

İŞLETMELERİN PERSONEL SEÇİMİNDE LİSANS VEYA ÖNLİSANS MEZUNLARINI TERCİH ETME KRİTERLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ¹

EVALUATING PREFERENCE CRITERIA OF ENTERPRISES REGARDING PERSONNEL WITH ASSOCIATE'S OR BACHELOR DEGREE

Hatice Biçen YILMAZ

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, İşletme Yönetimi Bölümü, Bursa/Türkiye

Handan AKSÜYEK

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Bursa/Türkiye



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1040>

Reference : Biçen Yılmaz, H. & Aksüyek, H. (2018). "İşletmelerin Personel Seçiminde Lisans Veya Önlisans Mezunlarını Tercih Etme Kriterlerinin Değerlendirilmesi", International Social Sciences Studies Journal, 4(26): 5763-5771

ÖZ

İşletmelerin sektörel düzeyde rekabet üstünlüğü elde etme çabalarında ortaya çıkan en önemli problemlerden birisi de, nitelikli insan gücüne duyulan gereksinimin karşılanabilmesidir. İşletmelerde nitelikli iş gücü sağlamaya yönelik kararlar alınırken asıl amaç işletmenin kârını maksimum düzeye çıkarmaktır. Sermayeleri ne kadar güçlü olursa olsun, nitelikli insan gücüne sahip olmayan işletmelerin başarılı olması, rakipleri ile rekabet edebilmesi, piyasada pazar paylarını arttırması ve hedeflerine ulaşması zor olacaktır. Bu bağlamda, işletme faaliyetlerinin verimli olabilmesi için, işe uygun ve nitelikli iş gücünün istihdam edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada işletmelerin aynı iş için gereksinim duyulan elemanların istihdamıyla ilgili olarak, lisans ve ön lisans mezunlarından hangisini tercih ettikleri ve bu tercihlerin hangi etkenlere bağlı olarak değişkenlik gösterdiği araştırılmıştır. Bu kapsamda, büyüklüklerine ve faaliyet alanlarına göre işletmelerin istihdam tercihlerinde ortaya çıkacak olan farklılıkları tespit etmek amacıyla, Bursa'da değişik sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler arasında 22 sorudan oluşan yüz yüze bir anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar SPSS 22.0 programında analiz edilerek değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler; Personel seçimi, Ön lisans, lisans, İşletme, İnsan kaynakları.

ABSTRACT

One of the important problems that arise in the efforts of enterprises to achieve competitive advantage at the sectoral level is the ability to meet the demand for qualified human power. While making decisions to provide qualified workforce in the enterprises, the main objective is to maximize the profits of the enterprise. No matter how strong the capital is, it will be difficult for companies that do not have qualified human power to compete with their competitors, to increase their market share in the market and to reach their targets. In this context, in order for enterprise activities to be productive, appropriate and qualified workforce must be employed. In this study, it was researched whether the employers prefer to choose between bachelor's and pre-bachelor's degrees regarding the employment of the necessary staff for the same job, and based on which factors their preferences vary. In this context, in order to determine the differences that will arise in the employment preferences of the enterprises according to their sizes and areas of activity, a survey study consisting of 22 questions was conducted among the enterprises operating in different sectors in Bursa. The results obtained were analyzed and evaluated in the SPSS 22.0 program.

Keywords: Personnel selection, Associate, Bachelor, Enterprise, Human resources.

¹ Bu çalışma, 06-08 Nisan.2018 tarihleri arasında Gaziantep ilinde gerçekleştirilen II. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresin'de sözlü olarak sunulan ve bildiri kitabında özeti yayımlanan "İşverenlerin Personel Seçiminde Lisans Veya Önlisans Mezunlarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi" isimli bildirin düzenlenerek makaleye dönüştürülmüş halidir.

1. GİRİŞ

Şirket yönetimleri için işletme organizasyonu içindeki en önemli parametre insan kaynağıdır. İşletmeler yeterli maddi kaynaklara sahip olsalar dahi, insan faktörü yeterli düzeyde kullanılmadığı sürece başarının gerçekleşmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, bir işletmenin değeri çalışan personelinin kalitesi ile belirlenmektedir. İnsan kaynağının öncelikleri işletmenin geleceği açısından da önemlidir. Bu nedenle seçilen personelin değişime ve gelişime açık, kurum kültürüne uyum sağlayabilen, işletmenin ihtiyaçlarına en doğru cevabı verebilecek kişilerden olması gerekmektedir. Bu seçimlerin sonucunda tercih edilen personelin kalitesi arttıkça maliyeti de buna paralel olarak artmaktadır. Ancak nitelikli personelin verimi ilk bakışta işletmenin maliyetini arttıracak yönünde görülse de uzun vadede işletmenin kârını olumlu yönde etkileyeceği muhakkaktır. Diğer yandan, yapılacak işe uygun personelin seçimi hem şirketin geleceği hem de alınacak personelin verimliliği açısından önemlidir (Bedir-Eren 2015:46). Bu nedenle personel seçiminde birden fazla kritere göre değerlendirilip karar verilmelidir. Personel seçimlerinde doğru kararların verilememesi işletmelerin zaman ve maliyet kaybına sebep olmaktadır. Bilimsel yöntemler kullanılarak işin gerektirdiği yetenekli ve nitelikli elemanların seçimi işletmenin zaman ve maliyet kaybını minimize edecektir. Buradan da anlaşılacağı gibi, işletmelerde personel seçimi boş bulunan bir kadroya başvuruda bulunan adaylar arasında söz konusu işin gereklerini en iyi şekilde karşılayabilecek olanı belirleme işlemidir” (Paksoy-Esnaf 1995:44). Bu bağlamda, özellikle son yıllarda insan kaynakları yönetiminde yaşanan gelişmeler; insan unsurunun “tüketilmesi gereken bir nesne değil geliştirilmesi gereken bir değer” olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Benli-Şahin, 2004:113).

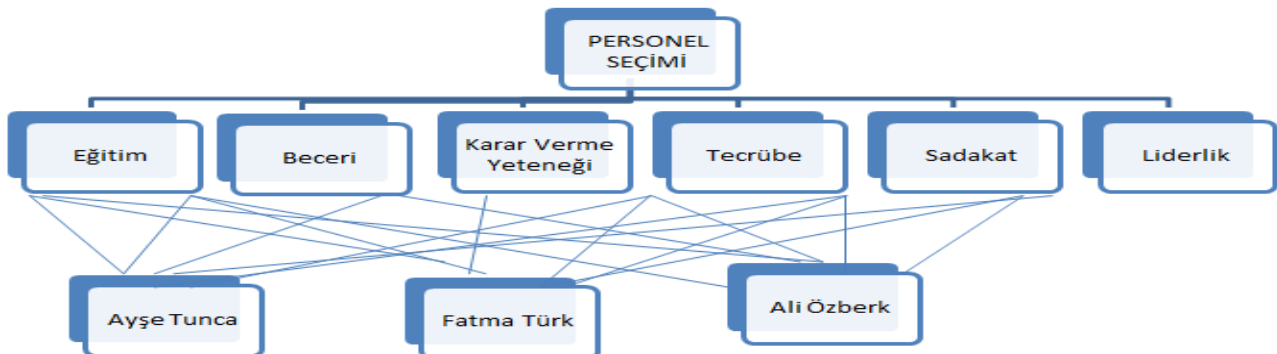
Bu çalışmada, işletmelerin aynı iş için müracaat eden lisans ve ön lisans mezunlarından hangisini tercih ettikleri ve bu tercihlerde ortaya çıkan farklılıkların nedenleriyle birlikte tespiti amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmada öncelikli olarak işletmelerin personel seçiminde kullandıkları yöntemler kavramsal çerçevede incelenmiştir. Daha sonra yapılarına, büyüklüklerine ve faaliyet alanlarına göre değişik sektörlerde Bursa’da faaliyet gösteren 222 işletme ile 22 sorudan oluşan yüz yüze bir anket çalışması yapılmış, elde edilen anket sonuçları SPSS 23.0 programında analiz edilerek değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Personel seçiminde doğru kararların alınabilmesi için çok kriterli bilimsel karar verme teknikleri kullanılmaktadır. Farklı performans kriterleri ve ağırlıklarını dikkate alan hesaplamalarda birçok nitel ve nicel verileri kullanan yöntemlere başvurulmaktadır (Eleren-Karagül 2008:6). Bu yöntemlerden bazıları AHP, Vikor, Topsis, Electre, Promethee yöntemleridir. Personel seçiminde başvurular, özellikle ilk aşamada “AHP” yöntemi kullanılarak değerlendirilmektedir.

2.1. Personel seçiminde “AHP” yöntemi

“AHP” yöntem olarak 1968 yılında Myers ve Alpert ikilisi tarafından ilk kez ortaya atılmış ve 1977 de ise Saaty tarafından bir model olarak geliştirilerek karar verme problemlerinin çözümünde kullanılabilir hale getirilmiştir. Türkçe açıklaması Analitik Hiyerarşi Süreci olan AHP; her bir karar alternatifini, karar vericinin kriterlerini yakalama derecesine göre sıralamak için rakamsal değerler geliştirme sürecidir. Analitik Hiyerarşi Süreci; karar vericinin tüm kriterlerini yakalayan en iyi alternatifini seçmekle, hangisini seçeceğiz, veya en iyisi hangisidir sorularına cevap bulunmasına yardımcı olmaktadır (Baltalar <http://www.sabittuncel.com/analitik-hiyerarşi-sureci/>). Bu yöntemde, işletme tarafından iş tanımına uygun personel kriterleri belirlendikten sonra aşağıdaki gibi hiyerarşik bir yapı oluşturmaktadır (Şekil 1). Kriterlerde her işletmenin kendi önceliklerine göre vereceği sayısal değerler üzerinden başvurular değerlendirilerek personel seçimi ile ilgili ilk eleme gerçekleştirilmektedir.



Şekil 1. Personel Seçiminde AHP Yöntemine Göre Hiyerarşik Yapı

“AHP” yöntemini aşağıda belirtilen 4 maddede özetlemek mümkündür (http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/49858/33743/9.hafta_ahp.pdf) .

- ✓ Birden çok kriter içeren karmaşık problemlerin çözümünde kullanılan bir karar verme yöntemidir.
- ✓ Karar vericilerin karmaşık problemleri, problemin ana hedefi, kriterleri, alt kriterler ve alternatifleri arasındaki ilişkiyi gösteren bir hiyerarşik yapıda modellemelerine olanak verir.
- ✓ En önemli özelliği karar vericinin hem objektif hem de sübjektif düşüncelerini karar sürecine dahil edebilmesidir. Bir diğer ifade ile AHP, bilginin, deneyimin, karar vericinin düşüncelerinin ve önsözlerinin mantıksal bir şekilde birleştirildiği bir yöntemdir.
- ✓ Çok geniş bir uygulama alanına sahiptir ve pek çok karar probleminde etkin olarak kullanılmaktadır.

Bu yöntem sayesinde pazarlama, finans, eğitim, kamu politikaları, ekonomi, tıp ve spor alanlarında çok sayıda başarılı uygulamalar gerçekleştirilmiştir.

2.2. Personel seçiminde “Electre” yöntemi

“ELECTRE” (Elimination and Choix Traduisant La Realite) çok ölçekli karar verme yöntemleri arasında yer almaktadır. 1960’lı yılların sonunda Bernard Roy tarafından ortaya çıkartılmıştır. Bu yöntem, değerlendirilecek seçenekler arasında ikili üstünlük karşılaştırmalarını belirler. Üstünlük ilişkisinin kurulmasında uyum-uyumsuzluk indeksleri etkilidir. Bu indeksler hangi alternatifin baskın olduğu konusunda doğruyu bulmayı amaçlar” (Aydın, 2017:48).

2.3. Personel seçiminde “Topsis” yöntemi

“Topsis” (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) Yoon ve Hwang tarafından 1980 yılında geliştirilmiştir ve “Electre” yönteminin temel yaklaşımlarını kullanır. Electre yöntemi ile ortak adımlar kullanmakla birlikte “Electre” yönteminde daha kısadır. “Topsis” ideal çözüme en yakın olan ve olumsuz ideal alternatiften en uzak olanı seçer. Genel olarak, “Topsis” algoritması süreci, her kriterin her bir alternatifle olan tatmin değerini temsil eden karar matrisinin oluşturulmasıyla başlar. Daha sonra, matris istenen normalleştirme şemasına göre normalleştirilir ve değerler ölçüt ağırlıklarıyla çarpılır. Ardından, pozitif-ideal ve negatif-ideal çözümler hesaplanır ve her bir alternatifin bu çözümlere olan uzaklığı gibi bir mesafe ölçüsü ile hesaplanır. Sonuçta, ideal çözüme en yakın değerlere göre alternatifler sıralanır. “Topsis” tekniği, karar vericilere çözülecek problemleri yapılandırmaya, analizleri yapmaya, alternatifleri karşılaştırmaya ve sıralamaya yardımcı olur. Klasik “Topsis” metodu açık sayılar tarafından gösterilen ve bilinen tüm karar verilerinde problemleri çözer” (Şenel-Şenel-Aydemir 2017:22).

2.4. Personel seçiminde “Vikor” yöntemi

“Vikor” yöntemi literatürde en çok kullanılan “Topsis” yönteminden farklı olarak kriterlerin sadece en iyi ve kötü performanstan uzaklıklarını değil, bu uzaklıkların göreceli değerlerini de ölçmektedir ve daha iyi sonuçlar vermektedir”(Yıldız-Deveci 2013:428). “Vikor” yöntemi Opricovic (1998) tarafından geliştirilen özellikle sistem tasarımının başında karar vericinin tercihlerini belirleyememesi veya bilmemesi durumunda karar vermeye yardımcı olmak üzere geliştirilmiş niteliksel çoklu karar verme yöntemidir” (Çetin-Çetin 2016:99). Yöntemin amacı, uzlaşmacı bir çözüm ile maksimum grup faydası (çoğunluk kuralı) ve minimum bireysel pişmanlığı sağlayacak çok kriterli optimal uzlaşık bir çözüm bulmaktır (Yıldız 2014:118).

2.5. Personel seçiminde “Promethee” yöntemi

“Promethee” (Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations), 1982 de Brans tarafından geliştirilmiştir. Promethee -I kısmi sıralama yapar. Promethee -II ise tam sıralama yapar. İlk olarak 1982 yılında Kanada ki Laval Üniversitesi’nde Nadeau ve Landry tarafından düzenlenen konferansta tanıtılmıştır. Promethee -I alternatifler belirli kriterler ile karşılaştırıldığında kısmi öncelikleri tespit eder. Promethee -II alternatifler belirli kriterler ile karşılaştırıldığında net öncelikleri tespit eder. Bu yöntem çok kriterli karar verme yöntemleri arasında en etkili ve en kolay çözüm olarak bilinir. Promethee yönteminde alternatiflerin değerlendirilmesi farklı kriterler ile sağlanır. Birbiriyle çelişen kriterleri dikkate alır ve alternatiflerin sıralanmasını sağlar” (Aydın 2017:52-53).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında yapılarına, büyüklüklerine ve faaliyet alanlarına göre Bursa’da faaliyet gösteren işletmelerin istihdam tercihlerinde ortaya çıkan farklılıkları tespit etmek amacıyla değişik sektörlerde faaliyet

gösteren 222 işletme ile 22 sorudan oluşan yüz yüze bir anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmasında elde edilen sonuçlar SPSS 23.0 programında analiz edilerek değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Ankete katılan şirketlerin statüsünü ve sayısını içeren bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Ankete Katılan Firmaların Yapısal Türü

Şirketin Yapısı		
	Frekans	Yüzde
Şahıs Şirketi	76	34
Limited Şirket	68	31
Anonim Şirket	78	35
Toplam	222	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi ankete katılan firmaların %34’ü şahıs, %31’i limited, %35’i ise anonim şirkettir. Bu şirketlerin %4’ü kamu, %96’sı özel sektördür. Ankete katılan firmalarda çalışan mavi yakalı sayısı ve yüzdelik oranları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ankete Katılan Firmalarda Çalışan Mavi Yakalıların Sayısı ve Yüzdelik Oranları

Çalışan Mavi Yakalı Sayısı		
	Frekans	Yüzde
1-10	88	43
11-50	27	13,1
51-100	19	9,3
101-500	27	13,1
501 ve yukarısı	44	21,5
Toplam	205	100,0

Tablo 2’ de görüldüğü gibi, ankete katılan firmaların %43’ ünde 1-10 arasında, %13,1’ inde 11-50 arasında, %9,3’ ünde 51-100 arasında, 13,1’ inde 101-500 arasında, %21,5’ inde ise 501 ve yukarısında mavi yakalı çalışmaktadır. Ankete katılan firmalarda çalışan beyaz yakalı sayısı ve yüzdelik oranları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Ankete Katılan Firmalarda Çalışan Mavi Yakalı Sayısı ve Yüzdelik Oranları

Çalışan Beyaz Yakalı Sayısı		
	Frekans	Yüzde
1-5	91	43,1
6-10	13	6,2
11-20	18	8,5
21-50	30	14,2
51 ve yukarısı	59	28,0
Toplam	211	100,0

Tablo 3’ de görüldüğü gibi, ankete katılan firmaların %43,1’ inde 1-5 arasında, %6,2’ sine 6-10 arasında, %8,5’ inde 11-20 arasında, 14,2’ sine 21-50 arasında, %28’ inde ise 51 ve yukarısında beyaz yakalı çalışmaktadır.

Tablo 4. Ankete Katılan Firmaların Faaliyet Gösterdikleri Sektörler ve Yüzdelik Oranları

Firmaların Faaliyet Gösterdikleri Sektör		
	Frekans	Yüzde
Üretim	74	33,0
Hizmet	119	53,1
Ticaret	31	13,9
Toplam	224	100,0

Tablo 4’de görüldüğü gibi, ankete katılan firmaların %33’ ü üretim, %53,1’ i hizmet, %13,9’ u ticaret sektöründedir. Ankete katılan firmaların faaliyet alanları ve yüzdelik oranları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Ankete Katılan Firmaların Faaliyet Alanları ve Yüzdeler Oranları

Şirketlerin Faaliyet Gösterdikleri Alan		
	Frekans	Yüzde
Eğitim	3	1,4
İnşaat	15	6,8
Tekstil	76	34,2
Sağlık	1	,5
Otomotiv	36	16,2
Diğer	91	41,0
Toplam	222	100,0

Tablo 5’de görüldüğü gibi sektörlerin; %1,4’ ü eğitim, %6,8 inşaat, %34,2’ si tekstil, % 0,5’ i sağlık, %16,2’ si otomotiv ve %41’ i çeşitli alanlarda faaliyet göstermektedir. Ankete katılan firmaların Kurum yapısına göre önlisans ve lisans mezunlarının maaşları arasında fark olup olmadığı sorusuna verilen cevaplar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Ankete Katılan Firmaların Kurum Yapısına Göre Önlisans ve Lisans Mezunları Arasında Maaş Farkı Var mıdır?

Kurum Yapısına Göre Önlisans ve Lisans Mezunlarının Maaşları Arasında Fark Var mı?				
		Evet	Hayır	Toplam
Kurumun yapısı	Kamu sektörü	6	2	8
	Özel Sektör	86	109	195
Toplam		92	111	203

Tablo 6’da görüldüğü gibi, kamu sektöründe lisans mezunlarının önlisans mezunlarına göre daha fazla maaş aldıkları belirtilirken, özel sektörde ise %44 oranında maaş farkının olduğu, %56 oranında maaş farkının olmadığı ifade edilmiştir. Kamu sektöründe kadroya göre belirlenmiş maaş söz konusu iken, özel sektörde yapılan işe göre maaşların belirlendiği görülmektedir. Ankete katılan firmalarda önlisans ve lisans mezunları arasındaki maaş fark oranları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Lisans ve Önlisans Mezunları Arasındaki Maaş Fark Oranları

Lisans ve Önlisans Mezunları Arasındaki Maaş Fark Oranları		
	Frekans	Yüzde
% 1-% 10	46	39,3
% 11-% 20	40	34,2
% 21-% 30	16	13,7
% 31-% 40	8	6,8
% 41 ve daha fazla	7	6,0
Toplam	117	100,0

Tablo 7’de görüldüğü gibi, ankete katılan firmaların lisans ve önlisans mezunları çalışanları arasında maaş farklarının; % 1-% 10 arasında % 39,3, % 11-% 20 arasında % 34,2, % 21-% 30 arasında % 13,7, % 31-% 40 arasında % 6,8 ve % 41’ den fazla fark olanların oranı ise % 6 olduğu görülmektedir. Bu durumda, lisans ve önlisans mezunu çalışanlar arasında maaş farklarındaki dilimlere bakıldığında en yüksek farkın % 1-% 10 arasındaki dilimde bulunduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan firmaların sektör bazında önlisans ve lisans mezunlarına aynı maaş veriliyor mu sorusuna verilen cevaplar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Sektör Bazında Önlisans ve Lisans Mezunlarına Aynı Maaş mı Veriliyor?

Önlisans ve Lisans Mezunlarına Aynı Maaş mı Veriliyor?				
		Evet	Hayır	Toplam
Sektör	Üretim	21	41	62
	Hizmet	58	53	111
	Ticaret	12	17	29
Toplam		91	111	202

Tablo 8’de görüldüğü gibi, ankete katılan firmaların çoğunda çalışanların önlisans ve lisans mezuniyetine bağlı maaşları arasında bir farklılık olmadığı ifade edilmekle birlikte, üretim ve ticaret sektöründe lisans mezunlarının lehine maaş farkının bulunduğu görülmektedir. Faaliyet alanlarına göre maaş farklarına bakıldığında, özellikle otomotiv sektöründe maaş miktarlarının eğitim seviyesine göre belirlendiği izlenmiştir. Sektörlere göre talep edilen kadroya Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu/Lisans mezunlarından hangisinin öncelikli tercih edildiği sorusuna verilen cevaplar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Sektörlere Göre Kadro Talebinde SBMYO/Lisans Mezunlarının Öncelikli Tercihleri

Sektörlere Göre İlgili Kadroya SBMYO/Lisans Mezunlarından Öncelikli Tercihleri					
		Önlisans (SBMYO iki yıllık)	Lisans (Dört yıllık)	Her ikisini de	Toplam
Sektör	Üretim	14	41	18	73
	Hizmet	42	41	34	117
	Ticaret	7	19	3	29
Toplam		63	101	55	219

Tablo 9’da görüldüğü gibi, firmaların faaliyet gösterdiği sektörler göre aynı iş için lisans ve SBMYO önlisans mezunlarını tercihleri incelendiğinde; tercihlerin hizmet sektöründe mezuniyete göre değil, daha çok işe uygunluğa göre yapıldığı görülmektedir. Üretim ve ticaret sektöründe ise belirgin bir şekilde öncelikli olarak lisans mezunları tercih edildiği tespit edilmiştir. Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu/Lisans mezunlarından ilgili kadroya öncelikli tercihleri Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. TBMYO/Lisans Mezunlarından İlgili Kadroya Tercih Edilen

TBMYO/Lisans Mezunlarından İlgili Kadroya Tercih Edilen					
		Önlisans (TBMYO iki yıllık)	Lisans (Dört yıllık)	Her ikisini de	Toplam
Sektör	Üretim	18	37	16	71
	Hizmet	36	39	34	109
	Ticaret	9	19	2	30
Toplam		63	95	52	210

Tablo 10’da görüldüğü gibi, firmaların faaliyet gösterdiği sektörler göre aynı iş için lisans ve TBMYO önlisans mezunlarını tercihleri incelendiğinde; tercihlerin hizmet sektöründe mezuniyete göre değil daha fazla işe uygunluğa göre yapıldığı görülmektedir. Üretim ve ticaret sektöründe ise belirgin bir şekilde öncelikli olarak lisans mezunlarının tercih edildiği tespit edilmiştir. Otomotiv sektöründe eleman alımında aynı tanımdaki işler için, İİBF ve mühendislik fakülteleri mezunları, aynı alanın önlisans mezunlarına göre daha fazla tercih edilmektedir. Şirketlerin yapılarına göre bakıldığında da anonim şirketlerin öncelikli olarak lisans mezunlarını tercih ettikleri görülmektedir.

Ankete katılan firmaların SBMYO mezunlarını tercih etme nedenleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. SBMYO Mezunlarını Tercih Etme Sebepleri

SBMYO Mezunlarını Tercih Etme Sebepleri						
Daha düşük ücreti kabul ediyorlar	Zorunlu stajlar nedeniyle iş tecrübeleri daha çok	Her işi yaptırabiliyorum	Hepsi	İki yıllık SBMYO mezunlarını tercih etmiyorum	Toplam	
(%13,5) 28	(%37) 77	(%12,5) 26	(%23) 47	(%14) 29	207	

Tablo 11’de görüldüğü gibi, firmaların SBMYO önlisans mezunlarını tercih etme sebepleri arasında %37 ile önlisans mezunlarının zorunlu stajları nedeniyle iş tecrübelerinin yüksek olmasını gösterilmektedir. İşverenlerin %23’ ü bu sebebin yanında SBMYO önlisans mezunlarının daha düşük ücreti kabul etmeleri ve onların her işi yapmaya yatkın olmaları gibi nedenlerden dolayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. %14’ lük kesim ise SBMYO mezunlarını tercih etmediklerini söylemişlerdir.

Ankete katılan firmaların Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu mezunlarını tercih etme nedenleri Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. TBMYO Mezunlarını Tercih Etme Sebepleri

TBMYO Mezunlarını Tercih Etme Sebepleri					
Daha düşük ücreti kabul ediyorlar	Zorunlu stajlar nedeniyle iş tecrübeleri daha çok	Her işi yaptırabiliyorum	Hepsi	İki yıllık TBMYO mezunlarını tercih etmiyorum	Toplam
(%15) 30	(%30) 62	(%15) 30	(%24) 49	(%16) 34	205

Tablo 12’de görüldüğü gibi, firmaların TBMYO önlisans mezunlarını tercih etme sebepleri arasında %30 ile önlisans mezunlarının zorunlu stajları nedeniyle iş tecrübelerinin yüksek olması gösterilmektedir. İşverenlerin, %24’ ü bu nedenin yanında TBMYO önlisans mezunlarının daha düşük ücreti kabul etmeleri ve her işi yapmaya yatkın olmaları nedeniyle tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. %16’ lık bir kesim ise TBMYO mezunlarını tercih etmediklerini belirtmişlerdir.

Ankete katılan firmaların İktisadi İdari Bilimler Fakültesi mezunlarını tercih etme nedenleri oransal olarak Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. İİBF Mezunlarını Tercih Etme Sebepleri

İİBF Mezunlarını Tercih Etme Sebepleri					
Uzgörülere daha fazla	Şirket prestijine katkısı	Bilgi düzeyleri daha yüksek	Şirketi daha ileriye götürebilirler	Hepsi	Toplam
(%10) 20	(%8) 16	(%25) 51	(%12) 26	(%45) 91	204

Ankete katılan firmaların Mühendislik Fakültesi mezunlarını tercih etme nedenleri oransal olarak Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 14. Mühendislik Fakültesi Mezunlarını Tercih Etme Sebepleri

Mühendislik Fakültesi Mezunlarını Tercih Etme Sebepleri					
Uzgörülere daha fazla	Şirket prestijine katkısı	Bilgi düzeyleri daha yüksek	Şirketi daha ileriye götürebilirler	Hepsi	Toplam
(%8) 16	(%11) 23	(%22) 43	(%11) 21	(%48) 97	200

Tablo 13 ve 14’de görüldüğü gibi, firmalar, İİBF ve mühendislik fakültesi mezunlarını uz görülerinin daha fazla olması, şirket prestijine katkıları, bilgi düzeylerinin daha yüksek olması ve şirketi daha ileriye götürebileceklerine inandıkları için tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Ankete katılan firmaların SBMYO/İİBF mezunlarından aynı işte aynı verim alınıyor mu sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. SBMYO/İİBF Mezunlarından Aynı İşte Aynı Verim Alınıyor mu?

SBMYO/İİBF Mezunlarından Aynı İşte Aynı Sonuç Alınıyor Mu?				
Evet	Hayır	Bazen	Toplam	
(%33) 74	(%15) 34	(%52) 114	222	

Ankete katılan firmaların TBMYO/İİBF mezunlarından aynı işte aynı sonuç alınıyor mu sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. TBMYO/Mühendislik Fak. Mezunlarından Aynı İşte Aynı Sonuç Alınıyor Mu?

TBMYO/Mühendislik Fak. Mezunlarından Aynı İşte Aynı Sonuç Alınıyor Mu?				
Evet	Hayır	Bazen	Toplam	
(%27,5) 59	(%18) 38	(%54,5) 117	214	

Tablo 15 ve 16’da görüldüğü gibi, firmalar İİBF ve SBMYO mezunları arasında aynı işte aynı sonucu çoğunlukla alabildiklerini ifade etmişlerdir. Sektör bazında incelendiğinde hizmet sektöründe bu oranın daha da yüksek olduğu görülmüştür. Hizmet sektöründe sadece %11’ lik bir kesim SBMYO mezunlarından, %14,5’ lik bir kesim da TBMYO mezunlarından aynı işten aynı verimi alamadıklarını belirtmişlerdir.

Ankete katılan firmaların hangisinin karar verme yetenekleri daha iyidir sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Hangisinin Karar Verme Yetenekleri Daha İyidir?

Hangisinin Karar Verme Yetenekleri Daha İyidir?				
İki Yıllık Okul	Dört Yıllık Okul	Her ikisi	Her ikisinin de karar verme yetenekleri yeterli değil	Toplam
(%4) 9	(%35) 77	(%52) 117	(%9) 21	224

Ankete katılan firmaların hangisi verilen bir işi daha kısa sürede sonuçlandırır sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 18. Hangisi İş Daha Kısa Sürede Sonuçlandırır?

Hangisinin İş Daha Kısa Sürede Sonuçlandırır?				
İki Yıllık Okul	Dört Yıllık Okul	Her ikisi	Her ikisi de işi kısa sürede sonuçlandıramamaktadır	Toplam
(%7) 15	(%27) 60	(%60) 134	(%6) 14	223

Tablo 17 ve Tablo 18’de görüldüğü gibi, işverenler tarafından karar verme yetenekleri ve işi kısa sürede sonuçlandırma becerileri açısından lisans ve önlisans mezunları arasında önemli farklar bulunduğu ve bu

konularda lisans mezunlarının daha verimli oldukları belirtilmiştir. Üretim, hizmet ve ticaret sektörleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

SBMYO mezunlarının statüsü hakkında firmaların verdikleri yanıtlar Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo19. SBMYO Mezunlarının Statüsü

SBMYO Mezunlarının Statüsü				
		Mavi Yakalı	Beyaz Yakalı	Toplam
Sektör	Üretim	37	32	69
	Hizmet	40	60	100
	Ticaret	14	15	29
Toplam		91	107	198

Tablo 19'da görüldüğü gibi, SBMYO mezunlarının üretim, hizmet ve ticaret sektörlerinde beyaz yakalı olarak rahatlıkla çalışabilmekle beraber, hizmet sektöründe bu oranın daha yüksek olduğu görülmektedir. Şahıs, limited ve anonim şirketlerde de benzer şekilde beyaz yakalı olarak çalışmaları mümkün olmaktadır.

TBMYO mezunlarının statüsü hakkında firmaların verdikleri yanıtlar Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. TBMYO Mezunlarının Statüsü

TBMYO Mezunlarının Statüsü				
		Mavi Yakalı	Beyaz Yakalı	Toplam
Sektör	Üretim	57	17	74
	Hizmet	50	45	95
	Ticaret	20	9	29
Toplam		127	71	198

Tablo 20'de görüldüğü gibi, TBMYO mezunlarının statülerine ve çalıştıkları şirketlerin yapılarına göre bakıldığında, SBMYO mezunlarından farklı olduğu görülmektedir. TBMYO mezunlarının tüm sektörlerde ve şirketlerin yapılarına göre genelde mavi yakalı olarak çalıştıkları, sadece hizmet sektöründe beyaz yakalı olarak çalışma oranlarının diğerlerine göre nispeten biraz daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşmeyle birlikte yaşanan yoğun rekabet ortamında firmaların ayakta kalabilmeleri için nitelikli eleman gücüne ihtiyaçları bulunmaktadır. Firmalar öncelikle işin tanımını doğru ve net olarak saptadıktan sonra, bu tanıma uygun ve alanında geniş bakış açısına sahip personeli seçmelidir. Yapılan personel seçimleri, belirlenen kriterler çerçevesinde firmaların büyüklüklerine, yapılarına, buldukları sektör ve faaliyet alanlarına göre değişiklik göstermektedir. Anket çalışmasında, örneklem olarak alınan işletmelerin, aynı iş için hangi eğitim düzeyine sahip olan personeli tercih ettikleri konusunda elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır. Buna göre;

- ✓ Lisans ve ön lisans eğitime göre eleman alımında verilen kararlarda, sosyal bilimler ile teknik bilimler ön lisans mezunları arasında belirgin farklılıklar olduğu saptanmıştır. Sosyal bilimlerde ön lisans mezunlarının İİBF mezunlarının statüsünde çalışabilme imkânlarının bulunmasına karşın, teknik bilimlerde ön lisans mezunlarının mühendislik fakültesi mezunlarının statüsünde çalışabilme imkânlarının daha sınırlı olduğu görülmüştür. Bunun nedeni, sosyal bilimlerde ön lisans mezunlarının okul dönemlerinde staj ve zorunlu işyeri eğitimi dersleri sayesinde kendilerini mesleki açıdan daha iyi geliştirebilmeleridir. Teknik bilimler ön lisans mezunlarının da staj ve işyeri eğitimi dersleri sayesinde mesleki alanda tecrübeleri olmakla birlikte, teknik alanlarda mühendislik fakülteleri mezunlarının statüsünde çalışmaları sosyal bilimler mezunlarına göre daha zor olmaktadır.
- ✓ Firmaların ön lisans mezunlarını tercih etme nedenleri; stajlar sonucunda elde ettikleri iş tecrübelerinin yanında, lisans mezunlarına göre daha düşük ücreti kabul etmeleri ve iş tanımları dışındaki işleri de yapmaya yatkın olmalarıdır.

- ✓ Lisans mezunlarının ön lisans mezunlarına göre tercih edilme nedenlerinin başında, uzgörülerinin daha fazla olması, şirket prestijine katkıları, bilgi düzeylerinin ve karar verme yeteneklerinin daha fazla olması gelmektedir.
- ✓ Şirket yapıları bakımından incelendiğinde anonim şirketlerin öncelikli olarak lisans mezunlarını tercih ettikleri görülmüştür.
- ✓ SBMYO mezunları üretim, hizmet ve ticaret sektörlerinde beyaz yakalı olarak sınırlı oranlarda çalışabilmekle birlikte, hizmet sektöründe bu oranın daha yüksek olduğu görülmektedir.
- ✓ TBMYO mezunlarının tüm sektörlerde genelde mavi yakalı olarak çalıştıkları, hizmet sektöründe beyaz yakalı olarak çalışma oranlarının ise diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.
- ✓ Otomotiv sektöründe, İİBF ve mühendislik fakülteleri mezunları ön lisans mezunlarına göre daha fazla tercih edilmektedir. Bursa ilinde faaliyet gösteren otomotiv sektöründeki ana firmalar iş tanımına uygun ve eğitim seviyesine göre personel seçimini gerçekleştirmektedir. Ayrıca bu firmalar, kendilerine fason üretim yapan yan sanayi kuruluşları üzerindeki denetimleri ile yan sanayideki personel seçimlerinde eğitim seviyesinin belirlenmesinde de etkili olmaktadır.

KAYNAKÇA

- A, Eleren ve Karagül M, (2008). Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 1986-2006 Türkiye Ekonomisinin Performans Değerlendirmesi, 15(1): 1-14
- Aydın, Y. (2017). Küresel Kriz Çerçevesinde Katılım Bankalarının ve Ticari Bankaların Mali Performanslarının Topsis Yöntemiyle Analizi. Yüksek Lisans Tezi Hitit Üniversitesi. Çorum, 48-53 (http://cdn.hitit.edu.tr/sbe/files/48275_1709111424536.pdf) (30.05.2016).
- Baltalar, H. <http://www.sabittuncel.com/analitik-hiyerarshi-sureci/> Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) (30.05.2018).
- Bedir, N. ve Eren, T. (2015). Social Sciences Research Journal, Volume 4, Issue 4, (December 2015), ISSN: 2147-5237 46 AHP-PROMETHEE Yöntemleri Entegrasyonu ile Personel Seçim Problemi: Perakende Sektöründe Bir Uygulama 4 (4): 46 <http://docplayer.biz.tr/27733764-Ahp-promethee-yontemleri-entegrasyonu-ile-personel-secim-problemi-perakende-sektorunde-bir-uygulama.html> (30.05.2018).
- Benli, A. ve Şahin, B (2004). Bilgi (8) İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması 113 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/301125> (30.05.2018).
- Çetin, E. Ç. ve Çetin, H. H. (2016). Using Vıkor Method For Analyzing Of Qualıfıcatıon Levels And Transition To Employment Of European Union And Candidate Countries. 6(2): 99 <http://dergipark.gov.tr/tojsat/issue/22624/241763> (30.05.2018).
- http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/49858/33743/9.hafta_ahp.pdf - Analitik Hiyerarşi Prosesi Ders notu.(30.05.2018).
- Paksoy, M ve Esnaf, Ş, (1995). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Personel Seçiminde Çok Özellikli Karar Verme Yaklaşımından Yararlanılması, 24 (1) :44.
- Şenel, B. Şenel, M. ve Aydemir, G. (2017). Uheyad Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi, Çok Kriterli Karar Verme Metodu Topsis İle Personel Seçimi, 22 <http://www.uheyadergisi.com/dergi/cok-kriterli-karar-verme-metodu-topsis-ile-personel-secimi20171122052415.pdf>.(30.05.2018).
- Yıldız, A. (2014). Yıldız Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Bulanık VIKOR Yöntemini Kullanarak Proje Seçim Sürecinin İncelenmesi.14(1):118 <http://anadolu.dergipark.gov.tr/ausbd/issue/15924/167462> (30.05.2018).
- Yıldız, A. Deveci, M. (2013). Ege Akademik Bakış. Bulanık VIKOR Yöntemine Dayalı Personel Seçim Süreci. 13 (4): 428 http://www.onlinedergi.com/makaledosyalari/51/pdf2013_4_2.pdf (30.05.2018).