

Yerel Yönetimler Programı Öğrencilerinin İstihdamı ve İstihdam Beklentileri Üzerine Bir Araştırma

*A Research on Employment and Employment Expectations
of Local Government Program Students*

Hilal YÜCEYILMAZ*
Ali KIZILYALÇIN**
Duygu ALPTEKİN***

ÖZ

Bu çalışmanın amacı yerel yönetimlerde yetkin personel ihtiyacından doğan programlar olan yerel yönetimler programlarının mevcut durumunun araştırılması, mesleki eğitim ile yerel yönetimler önlisans eğitimi arasında bağlantı kurulması, genelde yerel yönetimler özelde ise Kuyucak Meslek Yüksekokulu yerel yönetimler programı öğrencilerinin aldıkları eğitim ile istihdam beklentilerinin arasında bağlantının bulunup bulunmadığının araştırılmasıdır. Araştırmada literatür taraması ve alan araştırması bulguları birlikte değerlendirilmiştir. Araştırma tekniği olarak belirlenen anket uygulaması aracılığıyla toplanan veriler betimsel, korelasyon ve t-testi gibi istatistiksel analizlere tabi tutularak araştırmanın sorularına cevap aranmak istenmiş ve araştırma hipotezleri test edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

Yerel Yönetimler, İstihdam, İstihdam Beklentisi.

* Öğr. Gör. Adnan Menderes Üniversitesi, Söke Sağlık Hizmetleri MYO, hilalyuceyilmaz@hotmail.com
** Öğr. Gör. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi., Kuyucak MYO, dakizilyalcin@adu.edu.tr
*** Yrd. Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, duygu.alptekin@cbu.edu.tr

ABSTRACT

This study aims to Investigate the current status of local government programs arising from the authority 's personnel needs in local government , establishment of linkages between local governments undergraduate education and vocational training , usually local governments in particular Kuyucak Vocational local governments availability of the connection between the employment prospects with the education they receive the program students that to investigate . Literature research and field research findings are evaluated together. Data collected through survey research techniques as defined descriptive , correlation and t-test, as answer to the research question were subjected to statistical analysis you want to search and research hypotheses were tested.

•

KEYWORDS

Local Governments, Employment, Employment Expectation.

GİRİŞ

Mahalli ve müşterek nitelikteki ihtiyaçları karşılamak üzere kurulan yerel yönetimler, yerel nitelikteki kamu hizmetlerinin sunumunda bazen merkezle ortaklaşa bazen ise yegâne hizmet sunucusu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yerel yönetimler, altyapı hizmetlerinin sunumundan, ulaşım hizmetlerinin sunumuna, kentin çehresini değiştirecek imar planlarının hazırlanmasından, çevre düzenlemesi ve halk sağlığının korunmasına, kültür hizmetleri sunumundan, sosyal yardımların ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmasına, kentsel dönüşümün sağlanmasından, cenaze hizmetlerinin sunulmasına kadar birçok alanda yoğunluklu olarak hizmet sunmaktadır.

Yerel yönetimler ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, yerel yönetimlerin ciddi sorunlarının bulunduğu ve bunların en önemlilerinden birisinin de yerel yönetimlerde personel kaynaklı olduğu belirtilmektedir. Mali kaynakların yetersizliği, merkeze aşırı bağımlılık, hızlı kentleşme neticesinde hizmet verilecek alanların oldukça artmış olması bununla beraber yetki ve kaynakların aynı hızda artmaması gibi sorunlar yerel yönetimlerin diğer problemleri alanlarıdır ve personel politikasını doğrudan etkilemektedir.

Ülke kaynaklarını verimli ve etkin kullanabilmek ve yerel yönetimlerinin görevlerini aksamadan (eksiksiz) yerine getirebilmesi için yerel yönetimlerde bu alanda mesleki eğitim almış nitelikli insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Yerel yönetimler programları bu amaca dönük olarak kurulmuş, dört yarıyılık eğitim-öğretim veren programlardır. Bu çalışmanın amacı, yerel yönetimlerin personel sorunlarında nitelikli personel ihtiyacını karşılamak üzere açılan yerel yönetimler programı öğrencilerinin mezuniyet sonrası istihdam olanaklarının araştırılmasıdır. Çalışma giriş ve sonuç bölümleri hariç olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yerel yönetimler ve yerel yönetimlerde personel politikası hakkında bilgiler verilecektir. İkinci bölümde yerel yönetimlerde eğitim ihtiyacı ve hizmet öncesi önlisans eğitimi hakkında bilgi verilecek olup, üçüncü ve son bölümde ise Kuyucak Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin istihdam beklentileri üzerine yapılan araştırma sonuçları özetlenecektir.

1. YEREL YÖNETİMLER VE YEREL YÖNETİMLERDE PERSONEL POLİTİKASI

Türkiye’de yerel yönetim bir Anayasa kurumudur. Anayasanın 123. Maddesinde “idarenin kuruluş ve görevleri merkezden yönetim ve yerinden

yönetim esaslarına dayanır” ve 127 maddesinde “Mahalli idareler; il, belediye ve köy halkının mahalli, müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları genel kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir.” hükmü çerçevesinde varlıkları güvence altına alınmış kuruluşlardır.

Türkiye’de üç ayrı türde yerel yönetim kuruluşu vardır. Bunlar, kentsel yörelere hizmet eden belediyeler, kırsala hizmet eden köyler ve il sınırları içindeki yerel topluluğa hizmet yapan il özel idareleridir (Yalçındağ, 1995: 25). İl özel idarelerinin yasal çerçevesini 22 Şubat 2005 tarihinde çıkarılan 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu belirlemiştir. Belediyeler 3 Temmuz 2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu ile ve büyükşehir belediyeleri ise 10 Temmuz 2004 tarih ve 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu çerçevesince düzenlenmektedir. İl özel idareleri ve belediyeler kanunları nispeten yakın tarihlerde düzenlenmişken, köyleri düzenleyen 19 Mart 1924 tarih ve 442 sayılı Köy Yasası halen yürürlüktedir.

Gerek belediyelerin, gerekse il özel idarelerinin ve köylerin yerel hizmetlerin sunumuyla ilgili olarak çok geniş bir yelpazede hizmet vermesi gerekmektedir. İmar, su, kanalizasyon, altyapı, çevre, katı atık, acil yardım, kurtarma, trafik, ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi gibi çok fazla sayıda ve derinlikte görevi bulunan yerel yönetimler, kamu hizmetlerinin sunumunda esas aktör durumundadır.

Geniş ve yaygın hizmet verme yükümlülükleri bulunan yerel yönetimler yükümlülüklerini yerine getirebilmek için; mali kaynağa, makine-teçhizata ve personele ihtiyaç duymaktadır. Tüm bu unsurların hizmet üretimi konusunda belirleyici olmasıyla birlikte, üzerinde en fazla durulması gereken konuların başında insan kaynakları gelmektedir. Çünkü temelde hizmetin kalitesini ve değerini hizmeti sunan personel belirlemektedir ve farklılık yaratılması noktasında insan unsuru ön plana çıkmaktadır.

İnsan unsuru, herhangi bir kuruluşun en önemli unsuru olduğundan, makine, sermaye ve malzemedan farklı çok özel bir yeri vardır. Kuruluşun işleyişini etkileyebilme güç ve yeteneğine sahiptir. Gerekli personel olmaksızın bir kuruluşun başarılı olması neredeyse olanaksızdır (Öktem, 1990: 16). Yönetim sisteminin, insan unsurunu içeren tek alt sistemi olan personel yönetimi, diğer alt sistemlere nazaran, gelişmelere ve değişmelere en elverişli alt sistemdir. Bu yüzden, personel yönetimi “dinamik” bir nitelik taşır (Aykaç, 1990: 109).

Kamu kesiminde hizmetin gerektirdiği bilgi ve beceri taşıyan iyi yetişmiş insan gücünün verimli olarak kullanılmasının önemi büyüktür. Bununla birlikte, bu konuda çeşitli sorunlar bulunduğu da yadsınamaz. Bir yandan, insan gücünün yerinde kullanılmaması, öte yandan da kimi hizmet alanlarında ve istenen yerlerde istenen ölçüde ya da nitelikte personel bulunmaması sorunlarıyla karşılaşmaktadır (Canman ve Öktem, 1992: 39). İyi yetişmiş insan gücü eksikliği yerel yönetimlerde kendisini daha fazla hissettirmektedir.

Özellikle belediyelerde bilgili ve yetenekli elemanların çalıştırılması bakımından; seçme, işe alma, değerlendirme, yükseltme ve insan gücü planlaması gibi konularda, çağdaş insan gücü kaynağının yönetimine ilişkin uygulamaların yetersizliği bilinmektedir. Ayrıca belediyelerde siyasal güdülerle gereksiz personel istihdamı uygulamaları da yaygındır (Yalçındağ, 1995: 37). Yerel yönetimlerde sorun alanlarından bir diğeri siyasal ve kişisel nedenlerle kurum içerisinde personelin fazla yer değiştirmesidir. Çalışanlar, ilk kez görev yaptıkları birime uyum sağlayana ve işi öğrenene kadar zaman geçmekte, tam verimli olmaya başladıkları zaman ise birim değiştirmektedirler. Değişik sebeplere dayanan bu personel hareketliliği uzmanlaşmayı ve verimliliği önlemektedir. (Eken ve Şen, 2007: 558) Ancak özellikle belediye, il özel idaresi ve büyükşehirlerle ilgili düzenlemelerden sonra standardizasyonu beraberinde getirmesi beklenen norm kadro uygulamaları başlatılmıştır. Norm kadro sistemi sağlıklı işletildiği takdirde yerel yönetimlerdeki insan kaynaklı sorunların büyük kısmını çözebilecek niteliktedir.

Yerel yönetimlerde kadro sistemindeki değişiklikler haricinde yerel yönetimlerde ara eleman istihdamını sağlamaya yönelik olarak ortaya çıkan okullardan mezun olanların istihdam edilmesi gerekli görülmektedir. Eğitim-istihdam ilişkisinin örtüşmesi, personelin niteliklerine uygun işlerde çalıştırılması ve işin niteliğine göre eleman temini personel verimliliğini artıracak önemdedir. Aynı zamanda kamu hizmetlerinin sunumunda sadece personelin niteliği değil niceliği de son derece önemlidir.

Yerel yönetimlerde personel ile ilgili niceliksel ve istihdam türü açısından son iki yıl incelenmiş ve sonuçlar Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Mahalli İdareler Personelinin Toplam Kamu Personeli İçindeki Oranı (2012-2013)

	2012			2013		
	Kamu Personeli Toplamı	Mahalli İdareler Toplamı	Kamu Personeli/ Mahalli İdareler (%)	Kamu Personeli Toplamı	Mahalli İdareler Toplamı	Kamu Personeli/ Mahalli İdareler (%)
Memur	2.174.047	103.023	4,74	2.289.011	125.713	5,49
Sözleşmeli Personel	172.143	22.952	13,33	129.601	1.710	1,32
Sürekli İşçi	288.937	124.176	42,98	279.232	121.637	43,56
Geçici İşçi	17.485	8.169	46,72	19.260	9.992	51,88
Toplam	2.652.612	258.320	9,74	2.717.104	259.052	9,53

Kaynak: 2013 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu ss.44.

Yerel yönetimlerdeki toplam personel sayısı kamu personeli toplamına oranlandığında 2012 yılında %9,74, 2013 yılında ise %9,53'tür. Bununla birlikte yerel yönetimlerdeki istihdam türlerine baktığımızda 2012 yılı itibariye 258.320 çalışanın 103.023'ünün memur olduğu kalanların ise ağırlıklı olarak işçilerden oluştuğu görülmektedir. Oransal olarak incelendiğinde ise 2012 yılında yerel yönetimlerde çalışan memurların toplam çalışana oranı %39 iken, 2013 yılında ise %48'dir. Son iki yılın verisi bulunan bu tabloda dikkat çeken bir başka husus 2012 yılındaki sözleşmeli sayısının 2013 yılında ciddi oranda düşmesidir. Bu düşüşün sebeplerinden birisi sözleşmeli yerel yönetimler personelinin memur kadrolarına geçirecek düzenlemelerin 2013 yılı içerisinde yapılmasıdır.

Güler ve Öktem'in nüfusu 100.000'in üzerinde belediyelerde yaptıkları araştırmanın bulgularına göre (cevap alınan 56 belediyenin verilerine göre) ilgili belediyelerin istihdam türleri Türkiye geneli ile kıyaslandığında belediyelerde memur oranı %31,07 iken, Türkiye genelinde %72,99, belediyelerde sürekli işçi oranı %56,24 iken, Türkiye genelinde %22,17, geçici işçi oranı belediyelerde %12,59 iken, Türkiye genelinde %4,38, sözleşmeli oranı belediyelerde %0,10 iken, Türkiye genelinde %0,46'dır (Güler ve Öktem, 1989: 28). Güler ve Öktem'in çalışmayı yaptığı dönemden bugüne belediyelerdeki

hizmetlerin önemli kısmının sürekli işçilerce görülmeye devam ettiği dikkat çekmektedir.

Nuri Tortop'un 1968 Amme İdaresi isimli eserinde Devlet İstatistik Enstitüsünün son yıllarına göre Türkiye'de genel ve katma bütçelerde, özel idare ve belediyelerde ve kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan personel sayısı şöyledir:

Tablo 2: Mahalli İdarelerde Çalışan Sayısı (1968)

İstihdam Yeri	Personel Sayısı
Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar	268.913
Özel İdareler	16.283
Belediyeler	45.131
Kamu İktisadi Teşebbüsleri	119.542
Toplam	449.869

Kaynak: DİE*

1968 tarihli çalışmaya göre yerel yönetimlerde (belediyeler ve il özel idareleri toplamı) çalışan personel toplam kamu personelinin %13'ü kadardır. Tablo 1'e göre 2013 yılı itibariyle bu oran % 9.53'tür. Aradan geçen elli yıla ve kamu hizmetinin ulaştırıldığı alan genişlemesine rağmen insan kaynağında düşüş yaşanmıştır. Bu da yıllardır yerel yönetimlerle ilgili tartışılan yerel yönetimlerin görev, yetkileri ve sorumlulukları ile beraber kaynakların da artırılması, yerel yönetimlerde özerkliğin sağlanması ile ilgili tartışmaların en azından insan kaynakları temininde yansımalarının bulunmadığını ortaya koymaktadır.

2. YEREL YÖNETİMLERDE EĞİTİM İHTİYACI VE HİZMET ÖNCESİ ÖNLİSANS EĞİTİMİ

Yerel yönetimler personelinin niteliğinin düşüklüğü sıklıkla dile getirilmiştir. İşe uygun personel istihdamında liyakat ilkesinin önemi büyüktür.

* Ayrıntılı bilgi için Devlet İstatistik Enstitüsünün 1963, 1964 ve 1965 tarihli ve 473, 503 ve 518 numaralı yayınlarına bakınız.

Kamu personel yönetiminde liyakat (yeterlik kavramı) iki farklı olguyu ifade etmek için kullanılır. Birinci olarak işe uygun kişinin seçilmesini, ikinci olarak belli özellikler taşıyan bir personel sistemini belirtir (Şen, 1995: 77). İşe uygun personelin istihdamı konusunda şüphesiz yerel yönetimler konusunda eğitim almış kişilerin tercihi esas olması gerekmektedir. Bununla birlikte yerel yönetimlerde eğitim denince akla hem hizmet öncesi eğitim hem de hizmet içi eğitim gelmektedir.

En genel ifadesiyle hizmet öncesi eğitim, kurum ve kuruluşların eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda ve genel öğretim kurumlarında hizmet öncesinde yürütülen faaliyetlerin tümüdür. Hizmet içi eğitim, çalışma yaşamı boyunca devam ederek onun bir alt sürecini oluşturmaktadır. Bu nedenle işe giren kişi, işe başladığı andan itibaren ayrılacağı ana kadar geçen sürede mesleğin niteliğinde meydana gelen her türlü değişme ve gelişmeden geri kalmaması amacıyla sürekli olarak eğitilmektedir. Hizmet öncesi eğitim kişinin yaptığı işle ilgili olarak, daha önceden aldığı eğitimleri ifade ederken, hizmet içi eğitim, çalışanın ve iş veriminin artırılması için çalışma yaşamı boyunca uygulanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi anlamında kişinin meslek hayatı boyunca alması gereken eğitimler, belli bir kariyer planlaması, insan gücü planlaması ile anlamlı ilişkiler içinde olmalıdır (Genç, 2007: 59). Hizmet içi eğitime olan ihtiyacın azaltılması noktasında gerek zaman kaybının önlenmesi gerekse gereksiz kaynak insanının önlenmesi açısından iyi bir hizmet öncesi eğitim gereklidir.

Mahalli idarelerin varlığının devamı ve değişen insan ihtiyaçlarını karşılamadaki yeterliliği ile çalışanların uzmanlık alanındaki eğitim kalitesi ve düzeyi arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır. Mahalli idarelerin çok geniş alana yayılan hizmetleri yerine getirmede mimar, mühendis, veteriner, doktor gibi uzman kişilerin görev almasının yanında ara eleman olarak nitelendirilen ve belediye eğitimi, yerel kamu hizmetleri alanlarında bilgi sahibi olan elemanlara da çok ciddi oranda ihtiyaç vardır (Özgür ve Azaklı, 2001: 53).

Mahalli idareler personeline yönelik hizmet öncesi eğitim, orta öğretim (lise), önlisans ve lisansüstü düzeylerinde verilmektedir (Özgür ve Azaklı, 2001: 60). Öğretim, her iki düzeyde de meslek okulları başlığı altında gerçekleştirilmektedir. Orta öğretim meslek liseleri, yüksek öğretim ise önlisans derecesi veren meslek yüksekokulu kapsamında yer almaktadır. Liseler Milli Eğitim Bakanlığı'nın yönetiminde, yüksekokullar ise üniversitelerin bünyesinde bulunmaktadır (eski.yerelnet.org.tr).

Yerel yönetimler programı ilk kez 1984 yılında 9 Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulunda “mahalli idareler” adıyla öğretime başlamıştır.

1984 yılında başlayan mahalli idareler önlisans programları ancak 1994 yılından itibaren yaygınlaşmaya başlamıştır. (Özgür ve Azaklı, 2001: 60). Türkiye’de mahalli idarelerin yapısal ve idari özelliklerini ön plana alan hizmet öncesi eğitim ve öğretim kurumları yeni ve yetersizdir. 1984’te Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Yüksek Okulu’nda açılan ilk “Mahalli İdareler Programı”, 1986 yılında ilk mezunlarını vermiştir (Dursun ve Çelik, 1989: 151’den aktaran Özgür ve Azaklı, 2001: 63) 1984 yılından 1994 yılına kadar on yıl süreyle, -tespit edebildiğimiz kadarıyla- hiçbir yeni mahalli idareler önlisans programı açılmamıştır. 1994 yılında ve hemen akabinde bazı üniversitelerde “mahalli idareler önlisans programları” açılmıştır (Özgür ve Azaklı, 2001: 63)

2013 yılında program Türkiye’de 41 üniversitede (Vakıf MYO dahil) eğitim-öğretim yapılmakta olup, öğrenci sayıları Tablo 3’de görüldüğü gibidir.

Tablo 3: Yerel Yönetim Programı Öğrenci Sayıları

Yıllar	Öğrenci sayıları		
	Yeni kayıt	Toplam	Mezun
2008-2009	1.685	3.539	1.412
2009-2010	1.933	3.899	1.381
2010-2011	2.217	4.510	1.459
2011-2012	2.793	5.699	1.760
2012-2013	3.601	7.390	---

Kaynak: www.osvm.gov.tr

Tablo 3’den de görülebileceği gibi 2012-2013 eğitim-öğretim yılında 3.601’i yeni kayıt olmak üzere toplam öğrenci sayısı 7.390 olmuştur. Yine Tablo 3’e göre 2008-2012 yılları arasında toplam 6.012 öğrenci mezun verilmiştir. Bu durum da yerel yönetimlerde nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak atılmış olumlu adımların yansımaları olarak değerlendirilebilir.

Yerel yönetimler programının amacı “yerel yönetimlerin daha etkin ve verimli çalışabilmesi için; belediyelere, il özel idarelerine, kaymakamlıklara, köy tüzel kişiliklerine ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nitelikli işgücü kazandırmak; yetenekli, bilgi birikimine sahip, araştırmacı, edindiği bilgileri iş hayatına aktarabilen, etkin ve kaliteli ara eleman yetiştirmek” şeklinde tanımlanmıştır (imyو.deu.edu.tr).

Programdan mezun olan öğrencilerin sayılan kurumlarda alt ve orta düzey yöneticilik vasıflarına sahip olmaları beklenmektedir. Yerel yönetimler programında sayılan bu amaçlarını yerine getirebilmesi için ağırlıklı olarak mesleğe yönelik dersler okutulmaktadır. Tablo 4’de Kuyucak Meslek Yüksekokulu Yerel Yönetimler programında okutulan meslek dersleri görülmektedir.

Tablo 4: Yerel Yönetimler Programı Meslek Dersleri

Dersler	Yarıyılı	Seçmeli / Zorunlu	Kredisi	AKTS
KAMU YÖNETİMİNE GİRİŞ	I	ZORUNLU	3	4
TEMEL HUKUK	I	ZORUNLU	2	3
GENEL EKONOMİ	I	ZORUNLU	2	3
SİYASET BİLİMİ	I	ZORUNLU	3	4
DOSYALAMA VE ARŞİVLEME TEKNİKLERİ	I	SEÇMELİ	2	2
YEREL YÖNETİMLERE GİRİŞ	II	ZORUNLU	3	4
ANAYASA HUKUKU	II	ZORUNLU	2	3
İDARE HUKUKU	II	ZORUNLU	3	4
PROTOKOL BİLGİSİ	II	SEÇMELİ	2	3
YEREL YÖNETİMLER MEVZUATI	III	ZORUNLU	3	4
YEREL YÖNETİMLERDE HALKLA İLİŞKİLER	III	ZORUNLU	2	3
YEREL YÖNETİMLER MALİYESİ	III	ZORUNLU	3	4
DEVLET BÜTÇESİ	III	ZORUNLU	3	4
VERGİ HUKUKU	III	ZORUNLU	2	2
YÖNETİM VE ORGANİZASYON	III	ZORUNLU	2	2
YEREL KAMU HİZMETLERİ	III	ZORUNLU	2	3
İMAR HUKUKU VE UYGULAMALARI	III	SEÇMELİ	2	3
E-DEVLET	III	SEÇMELİ	2	3
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU	III	SEÇMELİ	2	3
RUHSAT İŞLERİ VE DENETİM	III	SEÇMELİ	2	3
KENTLEŞME VE ÇEVRE SORUNLARI	IV	ZORUNLU	3	4
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	IV	ZORUNLU	3	4
TÜRKİYE’NİN YÖNETİM YAPISI	IV	ZORUNLU	3	4
TÜRK VERGİ SİSTEMİ	IV	ZORUNLU	3	3
KRİZ VE AFET YÖNETİMİ	IV	SEÇMELİ	2	3
KAMU PERSONEL REJİMİ	IV	SEÇMELİ	2	3
KAMU YÖNETİMİNDE STRATEJİK PLANLAMA	IV	SEÇMELİ	2	3
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	IV	SEÇMELİ	2	3

Güler’in 1999 tarihli çalışmasında Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulunun 1998-1999 ders izlencesi örnek alınarak incelenen çalışmada bir dönemde 6 ya da 7 ders olmak üzere, öğrenciler iki yıl boyunca toplam 25 civarında ders aldıkları tespit edilmiştir. Son yıl her iki dönemde

“mesleki çalışma” dersi ile “imar mevzuatı”, “yerel kamu hizmetleri”, “kentleşme ve çevre sorunları”, iki dönem “mahalli idareler” dersleri dışında toplam 20 ders genel kamu yönetimi programlarının hemen aynısıdır (Güler ve diğerleri, 1999: 187). Güler’in eleştirisine Aslan da katılmaktadır. Ayrıca yerel yönetimlere meslek personeli yetiştirmeyi amaçlayan bu programın kamu yönetimi bölümün kopyası olmasına son verilmesi, bunu yaparken de uygulama derslerine ağırlık verilmesi ve özel olarak belediyelerde yapılan uygulamaların yer alması gerekmektedir (Aslan, 2000: 76). Bununla birlikte bunun aksi yönünde fikir sahibi olan Azaklı ve İçin ise yerel yönetimler programları gerek 1997 - 1998 ve gerekse de 2008 - 2009 ders programları incelenip karşılaştırıldığında, kamu yönetimi dışındaki derslerin çok da az olmadığı ve son yıllarda yerel yönetimler alanında yaşanan gelişmelere ve reforma uyum sağlayacak düzeyde değişim olduğu paylaşılmaktadır (Azaklı ve İçin, 2009: 219).

Programda sayılan bu dersler kapsamından edinilen teorik bilgilerin pratik ile desteklenmesi amacıyla 30 iş günü süren staj uygulamasının yapılması zorunluluğu vardır.

İş bulma imkânları ile ilgili yerel yönetimler programından mezun olan öğrenciler, başta kamu kuruluşlarının ve giderek artan oranda da özel sektör kuruluşlarının, genel yönetimi, personel yönetimi, araştırma ve geliştirme gibi bölümlerinde, bir anlamda yönetimin her kademesinde görev alabilmektedirler. Program mezunları aldıkları eğitimin bir sonucu olarak kimi hizmetler dışında yerel yönetimlerin her düzeyinde çalışabilecek formasyona sahiptir. Genellikle Belediyeler, Valilikler, İl Özel İdareleri, Kaymakamlıklar ve bunlara bağlı kuruluşlarda görev alırlar (kkmyo.kmu.edu.tr).

Yerel yönetimler önlisansı bitirenler ÖSYM tarafından yapılan dikey geçiş sınavında başarılı oldukları takdirde; (i) Kamu Yönetimi, (ii) Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, (iii) Siyaset Bilimi lisans programlarına dikey geçiş yapabilirler.

Belediyelere personel yetiştirme amacındaki kurumların varlığına rağmen, uygulamaya bakıldığında bunların amaçlarına ulaşmada sıkıntıların olduğu, mezun olanların belediyelerde istihdam edilme oranının düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, bir yandan eğitilmiş bu personelin başka sektörlere kaymasına neden olurken söz konusu eğitim programları da kaydedecek öğrenci bulma sıkıntısı yaşamaktadır. Bu durumun ortaya çıkardığı sonuç ise, belediye personelinin eğitim açısından yetersizliğidir. (Genç, 2007: 63)

Mahalli idareler mesleği olamaz savı, mahalli idareler programlarından mezun olanların istihdamına ket vurmaktadır; çünkü mahalli idareler önlisans programı mezunu olma şartı neredeyse hiçbir kurum ve kuruluş tarafından aranmamaktadır. Oysa “meslek olan”, o meslek programının mezunu olanların istihdamını kolaylaştırmaktadır (Özgür ve Azaklı, 2001: 64).

Mahalli idareler önlisans eğitiminin temel sorunları, programların genellikle küçük yerleşim birimlerinde olması, pratik ve mesleğe yönelik derslerin bazı programlardaki yetersizliği, öğrencilerin staj ve tecrübe eksikliği, programların nispeten yeni olması, mezunların çalışmalarını kolaylaştırıcı mevzuatın olmayışı şeklinde özetlenebilir (Özgür ve Azaklı, 2001: 53).

Bugün yerel yönetimlerin yakındıkları en önemli sorunlardan biri de personelin kalitesi sorunudur. Son yıllara kadar yerel yönetimlerin (özellikle belediyelerin) personel istihdamında kendi inisiyatiflerini önemli ölçüde kullandıklarını biliyoruz. Fakat özellikle belediyelerin personel alımındaki bu inisiyatiflerini kariyer esasını dikkate alarak kullandıklarını söylemek oldukça zordur. Bugün gelinen noktada yerel yönetimler niteliksiz elemanlardan şikâyetçi konumdadır. Merkezi yönetim belediyelerin hatalı ve politik personel istihdamından kaynaklanan bu sorunları çözmek yerine yerel yönetimlerin özerkliğini sınırlandırmaktadır (Özgür ve Azaklı, 2001: 59) Ancak merkezi sınav sistemi ve norm kadro sistemine geçişle birlikte personelin niteliğinin artırılması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Siyasal etkilerden azade bir personel sistemi ve liyakat ilkesinin işletilmesi açısından merkezi sınav sistemi son derece önemlidir. En azından personel adaylarının KPSS başarı puanlarına göre sıralanarak atama yapılacak boş kadro sayısının üç katı oranında adayın sınava çağrılması başarı sıralamasında geride olanların istihdam edilmesini engelleyici niteliktedir. Norm kadro sistemine geçiş ise standardizasyonun sağlanması, yerel yöneticilerin hem siyasi hem de yerel baskılardan kendilerini koruyabilmesi açısından son derece önemlidir.

Problemler alanlardan bir diğeri Azaklı ve İçin’in dikkatini çektiği konu olarak personel atamadaki yetki genişliğinin yanı sıra eleman seçiminde yerel yöneticilerin seçimleri için kesin kıstasların bulunmamasıdır. Bu sebepten yerel yönetimlerde ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere eğitim alan mahalli idareler liselerinden ve üniversitelerin yerel yönetimler önlisans programından mezun olan öğrenciler buralarda istihdam edilmemektedir. Yerel yönetim birimlerini, bu okul ve bölümlerden mezun olan eğitilmiş iş gücünü eğitim gördükleri alanda istihdam etmeye teşvik edecek yasal düzenlemeler de mevcut değildir. (Dinçer, 1999: 70’den aktaran Azaklı ve İçin, 2009: 208)

Yerel yönetimlerde istihdam ve hizmet öncesi eğitim ve bunlarla ilgili mevcut durum ve problem alanları ortaya konulduktan sonra çalışmanın bundan sonraki kısmı yerel yönetimler programı öğrencilerinin istihdama bakış açılarının ve beklentilerinin araştırılmasına yöneliktir.

İstihdam kelimesi iktisat ve sosyal siyaset dilinde de, çalışma ve gelir sağlama kararında olan kimselerin hizmetlerinden faydalanmak üzere çalışmaları anlamına gelir (Parlak, 2011: 395). İstihdam beklentileri daha çok iş arama süresi, kazanç artışları ile ilgili beklentiler ve tüm bu beklentiler ile ekonomik koşullar arasındaki ilişkiler açısından ele alınmaktadır (Ünal, 1990: 105).

İş arama süresi, yaşı ve mezuniyetten sonra geçen zamanın azalan bir fonksiyonu olarak görülmektedir (Mc Mahon, 1987:183 Aktaran Ünal, 1990:105) Ancak mesleğin piyasada gereksinim duyulan bir meslek olup olmadığı, bu meslekten mensupların piyasaya akış hızları ve işsizlerin sayısı iş arama süresini etkilemektedir (Ünal, 1990:106)

Herhangi bir eğitim tür ve düzeyinin kişilere sağladığı istihdam olanakları, mezunların elde edecekleri gelir, üretimde oynayabilecekleri rollerin içeriği, sahip oldukları eğitimsel niteliklerin yani eğitim kazanımlarının onlara sağlayacağı hareketlilik ve benzeri konuları kapsar. Bir başka deyişle belirli bir eğitim kurumunu bitiren kişiler, okulu bitirdikten ortalama ne kadar süre sonra, ne tür bir işyerinde ve hangi konumlarda çalışmaya başlayabilirler? Başka hangi işyerlerine ve konumlara geçme olanakları olabilir? Ne düzeyde bir gelir elde edebilirler ve nasıl bir yaşam standardına ulaşabilirler? Yapacakları iş, hangi bilgi, beceri, yetenek ve eğilimlerini kullanmalarına olanak sağlayabilir? Bütün bu sorular kişiler eğitim görürken ve öğrenimlerini sürdürürken yanıtlarını aradıkları sorulardır ve bunlar kişilerin istihdamla ilgili bazı beklentilerinin olduğunu göstermektedir. (Ünal, 1990: 104)

3. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGULAR VE TARTIŞMA

A. Araştırmanın Amacı

Önlisans düzeyinde yerel yönetimler eğitimi almakta olan öğrencilerin, aldıkları eğitimle istihdam beklentilerinin karşılaştırılması amacını taşıyan bu araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Yerel yönetimler programı öğrencileri mezuniyet sonrası alanlarında ya da alan dışında istihdam edileceklerini düşünmekte midirler?

2. Yerel yönetimler öğrencileri istihdam edileceklerini düşünüyorlarsa ne kadar süre içinde istihdam edileceklerini düşünmektedirler?

3. Öğrencilerin istihdam beklentileri arasında birinci sınıf ile ikinci sınıf arasında anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?

4. Öğrenciler istihdam konusunda KPSS sisteminin doğru bir sistem olduğunu düşünmekte midirler?

Hipotez 1: Öğrencilerin genel olarak (yerel yönetimlerde veya herhangi bir kurumda) istihdam beklentisi yerel yönetimlerde istihdam edilme beklentisinden daha fazladır.

Hipotez 2: İstihdam beklentisi birinci sınıf ile ikinci sınıf arasında değişmektedir ve ikinci sınıf öğrencileri birinci sınıf öğrencilerine nazaran gelecekte daha az ümitlidir.

Hipotez 3: Öğrencilerin gördükleri eğitimden memnuniyet düzeyleri, gelecekte istihdam edilme beklenti düzeyleri ile doğru orantılı bir ilişkiye sahiptir.

Gerçekleştirilen bu çalışma yerel yönetimler programında eğitim görmekte olan öğrencilerin istihdama yönelik beklentilerinin, bölüme olan aidiyetlerinin ve aldıkları eğitimle-istihdam bağlantısı konusunda algılarının araştırılması, konuyla ilgili taraflara ve literatüre katkı yapması bakımından önemli sayılmaktadır.

B. Örneklem

Aydın İli'nde bulunan Adnan Menderes Üniversitesi'ne bağlı Kuyucak Meslek Yüksekokulu Yerel Yönetimler programında öğrenim görmekte olan öğrenciler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çoğu sorunun cevaplanmadığı ya da tutarsız cevaplar içeren anketler çıkarıldıktan sonra, toplam 109 anket değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcı öğrencilerin tümü, sınıf ortamında dağıtılan anketi gönüllü olarak doldurmak isteyen kişilerdir.

C. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. İki bölümden oluşan anketin İlk bölümünde, katılımcıların cinsiyet, öğrenim gördükleri sınıf, ikamet ettikleri yer, ailelerinin sosyo-ekonomik durumları gibi kişisel bilgilerine erişebilmek amacıyla 3'ü açık uçlu ve 9'u kapalı uçlu sorular olmak üzere toplam 12 soru yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde yer alan soru gruplarından biri, yerel yönetimler programı öğrencilerinin istihdam beklentilerine ilişkin verilere ulaşabilmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Dört kapalı uçlu sorudan oluşan bu soru grubu ile katılımcı öğrencilerin istihdam türü beklentisi, istihdam süresi ve alacakları ücret ile ilgili görüşleri sorgulanmıştır. Diğer yandan beşli likert tipinde hazırlanan 20 önerme ise anketin ikinci bölümünde yer alan diğer soru grubunu oluşturmaktadır. 20 önermenin 7'si ile öğrencilerin bölümlerine olan aidiyetlerinin belirlenmesi, öğrencilere göre bu programın yerel yönetimlerde istihdam edebilmek için ne kadar gerekli ve önemli olduğunun tespit edilmesi ile öğrencilerin aldıkları eğitime ilişkin memnuniyet düzeylerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Mezuniyet sonrası istihdam edilme durumlarına ve üniversite eğitimlerinin istihdam edilmelerinde nasıl ve hangi boyutlarda etkileri olabileceğine ilişkin katılımcı öğrencilerin görüşlerine ulaşabilmek için ise bu soru grubunda 5 önerme mevcuttur. KPSS sisteminin gerekliliği ve bu sistemin istihdam edilmeye yönelik adayların sıralanmasında doğru ölçümü sağlayan kriterlere sahipliği konusunda öğrencilerin 3 önermeye verdikleri cevaplar doğrultusunda katılma düzeyleri tespit edilmek istenmiştir. Diğer 2 önerme ise katılımcıların öğrenim gördükleri programı neden tercih ettikleri ile ilişkilirken, eğitimin mesleki hareketliliği sağlayıp sağlayamayacağı hakkındaki düşünceleri ve güncel gelişmeleri takip etme durumları, hazırlanan 3 önermeye katılım düzeyleri ile anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı yardımıyla kaydedilmiş ve araştırmanın amacına uygun istatistiksel veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde betimleyici istatistik tekniklerinden frekans dağılımları aracılığıyla verilerin genel dağılımlarına ulaşılmış; ortalama, standart sapma değeri gibi merkezi eğilim ölçüleri kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bazı kategoriler / gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılıkların olup olmadığını saptamak için ise fark testlerinden olan t-testi uygulanmıştır.

D. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sosyo-Ekonomik Durumuna İlişkin Bulgular

Ankete katılan öğrencilerin cinsiyet, öğrenim türü ve mezun oldukları lise türü hakkındaki sorulara verdikleri yanıtlar Tablo 5'de özetlenmiştir. Buna göre, anket uygulanan 109 öğrencinin 54'ü (%49,5) kız, 55'i (%50,5) erkektir. Öğrencilerden 73'ü birinci öğretimde, 36'sı ikinci öğretimde olup, 75 öğrenci

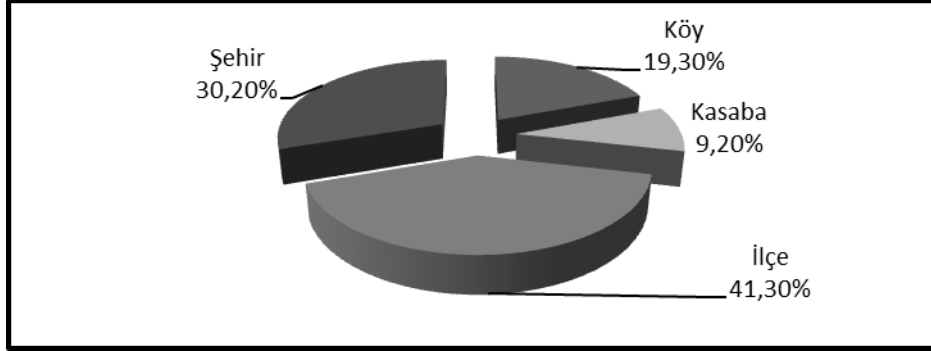
birinci sınıf iken 30 öğrenci ikinci sınıfta eğitim görmektedir. Öğrencilerden dördü sınıfını belirtmemiştir. Yerel Yönetimler Programı öğrencilerinin %65,1'i düz lise mezunudur. Bunu %15,6 ile ticaret lisesi ve %11,9 ile Anadolu Lisesi izlemektedir.

Tablo 5: Cinsiyet, Yaş, Öğrenim Türü, Okul, Tercih Sırası, Sınıf

Cinsiyet	N	%	Mezun Olunan Lise		
			Türü	N	%
Kız	54	49,5	Düz Lise	71	65,1
Erkek	55	50,5	Ticaret Lisesi	7	5,6
Öğrenim Türü	N	%	Anadolu Lisesi	3	1,9
N.Ö.	73	67	Öğretmen Lisesi	2	1,8
İ.Ö.	36	33	İmam Hatip Lisesi	2	1,8
Sınıf	N	%	Açık Öğretim Lisesi	2	1,8
1	75	8,8	Anadolu İmam Hatip Lisesi	1	0,9
2	30	7,5	Diğer	1	0,9
Yanıtlamayan	4	3,7			

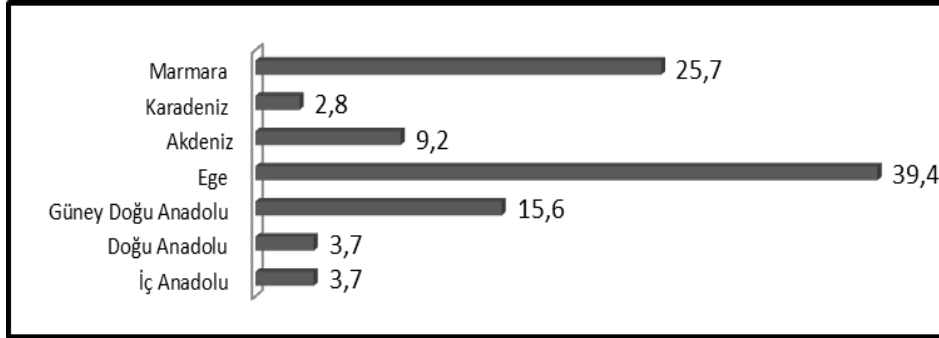
Anket uygulanan öğrencilerin, mensubu oldukları ailelerinin sosyo-ekonomik yapısına ilişkin sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda, aile yapısı ile anne ve babanın eğitim düzeyleri ve çalışma durumları hakkında bilgilere ulaşılmıştır.

Buna göre; öğrencilerin %50,5'inin (55 kişi) ilçe-kasabadan gelmiş oldukları, %19,3'ünün (21 kişi) köyden geldikleri, %30,3'ünün (33 kişi) şehirde ikamet ettikleri anlaşılmaktadır.



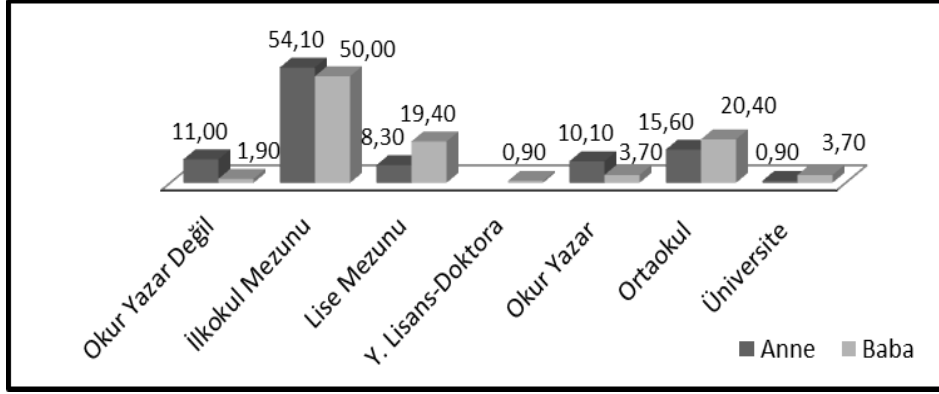
Şekil 1: En Uzun Süreli İkamet Edilen Yerleşim Yeri

Öğrencilerin geldikleri bölgeler dikkate alındığında %39,4'ünün Ege bölgesinden, %25,7'sinin Marmara bölgesinden, %15,6'sının ise Güneydoğu Anadolu'dan geldikleri anlaşılmaktadır. Diğer bölgeler ise Akdeniz Bölgesi %9,20, İç Anadolu Bölgesi %3,70, Doğu Anadolu Bölgesi %3,70 ve Karadeniz Bölgesi %2,80 şeklinde sıralanmıştır.



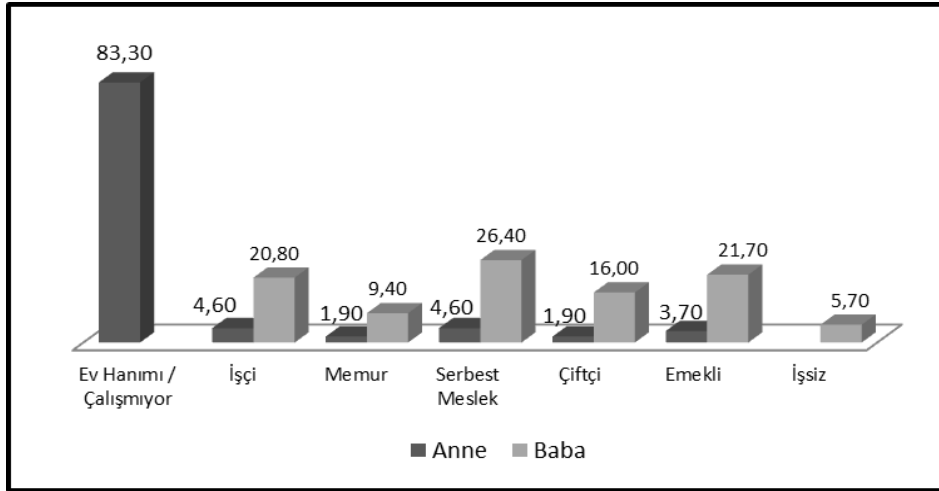
Şekil 2: En Uzun Süre İkamet Edilen Bölge

Anne ve babanın eğitim durumu ve istihdam edilme oranlarına bakıldığında, annelerin %54,1 oranında ilkokul mezunu oldukları, %15,6 ortaokul mezunu oldukları, %11 oranında okuryazar olmadıkları, %10,1 okuryazar oldukları, %8,3 lise mezunu oldukları, %0,9 oranında (1 kişi) üniversite mezunu oldukları anlaşılmaktadır. Babaların eğitim durumuna bakıldığında ise %49,5'unun ilkokul mezunu oldukları, %20,2'sinin ortaokul mezunu oldukları, %19,3'ünün lise mezunu oldukları, %3,7'sinin üniversite mezunu oldukları, %3,7'sinin okuryazar oldukları, %1,8'inin okuryazar olmadığı, %0,9'unun ise (1 kişi) yüksek lisans/doktora mezunu oldukları görülmektedir.



Şekil 3: Anne Babanın Eğitim Düzeyi

Anne ve babaların istihdam durumları incelendiğinde ise annelerin %82,6'sının ev hanımı olup çalışmadıkları, %4,6'sının işçi, %4,6'sının serbest meslek sahibi, %3,7'sinin emekli, %1,8'inin memur, %1,8'inin çiftçi oldukları anlaşılmaktadır. Babaların mesleğine bakıldığında ise % 25,7'sinin serbest meslek sahibi, %21,1'inin emekli, %20,2'sinin işçi, %15,6'sının işçi, %9,2'sinin memur, %5,5'inin ise işsiz oldukları anlaşılmaktadır.



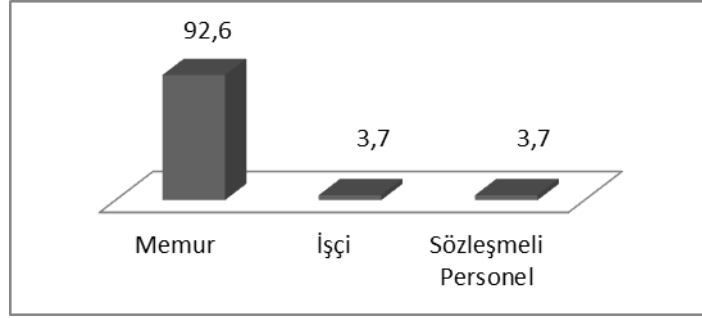
Şekil 4: Anne Babanın İstihdam Durumları

Anne-babanın istihdam durumu ve eğitim özellikleri incelendiğinde eğitim durumları dikkate değer farklılık göstermese de istihdam durumlarında farklılık göze çarpmaktadır. Şöyle ki annelerin çok büyük bir kısmı ev hanımı

olup çalışmamaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yansımasına örnek olarak değerlendirilebilir.

E. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin İstihdam İle İlgili Beklentileri

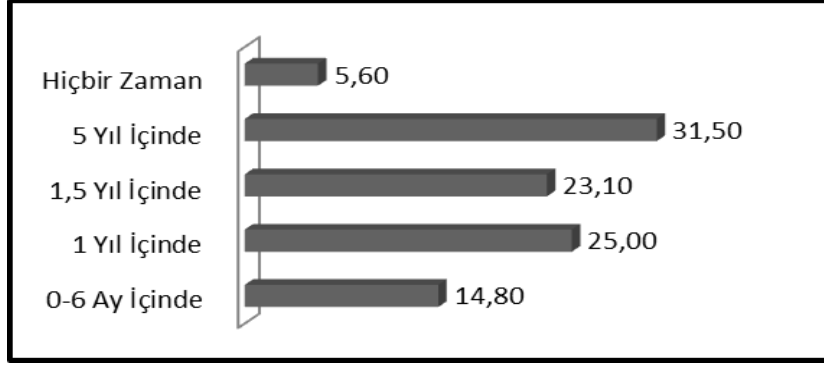
Şekil 5’de ankete katılan öğrencilerin istihdam türü ile ilgili beklentileri hakkındaki yanıtları özetlenmiştir.



Şekil 5: Ankete Katılan Öğrencilerin İstihdam Beklentileri (%)

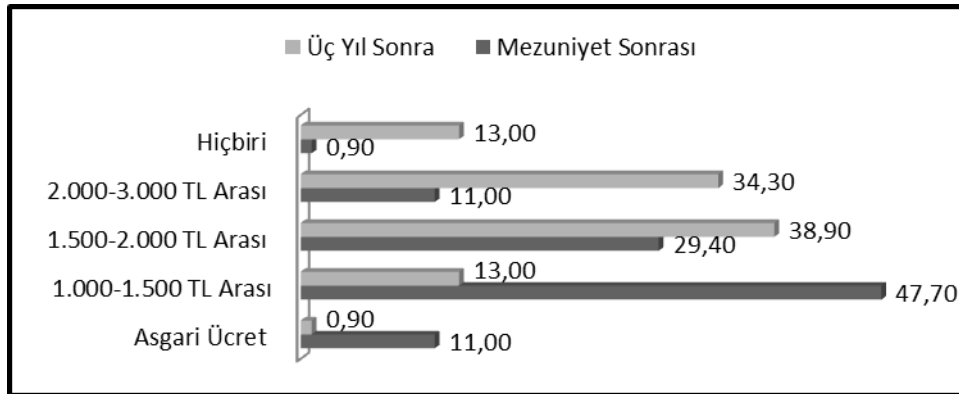
Öğrencilerin istihdam beklentileri incelenecek olursa öğrencilerin %92,60 ile çok büyük bir kısmı memur olarak istihdam edilmeyi düşünmektedirler. İşçi ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeyi düşünenlerin oranı ise %3,70 olarak belirlenmiştir. Bununla beraber “Mezuniyet sonrası hangi kurumda çalıştığım önemli değildir, önemli olan memur kadrosu alabilmemdir” (Tablo 6) ifadesinin ortalama değerinin 2,25 ile en düşük düzeyde olması, öğrencilerin çok yüksek bir çoğunluğunun %92,60 memur olmayı ummakla birlikte muhakkak memur olarak istihdam edilmeyi düşünmediklerini, ancak yerel yönetimlerde istihdam edilmek istediklerini ortaya çıkarmıştır. “Mezuniyet sonrası muhakkak yerel yönetimlerde çalışmak istiyorum” (Tablo 6) ifadesinin yüksek ortalama değeri (4,03) bunu destekler niteliktedir. Memuriyetin halen diğer istihdam türlerine göre güvenceli istihdam türü olarak kabul edilmesi memuriyet oranlarındaki yüksekliği açıklar niteliktedir.

Öğrencilere mezun olduktan sonra ne kadar süre içinde bir işte istihdam edilebilecekleri sorulmuş olup, sonuçlar Şekil 6’da özetlenmiştir. Buna göre öğrencilerin %94,40’ı beş yıl içinde istihdam edilebileceklerini düşünmektedirler. 5 yıl içindeki süreler bakıldığında; %14,80 mezun olduktan sonraki 6 ay içinde istihdam edilebileceğini, %25,00’i bir yıl içinde, %23,10’u 1,5 yıl içinde %31,50’si ise 5 yıl içinde istihdam edilebileceğini düşünmektedir. Hiçbir zaman istihdam edilemeyeceğini düşünenlerin oranı ise %5,60 olmuştur.



Şekil 6: Öğrencilerin İstihdam Beklenti Süresi (%)

Ankete katılan öğrencilere mezun olduktan sonra ve üç yıl sonra ne kadar ücret alabilecekleri sorulmuş ve sonuçlar Şekil 7’de özetlenmiştir. Buna göre öğrencilerin %47,70’i 1.000-1.500 TL arasında bir ücretle işe başlayabileceğini, %29,40’ı 1.500-2.000 TL, %11,00’i asgari ücret ve 2.000-3.000 TL arası bir ücret ile işe başlayabileceğini ifade etmiştir. Öğrencilerin 0,90’ı da soruyu hiçbiri şeklinde yanıtlamıştır.



Şekil 7: Öğrencilerin Ücret Beklentisi

Mezuniyet sonrası ve üç yıl sonrası birlikte değerlendirildiğinde asgari ücretle işe başlayıp üç yıl sonra da aynı şekilde devam edeceklerini düşünenlerin oranı %11’den %0,90’a düşmüştür. 1.000-1.500 TL arası işe başlayıp üç yıl sonra da aynı şekilde devam edeceklerini düşünenlerin oranı %47,70’den %13’e düşmüştür. 1.500-2.000 TL ile işe başlayabileceklerini düşünenlerin oranı %29,40’dan üç yıl sonra aynı şekilde devam edeceklerin oranı %38,90’a yükselmiştir. 2.000-3.000 TL ile işe başlayacaklarını düşünenlerin oranı %11’den %34,30’a yükselmiştir. Hiçbiri yanıtını verenlerin

oranı ise %0,90'dan %13'e yükselmiştir. Bu tablo bize öğrencilerin büyük çoğunluğunun nispeten düşük ücretle işe başlasalar dahi ilerleyen dönemlerde maaş artışı beklentisi ve ayrıca en azından mesleki ilerlemenin maaşa yansımaları açısından olumlu beklenti içerisinde olduklarını göstermektedir.

Ankete katılan öğrencilere eğitim sonrası çalışma hayatına ilişkin 26 ifade hakkında öğrencilerin görüşleri alınmak istenmiştir ve sonuçları Tablo 6'da özetlenmiştir. Öğrenciler bu ifadeye ne kadar katılıp katılmadıklarını beşli likert ölçeğinde işaretlemiştir. Bu ifadeler 1'den 5'e doğru bir sıralamayla katılımın giderek yükseldiğini gösteren puanlara sahiptir. (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum). Bu nedenle Tablo 6'da yer alan ortalama değerler, 1 ile 5 puan arasında tespit edilen katılım düzeyleri olarak düşünülmelidir.

Tablo 6'da örnekleme oluşturan öğrencilerin aldıkları eğitimden memnuniyetlerine, istihdam beklentilerine ve bu bölümü ne kadar bilinçli tercih ettiklerine yönelik ifadelerle katılım düzeyleri görülmektedir. İfadelerin ortalamaları en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmaktadır. Buna göre, "yerel yönetimlerde istihdam edilecek çalışanların yerel yönetimler programı mezunu olması gerektiğine inanıyorum" ifadesi 4,24 değeri ile en yüksek ortalama değere sahip ifadedir. İfadeler arasında en yüksek ikinci ortalama değer ise 4,21 ile KPSS'de alanımızla ilgili de soru sorulması gerektiğini düşünüyorum ifadesidir. Ortalama değeri en yüksek olan (4,03) diğer ifade ise mezuniyet sonrası muhakkak yerel yönetimlerde çalışmak istiyorum ifadesidir. Mezuniyet sonrası hangi kurumda çalıştığım önemli değildir, önemli olan memur kadrosu alabilmemdir ifadesinin ortalama değerinin düşük olması (2,25) öğrencilerin tutarlı bir şekilde yerel yönetimlerde çalışmayı önemsediklerini göstermektedir.

Tablo 6: Öğrencilerin İstihdam Beklentisine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Sayı	Ort.	Std. Sapma
Yerel yönetimlerde istihdam edilecek çalışanların yerel yönetimler programı mezunu olması gerektiğine inanıyorum.	108	4,24	1,101
KPSS’de alanımızla ilgili de soru sorulması gerektiğini düşünüyorum.	106	4,21	1,039
Staj tecrübem mezuniyet sonrası yerel yönetimlerde çalışmam için beni olumlu yönde motive etti.	25	4,08	1,187
Mezuniyet sonrası muhakkak yerel yönetimlerde çalışmak istiyorum.	107	4,03	1,094
Bu programda öğrenim görmenin mesleğe hazırlanmama katkı sağladığını düşünüyorum.	104	4,02	,870
Aldığım eğitimle mezuniyet sonrası yerel yönetimler alanında yetkin personel olabileceğime inanıyorum.	108	3,83	,981
Program mezunlarının istihdam (çalışma) alanları ve imkânları konusunda araştırma yaptım.	108	3,67	1,085
Mezuniyet sonrası istihdam edildiğim takdirde elde edeceğim hak ve yükümlülükler hakkında yeterli bilgiye sahibim.	108	3,58	1,033
6360 Sayılı yasanın istihdam imkânımızı artıracaklarını düşünüyorum.	105	3,56	1,134
Staj tecrübem yerel yönetimlerde istihdama bakışımı olumsuz yönde etkiledi.	25	3,56	1,530
Programdan mezun olduktan sonra eğitim aldığım alanla ilgili iş bulabileceğimi düşünüyorum.	103	3,53	1,083
Üniversite çağına gelen yakınlarıma programımı tercih etmelerini öneririm.	105	3,39	1,122
Çalışma hayatı öncesi tecrübe edinmemiz için yapılan stajda, yerel yönetimlerde çalışabilmek için yerel yönetimler programı mezunu olmanın gerekmediğini gözlemledim.	26	3,35	1,599
Okumakta olduğum programın (kampüste, kentte) olumlu bir imajı vardır.	108	3,34	1,137
Fakülteye dikey geçiş yapabilmek için bu programı tercih ettim.	105	3,30	1,300
Herhangi bir yerel yönetimde istihdam edilemediğimde, aldığım eğitimin başka alanlarda istihdam edilmek için yeterli olduğunu düşünüyorum.	108	3,27	1,124
Mezuniyet sonrası iş bulamayacağımı düşünüyorum.	106	3,12	1,110
KPSS Sisteminin personel seçme konusunda doğru bir sistem olduğunu düşünüyorum.	104	2,91	1,401
Mezuniyet sonrası hangi kurumda çalıştığım önemli değildir, önemli olan ekonomik tatmindir.	108	2,91	1,405
Staj tecrübem yerel yönetimlere bakışımı etkilemedi.	26	2,88	1,583
Çalışma hayatı öncesi tecrübe edinmemiz için yapılan stajda, eğitimin yerel yönetimlerde çalışabilmek için fazla ayrıntılı olduğunu gözlemledim.	26	2,73	1,511
6360 Sayılı yasanın istihdam imkanımızı etkilemeyeceğini düşünüyorum.	105	2,70	1,224
Ailemle beraber yaşadığım yere yakın olması bu programı tercih etme nedenlerimden biridir.	106	2,50	1,629
Çalışma hayatı öncesi tecrübe edinmemiz için yapılan stajda, aldığımız eğitimle yerel yönetimlerdeki çalışma ortamının farklı olduğunu gözlemledim.	26	2,42	1,474
Mezuniyet sonrası hangi kurumda çalıştığım önemli değildir, önemli olan memur kadrosu alabilmemdi	107	2,25	1,318
KPSS Sorularının alan dışı olması bölümümdeki derslere adaptasyonumu olumsuz yönde etkiliyor.	102	2,17	1,203

Öğrencilerin derslere olan ilgisi KPSS'den bağımsızdır. Şöyle ki, en düşük ortalamaya (2,17) sahip “KPSS sorularının alan dışı olması bölümümdeki derslere adaptasyonumu olumsuz yönde etkiliyor” ifadesi incelendiğinde öğrencilerin derslere adaptasyonlarında KPSS sorularının içeriğinin etkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Hipotez 1: Öğrencilerin genel olarak (yerel yönetimlerde veya herhangi bir kurumda) istihdam beklentisi yerel yönetimlerde istihdam edilme beklentisinden daha fazladır.

Hipotez 1 reddedilmiştir. Çünkü genel istihdam beklentisinin ortalama değeri (3,19) yerel yönetimlerde istihdam edilme beklentisi değerinden (3,53) düşük olarak saptanmıştır. Bununla birlikte bu iki beklenti arasındaki korelasyon ilişkisine bakıldığında pozitif yönlü doğru orantılı orta şiddetli bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,332$; $p=,001$). Diğer bir ifadeyle öğrencilerin yerel yönetimlerde istihdam beklentisi yükseldikçe genel istihdam beklentisi de yükselmektedir.

Hipotez 2: İstihdam beklentisi birinci sınıf ile ikinci sınıf arasında değişmektedir ve ikinci sınıf öğrencileri birinci sınıf öğrencilerine nazaran gelecekte daha az ümitlidir.

Birinci ve ikinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin istihdam beklentileri arasında yapılan T-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. ($t=-,934$; $sd= 103$; $p=,353$). Bu nedenle hipotez reddedilmiştir.

Hipotez 3: Öğrencilerin gördükleri eğitimden memnuniyet düzeyleri, gelecekte istihdam edilme beklenti düzeyleri ile doğru orantılı bir ilişkiye sahiptir.

Hipotez gerçekleştirilen korelasyon analizi ile test edilerek kabul edilmiştir ($r=,443$; $p=,000$). Buna göre öğrencilerin eğitimlerinden memnun oldukça istihdam beklentileri de yükselmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Yerel hizmet sunumundan sorumlu yerel yönetimlerde niştelikli insan gücü eksikliği sıklıkla dile getirilen bir durumdur. Yerel yönetimlere nitelikli personel temini konusunda hizmet öncesi eğitim kurumlarına büyük görev düşmektedir. Mahalli idareler personeline yönelik hizmet öncesi eğitim, orta

öğretim (lise), önlisans ve lisansüstü düzeylerinde verilmektedir. 1984 yılında kurulan ve 1994 yılından itibaren yaygınlaşmaya başlayan yerel yönetimler programı günümüz itibariyle ortalama 1.500 kişi civarında mezun vermektedir.

Yerel yönetimler, kamu personel yönetimindeki sorunların yanında siyasal müdahalelere daha açık olması sebebiyle personel yönetimiyle ilgili başka sorunlarla da uğraşmaktadırlar. Siyaset-yönetim ayrışmasında siyasetin en fazla hissedildiği yönetim alanlarından birisi yerel yönetimlerdir. Yerel yönetimler personelinin liyakat sahibi elemanlar olması hem siyasetin karşısında daha bağımsız karar verebilmeyi hem de yerel kamu hizmet sunumunda daha etkin olabilmeyi sağlayabilecektir. Yerel yönetimler personelinin hizmet içi eğitimlerinin yanında hizmet öncesi eğitimlerini alarak işe başlamaları eğitim-istihdam ilişkisinin kurulmasını sağlayacak, kaynak israfının önüne geçecektir.

Yaygın bir alanda ve derinlemesine hizmet vermekle yükümlü bulunan yerel yönetimlerde personel ihtiyacını karşılamak üzere yerel yönetimler programının kurulduğu okullardan biri de Kuyucak Meslek Yüksekokulu'dur. Bu çalışmada amaçlanan Kuyucak Meslek Yüksekokulu öğrencileri özelinde yerel yönetimler öğrencilerinin istihdamla ilgili düşüncelerinin araştırılmasıdır. Bu çerçevede yerel yönetimler programında birinci ve ikinci sınıfta ve birinci ve ikinci öğretimde öğrenim görmekte olan 109 öğrenciye anket çalışması yapılmış ve öğrencilerin bölümle ilgili algıları ve istihdam beklentileri araştırılmaya çalışılmıştır. Çalışmada da ortaya konulduğu üzere yerel yönetimler programı öğrencilerinin eğitim aldıkları alanda istihdam edilmeyi umdukları, Kamu Personeli Seçme Sınavında alanlarıyla ilgili de soru sorulması gerektiğini düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Yerel yönetimlerde ülke genelinde hem personel arzını hem de Kuyucak Meslek Yüksek Okulu özelinde yerel yönetimler programı öğrencilerinin istihdam beklentilerini değerlendirdiğimiz bu çalışma, yerel yönetimlerde arz-talep ilişkisinin ortaya konulması ile ilgili çalışmanın çekirdeği niteliğindedir. İstihdamın daha çok arz kısmıyla ilgili olan bu çalışma eğitim-istihdam örtüşmesinin sağlanıp sağlanmadığı konusunda diğer kısım olan talep kısmının incelenmesi neticesinde daha bütüncül bir değerlendirmeyi ortaya koyacaktır.

KAYNAKÇA

- ASLAN, O. Ender (2000), “Yerel yönetimlerde Hizmet Öncesi Eğitim”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 4, ss.71-85
- AYKAÇ, Burhan (1990) “Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 4, ss. 91-109.
- AZAKLI, Sedat ve Özlem Ö. İÇİN (2009) “Yerel Yönetimlerin Güncel Sorunlarının Çözümünde Hizmet Öncesi Eğitim”, *Yerel Yönetimlerin Güncel Sorunları-Küresel, Bölgesel ve Yerel Perspektifler-*, Ed. Kemal Görmez ve Mustafa Ökmen, Beta Yayıncılık, İstanbul, ss.199-224.
- BALCI, Esergül., Türkan ARGON ve Meltem A. KÖSTERELİOĞLU (2013) “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Okul ve İş Yaşamına Yönelik Görüşleri” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt, 19, Sayı 4 ss. 515-541.
- CANMAN, Doğan ve M. Kemal ÖKTEM (1992) “Kamu Yönetiminde İnsan Kaynağının Geliştirilmesinde İnsangücü Planlaması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 4, Aralık, ss. 31–55
- EKEN, Musa ve Mustafa Lütfi ŞEN (2007) “Belediye İnsan Kaynakları Yönetimi”, Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen (Editörler), *Kamu Yönetimi Yazıları: Teoride Değişim, Yeniden Yapılanma, Sorunlar ve Tartışmaları*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 542–563.
- GENÇ, Fatma Neval (2007) “Yerel Yönetimlerde Personelin Eğitim İhtiyacı: Aydın Örneği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3, ss. 57–74.
- GENÇTÜRK, Mehmet (2006) “Alınan Eğitimin Meslek Yaşamındaki Yeterlilik Düzeyinin İşletmelerin Muhasebe-Finans Bölümünde Çalışanlar Üzerinde Tespitine Yönelik Bir Alan Çalışması: Isparta, Burdur, Denizli ve Antalya Organize Sanayi Bölgeleri Örneği” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12 (2), ss. 55-82.
- GÜLER, Birgül Ayman ve M. Kemal ÖKTEM (1989) “Belediyelerimizde Personel Sistemi”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 2, ss. 25–39.
- GÜLER, Birgül Ayman vd. (1999) *Belediye Personel Sistemi*, TODAİE Yayını, Ankara.
- ÖKTEM, M. Kemal (1990) “Kamu Yönetiminde İnsan gücü Planlaması: Kavramsal Bir Çerçeve”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 23, No 1, ss. 13–38.

ÖZGÜR, Hüseyin ve Sedat AZAKLI (2001), “Hizmet Öncesi Mahalli İdareler Eğitimi Üzerine Düşünceler: Türkiye’deki Mahalli İdareler Önlisans Programları”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, Cilt: 10, Sayı:3, s.52-86.

PARLAK, Bekir (2011), *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, MKM Yayıncılık, Bursa.

ŞEN, Mustafa Lütfi (1995) “Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 28, No 1, ss. 77–92.

ŞENGEL, Salim (2011). Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Talebi Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Nisan 2011.

TORTOP, Nuri (1968) *Amme İdaresi*, TODAİE Yayınları

ÜNAL, L. Işıl (1990) “Eğitim Bilimi Öğrencilerinin İstihdam Beklentileri (Bir Araştırma)”, *Ankara Üniversitesi Eğitim bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt:24, Sayı:1, 103-127.

YALÇINDAĞ, Selçuk (1995) *Yerel Yönetimler Sorunlar, Çözümler*, Yayın No. TÜSİAD-T/95-9/1984

YÖK, (2007), Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi.

http://eski.yerelnet.org.tr/personel/1hizmet_onesi_egitim.php, erişim:07.05.2014

<http://imyو.deu.edu.tr/bolum.php?bid=23>, erişim:06.05.2014

<http://kkmyo.kmu.edu.tr/pdf>, erişim: 06.05.2014

http://www.migm.gov.tr/Dokumanlar/2013_pdf, erişim: 31.10.2014

www.osym.gov.tr