

Meslek Lisesi Mezunlarının İstihdamı Üzerine İşverenlerin Görüşleri: Mobilya Sektöründe Bir İnceleme

Sümeyya KUŞ GÜRBEY*

Erdem CAM†

Bahadır ARSLAN‡

Geliş Tarihi (Received): 12.10.2022– Kabul Tarihi (Accepted): 31.10.2022

Öz

Üretim tüm sektörlerinde teknoloji ile birlikte hızlı bir gelişim yaşanmaktadır. Bu gelişim ve değişime bağlı olarak işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan personel profili de değişmekte ve eğitim-istihdam ilişkisindeki uyumun önemi artmaktadır. Meslek liselerinin işgücü piyasasına personel yetiştirdiği dikkate alındığında, bu liselerden mezun olan kişilerin ilgili sektörün beklentilerini karşılama düzeyi, istihdam edilmelerinde oldukça etkilidir. Bu çalışma, mobilya bölümü özelinde, meslek lisesi mezunlarının istihdam edilebilirliklerine yönelik; işverenlerin, mesleki eğitim-istihdam ilişkisi çerçevesindeki tespitleri ile sorunlara ilişkin bakış açılarını ortaya çıkarmak amacıyla yürütülmüştür. Olgu bilim deseni ile yürütülen araştırmada, mobilya sektörünün öne çıktığı Kayseri ilinde faaliyet gösteren mobilya firmalarından seçilen, on insan kaynakları yöneticisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmış, sekiz konu başlığında görüşleri alınmıştır. Araştırma sonucunda mobilya sektöründe personel istihdamı için özellikle meslek lisesi mezunlarının tercih edildiği ancak eğitim ve staj uygulamalarının sektöre uyumu bakımından bazı önemli sorunlarının bulunduğu tespit edilmiştir. İstenilen nitelikte personel yetiştirilmesi hususundaki katılımcı görüşleri doğrultusunda; okul, aile, öğrenci ve toplumun mesleki eğitime yönelik bakış açılarının önemi üzerinde durulmuş, bu paydaşlarda oluşan olumsuz algının mutlaka pozitif yönde değiştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, İstihdam, Mobilya Sektörü, Staj

Employers' Opinions on Employment of Vocational High School Graduates: A Review in the Furniture Industry

Abstract

In all sectors of production, there is a rapid development with technology. Depending on this development and change, the personnel profile needed in the labour market also changes and the importance of harmony in the education-employment relationship increases. Considering that vocational high schools train personnel for the labour market, the level of meeting the expectations of the relevant sector of the graduates of these high schools is very effective in their employment. This study is focused on the employability of vocational high school graduates, especially in the furniture department; this study was conducted in order to reveal employers' views on problems and determinations within the framework of the vocational education-employment relationship. In the research conducted with a phenomenological design, in-depth interviews were conducted with ten human resources managers that selected from furniture companies operating in the province of Kayseri, where the furniture sector stands out, and their opinions were taken on eight topics. As a result of the research, it has been determined that especially vocational high school graduates are preferred for personnel employment in the furniture sector; however, it has been determined that there are some important problems in terms of the adaptation of education and internship practices to the sector. In line with the participant's views on the training of qualified personnel; the importance of school, family, student and society's perspectives on vocational education has been emphasized, and it has been concluded that the negative perception of these stakeholders must be changed into a positive one.

Keywords: Vocational Education, Employment, Furniture Sector, Internship

*İş ve Meslek Danışmanı, Türkiye İş Kurumu Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü.

ORCID ID: 0000-0003-4966-3991, smyygrby@gmail.com

†Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

ORCID ID: 0000-0003-2097-2491, erdemcam@ankara.edu.tr

‡İş ve Meslek Danışmanı, Türkiye İş Kurumu Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü.

ORCID ID: 0000-0001-6804-4868, arslan_bahadir@hotmail.com

Giriş

Hızlı teknolojik ilerlemeyle birlikte küresel ve bölgesel gelişmelerin yarattığı ihtiyaçlar, üretim süreçleri ve işgücü piyasasının değişimine neden olmaktadır. Bu değişime koşut olarak insan kaynağını piyasanın ihtiyaçlarına yönelik niteliklerle donatan ve bu amaç doğrultusunda eğitim sistemini güncelleyebilen devletler kalkınma ve gelişmişlik yarışında küreselleşen dünya ekonomisiyle daha kolay bütünleşebileceklerdir. Bu çerçevede işgücü piyasasının talepleri ve nitelikli işgücü yetiştirilmesinin gerekliliği, eğitim-istihdam ilişkisinin eşgüdümüne ve geliştirilmesine yönelik politikaların önemini artırmaktadır. Türkiye’de uygulanan mesleki ve teknik eğitim ile bu uyumun sağlanması amaçlanmaktadır (MEB, 2019). Bu konunun önemi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından; *“Meslekî ve teknik eğitim ile bireylerin ilgi, yetenek ve mizaçları doğrultusunda uygun öğrenme fırsatlarının sunulduğu, iş ve meslek ahlakını merkeze alan yenilikçi, istihdama hazırlayan, iktisadi ve sosyal sektörlerin ihtiyaçlarına göre geliştirilen ve paydaşlarla işbirliği içinde sürekli yenilenen bir meslekî ve teknik eğitim sistemi oluşturulması amaçlanmaktadır”* sözleriyle ifade edilmiştir (MEB Web, 2022a).

Bu çalışmanın araştırma ögesi olan; meslek lisesi öğrencileri, son sınıfta “İşletmelerde Beceri Eğitimi” dersini mesleki alanlarıyla ilgili faaliyet gösteren işletmelerde alırlar ve mezuniyet için ayrıca en az kırk işgünü staj uygulaması yapmak durumundadırlar (MEB Web, 2022b). Böylece haftalık beş gün olan eğitim sürelerinin üç gününü firmalarında staj uygulaması ile geçirmektedirler. Staj eğitimleri öğrenciye iş hayatını yakından tanıyarak iş alanına yönelik bilgi ve deneyim sahibi olmak için imkân sağlamaktadır. Staj uygulamaları için stajyerlere işletmeler tarafından asgari ücretin yüzde otuzundan az olmamak üzere ücret ödemesi yapılmakta, bunun yanında öğrenciler genel sağlık ve meslek hastalığı sigortası kapsamına dâhil edilmektedir (Ulay, 2015). Bu düzenlemeye göre işletmelerde uygulanan mesleki beceri eğitimi ve stajların niteliğini artırmak ve işletmelerin bu kapsamdaki mali yüklerini azaltmak için 2016 yılında 3308 sayılı kanuna eklenen geçici 12’nci madde ile işletmelere devlet desteği getirilmiştir. Buna göre işletmeler tarafından öğrencilere ödenen asgari ücretin en az %30’unun; 20 kişi altında çalışanı olan işletmelerde üçte ikisi, 20 kişi ve üzeri sayıda çalışanı olan işletmelerde ise üçte biri, devlet katkısı olarak ödenmektedir (3308 Sayılı Kanun, Geçici Md:12).

Mesleki eğitimi desteklemek ve mesleki eğitim alan kişilerin istihdamını cazip kılmak amacıyla devlet tarafından başka teşvikler de sunulmaktadır. 2011 yılında 4447 sayılı kanununa getirilen geçici 10’uncu madde ile mesleki yeterlik belgesi sahipleri, mesleki ve teknik eğitim mezunları veya Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) düzenlediği işgücü yetiştirme kurslarını

tamamlayanlar aldıkları belgelerde belirtilen meslek veya alanlarda istihdam edildiğinde, işverenlerine 12 ay süreyle sigorta prim desteği sağlanmaktadır (4447 Sayılı Kanun, Geçici Md:10). Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ilgili mevzuatına göre; meslekî ve teknik eğitim okullarından mezun olanlar, mezuniyetiyle ilgili bölüm, alan veya dallarda çalıştırıldığında bu kişiler için, ayrı bir MYK mesleki yeterlilik belgesi şartı da aranmamaktadır (MYK Web, 2022). Ayrıca COVID-19 pandemisinin etkilerinin özellikle yoğun olarak hissedildiği sektörlerde mikro ve küçük işletmeleri desteklemek, istihdamlarını korumak ve artırmak amacıyla 2022 yılı için “Mikro ve Küçük İşletmelere Hızlı Destek Programı” olarak adlandırılmış bir teşvik programı açıklanmıştır. Buna göre; önceki 12 aylık ortalama çalışan sayısını koruyan ve 12 ay boyunca çalıştırma taahhüdü verdiği üniversite veya mesleki ve teknik lise mezunu kişileri istihdam eden işletmelere her bir personel için 100 bin TL’lik destek sağlanacağı ifade edilerek 24 ay geri ödeme yapılmayacağı, sonraki 24 ay içerisinde ise faizsiz ve komisyonsuz olarak eşit taksitlerle geri ödeme yapılacağı bildirilmiştir. Mikro işletmeler iki, küçük işletmeler ise beş personele kadar bu destekten yararlanabilmektedir (KOSGEB Web, 2022).

Mesleki ve teknik eğitim süreçlerinin amaçlarına ulaşır ulaşmadığı, verimliliğinin artırılmasına ilişkin uygulamalar ve mezunlarının istihdamına yönelik devlet teşviklerinin sahaya yansması; ancak işgücü piyasasından alınacak geri bildirimlerle ölçülebilir. İşgücü piyasasının aktörleri arasında esasen piyasaya yön veren ise sektör ve işletmelerin ihtiyaçlarıdır. Bu bağlamda sektör temsilcilerinin görüşleri yol gösterici olacaktır. Örneğin; Mobilya Sanayicileri İş Adamları Derneği (MOBSAD) web sitesinde bu konuyla ilgili şöyle bir haber bulunmaktadır:

Sanayicilerin Eleman Sorunu Artıyor (20.04.2022)

Uzun süredir kalifiye eleman bulmakta zorlanan sanayi sektöründeki işçi sorunu giderek artıyor. Özellikle gençler yüksek maaşa rağmen sanayi bölgelerinde çalışmak istemiyor. Her gün daha da karmaşık hale gelen çalışacak işçi bulamama sorunu firmaların siparişlerini de aksatıyor. MOBSAD Başkanı Sn. Nuri Gürcan, her kademede personel ihtiyacı olduğunu, özellikle yeni oluşum içinde olan meslek liselerinden umutlu olduklarını ama bu okulların da yeterli sayıda olmadığını belirtti. (MOBSAD Web, 2022)

Literatür taramasında konuyla ilgili yapılan akademik çalışmaların çoğunun (Polat, 2018; Durmuşçelebi ve Deliktaş, 2016; Olcay ve Düzgün, 2015; MEB, 2006) mesleki ve teknik eğitimin, eğitimciler veya öğrenciler açısından değerlendirilmesine yoğunlaştığı görülmüştür. İşverenler ile işveren temsilcilerinin bakış açısını yansıtan bazı çalışmalar (Kıymet ve Çakır, 2021; Cice ve Balkar, 2020; Afşar vd., 2018; Tamer ve Özcan, 2014) olmakla birlikte

sayılarının artması ve benzerlerinin yapılması işgücü piyasasındaki hızlı değişimin yarattığı bir gereksinimdir. Özellikle sektör düzeyinde yapılacak araştırmaların meslek eğitime yön verme ve etkinliğini geliştirme potansiyeli mevcuttur. Bu çalışmada da mobilya sektörü çerçevesinde Türkiye'nin mobilya üretim merkezlerinden biri olan; Kayseri'de meslek lisesi mezunu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin işveren temsilcileri görüşleri çerçevesinde değerlendirilmesi yapılacaktır.

1. Çalışmanın Amacı

Son yıllarda üretimin tüm sektörlerinde olduğu gibi mobilya sektöründe de teknoloji ile birlikte hızlı bir gelişim meydana gelmiş, bu gelişime bağlı olarak sektöre yönelik ihtiyaç duyulan personel niteliği de değişmiştir. Meslek liselerinde bu sektörün ihtiyaç duyduğu personel yetiştirildiği göz önüne alındığında, bu liselerden mezun olan kişilerin mobilya sektörünün beklentilerini karşılama düzeyi onların istihdamında oldukça etkili bir rol oynamaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı; mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin personelden beklentilerini belirlemek ve buna ek olarak meslek lisesi mezunlarının bu beklentiyi karşılayabilecek niteliklere sahip olup olmadıklarını işverenlerin değerlendirilmeleri ışığında tespit etmektir. Bunu yaparken meslek lisesi mezunlarının istihdam edilebilirlikleri ve sektörde iş bulma imkânlarının artırılması için sunulan teşviklere yönelik işverenlere ait görüş ve önerileri de açığa çıkarmaktır.

Çalışmada meslek lisesi mobilya bölümlerinin ders içerikleri, staj uygulamaları ve mezunların mobilya alanındaki mesleki becerilerinin işgücü piyasası ve işveren beklentileri ile uyum içinde olup olmadığı sorgulanacaktır. Çalışmanın sonuçlarının meslek liselerinin eğitim programlayıcılarına, mesleki kursların düzenlenmesinden sorumlu il istihdam ve mesleki eğitim kurulu yetkililerine, meslek lisesinde görev alan idareci ve öğretmenlere rehber olacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın, ortaöğretimde meslek lisesini tercih etmeyi düşünen öğrenciler ile çocuklarını bu okullara yönlendirmek isteyen ailelere, işverenlerin bu okullarda öğrenim gören öğrencilerden beklentilerinin neler olduğu; mezuniyet sonrasında iş olanağı bulabilmeleri için eğitim sürecini nasıl geçirmeleri gerektiği konularında yol gösterici olacağı değerlendirilmiştir.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma olgu bilim (fenomenolojik) üzerine kurgulanmış bir nitel araştırmadır. Olgular yaşanan dünyada olaylar, yönelimler, deneyimler ve algılar olarak farklı biçimlerde karşımıza çıkabilmektedirler. Olgu bilim deseni farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olguları araştırmayı amaçlayan bir araştırma türüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Olgu bilim ile tasarlanmış çalışmaların temel amacı, bir olguyla ilgili kişisel deneyimleri, daha genel bir düzeye çekmektir (Creswell, 2007). Diğer bir ifade ile bu çalışmalar birkaç kişinin bir fenomen veya kavramlarla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamını tanımlamayı amaçlar (Özet, 2014).

Bu çalışmada meslek liselerinin mobilya bölümünden mezun iş arayanların mobilya sektöründe istihdam edilebilirliklerine yönelik, firmaların insan kaynakları yöneticilerinin eğilim, deneyim, beklentileri ve bunlara yükledikleri anlamlar incelendiğinden araştırma olgubilimsel bir araştırma olarak yürütülmüştür.

2.2. Çalışma Grubu

Olgubilim çalışmalarında olguyu (fenomeni) bütün yönleriyle deneyim etmiş, büyüklüğü 3-4 kişi ile 10-15 kişi arasında değişen ve heterojen olarak belirlenen bir grup birey ile çalışarak bu fenomen araştırılır (Özet, 2014). Olgu bilim deseniyle tasarlanan araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme, sınırlı olan kaynakların en etkin şekilde kullanımı için bilgi bakımından zengin vakaların belirlenmesi ve seçilmesi amacıyla nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir tekniktir (Palinkas, Horwitz, Green, Wisom, Duan & Hoagwood, 2015).

Çalışmanın amacına uygun olarak, mobilya sektöründe meslek lisesi mezunlarının istihdamına ilişkin insan kaynakları yöneticilerinin görüşlerini belirlemek için, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yoluna gidilmiştir. Ölçüt örnekleme, araştırmacı tarafından da oluşturulabilecek bir dizi ölçütü karşılayan durumların çalışılmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2012).

Araştırmada ölçüt; görüşülen kişilerin mobilya sektöründe faaliyet gösteren firmaların insan kaynakları pozisyonunda çalışıyor olmaları ve bu pozisyonda en az on yıllık deneyime sahip olmalarıdır. Bu kapsamda, mobilya sektörü ön planda olan Kayseri ilinde faaliyet gösteren firmalardan seçilen 10 insan kaynakları (İK) yöneticisi ile görüşmeler yapılmıştır.

Tablo 1: Katılımcılara Demografik Bilgileri

Katılımcı	Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Deneyim Süresi	Firmada Çalışan İşçi Sayısı
İnsan Kaynakları Yöneticisi-1	İK1	E	Ön Lisans	23	2500
İnsan Kaynakları Yöneticisi-2	İK2	E	Yüksek Lisans	15	950
İnsan Kaynakları Yöneticisi-3	İK3	E	Lisans	12	3000
İnsan Kaynakları Yöneticisi-4	İK4	E	Lisans	14	730
İnsan Kaynakları Yöneticisi-5	İK5	E	Lisans	19	830
İnsan Kaynakları Yöneticisi-6	İK6	E	Lisans	18	542
İnsan Kaynakları Yöneticisi-7	İK7	E	Lisans	20	3500
İnsan Kaynakları Yöneticisi-8	İK8	E	Lisans	26	300
İnsan Kaynakları Yöneticisi-9	İK9	E	Lisans	25	199
İnsan Kaynakları Yöneticisi-10	İK10	E	Lisans	25	75

2.3. Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Süreci

Çalışmanın verileri belirlenmiş 10 İK Yöneticisi ile derinlemesine görüşme yapılarak toplanmıştır. Çalışmada kullanılan görüşme formu araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Görüşme formu sekiz ana soru ve bunları destekleyen sonda sorulardan oluşmaktadır. Görüşme formundaki soruların kapsam geçerliliğini belirlemek için iki uzmandan görüş alınmıştır. Soruların anlaşılabilirliğini ve ortalama görüşme süresini belirlemek için iki İK yöneticisi ile pilot uygulama yapılmıştır. Veriler çalışmaya katılmaya gönüllü on İK yöneticisi ile görüşülerek toplanmıştır. Görüşmeler çevrimiçi ortamda gerçekleşmiş ve her bir görüşme ortalama 50-55 dakika sürmüştür. Görüşmeler bittikten sonra ses kayıtları katılımcılara teyit ettirilmiş ve deşifre edilmiştir.

2.4. Veri Analizi

Öncelikle tüm görüşmeler yazılı hale getirilmiş ve görüşmeye katılan insan kaynakları yöneticilerinin isimleri gizli tutularak İK1, İK2, İK3,..., İK9, İK10 şeklinde kodlanmıştır. Örnek

olabilecek ifadeler “tırnak” içinde sunulmuştur. Elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Öncelikle verilerden temalar oluşturulmuş, oluşturulan temalar kategorilere ve kodlara ayrılarak frekansları belirlenmiş ve bulgular kısmında tablolar halinde sunulmuştur.

3. Bulgular

Kayseri ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren firmaların insan kaynakları yöneticileri ile yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgular sekiz tema altında toplanmış ve veriler tablolar halinde sunulmuştur. Tablolarda aynı koda yönelik görüşlerin frekansları ve hangi katılımcılara ait olduğu belirtilmiştir.

3.1. Mobilya Sektöründe İstihdam Edilmek Üzere Meslek Lisesi Mezunlarının Öncelikli Tercih Edilme Durumlarına İlişkin Bulgular

“Firmanızda özellikle meslek lisesi mezunu personel istihdam ediyor musunuz?” ana sorusu ve bu soruyu destekleyen sonda sorulara yönelik, İK yöneticilerinin verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Firmaların mobilya alanında istihdam etmek için özellikle meslek lisesi mezunu tercih etme durumu ve nedenleri

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Evet	Mesleki Bilgi	10	İK1,İK2,İK3,İK4,İK5,İK6,İK7,İK8,İK9,İK10
	MYK belgesi	5	İK2,İK3,İK4,İK7,İK10
	Staj Uygulaması	5	İK1,İK7,İK8,İK9,İK10
	İşe Kolay Adapte	3	İK2,İK4,İK6,
	Teşvikler	2	İK4,İK5
Hayır	-	-	-

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların tamamının mobilya sektöründe personel istihdamı için meslek lisesi mezunlarını özellikle tercih ettikleri ve hepsinin bu tercihlerine neden olarak mobilya alanında mesleki bilgiye sahip olmalarını gösterdikleri görülmüştür. Örneğin bu düşüncesini İK1: “*Bu arkadaşlar mesleki literatürü öğrenmiş olarak geliyorlar, yani en azından işte ölçü nedir, kumpas nedir biliyorlar. Mesleğe göre değişiyor ama mobilya dekorasyon bölümünden mezun olan arkadaşları biz daha çok tercih ediyoruz.*” İfadesiyle belirtmiştir. Aynı koda yönelik görüş bildiren İK9 ise; “*Mesleki tecrübeleri olması, kökten yetişmiş, alt yapılı, en azından makineleri görmüş olması nedeniyle ne olduğunu biliyor, makine başında çalışmasını biliyor. Disipline olmuş bir insan olarak geliyor en azından.*” diyerek düşüncesini ifade etmiştir.

Bütün katılımcıların benzer görüşlerde olması, meslek liselerinde kazandırılan alana ilişkin teorik bilgi ve uygulama becerilerinin, mezuniyet sonrası istihdamda oldukça etkili olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların yarısı özellikle meslek lisesi mezunu kişileri istihdam etmelerine neden olarak bu kişilerin diplomalarının aynı zamanda MYK'dan alınan mesleki yeterlik belgesine eşdeğer olmasını göstermişlerdir. İK2 bunu; **“MYK'nın istemiş olduğu belgelere, meslek lisesi diploması yeterli oluyor. Bu nedenle hem mesleki zorunluluk yönünden, hem işe yatkınlık yönünden meslek liseleri bizim önceliğimiz oluyor.”** diyerek ifade ederken; İK7, **“... özellikle mesleki yeterliliğin zorunlu olduğu elektrikçi, mekanik bakımcı gibi bazı mesleklerde ve daha bu yıl mobilya döşeme işçiliği ve ahşap işçiliği gibi mesleklerde de zorunlu hale getirilmesi nedeniyle tercih ediyoruz”** ifadesiyle belirtmiştir. Buna göre mobilya sektöründe çalışacak kişilere mesleki yeterlik belgesi sahibi olma şartı getirilmesi ve meslek lisesi diplomasının da bu belgeyi karşılaması, meslek lisesi mobilya bölümünden mezun olanların, bu alandaki istihdamında öncelikli olarak tercih edilmelerini sağlamaktadır.

Çalışmaya katılan İK yöneticileri, meslek liselerindeki staj uygulamalarının bu liselerden mezun kişilerin öncelikli olarak istidam edilmek istenmelerinde etkili bir neden olarak göstermişlerdir. İK8, **“Biliyorsunuz meslek liselerinde, mesleklerine göre teorik bir eğitim alıyorlar. Ayrıca staj süreleri oluyor. Bizim iş yerlerimizde de stajlarını yapıyorlar. İş biraz öğreniyorlar zaten. Bu sayede diğer arkadaşlara göre işleri daha çabuk kavriyorlar.”** diyerek ifade etmiştir. Buna göre işverenler meslek lisesi öğrencilerinin staj uygulamaları esnasında işi deneyimleyerek kısmen de olsa öğrendiklerini düşünmektedirler.

Meslek lisesi mezunlarının istihdam sürecinde öncelikli olarak tercih edilmelerinin bir diğer nedeni olarak da işe kolay adapte olmaları gösterilmiştir. İK6 bu düşüncesini: **“Aslında buradaki amaç şu; bu kişi, eğitim almış olması nedeniyle sektöre yabancı olmadığı için biraz daha kolay uyum sağlıyor”** sözleriyle ifade etmiştir. Diğer iki katılımcı da benzer görüşler beyan ederek meslek lisesi mezunlarının aynı işyerinde daha uzun süreli çalıştıklarını da sözlerine eklemiştir.

Araştırmada elde edilen verilere göre; meslek liselerinin istihdamında teşvikler de etkili olmaktadır. İK4 bu görüşe yönelik düşüncesini: **“Artı teşvik olayı var. Yani şirkete de bir katkısı var. Teşvikten yararlandıği zaman istihdam süresi de uzuyor”** diyerek ifade etmiştir. Bu görüşlere göre meslek lisesi mezunlarının istihdam edilmesi halinde yararlanan teşviklerin sürelerinin daha uzun olması, bu kişilerin işverenler tarafından öncelikli olarak tercih edilmesini sağlamaktadır.

3.2. Meslek Lisesinden Yeni Mezun Kişilerin Mobilya Sektöründe İstihdam Edilme Durumlarına İlişkin Bulgular

“Meslek lisesinden yeni mezun olan (iş deneyimi olmayan) kişiler firmanızda işe başlayabilir mi? Sizce gereken niteliklere sahipler mi?” ana sorusu ve bu soruyu destekleyen sonda sorulara yönelik, İK yöneticilerinin verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Firmanın meslek lisesinden yeni mezun olan kişiyi istihdam etme durumu ve nedenleri

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Evet	Teknik bilgi	5	İK1,İK2,İK3,İK6,İK9
	Staj Uygulaması	4	İK1,İK3,İK8,İK9
	İş sağlığı ve güvenliği eğitimi	1	İK3
Hayır	Mesleki beceri yetersiz	4	İK4,İK5,İK7,İK10
	Oryantasyon eğitimi gerekli	1	İK5

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan İK yöneticilerinden altısının meslek lisesinin mobilya bölümünden mezun, iş deneyimi olmayan kişiyi işe alma durumlarına ilişkin araştırma sorusuna “evet” cevabı, dördünün ise “hayır” cevabı verdiği görülmektedir. Yeni mezun kişiyi işe alma durumuna olumlu yaklaşan altı İK’den beşi buna neden olarak kişinin alanına ilişkin teknik bilgisinin olmasını göstermiştir. Bu düşüncesini İK1: “*Okul dönemindeki bir yıl beceri eğitimine gidiyorlar. Beceri eğitiminde de zaten teorik bilginin yanında meslekleri ile ilgili teknik bilgiye de sahip oluyorlar, firma içinde kullanılan teknik kavramları biliyorlar.*” sözleriyle ifade ederken; İK6: “*Evet teknik bilgi açısından biliyorlar. Okulda aldıkları eğitimle; işte sunta nedir, suntaya vidayı takmak için hangi makinede delik açılır ya da hangi makinede kesilir, bunları biliyorlar.*” sözleriyle ifade etmiştir. Buna göre meslek lisesi mezunları almış oldukları eğitim sayesinde istihdam edilmeye aday oldukları sektörün ihtiyaç duyduğu teknik bilgiye sahip bir şekilde işe aday oluyorlar.

Meslek lisesi mobilya alanından yeni mezun olmuş kişilerin sektörde istihdam edilmesi gerektiği yönünde düşünce bildiren İK’lardan dördü de gerekçe olarak liselerde yapılan staj uygulamasını göstermişlerdir. Bu düşüncesini İK9: “*Tabii ki özellikle en baştaki tercihim meslek lisesi mezunu, mobilya bölümünü bitirmiş personel. Onu zaten istememdeki en büyük neden; daha önceden okulda görmüş olduğu teorik bilgi ve stajda yapmış olduğu uygulamalar ve çalışmalar.*” demiştir. Olumlu görüş bildiren İK3 ise düşüncesini: “*Meslek lisesi mezunu bir aday bizim için önceliklidir. Kesinlikle değerlendirmek isterim. Temel düzeyde bilgi sahibi oluyor ve o bilgi de gerçekten kıymetli. En azından iş sağlığı güvenliğini*

biliyor, yapabileceği yanlış bir hareketin sonuçları hakkında bilgi sahibi olmuş oluyor.” sözleriyle ifade ederek, meslek lisesi mezunlarının iş sağlığı ve güvenliği bilgisinin olduğuna dikkat çekmiştir. Bu konunun işverenler açısından bir diğer önemi de işyerinde meydana gelen bir iş kazasından işverenin de sorumlu olmasıdır.

Meslek lisesinden yeni mezun olmuş kişilerin işyerlerinde doğrudan işe başlamaları hususuna olumsuz yaklaşan dört İK'nın tamamı, mezunların mesleki beceri açısından yetersiz oldukları düşüncesindedirler. İK4: *“Bir el yatkınlığı oluyor, bir aşinalık oluyor ama hani doğrudan üretime verip de çalıştırma şansımız yok. ‘Sen döşemecisin, sen işte artık bu işi yapabilirsin, eğitim de almışsın, yarından itibaren burada döşemeci olarak başlayacaksın’ deme şansına sahip değiliz”* demiştir; İK7 ise: *“Meslek lisesini bitirmiş, mobilya bölümünü bitirmiş birinin bizim burada hemen işe başlayacak eğitim ve bilgi birikimi olduğunu düşünmüyorum. Çok yeterli derecede mesleki eğitim verildiğine de inanmıyorum.”* diyerek düşüncesini beyan etmiştir. Bu düşünceye sahip diğer katılımcılar da benzer ifadeler kullanmışlardır.

Katılımcılardan İK5, meslek lisesinden yeni mezun kişilerin mesleki yetersizliğinin yanı sıra, firmalarında işe başlayabilmesi için uyum eğitimi almaları gerektiğini ifade etmiştir; *“Tezgâh başında bu işi okulda görmüş olsa da oranın ustası, tecrübeli çalışanları, ona o makinenin nasıl kullanılacağını yine göstermek zorunda kalıyor. İşe doğrudan başlamak olmaz, önce işi ustasından öğrenecek. Burada bir uyuma tabi olmalı, hem işi hem ortamı tanımalı. Ondan sonra işin başına geçebilir.”* diyerek ifade etmiştir.

3.3. Meslek Liselerindeki Eğitimin İşlevselliğine İlişkin Bulgular

“Meslek liselerindeki eğitimin işlevselliğini genel anlamda nasıl değerlendiriyorsunuz?” ana sorusu ve bu soruyu destekleyen sonda sorulara yönelik, insan kaynakları yöneticilerinin verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Meslek liselerinde verilen eğitimin işlevselliğine ilişkin görüşler

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Müfredat	Uygun değil	6	İK1, İK3, İK5, İK7, İK8, İK9
	Uygun	2	İK2, İK6
Makine teçhizat	Eski/Eksik	4	İK1, İK4, İK5, İK8,
	Uygun	2	İK9, İK10
Öğrenci	Bilinçsiz/İsteksiz	5	İK2, İK3, İK5, İK8, İK9
Bölümler	Yetersiz	3	İK3, İK4, İK5

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaya katılan İK yöneticilerinin meslek liselerinin eğitiminde “müfredat”, “makine teçhizat”, “öğrenci” ve “bölümler” boyutlarını ön plana çıkardıkları görülmektedir. Meslek liselerinin eğitimine yönelik görüşleri alınan İK’lardan sekizi mobilya bölümünün ders müfredatına dikkat çekmek istemiştir. Bu alana değinen sekiz İK’dan altısı okul müfredatının sektördeki gelişmelerle uyumlu olmadığı ve şehrin imalat sanayisinin yoğunlaştığı alanlara göre müfredatın güncellenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. İK3 bu düşüncesini: **“Aslında müfredatları şehir bazlı düşünmek daha doğru olabilir, standart müfredat dışında bölgesel müfredatın belirlenip o yönde hareket edilmesi daha doğru olacaktır.”** sözleriyle ifade ederken; İK8: **“Meslek lisesinden gelen bir öğrenci, mezun olduktan sonra tam bir bilgiye sahip olarak gelmiyor. Verilen dersler bizim beklentilerimizle uyumlu değil, günümüzün gerisinde kalıyor, güncellenmesi gerekiyor, sanayideki gelişmelerin müfredata dâhil edilmesi gerekiyor.”** diyerek belirtmiştir. Buna karşın katılımcılardan ikisi müfredatı sektör ile uyumlu bulmaktadır. Bu düşüncesini İK6 : **“Müfredatta bir sıkıntı yok. Çünkü mutlaka elimize bir doküman geliyor; öğrencinin hangi konuyla alakalı eğitim alması gerektiği ya da aldığı, özellikle stajyerlerle geliyor, elimize ulaşıyor. Öğrencileri de öğretmenleri takip ediyorlar zaten.”** sözleriyle ifade etmiştir.

Meslek liselerindeki eğitimin işlevselliğine yönelik görüşleri alınan katılımcılardan beşi okullardaki makine/teçhizat boyutuna dikkat çekmiş, dört katılımcı okullarda bu alanda eksiklerin olduğunu öne sürmüştür. İK1 bu düşüncesini: **“Tam anlamıyla ihtiyaçlarımızı karşılamıyor, teknolojik olarak yetersiz, eğitim aldıkları makineler eski, teorik bilgi açısından da eski yöntemler anlatılıyor.”** demiştir. İK5 ise: **“Milli Eğitimin politikalarının eksik olduğunu düşünüyorum. Mobilya fabrikasında hangi aletler varsa o aletlerin, atölyelerinde olması lazım. Bu aletlerin bire bir okullarda olacağını düşünmüyorum. Makine donanımlarının yetersiz olduğunu düşünüyorum.”** sözleriyle ifade etmiştir. Diğer katılımcılar da benzer düşünceye sahiptir. Okullardaki makinelerin eski olduğu vurgulanmıştır. Diğer taraftan İK10 düşüncesini: **“Makineler uygun, makinelerle ilgili bir sıkıntı yok. Uygulamayla ilgili bir sıkıntı var. Bir veya iki makine oluyor genellikle. 30 tane, 40 tane öğrenci oluyor. Sıra diğerine gelmiyor.”** sözleriyle ifade etmiş, makinelerin uygun olmasına karşın yetersiz kaldığını belirterek her öğrencinin yeterli süre makinede uygulama yapma şansının olmadığına vurgu yapmıştır. Yine makinelerin uygun olduğunu düşünen İK9: **“Okulda bire bir aynı makineler olduğunu söylüyorlar ama bilerek geldiklerini pek zannetmiyorum. Çünkü iş hayatına başladıktan sonra neyin ne olduğunu anlıyorlar.”** sözleriyle görüş bildirerek,

makinelerin uyumlu olmasına karşın öğrencilerin tam olarak makineyi kullanmayı bilmediklerini ifade etmiştir.

Çalışmanın bu kısmında katılımcılar öğrenci faktörünü de ön plana çıkarmışlardır. Elde edilen verilere göre katılımcıların yarısı öğrencilerin okudukları bölüme karşı isteksiz ve bilinçsiz oldukları düşüncesindedirler. İK2: “*Liselerde uygulama ve bilinç tarafına baktığımız zaman orada eksiklikleri var. Kişiler isteksiz, hizmet sektörüne kayma var, ağır iş yükünden kaçıyor, daha rahat işler istiyorlar*” sözleriyle ifade ederken; İK8 ise: “*Meslek lisesi öğrencilerinin çoğunu maalesef ya aileleri gönderiyor, ya puanları diğer okullara yetmediği için geliyorlar.*” ifadesiyle görüşlerini belirtmiştir.

Ayrıca çalışmaya katılan İK’lardan üçü meslek lisesinde açılan bölümlerin yetersiz olduğuna, sektörün mobilya alanındaki ihtiyacı karşılayamadığına dikkat çekmişlerdir. Bu düşüncesini İK4: “*Kayseri mobilya üretim şehri olduğu için aslında mobilya döşemeciliği, mobilya tasarımı, mobilya terziliği gibi bölümlerin artırılması gerektiği düşünülün.*” sözleriyle ifade etmiştir.

3.4. Meslek Liselerindeki Staj Uygulamalarının Mesleki Beceri Kazandırma Üzerindeki Etkinliğine İlişkin Bulgular

“Meslek liselerinin staj uygulaması eğitiminin mesleki beceri kazandırmasına yönelik etkililiği hakkında ne düşünüyorsunuz?” ana sorusu ve bu soruyu destekleyen sonda sorulara yönelik, insan kaynakları yöneticilerinin verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Staj uygulamalarının mesleki beceri kazandırma üzerindeki etkinliğine ilişkin görüşler

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Mesleki beceri	Kazandırmaz	6	İK2, İK3, İK5, İK7, İK8, İK10
	Kazandırır	4	İK1, İK4, İK6, İK9
Staj süresi	Yetersiz	8	İK1, İK2, İK3, İK4, İK5, İK7, İK9, İK10
	Yeterli	2	İK6, İK8

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların tamamının “mesleki beceri” ve “staj süresi” boyutlarını öne çıkararak cevaplar verdiği görülmektedir. Mesleki beceri kategorisinde on İK’den altısı staj uygulamalarının meslek lisesi mobilya bölümünde öğrenim gören öğrencilere mesleki beceri kazandırmadığı görüşüne sahiptirler. Buna ilişkin olarak İK2: “*Beceri kazandırmaz. Süreklilik ve tekrar olmuyor. Kişi gördüğü işi ikinci kez görmeyebiliyor. Tekrar olmadan da öğrenme olmuyor. Öğrenme olsa da davranışa dönüşmüyor.*” sözleriyle

düşüncesini ifade etmiş; stajda öğrenme gerçekleşse bile bunu beceriye dönüştürme fırsatının olmadığına vurgu yapılmıştır. İK7 ise; “*Şimdi bu çocuk üniversiteye mi hazırlansın? İşyerinde staja mı gelsin? Okuldaki derslere mi çalışsın? Yani bir de tam böyle artık gençliğin, ergenliğin zirve yaptığı bir dönemde üç tane yükü bu çocuğun omuzuna veriyorsunuz. Buna başka bir sistem bulmak lazım.*” sözleriyle ifade ederken; stajların üniversite sınavı ile aynı döneme denk getirilmesi nedeniyle öğrencilerin stajlara odaklanamadığı vurgulanmıştır.

Staj uygulamalarının mesleki beceri kazandırdığına yönelik görüş bildiren katılımcılar da olmuştur. İK4 düşüncesini: “*Tabii ki bence çok etkili. Yani staj süresinde öğrenciler bire bir uygulamayı görüyorlar.*” cümlesiyle ifade ederken; İK 9 ise: “*Staj yaptığı sürede en azından çalışma ortamını görüyor. Hiçbir şey öğrenmese bile fabrikadaki çalışma ortamını görüyor. Eğer işine kendini veriyorsa zaten o çocuk işi öğreniyor.*” düşüncesiyle beyan etmiştir.

Katılımcıların çoğu staj sürelerini yetersiz bulmaktadır. Bu koda ilişkin düşüncesini İK3: “*Sürenin bence tam hafta olması da değerlendirilebilir. Üç yıl teorik eğitim, son yıl tamamen uygulama eğitimi. Çocuğun, öğrenci zihniyetinden çıkması gerekiyor, çalışan mantığına girmesi lazım.*” sözleriyle ifade etmiştir. Sürenin yetersiz olduğu düşüncesine sahip olan İK10 ise : “*Çocuk 3 ve 4 üncü sınıfta tamamen işyerine verilmesi gerekiyor. Sabah sekiz, akşam altı fabrikada çalışıyormuş gibi bir hafta gelmesi gerekir. Çünkü pazartesi iş planı oluşturulur, salı, çarşamba... o işler işlenir. Çarşamba günü geliyor ortama alışıyor, malzemeyi bilmiyor. Sadece iş akışına kendini verebiliyor. Perşembe günü tam kendini kaptırıyor, cuma günü bırakıp gidiyor. Hafta sonuyla birlikte dört gün işletmeden uzak kalmış oluyor. Hep yarım öğrenmiş oluyor. Paketleme gibi işlerde çalışmış oluyor çocuk.*” sözleriyle ifade etmiştir.

Diğer taraftan katılımcılardan ikisi staj sürelerini yeterli bulmaktadırlar. Bu düşüncesini İK6: “*Staj süreleri ile alakalı bir sıkıntı yok. Yeterli de olduğunu düşünüyorum üç gün işletmede iki gün okulda. Çocuk isterse zaten verimli geçer ve ileride kendisine katkısı olur. Ama istemezse sadece işletme ortamına gelir, stajını tamamlar. Okulu bitirmek için mi geliyor yoksa hem okulu bitirmek hem de işi öğrenmek için mi geliyor? Aslında önemli olan soru bu.*” demiştir. Staj sürelerinin yeterli olduğunu düşünen katılımcılar, bu boyutta yine öğrenci faktörüne dikkat çekmiş ve öğrencinin işi öğrenme isteğinin önemini vurgulamıştır.

3.5. Stajyer Öğrenciler İçin Verilen Destek Ve Teşviklerin İşyerlerine Etkisine İlişkin Bulgular

“Stajyer öğrenciler için verilen işyeri destek ve teşviklerini nasıl değerlendirirsiniz? Firmanız için yararlı buluyor musunuz? Neden?” sorusuna yönelik, insan kaynakları yöneticilerinin verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Stajyer öğrenciler için verilen destek ve teşviklerin işyerlerine etkisine ilişkin görüşler

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Yararlı	Stajyer sayısı artar	5	İK3,İK4,İK6,İK8,İK9
	Ekonomik destek	4	İK1,İK8,İK9,İK10
Yararsız	Öğrenciye verilmeli	2	İK2,İK5
	Ücret yetersiz	1	İK7

Tablo 6 incelendiğinde, çalışmaya katılan on İK’den yedisi stajyer öğrenciler için işyerlerinde verilen destek ve teşvikleri yararlı bulmaktadır. Destek ve teşvikler sayesinde stajyer sayısının artacağını ve firmalara da ekonomik destek sağlanacağını düşünmektedirler. Stajyer sayısının artacağı yönünde görüş bildiren İK3 düşüncesini: “*Tabii ki kıymetli bu süreçler. Şu anda birçok işletme stajyer alma noktasında bu teşvikler sayesinde artık geri durmuyorlar. Stajyer alma yönünde girişimlerini artırıyorlar.*” diyerek ifade etmiştir. Firmalara ekonomik destek olacağı için teşvik ve destekleri yararlı bulan dört katılımcıdan İK10 düşüncesini: “*Evet, işveren olarak değerlendiriyorum, güzel destekler. Çocuğu çalıştırıyorum ama yani sonuçta sıfırdan başlayıp tekrar öğretiyorum işi. İşverene bir yükü oluyor. Bu yükün bir kısmını devlet karşılıyor.*” diyerek beyan etmiştir. Buna göre stajyer öğrenciler için işyerlerine verilen destek ve teşvikler İK’lar tarafından genel anlamda yararlı bulunmaktadır.

Çalışma grubundaki üç İK ise teşvik ve destekleri yararlı bulmamaktadırlar. Bu İK’lardan ikisi teşviklerin doğrudan öğrenciye verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu düşüncesini İK5: “*Yararlı bulmuyorum. İşin açığı; bizim bu teşvike ihtiyacımız yok. Teşvikin bizzat meslek lisesi öğrencilerine verilmesi gerekiyor. Ufak firmalar için bunun da kontrol edilmesi gerekiyor. Çocuğa bir harçlık daha olarak, Devlet bize vereceği parayı çocuğa versin.*” sözleriyle ifade etmiştir. Teşvikler olarak verilen ücretleri yetersiz bulan İK7 ise düşüncesini; “*Bence küçük işletmeler için 1200 lira iyi bir para. İşçi gibi kullanabiliyorsa, verim alıyorsa önemlidir. Ama verim almıyorsa bir de bunun yemeği, servisiydi diye düşünürseniz; biraz maliyet yönünden çok. Onun için destek oranlarının arttırılması tabii iki taraf için de cazip hale getirir.*” sözleriyle belirtmiştir. Buna göre teşviklerin yalnızca emeğin karşılığını ödemek amacıyla verildiği; fakat stajyerlerin de diğer çalışanlar gibi başka

maliyetleri olduğu ve bunların işveren tarafından karşılandığı, dolayısıyla destek miktarının artması gerektiği vurgulanmıştır.

3.6. Faizsiz Kredi Desteğinin Meslek Lisesi Mobilya Bölümü Mezunlarının İstihdamında Etkililiğine İlişkin Bulgular

“Meslek Lisesi mezunlarının istihdamında verilen faizsiz kredi desteği gibi teşviklerin meslek lisesi mezunlarının istihdamına etkisi hususunda ne düşünüyorsunuz?” sorusuna yönelik, insan kaynakları yöneticilerinin verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Faizsiz Kredi desteğinin meslek lisesi mobilya bölümü mezunlarının istihdamında etkililiğine ilişkin görüşler

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Etkili olur	İstihdam artar	8	İK3,İK4,İK5,İK6,İK7,İK8,İK9,İK10
Etkili olmaz	Amaç dışı kullanım	1	İK1
	İstihdam ihtiyaca bağlı	1	İK2

Tablo 7 incelendiğinde sekiz katılımcının faizsiz kredi desteğinin meslek lisesi mobilya bölümü mezunlarının istihdamının artmasına yönelik etkisi olacağı yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. İK5 bu düşüncesini: “*Bu teşvik KOBİ'lere veriliyor, çok güzel bir uygulama, bunun yararlı olacağını düşünüyorum. Meslek lisesi bölümü öğrencilerinin istihdam edilmesi açısından fevkalade güzel ve cazip bir uygulama. İstihdamı artıracığına inanıyorum.*” sözleriyle ifade ederken; İK8: “*Yani bunun yarısıyla bile sanat okulu mezunu alınsa önemli bir istihdam yaratacağına inanıyorum*” diyerek beyan etmiştir.

Diğer taraftan iki katılımcı ise faizsiz kredi desteğinin etkili olmayacağını düşünmektedir. İK1 bu düşüncesini: “*Çok etkili olacağını düşünmüyorum, istihdam dışı amaçlar için kullanılabilir, kontrol ve denetimlerinin sıkı yapılması lazım.*” sözleriyle ifade etmiştir. İK1’e göre işverenler verilen kredi desteğini meslek liselilerin istihdam giderlerinden ziyade şahsi giderleri için kullanacaktır. İK2 ise; firmalarda istihdamın ihtiyaca bağlı olarak gerçekleştiğini, faizsiz kredi desteğinin meslek liselerinin istihdamında etkili olmayacağını belirtmiştir. İK2 bu görüşünü: “*Çok fazla etkili olacağını düşünmüyorum. Yetkin olduğumu düşünüyorsak, ihtiyacımız olursa alırız ve doğrudan istihdam ederiz. İhtiyaç olmaz ise*

almayız. Oradaki destek aslında öğrencinin eğitim tarafına yapılırsa daha iyi olur.” diyerek ifade etmiştir.

3.7. Mobilya Alanında Yeterli Niteliğe Sahip Personel Bulmakta Zorlanılan Meslek Ve Nedenlerine İlişkin Bulgular

“Faaliyet gösterdiğiniz alanda en çok ihtiyaç duyduğunuz fakat yeterli niteliğe sahip personel bulmakta zorlandığınız meslek var mıdır?” ana sorusu ve bu soruyu destekleyen sonda sorulara yönelik, insan kaynakları yöneticilerinin verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Yeterli niteliğe sahip personel bulmakta zorlanılan meslek ve nedenlerine ilişkin görüşler

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Meslek	Mobilya döşeme işçisi	7	İK1,İK2,İK3,İK4,İK7,İK8,İK10
	Mobilya terzisi	6	İK2,İK3,İK4,İK6,İK7,İK8
	Ahşap iskeletçi	1	İK5
	Kenar kapamacı	1	İK1
	Mobilya Frezeci	1	İK9
Nedenleri	Ücret beklentisi	9	İK1,İK3,İK4,İK5,İK6,İK7,İK8,İK9,İK10
	Çalışma ortamı	6	İK1,İK5,İK7,İK8,İK9,İK10
	Bölüm sayısı yetersiz.	6	İK3,İK5,İK7,İK8,İK9,İK10
	Başvuru az	4	İK2,İK5,İK7,İK8

Tablo 8 incelendiğinde İK görüşlerine göre yeterli niteliğe sahip personel bulmakta en çok zorlanılan mesleğin mobilya döşeme işçisi olduğu görülmektedir. Bunu, altı İK’nın görüşleri doğrultusunda mobilya terzisi mesleği izlemektedir. Bu mesleklerin dışında ahşap iskeletçi, kenar kapamacı ve mobilya frezeci meslekleri de belirtilmiştir.

Çalışmaya katılan İK’ların çoğunluğu mobilya alanında yeterli niteliğe sahip personel bulamamalarına neden olarak maaş ve çalışma şartlarının beğenilmemesini göstermişlerdir. Bu yöndeki düşüncelerini İK1, “*İşin zor ve çalışma ortamının sıkıntılı olması nedeniyle, daha iyi maaş teklif eden yerlere kolayca kaymaları*” olarak ifade etmiştir. Benzer düşünceye sahip İK3 ise, “*Toplu iş sözleşmesinden kaynaklı daha fazla maaş verilemediğinden piyasadaki kalifiye personel yüksek maaş veren yerleri tercih ediyor.*” sözleriyle ifade etmiştir.

Başka bir neden olarak ise iş arayan mobilya işçilerinin çalışma ortamından beklentileri gösterilmiştir. Bu düşüncesini İK7, “*İnsanlar artık günümüzde organize sanayide çalışmayı*

çok istemiyor. Daha çok hizmet sektörünün geliştiği noktalarda, özellikle AVM’lerde mağazacılık tarafında... Bir AVM’de güvenlik olmayı, fabrikada işçi olmaya tercih ediyorlar. İnsanların sosyal statü beklentisi, rahat iş beklentisi, tempoyu kaldıramamaları...” şeklinde; İK8 ise; *“Mobilyada döşemeci, terzi yetişen olmuyor maalesef, okullarda bu bölümler yok. Döşemecilik hassas ve dikkat isteyen bir iş. El becerisi çok yüksek olması gerekiyor, hata kabul etmiyor. Geri dönüşü de riskli olduğu için adamlar o sıkıya gelemiyor. Kafeler, mağazalar biliyorsunuz temiz yerler, doğruya doğru; eğriye eğri. Şimdiki gençlik süsü seviyor biliyorsunuz, rahatlığı seviyor, gidiyor oralarda çalışıyor.”* sözleriyle ifade etmiştir.

Çalışmaya katılan İK’ların yine çoğunluğu yeterli beceriye sahip personel bulamamalarına neden olarak meslek liselerinde mobilya bölümlerinin sayısının yetersiz olmasını göstermişlerdir. İK3 düşüncesini, *“Döşemeci ve terzi. Okullarda terzilik diye bir bölüm yok.”* şeklinde ifade ederken; İK10, *“Şu an döşemeci diye bir okul bölümü yok, yani doğrudan döşeme bölümünden mezun olacak bir yetişme alanı yok”* sözleriyle ifade etmiştir. Buna göre okulların mobilya döşeme ve mobilya terzisi gibi mobilya sektöründe en çok aranan meslek gruplarını yetiştirmeye yönelik bölümlerinin yeterli sayıda olmadığı tespit edilmiştir.

Mobilya alanında mesleki beceriye sahip personel bulunamamasına başka bir neden olarak dört İK yeterli beceriye sahip kişilerin bu alanda iş başvuru sayısının az olmasını göstermişlerdir. Bu görüşünü İK2, *“Yeterli beceriye sahip kişi bulamıyoruz, bu alanda başvuru sayısı az”* sözleriyle ifade ederken; İK8, *“Adam liseyi bitiriyor, bir mağazada bugün gitse iş bulabiliyor. Maalesef oralara başvuru yapıyor iş için, bize değil.”* İfadesiyle dile getirmiştir.

3.8. Meslek Liselerinin Mobilya Alanında İstenilen Yeterlikte İşgücü İhtiyacını Yetiştirebilmesi İçin Öneriler

“Meslek liselerinin faaliyet gösterdiğiniz alandaki işgücü ihtiyacını tam olarak karşılayabilmesi için size göre neler yapılabilir?” ana sorusu ve bu soruyu destekleyen sonda sorulara yönelik, insan kaynakları yöneticilerinin verdikleri cevaplara ilişkin analizler sonucu oluşturulan kategori ve kodlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Meslek liselerinin mobilya alanında istenilen yeterlikte işgücü ihtiyacını yetiştirebilmesine yönelik görüşler.

Kategori	Kod	Frekans	Katılımcılar
Okul	Stajlar düzenlenip denetlenmeli	4	İK1,İK7,İK9,İK10
	Yetenek/Beceri temelli öğrenci kabulü	3	İK2,İK3,İK5
	Okul-Sanayi işbirliği artırılmalı	3	İK1,İK4,İK7
	Şehrin ihtiyacına göre bölümler	2	İK3,İK5
	Atölyeler yenilenip ders sayısı artırılmalı	2	İK5,İK8
Aile	Meslek lisesine bakış açısı değişmeli	4	İK1,İK2,İK8,İK9
	Öğrenciler uygun bölüme yönlendirilmeli	4	İK6,İK7,İK8,İK9
Öğrenci	Bilinçli bölüm tercihi	5	İK1,İK5,İK6,İK7,İK9
Toplum	Meslek lisesine yönelik algı değişmeli	4	İK2,İK3,İK5,İK8

Çalışmaya katılan İK'ların meslek liselerinin mobilya alanında istenilen yeterliğe sahip personel yetiştirmesine yönelik önerilerinin “okul”, “aile”, “öğrenci” ve “toplum” olmak üzere dört tema altında toplandığı görülmektedir. Okul uygulamalarına yönelik önerilerde bulunan İK'lardan dördü stajların süresinin daha uzun olacak şekilde yeniden düzenlenip denetlenmesi yönünde öneride bulunmuşlardır. İK1 düşüncesini, **“Staj süresi iki, üç yıla çıkarılabilir. Öğrenci gönderilen işletmelerdeki kontrollerin biraz daha sağlıklı yapılması gerekiyor. Hocamız geliyor, buraya oturuyor, çayını kahvesini içiyor, öğrenciyi görmüyor. Gitsin sahada öğrenciyi görsün.”** sözleriyle ifade ederken; İK7, **“Teknik eğitim süresi artırılmalı, stajlar iyi şekilde denetlenmeli.”** diyerek görüşünü paylaşmıştır.

Meslek liselerinin mobilya bölümü öğrencilerinin yeterli mesleki beceri ile mezun olmalarını bu okulların öğrenci kabulü ile ilişkilendiren üç İK ise; liselerin yetenek sınavı ile öğrenci kabulü yapmaları gerektiğini düşünmektedirler. İK2 bu düşüncesini, **“Meslek liselerine özel yetenek sınavıyla öğrenci alınmalı.”** diyerek, İK3 ise, **“İlk başta bir sınav yapılır, hangi yetenekte bu çocuk? Sonunda bir sınav daha yapılır ve o da bir referans mektubu gibi olur.”** diyerek beyan etmiştir.

Çalışma grubunda yer alan üç İK ise meslek lisesi öğrencilerinin yeterli mesleki beceri kazanarak mezun olmaları için okul - sanayi işbirliğinin artırılması gerektiğini düşünmektedir. Bu görüşte olan İK4, **“Aslında öğretmenlerimizin de bizim işletmelerimizde bir staj yapması lazım. İşveren ile beraber çalışılması, sürekli dirsek temasında olunması, ziyaret edip üretim alanlarının gezilmesi lazım.”** sözleriyle fikrini dile getirirken; İK7 ise: **“Meslek liselerinin programları ve ders içerikleri işverenlerle irtibat halinde güncellenmeli.”** diyerek görüşünü bildirmiştir.

İK'lardan ikisi meslek liselerinin bölümlerinin şehirlerin ihtiyaçları dikkate alınarak açılması gerektiğini düşünmektedirler. İK3, **“Öncelikle şehrin endüstrisi bazında içerikler**

belirlenmeli. Firmalardan talepler doğrultusunda; belki müfredat İŞKUR kanalıyla da oluşturulabilir, Türkiye genelinde şehirlerin neye ihtiyacı var bunun analizini yapıp bu doğrultuda okul müfredatı oluşturulabilir.” derken; İK5, *“Bölümler o şehrin ihtiyacına göre belirlenip açılmalı.”* diyerek ifade etmiştir. Kayseri’de mobilya üretim tesislerinin çok sayıda olması bu alanda işgücüne duyulan ihtiyacın da fazla olmasına neden olmaktadır.

Yine okul kapsamında önerilerde bulunan İK’ların bir kısmı atölyelerin yenilenmesi ve atölye derslerinin sayısının artırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu düşüncesini İK8, *“Uygulamalı derslerin teorikten daha çok olması gerekir bence. Meslek liselerindeki atölyelerin hepsinin yenilenmesi lazım diye düşünüyorum.”* demek suretiyle ifade etmiştir.

Çalışmaya katılan altı İK, meslek liselerinin mobilya alanında istenilen yeterlikte işgücü ihtiyacını yetiştirebilmesi için ailelere yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Aile kategorisinde ailelerin meslek liselerine bakış açılarının değişmesi öne çıkan başlıklar arasındadır. Bu düşüncesini İK1, *“Bu çocuk okumuyor bari meslek lisesine gitsin algısının değişmesi lazım. Mesleğin ne olduğunu bilerek gelmesi lazım.”* diyerek ifade etmiştir.

Aile kategorisinde öğrencilerin uygun bölümlere yönlendirilmesi gerektiği katılımcılar tarafından öne çıkan diğer bir öneridir. İK9 bu düşüncesini; *“Ebeveynler, birazcık daha ikna edici olarak, düz liselere çocuklarını göndereceklerine; bir meslek kazanmaları için meslek liselerine yönlendirmeli. Ama burada tabii ki ileride gerçekten bu mesleği yapabileceklerin eğitime girmesi istenir.”* sözleriyle ifade etmiştir.

Çalışmaya katılan beş İK öğrenciler açısından önerilerde bulunmuş ve öğrencilerin meslek liselerini tercihte bilinçli olarak bölüm seçmeleri önerisini ön plana çıkarmışlardır. Bu görüşü İK1, *“Çocukların meslek liselerine doğru ve bilinçli yönlendirilmesi gerekir, hangi alanı neden seçmeleri gerektiğini, nasıl eğitim alacaklarını bilmeliler.”* sözleriyle ifade ederken; İK6, *“Aslında mühim olan bu pencere; öğrencinin okula neden gittiği ya da ne için gittiği. İleriki safhada kendisi ile alakalı planlarının ne olduğunu bilmesi lazım. Kesinlikle, öğrencinin eğitim alanını ve eğitimini tanuması lazım.”* sözleriyle beyan etmiştir. Meslek lisesinde mobilya alanını öğrencilerin bilerek ve isteyerek tercih etmesinin, bu alana ilgi duymasının; eğitim süresi boyunca öğrencilerin, derslere aktif katılımını ve staj eğitiminde daha etkin olmalarını sağlayacağı düşünülmektedir.

Görüşleri alınan İK’lardan bir kısmı ise meslek liselerine yönelik olumsuz toplumsal algının değişmesi gerektiğini düşünmektedirler. Örneğin İK2 bu düşüncesini: *“Öncelikle*

meslek lisesine yönelik toplum algısını değiştirmemiz gerekiyor. Meslek lisesini kazanmak ve okumanın olumlu yönde bir farkındalık oluşturması lazım. Şu andaki algı maalesef tam tersi. Yani kişi A lisesini kazanamamış, B lisesini kazanamamış; ‘hiçbir şey olmadı, meslek lisesine gitsin’, algısı yerine ‘meslek lisesine gitti, meslek kazandı’ bu algıyı oluşturmamız lazım. Meslek sahibi olarak toplum içerisinde bir statü kazanacağını öncelikle kişiye ve topluma aşulamak gerekiyor.” Sözleriyle ifade ederken; İK8, “*Meslek liseleri tercih edilen bir okul olması lazım artık. Yani aman bunun puanı az, oraya çaresiz giren öğrencilerle dolmasın meslek liseleri lütfen.*” sözleriyle ifade etmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırma bulguları mobilya sektöründe faaliyet gösteren firmaların, personel istihdamında, meslek lisesi mobilya bölümü mezunu kişileri, öncelikli olarak tercih ettiklerini göstermektedir. Katılımcılar bu tercihi genel olarak; meslek lisesi eğitimi almış kişilerin, diğer lise mezunlarına kıyasla daha fazla mesleki bilgilerinin olması, işi daha kolay öğrenmeleri ve iş disiplinine sahip olmaları gibi nedenlerle gerekçelendirmektedir. Staj uygulamalarının, işe alınan meslek lisesi mezunu personelin işe uyumu ve uyum eğitimi sürecini kısaltması nedeniyle iş ve zaman kaybının azalacağını düşünülmesi, tercih edilebilirliği artırmaktadır. Bunun yanında staj döneminde çalışması ve kişiliğiyle işe uygun bulunan öğrencilerin birçoğu, mezun olduktan sonra işveren tarafından tanınmaları nedeniyle aynı işyerinde daha kolay iş hayatına atılabilmektedirler. Bu biçimde işe alınan kişilerin firmayı ve işi daha çok benimsedikleri ve daha uzun süreli çalıştıkları da belirtilmektedir. Ayrıca meslek lisesi diplomasına sahip olan çalışanlar için, MYK belgesi şartı aranmaması da istihdamda öne çıkan nedenlerden biridir. MYK belgesi zorunluluğu bulunan meslek ve alanlarda işveren; çalışanlarına belge aldirmek için ayrı bir zaman ve para harcamak istemediğinden pragmatik bir yaklaşımla meslek lisesi mezunu kişileri öncelikli olarak tercih etmektedir. Yine meslek lisesi mezunlarının istihdamında verilen sigorta prim teşvikleri de bu kişilerin işverenler tarafından öncelikli tercih edilmelerini sağlamaktadır.

Katılımcıların çoğu; meslek lisesinden yeni mezun, iş deneyimi olmayan kişilerin, doğrudan istihdam edilmeleri hususunda olumlu görüş bildirerek bu kişilerin alanlarına ilişkin teknik bilgisini istihdam için yeterli bulmaktadırlar. Meslek dersleri ile uygulamalar yapabilen öğrencilerin, çalışacakları mobilya sektöründe, karşılaşılabilecekleri tehlike ve riskleri eğitim esnasında fark ettikleri ve alanlarına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği hususlarında da genel olarak bilgi sahibi oldukları değerlendirilmektedir. Diğer taraftan meslek lisesinden yeni mezun, deneyimsiz kişilerin firmalarında doğrudan işe başlamalarını uygun bulmayan İK’lar ise

okullarda verilen meslek derslerini ve staj uygulamalarını yetersiz bulduklarını, öğrencilerin alanlarına ilişkin yeterli mesleki beceriyi kazanamadıklarını belirtmektedirler. Firmaların, tecrübesiz kişileri işe aldıkları takdirde, kişinin işi öğreninceye kadar geçen süreçte, yaşayacakları maddi kaybı ve üretimin aksamasını neden olarak göstermeleri anlaşılabilir bir durumdur. Dolayısıyla meslek lisesinden yeni mezun olmuş kişilerin işyerlerinde uyum eğitimine dâhil edilmesi, tecrübeli bir çalışanın/ustabaşının rehberliğinde işi öğrenmesi gerektiği istihdam için öncelikli şart olarak görülmüştür. Bu bağlamda İŞKUR'un aktif işgücü hizmetleri kapsamında sunduğu İşbaşı Eğitim Programları (İEP) esasında bu koşulu karşılamaya oldukça uygundur (İŞKUR Web, 2022). İEP'lerle mobilya bölümünden yeni mezun olmuş, deneyimsiz kişilerin istihdam edilebilirlikleri artırılabilir.

Çalışma grubundaki katılımcıların meslek liselerindeki eğitimin işlevselliğini değerlendirmeleri istendiğinde; katılımcıların çoğu meslek liselerinin ders programlarına dikkat çekmişler ve ders müfredatlarının güncel olmadığını ifade etmişlerdir. Mobilya sektörünün son yıllardaki hızlı gelişimi ile ihtiyaç duyduğu personel profili; gelişime açık, teknolojiyi kullanabilen, takip edebilen, yeniliğe açık, öğrenme isteği olan genç ve dinamik personeller olarak değişim göstermektedir (Ulay, 2015). Bu çerçevede meslek liselerinin mobilya alanında verilen derslerin güncel gelişmelerle uyumlu, inovatif düşünme becerisi kazandıran, mesleki gelişime yönelen içeriklere sahip olması, sektörün beklediği personellerin yetiştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Aslantürk de (2014) mesleki teknik eğitimin sorunlarını incelediği çalışmasında işgücü piyasası ile okullarda verilen eğitim arasındaki bağın etkin ve verimli bir şekilde kurulması gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla ders içeriklerinde güncel değişim ve gelişmelere paralel olarak sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda yenilemelere gidilmesi beklenmektedir.

Katılımcı kanaatlerine göre meslek liselerinde mobilya eğitiminde kullanılan makinelerin eski ve sayılarının az olduğu da ulaşılan bulgulardandır. Okullardaki makinelerin sektörde kullanılanların gerisinde kalması; mezunların istihdam edildiğinde, işyerlerindeki makineleri kullanmada sıkıntı yaşamalarına neden olabilmektedir. Ayrıca meslek liselerinde makine sayılarının az olması nedeniyle her öğrencinin makine kullanımı için yeterli süre bulamadığı, kimi öğrencilerin uygulamalarda makineye dokunmadan dahi ders süresini doldurabildikleri, katılımcıların yaptığı değerlendirmelerdendir. Bununla birlikte öğrencilerin mesleki eğitim almaya hevesi ve öğrenmeye güdülenme seviyesi de önemlidir. Bazı öğrencilerin, meslek lisesi mobilya bölümüne, alana ilişkin yeterli bilgiye sahip olmadan, yalnızca lise diploması almak amacıyla aile baskısı ya da gidebilecekleri başka bir okul

olmadığı için kayıt yaptırdıkları; dolayısıyla mobilya alanına karşı ilgi ya da istek duymayan bu öğrencilerin, verilen eğitimin kalitesini de olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Alana yönelik bilgi edinemeyen öğrenciler, mezuniyet sonrası için alanın kendilerine sunabileceği iş olanaklarını da sorgulamadığından mesleki gelişime yönelik bir çaba da göstermemektedirler. Bunun neticesinde de mobilya bölümünden mezun olsalar dahi, mobilya firmalarının personel istihdamında bekledikleri niteliklere sahip olamamaktadırlar. Mobilya üretiminde çalışmak istemedikleri için staj döneminde de işi öğrenmeye odaklanmamakta ve gelecekte o firmada istihdam edilme fırsatını değerlendirmeyerek staj dönemini en kolay nasıl tamamlayabileceklerini düşünmektedirler. Bu noktada, meslek liselerine kayıt yaptıran öğrencilerin işin başında, öncelikle alanlarını bilinçli ve istekli olarak seçmiş olmalarının gerekliliği öne çıkmaktadır.

Katılımcılar tarafından Kayseri’de meslek okullarındaki mobilya bölümü sayısının yetersiz olarak görülmesi de eğitimin işlevselliği açısından dikkat çeken diğer bir bulgudur. 2022-2023 eğitim öğretim yılı için Kayseri ilinde toplam 56 mesleki ve teknik eğitim veren okul bulunmasına karşın bunlardan yalnızca 12 tanesinde mobilya üzerine eğitim veren “Mobilya ve İç Mekân Tasarımı” alanı vardır. Kayseri’de söz konusu alandaki ortaöğretimin tüm kademelerinde toplam 643 öğrencinin eğitim gördüğü bilgisine ulaşılmıştır (MEB Web, 2022c). Orta Anadolu Kalkınma Ajansı raporunda 2019 yılı SGK verilerine göre; Kayseri ilinde mobilya imalatında, toplam 1206 işyerinin faaliyet gösterdiği ve 23511 kişinin istihdam edildiği bilgisi bulunmaktadır (ORAN, 2021). Mobilya alanında eğitim veren okul ve öğrenci sayısı ile mobilya imalat sektöründe faaliyet gösteren firma ve istihdam sayısı karşılaştırıldığında, bu alandan mezun olacak kişi sayısının yerel düzeyde mobilya sektöründeki işgücü ihtiyacını karşılamak için yeterli olmadığı açıktır ve İK görüşlerini doğrulamaktadır. Türkiye’de mobilya üretiminde lokomotif olan Kayseri ili için belirtilen okul ve öğrenci sayısı, sektörün yerel işgücü piyasasının arz-talep dengesizliğinde başlıca nedenlerden biri olmaktadır. Bu bağlamda Kayseri ilindeki mesleki ve teknik liselerde mobilya alanında eğitim verilen bölümler ve öğrenci sayıları artırılmalıdır.

Staj programı, öğrencilerin beklentilerinin belirlenmesi, iş ortamında kişiliklerinin ortaya çıkması ve iş koşulları arasında kıyas yapabilme imkânı sunması gibi öğrencilere büyük ölçüde fayda sağlamaktadır (Ko, 2008: 2; Richardson, 2008: 25). Staj uygulamalarının mesleki beceri kazandırması hususundaki katılımcı görüşlerine ilişkin bulgular incelendiğinde; İK’ların çoğunun stajların tam manasıyla mesleki beceri kazandırmadığını düşündükleri dikkat çekmektedir. Stajların etkisinin uzun vadede sağlıklı bireyler, toplumlar, verimli işletmeler ve

güçlü bir ekonomi inşa edilebileceği düşünüldüğünde; öğrencilerin staj sürelerini mesleki beceri kazanmaları ve iş hayatını öğrenmeleri açısından en etkin şekilde geçirmeleri önemlidir (Ulay,2015). Staj uygulamalarının etkinliğinin artırılması için bu süreç sadece öğrencinin ve işverenin inisiyatifine bırakılmamalıdır. Çünkü öğrencilerin alana yönelik ilgisizliğinin yanında, stajların lise son sınıfa, yani öğrencilerin üniversite sınavına gireceği yıla denk gelmesi; öğrencilerin staj derslerinde aktif olmaması, uygulamalara katılmaması, işe adapte olamaması gibi mesleki beceri kazandırmayı engelleyen olumsuz durumlar doğurabilmektedir. Yine işverenin öğrencileri staj sürecinde alanları dışında özellikle getir-götür, fotokopi çekmek, çay servisi yapmak gibi işlerde çalıştırmaları da stajın amacını köreltmektedir. Ayrıca yükseköğrenime hazırlığa ve üniversite giriş sınavına odaklanan meslek liseleri, meslek edindirme işlevini gerçekleştirmedi yetersiz kalarak piyasaların gereksinim duyduğu ara elemanların yetiştirilmesi görevini yükseköğrenime devredebilmektedir. Buralarda da mesleki beceri edinemeyen gençler, mezuniyet sonrasında işsizlik ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Gül, 2008). Bu nedenle, mesleki beceri kazanmada öğrenciler için fırsat olabilecek staj uygulamalarının denetimi, ilgili kişiler ve öğretmenler tarafından düzenli olarak yapılmalı, süreç ciddiyle takip edilmelidir.

Meslek liselerinin mobilya bölümü son sınıfında haftanın üç günü olarak uygulanan staj süreleri de yetersiz bulunmaktadır. Mobilya sektöründe yapılan iş sonunda bir ürün ortaya çıkarıldığı ve o ürünü tamamlama süresinin kimi zaman haftalar alabildiği düşünülürse; staj günleri dışında kalan iş sürecine öğrenciler dâhil olamadığından işin bütünü için yeterli beceri kazandırılmamaktadır. Stajların etkinliğini arttırmak için staj süreleri uzatılabilir. Böylece öğrenciler iş yerlerinde daha uzun süre kalıp işin her aşamasını bizzat üretim sürecine dahil olarak gözlemleyebilir ve mobilya alanına yönelik becerilerini geliştirebilirler. Gault (2010), öğrencilerin eğitim gördükleri alanda mesleki yetkinlik kazanmalarında staj programlarının ne derecede önemli olduğunu tespit etmek amacıyla işverenler üzerine gerçekleştirdiği çalışma sonucunda, staj yapan öğrencilerin mezun olduktan sonra istihdam edilme ihtimallerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bağlamda stajın öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam edilebilirlikleri üzerindeki olumlu etkisi dikkate alınmalı ve öğrencilerin staj uygulamalarını en etkin şekilde yapmaları sağlanmalıdır.

Stajyerler için verilen teşviklerin işyerlerine etkisi hususunda elde edilen bulgular incelendiğinde; katılımcıların çoğunlukla, bu destek ve teşvikler sayesinde işyerlerinin daha çok stajyer talep edecekleri görüşünde oldukları görülmektedir. Meslek lisesi öğrencileri staj yaptıkları işyerlerinde neticede bir işgücü katkısı oluşturmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında

işverenler, haftanın üç günü de olsa işyerinde bir işi, o işin karşılığı olan ücretin tamamını bizzat ödmeden stajyere yaptırmış olarak bir anlamda ekonomik bakımdan desteklenmektedir. Bu noktada okulların; işverenler tarafından stajyer ödemelerinin doğru şekilde yapıldığını, işverenlere stajyerlere ödemesi için aktarılan devlet katkısının amacına ulaştığını denetlemesi ve takip etmesi gerekmektedir. Aksi halde bir kısım katılımcıların da ifade ettiği gibi ödemeler stajyerlere yapılmamakta, devlet katkısı işverenin cebinde kalabilmektedir. Bunun dışında bir katılımcının destekleri yetersiz bularak, stajyerlerin yalnızca çalışma ücreti değil; servis, yemek... vb. maliyetlerinin de olduğunu belirterek desteklerin artırılması gerektiği düşüncesi de dikkat çekmektedir. Staj dönemlerinde öğrencilerin işverene diğer firma çalışanları gibi ücret harici maliyetler de yüklediği düşünüldüğünde; destek ve teşviklerin bu maliyetler de eklenerek hesaplanması, özellikle küçük işletmelerin beklentisidir.

“Mikro ve Küçük İşletmelere Hızlı Destek Programı” olarak ifade edilen faizsiz kredi desteğinin meslek lisesi mezunlarının istihdamına etkisine ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde; katılımcıların çoğunun, bu destek ile meslek lisesi mezunlarının istihdamının artacağını düşündükleri görülmektedir. Gül (2008) çalışmasında mesleki ve teknik eğitimin çekiciliğini sağlamak için, mezunlarının istihdam süreçlerinin de düşünülmesinin zorunlu olduğunu, istihdama katkı sağlayacak uygulamalar sayesinde daha çok başarılı gencin mesleki ve teknik eğitime yöneleceğini belirtmiştir. Bu çerçevede işverene verilen kredinin hangi ihtiyaçlar için kullanıldığının takip ve denetimi, programın amacına ulaşması için önem arz etmektedir. İşverenlerin kredileri, mesleki eğitim mezunu kişilerin istihdamında kullanırken mevcut çalışan sayısını koruması ve istihdamını arttıracak yeni iş imkânları yaratması da ön plana alınmalıdır.

Çalışmada, Kayseri ili için mobilya sektöründe yeterli niteliğe sahip personel bulmakta zorlanılan mesleklerin başında “mobilya döşeme işçisi” ve “mobilya terzisi” geldiği görülmüştür. Bu duruma neden olarak da özellikle kişilerin ücret beklentilerinin yüksek olması gösterilmiştir. Çalışan sayısı elli kişi üzerinde olan kurumsal firmaların genelde meslek ve statü bazında belirledikleri ücret politikaları vardır ve işçi sendikalarıyla yaptıkları toplu sözleşmeler gerekçesiyle belirlenen ücretlerin dışına çıkamamaktadırlar. Buna karşın daha küçük ölçekli mobilya imalatçısı işletmeler, fason üretimler yapmakta ve iş yoğunluğunun fazla olduğu dönemlerde çalışan bulabilmek için sektördeki maaş ortalamasının çok üzerinde ücret teklif ederek personel istihdam etmek istemektedirler. Ücreti öncelikli olarak gören kişiler dolayısıyla daha fazla ücret veren bu işletmelerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle kurumsal mobilya firmaları söz konusu mesleklere sahip kişilere sürekli ihtiyaç duymakta ve işgücü

taleplerini karşılamakta güçlük yaşamaktadır. Firmaların belirtilen mesleklerde yeterli niteliğe sahip personel bulmakta güçlük çekmelerinin diğer bir nedeni olarak da meslek lisesi mobilya bölümü mezunlarının alanlarına ilişkin çalışma ortamlarını beğenmemeleri gösterilmiştir. Katılımcılar ifadelerinde, istihdam edilen bazı mobilya bölümü mezunlarının; işletmedeki üretim ortamını kirli, tozlu, gürültülü ve rahatsız edici bulduklarını belirtmişlerdir. Bu ortamlarda çalışmamak için de kendi alanları dışındaki mesleklerde; daha konforlu, ferah, temiz ve gösterişli olan AVM gibi mekânları tercih ettiklerini vurgulamışlardır. Gençler artık bedensel faaliyeti yoğun işlerde çalışmaktan ziyade, masa başı ya da garsonluk, tezgâhtarlık gibi sosyal ortamlarda yer alabileceklerini düşündükleri hizmet sektörü ağırlıklı işleri tercih etmektedirler. Söz konusu tercih değişiminin televizyonda, internette ve özellikle sosyal medyada gördükleri tüketim odaklı yaşam tarzlarının, gençler üzerindeki etkisiyle de ilişkili olabildiği düşünülmektedir. Ayrıca katılımcılar bu mesleklerde eğitim almış iş arayan sayısının yeterince olmamasını da sebep olarak göstermişlerdir. Meslek liselerinde özellikle bu mesleklerde öğrenci yetiştirmeye yönelik bölümlerin yeterince olmadığı, bazı okullarda “mobilya üretim teknolojisi” dalındaki atölye dersleri kapsamında mobilya döşeme eğitimlerinin verildiği belirtilmektedir. Bölümler şehrin ihtiyaç ve işgücü talepleri dikkate alınarak açılmalı, eğitim programında en çok ihtiyaç duyulan bu mesleklere ağırlık verilmesi değerlendirilmelidir.

Çalışmaya katılan İK'lara son olarak mobilya sektörü için ihtiyaç duyulan işgücünün meslek liselerinde istenilen özelliklerde yetiştirilip ihtiyacın tam olarak karşılanabilmesi hususunda; önerileri sorulmuştur. Katılımcıların görüşleri içerisinde okul kategorisinde staj uygulamalarının yeniden düzenlenmesi ve denetimlerinin düzgün yapılması gerektiği düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Meslek liseleri ile firmalar arasındaki işbirliğinin artırılması, bölümlerin okulun bulunduğu şehrin işgücü piyasasının yerel ihtiyaçları doğrultusunda açılması, alana ilişkin ders müfredatının güncellenmesi ve atölyelerin makine ve teçhizat açısından yenilenerek atölye uygulama derslerinin artırılması da verilen öneriler arasındadır. Meslek lisesi idareci ve öğretmenlerinin mobilya alanında üretim yapan ve bu alandan mezun olan öğrencilerin iş başvurusu yapabileceği işletmelerle iletişim halinde olması, üretim sürecine ilişkin güncel gelişmeleri takip etmesi, ders müfredatlarını sektöre entegre etmesi mezun olan öğrencilerin alandan uzak kalmamasını, mobilya alanında meydana gelecek teknolojik gelişmelere hakim olmasını sağlayacaktır. Çobanoğlu & Tuncel (2010) çalışmalarında; işverenlerin, okul-sanayi işbirliğinin yetersiz olmasını meslek liselerinin en önemli sorunu olarak gördüklerini ve beceri eğitimi konusunda okul-işletme bağının daha güçlü olması

gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşmışlardır. Yine aynı çalışmada; işverenlerin, öğrencilere meslek seçimi hususunda bilimsel yaklaşımların benimsenmesi gerektiği ve okullara teknolojik destek sağlanması ile bu sorunların çözüleceğini düşündükleri, tespiti yapılmıştır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde mesleki ve teknik eğitim veren kuruluşların, bu süreçlere uyum sağlamaları, rekabet ortamında gelişmelerini sürdürebilmeleri için, mesleki ve teknik eğitim alanındaki değişim ve gelişimleri dikkate alarak bunlara uygun değişimleri gerçekleştirmek amacıyla kuruluşlarını yeniden yapılandırmaları oldukça önemlidir (Özkan, 2009). Katılımcılar meslek liselerinin öğrenci kabulüne ilişkin de öneriler sunmuşlar, bu okulların öğrencilerin yetenek ve becerileri doğrultusunda kayıt almalarını istemişlerdir. Meslek liselerine girişlerde uygulamalı yetenek sınavı yapılmasının, meslek alanına ilgi duyan ve özellikle bu alanda eğitim almayı isteyen öğrencilere eğitim verilmesinin; öğrencilerin öğrenim sürecindeki güdülenmelerini de artıracak değerlendirilmektedir.

Katılımcıların aileler açısından önerileri dikkate alındığında ailelerden meslek liselerinin amaç ve işlevi ile çocuklarının ilgi ve yeteneklerini bilmeleri; çocuklarını meslek liselerine yönlendirirken bunlar arasındaki uyumu dikkate almaları istenmektedir. Ailelerinin zorlaması ile yetenek, beceri ve ilgilerine uygun olmayan meslek liselerinde eğitim almak zorunda kalan öğrenciler, eğitim sürecinde alanlarına ilişkin gerekli beceri ve deneyimi kazanmadan mezun olmaktadır. “En azından lise mezunu olur.” düşüncesi ile aileleri tarafından istemedikleri alanlarda eğitim almaya zorlanan öğrenciler mezuniyetleri sonrasında mobilya alanında çalışmak istememekte; farklı mesleklere yönelmektedirler. Afşar, Aksoy Mıhoğlu & Suna (2018) işsizlikle mücadelede meslek eğitiminin önemi üzerine yaptıkları çalışmalarında mesleki eğitim alan öğrencilerin mezuniyet sonrasında kendi mesleklerini icra etmedikleri sonucuna ulaşmışlardır. Bu sorunun giderilmesi için de bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılmasının yanında yeni teşvik programlarının geliştirilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Bu çerçevede meslek liselerindeki eğitimin amaç ve işlevi, okul bünyesindeki her bir alanda alınacak eğitimler sonucu hangi mesleki becerilerin kazanılacağı, meslekteki istihdam oranları ve mesleğin geleceği hakkında aileler bilgilendirilmelidir. Bunun için İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının planlama ve organizasyonunda; İl Milli Eğitim Müdürlükleri ve İŞKUR İl Müdürlükleri gibi kurumların öncülüğünde, sekizinci sınıf öğrencileri ve ailelerinin birlikte katılacağı seminerler, meslek tanıtım toplantıları düzenlenebilir. Böylece meslek lisesinde eğitim almak isteyen öğrencilerin kendilerine uygun olan bölümlerin farkına varmaları, bilinçli olarak mesleki alan tercihi yapmaları; ailelerin de çocukları için uygun bölümleri keşfetmeleri hususlarında bir farkındalık yaratılabilir.

İlk ve ortaöğretimde mesleki yönlendirme konusundaki yetersizlikler ve yanlışlıklar kendi başına ciddi bir sorun olmakla birlikte, istihdam sorununun yanında farklı birçok ekonomik ve sosyal problemin de ortaya çıkmasındaki temel nedenlerdendir. Meslek liselerinin öğrenci kabulünde aradığı şartlar, bu okulları akademik başarısı düşük olan öğrencilerin tercih ettikleri okullar haline gelmesine neden olmuştur. Herhangi bir ortaöğretim kurumuna yerleşemeyen öğrencilerin son çare olarak düşünüp bu okullara kolayca kayıt yaptırabilmesi, meslek liselerinin öğrenci portföyüne de olumsuz yansımıştır. İlgili ve becerilerine uygun olmayan mesleki alanlarda eğitim almaya başlayan öğrenciler zamanla okulu bırakma, derslere girmeme ya da okul disiplin kurallarına uymama davranışları sergilemeye başlamaktadırlar. Gülhan (2017) çalışmasında son yıllarda ortaöğretim kurumlarının tercih sürecinde; meslek liselerine olan öğrenci talebinin hem yerleşme puanı hem de tercih eden öğrenci sayısı açısından düşük seviyelere inmesinin, toplumun bu okullara yönelik talebinde ciddi bir düşüş olduğunu gösterdiğini ifade etmiştir. Bu durumun nedeni ise bu okullara yönelik gelişmiş olumsuz algıdır. Meslek liselerinin kendilerinden beklenen görevleri yerine getirebilmeleri, kalifiye personel yetiştirebilmeleri; iş çevrelerinden ve toplumdan daha fazla destek almaları ile mümkün olabilecektir (Çobanoğlu & Tuncel, 2010).

Toplum nezdinde mesleki eğitime ve bir meslek sahibi olmaya hak ettiği değerin verilmesi ve toplumda bunlara yönelik algının pozitif yönde artırılması gereklidir (Afşar vd., 2018). Meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilerin kendilerini önemli ve saygıdeğer hissetmeleri için toplum olarak yeni değerlerin benimsenmesi, bu liselerde eğitimi verilen mesleklerin de toplum içinde üst düzey meslekler olarak görülen diğer meslekler kadar değerli ve gerekli olduğunun kabul edilmesi sağlanmalıdır. Bu okulların esas işlevlerini topluma hatırlatmaya ve toplumun olumsuz algısını değiştirmeye yönelik çalışmalar yapılması elzemdir.

Kaynakça

- Afşar, B., Aksoy Mihoğlu, B. ve Suna, S. (2018). *İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı: Konya İli Örneği*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 21(2), 407-416.
- Aslantürk, M. (2014). *Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimin Yaşadığı Sorunlar ve Çözümleri Konusunda Mesleki Eğitim Yöneticileri, Meslek Dersleri Öğretmenleri ve Eğiticilerin Görüşlerinin İncelenmesi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Cice, Y. ve Balkar, B. (2020). *Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin İstihdam ve Ekonomik Büyüme Açısından İşlevselliğinin Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 53(2), 781-814
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Çobanoğlu, F., Tuncel, İ. (2010). *Mesleki Eğitimin Sorunlarına İlişkin İşverenlerin Görüşleri*, International Conference on New Trends in Education and Their Implications 11-13 Kasım, Antalya - Türkiye.
- Durmuşçelebi, D. ve Deliktaş, M. (2016). *Meslek Liselerinde Yaşanan Sorunlar ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi - Kayseri İli Örneği*. https://www.researchgatenet/publication/309613058_Meslek_liselerinde_yasanan_sorunlar_ve_ogretmenlerin_tukenmislik_duzeyleri_ile_iliskisi_-_Kayseri_ili_ornegi (Erişim Tarihi: 09.05.2022)
- Gül, H., (2008). *Türkiye’nin Eğitim Sorunları, AKP’nin Eğitime Bakışı ve Çözüm Önerileri*, Toplum ve Demokrasi, 2(3), 181-196.
- Gülhan, A. (2017). *Meslek liseleri yöneticileri gözüyle meslek liselerinin önemi, mevcut durumu, sorunları ve çözüm önerileri*. Tezsiz yüksek lisans projesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Pamukkale Üniversitesi. Denizli.
- İŞKUR Web, (2022). *İşbaşı Eğitim Programları*, Türkiye İş Kurumu Web Sitesi <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/isbasi-egitim-programlari/> (Erişim Tarihi: 09.05.2022).
- Kıymet, Ç. ve Çakır, R. (2021). *Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okullarında Beceri Eğitimi Uygulamalarının Etkinliğine İlişkin Beklentiler*, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(1), 20-47.
- Ko, W. H. (2008). *Training, Satisfaction with Internship Programs, and Confidence about Future Careers among Hospitality Students: A Case Study of Universities in Taiwan*. Journal of Teaching in Travel and Tourism, 7(4), 1-15.
- KOSGEB Web, (2022). *Mikro ve Küçük İşletmelere Hızlı Destek Programı*, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Web Sitesi <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/7786/Mikro-ve-Kucuk-Isletmelere-Hizli-Destek-Programi> (Erişim Tarihi: 09.05.2022).
- MEB, (2006). *Endüstri Meslek Liselerinde Verilen Eğitim Ve Mezunlarının İstihdam Durumlarının Değerlendirilmesi Araştırması*, Eğitimi Araştırma Ve Geliştirme Dairesi

- Başkanlığı(EARGED)
http://etogm.meb.gov.tr/earged/earged/eml_ders_mezun_istihdam_durumu.pdf(Erişim Tarihi: 09.05.2022)
- MEB, (2019). *Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı 2019-2023 Stratejik Planı*, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara
https://abdigm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_11/11112345_Stratejik_Plan_2019_2023.pdf (Erişim Tarihi: 09.05.2022)
- MEB Web, (2022a). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı*, Milli Eğitim Bakanlığı Web Sitesi
<https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/hakkimizda/mesleki-ve-teknik-egitimin-amaci> (Erişim Tarihi: 09.05.2022).
- MEB Web, (2022b). *Kariyer, Staj*, Milli Eğitim Bakanlığı Web Sitesi
<https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/kariyer/staj> (Erişim Tarihi: 09.05.2022).
- MEB Web, (2022c). *Okul/Alan/Dal Arama*, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı Web Sitesi, <https://mtegm.meb.gov.tr/kurumlar/?ara> (Erişim Tarihi: 09.05.2022).
- MOBSAD Web, (2022). *Haberler: Sanayicilerin Eleman Sorunu Artıyor*, Mobilya Sanayi İş Adamları Derneği Web Sitesi, <https://www.mobsad.com/sanayicilerin-eleman-sorunu-artiyor/> - 20 Nisan 2022 tarihli Ülke TV Haberi (Erişim Tarihi: 09.05.2022).
- MYK Web, (2022). *Belge Zorunluluğu*, Mesleki Yeterlilik Kurumu Web Sitesi
<https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/57-yeterlilik/1992-belge-zorunluluuna-ilikin-skca-sorulan-sorular> (Erişim Tarihi: 09.05.2022).
- Olca, A. ve Düzgün, M. (2015), *Turizm Sektörünün İstihdam Niteliğinin Öğrencilerin Kariyer Planları Üzerindeki Etkisi*, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/117661>
- ORAN, (2021). *TR72 Bölgesi'nde Öne Çıkan Sektörler Raporu*, Orta Anadolu Kalkınma Ajansı, Kayseri, Nisan 2021,
(https://www.oran.org.tr/images/dosyalar/20220105164314_0.pdf).
- Özet, İ. (2014). *Kent Araştırmaları ve Nitel Yöntem*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özkan, H. H. (2009). *Mesleki Teknik Eğitimde İnovasyon İhtiyacı*. I Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongre Kitabı, Çanakkale.
- Palinkas LA, Horwitz SM, Green CA, Wisdom JP, Duan N. & Hoagwood K. (2015). *Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research*. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 42(5), 533-44.
- Polat, Ş. (2018). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kişisel ve Mesleki Yetkinlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri*, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(2), 102-1217.
- Richardson, S. (2008). *Undergraduate Tourism and Hospitality Student Attitudes Toward a Career in the Industry: A Preliminary Investigation*, Journal of Teaching in Travel and Tourism, 8(1), 23-46
- Tamer, M.A. ve Özcan, M. (2014). *Örgün Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Mesleki Eğitimin Paydaşlarınca Değerlendirilmesi*, Milli Eğitim Dergisi, 44(203), 205-224.

- Ulay, G. (2015). *Mobilya Eğitiminde Sanayi Stajının Önemi Ve Örnek Bir Uygulama*. Selçuk Üniversitesi Selçuk Teknik Dergisi, 3. Ulusal Mobilya Kongresi Özel Sayısı, 452-466
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2012). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (9. baskı)*. Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11.baskı)*. Ankara: Seçkin.
- 3308 Sayılı Kanun (1986). *Mesleki Eğitim Kanunu*, Resmi Gazete: 19.6.1986-19139
- 4447 Sayılı Kanun (1999). *İşsizlik Sigortası Kanunu*, Resmi Gazete: 08.09.1999-23810

Extended Abstract

In all sectors of production, there is a rapid development with technology. Depending on this development and change, the personnel profile needed in the labour market also changes and the importance of harmony in the education-employment relationship increases. By increasing the qualifications of the education workforce and the labour force participation rate; It also constitutes the cyclical reason for technological progress and innovations in production. In order not to fall behind in the race for development and development, harmony in the education-employment relationship must be ensured. Considering that vocational high schools, which constitute the main structure of vocational education in Turkey, train personnel for the labor market; the level of meeting the expectations of the relevant sector of the graduates of these high schools is very effective in their employment. This study was carried out in order to reveal the employers' perspectives on the problems and solutions, within the framework of the vocational education-employment relationship, regarding the employability of vocational high school graduates, specific to the furniture department. In the study, which was designed with a phenomenological pattern, in-depth interviews were conducted with ten human resources managers selected from furniture companies operating in the province of Kayseri, where the furniture sector is at the forefront, and their opinions were taken on eight topics. Semi-structured interview forms created by the researchers were used in the interviews. The data obtained as a result of the interviews were analysed with content analysis. As a result of the research, it was seen that all of the participants preferred vocational high school graduates for personnel employment in the furniture sector. The main reason for this is that people with vocational high school education have more professional knowledge, learn the job more easily, and have work discipline compared to other high school graduates. It has been observed that human resources managers mostly have a positive attitude towards the recruitment of newly graduated vocational high school graduates without work experience. They think the technical knowledge of these people sufficient for employment. It is thought that students, who can make applications thanks to vocational courses, realize the dangers and risks they may encounter in the sector during their education and have general knowledge about occupational health and safety in their fields. On the other hand, there are human resources managers who do not want to employ inexperienced graduates in their companies. If the managers hire inexperienced people; they think that in the process until the person learns the job, mass production will be disrupted and the company will experience financial loss. It has been seen as a priority condition for employment that people who have just graduated from vocational high school should be included in the orientation training at the workplaces and that they should learn the job under the guidance of an experienced employee/foreman at the beginning of the job. When the functionality of the

education in vocational high schools is evaluated, it has been among the results that the curriculum of the courses is not up-to-date and does not undertake the function of raising the workforce needed by the sector. In the study, when vocational high schools are evaluated in terms of their machinery and equipment; it is thought that the machines in the schools are old and lagging behind those used in the sector. In addition, the number of machines in the application classrooms is insufficient for each student to practice for a sufficient time. In addition, it has been among the results that the knowing and willing participation of the students in vocational education is very important and necessary in terms of ensuring the educational gains. In the research conducted specifically for the province of Kayseri, it was observed that the number of vocational high schools with furniture branch was insufficient to meet the needs of the province. When the number of schools providing education in the field of furniture and the number of students studying in this field are compared with the number of firms and employment in the furniture manufacturing sector, the number of people who will graduate from this field is not enough to meet the labour force in the furniture sector on a local basis.

According to the participant opinions in the research; It has been determined that the duration of the internship applications of vocational high schools is insufficient in terms of gaining professional skills and the internships are not seriously supervised. In order to increase the effectiveness of internships, internship periods should be extended and internships should be followed more closely. On the other hand, the support and incentives provided at the workplaces are also beneficial for intern students; it is thought that interest-free loan support will increase the employment of vocational high school furniture department graduates. Within the scope of the study, it has been seen that "furniture upholstery worker" and "furniture tailor" are among the professions that have difficulty in finding personnel with sufficient qualifications in the furniture sector for the province of Kayseri. The reason for this situation is the low number of job seekers who graduated from the field of furniture, as well as the high wage expectations of people with these professions. However, some of the employed furniture department graduates; it was observed that they found the production environment in the enterprise dirty, dusty, noisy and disturbing. In order not to work in these environments, in professions other than their own fields; it was emphasized that they preferred more comfortable, spacious, clean and ostentatious places. According to this; now, young people prefer to work in the service sector, where they think that they can take place in social environments such as sitting down to work or waitress, clerkship rather than working in jobs with intense physical activity. In line with the opinions of the participants on the training of personnel with the desired professional qualification; the importance of school, family, student and society's perspective on vocational education was emphasized and it was emphasized that the negative perception of these stakeholders in general should be changed in a positive way. It is thought that the internship practices at the school level should be rearranged. Cooperation between vocational high schools and companies should be increased, course curricula should be integrated into the sector, and departments should be opened in line with the needs of the labour market of the city where the school is located. Regarding the admission of students to vocational high schools; Students are required to register in line with their abilities and skills. It is thought that the aptitude test application for entry to vocational high schools should be given to students who are interested in the profession and especially who want to receive education in this field. The conditions sought by vocational high schools in student admission have caused these schools to become schools preferred by students with low academic success. Families should know the purpose and function of vocational high schools, and their children's interests and abilities; while directing their children to vocational high schools, they are asked to consider the harmony between them. It is seen that students with low academic success are mostly directed to these high schools by their families. For this reason, it is not just that families get their children a high school diploma; since they want the relevant field, they are expected to register. The interest and desire of the students to the

department they are enrolled in is considered very important in terms of continuing the school and gaining professional skills. On the other hand, students who start to receive education in vocational fields that are not suitable for their interests and skills begin to exhibit behaviours such as dropping out of school, not attending classes or not complying with school discipline rules. This situation causes a negative perception towards vocational high schools in the society. Vocational education and having a profession should be given the value they deserve in the eyes of the society and their perception in the society should be increased in a positive way. It is important to carry out studies that will remind the society of the basic functions of these schools and change the negative perception of the society.