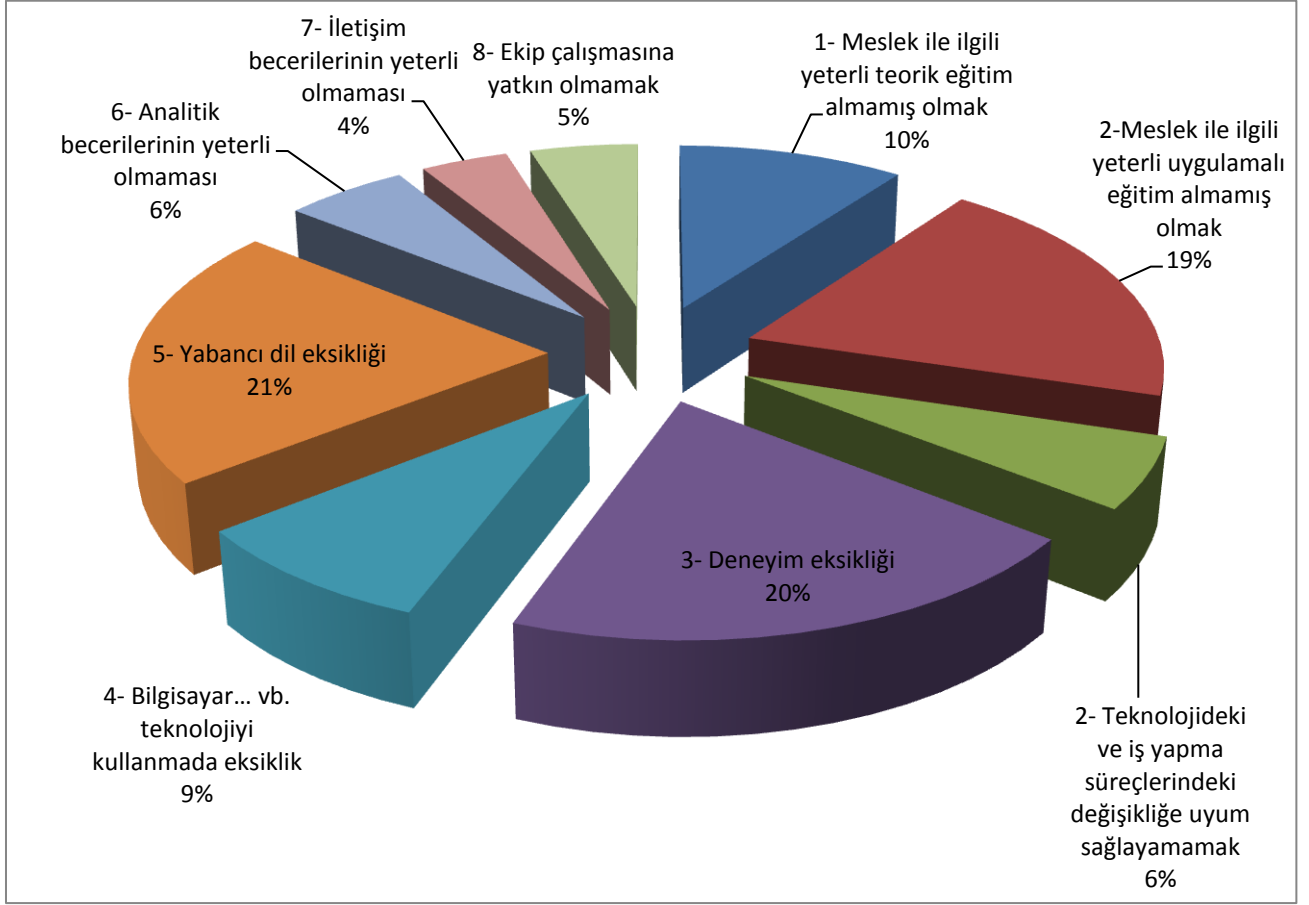


3.4. Beklentileri Karşılama Nedenleri

Öğrencilere mesleki becerilerinin firmaların beklentilerini karşılamama nedenleri önermeler halinde yöneltilmiş ve en fazla 3 sorun seçebilecekleri belirtilmiştir. Öğrencilerin seçtikleri nedenlerin dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Şekil 19: Firma Beklentilerini Karşılama Nedenleri



3.5. Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu

Öğrencilere mezun oldukları/olacakları eğitim kademeleri/kursları ve iş hayatı için yetkinlik düzeyleri sorulmuştur. Eğitim kademelerine göre yetkinlik durumuna ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.

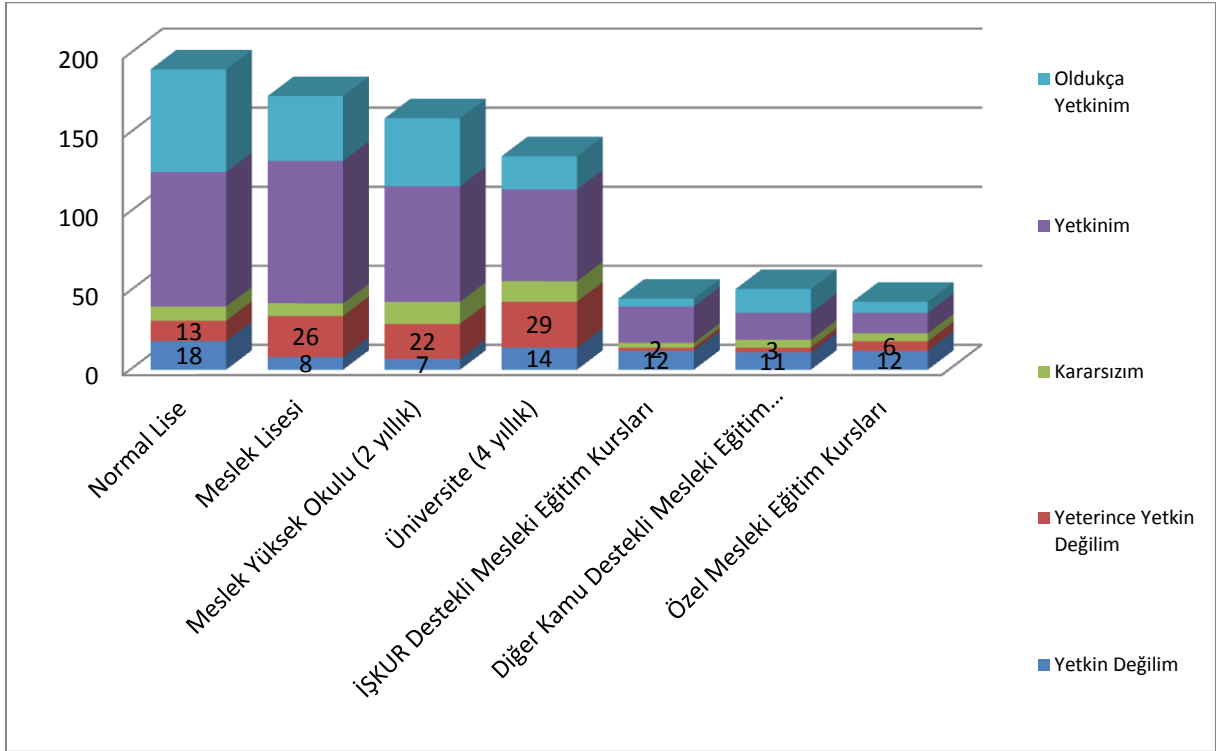
Tablo 15: Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu

| | Cevaplanma Sayısı | Yetkin Değilim | Yeterince Yetkin Değilim | Kararsızım | Yetkinim | Olduğça Yetkinim |
|--------------------------------|-------------------|----------------|--------------------------|------------|----------|------------------|
| Normal Lise | 190 | 18 | 13 | 9 | 85 | 65 |
| Meslek Lisesi | 173 | 8 | 26 | 8 | 90 | 41 |
| Meslek Yüksek Okulu (2 yıllık) | 159 | 7 | 22 | 14 | 73 | 43 |
| Üniversite (4 yıllık) | 135 | 14 | 29 | 13 | 58 | 21 |



| | | | | | | |
|---|----|----|---|---|----|----|
| İŞKUR Destekli Mesleki Eğitim Kursları | 45 | 12 | 2 | 3 | 23 | 5 |
| Diğer Kamu Destekli Mesleki Eğitim Kursları | 51 | 11 | 3 | 5 | 17 | 15 |
| Özel Mesleki Eğitim Kursları | 43 | 12 | 6 | 5 | 13 | 7 |

Şekil 20: Eğitim Kademeleri ve Yetkinlik Durumu

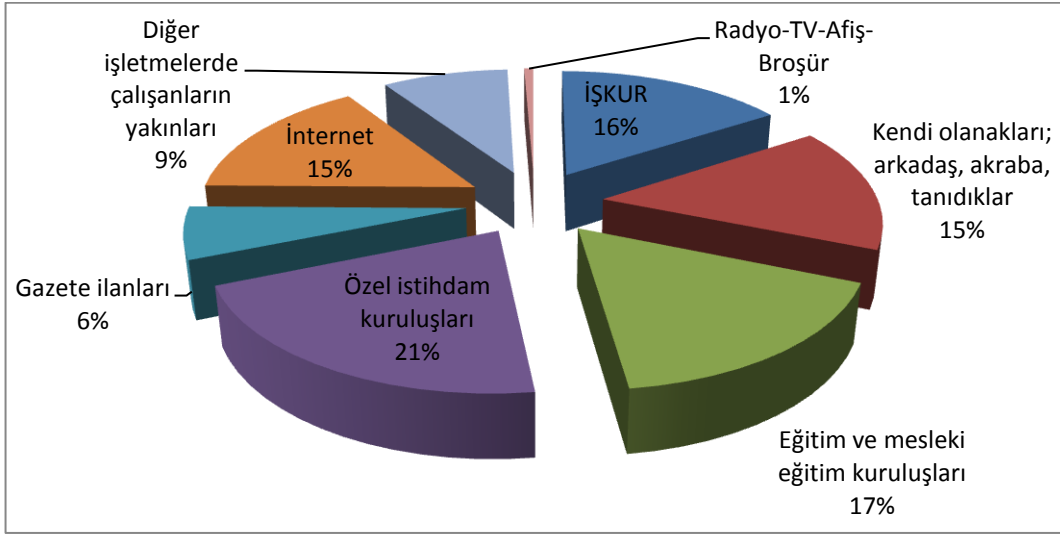


3.6. Öğrencilerin İş Başvurusu Yaparken Kullandığı Kanallar

Öğrencilere iş ararken hangi kanalları kullandığı/kullanacakları sorulmuştur. Öğrenciler % 21 ile en fazla özel istihdam kuruluşları kanalını kullandığını/kullanacaklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin işe alırken kullandığı kanalların dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Şekil 21: Öğrencilerin İş Başvurusu Yaparken Kullandığı Kanallar



3.7. Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi (ŞUTGEM)

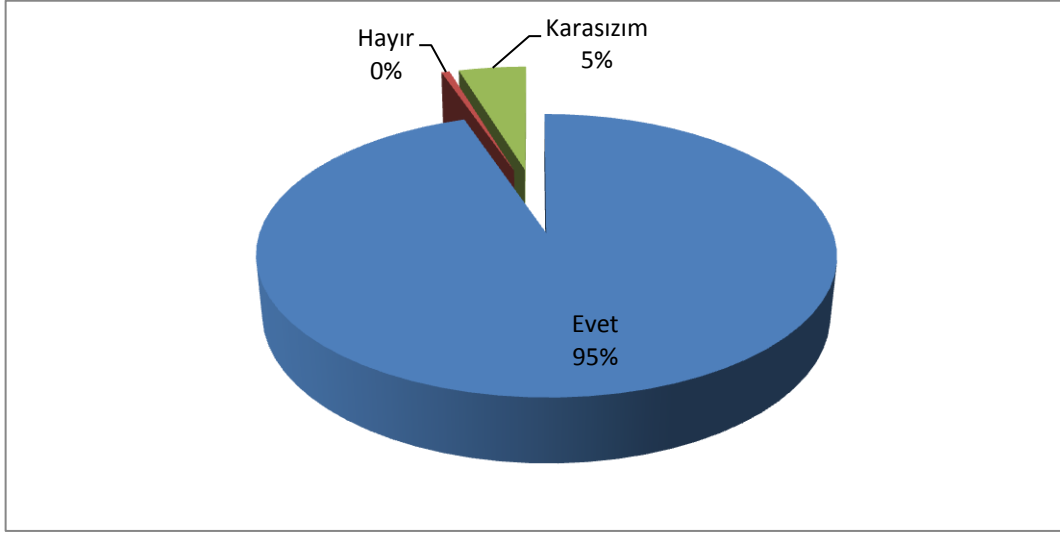
Öğrencilere Şanlıurfa'nın Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi (ŞUTGEM) ile özel sektörün ihtiyaç duyacağı yetişmiş işgücünün uygulamalı olarak eğitebileceği bir merkeze ihtiyaç durumu sorulmuştur. 28 öğrenci soruya cevap vermemiştir. 670 öğrenci böyle bir merkezin ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 16: Şanlıurfa'da ŞUTGEM'e İhtiyaç Var mı?

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|--------------|------------|---------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Evet | 670 | 91,2 | 94,8 | 94,8 |
| | Hayır | 4 | ,5 | ,6 | 95,3 |
| | Kararsızım | 33 | 4,5 | 4,7 | 100,0 |
| | Toplam | 707 | 96,2 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 28 | 3,8 | | |
| Toplam | | 735 | 100,0 | | |



Şekil 22: Şanlıurfa'da ŞUTGEM'e İhtiyaç Var mı?



3.8. ŞUTGEM ile Birlikte Çalışma

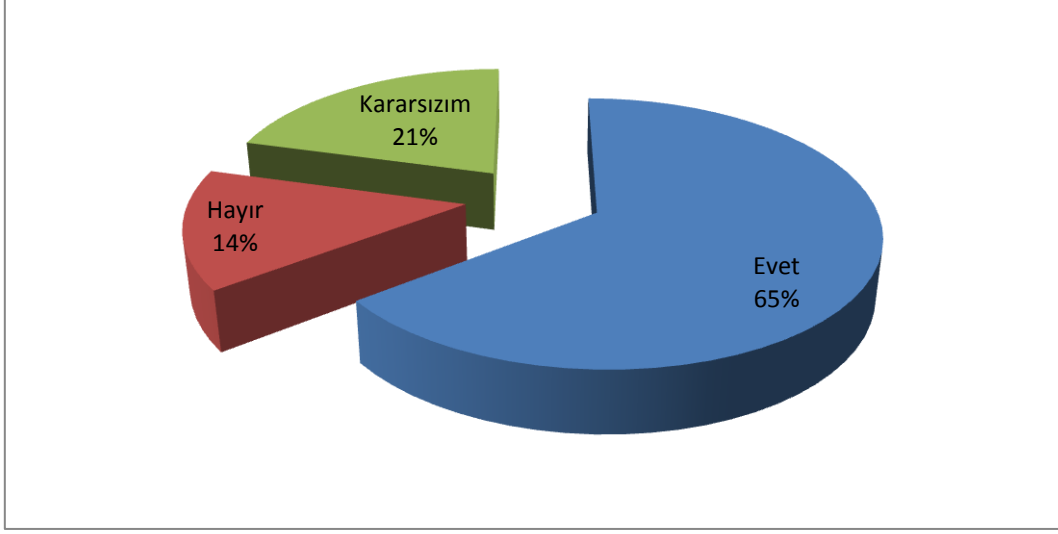
Öğrencilere Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi nde (ŞUTGEM) ile açılan kurslara katılma durumları sorulmuş, 735 öğrenciden 30'u soruya cevap vermemiştir. Sorununun cevaplanma oranı % 95,9'dur. Öğrencilerin % 64,7'si ŞUTGEM tarafından açılacak kurslara katılacaklarını belirtmişlerdir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı istatistikler ve grafik aşağıdadır.

Tablo 17: ŞUTGEM ile Birlikte Çalışır Mısınız?

| | | Frekans | Toplam Yüzde | Cevaplayanlar İçindeki Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|--------------|------------|---------|--------------|------------------------------|-----------------|
| Cevaplayan | Evet | 456 | 62,0 | 64,7 | 64,7 |
| | Hayır | 103 | 14,0 | 14,6 | 79,3 |
| | Kararsızım | 146 | 19,9 | 20,7 | 100,0 |
| | Toplam | 705 | 95,9 | 100,0 | |
| Cevaplamayan | | 30 | 4,1 | | |
| Toplam | | 735 | 100,0 | | |



Şekil 23:ŞUTGEM ile Birlikte Çalışır Mısınız?

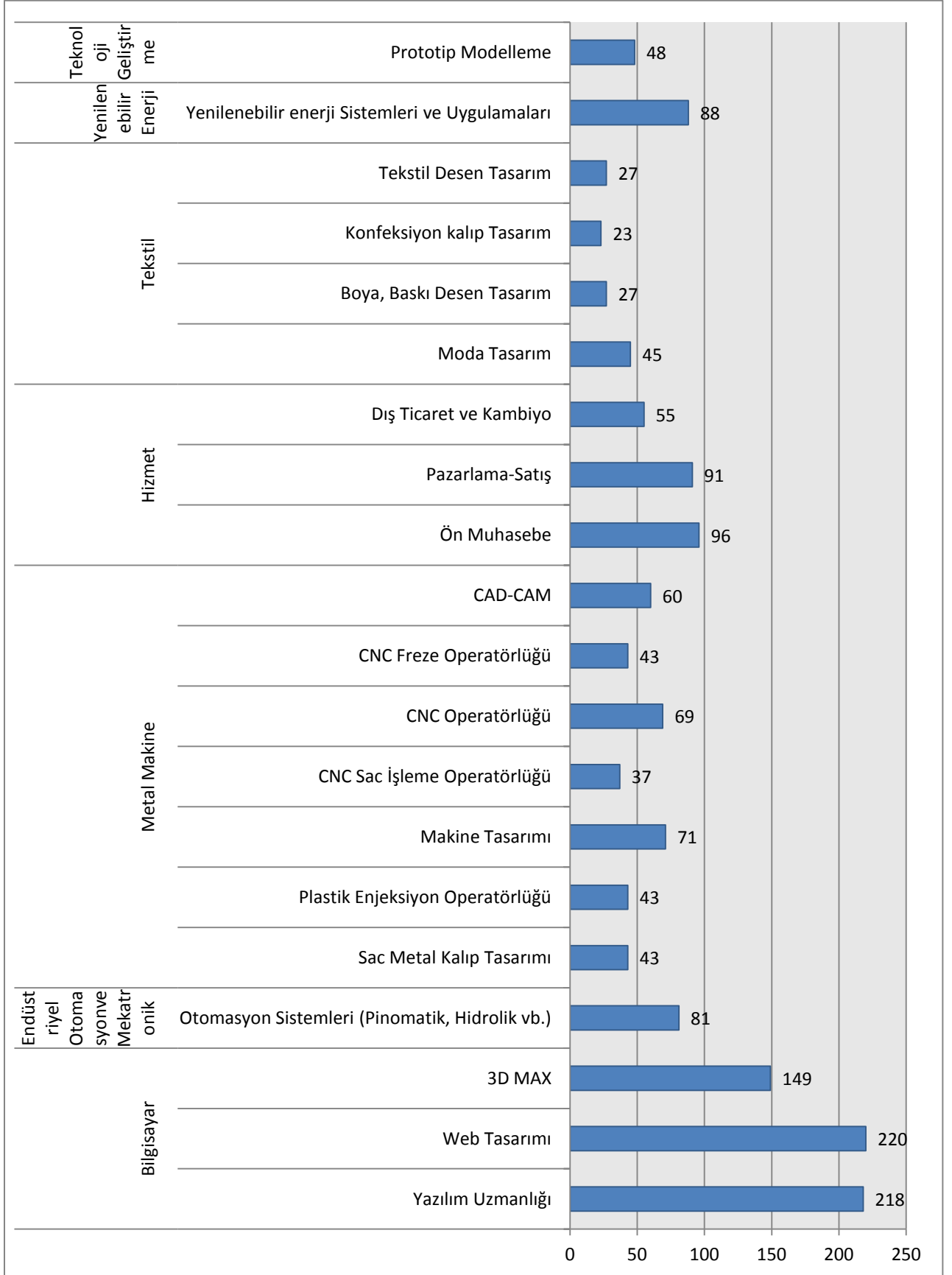


3.9. ŞUTGEM Uygulamalı İşgücü Yetiştirme Kursları

Öğrencilere Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezinde hangi kursların açılmasının uygun olacağı sorulmuştur. Öğrenciler tarafından en fazla bilgisayar alanındaki kursların açılmasının uygun olacağı belirtilmiştir. Ayrıca öğrenciler "Diğer" seçeneğinde. "analiz ve laboratuvar", "asansör sistemleri", "AutoCAD", "bilgisayar donanımı", "büro yönetimi", "CNC Programcılığı", "çocuk gelişimi ve eğitimi", "diksiyon kursu", "dil kursu", "doğalgaz tesisatı", "elektrik - elektronik", "elektrik mekanik taşıyıcılar", "bakım ve onarım", "nesnel tabanlı programlama", "kalite kontrol", "NetCAD", "gıda kalite uzmanlığı", "grafik tasarım", "tesisat ve iklimlendirme", "veritabanları", "SAP2000", "sta4cad" gibi cevaplar vermişlerdir. Sorununun cevaplarına ilişkin ayrıntılı grafik aşağıdadır.



Şekil 24: ŞUTGEM'de Hangi Uygulamalı İşgücü Yetiştirme Kurslarının Açılması Uygun Olur?





4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bilim ve teknolojideki değişme ve gelişmeler, nitelikli insan gücüne olan gereksinimi de beraberinde getirmektedir. Ekonomik ve teknolojik gelişmenin temel araçlarından biri olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, mesleki ve teknik eğitim sistemine büyük görevler ve sorumluluklar yüklemektedir. Ülkemizde hizmet ve üretim alanlarında teknolojik gelişmelere uyumlu, mesleki ve teknik bilgi ve becerilerle donatılmış insan kaynağına ihtiyaç artmaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için, çağdaş teknoloji metotlarını bilen, yorumlayan, kullanan, geliştiren ve yeniliklere uyum sağlayan vasıflı insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla mesleki ve teknik eğitim okullarına ihtiyaç vardır. İnsan gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün işletmelerle iş birliği yapılarak yetiştirilmesi, mesleki ve teknik eğitim sistemi bütünlüğü içerisinde desteklenerek geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Mesleki ve teknik öğretim; kalkınmanın hızlandırılması, istihdamın artırılması ve ülkenin rekabet gücünün yükseltilmesi yönünden kritik öneme sahiptir.

Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezinin Ajansımızın GÜdümlü Proje Desteği kapsamında hayata geçirilmesinin ilin sanayi gelişimi açısından çok önemli olduğu ve zaruri bir ihtiyacı karşılayacağı düşünülmektedir. Bu amaçla merkezin kullanıcıları ve yararlanıcıları olacak firmalara ve öğrencilere anket uygulanarak bu düşüncenin zemini araştırılmıştır.

İşgücünün talep tarafını oluşturan firmalara ve arz tarafını oluşturan öğrencilere uygulanan ankette ortak sorular sorulmuştur. "*Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi Projesi (ŞUTGEM) ile özel sektörün ihtiyaç duyacağı yetişmiş işgücünün uygulamalı olarak eğitilmesi düşünülmektedir. Şanlıurfa'nın böyle bir eğitim merkezine ihtiyacı olduğunu düşünüyor musunuz?*" sorusuna firmaların % 97,4'ü, öğrencilerin ise % 91,2'si "evet" cevabını vermiştir. Firmalar "*ŞUTGEM ile birlikte çalışır mısınız?*" sorusuna % 89,7'si evet cevabını verirken, öğrencilere yöneltilen "*ŞUTGEM'de düzenlenecek olan Kalifiye Eleman Yetiştirilmesine yönelik ücretsiz eğitimlere katılır mısınız?*" sorusuna % 62'si evet demiştir. Firmalara mevcut teknik personelin istenilen becerilere sahip olmamasının nedenleri önermeler halinde yöneltilmiş, firmalar ilk sırada % 34 ile "*Meslek ile ilgili yeterli eğitimi almamış olmaları*" seçeneğini işaretlerken, öğrencilere yöneltilen "*hangi nedenlerden dolayı firmaların beklentilerini karşılayamayacağınızı düşünümüyorsunuz*" sorusuna öğrenciler ilk sırada % 29 ile "*Meslek ile ilgili yeterli teorik ve uygulamalı eğitim almamış olmak*" cevabını vermişlerdir.



ŞUTGEM'de açılacak olan kurslar konusunda firmalar sırasıyla hizmetler, metal makine ve bilgisayar sektörlerinde kurslar açılması yönünde görüş bildirirken, öğrenciler sırasıyla bilgisayar, metal makine ve hizmet sektörlerinde açılacak olan kurslara katılacaklarını belirtmişlerdir.

Yukarda yapılan analizler ve değerlendirmeler sonucunda **Şanlıurfa Teknoloji Geliştirme ve Eğitim Merkezi**'nin Şanlıurfa için bir gereklilik olarak ortaya çıktığı görülmektedir.