

**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU EĞİTİM VE SINAV
SİSTEMİNİN İNŞAAT İŞLERİNDE ŞANTIYE İŞÇİSİ HAK VE
SORUMLULUKLARI ÜZERİNE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ**

Arife YAŞAR

**Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Cenk ÖCAL**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
YAPI EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
ISPARTA-2019**



© 2019 [Arife YAŞAR]

TEZ ONAYI

Arife YAŞAR tarafından hazırlanan "Mesleki Yeterlilik Kurumu Eğitim Ve Sınav Sisteminin İnşaat İşlerinde Şantiye İşçisi Hak Ve Sorumlulukları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü **Yapı Eğitimi Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak başarı ile savunulmuştur.

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Cenk ÖCAL
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi



Jüri Üyesi

Prof. Dr. Cengiz ÖZEL
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi



Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Melda ALKAN ÇAKIROĞLU
Süleyman Demirel Üniversitesi



Enstitü Müdürü

Doç. Dr. Şule Sultan UĞUR

TAAHHÜTNAME

Bu tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek tezde yer aldığını beyan ederim.

Arife YAŞAR



İÇİNDEKİLER

Sayfa

İÇİNDEKİLER	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÇİZELGELER DİZİNİ	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	1
2. KAYNAK ÖZETLERİ	4
3. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU	8
3.1 Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun Çalışmaları.....	8
3.1.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu eğitim sistemi	12
3.1.2. Mesleki Yeterlilik Kurumu sınav sistemi	13
3.1.3 Ulusal Meslek Standardı (UMS).....	13
3.1.4 Ulusal Yeterlilikler (UY)	14
3.1.5 Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi (UMYS)	15
3.1.6 Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ).....	16
3.1.7 Mesleki yeterlilik belgesi.....	187
3.1.8 Vocational Test Merkezleri (VOC-TEST)	20
3.1.9 İstanbul mesleki sınav merkezi örneği.....	20
4. MATERYAL ve METOD.....	25
4.1 Materyal.....	25
4.2 Metod.....	26
5. ARAŞTIRMA BULGULARI	26
5.1 Verilerin Analizi	27
5.2 İllere Göre Analiz	31
5.2.1 Adana	31
5.2.2. Ankara.....	41
5.2.3. İstanbul.....	52
5.2.4. Verilerin genel analizi.....	63
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	74
KAYNAKLAR	80
EKLER.....	82
ÖZGEÇMİŞ	933

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU EĞİTİM VE SINAV SİSTEMİNİN İNŞAAT İŞLERİNDE ŞANTIYE İŞÇİSİ HAK VE SORUMLULUKLARI ÜZERİNE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

Arife YAŞAR

Süleyman Demirel Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Yapı Eğitimi Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Cenk ÖCAL

Bu çalışmada Mesleki Yeterlilik Kurumu ve faaliyetlerinin şantiye işçilerinin hak ve sorumlulukları üzerindeki etkisi, şantiye işçilerinin görüşleri dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetleri ele alınmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde ise şantiye işçilerine yönelik olarak yapılan anket sonuçları ve analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetleri ve mesleki yeterlilik belgelerinin şantiye işçileri cephesinden ne anlama geldiği ve nasıl değerlendirildiği üzerinde durulmuştur. Çalışma neticesinde elde edilen bulgular Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetlerinin daha etkin hale getirilebilmesi için önemli sonuçlara sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Yeterlilik Kurumu, Mesleki Eğitim, İşçi Eğitimleri, Şantiye İşçisi Yeterlilik Belgesi, Mesleki Yeterlilik Belgesi

2019, 93 sayfa

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF THE PROFESSIONAL QUALIFICATION INSTITUTION OF EDUCATION AND EXAMINATION SYSTEM ON THE WORKER'S RIGHTS AND RESPONSIBILITIES IN CONSTRUCTION WORKS

Arife YAŞAR

**Süleyman Demirel University
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Construction Education**

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Cenk ÖCAL

In this study, the impact of the Vocational Qualifications Authority and its activities on the rights and responsibilities of the construction workers is evaluated by considering the opinions of the construction workers. In this context, Vocational Qualifications Authority activities were discussed. In the application part of the study, the results of the survey conducted for the construction workers and the findings obtained from the analysis are given.

As a result of the analyzes, it has been concluded that the point of view of the construction worker's professional qualifications institution and their qualification documents is shaped according to the demographic characteristics of the individuals.

Key Words: Vocational Qualifications Authority, Vocational and Technical Education, Worker Trainings, Construction Worker Qualification Certificate, Vocational Qualification Certificate

2019, 93 pages

TEŞEKKÜR

Bu araştırma için beni yönlendiren, karşılaştığım zorlukları bilgi ve tecrübesi ile aşmamda yardımcı olan değerli Danışman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Cenk ÖCAL'a, teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmalarımnda her anlamda bana destek olan ve beni yönlendiren değerli Hocam Dr. Öğr. Üyesi Melda ALKAN ÇAKIROĞLU'na teşekkür ederim.

Anket çalışmalarımnda yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım; İnşaat Ustası Yüksel ÇATALTAŞ, İnşaat Teknikeri Mazlum ALDADAK, Yapı Öğretmeni Derya ATBAŞ, İnşaat Mühendisi Bilal OĞUZ'a ve yeğenim İlayda ÇAMBEL'e teşekkür ederim.

Araştırmanın yürütülmesinde maddi ve manevi yardımlarını gördüğüm Mardin Artuklu Üniversitesi, Dr. Öğr. Üyesi ve İstanbul Mesleki Sınav Merkezi Kurucusu Uğur DİLER'e katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Tezimin her aşamasında beni yalnız bırakmayan çok saygıdeğer anne ve babama ve hayatım boyunca desteklerini üzerimde gördüğüm kıymetli kardeşlerime sonsuz sevgi ve saygılarımı sunarım.

Arife YAŞAR
ISPARTA, 2019

ÇİZELGELER DİZİNİ

	Sayfa
Çizelge 3.1. Zorunluluk getirilen meslekler.....	12
Çizelge 5.1. Ölçeğin güvenilirlik istatistikleri	27
Çizelge 5.2. Yaş bakımında karşılaştırma testi	27
Çizelge 5.3. Eğitim düzeyi bakımında karşılaştırma testi	28
Çizelge 5.4. Gelir Bakımında karşılaştırma testi	29
Çizelge 5.5. Mesleki deneyim bakımında karşılaştırma testi	30



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 3.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve koordine edildiği diğer tüzel kişiler	9
Şekil 3.2. Mesleki Yeterlilik Belgesi alma süreçleri.....	19
Şekil 3.3. Mesleki Yeterlilik Belgesi örneği	19
Şekil 3.4. Mesleki Yeterlilik Kartı örneği	19
Şekil 5.1. Adana ili yaş grafiği.....	31
Şekil 5.2. Adana ili cinsiyet grafiği.....	32
Şekil 5.3. Adana ili mesleki deneyim grafiği.....	32
Şekil 5.4. Adana ili eğitim seviyesi grafiği.....	33
Şekil 5.5. Adana ili gelir düzeyi grafiği	33
Şekil 5.6. Adana ili görev dağılım grafiği.....	34
Şekil 5.7. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma	34
Şekil 5.8. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibinin iş olanakları.....	35
Şekil 5.9. Mesleki Yeterlilik eğitimi alma	35
Şekil 5.10. Mesleki Yeterlilik süreçlerini kendi gelişimi açısından başarılı bulma...	36
Şekil 5.11. Mesleki Yeterlilik Sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanma	36
Şekil 5.12. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı Mesleki Yeterlilik Belgesi denetimlerinin yeterli olduğunu düşünme.....	37
Şekil 5.13. Uygulamanın bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanma	37
Şekil 5.14. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünme	38
Şekil 5.15. Çalışanların belgelendirme süreci ve sonrasında mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünme	38
Şekil 5.16. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünme	39
Şekil 5.17. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancı olumlu yönde etkileyeceğini düşünme	40
Şekil 5.18. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak ve yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünme.....	40
Şekil 5.19. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünme	41
Şekil 5.20. Ankara ili yaş grafiği	42
Şekil 5.21. Ankara ili cinsiyet grafiği	42
Şekil 5.22. Ankara ili mesleki deneyim grafiği.....	43
Şekil 5.23. Ankara ili eğitim seviyesi grafiği.....	43
Şekil 5.24. Ankara ili gelir düzeyi grafiği.....	44
Şekil 5.25. Ankara ili görev dağılım grafiği	44
Şekil 5.26. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma	45
Şekil 5.27. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibinin iş olanakları.....	45
Şekil 5.28. Mesleki Yeterlilik Eğitimi alma	46
Şekil 5.29. Mesleki Yeterlilik süreçlerini kendi gelişimi açısından başarılı bulma...	46
Şekil 5.30. Mesleki Yeterlilik Sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanma	47

Şekil 5.31. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı Mesleki Yeterlilik Belgesi denetimlerinin yeterli olduğunu düşünme.....	47
Şekil 5.32. Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanma	48
Şekil 5.33. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünme	49
Şekil 5.34. Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünme	49
Şekil 5.35. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünme	50
Şekil 5.36. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünme	51
Şekil 5.37. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımının azalttığını düşünme	51
Şekil 5.38. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yurt dışında çalışması durumunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünme.....	52
Şekil 5.39. İstanbul ili yaş grafiği	53
Şekil 5.40. İstanbul ili cinsiyet grafiği	53
Şekil 5.41. İstanbul ili mesleki deneyim grafiği	54
Şekil 5.42. İstanbul ili eğitim seviyesi grafiği	54
Şekil 5.43. İstanbul ili gelir düzeyi grafiği.....	55
Şekil 5.44. İstanbul ili görev dağılım grafiği	55
Şekil 5.45. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma	56
Şekil 5.46. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibinin iş olanakları.....	56
Şekil 5.47. Mesleki Yeterlilik Eğitimi alma	57
Şekil 5.48. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerini kendi gelişimi açısından başarılı bulma.....	57
Şekil 5.49. Mesleki Yeterlilik Sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanma	58
Şekil 5.50. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğunu düşünme.....	58
Şekil 5.51. Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanma	59
Şekil 5.52. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünme	60
Şekil 5.53. Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünme	60
Şekil 5.54. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünme	61
Şekil 5.55. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünme	61
Şekil 5.56. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünme.....	62
Şekil 5.57. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma_söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünme	62
Şekil 5.58. Yaş	63

Şekil 5.59. Cinsiyet	63
Şekil 5.60. Deneyim	64
Şekil 5.61. Eğitim.....	64
Şekil 5.62. Gelir düzeyi.....	65
Şekil 5.63. Görev	65
Şekil 5.64. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma	66
Şekil 5.65. Mesleki Yeterlilik Belgesinin daha iyi iş olanakları sağlayıp/ sağlamadığı_hususundaki görüşler	66
Şekil 5.66. Mesleki Yeterlilik Eğitimi alma	67
Şekil 5.67. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerini kendi gelişimi açısından başarılı bulma.....	67
Şekil 5.68. Mesleki Yeterlilik Sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanma	68
Şekil 5.69. Mesleki Yeterlilik Belgesi denetimlerinin yeterli olduğunu düşünme	68
Şekil 5.70. Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanma	69
Şekil 5.71. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünme	70
Şekil 5.72. Çalışanların belgelendirme süreci ve sonrasında mesleğinde bilinçlendiğini düşünme	70
Şekil 5.73. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünme	71
Şekil 5.74. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmanın kazancı olumlu etkileme yönündeki düşünme.....	71
Şekil 5.75. Denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücünü azalttığını düşünme	72
Şekil 5.76. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışması durumunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünme.....	73

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
EQF	European Qualification Framework (Avrupa Yeterlilik Çerçevesi)
İMSM	İstanbul Mesleki Sınav Merkezi
İTO	İstanbul Ticaret Odası
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi
NVQ	National Vocational Qualification (Ulusal Mesleki Yeterlilik)
NQS	National Qualification System (Romanya Ulusal Yeterlilik Sistemi)
TYÇ	Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi
TÜRKAK	Türk Akreditasyon Kurumu
UMS	Ulusal Meslek Standardı
UMYS	Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi
UY	Ulusal Yeterlilikler
UMY	Ulusal Mesleki Yeterlilik
UYÇ	Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi
UYEP	Ulusal Yeterlilikler Sistemi Güçlendirme Projesi
VOC-TEST	Vocational Tester (Mesleki Bilgi, Beceri Sınav ve Belgelendirme Merkezi)
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

1.GİRİŞ

Dünyada üzerinde süre gelen küreselleşmeyle birlikte tüm sektörlerde hızlı bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Bu değişimle birlikte meslek dallarından bazıları yok olurken bazıları da yeni ortaya çıkmakta ya da mevcut mesleklerde değişimler ortaya çıkmaktadır. Günümüz koşullarında artan rekabet ortamının da bir gereği olarak işletmelerin ve sektörlerin ayakta kalabilmeleri, teknolojik gelişmeler başta olmak üzere çevresel değişikliklere çabuk adapte olabilmelerinde yatmaktadır. Bundan dolayı her sektör kendi faaliyet alanı ile ilgili olarak günün gereklerine uyum sağlayan bir anlayışla kendisini değiştirmeli ve yenilemelidir.

Başta inşaat sektörü olmak üzere, imalata dayalı tüm sektörlerde de teknolojik değişimlere bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerin uyum sağlaması bir gereklilik haline almıştır. Nitekim bu konuda Avrupa ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede bazı yasal düzenlemeler yapılarak, tüm sektörlerin faaliyetleri belirli kriterlere bağlanmıştır. Türkiye de Avrupa Birliği üyelik sürecinde bir ülke olarak genel itibarıyla Avrupa standartlarını kendisine hedef olarak belirlemiştir. Bu konuda da Avrupa'da hayata geçirilen düzenlemeler ülkemize ve dilimize uyarlanarak kullanılmaya başlanmıştır.

AB Lizbon zirvesinde "daha çok ve daha iyi iş ve sosyal bütünlüğün sağlandığı, sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilen dünyanın rekabet gücü en yüksek ve en dinamik bilgiye dayalı ekonomisi" olmak bir stratejik hedef olarak belirlenmiştir (Diler, 2016). Bu kapsamda üretime dayalı sektörlerin faaliyetlerinin her aşamasının belirli standartlara bağlandığı kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Üretimde görevli personellerin yaptıkları işlerle ilgili olarak belirli eğitimleri ve belgeleri almış olmaları yasal bir zorunluluk haline getirilmiştir. Bu ve benzeri kararlar Avrupa Birliği ile uyumlu bir şekilde ülkemizde de alınarak uygulanmasına başlanmıştır.

Türkiye'de günümüzde uygulamada olan mesleki eğitim modeli esasen 2007 yılında başlanan ve "Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı" kapsamında oluşturulan modele dayanmaktadır. Bu planlamaya göre, meslek yüksekokullarında ve mesleki ortaöğretim kurumlarında sunulan müfredatlar arası uyum sağlanmıştır. Buna rağmen

Ülkemizde mesleki eğitim alanındaki temel sorun, verilen eğitim ile piyasa koşulları ve ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluktur. Bu durum mesleki eğitim alan öğrencilerin mezuniyetleri sonrasında gerekli şekilde istihdam edilebilmelerinin önünde engel teşkil etmektedir. Dolayısıyla işsizlik sorunu yaşanan bu alana talep de azalmaktadır (Özerbaş, 2014).

Alınan mesleki eğitim sonucunda iş bulma sıkıntısı yaşanması nedeniyle sadece örgün eğitime değil, son dönemde oldukça yaygın hale gelen uzaktan eğitim modellerine olan ilgide dahi azalmalar söz konusu olmaktadır. Mesleki alanda iş gören kişilerin eğitimsiz olmaları, gerekli standartları karşılayamamaları vb. sorunlar gün yüzüne çıkmaktadır. Yaptığı işle ilgili olarak herhangi bir resmi yeterlilik belgesi olmayan kişilerin sayısının çoğalması da sektörde yapılan faaliyetlerin kalitesinde bozulmalara yol açabilecektir. Buna ek olarak yapılan işlere ilişkin güvenlik tedbirlerinin bilinmemesi de işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında da aksaklıklar yaşanmasına neden olabilmektedir (Sungur, 2013).

Tüm bu gerekçeler, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) stlenmiş olduğu faaliyetlerin önemini ortaya çıkarmaktadır. Mesleki Yeterlilik Kurumunca yapılan faaliyetler özellikle işçilerin akreditasyonlarının ve yaptıkları işlerle ilgili yeterliliklerinin sağlanabilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. İş görenlerin yaptıkları işlerle ilgili olarak tüm ayrıntılara hkim olmaları ve alanlarında geçerli resmi bir sertifikaya sahip olmaları hem iş görenler hem de işverenler açısından faydalı bir husustur. Bu sebeple piyasanın ihtiyaç duyduğu tüm alanlarda mesleki eğitim faaliyetleri tertip edilerek vatandaşların bu eğitimlere kolaylıkla erişimleri sağlanmalıdır (elik, 2011).

Bu çalışmada ülkemizde mesleki standartları belirleyen bir kurum olarak teşkil edilen Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetleri ve mesleki yeterlilik belgeleri ele alınmıştır. Bu kurumun faaliyetleri, Avrupa ve Türkiye'de konuyla ilgili olarak uygulanmakta olan yasal mevzuatlar işığında incelenmiştir. Çalışmada ayrıca Mesleki Yeterlilik Kurumunca yürütülen faaliyetlerin, şantiye işçileri açısından değerlendirmesi yapılmıştır. Söz konusu faaliyetlerin şantiyede çalışan işçilerin sahip oldukları hak ve sorumlulukları nasıl etkilediği ve bu uygulamaların şantiye işçileri açısından nasıl değerlendirildiği de çalışma kapsamında ele alınmıştır.

Çalışma betimsel bir çalışma olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun faaliyetleri ve mesleki yeterlilik belgesine ilişkin şantiye işçilerinin görüşlerinin alındığı bir anket uygulaması yapılmıştır. Anket sonucunda şantiye işçilerinin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmaya bakışları, bu uygulamayı ne derecede faydalı buldukları gibi sorularla, söz konusu uygulamanın işçilerde bulduğu karşılığın ne olduğu görülmeye çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümü olan sonuç bölümünde ise çalışma boyunca sunulan bilgiler ışığında mesleki yeterlilik kurumu faaliyetleri ve mesleki yeterlilik belgesinin meslek erbabı kişilerce alınması zorunluluğu konusunda ulaşılan sonuçlar ve genel değerlendirmeler yapılmıştır.



2. KAYNAK ÖZETLERİ

Arslan (2014), çalışmasında İstanbul Ticaret Odası (İTO) tarafından basın yayım sektöründe belgelendirme hizmetlerini yerine getirmek üzere kurulan İTOTEST merkezi esas alınmak suretiyle İTOTEST merkezinin ve MYK faaliyetlerinin sektör paydaşları olan işletme sahipleri, bu işletmelerde çalışanlar ve öğrenciler (orta ve yükseköğretim) tarafından tanınırlık-bilinirlik ve farkındalık düzeyini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmasında sektörde faaliyet gösteren işletme sahipleri, çalışanlar ve bu alanda eğitim gören öğrencileri kapsayan 3 ayrı anket uygulaması yapmıştır. Sonuç olarak, ankete katılanların meslek standartları, ulusal yeterlilikler, MYK ve belgelendirme süreçleri hakkındaki bilgi ve farkındalık düzeylerinin oldukça az olduğu ve süreçler konusunda paydaşların yeterince bilgilendirilmedikleri ortaya çıkmıştır. MYK tarafından çok sınırlı ölçüde yapılan tanıtım çabalarının yeterli olmadığı anlaşılmıştır. Aynı şekilde İTOTEST merkezi projesi kapsamında gerçekleştirilen tanıtım ve bilgilendirme toplantılarının, basın duyurularının, tanıtım amacıyla hazırlanan afiş, poster ve broşür gibi tanıtım materyallerinin de yetersiz kaldığı belirtilmiştir.

Çalışmasında yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına bağlı kalarak basın yayım sektörü ile ilgili tarafların (işverenler, çalışanlar, eğitimciler, öğrenciler vb.) mesleki yeterliliklere dayalı eğitim, sınav ve belgelendirme sistemi hakkında bilgilendirilerek sistemi benimsemeleri ve farkındalık kazanmaları için gerekli tanıtım ve iletişim stratejisi önerilerine yer vermiştir.

Sungur (2013), çalışmasında ülkemizde Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren bahse konu faaliyetlerin düzenlenmesi amacıyla çok sayıda kanun yürürlüğe konulduğundan bahsetmiştir. İlk olarak 1927'de çıkarılan 1052 sayılı "Meslek Mektepleri Hakkında Kanunu" düzenlemelerine ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu da, çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimleri ile genel anlamda mesleki eğitime ilişkin temel esaslarına değinmiştir. Türkiye'de günümüzde mesleki faaliyetlerin kontrolü ve geliştirilmesi kapsamında Avrupa Birliği mesleki yeterlilik esaslarının da baz alınması ve Avrupa Birliği mesleki yeterlilik sisteminden hareketle ulusal yeterlilik kriterlerinin belirlenmesi amacıyla 2006 yılında 5544 sayılı kanun yürürlüğe konulması bu kanuna göre mesleki alanda icra edilen faaliyetler için belirli

standartların kabul edilmesi ve çeşitli eğitimler sonucunda ilgili kişilere resmi geçerliliği olan belgeler verilmesi hususları ile çalışmasını sonuçlandırmıştır.

Uçar ve Özerbaş (2013), çalışmasında mesleki eğitim konusunun hemen hemen tüm ülkelerde farklı şekillerde de olsa aynı başlık altında toplandığı ve ülkelerin bu kavrama verdikleri önemi ele almıştır. Ancak ülkelerin mesleki eğitim sistemleri ayrıntılı olarak incelendiğinde aralarında önemli farklar olduğuna çalışmada değinilmiştir. Bu durum sadece gelişmiş ve diğer ülkeler arasındaki sistem farklılıklarından kaynaklı olmadığından pek çoğu gelişmiş ülkeler sınıfında yer alan Avrupa Birliği ülkeleri arasında da farklı eğitim sistemlerinin uygulamada olduğu görüldüğünden ve buna ek olarak Amerika Birleşik Devletleri, Japonya, Avustralya vb gelişmiş ülkelerin uyguladıkları mesleki eğitim sistemleri arasında farklılıklar bulunduğundan bahsetmişlerdir. Bu durumun bize tüm ülkeler için geçerli ve başarılı olan bir mesleki eğitim sisteminin söz konusu olmadığını ve bahse konu eğitim sisteminin başarılı olabilmesi için, her ülkenin kendi dinamiklerine uygun bir şekilde tasarlanarak piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde kurgulanması gerektiğini belirtmişlerdir. Yaptıkları nitel çalışmada mesleki eğitim konusunda Asya kıtasındaki ülkelerin faaliyetlerinde de son dönemlerde iyileşmeler görüldüğü özellikle Güney Kore, İsrail, Ürdün vb. ülkelerde son yıllarda bu alandaki öğrenci sayılarında ciddi artışlar yaşandığı ve Türkiye’de ise bu konu 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında ele alındığı ile ilgili bulgularını ortaya koymuşlardır.

Uçar ve Özerbaş (2013), çalışmada Türkiye’de günümüzde uygulamada olan mesleki eğitim modeli esasen 2007 yılında başlanan ve “Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı” kapsamında oluşturulan modele dayandığını bu planlamaya göre, meslek yüksekokullarında ve mesleki ortaöğretim kurumlarında sunulan müfredatlar arası uyum sağlandığı bulgusuna varmışlardır. Buna rağmen ülkemizde mesleki eğitim alanındaki temel sorun, verilen eğitim ile piyasa koşulları ve ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluğunu ve bu durumun mesleki eğitim alan öğrencilerin mezuniyetleri sonrasında gerekli şekilde istihdam edilebilmelerinin önünde engel teşkil ettiğinden işsizlik sorunu yaşanması nedeniyle sadece örgün eğitime değil, son dönemde oldukça yaygın hale gelen uzaktan eğitim modellerine olan ilgide dahi azalmalar söz konusu olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu bağlamda Ulusal/Uluslararası Mesleki Yeterlilik Sisteminin; sayıca az ve çok önce sistemi kuran ve yöneten ülkeler olmasına rağmen yeni gelişmekte olması ayrıca bu sistemlere yönelik kitap, makale, bildiri vb. kaynakların sınırlı olması bu konunun gerek ülkemiz gerekse yurtdışında bulunan ilgili akademik bölümler ve akademisyenler tarafından desteklenmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Bartley (2009), çalışmasında çalışma hareketliliği ve yaşam boyu öğrenme sürecinin resmi, resmi olmayan veya sistemsel olmayan birçok yol aracılığıyla geliştirildiği, AB'de, resmi öğrenim yolları yoluyla kazanılan niteliklerin tanınması ve geçerliliği yapılandırılmış bir çerçevede kurumsallaştırıldığı, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin (EQF) ulusal yeterlilikleri Avrupa'da daha okunabilir hale getirdiği, (uluslararası geçerlilik vurgusu yapılmış), yaygın eğitimin resmi bir eğitim ortamında gerçekleştiği ve sistemsel olmayan eğitimin günlük etkileşimler yoluyla ayrıca resmi bir müfredat çerçevesinde tanınmaksızın oluştuğu, Ulusal Yeterliliklere dayanarak, Romanya'nın yakın bir zamandır mesleki yeterlilikler için çerçeveler üzerinde çalıştığı ve bununla birlikte yaygın/resmi mesleki doğrulama eğitim sisteminin örgün mesleki eğitime paralel olarak oluşturulduğu ve resmi sisteme bağlantının henüz kurulamamış olduğu, yaygın ve resmi olmayan eğitimin geçerliliğinin resmi sistemde tanınmamış olduğu belirtilmiştir. Sonuç olarak çalışmasında; eğitim ve öğretimin gençlerin istihdamı için bilgi ve beceriler kazandırdığı ve yaşam boyu öğrenmeyi herkes için gerçeğe dönüştürmenin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin temel ilkeleri arasında olduğunu vurgulamıştır.

Issaac (2007), çalışmasında Ulusal Mesleki Yeterlilikler ve UY' e göre adayların deneyimi konusunda sistemin günümüze kadar nasıl çalıştığını ve sonuç olarak nasıl ilerleme gösterdiğini ortaya koymuştur.

- Mesleki Yeterlilik Merkezleri Ulusal Yeterlilik Sistemlerinin 10 yıl önce başlamasına bağlı olarak bu süreçten itibaren deneyim kazandığı,
- Adaylara daha fazla destek sunulduğu ve başkalarından ayrı tutulmak ya da eksik kalmak gibi sorunların artık problem olarak var olmaması,
- Ulusal Yeterlilik Sistemlerinin bitirilmesinin ardından yükseköğrenime devam eden aday sayısının artmasının ilginç bir sonuç olarak değerlendirildiği,

- Ulusal Yeterlilik Sistemlerinin personel tarafından kabul edilmiş ve tanınmış yeterlilik, nitelik kazanma fırsatı sunmak için yararlı bir yöntem olduğu,
- Önemli sayıda adayın Ulusal Yeterlilik Sistemlerinin çalışma uygulamalarını geliştiren olumlu bir deneyim olduğunu raporladığı ve profesyonel olmayan personel için önemli bir ilk adım olabileceği ancak geleceğin belirsiz olduğu, (Bu sonuç Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin geleceğine yönelik olarak iyileştirilmelerin yapılması konusuna dikkat çekmektedir; yasal düzenlemeler, eğitim ve sınav akreditasyon çalışmalarının geliştirilmesi vb.).
- Ulusal Yeterlilik Sistemlerine devam etmenin kolay iş olmadığı; Ulusal Yeterlilik Sistemlerinin birimlerini planlamak ve hangi kanıtın alakalı olduğuna karar vermek için bağlılık, zaman yönetimi ve kurumsal beceriler gerektirdiği, bundan sonrasında statü meselesinin kaldığı, çünkü üniversite derecesinin (uygulama ile geliştirilmediği sürece) mesleki niteliklerin sahip olunmadığı sosyal bir etiket olduğu belirtilmiştir.

3. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

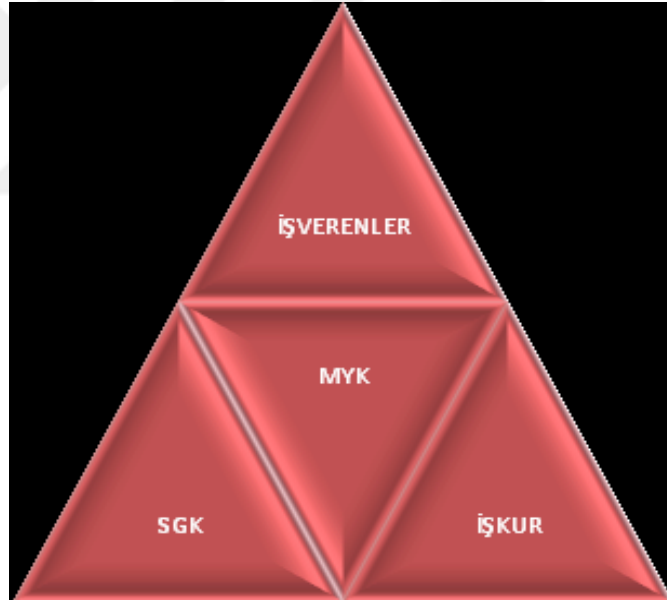
3.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun Çalışmaları

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), ulusal mesleki yeterlilik kriterlerini baz alarak ve söz konusu mesleklerle ilgili komisyonlarla koordine halinde çalışarak çeşitli mesleklere yönelik açılan kurslar ve sınavlar sonucunda sertifikasyon çalışmaları yapan bir kuruluştur. Bahse konu kurum, nitelikli ve mesleğin gerektirdiği standartlara sahip kişileri piyasaya kazandırması yönüyle büyük bir önem arz etmektedir (Öcalan ve Pırtı, 2015).

Mesleki Yeterlilik Kurumu hakkındaki kanun tasarısı ilk olarak 2006 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi gündemine gelmiştir. Tasarının ilk olarak komisyonlarda görüşülmesi neticesinde Eylül 2006'da 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu şeklinde onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Mesleki Yeterlilik Kurumu, 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili bazı kanunlarda değişiklik yapılmasını sağlayarak, Türkiye'de çalışma hayatında köklü bir değişiklik yaratmıştır. Ülkemizde özellikle tehlikeli işlerde çalışan kişilerin ilgili mesleki yeterlilik sertifikalarına sahip olmalarını zorunlu tutan uygulamaları, Avrupa Birliği kriterleri de göz önüne alındığında oldukça olumlu gelişmeler olarak değerlendirmek mümkündür. Bu zorunluluğa ek olarak çalışanların Mesleki Yeterlilik Kurumu sınavları ve sertifikaları için yapılması gereken masrafların işsizlik sigortası için oluşturulan fondan karşılanması da büyük bir kolaylık olmaktadır. Böylece mesleki yeterlilik sertifikalarının yaygınlaşması önündeki potansiyel engellerin de aşılması konusunda birtakım düzenlemeler yapılmıştır (Sungur, 2013).

26312 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe giren 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kanunu'nun ilk bölümünde kuruma ait amaçlar ve genel çerçeve belirlenmiştir. İlgili kanuna göre MYK'nın amacı, uluslararası mesleki standartlar da göz önüne alınarak, mesleki anlamda ulusal yeterlilik kriterlerinin belirlenmesi, belirlenen standartlara göre ölçme-değerlendirme, denetim-kontrol ve son olarak sertifikalandırma işlemlerinin yapılmasını yürütmektir. Başka bir deyişle bu kuruma, Türkiye'deki mesleki yeterlilikler ile ilgili kapsamlı bir yetki ve sorumluluk tanımlanmıştır (MYK, 2006).

MYK mesleki alandaki tüm meslekleri, Dünya’da söz konusu alanda yaşanan değişiklikleri de yakından izleyerek güncel olarak takip etmelidir. Bu değişikliklerin uygulanmakta olan sisteme entegre edilmesi, bunlar için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlamalıdır. Bunlara ek olarak özellikle Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi başta olmak üzere ilgili meslek alanlarında diğer ülkelerde yaşanan gelişmeleri ve yeterlilik standartları da takip edilerek gerekli görülen güncellemeler MYK sistemine entegre edilmelidir. Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun üstlendiği rol itibarıyla ülkemizdeki en önemli görevlerinin başında istihdam konusundaki rolü gelmektedir. Bu kurum, işverenler ve iş görenler arasında bir nevi köprü görevi görmektedir. Her iki tarafın da istek ve ihtiyaçlarının bilinmesi sebebiyle piyasada istihdam konusunda yaşanan sıkıntıların en objektif şekilde tespit edilmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Dolayısıyla ülkemizde istihdama yönelik en sağlıklı ve isabetli önerilerin bu kurumdan çıkabileceği değerlendirilmektedir (Şekil 3.1) (Demirezen, 2002).



Şekil 3.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu ve koordine olduğu diğer tüzel kişiler(Demirezen, 2002).

Yeterlilik; bireylerin sahip oldukları, yetkili otorite tarafından tanınmış, sekiz seviyeden oluşan yetkinlikler olarak ifade edilmektedir. Her bir meslek dalı için kriter olarak belirlenen yeterliliklere yönelik yapılan sınavlar neticesinde başarılı sonuçlar alan kişilere ilgili meslekte yeterli olduklarına dair kurum tarafından onaylı bir yetki belgesi verilmektedir. Başarılı adaylara verilen yetki belgelerine Mesleki Yeterlilik Belgesi adı verilmektedir. Bahse konu belgeler, Mesleki Yeterlilik Kurumu

(MYK), Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) veya diğer yetkilendirilmiş kurumlar tarafından onaylanabilmektedir. Onay vermeye yetkili olan diğer kurumlar da TÜRKAK ve MYK tarafından yapılan sözleşmelerle yetki hakkı kazanmaktadırlar (MYK, 2007).

Mesleki Yeterlilik Belgesi verilmesi sürecine dâhil olmak isteyen kurum ve kuruluşların bu yetkiyi MYK'dan alabilmeleri için TÜRKAK veya Avrupa Akreditasyon Birliği tarafından tanıma anlaşmasını imzalanmış olmaları gerekmektedir. Diğer akreditasyon kurumlarının yeterlilikleri söz konusu olduğunda ise TS EN ISO/IEC 17024 standartlarına uygunluğa ek olarak, MYK'nın yaptığı inceleme ve denetimleri başarıyla geçmiş olmaları şartı aranmaktadır. Sınav sistemine dâhil olan mesleki alanlarda yapılan başvurular ve sonuçları MYK'nın internet sitesi üzerinden takip edilebilmektedir. Yetki belgesi için yapılan işlemlere dair tüm süreçler MYK ve TÜRKAK'ın yetki verdiği belgelendirme kuruluşları tarafından koordine edilmektedir. Kişiler başvuru yaptıkları meslek dalının gerektirdiği tüm sınav ve değerlendirmeleri başarıyla tamamladıklarında Mesleki Yeterlilik Belgesi ve kartına sahip olabilmektedir (MYK, 2015).

MYK'nun görevleri ilgili kanun maddesinde aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

1. Her yıl ulusal mesleki yeterlilik sisteminde uygulanmak üzere planlamaların yapılması, geliştirilmesi, uygulanması ve mevzuata uygun işlediğinin kontrol edilmesi,
2. Sisteme getirilen öneri ve talepler doğrultusunda sektörün önde gelen kuruluşlarının görüşlerine de başvurularak her bir meslek dalıyla ilgili standartların hazırlanması,
3. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa bağlı olarak faaliyet gösteren eğitim kurumlarının belirlenen standartlarda eğitim-öğretim yapılması için Milli Eğitim Bakanlığı ile koordineli olarak çalışılması,

4. Uluslararası yeterlilik kriterlerinin de belirli periyotlarla incelenerek yapılmış olan değişikliklerin ulusal yeterlilik sistemine entegrasyonu gerekli ve faydalı ise sisteme dâhil edilmesi,
5. Ulusal mesleki yeterlilikler kapsamında faaliyet göstermesi gereken eğitim kurumlarının müfredatlarının akredite edileceği kurumların belirlenmesi,
6. Mesleki Yeterlilik kapsamında ölçme-değerlendirme ile sınav ve sertifikasyon işlemlerini yapacak olan kurumların belirlenmesi,
7. Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların sahip olmaları gereken mesleki yeterlilik belgelerin kontrolünü ve eşdeğerlik çalışmalarının yapılmasını sağlamak,
8. Uygulamadaki ulusal mesleki standartların teknolojik gelişmeler göz önüne alınarak geliştirilmesi ve daha nitelikli hale getirilmesi amacıyla faaliyetler yürütülmesi,
9. Çeşitli meslek alanları arasında yatay ve dikey geçişler tesis edilerek bu geçişler sırasındaki gerekliliklerin tespit edilmesi,
10. Ulusal mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi ve niteliğinin artırılması çalışmaları kapsamında, özellikle mesleki yeterlilik faaliyetlerine daha erken dönemlerde akredite olmuş ülkelerin tecrübelerinden faydalanılması (söz konusu ülkelerle ortak sempozyum, toplantılar, çalıştaylar tertip edilmesi),
11. Genel anlamda yeterlilikler konusunda en önemli ilkelerden olan “hayat boyu öğrenme” kavramının desteklenmesi ve teşvik edilmesidir (MYK, 2008).

Mesleki Yeterlilik Belgesinin alınması meslek erbabı kişiler için gittikçe daha önemli bir hale gelmektedir. Nitekim özellikle son yıllarda bazı meslekleri icra edebilmek için söz konusu belgeye sahip olmak bir zorunluluk haline getirilmiştir. Çizelge 3.1’ de Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma zorunluluğu getirilen meslek türleri sunulmuştur.

Çizelge 3.1. Zorunluluk getirilen meslekler (MYK, 2017)

Sıra No	Ulusal Yeterlilik Kodu	Meslek İsimleri	Seviye	Sektör
1	11UY0011-3	Ahşap Kalıpçı	3	İnşaat
2	12UY0054-3	Alçı Levha Uygulayıcısı	3	İnşaat
3	12UY0055-3	Alçı Sıva Uygulayıcısı	3	İnşaat
4	11UY0012-3	Betonarme Demircisi	3	İnşaat
5	12UY0049-3	Betoncu	3	İnşaat
6	12UY0048-3	Duvarcı	3	İnşaat
7	11UY0013-3	Endüstriyel Boru Montajcısı	3	İnşaat
8	11UY0023-3	İnşaat Boyacısı	3	İnşaat
9	16UY0253-2	İnşaat İşçisi	2	İnşaat
10	12UY0057-3	Isı Yalıtımcısı	3	İnşaat
11	12UY0056-3	İskele Kurulum Elemanı	3	İnşaat
12	12UY0050-3	Panel Kalıpçı	3	İnşaat
13	14UY0195-3	PVC Doğrama Montajcısı	3	İnşaat
14	12UY0051-3	Seramik Karo Kaplamacısı	3	İnşaat
15	12UY0059-3	Ses Yalıtımcısı	3	İnşaat
16	11UY0024-3	Sıvacı	3	İnşaat
17	12UY0058-3	Su Yalıtımcısı	3	İnşaat
18	11UY0025-3	Tünel Kalıpçı	3	İnşaat
19	12UY0060-3	Yangın Yalıtımcısı	3	İnşaat

3.1.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu eğitim sistemi

Mesleki Yeterlilik Kurumu kurulma amacında ve MYK kanununda eğitim ile ilgili çalışmalar yürütecektir maddesi yer almamaktadır. Bu konuyla ilgili çok tartışmalar olmuştur ama eğitim süreciyle ilgili MYK tarafından herhangi bir çalışma olmamıştır. Bu sistemde alaylı personelin belgeli personele dönüştürmek için eğitim verilmesi ön görülmemiştir ve MYK tarafından bu belgeyi almak için herhangi bir eğitim koşulu bulunmamaktadır (Diler, 2016b).

MYK ve Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi (MEGEP) süreci ile ülkemizde yeni bir yapı başlatılmıştır. Bu süreç ile ilgili eğitimler sadece Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından ihale ile eğitim kurumlarına verilmiştir. Eğitim dokümanı olarak Ulusal Yeterlilik (UY), Ulusal Meslek Standardı (UMS) ve MEGEP' in dokümanları kullanılmıştır (MYK, 2019).

3.1.2. Mesleki Yeterlilik Kurumu sınav sistemi

Mesleki Yeterlilik Belgeleri, kişilerin herhangi bir mesleğe ait bilgi birikimine ve yetkinliğe sahip olduğunun kanıtı olan dokümanlardır. Bahse konu belgeler, MYK tarafından yetkilendirilmiş olan kuruluşlar tarafından yapılan teorik ve uygulamalı sınavlar neticesinde ilgili meslek erbabına takdim edilmektedir. Kişilerin uygulamalı sınav aşamasına geçebilmesi için öncelikle teorik bilgilerin sınındığı sınavları başarıyla tamamlaması gerekmektedir. Sonrasında yapılacak olan uygulamalı sınavlarda ise, kişilerin iş ortamındaki faaliyetleri kontrol edilmektedir. Verilen belirli süreler içerisinde, gerekli işleri yaparken iş sağlığı, güvenliği vb. tüm konulara ne derecede önem gösterildiği uygulamalı olarak görülme imkânı sağlanmaktadır (MYK, 2008).

Mesleki Yeterlilik Belgesi alabilmek için yapılan sınavlara ait tüm süreç, sesli ve görüntülü bir şekilde kayıt altına alınmaktadır. Bu sayede sınav sonuçlarının daha objektif ve güvenilir olarak değerlendirilmesi sağlanmaktadır. Mesleki Yeterlilik Belgeleri MYK bünyesinde oluşturulmuş olan MYK portal' ı vasıtasıyla kayıt altına alınmakta ve gerektiği hallerde kontrol edilebilmektedir.

Mesleki Yeterlilik Sınav Sisteminde başvuru sürecinden belge basımı, gözetimi ve yenilemeye kadar olan tüm süreç Ek A Sınav Uygulama Prosedürü bölümünde verilmiştir. Mesleki yeterlilik sistemi Türkiye'de olduğu gibi tüm Avrupa Ülkelerinde hemen hemen aynı süreçleri izlemektedir. Bu süreçler İstanbul Mesleki Sınav merkezinde olduğu gibi tüm sınav merkezlerinde aynıdır. Bunun sebebi ise tüm kuruluşlar akredite olmuştur ve Mesleki Yeterlilik Kurumu kanununa tabidirler (Diler, 2016b).

3.1.3. Ulusal Meslek Standardı (UMS)

Ulusal Meslek Standardı (UMS), bir mesleğin doğru ve başarılı bir şekilde icra edilebilmesi için bireylerin sahip olması gereken bilgi, beceri, tutum ve davranışları belirleyen, iş ve eğitim dünyası gibi tarafların üzerinde uzlaştığı asgari normlardır. UMS, eğitim müfredatlarının oluşturulmasında ve bireylerin mesleki yeterliliklerinin belirlenmesinde temel girdi oluşturmaktadır. Temel anlamda UMS, meslek tanımı,

mesleğin uluslararası sınıflandırmadaki yeri, meslekle ilgili mevzuat, çalışma ortamı ve koşulları, meslek profili (görevler, işlemler, başarı ölçütleri), kullanılan araç, gereç ve ekipman, bilgi ve beceriler, tutum ve davranışlar gibi başlıkları içermektedir. UMS, sektör kuruluşlarıyla iş birliği ortamı oluşturularak, piyasadan hizmet satın alınarak, çalışma grupları kurularak, hazırlanabilmektedir. Bugüne kadar MYK ağırlıklı olarak birinci yöntemi tercih etmiş ve meslek standartlarını aynı ve nakdi herhangi bir ödeme yapmadan, işin sahibi sektör temsilcilerine hazırlatmıştır. Böylece mesleğin doğru tanımlanması ve bu tanımların sektörece benimsenip, sahiplenilmesine çalışmıştır (MYK, 2019).

Ulusal Yeterlilik Sisteminin ana unsurlarından olan UMS taslaklarının hazırlanması ve akabinde bu taslakların yasal olarak yürürlüğe girmesindeki adımlar aşağıdaki şekildedir:

Standardı hazırlanacak meslekler, iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve Sektör Komitelerinin önerileri alınarak MYK Yönetim Kurulunca belirlenmektedir. Standardı hazırlanacak meslekler için ülkemizdeki istihdam kapasitesi, standart hazırlayabilecek istekli kuruluşların mevcudiyeti ve iş sağlığı ve güvenliği gibi öncelikler dikkate alınmaktadır.

Taslak meslek standartları görevlendirilen kurum/kuruluşlarca hazırlanmaktadır. Sektör Komitelerinde incelenen ve doğrulanan taslak standartlar MYK Yönetim Kurulunca onaylanır. Resmi Gazete’ de yayımlanan standartlar ulusal meslek standardı niteliğini kazanır. Yürürlükte olan ulusal meslek standartları en geç beş (5) yılda bir güncellenir (Demirezen, 2002).

3.1.4. Ulusal Yeterlilikler (UY)

Ulusal Yeterlilikler (UY), bireyin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinlikler ile bunların nasıl ölçüleceğine dair ölçme ve değerlendirme kriterlerini içeren ayrıntılı dokümanlardır. UY, sahip olunması gereken öğrenme çıktıları, ölçülmesi gereken başarı ölçütleri, belgenin elde edilmesinde uygulanacak ölçme ve değerlendirme yöntemleri, sınavı gerçekleştirecek değerlendiricilere ilişkin ölçütler, belge geçerlilik süresi gibi başlıkları içerir. UY, yetkilendirilmiş ilgili sektör

kurum/kuruluşları tarafından ulusal veya uluslararası meslek standartlarına uygun olarak hazırlandıktan sonra MYK tarafından onaylanıp, Ulusal Yeterlilik Çerçevesi'ne (UYÇ) yerleştirilirler. Ulusal yeterlilikler, ulusal meslek standardının bulunduğu alanlarda bir veya birden fazla meslek standardı esas alınarak oluşturulur (Çelik, 2011).

UYÇ ülkeler için dört ana amacın gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Bu amaçlar aşağıda sıralanmıştır:

- Ülkelerin her birinin kendi yeterlilik sistemlerinin oluşturularak uygulanmaya başlanması,
- Yeni yeterliliklerin ortaya çıkarılarak, bunların sürekli bir gelişim ve güncelleme içerisinde olmasına imkân verilmesi,
- Hayat boyu öğrenme felsefesinin bir parçası olan bu sistemin tüm paydaşlarının yükseköğrenime yönlendirilmesi,
- Yeterliliklerin uluslararası seviyede daha çok tanınır hale gelmesinin sağlanması,
- Bu sistem sayesinde eğitim faaliyetleri ile piyasanın entegrasyonunun sağlanarak işgücü hareketliliğinin artmasına katkı sağlanmasıdır (MYK, 2019).

3.1.5. Ulusal Mesleki Yeterlilikler Sistemi (UMYS)

UMYS, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak meslekî eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetlerin bütününe kapsamaktadır. UMYS' nin temel amaçları:

- Eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirmek,
- Öğrenme çıktıları için ulusal ve uluslararası standartlar oluşturmak,
- Eğitim ve öğretimde kalite güvencesini temin etmek,
- Yatay ve dikey geçişler için yeterlilikleri ilişkilendirmek, ulusal ve uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturmak,

- Öğrenmeye ulaşmayı, öğrenmede ilerlemeyi, öğrenmenin tanınmasını ve kıyaslanabilirliğini sağlamak.
- Hayat boyu öğrenmeyi desteklemektir.

UMYS' de öncelikle UMS oluşturulmakta, ardından UY hazırlanarak UYÇ' ne yerleştirilmektedir. UMYS' deki kalite güvence sistemi, MYK tarafından kurumların yetkilendirilmesi de dâhil olmak üzere, verilen mesleki yeterlilik belgelerinin geçerliliğinin teyit edilmesi, sınav ve ölçme değerlendirme sisteminin denetlenmesi vb. çok sayıda konuda inceleme yapılmasını sağlayan bir sistemdir. Yetkilendirilmiş kurumların denetlenmesi ve faaliyetlerinin izlenmesi, MYK'nın yetki ve sorumluluğuna girmektedir.

Ölçme ve değerlendirmenin doğrulanması ise ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak akredite edilmiş Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarınca belirli kurallara uygun olarak gerçekleştirilmektedir. Bu kuruluşlar ölçme ve değerlendirme sürecinde kullanılan materyalleri kontrol etmekte, değerlendirici kararları doğruluk ve tutarlılığının sağlanması amacıyla sürekli izleme yapmaktadırlar (MYK, 2007).

3.1.6. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ)

Bu çerçeve esasen Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi baz alınarak hazırlanmaktadır. Bu süreç öğrenme sürecinin başladığı ilköğretim seviyesinden yükseköğretim dâhil tüm eğitim sürecini ve bunlara ek olarak mesleki kurslar vb. diğer öğretim yöntemleri ile de edinilen yeterlilik esaslarını içeren Türkiye'ye has bir Ulusal Yeterlilikler sistemidir. 5544 sayılı yasanın 23. Maddesinde yer aldığı üzere, "Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin meydana getirilmesi ve değişen koşullara göre güncellenmesi sorumluluğu Mesleki Yeterlilik Kurumundadır." Bu yasal düzenlemeye dayanılarak 2010 yılında Millî Eğitim Bakanlığı, Yüksek Öğretim kurulu ve MYK üyelerinden oluşturulan bir Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi Hazırlama Komisyonu kurulmuştur (MYK, 2007).

Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi Hazırlama komisyonunun temel görevi Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin hazırlanması olarak belirlenmiştir. Bahse konu komisyon tarafından zaman zaman oluşturulan çalışma grupları yaptıkları çalışmalar

neticesinde Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) İstifare Belgesini oluşturmuşlardır. Bahse konu belge ilgili tüm kurum ve kuruluşların görüş ve önerileri doğrultusunda resmi TYÇ Belgesi haline getirilmiştir. TYÇ Belgesi olarak ortaya konulan söz konusu metin daha sonra Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine tam uyum sağlaması maksadıyla bazı değişikliklere tabi tutularak 2014 yılında son şeklini almıştır. Çalışmanın koordinesi T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Bu belge ilgili bakanlık tarafından aynı tarihte Bakanlar Kuruluna sunularak yürürlüğe girmiştir. TYÇ belgesinin bundan sonraki süreçte ihtiyaç duyuldukça geliştirilmesi ve değiştirilmesi işlemlerine ilişkin usul ve esasların tespit edilebilmesi amacıyla Bakanlar Kurulu onayı ile yürürlüğe girecek olan TYÇ yönetmeliği oluşturulmuştur. Söz konusu yönetmelikte ülkede mevcut olan tüm öğretim ve mesleki eğitim programlarının TYÇ belgesine eklenmesine ilişkin usul ve esaslara yer verilmiştir. Yeterliliklerin kalite güvence esaslarının belirlenmesine, bu konuda yetkili ve sorumlu kılınan kurum- kuruluşlara, yeterliliklerin denkliklerine vb. pek çok konu ayrıntılarıyla ele alınmıştır (Umur vd., 2011).

TYÇ yeterliliklerin tamamının sınıflandırılmasını sağlayan bütünleşik bir yapı görevi görmektedir. TYÇ ülke genelindeki yeterlilikleri ilgilendiren tüm hususları kapsamaktadır. MEB'in sorumluluğundaki yeterlilikler, MYK'nın sorumluluğundaki ulusal yeterlilik esasları ve YÖK denetiminde olan yükseköğretim yeterliliklerinin tamamı bu kapsamda yer almaktadır. TYÇ kapsamında yeterliliklerin sınıflandırılması ve denkliklerinin belirlenebilmesi için bazı seviye tanımlayıcıları kullanılmaktadır. Bu kapsamda TYÇ' de 8 adet seviye tanımlanmıştır. Her bir seviye çeşitli yeterlilik türleriyle desteklenmektedir. Yeterlilik türlerinin belirlenmesi ise standardı belirlenecek olan mesleklerin çeşitli özellikleri dikkate alınarak oluşturulmaktadır. Mesleklerin istihdam kapasiteleri, standart hazırlanması konusunda yetkin olan kurumların mevcudiyeti, iş sağlığı/güvenliği vb. konuların her biri meslek standartlarının belirlenmesi için birer parametre olarak kullanılabilir. Meslek standartlarının yürürlüğe girebilmesi için MYK Yönetim Kurulunca onaylanması gerekmektedir. Onay sonrası Resmi Gazete' de yayınlanan söz konusu standartların geçerlilik süresi beş yıl olup, bu sürenin bitiminde güncellenmesi gerekmektedir (T.C. Resmi Gazete, Milli Eğitim Kanunu, 2003).

3.1.7. Mesleki yeterlilik belgesi

MYK tarafından verilen mesleki yeterlilik belgesi ve kartları, kişilerin yaptıkları mesleklerin teori ve uygulama bilgilerine haiz olduklarının ispatı niteliğindedir. Kişilerin MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olabilmeleri için ilgili mesleğe ait önceden belirlenmiş olan yeterlilik kriterlerini taşımaları gerekmektedir. Buna ek olarak söz konusu yeterliliklerini, MYK tarafından sınav yapmakla görevlendirilmiş kuruluşların yaptıkları sınavlara katılarak başarılı sonuçlar almaları gerekmektedir.

Mesleki Yeterlilik Belgesi almak isteyen adayların, öncelikle mesleğine ilişkin belirlenmiş olan yeterlilik kriterlerini sağlayıp sağlamadıklarını öğrenmeleri gerekmektedir. Her meslek dalı için ayrı ayrı belirlenmiş olan bu kriterlerin neler olduğu MYK tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlardan öğrenilmesi gerekmektedir. Bahse konu kriterleri sağladıklarını belgeleyebilen kişiler herhangi bir sınava girmeden bu yetki belgesini almaya hak kazanabilmektedir. Ayrıca adaylar mesleklerine ilişkin yetki belgelerini, kurumlarca açılan sınavlara girip yeterli başarı puanı elde ederek de alabilmektedirler.

Mesleki Yeterlilik Belgeleri günümüzde evrensel bir gereklilik halini almaya başlamıştır. Bu sebeple başta gelişmiş ülkeler olmak üzere hemen hemen tüm ülkelerde yeterlilik belgesi uygulaması kullanılmaya başlanmıştır. Ülkemiz Avrupa Birliği uyum kriterleri kapsamında ulusal yeterlilik kriterlerini Avrupa Yeterlilik kriterlerine göre belirlediği için ülkemizde mesleki yetkinliğini bu belgeyle ispat eden kişilerin diğer ülkelerde de iş bulabilmeleri oldukça kolaylaşmaya başlamıştır.

Mesleki Yeterlilik Belgesi ve kartlarını almaya hak kazanan kişilere ilgili kurum tarafından belge ve kartları yaklaşık 1,5 aylık bir sürenin sonunda kargoyla yollanmaktadır (MYK, 2017). Şekil 3.2’de Mesleki Yeterlilik Belgesi alınmasına ilişkin süreçler, yeterlilik belgesi ve kartı örnekleri ise Şekil 3.3 ve 3.4’de sunulmuştur.



Şekil 3.2. Mesleki Yeterlilik Belgesi alma süreçleri (MYK, 2017)

KURULUŞ LOGOSU **KURULUŞ ADI**

MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ

Ulusal Yeterlilik Adı (Seviyesi)

Belge Düzenleme Tarihi : 03.04.2014
Belge Geçerlilik Tarihi : 02.04.2019
Belge No :

Personel Belgelendirme Müdürü

Kuruluş Adı **Kuruluş İnternet Adresi**

TÜRK ADL **PERSONEL BELGELENDİRME KURULUŞU**

Kimlik Bilgileri
Adı Soyadı : T.C. Kimlik / Pasaport No :

İşbu Belgenin Dayandığı Ulusal Yeterlilikin
Yayımlama Tarihi : 07.11.2012 Referans Kodu :
Revizyon Tarihi : 01.01.2014 Revizyon No : 00

İşbu Belgenin Kapsadığı Ulusal Yeterlilik Birimleri
Kodu **Ulusal Yeterlilik Birimi Adı**
Ulusal Yeterlilik Birimleri

Belgeye ilişkin tüm öğrenme kazanımlarına <http://www.myk.gov.tr/index.php/ys> internet adresindeki ilgili Ulusal Yeterlilikten, belgeye ilişkin Europass Sertifikası Ekine ise <http://www.myk.gov.tr/index.php/ys> internet adresinden erişilebilmektedir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Seviyeleri ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) Referans Seviyeleri

30 Aralık 2008 tarihli ve 27096 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliğine göre düzenlenen MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin seviyeleri AYÇ ile uyumludur. AYÇ'yi oluşturan sekiz yeterlilik seviyesinden her biri bilgi, beceri ve yetkinlik bileşenleriyle tanımlanmıştır. Yeterlilik seviyelerine ilişkin ayrıntılı açıklamalar <http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc> internet adresinde yer almaktadır.

Belge Sorgulama
Bu belgenin doğruluk teyidi www.myk.gov.tr adresi ile ilgili yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun internet sitesi ve kare koddan yapılabilir.

Kare Kod Barkod

Şekil 3.3. Mesleki Yeterlilik Belgesi örneği (MYK, 2017)

KURULUŞ LOGOSU **KURULUŞ ADI**

MESLEKİ YETERLİLİK KİMLİK KARTI

Adı Soyadı :
Ulusal Yeterlilik Adı :
Yeterlilik Seviyesi :
Düzenlenme Tarihi : 03.04.2014
Geçerlilik Tarihi : 02.04.2019
Belge No :

Personel Belgelendirme Müdürü

Kuruluş Adı **Kuruluş İnternet Adresi**

TÜRK ADL **PERSONEL BELGELENDİRME KURULUŞU**

Kimlik Bilgileri
Adı Soyadı :
T.C. Kimlik / Pasaport No :
Ulusal Yeterlilik Referans Kodu :
Ulusal Yeterlilik Revizyon No : 00
Ulusal Yeterlilik Revizyon Tarihi :

Ulusal Yeterlilik Birimleri ve Öğrenme Kazanımları
Belgeye ilişkin tüm öğrenme kazanımlarına <http://www.myk.gov.tr/index.php/ys> internet adresindeki ilgili Ulusal Yeterlilikten, belgeye ilişkin Europass Sertifikası Ekine ise <http://www.myk.gov.tr/index.php/ys> internet adresinden erişilebilmektedir.

Belge Sorgulama
Bu belgenin doğruluk teyidi www.myk.gov.tr adresi ile ilgili yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun internet sitesi ve kare koddan yapılabilir.

Şekil 3.4. Mesleki Yeterlilik Kartı örneği (MYK, 2017)

3.1.8. Vocational Test Merkezleri (VOC-TEST)

MYK, UMY geliştirilmesi, eğitim, sınav ve belgelendirme konularında belirlenmiş olan kalite standartlarına uygun bir şekilde işlemlerde bulunulması için faaliyet göstermektedir. Bu maksatla söz konusu merkezler, ilgili sektördeki tüm örgütler, meslek ve sivil toplum kuruluşları ile ortak faaliyet göstermektedir. Ulusal Yeterlilikler Sistemi Güçlendirme Projesi (UYEP) kapsamında çeşitli projelere hibe ve destekler sağlanarak söz konusu Meslek Standartları Geliştirme, Mesleki Bilgi ve Beceri Sınav ve Belgelendirme Merkezi (VOCTEST Merkezleri) oluşmaktadır.

Bu merkezlerin kurulması da ülkemizin Avrupa Birliği uyum süreciyle ilgili bir husustur. Bu maksatla Avrupa Birliği tarafından finanse edilen VOCTEST merkezlerine yönelik hibe programları ilk olarak 2015 yılında başlamıştır. İlk aşamada belirlenen 15 adet sektör için söz konusu merkezlerin kurulabilmesi için hibe ve destekler planlanmıştır (MYK, 2017).

3.1.9. İstanbul mesleki sınav merkezi örneği

Belgelendirme Başvurusu Planlama Sorumlusu tarafından belgelendirme faaliyetleri için başvurular iki yolla alınır. Başvuru sahiplerine Belgelendirme Başvuru Formunun doldurulması ve imzalatılmasıyla veya web sayfası üzerinden adayın aday girişi/sınav kayıt kısmından çevrimiçi olarak da sağlanır.

Gelen başvurular doğrultusunda başvuru sahiplerinden aşağıdaki konular hakkında belgeler/kanıtlar Planlama Sorumlusu tarafından istenir: Her meslek yeterliliğine göre başvuru aşamasında farklı evraklar talep edilebilir. Bu detaylar her yeterlilik için oluşturulan sınav şartnamelerinde detaylandırılmıştır.

- Mesleki Eğitim Belgesi (varsa)
- Nüfus Cüzdanı Fotokopisi

Sınavların hangi gün hangi adreste olacağı bilgisi İstanbul Mesleki Sınav Merkezi (İMSM) web sayfası aracılığıyla -<https://imsm.voc-tester.com/web-> ilişkili taraflara duyurulur. Bu duyuruda sınav programının adı, seviyesi, sınav yeri ve saati bilgileri

detaylandırılır. Sınavda Uyulması Gereken Kurallar Talimatı web sayfasından deklare edilir. Başvuru sahipleri gerekli evraklar bilgisine web sayfası üzerinden de erişebilirler. Ayrıca; sınav programının son başvuru tarihi web sayfasında yayınlanmaktadır.

Başvurusu kabul edilen başvuru sahibi sınavın yer, zaman ve diğer detaylardan haberdar olması Aday Bilgi Formu ile adaya kargo, mail veya web sitesi aracılığı ile sağlanır. İMSM planlama sorumlusu tarafından adaylar sınavdan en az 2 gün öncesine kadar telefon, e-mail veya web sitesi aracılığıyla bilgilendirilir.

Planlama Sorumlusu, adayların başvuru formlarını ve evraklarını Kayıtların Kontrolü Prosedürüne göre muhafaza eder.

Başvuru Kontrolü ve Değerlendirilmesi Planlama Sorumlusu tarafından başvuru sahipleri hakkındaki başvuru formları ve kanıtlar incelenerek değerlendirme yapılır. Ayrıca koordinatör, aşağıda yazılı konularda kurumun fizibilite çalışmalarını yapar:

- Talep edilen belgeyi verebilecek yetenekte olup olmadığı
- Adayların dil ve/veya yetersizliklerinin bilincinde olarak makul sınırlar çerçevesinde özel ihtiyaçları karşılayıp karşılamayacağı (örneğin özürülüler vs. için gerekli olan gereksinimler)

Yapılan değerlendirme sonucunda başvuru sahiplerinin ve İMSM' nin uygun olup olmadığına koordinatör tarafından karar verilir.

Değerlendirme kararları için, Planlama Sorumlusu tarafından Başvuru Değerlendirme Formu doldurulur. Planlama Sorumlusu değerlendirme formlarını Koordinatöre onaylattıktan sonra, Kayıtların Kontrolü Prosedürüne göre muhafaza eder.

Başvurular değerlendirildikten sonra, İMSM Koordinatörü tarafından başvuru sahibine başvuru formu imzalatır. Bu formda tarafların mali yükümlülükleri ve gizlilik yükümlülükleri belirtilmiştir. Planlama Sorumlusu, formu onaylaması için İMSM Koordinatörüne veya kurucu müdüre iletir.

Sınav Organizasyonu ve Ölçme Değerlendirme; başvuru formları imzalandıktan sonra, aday sayısı en az 10 olduğunda İMSM Koordinatörü veya kurucu müdürü tarafından sınav kararı verilir. Sınavı yürütmek üzere değerlendiriciler görevlendirilir. Sınavda görev alan stajyer değerlendirici, değerlendirici personel (yedek personeli de içerecek şekilde) İMSM Koordinatörü tarafından belirlenir. Sınav bilgileri Güncel Sınav Programı Formu ile oluşturulur ve sınavda görev alacak stajyer değerlendirici ve değerlendirici personele mail ortamında iletilir. Bu formun doldurulması sınavda görev alacak personelin atanması anlamına gelir. Stajyer değerlendiriciler ve Değerlendiriciler Görev Tanımlarına ve ilgili talimatlara, Sınavda Uyulması Gereken Kurallar Talimatı, Sınavda Görev Alan Personelin Uyması Gereken Kurallar Rehberi'ne uygun olarak çalışırlar. Bu personellerin sınav esnasında nasıl davranmaları gerektiği, hangi kayıtları tutmaları ile ilgili detaylar görev tanımlarında ve talimatlarda detaylandırılmıştır. Uygulama sınavları Uygulama Sınav Talimatı' na, sözlü sınavlar ise Sözlü Sınav Talimatı' na göre gerçekleştirilir. Oluşturulan sınav takvimi web adresinden yayınlanır.

Soru bankasının oluşturulması ilgili ulusal yeterliliğin öğrenme çıktılarını sorgulanmasını mümkün kılacak şekilde oluşturulmuştur. Sorular soru hazırlayıcılar tarafından Soru Bankası Soruları Hazırlama Rehberine uygun olarak oluşturulur. Sınavlar, Program Komitesi tarafından onaylanmış olan soruların Sınav Şartnamelerine belirtilen süre ve sayılarda sorulmasıyla gerçekleştirilir. Teorik sınavlar soru bankasından rassal olarak seçilen her adaya farklı sıralamada soruların sorulmasını mümkün kılacak yazılım programını kullanımı ile gerçekleştirilir. Sınav cevap anahtarı bilgisayar yazılımı üzerinden elektronik olarak tutulur.

Bilgisayar üzerinden düzenlenmeyen sınavlarda yazılım programı üzerinden rassal olarak seçilen soruların çıktıları alınıp soru kitapçığı haline getirilip cevap anahtarları formu ile adaya verilmesi sağlanır.

Her adayın soru kitapçıkları (bilgisayar üzerinden yapılacaksa her adayın kullandığı bilgisayar üzerindeki soruların dağılımı) farklı sıralama ile (A soru kitapçığı, B soru kitapçığı, C soru kitapçığı, D soru kitapçığı vb.) şeklinde düzenlenir.

Sınav programları sınavdan öncesine kadar MYK' na aksi talep edilmedikçe elektronik yolla portal' a yükleyerek iletilir. Güncel Sınav Programı Formunda; hangi yeterliliklerden sınav yapılacağı, yeterliliklerin seviyesi, teorik ve uygulama sınavlarının yeri, sınavların saati, sınav görevlileri ve gözlemcileri, sınava katılacak aday sayısı ve gerekli diğer bilgiler yer alır. Bu bilgilerde değişiklik olması halinde, değişiklikler en geç sınav gününe kadar MYK' ya bildirilir. Sınavlar MYK' ya bildirilen sınav programına uygun olarak gerçekleştirilir. Bu form aynı zamanda teorik ve pratik sınavda görev alacak personellere de gönderilir.

Sınav ortamının organizasyonu, fiziksel şartların sağlanması İMSM Koordinatörü tarafından sağlanır. Aday sayısı ile uyumlu olacak şekilde ihtiyaç duyulan fiziksel, elektronik ve operasyonel gereklilikler oluşturulur.

Sınav MYK kamera rehberine göre kameraya çekilir. Kameraların sınav salonundaki tüm adayları net bir biçimde kaydedilmesini sağlayacak şekilde konumlandırılması sağlanır. Adayların konumlarının diğer adayların cevap anahtarları veya kullandıkları ekranları görmesini engelleyecek şekilde olması sağlanır.

İMSM Koordinatörü tarafından belirlenen personel tarafından sınav yerinin uygunluğu sınavdan en az bir saat önce Sınav Yeri Kontrol Formu ile gerçekleştirilir. Bu personel kontrol formu ile gerçekleştirdiği değerlendirmeyi İMSM iletilmek üzere teslim eder. Uygulama sınavın yapılacağı yerde bu değerlendirmeyi sınavın içeriğine uygun bir değerlendirici yetkinliğinde personel tarafından yapılması sağlanır. Planlanan sınav yerinde uygunsuzluk tespit edilmesi durumunda düzeltme/düzeltilici faaliyet başlatılarak gerekli asgari şartların sağlanır.

Stajyer Değerlendirici veya Değerlendiricilerin bu evrakları nasıl dolduracakları Sınavda Görev Alan Personelin Uyması Gereken Kurallar Talimatında detaylandırılmıştır. Sınavda görevlendirilen stajyer değerlendirici veya değerlendiriciler sınavın oluşturulan programa uygun olarak tamamlanmasından sorumludur. Görevli personel sınav günü ihtiyaç duyulması durumunda İMSM den lojistik destek talep edebilir. Sınav günü Sınav Yeri Kontrol Formu ile İMSM görevlendirdiği bir personel habersiz denetim yapabilir, sınavda görev alan personelin ve genel şartların uygunluğunu değerlendirir.

Teorik sınavlar, Stajyer Değerlendirici ve Değerlendiriciler tarafından yapılır. Sınavda görev alan değerlendiricinin desteklenmesi, sınavın lojistik organizasyonu stajyer değerlendirici tarafından tarafsızlık teamüllerine uygun olacak şekilde gerçekleştirilir. Teorik sınavlarda görevlendirilen sınav ekibi tarafından Sınav Yoklama Formu doldurtulur.

Sınavlar planlanan her yeterlilik için oluşturulmuş Sınav Şartnamelerine uygun olarak gerçekleştirilir. Şartnamelerde sınavlarda sorulacak soru sayısı, sınav süresi, sınavda değerlendirilen zorunlu yetkinlikler, sınava girebilmek için ön koşullar, başvuru sırasında istenilen belgeler, ölçme ve değerlendirme yöntemi, teorik ve uygulama sınavlarının uygulama şartları, uygulama sınavlarında kullanılacak ekipmanlar, belge geçerlilik süresi, gözetim ve belge yenileme dönemlerinde yapılacak uygulamalar, sınav sonuçların duyurusu ve belgelerin iletiminin nasıl yapılacağı bilgisi ile sınavda başarısız olan adayların hakları, hizmet bedeli vb. bilgiler her yeterlilik için MYK Ulusal Yeterlilikleriyle uyumlu olacak şekilde oluşturulur.

Uygulama sınavında sınavın içeriğine uygun olacak şekilde Uygulama Sınavı Kontrol Formları değerlendiriciler tarafından doldurulur ve sonuçları değerlendirilir. Uygulama sınavlarda değerlendiriciler veya stajyer değerlendiriciler tarafından Sınav Yoklama Formu doldurtulur. Uygulama sınavlarında İMSM merkezinde çalışan bir yetkilinin stajyer değerlendirici olarak görev alması sağlanır. Stajyer değerlendirici değerlendiriciye gerekli olan tüm lojistik desteği sağlamakla yükümlüdür (Diler, 2018c) (Ek A).

4. MATERYAL ve METOD

Çalışma, mesleki yeterlilik kurumu faaliyetleri çerçevesinde şantiye işçilerine yönelik mesleki yeterlilik belgesi sahip olma durumunun işçiler açısından ne anlama geldiğinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu maksatla Türkiye'nin üç önemli şehrinde inşaat işçilerine yönelik anket uygulaması bahse konu araştırma yapılmıştır. Araştırma Ankara, İstanbul ve Adana illerinde yer alan şantiye işçileri ile gerçekleştirilmiştir. Toplamda 200 adet anket uygulaması yapılmış olup bu anketlerin 52 tanesi Ankara'da, 88 tanesi İstanbul'da ve 60 tanesi Adana illerindeki işçilerle yapılmıştır.

Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olan olmayan, çeşitli tecrübe ve uzmanlıklara sahip olan şantiye işçileri ile yapılan anket çalışması sonucunda işçilerin genel olarak Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olma ve MYK faaliyetlerine olan bakış açılarının ne olduğuna yönelik tespitler yapılmıştır.

Anket uygulamasına dâhil edilen şantiyelerdeki çalışanlara yönelik MYK faaliyetleri, şantiye çalışanlarının Mesleki Yeterlilik Belgesi ve mesleki yeterlilik eğitim faaliyetlerine olan bakış açılarını ve bu konudaki değerlendirmelerini içermektedir. Mesleki yeterlilik sınavı faaliyetlerinin niteliği, bu faaliyetlerin işçilerin mesleki gelişimlerine olan katkıları, eğitim faaliyetlerini icra eden kişilerin sahip oldukları niteliklerin yeterliliği, bilgi-becerileri, genel öğretici davranışları, hazırlanan eğitim faaliyet programlarının içeriği ve en önemlisi bu eğitim ve sertifika programlarının işçilerin mesleki gelişim ve iş bulmaları gibi önemli konulara olan katkısının ne olduğu incelenmiştir.

4.1. Materyal

Araştırma verilerini elde edebilmek için; Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Erdoğan Sakal (2010)'ın Türkiye Büyük Millet Meclisinde Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Düzenlenmesi isimli tez çalışmasından derlenmiş olan “Hizmet İçi Eğitim Değerlendirme Formu (Kişisel Bilgiler ve Hizmet İçi Eğitim Değerlendirme Ölçeği)” anketi baz alınmıştır.

İlgili anket iki bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde “Kişisel Bilgiler” ikinci bölümde ise “Mesleki Yeterlilik Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi” yer almaktadır. Ankette yer alan maddeleri değerlendirmek için 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgiler bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, deneyim süresi, eğitimi, gelir düzeyi, görevi ve Mesleki Yeterlilik Belgesine sahiplik durumuna ilişkin sorular yer almaktadır.

4.2. Metod

Araştırma, şantiye çalışanlarına verilen mesleki yeterlilik sınavı faaliyetlerine ilişkin görüşleri anket yardımıyla tespit etme amacı taşıdığından Betimsel Tarama Yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu ise Ankara, İstanbul ve Adana illerinde yer alan inşaat şantiyelerinde görevli olan çalışanlar ve ustabaşları oluşturmuştur. Bu kapsamda 200 (iki yüz) personele anket çalışması uygulanmıştır.

Araştırma kapsamındaki verilerin elde edilebilmesi amacıyla öncelikle işçilerle anket yapabilmek için ilgili şantiye şefliklerinden izinler alınmıştır. Şantiye işçi ve ustabaşı kişileriyle anket yapabilmek için alınan izinler sonrası mümkün olan ve kabul eden tüm işçilerle anket yapılması sağlanmıştır.

Araştırma kapsamında anket uygulaması yapılan personelin küçük bir kısmını yöneticiler oluşturmaktadır. Yapılan anketlerin büyük çoğunluğu şantiye işçileri sınıfındaki alt kademe çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Bilfiil işçi olarak çalışanlar haricindeki personel sayısı çok kısıtlı olması sebebiyle yapılan araştırma ağırlıklı olarak şantiye işçilerinin görüşlerini yansıttığı kabul edilerek değerlendirilmiştir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen veriler STATA12 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında; t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Çapraz Çizelge Analizi yapılmıştır. Çizelgeler ve şekiller oluşturularak sonuç bölümünde yorumlanmıştır. Verilerle yapılan tüm analizlerde 0,05 anlamlılık düzeyi göz önüne alınarak değerlendirmelerde bulunulmuştur.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Verilerin Analizi

Yapılan anketler sonucunda elde edilen veriler STATA12 paket programına girilerek değerlendirmeleri yapılmıştır. Araştırma kapsamında; t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Çapraz Çizelge Analizi kullanılmış, elde edilen sonuçlar çizelgeler halinde sunulurak yorumlanmaya çalışılmıştır. Uygulanan anketin ölçek güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach's Alfa) yararlanılmış olup, 15 (On beş) soruluk ölçeğin güvenilirlik düzeyi (alfa katsayısı) 0,917 olarak belirlenmiştir (Çizelge 5.1).

Çizelge 5.1. Ölçeğin güvenilirlik istatistikleri

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,917	15

Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesinin yaşa göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 5.2'de verilmiştir. Analiz sonucuna göre Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesi yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde yaş arttıķça Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesine yönelik puanın da arttığı sonucuna varılmıştır.

Çizelge 5.2. Yaş bakımından karşılaştırma testi (ANOVA)

Yaş	n	X	p
15-25	39	1,991	0,037*
26-35	65	3,585	
36-45	57	3,417	
46-55	29	3,949	
56+	10	4,125	

* $p<0.05$

Hipotez: Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesinde, ilgili çalışanın yaşındaki artış, personel görüşlerindeki pozitifliği arttırmaktadır.

Genç yaştaki bireylerin ağırlıklı olarak söz konusu mesleki eğitim faaliyetleri ve sonuçları hakkında olumsuz geri bildirim yapmaları genç bireylerin birçoğunun bu işleri benimsemediğinin bir ifadesi olarak değerlendirmek mümkündür. Buna ek olarak genç yaştaki çalışanların genellikle çalışma/hizmet sürelerinin kısa olduğu, yani aynı işyerinde uzun süre çalışmadan iş değiştirdikleri anlamı çıkmaktadır. Ancak yaş ilerledikçe kişilerin alternatif bir işe kabul edilme olasılıkları gittikçe düşmesinin de etkisiyle çalıştıkları yere karşı olan aidiyetleri de artmaktadır. Bu sebeple bu çerçevede yapılan eğitim vb. tüm faaliyetlere nispeten yaşlı olan kişiler daha olumlu geri dönüşler sağlamaktadır.

Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 5.3’de verilmiştir. Analiz sonucuna göre Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesi eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde eğitim seviyesi yükseldikçe Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesine yönelik puanın da arttığı sonucuna varılmıştır.

Çizelge 5.3. Eğitim düzeyi bakımında karşılaştırma testi (ANOVA)

Eğitim Düzeyi	n	X	p
İlkokul	46	2,125	0,041*
Ortaokul	60	2,411	
Lise	80	2,957	
Üniversite	14	3,112	

***p<0.05**

Hipotez: Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesinde, ilgili personelin eğitim düzeyindeki artış, eğitim faaliyetlerine ilişkin pozitif görüşlerde artışa neden olmaktadır.

Eğitim d¼zeyi değişkenine g¼re elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde esasen personelin eğitim d¼zeyi arttıa mesleki eğitim faaliyetleri hakkındaki pozitif geri bildirimlerde artış g¼r¼lmektedir. Analiz sonucunda bulunan p değeri kontrol edildiğinde 0,05 anlamlılık d¼zeyi içerisinde-dir. Dolayısıyla araştırma ¼ncesinde personelin eğitim d¼zeyi değişkeniyle ilgili olarak kurulan hipotezin kabul edildiği ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Temelinde bir eğitim faaliyeti olan mesleki yeterlilik sistemine karşı eğitimili çalışanların daha olumlu baktıkları g¼r¼lmektedir. Eğitim seviyesi d¼řt¼ke kişilerdeki genel algının bu işleri yapmak için bu t¼r faaliyetlere gerek olmadığı şeklindedir. Dolayısıyla bu analiz sonucu mesleki eğitim faaliyetlerinin daha başarılı olabilmesi için temel eğitim d¼zeyinde de bir y¼kselme gerekliliği konusunda fikir vermektedir.

Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesinin gelir d¼zeyine g¼re farklılık g¼sterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları izelge 5.4’de verilmiştir. Analiz sonucuna g¼re Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesi gelir d¼zeyine g¼re istatistiksel olarak anlamlı d¼zeyde farklılık g¼stermektedir ($p < 0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde gelir arttıa Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesine y¼nelik puanın da arttığı sonucuna varılmıştır.

Çizelge 5.4. Gelir bakımından karşılaştırma testi (ANOVA)

Gelir D¼zeyi	n	X	p
...- 1603TL	12	2,003	0,047*
1603-2000TL	78	2,119	
2000-3000TL	85	2,157	
3000-4000TL	17	2,171	
4000- ...TL	8	2,355	

* $p < 0,05$

Hipotez: Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesinde, ilgili personelin gelir düzeyindeki artış, eğitim faaliyetlerine ilişkin pozitif görüşlerde artışa neden olmaktadır.

Burada gelir düzeyindeki artışın kişilerin mesleki aidiyetlerini yükselttiği düşüncesi sonucu çıkmaktadır. Gelir seviyesi yüksek olan kişilerin de genel itibarıyla mesleki deneyimleri yüksek olan ve aynı zamanda ileriki yaş gruplarında olan kişilerden oluştuğu görülmektedir. Bu sebeple söz konusu temel değişkenler arasında da bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Gelir seviyesi düşük kişilerden gelen cevapların daha çok muhalif ve olumsuz nitelikte olduğu dikkati çekmektedir.

Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesinin mesleki deneyime göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Çizelge 5.5’de verilmiştir. Analiz sonucuna göre Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesi mesleki deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde mesleki deneyim arttıkça Mesleki Yeterlilik Faaliyetlerinin değerlendirilmesine yönelik puanın da arttığı sonucuna varılmıştır.

Çizelge 5.5. Mesleki deneyim bakımından karşılaştırma testi (ANOVA)

Mesleki Deneyim	n	X	p
1 yıldan az	59	3,001	0,017*
1-3 yıl	77	3,133	
4-6 yıl	31	3,594	
7-9 yıl	26	3,587	
10+ yıl	7	3,982	

***p<0.05**

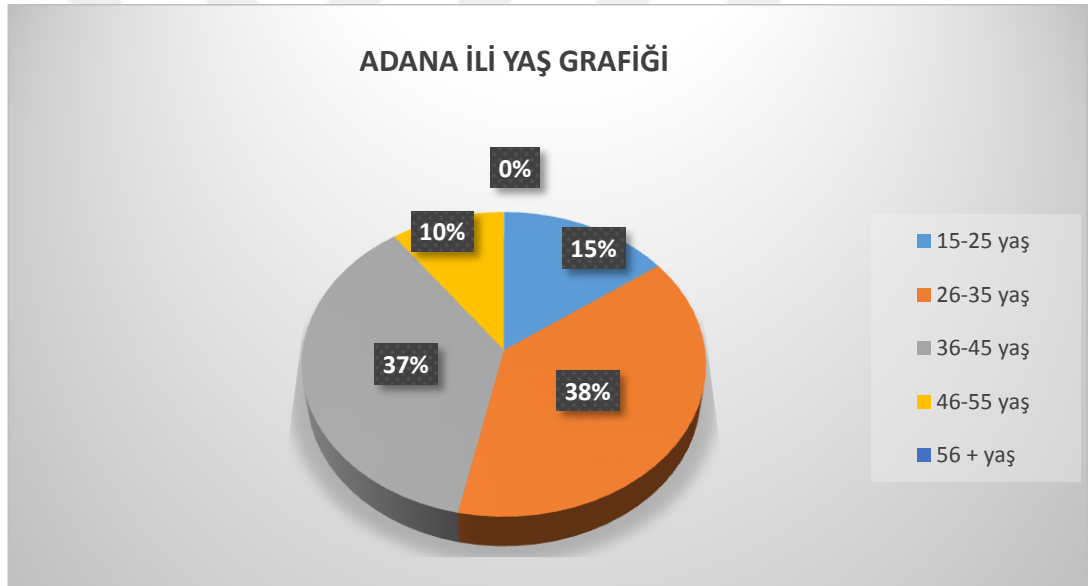
Hipotez: Mesleki Yeterlilik Eğitim Faaliyetlerinin değerlendirilmesinde, Mesleki deneyim düzeyinin değişkenlik göstermesi sonuçlar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Mesleki Deneyim Değişkenine göre Mesleki Yeterlilik Eğitim Faaliyetlerinin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar incelendiğinde en yüksek ortalamanın en uzun süredir çalışan deneyimli personellere ait olduğu görülmektedir. Deneyim düzeyi azaldıkça doğrusal bir azalış olmasa da genel itibarıyla Mesleki Yeterlilik Eğitim Faaliyetlerini pozitif değerlendirme düzeyi de azalmaktadır.

5.2. İllere Göre Analiz

5.2.1. Adana

Adana ilindeki şantiyelerde görev alan çalışanların yaşlarına göre dağılımlarını gösteren pasta grafiği Şekil 5.1’de verilmiştir.



Şekil 5.1. Adana ili yaş grafiği

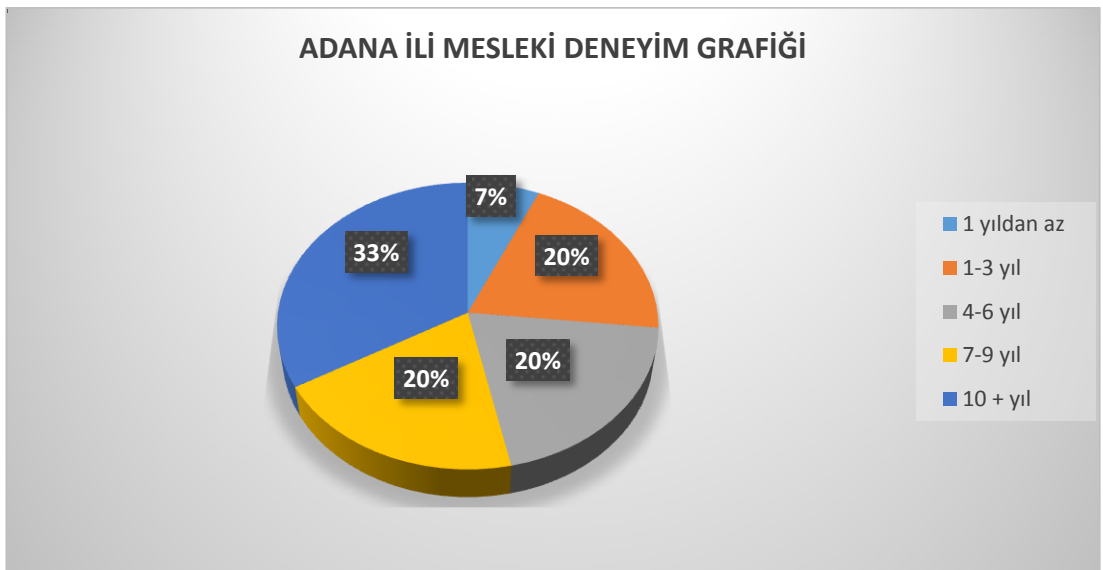
Grafik incelendiğinde 15-25 yaş aralığında %15, 26-35 yaş aralığında %38, 36-45 yaş aralığında %37, 46-55 yaş aralığında ise %10 olarak tespit edilirken 56 ve üstü yaş grubunda katılımcı olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre %90 oranında çalışma gücünün 45 yaş altı genç nüfustan oluştuğu bulgusuna varılmıştır.

Şekil 5.2'deki grafik incelediğinde ankete katılanların %97'sini erkeklerin, %3' nü ise kadınların oluşturduğu tespit edilmiştir.



Şekil 5.2. Adana ili cinsiyet grafiği

Mesleki Deneyim süresine göre değerlendirilme yapıldığında 1 yıldan az deneyimi olan %7, 1-3 yıl aralığında %20, 4-6 yıl aralığında %20, 7-9 yıl %20, 10 yıl üstü %33 olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.3). Bu sonuçlara göre 4 yıl ve üzeri çalışanlar deneyimli kabul edilerek çalışanların %73' ünün işlerinde deneyimli olduğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.3. Adana ili mesleki deneyim grafiği

Eğitim düzeyine bakıldığında ilkokul mezunu %7, ortaokul mezunu %23, lise mezunu %65, üniversite mezunu %5, yüksek lisans ve doktora mezunu olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların %95 oranında ilkokul, ortaokul ve lise yeterliğine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır (Şekil 5.4).



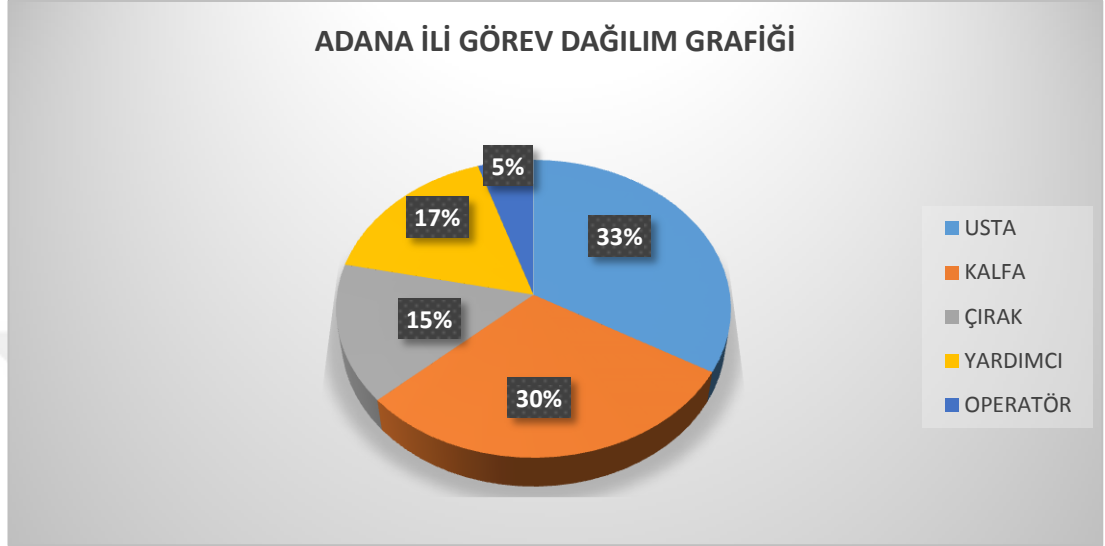
Şekil 5.4. Adana ili eğitim seviyesi grafiği

İşçilerin gelir düzeyi 2018 yılı asgari ücret tarifesine göre değerlendirildiğinde 1603 TL altında %5, 1603-2000 TL arasında %77, 2000-3000 TL arasında %15, 3000-4000 TL arasında %1 ve 4000 TL ve üstünde %2 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.5). Bu sonuçlara göre çalışanların %82'sinin aylık 2000 TL ve altında gelir düzeyine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.5. Adana ili gelir düzeyi grafiği

Şekil 5.6' da verilen görev dağılımı incelendiğinde %33 Usta, %30 kalfa, %15 çırak, %17 yardımcı, %5 operatör olduğu ankete katılanlar tarafından beyan edilmiştir. (Şekil 5.6). Bu bilgiler baz alınarak incelendiğinde işin ehli olduğunu beyan eden usta ve kalfaların oranının çoğunlukta olduğu görülmüştür.



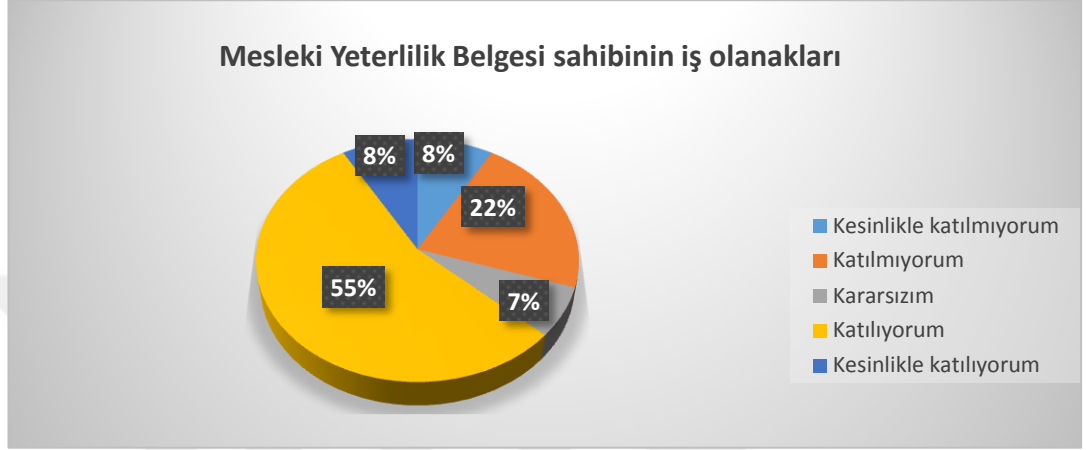
Şekil 5.6. Adana ili görev dağılım grafiği

MYB sahip olma oranının %67 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların %67'sinin Mesleki Yeterlilik Belgesi konusunda bilgiye sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır (Şekil 5.7).



Şekil 5.7. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak daha iyi iş olanakları sağladı/sağlayacağına inanıyorum” yargısına %8 Kesinlikle katılmıyorum, %22 Katılmıyorum, %7 Kararsızım, %55 Katılıyorum, %8 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.8). Bu sonuçlara göre %63 oranında çalışanın belgeye sahip olmanın yararlı olacağını düşündüğü bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.8. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibinin iş olanakları

Çalışan işçilerin mesleki yeterlilik eğitimi alma oranının %57 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.9). Bu sonuçlara göre %57 oranında çalışanın mesleki bilgiye sahip ve eğitilmiş kişilerden oluştuğu sonucuna varılmıştır.



Şekil 5.9. Mesleki Yeterlilik eğitimi alma

‘Mesleki Yeterlilik Belgesi alım süreçlerini (Eğitim ve Sınav süreci) kendi gelişimim açısından başarılı buluyorum’ ifadesine %5 Kesinlikle katılmıyorum, %17 Katılmıyorum, %11 Kararsızım, %60 Katılıyorum, %7 Kesinlikle katılıyorum olarak

tespit edilmiştir (Şekil 5.10). Bu sonuçlara göre %67 oranında çalışanın belge alım sürecinde mesleki olarak kendisini geliştirdiği bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.10. Mesleki Yeterlilik süreçlerini kendi gelişimi açısından başarılı bulma

“Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanıyorum” ifadesine %2 Kesinlikle katılmıyorum, %11 Katılmıyorum, %5 Kararsızım, %60 Katılıyorum, %22 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.11). Bu sonuçlara göre %82 oranında çalışanın Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inandıkları sonucuna varılmıştır.



Şekil 5.11. Mesleki Yeterlilik Sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanma

“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum” yargısına %3 Kesinlikle katılmıyorum, %28 Katılmıyorum, %20 Kararsızım, %47 Katılıyorum, %2 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.12). Bu sonuçlara göre çalışanların %49’unun Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğu konusunda görüş bildirmiştir.



Şekil 5.12. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı Mesleki Yeterlilik Belgesi denetimlerinin yeterli olduğunu düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanıyorum” yargısına %7 Kesinlikle katılmıyorum, %22 Katılmıyorum, %10 Kararsızım, %46 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.13). Bu sonuçlara göre %61 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.13. Uygulamanın bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünüyorum” ifadesine %5 Kesinlikle katılmıyorum, %13 Katılmıyorum, %18 Kararsızım, %57 Katılıyorum, %7 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.14). Bu sonuçlara göre %64 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşündüğüne inandıkları sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 5.14. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünme

“Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünüyorum” ifadesine %5 Kesinlikle katılmıyorum, %13 Katılmıyorum, %18 Kararsızım, %52 Katılıyorum, %12 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.15). Bu sonuçlara göre %64 oranında çalışanların belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğine inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.15. Çalışanların belgelendirme süreci ve sonrasında mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünüyorum” ifadesine %7 Kesinlikle katılmıyorum, %10 Katılmıyorum, %18 Kararsızım, %63 Katılıyorum, %2 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.16). Bu sonuçlara göre %65 oranında çalışanların belge aldıktan sonra daha kaliteli çalıştıklarına inandıkları sonucu elde edilmiştir.



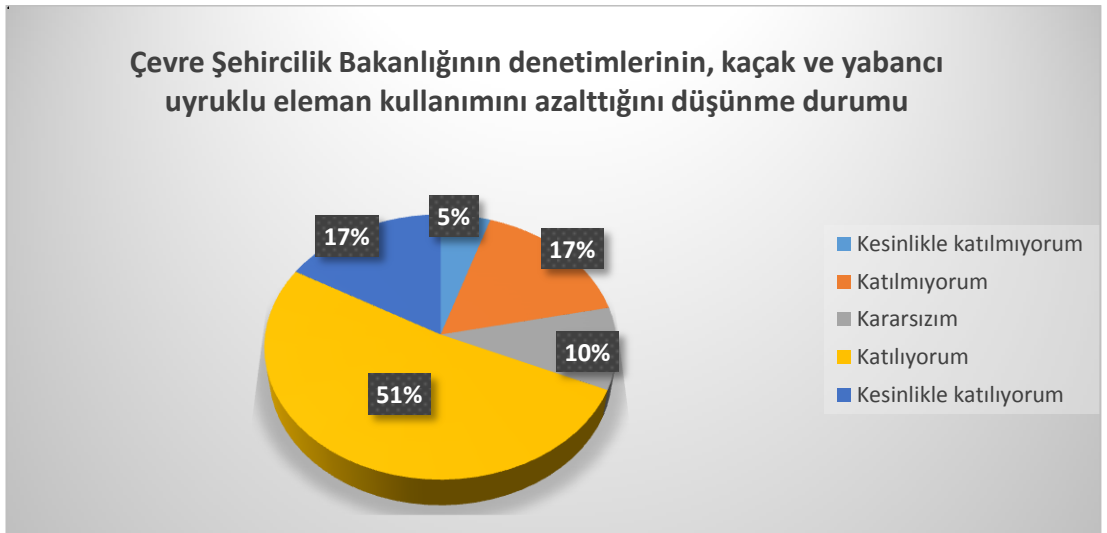
Şekil 5.16. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum” ifadesine %7 Kesinlikle katılmıyorum, %33 Katılmıyorum, %27 Kararsızım, %33 Katılıyorum, %0 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.17). Bu sonuçlara göre %33 oranında gelirlerinde değişiklik olmayacağına %33 oranında ise gelir düzeyinin artacağına inandıklarını belirtmelerinden dolayı eşit bir sonuca varılmıştır. Diğer bulguları incelediğimizde ise çalışanların %27’sinin emin olamadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.



Şekil 5.17. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancı olumlu yönde etkileyeceğini düşünme

“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünüyorum” ifadesine %5 Kesinlikle katılmıyorum, %17 Katılmıyorum, %10 Kararsızım, %51 Katılıyorum, %17 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.18). Bu sonuçlara göre %68 oranında çalışanların kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımının azaldığını düşündükleri bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.18. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak ve yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünme

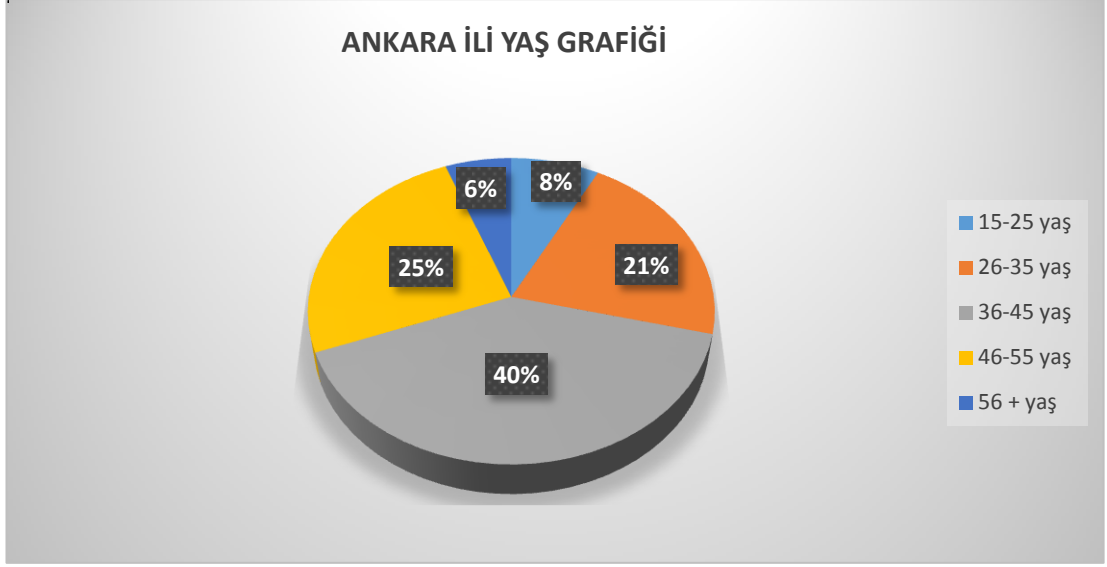
“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünüyorum” ifadesine %9 Kesinlikle katılmıyorum, %13 Katılmıyorum, %13 Kararsızım, %47 Katılıyorum, %18 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.19). Bu sonuçlara göre %65 oranında çalışanların belge sahibi olduktan sonra belgesiz çalışanlardan farklı olacaklarını düşündükleri bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.19. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünme

5.2.2. Ankara

Katılımcılar yaşa göre incelendiğinde 15-25 yaş aralığında %8, 26-35 yaş aralığında %21, 36-45 yaş aralığında %40, 46-55 yaş aralığında %25 ve 56 yaş ve üstü ise %6 olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.20). Bu sonuçlara göre %69 oranında çalışma gücünün 45 yaş altı genç nüfustan oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



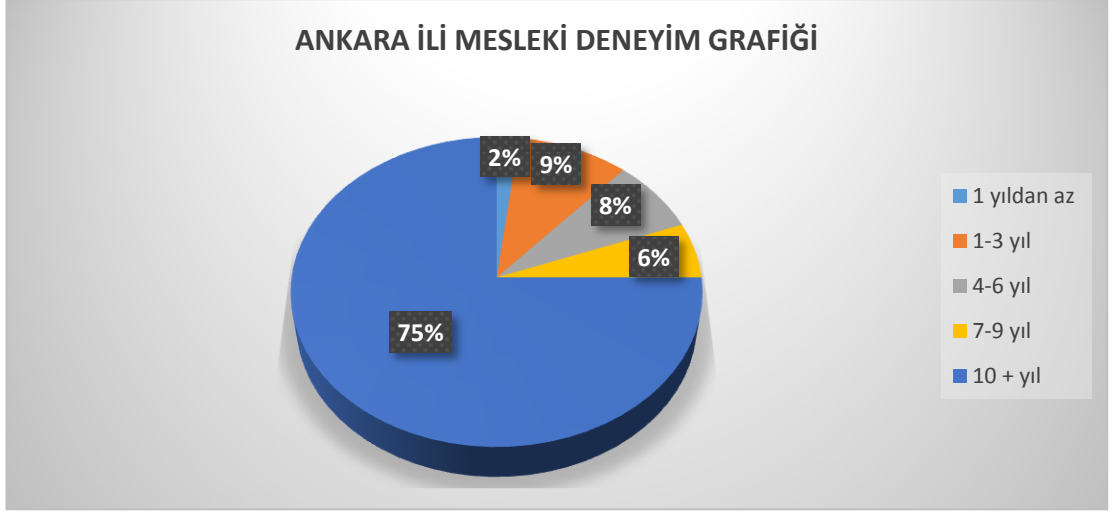
Şekil 5.20. Ankara ili yaş grafiği

Katılımcılar cinsiyete göre incelendiğinde Ankara ilinde ankete katılanların tamamı erkeklerden oluştuğu görülmektedir (Şekil 5.21).



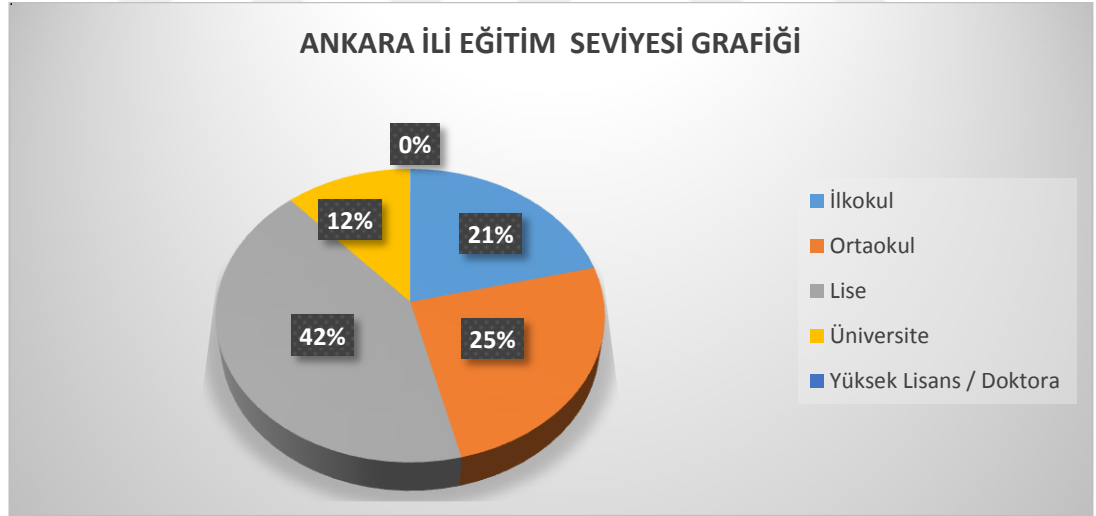
Şekil 5.21. Ankara ili cinsiyet grafiği

Mesleki deneyim süresine göre değerlendirilme yapıldığında 1 yıldan az deneyimi olan %2, 1-3 yıl aralığında %9, 4-6 yıl aralığında %8, 7-9 yıl %6, 10 yıl üstü %75 olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.22). Bu sonuçlara göre 4 yıl ve üzeri çalışanlar deneyimli kabul edilerek çalışanların %89' unun işlerinde deneyimli olduğu bulgusuna varılmıştır.



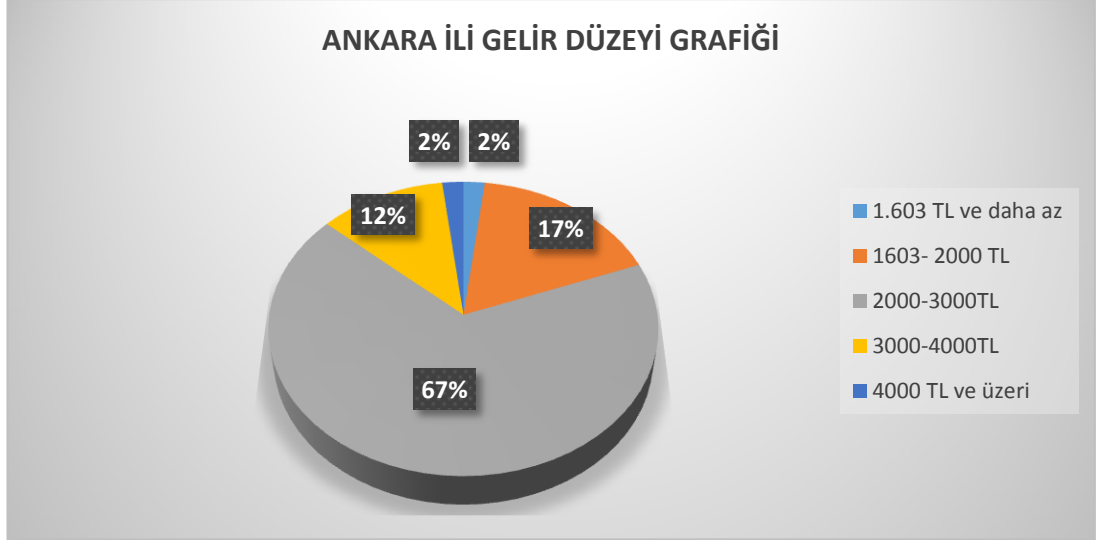
Şekil 5.22. Ankara ili mesleki deneyim grafiği

Eğitim düzeyine bakıldığında ilkokul mezunu %21, ortaokul mezunu %25, Lise mezunu %42, üniversite mezunu %12, yüksek lisans ve doktora mezunu olmadığı tespit edilmiştir (Şekil 5.23). Bu sonuçlara göre %88 oranında çalışanların ilkokul, ortaokul ve lise yeterliğine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



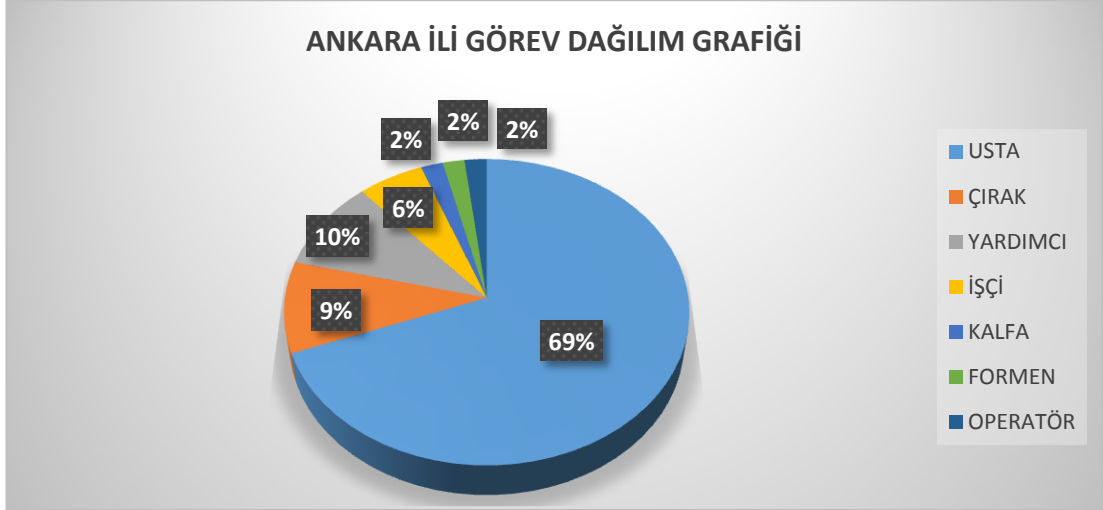
Şekil 5.23. Ankara ili eğitim seviyesi grafiği

Katılımcılar 2018 yılı asgari ücret tarifesine göre değerlendirildiğinde 1603 TL altında %2, 1603-2000 TL arasında %17, 2000-3000 TL arasında %67, 3000-4000 TL arasında %12 ve 4000 TL ve üstünde ise %2 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.24). Bu sonuçlara göre %86 oranında çalışanların aylık 3000 TL ve altında gelir düzeyine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



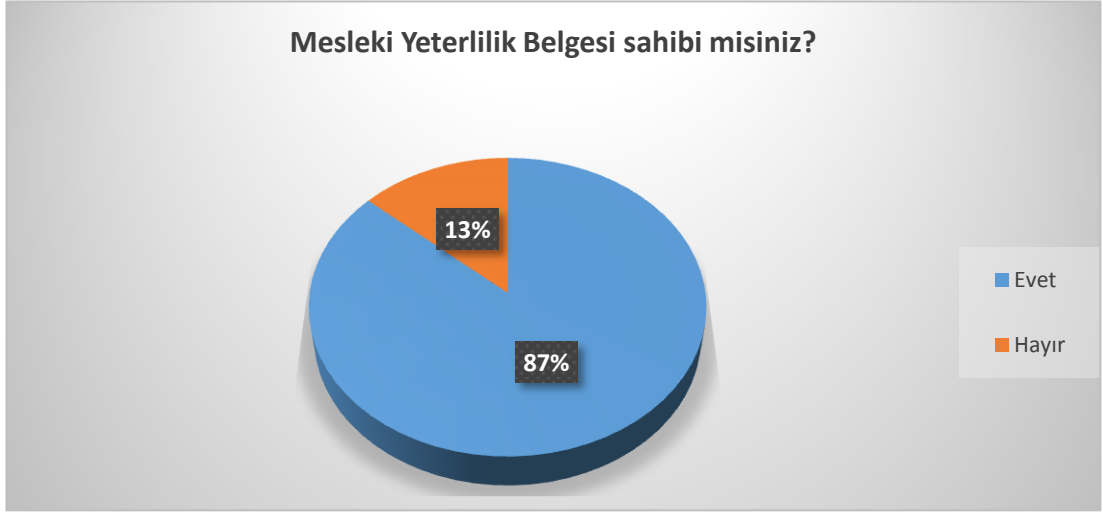
Şekil 5.24. Ankara ili gelir düzeyi grafiği

Görev dağılımı incelendiğinde %69 Usta, %2 kalfa, %9 çırak, %10 yardımcı, %2 operatör, %2 formen, %6 işçi olduğu ankete katılanlar tarafından beyan edilmiştir (Şekil 5.25). Bu bilgiler baz alınarak incelendiğinde işin ehli olduğunu beyan eden usta ve kalfaların oranının çoğunlukta olduğu görülmüştür.



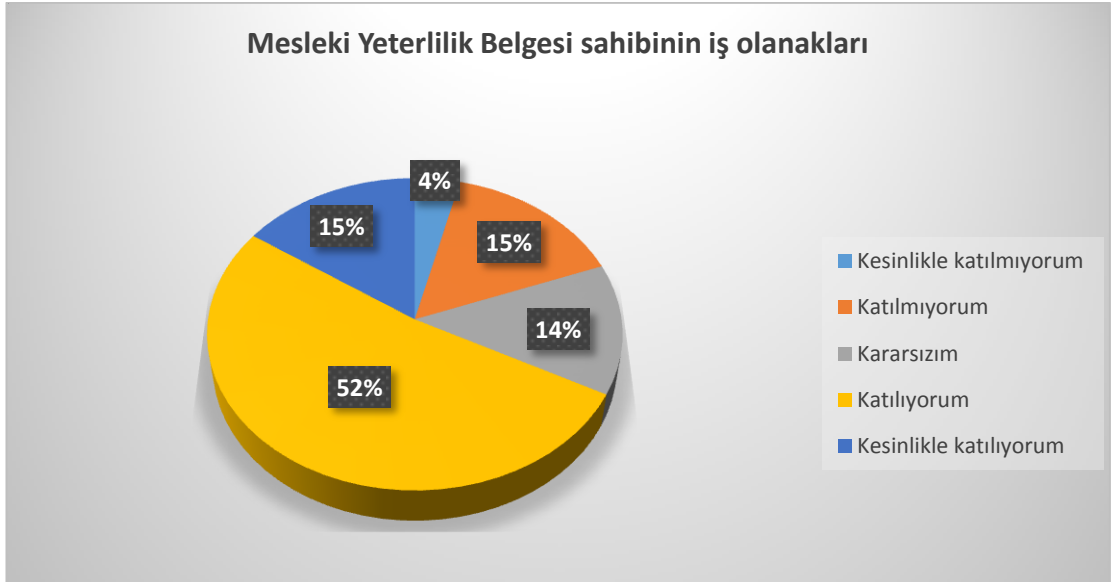
Şekil 5.25. Ankara ili görev dağılım grafiği

Mesleki yeterlilik belgesine sahip olma oranının %87 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.26). Bu sonuçlara göre çalışanların %87'sinin Mesleki Yeterlilik Belgesi konusunda bilgiye sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.26. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak daha iyi iş olanakları sağladı/sağlayacağına inanıyorum” yargısına %4 Kesinlikle katılmıyorum, %15 Katılmıyorum, %14 Kararsızım, %52 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.27). Bu sonuçlara göre %67 oranında çalışanın belgeye sahip olmanın yararlı olacağını düşündüğü bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.27. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibinin iş olanakları

Çalışan işçilerin mesleki yeterlilik eğitimi alma oranının %79 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.28). Bu sonuçlara göre %79 oranında çalışanların mesleki bilgiye sahip ve eğitilmiş kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.28. Mesleki Yeterlilik Eğitimi alma

“Mesleki Yeterlilik belgesi alım süreçlerini (Eğitim ve Sınav süreci) kendi gelişimim açısından başarılı buluyorum” ifadesine %2 Kesinlikle katılmıyorum, %12 Katılmıyorum, %15 Kararsızım, %56 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.29). Bu sonuçlara göre %71 oranında çalışanların belge alım süreçlerinde mesleki olarak kendilerini geliştirdikleri bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.29. Mesleki Yeterlilik süreçlerini kendi gelişimi açısından başarılı bulma

“Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanıyorum” ifadesine %6 Kesinlikle katılmıyorum, %7 Katılmıyorum, %8 Kararsızım, %52 Katılıyorum, %27 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir

(Şekil 5.30). Bu sonuçlara göre çalışanların %79'unun Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.30. Mesleki Yeterlilik Sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanma

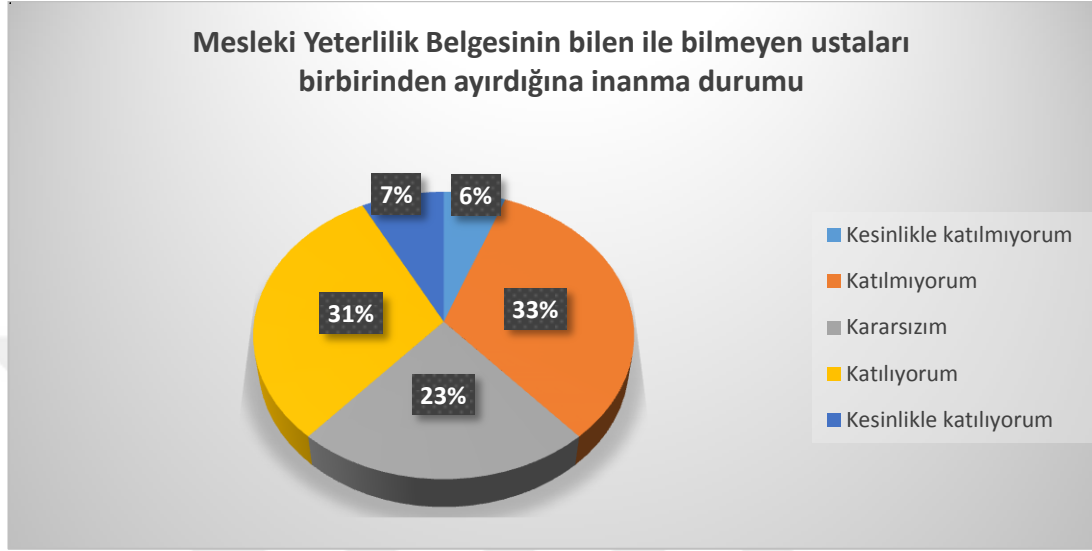
“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum” yargısına %2 Kesinlikle katılmıyorum, %21 Katılmıyorum, %35 Kararsızım, %27 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.31). Bu sonuçlara göre çalışanların %42'si Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğu konusunda görüş bildirmiştir.



Şekil 5.31. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı Mesleki Yeterlilik Belgesi denetimlerinin yeterli olduğunu düşünme

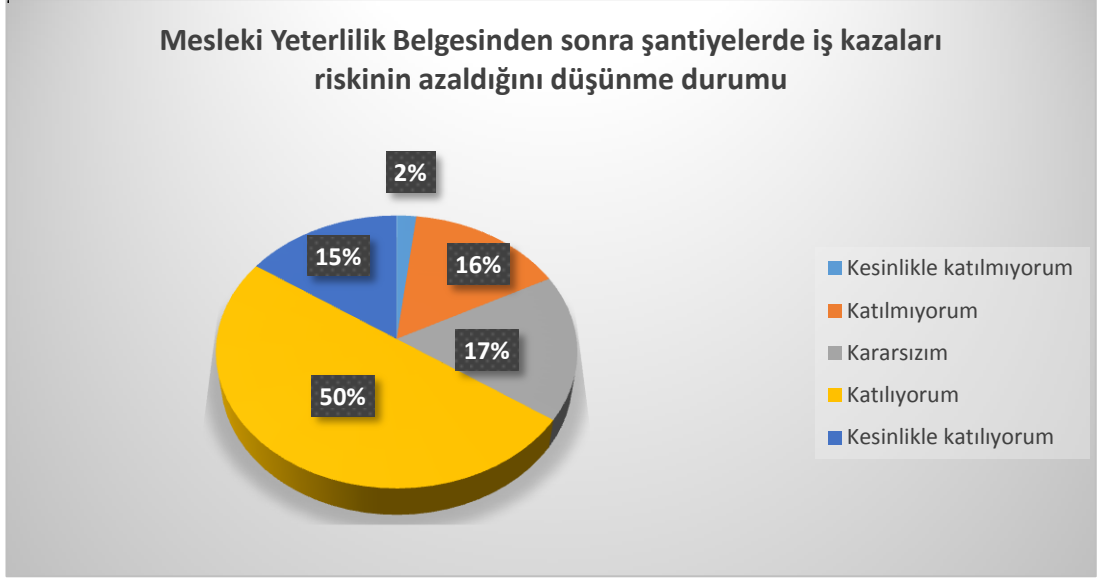
“Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanıyorum” yargısına %6 Kesinlikle katılmıyorum, %33 Katılmıyorum,

%23 Kararsızım, %31 Katılıyorum, %7 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.32). Bu sonuçlara göre %38 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.32. Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünüyorum” yargısına %2 Kesinlikle katılmıyorum, %16 Katılmıyorum, %17 Kararsızım, %50 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.33). Bu sonuçlara göre %65 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığına inandıkları sonucuna ulaşmıştır.



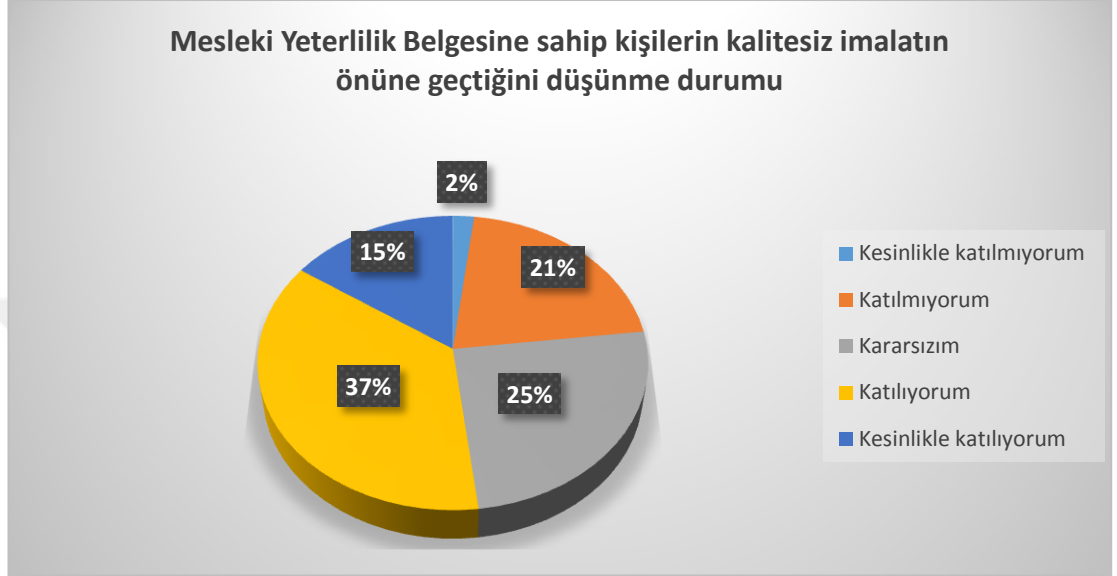
Şekil 5.33. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünme

“Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünüyorum” ifadesine %2 Kesinlikle katılmıyorum, %17 Katılmıyorum, %13 Kararsızım, %58 Katılıyorum, %10 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.34). Bu sonuçlara göre çalışanların %68’inin belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğine inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.34. Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünüyorum” ifadesine %2 Kesinlikle katılmıyorum, %21 Katılmıyorum, %25 Kararsızım, %37 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.35). Bu sonuçlara göre %52 oranında çalışanın belge aldıktan sonra daha kaliteli çalıştıklarına inandıkları sonucu elde edilmiştir.



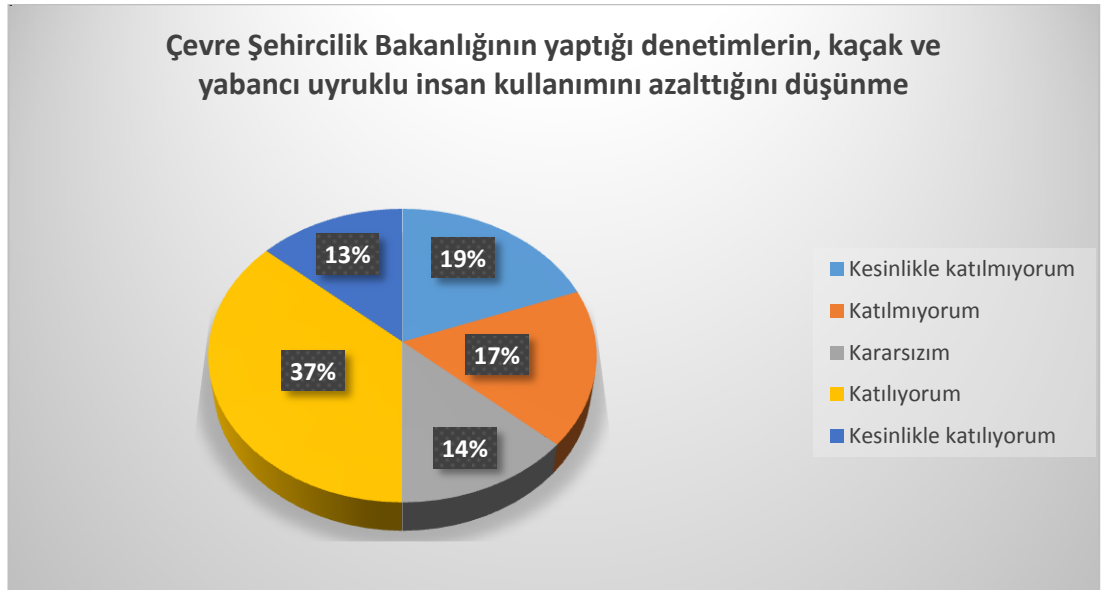
Şekil 5.35. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum” ifadesine %15 Kesinlikle katılmıyorum, %27 Katılmıyorum, %23 Kararsızım, %25 Katılıyorum, %10 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.36). Bu sonuçlara göre %42 oranında gelirlerinde değişiklik olmayacağına %35 oranında ise gelir düzeyinin artacağına inandıklarını belirtmelerinden dolayı birbirine yakın bir sonuca varılmıştır. Diğer bulgular incelendiğinde ise çalışanların %23'ünün ise tam olarak emin olamadığı sonucu ortaya çıkmıştır.



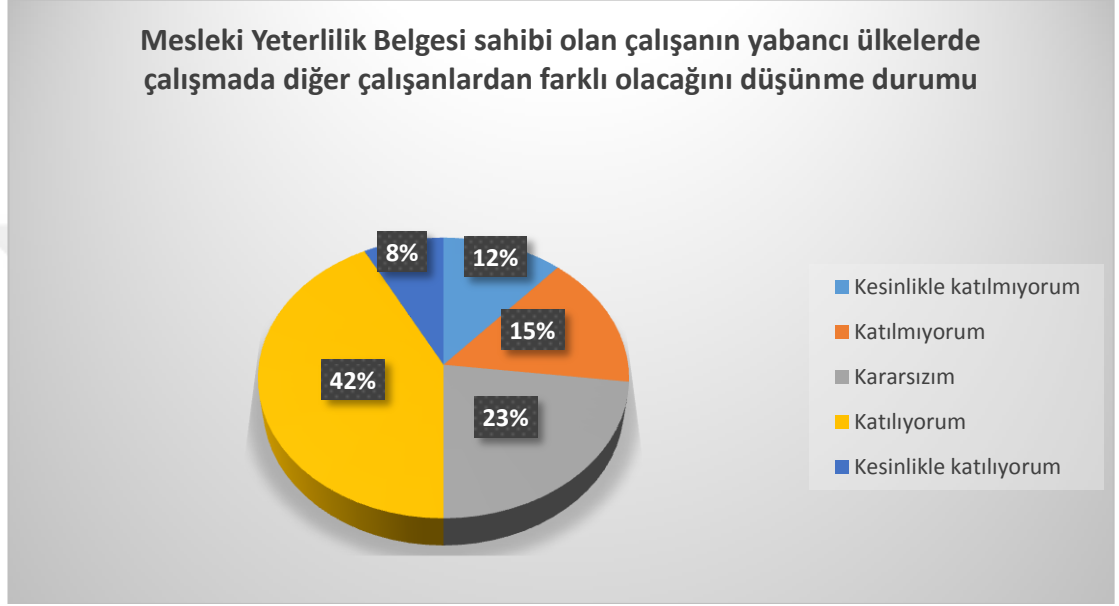
Şekil 5.36. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünme

“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımının azalttığını düşünüyorum” ifadesine %19 Kesinlikle katılmıyorum, %17 Katılmıyorum, %14 Kararsızım, %37 Katılıyorum, %13 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.37). Bu sonuçlara göre %50 oranında çalışanların kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımının azaldığını düşündükleri bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.37. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünme

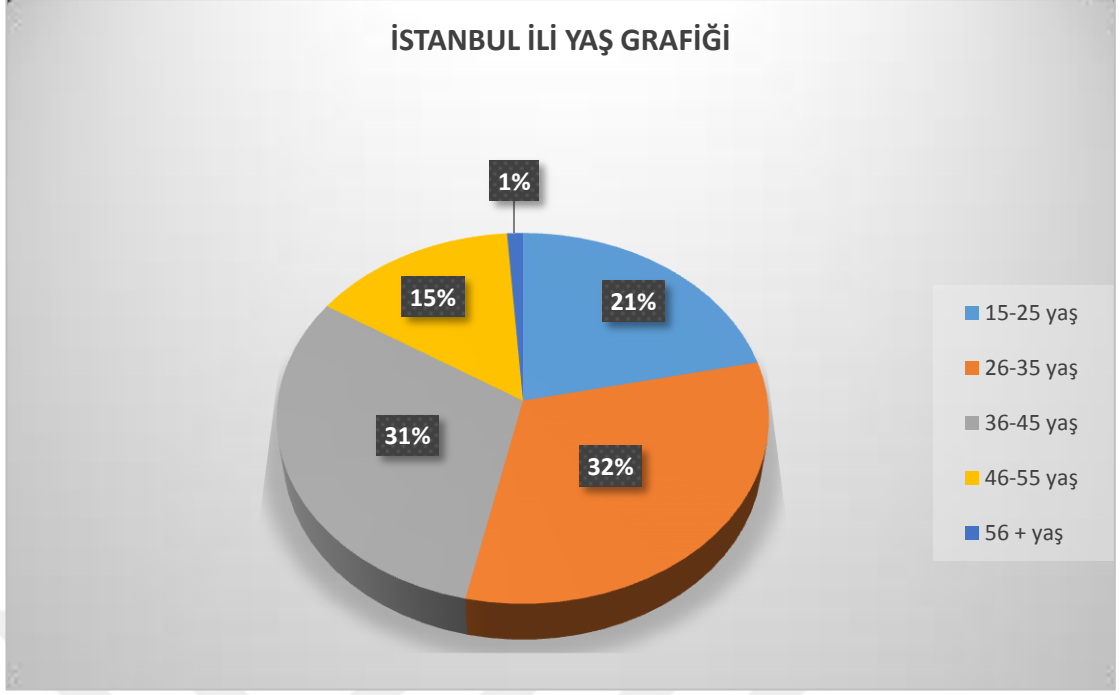
“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünüyorum” ifadesine %12 Kesinlikle katılmıyorum, %15 Katılmıyorum, %23 Kararsızım, %42 Katılıyorum, %8 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.38). Bu sonuçlara göre %50 oranında çalışanların belge sahibi olduktan sonra belgesiz çalışanlardan farklı olacaklarını düşündükleri bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.38. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yurt dışında çalışması durumunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünme

5.2.3. İstanbul

İstanbul ilindeki katılımcılar yaşa göre incelendiğinde 15-25 yaş aralığında %21, 26-35 yaş aralığında %32, 36-45 yaş aralığında %31, 46-55 yaş aralığında %15 ve 56 yaş ve üstü ise %1 olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.39). Bu sonuçlara göre %84 oranında çalışma gücü 45 yaş altı genç nüfustan oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.39. İstanbul ili yaş grafiği

Cinsiyete göre elde edilen verilere bakıldığında çalışanların tamamının erkeklerden oluştuğu Şekil 5.40'da görülmektedir.



Şekil 5.40. İstanbul ili cinsiyet grafiği

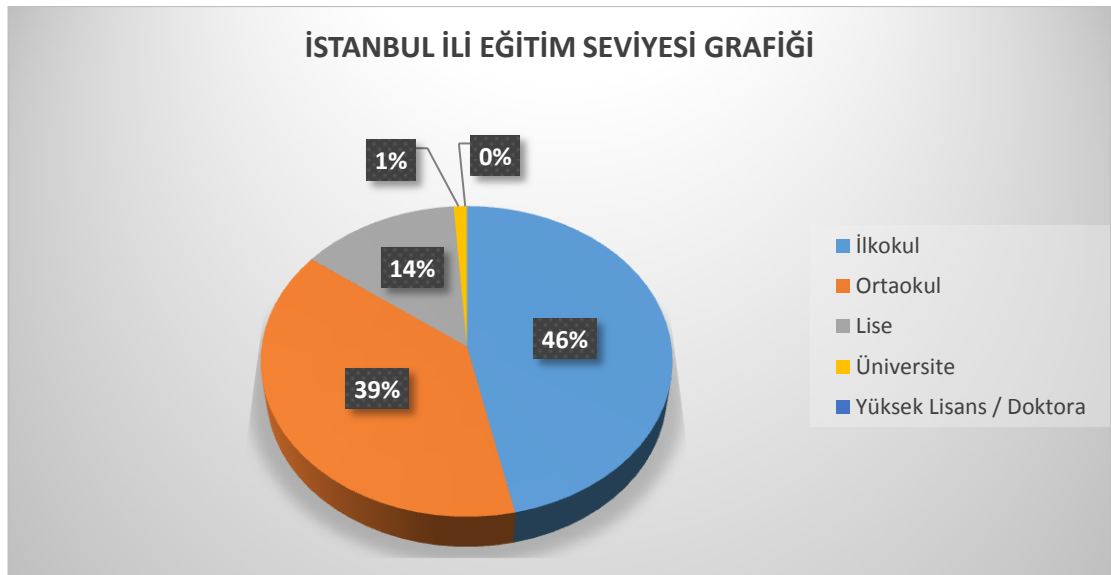
Mesleki deneyim süresine göre değerlendirilme yapıldığında 1 yıldan az deneyimi olan %5, 1-3 yıl aralığında %17, 4-6 yıl aralığında %23, 7-9 yıl aralığında %23 ve 10 yıl ve üstü ise %32 olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.41). Bu sonuçlara göre 4 yıl ve

üzeri çalışanlar deneyimli kabul edilerek çalışanların %78' inin işlerinde deneyimli olduğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.41. İstanbul ili mesleki deneyim grafiği

Eğitim düzeyine bakıldığında ilkokul mezunu %46, ortaokul mezunu %39, Lise mezunu %14, üniversite mezunu %1 ve yüksek lisans/doktora mezunu olmadığı tespit edilmiştir (Şekil 5.42). Bu sonuçlara göre %99 oranında çalışanların ilkokul, ortaokul ve lise yeterliliğine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



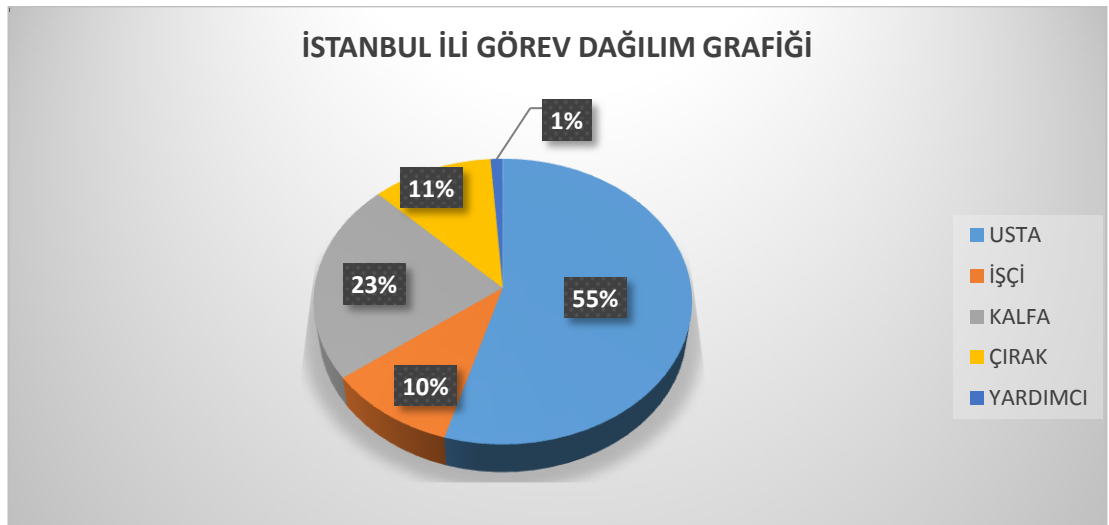
Şekil 5.42. İstanbul ili eğitim seviyesi grafiği

Katılımcıların gelir düzeyi 2018 yılı asgari ücret tarifesine göre değerlendirildiğinde 1603 TL altında %11, 1603-2000 TL arasında %33, 2000-3000 TL arasında %42, 3000-4000 TL aralığında %9 ve 4000 TL ve üstünde ise %5 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.43). Bu sonuçlara göre %86 oranında çalışanların aylık 3000 TL ve altında gelir düzeyine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.43. İstanbul ili gelir düzeyi grafiği

Görev dağılımı incelendiğinde %55 Usta, %23 kalfa, %11 çırak, %1 yardımcı, %10 işçi olduğu ankete katılanlar tarafından beyan edilmiştir (Şekil 5.44). Bu bilgiler baz alınarak incelendiğinde işin ehli olduğunu beyan eden usta ve kalfaların oranının çoğunlukta olduğu görülmüştür.



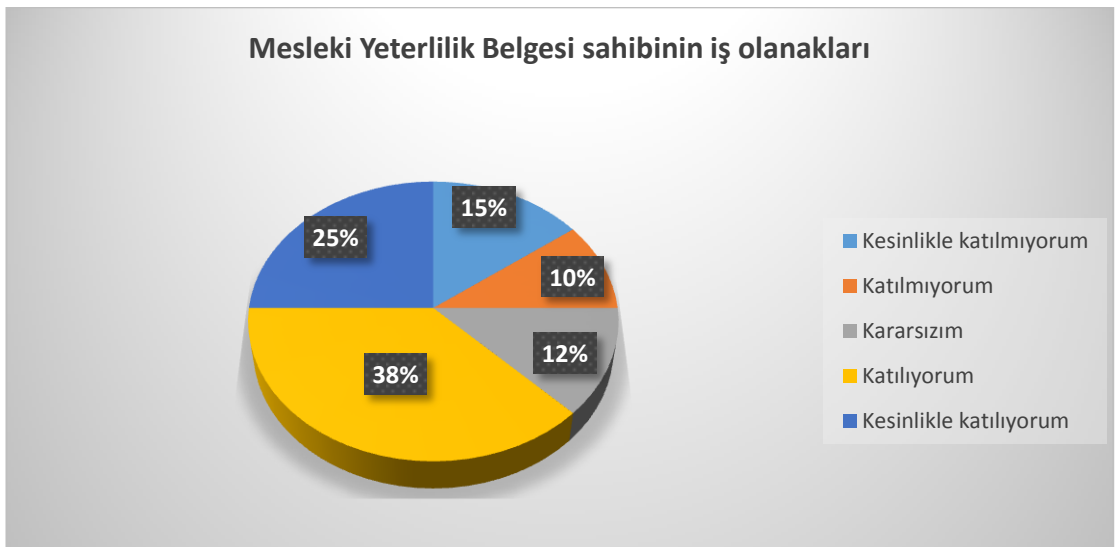
Şekil 5.44. İstanbul ili görev dağılım grafiği

Mesleki yeterlilik belgesine sahip olma oranının %78 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.45). Bu sonuçlara göre çalışanların %78'inin Mesleki Yeterlilik Belgesi konusunda bilgiye sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.45. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak daha iyi iş olanakları sağladı/sağlayacağına inanıyorum” yargısına %15 Kesinlikle katılmıyorum, %10 Katılmıyorum, %12 Kararsızım, %38 Katılıyorum, %25 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.46). Bu sonuçlara göre %63 oranında çalışanın belgeye sahip olmanın yararlı olacağını düşündüğü bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.46. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibinin iş olanakları

Mesleki yeterlilik eğitimi alma oranının %72 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.47). Bu sonuçlara göre çalışanların %72'sinin mesleki bilgiye sahip ve eğitilmiş kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.47. Mesleki Yeterlilik Eğitimi alma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi alım süreçlerini (Eğitim ve Sınav süreci) kendi gelişimim açısından başarılı buluyorum” yargısına %8 Kesinlikle katılmıyorum, %12 Katılmıyorum, %22 Kararsızım, %39 Katılıyorum, %19 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.48). Bu sonuçlara göre %58 oranında çalışanların belge alım süreçlerinde mesleki olarak kendilerini geliştirdikleri bulgusuna varılmıştır.



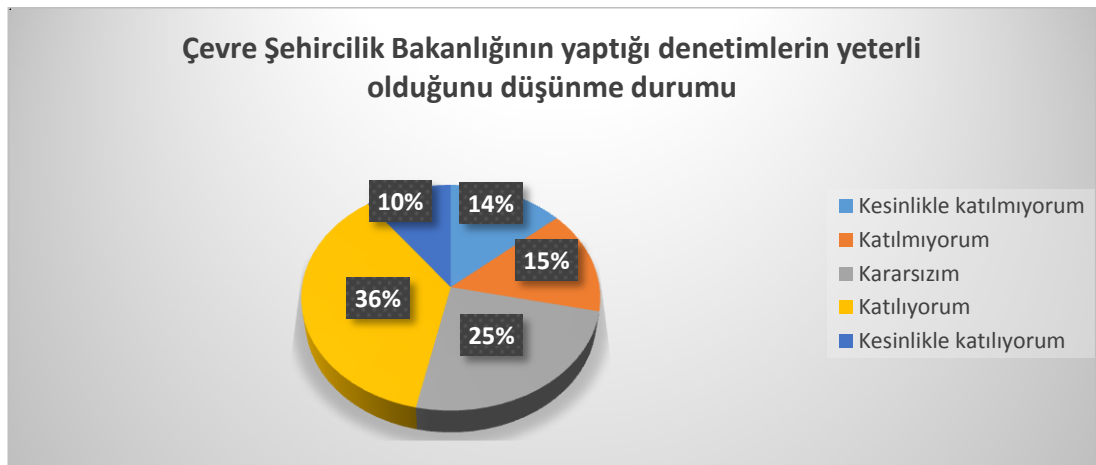
Şekil 5.48. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerini kendi gelişimi açısından başarılı bulma

“Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanıyorum” ifadesine %10 Kesinlikle katılmıyorum, %10 Katılmıyorum, %21 Kararsızım, %32 Katılıyorum, %27 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.49). Bu sonuçlara göre %59 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde zorunlu olması gerektiğine inandıkları sonucuna varılmıştır.



Şekil 5.49. Mesleki Yeterlilik Sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanma

“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum” yargısına %14 Kesinlikle katılmıyorum, %15 Katılmıyorum, %25 Kararsızım, %36 Katılıyorum, %10 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.50). Bu sonuçlara göre çalışanların %46’sı Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğu konusunda görüş bildirmiştir.



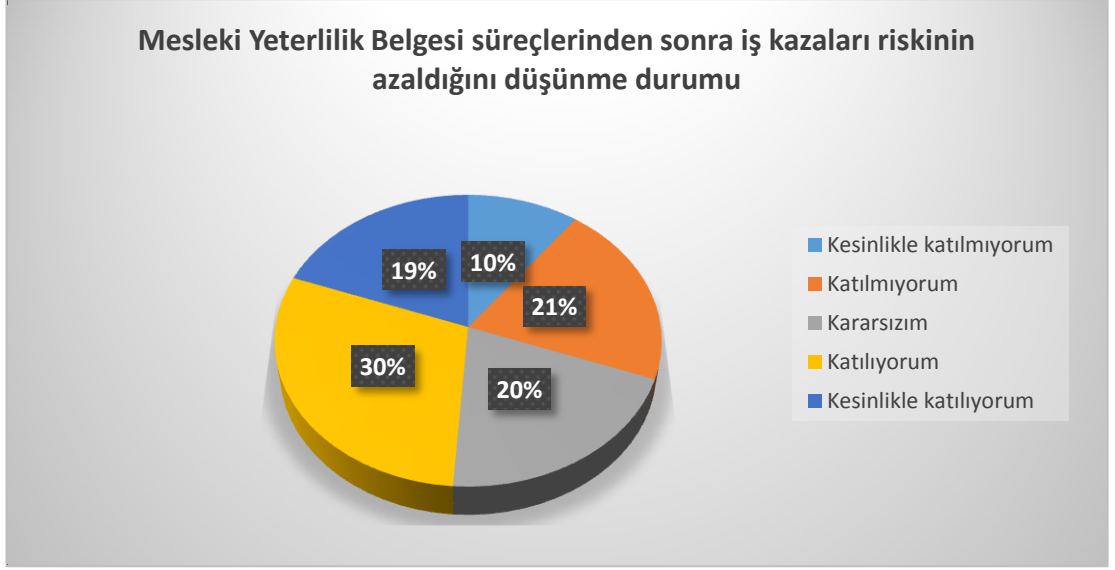
Şekil 5.50. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı Mesleki Yeterlilik Belgesi denetimlerinin yeterli olduğunu düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanıyorum” yargısına %10 Kesinlikle katılmıyorum, %13 Katılmıyorum, %20 Kararsızım, %40 Katılıyorum, %17 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.51). Bu sonuçlara göre %57 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.51. Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustalar birbirinden ayırdığına inanma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünüyorum” ifadesine %10 Kesinlikle katılmıyorum, %21 Katılmıyorum, %20 Kararsızım, %30 Katılıyorum, %19 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.52). Bu sonuçlara göre %49 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığına inandıkları sonucuna ulaşmıştır.



Şekil 5.52. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünme

“Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünüyorum” ifadesine %4 Kesinlikle katılmıyorum, %14 Katılmıyorum, %26 Kararsızım, %40 Katılıyorum, %16 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.53). Bu sonuçlara göre %56 oranında çalışanların belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğine inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.53. Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünüyorum” ifadesine %10 Kesinlikle katılmıyorum, %18 Katılmıyorum, %18 Kararsızım, %41 Katılıyorum, %13 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.54). Bu sonuçlara göre %54 oranında çalışanın belge aldıktan sonra daha kaliteli çalıştıklarına inandıkları sonucu elde edilmiştir.



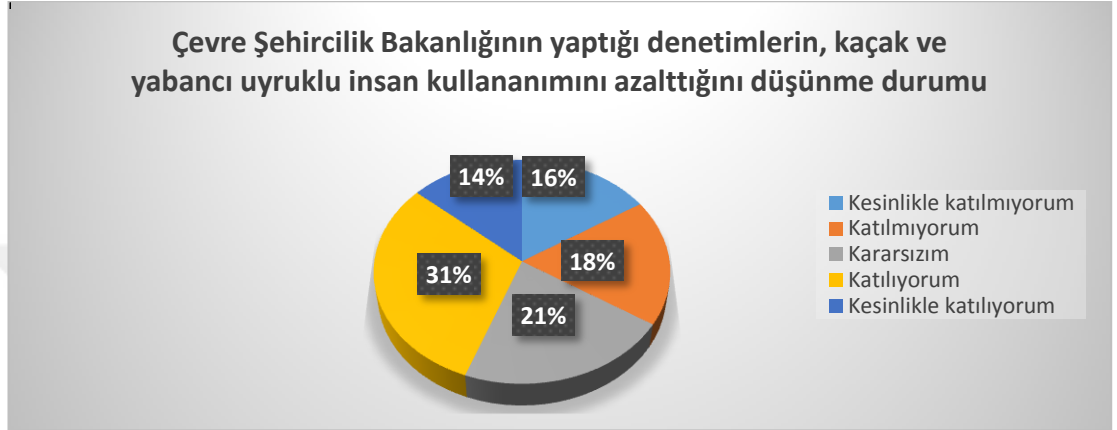
Şekil 5.54. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum” ifadesine %8 Kesinlikle katılmıyorum, %16 Katılmıyorum, %24 Kararsızım, %27 Katılıyorum, %25 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.55). Bu sonuçlara göre %52 oranında gelirlerinde değişiklik olduğu veya olacağı sonuca varılmıştır.



Şekil 5.55. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünme

“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünüyorum” ifadesine %16 Kesinlikle katılmıyorum, %18 Katılmıyorum, %21 Kararsızım, %31 Katılıyorum, %14 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.56). Bu sonuçlara göre %45 oranında çalışanların kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımının azaldığını düşündükleri bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.56. Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünme

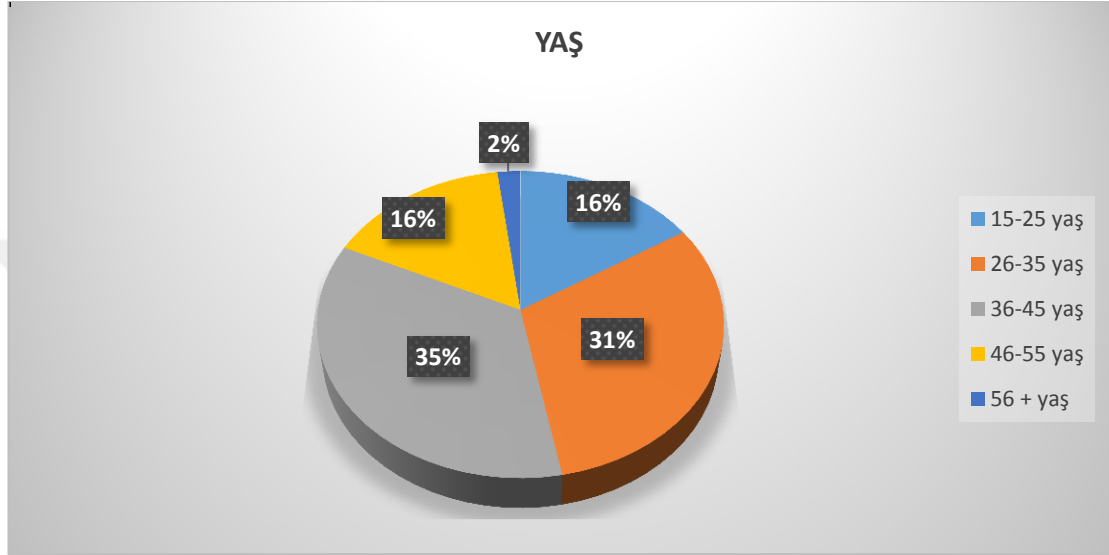
“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünüyorum” ifadesine %7 Kesinlikle katılmıyorum, %18 Katılmıyorum, %31 Kararsızım, %24 Katılıyorum, %20 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.57). Bu sonuçlara göre çalışanların %44’ ü belge sahibi olduktan sonra belgesiz çalışanlardan farklı olacağını düşünmektedir.



Şekil 5.57. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünme

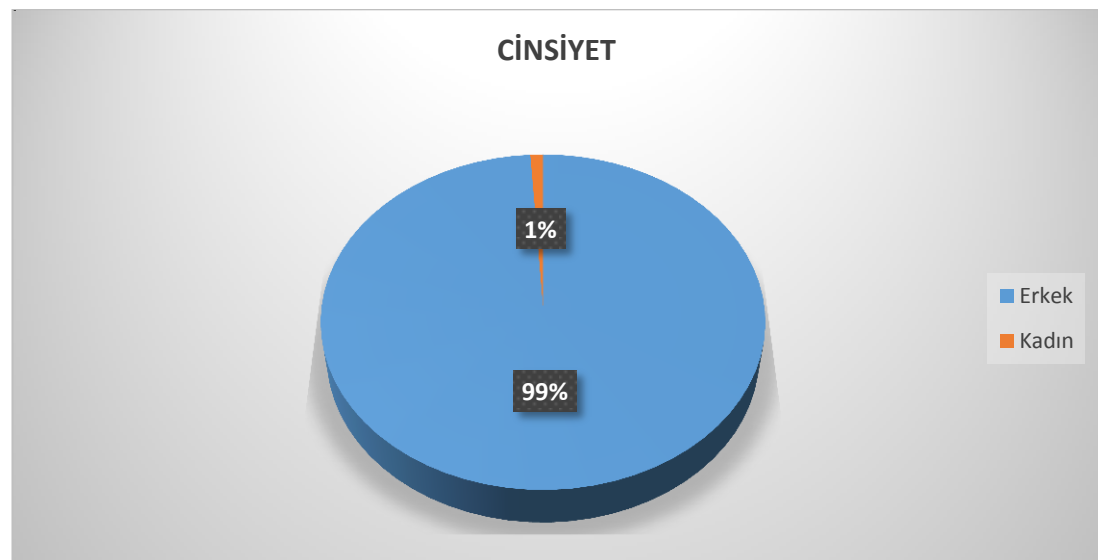
5.2.4. Verilerin genel analizi

Grafik incelendiğinde katılımcıların toplamının 15-25 yaş aralığında %16, 26-35 yaş aralığında %31, 36-45 yaş aralığında %35, 46-55 yaş aralığında %16 ve 55 yaş ve üstü ise %2 olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.58). Bu sonuçlara göre 45 yaş altı genç nüfus %82' dir.



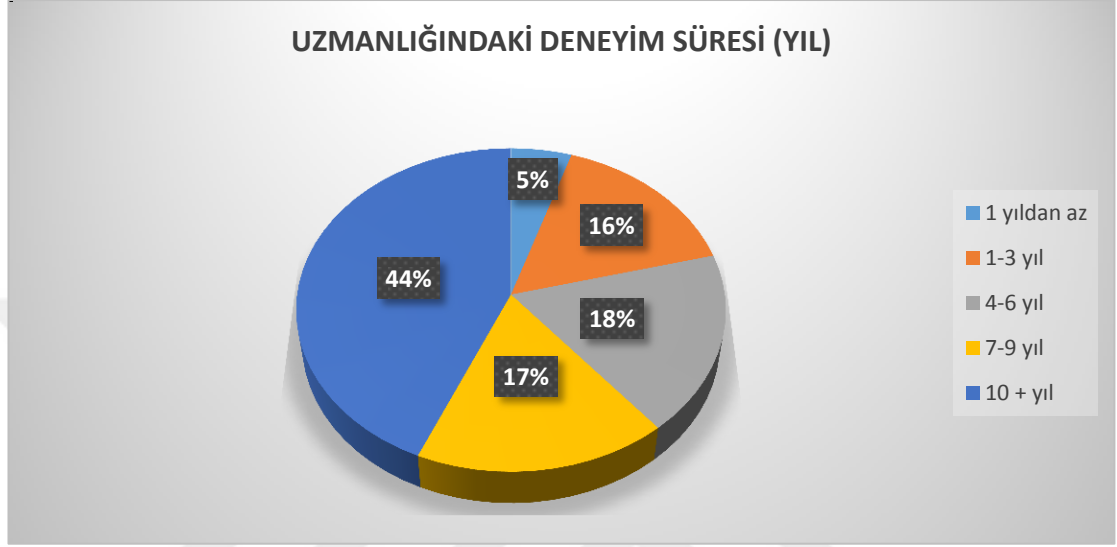
Şekil 5.58. Yaş

Cinsiyete göre veriler incelendiğinde ise katılımcıların %99'unun erkek, %1'inin ise kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir (Şekil 5.59).



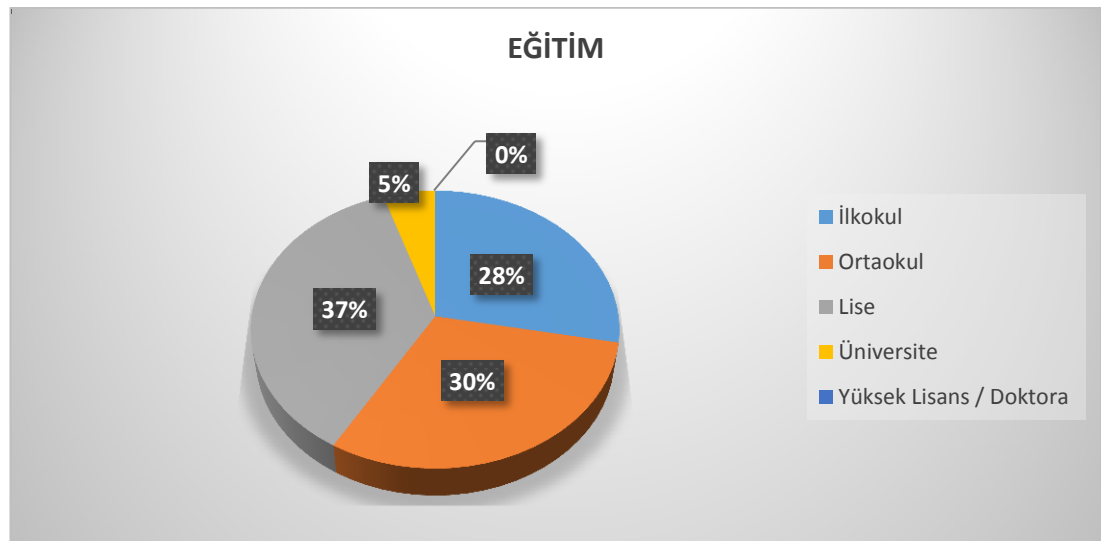
Şekil 5.59. Cinsiyet

Deneyim süresine göre değerlendirilme yapıldığında 1 yıldan az deneyimi olan %5, 1-3 yıl aralığında %16, 4-6 yıl aralığında %18, 7-9 yıl aralığında %17 ve 10 yıl ve üstü ise %44 olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.60). Bu sonuçlara göre deneyimi 4 yıl ve üzeri çalışanlar deneyimli kabul edilerek çalışanların %79' unun deneyimli olduğu bulgusuna varılmıştır.



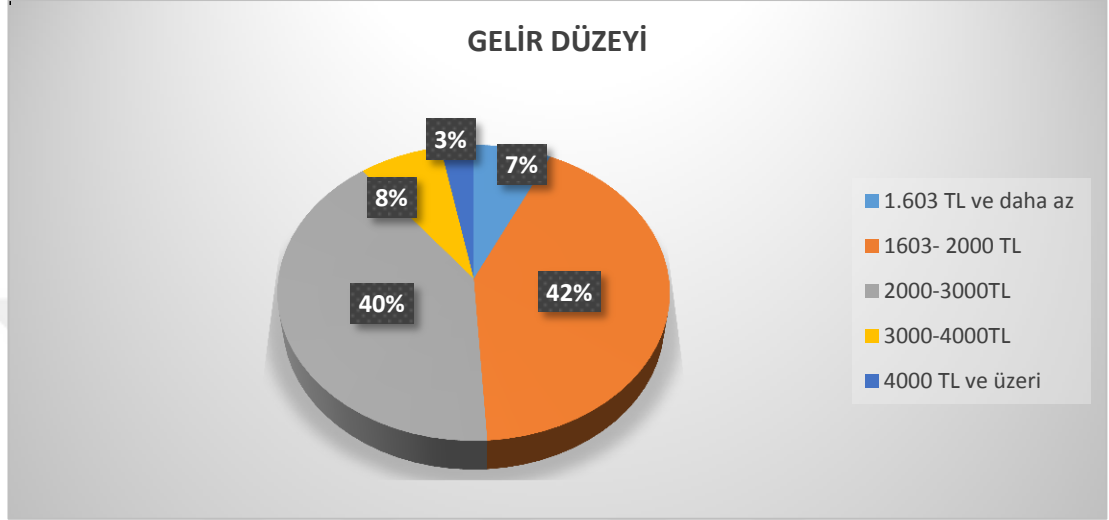
Şekil 5.60. Deneyim

Eğitim düzeyine bakıldığında ilkokul mezunu %28, ortaokul mezunu %30, Lise mezunu %37, üniversite mezunu %5, yüksek lisans ve doktora mezunu olmadığı tespit edilmiştir (Şekil 5.61). Bu sonuçlara göre çalışanların %95' inin ilkokul, ortaokul ve lise yeterliğine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



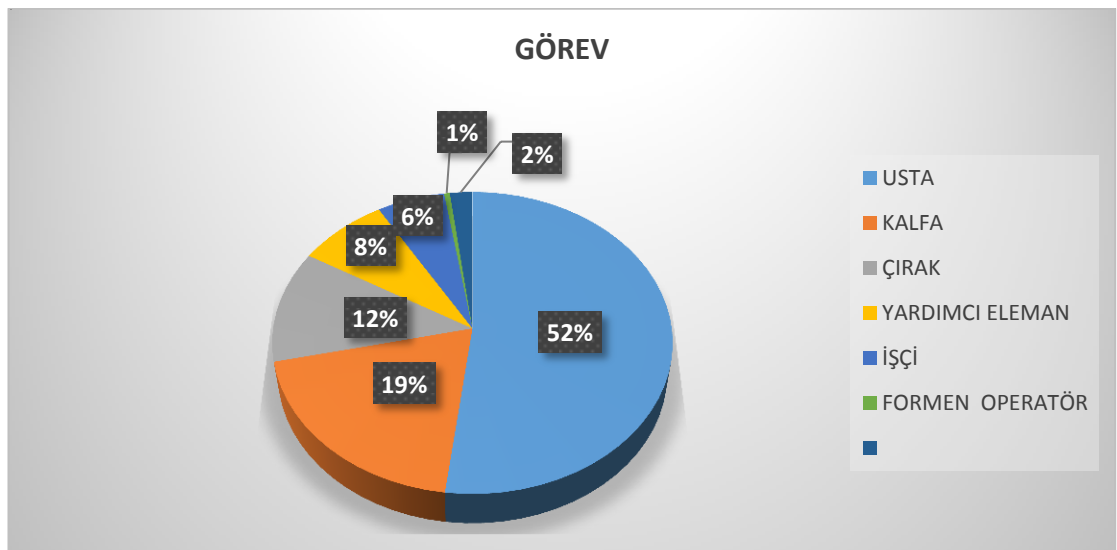
Şekil 5.61. Eğitim

Katılımcıların gelir düzeyi 2018 asgari ücret tarifesine göre değerlendirildiğinde 1603 TL altında %7, 1603-2000 TL arasında %42, 2000-3000 TL arasında %40, 3000-4000 TL aralığında %8 ve 4000 TL ve üstünde ise %3 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.62). Bu sonuçlara göre %89 oranında çalışanların aylık 3000 TL ve altında gelir düzeyine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



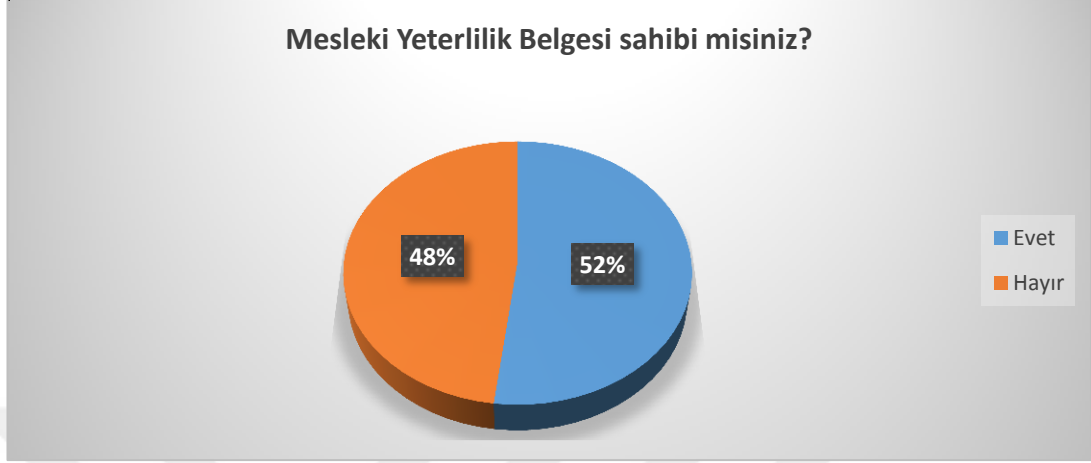
Şekil 5.62. Gelir düzeyi

Görev dağılımı incelendiğinde %52 Usta, %19 kalfa, %12 çırak, %8 yardımcı, %2 operatör, %6 işçi, %1 formen olduğu ankete katılanlar tarafından beyan edilmiştir (Şekil 5.63). Bu bilgiler baz alınarak incelendiğinde işin ehli olduğunu beyan eden usta ve kalfaların oranının çoğunlukta olduğu görülmüştür.



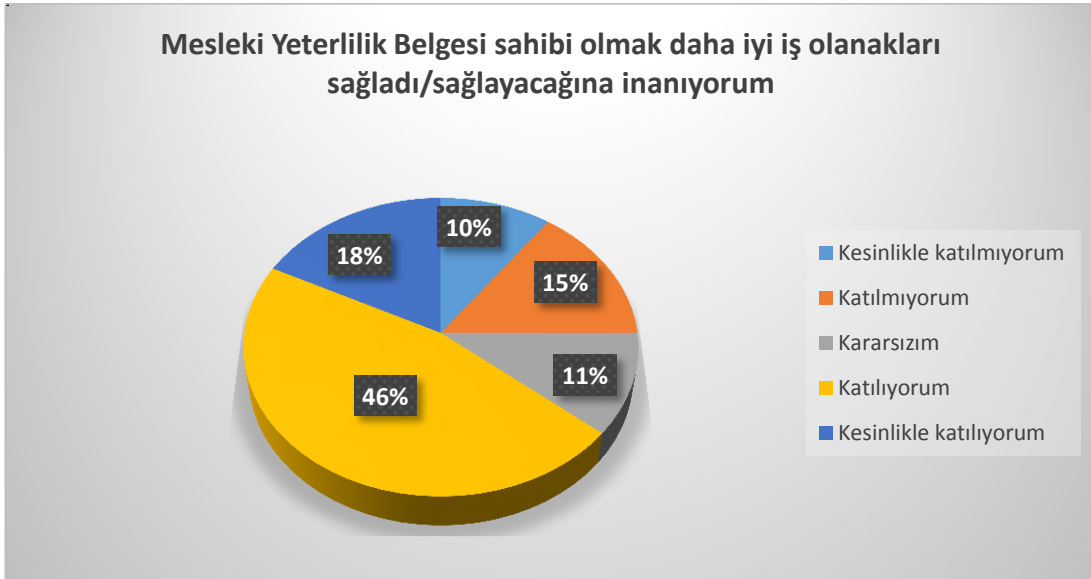
Şekil 5.63. Görev

Mesleki yeterlilik belgesine sahip olma oranının %52 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.64). Bu sonuçlara göre çalışanların %52'sinin Mesleki Yeterlilik Belgesi konusunda bilgiye sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.



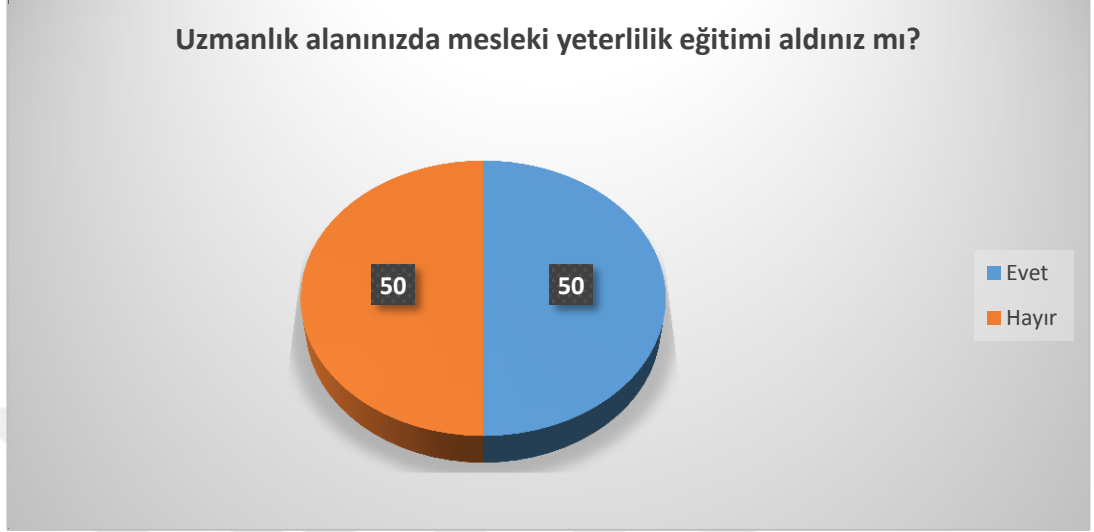
Şekil 5.64. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak daha iyi iş olanakları sağladı/sağlayacağına inanıyorum” yargısına %10 Kesinlikle katılmıyorum, %15 Katılmıyorum, %11 Kararsızım, %46 Katılıyorum, %18 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.65). Bu sonuçlara göre %64 oranında çalışan Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmanın yararlı olacağı düşüncesindedir.



Şekil 5.65. Mesleki Yeterlilik Belgesinin daha iyi iş olanakları sağlayıp/sağlamadığı hususundaki görüşler

Mesleki yeterlilik eğitimi alma oranının %50 olduğu tespit edilmiştir (Şekil 5.66). Elde edilen sonuçlara göre ankete katılanların %50'sinin mesleki bilgiye sahip ve eğitilmiş kişilerden oluştuğu sonucuna varılmıştır.



Şekil 5.66. Mesleki Yeterlilik Eğitimi alma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi alım süreçlerini (Eğitim ve Sınav süreci) kendi gelişimim açısından başarılı buluyorum” ifadesine %5 Kesinlikle katılmıyorum, %13 Katılmıyorum, %17 Kararsızım, %50 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.67). Bu sonuçlara göre %65 oranında çalışanın belge alım sürecinde mesleki olarak kendisini geliştirdiği bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.67. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerini kendi gelişimi açısından başarılı bulma

“Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanıyorum” yargısına %6 Kesinlikle katılmıyorum, %10 Katılmıyorum, %12 Kararsızım, %46 Katılıyorum, %26 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.68). Bu sonuçlara göre çalışanların %72’sinin Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanmaktadır.



Şekil 5.68. Mesleki Yeterlilik Sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanma

“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesine %7 Kesinlikle katılmıyorum, %21 Katılmıyorum, %26 Kararsızım, %37 Katılıyorum, %9 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.69). Bu sonuçlara göre çalışanların %46’sı Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğu konusunda görüş bildirmiştir.



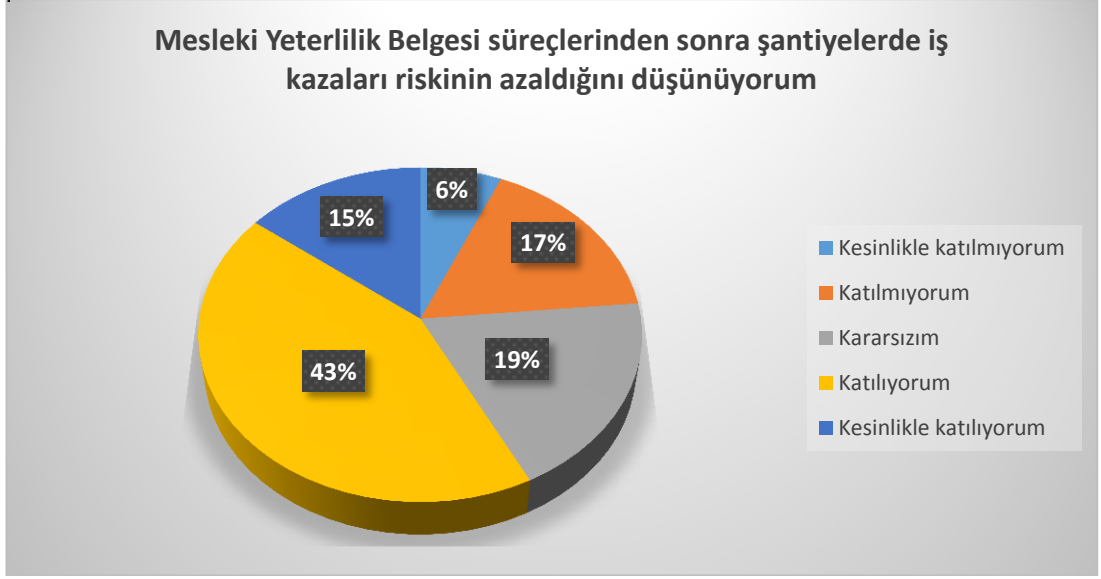
Şekil 5.69. Mesleki Yeterlilik Belgesi denetimlerinin yeterli olduğunu düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanıyorum” yargısına %8 Kesinlikle katılmıyorum, %20 Katılmıyorum, %18 Kararsızım, %40 Katılıyorum, %14 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.70). Bu sonuçlara göre çalışanların %54’ ünün Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.70. Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanma

“Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünüyorum” ifadesine %6 Kesinlikle katılmıyorum, %17 Katılmıyorum, %19 Kararsızım, %43 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.71). Bu sonuçlara göre çalışanların %58’ inin Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığına inandıkları sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 5.71. Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünme

“Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünüyorum” ifadesine %4 Kesinlikle katılmıyorum, %14 Katılmıyorum, %21 Kararsızım, %48 Katılıyorum, %13 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.72). Bu sonuçlara göre çalışanların %61’ inin belgelendirme sürecinde ve sonrasında mesleği ile ilgili bilinçlendiğine inandıkları bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.72. Çalışanların belgelendirme süreci ve sonrasında mesleğinde bilinçlendiğini düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünüyorum” ifadesine %7 Kesinlikle katılmıyorum, %16 Katılmıyorum, %20 Kararsızım, %47 Katılıyorum, %10 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.73). Buna göre çalışanların %57’sinin belge aldıktan sonra daha kaliteli çalıştıklarına inandıkları sonucu elde edilmiştir.



Şekil 5.73. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum” ifadesine %9 Kesinlikle katılmıyorum, %24 Katılmıyorum, %24 Kararsızım, %29 Katılıyorum, %14 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.74). Buna göre çalışanların %43’ünün Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmalarının kazançlarını olumlu yönde etkileyeceği düşüncesinde oldukları görülmüştür.



Şekil 5.74. Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmanın kazancı olumlu etkileme yönündeki düşünme

“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünüyorum” ifadesine %13 Kesinlikle katılmıyorum, %17 Katılmıyorum, %16 Kararsızım, %39 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.75). Bu sonuçlara göre çalışanların %54’ünün kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığı düşüncesinde olduğu sonucuna varılmıştır.



Şekil 5.75. Denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücünü azalttığını düşünme

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünüyorum” ifadesine %8 Kesinlikle katılmıyorum, %16 Katılmıyorum, %23 Kararsızım, %36 Katılıyorum, %17 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir (Şekil 5.76). Bu sonuçlara göre çalışanların %53’ ünün belge sahibi olduktan sonra belgesiz çalışanlardan farklı olacaklarını düşündükleri bulgusuna varılmıştır.



Şekil 5.76. Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışması durumunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünme

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetlerinin inşaat işçileri özelinde değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu kapsamda Adana, Ankara ve İstanbul illerinde belirli şantiyelerde 200 işçiye uygulanan bir anket çalışmasıyla araştırma yapılmıştır. Araştırmada işçilere demografik soruların yanı sıra mesleki yeterlik kurumu faaliyetleri ve mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmaya bakışlarını ölçecek sorular sorulmuştur. Bu sorulardan elde edilen verilerin analizi neticesinde ulaşılan anlamlı sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Yaşlarına göre şantiye çalışanları incelendiğinde 15-25 yaş aralığında %16, 26-35 yaş aralığında %31, 36-45 yaş aralığında %35, 46 yaş üstü ise %18 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %82 oranında çalışma gücü 45 yaş altı genç nüfustan oluştuğu bulgusuna varılmıştır. 55 yaş üstü çalışanların sayısı ise %5 olduğu görülmektedir. Bu çalışanların da ağırlıklı olarak ustabaşı benzeri ağır işleri yapmaktan ziyade yönetim kadrolarındaki personelden oluştuğu gözlemlenmiştir. Çalışma kapsamında yer alan üç il ayrı ayrı incelendiğinde ise illere göre farklılık göstermemektedir.

Genç yaştaki bireylerin ağırlıklı olarak söz konusu mesleki eğitim faaliyetleri ve sonuçları hakkında olumsuz geri bildirim yapmaları genç bireylerin birçoğunun bu işleri benimsemediğinin bir ifadesi olarak değerlendirmek mümkündür. Buna ek olarak genç yaştaki çalışanların genellikle çalışma/hizmet sürelerinin kısa olduğu, yani aynı işyerinde uzun süre çalışmadan iş değiştirdikleri anlamı çıkmaktadır. Ancak yaş ilerledikçe kişilerin alternatif bir işe kabul edilme olasılıkları gittikçe düşmesinin de etkisiyle çalıştıkları yere karşı olan aidiyetleri de artmaktadır. Bu sebeple bu çerçevede yapılan eğitim vb. tüm faaliyetlere nispeten yaşlı olan kişiler daha olumlu geri dönüşler sağlamaktadır.

Cinsiyete göre veriler incelendiğinde ise çalışanların %99'unu Erkek, %1'ini ise Kadınların oluşturduğu görülmüştür. Çalışmada iş gücü olarak kadın sayısının oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Sadece Adana ilinde 2 kadın çalışan tespit edilmiştir.

Meslek alanlarındaki deneyim süresine bakıldığında 1 yıldan az deneyimi olan %5, 1-3 yıl aralığında %16, 4-6 yıl aralığında %18, 7 yıl üstü ise %61 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara 4 yıl ve üzeri çalışanlar deneyimli kabul edilerek çalışanların %79' unun işlerinde deneyimli olduğu bulgusuna varılmıştır. İncelenen tüm illerde ortalama olarak aynı sonuca ulaşılmıştır.

Temelinde bir eğitim faaliyeti olan mesleki yeterlilik sistemine karşı eğitilmiş çalışanların daha olumlu baktıkları görülmektedir. Eğitim seviyesi düştükçe kişilerdeki genel algının bu işleri yapmak için bu tür faaliyetlere gerek olmadığı şeklindedir. Genel durum bu şekilde olsa da mesleki eğitimin önemli olduğuna inandığını ifade eden çalışanlar da görülmektedir. Buna ek olarak MYK' nun muafiyet tablosundaki meslek liselerindeki denklik durumu e-devlet sistemi üzerinden sorgulanabilmeli ve hali hazırdaki kalifiye elemanlar bu sisteme dâhil edilmemelidir.

İşçilerin gelir düzeyi 2018 yılı asgari ücret tarifesine göre değerlendirildiğinde 1603 TL altında %7, 1603-2000 TL arasında %42, 2000-3000 TL arasında %40, 3000-4000 TL aralığında %8 ve 4000 TL ve üstünde ise %3 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %89 oranında çalışanların aylık 3000 TL ve altında gelir düzeyine sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.

Görev dağılımı incelendiğinde %52 usta, %19 kalfa, %12 çırak, %8 yardımcı, %2 operatör, %6 işçi, %1 formen olduğu katılımcılar tarafından beyan edilmiştir. Verilere bakıldığında işin ehli olduğunu beyan eden usta ve kalfaların oranının çoğunlukta olduğu görülmüştür.

Mesleki yeterlilik belgesine sahip olma oranının %52 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların %52' sinin Mesleki Yeterlilik Belgesi konusunda bilgiye sahip kişilerden oluştuğu bulgusuna varılmıştır.

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak daha iyi iş olanakları sağladı/sağlayacağına inanıyorum” yargısına %10 Kesinlikle katılmıyorum, %15 Katılmıyorum, %11 Kararsızım, %46 Katılıyorum, %18 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %64 oranında çalışanın belgeye sahip olmanın yararlı olacağını

düşündüğü bulgusuna varılmıştır. Ankara ilimizde bu oran daha yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda Ankara ilinde işçilerin bu belgeyi aldıktan sonra daha iyi iş imkânı buldukları söylenebilir. Buna ek olarak MYK Ankara merkezli bir kurum olduğundan dolayı Ankara ilindeki akredite kuruluşların ve çalışanların Mesleki Yeterlilik Sistemini daha iyi kavramış oldukları söylenebilir.

Mesleki yeterlilik eğitimi alma oranının %50 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %50 oranında çalışanların mesleki bilgiye sahip ve eğitilmiş kişilerden oluştuğu sonucuna varılmıştır. Ancak uygulanan anketlerde katılımcılar tarafından yazılan ifadeler dikkat çekmiştir. Bu ifadeler de yer alan beyanlara göre 'eğitimi, olması gerekenin aksine, sınav yapan akredite kuruluşların, sınav öncesinde verdiği' yönündedir. Burada eğitim aldığını beyan eden %50' lik kısım, yukarıda belirtilen sınav öncesi verilmiş olan bilgileri de, mesleki yeterlilik eğitimi gibi değerlendirerek cevap verdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle %50 net bir sonuç değildir.

"Mesleki Yeterlilik belgesi alım süreçlerini (Eğitim ve Sınav süreci) kendi gelişimim açısından başarılı buluyorum" ifadesine %5 Kesinlikle katılmıyorum, %13 Katılmıyorum, %17 Kararsızım, %50 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %65 oranında çalışanların belge alım sürecinde mesleki olarak kendisini geliştirmeye olumlu baktığı bulgusuna varılmıştır.

"Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanıyorum" yargısına %6 Kesinlikle katılmıyorum, %10 Katılmıyorum, %12 Kararsızım, %46 Katılıyorum, %26 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %72 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inandıkları sonucuna varılmıştır.

"Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum" ifadesine %7 Kesinlikle katılmıyorum, %21 Katılmıyorum, %26 Kararsızım, %37 Katılıyorum, %9 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların %46'sı Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğu konusunda görüş bildirmiştir.

“Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inanıyorum” yargısına %8 Kesinlikle katılmıyorum, %20 Katılmıyorum, %18 Kararsızım, %40 Katılıyorum, %14 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %54 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaları birbirinden ayırdığına inandıkları bulgusuna varılmıştır.

“Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığını düşünüyorum” ifadesine %6 Kesinlikle katılmıyorum, %17 Katılmıyorum, %19 Kararsızım, %43 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %58 oranında çalışanların Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları riskinin azaldığına inandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

“Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünüyorum” ifadesine %4 Kesinlikle katılmıyorum, %14 Katılmıyorum, %21 Kararsızım, %48 Katılıyorum, %13 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %61 oranında çalışanların Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğine inandıkları bulgusuna varılmıştır.

“Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünüyorum” ifadesine %7 Kesinlikle katılmıyorum, %16 Katılmıyorum, %20 Kararsızım, %47 Katılıyorum, %10 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %57 oranında çalışanların belge aldıktan sonra daha kaliteli çalıştıklarına inandıkları sonucu elde edilmiştir.

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum” ifadesine %9 Kesinlikle katılmıyorum, %24 Katılmıyorum, %24 Kararsızım, %29 Katılıyorum, %14 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir.

“Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünüyorum” ifadesine %13 Kesinlikle katılmıyorum, %17 Katılmıyorum, %16 Kararsızım, %39 Katılıyorum, %15 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %54 oranında

çalışanların kaçak yabancı uyruklu ucuz insan gücü kullanımının azaldığını düşündükleri bulgusuna varılmıştır.

“Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünüyorum” ifadesine %8 Kesinlikle katılmıyorum, %16 Katılmıyorum, %23 Kararsızım, %36 Katılıyorum, %17 Kesinlikle katılıyorum olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre %53 oranında çalışanların belge sahibi olduktan sonra belgesiz çalışanlardan farklı olacaklarını düşündükleri bulgusuna varılmıştır.

Şantiye işçilerinin genel itibarıyla MYK’ na bakışları kendi durumları ile ilişkili çıkmıştır. Örneğin, mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan işçiler bunun gereksiz bir uygulama olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca ağırlıklı olarak genç personelin mesleki yeterlilik kurumu ve bu kapsamdaki faaliyetlere daha duyarsız ve olumsuz baktıkları da çalışma sonucunda ulaşılan bulgulardan olmuştur. Nispeten daha kıdemli ve yaşça ve gelince büyük kişilerin ise bu sisteme ve getirilerine ilişkin olumlu değerlendirmeler yaptığı gözlenmiştir. İl bazında incelediğimizde ise sonuçlar genel olarak tüm sorularda bir biri ile örtüşmektedir.

Sonuç olarak anket analizlerini değerlendirdiğimizde, genç yaşta bireylerin ağırlıklı olarak söz konusu mesleki eğitim faaliyetleri ve sonuçları hakkında olumsuz geri bildirim yapmaları genç bireylerin birçoğunun bu işleri benimsemediğinin bir ifadesi olarak değerlendirmek mümkündür. Buna ek olarak genç yaşta çalışanların genellikle çalışma/hizmet sürelerinin kısa olduğu, yani aynı işyerinde uzun süre çalışmadan iş değiştirdikleri anlamı çıkmaktadır. Ancak yaş ilerledikçe kişilerin alternatif bir işe kabul edilme olasılıkları gittikçe düşmesinin de etkisiyle çalıştıkları yere karşı olan aidiyetleri de artmaktadır. Bu sebeple bu çerçevede yapılan eğitim vb. tüm faaliyetlere nispeten yaşlı olan kişiler daha olumlu geri dönüşler sağlamaktadır. İşçilerin yaşları dikkate alınarak bir değerlendirme yapıldığında ilk olarak genç yaşlarda istihdam edilme oranlarının yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Ankete katılan işçilerin ağırlıklı olarak buldukları yaş grubu 26-35 ve 36-45 yaş aralığı olarak görülmektedir. Bu durum 50’li yaşların üzerine çıkıldığında ciddi anlamda düşüş göstermektedir. Bu yaş grubunda istihdam edilen kişilerin de ağırlıklı olarak ustabaşı ve yönetici pozisyonlarındaki kişiler olduğu ve bilfiil şantiye işlerinde

çalışmadıkları görülmektedir. İncelenen sektörün karakteristik özellikleri itibarıyla genç istihdamın daha yoğun olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında ulaşılan bulgular literatüre katkı sağlayacak türden bulgular olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetlerinin daha etkin ve verimli işletilebilmesi için gerekli çıkarımların yapılabilmesi sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu bulgular göz önünde bulundurulduğunda öneri olarak ülkemizde bulunan mesleki eğitim almış bireylerin işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğini sağlamak olmalıdır.

Türkiye’de mesleki eğitimin geliştirilebilmesi için ‘Eğitim-Sınav-Meslek-Belge’ arasındaki bağlantının güçlü bir şekilde kurulması gerekmektedir. Bu bağlantının kurulabilmesi için öncelikle ulusal meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin güncellenmesi gerekmektedir. Örnek olarak Betonarme Demircisi Seviye 3 Ulusal Yeterliliği gösterilebilir. Bahsi geçen yeterlilik baz alınarak mesleki tecrübenin yanı sıra teknik konuların da bulunduğu, projeler üzerinden okuyarak ve teknik bilgiler içeren sınavlar için önkoşullar eklenmeli veya seviyeler ayrılmalıdır. Yine Betonarme Demircisi Seviye 3 Ulusal Yeterliliği için başvuru yapan adaylar genellikle şantiyelerde demir işleriyle ilgilenen adaylardır, fakat çalıştıkları ve tecrübe edindikleri yıllar içerisinde kendi aralarında makasçı, bağcı, usta, etriyeci, kesimci gibi meslek grupları oluşmuştur. Bu durum sınavlardaki başarı oranlarını etkilemekte ve sınava girecek adayları sistemden çekinir hale getirmiştir. Bu durumla birlikte olması gerekenin aksine, sınav kuruluşları sınav öncesi eğitim yoluna itilmektedir. Sonuç olarak MYK eğitim sistemini de geliştirerek, mesleki eğitimleri kendi bünyesi altında kayıt altında tutarak tam anlamıyla ele almalıdır.

Dolayısıyla bu çalışmaların daha etkin bir şekilde yürütülebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumunun tanıtımının yeterli düzeyde yapılması, özellikle genç çalışanlara yönelik bir gelecek vaadi sunması oldukça önemli olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Arslan, K., (2014). Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye’de Kurulan Personel Belgelendirme Merkezlerinin Sürdürülebilirliğinin Sağlanmasında Tanıtım Çabalarının Rolü ve Önemi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2(16), 40-63s., ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2014.0247.x.
- Bartley, S. (2009). Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri, Sunumlar ve Görüşler, Mesleki Yeterlilik Sistemi Uluslararası Semineri Yayın No:300, 20s.
- Çelik, S. (2011). Mesleki Eğitimde Yeni Yaklaşım Sunumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara.
- Değirmenci, S. (2015). Eğitim Ekonomisi Çerçevesinde Mesleki Yeterliliğin Ekonomi Üzerine Etkisi: Türkiye Değerlendirmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Demirezen, M. (2002). Piyasa Meslek Standartları, Planlama Dergisi, Devlet Planlama Teşkilatı’nın Kuruluşunun 42.Yılı Özel Sayısı, Ankara.
- Diler, U. (2016a). In-Service Education And Training Needs of Instructors Working in The Accreditation Process at Vocational Qualification Test Centers. Phd Thesis, İstanbul Aydın University, İstanbul.
- Diler, U. (2016b), Methodology of In-service Education and Teacher Training, LAP LAMBERT Academic Publishing. Germany, (2016-12-27). ISBN-13: 978-3-330-02218-8 ISBN-10: 3330022183 EAN: 9783330022188
- Diler, U. (2018c). Personel Belgelendirme Sınav Prosedürü. İstanbul Mesleki Sınav Merkezi Dokümanı, İstanbul.
- Gültekin, G. (2011). Türkiye’de Meslek Standartlarının Hazırlanması, Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Kurulması Çalışmaları Kapsamında Matbaacılık Alanının İncelenmesi*, IV. Uluslararası Matbaa Teknolojileri Sempozyumu, 24-26 Kasım 2011, İstanbul,
- Issaac, S. (2007). National Vocational Qualifications: The Candidates Experience, Health Libraries Group 2007 Health Information and Libraries Journal, 24:50-57.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2007) Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Tarih: 27.11.2007 Sayı: 26713
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2015) Resmi web sitesi, https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/Sinav_ve_Belgelendirme/Belge_ve_kart_Ornegi/belgevekart.pdf, 12 Ekim 2018.

- Mesleki Yeterlilik Kurumu, (2017). Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu Arama,
http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_kurulus_ara&view=kurulus_ara&layout=default, 04 Mart 2019.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu, (2019). <http://portal.myk.gov.tr>, 04 Mart 2019.
- Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği, (2008) Resmi Gazete Tarih: 30.12.2008 Sayı: 27096
- Öcalan, T. ve Pırtı, A., (2015). Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin Harita Sektörüne Getirdikleri ve Durum Analizi, Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası 15.Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı, 25-28 Mart 2015, Ankara.
- Önal, İ (2010). Tarihsel Değişim Sürecinde Yaşam Boyu Öğrenme ve Okuryazarlık: Türkiye Deneyimi, Bilgi Dünyası, 101-121 s..
- Özerbaş, M.A., (2014). Dünyada Mesleki ve Teknik Eğitim Nasıl Yapılıyor, <http://www.egitimtercihi.com/okulgazetesi/13229-dunyada-mesleki-ve-teknik-egitim-nasil-yapiliyor.html>, 02 Nisan 2018.
- Sakal E. (2010). Türkiye Büyük Millet Meclisinde Düzenlenen Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sungur, K. (2013). Makine Teknolojisi Bilgisayarlı Makine İmalatı İşlemleri (CNC) Meslek Alanı Eğitim Programının Ulusal Meslek Standartları Açısından Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, (2003). Mesleki Eğitim Kanunu, (19139), 11 Mart 2003.
- T.C. Resmi Gazete, (2006). Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu. (26312), 21.09.2006,1.
- T.C. Resmi Gazete, (2015). Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme Yönetmeliği. (29503), 15.10.2015.
- TS EN ISO / IEC 17024 Personel Belgelendirme Kuruluşları için 2012 no' lu Standardı.
- Uçar, C. ve Özerbaş, M.A., (2013). Mesleki Ve Teknik Eğitimin Dünyadaki Ve Türkiye'deki Konumu, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2:242-253.
- Umur A., Koyuncu D. ve Sevindik O. (2011). Avrupa Birliği Ulusal Yeterlilik Sistemi ve Meslek Standartları ile Matbaa (Basım Yayın) Sektöründe Değişen İşgücü Yeterliliklerinin, Eğitim ve İstihdam Kriterlerinin İncelenmesi, IV. Uluslararası Matbaa Teknolojileri Sempozyumu, 24-26 Kasım 2011, 458-472s., İstanbul.

EKLER


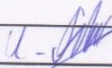
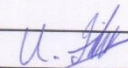
EK A. Sınav Uygulama Prosedürü

EK B. İzin Belgesi

EK C. Anket Soruları



EK A. Sınav Uygulama Prosedürü

 Istanbul Mesleki Sınav Merkezi	KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ PROSEDÜRLERİ	
	DOKÜMAN NO: PR.03	SAYFA NO : 1 / 8
REVİZYON TARİHİ: 24.07.2018	REVİZYON NO:05	İLK YAYIN TARİHİ: 14.01.2016
KONU: PERSONEL BELGELENDİRME SINAV PROSEDÜRÜ		
F		
1. AMAÇ		
Bu prosedürün amacı İSTANBUL Mesleki Sınav Merkezinde yürütülen Personel Belgelendirme faaliyetlerine(belgelendirme programına) ilişkin temel kuralların belirlenmesidir.		
2. UYGULAMA ALANI - KAPSAM		
İSTANBUL Mesleki Sınav Merkezi belgelendirme işlemleri bu prosedürün kapsamındadır.		
3. TANIMLAR		
3.1. Aday: Belirlemiş olan ön şartları karşılayan ve belgelendirme prosesine katılmasına izin verilen başvuru formu imzalatılmış kişiler.		
3.2. Belgelendirme Programı: Belirli standartlar ve kurallar ile aynı prosedürlerin uygulandığı, belirli bir personel kategorisi ile ilgili özel belgelendirme şartları.		
3.3. Sınav: Adayın yeterliğinin yazılı, sözlü, pratik veya gözleme dayalı bir veya daha fazla araçla değerlendirme mekanizması.		
3.4. Başvuru Sahibi: Mesleki yeterlilik belgesi almak için başvuruda bulunan kişiler.		
3.5. Belge Sahibi: Sınavlarda başarılı olup Belgelendirme sözleşmesi imzalayan ve Mesleki yeterlilik belgesi almaya hak kazanmış adaylar		
3.6. Stajyer Değerlendirici: Teorik sınavlarda stajyer değerlendirici olarak görev yapan, uygulamalı sınavlarda ise sınavın belgelendirme sistemi kurallarına uygun olarak gerçekleştirilmesi için değerlendiricilere lojistik destek veren ve yardımcı olan personeldir.		
3.7. Değerlendirici: Konuyla ilgili teknik ve kişisel yeterliliğe sahip, uygulamalı sınavı yapacak ve sonucu ile ilgili kanaatini sunan uzmanlardır.		
3.8. Sınav Ekibi: Teorik veya performansa dayalı sınavda görevlendirilen ekip. Stajyer Değerlendirici ve Değerlendiricilerden tarafından oluşur		
4. İLGİLİ DOKÜMANLAR		
4.1 Belgelendirme Başvuru Formu		
4.2 Kayıtların Kontrolü Prosedürü		
4.3 Başvuru Değerlendirme Formu		
4.4 Belgelendirme Sözleşmesi		
4.5 Sınav Şartnameleri		
4.6 Mesleki Yeterlilik Belgeleri		
4.7 Gözetim ve Yeniden Belgelendirme Talimatı		
4.8 Belgenin Düzenlenmesi, Kullanımı ve İptali Talimatı		
4.9 Ulusal Yeterlilikler		
HAZIRLAYAN: KALİTE YÖNETİCİSİ 	ONAY: 	
Kontrollü Kopya kaşesi bulunmayan dokümanlar Kontrolsüz Kopya'dır.		



*Istanbul Mesleki
Sınav Merkezi*

KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ PROSEDÜRLERİ

DOKÜMAN NO: PR.03

SAYFA NO : 2 / 8

REVİZYON TARİHİ: 24.07.2018

REVİZYON NO:05

İLK YAYIN TARİHİ: 14.01.2016

KONU: PERSONEL BELGELENDİRME SINAV PROSEDÜRÜ

5. SORUMLULAR

Bütün İSTANBUL Mesleki Sınav Merkezi çalışanları

6. UYGULAMA ŞEKLİ

6.1. Belgeleme Başvurusu

Planlama Sorumlusu tarafından belgeleme faaliyetleri için başvurular iki yolla alınır. Başvuru sahiplerine *Belgeleme Başvuru Formunun* doldurulması ve imzalanmasıyla veya web sayfası üzerinden adayın aday girişi/sınav kayıt kısmından online olarak da sağlanır. Gelen başvurular doğrultusunda başvuru sahiplerinden aşağıdaki konular hakkında belgeler/kanıtlar Planlama Sorumlusu tarafından istenir: Her meslek yeterliliğine göre başvuru aşamasında farklı evraklar talep edilebilir. Bu detaylar her yeterlilik için oluşturulan Sınav Şartnamelerinde detaylandırılmıştır.

- Mesleki eğitim belgesi (varsa)
- Nüfus Cüzdanı Fotokopisi
- Fotoğraf

Sınavların hangi gün hangi adreste olacağı bilgisi İMSM web sayfası aracılığıyla <https://imsm.voc-tester.com/web> ilişkili taraflara duyurulur. Bu duyuruda sınav programının adı, seviyesi, sınav yeri ve saati bilgileri detaylandırılır. *Sınavda Uyulması Gereken Kurallar Talimatı* web sayfasından deklare edilir. Başvuru sahipleri gerekli evraklar bilgisine web sayfası üzerinden de erişebilirler. Ayrıca sınav programının son başvuru tarihi web sayfasında yayınlanmaktadır.

Başvurusu kabul edilen başvuru sahibi sınavın yer, zaman ve diğer detaylardan haberdar olması *Aday Bilgi Formu* ile adaya kargo, mail veya web sitesi aracılığı ile sağlanır. İMSM planlama sorumlusu tarafından adaylar sınavdan en az 2 gün öncesine kadar telefon, sms veya web sitesi aracılığıyla bilgilendirilir.

Planlama Sorumlusu adayların başvuru formlarını ve evraklarını *Kayıtların Kontrolü Prosedürüne* göre muhafaza eder.

6.2. Başvuru Kontrolü ve Değerlendirilmesi

Planlama Sorumlusu tarafından başvuru sahipleri hakkındaki başvuru formları ve kanıtlar incelenerek değerlendirme yapılır. Ayrıca genel müdür, aşağıda yazılı konularda kurumun fizibilite çalışmalarını yapar:

- Talep edilen belgeyi verebilecek yetenekte olup olmadığı

HAZIRLAYAN: KALİTE YÖNETİCİSİ

ONAY:

Kontrollü Kopya kaşesi bulunmayan dokümanlar Kontrolsüz Kopya'dır.



*Istanbul Mesleki
Sınav Merkezi*

KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ PROSEDÜRLERİ

DOKÜMAN NO: PR.03

SAYFA NO : 3 / 8

REVİZYON TARİHİ: 24.07.2018

REVİZYON NO:05

İLK YAYIN TARİHİ: 14.01.2016

KONU: PERSONEL BELGELENDİRME SINAV PROSEDÜRÜ

- Adayların dil ve/veya yetersizliklerinin bilincinde olarak makul sınırlar çerçevesinde özel ihtiyaçları karşılayıp karşılamayacağı (örneğin özürsüzler vs. için gerekli olan gereksinimler)

Yapılan değerlendirme sonucunda başvuru sahiplerinin ve İMSM' nin uygun olup olmadığına genel müdür tarafından karar verilir.

Değerlendirme kararları için, Planlama Sorumlusu tarafından **Başvuru Değerlendirme Formu** doldurulur. Planlama Sorumlusu değerlendirme formlarını genel müdüre onayladıktan sonra, **Kayıtların Kontrolü Prosedürüne** göre muhafaza eder.

Başvurular değerlendirildikten sonra, İMSM genel müdürü tarafından başvuru sahibine başvuru formu imzalatır. Bu formda tarafların mali yükümlülükleri ve gizlilik yükümlülükleri belirtilmiştir. Planlama Sorumlusu, formu onaylaması için İMSM genel müdüre iletir.

6.3. Sınav Organizasyonu ve Ölçme Değerlendirme

İMSM Planlama Sorumlusu veya Stajyer Değerlendiricisi tarafından adaylardan İMSM başvuru formları ve adaylardan gerekli belgeler(kimlik fotokopileri) temin edildikten sonra aday başvuruları incelenerek uygun olması durumunda İMSM genel müdürü tarafından sınav kararı verilir. Sınavların açılabilmesi için aday yeter sayısı MYK SBD. LST.002 Teorik ve Performansa Dayalı Sınavlar İçin Uygulama Rehberi " Performans Sınavları Grup Halinde Yapılan Ulusal Yeterlilikler Listesi" dikkate alınarak belirlenir. Bu liste dışarısında kalan tüm sınavlar için aday yeter sayısı 3 olarak belirlenmiştir. Sınavı yürütmek üzere değerlendiriciler atanmadan önce genel müdür tarafından 3 gün önceden aranarak uygunluk teyidi alınır. Sınavda görev alan stajyer değerlendirici, değerlendirici personel (beklenmedik durumlar için yedek personeli de içerecek şekilde) İMSM genel müdürü tarafından belirlenir. Sınav bilgileri **Güncel Sınav Programı Formu ile** oluşturulur ve sınavda görev alacak stajyer değerlendirici ve değerlendirici personele mail ortamında iletilerek adaylarla çıkar çelişkisi olup olmadığı teyit edilir. Bu formun doldurulması sınavda görev alacak personelin atanması anlamına gelir. Değerlendirici ile Aday arasında çıkar çelişkisi olması durumunda sınava yedek değerlendirici atanır. Sınav günü atanan değerlendiricilere FR.70 Sınav Ekibi Taahhütnamesi İmzalatılarak kayıt altına alınır. Stajyer değerlendiriciler ve Değerlendiriciler Görev Tanımlarına ve ilgili talimatlara (**Sınavda Uyulması Gereken Kurallar Talimatı, Sınavda Görev Alan Personelin Uyması Gereken Kurallar Rehberi**)ne uygun olarak çalışırlar. Bu personellerin sınav esnasında nasıl davranmaları gerektiği, hangi kayıtları tutmaları ile ilgili detaylar görev tanımlarında ve talimatlarda detaylandırılmıştır. Uygulama sınavları **Uygulama Sınav Talimatı'na**, sözlü sınavlar ise **Sözlü Sınav Talimatı'na** göre gerçekleştirilir.

Oluşturulan sınav takvimi **WEB** adresinden yayınlanır.

Soru bankasının oluşturulması ilgili ulusal yeterliliğin öğrenme çıktılarını sorgulanmasını mümkün kılacak şekilde oluşturulmuştur. Sorular soru hazırlayıcılar tarafından **Soru Bankası Soruları Hazırlama Rehberine** uygun olarak oluşturulur. Sınavlar, Program Komitesi tarafından

HAZIRLAYAN: KALİTE YÖNETİCİSİ

ONAY:

Kontrollü Kopya kaşesi bulunmayan dokümanlar Kontrolsüz Kopya'dır.



*Istanbul Mesleki
Sınav Merkezi*

KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ PROSEDÜRLERİ

DOKÜMAN NO: PR.03

SAYFA NO : 4 / 8

REVİZYON TARİHİ: 24.07.2018

REVİZYON NO:05

İLK YAYIN TARİHİ: 14.01.2016

KONU: PERSONEL BELGELENDİRME SINAV PROSEDÜRÜ

onaylanmış olan soruların *Sınav Şartnamelerine* belirtilen süre ve sayılarda sorulmasıyla gerçekleştirilir. Teorik sınavlar soru bankasından rassal olarak seçilen her adaya farklı sıralamada soruların sorulmasını mümkün kılacak yazılım programını kullanımı ile gerçekleştirilir. Sınav Kitapçıklarının yazılım programı üzerinden hazırlanması, kontrol edilmesi İMSM Kalite Yönetici ve Koordinatörüne aittir. Hazırlanan sınav zarfları sınavdan 1 gün önce İMSM stajyer değerlendiricisine Kalite Yöneticisi tarafından teslim edilir. Sınav cevap anahtarları bilgisayar yazılımı üzerinden elektronik olarak tutulur.

Bilgisayar üzerinden düzenlenmeyen sınavlarda yazılım programı üzerinden rassal olarak seçilen soruların çıktıları alınıp soru kitapçığı haline getirilip cevap anahtarları formu ile adaya verilmesi sağlanır.

Her adayın soru kitapçıkları (bilgisayar üzerinden yapılacaksa her adayın kullandığı bilgisayar üzerindeki soruların dağılımı) farklı sıralama ile (A soru kitapçığı, B soru kitapçığı, C soru kitapçığı, D soru kitapçığı vb.) şeklinde düzenlenir.

Sınav programları sınavdan öncesine kadar MYK'na aksi talep edilmedikçe elektronik yolla portala yükleyerek iletilir. *Güncel Sınav Programı Formunda*; hangi yeterliliklerden sınav yapılacağı, yeterliliklerin seviyesi, teorik ve uygulama sınavlarının yeri, sınavların saati, sınav görevlileri ve gözlemcileri, sınava katılacak aday sayısı ve gerekli diğer bilgiler yer alır. Bu bilgilerde değişiklik olması halinde, değişiklikler en geç sınav gününe kadar MYK'ya bildirilir. Sınavlar MYK' ya bildirilen sınav programına uygun olarak gerçekleştirilir. Bu form aynı zamanda teorik ve pratik sınavda görev alacak personellere de gönderilir.

Sınav ortamının organizasyonu, fiziksel şartların sağlanması İMSM genel müdürü tarafından sağlanır. Aday sayısı ile uyumlu olacak şekilde ihtiyaç duyulan fiziksel, elektronik ve operasyonel gereklilikler oluşturulur.

Sınav MYK kamera rehberine göre kameraya çekilir. Kameraların sınav salonundaki tüm adayları net bir biçimde kaydedilmesini sağlayacak şekilde konumlandırılması sağlanır. Adayların konumlarının diğer adayların cevap anahtarları veya kullandıkları ekranları görmesini engelleyecek şekilde olması sağlanır.

İMSM genel müdürü tarafından belirlenen personel tarafından sınav yerinin uygunluğu sınavdan en az bir saat önce *Sınav Yeri Kontrol Formu* ile gerçekleştirilir. Bu personel kontrol formu ile gerçekleştirdiği değerlendirmeyi İMSM iletilmek üzere teslim eder. Uygulama sınavın yapılacağı yerde bu değerlendirmeyi sınavın içeriğine uygun bir değerlendirici yetkinliğinde personel tarafından yapılması sağlanır. Planlanan sınav yerinde uygunsuzluk tespit edilmesi durumunda düzeltme/düzeltilici faaliyet başlatılarak gerekli asgari şartların sağlanır.

HAZIRLAYAN: KALİTE YÖNETİCİSİ

ONAY:

Kontrollü Kopya kaşesi bulunmayan dokümanlar Kontrolsüz Kopya'dır.



*Istanbul Mesleki
Sınav Merkezi*

KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ PROSEDÜRLERİ

DOKÜMAN NO: PR.03

SAYFA NO : 5 / 8

REVİZYON TARİHİ: 24.07.2018

REVİZYON NO: 05

İLK YAYIN TARİHİ: 14.01.2016

KONU: PERSONEL BELGELENDİRME SINAV PROSEDÜRÜ

Stajyer değerlendirici veya değerlendiricilerin bu evrakları nasıl dolduracakları veya kullanılacakları *Sınavda Görev Alan Personelin Uyması Gerekten Kurallar Talimatında* detaylandırılmıştır.

Sınavda görevlendirilen stajyer değerlendirici veya değerlendiriciler sınavın oluşturulan programa uygun olarak tamamlanmasından sorumludur. Görevli personel sınav günü ihtiyaç duyulması durumunda İMSM den lojistik destek talep edebilir. Sınavların hafta sonuna denk düşmesi durumunda İMSM' i temsilen bir kişi merkezde bulunur. İMSM sınavdan en az 1 saat öncesinden ve sınav tamamlanmasından 1 saat sonrasında kadar bir yetkilinin merkezde bulunmasını sağlar.

Sınav günü *Sınav Yeri Kontrol Formu* ile İMSM görevlendirdiği bir personel habersiz denetim yapabilir, sınavda görev alan personelin ve genel şartların uygunluğunu değerlendirir.

Teorik sınavlar, Stajyer değerlendirici ve Değerlendiriciler tarafından yapılır. Sınavda görev alan değerlendiricinin desteklenmesi, sınavın lojistik organizasyonu stajyer değerlendirici tarafından tarafsızlık teamüllerine uygun olacak şekilde gerçekleştirilir. Teorik sınavlarda görevlendirilen sınav ekibi tarafından *Sınav Yoklama Formu* doldurulur.

Sınavlar planlanan her yeterlilik için oluşturulmuş *Sınav Şartnamelerine* uygun olarak gerçekleştirilir. Şartnamelerde sınavlarda sorulacak soru sayısı, sınav süresi, sınavda değerlendirilen zorunlu yetkinlikler, sınava girebilmek için ön koşullar, başvuru sırasında istenilen belgeler, ölçme ve değerlendirme yöntemi, teorik ve uygulama sınavlarının uygulama şartları, uygulama sınavlarında kullanılacak ekipmanlar, belge geçerlilik süresi, gözetim ve belge yenileme dönemlerinde yapılacak uygulamalar, sınav sonuçların duyurusu ve belgelerin iletiminin nasıl yapılacağı bilgisi ile sınavda başarısız olan adayların hakları, hizmet bedeli vb. bilgiler her yeterlilik için MYK Ulusal Yeterlilikleriyle uyumlu olacak şekilde oluşturulur.

Uygulama sınavında sınavın içeriğine uygun olacak şekilde *Uygulama Sınavı Kontrol Formları* değerlendiriciler tarafından doldurulur ve sonuçları değerlendirilir. Uygulama sınavlarda değerlendiriciler veya stajyer değerlendiriciler tarafından *Sınav Yoklama Formu* doldurulur. Uygulama sınavlarında İMSM merkezinde çalışan bir yetkilinin stajyer değerlendirici olarak görev alması sağlanır. Stajyer değerlendirici değerlendiriciye gerekli olan tüm lojistik desteği sağlamakla yükümlüdür. Şantiye ortamında gerçekleştirilen sınavlarda adayların ve sınavda görev alan personelin gereken yerlerde KKD "Kişisel Koruyucu Donanım" kullanmaları zorunludur. KKD lar İMSM tarafından sağlanır. Sınav sonrasında adaylar kendilerine teslim edilen ekipmanları stajyer değerlendiricilere teslim etmek zorundadır. Sınavda kaza yaşanması durumunda *Kaza Bildirim Formu* doldurulur.

6.4. Belgelendirme Kararı

HAZIRLAYAN: KALİTE YÖNETİCİSİ

ONAY:

Kontrollü Kopya kaşesi bulunmayan dokümanlar Kontrolsüz Kopya'dır.



*Istanbul Mesleki
Sınav Merkezi*

KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ PROSEDÜRLERİ

DOKÜMAN NO: PR.03

SAYFA NO : 6 / 8

REVİZYON TARİHİ: 24.07.2018

REVİZYON NO:05

İLK YAYIN TARİHİ: 14.01.2016

KONU: PERSONEL BELGELENDİRME SINAV PROSEDÜRÜ

Belgelendirme kararı yani adayın yeterliliğinin ölçülüp değerlendirildikten sonra adaya belge verilmesi kararı; Karar verici tarafından verilir. Karar verici tarafından **Karar verici Değerlendirme Formu** ile alınan karar kayıt altına alınır. Karar verici **Görev Tanımına** uygun olarak faaliyetlerini gerçekleştirir.

Sınavların sonuçları sınavlar tamamlandıktan sonra Karar verici onayından sonra belirlendiği için sınav gününde açıklanamaz. Sınav sonuçlarının değerlendirilmesi ve onaylanması sonrasında sonuçlar web sayfamız üzerinden açıklanır. Sınavı başarı ile tamamlayan adayların belgeleri kargoyla veya elden adaya iletilir.

6.5. Belgelerin Hazırlanması

Belge almaya hak kazananların listesi **Aday Bildirim Formuyla** MYK'ya elektronik posta, portal veya resmi yazı ile iletilir. MYK tarafından hazırlanan belgeler **genel müdüre** imzalatılır.

Adaylar ile belgelendirme sözleşmesi imzalandıktan sonra Planlama Sorumlusu veya Stajyer Değerlendirici tarafından adaylara teslim edilir. İl dışında olan sınavlarda belge teslimi kargo yolu ile yapılmakta olup takibi planlama sorumlusu tarafından takibi yapılmaktadır. **genel Müdür** ile adaylarla imzalanan çift taraflı sözleşmenin bir nüshası adaylara verilir ve bir nüshası kalite yöneticisi tarafından kayıtların kontrolü prosedürüne göre saklanır.

Belge/ logo/ marka kullanımı ile ilgili şartlar **Belgenin Düzenlenmesi, Kullanımı Ve İptali Talimatında** detaylandırılmıştır.

6.6. Başarısız olan Adaylar

Sınavlarda başarısız olan adaylar başarısız oldukları bölümden bir yıl içerisinde hiçbir ücret ödemediği takdirde 2 kere sınava girme hakkına sahiptirler.

6.7. Gözetim

İMSM, MYK'nın yayınlamış olduğu ilgili Ulusal Yeterliliklerdeki Gözetim Süreleri Dikkate Alınarak Adaya Süre Dolmadan 1 Ay Öncesi Gözetim Faaliyetiyle ilgili İMSM Planlama Sorumlusu tarafından Telefon Yolu İle İletişim Kurularak Bilgi Verilir.

Çalışan personelleri **Hizmet Bildirim Formu** ile çalışan personeli ise çalıştığı kurumdan gelen **Performans Değerlendirme Formu** ile izler. Adayların Performansının Ölçülebilmesi İçin MYK'nın yayınlamış olduğu ilgili Ulusal Yeterliliklerdeki 15.Madde "Gözetim ve Belge Yenilemede Uygulanacak Ölçme-Değerlendirme Yöntemi" kullanılır.

İçerik ve sıklığı dâhil olmak üzere Program Komitesi tarafından onaylanan aşağıda yazılı yöntemlerden bir veya birkaçını kullanmak sureti ile belgelendirme uygulamasının sürdürülebilmesi için gözetim faaliyetleri yürütülür:

- İş-KUR gibi düzenleyici kurumlardan bilgi alınması
- Mesleki gelişimini takip etme

HAZIRLAYAN: KALİTE YÖNETİCİSİ

ONAY:

Kontrollü Kopya kaşesi bulunmayan dokümanlar Kontrolsüz Kopya'dır.



*Istanbul Mesleki
Sınav Merkezi*

KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ PROSEDÜRLERİ

DOKÜMAN NO: PR.03

SAYFA NO : 7 / 8

REVİZYON TARİHİ: 24.07.2018

REVİZYON NO:05

İLK YAYIN TARİHİ: 14.01.2016

KONU: PERSONEL BELGELENDİRME SINAV PROSEDÜRÜ

- İlgili taraflardan gelen bilgi şikâyetleri
- Yapılandırılmış görüşmeler
- Belgelendirilmiş kişi ile ilgili alınmış hukuki tedbirler
- İş tecrübesi kayıtları
- Sınav
- Fiziksel kabiliyetin kontrol edilmesi

Belgelendirilen kişinin, belgelendirme programının şartlarına uygunluğunu izlemek için gözetim/takip faaliyeti gerçekleştirilir. Gözetim/takip faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi *Gözetim ve Yeniden Belgelendirme Talimatında* detaylandırılmıştır.

6.8. Belgelerin Kötüye Kullanımı Ve Sorgulanması

Belgelendirilmiş kişinin belgeyi kötüye kullanması, belgeye uygun olmayan atıflarda bulunulması, belgelerin ve markaların, logoların yanıltıcı biçimde kullanılması durumunda, *Belgenin Düzenlenmesi, Kullanımı Ve İptali Talimatına* göre işlem yapılır.

Yayınlanmış belgelerin sorgulanması www.istanbulmsm.com adresinden ve Mesleki Yeterlilik Kurumu web sayfası http://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_serтифика_sorgula Sayfasından online olarak gerçekleştirilir.

6.9. Yeniden Belgelendirme

Yeterlilik standardına ve diğer ilgili dokümanlarına göre, belgenin geçerlilik süresinin sona ermesi sonucunda, belgelendirilen kişiden tekrar belgelendirilme talebi geldiğinde başvurunun kabulü ve sözleşmesinin yapılması aşamasından başlamak üzere işlemler yenilenir. Yeniden belgelendirme faaliyetleri *Gözetim ve Yeniden Belgelendirme Talimatına* göre gerçekleşir.

6.10. Ulusal Yeterlilikte Değişiklikler

Ayrıca ilgili Ulusal Yeterlilikte, belgelendirme şartlarında önemli bir değişikliğin olması durumunda, belgelendirilmiş olan kişiler bu konuda bilgilendirilir. Kabul edilebilir bir süre içerisinde, belgelendirilmiş kişinin değiştirilen şartlara uyumunu sağladığını doğrulanır.

6.11. Kapsam Genişletme ve Kapsam Daraltma – Birim Birleştirme

Belgelendirilmiş personelin ulusal yeterlilik sisteminin izin verdiği ölçüde seçmeli olan birimlerden istediğini belge kapsamına eklemesi talebi olduğunda, başvuru aşamasında tercih edilen seçmeli birimlerden sınava girmesi kabul edilebilir ve sınav programında başarılı olduğu

HAZIRLAYAN: KALİTE YÖNETİCİSİ

ONAY:

Kontrollü Kopya kaşesi bulunmayan dokümanlar Kontrolsüz Kopya'dır.



*Istanbul Mesleki
Sınav Merkezi*

KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ PROSEDÜRLERİ

DOKÜMAN NO: PR.03

SAYFA NO : 8 / 8

REVİZYON TARİHİ: 24.07.2018

REVİZYON NO: 05

İLK YAYIN TARİHİ: 14.01.2016

KONU: PERSONEL BELGELENDİRME SINAV PROSEDÜRÜ

takdirde karar vericinin kararına göre kapsam genişletilmiş şekilde belgelendirilmesi gerçekleştirilebilir.

Adayların sahip oldukları ancak tam bir yeterliliği oluşturmayan yeterlilik birimleri için personel yeterlilik sertifikaları düzenlenmez. Adaylar yetkilendirilmiş farklı belgelendirme kuruluşlarınca yapılan sınavlarda belge düzenlenebilmesi için gerekli olan yeterlilik birimlerinde başarı sağlaması durumunda sahip olunan yeterlilikler birleştirilerek belgelendirme yapılabilir. Bu durumu belgeleyen adayın sadece daha önce başarısız olduğu birimlerden sınava girmesi kabul edilebilir ve sınav programında başarılı olduğu takdirde açıklanan şekilde belgelendirilmesi karar verici kararına göre gerçekleştirilebilir.


Belgelendirilmiş personelin gözetim değerlendirmeleri aşamasında çalıştığını ispat edememesi durumunda ulusal yeterliliklerin izin verdiği ölçüde değerlendirme kriteriyle ilişkili olan seçmeli birimlerle ilgili karar verici kararına göre belge kapsamında daraltıma yapılabilir.

HAZIRLAYAN: KALİTE YÖNETİCİSİ

ONAY:

Kontrollü Kopya kaşesi bulunmayan dokümanlar Kontrolsüz Kopya'dır.

EK B. İzin Belgesi

**İstanbul Mesleki Sınav Merkezi**

İSTANBUL MESLEKİ SINAV MERKEZİ

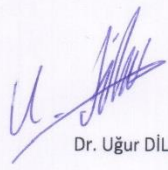
KONU: İzin Yazısı 12.12.2018

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Fen Bilimleri Enstitüsü'ne

20372304056 TC kimlik No'lu ARİFE YAŞAR' ın tezinde kullanması talebiyle gerekli dokümanlar
İstanbul Mesleki Sınav Merkezi tarafından kendisine teslim edilmiştir.

Sadece tezi için kullanmasında herhangi bir sakınca yoktur.

Gereğini arz ederim.


Dr. Uğur DİLER
Başkan

Merkez mah. Reşitpaşacad. Altıntaş İş merkezi No: 55 D:106 www.istanbulmsm.com - 08504770327
AVCILAR/İSTANBUL

EK C. Anket Soruları

A	B	C	D	E	F
1. BÖLÜM (KİŞİSEL BİLGİLER)					
A) Yaşınız :					
15-25 yaş	26-35 yaş	36-45 yaş	46-55 yaş	56 + yaş	
B) Cinsiyetiniz :					
Erkek	Kadın				
C) Uzmanlığundaki Deneyim Süresi (Yıl)					
1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 + yıl	
D) Eğitim :					
İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Yüksek Lisans / Doktora	
E) Gelir Düzeyiniz :					
1.603 TL ve daha az	1603- 2000 TL	2000-3000TL	3000-4000TL	4000 TL ve üzeri	
F) Göreviniz (Bölüm belirtmeksizin usta, kalfa, çırak, yardımcı eleman v.b. şeklinde yazınız.) _____					
2. BÖLÜM					
Aşağıdaki soruları sizin için en uygun olan durumu işaretleyerek cevap veriniz.					
1 Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi misiniz?					
Evet	Hayır				
2 Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmak daha iyi iş olanaktan sağladı / sağlayacağına inanıyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
3 Uzmanlık alanınızda mesleki yeterlilik eğitimi aldınız mı?					
Evet	Hayır				
4 Mesleki Yeterlilik belgesi alım süreçlerini (Eğitim ve Sınav süreci) kendi gelişimim açısından başarılı buluyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
5 Mesleki Yeterlilik sınavları öncesinde eğitimin zorunlu olması gerektiğine inanıyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
6 Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı "Mesleki Yeterlilik Belgesi" denetimlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
7 Mesleki Yeterlilik Belgesi uygulamasının bilen ile bilmeyen ustaların birbirinden ayrıldığına inanıyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
8 Mesleki Yeterlilik Belgesi süreçlerinden sonra şantiyelerde iş kazaları azaldığını düşünüyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
9 Belgelendirme sürecinde ve sonrasında çalışanların mesleği ile ilgili bilinçlendiğini düşünüyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
10 Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kişilerin şantiyelerde kalitesiz imalatın önüne geçtiğini düşünüyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
11 Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmanın kazancımı olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
12 Çevre Şehircilik Bakanlığının yaptığı denetimlerin, kaçak yabancı uyraku ucuz insan gücü kullanımını azalttığını düşünüyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
14 Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olan çalışanın yabancı ülkelerde çalışma söz konusu olduğunda diğer çalışanlardan farklı olacağını düşünüyorum?					
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
15 Mesleki Yeterlilik Belgesi süreci ve sonrasında belirtmek istediğiniz olumlu veya olumsuz bir konu var mı? Var ise kısaca yazınız?					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Arife YAŞAR
Doğum Yeri ve Yılı : İstanbul/Üsküdar – 12.07.1989
Medeni Hali : Bekâr
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : yasar_arife_@hotmail.com



Eğitim Durumu

Lise : Atatürk Endüstri Meslek Lisesi, Elektronik Bölümü, 2006
Lisans : SDÜ, Teknik Eğitim Fakültesi, Yapı Öğretmenliği, 2013

Mesleki Deneyim

Koru Yapı Laboratuvarı 2013-2014
Sultanbeyli Çok Programlı Anadolu Lisesi, İnşaat Öğretmeni 2014-2016
Universal Belgelendirme 2015-2017
Arya Belgelendirme 2017-2018
Mesak Belgelendirme 2018-2018