

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNDEN İŞBAŞI EĞİTİM
PROGRAMLARINA KATILANLARIN İSTİHDAM
DURUMLARININ BELİRLENMESİ:
YALOVA İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Hasan YAMAN**

**Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Muharrem ES

AĞUSTOS 2019

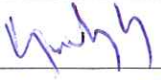
T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİNDEN İŞBAŞI EĞİTİM
PROGRAMLARINA KATILANLARIN İSTİHDAM
DURUMLARININ BELİRLENMESİ:
YALOVA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Hasan YAMAN (157205005)

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL POLİTİKA

Bu tez 27.08.2008 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Prof. Dr. Muharrem ES	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programlarına Katılanların İstihdam Durumlarının Belirlenmesi: Yalova İli Örneği

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 93 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 30/07/2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen ithenticate intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %9'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

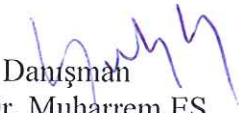
Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.


İmza

Adı SOYADI :Hasan YAMAN
Öğrenci Numarası :157205005
Ana Bilim Dalı :Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı :Sosyal Politika
Türü : () Proje (x) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Taramayı Yapan Arş.Gör.
Arş.Gör. Yusuf Ziya YILDIRIM
27/08/2019


Danışman
Prof. Dr. Muharrem ES
27/08/2019

ÖNSÖZ

“Günümüzde asıl sorun; ilişkide olduğumuz kişilerin neyin yokluğunu çektiklerine aldırmayışıımızdır” Sağlıklı bir toplumsal yapının inşası için bugün ve gelecekte, sahip olacağı yeteneklerini en etkin bir şekilde kullanabilecek olan insanın niteliğini geliştirmek amaç ve hedef olmalıdır. Sosyal, kültürel ve ekonomik gelişim esnasında önemli olan, insan onurunu koruyacak ve yükseltecek düşünceyle birlikte, insanın ortaya çıkan gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Bu gereksinimlerin karşılanması, insanın önüne çıkan fırsatları değerlendirebilmesine bağlıdır. Öncelikle Tez çalışmalarım süresince, desteklerini esirgemeyerek gösterdiği anlayış ve hoşgörüsüyle, bana fırsatlar sunan değerli tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Muharrem ES’e teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca tüm tez hocalarıma ve özellikle Sayın Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY’a ve Sayın Prof. Dr. Hacı Yunus TAŞ’a, birlikte çalışmakta olduğum meslektaşlarıma, çalışmaya katılan tüm işyeri sahipleri ve çalışanlarına, teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Çalışmalarımın başlangıcından itibaren manevi destekleriyle beni bir an bile yalnız bırakmayan, bilgi, tecrübe, yardımlarını esirgemeyen sabır ve sebat gösteren sevgili eşim, Serap YAMAN’a, geleceğimiz olan biricik kızım Aslıhan ve oğlum Oğuzhan YAMAN’a teşekkür eder şükranlarımı sunarım.

Hasan YAMAN

Ağustos 2019

İÇİNDEKİLER

BEYAN BELGESİ	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
ÖZET	x
SUMMARY	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1	9
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	9
1.1.Eğitim, İş, İşgücü Piyasası, İşsizlik, İstihdam ile İlişkili Kavramlar	9
1.2.İş ve Meslek Kavramı	11
1.3.İşbaşında Eğitim Kavramı	12
1.4.Mesleki Eğitim Kavramı	12
1.5.Açık İş Kavramı	13
1.6.İşsiz, İşsizlik Kavramı ve Türleri	13
1.7.Açık İşsizlik Kavramı	14
1.7.1.Konjonktürel İşsizlik	14
1.7.2.Geçici (Friksiyonel) İşsizlik	14
1.7.3.Yapısal İşsizlik	15
1.7.4.Mevsimlik İşsizlik	15
1.8.Gizli İşsizlik	15
1.9.Sürekli Durgunluk	16
1.10.İstihdam Kavramı ve Türleri	16
1.10.1.Tam İstihdam	17
1.10.2.Eksik İstihdam	17
1.10.3.Kayıt Dışı İstihdam	17
1.11.İstihdam Oranı	18
1.12.Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları	18
1.13.İşgücü Kavramı	19
1.14.Aktif İşgücü Hizmetleri	19
1.15.İşgücüne Katılım Oranı (İKO) Kavramı	20
1.16.Sosyal Politika Kavramı	20
1.17.Eğitim-İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramlar	22
BÖLÜM 2	26
TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜNÜN NİTELİĞİNİ GELİŞTİRMEK İÇİN UYGULANAN POLİTİKALAR	26
2.1.Türkiye'deki İşgücünün Niteliğini Geliştirme Çalışmaları	26

2.2.Türkiye’de İşgücü Piyasasının Genel Görünümüne ait Veriler	28
2.3.Kalkınma Planları Kapsamında Politikalar.....	31
2.3.1.Sekizinci Kalkınma Planı Kapsamında Politikalar (2001-2005).....	31
2.3.2.Dokuzuncu Kalkınma Planı Kapsamında Politikalar(2007-2013)	32
2.3.3.Onuncu Kalkınma Planı (OKP) Kapsamında Politikalar(2014-2018)	33
2.3.4.On birinci Kalkınma Planı Çalışmaları(2019-2023)	33
2.4.Türkiye Ulusal İstihdam Stratejisi Açısından Politikalar	34
2.5.Türkiye İş Kurumu.....	34
2.5.1.Kuruluşu ve Tarihsel Gelişimi	34
2.5.2.Teşkilat Yapısı ve Hizmetleri.....	36
2.6.Aktif İşgücü Hizmetleri Programları	37
2.7.İşbaşı Eğitim Programları	38
2.7.1.İşbaşı Eğitim Programdan Kişiler İçin Yararlanma Koşulları	38
2.7.2.İşbaşı Eğitim Programından İşverenler İçin Yararlanma Koşulları	39
2.7.3.İşbaşı Eğitim Programına Başvuru Kişiler İçin.....	39
2.7.4.İşbaşı Eğitim Programına Başvuru İşverenler İçin.....	39
2.7.5.İşbaşı Eğitim Programının Süresi.....	39
2.7.6.İşbaşı Eğitimi Programının Kişiler İçin Faydaları	40
2.7.7.İşbaşı Eğitimi Programının İşverenler İçin Faydaları	40
2.8.İşbaşı Eğitimi Programı Kapsamında Teşvikler	41
BÖLÜM 3	44
YALOVA İLİ’NDE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINA KATILANLARIN	
İSTİHDAM DURUMLARINA İLİŞKİN SAHA ÇALIŞMASI	44
3.1.Yalova İli İşgücü Piyasası Genel Görünümü.....	44
3.1.1.Eğitime ait İstatistiki Veriler	45
3.1.2.Açık İşler ve İşsizlik Verileri	46
3.1.3.İşbaşı Eğitim Programına Katılanlara ait Veriler	47
3.2.Araştırmanın Konusu	47
3.3.Araştırmanın Amacı.....	47
3.4.Araştırmanın Önemi.....	48
3.5.Yöntem ve Teknikler	48
3.5.1.Araştırma Modeli	48
3.5.2.Evren ve Örneklem.....	48
3.5.3.Araştırmanın Sınırlılıkları	49
3.5.4.Verilerin Elde Edilmesi	50
3.5.5.Verilerin Toplanması ve Analizi	51
3.6.Araştırmanın Hipotezleri	53
3.7.Alt Problemler.....	53
3.8.Bulgular ve Yorumlar	54
3.8.1.KBF Bulguları	54
3.8.2.MDÖ Bulguları.....	57

3.8.3.Çapraz Tablolar Analizi Bulguları	65
3.9.Tartışma	83
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	89
KAYNAKÇA	94
ÖZGEÇMİŞ	99
EKLER	100



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:Avrupa Birliği
AİP	:Aktif İşgücü Programları
ATT	:Acil Tıp Teknikeri
BYKP	:Beş Yıllık Kalkınma Planları
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
İEP	:İşbaşı Eğitim Programları
İPA	:İşgücü Piyasası Araştırmaları/Analizi
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
İBBS	:İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
İİMEK	:İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
KB	:Kalkınma Bakanlığı
MARKA	:Doğu Marmara Kalkınma Ajansı
MDÖ	:Minnesota Değer Ölçeği
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
MEK	:Mesleki Eğitim Kursları
MEGEP	:Mesleki Eğitim ve Öğretimi Güçlendirme Projesi
MEGİP	:Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Projesi
MYK	:Mesleki Yeterlilik Kurumu
OKP	:Onuncu Kalkınma Planı
OVP	:Orta Vadeli Program
PUKÖ	:Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem Al
ILO	:Uluslar arası Çalışma Örgütü
SBB	:Strateji ve Bütçe Başkanlığı
SKH	:Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi
STK	:Sivil Toplum Kuruluşları
TKY	:Toplam Kalite Yönetimi
TYP	:Toplum Yararına Programları
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
UİS	:Ulusal İstihdam Stratejisi

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. 2016-2018 Yıllarına ait Yaş ve Cinsiyete Göre Nüfus Sayıları.....	29
Tablo 2. Türkiye Bölge Birimleri Sınıflandırmasına Göre İşgücü Oranları	29
Tablo 3. Türkiye İş Gücü Göstergeleri.....	30
Tablo 4. 2015-2018 Yılları İşgücüne Katılma Oranları	30
Tablo 5. 2015-2018 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sayıları.....	30
Tablo 6. Yalova İli Eğitim Durumu Verileri (2016)	45
Tablo 7. Yalova İli Yıllara Göre Açık İş Sayıları (2013-2017)	46
Tablo 8. Yalova İli En Fazla Açık İş Olan Meslekler (2017)	46
Tablo 9. Yalova ili Cinsiyete Göre İşsiz Sayıları.....	46
Tablo 10. Yalova İlinde İşbaşı Eğitim Programı ve Katılımcı Sayıları (2013-2017)	47
Tablo 11. Ankete Katılan İEP Uygulayan İşyerleri	49
Tablo 12. MDÖ 6 Meslek Değeri ve 21 İhtiyaç ve Örnek Maddeler.....	51
Tablo 13. Cronbach's Alpha Güvenirlik Analizi	53
Tablo 14. İEP'na Katılanların Eğitimleri Yeterli Bulup/Bulmadıklarına Göre Dağılımı ..	54
Tablo 15. Katıldıkları İEP'nda İstihdam Edilme İsteklerine Göre Dağılımı	55
Tablo 16. İEP'ye Katılanların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı	55
Tablo 17. İEP'ye Katılanların Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımı	55
Tablo 18. İEP'ye Katılanların En son Mezun Oldukları Okul ve Türüne Göre Dağılımı ..	56
Tablo 19. İEP'ye Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	56
Tablo 20. İEP'ye Katılanların Katıldıkları İşbaşı Eğitim Programı Adına Göre Dağılımı ..	57
Tablo 21. İEP'na Katılanların İş'teki Kıdemlerine Göre Dağılımı	57
Tablo 22. İEP'na Katılanların MDÖ 1. Maddesine Göre Dağılımları	58
Tablo 23. İEP'na Katılanların MDÖ 2. Maddesine Göre Dağılımları	58
Tablo 24. İEP'na Katılanların MDÖ 3. Maddesine Göre Dağılımları	58
Tablo 25. İEP'na Katılanların MDÖ 4. Maddesine Göre Dağılımları	59
Tablo 26. İEP'na Katılanların MDÖ 5. Maddesine Göre Dağılımları	59
Tablo 27. İEP'na Katılanların MDÖ 6. Maddesine Göre Dağılımları	59
Tablo 28. İEP'na Katılanların MDÖ 7. Maddesine Göre Dağılımları	60
Tablo 29. İEP'na Katılanların MDÖ 8. Maddesine Göre Dağılımları	60
Tablo 30. İEP'na Katılanların MDÖ 9. Maddesine Göre Dağılımları	60
Tablo 31. İEP'na Katılanların MDÖ 10. Maddesine Göre Dağılımları	61
Tablo 32. İEP'na Katılanların MDÖ 11. Maddesine Göre Dağılımları	61
Tablo 33. İEP'na Katılanların MDÖ 12. Maddesine Göre Dağılımları	61
Tablo 34. İEP'na Katılanların MDÖ 13. Maddesine Göre Dağılımları	62
Tablo 35. İEP'na Katılanların MDÖ 14. Maddesine Göre Dağılımları	62
Tablo 36. İEP'na Katılanların MDÖ 15. Maddesine Göre Dağılımları	62
Tablo 37. İEP'na Katılanların MDÖ 16. Maddesine Göre Dağılımları	63
Tablo 38. İEP'na Katılanların MDÖ 17. Maddesine Göre Dağılımları	63
Tablo 39. İEP'na Katılanların MDÖ 18. Maddesine Göre Dağılımları	63

Tablo 40. İEP’na Katılanların MDÖ 19. Maddesine Göre Dağılımları	64
Tablo 41. İEP’na Katılanların MDÖ 20. Maddesine Göre Dağılımları	64
Tablo 42. İEP’na Katılanların MDÖ 21. Maddesine Göre Dağılımları	64
Tablo 43. Cinsiyet göre İşbaşı Eğitim Programları Çapraz Tablosu.....	65
Tablo 44. Cinsiyete Göre Katıldıkları İEP&Ki-Kare Testi.....	66
Tablo 45. Cinsiyete göre İşbaşı Eğitim Programında İstihdam Talebi	67
Tablo 46. Cinsiyete Göre İEP İstihdam İsteği& Ki-Kare Testi	68
Tablo 47. Cinsiyete Göre MDÖ.2 Başarı Meslek Değeri	68
Tablo 48. Cinsiyete Göre MDÖ.2 Ki-Kare Testi	69
Tablo 49. Cinsiyete Göre MDÖ.3 Rahatlık Meslek Değeri.....	70
Tablo 50. Cinsiyete Göre MDÖ 3 Ki-Kare Testi	70
Tablo 51. Cinsiyete Göre MDÖ.4 Rahatlık Meslek Değeri.....	71
Tablo 52. Cinsiyete Göre MDÖ.4 Ki-Kare Testi	72
Tablo 53. Cinsiyete Göre MDÖ.5 Rahatlık Meslek Değeri	72
Tablo 54. Cinsiyete Göre MDÖ.5 Ki-Kare Testi	73
Tablo 55. Cinsiyete Göre MDÖ.6 Rahatlık Meslek Değeri	74
Tablo 56. Cinsiyete Göre MDÖ.6 Ki-Kare Testi	75
Tablo 57. Cinsiyete Göre MDÖ.18 Güvenlik Meslek Değeri.....	75
Tablo 58. Cinsiyete Göre MDÖ.18 Ki-Kare Testi	76
Tablo 59. Cinsiyete Göre MDÖ.20 Otonomi Meslek Değeri	77
Tablo 60. Cinsiyete Göre MDÖ.20 Ki-Kare Testi	78
Tablo 61. Medeni Duruma Göre Mezun Olunan Okul Türü.....	78
Tablo 62. Medeni Duruma Göre Eğitim Ki-Kare Testi	79
Tablo 63. En son mezun olduğu okul türüne Göre İEP İstihdam İsteği.....	80
Tablo 64. Eğitim Düzeyine Göre İstihdam İstekleri Ki-Kare Testi	81
Tablo 65. İEP deki Kıdem ile MDÖ.6 Rahatlık Meslek Değeri Karşılaştırması	82
Tablo 66. Kıdeme Göre MDÖ.6 Ki-Kare Testi	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.İŞKUR Tarafından Verilen Hizmetler Genel	37
Şekil 2.Aktif İşgücü Hizmetleri Programları	38
Şekil 3.Cinsiyet göre İşbaşı Eğitim Programları Grafiği.....	66
Şekil 4.Cinsiyete göre İşbaşı Eğitim Programında İstihdam İsteği Grafiği.....	67
Şekil 5.Cinsiyete Göre MDÖ.2 Grafiği	69
Şekil 6.Cinsiyete Göre MDÖ.3 Grafiği	70
Şekil 7.Cinsiyete Göre MDÖ.4 Grafiği	71
Şekil 8.Cinsiyete Göre MDÖ.5 Grafiği	73
Şekil 9.Cinsiyete Göre MDÖ.6 Grafiği	74
Şekil 10.Cinsiyete Göre MDÖ.18 Grafiği	76
Şekil 11.Cinsiyete Göre MDÖ.20 Grafiği	77
Şekil 12.Medeni Duruma Göre Eğitim Düzeyleri Grafiği.....	79
Şekil 13.En son mezun olduğu okul türüne Göre İEP İstihdam İsteği	81
Şekil 14.İEP deki Kıdem ile MDÖ.6 Grafiği	82

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programlarına Katılanların İstihdam Durumlarının Belirlenmesi: Yalova İli Örneği	
Tezin Yazarı: Hasan YAMAN	Danışman: Prof. Dr. Muharrem ES
Kabul Tarihi: 27.08.2019	Sayfa Sayısı: xi (ön kısım) + 99 (tez) + 2 (ekler)
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı: Sosyal Politika	
Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, sahip oldukları nitelikli insan gücüne bağlıdır. Günümüzde, güçlü ekonomik kalkınmayı ve sosyal gelişmeyi sağlamak isteyen ülkelerde olduğu gibi, nitelikli insan gücü için yetişkinlerin eğitimleri hayati bir önem kazanmaktadır. Genç bir nüfus potansiyeli barındıran ülkemiz sahip olduğu insan gücünü doğru kullanabilmeyi hedefleyen istihdam politikaları üretmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik tedbirler ve alınması gereken önlemlerin belirlenmesine çalışılmaktadır. Bu araştırmanın konusu “Yalova ili, Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programlarına Katılanların İstihdam Durumlarının Belirlenmesi”dir. Yalova iline ait işgücü piyasası analiz raporlarında vurgulandığı gibi temel yaklaşım işsizliğin azaltılması ve istihdamın arttırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesine yardımcı olmaktır. Araştırma 16 farklı İşbaşı Eğitim Programından, farklı sektörlerde, toplam 105 katılanı kapsamaktadır. 2018 Yılı'nın üçüncü ve dördüncü üç aylık döneminde, Merkez, Çınarcık ve Çiftlikköy ilçelerinde, daha çok İşbaşı Eğitim Programı uygulaması yapan işyerlerini içermektedir. Gıda, sağlık, tarım, tekstil, hizmet sektörlerinden örneklem olmak üzere 12 firmayla işbirliği yapılmıştır. İşbaşı Eğitim Programlarına katılanların gereksinimlerine yönelik, iş uyumlarını belirlemek üzere anketler uygulanmıştır. Ulusal istihdam politikaları doğrultusunda, ülke ekonomisinin verimli bir yapıya kavuşturulması adına, istihdamın arttırılması ve işsizlikle mücadelenin sürekliliği esastır. Bu konunun ülkemizde ve Yalova İli'ndeki işgücü piyasasına yansımalarının belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. İşbaşı Eğitim Programına katılanların mesleki değerleri ve ihtiyaçlarının birey-çevre uyumlarının ortaya çıkarılması yönünden Minnesota Değer Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın birinci bölümü; kavramsal çerçeveden oluşmaktadır. Burada, literatür taramasıyla eğitim-istihdam ilişkisine ait kuramlardan bahsedilmiş ve işgücü piyasasının temel kavramları ile tanımları açıklanmıştır. İkinci bölümde ise; Türkiye'de işgücüne nitelik kazandıracak politikalar ele alınmıştır. Ulusal istihdam politikalarına; kalkınma planları ve programlarına yönelik hedefleri incelenmiştir. İŞKUR'un yapısı, hizmetleri ve istihdam politikaları ile ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde, çalışmanın yöntemi, hipotezleri, evreni ve sınırlılıkları sunulmuştur. Sonuç bölümünde ise, araştırma sonuçlarına ait bilgiler ile değerlendirmeler yapılarak önerilerde bulunulmuştur.	
Anahtar Kelimeler: Eğitim, İstihdam, İşsizlik, Aktif İş gücü Hizmetleri, İşbaşı Eğitimi	

Yalova University Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Determination Of The Employment Status Whom Participants In On-The-Job Training Programs From Active Labor Force Services: The Case Of Yalova Province	
Thesis Author: Hasan YAMAN	Advisor: Prof. Dr. Muharrem ES
Date of Acceptance: 27.08.2019	Total Number of Pages: xi (pre text) + 99 (main body) + 2 (appendices)
Department: Labour Economics and Industrial Relations Field of Study: Social Policy	
The level of development of the countries depends on the qualified manpower they have. Today, adult education is of vital importance for qualified manpower, as is the case in countries that seek strong economic development and social development. Our country, which has a young population potential, produces employment policies aiming to use its manpower correctly. In this context, measures are being taken for the needs of the labor market and the measures to be taken are determined. Subject of this research, “Determination of Employment Status of Active Labor Force Services Participants in On-the-Job Training Programs in Yalova Province”. As highlighted in the labor market analysis reports of Yalova province, the main approach is to help develop policies to reduce unemployment and increase employment. The research covers 105 participants from 16 different On-the Job training programs in different sectors. In the third and fourth quarter of 2018, it includes the workplaces in the Merkez, Çınarcık and Çiftlikköy districts, which mostly implement On-the-Job training programs. We cooperated with 12 companies in including to be sampling from food, health, agriculture, textile and service sectors. Questionnaires were applied to determine the job compliance for the needs of participants in the On-the-Job Training Programs. In line with national employment policies, it is essential to increase employment and sustain the fight against unemployment in order to make country’s economy more productive. It is considered that this subject is important in terms of determining its reflection on the labor market in our country and in Yalova Province. Minnesota Value Scale was used to determine the individual-environment harmony of occupational values and needs of participants in the On-the-Job training program. The first part of the study; conceptual framework. In this section, the theories related to education-employment relationship are mentioned and the basic concepts and definitions of labor market are explained with literature review. In the second part; Turkey will gain qualifications in the labor policy are discussed. National employment policies; objectives for development plans and programs were examined. Information on ISKUR’s structure, services and employment policies has been provided. In the third part of the study, the method, hypothesis, universe and limitations of the study are presented. In the conclusion section, in information on the research result and evaluations were made and recommendations were made.	
Keywords: Education, Employment, Unemployment, Active Labor Services, On-The-Job Training	

GİRİŞ

Bireyin yaşadığı süreçte sahip olduğu işi; potansiyelini ortaya çıkarmasını sağlayan ve onu toplumsal alana taşıyan, güvenli bir sosyal ortam içerisinde nitelikli varoluşunu sürdürülebileceği, örgütlü bir unsur olarak görülmektedir. Geçmişten günümüze “iş”, kapsam ve boyut olarak, anlam açısından değişebilse de, bireyin yaşamını etkileme gücü açısından değerlendirildiğinde, pek değişiklik olmadığı vurgulanmaktadır. Birey gereksinimlerini gerçekleştirebilmek için, kendi değerleriyle örtüşen yetenekleriyle de üretken olabildiği, herhangi bir mesleği seçerek, mesleğinde iş bulmayı, bulduğu iş sektöründe niteliklerini geliştirerek, istihdam edilebilirliğini amaçlamaktadır. Freud’a göre, “iş, bireyin gerçekle bağlantısıdır” (Yeşilyaprak, 2012: 3). Bu yönleri ile sahip olunan iş, hem bireysel, hem de toplumsal bir olgu olarak nitelendirilebilir.

Yapılan araştırmalar incelediğinde; İş dünyasında sosyal bir varlık ve aynı zamanda da meslek elemanı vasfı ile bireyin kendi gelişimine dair uyumu ve algılarının bir sonucu olarak, gereksinim ve değerlerinin ortaya çıktığı söylenebilir. Eysenck’e göre; “Kişilik insanın, çevreye, kendine özgü bir biçimde uyum sağlamasını belirleyen karakterinin, duygusal, bilişsel ve fiziksel yapısının, nispeten kararlı ve durağan bir biçimde örgütlenmesi olarak” tanımlanmıştır (Akt. Pişkin, 2012: 55). Bu algılar duyuşsallıktan bilişselliğe ve ardından beceri ve işlevsel perspektif değişim süreçlerinin yaşanmasına neden olmaktadır. İçinde bulunduğumuz teknolojik çağda da, yaşanan bu süreçler, yaşam örüntüsünü oluştururken bireyin toplumdaki tüm rollerini, bireysel ve çevresel değişkenlerle, dün olduğu gibi bugün de, karşılıklı olarak iletişime zorlamaktadır. Çalışan rolü gereği bireyin bu iletişimlerinin sonucunda, uyum ya da uyumsuzluk olarak karşımıza çıkacak olan bu sürecin yönetimi çok önemlidir. Kişinin İş uyumu, iş memnuniyeti ve işverenin memnuniyeti ile ilgili olarak, taraflar arasındaki uyum ve dengeyi sağlamak için, strateji ve politikaların geliştirilmesi muhakkaktır. İş görenin sahip olduğu beceriler ile mevcut işinin gerektirdiği becerilerinin, birbirinden farklı olması anlamına gelen, “beceri uyumsuzluğu”, işgücü piyasasında, iş gören ve iş açısından, arz ve talep dengesizliği olarak da değerlendirilebilir. Mevcut işlerinden başka becerilere sahip olan kişiler, işleriyle uyumlu becerilere sahip kişilerden daha az kazanmakta, bu durum iş tatminini azaltmakta, yüksek personel değişimi sirkülasyonları ile sektörün verimliliğini de etkilemektedir. Hatipoğlu’na göre; Becerilerine yeterli yatırımı sağlayamayan insanlar, toplumda dışlanmakta, teknolojik gelişmeler ekonomik büyümeye yansıtılamamakta ve ülkeler, bilgi tabanlı küresel toplumla yarışamaz hale gelmektedir (Hatipoğlu, 2016: 2).

Dünyada ve ülkemizde yapılan saha araştırmalarında, hem toplumsal, hem de ekonomik kalkınma ve gelişim için, gereksinim duyulan nitelikli işgücü yetiştirme sürecinde, en önemli yatırımın, eğitim olduğu bilinmektedir. Eğitimle birey, bilgi beceri kazanmanın yanı sıra, toplumsal açıdan da, yeniden üretimin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Sosyo-ekonomik açıdan ülkelerin gereksinimlerine yön veren ve dünya üzerindeki statülerinde, belirleyici rol oynayan nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacın artması, bu bağlamda mesleki eğitiminde önemini arttırmaktadır. Mesleki eğitim programları olarak adlandırılan

uygulamalar, ÷lkeden ÷lkeye farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığın sebebi olarak hedef kitlenin seçimi ileri sür÷lebilir. Akbaş ise bu durumu; “(...), genel olarak bu uygulamaların “sınıf düzeninde” ve “işbaşında” olarak, iki kategoriyle değerlendirilebileceğini söylemek mümkün olmaktadır”, biçiminde yorumlamıştır (Akbaş, 2015: 32).

Bireylerin sahip olduğu deneyim ve yetkinlikleri, bilgi ve becerileri iş yaşamları boyunca onlara öncelik kazandıran hareket ve istihdam unsurlardır. İstihdamın düzeyi ya da yapısı, niteliği ne olursa olsun, bütüncül bir bakışla herkesi kapsayıcı, kuşatıcı bir ulusal istihdam politikası gütmek de, sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Hızlı bir biçimde artış gösteren çalışabilecek nüfusa karşılık olarak, istihdam kaynaklarında, gelişim ve yeniliğin oluşmaması, işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalınmasına neden olmaktadır. Alan araştırmalarında, birçok problemlere neden olarak gösterilen işsizlik konusunda yapılmış değişik araştırmalar mevcuttur. İşsizlik, boyutları açısından ve son yıllarda yaşanan krizlerle birlikte sonuçları ile incelendiğinde, Es ve Güven’e göre; bunlardan en önemlileri, yoksulluk ve üretim kaybıdır (Es ve Güven, 2015: 218).

Diğer taraftan işgücü piyasası, gereksinimi olan alanlarda yeterli çalışana ulaşamadığından, nitelikli çalışan arayışına devam etmektedir. Bu bağlamda, çalışan nüfusun mesleki yeterliliklerini geliştirmek amacıyla, çeşitli politika ve stratejilerin oluşturulması ÷lke çıkarlarımız açısından öncelikli bulunmaktadır. İçinde bulunduğumuz “Dijital Çağ”ı ıskalamamak adına, teknolojik gelişim ve işgücü piyasası dönüşümleri karşısında, mesleki eğitimin sürekliliği ve yaşam boyu öğrenmenin azımsanmayacak biçimde yaygınlaştırılması ve akreditasyonunun sağlanması gerekmektedir. Yaşanan gelişim ve dönüşümlere paralel olarak, Türkiye İş gücü piyasasında da, iş görenleri aktif işgücü piyasasına kazandırabilmek amacı ile ilk olarak 2009 Ekim ayında başlanan ve hazırlık çalışmaları katılımcı yönetim anlayışı içerisinde, İstihdam Danışma Kurulu tarafından yürüt÷len, “Ulusal İstihdam Çalışma Stratejisi” oluşturulmuştur. Beş (5) yıllık kalkınma planlarında da bu strateji ve politikalar desteklenerek, “Nitelikli İnsan, Nitelikli Toplum, Nitelikli İşgücü” vurgusu ile topyekûn bir gündem oluşturulmuştur. Bu çerçevede “11. Kalkınma Planı” çalışmaları da hâlihazırda, içinde bulunduğumuz şu günlerde hızla devam etmektedir.

Neticede gündem nitelik olunca, aktif, üretken insan gücü ile ilgili, araştırma ve çalışma içine girmek, ÷lkemizdeki Aktif İşgücü Hizmetlerinin çerçevesini irdelemek, anlamlı ve dikkate değer bulunmaktadır. Çalışmanın birinci bölümü; kavramsal çerçeveden oluşmaktadır. Burada, literatür taramasıyla eğitim-istihdam ilişkisine ait kuramlardan bahsedilmiş ve işgücü piyasasının temel kavramları ile tanımları açıklanmıştır. İkinci bölümde ise; Türkiye’de işgücüne nitelik kazandıracak politikalar ele alınmıştır. Ulusal istihdam politikalarına; kalkınma planları ve programlarına yönelik hedefleri incelenmiştir. Aktif ve pasif işgücü politikalarının, verimli bir şekilde uygulanması için, daha dinamik bir yapıya dönüştür÷len Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’nun, genel yapısı ve hizmetleri, İşbaşı Eğitim Programları açısından irdelenmiştir. Üçüncü bölümde ise; çalışmanın metodolojisi, Yalova İli’nde, Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü’nün, iş yerlerinde uygulamış olduğu İşbaşı Eğitim Programlarına katılanların istihdam

edilebilmeleri açısından mesleki değer ve uyumları belirlenmeye çalışılarak, yapılan anket çalışmasından elde edilen bulgular yorumlanmış ve değerlendirilerek, öneriler sunulmuştur.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışma; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na (ÇSGB) bağlı olarak işlev yapan, Yalova ili, İŞKUR'a kayıtlı İEP uygulayan işyerlerini kapsadığından, ülkemizdeki işgücü piyasası içinde yer alan bu işyerlerini, ilgili bakanlık örgütünün bir parçası olarak değerlendirmek mümkündür. “Yalova ilinde İŞKUR'un Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programlarına Katılanların, İstihdam Durumlarının Belirlenmesi”ni konu alan araştırmada, katılımcıların, başarı, rahatlık, statü, özgecilik, güvenlik ve otonomi gibi konulardaki iş uyum süreçlerine bakış açıları araştırılmıştır. Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programları (İEP), uygulayan işyeri çevreleri ile istihdama yönelik programa katılanların uyumu ve istihdam durumlarının belirlenmesi konusu incelenmiştir.

Çalışmanın Amacı

Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programına Katılanların İŞKUR'un açık işlerde işe yerleştirilmeleri ve İşbaşı Eğitim Programları kapsamında işyeri çevreleri ile programa katılanların uyumu ve istihdam durumlarının belirlenmesidir.

Çalışmanın Önemi

Bu çalışmanın; ulusal istihdam politikalarının, verimli bir istihdam yapısının sağlanmasıyla istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadelenin ülkemizde ve Yalova ilindeki işgücü piyasasına, yansımalarının belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Meslek elemanı olarak insanın kendisini hayata bağlayan işinde çalışırken, hem ücret elde etmesi, hem de mesleki deneyim ve beceri kazanması beklenen bir durumdur. Katılımcıların eğitim gördüğü programda, ihtiyaçlarına yönelik, istihdam edilme isteklerinin belirlenmesi açısından da ayrı bir önem arz etmektedir. Son olarak ta bu çalışmanın katılımcıların mesleki değerleri ve ihtiyaçlarının birey-çevre uyumlarının ortaya çıkarılması yönünden önemli olduğu düşünülmektedir. Daha minimize anlamda çalışma konusu itibarı ile Yalova iline ait işgücü piyasasının bir fotoğrafı olarak da değerlendirilerek, tarih sayfalarına ve bilime katkı sunulacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın Hipotezi

Çalışmanın amacına ulaşılması bağlamında; Yalova İli'nde uygulanan Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programlarının İstihdama Katkısı, etkilidir.

Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri

Bu araştırmada kullanılan anket metoduna göre uygulanan veri toplama araçları iki bölümden oluşmaktadır. Her bir anket kendi içinde İEP katılımcılarına ayrı ayrı uygulanmıştır EK-1.'de Bunlar “Kişisel Bilgiler Anket Formu” ve “Minnesota Değer Ölçeği”dir.

Anketin birinci bölümünde cinsiyet, yaş, medeni durum ve mezun olunan program adı gibi Minnesota Değer Ölçeğini etkileyen bireysel etkenler yer almıştır. Bu bölümde yer

alan “Kişisel Bilgiler Anket Formu” Yalova ilindeki en çok İEP uygulayan işyerlerindeki katılımcıların iş uyum düzeylerini saptamak amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda sekiz adet çeşitli bağımsız değişkenlere göre sorular yöneltilmiştir.

Çalışma modeli olarak ilgili literatür ve araştırma bulguları taranmış doğrudan gözlemlene yapılamayan değişkenler için indeks geliştirme yoluna gidilerek İEP katılımcılarının işine ve iş ortamlarına dönük tutumlarını belirlemek amacıyla değişik boyutların saptanması ve bu boyutların göstergeleştirilmesi yolu izlenmiş, anketin ikinci bölümünde yer alan ve meslek değerlerini ve gereksinimlerini ölçmek amacıyla Minnesota Değer Ölçeği uygulanmıştır.

(Minnesota Important Questionnaire-MIQ) olarak tanımlanan, 1981 yılında Raunds ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota Değer Ölçeği, Altı (6) meslek değeri ve bu meslek değerleri etrafında organize edilmiş yirmi bir (21) iş ile bağlantılı ihtiyacı ölçmektedir. Bu meslek değeri ve bağlantıları EK-1 ve Tablo 12’de gösterilmiştir. MIQ’nun iç tutarlılık ve kararlık katsayıları ile ölçekten elde edilen puanların iş doyumunu yordama gücünün yüksek olduğu bulunmuştur. MIQ 15 yaş ve üstü bireylere uygulanabilmekte elde edilen bireysel puanlar belirlenen mesleklerdeki bireylerle karşılaştırılabilmektedir (Kaya, 2012: 432).

Minnesota Değer Ölçeğine göre tüm maddelere ilişkin veri analizi kapsamında kişilere cinsiyet, yaş, mezun olunan program değişkenlerine göre frekans dağılım analizleri yapılmıştır. Kişisel bilgiler analizinde betimsel istatistikler kullanılmıştır. Sonuçlar yinelenme sayısını gösteren, frekans dağılımı tablolarında sayı ve yüzdeler halinde verilmiştir. Gruplar arası farklılıklar incelenirken Chi-square (Ki-Kare) testi kullanılmıştır. Ki-Kare testi gözlenen ve beklenen frekanslar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı temeline dayanır. Değişkenleri arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Çapraz tablolar analizi yapılarak, beşli likert tipi derecelendirme ölçeği formatı, tanımsal ve yordamsal istatistikler kullanılmıştır. Alan araştırmasından elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 25 programında her bir soruya verilen yanıtların yüzdesel dağılımı tablolar haline getirilerek Frekans, yüzde dağılımları ile çözümlenmiştir. Anket soruları için güvenilirlik analizi sonuçları Cronbach’s-Alpha katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Alpha katsayısının 0,7 ve üstünde olması yeterli olarak kabul edilir (Büyüköztürk, 2002: 169-170).

Analizi yapılmış, güvenilirliği olan değişkenler değerlendirmeye alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliği (verilen yanıtların birbirine yakınlığı benzerliğini) saptamak için iç tutarlık katsayısına bakılmıştır. Anket çalışmaları için bu katsayının 0,60 (%60) değerinden büyük olması yeterlidir. Sonuçlar istatistiksel olarak yorumlanırken anlamlılık düzeyi olarak 0,60 (%60) kullanılmış olup, $p < 0,60$ olması durumunda anlamlı bir farklılığın/ilişkinin olduğu, $p > 0,60$ olması durumunda ise anlamlı bir farklılığın/ilişkinin olmadığı belirtilmiştir. Çalışmamızda Cronbach’s-Alpha güvenilirlik katsayısı 0,840 (%84)’dür. Bu değer ile ölçeğimiz için genel güvenilirliğin üst düzeyde olduğu söylenebilir.

Literatür İncelemesi

Literatürde araştırmamızla ilgili, işgücü piyasasında istihdam politikaları ve işbaşı eğitiminde durum belirlemesini içeren, birçok çalışmaya rastlanmaktadır. “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”nin 23. ve 24. maddelerinde özetle; “Kişilerin adil ve elverişli şartlarda çalışma, işsizliğe karşı korunma (...), hakkı vardır” denilmektedir. “Ekonomik, sosyal ve kültürel haklara ilişkin uluslararası sözleşme”de ise; “herkesin bir işe erişimini güvence altına alan” koruma sisteminden bahsedilmektedir. Ülkemiz Anayasası’nda bu husus, “çalışma hakkı”, “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında yer almaktadır. Sosyal güvenlik hakkı, “çalışma hakkı” kapsamındadır. Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi kararları ile emeklilik, iş sağlığı ve güvenliği gibi hususların, çalışma hakkı kapsamında olduğu da kabul edilmiştir. Türkiye’de, işsizliğe karşı uygulanan politikalar gözden geçirildiğinde, öncelikle anayasaların, çalışmayı bir hak olarak tanımış oldukları görülmektedir (Tokol, 2000: 116).

Bu hakları korumak ve geliştirmekle yükümlü devlet ise Anayasa’mızın 2. Maddesinde ifadesini bulan “Sosyal Devlet’tir”. Türkiye’de, Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana, devletin kendine özgü nitelik ve boyutlarının bulunduğu ve tüm toplumsal gelişmelerde, devletin ön planda olduğuna dair araştırmalar mevcuttur. Sosyal politika üzerine yaptığı çalışmasında Koray’ın; Cumhuriyetin kuruluşundan çok partili yaşama, modern bir toplumdan, ekonomik kalkınmaya kadar birçok alanda ve birçok konuda rol oynayan aktör, büyük ölçüde “devlet” olmuştur (Koray, 2005: 132-133). Bu yorumu ile araştırmacının, ülkemizde dönemin sosyal devlet ikilemine de dikkat çektiği görülmektedir.

Yukarıda adı geçen düzenlemelerden de görüleceği üzere, evrensel insan hakları metinleri ile hem dünya genelinde, hem de ülkemiz sosyal devlet anlayışında, “çalışma hakkı” çerçevesinde, insana hizmetin nitelikleri, kapsamı ve uygulama alanları belirlenerek, yine insan için bu hizmetler hukuki olarak düzenlenmiştir. Ülkemizde kamu istihdam hizmetlerine ilişkin olarak, 1936 tarihli “3008 sayılı İş Kanunu” ile başlayan birtakım hedef, strateji ve politikalarla yol haritaları çizilmeye çalışılarak, iş gücü piyasasının güçlendirilmesi ve işsizlikle mücadeleye yönelik uygulamaların yapılması öngörülmüştür. Ancak, ülkedeki savaş sonrası toparlanma amaçlı düzeltme politikaları nedeni ile yeterli başarıya ulaşılamamıştır. Eksiklerine rağmen “3008 sayılı İş Kanunu”, sosyal güvenlik alanında atılan ilk adım olması hasebi ile önemlidir. Serter, “Türkiye’nin Sosyal Yapısı” başlıklı araştırmasında; Netice itibarıyla bu kanun, sanayileşme hareketlerine ve emek piyasalarındaki gelişmelere paralel olarak çıkarılmış, ciddi sosyal sakıncalara yol açabilecek, bir gecikmeden kaçınılmıştır (Serter, 1994: 126-127). Araştırmacının yorumu, çıkarılan bu kanun hakkındaki duruma atfedilen önemi betimlemektedir.

Ceylan’ın; “İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikasının Temel Prensipleri”, isimli yayımlanan çalışmasında, gelişmekte olan ülkelerdeki sorun alanlarına ve ülkemizdeki döneme ait, işgücü piyasası yapısına ve özelliklerine dikkat çekilmektedir. Ayrıca; “Geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü piyasası ve buna bağlı olarak istihdam çeşitliliği hâkimdir”, betimlemesi ile gelişmekte olan ülkeler arasında yer aldığımızı vurguladığı görülmektedir (Ceylan, 1999: 92).

İstihdam sorunun çözümüne yönelik politikalar, 1960 sonrası hazırlanan tüm 5 yıllık kalkınma planlarında (BYKP) yer almıştır (Akt. Işığıcıoğlu, 2015: 157).

İşsizlik sorununu temelde, 2000’li yılların başına kadar ekonomik büyümeye bırakan hükümetler, 2000’li yılların ortalarından itibaren, işgücü piyasası perspektiflerini değiştirerek, özel emek piyasası araçlarına başvurmayı hedef alarak, bu soruna çözüm bulunabileceğini öngörmüşlerdir (Işığıcıoğlu, 2017: 252). Bununla birlikte ülkemizde işsizlikte mücadelede, etkinliğin arttığı dönemin 2008 yılından itibaren başladığı öne sürülmektedir (Tekeli vd, 2012: 161). Ülkemizde özel emek piyasası araçlarına geçişin, işgücü piyasasına ve ekonomik büyümeye paralel bir gelişme başlatması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

“İŞKUR Marifetiyle Yürütülen İşbaşı Eğitim Programlarının, İşgücü Piyasasına Giriş İçin Yeterli Düzeyde Katkı Sağlayıp Sağlayamadığının İncelenmesi” başlıklı, 2017 yılı Sakarya İli araştırmasına göre; 3 aylık dönemde İşbaşı Eğitim Programına katılanlardan elde edilen veriler, genç nüfusun programa daha fazla ilgi gösterdiği, katılımcıların yüksek oranda İEP’nden memnuniyetlerinin olduğunu, göstermektedir. İEP’ni iş bulmaya yönelik güçlü bir araç olarak görüp, başkalarına tavsiye edebileceklerine inançlarının oluştuğu olumlu yönleri ile dikkat çekmektedir. Olumsuzluk olarak kurs ücretinin yetersizliğinden, yaşlılık sigorta primlerinin yatırılmaması ve öğrenci ve öğrenci olmayan katılımcılar arasında ücret farklılığının bulunması, iş başı eğitim süresini fazla buldukları sonuçlarına ulaşılmıştır (Özdemir ve Yiğit, 2018: 179).

“Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları (MEK)’nin İstihdama Katılım Sonuçlarının Değerlendirilmesi” başlıklı Tekirdağ İli, Yüksek Lisans çalışmasında, Çoban; Bir ülkede işsizliğin önlenmesi konusunda en önemli görev, o ülkenin kamu istihdam kurumuna düşmektedir (Çoban, 2018: 32). Kamu istihdam kurumlarının ülke ekonomisi ve istihdam politikaları için önemine değinmiştir. Çalışma, bu bakış açısı ile “Yalova İli” çalışmamızı destekler nitelikte özellik göstermektedir. Çoban, bu çalışmasında, her ne kadar çalışmamızın sınırlılıklarından biri olan, Aktif İşgücü Hizmetlerine ait programlardan “Mesleki Eğitimi” ele almış olsa da, bu programlardan “İşbaşı Eğitim Programı” da, katılımcıların, açık işlere kayıtlılık durumları ve beceri gelişimi yönü ile mesleki eğitimle paralellik gösterdiğinden, çalışmamızı desteklediği düşünülmektedir.

“Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetleri’nin İncelenmesi” ile ilgili, adı geçen makale, çalışma çağındaki genç nüfusun hızla artması ve ekonominin istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olmasının, işsizliğe kaynaklık ettiği şeklinde yorumlanabilir (Acar ve Yabanova, 2017: 85-111). Bu bakımdan da “Yalova İli” çalışmamızdaki, “Açık İşlere kayıtlı genç nüfusun fazlalığı” ile benzerlik gösterdiği düşünülmektedir.

“Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği” ile ilgili Alpaslan Karabulut’un Ankara’da yaptığı “uzmanlık tezi” çalışmasında; işsizlikle mücadele ve istihdam yetersizliğinin, sorun olarak görüldüğü, düşünülmektedir. Araştırmanın yapıldığı yılın üstünden, 12 yıl gibi bir süre geçmesine rağmen, “Yalova İli” örnek çalışmamızda da, Türkiye işgücü piyasasının içinde bulunduğu en büyük sorun

alanının, işsizlikle mücadele ve istihdam yetersizliği kaynaklı olduğu düşünülmektedir (Karabulut, 2007: 1). Aktif işgücü politikalarına çözüm noktasında, benzer biçimde, dikkat çeken ortak bir bakış açısı yakalandığı söylenebilir.

Gelişmişlik ve ekonomik büyümenin temel göstergesi olarak, verimlilik ve nitelikli işgücü arasında, olumlu dengelerin kurulması gösterilebilir. İstihdamda arz ve talep dengesi de bu bağlamda önem arz etmektedir. Türkiye’de, istihdam politikalarının oluşturulması konusunda, revizenin öne sürüldüğü 2008 yılı ve sonrasında yapılan araştırmalarda, İŞKUR’un yeniden yapılanması ve işsizlik sigortasının kullanılmasının gündeme alınarak, değişikliklerin yapıldığı belirtilmektedir. Bilindiği üzere devlete bağlı kamu kurumu olan “İŞKUR Genel Müdürlüğü” ve bağlı birimleri iş gücü piyasasına dair, devlet adına politikalar oluşturup, uygulamakla mükelleftir. Daha önce münferit uygulamalar olmasına rağmen, ülkemizde Aktif Emek Piyasası Politikaları yaygın olarak, 2009’dan itibaren uygulanmaya başlamıştır (Tekeli vd., 2012: 159).

Yeniden yapılanma süreci ile birlikte literatürde göze çarpan, Türkiye İş Kurumu’nun Milli İstihdam Seferberliği kapsamında, aktif işgücü hizmetlerinde uygulama kolaylığı sağlayan, üç önemli kararının, uygulamaya başlandığı söylenebilir. Bu kararlar; kendi işini kurmak isteyenler için “Girişimcilik Eğitim Programı”, işsizler ile öğrencilerin iş tecrübesi eksikliğini ve beceri yetersizliğini gidermek için, “İşbaşı Eğitim Programları” ve “Mesleki Eğitim Kursları” başlıkları ile bilinmektedir (www.iskur.gov.tr, E.T.: 15.07.2019). Bu programların dışında da, çeşitli kurs, program ve projelerle işsizlerin istihdam edilebilirliğini arttırmak ve işsizlikle mücadele için uygulanan hizmetler mevcuttur. Aktif istihdam politikaları kapsamında, İŞKUR’un faaliyetlerinde yer alan programlar içerisinde en fazla, “İşbaşı Eğitimi” diye nitelendirdiğimiz program dikkat çekmektedir. İşbaşı eğitim programı, işsizlerin işyerlerinde, daha önceden kazanmış oldukları teorik bilgileri pratik yaparak pekiştirmelerini, ya da mesleki tecrübe edinmelerini sağlamak amacıyla yapılan eğitimlerdir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, madde 45). Bu kavram, “Kuruma kayıtlı işsizlerin mesleki deneyim edinmeleri ve teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmesi, çalışma ortamına uyumunun sağlanması amacıyla düzenlenen programlardır” diye tanımlanmaktadır (www.iskur.gov.tr, E.T. : 15.07.2019). Dikkate değer durumun temel nedeninin; bu eğitime başlayanların % 75’ lik diliminin 4-5 aylık süreçte iş imkânına kavuşturulabilmesi olduğu söylenebilir. İŞKUR “İşbaşı Eğitim Programları” ile işsizlerin işyerlerinde işbaşı eğitim faaliyetlerine katılarak, istihdam edilebilirliklerinin artırılmasını amaçlamaktadır (Şahin ve Sevimli, 2013: 7). İşbaşı eğitim programları ile çalışanlar işi doğrudan işyerinde öğrenebilmekte, işverenler ise performansla göre çalışanlarını yüksek maliyetlere katlanmadan iş başında seçebilmektedir (Acar ve Yabanova, 2017: 105). İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları, işgücü piyasası araştırma ve analizi (İPA) sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının işyeri ziyaretlerinde, işverenlerle veya İŞKUR’a kayıtlı işsizlerle yaptıkları görüşmelerde, belirlenen ihtiyaçlar çerçevesinde hazırlanır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, madde 45).

Yapılan alan araştırmalarından da görüleceği üzere, gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye’de; işgücü piyasasında, sosyal politika tarafları olan ulusal ve uluslararası hak ve

yükümlülük sahipleri perspektifinde, “İşbaşı Eğitim Programlarının”, istihdamla sonlandırılması, beklenen ve istenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem iş görenin, hem de işverenin yararı doğrultusunda, çarpan etkisi olarak da bulunduğu çevre ve ülke yararına, çeşitli bağımlı ve bağımsız değişkenlerle işbirliklerinin zorunluluk oluşturduğu görülmektedir. Yapılan işbirlikleri çerçevesinde, mesleki değerler ve beceri desteği ön plana çıkarılarak, gereksinimlerin belirlenmeye çalışılmasının, istihdam için çözüm sürecinin gereği olduğu bilinmektedir. İş piyasalarında, çözüm arayışları, işgücü ve işverenin beklentilerini bir çatı altında değerlendirme çalışmaları çok eskilere, 1950’li yıllara dayanmaktadır. Bu bağlamda, neo-klasik açıklamalara dikkat çekmek gerekir. II. Dünya savaşı sonrası yıllarda ortaya atılan, (PUKÖ) “Pukö Döngüsü” de denilen bir süreçten söz edilebilir. Toplam Kalite (TKY) çalışmalarında ve araştırmalarında da kullanılan bu süreç, yapılan işe ve üretime değer ve nitelik kazandırma temeline dayanır. “Planla, Uygula, Kontrol Et ve Önlem Al”, biçiminden oluşan bir süreçle iç içe bulunulması önemli görülmektedir. Bunun sonucunda süreci geliştirmek için gerekli düzeltici önlemler alınması mümkün olabilecektir (Dinçmen, 1998: 35-40). İşgücü piyasalarında, kalite alanında adından öncelikli olarak söz edilen, William Edwards Deming tarafından geliştirilen, kalite yönetim yaklaşımının üç unsurundan biri olan, (PUKÖ) süreç zincirinin, iş gücü piyasasında da, uygulanması işletilmesi ve sürdürülebilir nitelik kazanmasının gelişmişlik için, gerekliliği aşikârdır. Deming’in işletmeler için öngördüğü “14 Nokta İlke”sinden biri olarak yer alan, “iş başında eğitimi sağla” maddesiyle insan sermayesine dikkat çekildiği görülebilir. Bu açıklamalarda araştırma konumuz olan, (İEP)’nin önemini vurgulamaktadır. Deming kalite felsefesi temel alınarak daha sonra Toplam Kalite Modeli, İş Mükemmelliği modelleri gibi iş piyasası unsurlarına nitelik kazandırma amaçlı, değişim ve gelişim modellerinin varlığı, yapılan araştırmalardan görülmektedir.

İşbaşında verilecek eğitimlerle, çalışanın bilgi ve yeteneğini geliştirmede çok büyük role sahip olan eğitimin, istihdama etkisinin de büyük ve anlamlı olduğu söylenebilir. Diğer gelişmelerin yanı sıra, ekonomik büyümeye birebir katkı sağlayacağı öngörülen, genelden özele emek piyasası araçlarının, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyine kavuşmuş bir Türkiye için ve birey olarak da refah düzeyine erişebilen dünya vatandaşı olabilmek adına, tüm taraflar açısından çok büyük anlam ve önem içermekte olduğu düşünülmektedir.

BÖLÜM 1

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Eğitim, İş, İşgücü Piyasası, İşsizlik, İstihdam ile İlişkili Kavramlar

Araştırmaya temel oluşturacak mesleki değerleri oluşturan, bireysel ve örgütsel gereksinimlerden oluşan değişkenleri kapsadığı düşünülen, öncelikle eğitim, iş, işgücü piyasası, işsizlik, istihdam ile ilişkili kavramlara ait yapılan tanım ve incelemeler ile kuramlar ele alınmıştır. Bu başlık altında, araştırma konumuza geçiş için bir çerçeve oluşturabilmek amacı ile alan araştırmalarından, dünyada işgücü piyasasındaki mevcut duruma bakılarak, daha sonra ilgili kavramlar irdelenecektir.

Literatürde yapılan araştırma sonuçlarına göre; Birleşmiş Milletler kuruluşları içinde hükümet, işveren ve işçiden oluşan üçlü yapıya sahip tek kuruluş olan Dünya İş Örgütü (ILO), sosyal adaletin en temel unsuru olan insan haklarına saygıyı, saygın yaşam standartlarını, insanca çalışma koşullarını ve istihdam olanaklarını arttırmaya çaba göstermektedir (www.ilo.org.tr, E.T. : 07.07.2019). 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin (SKH) gündemi, risklerin varlığını kabul eden bir yaklaşım oluşturmakta, ancak tüm ülkeleri sosyal, ekonomik ve çevresel açıdan sürdürülebilir kalkınma yolları bulmaya davet etmektedir (ILO, 2017: 18). Strateji ve politikaların çerçeveleri “eşitlik ve ayrımcılık”, “İnsan onuruna yakışır çalışma koşullarında bir iş” ve “iş sağlığı ve güvenliği”, “istihdam teşviki” gibi kavramlar üzerinden oluşturulmaktadır. Bahse konu olanakları sağlayabilen ülkeler hedeflerine buradaki gündemlere yönelik politikalarla ulaşmaya çalışmaktadırlar. SKH ile ortaya koydukları yaklaşımlarla, üye ülkelerde üretilen politikalarla yol gösterici olduğu gözlemlenmektedir. Eğitimin, sürdürülebilir kalkınma için en güçlü ve denenmiş araçlardan biri olduğuna ve nitelikli eğitimin herkes için kapsayıcı ve başarılmasının hedeflerin arasında yer aldığı görülmektedir.

Gelişmiş ülkeler, sosyal politika kapsamında, hızla yaşlanan nüfusları için stratejiler oluştururken, diğer yandan da, yaşlanan ve gelişen teknoloji karşısında yeni niteliklere gereksinim duyan işgücünün, işgücü piyasasıyla uyumunu sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar (Ataman, 2014: 71).

ILO’nun bu kapsamda ülkelerin istihdam ve iktisadi büyüme ilişkisinin, toplumların gelişmesinde, refahın yaygınlaşmasında, gelir dağılımında, toplam talep-toplam arz dengesinin sağlanmasında önem arz etmektedir. Ekonomik büyüme ve insana yakışır iş, kalkınma hedeflerinde yerini alırken, Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre; “2030 yılına kadar tam ve üretken istihdam, tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır iş sağlamayı” hedefleri arasında görmektedir (www.ilo.org.tr, E.T. : 07.07.2019).

Dünya da mesleki eğitim ortamları üretim sistemlerindeki gelişime paralel olarak gelişmiştir. Endüstri devrimine kadar daha çok usta çırak ilişkisi içinde “İşbaşında eğitim” biçiminde organize olmuş, ancak söz konusu dönemlerde genel olarak bir eğitim organizasyonu olarak da değerlendirilmemiştir. Ancak, endüstri devrimi sonrası üretim sisteminde, insan gücü yanında makinelerin kullanılmaya başlanması sonrası, fabrika üretim sistemine doğru bir geçiş dikkati çekmekte olup, süreç giderek okula dayalı bir

mesleki eğitim anlayışını gündeme getirmeye başlamıştır. Okula dayalı mesleki eğitim programları da yine üretim sürecindeki değişimden etkilenmeye devam etmiş, okul-işyeri ve endüstri işbirliğini gerektiren uygulamaları gündeme getirmiştir. Endüstriyel mesleklerde, robot teknolojileri ya da buna benzer, bilgi yoğun teknolojilerin gelişiminin, üretim sürecine yansması sonucu, mesleki eğitim programlarındaki öğrenme-öğretme çevresi tasarımlarında önemli değişiklikler olmuştur. Özellikle uygulamalı çalışmaların işyerlerinde yapılması, büyük ölçüde kabul gören bir organizasyon biçimi olmakla beraber, giderek yaygınlaşan biçimde uzaktan eğitimin çeşitli biçimlerinden de yararlanılmaya başlanmıştır.

Türkiye'nin özellikle 1999 sonrasında, AB ile daha yoğun ve istikrarlı bir düzeyde seyretmeye başlayan ilişkileri ve üyelik müzakerelerinin gündemde olduğu bu dönemde, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)'ne uyumu ve aktif istihdam politikalarını yapılandırması büyük önem taşımaktadır (Menteşe, 2017: 70).

Uluslararası İstihdam politikalarından, Gençlik Garantisi (Youth Guarantee) ile İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı (EaSI) öne çıktığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, 01 Ocak 2014- 31 Aralık 2020 tarihleri arasında nitelikli ve sürdürülebilir istihdam, yeterli sosyal korumanın temini, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hususlarına destek verilmesi amacıyla uygulamaların yapılması planlanmıştır. AB adaylık sürecinde olduğumuz için, programın EURES ayağına, aday ülkelerin katılımına açık olmaması nedeniyle katılım sağlanamayacak olup, PROGRESS ayağında istihdam, sosyal koruma ve içerme, çalışma koşulları olmak üzere, üç tematik sektördeki politikaların iyileştirilmesi konusunda destek sağlanmaktadır (www.ab.gov.tr, E.T. : 16.11.2017).

Süreç olarak eğitimin, insanın bireysel özelliklerinin gelişmesine olan katkısının yanı sıra, çalışma yaşamının gelişimi için de anlam ve önemi büyüktür. Eğitimin istihdamla ilişkisinde, eğitim kurumlarının niteliği tartışma götürmez bir biçimde önem taşımaktadır. Eğitim ve iş ile ilgili olarak, Birleşmiş Milletler (BM)'in 217A (III) sayılı kararıyla ilan edilen bildirgesinde, eğitim başlığında ve bildirgenin 26. maddesinde “Eğitim hakkının herkese kullandırılması gereken bir hak olduğu, dolayısıyla teknik ve mesleki eğitiminde herkese açık olarak verilmesi gerekliliği”, ifadesi dikkat çekmektedir. İş ve çalışma ile ilgili olarak aynı bildirgenin 23.maddesinde ise; “Herkesin uygun iş, uygun çalışma koşulları ile sosyal güvence içerisinde, yeterli ücret alarak, onurlu bir biçimde çalışma ve yaşam hakkı vardır”, olarak ifade edilmektedir.

Network denilen, kurulan dijital ağlarla her türlü gelişimin hızla yayıldığı günümüzde, yaşanan zihinsel dönüşümler ve gelişimler, ülkeler arasındaki tüm sınırların kalkması, her türlü sermayenin hızla yer değiştirebilir olması nedeni ile dünyanın küçük bir köye dönüştüğü olgusunu akla getirmektedir. Hal böyle iken, işgücünün beceri düzeylerine nitelik kazandırılması, bireylerin kendi yetenek ve yeterliliklerini ön plana çıkartıcı çalışmalarda bulunması, öğrenen organizasyon oluşturulması, istihdam edilebilmesinde oldukça önem arz etmektedir. Numanoğlu bahse değer konu ile ilgili yaptığı bir araştırmasında; “Hızla çoğalan bilgi karşısında, her şeyi bilmek yerine, hangi bilgiyi nereden ve nasıl sağlayacağını bilen, seçici davranan, yani öğrenmeyi öğrenen insana

gereksinim duyulacaktır”, diyerek bugün gelinen noktayı tarif etmiştir (Numanoğlu, 2015: 341-350).

Başka bir açıdan, “İşgücü piyasalarında küreselleşme”, olarak da isimlendirebileceğimiz bu dönüşümler, bireyin sürekli istihdamı için, esnek beceriler geliştirebilmeyi, sürekli eğitimi ve yaşam boyu öğrenmeyi hedef göstermektedir de diyebiliriz. Aslında bu tür gelişim, bir anlamda da, istihdamda öncelik ve üstünlük sağlayan bir kazanım olarak da değerlendirilebilir. Ülkemizde de her anlamda değişen dünya platformuna kayıtsız kalınmayacağını gösteren girişimler, iş piyasası çerçevesinde dönüşüm ve değişimler mevcuttur. İşgücü piyasası ile ilgili olarak, 3008 sayılı İş Kanunu 2.maddesinde, iş, işçi ve işverenlere ait tanımlamalar yapılmıştır. “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir (3008 sayılı İş Kanunu: Md.2).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’nın 2015-2019 Stratejik Planında; bireyin okul hayatındaki öğrenmelerinin, okulla birlikte bitmemesi gerekliliğini savunan, yaşam boyu öğrenmeyi ön plana çıkaran politikalar, oluşturulmuştur. Bu çalışmalar ülke genelinde, en üst kademelerde yayılan nitelikli istihdam artırma kararlarını ve uygulamalarını beraberinde getirmiştir. Her platformdaki gelişimin, kendi yapısal ve geleneksel ortamı çerçevesinde, nitel ve nicel olarak değişim ve dönüşüme uğradığı söylenebilir. Bu yaklaşım çerçevesinde iş ve işgücü uyumunun sağlanmasına yönelik istihdam artırıcı çalışmaların önemine değinilmiştir.

1.2.İş ve Meslek Kavramı

Yerleşmiş olan genel kanı “İş yapılır, meslek seçilir” biçimindedir. Yeşilyaprak’a göre iş; Belli bir meslek alanında sürdürülen benzer etkinlikler grubu ve mesleği icra ederken yapılan görev ve aktivitelerdir (Yeşilyaprak, 2012: 6). Literatürde yapılan araştırmalardan, bireylerin çalıştıkları işi, onların yaşamla uyumunu sağlayan bir olgu olarak görülmektedir. Hem bireysel, hem sosyal bir etkinlik olarak ta değerlendirilebilir. Bireysel olarak; insanların bir işte çalışıyor olmaları, psikolojik olarak sağlık ve refah durumunu olumlu yönde etkiler. Aynı zamanda bir işe yaradığı hissi ile toplumda tanınma, aldığı ücretle çabasının ve emeğinin değerlendirildiği duygusunu yaşamasında önemli bir etken olarak görülür.

Türk Dil Kurumuna göre; Meslek; “Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmaktadır. Sosyal bir yapı olarak mesleğin anlamı ise; içinde bulunduğu örgütte, örgüt için yararlı bir şey üreten faaliyet olarak tanımlanırken, psikolojik bakışla da, en etkili ve etkin biçimde istenilen amacın gerçekleştirilmesi için, örgütlü bir biçimde becerilerin kontrollü olarak değiştirilmesidir. Tanımlardan da anlaşıldığı üzere, bir kimsenin mesleği olabilir ama işi olmayabilir. Ülkemizde iş ve meslek kavramı birbirine karıştırılmaktadır. Bireyin bir işinin olması da mesleği olduğu anlamına gelmemektedir (Akman, 2012: 5).

Eğitim sistemi içerisinde önemle üstünde durulan, iş ve meslek seçimi üzerine MEB 2023 vizyon belgesinden de anlaşılabacağı gibi, bu hassas durum eylem planlarında yer almıştır.

“Meslek kişinin sadece kendisinin değil, yaşadığı çevrenin de yararlanacağı ve karşılığında kazanç elde edeceği, hizmet ve üretim faaliyeti olduğu için, mesleki eğitim gereklidir” (www.meslegimhayatim.meb.gov.tr, E.T. : 10.05.2019).

1.3.İşbaşında Eğitim Kavramı

Örgün ve yaygın olarak eğitim bireyin tüm olarak gelişmesini sağlarken, işbaşında eğitim çalışma hayatı öncesinde bir anlamda nazari olarak öğrendiklerini pratik olarak yapabilmesini sağlamaktadır. “İşbaşında eğitim” kavramsal olarak çıraklık, beceri eğitimi ve stajyerliği de içermektedir. Mesleki eğitim kanununa göre; gerekli şartları oluşturan işletmeler tarafından, ortaöğrenim ve yükseköğrenimde mesleki eğitim görenlere ücret ödeyerek beceri eğitimi vermeleri zorunluluğu vardır. 3308 sayılı kanun gereğince bireylere işyerlerinin ve mesleklerin özelliklerine uygun olarak teoride öğrendiklerini pratik yaparak öğrenmelerini sağlayacak çıraklık eğitimi verilmektedir. Birey yükseköğrenimde ise; staj zorunluluğu ile karşılaşmaktadır. Bu bağlamda işi işbaşında öğrenmenin önemi başka zorunlulukları bertaraf ederken, yeni bir iş öğrenmeyi de sağlayabilecektir. İşbaşında eğitim kalıcı bir öğrenmeyi de sağlayacaktır.

TÜİK İşbaşında olanlar ve işbaşında olmayanları farklı şekillerde tanımlamaktadır. Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişileri işbaşında olanlar olarak kabul etmektedir. İşbaşında olmayanları ise; işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilmektedir. Yine mesleki bilgilerini artırmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, cep harçlığı vb.) karşılığında çalışanlar çırak stajyer işbaşı eğitiminde olanlar da sayılabilir) (www.tuik.gov.tr, E.T. :17.07.2019).

1.4.Mesleki Eğitim Kavramı

Belli bir eğitim ile kazanılan, sistematik bilgi ve becerilerden oluşan, insanlığa faydalı bir şey üretmek, hizmet etmek ve karşılığında gelir elde etmek üzere yapılan, kuralları belirlenmiş iş, meslek olarak ifade edilmektedir. Bilimsel ve teknolojik değişimler, her toplumun kendi ekonomik, politik ve kültürel yapısını doğrudan etkilemektedir. Bahse konu değişim ve gelişmeler, bireyin çalışma hayatındaki becerilerinin geliştirilmesine olan gereksinimin karşılanmasını da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda mesleki eğitime olan gereksinim daha da önem kazanmaktadır. Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından; Mesleki Eğitim ve Öğretimin Güçlendirilmesi Projesi kısaca MEGEP kapsamında, bireyin yeterlilik ve kazanım açılarından gereksinimlerine yönelik uygulamalar geliştirilerek sektörün ihtiyacı olan insan gücünün yetiştirilmesine katkı sağlanması yönünde politikalar geliştirmektedir. Bu politikalar bireyin bir yandan niteliklerinin gelişmesine, yani kendi beşeri sermayesine yönelik değişim sağlarken, diğer yandan da istihdam edilebilmelerine fırsat sunmaktadır.

3308 sayılı Mesleki eğitim kanunu çerçevesinde, bireyin istihdam açısından oluşan beklentileri ile ilgi, beceri ve kişilikleri açısından da uygun öğrenme ortamları sağlamaktadır. Mesleki ve teknik eğitime yönelik politikalara ağırlık verilmesi, eğitim

istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, meslek okullarının yeniden yapılandırılması ülkemizin güçlü bir ekonomiye sahip olması açısından gereksinim duyduğu nitelikli işgücü için stratejik bir öneme sahiptir. Ancak alan yazında meslek okullarına yönelik olarak ortadaki bazı olumsuz algılar, toplumdaki karşılığı ayrıca araştırılması ve üzerinde çalışılması gerektiği ortadadır. Mesleki eğitim programları düzenlemek ve mesleki okullarının yaygınlaştırılması ile bilgi toplumunda teknolojik gelişmeleri kapsayacak programlar sayesinde, işgücü piyasasının ve özel sektörün gereksinimi olan nitelikli işgücünün karşılanması da sağlanacaktır. Günümüzde özel sektör kendi meslek okullarını açarak, buralardan mezun olacak bireyleri çalışma hayatına kazandırmayı planlamaktadır. Mesleki ve teknik eğitim veren okullara olumsuz algıların ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar “2023 Vizyonun”da ifade edilmektedir.

Geçmişten günümüze hizmet ve üretim alanlarındaki hızlı değişim ve gelişmelere uyumlu mesleki ve teknik açıdan bilgi ve becerilerle donatılmış nitelikli insan gücü için, ülkemizde, işsizlere yönelik mesleki eğitim programları düzenleyerek işsizlikle mücadele edilmektedir. İşgücü piyasasında beklenen iş artışlarına yönelik ortaya çıkabilecek yapısal işsizlikle çalışanların da mesleki eğitim ihtiyaçları karşılanmaktadır. Çalışanların teknolojik gelişmelere karşı yeniden eğitime tabi tutulmaları verimliliği arttırdığı gibi işsizlik riskini de azaltabilmektedir (Biçerli, 2007: 498).

1.5.Açık İş Kavramı

İşgücü Piyasası Araştırmasına göre Açık İş’in tanımı; henüz yaratılmış ve doldurulmamış, işverenin işyeri dışından uygun bir aday bulmak amacıyla aktif adımlar atmakta olduğu ve daha fazla adım atmaya hazırlandığı, işveren tarafından hemen doldurulmak istenen ücretli bir iş olarak ifade edilmektedir (İŞKUR, 2017a).

Uluslararası platformda, ülkemizin açık iş standartlarının oluşturulup, mesleklerin açık işlere göre işgücü ihtiyaçlarının tespit edilerek, sektörün bu anlamdaki açığının kapatılması, öngörülebilir. Bu nedenle, ulusal işgücü piyasasının, bu konu üzerinde yapılan ve yapılacak çalışmalarla desteklemesine yönelik, politikalar oluşturması gerektiği düşünülmektedir. İŞKUR bu bağlamda istatistiklerinde işçi ve işverenin ihtiyaçlarına yönelik açık işleri tespit ederek kurumsal olarak bir bilgi sağlamaktadır. Ayrıca kurum mesleki yönden işgücünün yetersizliği anlaşılan alanlarda mesleki yetiştirme programları ile insan gücünün eğitilmesi ve açık iş bulunan mesleklere alıştırılmasında kurumun sağladığı bu bilgiler faydalı olmaktadır (Zaim, 1997: 78).

1.6.İşsiz, İşsizlik Kavramı ve Türleri

İş insanın yaşamında çok önemli bir yere sahipken, işsizlik ise hem insanın hem de toplumun sosyal, ekonomik ve psikolojik olarak önemli bir sorununu oluşturur. İşsizlik işgücü miktarı ile istihdam miktarı arasındaki farkı ifade eder (Zaim, 1997: 171). Günümüzde işsizlik, tüm ülkeleri kendi normlarına göre farklı biçimlerde etkilemektedir. Farklı bir bakış açısıyla işsizlik çözülmesi gereken bir problem olarak değerlendirildiğinde, Işığışık’a göre; işsizliğin gerek ekonomiye, gerekse birey ve ailesine çeşitli maliyetler yüklemesi gerçeği yatmaktadır (Işığışık, 2017: 71).

İş ve işsizlik kavramını tanımlayacak olursak; Çalışmak isteyen, fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak o güce sahip olan, cari ücret ve mevcut çalışma koşullarında, belirli sürelerle iş arayan, ancak bulamayan kişilere “işsiz”, yaşanan bu duruma da “işsizlik” denilmektedir. İşsizlik kavramı, etki alanlarına göre, psikolojik etkiye ve görünümüne göre başlıkları ile sınıflandırılabilir. Ekonomistler işsizliği işgücü arzının işgücü talebinden fazla olması olarak tanımlar (Ataman, 2014: 185).

Yapılan araştırmalarda işsizlik açık, gizli ve sürekli durgunluk olarak 3 şekilde adlandırılmaktadır. Zaim Açık işsizliği; konjonktürel (devri) işsizlik, mevsim işsizliği, teknolojik işsizlik ve arızı işsizlik şeklinde bölümlere ayrılabilceğinden bahsetmektedir (Zaim, 1997: 170). Özellikle neoliberal politikaların tüm dünyada egemen politika haline gelmesi ile yaşanan gelişmeler, işsizlik sorununun piyasaya bırakılamayacak kadar önemli ve kalıcı bir sorun olduğunu göstermiştir (Dağlı, 2018: 15).

1.7.Açık İşsizlik Kavramı

Alan araştırmalarında “Açık işsizlik” kavramına ait birçok tanıma rastlamak mümkündür. Zaim’e göre; Açık işsizlik kavramı; çalışma gücü ve isteği olduğu halde, cari ücret seviyesinde iş aramasına rağmen, bulamayanların oluşturduğu işsizlik türüdür (Zaim, 1997: 170). Başka bir deyişle, “uygun ücretle iş arayıp da bulamayanların toplamıdır” diyebiliriz. Diğer bir tanımlamayla (ILO) Uluslararası Çalışma Örgütüne göre açık işsizliğin; Belli bir dönemde çalışmaya hazır, iş arayan ama belirli bir yaşı geçmiş olan, işsiz olan kişiler için yapılan tanımlamayı içerdiği söylenebilir. Aslında iş ve işsizlik gibi kavramlar her zaman sosyo-ekonomik sistemin en temel sorunlarından birisi olmuşlardır (Şenkal, 2015: 175).

Burada açık işsizliğin bilgi eksikliği, talep yetersizliği, uygun olmayan koşullar, uyum benzeri nedenleri olabilir. Bir ekonomide meydana gelen işsizliğin dört temel nedeni olabilir. Biçerli’ye göre bu nedenler; Geçici, Yapısal, Konjonktürel ve Mevsimlik işsizlik olarak sıralanmaktadır (Biçerli, 2007: 432). Bu bağlamda nedenlerine göre; konjonktürel, geçici (friksiyonel), yapısal, teknolojik ve mevsim işsizliği olarak incelenmektedir.

1.7.1.Konjonktürel İşsizlik

Talep yetersizliği işsizliği olarakta adlandırılmaktadır. Ekonomide konjonktürün daraldığı dönemlerde efektif talebin neden olduğu işsizlik türüne denilmektedir. Burada dikkat edilesi gereken nokta işlerin artıp azalmasına bağlı dönemsel bir nitelik taşıdığının bilinmesidir. Yani iş taleplerinin yüksek olduğu dönemleri için işsizliğin azaldığı, iş taleplerinin yetersiz olduğu dönemlerde işsizliğin arttığı söylenebilir. Konjonktürel işsizlik piyasada yeterince açık iş olmaması nedeniyle meydana gelen işsizliktir (Biçerli, 2007: 446).

1.7.2.Geçici (Friksiyonel) İşsizlik

Arama işsizliği ya da arızı işsizlikte diye adlandırılmakta olan (Friksiyonel) geçici işsizlik kavramı eğitimleri henüz bitmiş ve işgücü piyasasındaki var olan açık işler ile ilgili olarak iş arama süreçlerindeki bilgi eksikliğinden meydana gelmektedir. Yeni bir iş bulmak amacıyla arama süresinde geçen zaman dilimindeki işsizliğe denilmektedir. İşgücü arz ve talep dengeleri eşit olsa dahi geçici işsizlik %4 oranında sürekli var kabul edilmektedir.

Bu nedenle geçici işsizlik aynı zamanda ortadan kaldırılamayan yani sınıflanamayan tek işsizlik türüdür (Işığışok, 2017: 113).

1.7.3.Yapısal İşsizlik

Ülkelerin ekonomik yapılarında ortaya çıkan değişikliklere göre şekil alan işsizlik türüdür. İş talebindeki değişimler nedeniyle işgücü talebinin de yapısı değişebilmektedir. Teknolojik değişimler bu işsizliğin nedenleri olarak tanımlanmaktadır. Kısmi talep eksiklikleri ya da talep kaymaları, beceri gereklerindeki farklılıklar, bölgesel farklılıklar, teknolojik değişimler, sermaye yetersizliği olarak çeşitli nedenleri vardır. Eğitim düzeyi ile ilgili olarak ta, bireylerin aldığı eğitimle ilgili bir iş alanında çalışmayıp, daha düşük işlerde çalışması yapısal bir işsizlik bağlamında değerlendirilir. İşsizlik oranlarının artmasına neden olan yapısal durumun yanında, Taş'a göre; üretim biçiminin yapısal değişikliği, yeni teknolojilerin giderek daha yoğun bir şekilde kullanılması, işgücünün mevcut mesleki bilgi ve becerisinin geçersiz hale gelmesine neden olmaktadır (Taş, 2011: 164). Bu nedenle yapısal işsizliğe çözüm olarak, araştırma konumuz olan “İşbaşı Eğitim”ler örnek uygulama olarak gösterilebilir. Biçerli ise yapısal işsizliğe; “Emek piyasalarında açık işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olmaları ve bir araya gelememeleri ile oluşan işsizliğe yapısal işsizlik denilir”, şeklinde yorum getirmiştir (Biçerli, 2007: 441).

1.7.4.Mevsimlik İşsizlik

Araştırmalara göre; Tarımsal açıdan mevsime göre ekim ve dikim yapılan alanlarda çalışan kişilerin, mevsim dışında yaşadıkları “işsizlik” durumuna, “mevsimsel işsizlik” denilmektedir. Örneğin Yalova’da kivi yetiştiriciliğinde hasat sonbaharda iken, diğer mevsimlerde işçiler farklı işlerle de ilgilenebilir. Ancak, kişiler bu dönemde iş bulamadığı, herhangi bir nedenle herhangi bir işe başlamadığı takdirde, mevsimsel işsizlik meydana gelmiş olacaktır. Bu durum işgücü talebinin mevsim koşullarına bağlı olduğu sektörlerde görülür. Mevsimlik işsizliğin genel olarak iki önemli nedeninden bahsedilmektedir. Hava durumu ve mevsimsel değişim sonucu üretimde ortaya çıkan aksamalar, birinci nedenini oluştururken, diğeri ise, mevsim ve hava değişkenleri nedeniyle, üretim talebindeki azalmalara bağlı olarak ortaya çıkan “mevsimlik işsizliktir”. Işığışok’un yorumuna göre; Birinci tür mevsimlik işsizliğe “arz yönlü mevsimlik işsizlik” adı verilirken ikinci tür mevsimlik işsizliğe de talep yönlü mevsimlik işsizlik denilmektedir (Işığışok, 2017: 101).

Mevsimlik işsizlik konjonktürel işsizliğe benzemektedir de denilebilir. Dalgalanmaların yarattığı işsizlik türüdür. Buradaki dalgalanmalardan kasıt iklim değişikliklerine bağlı olarak düşünülmelidir. Zaim bu konuda, “mevsimlik işsizliğin aralık-şubat döneminde en yüksek orana ulaştığını, temmuz-ağustos döneminde ise en alt seviyeler indiği”, yorumunu yapmaktadır (Zaim, 1990: 166).

1.8.Gizli İşsizlik

Bu işsizlik türünde, işsizliğin nitelik yönüyle ele alındığı söylenebilir. Gizli işsizliği Zaim’in yorumuna göre; “çalışır görünen, fakat elinde olan ya da olmayan nedenlerle,

normalin altında çalışan insanların halini ya da düşük verimle çalışmasını ifade eder”, şeklinde tanımlayabiliriz (Zaim, 1997: 170).

Gizli işsizliği, nispi gizli işsizlik ya da tam gizli işsizlik olarak gruplara ayıran araştırmacılar literatürde yer almaktadır. Fiilen bir işte çalışıyor görünen bireylerin, o iş alanından çekildikleri takdirde üretime hiç etkisi ya da katkısı bulunmuyorsa gizli işsizlikten bahsedilebilir. Gizli işsizlik Yalçın’ın yorumuyla; “Bireylerin iş bulma ümitlerini yitirmesi ya da, iş bulma ümidine hiç sahip olmaması nedeni ile iş arama çalışmalarına son vermesi sonucunda oluşan işsizlik türüdür” şeklinde araştırmacı tarafından ifade edilmektedir (Yalçın, 2014: 10).

1.9.Sürekli Durgunluk

Sürekli durgunluk kavramı olarak, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı’ndan sonra kullanılmıştır (Işığışık, 2017: 118). İktisatçılar arasında, 1929 buhranından sonra asırlık ya da sürekli durgunluk (Secular Stagnation) denen mefhum ortaya atılmıştır (Zaim, 1997: 193). 2008 yılında dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik kriz sürekli durgunluğun ortaya çıkmasına örnek olarak gösterilebilir. Yaşanan bu kriz döneminde arz ve talep dengeleri bozulmuş, enflasyon artmış, işsizlik baş göstermiştir. Dolayısı ile sürekli durgunluğun, ülkelerin kendi iç dinamikleri ve dış politikaları ile alakalı olarak değişkenlik göstermesinin yanında, küresel krizlere bağlı işsizliğin de ortaya çıktığı söylenebilir.

Ekonomide belirli bir büyüme sonrası, üretim hacminde bir süre daralma yaşanması, dolayısıyla da müzmin işsizliğin ortaya çıkması, şeklinde yorumlanan araştırmalara da rastlanmıştır. Işığışık’un yorumuna göre; Sürekli durgunluğa neden olabilecek unsurlar, ülkelere göre değişkenlik göstermekle birlikte; genel olarak iç ve dış etmenlerden kaynaklanmakta ve kronik işsizlik sorunu yaratabilmektedir (Işığışık, 2015: 140).

1.10.İstihdam Kavramı ve Türleri

Yapılan araştırmalarda; temel sosyal politika alanında yer alan “istihdam” ekonomiyeye ait bir kavram olarak, “emek arzı” kavramı ile birlikte anılmaktadır. Ülkelerin periyodik olarak yapılan nüfus sayımları neticesinde oluşan toplam nüfuslarının, emek arzının temel belirleyicisi durumunda olduğu söylenebilir. Aksu istihdamı tanımlarken; “üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak özlü bir şekilde tanımlayabiliriz” şeklinde yorumlamıştır (Aksu, 2017: 41).

İstihdam şekilleri olarak iki ayrı tanımdan söz etmek mümkündür. “Dar anlamda istihdam”, üretim süreci içerisinde girdi olarak emeğin gösterilmesi biçiminde de yorumlanabilir. Aynı zamanda, işgücünün işveren tarafından kabulünü kapsayan bir kavram, yani işe kabul durumudur. Burada birey çalışan konumunda değerlendirilmektedir. Bu durum emek arzı ve emek talebinin bir araya gelmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Gündoğan ve Biçerli, işgücünden; “ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden, ifade eden kavramdır” diye bahsetmektedirler (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 6). “Geniş anlamda istihdam” ise, üretimi oluşturan, mal ya da hizmet, emek, sermaye v.b. tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade etmektedir (Işığışık, 2017: 35).

Burada ortak bir amaca yönelik olarak, üretimin gerçekleştirilmesi hedeflenirken, istihdama katılan birey için de, ücret, statü ve süreklilik önem arz etmektedir. İstihdam türlerini tanımlayan kavramları ele alacak olursak; tam istihdam, eksik istihdam ve kayıt dışı istihdam'lar olarak sınıflandırıldığı söylenebilir.

1.10.1.Tam İstihdam

Tam istihdam kavramı; diğer tüm üretim faktörleri için de geçerli olup, ekonomi içerisinde yer alan tüm kaynakların (tam çalışır) durumda olmaları, atıl herhangi bir kaynağın bulunmaması anlamını taşır (Türkbal, 2005: 517).

Ekonomide üretim faktörlerinin tümü üretime katılıyor ise tam istihdam söz konusudur. Ülkede istihdam düzeyi ile işgücü miktarı eşit ise, tam istihdamdan söz edilmektedir. Hiçbir zaman yüzde yüz olarak değildir. Bu bağlamda, tam istihdamdan bahsederken, işsizlik oranının sıfır olması anlamında değildir; bir ölçüde işsizliği de içerir. Burada esas amaç çalışmak isteyen her insana kendi niteliklerine uygun iş temin etmektir. Ülkemizde uygulanan beş yıllık planlarda tam istihdama varmak, hedef olarak kabul edilmiş bulunmaktadır (Zaim, 1997: 175).

1.10.2.Eksik İstihdam

Eksik istihdamda denge düzeyinde üretim faktörlerinin tamamı istihdam edilemez ve bir kısım üretim faktörü atıl kalır. Bu tanımlama geniş anlamda eksik istihdamı ifade etmektedir (Dinler, 2003: 447). Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri konferansında, mevcut olan eksik istihdam kavramına, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle tekrar değerlendirilerek, farklı iki tanımlama eklenmiştir. Bu tanımlamalarla, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilecek “Zamana Bağlı Eksik İstihdam” ve “Yetersiz İstihdam” kavramlarına geçilmesine karar verilmiştir (www.tuik.gov.tr, E.T. : 17.07.2019).

Eksik istihdam ile işsizlik tam olarak aynı anlama gelmemektedir. Eksik istihdamda çalışan kişiler kapasitelerinin altında çalışan kişilerdir. Eksik istihdam oranı yüksekse işgücü verimliliği düşmektedir. Öğretmenlik diploması olan bir kişinin kasiyer olarak çalışması ya da çalışmak için zamanı olan bir kişinin part-time çalışması eksik istihdama örnek gösterilebilir.

1.10.3.Kayıt Dışı İstihdam

İşverenin işgücünün çalışma zamanlarını yasal anlamda gerekli kamu kurum ve kuruluşlarına eksik bildirmesi, ya da hiç bildirmemesi diye yorumlayabileceğimiz, “Kayıt Dışı İstihdam” istihdam kavramı ile direkt ilişkilidir. Ataman’a göre; “Çalışanların referans haftasında yaptığı işten dolayı, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar olarak ifade etmektedir (Ataman, 2014: 24).

Bu durumda işveren çalışanın sosyal güvencesini göz ardı edip, yasal yükümlülüklerini de, yerine getirmemektedir. Burada işveren “Kayıt Dışı İstihdam” gerçekleştirdiğinde, üzerindeki sorumluluklardan kaçınarak vergi ve sosyal güvenlik primleri gibi sosyal güvencenin gerekleri olan, bir anlamda çalışanlara korunduğu ve önemsendiği duygusu yaşatıp, çalışan için mesleki değer olan “insani destek” gereksiniminden yoksun

bırakmaktadır. Ülkemizde vergi ve diğer sosyal amaçlı kesintilerin yüksekliği, kayıtlı çalışmadan kaçışı ve kayıt dışı istihdamda artışı getirmektedir (Zaim, 1997: 204).

1.11.İstihdam Oranı

TÜİK’e göre istihdam oranı, “kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun, yüzde kaçının istihdam edildiğini”, ifade eden, son derece önemli bir orandır (www.tuik.gov.tr, E.T. : 17.07.2019). İstihdam oranı, tanımdan da anlaşılacağı üzere, ülkelerin istihdam düzeyleri konusunda çok belirleyici bir gösterge konumundadır. Aktif insan sayısına bölünen, çalışan insan sayısının gösterdiği sonuç, istihdam oranını ortaya çıkarmaktadır. Kısacası kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. Gelişmekte olan ülkelerin çalışabilir yaş (15-64 yaş) grubunda ciddi bir artış göze çarpmaktadır. Ancak bu artış hızına rağmen üretimde istihdam kapasitesinin yeterince artmadığı görülmektedir (Aksu, 2017: 41).

1.12.Aktif ve Pasif İstihdam Politikaları

Günümüzde, işsizlikle mücadelede uygulanan emek piyasası politikaları, “pasif ve aktif istihdam politikaları” olmak üzere, iki temel başlık altında incelenmektedir (Işığışık, 2011: 165). Bu politikalar, “Pasif emek piyasası politikaları” adı da verilen pasif istihdam politikaları işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya ve işsizlere asgari düzeyde de olsa ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içeren politikalardır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 86).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından yapılan çalışmalarda, aktif politikalar işgücü piyasası politikaları içinde ayrı bir tür olarak kabul edilmiştir (Janoski, 1996: 698). “Aktif İstihdam Politikaları” (AİP) kavram olarak atıl işgücünün ekonomiye kazandırılması için istihdam miktarının artırılıp, işsizlik oranlarının azaltılmaya çalışıldığı öncelikli istihdam politikasıdır. Bazı AİP’lerin diğerlerine oranla işsizliği azaltmada daha etkin olduğu görüşü ileri sürülmektedir (Nie ve Struby, 2011: 47). 20.yüzyılın başlarından itibaren bazı ülkelerde pasif istihdam politikaları uygulanmaya çalışılmış, uygulamada yetersizlikler yaşanınca, 1980 yılı sonrasında, ikinci önlem olarak Aktif İstihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Bu anlamda “Aktif İstihdam Politikaları”, iş arayan kişilerle işverenleri bir araya getiren istihdam danışmanlığı hizmetleri, eğitim hizmetleri ve sübvansiyon edilen geçici iş oluşturma hizmetlerinin bütünü olduğu söylenebilir (Karabulut, 2007: 45).

Aktif İstihdam Politikalarının öncelikli hedef kitlesi, sosyal politikanın geniş anlamda kapsamına giren dezavantajlı gruplardan; engelli işsizler, kadınlar, gençler ve göçmenlerdir. Aktif İstihdam politikaları uygulamaları sınıflandırılarak değişik programlardan oluşturulabilmektedir. Biçerliye göre bu politikaları; “ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuracaklara yardım programları, mesleki eğitim programları, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri olmak üzere belli başlı beş başlık altında ele alınıp incelemek mümkündür” (Biçerli, 2004: 74).

AİP’na yönelik yapılan uygulamalar göz önüne alındığında, hedef kitlesi açısından etkisi tartışmaya açık olmakla birlikte, özellikle dezavantajlı grupların istihdamı açısından önemli olduğu söylenebilir. Ülkemizde uygulanan AİP’lerin büyük ölçüde kamu

kurumları tarafından gerçekleştirildiği görülmekle birlikte, özel sektör ve Sivil Toplum Kuruluşları (STK) tarafınca da koordinasyon içerisinde kontrollü bir şekilde yapılabilmesi sağlanabilir. Uygulanacak AİP'lerin sektörel talepler neticesince şekillenmesi, mesleki eğitimler ve işbaşı eğitimlerinin istihdam edilebilirliği artıracakı düşünülmektedir (Bayrakdar, 2019: 354).

1.13.İşgücü Kavramı

Gündoğan ve Biçerli, “işgücü”nden; “ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden, ifade eden kavramdır” diye bahsetmektedirler (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 6). Aktif nüfusun iki bileşeni olduğundan ve bunların işgücünde olanlar (L-Labor) ile işgücünde olmayanlar (N-Non Labor) olarak bahsedilmektedir. İşgücünde olanlar ise istihdam edilenlerle işsizler den oluşur (Biçerli, 2007: 55). İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfusu kapsar (Işığışok, 2017: 28). İşgücü piyasasının nasıl çalıştığını bilmek istihdam ve sosyal politika uygulamaları için gereklidir (Ataman, 2014: 15). İşgücünü oluşturan iki ayrı unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki, istihdam edilen nüfustur. İkinci unsur ise işsizlerdir (Çoban, 2018: 5).

Alanda yapılan araştırmalarda, üreten, ekonomiye üretici kimliği ile katkı sunan, üretici durumda bulunarak ekonomik faaliyete katılan, ülke nüfusundan işgücü olarak ta bahsedilmektedir. Bir ülkenin sürdürülebilir kalkınma sağlayabilmesi gerek yerel, gerekse de bölgesel olarak, işgücü piyasalarının, temel verilerini oluşturan işsizlik oranı, işgücüne katılma oranı, istihdam oranlarındaki nitelikli işgücüne bağlıdır.

1.14.Aktif İşgücü Hizmetleri

Aktif olarak çalışma hayatında bulunan ve bulunmayan, fiziksel ve düşünsel olarak emek harcarken belli bir ücret karşılığında çalışma koşullarında niteliklerini geliştirmek isteyenlere yönelik uygulanan hizmetler olarak düşünülebilir. Türkiye’de yapısal olarak değişim ve dönüşümün sürdürüldüğü geçmişten günümüze; İstihdamın korunmasına ve artırılmasına, mesleki niteliklerin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere, etkili bir mesleki eğitim faaliyeti oluşturulmaya çalışılmıştır. İŞKUR, özellikle 2008 ekonomik krizinden sonra, mesleki eğitim faaliyetlerini artırma gayreti içerisine girmiştir. Bu kapsamda, çıkarmış olduğu; “İşgücü Yetiştirme ve Uyum Hizmetleri Yönetmeliği”ni, 2013 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği olarak, değiştirmiştir. Yönetmeliğin bazı hükümlerini, özellikle işbaşı eğitim programları açısından ele alarak, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlemiştir. “Aktif “ ve “Pasif” olarak sınıflandırdığı bu hizmetlerden, Aktif İşgücü Hizmetlerinin 4 ana program başlığı altında toplanmıştır. Bu programlar; Mesleki Eğitim Kursları, Girişimcilik Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar (TYP) ve İşbaşı Eğitim Programları’dır. Bu hizmetlerden, öne çıkan “İşbaşı Eğitim Programları” araştırma konumuzu oluşturmaktadır. Ayrıca bu hizmetlerin yanı sıra yönetmelik çerçevesinde Sosyal Çalışma Programı başka bir konsept ile işgücüne katkı sağlamak üzere planlanmaktadır (www.iskur.gov.tr, E.T. : 15.07.2019).

1.15.İşgücüne Katılım Oranı (İKO) Kavramı

İstihdam edilenlerle, işsizlere ait nüfusun toplamının oluşturduğu, işgücünün aktif nüfusa oranı, işgücüne katılma oranını oluşturmaktadır. İşgücüne katılma oranları cinsiyete göre, eğitime göre, kır-kent gibi ayrımlar çerçevesinde incelenebilmektedir. Başka bir deyişle “İşgücüne katılma oranı, çalışma çağındaki nüfus içindeki işgücü oranıdır” (Ataman, 2014: 62).

TÜİK İKO’nı; “İşgücünün, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı olarak tanımlamaktadır.” Burada önemli olan ülkenin potansiyelini gösteren, ülke nüfusunun büyüklüğü ve nüfusun artış hızı da işgücüne katılma oranı üzerinde etkili faktörlerdir (Işığışık, 2017: 32). Tarihsel olarak TÜİK verilerine bakıldığında İKO erkeklerde ve gençlerde düşmüş kadınlarda artmıştır. Erkeklerde düşmesine etken faktörlerin başında erken emeklilik, askerlik gelmekteyken Kadınlarda İKO artışı ülkelerin gelişmişliği ve toplumsal yapısı ile orantılı olarak değişkenlik göstermektedir. Gençlerde ise İKO nun düşmesi okullaşmanın artması ve daha uzun süreli eğitim söylenebilir.

1.16.Sosyal Politika Kavramı

Bu başlık altında sosyal politika araştırma ve çalışmaları genel olarak ele alındığında; sosyal hak ve sosyal statülerin, toplumda yansımaları ve sağlıklı nesillerin yetiştirilebilmesi nezdinde, toplumun tümünü kapsayacak biçimde ülkelerin geldiği noktaların bilinmesinin, gelişim, refah ve huzur için, erişim ve uygulamalar açısından önemli olduğunu gösteren, araştırmalara rastlandığı değerlendirilmektedir. Devlet; sosyal politikanın temel tarafıdır (Tokol, 2015: 79). Devletlerin yönetim biçimi olarak, “Sosyal Devlet” anlayışı toplumsal yaşam içerisinde nitelikli ve sağlıklı bir sistemi oluşturmak amacını gütmektedir Sosyal devletin uygulama ve pratiğe dökülme alanı ve aracı olarak sosyal politikalardan söz etmek mümkündür. Sosyal Devlet; vatandaşların sosyal durumlarıyla, refahlarıyla ilgilenen, onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamakla kendini görevli sayan devlettir. Refah sağlanması işi, bir dizi maddi önlem ve politikaları gerektirir. Böylelikle, maddi içeriği nedeni ile ekonomik kavram olarak karşımıza çıkar. Sosyal Politikada, refahın yanında “huzur”da, manevi yönü ile durgunluğu dinginliği temsil eder. Ekonomik bir durumu da içeren, Sosyal politika olgusu, aynı zamanda iktisatçılar tarafından da ele alınmaktadır. Sosyal politika, toplumsal düzenin sürdürülmesinde önemli rol oynamaktadır (Muullard ve Spicker, 1998: 99).

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte, dünyada yaşanan, yeni, fabrikalaşma düzenleri gibi değişim süreçleri, toplumsal bütünlükleri negatif yönde etkilemeye başlamıştır. Devletlerin sosyal sınıf ve çıkarları arasında uzlaştırıcı yön arayışı, toplumda tarafsız bir asgari hayat düzeyi oluşturma hedefi, toplum çıkarlarını ve bütünlüğünü gözetme isteği, tedbir ve önlem alma zaruriyetini doğurmuştur. Serdar toplumu bütünleştirmede, tedbir amaçlı konu başlıklarından bahsederken; “(...), üretim, gelir, gelirin yeniden dağılımı, sağlık, eğitim, konut politikaları gibi konular, geniş anlamda sosyal politika uygulamalarının temelini oluşturmaktadır”, diyerek sosyal politikanın içeriğine değinmiştir (Serdar, 2015: 6).

Başlangıçta Sosyal Politika, sınıflar arasındaki problem çözümünde arabuluculuk işini yaparken, daha sonra toplumun farklılıklarına uzanarak, sosyal düzeni oluşturma amacı ile bütünleştirici bir kimliğe bürünmüş, daha büyük kitlelere yayılmaya başlamıştır. Bu bağlamda; “Sosyal yaşamda, işsizliği, adaletsizlikleri, fakruzaruriyetleri, eşitsizlikleri, her türlü ayrımcılığı, kayırmacılığı önlemeye dönük politikalarla, kurumsal yapı ve uygulamalarla toplumsal ve ekonomik yaşamda vücut bulmak için, asgari çare arayışında bulunan devlet anlayışı”, olarak tanımlanabilir.

Sosyal politika kavramı, II. Dünya savaşı sonrası geniş kabul ve uygulama alanı bulmuş, dünya üzerinde 1980’li yıllarda yaşanan ekonomik kriz sonrası uygulanan özelleştirme ve piyasalaştırma politikaları ile neoliberal bir yapıya dönüşmüştür. Bu yapı dönüşümü, 20.yüzyılda devlet politikalarını da etkisi altına alarak yaygınlaşan bir politika olarak benimsenmiştir. Bunun yanı sıra, değişime bağlı ihtiyaçların ortaya çıkması nedeniyle, sosyal politika içeriğinin ve kapsama alanının farklılıklarla karşı karşıya geldiğine, değişime uğradığına dair vurgulamalar, güncel araştırmalarda mevcuttur. Günümüzde yeniden şekillendiği görülmekte olan, sosyal koruma anlayışının neoliberalizmin yansımalarından olduğu düşünülmektedir. Bu yapısal oluşumun çok eski yıllara, klasik liberal düşüncelere dayandırılması, olasıdır. Bu düşünceye liderlik eden Hayek ve Friedman’ın refah devlete karşı duruşlarının nedeni olarak; “(...) eşitlik, adalet, güvenlik gibi kaygılarla doğal düzenin bozulduğu, gerekli olmadığı halde bazı kişi ve grupların kayırıldığı, düşüncesinin yattığı görülmektedir (Özdemir, 2009: 69).

Bu sistemin benzeştiği kısım oluşumu gereği, bireysel özgürlüklere, serbest piyasa düzeni ve devlet müdahalelerine ilişkin ortam ve düzenlemeler sağlaması açısından önemli görülmektedir. Devlet merkezli çare arayışlarına karşı sergilenen tutum olarak da düşünülebilir. Zira gelişim gösteren kamu düzenlerinin, çok masraflı ve gereği olmadığı, etkisinin bulunmadığını savunan, ideolojik algıyı içeren araştırmalarda mevcuttur.

Günümüz dünyasındaki yaşanan dijital değişim ve gelişimin, sanayileşme döneminden, bilgi toplumuna ve ardından da dijital çağın, oldukça keskin ve sancılı yeni süreçlerden geçerek gerçekleştiğini bilmek önemlidir. Sosyal politikada her yeni problem, başka bir bakış açısının geliştirilmesine neden olmuştur. İhtiyaçlarla bağlantılı olarak sorun alanları ve çözüm arayışları da, yeni politika ve stratejileri gerektirmektedir. Mesela en güncel sosyal politika konusu olarak, tüm dünyayı etkisi altına alacağı düşünülen ve son 30 yıl içerisinde varlığı fark edilmeye başlanan dünya nüfusunun yaşlanması gibi, son derece önemli ve ciddi önlemler gerektiren toplumsal bir gelişim gözle görülür bir boyuta ulaşmıştır.

Tarım toplumundaki işgücü ihtiyacı olarak odak sadece insan iken, aynı oranda sanayi toplumunda makineleşme ile birlikte, nicel olarak ihtiyaç olmaktan çıkmış, ya da, ihtiyaç alanları değişmiş, insanlar daha bireysel davranmaya başlamışlardır. Gittikçe evlenme yaşı ve çocuk sahibi olma durumları daha geç dönemlere taşınmış, bu nedenlerle de ebeveynler daha az çocuklu olmayı tercih etmeye başlamışlardır. Özellikle, Almanya, İngiltere gibi neoliberal politikaları uygulayan ülkelerde bu duruma yani artan yaşlı nüfusa yönelik sosyal hizmet politika ve stratejileri, acil eylem planları oluşturulmaya başlamış, önlem olarak hazırlık uygulamaları başlatılmıştır. Bu bağlamda dikkat edilmesi

gereken diğerk bir durum ise, teknolojik değışim ve dönüşümler doğrultusunda, işsizlikle mücadele kapsamında, istihdam geliştirici yeni iş kolları ve nitelikli işgücü arayışları da, ülkelerin önemle üstünde durulan, toplumsal sorunlarından olarak görölmektedir. Bu probleminde bizim araştırmamızla ilintili olduğu düşünölmektedir.

1.17.Eğitim-İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramlar

Araştırmada istihdam-eğitim ilişkisini açıklayan kuramsal çerçeve; Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, İş Uyum Kuramı, Kişilik Uyum Kuramı ve Özellik Etmen Kuramları, Neo-klasik işgücü Kuramı, Beşeri Sermaye Kuramı, Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramları öncelikle ele alınarak incelenmiştir. Araştırmada sözü edilen bu kuramlar çerçevesinde değerlendirme yapılarak yol haritası oluşturulmuştur. Akdoğmuş'da eğitim-istihdam ilişkisini irdelediği çalışmasında, İşgücü Piyasası Kuramının; “Dual (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı, Eleme Hipotezi, Radikal Bölünmüş İşgücü Piyasası Kuramı, Kuyruk Hipotezi, İçsel İşgücü Piyasası Kuramları”, gibi yaklaşımları da kapsadığına dair açıklamalarda bulunmuştur (Akdoğmuş, 2019: 6-13).

Eğitim yaygın olarak, insan yeteneklerinin, özellikle ahlak yetilerinin geliştirilmesi için ona yön ve biçim verilmesi, bu yolda yapılan bilinçli ya da bilinçsiz etkilerin tümüdür (Akarsu, 1998: 68). Bu bağlamda, bireylerin yaşantıları yolu ile kültür taşıyıcıları olarak, birleşerek toplumları oluşturduğu sonucuna da varılabilir. Doğa ile insan etkileşiminin bir sonucu olarak, bireyin doğumu ile ölümlü arasında geçirdiği yaşam silsilesini oluştururken geçirdiği evreler, öğrenmelerinin gerçekteştiği eğitim süreçlerini de belirlemektedir. Başka bir deyişle eğitimi; “insanın gelişiminde etki altında kaldığı durumlar ile düzen ve bilinç kazanarak hayatına yön verebilmesidir”, diyerek de tanımlayabiliriz. Diğer yandan araştırmalardan, eğitimi bireysel perspektifle ele alan kuramcıların da çoğunlukta olduğu gerçekte inkâr edilemez. Kant'a göre; “insanın mükemmelleştirilmesi” olarak ele alınan eğitim, J.S. Mill'e göre; “bireyin kendisi ve başkaları için bir mutluluk aracıdır”, şeklinde tanımlamıştır (Akt. Bordanacı, 2006: 10).

İçinde bulunduğumuz, Tekillik Çağı da denen Dijital Çağ, bireyi 21. Yüzyıl Becerilerinin gereklerini yerine getirmekle sorumlu tutmaktadır. Araştırıp inceleyen, içselleştirerek, kavramları okuyabilen, eleştirel düşünüp, yorum getirerek problem çözümünde farklı yaratıcı bakış açıları geliştirebilen ve tüm bunları yaparken de uyum sorunu yaşamamak için, değişime pozitif tutum geliştirebilen sorumluluklardır bunlar. Akdoğmuş'un, yaptığı araştırmasında, değişimde eğitimi “lokomotif olma” metaforu ile ele aldığı görölmektedir; “Eğitim sistemleri bu değişime öncü olmak, lokomotif olmak ya da en azından ayak uydurmak zorundadır” (Akdoğmuş, 2019: 2). Geline bu noktada, dijital topluma geçiş dönemi ve ardından gelen küreselleşme denen olgu, birey ve toplum üzerinde, bütöncöl bir bakış içerisinde, eğitimde gelişmişlik düzeyi anlamında beklentileri arttırmaktadır. Bu kapsamda, yetişkinlerin eğitiminde, yaşanan bu değişim sürecinin içine çekilmesi, eğitim ve teknolojiye uyumlarının geliştirilmesi, araştırmamızın en önemli savını oluşturmaktadır.

Öte yandan da; Zaim'e göre; genel nüfus ile üretken nüfus arasındaki uyumsuzluk ülkeler için sorun teşkil etmektedir (Zaim, 1997: 124). Uyum ile ilgili olarak; en eski kuram

“Özellik-Etmen Kuramı”, olarak bilinen kuramdır. Parsons’ın 1909’da geliştirdiği ve “Meslek Seçimi (Choosing a Vocation)”, ismiyle kitap haline getirilen bu kuramda, mesleki gelişimin yanında, meslek seçimi bilişsel olarak, mesleki uyum konuları ise işlevsel olarak ele alınmıştır (Yeşilyaprak, 2012: 19). Bu durum Neo Klasik İşgücü Kuramını da yansıtmaktadır. Bu yaklaşımın, işgücü piyasasında arz ve talep ilişkisinde, tarafların aralarındaki rekabet sonucu, dengeyi sağlama amaçlı, ücret sınırlarını belirlediği ileri sürülmektedir. Yani eğitim programları, yalnızca programa devam eden için fayda sağlayıcı unsur olarak görülmektedir.

“Gereksinimler Hiyerarşisi” kuramının düşünürü “Maslow; İnsanı esas alan ve insanın düşüncelerini gerçekleştirebilmesi için, atfettiği 5 temel gereksinimle, insanların davranışlarının belirlendiğini varsaymaktadır. Bu gereksinimler alttan üste doğru; Fizyolojik ihtiyaçlar, güven ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve en üst basamakta yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralanmıştır (Akt. Kirel, 1996: 247-248). Örgüt yönetimlerinde günümüzde de dikkate değer ve yaygın olarak kullanılan bu kuram, iş görenlerin gereksinimlerinin karşılanması yolu ile bir sonraki ihtiyacın karşılanabileceği temeline dayanmaktadır Neo-klasik yaklaşımlarda iş piyasasında yaşanan sorunlar, 1950’lerin sonlarında, tarafların bakış açılarını “İnsan Sermayesi” kuramına çevirerek, yeni bir boyut kazanmasına neden olmuştur. Bu yaklaşım, işgücünü oluşturan bireylerin, farklı yetenek ve yeterliliklere sahip olduğu, heterojen bir yapı olarak kabul eder. Ünal İş Gücü Piyasalarını içeren bir makalesinde; “eğitim için yapılan bireysel harcamalar tüketim harcamalarıdır ve işgücü homojendir” yorumu ile işverenlerin, işgücünün çeşitliliğine ve bu anlamda çalışanların farklılıklarına göre yapılacak iyileştirmelerin, işletme için maliyet oluşturacağı hususunun, dikkate değer olduğuna vurgu yaptığı görülmektedir (Ünal, 2015: 40).

İçinde bulunduğumuz dönemde de yine eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi kapsamında kalkınma planlarında, işgücü piyasası ile eğitim sisteminin uyumlaştırılması çalışmaları mevcudiyetini korumaktadır. Eğitim sistemleri içerisinde, eğitim çağındaki nüfusun, temel becerilerinin geliştirilmesi için, çözüm önerilerinin işgücü piyasasıyla ortak olarak ele alınması fikri benimsenmiştir. Bu kapsamda iş uyumu kavramsal olarak bu başlık çerçevesinde ele alınmıştır. İş Uyumu ile ilgili kuramlara ait hipotezleri açıklamadan önce iş uyumuna ilişkin kavramlar açıklanacaktır. İş uyumu kuramı, birey ile çevre arasındaki uyumlu ilişki, birey ve çevre arasındaki uyuma/benzeşme kavramına dayanmaktadır (Akt. Bacanlı, 2012: 98). Örneğin, bu araştırmanın konusu olan İşbaşı Eğitim Programına katılanların, iş becerilerine sahip olmak üzere yönlendirilmiş olduğu, iş çevresiyle uyum içinde, verimli olarak, iş tatminini sağlayacak biçimde yetkinliklerini tecrübe etmekte oldukları söylenebilir. Programa katılım sağlayan kişinin işe uygun bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olması, yani çevrenin özelliklerini taşıması gerekmektedir. Katılımcı ile ilgili olanak ve etkileşim sağlayan iş çevresi de, işyerinde bu iş ve beceriye sahip kişilerin niteliklerini denemeyi, becerilerini geliştirmeyi, işe uygun performans ve uyum sürecinde karşılıklı başarı ortamı yakalanmış olanların, istihdam edilmesini hedeflemektedirler. Bu çerçeve de uyum sağlandığında yukarıda da bahsedilen birey ile iş çevresi arasındaki ahenk ve uzlaşımın, verimli bir istihdamın gerçekleşmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

İnsan olarak, gereksinimlerimiz bizi bir iş ve meslek sahibi olmaya yöneltmektedir. Bu doğrultuda oluşan değerlerimizle, yaşadığımız toplum içinde iş ve meslek sahibi olarak etkin olma becerisini kazanmış oluruz. Çünkü insan ile yaşam arasındaki en kuvvetli bağ “iş” tir (Yeşilyaprak, 2012: 3). Davis ve Lofquist’in (1964) iş uyumu kuramının, bireylerin mesleki kararlarının ardında psikolojik gereksinimlerinin ve mesleki değerlerinin yattığı varsayımına dayanmakta olduğu, yine kişilik-iş uyumu kuramında Holland (1966), meslek seçiminin kişiliğin bir ifadesi olduğu ilkesini benimsemiştir (Akt. Bacanlı, 2012: 107). Kaya iş uyumunu yorumlarken, meslek seçimi-birey uyumuna dikkat çekmiştir. Bireylerin meslek seçimi sürecinde birey çevre uygunluğunun önemine inanır ve öncelikle bireyin iş uyumu üzerine odaklanır (Akt. Kaya, 2012: 431). Temelde bu iki kuram iş ve meslek çevresi ile bireyin özelliklerinin eşleşmesini, ölçme değerlendirme yolu ile yapmaya dayalıdır (Akt. Bacanlı, 2012: 90). Kişi-İş uyumu teorisi; işte kişiden beklenen gereklilikleri, kişinin özellikleri ile eşleştirmenin sonucunda yani kişilik ve iş uyumlu olduğunda iş tatminini yüksek oranda, işgücü devir oranını ise düşük olduğunu savunduğu söylenebilir.

Günümüzde de halen yararlanılan kuramdır. Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısında da; iş uyumu kuramına ilişkin kararlar alındığı gözlemlenmektedir. “Doğru Kişi, Doğru İşe”, yerleştirildiğinde, ekonomik gelişme ve kalkınmaya, üretime hizmet edebilecek bir işgücünün oluşturulması kaçınılmazdır. Aynı zamanda çalıştığı işinde, kendi ilgi ve yeteneklerini geliştirebilecek olan iş görenlere istihdam edilebilme yolu açılacaktır, diye düşünülmektedir. İnsan gücünün toplumsal ihtiyaçlar çerçevesinde, etkin olarak yetiştirilmesi, değerlendirildiği günümüz iş dünyasında, eğitimin istihdama etkisinin önemli olduğu üzerinde duran birçok araştırmaya ulaşılmıştır. Bu araştırmalardan anlaşılabileceği üzere, çalışanların meslek değerini oluşturan gereksinimlerini karşılama noktasında, kazandırılacak bilgi ve yetenek ediniminin, işgücünü etkinleştirdiği söylenebilir.

İstihdam edilebilirlik çerçevesinde, eğitim-istihdam ilişkisi incelendiğinde, istihdam, verimlilik ve ücret arasında, doğrudan bir ilişkinin kurulduğu alan araştırmaları mevcuttur. Literatürde, son yıllarda yaşanan gelişmelere paralel olarak, uluslararası düzeydeki rekabet ortamlarında beşeri sermayeyi öne çıkaran, önemli bir güç unsuru olduğunu gösteren birçok araştırma mevcuttur. Bu yaklaşımda, bireylerin niteliksel yönü ile kendisine has bilgilerini beceriye dönüştürebilme durumları, üretkenlik ve verimliliklerinin, ekonomik olarak getiriye dönüşmesi, öne çıkan unsur olarak ele alınmaktadır. Karataş ve Çankaya, Beşeri Sermaye kavramı ile ilgili olarak; “Kişilerin üretken olarak çalışmaları ve hizmetleri karşılığı gelir elde etmelerine imkân veren, kazanılmış beşeri ve kapasitelere “beşeri sermaye” denilmektedir” biçiminde tanımlamışlardır (Karataş, ve Çankaya, 2010: 29-55). Beşeri Sermaye Kuramının, arz-talep dengesi ile alakalı bir gelişimi de gösterdiği, temelinde arz olan iktisadın ele alındığı söylenebilir. Öztürk Beşeri Sermaye kuramını; “eğitimin ekonomideki rolünü açıklamak için kullanılan en eski yaklaşımlardan biri olarak kabul edilmektedir” biçiminde yorumlamıştır (Öztürk, 2005: 27). Beşeri sermaye teorisinde, insana yapılan yatırımlar sayesinde, kalkınma sürecinin kısılabileceği ileri sürülmüştür (Schultz, 1971: 689-720). Buna göre, ekonomide belli bir dönemde üretilen mal ve hizmet miktarı, kişisel kazançlar

ve insana yapılan yatırımlar arasında doğrusal bir ilişki vardır (Öztürk, 2005: 27-44). Dolayısı ile süreye bağlı olarak yapılan üretimler için, işgücüne yapılan yatırımların sayısı çoğaldıkça, bireysel kazançla birlikte, çıktıyı oluşturan üretimlerin niteliğinde de iyileşme sağlanarak, işletmenin de kazancının artacağı düşünülmektedir.

Neo-klasik yaklaşımların ana fikri ile geliştirilen bu yaklaşımda, ülkeler açısından ulusal gelir ve geleneksel giderlerin denge durumu ve beşeri sermaye ilişkisi ele alınmıştır. Biçerli'de bir çalışmada bu yaklaşımı ; “(...), ulusal gelirle geleneksel girdiler arasındaki farkın, (artık) büyük bölümünün beşeri sermaye faktörü ile açıklanabileceği öngörülmektedir”, biçiminde tanımlamıştır (Biçerli, 2003: 231). Bunun yanı sıra, işgücü piyasaları kendi anlam bütünlüğü içerisinde, yeni bakış açılarıyla farklı isimlerde, çeşitli kuramların oluşması durumu ile de karşı karşıya kalmıştır. Bu durum da, bölünmüş piyasa koşullarının oluşumuna neden olarak gösterilebilir. Bölünmüş İşgücü Kuramının iki ayrı yönünden bahsetmek yararlı görülmektedir. Çünkü bu kuram işgücü piyasalarını iki ayrı kategoride ele almaktadır. Birinci kategoride ele alınan işgücü piyasaları, üretim yapısına bağlı olarak, işgücü eğitimi için eğitim kurumlarını ve mesleki değerleri öne çıkarırken, ikinci kategoride ise genel olarak geçici işleri yapmak üzere kiralanan işgücü olarak ve istihdam politikalarını, rekabetle kazanıma odaklayan çalışmalar, biçiminde dikkat çekmektedir. İşverenler bakış açılarını, işgücü sermayelerini geliştirecek yeni teknolojik gelişimleri takibe çevirip, işletmenin sürekliliği için, iş görenlerin beceri düzeylerini geliştirme yolu ile kazanımlarını arttırmanın yollarını aramaktadırlar. Bu şekilde, ekonominin farklı sektörlerinde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü yetiştirilmiş olacaktır (Öztürk, 2005: 32).

Rekabet gücünün sağlanabilmesi için ortaya konan politikalarla, işgücünün verimliliği ön plana çıkarılırken, meslek elemanı olarak insanın, niteliğinin geliştirilmesi anlayışı ile iş öncesi ve sonrası eğitimlerin, kaçınılmaz bir unsur olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Bu duruma göre, ülkemizde İŞKUR, tarafından yapılan bu araştırmamızın da konusunu teşkil eden, İEP'nin uygulamalarının mantık olarak literatür tarafından da desteklendiği söylenebilir.

Yaşamakta olduğumuz 21.yy.da teknolojinin değişimi ile birlikte becerilerin değişmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla duyuşsal değişim, bilişsel değişimi ve beceri değişimini zorunlu kılmaktadır da, diyebiliriz. Bireyin bilgiye odaklı bir yaşamı öğrenme, analitik düşünme, sentez yapabilme, sorunları çözme ve etkili iletişim kurma gibi becerilere sahip olması beklenmektedir (Balay, 2004: 67). Ayrıca çalışanın işgücü piyasasına girişte kendini geliştirmesi ve bunu esas alan bir eğitim programını izlemesi daha olumlu sonuçlar verecektir. Bu durumun da, işgücü piyasası nezdinde, araştırmadaki İEP uygulamasını destekleyici olduğu düşünülmektedir.

BÖLÜM 2

TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜNÜN NİTELİĞİNİ GELİŞTİRMEK İÇİN UYGULANAN POLİTİKALAR

2.1.Türkiye’deki İşgücünün Niteliğini Geliştirme Çalışmaları

Türkiye’deki ilgili literatür incelenerek, işgücü piyasasının niteliğini geliştirmek kapsamında yapılan kalite arayışı çalışmalarına genel bir bakış sergilendiğinde; İşbaşı eğitim sayılabilecek mesleki eğitim uygulamalarının, Cumhuriyet öncesinde, ahilik sistemi ve lonca sistemi içerisinde, “çıraklık, kalfalık ve ustalık” diye nitelendirildiği, görülmektedir (Kavi, 2015: 104-116).

Mesleki eğitim uygulamalarında, Cumhuriyet sonrasındaki durum değerlendirildiğinde ise; okul sistemi içerisinde, mesleki eğitim uygulamalarına yer vermeye başlandığı dikkat çekmektedir. Dönemin ekonomik sektördeki gelişimlerinde, ülke teknoloji ve donanım ihtiyaçları doğrultusunda, iş gücü niteliğinde de gelişim gereksinimlerine bakıldığında, mesleki eğitim kurumlarının katkısı yadsınamaz. Okul sistemine dayalı mesleki eğitim modelinde, 1970 yılı ve sonrasında, özellikle okullarda verilen mesleki eğitimlerin teknolojik olarak gelişiminde, iyileştirme süreci öngörüldüğü değerlendirilebilir. Üretim sürecindeki teknolojik yetersizlikler ve uyumlaştırma sürecinin birlikte ele alınarak, gerçekleştirilmeye çalışıldığı adımlarda önceliği mesleki gelişim için bireyin gelişimine yordayan uygulamalar, mevcuttur. Bu doğrultuda, ekonomik büyüme ve gelişmişlik için, okulda verilen mesleki eğitimlerde, kalıcı öğrenmenin, okul sistemi içinde ve dışında, sanayi ve işyerleri ile işbirliği yapılarak, gerçekleştirilmesi gündemi oluşturulmuştur. Okul-sanayi ve okul-işyeri işbirliklerinden, mesleki eğitimde yeni yaklaşım olarak söz edilebilir. Daha sonraki dönemlerde göze çarpan, esneklik, strateji ve politikalarla değişime ivme kazandırılmaya çalışılmıştır. Okul-İşyeri ve Endüstri işbirliği gerektiren uygulamalar; “Okul Sanayi Ortaklaşa (OSANOR) Projesi”, “Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme (METGE) Projesi”, “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi (MEGEP) Projesi” “Meslek Yüksekokulları Programı Geliştirme Projesi” ve ulusal ajansın “Leonardo da Vinci” projeleridir (Demir ve Şen, 2009: 53).

Böylelikle geline nokta, mesleki eğitim programlarındaki, yeni bakış açısı ile bireyin beceri eğitimi ile ilgili gerekli davranışların kazandırılmasına olanak sağlanmaya çalışıldığı düşünülmektedir. Gerçek iş ortamlarının, öğrenme ortamı olarak kullanılmaya başlanması ile işgücü ve işverenin beklentilerinin buluşturulduğu fırsat olarak da anlaşılabilir. Bir noktada beklentilerin bilinmesinin, gereksinimlerin belirlenmesiyle, sorunun çözümünde etkili olmaya başlaması olarak da yorumlanabilir. Bu fırsatlarla, Türk Milli Eğitim sistemimiz içerisindeki öğrenme ortamlarının, okul dışına taşınarak, çeşitlenmesi, mesleki eğitimin gelişimi ile birlikte, ülkenin nitelikli işgücü piyasasına doğal olarak olanak sağladığı söylenebilir.

Günümüzde de alan uzmanları, eğitim sistemini daha etkili ve kaliteli, aynı zamanda da daha verimli hale getirebilmek için büyük gayret ve çaba sarf etmektedir. Bir ülkenin kalkınmasında, toplumun refah ve huzur içerisinde yaşamasında, en önemli katkıyı

eğitimin sağladığı bilinen bir gerçektir (Yaman, 2015: 8). Eğitim, bireyin tüm olarak gelişmesi ve yaşamdaki bütün rollerini en iyi şekilde yerine getirmesi için gerekli olan nitelikleri kazandırmaya yönelik bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2012: 3). Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’nin Ekim 2018’den itibaren pilot uygulamalarla başlatmış olduğu, “2023 MEB Eğitim Vizyonu” Felsefesine göre; “eğitim sistemleri, içinden çıktığı medeniyetler kadar, evrensel insanlık değerleriyle de harmanlanırlar”, şeklinde ifade edilmektedir (www.meb.gov.tr, E.T. : 10.05.2019).

Amaç ve hedefin insan olduğu düşünüldüğünde, nitelikli eğitim sayesinde bireyin ilgi, beceri, yetenekleri doğrultusunda gelişimleri ve kendilerini tanımalarının sağlanacağı düşünülmektedir. Yine Vizyon Belgesinde, “gerekli olan, sadece beceri kazandırmaya odaklı değil, evrensel, yerel, maddi, manevi, mesleki, ahlaki ve milli olmak üzere, insana ait tüm değerleri de kapsayan komple bir yaklaşım”, benimsenmiştir (www.meb.gov.tr, E.T. : 10.05.2019).

Mesleki eğitimde, bu gelişimin okul yıllarında kazandırılması için, bütün okul türü ve kademelerinde öğrenenin bireysel farklılıklarını gözeten bir amaç-yapı-davranış ilişkisinin hedeflenmesi gerektiğinden bahsedilmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin, ortalama ömür, eğitim durumu ve yaşam standartları, gelişmişlik endeksleri açısından dünyada diğer ülkelerde olduğu gibi, ekonomik kalkınmayı sağlaması için beşeri sermayelerini geliştirmelerine de bağlıdır. “Beşeri Sermaye” yatırımları içinde çalışma ekonomistlerinin en fazla dikkatini çeken “eğitim”dir (Biçerli, 2007: 252).

Eğitim sistemindeki yetersizlikler, gelişmekte olan ülkelerde, beşeri sermayelerinin ve dolayısıyla ekonomik kalkınmalarının yetersizliğinin, en önemli nedenleri arasında sayılmaktadır. Dolayısıyla bilgi çağında, gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş ülkeleri yakalayabilmeleri, bilgi ve bilginin ürünü olan ileri teknolojiyi üretebilecek ve kullanabilecek insan gücünü yetiştirmelerine bağlıdır (Keskin, 2011: 133).

Çünkü eğitimin en önemli amaçlarından biri, bireyi bu günden gelecek yaşantılarına hazırlamaktır. Burada yetişmiş insan gücünün sahip olması gereken nitelikleri ya da geliştirilmesi gereken vasıfları öne çıkmaktadır. Alan yazında da temel hak olarak ta bahsedilen, sadece kesintisiz ve zorunlu eğitimle değil, işin, işbaşında ve çeşitli iş becerilerini, deneyimleyerek, geliştirerek de insan gücünün üretim sürecine katılmaları sağlanabileceği savunulmaktadır. Bu bağlamda vasıf; eğitim, iş ve hayat deneyimi gibi çok çeşitli yollardan elde edilebilir ve kişisel niteliklere dayanır (Şenkal, 2015: 148).

Ekonomik ve sosyal dengeli bir kalkınma hamlesi için, ulusal işgücünün aktif olarak üretim sürecine katılması gerekmektedir. İnsan kaynağını doğru ve aktif olarak kullanamayan toplumlarda işsiz bireylerin artması işsizlik rakamlarını arttırmaktadır. Çözüm aşamasında ise, bireye, ailesine ve de mensubu olduğu ülke ekonomisine çeşitli maliyetler yükleyeceği aşîkârdır. İşsizlik sorununun, çalışma yaşamında ekonomik, psikolojik, sosyolojik ilişkileri düzenleyen gereksinimlere yönelik birçok sebebi vardır. Ülkemizde de, küresel iş gücü piyasalarındaki riskler devam ederken bu duruma kayıtsız kalmak mümkün değildir. Bu nedenle içinde bulunduğumuz dönemde, işsizlikle mücadele ve istihdamın arttırılması, “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri” arasında öncelikli olarak yer almaktadır. Bugün geldiğimiz noktada dijital çağda endüstri 4.0 ile

yaşanan teknolojik gelişmeler, bir yandan insanların çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesine katkı sağlarken, diğer taraftan da ülke genelinde, mevcut dengeleri değiştirmeye başlamıştır. Hal böyleyken bir başka perspektife, ”mesleklerin geleceği ne olacaktır?” sorusuna cevap aranmaya başlanmıştır. Modern teknolojinin giderek güçlenen ve büyüyen bu etkisi sayesinde, sanayi toplumundan bilgi toplumuna ve ardından da dijital topluma hızlı geçişte, maddi sermayenin yerini artık bilgi ve insan sermayesi almıştır. Nitelikli insan sermayesinin üretimde söz sahibi olduğu kaçınılmaz son, ülkemizi de etkilemiş durumdadır. Bu durumda; bilgi toplumlarında eğitimin önemi giderek artmış, ekonomik kalkınmanın itici gücünün insan kaynağı olduğu anlaşılmış ve şirketlerin insan sermayesine daha fazla yatırım yapmalarının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Bedir, 2002: 58).

Sektörlere ait yoğun bir etkileşim halinde kalarak özellikle eğitim-istihdam-üretim ilişkileri kapsamında hem iş çevresi hem de bireylerin gereksinimlerini giderecek sağlam bir yapının inşası hedeflenmektedir. Ülke olarak, işsizliğin önemli boyutlara ulaşmaması ve ekonomik, psikolojik ve sosyal olarak ortaya çıkabilecek sorunların çözümü için, işsizliği önleyici tedbir arayışları içinde, istihdamı artırıcı işbirlikleri yapılmaktadır. Gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün, işgücü piyasalarına kazandırılmasına yönelik tedbirlerle yeni hedef ve politikalar üretilmektedir. Bu hedef ve politikalardan “Nitelikli Eğitim, İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme” başlıklarında ülkemizde de aktif işgücü hizmetleri kapsamında uygulanan politikalar bulunmaktadır. Bu politikaların etki ve sonuçları alınırken, ülkemizdeki literatür taramalarından da anlaşılacağı üzere, İŞKUR’un Aktif İşgücü Politikalarındaki hizmetleri de yadsınamaz. Bu hizmetlerden biri olan, “İşbaşı Eğitim Programları”nın, insanımızın gereksinimlerini ve değerlerini dikkate alarak, gerek doyum gerekse de uyum açısından teknolojiyle doğru orantılı olarak gelişmekte olduğu söylenebilir. Bu çerçeveler ışığında, araştırmamızın irdelenmesi hususunun önemli bulunduğu düşünülmektedir.

2.2.Türkiye’de İşgücü Piyasasının Genel Görünümüne ait Veriler

İşgücü piyasasını şekillendiren en önemli unsurların başında, ülkenin demografik yapısına yani çalışma çağındaki yaş, nüfus ve eğitim dağılımı gelmektedir. Ülke toplam nüfusunun içerisinde, çalışma çağındaki istihdam edilebilir olan (15-64) yaş aralığındaki kişiler çalışabilecek ve çalışmak isteyen nüfusu oluşturmaktadır. Buradaki yaş aralığı ülkelere göre değişkenlik gösterebilir.

Tablo 1 de görüleceği üzere ülkemizde yıllara göre işgücünün potansiyelini göstermektedir. Araştırmalarda gelişmiş ülkelerin nüfus artış oranları gelişmekte olan ülkelere göre daha az olduğundan bahsedilmektedir. Ülkeler geleceklerine yönelik olarak politikalarını üretme noktasında, nüfus projeksiyonları ile eğilimlerini belirleyip, daha sağlıklı nüfus yapısı hakkında tespitlerde bulunurlar. Bunun hem işgücü piyasası açısından hem de sosyo-ekonomik açılardan önemli olduğu söylenebilir.

TÜİK verilerine göre analiz sonuçlarında; Türkiye nüfusunda yaşlı nüfus oranı 2023 yılında %10,2’ye yükseleceği, nüfusun yarısı 34 yaşın üzerinde olacağı, yani yaşlanmaya devam edeceği söylenmektedir.

Tablo 1.2016-2018 Yıllarına ait Yaş ve Cinsiyete Göre Nüfus Sayıları

Yıl	Yaş grubu	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
					(%)		
2016	Toplam	79 814 871	40 043 650	39 771 221	100,0	100,0	100,0
	0-14	18 925 782	9 715 020	9 210 762	23,7	24,3	23,2
	15-64	54 237 586	27 409 238	26 828 348	68,0	68,4	67,5
	65 +	6 651 503	2 919 392	3 732 111	8,3	7,3	9,4
2017	Toplam	80 810 525	40 535 135	40 275 390	100,0	100,0	100,0
	0-14	19 033 488	9 769 101	9 264 387	23,6	24,1	23,0
	15-64	54 881 652	27 732 601	27 149 051	67,9	68,4	67,4
	65 +	6 895 385	3 033 433	3 861 952	8,5	7,5	9,6
2018	Toplam	82 003 882	41 139 980	40 863 902	100,0	100,0	100,0
	0-14	19 184 329	9 846 565	9 337 764	23,4	23,9	22,9
	15-64	55 633 349	28 123 283	27 510 066	67,8	68,4	67,3
	65 +	7 186 204	3 170 132	4 016 072	8,8	7,7	9,8

Kaynak: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçları, 2007-2018(TÜİK)

Tablo.1’de 15-64 yaş grubunda olan aktif nüfus, 2015 yılından 2018 yılına 2 Milyon 273.755 bin artmasına rağmen, toplam nüfusun kadın ve erkek oranları, hemen hemen aynı oranlarda istihdam edilebilecek şekilde, yani toplamda %67,8 olarak görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin, çalışabilir yaş olarak ele aldıkları (15-64 yaş) grubunda, 2018 yılında erkeklerin toplam nüfusa oranı %68,4, kadınlarda ise %67,3 olarak görülmektedir.

Tablo 2.Türkiye Bölge Birimleri Sınıflandırmasına Göre İşgücü Oranları

YIL	BÖLGE KODU	BÖLGE ADI	Kurumsal olmayan nüfusun işgücü durumu [15+ yaş] :		
			İşgücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)
2015	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	55,4	10,1	49,8
2016			53,6	10,7	47,9
2017			54,7	10,8	48,8
2018			54,9	10,2	49,3

Kaynak: TÜİK. Verilerinden ve İŞKUR İPA 2015-2018 Raporları.

Tablo 2’ye göre; Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) çerçevesinde 26 bölgeden oluşmakta ve Yalova İli Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ile TR42 bölgesindedir. Genel anlamda coğrafi olarak tüm sektörlerin işgücü piyasalarının olduğu, yoğun bulunduğu bölge olarak değerlendirildiğinde ulusal çerçevede istatistiksel verilerin kaynağını oluşturduğu söylenebilir. Coğrafi olarak bölgedeki 2015 yılında işsizlik oranları yüzde 10’un üzerinde seyrettiği, işgücüne katılma oranında yüzde 50’nin 5 puan üstündedir. Buna istinaden istihdam oranı ise yüzde 49,8’dir. 2018 yılına gelindiğinde işsizlik oranı 2015’e göre 0,1 puan artarak yüzde 10,2 olmuştur.

Tablo 3.Türkiye İş Gücü Göstergeleri

Gösterge	2013	2014	2015	2016	2017
İşgücündeki Toplam Kişi Sayısı (bin)	28.271	28.786	29.678	30.535	31.643
İşgücüne Katılım Oranı (%)	48,3	50,5	51,3	52,0	52,8
İstihdamdaki Toplam Kişi Sayısı (bin)	25.524	25.933	26.621	27.205	28.189
İşsiz Sayısı (bin)	2.747	2.853	3.057	3.300	3.454
İşsizlik Oranı (%)	9,0	9,9	10,3	10,9	10,9
Genç İşsizlik Oranı (%)	17,1	17,9	18,5	19,6	20,8
Kadın İşsizlik Oranı (%)	11,9	11,9	12,6	13,7	14,1

Kaynak: Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SSB) İstihdam Göstergeleri.

Tablo 3’de Türkiye geneli İşgücü göstergelerine göre; 2017 yılında İKO %52,8 olarak gösterilirken, Yalova ilinin içinde bulunduğu TR42 İBBS’da bölge olarak İKO %54,7 ile ülke ortalamasından yüksek seyrettiği saptanmıştır. Genç işsizlik oranı işsizlik oranının yaklaşık olarak hep iki katı oranında olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2015-2018 Yılları İşgücüne Katılma Oranları

Yıllara Göre İKO				
Periyodu	2015	2016	2017	2018
Türkiye Geneli %	51,3	52,0	52,8	53,2
Bölge Oranı%	55,4	53,6	54,7	54,9

Kaynak: TÜİK 2019

Tablo 4’e bakıldığında Yalova ilinin dahil olduğu Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) çerçevesinde İşgücüne katılma oranı 2018 yılında Türkiye geneli ortalamasından yüzde 1,7 daha fazla olarak görülmektedir.

Tablo 5.2015-2018 TÜİK Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sayıları

Yıllara Göre Nüfus Sayıları				
	2015	2016	2017	2018
Türkiye Genel Toplam	78 741 053	79 814 871	80 810 525	82 003 882
Bolu	291 095	299 896	303 184	311 810
Kocaeli	1 780 055	1 830 772	1 883 270	1 906 391
Sakarya	953 181	976 948	990 214	1 010 700
Yalova	233 009	241 665	251 203	262 234
Düzce	360 388	370 371	377 610	387 844

Kaynak: TÜİK (ADNKS), 2007-2018

Tablo 5’de TÜİK verilerinde, İBBS oluşturan iller ve Türkiye geneli nüfus sayılarına göre, Yalova ili en düşük nüfusa sahip olarak görülmektedir. Nüfus artışı olarak 2017 yılına göre Türkiye toplamda 1 Milyon 193 bin 357 artmış iken, Yalova ili aynı dönemde 11 bin 031 olarak artış göstermiştir. 2018 yılı nüfus sonuçlarına göre ilin nüfusu 262.234 olup bu oranla Yalova ili Türkiye toplam nüfusunun %03,1’ini oluşturmaktadır.

2.3.Kalkınma Planları Kapsamında Politikalar

Sosyal Güvenliğin en önemli temellerinden biri vatandaşlara sürekli ve kararlı çalışma imkânları yaratmaktır. Birinci Beş Yıllık Kalkınma planının istihdam politikası bu temelin sağlam bir şekilde kurulması esasına dayanmaktadır (DPT, 1963: 112). İlk kalkınma planı dahil (1963-1967) işgücünün niteliğini geliştirmek için, eğitim ve istihdam politikalarının önemine ait vurgular hep yapılmış, ancak uygulamalarda karşılaşılan sorunlarla birlikte ülkenin içinde bulunmuş olduğu insan gücü potansiyeli ve ekonomik durumdan dolayı pek başarılı olduğu söylenememektedir. Bu kapsamda planlı döneme geçiş ile birlikte yapılan projeksiyonlar da gerek eğitim gerekse de istihdam ile ilgili meselelere işgücünün niteliğini geliştirmeye yönelik hedeflerin belirlenerek kalkınma planlarında yer almıştır.

Bu kapsamda çalışmanın bu bölümünde 2000 yılından sonraki Beş Yıllık Kalkınma Plan'larındaki politikalar dönem olmak üzere ele alınacaktır. Ancak İlk kalkınma planına eğitim ve istihdam açısından, kısa bir bakıştan sonra diğer kalkınma planları irdelenecektir. İşgücünün tarım, sanayi ve hizmet olmak üzere üç ana sektör üzerinde toplandığı, sanayide çalışan nüfusun daha çok maden çıkarma, imalat ve inşaat alt sektörlerinde çalışma hayatında oldukları görülmektedir. Burada işgücüne çeşitli nitelikte eleman kazandırmak maksadıyla başlıca mekanizma olarak eğitim kurumları düşünülmüştür. Ancak yetişkin işçi ve teknik eleman ihtiyacının özellikle sanayi sektöründe talep edilmesi, mevcut imkânlarla yetiştirilememesi ve kısıtlı zaman, nedenlerinden yetiştirilmesi açısından mümkün olmamıştır. Bu maksatla sanayi içinde eğitimi devreye sokularak sistemli bir şekilde nitelik kazandırılmaya çalışılmıştır. Plan yılları arasında “İşbaşında Eğitim” yatırımı için toplam 31,5(Milyon T.L.) yatırım planlanmıştır (DPT, 1963: 452).

Yine aynı maksatla sanayi içindeki eğitimi desteklemek için farklı iş kollarında ve 114 şubeyi faaliyete geçirecek, 6'şar aylık kurslarla işgücüne nitelik kazandırmayı hedeflenmiş oldukları görülmektedir. Birinci Beş yıllık kalkınma planı ile okul türleri açısından orta öğretimde bulunan gençlerin teknik ve mesleki eğitim türündeki okullara yönlendirilmesi yapılmıştır. Burada sektörlerin ihtiyaçlarının giderilmesi doğrultusunda, çıraklıktan teknisyenliğe kadar, bütünüyle sanayi ile bağlantılı, onun imkân ve ihtiyaçları ile uyuşan bir sistem olarak, kurulması ve işletilmesi amaçlanmıştır (DPT, 1963: 458). Yine istihdam açısından bakıldığında; hedeflerin başında işsizlikle mücadele yer almaktadır. Çalışanların mesleki seviyelerini yükseltmek ve her basamakta yeterliliğe dayanan bir politika benimsenmiş, günümüzde de çok ihtiyaç duyulan liyakat esaslı çalıştırma politikası güdülmeye çalışılmıştır.

2.3.1.Sekizinci Kalkınma Planı Kapsamında Politikalar (2001-2005)

2001-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Kalkınma Planında; demografik göstergeler incelendiğinde plan periyodunda ülkenin toplam nüfusu 65,757 ve çalışma çağındaki (15-64 yaş aralığında) nüfus dağılımı %64,39 olarak tahmin edilmektedir. Kalkınma planının dönemi öncesinde, 1999 Marmara depremi ile can ve mal kaybının yanında, Türkiye sanayisinin can damarı olan bölgede üretim durmuş, yetişmiş işgücü kaybı ile kaynak yetersizliği ya da etkin kullanılmaması ve sanayi ile işbirliğinin yeterince geliştirilmemesi

gibi nedenlerden mesleki ve teknik eğitimde plan hedeflerinin gerisinde kalmıştır. Eğitim ile ilgili olarak geçmiş planlardan elde edilen tecrübeyle kaydedilen gelişmelere rağmen, küresel rekabet gücünün temel unsuru olan insan gücünün, eğitim ve nitelik düzeyinin seri bir şekilde geliştirilmesinin öneminden bahsedilmektedir. Plan döneminde mesleki ve teknik, örgün ve yaygın eğitim ile ekonominin insan gücü ihtiyaçları arasındaki uyumun geliştirilmesi gerekliliği devam etmektedir (DPT, 2001: 15).

Çünkü istihdam edilenlerin eğitim düzeylerinde gelişme sağlanmazsa, üretim ve verimliliği negatif olarak etkileyeceğinden, işgücünün niteliğinin geliştirilmesinin gerekliliğine dikkat çekilmektedir. Diğer taraftan eğitim sisteminin geliştirilmesi, genç nüfusa sahip ülkemizin ekonomik gelişmesinin gerektirdiği nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasına ve rekabet gücü kazanmasına olanak sağlayacaktır (DPT, 2001: 25-26).

Sosyal ve Ekonomik sektörlerle ilgili hedeflenen politikalardan; Aktif işgücü politikaları ile işsizlere beceri kazandırmaya yönelik kurslar düzenlenmiştir. Kariyer danışmanlığı sistemi ile işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda 250 meslekte meslek standartları geliştirilmiştir (DPT, 2001: 75). Amaçlar, İlkeler ve Politikalar başlığında; insan gücünün tarım toplumundan, sanayi toplumuna, oradan da bilgi toplumuna geçişte bilgi ve becerilerle donatılarak çalışma hayatına kazandırılması hedeflenmiştir. İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzer Türkiye İş Kurumu kurulmuştur (DPT, 2007: 18).

2.3.2. Dokuzuncu Kalkınma Planı Kapsamında Politikalar(2007-2013)

2007-2013 dönemi dünyada ve ülkemizde ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sorunların yoğun olarak yaşandığı bir döneme rastlamaktadır. Dokuzuncu kalkınma planının stratejik hedeflerine yönelik ekonomik ve sosyal gelişme eksenlerine bakıldığında; istihdamın artırılması başlığı çalışmamızın da konusunu içermektedir. İstihdamın artırılması “İşgücü piyasasının geliştirilmesi, Eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması, Aktif İşgücü Politikalarının Geliştirilmesi” olarak üç başlıkta sıralanmaktadır. İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması konusunda eğitim ile alakalı sorunlar çözülemediği ve eğitim-istihdam arasında kurulması gereken koordinasyon sağlanamamıştır. İşgücü piyasasının geliştirilmesi, işverenlerin istihdamı arttırmaya yönelik yükümlülüklerinin tekrar ele alınarak, yeni düzenlemelerle ihtiyaçların giderilmesi sağlanacaktır. Burada önemli husus hukuki ve kurumsal düzenlemelerin yapılmış olmasıdır. Çalışma hayatı mevzuatının ülkemizin hızla değişen ve gelişen koşullarına ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerine, aynı zamanda AB mevzuatlarına uyum sağlanması amaçlanmıştır. Eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılmasına yönelik; önceki planlarda olduğu gibi işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılaması beklenirken, eğitim sistemin maalesef yetersiz kalmıştır. Aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi bu politikaların temel uygulayıcısı olan Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) hizmetleri arasında yer almaktadır. Bu çalışmanın konusunun da bu politikaların belirlenmesi açısından değerlendirilebilir.

2.3.3.Onuncu Kalkınma Planı (OKP) Kapsamında Politikalar(2014-2018)

Bu çalışmalar da, ülkemizin 2023 vizyon hedefleri doğrultusunda topyekün bir kalkınma öngörüsü ve duygusu içinde olduğu bilinmektedir. Araştırmamızın dönemi içerisinde, OKP'nin temel politikalar ve önceliklerinden olan işgücüne, gelişim, nitelik ve etkinlik kazandırılması öncelikleri oluşturulmuştur. 2014-2018'i içeren OKP'nın politikaları doğrultusunda, Orta Vadeli Program (OVP) ile işgücünün, iş sağlığı ve güvenliğinin ön planına çıkarılarak, güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği görülmektedir. OKP'nda "Nitelikli İstihdam Güçlü Toplum" vurgusu ile kalite işgücü piyasalarının gelişimi için ön plana çıkarılmıştır. OKP'da yer alan Mesleki Yeterlik Kurulları (MYK) tarafından programın istihdam ve iş yaşamına ilişkin, meslekler açısından, ulusal sınıflama sisteminin çalışmaları yapılırken, politika olarak ta aktif işgücü piyasasının etkin olarak yaygınlaştırılması ve Mesleki Yeterlik Kurulları aracılığı ile yapılan koordinasyon ve entegrasyon çalışmaları, İŞKUR tarafından üstlenilerek gerçekleştirilmektedir. Dünya ölçeğinde işgücü, eğitim, eşitsizlik gibi nedenlerle insan hareketlerinin daha fazla olması beklenmektedir (KB, 2013: 10). Bu durum nitelikli işgücüne olan gereksinimin artmasıyla ülkemizde uygulanan istihdam politikaları sayesinde nitelikli insan kaynağımızın artırılmasına çarpan etkisi yapacağı söylenebilir.

2.3.4.On birinci Kalkınma Planı Çalışmaları(2019-2023)

İçinde bulunduğumuz dönemde, literatür araştırmalarından anlaşılacağı üzere, daha güçlü bir Türkiye için, değerleri ile ön plana çıkan, daha adil bir bölüşüm içinde olan, komple refah düzeyinin gelişimine odaklanılmıştır. Gerek ulusal, gerekse uluslar arası platformda ülkenin, insani gelişmişliğinin yanı sıra, yüksek gelir grubu gelişmişlik seviyesinde de, yer alınması hedeflenmiştir. Pozitif ve olumlu bir biçimde araştırma ve planlamalar yapıp, vizyon geliştirilerek, istikrarlı milli ekonomi planlamalarına yönelim olduğu görülmektedir. Geliştirilen bu vizyon doğrultusunda, Temmuz 2019 ayı itibarıyla, On birinci kalkınma planı strateji, politika ve hedefleri üzerinde, halen çalışılmakta olduğu bilinmektedir. Yeni vizyonla birlikte, istikrarlı büyüme modeli benimsenerek, makroekonomik politikalar çerçevesinde, beşeri sermaye anlayışı doğrultusunda, en öncül unsur olarak; verimlilik odaklı sanayi sektörü ele alınmıştır. İnsan kaynaklarına nitelik kazandırılmasında rol oynayacak bileşenlerle birlikte, gelişim ve işbirliğine gidilmesine ilişkin stratejik hedef ve politikalar oluşturulduğu görülmektedir. Sosyo-ekonomik bağlamda, insanı odak alan kalkınma ve büyüme anlayışı ile fırsat eşitliğini hedef alarak iş ortamları ve iş fırsatlarının sunulması gibi temel amaçlar benimsenmiştir. Bireylerin değişen ve gelişen dünya ile uyum içerisinde, daha üretken, mutlu, sağlıklı ve güvenli yaşam sürdürebilmeleri esas alınmıştır. Gelişim odaklı vizyonda, temel hak ve özgürlüklerin hukuksal alanda da desteklenerek, yaşam biçimi haline dönüştürülmesini öngören kamusal çalışma planlarının, hedef, politika ve stratejilerle bezendirildiği düşünülmektedir.

Kalkınma planında, demografik hazır bulunuşluk ve özelliklerin bir fırsat olarak görülmesinin, hem bireysel hem de toplumsal kalitenin yükseltilmesinde çok önemli bir değer olarak görülerek, sosyal güvenlikle ilgili iyileştirmeler, öz kaynaklarla ilgili gelişim sağlayıcı uygulamaların yapılması ve nesillere aktarılarak, sürdürülebilirliğin sağlanması

çalışmalarının da temel amaçlar arasında yer aldığı söylenebilir. Teknolojik kapasitenin, kurumsal kapasitenin ve beşeri sermayenin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi en öncelikli hedefler arasındadır. On birinci Kalkınma Planında, ülke genelinde işgücünün yetiştirilmesinde, planın uygulama sürecinde; insan odaklılık, nitelik ve yetkinlik sağlayıcı kapsayıcılık, üretimde verimlilik, saydamlık ve şeffaflık, yaptığı işin sorumluluğunu alabilecek kapasite, bilgi ve duygusuna sahip, 21. yüzyıl becerilerini ilke olarak benimsemiş “işgücü” öne çıkarılmıştır. Uzun vadede öne çıkarılan unsur olarak da, milli temel değerler ve beklentilerin esas alındığı, uluslar arası platformda yükselen değer olarak, Türkiye’nin söz sahibi olması ve halkın refah düzeyindeki yükselişin sağlanması dikkate değer bulunmaktadır (www.ssb.gov.tr, E.T. : 23.08.2019).

2.4.Türkiye Ulusal İstihdam Stratejisi Açısından Politikalar

Bu başlık altında, ülkemizde, Ulusal İstihdam Stratejisinin (2014-2023) yılları arasındaki en önemli dört temel politika ekseninden söz etmek önemli bulunmaktadır. Bu politikalar; “Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirmesi, İş gücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, Özel politika gerektiren gurupların istihdamının arttırılması,İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi” olarak tespit edilmiştir (www.uis.gov.tr, E.T : 17.07.2019). Bu politikalar çerçevesinde, iş mevzuatında güvenceli ve esnek çalışmalara yönelik uygulamaların, geliştirilmesi yönünde adımlar atılmasının gerekliliği öngörülmüştür. Bu konuda işçi ve işveren farkındalıklarının arttırılarak, izleme ve yönlendirme faaliyetlerinin, gerçekleştirilmesi çalışmaları ile çalışma sosyal güvenlik sistemine uyum süreci başlatılmıştır. Son yıllarda ülkemizde sıkça karşılaşılan teknolojinin getirdiği yeniliklerden internet kullanımına bağlı olarak, e-ticaret satış sistemi de esnek çalışma modeline örnek olarak sunulabilir. Özel sektörde uygulanan, Home Ofis’de denilen, evde çalışma sistemi, yine çağın getirdiği değişimin sonucu olarak görülmektedir. Ayrıca gençler, göçmenler, yaşlılar ve diğer dezavantajlı gruplar için de entegrasyon ve uyumu sağlamaya yönelik, ulusal eylem planlamaları çerçevesinde, oldukça önemli çalışmalar başlatılmış, nitelikli işgücü, nitelikli toplum oluşturulmaya yönelik komple bir gelişim hedeflenmiştir.

Ulusal istihdam Stratejisi ve eğitimin ilişkisinin güçlendirilmesi çerçevesinde; İŞKUR’un ülke genelinde, işbirliği yaptığı işgücü piyasası aktörleri ile birlikte oluşturulan faaliyetler gözden geçirildiğinde, mesleki ve teknik eğitime yönelik çalışmaların öncelik oluşturduğu dikkat çekmektedir. Mesleki eğitimde kalitenin ve etkinliğin artırılması, ilgili özel sektör ve okullara teşvik sağlanması, işgücü piyasası ve eğitimin her kademesindeki bireyin, mesleki uyumuna yönelik çalışmalar, İŞKUR’un faaliyetleri olarak görülmektedir. Üniversiteler, Meslek Kuruluşları, STK, Sosyal Taraflar işbirliği yapılan kurum ve kuruluşlardır. İŞKUR bu politakalar doğrultusunda, hedef kitle çalışmalarına devam etmektedir. Onbirinci Kalkınma Planı çalışmaları sürdürülmektedir.

2.5.Türkiye İş Kurumu

2.5.1.Kuruluşu ve Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde ilk olarak 1936 yılında “3008 sayılı İş Kanunu” ile devletin kamu kuruluşu olarak tanımladığı, İş ve İşçi Bulma Teşkilatı vasıtasıyla işgücü piyasasında yer aldığı

görülmektedir. Dönemin olumsuz koşullarında, 1946'da, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) adı ile 4837 sayılı Kanunla kurulmuştur. Kurum 1960'larda başlayan sanayileşme süreciyle, ortaya çıkan işgücü talebinin karşılanmasına yönelik olarak, sektörel ve coğrafi hareketliliği sağlamak üzere yurt dışı işçi gönderme faaliyetlerinde bulunmuştur. 1980 ve sonrasında küreselleşmenin getirdiği değişim ve gelişimin bir yansıması olarak, 2000 yılında ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılmıştır. Öncelikle istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması kapsamındaki faaliyetlerine ek olarak, görev tanımında düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye İş Kurumu Kanunu, 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi gazete'de yayımlanarak 4904 Sayılı kuruluş yasası ile yürürlüğe girmiş, böylelikle değişim ve dönüşüm süreci gerçekleşmiş, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Gelişim ve ekonomik büyüme göstergesinin, verimlilik ve nitelikli işgücü arasındaki pozitif dengelerle ilişkisi ile alakalı olan alan araştırmalarından yola çıkılarak, istihdamda arz ve talep dengesinin bu bağlamda çok ehemmiyetli ve önem arz etmekte olduğu yadsınamaz. Türkiye'de, istihdam politikaları ile ilgili devlet eli ile yapılan, revizenin konuşulmaya başladığı, 2008 yılı ve sonrasında, İŞKUR'un yeniden yapılanması ve işsizlik sigortasının kullanılmasının gündeme alınarak, değişikliklerin yapıldığı belirtilmektedir. Bilindiği üzere devlete bağlı kamu kurumu olan "İŞKUR Genel Müdürlüğü" ve bağlı birimleri iş gücü piyasasına dair, devlet adına politikalar oluşturup, uygulamakla mükelleftir.

4904 sayılı bu yasanın 3.maddesi kapsamında, İŞKUR'un görev ve sorumluluk alanlarından başlıcalarına değinecek olursak bunlar; Milli istihdam politikasının oluşturulmasına, korunmasına ve geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi gibi faaliyetlere yardımcı olmak. İşsizlik sigortası işlemlerini yürüterek, ilgili veri ve envanteri yerel ve ulusal bazda derleyip, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamaktır, diyebiliriz. Ayrıca, "İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu"nu oluşturarak, koordinasyon görevi ile işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü gereksinim analizlerini yapmak, yaptırmak olarak sorumluluk alanlarından, aynı yasa kapsamında, söz edilebilir.

Araştırmamızla ilgili olan hususta ise bu yasa çerçevesinde; İş ve meslek analizleri yapmak ve yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sağlamak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirmek, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak gibi, aktif işgücünü geliştirici hizmet birimi olarak görev yapmaktadır. İstihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yaparak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek de, İŞKUR'un görev ve sorumlulukları arasında gösterilebilir. İstihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracığı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak da görev alanlarından. Kurum ve kuruluşlara alanı ile ilgili danışmanlık hizmeti sağlamak gibi ülke kalkınmasında önemli işgücü piyasası hizmetlerini de gerçekleştirmektedir. Avrupa Birliği (AB) ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma yaşamına ilişkin olarak aldıkları kararları

izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak, daha sonraları hizmet alanı olarak dâhil edilen, işsizlik sigortası ve benzeri görev ve sorumluluk alanları da mevcuttur. Bu alanlarda, ilgili yasa gereğince, kamu kurum ve kuruluşlarına, bağlı bulunan özel sektöre, hizmet götürmektedir. Görüleceği üzere 4904 sayılı kanun kapsamında yapılan düzenlemeler bir kamu kurumu olarak İŞKUR'un üstlendiği uygulamalar çerçevesinde, gelişim ve iyileştirme anlamında, revize ve güncellemeye açık bir politika güdülerek hizmet vermektedir de denilebilir.

Daha önce münferit uygulamalar olmasına rağmen, ülkemizde aktif emek piyasası politikaları yaygın olarak, 2009'dan itibaren uygulanmaya başlamıştır (Tekeli vd, 2012: 159).

Bu dönem başlangıcından bu yana ekonomik büyümenin öne çıkarılarak, yapılan çalışmaların yanı sıra, işgücü piyasası araçlarının da aktif olarak kullanılmaya başladığı dönem olarak, tarih sayfalarında yer almaya başladığı görülmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmaların ulusal istihdama katkısı, geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi açısından önemli bir hamle olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Geçmişten günümüze kurumsal olarak bir dönüşüm yaşayan İŞKUR, ulusal istihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında, işsizliğin önlenmesi maksadıyla öncü olmuştur.

2.5.2. Teşkilat Yapısı ve Hizmetleri

Türkiye İş Kurumu yapısı itibariyle merkez ve taşra teşkilatından oluşmakta olup, Merkez Teşkilat yapısı incelendiğinde, dört ana organı karşımıza çıkmaktadır. Genel Kurul ile Yönetim Kurulunun yanı sıra, Genel Müdürlük, İl İstihdam Kurullarından oluşmaktadır. Taşra teşkilatında ise, “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri”ne bağlı hizmet merkezleri olarak işgücü piyasasına katkı sunan bir mekanizmaya sahiptir. 2015-2017 Yılı İŞKUR Personel Mevcutları, yıllara göre faaliyet raporları çerçevesinde, kurumun Merkez ve Taşra teşkilatlarında, istihdam şekline göre durumlarının dolu ve boş kadro/mevcutları incelendiğinde, boş kadrolarında artış gözlemlenmektedir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde bulunan yetkililerle yapılan yüz yüze görüşmelerde, personel zafiyetinin işyerlerinin kontrol, bilgilendirme, danışmanlık v.b. faaliyetlerindeki sorunları olarak ifade edilmektedir.

81 ilde bulunan “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Türkiye genelinde, gerçekleştirdiği işgücü araştırmaları sayesinde, işgücü piyasasının raporlanmasına ve etkin politikalar ve hizmetler üretilmesine katkı sağlamaktadır. Kuruluş kanunu çerçevesinde ulusal istihdam stratejilerine, politikalarda amaçlanan hedeflere yönelik aşağıdaki şekilde görülen başlıklarda hizmet vermeye devam etmektedir. 2018-2022 Dönemine ait Stratejik Planına göre İŞKUR'un amaç ve hedeflerini incelediğimizde birinci olarak işe yerleştirme hizmetlerinin işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda geliştirilmesi amaçlanırken, plan döneminde özel sektörde işe yerleştirilenleri bir önceki yıla göre %5 oranında arttırmayı hedeflemekte oldukları görülmektedir. Araştırmanın da konusu olan işgücünün istihdam edilebilirliğine yönelik “Aktif İşgücü Hizmetlerini Geliştirmek” bu planda belirlenmiş konulardan birisi olarak

söylenbilir. İŞKUR hem iş arayanları, hem de işverenleri kayıt altına alınmasını sağladıktan sonra yine kurumdaki açık iş ilanlarına göre uyumlu bir şekilde eşleştirilmelerini gerçekleştirmektedir. İş bulma hizmetlerinin daha fazla kişiye sunulmasını sağlayabilmek ve hizmet kalitesini arttırmak amacıyla iş ve meslek danışmanlığı hizmeti büyük önem arz etmektedir. İŞKUR'un Aktif İşgücü Hizmetleri kapsamında uygulamış olduğu mesleki eğitimlerine katılım için iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanmış olma zorunluluğu bu hizmetin önemini ortaya koymaktadır. Verimli bir istihdam yaratmayı amaçlayan kurum önce ulusal, bölgesel ve yerel olarak sektörlerdeki ihtiyaçları açık işler ile ilan ederek, özel ve kamu kurumlarının yurt içi taleplerin karşılanmasında rolü büyüktür. Ayrıca uluslararası mesleki yeterliliklerin sağlanması sonucunda yurtdışı istihdama yönelik hizmetleriyle de işçi taleplerini karşılamaktadır. Burada Aktif işgücü hizmetleri ile işgücü piyasasının strateji ve politikaları ile her geçen gün ihtiyaçlara göre çeşitlenmesi kurumun hala dönüşüm ve gelişime devam ettiği düşünülebilir.

Şekil 1. İŞKUR Tarafından Verilen Hizmetler Genel

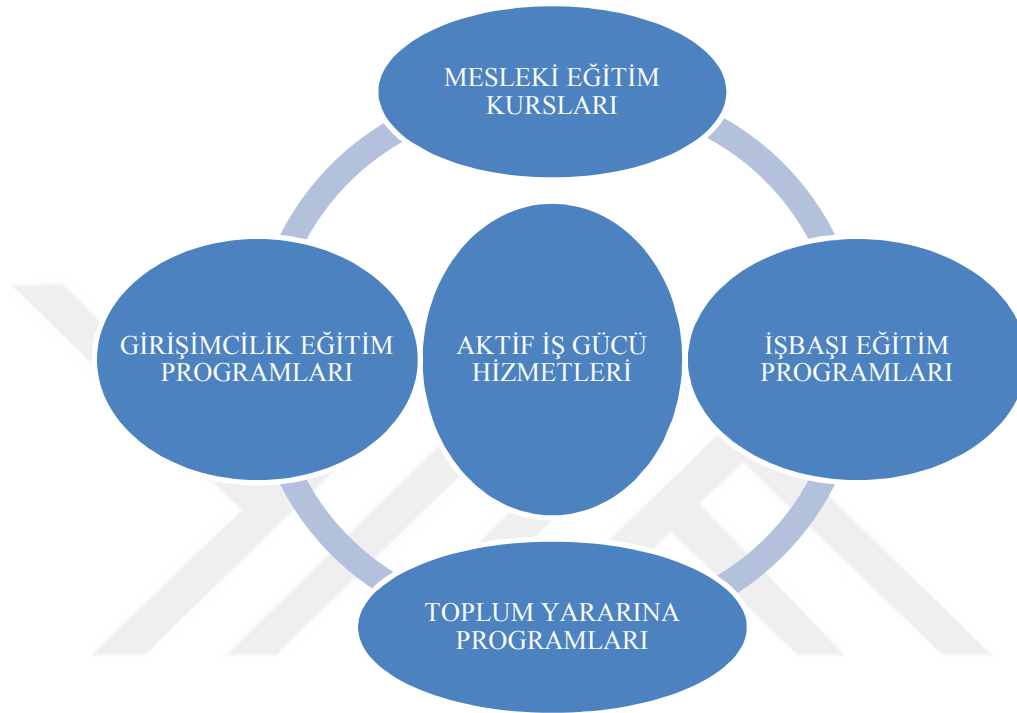


2.6. Aktif İşgücü Hizmetleri Programları

Araştırmalardan da anlaşılacağı üzere; İstihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esasları “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. Bu kapsamda İŞKUR’un yıllara göre faaliyet raporları incelendiğinde, Aktif İşgücü Programları (AİP)’nin 2016 yılında 420 bin 638, 2017 yılında 508 bin 851 ve 2018 yılında 498 bin 934 kişiyi yararlandığı görülmektedir. Aktif İşgücü Hizmetleri çerçevesinde yapılan hizmetler ana hatları ile şekilde gösterildiği gibi dört ayrı başlıkta, işgücü piyasasına hizmet vermektedir. Yönetmelik çerçevesinde

her başlık yararlanma koşulları, hedef kitlesi, program süreleri ve teşvikleri bakımından birbirlerinden farklı olmasına rağmen işgücüne nitelik kazandırılması yönünde bütün programlar paralellik göstermektedir. Bahse konu programlara yönelik olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından, yıllık işgücü eğitim planı hazırlanarak, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun onayını müteakip, kurumun internet sitesinde yayımlanması ve duyurulmasını sağlanmaktadır.

Şekil 2. Aktif İşgücü Hizmetleri Programları



Şekil 2’de görüleceği üzere Aktif İşgücü Hizmetleri ait yukarıdaki programlardan oluşmaktadır. Araştırma sınırlıklarımız bölümünde diğer programlar belirtildiğinden, araştırmanın konusu olan sadece İEP açıklanacaktır.

2.7.İşbaşı Eğitim Programları

Ülkemizde İŞKUR tarafından icra edilen, Aktif İşgücü Hizmetlerinden biri olan ve araştırmamızın da ana temasını oluşturan İşbaşı eğitim programları, iş ve meslek deneyimi kazanmak isteyen işsiz bireylere, eğitim aldıkları mesleklerde, gerçek iş ortamlarını görmeleri ve uyumun sağlanması amacıyla düzenlenen programlardır (www.iskur.gov.tr, E.T. : 15.07.2019). Bu programlarla, katılımcılara istedikleri alanlarda belirledikleri özellikleri içeren, birçok meslek dalında ve meslek alanında uzmanlaşmayı sağlayacak davranış, beceri ve bilgilerin tecrübe edilmesiyle sektörleri tanımaları sağlanmaktadır. Burada söz konusu olan, işsizlerin gerçek üretim ve hizmet ortamlarında yetiştirilmeleri olduğundan, programlar iş yaşamına uyumları, istihdam edilmeleri açısından önem arz etmektedir.

2.7.1.İşbaşı Eğitim Programdan Kişiler İçin Yararlanma Koşulları

İşbaşı eğitim programlarından yararlanmak isteyen kişiler öncelikle 15 yaşını tamamlamış olacaktır. Burada 15 yaş sınırı çalışma çağına yönelik olarak bahsedilen nüfusun 15-64

yaşını kapsamaktadır. Tüm ortaöğretim, yükseköğretim ve açık öğretim öğrencileri de programa katılabilmektedir. Kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik olarak alınan tedbirler kapsamında işsiz olup, Türkiye İş Kurumuna kayıtlı olması gerekmektedir. İŞKUR kayıtlı işsizlerini iş ve mesleğe başlangıçta yönlendirme hizmeti verdiğinden otomatik olarak mevcut ihtiyaçlar çerçevesinde uyum sağlayacağı bir iş ve mesleğe yönlendirmektedir. Burada İş arayan kişinin, işveren kişi ile kan bağı, akrabalık bağı olmayacaktır. Aynı zamanda programın başlangıcından önceki dönemde (3 aylık) işverenin çalışanı olmayacaktır. Son bir aydır da işsiz olması durumunda faydalanabilecektir. Emekli olanlar katılamayacaktır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği Md.52).

2.7.2.İşbaşı Eğitim Programından İşverenler İçin Yararlanma Koşulları

Aktif işgücü hizmetleri yönetmeliğinin 47 maddesi gereğince; programdan yararlanmak isteyen işverenler İşbaşı eğitim programı uygulayabilmesi için en az iki sigortalı çalışan ve kuruma kayıtlı işyeri olması istenmektedir. Kuruma kayıtlı olan iş yerleri ve Kuruma kayıtlı işverenler, dernekler, vakıflar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek birlikleri, sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, noterler, vb. işverenlerden olabilmektedir. İşverenin veya yetkili temsilcisinin imzasını gösterir imza sirküleri, Ticaret Sicil Gazetesi (işveren türüne göre oda kaydı belgesi, vakıf senedi, dernek tüzüğü...), firma kaşesi ve son üç (3) aylık sigortalı çalışan sayılarını gösteren belgesiyle, katılımcıdan sorumlu olacak kişinin kimlik fotokopilerinin hazırlanması gerekmektedir. İşveren katılma koşullarını sağladıktan sonra İŞKUR ile işbaşı eğitim sözleşmesi imzalayarak sözleşmedeki görev ve sorumluluk, yükümlülükleri yerine getirebilecektir. Bu durumda da yönetmelik gereği katılımcının katıldığı mesleğe yönelik İEP’ni fiilen sağlaması gerekmektedir (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği Md.47).

2.7.3.İşbaşı Eğitim Programına Başvuru Kişiler İçin

İşbaşı Eğitim programına katılmak isteyen kişiler, İŞKUR internet sayfasında, Hizmet Merkezi ya da İl Müdürlüğü ilan panosunda yayımlanan açık iş ilanlarına hem internet üzerinden hem de Hizmet Merkezi ya da İl Müdürlüğüne giderek başvuru yapabilirler.

2.7.4.İşbaşı Eğitim Programına Başvuru İşverenler İçin

Başvuru esnasında belirlenen koşulları sağlayan işverenler, İŞKUR tarafından kendilerine tahsis edilen iş ve meslek danışmanları ya da görevlendirilecek personel aracılığı ile ya da doğrudan İl Müdürlüklerine ya da Hizmet Merkezlerine giderek taleplerini iletebilirler. İşverenin program düzenleme talebi, değerlendirilerek gerekli koşulların sağlanması durumunda program düzenlenir.

2.7.5.İşbaşı Eğitim Programının Süresi

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 53.maddesi doğrultusunda programların süreleri 3 ay ile 9 ay arasında değişkenlik göstermekte olup; sektörün ihtiyaçlarına göre bu sürelerde çeşitlilik arz etmektedir. “İşbaşı Eğitim Programı en fazla üç (3) ay olarak uygulanabilmektedir. Programların planlamasında günlük beş (5) saatten az olmamak kaydıyla, sekiz (8) saatten de fazla olmaması gerekmektedir. Yapılacak haftalık işbaşı kurs programlarında maksimum kırkbeş (45) saat baz alınarak planlama yapılmalıdır. Bu

programlar haftanın altı (6) gününe yayılarak, toplamda üçyüzyirmi (320) fiili günden fazla olamayacak şekilde düzenlenebilir.” Bunun yanı sıra vardiya sistemi ile çalışan mesai saatleri dışına çıkılarak, İl Müdürlüğü onayı alınarak, planlama yapılabilir. Ayrıca yukarıdaki genel esaslar çerçevesinde; İşbaşı eğitim programları, sektörlerde yaşanan gelişmelere yönelik yapılan düzenlemelerle, bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay uygulanmaktadır. Yine muhabirlik ile ilgili mesleklerde bu süre en fazla 9 aya çıkarılabilmekte, işin tehlike kolu sınıfına göre tehlikeli atfedilen ya da çok tehlikeli olarak belirlenen mesleklerde ise MEB’e bağlı, Hayat Boyu Öğrenme Modülleri asgari süresinden az olmayacak biçimde uygulanmaktadır (www.iskur.gov.tr, E.T. : 15.07.2019).

2.7.6.İşbaşı Eğitimi Programının Kişiler İçin Faydaları

İlgili mevzuat kapsamında, İşbaşı Eğitimi Programı, kişilerin özellik ve beklentilerine göre değişkenlik göstermektedir. O nedenle yarar, fayda marjı kişilerin taleplerine göre oluşmaktadır. Genelleme yapılacak olursa; öncelikle tüm katılımcılar, mesleki tecrübe ve beceri yönlerini geliştirmek amaçlı, bu programlara katılmaktadırlar. Katılımcılara sosyal güvence mahiyetinde, aylık olarak asgari ücreti karşılayacak biçimde, günlük ödeme yapıldığından, kişiler bu programları maddi gelir kapısı olarak da, görebilmektedir. Diğer yandan da, İŞKUR tarafından, iş kazasına ve meslekte karşılaşılabilecek muhtemel hastalıklara karşı ve Genel Sağlık Sigortası’nın kurs süresince yapılması, prim ödentilerinin, devlet tarafından karşılanması, katılımcıların sağlık hizmetlerinden faydalanmalarını sağlamaktadır. Bu durum da, katılımcılar yönünden programa yönelik motivasyon artırıcı etken olarak görülmektedir. Ayrıca, bu programlar her kademedeki öğrenciler ile ilgili, deneyim artırma, staj yapma desteği sunmaktadır. İsteğe bağlı ya da zorunlu olarak, yapmaları gereken stajlar periyodik bir sistem ve zaman dilimi içinde öğrenciye sunulurken, sosyal devlet anlayışının, kolaylaştırıcı yönü ve imkânı, daha iş hayatına atılmadan önce öğrencilerle buluşturulmaktadır. Bu durum öğrencilerin devlet sistemindeki yapıyı öğrenmelerine ve hazır bulunuşluklarının artmasına sebebiyet vermektedir. Bir diğer faydalı husus ise yüksek öğretimde bulunup da, staj zorunluluğunu, bu programları kullanarak yapmak isteyen öğrencilerin, devlet tarafından verilen, burs ve kredilerinin staj programı boyunca kesilmemesi ayrı bir kazanç olarak yansımaktadır.

2.7.7.İşbaşı Eğitimi Programının İşverenler İçin Faydaları

İŞKUR tarafından yeterli şartları karşılayan ve İşbaşı Eğitim sözleşmesi yaparak, bu programları gerçekleştirebileceğini taahhüt eden işverenlere, iş ve meslek danışmanı tahsis edilmektedir. İnsan kaynakları yönetiminde alan uzmanlarının, iş için, nitelikli ve uygun işgücünün seçiminde önemli rol oynadığı bilinmektedir. Özel sektör de İnsan Kaynakları Uzmanı olarak tanımlanan bu meslek elemanlarının, devlet eliyle işyerlerine görevlendirmeleri işverenler açısından avantaj sağlayan bir durum olarak görülmektedir. Ayrıca devletin, işverenler için o iş yerinin içinde bulunduğu sektöre ait kurs programı hizmeti sunması da işyerini geliştirici, nitelik artırıcı bir faktör olarak görülebilir. Bunun yanında işveren, ihtiyacı olan işgücünü bu programa katılanlar arasından istekli ve nitelikli olanlar arasından, istihdam etme olanağı bulmaktadır. Bu durum işvereni

programın içinde olmayan diğer işyerleri arasında avantajlı duruma getirmektedir. Başka bir faydalı olduğu unsur ise; işverenin devlet eliyle katıldığı bu programda, deneme amaçlı çalıştırdığı, program katılımcısına, program süresince, herhangi bir ücret maliyeti bulunmadığından, bu durumun işverene kar sağladığı, maliyet avantajı kazandırdığı düşünülmektedir. Son olarak da, bu programları uygulayan işverenler devletin teşvik imkânlarından yararlanma olanağına sahip olmaktadır.

2.8.İşbaşı Eğitimi Programı Kapsamında Teşvikler

Nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde Aktif İşgücü Hizmetlerinin, en önemli araçlarından biri olarak uygulanan İşbaşı Eğitim Programlarıyla ilgili işverenlerin talepleri ve işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda geliştirmeye yönelik kararlar ve teşviklerden bahsedilmektedir. Teşvik uygulaması işverenin, İEP tamamlamış bir kişiyi istihdam etmesi halinde, sigorta primi işveren payı belirli bir süre İşsizlik Sigortası Fon'undan karşılanmaktadır. Ülkemizde istihdama ait teşvik uygulamaları ilk olarak yasal dayanağı olan, 6645 sayılı Torba Kanun ile 23 Nisan 2015 yılında başlatılmıştır. Bu düzenlemeler ile, özel sektörün istihdamını artırabilmek ve İşbaşı eğitim programlarının yayılımını ve uygulamalarını geliştirmek ve verimli kılmak hedeflenmiştir. Bunun dışında çeşitli yasal düzenlemeler mevcuttur. Bu yasal düzenlemeler; 4447 sayılı kanun, 5510 sayılı kanunlardaki ilgili maddeleri içermektedir. Bu kanunlara göre uygulanan teşviklerin değişkenliği ve çeşitliliği ülke ekonomisindeki, işgücü piyasasındaki arz talep dengeleri doğrultusunda farklılar gösterebilmektedir. Teşvikler çeşitli kategorilerde ve çeşitli şartları sağlayan işsizlere ve işverenlere sunulmaktadır. Ülkemiz de hali hazırda uygulanan teşvikler incelenerek, bunlardan bazıları, genel hatlarıyla sunulmaya çalışılmıştır. Bunların başında İEP'ni tamamlayan bir işsizi istihdam eden işverene sigorta primi işveren payının, kurs programı süresince İşsizlik Sigortası Fon'undan karşılanmasıdır.

İşbaşı eğitim programlarını kendi işyerlerinde uygulayan işveren, devlet eliyle birçok teşvike sahip olmaktadır. Bu teşviklerden ilki; genel anlamda işyerinin kapasitesine bağlı olarak sözleşme gereği, en az iki kişi çalıştıran işverenler, İEP'nden yararlanma talebinde bulunabilir. Bu talepleri doğrultusunda, bu katılımcıları en az, uyguladıkları program süresince istihdam durumundadırlar. Sektöre bağlı olarak bilişim ve imalat alanlarında diğer programlara nazaran daha uzun süreli olarak program uygulama fırsatı verileceğinden bir teşvik sayılabilir. Başvuru şartlarını yerine getiren işverenler İEP uyguladıkları taktir de elde edecekleri istihdam teşvikleri de denen maddi avantajlar elde etmektedirler. Başvuru şartlarını yerine getiren işverenlere, değişik süre ve miktarlarda ücret ya da, vergi, prim desteği sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik kurumu bu desteklerin finansal olarak uygulayıcısı durumundadır. Bazı teşviklerde İŞKUR tarafından finanse edilebilmektedir. Bu da işveren açısından avantajlı bir teşvik durumunu yaratmaktadır. Finansesi İşsizlik Sigortası Fon'undan yapılan istihdam garantili ve istihdamı artırıcı teşvikler 4447 sayılı kanun kapsamında işverenlere sunulmaktadır. Sonuç olarak, yukarıda değinilen noktaların muhatabı olan işgücü piyasasının aktörleri tarafından istihdamı koruyucu ve ilave istihdam sağlayıcı politika ve strateji geliştirdikleri görülmektedir. Yapılan bu çalışmaların ulusal ve uluslar arası platformlarda uygulamalara

dönük mevzuata dönüştürüldüğü literatür taramalarından görülmüştür. Ancak bu alanlarda gelişime ve iyileştirmeye açık araştırılması gereken birçok hususunda mevcut olduğu düşünülmektedir (www.iskur.gov.tr, E.T. : 15.07.2019).

Yeni istihdam teşvikine yönelik olarak açıklamaların; bu kapsamdaki teşvik çalışmalarının işsizlik oranında düşüşün sağlanması ve yapılacak çalışmalar neticesinde işsizlik konusunda Türkiye'nin ciddi bir dönüşümü yakalamasının hedeflendiği görülmektedir. 2017 yılı teşvikleri kapsamında; İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması hedeflerine yönelik olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Ocak 2017 ayı itibarıyla “Çalışma Hayatında Milli Seferberlik” programını başlatmıştır. Türkiye Ekonomi Şurası'nda özel sektörde faaliyet gösteren işverenlerin oluşturacakları ilave istihdam için destekleneceklerini açıklamıştır. 09 Şubat 2017 tarih ve 687 Sayılı Resmi Gazete'de söz konusu istihdam teşviki yayımlanmıştır. Bu hedefler kapsamında İŞKUR'un 2017 yılı işe yerleştirme sayılarına bakıldığında 1 milyon 57 bin 249 iken 2018 yılında yüzde 18'lik artışla 1 milyon 247 bin 188 kişinin işe yerleşmesine aracılık edildiği raporlanmaktadır.

Nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde, 2018 yılı Faaliyet raporunda, Aktif İşgücü Hizmetlerinin en önemli araçlarından biri olarak uygulanan, İşbaşı Eğitim Programlarıyla ilgili işverenlerin talepleri ve işgücü piyasasının gereksinimleri doğrultusunda geliştirmeye yönelik kararlardan bahsedilmektedir. Bu kapsamda, imalat ve bilişim sektöründe program süresi 3 aydan 6 aya çıkarılmıştır. Geleceğin mesleklerinde programlar düzenlenmeye başlanarak ve bu programlara gençlerin katılımı, daha yüksek tutarlı cep harçlığı ödemeleriyle teşvik etmeye çalışıldığı görülmektedir. ÇSGB sosyal destek alan kadınlar öncelikli olmak üzere, kadınların nitelikli işlerde istihdamı için Cumhurbaşkanlığı 1.100 Günlük İcraat Programı kapsamında “İş'te Anne”, projesini hayata geçirmiştir. Yine aynı kapsamda, üniversite mezunlarının istihdamını “İşe İlk Adım”, projesiyle desteklenmektedir. Kendi işini kurmak isteyen engelli vatandaşlara sağlanan hibe desteği de yükseltilmiştir. 2017'de 1 milyon 52 bin 974 olan özel sektörde işe yerleştirme sayısının da yüzde 18 artırarak 1 milyon 240 bin 308'e yükselmesi, teşviklerin elde edilen bu artışlara ne kadar etkili olduğunu bir kez daha göstermektedir.

“İstihdam Şurası”nda Milli İstihdam Seferberliğinin ikinci fazının başlatıldığı, oldukça önemli yeni istihdam teşviklerinin, 2018'de hayata geçirildiği görülmektedir. Bu teşviklerden bazıları aşağıda sunulmuştur.

“Artı 2 İstihdam” çağrısında, imalat ve bilişim sektöründe, mevcut istihdama eklenecek her bir çalışanın, tüm sigorta primlerinin ve vergilerinin devlet tarafından karşılandığı, imalat ve bilişim sektöründe, asgari ücret üzerinden sağlanan sigorta prim desteğinin, ilk kez prime esas kazanç üzerinden verildiği uygulamalar görülmüştür. Özel politika gerektiren grupların, iş gücüne katılımlarını arttırmak adına özel olarak desteklenmeye devam edileceği, üç ve daha az çalışanı olan imalat sektöründe faaliyet gösteren ve ustalık belgesi olan iş yerlerinin, 2018'de mevcut çalışan sayılarına ek olarak ilave istihdam ettikleri 18-25 yaş grubundaki gençlerin maaş, sosyal güvenlik primleri ve vergilerinin “bir ay işveren, bir ay devlet tarafından ödeneceği” gibi iyileştirmeye dönük teşvikler de mevcuttur. İEP'larına katılanlara, günlük cep harçlığı verilmesi uygulaması sürdürülerek,

katılımcıların genel sağlık sigortasıyla iş kazası ve meslek hastalığı primleri karşılanmaya devam edileceği ile ilgili teşviklerle, milli işgücü piyasasını destekleyici faaliyetler olarak görölmektedir. Sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek İEP’na ve mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların, bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için, İŞKUR tarafından program süresince bakım desteği, Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Projesi (MEGİP) ile işveren örgütleri işbirliği içerisinde, süresi 2 yıl olan teorik ve pratik eğitimi içerecek biçimde, 8 aya kadar düzenlenecek olan, mesleki eğitim ve İEP’ni kombine eden bir sistemin hayata geçirilmesi ve projeye katılanlara günlük cep harçlığı ödenmesi, teşvikleri de yeni faaliyetlerden olarak sayılabilir. Özellikle temininde güçlük çekilen mesleklerde ve nitelikli iş gücü gerektiren bilişim sektöründeki mesleklerde, gençlerin, akredite edilmiş mesleki eğitim sağlayıcılarından, ücreti İŞKUR tarafından ödenecek biçimde, kendilerine uygun zaman ve koşullarda, esnek biçimde eğitim almaları sağlanacağına dair, yine gençlerin çalışma hayatına girişlerini desteklemek üzere, işverenlere kısmi süreli çalışanları için, aynı gün SGK’ya bildirim olanağı verilerek, 18-25 yaş arası gençler, kayıtlı çalışmaya başladıklarında, yetim aylıklarının devamı sağlanarak, yeşil pasaport sahibi olanların da, bu pasaportlarının iptal edilmeyeceği yönünde çalışmalar sayılabilir. Engelli istihdamını desteklemek amacıyla, en az (yüzde) % 40 engelli raporuna sahip ve iş kuracağı alanda girişimcilik eğitim sertifikası olan engellilere, İŞKUR tarafından sağlanan kendi işini kurma hibe desteği de mevcuttur. Bu desteğin, 2018 itibariyle elli bin liraya yükseltildiği ve benzer iyileştirme çalışma ve faaliyetleri olarak, başka İŞKUR devlet teşviklerinden, örnek çalışmalardan da söz edilebilir (www.iskur.gov.tr, E.T. : 15.07.2019).

BÖLÜM 3

YALOVA İLİ'NDE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINA KATILANLARIN İSTİHDAM DURUMLARINA İLİŞKİN SAHA ÇALIŞMASI

3.1.Yalova İli İşgücü Piyasası Genel Görünümü

İŞKUR'un işsizliği önlemek ve istihdamı arttırıcı politikalarından olan, Aktif İşgücü Hizmetlerine ait İşbaşı Eğitim Programları ile ilişkisine yönelik olarak, Yalova ilinde işgücü piyasasının genel durumu incelenecektir. Yalova İli'nin içinde bulunduğu Doğu Marmara Kalkınma Ajansı (MARKA), çalışmalarından ve konuya ilişkin TÜİK ve İŞKUR verilerinden derlenen, en güncel bilgiler, araştırmanın bu bölümünde paylaşılarak, araştırma evreninin perspektif çerçevesi oluşturulmak istenmiştir.

Günümüzün modern literatüründe, bölgeler arası farklılıklar incelendiğinde İşgücü, sermaye birikimi, eğitim, sağlık gibi faktörler gelişmişlik düzeylerini belirleyen unsurlar olarak dikkat çekerken, iklim, doğal kaynaklar, ulaşım maliyetleri açısından coğrafi yapının önemine de işaret edilmektedir. Türkiye'nin yüzölçümü itibariyle en küçük ili olan Yalova, kullanım alanları açısından, ormanlık alanı % 58'lik bir oranla öncelik oluşturmaktadır. Mevcut yeşil alanları, oransal olarak toplam alanın %93'ü kadardır. Yerleşme alanlarının azlığı dikkat çekmektedir. Sektörel gelişim açısından bakıldığında elverişli alanlar mevcuttur. Türkiye Bölge Sınıflandırması kapsamında doğu Marmara bölgesinde bulunmaktadır. Yalova ili, merkez dahil 6 ilçeye sahiptir. Sanayi, turizm ve tarım ağırlıklı olarak merkezden doğuya doğru Çiftlikköy-Altınova ve batıya doğru turizm ve tarım ağırlıklı Çınarcık ve Armutlu benzer özellikleriyle ortaya çıkmaktadır. Altınova ilçesinde sit alanı olarak bulunan Hersek Lagünü bulunmaktadır. Yalova il olarak bölgesel gelişmişlik düzeyi olarak, Türkiye ortalaması en yüksek olan illerinin, kuzey batısında İstanbul, doğusunda Kocaeli, ve güney batısında Bursa olmak üzere, oluşan üçgenin tam ortasında yer almaktadır. Bu bağlamda göç alan bir il konumundadır. İlde ekonomik olarak gelir sağlayan sektörler, tarım, sanayi ve turizm sektörleridir. Tarımsal alanda süs bitkileri yetiştiriciliği ile yüzde 25'lik bir pay ile ülke genelinde önemli bir yerdedir. Ayrıca kivi üretimi ile de adından bahsettirmektedir. Bu açılarından sadece iç pazarlarla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda ihracat gerçekleştirmektedir. İktisadi faaliyet kollarına göre; Sanayi alanında ise gemi sanayini kapsayan ve deniz ulaşım araçları imalatı, otomotiv yedek parça imalatı sektörleri ön plandadır. Turizm sektöründe ise Termal ilçesi civarında bulunan kaplıcaların ülke genelinde rağbet gördüğü söylenebilir. Ülkenin deprem açısından en çok risk taşıyan birinci bölgesinde bulunmaktadır. Yalova ilinde en fazla açık iş olan ilk üç meslek grubu; Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar, Hizmet ve Elemanları ve Profesyonel Meslek Mensuplarıdır (İŞKUR İPA, 2018: 5).

İmalat sektöründeki açık iş sayıları öne çıkmaktadır. Bunun yanında daha çok "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler" ve "Hizmet Sektör" olarak araştırmalarda görülmektedir. Büyük ölçekli işletmelerin önemli bir kısmının yasal merkezinin, İstanbul'da kayıtlı olması, resmi verilerde sektörel kapasitenin temsil edilmemesi sonucunu doğurmakta ve Yalova'nın gerçek potansiyelini okumak mümkün olamamaktadır (MARKA, 2018: 24).

Yalova ilinde 20+ istihdamlı işyerleri için toplam çalışan sayısı 17.053 olarak tespit edilmiştir. Cinsiyet bağlamında ele alındığında ise 13.090 çalışan erkeklerden, 3.963 çalışan ise kadınlardan oluşmaktadır (İŞKUR İPA, 2018: 1).

Bu araştırmada; Yalova İlinde örnekleme oluşturan, İEP katılanlarının öncelikli olarak altı meslek değeri ve 21 işle bağlantılı gereksinimlere yönelik iş, meslek, eğitim, istihdam kavramlarının birbiriyle bağlantısı ile iş uyumu kuramı temel alınarak, meslek değerlerinin karşıladığı düşünülen gereksinimler üzerinde durulacaktır. İstihdam edilebilmenin önemli koşullarından birisi, işverenlerin istediği nitelikli işgücünü karşılamaktır. İşgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik, işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirilmesi ve uygulamalarında bulunmada, yetersiz kalındığında, bu yetersizlik işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Nitelikli İstihdam, ülkelerin gelişmişlik düzeyinde ve ekonomik büyümesinde önemli bir yer tutmaktadır. İşsizliği önleyecek ve istihdamı arttıracak eğitim politikalarının oluşturulmasında, işgücü piyasalarının gereksinimlerini karşılayarak, sektördeki işveren taleplerinin de dikkate alınması önemli bir unsur olarak görülmektedir.

3.1.1.Eğitime ait İstatistik Veriler

Yalova ilinin genel görünümü ile birlikte ildeki İşgücü verilerine kaynak olacak nitelikteki insan gücünün eğitim durumlarına ait veriler araştırmamız için önem arz etmektedir. Araştırmamızda nitelikli işgücünün sağlanabilmesi için eğitimin ne kadar önemli olduğu vurgulanmış ve gerek TÜİK verileri, gerekse de, bölge olarak MARKA'nın tespitlerinden bazı veriler incelenmiştir. Veriler de çalışma çağındaki ve özellikle İşbaşı Eğitimi kapsamında olanların Türkiye geneli karşılaştırılmasında Yalova ili belirli oranlarda önde olduğuna dair sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 6.Yalova İli Eğitim Durumu Verileri (2016)

Eğitim Durumu 15+	Türkiye (%)	Yalova (%)
Okuma Yazma Bilmeyen	4,4	2,7
Okuma Yazma Bilen fakat Bir Okul Bitirmeyen	5,8	3,6
İlkokul Mezunu	25,2	24,5
İlköğretim Mezunu	15,7	12,9
Ortaokul ve Dengi Okul Mezunu	10,6	12
Lise yada Dengi Okul Mezunu	21,9	25,4
Yüksekokul yada Fakülte Mezunu	14,1	15,5
Yüksek Lisans Mezunu	1,1	1,2
Doktora Mezunu	0,3	0,2
Bilinmeyen	0,9	2,0

Kaynak: (TÜİK, 2016-MARKA, 2018)

Tüm bu açıklamalar ışığında genelden özele bir bakış açısı ile Tablo.6'da görüleceği üzere, eğitim açısından ülke ortalamalarına bakıldığında, Yalova ili iyi bir performans göstermektedir. Ancak eğitilmiş (lisans ve üzeri) yetişmiş nüfusunu komşu illere göç veren konumda bulunan Yalova'da, nitelikli istihdam sahalarının oluşturulması ve yükseköğrenim gören nüfusun, tutundurulması adına önlemler alınması gerekmektedir (MARKA, 2018: 23). Özellikle üniversite mezunlarının nüfusa oranının yüksek olması, nitelikli işgücü ile Yalova için fırsat oluşturduğu söylenebilir.

3.1.2.Açık İşler ve İşsizlik Verileri

Tablo 7.Yalova İli Yıllara Göre Açık İş Sayıları (2013-2017)

Dönemi	Kamu	Özel	Genel Toplam
2013	143	5405	5548
2014	98	5784	5582
2015	33	5876	5909
2016	52	7309	7361
2017	21	8836	8857

Kaynak: İŞKUR İPA 2018

Tablo 7’de; Yalova ilinde, 2017 yılında özel sektörün 8836 açık iş talebi bildirimi yaptığı görülmektedir. Yıllara göre bakıldığında özel sektörde 2016 ve 2017 yılları arasında, genel toplamda yaklaşık 1600 açık iş talebi yapılarak, önceki yıllardan daha yüksek bir oran göze çarpmaktadır. Aynı yıllar için kamunun açık iş verilerine bakıldığında bu oran tersine azalmaktadır. Buradaki farkın çok çeşitli sebeplerden oluşabileceği ve araştırılması gereken bir konu olduğu söylenebilir.

Tablo 8.Yalova İli En Fazla Açık İş Olan Meslekler (2017)

Meslek	Açık İş Sayısı
Beden İşçisi (Genel)	2.285
Garson (Servis Elemanı)	720
Temizlik Görevlisi	534
Satış Danışmanı / Uzmanı	429
Boyacı-Metal	300
Reyon Görevlisi	272
Ön Muhasebeci	211
İplik Eğirme Operatörü (Ring/Vater/Vargel)	203
Proses İşçisi	141
Bekçi	126

Kaynak: İŞKUR İPA 2018

Tablo 8’de Yalova ilinde, 2017 yılında işverenlerin İŞKUR’a gereksinim duyduğu nitelikteki işgücünü karşılamak amacıyla, meslek gruplarına göre bildirdikleri işgücü talepleri görülmektedir.

Tablo 9.Yalova ili Cinsiyete Göre İşsiz Sayıları

Dönemi	Kadın	Erkek	Toplam
2015	3085	2946	6031
2016	3371	3060	6431
2017	3781	3383	7164
2018	5293	4488	9781

Kaynak: İŞKUR İPA 2018 ve İİMEK Raporlarında derlenmiştir.

Tablo 9’a bakıldığında, 2015-2018 yılları arasında Yalova ilinde, İŞKUR’a kayıtlı işsiz sayıları yıllara göre artış gözlemlenmektedir. 2018 yılı toplam aktif işsiz sayılarına göre bakıldığında kadın işsizlerin, erkek işsizlere göre arttığı görülmektedir. Burada cinsiyetler arasındaki dağılımda ortaya çıkan farkın, eğitim düzeyinin artmasından kaynaklandığı söylenebilir. Eğitim seviyesi yükselen kadınların işgücüne katılmalarını artırdığına ait bir gösterge olup, eğitimin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

3.1.3.İşbaşı Eğitim Programına Katılanlara ait Veriler

Tablo 10.Yalova İlinde İşbaşı Eğitim Programı ve Katılımcı Sayıları (2013-2017)

Dönemi	Kurs	Kadın	Erkek	Toplam
2013	179	131	83	214
2014	124	89	67	156
2015	399	329	219	548
2016	559	387	323	710
2017	736	739	513	1252

Kaynak: İŞKUR İPA 2018

Tablo 10’da Yalova ilinde; İŞKUR İşgücü Piyasa Raporuna göre; 2016 ve 2017 yıllarında açılan kurs toplam sayılarına göre oranlar değerlendirildiğinde, 2016 yılında açılan 559 kurstan 710 kişinin yararlandığı görülmektedir. Bu programdan Yalova’da 387 kadın, 323 erkek, katılımcı olarak programları takip ederek, programdan faydalanmış oldukları tespit edilmiştir. 2017 yılında ise açılan 736 kurstan toplamda 739’u kadın, . 513’ü erkek, toplamda 1252 katılımcının programı takip ederek yararlandığı görülmektedir.

Katılımcıların 2016 ile 2017 yıllarına göre karşılaştırdığımızda öncelikle 2016 yılında, katılımcıların %54,50 si kadınlardan, %45,50’si ise erkeklerden oluşmaktadır. Toplam kurs oranlarına bakıldığında 2016 yılında %43 oranında saptanmıştır.

2017 yılında, katılımcıların %59’u kadınlardan, %41’i ise erkeklerden oluşmaktadır. Toplam kurs oranlarına bakıldığında 2017 yılında %56 oranında saptanmıştır. 2017 yılındaki katılımcı sayıları, 2016 yılıyla karşılaştırıldığında, % 66 oranında artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Yalova ilinde kadınların işgücüne katılma istekleri bir önceki yıla göre artış göstermiş, erkeklerde ise verilerde kadınlara nispeten düşüş gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum kadınların İEP’den daha fazla faydalandıklarını göstermektedir.

3.2.Araştırmanın Konusu

Bu araştırma; Yalova ilinde İŞKUR’un Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programlarına Katılanların İstihdam durumlarının belirlenmesi konusunu içermektedir. Bu kapsamda 2018 yılının üçüncü ve dördüncü üç aylık döneminde Merkez, Çınarcık ve Çiftlikköy ilçelerinde daha çok İEP uygulaması yapan gıda, sağlık, tarım, tekstil, otomotiv sektörlerinden örneklem oluşturularak, işbirliği yapılan 12 işyeri ile bu programlara katılanların iş doyumlarına ve iş uyumlarına ait düzeylerinin belirlenmesi konusunda çalışılmıştır.

3.3.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada amaç olarak; Yalova ilindeki İş sahibi olmak isteyen bireylerin, Açık İşlere işe yerleştirilmeleri esnasında, İşbaşı Eğitim Programları kapsamında katkı ve istihdam durumlarının belirlenmesi ele alınmıştır. Bu amaç doğrultusunda; İşbaşı Eğitim Programlarına katılanların, istihdam düzeylerinde bazı sosyo-demografik (yaş, cinsiyet, mezun olunan program), değişkenleri açısından, anlamlı fark olup olmadığı incelenerek belirlenen hipotezler doğrultusunda alt problemlere yanıt aranmaya çalışılacaktır.

3.4.Araştırmanın Önemi

Yalova ilinde İŞKUR'un Aktif İşgücü Hizmetlerinden İEP'larına katılanların, istihdam durumlarının belirlenmesi" için yapılan bu araştırmanın, yerel işgücü piyasasına yansımalarını görmek adına, önemli olduğu düşünülmektedir. Literatürde İşbaşı Eğitim Programlarını içeren, sayısız araştırma yapılmıştır. Ulaşılan araştırmalar incelendiğinde, Yalova İli'ne ait konu ile alakalı bireysel bir çalışmaya, rastlanmadığı gözlenmiştir. Bu eksikliği gidereceği ve literatüre katkı sunacağı düşünüldüğünden, ayrıca bir önemi söz konusudur.

3.5.Yöntem ve Teknikler

Araştırmanın; verilerinin oluşturulması amaçlı, model, evren, kullanılan bilimsel istatistik yöntem ve veri teknikleri envanteri ve sınırlılık ve hipotezlerinden bahsedilmiştir.

3.5.1.Araştırma Modeli

Araştırma modeli olarak ilgili literatür ve araştırma bulguları taranmış doğrudan gözlemlene yapılamayan değişkenler için indeks geliştirme yoluna gidilerek İEP katılımcılarının işine ve iş ortamlarına dönük tutumlarını belirlemek amacıyla değişik boyutların saptanması ve bu boyutların göstergeleştirilmesi yolu izlenmiştir. Betimsel tarama modeli benimsenmiştir. Betimleme yöntemi, geçmiş ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle, betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2009: 77). Anketin birinci bölümünde, Kişisel bilgilerle ilgili, anketin ikinci bölümünde ise katılımcıların meslek değerlerini ve gereksinimlerini ölçmek amacıyla "Minnesota Değer Ölçeği", uygulanmıştır.

Bu araştırma da; Yalova İli'nde İşbaşı Eğitim Programlarına katılanlardan toplam 105 katılımcıya anket çalışması yöntemi uygulanmıştır. Kişisel bilgi formunda Demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, mezun olunan program v.b.) değişkenleri irdeleyen, 8 soru yöneltilmiştir. Minnesota Değer Ölçeği'nin ölçtüğü mesleki değerleri, bu mesleki değerlerin karşıladığı düşünülen gereksinimler ve bunları ölçmek üzere değişkenlerine göre 5'li likert tipi, 21 sorudan oluşan soru paketi ile araştırma yapılarak, sonuçları yorumlanmaya çalışılmıştır. Ortaya çıkan verilerin analizinde, SPSS 25 programı kullanılmıştır. Katılımcıların istihdam edilebilmeleri açısından, genel anlamda ve bazı sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, mezun olunan program) değişkenleri arasında, anlamlı fark olup olmadığı incelenmiştir. Oluşturulan hipotezlere göre alt problemlere yanıt aranmıştır. Aynı zamanda işbaşı eğitim programlarına katılanların, genel istek düzeylerinin belirlenmesine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular ile sonuç ve değerlendirme yapılmıştır.

3.5.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın Evrenini; Yalova ili, İŞKUR'a kayıtlı Merkez, Çınarcık ve Çiftlikköy ilçelerindeki İEP uygulaması yapılan gıda, sağlık, tarım, tekstil, otomotiv sektörlerindeki İEP'larına katılan kursiyerler oluşturmaktadır. Araştırmanın Örneklemine; Yalova ili, İŞKUR'a kayıtlı, Merkez, Çınarcık ve Çiftlikköy ilçelerindeki 14 işyerinden 280 İEP katılımcısı oluşturmaktadır. Söz konusu bir araştırmada anket yapmanın zorlukları

(ilgisizlik, önemsenmemek, geri bildirim) dikkate alındığından, toplam 14 işyerinin İEP katılanlarına 280 anket dağıtılmış olup, anketlerin geri dönenlerinden alınan sonuçların örneklem grubunu temsil edebileceği düşünülmüştür. Sonuç olarak, 12 işyerinden, 105 katılımcının doldurduğu araştırma verileri, “ulaşılabilir bir örneklem” grubunu oluşturacak biçimde araştırmacının eline ulaşmıştır. Araştırmaya katılan İEP uygulayan işyerlerinin, ilçelere göre dağılımı, Tablo 11’de, yaş durumuna göre dağılımı, Tablo 16’da, Cinsiyet durumuna göre dağılımları, Tablo 17’de, mezun oldukları programlara göre dağılımları ise Tablo 18’de, gösterilmiştir.

Tablo 11. Ankete Katılan İEP Uygulayan İşyerleri

Sıra Nu.	İEP Uygulayan İşyerleri	İl/İlçe	İşkolu	Kadın	Erkek	TOPLAM
1	Özel İşyeri1	Çiftlikköy	Enerji	3	0	3
2	Özel İşyeri2	Çınarcık	Tekstil	18	1	19
3	Özel İşyeri3	Merkez	Tekstil	5	0	5
4	Özel İşyeri4	Çiftlikköy	Tekstil	15	0	15
5	Özel İşyeri5	Merkez	Sağlık	7	2	9
6	Özel İşyeri6	Çiftlikköy	Sağlık	0	0	0
7	Özel İşyeri7	Merkez	Sağlık	12	6	18
8	Özel İşyeri8	Çiftlikköy	Otomotiv	0	0	0
9	Özel İşyeri9	Merkez	Yapı Market	1	0	1
10	Özel İşyeri10	Merkez	Süs Bitkileri	3	0	3
11	Özel İşyeri11	Merkez	Gıda	4	1	5
12	Özel İşyeri12	Merkez	Gıda	3	2	5
13	Özel İşyeri13	Merkez	Gıda	6	5	11
14	Özel İşyeri14	Merkez	Gıda	6	5	11
	Genel Toplam			83	22	105

Tablo 11 İncelendiğinde; ulaşılabilen örneklem grubu toplam katılımcı sayısı oranı %37,5 olarak tespit edilmiştir.

3.5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2018 yılının üçüncü ve dördüncü üç aylık döneminde, Yalova İli’nde, araştırmacı ve İŞKUR yetkilileri tarafından, İEP’ni uygulayan 12 özel işyerinde, gerekli koşulları taşıyan, İŞKUR’a kayıtlı, İEP’na katılan kursiyerlerle sınırlıdır. Diğer kamu kurumları ve yerel yönetimler uygulama ve misyon farklılıkları nedeniyle araştırma dışında tutulmuştur. Ayrıca, Aktif İşgücü hizmetlerinden; Mesleki Eğitim Kursları, Toplum Yararına Çalışma Programları, Artı İstihdam Desteği, Girişimcilik Eğitim Programı, uygulamalarına ait yararlanma koşullarındaki farklılıkları nedeni ile bu araştırmanın dışında tutulmuştur. Bu konular araştırmanın birinci sınırlılığını oluşturmaktadır.

“Ulaşılabilen örneklem grubu” olarak bahsedilen periyottaki 105 katılımcı araştırmada ikinci sınırlılığı oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular bu çerçevede değerlendirilmiştir.

Araştırma grubunun kişisel bilgi formuna vereceği yanıtlar, bu çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır.

Bu araştırmada son sınırlılık ise; verilerin Minnesota Değer Ölçeğine ilişkin bilgilerle sınırlı olmasıdır.

3.5.4.Verilerin Elde Edilmesi

Bu araştırmada, Yalova İlindeki en çok İEP uygulayan işyerlerindeki, İEP'na katılımcıların mesleki değeri ve gereksinimlerini saptamak üzere, araştırmanın amacına uygun mevcut verilerle, literatür taraması yapılarak, bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmış, metodolojik bir araştırma yapılmıştır. İEP'nı uygulayan işyerlerinin tespiti için, anket uygulamasının yanı sıra, paydaşlar olarak, Yalova Çalışma İş Kurumu İl Müdürlüğü uzman personelleri, İEP uygulaması yapan işyeri temsilcileri ve işverenlerle yüz yüze görüş ve önerileri alınarak, 2018 yılının üçüncü ve dördüncü üç aylık döneminin, araştırma kapsamına alınması kararlaştırılmıştır. Anket metoduna göre, her bir anket kendi içinde İEP katılımcılarına ayrı ayrı uygulanmıştır. Uygulanan veri toplama araçları, iki bölümden oluşmaktadır. Bunlar, Kişisel Bilgiler anket formu ve Minnesota Değer Ölçeği'dir. Anketin birinci bölümünde cinsiyet, yaş ve mezun olunan program adı gibi Minnesota Değer Ölçeğine göre meslek-uyum durumunu etkileyen, bireysel etkenler (bağımsız değişkenler) yer almıştır. Bu bölümde yer alan, Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda, sosyo-demografik bağımsız değişkenlere yönelik, toplam sekiz adet soru yöneltilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, meslek değerlerini ve gereksinimlerini ölçmek amacıyla, Minnesota Değer Ölçeği uygulanmasına karar verilmiştir. İlgili literatür ve araştırma bulguları taranmış, doğrudan gözlemlene yapılamayan değişkenler için, indeks geliştirme yoluna gidilerek, katılımcılarının işine ve iş ortamlarına ait doyumlarının önemli bir yönünü oluşturan, meslek değerlerini ve gereksinimlerini ölçmek amacıyla, değişik boyutların saptanması ve bu boyutların göstergeleştirilmesi yolu izlenmesinin, durum belirlemesi yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanıldığı görülmüştür. Minnesota Değer Ölçeği, Altı (6) meslek değeri ve bu meslek değerleri etrafında organize edilmiş, yirmi bir (21) iş ile bağlantılı ihtiyacı ölçmektedir. Katılımcıların, mesleki yönden, (başarı, rahatlık, statü, özgecilik, güvenlik ve otonomi) değerlerine yönelik ihtiyaçlarını ölçmek üzere, (MDÖ) kullanılmıştır. Bu meslek değeri ve bağlantıları Tablo 12'de gösterilmiştir. 1981 yılında Raunds ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota değer ölçeğinin, iç tutarlılık ve kararlılık katsayıları ile ölçekten elde edilen puanların iş doyumunu yordama gücünün yüksek olduğu, ulusal ve uluslararası düzeyde kabul gören bir konumda geçerliliği mevcuttur. MIQ 15 yaş ve üstü bireylere uygulanabilmekte, elde edilen bireysel puanlar, belirlenen mesleklerdeki bireylerle karşılaştırılabilmektedir (Kaya, 2012: 432).

(Minnesota Important Questionnaire-MIQ) olarak tanımlanan, Minnesota Değer Ölçeğine göre tüm maddelere ilişkin veri analizi kapsamında, kişilere cinsiyet, yaş, mezun olunan program değişkenlerine göre, frekans dağılım analizleri yapılması planlanmıştır. Minnesota Değer Ölçeğini seçerken, İEP'na katılanların, ölçekteki 6 Meslek değeri ile ilgili olarak gereksinimlerinin, ne olabileceği düşünölmüştür. Araştırma karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli ile gereksinim duyulan veriler, araştırmanın hedef kitlesi olarak, tanımlanan çalışma evrenindeki birey ya da objelerden çeşitli araçlar kullanılarak toplanır (Büyüköztürk, 2012: 177). Soruna ilişkin var olan durum olduğu gibi betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2009: 79-81). Tarama

modelleri çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında, birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. İlişkisel çözümleme, korelasyon ve karşılaştırma şeklinde iki türlü yapılabilir (Balcı, 2005: 190).

Araştırmanın Hipotezleri ve alt problemleri araştırılarak, İEP katılımcılarının kendi yetenek ve beceri durumlarının yanında, burada bahse konu meslek değerleri ve ihtiyaçlarının örtüşmesi durumunda, bir uyum söz konusu olabilecektir.

Tablo 12.MDÖ 6 Meslek Değeri ve 21 İhtiyaç ve Örnek Maddeler

Meslek Değeri	İhtiyaç	Madde
Başarı	Yeteneği kullanma	Yeteneklerimi kullanacağım bir şeyler yapabilmeliyim.
	Başarı	İş bana başarabildiğim hissi vermeli.
Rahatlık	Etkinlik	Her zaman meşgul olmalıyım.
	Bağımsızlık	İşte tek başıma çalışmalıyım.
	Değişiklik	Her gün farklı işler yapmalıyım.
	Maaş-Ücret	Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı.
	Güvenlik	İş sürekli istihdam olanağı sağlamalı.
	Çalışma koşulları	İş iyi çevre koşulları sağlamalı.
Statü	İşte ilerleme	İş ilerleme fırsatı sağlamalı.
	Tanınma	Yaptığım iş ile tanınmalıyım.
	Nüfuz-Otorite	İnsanlara ne yapacaklarını söylemeliyim.
	Sosyal statü	Toplumda bir yerim olmalı.
Özgecilik	İş arkadaşları	İş arkadaşlarımla kolayca arkadaş olmalıyım.
	Sosyal Hizmet	Başka insanlar için bir şeyler yapmalıyım.
	Moral Değerler	İşimi etik olarak yanlış bir şeyler yapıyor muyum duygusu yaşamadan yapabilmeliyim.
Güvenlik	Şirket Politikaları	Şirket kuralları adil bir biçimde uygulamalı.
	İnsani destek	Patron çalışanları en üst düzeyde desteklemeli.
	Teknik destek	Patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli.
Otonomi	Özerklik	İşimi en az denetim altında yapmalıyım.
	Yaratıcılık	Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım.
	Sorumluluk	Kararlarımı kendi kendime vermeliyim.

Kaynak: (Kaya, 2012: 432).

Araştırmada gruplar arası farklılıklar incelenirken, literatürde oldukça fazla yer bulmuş olan, Chi-square testi kullanılmıştır. Ki-Kare (Chi-square) testi, gözlenen frekanslar (G) ile beklenen frekanslar (B) arasındaki farkın, istatistik olarak anlamlı olup olmadığı temeline dayanır. Niteliksel olarak belirtilen veriler kullanılır. Ayrıca, ölçümle belirtilen sürekli değişkenler de, belli bir dereceden az veya çok olarak nitelendirilerek, Chi-square testi uygulanabilir (Güngör ve Bulut, 2008: 84). Değişkenler arasındaki ilişki, karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Ki-Kare testi, genellikle parametrik olmayan testlerden sayılsa da, oranlı değişkenlere ya da verilere de uygulanabileceğinden, parametrik bir test olarak da değerlendirilebilir.

3.5.5.Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada, Yalova İlindeki araştırmanın amacına uygun mevcut veriler, literatür taramasıyla sistematik bir şekilde verilmiştir. Böylece metodolojik bir araştırma yapılmıştır. Anket uygulamasının yanı sıra, Yalova İŞKUR uzman personelleri, İEP uygulaması yapan işyeri temsilcileri ve işverenlerle yüz yüze görüşülmüş, güncelliğini koruması açısından, 2018 yılının üçüncü ve dördüncü üç aylık dönemleri, araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmacı, her bir anketi katılımcılara tek tek dağıtarak

doldurabileceklerini söylemiş ve tekrar işyerlerine giderek toplamıştır. Anket sayısı Yalova Merkez, Çınarcık ilçesi ve Çiftlikköy ilçesindeki 14 işyerine, 280 anket olarak kişi sayısına göre dağıtılmıştır. “Ulaşılan Örneklem Grubu”, olarak geçerlilik oranını da karşılayan “105”kişi, ankete gönüllülük göstermiştir. Anket metoduna göre her bir anket kendi içinde İEP katılımcılarına ayrı ayrı uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde, cinsiyet, yaş, ve mezun olunan program adı gibi, Minnesota Değer Ölçeğine göre meslek-uyum durumunu etkileyen, bireysel etkenler (bağımsız değişkenler) yer almıştır. Bu bölümde yer alan “Kişisel Bilgi Formu”, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda sosyo-demografik bağımsız değişkenlere yönelik, toplam sekiz adet soru yöneltilmiştir. Anketin ikinci bölümünde, meslek değerlerini ve gereksinimlerini ölçmek amacıyla, “Minnesota Değer Ölçeği” uygulanmıştır. Katılımcılarının işine ve iş ortamlarına ait doyumlarının önemli bir yönünü oluşturan, meslek değerlerini ve gereksinimlerini ölçmek amacıyla, başarı, rahatlık, statü, özgecilik, güvenlik ve otonomi mesleki değerleri üzerinde çalışılmıştır. Araştırma betimsel, karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Tablo 12 ve EK-1’de (Minnesota Important Questionnaire-MIQ) olarak tanımlanan, Minnesota Değer Ölçeğine göre tüm maddelere ilişkin veri analizi kapsamında, kişilere cinsiyet, yaş, mezun olunan program değişkenlerine göre frekans dağılım analizleri yapılmıştır.

Araştırmada Chi-square testi kullanılmıştır. Beşli likert tipi derecelendirme ölçeği formatı, tanımsal ve yordamsal istatistikler kullanılmıştır. Katılımcılardan beşli derecelendirme ölçeği üzerinde Hiç katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretlemesi istenmiştir. Alan araştırmasından elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 25 programında, her bir soruya verilen yanıtların yüzdesel dağılımı, tablolar haline getirilerek, Frekans, yüzde dağılımları ile çözümlenmiştir.

Çalışmalarda örneklem büyüklüğünün, geçerlik ve güvenilirliği için madde sayılarının en az beş katı hatta on katı civarında olması gerektiği literatür bilgisine dayanılarak, 21 maddelik ölçek için madde sayısının, en az 5 katı olan, “105” kişilik örneklem büyüklüğüne ulaşılması hedeflenmiştir. Anket soruları için güvenilirlik analizi sonuçları Cronbach’s-Alpha katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Alpha katsayısının 0,70 ve üstünde olması, yeterli olarak kabul edilir (Büyüköztürk, 2002: 169). Analizi yapılmış, güvenilirliği olan değişkenler değerlendirmeye alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliği (verilen yanıtların birbirine yakınlığı benzerliğini) saptamak için, iç tutarlık katsayısına bakılmıştır. Anket çalışmaları için soru sayısı az olduğunda, bu katsayının 0,60 (%60) ve üstü olarak kabul edilebilir. Sonuçlar istatistiksel olarak yorumlanırken anlamlık düzeyi olarak 0,05 kullanılmış olup, $p < 0,05$ olması durumunda anlamlı bir farklılığın/ilişkinin olduğu, $p > 0,05$ olması durumunda ise anlamlı bir farklılığın/ilişkinin olmadığı belirtilmiştir. Çalışmamızda Cronbach’s-Alpha güvenilirlik katsayısı 0,840 (%84)’dür. Tablo 3’de görüleceği üzere, bu değer ile ölçeğimiz için genel güvenilirliğin üst düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 13. Cronbach's Alpha Güvenirlik Analizi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,840	,856	21

Tüm soruların Güvenilirlik katsayılarına bakılarak ölçek güvenirlik katsayıları incelendiğinde, Tablo 13’de gösterilen Alpha katsayılarının, yeterli güvenirlik düzeyine sahip olduğu gösterilmektedir.

Önceki bazı bölüm ve başlıklar altında, beş (5) hipotez ve beş (5) alt problem çerçevesinde Yalova İli İŞKUR’un Aktif İşgücü Hizmetlerinden İEP’na Katılanların İstihdam durumlarının belirlenmesine ilişkin durumları, bu durumlar arasındaki genel farklılıklar, yaş, cinsiyet, mezun olunan program bağımsız değişkenleri açısından irdelenmiş, araştırılarak bazı bulgulara ulaşılmıştır.

3.6.Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada; Yalova ilinde, İŞKUR’un Aktif İşgücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programlarına Katılanların, İstihdam durumlarının belirlenmesi amacıyla aşağıdaki hipotezlere yanıt aranmaya çalışılacaktır;

- H1. Yalova İlinde İEP’den yararlanma durumları yüksektir.
- H2. Yalova İlinde İEP katılanların katıldıkları programda istihdam edilme durumları yüksektir.
- H3. Yalova İlinde İEP’ye katılım yaşa göre değişmektedir.
- H4. Yalova İlinde İEP’ye katılım cinsiyet etkilidir.
- H5. Yalova İlinde İEP’ye katılım mezun olunan programa göre değişmektedir.

3.7.Alt Problemler

Araştırmanın birinci alt problemi; “İŞKUR’a kayıtlı kişilerin, Açık İşlerde İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanma durumları nedir?”

Araştırmanın ikinci alt probleminde; “İşbaşı Eğitim programlarına katılanların, genel istihdam durumları nedir?”

Araştırmanın üçüncü alt probleminde; “Yaş değişkenine göre, İşbaşı Eğitim programlarına katılanların istihdam düzeylerinde farklılık var mıdır?”

Araştırmanın dördüncü alt probleminde; “İşbaşı Eğitim programlarına katılanların, cinsiyet değişkenine göre (kadın ve erkek) istihdam durumları nedir?”

Araştırmanın beşinci alt probleminde ; “Mezun olunan program değişkenine göre, İşbaşı Eğitim programlarına katılanların istihdam düzeylerinde farklılık var mıdır?”, sorularına yanıt aranmaya çalışılacaktır.

3.8.Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında“Yalova ilinde İŞKUR’un Aktif İşgücü Hizmetlerinden İEP’lerine Katılanların, İstihdam Durumlarının Belirlenmesi”, çalışması yapılarak elde edilen anket sonuçları değerlendirmeye çalışılmıştır. Tanımlayıcı ve karşılaştırmalı analizler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. 2018 yılında Yalova İli Merkez, Çınarcık, Çiftlikköy olmak üzere İEP uygulayan İŞKUR’a kayıtlı işyerlerinde, kursiyer olarak bulunan, toplamda 105 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmaya katılanlara sorulan soruların, güvenilirlik analizi yapılmıştır. Öncelikle, tüm soruların güvenilirlik katsayılarına bakılarak, ölçek güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, katılımcılar için, (0,84, %84) Alpha katsayısı elde edilmiştir. Alpha katsayılarının yeterli güven düzeyinde oldukları bulunmuş, araştırmacı tarafından yeterli olarak kabul edilmiştir.

3.8.1.KBF Bulguları

Araştırmanın Kişisel Bilgiler Formu ve Minnesota Değer Ölçeğine göre mesleki değer bulguları, tanımlayıcı Frekans Dağılımı Analiz tablolarına ait bulgular aşağıda sıralanmıştır. Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine göre bulguları tartışılıp yorumlanmış ve bazı bulgulara ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında tespit edilen durumlar sonuç ve öneriler kısmında sıralanmıştır.

- Araştırmanın birinci alt problemi olan, “İŞKUR’a kayıtlı kişilerin, Açık İşlerde İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanma durumları nedir?”sorusuna Kişisel Bilgiler Anketi ve Minnesota Değer Ölçeği anket verileri bağlamında, araştırma sınırlılıkları dâhilinde yanıt aranmaya çalışılmıştır.” Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında İstihdam Edilmeniz istiyor musunuz? “ sorusuna aşağıdaki tablolardan görüleceği üzere, %83,8’inin İEP’nde istihdam edilmeyi istediklerini, %82,9’luk bir oranla da yeterli gördüklerini, dolayısıyla da İEP’leri yararlı buldukları söylenebilir.

Tablo 14.İEP’na Katılanların Eğitimleri Yeterli Bulup/Bulmadıklarına Göre Dağılımı

Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında istihdam edilebilmeniz için yeterli buluyor musunuz?					
İEP İstihdam yeterliliği		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	Evet	87	82,9	82,9	82,9
	Hayır	12	11,4	11,4	94,3
	Kararsızım	6	5,7	5,7	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların, %82,9’unun katılmış oldukları İEP’nde istihdam edilebilmeleri açısından kendilerinin yeterli olduklarını düşünürken,%11,4’ünün katılmış oldukları İEP’nde istihdam edilebilmelerini yeterli bulmamaktadır. Kendi yeterlilikleri açısından yüksek oranda yeterli bulunurken %5,7’sinin kararsız kaldıkları da görülmektedir.

- Araştırmanın ikinci alt probleminde; “İşbaşı Eğitim programlarına katılanların genel istihdam durumları nedir?” sorusuna yanıt aranmaya çalışılmış, Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında İstihdam Edilmek istiyor musunuz? “ sorusuna aşağıdaki tablodan görüleceği üzere %83,9’luk bir oranla olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

Tablo 15. Katıldıkları İEP’nda İstihdam Edilme İsteklerine Göre Dağılımı

Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında istihdam edilmek istiyor musunuz?					
İEP İstihdam isteği	Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %	
Evet	88	83,8	83,8	83,8	
Hayır	2	1,9	1,9	85,7	
Kararsızım	15	14,3	14,3	100,0	
Toplam	105	100,0	100,0		

Yukarıdaki tabloda İEP’da istihdam edilmeyi istek düzeylerini gösteren tanımlayıcı istatistikleri sunulmuştur. Yapılan anket çalışmasına katılanların, %83,8’inin katılmış oldukları İEP’nda istihdam edilmeyi istediklerini bildirirken, %1,9’ünün katılmış oldukları İEP’nda istihdam edilmeyi istememektedirler. Katılanların %14,3’ünün kararsız kaldıkları görülmektedir. Bu durumun katılımcıların Mesleki değer ve ihtiyaçlarını karşılamadığı söylenebilir.

- Araştırmanın üçüncü alt probleminde, “Yaş, değişkenine göre İşbaşı Eğitim programlarına katılanların istihdam düzeylerinde farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaya çalışılmış, aşağıdaki tablodan görüleceği üzere %61,9’luk bir oranda gençlerin daha fazla katılım gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 16. İEP’ye Katılanların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

Yaşınız				
Yaş	Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
15-24	65	61,9	61,9	61,9
25-40	34	32,4	32,4	94,3
41-50	6	5,7	5,7	100,0
51 ve Üzeri	0	0,0	0,0	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Yukarıdaki tabloda yapılan çalışmaya katılan kişilerin yaş aralıkları tanımlayıcı istatistikleri sunulmuştur. Yapılan anket çalışmasına katılanların %61,9’u 15-24 yaş aralığında yani gençlerden, %32,4’ü 25-40 yaş aralığında, %5,7’si 41-50 yaş aralığında, kişilerden oluştuğu görülmektedir. 51 ve üzeri yaş anket çalışmasına katılan kimse yoktur.

- Araştırmanın dördüncü alt probleminde; “İşbaşı Eğitim programlarına katılanların cinsiyet değişkenine göre (kadın ve erkek) istihdam durumları nedir?” sorusuna yanıt aranmaya yönünde işlerine ilişkin mesleki değer ve ihtiyaç durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Aşağıdaki tablodan görüleceği üzere %79,0’luk bir oranda kadın katılımcıların daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 17. İEP’ye Katılanların Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımı

Cinsiyet				
Cinsiyet	Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
Kadın	83	79,0	79,0	79,0
Erkek	22	21,0	21,0	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan çalışmada örneklem grubundan 105 katılımcıya hazırlanan sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Katılımcıların 83'ü kadın, 22'si erkektir. Yukarıdaki tabloda yüzdelik dağılımları verilmiştir. Cinsiyet dağılımına baktığımız zaman örneklem grubumuzun %79'unun kadınlardan, %21'inin erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

- Araştırmanın beşinci alt probleminde ; “Mezun olunan program değişkenine göre İşbaşı Eğitim programlarına katılanların istihdam düzeylerinde farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaya çalışılmış, aşağıdaki tablodan görüleceği üzere diğer okul türlerine göre, katılımcıların %44,8'luk bir oranda mesleki eğitim veren okullardan mezun oldukları söylenebilir.

Tablo 18. İEP'ye Katılanların En son Mezun Oldukları Okul Kademe ve Türüne Göre Dağılımı

En son mezun olduğunuz Okul Kademe ve Tür Dağılımı					
Okul Kadem Türü	Dağılımı	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %	
İlkokul	19	18,1	18,1	18,1	
Ortaokul	16	15,2	15,2	33,3	
Lise	19	18,1	18,1	51,4	
Meslek Lisesi	30	28,6	28,6	80,0	
Meslek Yüksek Okulu	17	16,2	16,2	96,2	
Üniversite (Lisans)	4	3,8	3,8	100,0	
Toplam	105	100,0	100,0		

Yukarıdaki tabloda eğitim açısından tanımlayıcı istatistikleri sunulmaktadır. Yapılan anket çalışmasına katılanların mezun oldukları okul kademe ve tür dağılımı %18,1'inin ilkokul, %15,2'sinin ortaokul, %18,1'nin lise, %28,6'sının meslek lisesi, %16,2'sinin meslek yüksek okulu, %3,8'inin üniversite (lisans) eğitimi almışlardır. Mezun olanların yoğunluğunun Meslek okul türünde toplandığı görülmektedir.

Tablo 19.İEP'ye Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni durum					
Medeni Durum	Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %	
Evli	29	27,6	27,6	27,6	
Bekâr	76	72,4	72,4	100,0	
Toplam	105	100,0	100,0		

Yapılan anket çalışmasına katılanların %27,6'sının medeni durumu evli iken, %72,4'ünün medeni durumu bekârdır. Anket çalışmasına katılanların yaş dağılımlarına yönelik olarak bakıldığında, katılanların %61,9'u 15-24 yaş aralığında yani gençlerden oluştuğu ve henüz bir iş sahibi olmadıklarından, medeni durumlarının yüksek oranda bekâr olmasının bu sebepten kaynaklandığı söylenebilir. Her ne kadar araştırmamızda cinsiyet, yaş, mezun olunan program değişkenleri öne çıkartılmış olsa da ülkemizde bir iş sahibi olmadan eş sahibi olunmayacağına dair yargıların doğruluğunun ispatı olarak ta düşünülebilir. İnsanın iş ve meslek sahibi olmasının çalışma hayatının yanında, sosyal hayatının düzenlenmesinde de etkisinin büyük olduğu bilinen bir gerçektir.

Tablo 20.İEP'ye Katılanların Katıldıkları İşbaşı Eğitim Program Adına Göre Dağılımı

Katıldığınız İşbaşı Eğitim Program Adı				
Katılınan İEP	Dağılımı	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
Kasiyer	6	5,7	5,7	5,7
Reyon Görevlisi	18	17,1	17,1	22,9
Satış Danışmanı	6	5,7	5,7	28,6
Servis Elemanı	1	1,0	1,0	29,5
Ön Muhasebeci	3	2,9	2,9	32,4
Hemşire	8	7,6	7,6	40,0
Ebe	1	1,0	1,0	41,0
Acil Tıp Teknikeri	3	2,9	2,9	43,8
Sekreter	8	7,6	7,6	51,4
Radyoloji Teknikeri	2	1,9	1,9	53,3
Büro Memuru(Genel)	4	3,8	3,8	57,1
İplik Eğirme Operatörü	15	14,3	14,3	71,4
Makineci	24	22,9	22,9	94,3
Diğer Meslekler	6	5,7	5,7	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Yukarıdaki tabloda meslek açısından tanımlayıcı istatistikleri sunulmaktadır. Yapılan anket çalışmasına katılanların, %5,7'sinin kasiyer, %17,1'nin reyon görevlisi, %5,7'sinin satış danışmanı, %1,0 servis elemanı, %1,0 ebe, %2,9'unun ön muhasebeci, %2,9'unun acil tıp teknikeri, %7,6'sının hemşire ve %7,6'sının sekreter, %1,9'unun radyoloji teknikeri, %3,8'inin büro memuru(genel), %14,3'ünün iplik eğirme operatörü, %22,9'unun makineci ve %5,7'sinin diğer mesleklerle ilgili İEP'na katıldıkları görülmektedir.

Tablo 21.İEP'na Katılanların İş'teki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Bu İşteki kıdeminiz?				
İş tecrübesi	Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
1-5yıl	103	98,1	98,1	98,1
6-10yıl	1	1,0	1,0	99,0
11-15yıl	1	1,0	1,0	100,0
16-20yıl	0	0,0	0,0	100,0
21yıl ve üzeri	0	0,0	0,0	100,0
Toplam	105	100,0	100,0	

Yukarıdaki tabloda öğrendikleri işteki kıdemi açısından tanımlayıcı istatistikleri sunulmaktadır. Yapılan anket çalışmasına katılanların %98,1'i 1-5 yıl, %1,0'sı 6-10 yıl, %1,0'ı 11-15 yıl bu işte kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların tamamına yakının kıdemlerinin 1-5 yıl arasında olmasının, yaş grubu olarak katılımcıların iş tecrübesinde yeni olmasından ve genç nüfustan geldiklerinden kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

3.8.2.MDÖ Bulguları

Minnesota Değer Ölçeğinde bulunan maddelerin, mesleki değerlerine göre mesleki ihtiyaçlardan elde edilen frekans bulgularına yönelik katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 22. İEP'na Katılanların MDÖ 1. Maddesine Göre Dağılımları

Yeteneklerimi kullanacağım bir şeyler yapabilmeliyim					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	0,0
	KATILMIYORUM	2	1,9	1,9	1,9
	KARARSIZIM	5	4,8	4,8	6,7
	KATILIYORUM	68	64,8	64,8	71,4
	TAMAMEN KATILIYORUM	30	28,6	28,6	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların yeteneklerini kullanmaları ile bir şeyler yapabilmeleri konusunda %93'4 bu görüşe katıldıklarını bildirirken, %1,9'u katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %4,8'i ise yetenekleri ile bir şeyler yapmakta kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ göre başarı meslek değerine yönelik yeteneğini kullanma ihtiyacına katılımcıların kişilik iş uyumları yüksek oranda sergilediği görülmektedir.

Tablo 23.İEP'na Katılanların MDÖ 2. Maddesine Göre Dağılımları

İş bana başarabildiğim hissini vermeli					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	1,0
	KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	1,9
	KARARSIZIM	4	3,8	3,8	5,7
	KATILIYORUM	66	62,9	62,9	68,6
	TAMAMEN KATILIYORUM	33	31,4	31,4	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların iş bana başarabildiğim hissini vermeli konusunda %94'3'ü bu görüşe katıldıklarını, %1,0'ı katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir.%3,8'i ise yetenekleri ile bir şeyler yapmakta kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ göre başarı meslek değerinin başarma ihtiyacının katılımcılarda yüksek oranda sergilediği görülmektedir.

Tablo 24.İEP'na Katılanların MDÖ 3. Maddesine Göre Dağılımları

Her zaman meşgul olmalıyım					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	3	2,9	2,9	2,9
	KATILMIYORUM	17	16,2	16,2	19,0
	KARARSIZIM	27	25,7	25,7	44,8
	KATILIYORUM	42	40,0	40,0	84,8
	TAMAMEN KATILIYORUM	16	15,2	15,2	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların her zaman meşgul olmalıyım sorusuna %55'2'si bu görüşe katıldıklarını, %19,1'inin katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %25,7'si ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ göre çalışma koşullarında rahatlık meslek değerine yönelik etkinlik ihtiyacına katılımcıların yarısından fazlasının (%55,2) kişilik-iş uyumu sergilediği söylenebilir.

Tablo 25.İEP’na Katılanların MDÖ 4. Maddesine Göre Dağılımları

İşte tek başıma çalışmalıyım					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	8	7,6	7,6	7,6
	KATILMIYORUM	34	32,4	32,4	40,0
	KARARSIZIM	25	23,8	23,8	63,8
	KATILIYORUM	26	24,8	24,8	88,6
	TAMAMEN KATILIYORUM	12	11,4	11,4	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların işte tek başıma çalışmalıyım sorusuna %36’2’si bu görüşe katıldıklarını, %40,0’ının katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %23,8’i ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre rahatlık meslek değerine yönelik bağımsızlık ihtiyacına katılımcıların düşük oranda sergiledikleri görülmektedir. Katılımcıların bireysel çalışmaktan ziyade ekip çalışmasını tercih ettikleri düşünülmektedir.

Tablo 26.İEP’na Katılanların MDÖ 5. Maddesine Göre Dağılımları

Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	4	3,8	3,8	3,8
	KATILMIYORUM	15	14,3	14,3	18,1
	KARARSIZIM	36	34,3	34,3	52,4
	KATILIYORUM	32	30,5	30,5	82,9
	TAMAMEN KATILIYORUM	18	17,1	17,1	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların her gün farklı bir şeyler yapmalıyım sorusuna %47’6’si bu görüşe katıldıklarını, %18,1’inin katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir.%34,3’ünün ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ göre rahatlık meslek değerine yönelik değişiklik ihtiyacını karşıladığı düşünülen oranlar görülmektedir.

Tablo 27 İEP’na Katılanların MDÖ 6. Maddesine Göre Dağılımları

Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	6	5,7	5,7	5,7
	KATILMIYORUM	19	18,1	18,1	23,8
	KARARSIZIM	21	20,0	20,0	43,8
	KATILIYORUM	36	34,3	34,3	78,1
	TAMAMEN KATILIYORUM	23	21,9	21,9	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların maaşım diğerlerine göre iyi olmalı sorusuna %56’2’si bu görüşe katıldıklarını, %23,8’inin katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %20,0’sinin ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre rahatlık meslek değerine yönelik maaş-ücret ihtiyacına katılımcıların sergilemiş oldukları durumları görülmektedir.

Tablo 28.İEP’na Katılanların MDÖ 7. Maddesine Göre Dağılımları

İş sürekli ve istihdam olanağı sağlamalı					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	1,0
	KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	1,0
	KARARSIZIM	8	7,6	7,6	8,6
	KATILIYORUM	64	61,0	61,0	69,5
	TAMAMEN KATILIYORUM	32	30,5	30,5	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların iş sürekli ve istihdam olanağı sağlamalı sorusuna, %91’5’i bu görüşe katıldıklarını, %1,0’ının katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %7,6’sının ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre rahatlık meslek değerine yönelik katılımcıların güvenlik ihtiyacında yüksek oranda oldukları görülmektedir.

Tablo 29.İEP’na Katılanların MDÖ 8. Maddesine Göre Dağılımları

İş iyi çevre koşulları sağlamalı					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	1,0
	KATILMIYORUM	2	1,9	1,9	2,9
	KARARSIZIM	5	4,8	4,8	7,6
	KATILIYORUM	51	48,6	48,6	56,2
	TAMAMEN KATILIYORUM	46	43,8	43,8	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların iş iyi çevre koşulları sağlamalı sorusuna %92’4’ünün bu görüşe katıldıklarını, %2,9’unun katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %4,8’inin ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre rahatlık meslek değerine yönelik katılımcıların çalışma koşullarına olan ihtiyacında yüksek oranda sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 30.İEP’na Katılanların MDÖ 9. Maddesine Göre Dağılımları

İş ilerleme fırsatı sağlamalı					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	0,0
	KATILMIYORUM	2	1,9	1,9	1,9
	KARARSIZIM	2	1,9	1,9	3,8
	KATILIYORUM	59	56,2	56,2	60,0
	TAMAMEN KATILIYORUM	42	40,0	40,0	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların iş ilerleme fırsatı sağlamalı sorusuna %96’2’sinin bu görüşe katıldıklarını, %1,9’unun katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %1,9’unun ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre statü meslek değerine yönelik katılımcıların işte ilerleme ve gelişim gereksinimlerinin en yüksek oranda olduğu görülmektedir.

Tablo 31.İEP’na Katılanların MDÖ 10. Maddesine Göre Dağılımları

Yaptığım işle tanınmalıyım					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	1,0
	KATILMIYORUM	5	4,8	4,8	5,7
	KARARSIZIM	21	20,0	20,0	25,7
	KATILIYORUM	45	42,9	42,9	68,6
	TAMAMEN KATILIYORUM	33	31,4	31,4	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların yaptığım işle tanınmalıyım sorusuna %74’3’ünün bu görüşe katıldıklarını, %5,8’inin katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %20,0’unun ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre statü meslek değerine yönelik işte tanınma ihtiyacına katılımcıların önemseddiği görülmektedir.

Tablo 32.İEP’na Katılanların MDÖ 11. Maddesine Göre Dağılımları

İnsanlara ne yapacaklarını söylemeliyim					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	6	5,7	5,7	5,7
	KATILMIYORUM	20	19,0	19,0	24,8
	KARARSIZIM	26	24,8	24,8	49,5
	KATILIYORUM	33	31,4	31,4	81,0
	TAMAMEN KATILIYORUM	20	19,0	19,0	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların insanlara ne yapacaklarını söylemeliyim sorusuna %50’4’ünün bu görüşe katıldıklarını, %24,7’sinin katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %24,8’sinin ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre statü meslek değerine yönelik katılımcıların nüfuz etme-otorite sağlama gereksinimlerindeki kişilik iş uyum durumlarına göre seçim yaptıkları görülmektedir.

Tablo 33.İEP’na Katılanların MDÖ 12. Maddesine Göre Dağılımları

Toplumda bir yerim olmalı					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	1,0
	KATILMIYORUM	2	1,9	1,9	2,9
	KARARSIZIM	8	7,6	7,6	10,5
	KATILIYORUM	62	59,0	59,0	69,5
	TAMAMEN KATILIYORUM	32	30,5	30,5	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların toplumda bir yerim olmalı sorusuna %89’5’inin bu görüşe katıldıklarını, %2,9’unun katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %7,6’sının ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre statü meslek değerine yönelik, katılımcılar tarafından sosyal statü elde etme ihtiyacının yüksek oranda sergilendiği görülmektedir.

Tablo 34.İEP'na Katılanların MDÖ 13. Maddesine Göre Dağılımları

İş arkadaşlarımla kolayca arkadaş olmalıyım					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	0,0
	KATILMIYORUM	4	3,8	3,8	3,8
	KARARSIZIM	13	12,4	12,4	16,2
	KATILIYORUM	53	50,5	50,5	66,7
	TAMAMEN KATILIYORUM	35	33,3	33,3	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların iş arkadaşlarımla kolayca arkadaş olmalıyım sorusuna %83'8'inin bu görüşe katıldıklarını, %3,8'inin katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %12,4'ünün ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ göre özgecilik meslek değeri kapsamına giren kolay iletişim kurma ihtiyacına ait istekleri katılımcılarda yüksek oranda görülmektedir.

Tablo 35.İEP'na Katılanların MDÖ 14. Maddesine Göre Dağılımları

Başka insanlar için bir şeyler yapmalıyım					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	1,0
	KATILMIYORUM	2	1,9	1,9	2,9
	KARARSIZIM	19	18,1	18,1	21,0
	KATILIYORUM	47	44,8	44,8	65,7
	TAMAMEN KATILIYORUM	36	34,3	34,3	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların başka insanlar için bir şeyler yapmalıyım sorusuna %79'1'inin bu görüşe katıldıklarını, %2,9'unun katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %18,1'inin ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ göre özgecilik meslek değerine yönelik sosyal olarak hizmet etme ihtiyacında oldukları görülmektedir.

Tablo 36.İEP'na Katılanların MDÖ 15. Maddesine Göre Dağılımları

İşimi etik olarak yanlış birşeyler yapıyormuşum duygusu yaşamadan yapabilmeliyim					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	0,0
	KATILMIYORUM	2	1,9	1,9	1,9
	KARARSIZIM	4	3,8	3,8	5,7
	KATILIYORUM	58	55,2	55,2	61,0
	TAMAMEN KATILIYORUM	41	39,0	39,0	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların işimi etik olarak yanlış bir şeyler yapıyormuşum duygusu yaşamadan yapabilmeliyim sorusuna %94'2'sinin bu görüşe katıldıklarını, %1,9'unun katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %3,8'inin ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ göre katılımcıların özgecilik meslek değerine yönelik moral-motivasyon gereksinimlerinin yüksek oranda olduğu görülmektedir.

Tablo 37.İEP'na Katılanların MDÖ 16. Maddesine Göre Dağılımları

Şirket kuralları adil bir biçimde uygulamalı					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	1,0
	KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	1,0
	KARARSIZIM	5	4,8	4,8	5,7
	KATILIYORUM	48	45,7	45,7	51,4
	TAMAMEN KATILIYORUM	51	48,6	48,6	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların şirket kuralları adil bir biçimde uygulamalı sorusuna %94'3'sinin bu görüşe katıldıklarını, %1,0'unun katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %4,8'inin ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ'ne göre katılımcıların güvenlik meslek değerine yönelik gereksinim talepleri, işyerlerinde şirket politikalarının adil bir biçimde uygulanması yönünde olduğu görülmektedir.

Tablo 38. İEP'na Katılanların MDÖ 17. Maddesine Göre Dağılımları

Patron çalışanları en üst düzeyde desteklemeli					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	0,0
	KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	0,0
	KARARSIZIM	8	7,6	7,6	7,6
	KATILIYORUM	56	53,3	53,3	61,0
	TAMAMEN KATILIYORUM	41	39,0	39,0	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların patron çalışanları en üst düzeyde desteklemeli sorusuna %92'3'sinin bu görüşe katıldıklarını, %4,8'inin ise kararsız oldukları görülmektedir. MDÖ göre katılımcıların güvenlik meslek değerine yönelik, insani destek gereksinim taleplerinin işverenler tarafından en üst düzeyde karşılanmasını beklemektedir.

Tablo 39.İEP'na Katılanların MDÖ 18. Maddesine Göre Dağılımları

Patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	0,0
	KATILMIYORUM	0	0,0	0,0	0,0
	KARARSIZIM	5	4,8	4,8	4,8
	KATILIYORUM	62	59,0	59,0	63,8
	TAMAMEN KATILIYORUM	38	36,2	36,2	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların patron çalışanları iyi bir biçimde eğitmeli sorusuna %95'2'sinin bu görüşe katıldıklarını, %4,8'inin ise kararsız oldukları görülmektedir.

MDÖ göre katılımcıların güvenlik meslek değerine yönelik teknik destek gereksinim taleplerinin işyerlerinde yüksek oranda karşılanmasını istedikleri görülmektedir.

Tablo 40.İEP'na Katılanların MDÖ 19. Maddesine Göre Dağılımları

İşimi en az denetim altında yapmalıyım					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	6	5,7	5,7	5,7
	KATILMIYORUM	15	14,3	14,3	20,0
	KARARSIZIM	32	30,5	30,5	50,5
	KATILIYORUM	30	28,6	28,6	79,0
	TAMAMEN KATILIYORUM	22	21,0	21,0	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların işimi en az denetim altında yapmalıyım sorusuna %49'6'sının bu görüşe katıldıklarını, %20,0'sinin katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %30,5'inin ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ göre otonomi meslek değerine yönelik katılımcıların özerklik gereksinimlerine işyerlerinde daha esnek çalışma ortamları sağlanmasını istedikleri görülmektedir.

Tablo 41.İEP'na Katılanların MDÖ 20. Maddesine Göre Dağılımları

Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	2	1,9	1,9	1,9
	KATILMIYORUM	1	1,0	1,0	2,9
	KARARSIZIM	14	13,3	13,3	16,2
	KATILIYORUM	57	54,3	54,3	70,5
	TAMAMEN KATILIYORUM	31	29,5	29,5	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım sorusuna %83'8'inin bu görüşe katıldıklarını, %2,9'unun katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %13,3'ünün ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ'ne göre otonomi meslek değerine yönelik katılımcıların yaratıcı yönlerinin geliştirilmesine dair, gereksinimlerinin karşılanmasını istedikleri görülmektedir.

Tablo 42.İEP'na Katılanların MDÖ 21. Maddesine Göre Dağılımları

Kararlarımı kendi kendime vermeliyim					
		Dağılım	%	Geçerli yanıtlar içindeki %	Kümülatif %
	HİÇ KATILMIYORUM	5	4,8	4,8	4,8
	KATILMIYORUM	19	18,1	18,1	22,9
	KARARSIZIM	18	17,1	17,1	40,0
	KATILIYORUM	40	38,1	38,1	78,1
	TAMAMEN KATILIYORUM	23	21,9	21,9	100,0
	Toplam	105	100,0	100,0	

Yapılan anket çalışmasına katılanların kararlarımı kendi kendime vermeliyim sorusuna %60'0'ının bu görüşe katıldıklarını, %22,9'unun katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %17,1'ünün ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ'ye göre otonomi meslek değerine yönelik, katılımcılar sorumluluk bilinci gereksinimlerinin işyerlerince karşılanması taleplerinin ortalama düzeyde olduğu görülmektedir.

3.8.3.Çapraz Tablolar Analizi Bulguları

Araştırmanın alt problemlerine yönelik çapraz tablolardaki Hipotezleri Ki-Kare testi ile yorumlanacaktır.

HİPOTEZ 1

H0: Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'leri birbirinden bağımsızdır.

H1: Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'leri birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 43.Cinsiyet göre İşbaşı Eğitim Programları Çapraz Tablosu

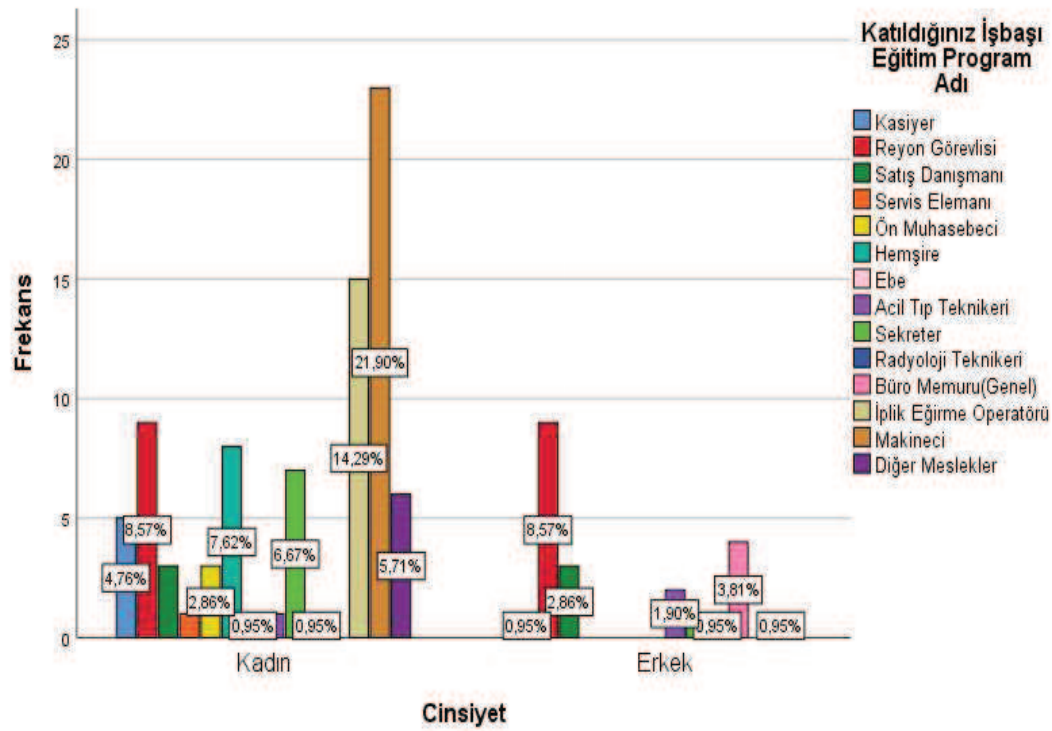
			Katıldığınız İşbaşı Eğitim Program Adı													Toplam	
			Kasiyer	Reyon Görevlisi	Satış Danışmanı	Servis Elemanı	Ön Muhasebeci	Hemşire	Ebe	Acil Tıp Teknikeri	Sekreter	Radyoloji Teknikeri	Büro Memuru(Genel)	İplik Eğirme Operatörü	Makineci		Diğer Meslekler
Cinsiyet	Kadın		5	9	3	1	3	8	1	1	7	1	0	15	23	6	83
	%	Kişi	6,0 %	10,8 %	3,6 %	1,2 %	3,6 %	9,6%	1,2 %	1,2 %	8,4 %	1,2%	0,0%	18,1 %	27,7 %	7,2%	100,0 %
Erkek			1	9	3	0	0	0	0	2	1	1	4	0	1	0	22
	%	Kişi	4,5 %	40,9 %	13,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0%	0,0 %	9,1 %	4,5 %	4,5%	18,2 %	0,0%	4,5%	0,0%	100,0 %
Toplam	Kişi		6	18	6	1	3	8	1	3	8	2	4	15	24	6	105
	%		5,7 %	17,1 %	5,7 %	1,0 %	2,9 %	7,6%	1,0 %	2,9 %	7,6 %	1,9%	3,8%	14,3 %	22,9 %	5,7%	100,0 %

Yapılan anket çalışmasına katılan toplamda 83 kadının, %6,0'sı kasiyer, %10,8'i reyon görevlisi, %3,6'sı satış danışmanı, %1,2'si servis elemanı, %3,6'sı ön muhasebeci, %9,6'sı hemşire, %1,2'si ebe, %1,2'si Acil Tıp Teknikeri, %8,4'ü sekreter, %1,2'si radyoloji teknikeri, %18,1'i iplik eğirme operatörü, %27,7'si makineci ve %7,2'si diğer meslekler için İEP'na katıldığı görülmektedir.

Yapılan anket çalışmasına katılan 22 erkeğin, %4,5'i kasiyer, %40,9'u reyon görevlisi, %13,6'sı satış danışmanı, %9,1'i Acil Tıp Teknikeri, %4,5'i sekreter, %4,5'i radyoloji teknikeri, %18,2'si büro memuru (genel), %4,5'i makineci, olarak İEP'larına katıldıkları görülmektedir.

Toplamda; %5,7'si kasiyer, %17,1'i reyon görevlisi, %5,7'si satış danışmanı, %1,0'i servis elemanı, %2,9'u ön muhasebeci, %7,6'sı hemşire, %1,0'i ebe, %2,9'u Acil Tıp Teknikeri, %7,6'sı sekreter, %1,9'u radyoloji teknikeri, %3,8'i büro memuru (genel), %14,3'ü iplik eğirme operatörü, %22,9'u makineci ve % 5,7'si diğer meslekler için işbaşı eğitim programlarına katıldığı görülmektedir.

Şekil 3. Cinsiyet göre İşbaşı Eğitim Programları Grafiği



Yapılan bu çalışmaya katılanların tamamına oranla kadınların katıldıkları İEP durumu grafiğine bakılacak olursa;

Kadınların %4,76'sı kasiyer, %8,57'si reyon görevlisi, %2,86'sı satış danışmanı, %0,95'i servis elemanı, %2,86'sı ön muhasebeci, %7,62'si hemşire, %0,95'i ebe, %0,95'i ATT, %6,67'si sekreter, %0,95'i radyoloji teknikeri, %14,29'u iplik eğirme operatörü, %21,90'ı makineci, %5,71'i ise diğer mesleklerde tüm programlara dağılım ve katılmaları görülmektedir.

Erkeklerde ise; %0,95'i kasiyer, %8,57'si reyon görevlisi, %2,86'sı satış danışmanı, %1,90'ı ATT, %0,95'i sekreter, %0,95'i radyoloji teknikeri, %3,81'i büro memuru (genel), %0,95'i makineci İEP'ndadırlar. Ayrıca, erkek katılımcılar yukarıdaki tablodan görüleceği üzere; Servis Elemanı, Ön Muhasebe, Hemşire, Ebe, iplik Eğirme Operatörü ve diğer meslekler gruplarında işbaşı eğitim programlarına katılmamışlardır.

Tablo 44. Cinsiyete Göre Katıldıkları İEP&Ki-Kare Testi

Chi-Square Testi			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	45,628 ^a	13	,000
Likelihood Ratio	48,187	13	,000
Linear-by-Linear Association	10,232	1	,001
N of Valid Cases	105		

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,000 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'leri arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

HİPOTEZ 2

H0: Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'leri istihdam edilme istekleri birbirinden bağımsızdır.

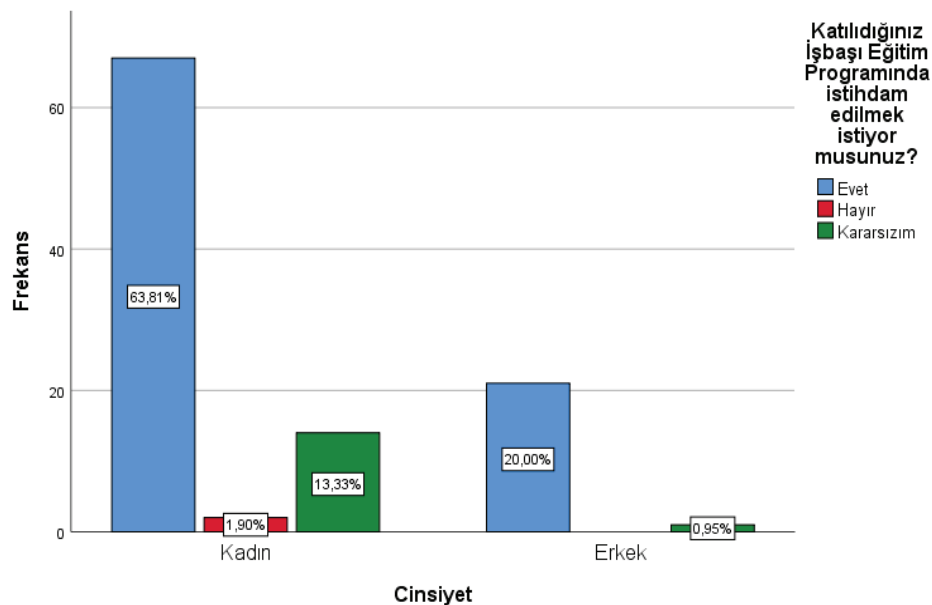
H1: Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'leri istihdam edilme istekleri birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 45. Cinsiyete göre İşbaşı Eğitim Programında İstihdam Talebi

			Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında istihdam edilmek istiyor musunuz?			Toplam
			Evet	Hayır	Kararsızım	
Cinsiyet	Kadın	Kişi	67	2	14	83
		%	80,7%	2,4%	16,9%	100,0%
	Erkek	Kişi	21	0	1	22
		%	95,5%	0,0%	4,5%	100,0%
Toplam		Kişi	88	2	15	105
		%	83,8%	1,9%	14,3%	100,0%

Yapılan anket çalışmasına katılan kadınların;“Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında istihdam edilmek istiyor musunuz” sorusuna 83 kadından % 80,7’si evet, %2,4’ü hayır ve %16,9’u kararsızım cevabını vermişlerdir. 22 Erkek’ten ise %95,5’i evet, % 4,5’i kararsızım cevabını vermiş iken, diğer bir bakışla, erkek katımcıların tamamı, “hayır” seçeneğini tercih etmemişlerdir.

Şekil 4. Cinsiyete göre İşbaşı Eğitim Programında İstihdam İsteği Grafiği



Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar erkeklere göre daha kararsız iken erkeklerin yanıtları büyük oranda evet üzerine yoğunlaşmaktadır. Erkeklerde Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında istihdam edilmek istiyor musunuz sorusuna “hayır” cevabı vermemiş iken, kadınlarda %1,90 oranında da olsa “hayır” cevabı mevcuttur.

Tablo 46. Cinsiyete Göre İEP İstihdam İsteği& Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,829 ^a	2	,243
Likelihood Ratio	3,738	2	,154
Linear-by-Linear Association	2,534	1	,111
N of Valid Cases	105		

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,243>a=0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'lerinden "istihdam edilme istekleri" sorusuna verilen yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

HİPOTEZ 3

H_0 : cinsiyet ile İş bana başarabildiğim hissini vermeli birbirinden bağımsızdır.

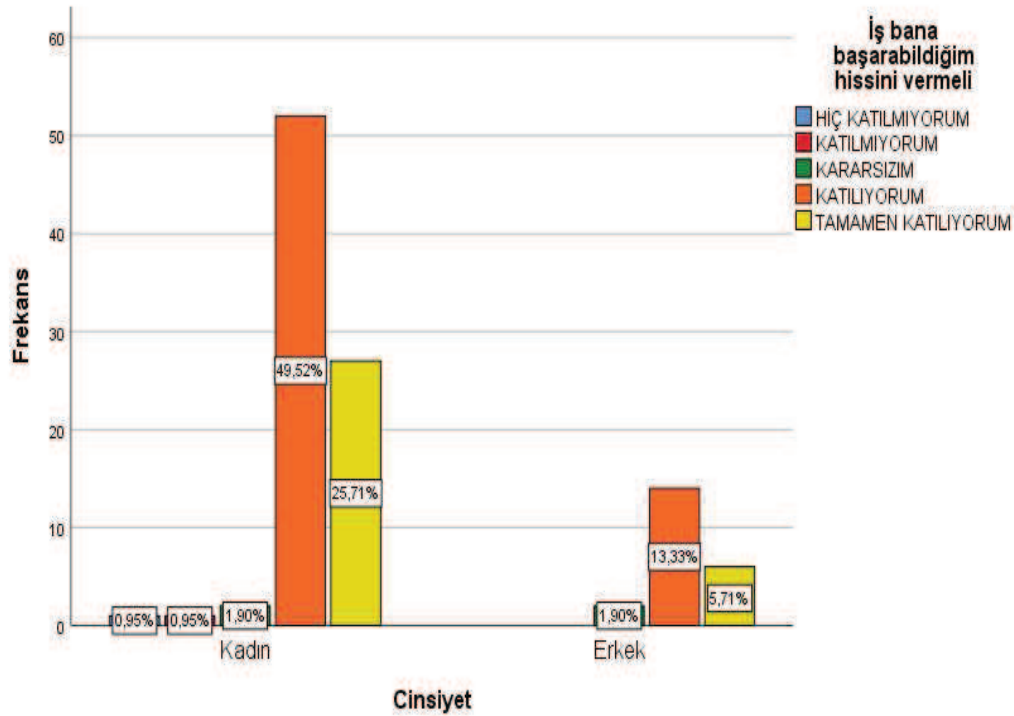
H_1 : cinsiyet ile İş bana başarabildiğim hissini vermeli birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 47. Cinsiyete Göre MDÖ.2 Başarı Meslek Değeri

			İş bana başarabildiğim hissini vermeli					
			HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM	
Cinsiyet	Kadın	Kişi	1	1	2	52	27	83
		%	1,2%	1,2%	2,4%	62,7 %	32,5%	100,0%
	Erkek	Kişi	0	0	2	14	6	22
		%	0,0%	0,0%	9,1%	63,6 %	27,3%	100,0%
Toplam		Kişi	1	1	4	66	33	105
		%	1,0%	1,0%	3,8%	62,9 %	31,4%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar "işte başarabilme hissini yaşamak istedikleri" konusunda (%2,4) kararsız, erkeklerin ise aynı konuda (%9,1) daha kararsız olduğu görülmektedir.

Şekil 5. Cinsiyete Göre MDÖ.2 Grafiği



Yapılan anket çalışmasında “işte başarabilme hissini yaşamak istedikleri” sorusuna verilen toplam yanıtlara bakıldığında, kadınların tüm seçenekleri işaretledikleri görülmüştür. Erkek katılımcıların tamamının “hiç katılmıyorum” ve “katılmıyorum” seçeneklerini işaretlemedikleri görülmüştür.

Tablo 48. Cinsiyete Göre MDÖ.2 Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,724 ^a	4	,605
Likelihood Ratio	2,748	4	,601
Linear-by-Linear Association	,142	1	,706
N of Valid Cases	105		

Tablodan da anlaşılabileceği gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,605 > \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP’lerinden “işte başarabilme hissini yaşamak istedikleri” konusunda aralarında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

HİPOTEZ 4

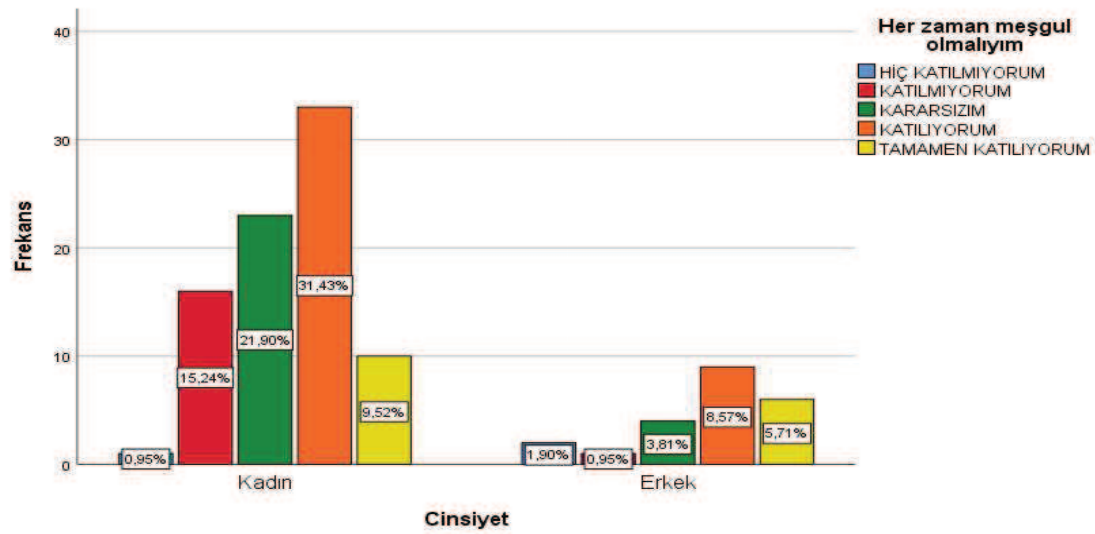
H_0 : cinsiyet ile her zaman meşgul olma isteği birbirinden bağımsızdır.

H_1 : cinsiyet ile her zaman meşgul olma isteği birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 49. Cinsiyete Göre MDÖ.3 Rahatlık Meslek Değeri

			Her zaman meşgul olmalıyım					
			HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM	
Cinsiyet	Kadın	Kişi	1	16	23	33	10	Toplam 83
		%	1,2%	19,3%	27,7%	39,8%	12,0%	100,0%
	Erkek	Kişi	2	1	4	9	6	22
		%	9,1%	4,5%	18,2%	40,9%	27,3%	100,0%
Toplam		Kişi	3	17	27	42	16	105
		%	2,9%	16,2%	25,7%	40,0%	15,2%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar “işte her zaman meşgul olmalıyım” “konusunda (%27,7) kararsız, erkeklerin ise aynı konuda (%18,2) kararsız olduğu görülmektedir.

Şekil 6. Cinsiyete Göre MDÖ.3 Grafiği

Yapılan anket çalışmasında “işte her zaman meşgul olmalıyım” sorusuna verilen yanıtlara göre toplamda kadın ve erkeklerin tüm seçenekleri işaretledikleri görülmüştür.

Tablo 50. Cinsiyete Göre MDÖ 3 Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,381 ^a	4	,052
Likelihood Ratio	8,906	4	,063
Linear-by-Linear Association	1,532	1	,216
N of Valid Cases	105		

Tablodan 46 da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,052>a=0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'lerinden "işte her zaman meşgul olmalıyım" konusunda aralarında anlamlı bir ilişki yoktur.

HİPOTEZ 5

H_0 : Cinsiyet ile "işte tek başına çalışma" birbirinden bağımsızdır.

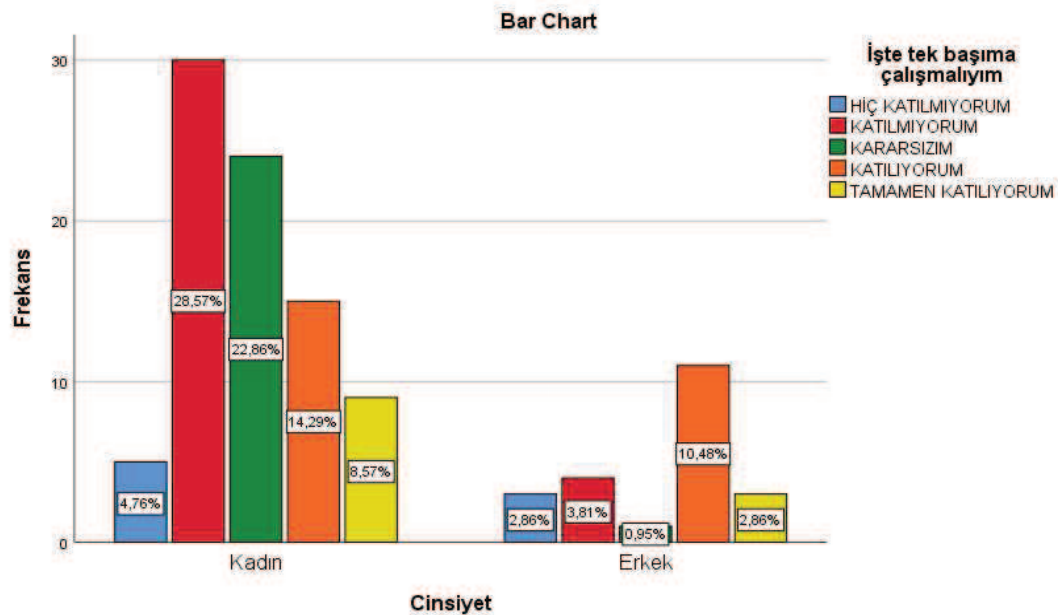
H_1 : Cinsiyet ile "işte tek başına çalışma" birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 51.Cinsiyete Göre MDÖ.4 Rahatlık Meslek Değeri

			İşte tek başıma çalışmalıyım					Toplam
			HİÇ MIYORUKATILM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM	
Cinsiyet	Kadın	Kişi	5	30	24	15	9	83
		%	6,0%	36,1%	28,9%	18,1%	10,8%	100,0%
	Erkek	Kişi	3	4	1	11	3	22
		%	13,6%	18,2%	4,5%	50,0%	13,6%	100,0%
Toplam		Kişi	8	34	25	26	12	105
		%	7,6%	32,4%	23,8%	24,8%	11,4%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar "işte tek başına çalışmalıyım" konusuna toplamda (%42,1) "Hiç katılmıyorum ve katılmıyorum da yoğunlaşırken, erkekler ise toplamda (%63,6,) oranı ile katılıyorum ve tamamen katılıyorum da, yoğunlaştıkları görülmektedir.

Şekil 7. Cinsiyete Göre MDÖ.4 Grafiği



Yapılan anket çalışmasında "işte tek başına çalışmalıyım" sorusuna verilen yanıtlara göre toplamda kadınların kararsızlık oranları (22,86) olarak görülmüştür. Erkeklerle oranla

kadınların kararsız kalmalarının, kadınların birlikte çalışma, bağımsızlık ihtiyaçlarının karşılanması açısından önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 52.Cinsiyete Göre MDÖ.4 Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,671 ^a	4	,005
Likelihood Ratio	15,264	4	,004
Linear-by-Linear Association	2,093	1	,148
N of Valid Cases	105		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,68.

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,005 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP’ler arasında “işte tek başıma çalışmalıyım” sorusu için, bir ilişki olduğu söylenebilir.

HİPOTEZ 6

H_0 : Cinsiyet ile kişilerin “Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım” birbirinden bağımsızdır.

H_1 : Cinsiyet ile kişilerin “Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım” birbirinden bağımsız değildir.

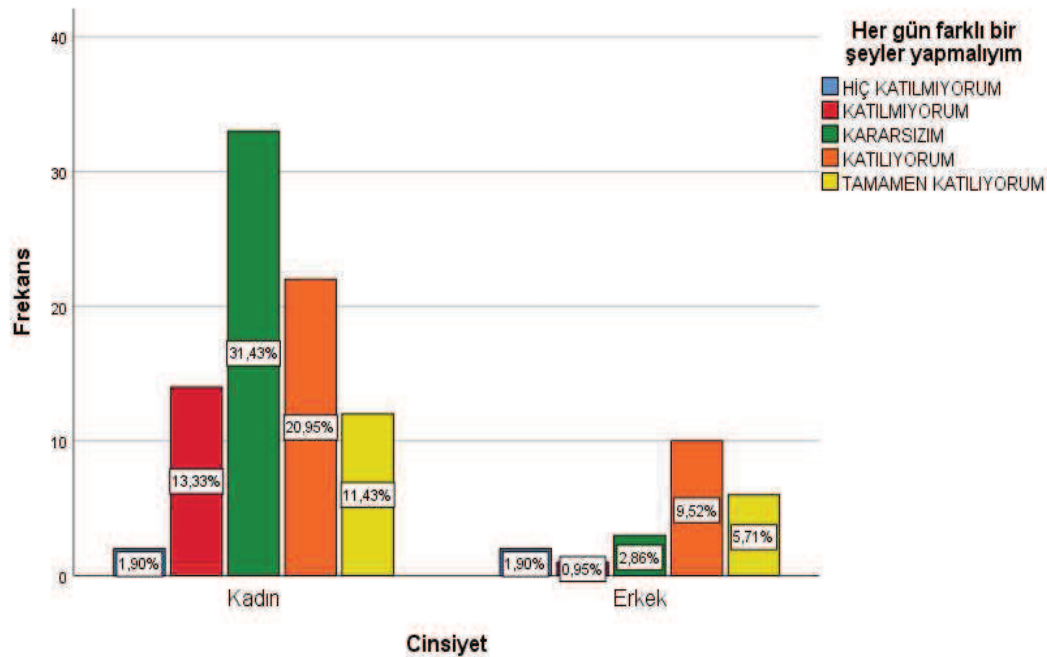
Tablo 53.Cinsiyete Göre MDÖ.5 Rahatlık Meslek Değeri

			Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım					
			HIÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM	
Cinsiyet	Kadın	Kişi	2	14	33	22	12	Toplam 83
		%	2,4%	16,9%	39,8%	26,5%	14,5%	100,0%
	Erkek	Kişi	2	1	3	10	6	22
		%	9,1%	4,5%	13,6%	45,5%	27,3%	100,0%
Toplam		Kişi	4	15	36	32	18	105
		%	3,8%	14,3%	34,3%	30,5%	17,1%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar “Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım” konusuna %39,8 “kararsızım” cevabını verir iken, erkeklerin ise %13,6 oranı ile kararsızlıkta daha az yoğunlaştıkları görülmektedir. Kadınlarda toplam katılıyorum ve tamamen katılıyorum oranı %41 iken erkeklerde %72,8 olarak saptanmıştır. Kadınlar da toplam katılmıyorum oranı %19,3, erkeklerde ise bu oran %13,6 olarak görülmektedir. MDÖ’ne göre mesleki değerlere bakıldığında bu durumun; erkek katılımcıların daha fazla “Rahatlık” mesleki değerini kullanmak istediğini göstermektedir. Değişiklik, çalışma koşulları, güvenlik, bağımsızlık, etkinlik, maaş-ücret gereksinimleri MDÖ’nde “Rahatlık” mesleki değerinin değişkenlerinden olarak ele alınmıştır. Toplumun kadına yüklediği misyon gereği, kadınların kendilerini daha geri planda tuttuğu yönünde literatürde araştırmalar mevcuttur. Kadın katılımcıların statü

güvenlik ve özgecilik mesleki değerlerini toplum düzenindeki normlar sebebi ile erkekler kadar fazla yaşayamadıkları düşünülmektedir.

Şekil 8.Cinsiyete Göre MDÖ.5 Grafiği



Yapılan anket çalışmasında “Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım” sorusuna verilen yanıtlarda toplama göre, kadınların kararsızlık durumlarının(%31,43),erkeklerin ise bu durumlarının (%2,86) olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan erkek sayısının kadın sayısından az olması nedeni ile bu durumun ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Tablo 54.Cinsiyete Göre MDÖ.5 Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,062 ^a	4	,026
Likelihood Ratio	11,589	4	,021
Linear-by-Linear Association	2,963	1	,085
N of Valid Cases	105		
a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,84.			

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,026 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP’lar arasında “Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım” sorusu için, bir ilişki olduğu söylenebilir.

HİPOTEZ 7

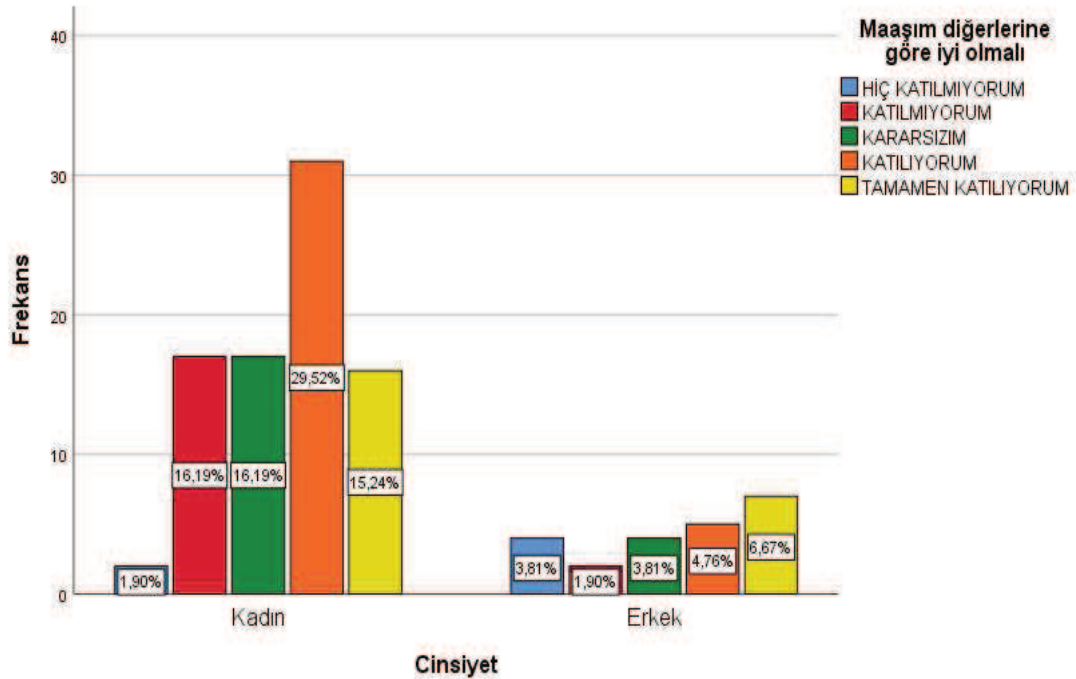
H_0 : Cinsiyet ile kişilerin “Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı” birbirinden bağımsızdır.

H_1 : Cinsiyet ile kişilerin “Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı” birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 55.Cinsiyete Göre MDÖ.6 Rahatlık Meslek Değeri

			Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı					Toplam
			HIÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM	
Cinsiyet	Kadın	Kişi	2	17	17	31	16	83
		%	2,4%	20,5%	20,5%	37,3%	19,3%	100,0%
	Erkek	Kişi	4	2	4	5	7	22
		%	18,2%	9,1%	18,2%	22,7%	31,8%	100,0%
Toplam		Kişi	6	19	21	36	23	105
		%	5,7%	18,1%	20,0%	34,3%	21,9%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar “maaşım diğerlerine göre iyi olmalı” konusuna (%56,6) toplamda “katılıyorum ve tamamen katılıyorum” cevabında yoğunlaşırken, erkeklerin ise toplamda (%53,5) oranı ile katılıyorum ve tamamen katılıyorum tercihlerinde, yoğunlaştıkları görülmektedir.

Şekil 9.Cinsiyete Göre MDÖ.6 Grafiği

Yapılan anket çalışmasında “Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı” sorusuna verilen yanıtlara göre, tüm katılanlara oranla kadınlarda kararsızım diyenlerin oranı(%16,19) ,erkeklerin (%3,81) olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan erkek sayısının 22,kadın sayısının 83 olması nedeniyle bu biçimde istatistiksel verilerde farklılık çıktığı düşünülmektedir.

Tablo 56.Cinsiyete Göre MDÖ.6 Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,197 ^a	4	,024
Likelihood Ratio	9,644	4	,047
Linear-by-Linear Association	,116	1	,733
N of Valid Cases	105		

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,024 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Cinsiyet ile katılan kişilerin arasında “Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı” sorusu için, bir ilişki olduğu söylenebilir.

HİPOTEZ 8

H_0 : Cinsiyet ile kişilerin “Patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli” birbirinden bağımsızdır.

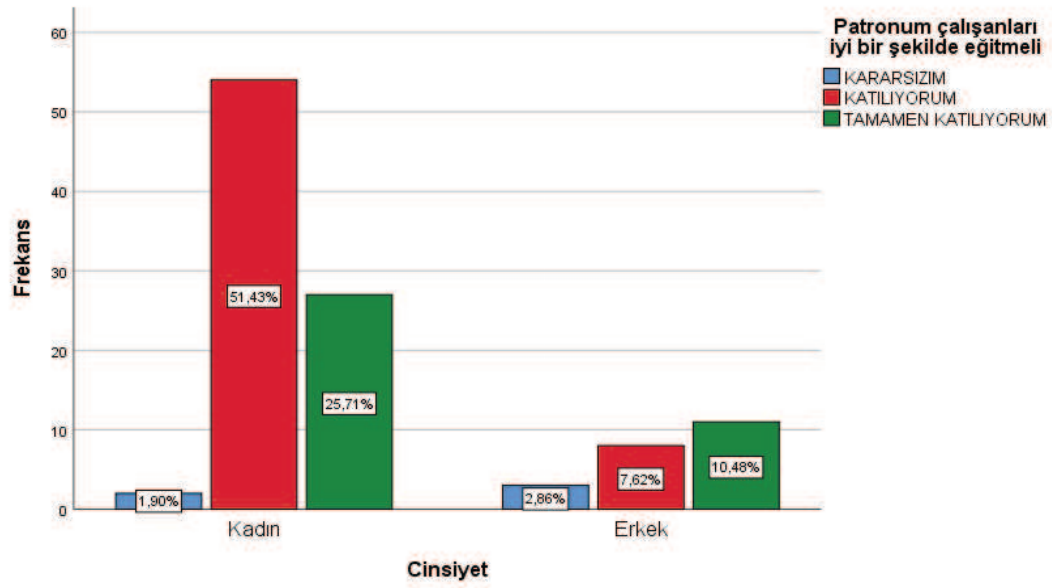
H_1 : Cinsiyet ile kişilerin Patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 57. Cinsiyete Göre MDÖ.18 Güvenlik Meslek Değeri

			Patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli					Toplam
			HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM	
Cinsiyet	Kadın	Kişi	0	0	2	54	27	83
		%	0,0%	0,0%	2,4%	65,1%	32,5%	100,0%
	Erkek	Kişi	0	0	3	8	11	22
		%	0,0%	0,0%	13,6%	36,4%	50,0%	100,0%
Toplam		Kişi	0	0	5	62	38	105
		%	0,0%	0,0%	4,8%	59,0%	36,2%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar “patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli” konusuna (%97,6) toplamda “katılıyorum ve tamamen katılıyorum” cevabında yoğunlaşırken, erkeklerin ise toplamda (%86,4) oranı ile katılıyorum ve tamamen katılıyorum tercihlerinde, yoğunlaştıkları görülmektedir.

Şekil 10. Cinsiyete Göre MDÖ.18 Grafiği



Yapılan anket çalışmasında “patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli” sorusuna verilen yanıtlara göre, tüm katılanlara oranla kadınlar patronların çalışanları eğitmesi gerektiği yönünde yoğun görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcılar %7,62’lik bir oranla bu konuda daha az talep göstermişlerdir. MDÖ’ne göre mesleki değerlere bakıldığında bu durumun; erkek katılımcıların daha az kararsızlık yaşadığı ve yaratıcılık yönlerini işlerine yansıtabildikleri söylenebilir. Otonomi mesleki değeri ile ilintilenebilecek bu durumun, kararlarını kendi verme ve kararlara katılımı da erkekleri ön plana çıkarttığı düşünülmektedir. Kadın katılımcıların bu durumunun statü ve güvenlik mesleki değeri yönünde, toplum düzenindeki normlar sebebi ile toplumda kendilerini daha geri planda tuttuğundan dolayı olduğu düşünülmektedir.

Tablo 58.Cinsiyete Göre MDÖ.18 Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,495 ^a	2	,014
Likelihood Ratio	7,657	2	,022
Linear-by-Linear Association	,216	1	,642
N of Valid Cases	105		

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,014 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Cinsiyet ile kişilerin “patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli” sorusu için, bir ilişki olduğu söylenebilir.

HİPOTEZ 9

H_0 : Cinsiyet ile kişilerin “Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım” birbirinden bağımsızdır.

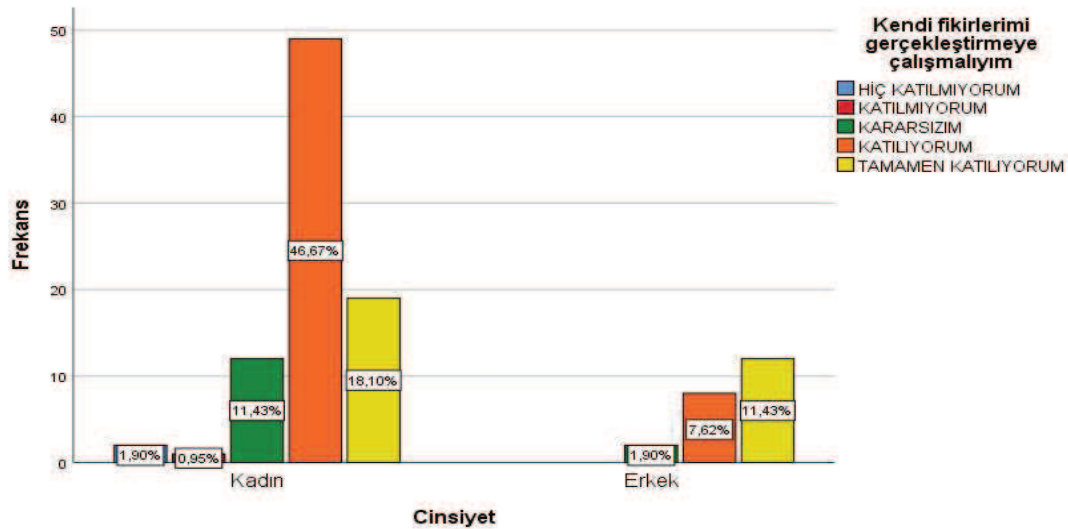
H1: Cinsiyet ile kişilerin “Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım” birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 59. Cinsiyete Göre MDÖ.20 Otonomi Meslek Değeri

			Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım					Total
			HIÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM	
Cinsiyet	Kadın	Kişi	2	1	12	49	19	83
		% within Cinsiyet	2,4%	1,2%	14,5%	59,0%	22,9%	100,0%
	Erkek	Kişi	0	0	2	8	12	22
		% within Cinsiyet	0,0%	0,0%	9,1%	36,4%	54,5%	100,0%
Total		Kişi	2	1	14	57	31	105
		%	1,9%	1,0%	13,3%	54,3%	29,5%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar “Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım” konusuna (%81,09) toplamda “katılıyorum ve tamamen katılıyorum” cevabında yoğunlaşırken, erkeklerin ise toplamda (%90,9) oranı ile katılıyorum ve tamamen katılıyorum tercihlerini yaptıkları görülmektedir.

Şekil 11. Cinsiyete Göre MDÖ.20 Grafiği



Yapılan anket çalışmasında “kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım” sorusu verilerine göre, tüm katılanlara oranla erkek katılımcılar (%1,50) gibi az bir oranla kararsızlık bildirmiş, katılmama durumlarını hiç işaretlemeyip, tamamının bu soruya katıldıkları görülmüştür. MDÖ’ne göre mesleki değerlere bakıldığında bu durumun; erkek katılımcıların daha az kararsızlık yaşadığı ve yaratıcılık yönlerini, işlerine

yansıtılabildikleri söylenebilir. Otonomi mesleki değeri ile ilintilenebilecek bu durumun, kararlarını kendi verme ve kararlara katılımda da erkekleri ön plana çıkarttığı düşünülmektedir.

Tablo 60. Cinsiyete Göre MDÖ.20 Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,720 ^a	4	,069
Likelihood Ratio	8,696	4	,069
Linear-by-Linear Association	5,945	1	,015
N of Valid Cases	105		

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,069 > \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'lerinde "Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım" sorusu için anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.

HİPOTEZ 10

H_0 : Medeni Durum ile kişilerin "En son mezun olduğu okulları" birbirinden bağımsızdır.

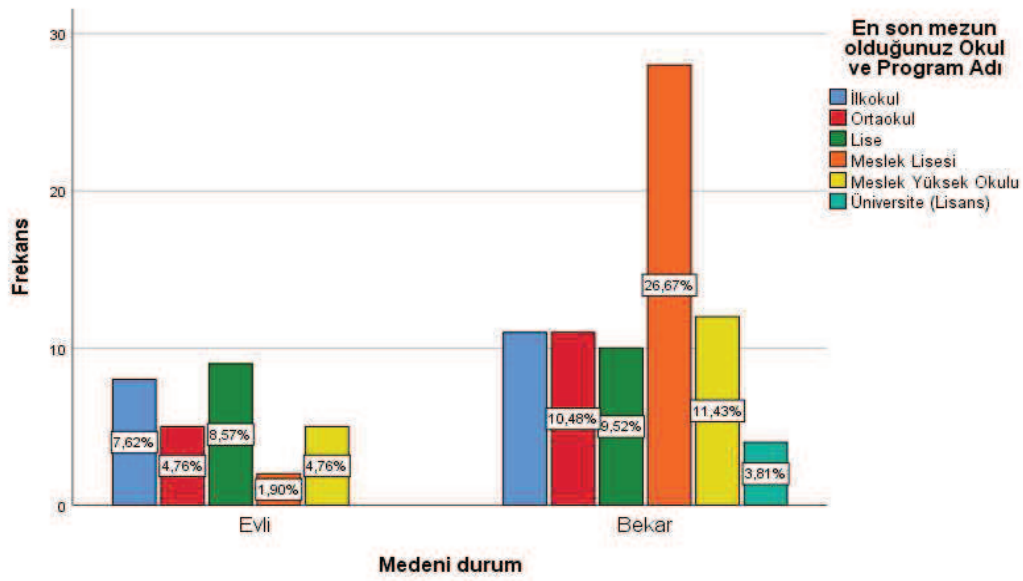
H_1 : Medeni Durum ile kişilerin "En son mezun olduğu okulları" birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 61. Medeni Duruma Göre Mezun Olunan Okul Türü

			En son mezun olduğunuz Okul ve Program Adı						
			İlkokul	Ortaokul	Lise	Meslek Lisesi	Meslek Yüksek Okulu	Üniversite (Lisans)	
Medeni durum	Evli	Kişi	8	5	9	2	5	0	29
		%	27,6%	17,2%	31,0%	6,9%	17,2%	0,0%	100,0%
	Bekar	Kişi	11	11	10	28	12	4	76
		%	14,5%	14,5%	13,2%	36,8%	15,8%	5,3%	100,0%
Toplam		Kişi	19	16	19	30	17	4	105
		%	18,1%	15,2%	18,1%	28,6%	16,2%	3,8%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında medeni durumlarına göre Evli olan 29 kişiden %27,6 sı ilkokul, %17,2 si ortaokul, %31,0'ı lise, %6,9'u Meslek Lisesi, %17,2'si ise Meslek Yüksek Okulundan mezun oldukları görülmektedir. Bekar olan 76 kişiden %14,5'i ilkokul, %14,5 si ortaokul, %13,2'si lise, %36,8'i Meslek Lisesi, %15,8'i ise Meslek Yüksek Okulu ve %5,3'ü Üniversite mezunu bulgusu saptanmıştır. Evli katılımcılarda Üniversite Mezunu bulgusuna rastlanmamıştır.

Şekil 12. Medeni Duruma Göre Eğitim Düzeyleri Grafiği



Yapılan anket çalışmasında “En son mezun olduğu okul program” sorusu verilerine göre, tüm katılımcıların anketteki ilgili soruları yanıtladıkları görülmüştür. Evlilerde %1,90, olan Meslek Lisesi mezunu oranı Bekar katılımcılarda %26,67’lik oranla daha fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 62. Medeni Duruma Göre Eğitim Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,949 ^a	5	,016
Likelihood Ratio	16,439	5	,006
Linear-by-Linear Association	5,087	1	,024
N of Valid Cases	105		

Pearson Chi-Square testinin sig değeri, 0,05 ten küçük çıkığı için H_0 hipotezi reddedilir.

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,016 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Medeni Durum ile kişilerin katıldıkları İEP’lerinde “En son mezun olunan okul -program” sorusu arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

HİPOTEZ 11

H_0 : “En son mezun olduğunuz okul” ile “katıldığınız İEP’da istihdam edilmek istiyor musunuz” birbirinden bağımsızdır.

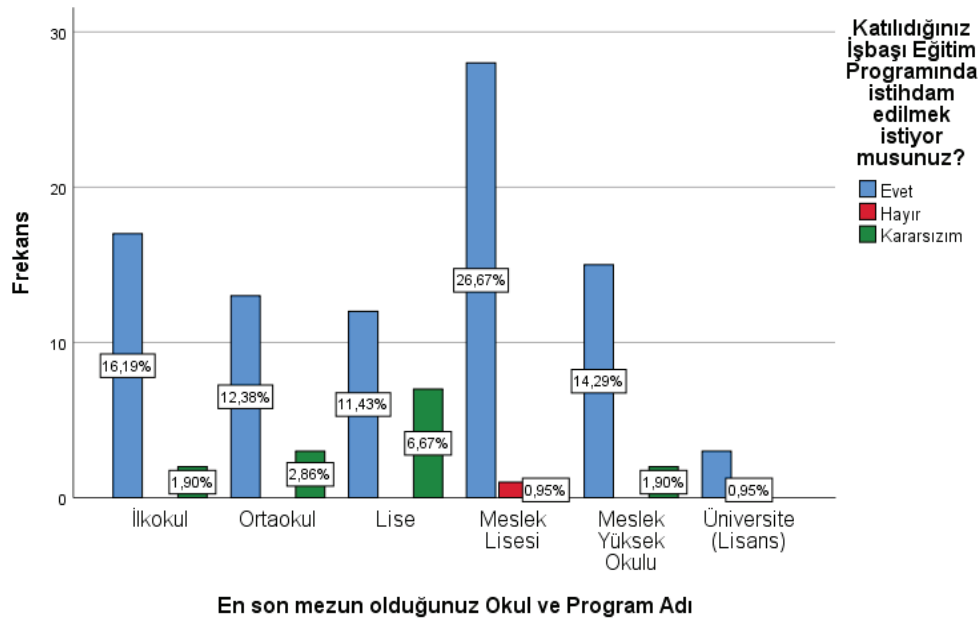
H_1 : “En son mezun olduğunuz okul” ile “katıldığınız İEP’da istihdam edilmek istiyor musunuz” birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 63.En son mezun olduğu okul türüne Göre İEP İstihdam İsteği

			Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında istihdam edilmek istiyor musunuz?			Toplam
			Evet	Hayır	Kararsızım	
En son mezun olduğunuz Okul ve Program Adı	İlkokul	Kişi	17	0	2	19
		%	89,5%	0,0%	10,5%	100,0%
	Ortaokul	Kişi	13	0	3	16
		%	81,3%	0,0%	18,8%	100,0%
	Lise	Kişi	12	0	7	19
		%	63,2%	0,0%	36,8%	100,0%
	Meslek Lisesi	Kişi	28	1	1	30
		%	93,3%	3,3%	3,3%	100,0%
	Meslek Yüksek Okulu	Kişi	15	0	2	17
		%	88,2%	0,0%	11,8%	100,0%
	Üniversite (Lisans)	Kişi	3	1	0	4
		%	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Toplam		Kişi	88	2	15	105
		%	83,8%	1,9%	14,3%	100,0%

Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre ilkokuldan mezun olan 19 kişiden %89,5'i katıldıkları İEP istihdam edilmek istediklerini %10,5'i ise istihdam edilme isteğinde kararsızdır. Ortaokuldan mezun olan 16 kişiden %81,3'ü katıldıkları İEP istihdam edilmek istediklerini %18,8'i ise istihdam edilme isteğinde kararsızdır. Liseden mezun olanlarda ise 19 kişiden %63,2'si katıldıkları İEP istihdam edilmek istediklerini %36,8'i ise istihdam edilme isteğinde kararsızdır. Meslek Lisesi okul türünden mezun olan 30 kişiden %93,3'ü katıldıkları İEP istihdam edilmek istediklerini %3,3'ü istemediklerini, %3,3'ü ise istihdam edilme isteğinde kararsızdır. Meslek Yüksek Okulundan mezun olan 17 kişiden %88,2'si katıldıkları İEP istihdam edilmek istediklerini %11,8'i ise istihdam edilme isteğinde kararsızdır. Katılımcılardan Üniversite mezun 4 kişinin %75,0'i katıldıkları İEP istihdam edilmek istediklerini %25,0'i ise istihdam edilmeyi istememektedir. 105 katılımcının İEP istihdam edilme isteklerini %83,8'i evet, %1,9 hayır, %14,3 ü kararsız olarak tercih etmişlerdir.

Şekil 13. En son mezun olduğu okul türüne Göre İEP İstihdam İsteği



Yapılan anket çalışmasında katılanların tamamına oranla Meslek Lisesi mezunları İEP istihdam edilme istekleri %26,67 ile daha öne çıkmış, Lise mezunu olan katılımcılardan %6,67 oranında da kararsız kaldıkları göze çarpmaktadır. MDÖ'ne göre mesleki değerlere bakıldığında bu durumun; İEP'larına katılım da Güvenlik mesleki değeri doğrultusunda, Statü mesleki değeri; işi sayesinde saygınlık kazanması ile uyum içinde gerçekleştiği düşünülmektedir. Çalışanların patronları tarafından desteklenmeyi, eğitilmeyi ve başarı mesleki değeri doğrultusunda da hazır bulunuşluklarını kullanarak, çabalarının sonucunda başarma hissini yaşayıp aynı zamanda da toplumda bir yerinin olmasını hedeflediği düşünülmektedir.

Tablo 64. Eğitim Düzeyine Göre İstihdam İstekleri Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,673 ^a	10	,006
Likelihood Ratio	17,787	10	,059
Linear-by-Linear Association	,404	1	,525
N of Valid Cases	105		

a. 13 cells (72,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,06 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Mezun olunan okul ve program adı ile kişilerin katıldıkları İEP'lerinde "En son katıldıkları iş başı eğitim programında istihdam edilmek isteyip istemediklerine ilişkin aralarında bir ilişki olduğu söylenebilir.

HİPOTEZ 12

H_0 : Bu İş'teki kıdeminiz ile "maaşım diğerlerine göre iyi olmalı" birbirinden bağımsızdır.

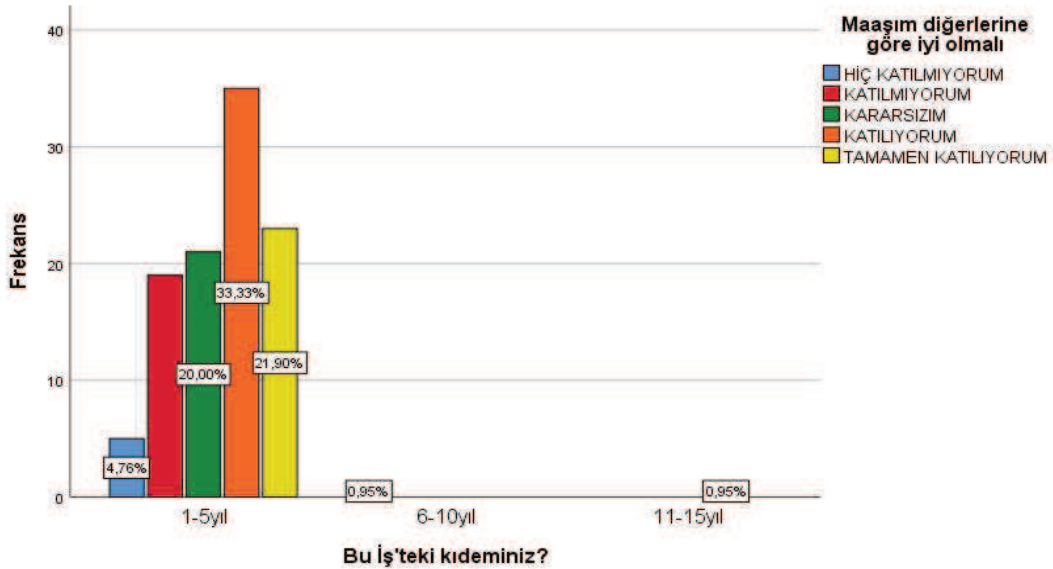
H_1 : Bu İş'teki kıdeminiz ile "maaşım diğerlerine göre iyi olmalı" birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 65.İEP deki Kıdem ile MDÖ.6 Rahatlık Meslek Değeri Karşılaştırması

			Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı					Toplam
			HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM	
Bu İşteki kıdeminiz?	1-5yıl	Kişi	5	19	21	35	23	103
		%	4,9%	18,4%	20,4%	34,0%	22,3%	100,0%
	6-10yıl	Kişi	1	0	0	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	11-15yıl	Kişi	0	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	0,0%	100,0%
Toplam		Kişi	Kişi	19	21	36	23	105
		%	%	18,1%	20,0%	34,3%	21,9%	100,0%

Yapılan anket çalışmasına katılanların yukarıdaki çapraz verilerden anlaşılacağı üzere, 1-5 yıl arasında mesleki kıdemi olan 103 kişinin %23,3'ü maaş-ücret ihtiyacının diğerlerine göre daha iyi olmasına katılmadıklarını bildirirken, %56,3'ü ise daha fazla ücret almaları yönünde, %20,4'ü ise kararsız oldukları saptanmıştır. 6-10 yıl işteki kıdemi olan 1 kişi olumsuz yönde bildirirken 11-15 yıl kıdemi olan 1 kişi katıldığı görülmektedir.

Şekil 14. İEP deki Kıdem ile MDÖ.6 Grafiği



Yapılan anket çalışmasında, tamamına oranla 1-5 yıllık kıdemi olanların %55,23'lük bir oranda çalışma koşulları anlamında diğerlerinden daha fazla ücret almaları yönünde olduğu saptanmıştır. MDÖ'ne göre mesleki değerlere bakıldığında; 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahip olan işte yeni olan çalışanların, daha istekli ve katılımcı olduğu düşünülmektedir.

Tablo 66.Kıdeme Göre MDÖ.6 Ki-Kare Testi

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,576 ^a	8	,017
Likelihood Ratio	8,032	8	,430
Linear-by-Linear Association	,307	1	,579
N of Valid Cases	105		
a. 10 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.			

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,017 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. “İşteki kıdeminiz ile maaşım diğerlerine göre iyi olmalı değerleri ile alakalı olarak aralarında bir ilişki olduğu söylenebilir.

3.9.Tartışma

Bu alt başlık altında, “Yalova ilinde İŞKUR’un Aktif İşgücü Hizmetlerinden İEP’lerine Katılanların, İstihdam Durumlarının Belirlenmesi” amacı ile İEP katılımcıların doyumlarının önemli bir yönünü oluşturan meslek değerleri ve ihtiyaçlarını ölçmek için madde örnekleri üzerinden durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmada hazırlanan hipotezler, beş (5) alt problem çerçevesinde ele alınmıştır. Yalova İli İŞKUR’un Aktif İşgücü Hizmetlerinden İEP’na katılanların istihdam durumlarının belirlenmesine ilişkin olarak, aralarındaki genel farklılıklar, yaş, cinsiyet, mezun olunan program bağımsız değişkenleri açısından irdelenerek, bazı bulgulara ulaşılmıştır. Bu bölümde araştırmanın hipotezlerine ve alt problemlerine göre bulguları tartışılıp yorumlanmıştır.

- İŞKUR’a kayıtlı kişilerin Açık İşlerde İEP’lerinden yararlanma durumları nedir?

Yalova ilinde; İŞKUR İşgücü Piyasa Raporu incelendiğinde 2016 ve 2017 yıllarında açılan kurs toplam sayılarına göre oranları değerlendirilecek olursa, 2016 yılında açılan 559 kurstan 710 kişinin yararlandığı görülmektedir. Bu programdan Yalova’da 387 kadın, 323 erkek, katılımcı olarak programları takip ederek, programdan faydalanmış oldukları tespit edilmiştir. 2017 yılında ise açılan 736 kurstan toplamda 739’u kadın, 513’ü erkek, toplamda 1252 katılımcının programı takip ederek yararlandığı görülmektedir. 2017 yılında, katılımcıların %59’u kadınlardan, %41’i ise erkeklerden oluşmaktadır. Toplam kurs oranlarına bakıldığında 2017 yılında %56 oranında saptanmıştır. 2017 yılındaki katılımcı sayıları, 2016 yılıyla karşılaştırıldığında, % 66 oranında artış gösterdiği saptanmıştır. Sonuç olarak İEP faydalanma durumlarındaki yıllık artış oranının Yalova’da işgücü piyasasının etkinliğini arttırdığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda İŞKUR’a kayıtlı İEP katılımcılarının, ölçek değerleri açısından İEP’ni yeterli bulma durumları %82,9 olarak Tablo 14’de gösterilmiştir. İEP’lerine katılanların genel istihdam edilme durumları nedir?

Tablo15’de %83,8’inin katılmış oldukları İEP’nde istihdam edilmeyi istediklerini bildirirken, Tablo 18’de %28,6’sının mesleki eğitim veren okul türünde olduğu öne

çıkılmaktadır. Bu verilerle İEP katılımcılarının aldıkları eğitim ile başvurduğu İEP'leri arasında ve istihdam edildikleri meslek düzeyi arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tekstil sektöründe İEP katılanlardan mesleki istihdam düzeyleri açısından tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında; katılanların, %14,3'ünün iplik eğirme operatörü, %22,9'unun makineci olarak İŞKUR verilerinde de özellikle belirtilen temininde güçlük çekilen mesleklerden olduğu görülmektedir.

Sağlık sektörüne yönelik olarak işbirliği yapılan işyerlerinde İEP katılanların %2,9'unun acil tıp teknikeri, %7,6'sının hemşire ve %7,6'sının sekreter, %1,0 ebe, , %1,9'unun radyoloji teknikeri, %2,9'unun ön muhasebeci, %3,8'inin büro memuru, genel olarak toplamda %27,7 oranında meslekler düzeyinde istihdam edildikleri görülmektedir.

Gıda sektöründe ise İEP katılanlardan %5,7'sinin kasiyer, %17,1'nin reyon görevlisi, %5,7'sinin satış danışmanı, %1,0 servis elemanı meslek düzeyinde istihdam edildikleri görülmektedir.

- Yalova İŞKUR kayıtlarındaki işverenlerin talepleri doğrultusundaki açık işlerde öne çıkan meslekler olarak; Servis Elemanı, Satış Danışmanı, Reyon Görevlisi, Ön Muhasebeci, İplik Eğirme Operatörü görülmektedir. Bu bağlamda ankete katılan İEP 'da olan kişilerin bu mesleklerde toplamda %44,8 oranında istihdam edildikleri bulgulara görülmektedir. Katılımcıların %83,8 gibi yüksek bir oranla kurs aldıkları programda istihdam olmayı istedikleri, %82,9 oranında da almış oldukları İEP'nde yeterli olduklarını belirttikleri görülmektedir. Bu durumun çeşitli ihtiyaçlarını karşıladıkları için olabileceği söylenebilir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda İEP katılımcılarının, ölçek değerleri açısından istihdam düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu analiz verilerinden de değerlendirilebilir.

- Yaş, değişkenine göre İEP'larına katılanların istihdam düzeylerinde farklılık var mıdır?

Tablo 16.'da yapılan çalışmaya katılanların %61,9'u 15-24 yaş aralığında, %32,4'ü 25-40 yaş aralığında, %5,7'si 41-50 yaş aralığında kişilerden oluştuğu görülmektedir. Genç nüfus bağlamında İEP katılanların yoğunlukta olduğu gözlemlenmekte olup, 51 ve üzeri yaş anket çalışmasına katılan kimse yoktur denilebilir.

Yaş değişkeni bağlamında, çalışma hayatının yanında sosyal yaşamında bir olgusu olan medeni durumun İEP katılımcıları arasındaki genç nüfus oranının tablolarla yansıdığı görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre bakıldığında, katılımcılardan %27,6'sının evli %72,4'ünün ise bekar olduğu söylenebilir. Bu durumun da, genç nüfusun işini, hayatında öncelikli olarak konumlanmakta olduğu söylenebilir.

Katılımcıların işteki kıdemine göre tamamına yakının %98,1 oranında 1-5 yıl aralığında yoğunlaştığının görülmesi ve %61,9 oranında da 15-24 yaş aralığında olması dikkat çekmektedir. Bu durumun genç nüfusun iş tecrübesi kazanım isteklerinin yoğunluğuna bağlı olabileceği düşünülmektedir. Alan araştırmalarında bu durumla ilgili değişik çalışmalar mevcuttur. Yaş arttıkça doyum artmaktadır denilebilir. Bunun nedeni

deneyimlerinin zenginliğiyle uyumun artmasıdır. Herzberg ve arkadaşlarına göre çalışanların 25 yaş ve öncesi ve 45 yaş ve sonrası iş tatmini düzeyleri yüksektir. İnsanlar çalışmaya başladıklarında önemli ölçüde coşkuludurlar. Bu heyecan daha sonra azalır, 20'li yaşların sonlarında ve 30'lu yaşların başlarında en düşük düzeydedir. İş tatmini daha sonra artan biçimde olumlu şekle dönüşmektedir (Silah, 2001: 108).

Elde edilen bulgular doğrultusunda İEP katılımcılarının, ölçek değerleri açısından Yaş, grupları değişkenlerine göre istihdam düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

- İşbaşı Eğitim programlarına katılanların cinsiyet değişkenine göre istihdam durumları nedir?

Yalova ili İŞKUR verilerine göre tablo 10'da 2017 yılında İEP'den faydalanan 1252 katılımcının %60'ı kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmadaki cinsiyet değişkenine göre, Tablo 17'de yapılan anket çalışmasına katılan 83 kadının, %6,0'sının kasiyer, %10,8'i reyon görevlisi, %3,6'sı satış danışmanı, %1,2'si servis elemanı, %3,6'sı ön muhasebeci, %9,6'sı hemşire, %1,2'si ebe, %1,2'si Acil Tıp Teknikeri, %8,4'ü sekreter, %1,2'si radyoloji teknikeri, %18,1'iplik eğirme operatörü, %27,7'si makineci ve % 7,2'sinin diğer mesleklere ait İEP'na katıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan 22 erkeğin, %4,5'i kasiyer, %40,9'u reyon görevlisi, %13,6'sı satış danışmanı, %9,1'i Acil Tıp Teknikeri, %4,5'i sekreter, %4,5'i radyoloji teknikeri, %18,2'si büro memuru (genel), %4,5'i makineci, olarak İEP'larına katıldıkları görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda İEP katılımcılarının, ölçek değerleri açısından ele alındığında, kadın katılımcıların istihdam durumlarının erkeklere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Daha çok çalışabilir nüfus içerisinde genç nüfusu kapsayan %61,9'u oluşturan katılımcı grubunun %79'unu kadınlar %21'ini erkekler oluşturmaktadır. Literatürde kadın ya da erkek olma durumunun işe karşı tutumları etkilediği tespitleri bulunmaktadır. Erkek katılımcıların istihdam durumları Yalova ili İŞKUR verilerine göre tablo 10'da 2017 yılında İEP'den faydalanan 1252 katılımcının %40'ının erkeklerden oluştuğu söylenebilir. Bu durum da kadınlara göre erkeklerin daha az İEP'lerden yararlandığını göstermektedir. Ancak bu araştırmada erkek katılımcı oranının azlığı %21oranına göre çarpıcıdır. Örneklem sayısı arttırıldığında bu oranın değişebileceği sayıtlısı da düşünülebilir.

- Mezun olunan program değişkenine göre İşbaşı Eğitim programlarına katılanların istihdam düzeylerinde farklılık var mıdır?

Tablo18'de görüleceği üzere, yapılan anket çalışmasına katılanların mezun oldukları okul kademe ve tür dağılımı %18,1'inin ilköğretim, %15,2'sinin ortaokul, %18,1'nin lise, %28,6'sının meslek lisesi, %16,2'sinin meslek yüksek okulu, %3,8'inin üniversite (lisans) eğitimi almışlardır. İEP katılımcılarının çoğunluğunun, işgücü piyasasına çalışan olarak dahil olmadan önce, istenilen tecrübe eksikliğini tamamlayacak biçimde, Lise dengi ve Mesleki Eğitim veren okullarda eğitim aldıkları görülmektedir. Mesleki eğitim veren okulların İEP uygulamaları hakkında bilgi sahibi oldukları da söylenebilir. Katılımcıların %3,8 gibi küçük bir oranının, sırf iş tecrübesi olsun diye üniversite

mezunlarından olduğu söylenebilir. Bu durumun Yalova iş gücü piyasasında, iş verenlerin çevre illerle rekabet edemeyişi nedeni ile, hazır, nitelikli, liyakat sahibi, eğitilmiş bireylerin, organize sanayi bölgesi olan çevre illerdeki cazip işlere kaydıkları neden olarak gösterilebilir. Gıda, Sağlık ve Tekstil sektörlerinde İEP katılımcısı olanların mesleki tür ve kademelerinden mezun oldukları görülmektedir. İEP’na katılıp istihdam edilenlerin, yoğunluğunun mesleki eğitim veren okul türünde mezun olanlarda toplandığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda İEP katılımcılarının, ölçek değerleri açısından Mezun olunan program değişkenine göre; istihdam düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

MDÖ’ne göre ;(Tablo 12)

1-Başarı Meslek Değeri; Bu iş değerini sağlayan meslekler genellikle sonuç odaklı olup, çalışanların en güçlü yeteneklerini kullanmalarını sağlamaktadır. Karşılık gelen ihtiyaç yetenek kullanımı ve başarıdır (MDÖ 1. ve2. Maddeler).

2-Rahatlık (Çalışma Koşulları); Bu iş değerini sağlayan meslekler iş güvenliği ve iyi çalışma koşulları sunar. Karşılık gelen ihtiyaçlar etkinlik, maaş, ücret, güvenlik, bağımsızlık, değişiklik, çalışma koşullarıdır (MDÖ 3.,4.,5.,6.,7.,8. Maddeler).

3-Statü(Tanınma);Bu iş değerini sağlayan meslekler ilerleme ve liderli potansiyeli sunar. Genellikle prestij olarak kabul edilir. Karşılık gelen ihtiyaçlar Otorite, tanınma, ilerleme, sosyal durumdur (MDÖ 9.,10.,11.,12. Maddeler).

4-Özgecilik(İlişkiler); Bu iş değerini sağlayan meslekler, çalışanların başkalarına hizmet sunmalarını ve iş arkadaşları ile rekabet etmeyen, dostça bir ortamda çalışmalarını sağlar. Karşılık gelen ihtiyaçlar, iş arkadaşları, ahlaki değerler, sosyal hizmetlerdir (MDÖ 13.,14.,15. Maddeler).

5-Güvenlik(Destek);Bu iş değerini sağlayan meslekler çalışanlarının arkasında duran destekleyici yönetim sunar. Karşılık gelen ihtiyaçlar, şirket politikaları, insan ilişkilerini denetleme, ve teknik destektir (MDÖ 16.,17.,18. Maddeler).

6-Otonomi (Bağımsızlık);M. D. Ö.’ne göre sonuncu meslek değerini sağlayan meslekler, Çalışanların kendi başarılarına çalışmalarına ve karar vermelerine olanak tanır. Yaratıcılık, özerklik ve sorumluluk ise karşılık gelen ihtiyaçlardandır (MDÖ 19, 20,21. Maddeler).

MİNESOTA DEĞER ÖLÇEĞİ bulgusuna göre;

Araştırmanın Hipotezleri açısından “İEP’NA KATILANLARIN YARARLANMA DURUMLARI” değişkeni ele alınacak olursa;”Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında İstihdam Edilmeniz istiyor musunuz? “ sorusuna Tanımlayıcı frekans dağılım tablolarından görüleceği üzere %83,8’inin İEP’nda istihdam edilmeyi istediklerini %82,9’luk bir oranla da yeterli gördüklerini dolayısıyla da İEP’leri yararlı buldukları söylenebilir. İEP’nda istihdam edilmeyi istediklerini %82,9’luk bir oranla da yeterli gördüklerini dolayısıyla da İEP’leri yararlı buldukları söylenebilir.

Araştırmanın Hipotezleri açısından “İEP’NA KATILANLARIN İSTİHDAM EDİLME DURUMLARI” değişkeni ele alınacak olursa; Yapılan anket çalışmasına katılanların “iş sürekli ve istihdam olanağı sağlamalı” sorusuna, %91,5’i bu görüşe katıldıklarını, %1,0’ının katılmadıklarını bildirmiş oldukları görülmektedir. %7,6’sının ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre rahatlık meslek değerine yönelik katılımcıların “iş sürekli ve istihdam olanağı sağlamalı” güvenlik ihtiyacında yüksek oranda %91,5 oranında yoğunlaştıkları görülmektedir. “Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında İstihdam Edilmek istiyor musunuz?” sorusuna bulgulara da görüleceği üzere %83,8’inin İEP’nda istihdam edilmeyi istediklerini %82,9’luk bir oranla da İEP’nı yeterli gördükleri, dolayısıyla da İEP’leri yararlı buldukları söylenebilir. MDÖ bulgularına göre; yapılan anket çalışmasına katılanlar “toplumda bir yerim olmalı” sorusuna %89’5 oranında katılmışlar, %2,9 oranında katılmamışlar, %7,6 oranında ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. MDÖ’ne göre, “Tanınma” statü meslek değerine yönelik”, Sosyal Statü” ihtiyacının katılımcılar tarafından sosyal statü elde etme amacı ile yüksek oranda sergilendiği görülmektedir. Bu durumun da, katılımcılar tarafından, bir işte istihdam edilme isteklerini artırıcı etken olarak değerlendirildiği söylenebilir.

Araştırmanın Hipotezleri açısından “YAŞ” değişkeni ele alınacak olursa; Tanımlayıcı frekans dağılımlarına göre yapılan çalışmaya katılanların %61,9’u 15-24 yaş aralığında %32,4’ü 25-40 yaş aralığında, %5,7’si 41-50 yaş aralığında kişilerden oluştuğu görülmektedir. Genç nüfus bağlamında İEP katılanların yoğunlukta olduğu gözlemlenmekte olup, 51 ve üzeri yaş anket çalışmasına katılan kimse yoktur denilebilir. %61,9’u 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun İEP’lerinde diğer katılımcılara göre, öne çıkması İEP’nin daha çok tecrübe eksikliği olan kişiler fayda sağladığı söylenebilir. Ayrıca 2018 İŞKUR’un illere göre İİMK raporlarındaki verilerine göre; kayıtlı işsizlerin oranının işe yerleşenlerin oranına göre değerlendirildiğinde genç işsizlerin ön planda olduğu görülmektedir.

Araştırmanın Hipotezleri açısından “CİNSİYET” değişkeni ele alınacak olursa; Yapılan anket çalışmasında verilen yanıtlara göre kadınlar “patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli” konusuna (%97,6) toplamda “katılıyorum ve tamamen katılıyorum” cevabında yoğunlaşırken, erkeklerin ise toplamda (%86,4) oranı ile katılıyorum ve tamamen katılıyorum tercihlerinde, yoğunlaştıkları görülmektedir. Yapılan anket çalışmasında “patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli” sorusuna verilen yanıtlara göre, tüm katılanlara oranla kadınlar patronların çalışanları eğitmesi gerektiği yönünde yoğun görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcılar %7,62’lik bir oranla bu konuda daha az talep göstermişlerdir. MDÖ’ne göre mesleki değerlere bakıldığında bu durumun; erkek katılımcıların daha az kararsızlık yaşadığı ve yaratıcılık yönlerini işlerine yansıtabildikleri söylenebilir. Otonomi mesleki değeri ile ilintilenebilecek bu durumun, kararlarını kendi verme ve kararlara katılımı da erkekleri ön plana çıkarttığı düşünülmektedir. Kadın katılımcıların bu durumunun statü ve güvenlik mesleki değeri yönünde, toplum düzenindeki normlar sebebi ile toplumda kendilerini daha geri planda tuttuğundan dolayı olduğu düşünülmektedir. Çapraz tablolar analizinden de, anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,014 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Cinsiyet ile kişilerin “patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli” sorusu için, bir ilişki olduğu söylenebilir.

Çapraz Tablolar analizinden tablo 43 incelendiğinde, cinsiyete göre kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla katıldıkları kurs çeşitliliğinin fazla olduğu söylenebilir. Bu durumun İEP katılımında cinsiyetin etkili olduğu yorumlanabilir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,000 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'leri arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 44'den anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,243 > \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'lerinden "istihdam edilme istekleri" sorusuna verilen yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablodan 46 da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,052 > \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilemez. Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'lerinden "işte her zaman meşgul olmalıyım" konusunda aralarında anlamlı bir ilişki yoktur.

Cinsiyet ile kişilerin katıldıkları İEP'leri arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. $p\text{-value}=0,000 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir.

Araştırmının Hipotezleri açısından "MEZUN OLUNAN PROGRAM" değişkeni ele alınacak olursa; Yapılan anket çalışmasında "En son mezun olduğu okul program" sorusu verilerine göre, tüm katılımcıların anketteki ilgili soruları yanıtladıkları görülmüştür. Evlilerde %1,90, olan Meslek Lisesi mezunu oranı Bekâr katılımcılarda %26,67'lik oranla daha fazla olduğu görülmüştür.

Pearson Chi-Square testinin sig değeri, 0,05 ten küçük çıkığı için H_0 hipotezi reddedilir.

Tablodan da anlaşılacağı gibi pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,016 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir "En son mezun olunan okul -program". ile kişilerin katıldıkları İEP'lerinde Medeni Durum sorusu arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

Yapılan anket çalışmasında katılanların tamamına oranla Meslek Lisesi mezunları İEP istihdam edilme istekleri %26,67 ile daha öne çıkmış, Lise mezunu olan katılımcılardan %6,67 oranında da kararsız kaldıkları göze çarpmaktadır. MDÖ'ne göre mesleki değerlere bakıldığında bu durumun; İEP'lerine katılım da Güvenlik mesleki değeri doğrultusunda, Statü mesleki değeri ile uyum içinde gerçekleştiği düşünülmektedir. Çalışanların patronları tarafından desteklenmeyi, eğitilmeyi ve başarı mesleki değeri doğrultusunda da hazır bulunuşluklarını kullanarak başarıma hissini yaşayıp aynı zamanda da toplumda bir yerinin olmasını hedeflediği düşünülmektedir. Pearson chi-square istatistiği $p\text{-value}=0,06 < \alpha=0,05$ olduğundan H_0 reddedilir. Mezun olunan okul ve program adı ile kişilerin katıldıkları İEP'lerinde "En son katıldıkları iş başı eğitim programında istihdam edilmek isteyip istemediklerine ilişkin aralarında bir ilişki olduğu söylenebilir.

Yapılan bu araştırmada alt problemler ve hipotezler ulaşılan bulgular tartışılarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında, tespit edilen sonuç, değerlendirme ve öneriler aşağıda sıralanmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşbaşı Eğitim Programları katılımcıların önceden öğrenilmiş teorik bilgileri pratiğe çevirerek pekiştirmelerini ya da mesleki tecrübe edinmelerini sağlamak amacı ile düzenlenen bir aktif istihdam politikası aracıdır. Bu başlık altında; Yalova İli Aktif işgücü hizmetlerinden işbaşı eğitim programlarına katılanların istihdam durumlarının belirlenmesi ile ilgili araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. İşbaşı Eğitim Programları ile mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırma yanında işgücü piyasasının işveren ve işe katılımcıların, işin başında birbirlerini tanıma ve uyumunu sağlamak amacıyla düzenlenmektedir. Çalışmada Yalova'da İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarını uygulayan 12 işyerinde İEP'na katılanların analizine yönelik bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma kapsamında Yalova ilinde, İŞKUR işbaşı eğitim programlarına katılmış olan 105 kişiyle anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda İEP katılımcılarının kişisel bilgiler anket soruları ve Minnesota Değer Ölçeği ile ihtiyaçlarından yola çıkarak, mesleki değer ve tutumlarını irdeleyen sorulara verdikleri yanıtlar, değerlendirilmiş, sonuçlar istatistiksel olarak yorumlanırken anlamlık düzeylerine bakılmıştır.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgulardan Yalova'da İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarının hedef kitlesinin daha çok genç nüfustan oluştuğu anlaşılmaktadır. 2018 İŞKUR İstatistiklerine göre ilde en yüksek kayıtlı işsiz 20-29 yaş grubundadır. İşsizlerimizin büyük bir oranının genç işsizlerden oluştuğu tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre katılımcı sayılarına bakıldığında İşbaşı eğitim programlarına katılan kadınların oranı, erkeklerden fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda Ulusal İstihdam Stratejisi doğrultusunda, dezavantajlı guruplardan olan kadınlara yönelik kursların ağırlıkta olduğu görülmektedir. İşbaşı eğitim programına katılan bireylerin programın genel olarak içeriğini yeterli gördükleri saptanmıştır. Programın kendisine katkı sağladığı ve katılmış oldukları işbaşı eğitim programında kendilerini başarılı ve yeterli gördükleri söylenebilir. Yalova Çalışma ve İş Kurumu İşbaşı Eğitim Programlarından katılımcıların %82,9'unun istihdam açısından yeterli olduklarını düşünmektedirler. %83,8'inin de istihdam edilmeleri açısından istekli oldukları tespit edilmiştir. Mesleki değerlerine yönelik olarak sorulan ihtiyaçların ölçülmesi maksadıyla Minnesota Değer Ölçeğindeki maddeler sorularak yanıtların verildiği kabul edildiğinden, genel olarak ankete katılanların iş doyumlarının iyi düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Statü meslek değeri çerçevesinde, meslek değerleri açısından elde edilen bulgulara göre; "işte ilerleme fırsatı" sağlanmasını talep eden katılımcıların, yüksek oranda olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda yaptıkları iş ile toplum nezdinde kabul görme ve tanınma ihtiyacı içerisinde oldukları söylenebilir.

Güvenlik meslek değerine yönelik elde edilen bulgularda çalışanların iş kurallarının, adil bir şekilde uygulanmasını %94,3 oranında beklemekte oldukları ve mesleki eğitimde de

%92,3 oranında insani destek istedikleri görülmüştür. İnsani ihtiyaçlarına yönelik olarak işverenlerden üst düzey destek bekledikleri tespit edilmiştir.

Başarı meslek değerine yönelik başarma hissi ve yeteneklerini kullanabilecekleri bir işte ihtiyaçlarının giderilmesini 93,4 oranında talep etmektedirler.

Yine katılımcılar özgecilik meslek değerine yönelik etik ve moral değer ihtiyaçlarının karşılanmasını %94,2 oranında istemektedirler. Çalışma arkadaşları ile iyi ilişkide olmayı %83,8 oranında istedikleri anlaşılmaktadır. Sosyal hizmet ihtiyacı içerisinde başka insanlara yardım etme ihtiyaçları bulgulara öne çıkmıştır.

Rahatlık Meslek değerine yönelik iyi çalışma koşullarında olmayı %92,4 oranında talep etmekte oldukları bulgulara görülmüştür. Aynı zamanda güvence ihtiyacı kapsamında %91,5 oranında işin sürekliliğini ve istihdam edilmeyi istemektedirler. Bu meslek değeri çerçevesinde %36,2 oranında bağımsızlık ihtiyacını hissetmedikleri, ekip çalışmasını tercih ettikleri söylenebilir. Katılımcıların işlerinde değişiklik olmasını yaklaşık yarı yarıya oranda talep etmektedirler.

Otonomi meslek değerine yönelik olarak; %83,8 oranında yaratıcılık ihtiyacına yönelik, kendi fikirlerini gerçekleştirme talepleri bulgulara görülmüştür.

Araştırmaya katılanların belirli sorularda kararsız kalmaları, işbaşı eğitim programı ile ilgili olumsuz görüşleri; değişiklik, özerklik, etkinlik, bağımsızlık, verilen ücretin yetersiz olması, otorite, %60'ın altında sıralanmaktadır. İŞKUR tarafından işbaşı eğitim programına katılanlara günlük olarak 77.70 TL ücret ödenmektedir. Öğrenci olan katılımcılar 58.27 TL, işsizlik ödeneği alan katılımcılar ise 38.85 TL ücret almaktadırlar. Bu ise aylık kazanç esas alındığında asgari ücrete tekabül etmektedir. Bu bağlamda işbaşı eğitim programlarında verilen ücretin yetersizliği, aslında asgari ücretin yetersizliği ile ilişkilendirilebilir. İstihdam sağlayacak bir eğitim modeli olan, işbaşı eğitim programı, teorik bilginin üzerine pratik bilginin kazandırılarak, katılımcının tecrübesini artırmayı amaçlamaktadır. Ancak, buna rağmen katılımcılar, kursları bir sigortaymış gibi değerlendirmek istemektedirler. Bu eksiklerin giderilmesi halinde programlardan sağlanan memnuniyet artabilir.

Çalışmaya katılanların en büyük memnuniyetsizliği işbaşı eğitim programlarında Rahatlık meslek değeri(çalışma koşulları) bağımsızlık ihtiyacı ile alakalıdır. Bu durumun işbaşı eğitim programlarına katılanların bireysel özellikleri, mesleki becerileri ve çevresel etmenler kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yalova ili İşgücü piyasası analizinde 2017 yılı itibarıyla alınan açık işler zirveyi görerek, bir önceki yıla göre yaklaşık yüzde 20,3 oranında artış göstermiş olduğu raporlanmaktadır. İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre her 10 işveren birinin açık işi bulunuyor. Araştırma sonuçlarından çıkan sonuçlardan birisi ise; işverenler işgücü temininde güçlük çekme nedenleri arasında işgücünün %73,6'sında mesleki beceri eksikliğine vurgu yapıyor. Aynı biçimde işverenler açık işlerinin %40,6'sında herhangi bir eğitim düzeyi aramadığını belirterek mesleki bilgi ve niteliğin önemine dikkat çekiyor. Bu araştırmalar işverenlerin sadece diploma değil, işi yapabilecek yetkinlikte işgücü aradıklarını ortaya koymaktadır.

Tanımlayıcı frekans analizleri ve MDÖ parametrelerine göre araştırmamızın bulguları aşağıdaki hipotezlerin doğrulandığını göstermektedir.

- H1. Yalova İlinde İEP’ndan yararlanma durumları yüksektir. Hipotezi doğrulanmıştır.
- H2. Yalova İlinde İEP katılanların katıldıkları programda istihdam edilme durumları yüksektir (H1).
- H3. Yalova İlinde İEP’na katılım yaşa göre değişmektedir (H1).
- H4. Yalova İlinde İEP’na katılımında cinsiyet etkilidir (H1).
- H5. Yalova İlinde İEP’na katılım mezun olunan programa göre değişmektedir (H1).

2023 yolunda dünyanın en büyük ekonomilerinden biri olmaya aday olan ülkemiz için, nitelikli ve eğitilmiş işgücü, bu hedefe ulaşmanın kilidini açacak konumdadır. Küresel tehditlerin gölgesinde devletimiz ve sermaye sahipleri ulusal ve uluslar arası gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumları norm olarak kabul eden standartlarda mesleklere yönelik istihdam politikaları geliştirmektedirler. Geline nokta ulusal ve uluslar arası rekabetçi iş ortamlarında başarılı olabilmek için gerekli beceriler de sürekli olarak değişmektedir. Bu kapsamda verilen tüm mesleki ve teknik eğitimlerin, mesleki norm ve standartlara uygun olarak verilmesi yasal bir zorunluluk haline getirilmiştir. Üretime katkı sağlanması ve sürdürülebilir bir büyüme için nitelikli işgücü piyasasının oluşturulmasına yönelik amaç ve hedefler dikkat çekmeye devam etmelidir. Her ne kadar bu sorunlara kalıcı çözümler üretilmeye çalışılsa da nitelikli işgücü sorununun her geçen gün katlanarak büyüdüğü işsizlik rakamlarına yansıdığı literatür araştırmalarından görülmektedir. Sosyal politika bağlamında dezavantajlı grupların, işgücü piyasasının istediği mesleki yeterlilikleri karşılayamadıklarından, iş arama süreleri uzamaktadır. İşsizlik nedeniyle ortaya çıkan işgücü kaybının, ülkenin büyümesini olumsuz olarak etkilediği, iş gücü piyasa analizlerinde ortaya çıkmaktadır. İşsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi işsizliğin azaltılmasıyla, olayın ekonomik boyutunun yanında psikolojik ve sosyal olarak da bazı sorunları ortadan kaldıracağı gözden kaçırılmamalıdır.

Araştırma da yer alan başarı, rahatlık, statü, özgeciliği, güvenlik, otonomi gibi meslek değerlerine yönelik bireysel gereksinimlerinin karşılanması gerekir. Bunun yanı sıra örgütsel etmenlere ait ortam ve ihtiyaçlarında karşılanması gerekmektedir. Gerek bireysel gerekse de iş ile bağlantılı ihtiyaçlarına yönelik yapılacak iyileştirmelerle uyum sağlandığında verimlilikten söz edilebilecektir.

İşgücüne nitelik kazandırılmasında İŞKUR’un öne çıkan araçlarından işbaşı eğitim programlarının, işgücü piyasa gereksinimleri dikkate alınarak, geliştirilmesinin özel sektör açık işler üzerinde etkinliğini önemli ölçüde arttıracakı düşünülmektedir.

Bu araştırmada; İEP’na katılanlarla ve işyeri temsilcileriyle yapılan yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Anket çalışması esnasında Yalova ilinde, tekstil firmalarında nitelikli işgücü talebinin, önde gelen sektörler arasında olduğu görülmekte olup, makineci gereksinimlerine dikkat çektikleri ve özellikle gençlerin, konfeksiyonda çalışmaya sıcak bakmadığını, meslek liselerinde ve üniversitelerde, konfeksiyon bölümlerinin arttırılmasıyla, sorunun giderilebileceğinin vurgulandığı gözlemlenmiştir.

Yalova ilindeki işverenlerin açık iş talepleri ile Türkiye genelinde istihdam edilenlerin, en yoğun çalıştığı meslekler arasında uyum olduğu görülmektedir. Buna göre; temizlik işçisi ve güvenlik görevlisi, şoför, beden işçisi, büro memuru, reyon görevlisi, satış danışmanı, dikiş makinecisi, garson, muhasebeci gibi alanların önde olduğu İŞKUR tarafından raporlanmaktadır.

Perakende sektöründe daha çok ihtiyacın reyon görevlisi olmasına karşın artık artan e-ticaret ile bu sektörde teknolojik değişimin gereklerini iyi bilen ve iyi kullanabilen işgücüne ihtiyacın öne çıkacağı değerlendirilmektedir. İEP katılımcılarının daha çok lise ve dengi okul mezunu olup, akademik olarak beklentisi olmayanlardan oluştuğu gözlemlenmiştir.

İşyeri temsilcilerinin katılanların daha çok işyeri uyumlarında yaptıkları işi geçici olarak görmelerinden kaynaklı sorunlarla karşılaştıklarını belirtmektedirler.

Staj sigorta kapsamlarında olduğu gibi, İEP'na katılanlara sosyal fayda sağlama açısından İŞKUR tarafından 5510 sayılı kanun gereğince; genel sağlık, iş kazası ve meslek hastalığına ait sigorta primleri ödenmektedir. Kurs süresince, kişilerin emeklilik koşullarına uygun uzun vadeli sigorta primlerinin emekliliğe sayılmaması, belirli bir süre için iş olanağı sağladığını göstermektedir. Bu nedenle katılımcılar, emekliliklerine sayılacak şekilde programın geliştirilmesini talep etmiş olabilecekleri değerlendirilmektedir.

Öncelikle eğitimin niteliğindeki yetersizlikler giderilerek temel eğitimden itibaren bireylerin meslek değerlerinin kişisel tercihlerinin tam olarak belirlenmemesi, İŞKUR'un kurumsal olarak kapasitesinin yetersizlikleri, eğitim istihdam ilişkisinde yaşanan sorunların giderilmesinde fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

İşbaşı eğitimin temelinde yapılacak düzenlemelerle, okul-sektör işbirliğinin daha ilkokuldan itibaren sağlanması, bireylerin ilgi, merak, beceri, yetenekleriyle kendilerini tam olarak tanımalarına fırsat sunacaktır. İŞKUR İl Müdürlükleri yapacakları İş Kulübü çalışmaları ile sektör ve okulları bir araya getirecek çatıyı İl Milli Eğitim Müdürlükleri ile oluşturduğu takdirde eğitim daha farklı bir boyut kazanacaktır. Bu yönlerden bireylerin bütünsel bir gelişim sağlamalarına olanak sağlayan eğitim süreçleri planlanmalıdır. Bu bağlamda öğrencilerin daha küçük yaşta, yönecekleri doğru alanlarda, derinlemesine eğitim ortamları kurulmalıdır. Nihayetinde yapacakları işi ve seçecekleri meslekleri üzerinden gelecekleri kariyer isteklerinin gerçekçi olarak hedefler ortaya konulmasının iş gücü piyasalarında verimli olarak yer alabilmelerine yardımcı ve neden olacağı aşîkârdır.

Doğu Marmara Bölgesi illerinin genelinde olduğu gibi Yalova ilinde de il olduğundan günümüze kadar geçen süre içerisinde işgücüne katılımıda göreceli olarak yüksek orana sahiptir. Ancak, yapılan bu çalışmada, üniversite mezunu genç, nitelikli nüfusun, sektörde istihdam sayılarının çok olmadığı görülmüştür. TÜİK 2017 verilerine göre de, Yalova eğitim istatistiklerine bakılacak olursa, üniversite mezun sayısının ülke ortalamasının üstünde bir değerle seyrettiği söylenebilir. Sahip olunan nitelikli işgücü diğer illerimize göre Yalova ilini daha ön saflara taşıyarak, ülke ortalamasının da üstüne çıkarmaktadır. Bu durum, sektörlerin gelişiminde rekabet ortamına sebep olmaktadır. Ancak, Yalova'nın

bulunduğu bölge ve çevre illerin bu nitelikli yetişmiş işgücüne daha cazip imkânlarla iş fırsatları sunması, Yalova'yı komşu illere göç veren bir konuma da yerleştirmiştir. Bu bakımdan, kalıcı istihdam sağlayıcı altyapıların oluşturularak, bu işgücünü Yalova'da kalmaya cezbedici, iş ortamları, iş sahaları oluşturmak acil önlem alınması gereken adımlardan olacaktır.

Bu çalışmada işbirliği yapılan İŞKUR ve İEP uygulayan işyerlerinin bina durumuna bakıldığında; Yalova'da 1999 yılında yaşanmış olan depremin şehrin yerleşim bölgeleri açısından kentsel yapısını etkilediği görülmektedir. Depreme dayanıklı ev ve işyerlerinin kentsel dönüşümle yenilenmesi gerekliliği işyerlerinin bina stoklarının ve çalışma ortamlarının kentsel dönüşümle yenilenerek işyeri çalışanlarının ergonomik açıdan rahat ve güvenli ortamlar sunulmasının, istihdam sağlama açısından önemsenmesi ve üstünde durulması gereken bir durum olduğu düşünülmektedir.

Literatür araştırmalarına göre; Yalova 1995 yılından itibaren resmi olarak İl statüsü ile tanımlanmış, yüzölçümü olarak Türkiye'nin en küçük ve genç şehri konumundadır. Eskiden beri göç alan bir şehir konumunda olması da şehrin hızla nüfusunun büyümesine ve yaşam alanlarının genişletilmesine gereksinimi arttırmaktadır. Gelen dış göç ile artan nüfusu kent ile kaynaştıracak altyapıların ve istihdam ortamlarının oluşturulması gerekmektedir. Yalova'nın bu mevcut durumunun geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için yapılacak çalışmalarla, istihdam artışına olanak sağlanacağı kaçınılmazdır. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli işgücü kaynağı, iş görenler için, İEP programlarında da iş kollarına göre değişim ve yayılım sağlanacak bir hale getirildiği takdirde, gerek iş gören gerekse işverenler açısından dolayısı ile de Yalova İli ve ülkemiz açısından çarpan etkisi ile avantaj yaratılacağı düşünülmektedir.

Yapılan alan araştırmalarından; Yalova ilinin verimli toprak ve arazileri ile tarımsal alanlara sahip olduğu görülmektedir. Hâlihazırda, tarımsal üretimde sektörde öne çıkan ürünlere odaklanarak istihdam alanlarının geliştirilmesi, organize sanayi bölgesi olmayı hedefleyerek, diğer illere göre avantajlı duruma geçmesine neden olacağı öngörülmektedir. Bu durumunda ilde istihdam alanlarının arttırılmasının, ülke genelinde var olan işsizliğin çözümüne de, destek sağlayacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, O.K. ve Yabanova E. K. (2017). *Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (2): 85-111.
- Akbaş, S. (2015). *Aktif İşgücü Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Akdoğan, R.S. (2019). *Eğitim-İstihdam İlişkisini Açıklayan Kuramsal Çerçeve*. https://www.academia.edu/14053836/E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M-%C4%B0ST%C4%B0HDAM_%C4%B0L%C4%B0%C5%9EK%C4%B0S%C4%B0N_%C4%B0N_KURAMSAL_%C3%87ER%C3%87EVES%C4%B0 Erişim tarihi: 18.07.2019.
- Akman, A.C. (2012). *Türkiye'de İşsizlerin Mesleğe Yöneltilmesi Sorunları: Yalova İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, https://media.iskur.gov.tr/16794/degisiklikler-islenmis-aktif-igucu-hizmetleri-genelgesi-2013-1-1_22o6.pdf Erişim Tarihi: 21.06.2018.
- Akarsu, B. (1998). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. İnkılâp Kitabevi, İstanbul-1998.
- Aksu, L. (2017). *Türkiye'de İstihdam, Verimlilik ve İktisadi Büyüme İlişkilerinin Analizi*. İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi Cilt 4 Sayı:1,s.39-94.
- Ataman, B.C. (2014). *Çalışma Ekonomisi Teori ve Politikalar*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Avrupa Birliği Başkanlığı, (2017). <https://www.ab.gov.tr/49876.html> Erişim tarihi: 16.11.2017.
- Bacanlı, F. (2012). *Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar*. (Ed.). Yeşilyaprak, B. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. (2.Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Balay, R. (2004). *Küreselleşme Bilgi Toplumu ve Eğitim*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi Cilt: 37 Sayı:2, 61-82.
- Balcı, A. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*.(6. Baskı). Pegem A. Yayıncılık. Ankara.
- Bayrakdar, S. (2019). *“İşsizliğin Çözümünde Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği Üzerine Genel Bir Değerlendirme”*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 3, Sayı:1 s.339-357.
- Bedir, E. (2002). *“Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi.”* Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (2), 53-64. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/gaziuiibfd/issue/28348/301349>.
- Biçerli, M.K. (2003). *“Çalışma Ekonomisi”*, İstanbul Beta Yayınları, s. 231.
- Biçerli, M.K. (2004). *“İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları”*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın no:1563, Eskişehir.
- Biçerli, M.K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. Gözden Geçirilmiş 4.Baskı İstanbul; Beta Yayınevi

- Bordanacı, Z. (2006). *Russell'da Toplumsal Açından Eğitim Sorunu*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). “Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı; istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum”, Ankara; Pegem A Yayınları.
- Ceylan, B. (1999). *İşgücü Piyasası Ve İstihdam Politikasının Temel Prensipler*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Fakültesi Yayını, Yayın No: 583.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Aralık 2017). Ulusal İstihdam Stratejisi. 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı *Eğitim İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi*. Yayını.
- Çoban, M. (2018). *Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katılım Sonuçlarının Değerlendirilmesi: Tekirdağ Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi.) Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağlı, G. (2018). *Türkiye’de 1980 Sonrası Liberalleşmenin İşsizlik Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Demir, E, Şen, H. (2009). Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları. Ege Eğitim Dergisi, 10(2), 39-58. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egedfd/issue/4909/67238>.
- Dinler, Z. (2003). *İktisada Giriş*. Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Dinçmen, M. (1998). “*Toplam Kalite Yönetimi İçin Eğitim Çevrimi*”, 4.Ulusal Kalite Kongresi, 8-9 Kasım, İstanbul.
- Devlet Planlama Teşkilatı, (1963). “*Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(1963-1967)*”, <http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/13736/plan1.pdf> Erişim tarihi: 13.08.2019.
- Devlet Planlama Teşkilatı, (2001). “*Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı(2001-2005)*”, <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/2/plan8.pdf> Erişim tarihi: 13.08.2019.
- Devlet Planlama Teşkilatı, (2007). “*Dokuzuncu Kalkınma Planı(2007-2013)*”, <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/1/plan9.pdf> Erişim tarihi: 13.08.2019.
- Gündoğan, N.ve Bıçerli, M.K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın no:1461, Eskişehir.
- Güngör, M. ve Bulut, Y. (2008). *Ki-Kare Testi Üzerine*. Fırat Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Matematik Bölümü, 23119. Elazığ.
- Es, M. ve Güven, G. (2015). “*2015 Yılı İstihdam Strateji Bağlamında Genç İşsizliğini Azaltmaya Yönelik Politikaların Değerlendirilmesi*”. Hak İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi (215-247) <https://doi.org/10.31199/hakisderg.422105>.
- Hatipoğlu, Z. (2016). *Avrupa Birliği’de Beceri Uyumsuzluğu Olgusuna Yaklaşım Perspektifinde Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2016, Ankara.
- Işığışok, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Kitabevi.

- Işığışok, Ö. (2015). *Temel Sosyal Politika Sorunları* Ed.Tokol, A. ve Alper, Y. *Sosyal Politika* (6.Baskı) Dora Yayınevi. Bursa.
- Işığışok, Ö. (2017). *İstihdam ve İşsizlik*. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Bursa: Dora Kitapevi.
- İnsan Hakları Bildirgesi http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rights_turkce.pdf
Erişim tarihi: 26.02.2018.
- İş Kanunu Kanun nu:4857” <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
Erişim tarihi: 24.12.2018.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2016a). *2016 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu*.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2017a). *2017 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu*.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2016b). *Yalova İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2017b). *Yalova İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2018). *Yalova İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) (2019). İŞKUR Kanunu “Kanun nu:4904” <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.5.4904&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=4904> Erişim tarihi: 15.07.2019.
- Janoski, T. (1996). “*Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 Countries*”, Edit: Günter SCHIMID vd., Edward Elgar, Cambridge, S. 697-723.
- Kalkınma Bakanlığı, (2013). “*Onuncu Kalkınma Planı(2014-2018)*”, <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kal k%C4%B1nma%20Plan%C4%B1.pdf> Erişim tarihi: 13.08.2019.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayınları (19 Baskı), Ankara.
- Karataş, M. ve Çankaya E. (2010). “*İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme*” Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,Yıl 2, Sayı: 3, 2010-Güz, s. 29-55.
- Kırel, Ç. (1996). “*Örgütlerde Güdüleme Süreci ve Kuramları*”, Örgütsel Davranış, (Ed: Özkalp, E.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. ÇSGB. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi Ankara.
- Kavi, E. (2015). *Ahilik Kurumu ve Günümüz Çalışma Yaşamındaki Psikolojik Sorunlara Yönelik Çözümler*. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 4, Sayı (8), sayfa 103-117 Retrieved from <http://dergipark.org.tr/hakisderg/issue/7582/99534>.
- Kaya, A. (2012). *Kariyer Danışmanlığında Değerlendirme*. (Ed.). Yeşilyaprak, B. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (2.Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Keskin, A. (2011). *Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2011 Cilt:25, Sayı 3-4.

- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri*. 2.Baskı, Ekin Kitabevi Bursa.
- MARKA, (2018). Doğu Marmara Kalkınma Ajansı *Yalova İl Yatırım Tanıtım Destek Stratejisi ve 2018 yılı Eylem Planı*.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2015). *MEB 2015-2019 Stratejik Planı*. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2019). <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/egitim/mesleki-rehberlik-yonlendirme> Erişim tarihi: 10.05.2019.
- Menteşe, F.G. (2017). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik ve İşgücü Piyasası Politikaları” Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Muullard, M.ve Spicker, P. (1998). *Social Policy in a Changing Society*, London: Routledge
- Numanoğlu, G. (2015). “Bilgi Toplumu-Eğitim-Yeni Kimlikler-II: Bilgi Toplumu ve Eğitimde Yeni Kimlikler”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi 32, (1-2), <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/127/902>, s.341-350, Erişim tarihi: 25.01.2016.
- Nie, J., Struby, E. (2011). “Would Active Labor Market Policies Help Combat High, U.S. Unemployment?”, Economic Review, Federal Reserve Bank of Kansas City, Issue Q III, ss. 35-69.
- Özdemir, M. ve Yiğit, Y. (2018). *İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi: Sakarya İli Örneği*. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, (1), 179-206. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/bilgisosyal/issue/37657/412502> Erişim tarihi: 27.07.2019.
- Özdemir, S. (2009). “Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkileri”. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Siyaset Konferansı Dergisi. Sayı:57, s,69. <http://www.indergi.com.tr/index.php/article/viewFile/25/29> Erişim tarihi: 09.08.2019.
- Öztürk, N. (2005). “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, Sosyo-Ekonomi Dergisi, 2005-1, s.27-44. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/197573> Erişim tarihi: 27.07.2019.
- Pişkin, M. (2012). *Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar*. (Ed.). Yeşilyaprak, B. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. (2.Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Schultz, T.W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York Free Press.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Pelin Kitabevi, Ankara.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2019). “On birinci Kalkınma Planı,(2019-2023)” <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/On-Birinci-Kalkinma-Plani.pdf>, Erişim tarihi:23.08.2019.
- Serdar, A.B. (2015). *Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika*. (Ed.). Tokol, A., Alper Y. *Sosyal Politika*. (6. Baskı) Bursa:Dora Basım-Yayın.
- Serter, N. (1994). *Türkiye’nin Sosyal Yapısı*. Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Şahin, E. ve Sevimli, Y. (2013). *Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR’un Önemi*. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 5 (1): 1-10.
- Şenkal, A. (2015). *Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek*. Umuttepe Yayınları, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

- Taş, Y. (2011). *İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri. Yalova İŞKUR Örneği*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2011, Sayı 61, S.153-176.
- Tekeli, S. ve Özgüler, V.C. ve Özdemir, Ç. ve Biçerli, M.K. (2012). *İstihdam ve İşsizlik* Editörler M.Kemal Biçerli&Verda Canbey Özgüler, Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 2678, Eskişehir.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika* (2.Baskı) Bursa: Vipaş AŞ.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2015). *Sosyal Politika* (6.Baskı) Bursa: Dora Yayınevi.
- Türkbal, A. (2005). *İktisada Giriş*, Dicle Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 9, Diyarbakır.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2019) <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=acKapa&menuNo=345&altMenuGoster=1&secilenDegiskenListesi=> Erişim tarihi: 17.07.2019.
- ÜİS, (2019). Ulusal İstihdam Stratejisi, <http://www.uis.gov.tr/> Erişim tarihi: 17.07.2019.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (2017). “Avrupa ve Orta Asya’da İnsana Yakışır İşin Geleceği; Fırsatlar ve Zorluklar Genel Direktörü Raporu” Onuncu Avrupa Bölgesel Toplantısı. Uluslararası Çalışma Ofisi, İstanbul.
- Uluslararası İş Örgütü (İLO), (2019). Politika Alanları <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/lang--tr/index.htm>, Erişim tarihi: 07.07.2019.
- Ünal, I. (2015). “İşGücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü” <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/505/6101.pdf>. Erişim tarihi: 27.06.2019.
- Yalçın, Ö. (2014). *Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve İşsizlikle Mücadele’de Uygulanan Politikalar ve Bu Politikaların Genel Değerlendirilmesi: Karabük İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yaman, S. (2015). *Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezlerindeki Yöneticiler ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi: Ankara İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (2.Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Zaim, S. (1990). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı İstanbul: Filiz Kitabevi.
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 19 ve 21 nci maddeleri.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

ÖZGEÇMİŞ

Nevşehir İli, Gülşehir İlçesi, Tuzköy Kasabasında doğan Hasan YAMAN ilkokul ve ortaokul öğretimini müteakip, 1989 yılında Deniz Astsubay Hazırlama Okulu'nda lise eğitimini tamamladı. Güverte Astsubay Sınıf Okulu'ndan (Telsiz) Bilgi Teknolojileri İletişim ihtisasında bir yıl süre Meslek/branş eğitimi alarak 1990 yılında çalışma hayatına katıldı. 2009 yılında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İşletme Bölümü Lisans derecesinden mezun oldu. Ağustos 2019 yılında Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Anabilim dalı Sosyal Politika Tezli Yüksek Lisans bölümünü tamamladı.



EKLER

EK-1. Anketler

A. Kişisel Bilgiler Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu araştırmada, “Aktif İş Gücü Hizmetlerinden İşbaşı Eğitim Programına katılanların işe yerleştirilme ve iş uyumu düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.” Anketten elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bu nedenle anketler kişi ya da kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken maddelerin tümünün eksiksiz biçimde ve objektif olarak yanıtlamanız araştırmanın bulgularının geçerliliği için önemlidir. Değerli katkılarınızla bu çalışmama zaman ayırdığınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Hasan YAMAN

Yalova Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çal. Ek.ve End.İş.Böl.

Sosyal Politika Yüksek Lisans Öğrencisi

Bu bölümde, ankete katılanlarla ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Aşağıda verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

S.1. Cinsiyet				
1. Kadın		2. Erkek		
S.2. Yaşınız				
1. 15-24	2. 25-40	3. 41-50	4. 51 ve üzeri	
S.3. Medeni durum				
1. Evli		2. Bekâr		
S.4. En son mezun olduğunuz Okul ve Program Adı				
.....				
S.5. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programının Adı				
.....				
S.6. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında istihdam edilebilmeniz için yeterli buluyor musunuz?				
1. Evet ☐		2. Hayır ☐		3. Kararsızım ☐
S.7. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programında istihdam edilmek istiyor musunuz?				
1. Evet ☐		2. Hayır ☐		3. Kararsızım ☐
S.8. Bu İş'teki kıdeminiz				
1. 1-5 yıl	2. 6-10 yıl	3. 11-15 yıl	4. 16-20 yıl	5. 21 yıl ve üzeri

EK-1. Anketler (Devam)

B. MINNESOTA DEĞER ÖLÇEĞİ Aşağıda mesleki değerlerinize yönelik ihtiyaçları ölçmek üzere, madde örnekleri sunulmuştur. Her cümleyi dikkatle okuyunuz ve karşlarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.		HIÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM
KATILDIĞIM İŞBAŞI EĞİTİMİ İLE İLGİLİ						
1	Yeteneklerimi kullanacağım bir şeyler yapabilmeliyim					
2	İş bana başarabildiğim hissini vermeli					
3	Her zaman meşgul olmalıyım					
4	İşte tek başıma çalışmalıyım					
5	Her gün farklı bir şeyler yapmalıyım					
6	Maaşım diğerlerine göre iyi olmalı					
7	İş sürekli ve istihdam olanağı sağlamalı					
8	İş iyi çevre koşulları sağlamalı					
9	İş ilerleme fırsatı sağlamalı					
10	Yaptığım işle tanınmalıyım					
11	İnsanlara ne yapacaklarını söylemeliyim					
12	Toplumda bir yerim olmalı					
13	İş arkadaşlarımla kolayca arkadaş olmalıyım					
14	Başka insanlar için bir şeyler yapmalıyım					
15	İşimi etik olarak yanlış bir şeyler yapıyor muyum duygusu yaşamadan yapabilmeliyim					
16	Şirket kuralları adil bir biçimde uygulamalı					
17	Patron çalışanları en üst düzeyde desteklemeli					
18	Patronum çalışanları iyi bir şekilde eğitmeli					
19	İşimi en az denetim altında yapmalıyım					
20	Kendi fikirlerimi gerçekleştirmeye çalışmalıyım					
21	Kararlarımı kendi kendime vermeliyim					