



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2010, Volume: 5, Number: 1, Article Number: 1A0061

ENGINEERING SCIENCES

Received: May 2009
Accepted: January 2010
Series : 1A
ISSN : 1308-7231
© 2010 www.newwsa.com

Latif Onur Uğur

Serdar Korkmaz

Ahi Evran University
Kaman Technical Vocational
latifugur@mynet.com
Kirsehir-Turkey

**İNŞAAT TEKNİKERLİĞİ İSTİHDAMINDA İNŞAAT FİRMALARININ ÖNEM VERDİĞİ
KRİTERLERİN BELİRLENMESİ**

ÖZET

Bu araştırmada inşaat sektöründe çalışan firmaların ihtiyaç duyduğu teknik elemanların nitelikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Hürriyet Gazetesi, İnsan Kaynakları Eki'nin 03.02.2008 ile 19.04.2009 tarihleri arasındaki 64 nüshasında, inşaat firmalarının verdikleri İnşaat Teknikerliği iş ilanları incelenmiştir. Bu ilanlarda incelenen konulardan bazıları; ilan tarihleri, ilan adetleri, ilan veren şirketler, ilan dilleri, adayların firmalarda değerlendirileceği pozisyonlar, aranan uzmanlık alanları, adaylar, çalışılacak yerler (yurt içi, yurt dışı), kullanılması istenen bilgisayar yazılımları, sahip olunması istenen mesleki tecrübe süreleri, bilinmesi istenen yabancı diller, yaş sınırları, tercih edilen cinsiyetler, tercih edilen askerlik durumları ve sürücü belgesine sahip olunmasının istenip istenmediğidir. Edinilen bulgular çizelge ve şekiller yardımıyla ifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnşaat Teknikerliği, İstihdam,
Gazete İlanları, İşe Alma Yöntemleri,
Uzmanlık Alanları

**CONSTRUCTION COMPANIES' IMPORTANCE OF THE DETERMINATION CRITERIAS FOR
CONSTRUCTION TECHNICIAN EMPLOYMENT**

ABSTRACT

In this research, need to determine the nature of the technical elements was studied in the construction sector companies. For t is aim, the advertisements which printed in the newspaper Hürriyet's addition Humann Resours'64 copies which published between 03.02.2008 and 19.04.2009 by construction firms, investigated. Some of the issues in this advertisements are; announcement dates, customs declaration to the poster companies, announced languages, candidates will be evaluated in the position of the company, sought specific fields, candidates will be working places (inland, abroad, requested to use computer software, to have the desired duration of professional experience, desired to know foreign languages, age limits, the preferred gender, veteran status preferred and driver's license has been like want. Acquired findings are expressed with the help of charts and figures.

Keywords: Construction Technician, Employment, Newspaper Ads,
Recruitment Methods, Areas of Expertise

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Ülkemizde özellikle inşaat sektöründe nitelikli yetişmiş elemana ihtiyaç bulunmaktadır. Önce 1998 daha sonra da düzenlemeler yapılarak 2007 yılında yürürlüğe giren Afet Yönetmeliği, Avrupa Birliği' ne uyum sürecinde Türk Standartları'nın düzenlenmesi, Kamu İhale Kanunu'ndaki düzenlemeler geçmişteki eksik uygulamaların giderilmesi amacıyla yapılan çalışmalara örnek olarak gösterilebilir. Bu düzenlemelerin yapılması ile inşaat sektöründe çalışan ve çalışacak teknik elemanların nitelikleri de değişme göstermektedir.

Çalışma hayatına atılabilmek için günümüzde belli bir bilgi ve beceriye sahip olmak gerekmektedir. Bu bilgi beceri ile kişi kendisine uygun bir iş ile çalışma hayatına dahil olabilir. İşletmeler de yeni eleman alımlarında kendi alanlarına uygun nitelikli elemanlar bulmak isterler. Buna ulaşabilmek için ise çeşitli yayın organlarını kullanarak eleman aradıklarını beyan ederler. Bu yayın organlarından bazıları internet, gazete, dergi, televizyon, broşür'dür.

Personel seçme süreci çalışma hayatının, iş ilanları ise personel seçme sürecinin başlangıç noktasını oluşturmaktadır[1]. Bu nedenle bu süreçte ilan verecek firma, şirket veya yönetici nasıl bir eleman istediğini ilanda açık, net ve anlaşılır bir biçimde belirlemelidir. Aksi takdirde ilan amacına ulaşamaz.

İstihdam sorunu, yalnız ülkemizin değil, küresel anlamda tüm dünyanın öncelikli gündeminde yer almaktadır. Meslek yüksekokullarının sayısının günden güne artmasıyla birlikte, bu okullardan mezun olan öğrencilerin istihdam edilmesinde sıkıntılar yaşanmaktadır. Küreselleşen dünyanın en önemli sorunlarından olan istihdam sorunu ülkemiz açısından da önem taşımaktadır. İstihdam sorununun iki yönü bulunmaktadır; bir yanda iş arayan ve bulamayan işsizler ve diğer yanda ise nitelikli eleman arayan ve bulamayan işverenler[1].

Meslek Yüksekokulları teknik eleman kaynağı olma konusunda önemli bir rol üstlenmekte ve piyasanın ihtiyacı olan ara teknik elamanları yetiştirmektedir. Türkiye'de 60'ın üzerinde Meslek Yüksekokulunun İnşaat Programı, her yıl yüzlerce mezun vererek piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda ara elaman yetiştirme hizmetine devam etmektedir [2].

Hızla gelişen teknoloji, üretim sistemlerinin yeniden şekillenmesi, artan rekabet, iyi eğitim almış kendini sürekli yenileyen bireylerin daha kolay iş bulabilmesini, yüksek ücretli güvenceli işlerde çalışmasını sağlamaktadır [3].

İstihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğunun belirlenmesine yönelik bazı kaynaklar; Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu Raporları SCANS (1991), Kanada Konferans Kurulu Raporlarıdır (The Conference Board of Canada, 2000). Bu kaynaklarda geçen istihdam edilebilirlik becerileri; iletişim, değişikliklere uyum sağlama ve başa çıkma, problem çözme ve eleştirel düşünme, çalışma ahlakı (etik), teknoloji bilgisi, ekip çalışması, becerileri olarak sıralanmaktadır [4].

1997 yılında, Avrupa Eğitim Vakfı'nın Danışma Forumu'nun getirdiği önerilere göre, piyasa ekonomisi, mesleğe özel becerilerin yanı sıra, insanların anahtar yeterlikler de geliştirmesini gerektirmektedir. Bu anahtar yeterlikler, ekip çalışmasını, planlamayı, sorun çözmeyi, iletişim becerilerini, bilgi teknolojisi becerilerini, belirsizlikle başa çıkma becerisini, yaratıcılığı, ana dili ve yabancı dilleri, liderliği, girişimcilik davranışını, yönetim becerisini ve örgütsel anlayışı içerir [5].

İstihdam edilebilme yeteneğini etkileyen temel belirleyici faktörleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür; eğitim, iletişim becerisi, özgüven, sorumluluk sahibi olma, içinde bulunulan duruma

uygun somut çözümler getirme, teknoloji ile uyum, yeniliklere açıklık, eğitim süresince edinilen bilgilerin uygulamaya dökülebilmesi, ikna kabiliyeti, yaratıcılık, yabancı dil bilgisi, ekip çalışmasına yatkınlık, davranış ve heyecan kontrolü, disiplin, düzen ve ast üst ilişkisine uyumluluk [6].

Bir taraftan mezun olan öğrenci aldığı eğitim ile iş dünyasına girebilmeli, diğer taraftan da iş dünyası iş verdiği bu kişiden memnun kalabilmelidir [7].

İşverenler Meslek Yüksekokulu mezunu çalışanlarını yabancı dil bilgileri konusunda yetersiz görmelerine rağmen eleman alımlarında kendileri de çalışanlarının yabancı dil bilmelerini çok da önemsememektedir. Yabancı dil eğitiminin işverenler için önemi olmasa da meslek yüksekokulu öğrencilerine, meslekleri ile ilgili yabancı kaynakları okumaları, anlamaları ve kendini geliştirmeleri açısından önemi olduğundan meslekleri ile ilgili yabancı dilde yazılmış belgeleri, tabloları, kullanma kılavuzlarını okuyup anlayabilecekleri yeterlilikte mesleki yabancı dil eğitimi verilmelidir [2].

TÜİK tarafından düzenli olarak yapılan "Hane Halkı İşgücü Anketleri" ile "Hane Halkı Bütçe Anketleri" (TÜİK, 2006) Meslek Yüksekokulu düzeyinde işgücüne katılım oranı, işsizlik oranı vb. hesaplanabilecek verileri içermesine karşın mezun olunan programlar özelinde verileri içermemekte ve mezun olunan programda elde edilen yetkinliklerin iş hayatında hangi ölçüde kullanıldığı konusunda bilgi vermemektedir[8 ve 9].

Gürel yapmış olduğu araştırmada Halkla İlişkiler alanında faaliyet gösteren on iki firmaya anket uygulamıştır. Ankette "İşe alımlarda hangi yöntemleri kullanıyorsunuz" sorusuna, hazırlanan yöntemlerle ilgili iletilen görüşler ve tercih sonucunda aşağıdaki sonuçta varılmıştır: özel yahoo grupları, sektör yayınları ve üniversitelerle işbirliği yapmanın işe alım yöntemlerinin sıralamasında, öncelikli tercih edilenler arasındadır. Bu yöntemler haricinde; kariyer.net, iç duyuru, referans, direkt başvuru, staj sırasındaki gözlemler, kişisel başvurular, gazeteden transfer etme yanıtları da elde edilmiştir [10].

Firmaların personel sağlamada yararlandıkları kaynaklar "iç" ve "dış" olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. İşletme içi kaynaklardan personel sağlamada; informal araştırma, beceri envanterleri ve açık iş bildirimleri gibi araçlar kullanılır. İşletme dışı kaynaklardan personel sağlamada ise okullar ve kurslar; rakipler ve diğer firmalar, kendiliğinden başvurular, personel ve tanıdıkların tavsiyeleri, iş duyuruları, işçi sendikaları ve meslek birlikleri, iş ve işgören bulma kuruluşları olarak söylenebilir.

İş duyuruları tanımını yapmak gerekirse herhangi bir işletmenin personel ihtiyacını ve eleman aradığını, basın ve yayın organları, posta, el ilanları v.b. yollarla kamuoyuna ve ilgililere iletmek için kullanılan bir yöntemdir.

Özlü yapmış olduğu çalışmada Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğine kayıtlı Ankara'da faaliyetini sürdüren 100 ve üzerinde işçi çalıştıran hazır giyim işletmelerinden rastlantısal olarak seçilen 25 işletmede anket uygulamıştır. Anket sonuçlarına göre "Hazır giyim işletmelerinin doğru işe doğru eleman seçmek için yaptıkları çalışmalar"a ilişkin elde edilen bulgular şu şekildedir [11]:

Tablo 1. Hazır Giyim Sektöründe işe alınacak personelin sağlandığı kaynaklar
(Table 1. The provided resources for staff which will be employed in Garment Industry)

Seçenekler	Sayı	%
Öğretim Kurumları	12	48
İş Duyuruları	15	60
İşçi sendikaları ve meslek birlikleri	4	16
Kendi Başvuranlar	18	72
Personelin Tavsiyesi İle	13	52
İş ve İşçi Bulma Kurumu	1	4
İşletme İçi Kaynaklar	4	16

n= 25

Bu çalışmanın sonucunda; araştırmaya katılan hazır giyim işletmelerinin işe alınacak personeli genellikle iş duyuruları, personelin tavsiyesi ve kendiliğinden iş başvurusu yapan adaylar arasından seçtikleri Tablo 1'de görülmektedir. İşe alınacak personellerin sadece %4'ü "İş ve işçi bulma kurumu"ndan sağlandığı araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır [11].

Ecerkale ve Kovancı aday araştırma sürecinde yeterli sayıda aday profiline ulaşamadığı takdirde web ve gazete ilanı yönteminin izlenebileceğini çalışmalarında belirtmişlerdir [12].

İnternetin yoğun olarak kullanımından önce işletmeler yeni işgücünü işe almada gazete ilanları, çalışan işgücünün referansları, bireysel iş başvuruları gibi geleneksel metotları kullanmaktaydılar. Günümüzde ise işletmeler internet temelli e-işgücü pazarını kullanarak coğrafya bakımından daha geniş bir pazara ulaşarak bu süreci öncekinden daha ucuz ve hızlı yapabilme imkânına kavuşmuşlardır [13].

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Bu araştırmada inşaat sektöründe çalışan firmaların ihtiyaç duyduğu teknik elemanların nitelikleri belirlenmeye çalışılmıştır. İncelemede Hürriyet gazetesinin hafta sonu eklerinden biri olan "Hürriyet İnsan Kaynakları"ndan (İK) faydalanılmıştır. Bu amaçla "İnşaat Teknikerliği" ile ilgili İK ekine verilen iş ilanları incelenmiştir. Bu inceleme toplam 64 hafta sürmüştür. İlan incelemesinde Ankara nüshaları kullanılmıştır. İnceleme 03.02.2008 tarihinde 643 sayılı İK Eki ile başlamış; 19.04.2009 tarihindeki 706 sayılı İK Eki ile sona ermiştir.

Hürriyet Gazetesi İK Eki'ndeki inşaat sektöründe çalışan firmaların ihtiyaçları doğrultusunda "İnşaat Teknikerliği" ile ilgili verdikleri irdelenirken aşağıdaki hususlarla ilgili veriler iki ana başlıkta kayıt altına alınmıştır. Bunlar:

1.) İlanlarla ilgili hususlar

- İlan tarihi,
- İlan adeti,
- İlan veren şirket,
- İlan dili.

2.) Teknik elemanlarla ilgili ilanda belirtilen hususlar

- Firmada değerlendirileceği pozisyon,
- Aranılan uzmanlık alanı, değerlendirileceği inşaat alanı
- Çalıştırılacağı yer (yurt içi, yurt dışı),
- Kullanılması istenen bilgisayar yazılımları,
- Tecrübe süresi,
- Bilinmesi istenen yabancı dil,

- Yaş sınırı,
- Tercih edilen cinsiyet,
- (Erkek ise) Tercih edilen askerlik durumu,
- Sahip olunan ehliyet sınıfı'dır.

Yukarıda iki ana başlık altında belirtilen hususlar kayıt altına alınmış; bu veriler kullanılarak şekil ve tablolarla inşaat sektöründe aranan "İnşaat Teknikerleri"nin sahip olmaları beklenen nitelikler belirlenmeye çalışılmıştır.

3. ANKET UYGULAMASI (SURVEY APPLICATION)

Araştırma kapsamında Hürriyet gazetesi İK ekinde 03.02.2008-19.04.2009 tarihleri arasında 64 hafta boyunca "İnşaat Teknikerliği" ile ilgili verilen ilanlar takip edilmiştir. 64 hafta boyunca toplam 21 haftada İK ekinde "İnşaat Teknikerliği" ile ilgili herhangi bir ilan yayımlanmamıştır.

İncelenen ilanlarda toplam 66 farklı firma ismi bulunduğu görülmüştür. Bu durum, firma isimleri ve firmaların verdikleri ilan sayıları ile birlikte Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 2. İlan veren firmalar ve talep ettikleri eleman sayıları
(Table 2. Providing companies and their staff declared request numbers)

SIRA	FİRMALAR	İLAN SAYISI
1	İSİM BELİRTMEYEN FİRMALAR	32
2	STFA İNŞAAT	4
3	YÜKSEL İNŞAAT A.Ş.	4
4	RG CONST. ENGINEERING TRADING LTD. INC.	3
5	GÜRİŞ İNŞAAT VE MÜHENDİSLİK A.Ş.	3
6	GORDION GRUP	3
7	LÖSEV	2
8	ANT İNŞAAT	2
9	KUANTA İNŞAAT	2
10	URARTU İNŞAAT	2
11	ÖZALTIN İNŞAAT TİC.VE SAN.A.Ş.	2
12	İÇKALE	2
13	YENİGÜN İNŞAAT SAN.VE TİC.A.Ş.	2
14	SML İNŞAAT	2
15	ÜNAL ŞİRKETLER GRUBU	2
16	POLİMEKS İNŞAAT TAAH.VE SAN TİC.A.Ş.	2
17	DOĞUŞ İNŞAAT ve TİCARET A.Ş.	1
18	SİSTEM İNŞAAT AKARYAKIT SAN. Ve TİC. A.Ş.	1
19	CENİN TANITIM	1
20	ADA	1
21	İMT MÜHENDİSLİK	1
22	MİTAŞ ENERJİ ve MADENİ İNŞAAT İŞLERİ T.A.Ş.	1
23	KİPAŞ HOLDİNG	1
24	CEMATEK METAL İŞLEME MAKİNALARI İMALATI	1
25	ÜÇAY MÜHENDİSLİK	1
26	FERMAK	1
27	GÜRSESLİ İNŞ.SAN.TİC.A.Ş.	1
28	ACARLAR İNŞAAT	1
29	UNAL GROU	1
30	GEZER KÖPRÜLÜ VİNÇ	1
31	SEYAS	1

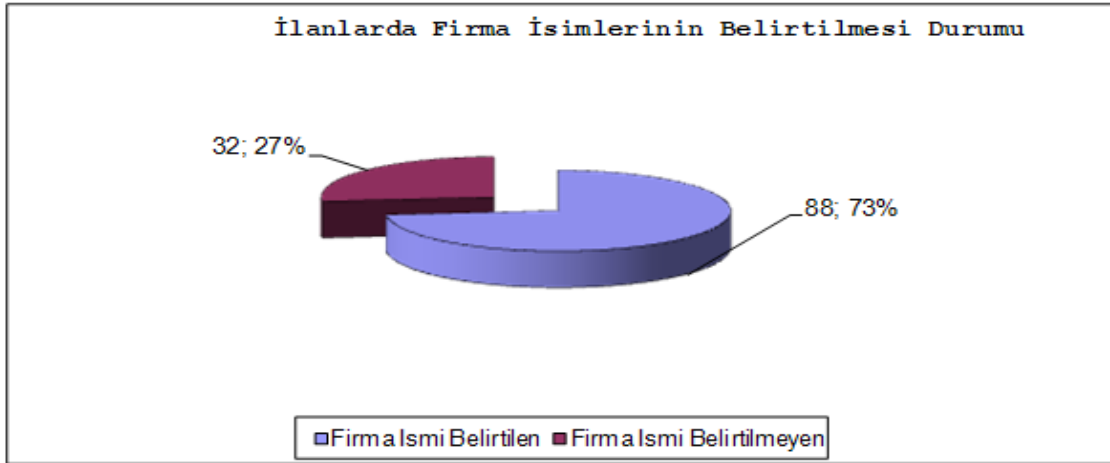
32	SUTA	1
33	POLARKON	1
34	ADALI HOLDING	1
35	PİMEKS GROUP	1
36	URANSAN DIŞ TİC.TAAH. VE YAT.A.Ş.	1
37	APC PASLANMAZ TASARIM LTD.ŞTİ.	1
38	BUREA VERİTAS	1
39	ATASEVEN GROUP	1
40	DENİZBANK	1
41	HAZİNE DAROĞLU ÖZKAN	1
42	ÖZERK İNŞAAT	1
43	VEEV İLERİ AHŞAP YAPI TEK. VE TİC. AŞ.	1
44	AKEL	1
45	KOÇTAŞ (KOÇ HOLDİNG)	1
46	ENPRODE MÜH.VE DAN.	1
47	SİSTEM YAPI İNŞAAT VE TİC.A.Ş.	1
48	ÇUKUROVA İNŞAAT SAN.VE TİC.A.Ş.	1
49	TÜRKERLER	1
50	EMT ERİMTAN A.Ş.	1
51	KALYON İNŞAAT	1
52	BEREKET ENERJİ ÜRETİM A.Ş.	1
53	ÖZ-KAR GRUP	1
54	ÖZGÜN İNŞAAT TAAH.HAF.LTD.ŞTİ.	1
55	ARTI ÇEVRE	1
56	GARANTİ KOZA İNŞAAT SAN.VE TİC.A.Ş.	1
57	FEKA İNŞAAT	1
58	NUR İNŞAAT	1
59	HİDRO DİZAYN MÜH.MÜŞ.LTD.ŞTİ.	1
60	ÜNAL AKPINAR İNŞ.İMA.SAN.VE TİC.A.Ş.	1
61	DOLSAR MÜHENDİSLİK	1
62	ALACALI İNŞAAT SAN.VE TİC.A.Ş.	1
63	KUZU GRUP	1
64	FERNAS İNŞAAT LTD.ŞTİ.	1
65	YILDIZLAR İNŞAAT	1
66	HİDROTEK ARITMA İNŞ.SAN.VE TİC.LTD.ŞTİ.	1
67	TAŞYAPI İNŞAAT A.Ş.	1
	TOPLAM	120

Buna göre 32 ilanda firma isim bilgisine rastlanmamıştır. Bu da toplam 64 hafta boyunca verilen ilanlarda yaklaşık olarak her dört firmadan birinin isim beyan etmeden ilan verdiği sonucunu göstermektedir.

4. BULGULAR (FINDINGS)

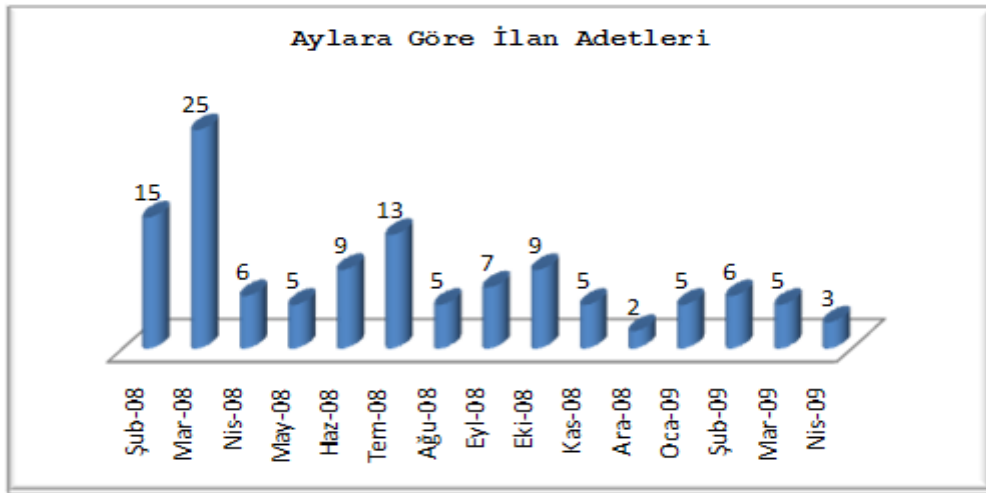
Araştırma kapsamında incelenen 120 ilanının 119 tanesi Türkçe; 1 tanesi de hem Türkçe hem de İngilizce olarak yayınlanmıştır. Bu veriden İnşaat Teknikeri istihdam etmek isteyen firmaların yabancı dile önem vermediği söylenebilir. Bu konuda ek bilgiye ise aşağıda, ilanlarda bilinmesi istenen yabancı dil başlığı altındaki inceleme ile ulaşılabılır.

Şekil 1'de ilanlarda firma isimlerinin belirtilmesi durumu ifade edilmiştir. Grafikte firma ismi belirtilen ilanların 88 adet olduğu ve toplam ilanların %73'ünü oluşturduğu; firma ismi belirtilmeyen ilanların ise 32 adet olduğu, toplam ilanların da %27' sini oluşturduğu görülmektedir.



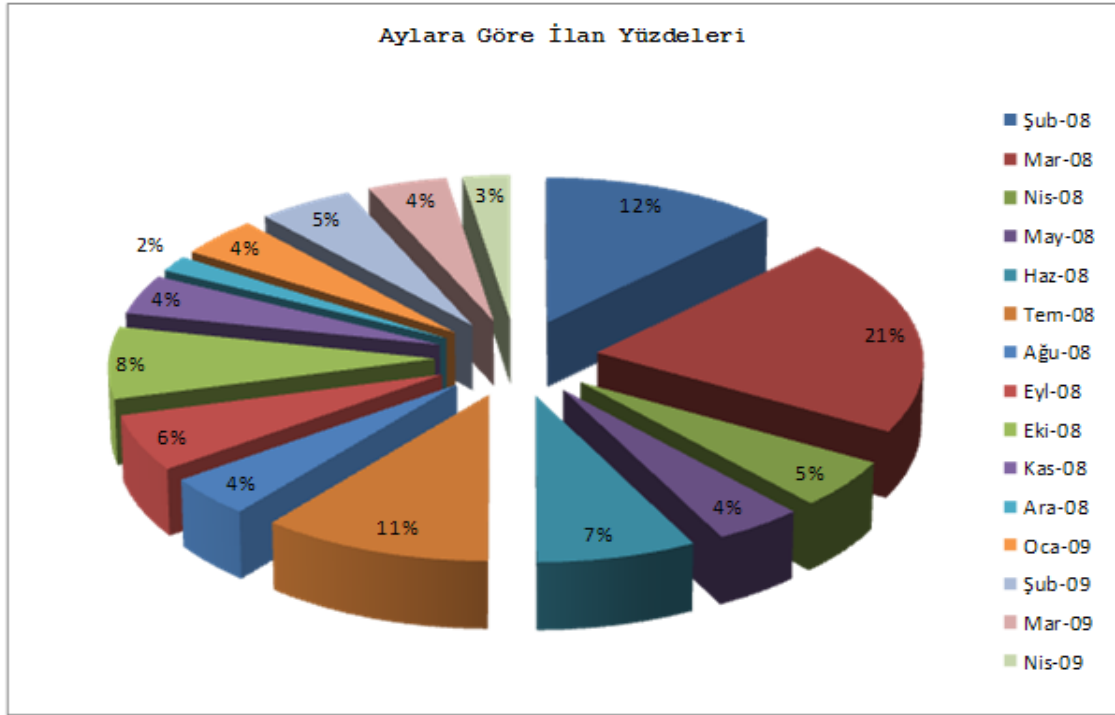
Şekil 1. İlanlarda firma isimlerinin belirtilmesi
(Figure 1. Announcement of company name specified in classifieds)

15 ay boyunca takip edilen ilanların aylara göre dağılımı ise Şekil 2'de gösterilmiştir. Aylık ilan adetlerine bakıldığında en çok ilanın (25 adet ile) 2008 Mart ayında verildiği görülmektedir. En çok ilan verilen aylar sıralamasında (15 adet ile) ikinci olarak 2008 Şubat ayı; üçüncü olarak da (13 adet ile) 2008 Temmuz ayı görülmektedir. En az ilan verilen üç ay ise (2 adet ile) 2008 Aralık; (3 adet ile) 2009 Nisan ve (5 adet ile) 2008 Mayıs, 2008 Ağustos, 2009 Ocak ve 2009 Mart ayları olmuştur. Bu durum inşaat sektörünün mevsimselliğini vurgulamaktadır.



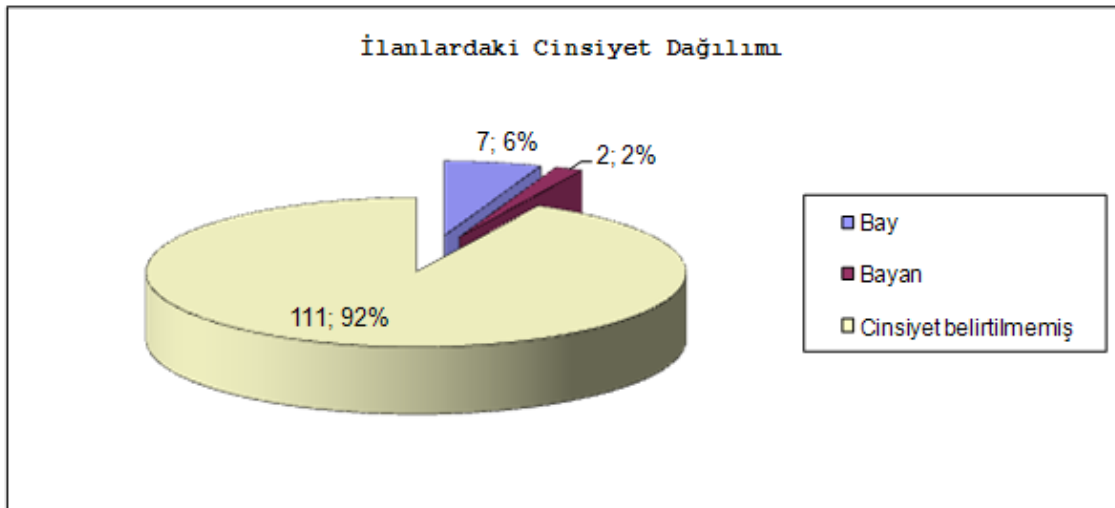
Şekil 2. Aylara göre ilan adetleri
(Figure 2. Classifieds copies of listings by months)

Şekil 3'de aylara göre ilan yüzdeleri görülmektedir. Araştırma çerçevesinde Şubat 2008'de toplam ilanların %12'si kadar ilan yayınlanırken bir yıl sonra Şubat 2009'da bu oran %5'lere gerilemiştir. Mart 2008'e bakıldığında ise toplam ilanların %21'i yani yaklaşık beşte biri bu ay içerisinde gerçekleşmiştir. Ancak bir sene sonraki Mart 2009'daki ilanlar toplam ilanların sadece %4'lük bir kısmını oluşturmaktadır.



Şekil 3. Aylara göre ilan yüzdeleri
(Figure 3. Classifieds listing by month percentages)

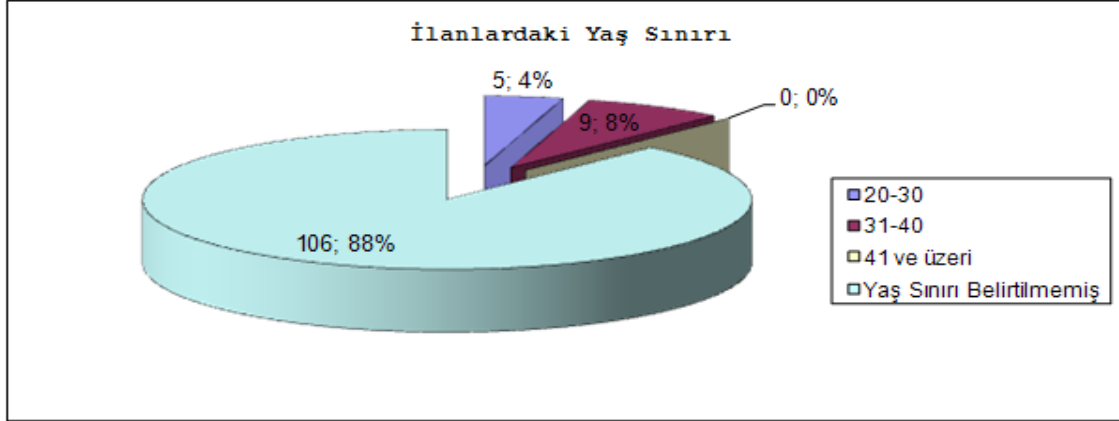
64 hafta boyunca incelenen ilanlar sonucu cinsiyet dağılımları Şekil 4'te görülmektedir. Yüzdelerden de anlaşıldığı gibi firmaların önemli bir bölümünün ilanlarında herhangi bir cinsiyet tercihi bulunmadığı görülmektedir. İlanların toplamında firmalar sadece %8'lik dilimde cinsiyet tercihi belirtmişler; %92'lik dilimde ise cinsiyet belirtmemişlerdir.



Şekil 4. İlanlardaki cinsiyet dağılımı
(Figure 4. Gender distribution in classifieds)

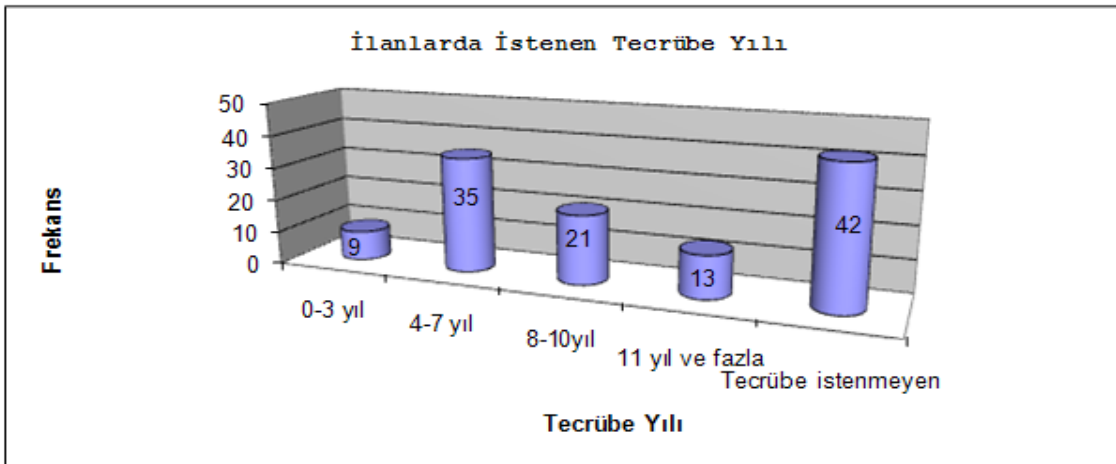
İnşaat mesleği gün içerisinde yoğun hareket ve enerji gerektiren bir meslektir. Özellikle inşaat sahasında çalışan teknik elemanlar inşaat sahasının her noktasındaki üretimi ve çalışmayı takip etmek

durumundadırlar. Bu gerçekten yola çıkarak firmaların istihdam edecekleri elemanlarda istedikleri yaş aralıkları ile ilgili yüzde ve adet bilgileri Şekil 5'de görülmektedir. Firmalar vermiş oldukları ilanların %88'inde yaş sınırı belirtmemişlerdir. Toplam ilanların %12'sinde yaş sınırı belirtilmiştir. Bu sonuç bize firmaların eleman seçiminde büyük oranda (%88) yaşa bağlı hareket etmediklerini göstermektedir.



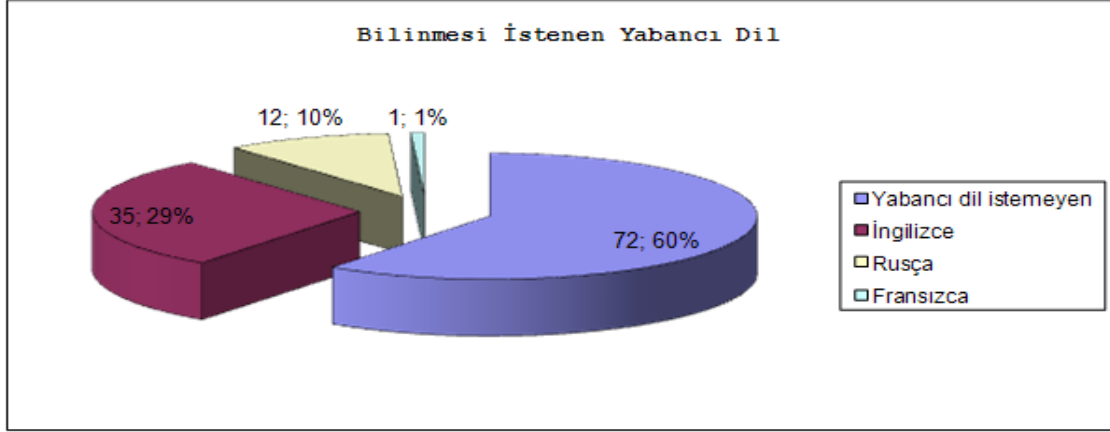
Şekil 5. İlanlardaki yaş sınırı
(Figure 5. Announced in the age limit)

İnşaat sektöründe özellikle nitelikli teknik eleman seçiminde tecrübe önemli bir unsur olarak bilinmektedir. Büyük firmalar büyük yatırımlara imza attıklarından tecrübeli elemanlar özellikle büyük firmaların öncelikli tercihleri olmuştur. 15 ay boyunca incelenen ilanlarda firmaların istedikleri tecrübe süreleri, ilan adetleri ile birlikte Şekil 6.'da verilmiştir. Buna göre iş tecrübesi istemeyen firmaların toplam 42 adet (%35) ilanı bulunmaktadır. 0-3 yıl tecrübe şartı aranan ilanlar 9 adet (%7,50); 4-7 yıl tecrübe şartı aranan ilanlar 35 adet (%29,17); 8-10 yıl tecrübe şartı aranan ilanlar 21 adet (%17,50); 11 yıl ve daha fazla tecrübe şartı aranan ilanlar 13 adet (%10,83) bulunmaktadır. Şekil 6.'ya bakıldığında firmaların en çok tercih ettikleri mesleki deneyim süresi aralığı 4-7 yıl olarak görülmektedir.



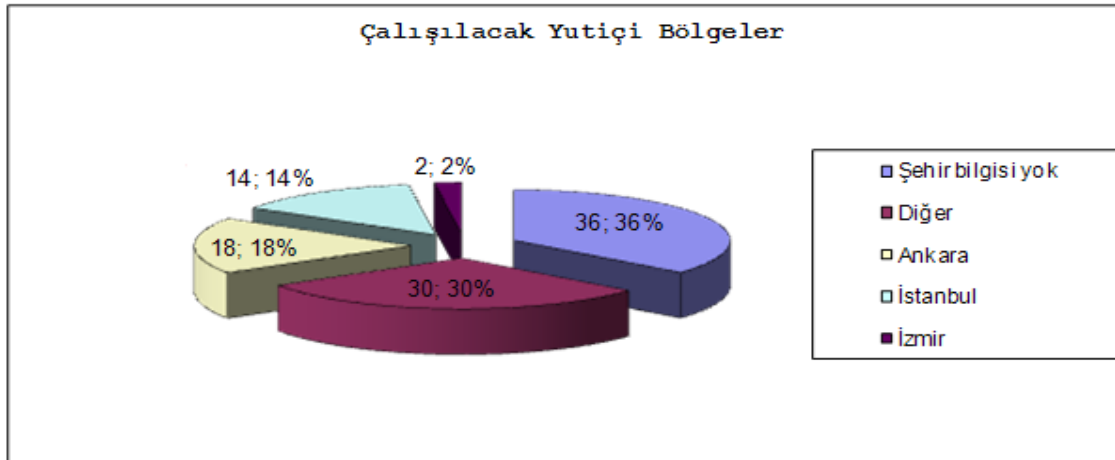
Şekil 6. İlanlarda istenen tecrübe yılı
(Figure 6. Desired experience in the year announced)

Şirketler istihdam etmeyi düşündükleri teknik elemanlarda istedikleri yabancı dilleri verdikleri ilanlarda belirtmişlerdir. Bu durum Şekil 7'de gösterilmektedir. İlanların yarısından fazlasında (%60) firmalar yabancı dil belirtmemişlerdir. Firmalar tarafından teknik elemanların en çok bilmesi istenen yabancı dil %29 oranında İngilizce'dir. İngilizce'yi %10 oranıyla Rusça; %1 oranıyla da Fransızca izlemektedir.



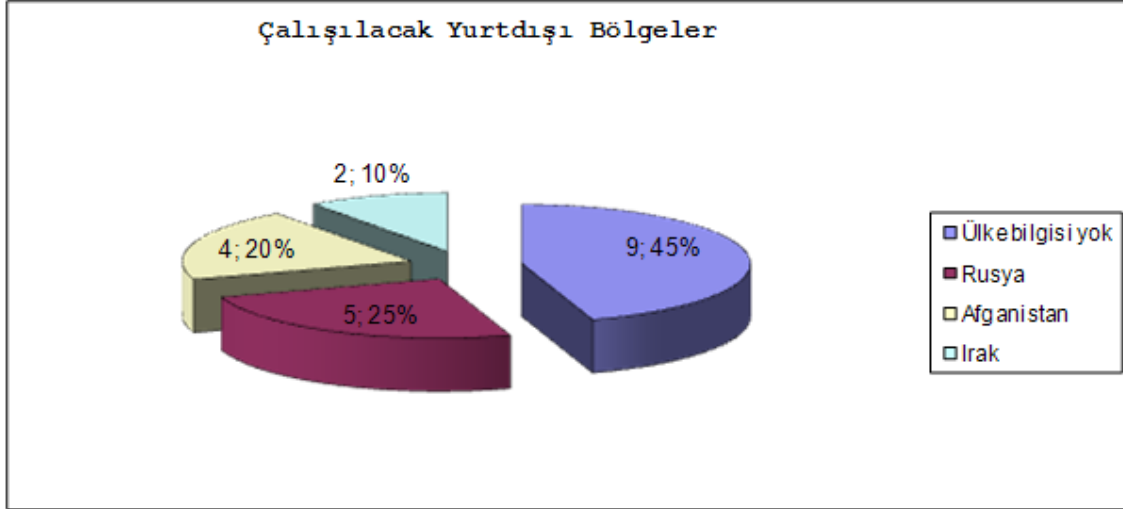
Şekil 7. Bilinmesi istenen yabancı dil
(Figure 7. Want to know the foreign language)

Firmaların vermiş oldukları ilanlar incelendiğinde yurtiçinde istihdam edilmek üzere 100 adet teknik eleman arandığı gözlenmektedir. Yurtiçinde istihdam edilmek üzere planlanıp yayınlanan ilanların %36'sında (36 adet) herhangi bir şehir bilgisi bulunmadığı gözlenmiştir. Bu da yaklaşık her üç ilandan birinde şehir belirtilmediğini göstermektedir. Ülkemizin üç büyük ili Ankara, İstanbul ve İzmir aynı zamanda büyük inşaat yatırımlarının yapıldığı anakentlerdir. Bu üç ilde istihdam edilmek üzere verilen ilanlar toplam ilanların (%18+%14+%2=%34) %34'lük bir dilimini oluşturmaktadır. Bir başka deyişle her üç ilandan birinde Ankara, İstanbul veya İzmir illerinde firmaların istihdam isteği bulunmaktadır. Diğer şehirlerimiz ise toplam ilanların %30'luk (30 adet) bir kısmını oluşturmaktadır. İlanların yurtiçi dağılımına bakıldığında inşaat alanında büyük yatırımların nitelikli eleman ihtiyacı doğurduğunu söyleyebiliriz.



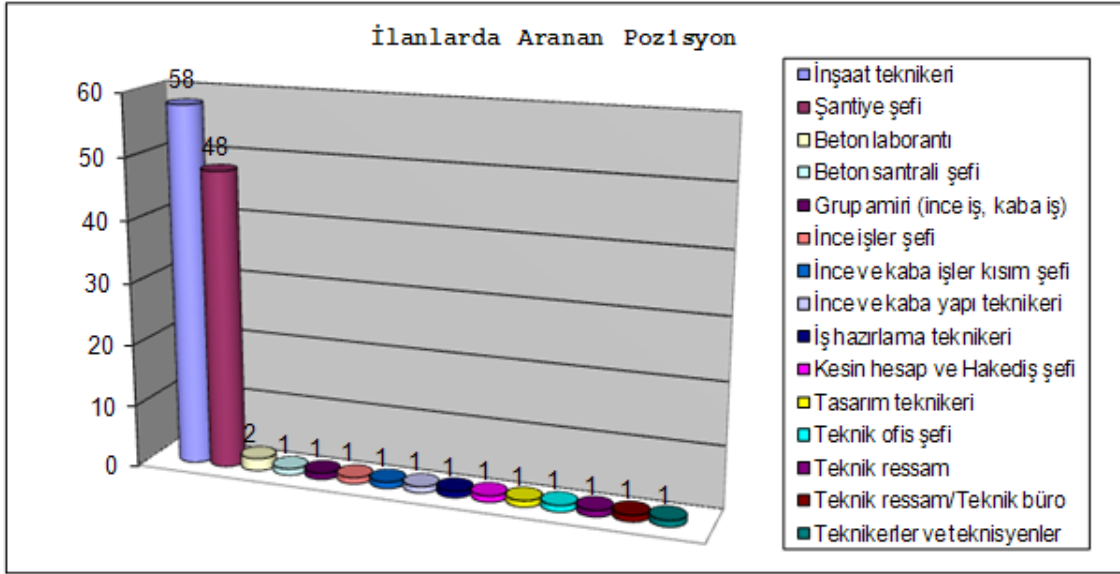
Şekil 8. Çalışılacak yurtiçi bölgeler
(Figure 8. Domestic regions will be studied)

64 hafta boyunca Hürriyet İK ekinde İnşaat Teknikerliği ile ilgili yayınlanmış ilanlar incelendiğinde, bu süre içerisinde toplam 20 adet yurtdışında teknik eleman istihdam üzere ilan yayınlandığı görülmektedir. Bu ilanların yarıya yakınında (9 adet; %45) ülke bilgisi bulunmamaktadır. Bu tür ilanlar genelde "Yurtdışında çalıştırılmak üzere" cümlesi ile başlamakta; herhangi bir ülke bilgisi verilmemektedir. İlanların %25'inde yani her dört ilandan birinde firmaların Rusya'da çalıştırılmak üzere teknik eleman aradığı belirlenmiştir. Rusya'yı %20 ile Afganistan; %10 ile Irak izlemektedir.



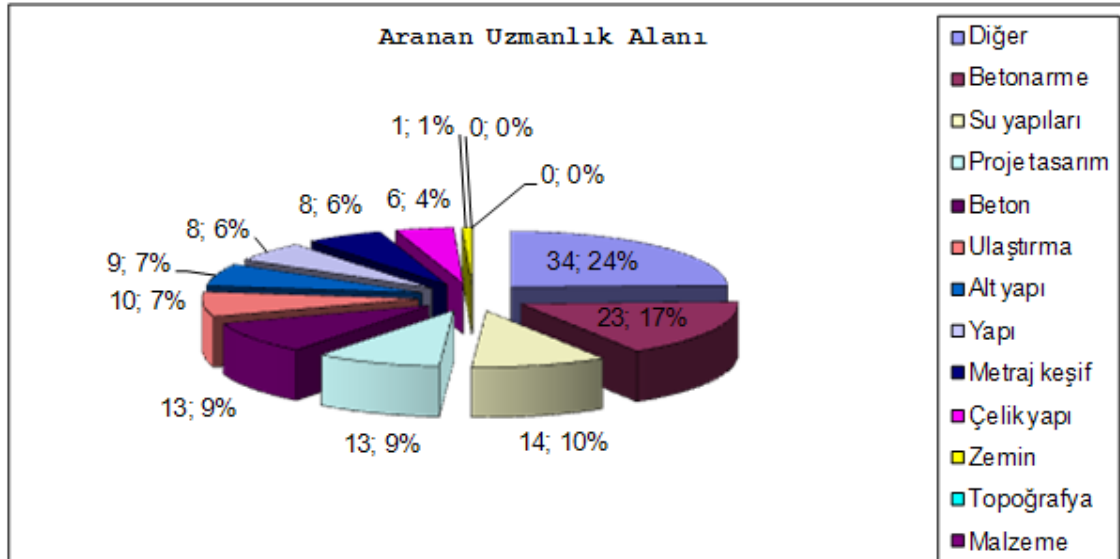
Şekil 9. Çalışılacak yurtdışı bölgeler
(Figure 9. Will be worked overseas territories)

İnşaat Teknikerliği ile ilgili ilanlar incelendiğinde firmaların aradığı teknik eleman pozisyonları Şekil 9.'da gösterilmiştir. Firmalar istihdam etmek için en çok "İnşaat Teknikeri" pozisyonuna (58 adet) teknik eleman aramaktadırlar. Bu pozisyon tüm ilanların yaklaşık yarısını (%48,33) oluşturmaktadır. Firmalar tarafından en çok aranan ikinci pozisyon da (48 adet) "Şantiye Şefliği"dir. Bu pozisyon da tüm ilanların %40'ını oluşturmaktadır. Bu iki pozisyon tüm ilanlara oranla %88,33'lük büyük bir bölüm oluşturmaktadır. Bu sonuç firmaların istihdam etmek için büyük çoğunlukla "İnşaat Teknikeri" ya da "Şantiye Şefi" aradığını göstermektedir.



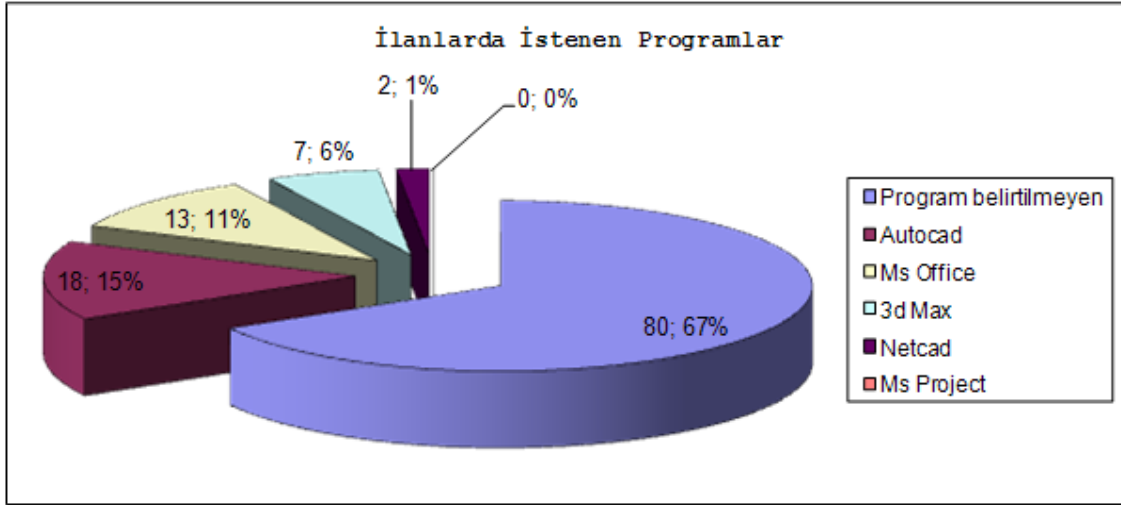
Şekil 10. İlanlarda aranan pozisyon
(Figure 10. Search in the position announcement)

Araştırma kapsamında incelenen ilanlarda firmaların aradığı teknik elemanlarda istedikleri uzmanlık alanları Şekil 10.'da verilmiştir. Verilere göre firmalar en çok "Su Yapıları", "Proje Tasarımı", "Beton" ve "Ulaştırma" alanında uzmanlaşmış teknik elemanları istihdam etmek istemektedirler. Tüm ilanlar incelendiğinde ilan veren firmaların "Topoğrafya" ve "Malzeme" alanında uzmanlaşmış teknik eleman talebi olmadıkları görülmektedir.



Şekil 11. Aranan uzmanlık alanı
(Figure 11. Expertise sought)

Firmaların istihdam etmek istedikleri teknik elemanlarda aradıkları programların yüzdeleri ve ilan adetleri Şekil 11'de verilmektedir. Buna göre ilanların %67'sinde firmalar istihdam etmek istedikleri teknik elemanda herhangi bir bilgisayar programı kullanabilme şartı aramamaktadırlar.



Şekil 12. Bilinmesi istenen bilgisayar programları
(Figure 12. Knowing the desired computer programs)

15 ay boyunca incelenen ilanlarda erkekler için "askerlik yapmış olma" şartı 12 ilanda (%10) bulunmaktadır. Adayların askerlik durumlarının firmalar için az derecede önem arz ettiği söylenebilir. Aranılan teknik elemanın "B sınıfı ehliyet"e sahip olmasını isteyen firmalar tüm ilanların sadece %5'lik bir kısmını oluşturmaktadır. Bu durum istihdam edilecek elemanların imalat yapılan şantiyelerde yada ofislerde görevlendirilmek istendiği sonucunu güçlendirmektedir.

5. SONUÇLAR (CONCLUSIONS)

Yukarıdaki bulgular bir arada değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlara varılmaktadır;

- İnşaat Teknikeri istihdam etmek isteyen firmalar, bu elemanların yabancı dil bilmesine önem vermemektedir.
- Firmaların %27'si, verdikleri iş ilanlarında kendi isimlerini gizlemektedir. Firma ismi belli olmayan bir ilan ile istenilen nitelikli eleman temin edilip edilemeyeceği, başka bir araştırma konusu olarak incelenebilir.
- Aylık ilan dağılımına bakıldığında özellikle 2008 yılı sonlarında ve 2009 yılının izlenen aylarının tamamında ilan sayısında belirgin bir azalma olduğu görülmektedir. Bu durum dünya çapında etkisini gösteren ekonomik krizin bir sonucu olarak görülebileceği gibi; inşaat yatırımlarının da azaldığının bir göstergesi kabul edilebilir. Grafikte görülen dalgalanma ise inşaat sektörünün mevsimlerden etkilendiğini göstermektedir. İnşaat sektöründe istihdam talebi kış aylarında azalırken; yaz ve özellikle bahar aylarında büyük artışlar göstermektedir.
- İlan sayılarında bir önceki yıla göre büyük bir düşüşün olmasının, global krizin de etkisiyle inşaat sektöründeki meydana gelen daralmayı yansıttığı söylenebilir.
- Mevcut verilere göre inşaat firmalarının teknik eleman istihdamı sırasında ilana başvuracak adayların cinsiyetlerini önemsemedikleri ortaya çıkmıştır. Böylece "İnşaat erkek mesleğidir" yaygın görüşünün inşaat teknikeri istihdamı boyutunda sektördeki firmaların düşüncelerini yansıtmadığı görülmektedir.
- İnşaat firmaları, eleman seçiminde büyük oranda yaşa bağlı hareket etmemektedirler.

- İnşaat firmaların en çok tercih ettikleri mesleki deneyim süresi aralığı 4-7 yıl olarak görülmektedir.
- İnşaat alanı birden çok sektörün birbiri ile bağlantılı olarak çalıştığı alanların başında gelmektedir. Örnek olarak malzeme üretimi, malzeme satışı, malzeme nakliyesi, malzeme kullanımı, malzeme siparişi, yapı projesi tasarımı ve çizimi, projenin kabulü, projenin şantiyede uygulanması, çalışanların organizasyonu ve yönetimi, nakit akışları gibi konular inşaat sektöründe birbiri ile bağlantılı alanların bazılarıdır. İnşaat alanında çalışan nitelikli bir eleman diğer sektörlerle iletişim halinde olacağından yabancı dil bilmesi faydalı olabilecektir. Özellikle büyük projelerde malzeme temini, nakit akışları, projenin tasarım ve çizim aşamalarında şirketler yabancı kuruluşlarla beraber çalışabilmektedir. İlanların yarısından fazlasında (%60) firmalar yabancı dil belirtmemişlerdir. Firmalar tarafından teknik elemanların en çok bilmesi istenen yabancı dil %29 oranında İngilizce'dir. İngilizce'yi %10 oranıyla Rusça; %1 oranıyla da Fransızca izlemektedir.
- İnşaat sektöründe büyük yatırımlar ve istihdam alanı çokluğu büyük kentlerde olmaktadır. Aynı zamanda büyük şehirlerin nüfuslarının çok olması yapısal ihtiyaçların artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla daha fazla yatırım yapılması gerekliliği meydana gelmektedir. Ülkemizin üç büyük ili Ankara, İstanbul ve İzmir aynı zamanda büyük İnşaat Teknikeri istihdamının yapıldığı anakentlerdir.
- İnşaat sektöründe ülkemizde başarı elde etmiş firmalar yurtdışında da özellikle 20. yüzyılın sonlarına doğru büyük projelerde başarılarla imza atmışlardır. Özellikle Kuzey Afrika, Arap Yarımadası, Doğu Asya, Türkî Cumhuriyetler, Ukrayna ve Rusya gibi ülkelerde faaliyetlerini sürdürmektedirler. Yeniden planlanan ve yeniden kurulan Irak, Afganistan gibi ülkelerde de Türk firmaları ihaleler kazanmakta; yatırımlar yapmaktadırlar. İlanların %25'inde yani her dört ilandan birinde firmaların Rusya'da çalıştırılmak üzere teknik eleman aradığı belirlenmiştir. Rusya'yı %20 ile Afganistan; %10 ile Irak izlemektedir.
- İnşaat firmaları, istihdam etmek için büyük çoğunlukla "İnşaat Teknikeri" yada "Şantiye Şefi" görevlerine eleman aramaktadır. Yalnızca İnşaat Teknikeri olarak istihdam edileceği anlaşılan teknik elemanların büyük bölümünün şantiyede teknik görevler alabileceği düşünülmektedir. Önemli bir oranda "şantiye şefliği yapmak üzere" İnşaat Teknikeri aranması ise, gerek inşaat teknikerliği eğitimi alan öğrencilerin gerek inşaat teknikerlerinin kariyer planlamalarında önemle göz önüne almaları gereken bir bulgudur.
- İnşaat sektörü diğer alanlarla yakından ilişkilidir ve inşaat mesleği ile uğraşan kişiler farklı alanlarda da bilgiye sahip olurlar. Örneğin bir hizmet binası yapılırken bu hizmet binasının konumu, ulaşımı, kapasitesi, yapının sıhhi ve elektrik tesisatının yapılması, yapılacak imalatların hesaplanması gibi unsurlar ortaya çıkmaktadır. Günümüzde yapılacak yapıların tasarım, planlama, fiyat analizleri gibi unsurları bilgisayar ortamlarında kolaylıkla yapılabilmektedir. Bu nedenle teknik eleman birçok alanda kendini yetiştirmiş olmalıdır. Teknik elemanlar belli konularda nitelikli bilgiye sahip olmalıdır. Gerek şantiyede gerekse büro ve diğer çalışmalarda bu teknik bilgileri ile ortaya çıkabilecek sorunlara çözümler

getirebilmelidir. Verilere göre firmalar en çok "Su Yapıları", "Proje Tasarımı", "Beton" ve "Ulaştırma" alanında uzmanlaşmış teknik elemanları istihdam etmek istemektedirler.

- İncelenen ilanların üçte ikisinde firmalar istihdam etmek istedikleri teknik elemanda herhangi bir bilgisayar programı kullanabilme şartı aramamaktadırlar. Bunun nedeni olarak teknik eleman aranan pozisyonlarda "İnşaat Teknikerliği" ve "Şantiye Şefliği"nin fazla oluşu gösterilebilir. Bu iki hususa bakıldığında firmaların teknik elemanları daha çok "şantiyede, yapının inşası aşamasında görevlendirmeyi düşündüklerinden program şartı aramadıkları" sonucuna varılabilir.
- Adayların askerlik durumlarının firmalar için az derecede önem arz ettiği söylenebilir.
- Aranılan teknik elemanın "B sınıfı ehliyet"e sahip olmasını isteyen firmalar tüm ilanların sadece %5'lik bir kısmını oluşturmaktadır. Bu durum istihdam edilecek elemanların imalat yapılan şantiyelerde ya da ofislerde görevlendirilmek istendiği sonucunu güçlendirmektedir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Çöğür, İ., Atik, E.T. ve Çakmak, V., (2009). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilme Yeteneğinin Geliştirilmesi Üzerine Bir İnceleme, 1.Uluslararası 5.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Konya, Bildiriler Kitabı ss:1736-1745.
2. Kalay, M., Şahin, M. ve Aydoğan, E., (2009),. İşverenlerin İstihdam Edilebilirlik Açısından Meslek Yüksekokulu Mezunlarını Bilgi ve Beceri Düzeylerine Göre Değerlendirmesi, 1.Uluslararası 5.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Konya, Bildiriler Kitabı ss:1034-1044.
3. Karadeniz, O., (2009). Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Çalışma Hayatında İzlenimleri Türkiye İçin Mezun Takip Modeli Önerisi, 1.Uluslararası 5.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Konya, Bildiriler Kitabı ss:2050-2052.
4. Baran, N. ve Cavkaytar, A., (2007). İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamına İlişkin Görüş ve Önerileri, Elementary Education Online, 6 (2), ss:213-214.
5. Avrupa Eğitim Vakfı, Alt Grup D Nihai Rapor, (1998), Ortak Ülkelerde Temel Beceri Eğitiminin Geliştirilmesi.
6. Erk, N., (2005). Üniversite-Sanayi İşbirliği, İstihdam Edilebilirlik ve Bologna Süreci, Bologna Türkiye Projesi (2004-05) Değerlendirme Toplantısı.
7. Tokay, H., (2008). I.Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı Sonuç Raporu, <http://www.yok.gov.tr/egitim/endustriyel/rapor.doc>, 2005, (Erişim: 26/11/2008)
8. TÜİK, (2009). Hane Halkı İşgücü Anketleri, www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi:14.02.2009)
9. Gürel, T., (2006). Halkla İlişkiler Profesyonelleri İletişim Fakülteleri Mezunlarında Neler Arıyorlar: Ajans Yöneticilerinin Bakış Açıları, TÜİK, Hane Halkı Bütçe Anketi Veri Teker (CD), 2. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu Bildirisi.
10. Özlü, G.P., (2006). Hazır Giyim Sektöründe Personel Seçim Sürecine İlişkin Bir Araştırma, (2006), Tekstil ve Konfeksiyon 3/2006, ss:200-205.



11. Ecerkale, K. ve Kovancı, A., (2005). İnsan Kaynaklarında Dış Kaynak Kullanımı, Havacılık Ve Uzay Teknolojileri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, ss:69-75.
12. Dougall, M.B., (2001). The Rise of the ELabour Market and It's Implications for the Federal Public Service, www.hrmaagr.gc.ca/research/labourmarket/erecruitmentie.asp, (Son erişim tarihi 5-01-2006).
13. Güler, E.Ç., İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, ss:17-23.