



**T.C.  
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**İŞKUR AKTİF İSTİHDAM POLİTİKASI KAPSAMINDA  
DÜZENLENEN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINA KATILAN  
KATILIMCILARIN GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK BİR ALAN  
ÇALIŞMASI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hazırlayan  
Özge Can MERAL  
UYAR**

**Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi  
Mukaddes ÇELİK**

**Çanakkale – 2019**

## TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İŞKUR AKTİF İSTİHDAM POLİTİKASI KAPSAMINDA DÜZENLENEN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINA KATILAN KATILIMCILARIN GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18/09/2019

*Özge Can Meral Uyar*

Özge Can MERAL UYAR



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne



Özge Can MERAL UYAR'a ait **İŞKUR AKTİF İSTİHDAM POLİTİKASI KAPSAMINDA DÜZENLENEN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINA KATILAN KATILIMCILARIN GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI** adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üyeler

İmza

Dr.Öğr. Üyesi  
Mukaddes ÇELİK  
(Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi  
Kemal YILDIZ

Doç. Dr. Ali Şahin  
ÖRNEK

Tez No : 10293625  
Tez Savunma Tarihi : 22.08.2019

ONAY

Prof. Dr. Şerif KORKMAZ  
Enstitü Müdürü

18.03./20.19

## ÖZET

# İŞKUR AKTİF İSTİHDAM POLİTİKASI KAPSAMINDA DÜZENLENEN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINA KATILAN KATILIMCILARIN GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI

Son yıllarda teknoloji alanında yaşanan gelişmeler yüksek teknolojilerin kullanımını gerektiren işlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Teknolojinin çok fazla ilerlemesi yeni işler, yeni meslekler yaratmıştır. Bu durum, yeni gelişmelere ayak uyduramayan vasıfsız işgücünün işsiz kalmasına neden olmuştur.

Piyasadaki işsizlerin ve hali hazırda bir işi olup da işin gerektirdiği teknolojiyi, araç-gereci kullanamayan çalışanların işgücü piyasalarına dahil olmaları ve işlerine uyum sağlayabilmeleri için hükümetlerin aktif istihdam politikaları kapsamında mesleki eğitime yer vermeleri büyük önem arz etmektedir. Nitelikli işgücüne sahip olmak ancak eğitimle mümkündür.

Ülkemizde mesleki eğitimin uygulanabilmesi için İŞKUR önemli ölçüde çalışmalar yürütmektedir. İşbaşı Eğitim Programları (İEP) ise İŞKUR'un meslek edindirme çalışmaları arasında kurs sayısı ve katılımcı sayısı açısından en yoğun olanıdır. İŞKUR, İEP ile eğitime katılanlara işin başında tecrübe kazandırmayı ve işin gerektirdiği niteliği kazandırarak katılımcıların istihdam edilebilmelerini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, İŞKUR İEP'ye ve programın düzenlendiği işyeri ortamına yönelik katılımcıların görüşlerinin ve memnuniyetlerinin değerlendirilmesidir. Araştırmanın örneklemini X işletmesinde çalışan 209 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcılar üzerinde araştırma kapsamında geliştirilen anket uygulanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20 Programı kullanılmıştır.

Katılımcıların anket maddelerine verdikleri cevaplardan elde edilen veriler, frekans analizi, güvenilirlik-faktör analizi, T-testi-, ANOVA analizi, Post Hoc testleri ve korelasyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda İEP'ye ve işyeri ortamına yönelik görüşlerin ve memnuniyetin demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği ve katılımcıların işyeri ortamı memnuniyeti ile İEP'den memnuniyetleri arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İŞKUR, İşbaşı Eğitim, İşbaşı Eğitim Programı, Mesleki Eğitim, Mesleki Eğitim Kursları, Aktif İstihdam Politikaları, Pasif İstihdam Politikaları, İstihdam, İşsizlik, İş, Meslek.

**ABSTRACT**

**A FIELD STUDY ON THE VIEWS OF THE PARTICIPANTS ON-  
THE-JOB TRAINING PROGRAM ON THE SCOPE İŞKUR ACTIVE  
EMPLOYMENT POLICY**

Recent developments in technology have led the emergence of the jobs requiring the use of high technology. The developments in technology creates new jobs and occupations. This case, causes the unqualified labour to become unemployed who can not keep up with the new improvements.

It has a great importance for governments to provide vocational training as a part of active employment policies for unemployed people and who already has a job but can not use the tools required by their work in order to make them to their work. Qualified work force is only possible with training.

In order to implement vocational training İSKUR conducts significant studies. On the job training programs are the most effective ones among the vocational training programs of the İSKUR. İSKUR aims to make it possible for the trainees to gain experience at the beginning of the work and to facilitate the recruitment of the participants by providing the qualification required by the job.

The aim of this study is to evaluate the opinions and satisfaction of the participants about İSKUR IEP and the workplace environment where the program is organized. The sample of the study consists of 209 participants working in enterprise X. A questionnaire was developed on the participants. SPSS 20 Program was used to analyze the data.

The data obtained from the responses of the participants to the questionnaires were evaluated by frequency analysis. As a result of the study, it was concluded that the opinions and satisfaction about IEP and the workplace environment differed according to demographic characteristics and there was a statistically significant relationship between the satisfaction of the workplace environment and satisfaction with the IEP.

**Keywords: İŞKUR, On-the-Job Training, On-The-Job Training Programme, Vocational Training, Vocational Training Courses, Active Employment Policies, Passive Employment Policies, Employment, Unemployment, Work, Job.**

## ÖNSÖZ

Mesleki eğitimin ve işbaşında eğitimin önemine vurgu yapılarak, İŞKUR'un işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak amacıyla işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik politikalarının anlatıldığı bu çalışmamda bana destek olan danışmanlarım Dr. Öğr. Üyesi Mukaddes ÇELİK ve Doç. Dr. Ali Şahin ÖRNEK'e teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemi sağlayan, beni yetiştiren, desteklerini ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen çok değerli annem Feride MERAL ve kıymetli babam Mustafa MERAL'e, tez çalışmamın her sürecinde yanımda olan, beni motive eden, büyük sabır gösteren canım eşim Sinan Seyda UYAR'a hassasiyet ve anlayışlarından dolayı çok teşekkür ederim.

Özge Can MERAL UYAR

Çanakkale, 2019

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
KISALTMALAR .....	vii
TABLolar .....	ix
ŞEKİLLER .....	xiv
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İşsizlik.....	3
1.1.1. İşsizlik Türleri .....	5
1.1.1.1. Gizli İşsizlik.....	5
1.1.1.2. Açık İşsizlik.....	6
1.1.1.3. Teknolojik İşsizlik.....	8
1.2. İstihdam.....	9
1.2.1. İstihdam Türleri.....	10
1.2.1.1. Tam İstihdam.....	10
1.2.1.2. Eksik İstihdam.....	11
1.2.1.3. Aşırı İstihdam.....	12
1.3. İş ve Meslek Kavramı.....	12
1.4. Mesleki Eğitim.....	16
1.5. İşbaşı Eğitim.....	18

### İKİNCİ BÖLÜM TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL YAPISI

2.1. İşgücü Piyasası Kavramı.....	21
2.1.1. İşgücü Piyasasına İlişkin Kavramlar.....	22
2.1.1.1. Çalışma Çağındaki Nüfus.....	22
2.1.1.2. İşgücü.....	23

2.2.	Türk İşgücü Piyasasının Genel Görünümü.....	24
2.2.1.	Demografik Yapı.....	27
2.2.2.	İşgücüne Katılım Oranı.....	29
2.2.3.	İstihdamın Yapısı.....	35
2.2.4.	Kayıt Dışı İstihdam.....	41
2.2.5.	İşsizliğin Yapısı.....	44

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR) VE İŞGÜCÜ PİYASASINI DÜZENLEMeye**  
**YÖNELİK FAALİYETLERİ**

3.1.	İŞKUR'un Kuruluş ve Tarihçesi.....	50
3.2.	İŞKUR'un Görevleri.....	51
3.3.	İŞKUR'un Teşkilat Yapısı.....	52
3.4.	İŞKUR'un İşgücü Piyasasını Düzenlemeye Yönelik Hizmetleri.....	53
3.4.1.	İşgücü Piyasası Bilgilendirme Hizmetleri.....	55
3.4.2.	Aktif İstihdam Politikası Kapsamındaki Hizmetler.....	56
3.4.2.1.	<i>Mesleki Eğitim Kursları.....</i>	57
3.4.2.2.	<i>Toplum Yararına Programlar (TYP).....</i>	68
3.4.2.3.	<i>İş ve Meslek Danışmanlığı.....</i>	71
3.4.2.4.	<i>Girişimcilik Eğitimleri.....</i>	74
3.4.2.5.	<i>İşbaşında Eğitim Programları (İEP).....</i>	75
3.4.3.	İstihdam Hizmetleri.....	84
3.4.3.1.	<i>İşe Yerleştirme Hizmetleri.....</i>	86
3.4.3.2.	<i>İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK).....</i>	91
3.4.4.	İŞKUR Hizmet Noktaları ve Belediyeler.....	92
3.4.5.	Sosyal Yardım –İstihdam Bağlantısı.....	92
3.4.6.	Pasif İstihdam Politikaları (PİP).....	93
3.4.6.1.	<i>İşsizlik Sigortası.....</i>	93
3.4.6.2.	<i>Ücret Garanti Fonu.....</i>	95
3.4.6.3.	<i>Kısa Çalışma Ödeneği.....</i>	95
3.4.6.4.	<i>İş Kaybı Tazminatı.....</i>	96



**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI KATILIMCI GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK BİR**  
**ALAN ÇALIŞMASI**

4.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	98
4.2.	Araştırmanın Kapsamı.....	98
4.3.	Anketin Hazırlanması.....	99
4.4.	Araştırmanın Soruları.....	99
4.5.	Araştırmanın Hipotezleri.....	100
4.6.	Araştırmanın Yöntemi.....	100
4.6.1.	Faktör Analizi.....	101
4.6.2.	Güvenilirlik Analizi.....	104
4.7.	Araştırmanın Bulguları.....	104
4.7.1.	Katılımcılarla ilgili Kişisel Bilgiler.....	104
4.7.2.	İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi.....	109
4.7.2.1.	<i>İEP'ye Yönelik İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi.....</i>	109
4.7.2.2.	<i>İşyeri Ortamına Yönelik İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi.....</i>	110
4.7.3.	Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sıralama.....	111
4.7.4.	Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi ve Yorumlanması .....	112
4.7.4.1.	<i>Katılımcıların İEP' den Memnuniyet Durumlarının Analizi.....</i>	112
4.7.4.2.	<i>Katılımcıların İşyeri Ortamından Memnuniyet Durumlarının Analizi.....</i>	120
4.7.4.3.	<i>İşyeri Ortamı Memnuniyet Düzeyi ile İEP Memnuniyet Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Korelasyon Analizi.....</i>	128
	<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>129</b>
	<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>135</b>
	<b>EKLER .....</b>	<b>144</b>
	<b>EK 1. İŞBAŞI EĞİTİMİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK ANKET FORMU.....</b>	<b>144</b>
	<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>146</b>

**KISALTMALAR**

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AİS</b>	: Avrupa İstihdam Stratejisi
<b>DB</b>	: Dünya Bankası
<b>AİP</b>	: Aktif İstihdam Politikaları
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>İİBK</b>	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>TÜRKONFED</b>	: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>AKP</b>	: Ak Parti
<b>KADİM</b>	: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>KOSGEB</b>	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>İEP</b>	: İşbaşı Eğitim Programı
<b>ÖİB</b>	: Özel İstihdam Büroları
<b>İİMEK</b>	: İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları
<b>PİP</b>	: Pasif İstihdam Politikaları
<b>GAP</b>	: Güneydoğu Anadolu Projesi
<b>UMEM</b>	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Projesi
<b>HYBE</b>	: Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı
<b>İK</b>	: İnsan Kaynakları
<b>TYÇP</b>	: Toplum Yararına Çalışma Programı

<b>IMF</b>	:Uluslararası Para Fonu
<b>BM</b>	:Birleşmiş Milletler
<b>SGK</b>	:Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>MEB</b>	:Milli Eğitim Bakanlığı
<b>TOBB</b>	:Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>ETÜ</b>	:Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
<b>UGEP</b>	:Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Programları
<b>T.C.</b>	:Türkiye Cumhuriyeti
<b>m.</b>	:Madde
<b>s.</b>	:Sayfa
<b>vd.</b>	:Ve diğerleri
<b>No</b>	:Number
<b>Vol.</b>	:Volume
<b>f.</b>	:Fıkra

## TABLOLAR

<b>Tablo No</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa</b>
<b>Tablo 1.1.</b>	İş ve Meslek Arasındaki Farklar.....	15
<b>Tablo 2.1.</b>	Yıllar İtibariyle Nüfus ve Nüfus Artış Oranı.....	28
<b>Tablo 2.2.</b>	Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus.....	28
<b>Tablo 2.3.</b>	Yıllar itibariyle İşgücü ve İşgücüne Dahil Olmayanlar.....	30
<b>Tablo 2.4.</b>	Yıllar İtibariyle İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri.....	31
<b>Tablo 2.5.</b>	Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları.....	31
<b>Tablo 2.6.</b>	Yıllar İtibariyle Kent- Kır Ayrımına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları.....	32
<b>Tablo 2.7.</b>	Ülkelere Göre Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranları (2018)...	34
<b>Tablo 2.8.</b>	Ülkelere Göre İstihdam Oranları.....	35
<b>Tablo 2.9.</b>	Türkiye’de Yıllar İtibariyle İstihdam Oranları.....	36
<b>Tablo 2.10.</b>	Yıllar İtibariyle İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı.....	38
<b>Tablo 2.11.</b>	Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kollarında İstihdam Oranları.....	39
<b>Tablo 2.12.</b>	Yıllar İtibariyle Tarım Sektöründe İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu.....	39
<b>Tablo 2.13.</b>	Yıllar İtibariyle Tarım Dışı Sektöründe İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu.....	40
<b>Tablo 2.14.</b>	Yıllar İtibariyle İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumu.....	40
<b>Tablo 2.15.</b>	Yıllar İtibariyle Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları.....	42
<b>Tablo 2.16.</b>	Ülkelere Göre İşsizlik Oranları (2018).....	44
<b>Tablo 2.17.</b>	Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%).....	45
<b>Tablo 2.18.</b>	Kır-Kent Ayrımına Göre Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları.....	47
<b>Tablo 2.19.</b>	Yıllar İtibariyle Erkeklerde Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları.....	47

<b>Tablo 2.20.</b>	Yıllar İtibariyle Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları.....	48
<b>Tablo 2.21.</b>	İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı(%).....	49
<b>Tablo 3.1.</b>	Aktif İşgücü Piyasası Programları (2018).....	57
<b>Tablo 3.2.</b>	Yıllar İtibariyle Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2006-2018).....	59
<b>Tablo 3.3.</b>	İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları.....	62
<b>Tablo 3.4.</b>	2003-2009 Yılları Arasında İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları.....	63
<b>Tablo 3.5.</b>	Çalışanların Mesleki Eğitimi Kurs ve Katılımcı Sayıları (2009-2018).....	64
<b>Tablo 3.6.</b>	Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2006-2018).....	66
<b>Tablo 3.7.</b>	Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı.....	67
<b>Tablo 3.8.</b>	Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Mesleki Kurs ve Katılımcı Sayıları.....	68
<b>Tablo 3.9.</b>	TYP ve Katılımcı Sayısı.....	70
<b>Tablo 3.10.</b>	İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri.....	74
<b>Tablo 3.11.</b>	Yıllar İtibariyle Girişimcilik Programları Sayısı.....	77
<b>Tablo 3.12.</b>	İŞKUR'un Düzenlediği İşbaşı Eğitim Program ve Katılımcı Sayıları (2009-2018).....	80
<b>Tablo 3.13.</b>	İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan Katılımcıların Öğrenim Durumu (2018).....	81
<b>Tablo 3.14.</b>	İşbaşı Eğitim Programına Katılan Katılımcıların Yaş Grupları (2018).....	82
<b>Tablo 3.15.</b>	Ana Sektörlere Göre İşbaşında Eğitim Programına Katılanlar(2018).....	83
<b>Tablo 3.16.</b>	İŞKUR'un Yıllar İtibariyle İşe Yerleştirme Hizmetleri.....	87
<b>Tablo 3.17.</b>	Engelli ve Eski Hükümlülerde İşe Yerleştirme.....	88

<b>Tablo 3.18.</b>	2012-2017 Yılları Arasında Kurslar Vasıtasıyla İşe Yerleştirmeler.....	88
<b>Tablo 3.19.</b>	Mesleklere Göre Kurslardan İşe Yerleştirmeler (2016).....	89
<b>Tablo 3.20.</b>	İşsizlik Sigortası demeleri.....	94
<b>Tablo 3.21.</b>	Yıllar itibariyle cret Garanti Fonundan Yararlanan Kişi Sayısı ve denen Miktar.....	95
<b>Tablo 3.22.</b>	Yıllar İtibariyle Kısa alışma deneği ödemeleri.....	96
<b>Tablo 4.1.</b>	leğin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler.....	102
<b>Tablo 4.2.</b>	leğin Faktör Yapıları (Varyans Değerleri).....	102
<b>Tablo 4.3.</b>	leğin Faktör Yükleri.....	103
<b>Tablo 4.4.</b>	leğin Güvenilirlik Analizi.....	104
<b>Tablo 4.5.</b>	Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	105
<b>Tablo 4.6.</b>	Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	105
<b>Tablo 4.7.</b>	Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	105
<b>Tablo 4.8.</b>	Katılımcıların ğrenim Durumlarına Göre Dağılımı.....	106
<b>Tablo 4.9.</b>	Katılımcıların ocuk Sahibi Olup Olmadıklarının Dağılımı.....	106
<b>Tablo 4.10.</b>	Katılımcıların İEP Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	107
<b>Tablo 4.11.</b>	Katılımcıların Mezun Oldukları Bölüm ile İEP Meslek Grubu Arasında Bağlantı Olup Olmadığına Göre Dağılımı.....	107
<b>Tablo 4.12.</b>	Katılımcıların İEP ncesinde İş Bulma Sıkıntısı Yaşayıp Yaşamadığına Göre Dağılımı.....	107
<b>Tablo 4.13.</b>	Katılımcıların Haftalık alışma Süresi 45 saati Aşıp Aşmadığına Göre Dağılımı.....	108
<b>Tablo 4.14.</b>	“Haftalık alışma saatinizin 45 saati aştığı zamanlar oluyor mu? “ İle “Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı hangi meslek grubundadır?” İfadelerinin Karşılaştırılması.....	108
<b>Tablo 4.15.</b>	Katılımcıların İEP’den Aylık Kazanç Durumuna Göre Dağılımı.....	109

<b>Tablo 4.16.</b>	İEP'ye Yönelik İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi.....	110
<b>Tablo 4.17.</b>	İşyeri Ortamına Yönelik İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi.....	111
<b>Tablo 4.18</b>	Memnuniyet Düzeylerine İlişki Sıralama.....	112
<b>Tablo 4.19.</b>	İEP Memnuniyet Düzeyinin Cinsiyete Göre T-Testi Analiz Sonuçları.....	113
<b>Tablo 4.20.</b>	İEP Memnuniyet Düzeyinin Yaşa Göre One-Way ANOVA Analiz Sonuçları.....	113
<b>Tablo 4.21.</b>	Varyansların Homojenlik Testi.....	113
<b>Tablo 4.22.</b>	İEP Memnuniyet Düzeyinin Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları.....	114
<b>Tablo 4.23.</b>	İEP Memnuniyet Düzeyinin Öğrenim Durumuna Göre One-Way ANOVA Analiz Sonuçları.....	115
<b>Tablo 4.24.</b>	Varyansların Homojenlik Testi.....	115
<b>Tablo 4.25.</b>	İEP Memnuniyet Düzeyinin Öğrenim Durumuna Göre Bonferroni Testi Sonuçları.....	116
<b>Tablo 4.26.</b>	İEP Memnuniyet Düzeyi'nin İEP Meslek Grubuna Göre One-Way ANOVA Analiz Sonuçları.....	118
<b>Tablo 4.27.</b>	İEP Memnuniyet Düzeyi'nin İEP Meslek Grubuna Göre Bonferroni Test Sonuçları.....	119
<b>Tablo 4.28.</b>	İşyeri Memnuniyet Düzeyinin Cinsiyete Göre T-test Sonuçları.....	120
<b>Tablo 4.29.</b>	İşyeri Memnuniyet Düzeyinin Yaşa Göre One-Way ANOVA Analizi.....	121
<b>Tablo 4.30.</b>	Varyansların Homojenlik Testi.....	121
<b>Tablo 4.31.</b>	İşyeri Memnuniyet Düzeyinin Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları.....	122
<b>Tablo 4.32.</b>	İşyeri Memnuniyet Düzeyinin Öğrenim Durumuna Göre One-Way ANOVA Analizi.....	123
<b>Tablo 4.33.</b>	Varyansların Homojenlik Testi.....	123

<b>Tablo 4.34.</b> İşyeri Memnuniyet Düzeyinin Öğrenim Durumuna Göre Bonferroni Testi Sonuçları.....	124
<b>Tablo 4.35.</b> İşyeri Memnuniyet Düzeyinin İEP Meslek Grubuna Göre One-Way ANOVA Analiz Sonuçları.....	126
<b>Tablo 4.36.</b> Varyansların Homojenliği Testi.....	126
<b>Tablo 4.37.</b> İşyeri Memnuniyet Düzeyinin İEP Meslek Grubuna Göre Bonferroni Testi Sonuçları.....	127
<b>Tablo 4.38.</b> İşyeri Memnuniyet Düzeyi ile İEP Memnuniyet düzeyi arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	128





## ŞEKİLLER

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 3.1.	Türkiye İş Kurumu'nun Görevleri.....	52
Şekil 3.2.	İŞKUR'un Teşkilat Yapısı.....	53
Şekil 3.3.	İŞKUR'un Son 15 Yıllık Genel Faaliyetleri.....	85
Şekil 3.4.	İŞKUR İşgücü Yetiştirme Kurslarından İşe Yerleştirilme Oranı.....	91



## GİRİŞ

İşsizlik, Türkiye'nin yaşadığı en önemli ekonomik ve sosyal sorunlardan birisidir. Yaşanan teknolojik gelişmelerin etkisi ve bilgi toplumunun bir gereği olarak işgücünün kendisini sürekli geliştirmesi ve istihdamın yapısında meydana gelen değişimlere uyum sağlayabilmesi gerekmektedir.

Güçlü bir ekonomi için vasıflı işgücü yetiştirilmesine ihtiyaç vardır. Türkiye'deki işsizlik sorununun nedenlerinden biri ekonomimizin ihtiyaç duyduğu sektörlerdeki kalifiye eleman yetersizliğidir. Türkiye'de çoğu üniversitenin vermiş olduğu eğitim işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu sektörlerle yönelik değildir. Bu durum üniversiteden mezun olduktan sonrabirçok diplomalı işsiz oluşmasına neden olmaktadır. Oysaki Türkiye'de belirli sektörlerde sürekli istihdam edilecek işgücü arayışı vardır. Üniversite mezunları ya uzun süreler işsiz kalmakta ya da okuduğu bölüm ile alakalı olmayan bir işte çalışmaktadır. Bu sorunun ortadan kaldırılması için işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu, istihdamın en fazla sağlandığı sektörlerde vasıflı eleman yetiştirebilmek için mesleki eğitime önem verilmelidir. Bu sayede iş piyasasının ihtiyaç duyduğu kalifiye elemanın istihdamı sağlanarak işsizlik sorununun önüne geçilebilir.

Türkiye'de mesleki eğitim ve meslek edindirme kapsamında hizmet sunan kamu istihdam kurumu olarak karşımıza Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) çıkmaktadır. İŞKUR, İşsizlikle mücadelede işgücünün niteliğini geliştirilmesi, işgücü piyasasında arz ve talep dengesinin sağlanması, özel politika gerektiren grupların (engelli, kadın, eski hükümlü, genç, uzun süreli işsiz) istihdamında yaşanan engellerin yok edilmesi gibi hayati görevler üstlenmektedir.

Bu bağlamda İŞKUR, mesleki eğitim kursları düzenleyerek işsizlerin meslek sahibi olmalarını, herhangi bir mesleği olanların ise istihdamda kalmalarını sağlayacak aktif istihdam hizmetleri ile kişilerin istihdam edilebilirliklerini kolaylaştırmakta, işsizlik sorununun çözümüne katkı sağlamaktadır. Mesleki eğitim kursları teorik bilgiler içeren eğitimler ya da işin başında verilen eğitimler olarak düzenlenebilmektedir. Verilen mesleki eğitimlerin amacı istihdamı arttırmak, işgücünün niteliğini geliştirmek ve işgücü piyasasına hareketlilik kazandırmaktır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde; işsizlik, istihdam, iş ve meslek kavramlarına yer verilerek mesleki eğitim ve işbaşı eğitim kavramları açıklanmıştır.

İkinci bölümde; Türk İşgücü Piyasasının genel yapısı hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde; işgücü piyasasının düzenlenmesinde etkili bir kurum olan İŞKUR tanıtılmakta ve devamında İŞKUR'un işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak amacıyla aktif ve pasif istihdam politikaları kapsamında işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik faaliyetleri anlatılmaktadır.

Dördüncü bölümde; İŞKUR Aktif İstihdam Politikası kapsamında düzenlenen ve İŞKUR'un meslek edindirme kursları arasında katılımcı sayısı bakımından çok fazla talep gören bir program olan İşbaşı Eğitim Programına katılan kursiyerlere ulaşılmış, katılımcıların işbaşı eğitim programı ile ilgili görüşlerine yönelik bir alan çalışması yapılmış ve sonuçları paylaşılmıştır.

Araştırma sonucunda; İşbaşı Eğitim Programının mesleki yetkinlik ve iş tecrübesi kazandırarak katılımcıların istihdam edilebilirliğini arttırdığı görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu işbaşı eğitim programı ile ilgili ifadelerde olumlu görüş bildirerek programdan memnuniyetlerini belirtmişlerdir.

Çalışmada işbaşı eğitim programının uygulandığı işyeri ortamı da değerlendirilmiştir. Katılımcılar işyeri ortamının mesleki yeterliliklerini geliştirmek için uygun olduğunu düşünmekte fakat işyeri ortamı ile ilgili katılımcılara yöneltilen diğer ifadeler verilen cevaplardan işyeri ortamına dair memnuniyetin düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırma sonucunda İEP'ye ve işyeri ortamına yönelik memnuniyetin demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği, katılımcıların İEP'den memnun kaldıkları fakat İEP'nin düzenlendiği işyeri ortamından memnuniyetin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle 33-39 yaş ve üstü, ilköğretim mezunu katılımcıların ve Hasta ve Yaşlı Bakımı Elemanı meslek grubundaki katılımcıların İEP'ye ve işyeri ortamına yönelik memnuniyet düzeyinin diğer katılımcılardan daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca işyeri ortamı memnuniyeti ile İEP'den memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İşyeri ortamına yönelik olarak yapılacak bir iyileştirme aynı zamanda İEP'ye yönelik memnuniyeti de arttıracaktır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## TEMEL KAVRAMLAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın konusu ile ilgili olan istihdam, işsizlik, mesleki eğitim ve işbaşı eğitim kavramları açıklanacaktır.

### 1.1.İşsizlik

Türkiye'nin yaşadığı en önemli ekonomik ve sosyal sorunlardan birisi işsizliktir. Çünkü işsizlik hem ülke genelinde bir yoksullaşmaya hem de işsiz kalan bireylerin toplumdaki dışlanmasına yol açmaktadır. Bu nedenle işsizlik, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

İşsizlik olgusu 18. yüzyılda yaşanan sanayi devriminin sonlarına doğru emeği ile geçinen bireylerin işlerini kaybetmeleri sonucunda oluşmuştur<sup>1</sup>. Asıl etkisini 1980'li yıllarda teknoloji alanındaki gelişmelere ve globalleşmeye bağlı olarak gösteren işsizlik, 2001 kriziyle daha da derinleşmiş ve istihdam sorunları artmıştır<sup>2</sup>. 2001 krizinin ardından ortaya çıkan işsizlik, 2008 ekonomik krizi ile doruk seviyelere ulaşmıştır.

İşsiz denildiğinde akla ilk olarak kişinin kabiliyetsizliğinden veya geçimsizliğinden dolayı iş bulamayışı gelmektedir. Fakat günümüz şartlarında yani bilgi ve teknoloji çağında bu pek kabul edilememektedir. İşsizlik, bireyin kendi bilgi ve yeteneklerinden kaynaklanmayıp tamamen ekonomik yapıdan kaynaklanan bir olgu olup, çalışma istek ve arzusunda olan bireylerin iş bulamadığı için iş piyasasına katılamama durumunu ifade etmektedir<sup>3</sup>.

Genel olarak iktisadi tanımıyla işsizlik; cari ücret düzeyinde çalışma arzusunda olan işgücünün o ücret düzeyinde iş bulamaması durumudur<sup>4</sup>. Bu tanımda dikkat edilmesi gereken iki husus vardır. Şöyle ki; çalışma arzusunda olan işgücünün çalışabilecek nüfus kapsamında

---

<sup>1</sup>İhsan Yüksel, "İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma", Ankara Üniversitesi, *SBF Dergisi*, Yayın Tarihi: 2005, Sayı: 3, Cilt: 60, s.257.

<sup>2</sup>Sema Ay, "Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, 2012, s.322.

<sup>3</sup>Cahit Aydemir, "Türkiye'de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:27, Sayı:1, 2013, s.116.

<sup>4</sup>Engin Erdoğan, *İktisada Giriş*, 1.Baskı, Pozitif Matbaa, Ankara 2008, s.226.

olması gerekmektedir. Eğer birey çalışmak istemiyorsa işsizde sayılmayacaktır. Diğer husus ise, birey cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmiyorsa işsiz sayılmamaktadır<sup>5</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre ise bir kişinin işsiz sayılabilmesi için bireyin şu kriterleri taşıması gerekmektedir<sup>6</sup>:

- 1.Son 15 gün içinde ücretli ya da ücretsiz olarak herhangi bir işte çalışmamak,
- 2.Son 6 aydır iş arıyor olmak,
- 3.15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olmak.

İşsizlik maddi olduğu kadar manevi sonuçları bakımından da önem arz etmektedir. Ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunları beraberinde getiren işsizlik toplumun tüm sosyal katmanlarında biriken çözülmesi güç problemlerden oluşan bir olgudur.

Bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri, sıhhatli ve mutlu bir şekilde yaşayabilmeleri için, çalışıyor durumda olmaları gerekmektedir. Çünkü iş, hayatımızın en merkezinde yer almaktadır. İş; bireyin toplum içindeki statüsünü, diğer bireylerle olan ilişkilerini belirlemektedir. Bireyin, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin yaşamını rahat bir şekilde sürdürebilmesi için çalışması gerekmektedir. Çalışmak bireyin en temel hakkıdır ve ekonomi yönetiminde söz sahibi olanların bu hakkı bireylere sunabilmeleri gerekmektedir. Çalışıp üretim sürecine dahil olan birey ekonomik anlamda olduğu kadar sosyal anlamda da kendini tatmin olmuş hissetmektedir. İşsiz olan bir birey kendini işe yaramaz ve mutsuz hissederek toplumdan uzaklaşabilmektedir<sup>7</sup>.

İşsizlik, üretim faktörlerinden en önemlisi olan emek faktörünün tam olarak kullanılmaması anlamına gelmektedir. Bu yönden hem emek faktörünün üretim sürecine dahil edilememesinden kaynaklanan bir üretim kaybına, hem kullanılmayan faktör insan olduğu için aynı zamanda gelir kaybına neden olmaktadır. İşsiz olma durumu kişinin kendisine, ailesine ve yaşadığı topluma maliyetler yüklemektedir. Bu nedenle en önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır<sup>8</sup>.

Kaybedilen maddi değer, bedensel etkiler ve yoksulluk işsizliğin en kötü etkisi değildir. En büyük olumsuzluk, işsizliğin bireyde yarattığı manevi kayıplar ile bireyin hissettiği nefret ve korkudur<sup>9</sup>. Ülkeler bir yandan vatandaşlarının işsiz kalmalarını

<sup>5</sup>Sabri F. Ülgener, *Milli Gelir –İstihdam ve İktisadi Büyüme*, 7.Baskı, Der Yayınları, İstanbul 1991, s.113.

<sup>6</sup>Aslan Eren, *Türkiye Ekonomisi*, 3. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2011, s.35.

<sup>7</sup>Yüksel,a.g.e.,ss.257-258.

<sup>8</sup>M. Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım, İstanbul, 2005, s.419.

<sup>9</sup> William H. Beveridge, "FULL Employment in a Free Society", *Allenand Unwin*, London 1945, ss.13-14.

engellemek ve öbür yandan ekonomik kalkınmayı sağlamak amacıyla işsizliği önlemenin çarelerini aramalıdır. İşsizliğin ortaya çıkma sebeplerini bilmek ve ona göre önlem almak gerekmektedir.

Türkiye’de eğitim sisteminin işgücü piyasasının aradığı özelliklere yönelik olmaması, genel olarak eğitim seviyesinin düşük olması, teknolojiye ilerlemeler işgücünün eğitime ve vasfının geliştirilmesine yönelik sorunları ortaya çıkarmaktadır. Teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek, diğer uluslarla rekabet edebilir olmak ve istihdamın arttırılmasını sağlamak ancak işgücünün eğitime ve yeteneklerine bağlıdır<sup>10</sup>.

İşverenin nitelikli işgücü araması, işgücünün ise iş piyasasının ve işin ihtiyaç duyduğu özellikleri karşılayamaması sonucu piyasada emek arz ve talebi arasında bir uyumsuzluk oluşmakta ve işsizlik ortaya çıkmaktadır.

### 1.1.1. İşsizlik Türleri

İşsizlik türlerini genel olarak “Gizli İşsizlik” ve “Açık İşsizlik” olarak iki gruba ayırabiliriz<sup>11</sup>.

#### 1.1.1.1. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik türünde; ortada bir iş ve çalışma vardır fakat bu çalışmanın toplam üretime bir katkısı olmamaktadır.

İşçilerin iş alanından çekilmesi sonucu üretimde bir azalma oluşmuyorsa o ekonomide gizli işsizlik mevcut demektir. Teknik deyimle gizli işsizlik, işgücünün üretime katkısının en düşük olduğu (*marjinal verimliliğinin sıfır* olması) durumu ifade etmektedir<sup>12</sup>.

Bu işsizlik türünün temel özellikleri; ücretin düşük olması, yeteneklerin kullanılmaması ve verimliliğin düşük olmasıdır. Gizli işsizlik türüne en çok kamu kuruluşlarında ve tarım sektöründe rastlanmaktadır<sup>13</sup>.

Gelirin ve verimliliğin düşük olduğu üretim alanlarında bir işçi yerine iki veya daha fazla sayıda işçi çalıştırılıyorsa gizli işsizlik söz konusudur. Kişi işten çıkarılsa dahi verimlilik düşmeyecektir<sup>14</sup>.

<sup>10</sup>Sinem Çapar Diriöz, “İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü”, *T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayını*, Yayın No:2835, Uzmanlık Tezi, Ankara, Şubat 2012, s.15.

<sup>11</sup>Biçerli, 2005, a.g.e., s.412.

<sup>12</sup>İlker Parasız, *İktisada Giriş*, 8.Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa 2006, s.437.

<sup>13</sup>Biçerli, 2005, a.g.e., s.412.

<sup>14</sup> Cafer Unay, *Makro Ekonomi*, 6.Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa 1996, s.211.

### 1.1.1.2. Açık İşsizlik

Açık işsizlik ile daha önce işsizlik kavramını açıklamaya çalışırken değindiğimiz işsizlik kastedilmektedir. Yani cari ücret düzeyinde ve mevcut çalışma koşullarında çalışmaya razı olduğu halde iş bulamama durumu açık işsizliği ifade etmektedir<sup>15</sup>.

Konjonktürel, mevsimlik, yapısal ve arazi işsizlik türleri açık işsizlik türü sayılmaktadır<sup>16</sup>.

#### a)Konjonktürel (Devri) İşsizlik

Konjonktürel işsizlik, ülkelerin ekonomik durumlarından kaynaklanan durgunluk, gerileme gibi dalgalanmalar sonucu ortaya çıkan işsizliktir. Bu gibi durumlarda piyasada yeterli işgücü talebi oluşmaz ve ekonomik durum düzeline kadar pek çok kişi işsiz kalır<sup>17</sup>.

Konjonktürel işsizliğe *Talep Yetersizliği İşsizliği* de denmektedir. Bu işsizlik ekonomide yeterince *açık iş* bulunmadığı durumlarda oluşan işsizlik türüdür<sup>18</sup>.

#### b)Mevsimlik İşsizlik

Bazı işlerde çalışma zamanları mevsimlere bağlı olarak değişebilmektedir. İşin şartları bakımından uygun mevsime girildiğinde iş imkânları artar mevsim geçince ise iş imkânları ortadan kalkar ve işsizlik başlar<sup>19</sup>.

Bazı mevsimlerde tabii şartlar ya da sosyal nedenlere bağlı olarak ekonomik faaliyetin yavaşlaması sonucu üretimin azalması “mevsimsel işsizliği” meydana getirmektedir<sup>20</sup>.

İnşaat sektöründe kışın işlerin durması, turizm sektöründe ekonominin yazın canlanması kışın durgunlaşması, tarım kesiminde kışın artan işsizlik durumları mevsimlik işsizliğe örnektir.

Ancak mevsimlik işsizlik her zaman doğal koşullardan kaynaklanmamaktadır. Toplumsal gelenek ve göreneklere, bayram zamanlarına bağlı olarak da ekonomide dalgalanmalar olabilir. Örneğin bayram zamanları ürün satışlarının arttığı bayram geçince ise bazı ürünlerin satışlarında düşüşler görülmesi de mevsimlik işsizliğe örnektir<sup>21</sup>. Yine

<sup>15</sup>Sabahaddin Zaim, *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997, s.30

<sup>16</sup>Biçerli, 2005, a.g.e., s.413.

<sup>17</sup>Tümay Ertek, *Temel Ekonomi*, 2.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2007, s.266.

<sup>18</sup>Biçerli, 2005, a.g.e., s.426.

<sup>19</sup>Besim Üstünel, *Makro Ekonomi*, 3. Basım, Kurtuluş Matbaa, Ankara 1975,s.170.

<sup>20</sup>Unay,1996,a.g.e., s.210.

<sup>21</sup>Üstünel,a.g.e., s.170.



Ramazan ayı içine girdiğimizde bazı eğlence yerlerinin kapatılması, alkol ve tütün satışlarının düşmesi de bir mevsimlik işsizlik olarak değerlendirilmektedir<sup>22</sup>.

### c)Yapısal İşsizlik

“Emek piyasalarındaki açık işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olmaları ve bir araya gelememeleri ile oluşan işsizliğe yapısal işsizlik denilir”<sup>23</sup>.

Ekonomideki yapısal dalgalanmalar süresince bazı endüstrilerde, işgücü kategorilerinde ya da bölgelerde gerileme olurken bazıları da gelişmektedir. Daralmanın yaşandığı sektörlerde emek fazlalığı, genişlemenin yaşandığı sektörlerde ise emek talep fazlalığı ile bir dengesizlik oluşmaktadır. Böyle bir durumda işgücü gerileyen sektörlerden genişleyen sektörlerle doğru hareket edecektir, fakat bu sektöre uyumu tam sağlanamayacaktır ve bu süreç zaman alacaktır. Bu tür işsizlik yapısal işsizlik olarak nitelendirilebilmektedir<sup>24</sup>.

Biçerli’ye göre ise yapısal işsizliğin nedenleri şu şekilde sıralanabilir<sup>25</sup>:

- 1.Açık işler ile iş arayanların beceri gereği yönünden farklı olması,
- 2.Açık işlerle iş arayanların farklı yerde olması,
- 3.Teknolojik gelişmenin bazı meslekleri ortadan kaldırması

İşgücününün yetenek, meslek seçimi, çalıştığı coğrafi alan veya sanayi kolunun yapısıyla, emek talebinin yapısının uymamasından kaynaklanan, yapısal işsizliğin nedenleri; ekonomik büyüme, endüstriyel ve teknolojik gelişmeler ve devletlerin izlediği sektörel, endüstriyel ve bölgesel politikalardan oluşmaktadır<sup>26</sup>.

Bu nedenler arasında ekonomik büyüme dikkati çekmektedir. Şöyle ki, ekonomik büyümeye bağlı olarak ortaya çıkan gelişmeler ile yeni işler meslekler ortaya çıkabilir ve buna bağlı olarak emek talebinin niteliğinde değişimler yaşanabilir. Genişleyen alanlarda emek talebi artabilir, gerileyen alanlarda ise talep düşecektir. Emek talebinin karşılanması için işgücününün yapısının da değişmesi gerekmektedir. Mevcut işçiler değişen işlere uyum sağlayamayabilir. Bu nedenle mevcut işçilerin eğitilmeleri gerekebilir. Yetenekleri piyasaya uyum sağlamayan işçiler için zor bir durum söz konusu olmaktadır. Bu noktada hükümetlere,

<sup>22</sup>Unay, 1996,a.g.e., s.210.

<sup>23</sup>Biçerli, 2005, a.g.e., s.422.

<sup>24</sup>Ertan Oktay, *Makro İktisat Teorisi ve Politikası*, Maltepe Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2006, s.191.

<sup>25</sup>Biçerli, 2005, a.g.e., ss.423-424.

<sup>26</sup>Parasız, 2006,a.g.e., s.436.



işgücü piyasasının değişikliklerine bireylerin uyumunu sağlayacak politikalar düzenlemek düşmektedir.

#### **d) Arızı (Friksiyonel-Geçici) İşsizlik**

Bu işsizlik türü işgücü piyasasının iyi işlememesinden kaynaklanan bir işsizlik türüdür ve hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde görülebilmektedir<sup>27</sup>. İşgücü piyasalarının iyi işlememesi, piyasaya yönelik bilgi yetersizliği ya da yer değiştirmenin yorucu ve masraflı olmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin; bir şehirde işsiz bireyler mevcut iken, işverenler işçi arıyor olabilir. Bu noktada bir talep yetersizliği söz konusu değildir, işsiz bireyler açık pozisyonlardan habersizdirler ya da istihdam edilecekleri alanlara gitmeyi külfetli bulmaktadırlar.<sup>28</sup> Bu nedenle ülkede istihdamı arttırmak ve işsizliği önlemek için uğraşan kurumların iş piyasasını doğru bir şekilde organize etmeleri gerekmektedir. İşverenle işçiyi buluşturmak, iş ve işçi bulma kurumlarının en temel görevlerindedir.

Unay; açık işsizlik türlerini açıklarken teknolojik işsizliğe de yer vermiştir. Günümüz dünyası değişen koşulları içinde bu işsizlik türünü açıklamakta yarar vardır.

##### **1.1.1.3. Teknolojik İşsizlik**

Özellikle son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmelere bağlı olarak emeğin yerini makineler almıştır. Emeğin yerine makinelerin ikame edilmesi sonucu birçok kişi işsiz kalmıştır. Bu gelişme sonucu teknolojik işsizlik oluşmuştur<sup>29</sup>.

Günümüzde her geçen gün, değişen ve ilerleyen teknolojiye ayak uydurmanın önemi giderek artmaktadır. Çünkü teknoloji ve artan rekabet sonucu oluşan ürünleri kullanamayan işgücü işinden olmaktadır. İşveren bu teknolojileri hızlı ve doğru bir şekilde kullanabilen nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada işsiz bireylerin iş piyasasının aradığı özelliklere ve teknolojiye uyum sağlayacak bir şekilde kendilerini geliştirmeleri için eğitilmeleri, bilgi ve yeteneklerinin artırılması gerekmektedir.

Emeğin yerine makinelerin ikame edilmesi durumunda ortaya çıkan işsizlik türü teknolojik işsizliktir. İşçiler işlerini makinelere kaptırmışlardır.

Teknolojik işsizlik özellikle tarım sektöründe görünmektedir. Üretim yöntemlerinde el emeği ile yapılan işlerin modernleşme arzusuyla makinelerle gerçekleştirilmesi teknolojik

<sup>27</sup>Üstünel, a.g.e., s.173.

<sup>28</sup>Üstünel, a.g.e.,s.174.

<sup>29</sup>Unay, 1996,a.g.e., s.210.

işsizliğin meydana gelmesine neden olmuştur. Bu sayede önceden iş sahibi olan kesimler işsiz kalmıştır. Bu işsizlik türünün çözümü için, emeğin mobilite imkânları arttırılmalı, yeni meslekler ve oluşan ihtiyaçlara yönelik eğitim imkânlarının sağlanması gerekmektedir<sup>30</sup>.

## 1.2. İstihdam

İstihdam ve işsizlik, dünyada ve Türkiye’de üzerine düşülmesi gereken en mühim konuların başında gelmektedir. Özellikle 1973 petrol krizinden sonra ülkelerin ekonomik durumlarının kötüye gitmesiyle önemi artan bu kavramlar ciddi bir sorun olarak ülkelerin gündemlerini sürekli meşgul etmiştir<sup>31</sup>.

Ülkelerin gelişmişlik seviyeleri, o ülkelerin üretime ayırdıkları kaynakların kalitesiyle doğru orantılıdır. Bu kaynaklardan en önemlisi ise emektir. Emek; “İnsanların veya iş görenlerin bir iş ortaya koydukları bedensel ve düşünsel (zihinsel) çabalarıdır”<sup>32</sup>. Emeğin istihdam edilmesi durumunda hem üretime katkı sağlanacaktır hem de emeğin gelir elde etmesi sonucu ülkelerin kalkınmaları için gerekli olan tüketim sağlanmış olacaktır. Bu nedenle emek faktörü istihdam kavramının en önemli faktörü olarak algılanır<sup>33</sup>.

Emeğe yani insana olan ilgisi yönüyle istihdam hem sosyal politika açısından, hem de emeğin üretim faaliyetlerine katılması ve buna bağlı olarak ekonomik değer yaratması nedeniyle ekonomik açıdan önem arz etmektedir. Bu nedenle istihdam tüm kesimlerin ilgi alanına girmektedir<sup>34</sup>. Birey hem kendisinin hem de bakmakla yükümlü olduğu kimselerin yaşamını sürdürebilecek bir maddi kazanç elde etmek için çalışmak zorundadır. Çalışan birey ise, hem üretimin ve ekonominin gelişmesine katkı sağlayacak hem de kendini topluma faydalı bir birey hissederek psikolojik olarak rahatlayacaktır. Amaçlarını ve ihtiyaçlarını gerçekleştirmek için işgücü piyasasına katılması sonucunda birey istihdam edilmiş olacaktır.

İstihdam kavramı; işçilerin çalıştırılması veya üretim faaliyetlerinde bulunmalarının sağlanması anlamına gelir<sup>35</sup>. İki şekilde tanımlanabilir: Geniş anlamda istihdam; bir ülkede sahip olunan üretim unsurlarının yani emek, doğal kaynaklar, sermaye ve girişimin belirli bir dönem - bir yıl - kullanılma derecesini göstermektedir. Dar anlamda istihdam ise, yine

<sup>30</sup>Özhan Uluatam, *Makro İktisat*, 9. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara, 1998, s.329-330.

<sup>31</sup>Diriöz, a.g.e.,s.6.

<sup>32</sup>Temel Kavramlar, [http://www.ekodialog.com/isletme\\_ekonomisi/temel\\_kavramlar.html](http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/temel_kavramlar.html), (Erişim Tarihi: 21.11.2013).

<sup>33</sup>Eren, a.g.e.,s.31.

<sup>34</sup>Nur Sert, “Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme”, *İstanbul Üniversitesi Yayınları*, Yayın No:3697, İstanbul 1993, s.43.

<sup>35</sup>Erdoğan, a.g.e.,s.217.

bir ülkede belli bir dönem içinde ülke sınırlarında, çalışabilecek durumda olan işgücünün kullanılma, çalışma veya çalıştırılma derecesini gösterir. Geniş anlamda istihdamda mal ve hizmet üretmek maksadıyla tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması esas iken, dar anlamda istihdam kavramının içine sadece emek faktörü girmektedir<sup>36</sup>. Emeğin üretimde kullanılması ya da gelir sağlamak amacıyla çalışması, mal ve hizmet üretmek için çalıştırılması şeklinde tanımlanabilir.

### 1.2.1. İstihdam Türleri

İktisadi açıdan istihdam türleri üç gruba ayrılmıştır.

#### 1.2.1.1. Tam İstihdam

Tam istihdam kavramı; bir ekonomideki tüm üretim faktörlerinin üretime katılması ile mümkün olmaktadır. Bütün toplumların temel amaçlarından biri tam istihdam seviyesine ulaşmaktır. Çünkü tam istihdam sağlandığında işgücü piyasasında çalışabilecek durumdaki bireylerin hepsi iş bulabilmektedir.

Fakat bu durum işgücü piyasasında işsizlik oranı sıfırdır şeklinde algılanmamalıdır. Çünkü işgücü piyasası değişen iş imkânları, işini bırakanlar, yeni iş arayanlar, iş yeri değiştirenler nedeniyle sürekli değişken ve dinamik bir yapıdadır. Bu nedenle işsizlik hiçbir zaman sıfır seviyesinde olamaz<sup>37</sup>. % 2-6 seviyesinde bir işsizlik her zaman var olabilmektedir. Fakat bu oranın varlığı halinde bile piyasalarda tam istihdam sağlanmış kabul edilmektedir. Bu orandaki işsizliğin yok edilebilmesi mümkün değildir. Aksi takdirde piyasa dinamik yapısını kaybeder.

Tam istihdam biçiminin özünde, işgücü piyasasına katılma hevesinde olan her bireyin kısa zamanda iş bulabilmesi yatmaktadır. Tam istihdamın sağlanması, ekonomik sonuçları olduğu kadar sosyal sonuçları bakımından da önem arz etmektedir. Şöyle ki, tam istihdamın sağlandığı toplumlarda refah seviyesi artar, çalışan bireyler kendilerini önemli hisseder, sosyal suçlar azalır. Bu nedenle bir ekonomide tam istihdamı sağlamak ekonomik olduğu kadar sosyal ve siyasal bir hedef olarak da görülmelidir<sup>38</sup>.

<sup>36</sup>Furkan Uğur İnanır, Türkiye’de Emek Arz ve Talebinin Yapısı İle İşsizlik Sorunu, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2012, s.2.

<sup>37</sup>M. İlker Parasız, *İktisadın A B C’ si*, 4. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa 2000, s.210.

<sup>38</sup>Cafer Unay, *Makro Ekonomi*, 8. Basım, Livane Basım, Bursa 2001, s.345-346.

Tam istihdam, bir ekonomide kendi istek ve arzusu dışında kimsenin işsiz kalmaması anlamına gelmektedir<sup>39</sup>.

AB'nin stratejik hedeflerinin başında tam istihdamın sağlanması gelmektedir. Bu nedenle 1997 yılında istihdam ve işsizlik konusundaki yapısal sorunların çözülmesi adına önemli bir adım atılmış ve istihdamın tüm Avrupa ülkelerinin ortak çözmesi gereken bir sorun olduğuna vurgu yapılmıştır. Bu bağlamda Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) kabul edilmiştir. Stratejinin dört temel hedefi bulunmaktadır. Bunlar: “İstihdam Edilebilirlik”, “Girişimcilik”, “Uyum Sağlama Yeteneği” ve “Eşit Fırsatlar” dır<sup>40</sup>.

İşsiz olan bireylerin beceri ve yeteneklerinin artırılması anlamına gelen istihdam edilebilirliğin sağlanabilmesi için bireylere iş piyasasının aradığı özelliklere göre yetiştirilmelerini sağlayacak eğitim planlarının yapılması, zekâsal, teknik ve sosyal yönden kendilerini geliştirmeleri için fırsat sağlayacak programların düzenlenmesi gerekmektedir. İşsizlik dönemi belli bir süreyi aşmamalı ve bireyler için işsiz oldukları dönemde çeşitli eğitimler planlanmalı ve kurslar düzenlenmelidir. Tüm bu hedeflerin gerçekleşmesi için gerekli kuruluşlar birlikte çalışmalıdır. AB'ne üye olan ülkeler AİS'nin hedeflediği dört unsurun hayata geçirilmesi için aktif istihdam politikaları kapsamında düzenlenen mesleki eğitime yer vermektedirler<sup>41</sup>.

Tam istihdamın sağlanabilmesi için, tüm üretim faktörlerinin tamamen üretime katılmış durumda olmaları gerekmektedir. Ancak bunun olabileceğini düşünmek pek gerçekçi değildir. Aksi takdirde bir ekonomide çalışma çağında olan herkesin iş sahibi olması gerekir. Bu nedenle ekonomilerde eksik istihdam söz konusu olmaktadır.

### **1.2.2.2.Eksik İstihdam**

Eksik istihdam geniş anlamda bir ekonomide üretim faktörlerinin tamamının üretimde kullanılmaması anlamına gelmektedir. Dar anlamında ise, üretim faktörlerinden olan emeğin üretim sürecine katılamaması durumudur. Bireylerin çalışmak istedikleri halde iş bulamadıkları durumu ifade etmektedir. Yani işsizliğin olduğu durumdur.

Eksik istihdamda bazı bireyler çalışmak istedikleri halde işsizdirler<sup>42</sup>.

<sup>39</sup>Erdoğan, a.g.e., s.17.

<sup>40</sup>“Türkiye'nin Uygulaması Gereken İstihdam Politikaları ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri”, *Türk-İş* 1952, s.1.

<sup>41</sup>Nazan Öksüz, “Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Uzmanlık Tezi*, Ankara 2007, s.29.

<sup>42</sup>Erdoğan, a.g.e.,s.17.

Eksik istihdam; “bir memleketteki üretim faktörlerinin bir kısmının çalıştırılmaması, yani talep yetersizliği dolayısıyla bazı üretim faktörlerinin işsiz kalması demektir”<sup>43</sup>. Bu durum ekonomik gelişmeye engel teşkil etmektedir. Ekonominin gelişmesine katkı sağlayamayan diğer üretim faktörleri verimsizliğe neden olacak, kaynak israfı oluşacak ve refah seviyesi düşecektir.

### **1.2.2.3.Aşırı İstihdam**

Aşırı istihdam, eksik istihdam koşullarının zıddı bir durumu ifade etmektedir. Yani, bir ekonomideki tüm üretim faktörlerinin aynı dönemde tam kapasite ile üretim sürecinde olduğu fakat miktar ve sayı itibariyle daha çok üretim faktörüne ihtiyaç duyulduğu istihdam biçimidir. Bir ekonomide emek faktörü tam kapasite ile üretim sürecinde olduğu halde daha fazla emek faktörüne ihtiyaç varsa böyle bir ekonomi aşırı istihdamın şartlarını taşıyor diyebiliriz. Aşırı istihdamın görüldüğü ekonomilerde işçiler gece gündüz çalıştırılarak aşırı talebin şiddetini azaltmaya çalışırlar<sup>44</sup>.

Sonuç olarak; hiçbir ekonomi işsizliğe neden olması sebebiyle eksik istihdam seviyesinde bulunmak istemeyecektir. Aşırı istihdam da istenmeyen bir durumdur çünkü böyle bir durumda üretim faktörleri yetersizdir ve aşırı talebin karşılanması için işçilerin çok fazla çalışmaları gerekecektir. Böyle bir piyasada tüm faktörler değerlenmiştir. Tam istihdam ise tüm ekonomilerin istedikleri bir durumdur fakat işgücü piyasasının dinamik yapısından dolayı hiçbir zaman tam istihdam seviyesi yakalanamayacaktır.

## **1.3. İş ve Meslek Kavramı**

İş kavramı, ilk çağlardan bu yana sürekli var olan bir kavramdır. İnsanlık tarihinin ilk devirlerinde iş, yaşayacak güvenli bir yer bulma, yiyecek yemek bulma, hayvan yetiştiriciliği yapma gibi kas gücüne dayanan aktiviteler anlamına gelmekteydi. Zaman geçtikçe ekonomik ve sosyal değişimlerin etkisiyle belli işler üzerinde uzmanlaşmaya başlanmıştır. İnsanların yaşamlarını sürdürebilmek için verdikleri uğraşlar zaman geçtikçe ekonomik, sosyal ve tarihi değişimlerin etkisi ve belli bir iş üzerinde uzmanlaşma sonucu meslek kavramına dönüşmüştür.

Profession (Meslek) kelimesinin kökeni olan “profess”; “dinsel düzen adına yemin etmek” anlamına gelen dini bir ifadeyi içermektedir. Ancak bu kavram 17. yy. ortalarında

---

<sup>43</sup>Üstünel, a.g.e., s.161.

<sup>44</sup>Üstünel, a.g.e., s.161.

dini anlamını yitirerek “yeterince nitelikli olma” anlamına gelen bir kelimeye bürünmüştür. Bir meslek icra etmek isteyen kişinin yeterince iyi ve icra edilecek iş için gerekli ve yeterli özelliklere sahip olması anlamına gelmektedir<sup>45</sup>.

İş ve meslek kavramları günlük yaşamda birbirlerinin yerine kullanılabilen kavramlar olarak karşımıza çıksa da iş ve meslek birbirinden farklı kavramlardır. Bireyin bir işe sahip olması mesleği olduğu anlamına gelmez. Aynı şekilde bir birey meslek sahibi olabilir fakat işsiz olabilir. Günümüz şartlarında meslek sahibi olmak, iş sahibi olmaktan daha önemli hale gelmiştir.

İş (Occupation), kişinin geçimini kazanmak için yaptığı bir faaliyettir. Meslek (Profession); Özel eğitim, bilgi, nitelik ve beceri gerektiren bir aktivitedir<sup>46</sup>. Meslek, işin evrim geçirmiş halidir. Meslek çoğunlukla bireyin bilinçli tercihi iken, iş; piyasa şartlarına göre meslek dışında da olabilen faaliyetleri ifade etmektedir<sup>47</sup>.

Sabuncuoğlu ve Tokol iş kavramını, ekonomik, sosyolojik ve psikolojik olarak üç ayrı boyutta ele almıştır<sup>48</sup>:

Ekonomik anlamada iş, bireyin yaşamını devam ettirmek ya da yaşam standardını belirli düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır. Bu çabanın ana amacı ekonomik bir değer yaratmak ve bunun sonucunda mal ya da hizmet üretip karşılığında ücret almaktır.

Toplumsal anlamada iş, çalışma hayatındaki bireylerle ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabasıdır.

Psikolojik anlamda iş ise, çalışan bireye saygınlık ve doyum sağlayan bir olgudur.

Literatürdeki diğer tanımlara göre iş;

- Görev, ödev ve sorumluluklar bütünüdür<sup>49</sup>.

<sup>45</sup>Everest C. Hughes, *Meslekler ve Sosyoloji*, (Çev. Zafer Çirhinlioğlu), Gündoğan Yayınları, Ankara 1996, s.26.

<sup>46</sup>Key Differences, <https://keydifferences.com/difference-between-occupation-and-profession.html>, (Erişim Tarihi: 27.05.2018).

<sup>47</sup> Arif Yılmaz ve Haluk Tanrıverdi, “Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Karabük Üniversitesi, Cilt:7, Sayı:2, 2017, s.622.

<sup>48</sup>Zeyyat Sabuncuoğlu ve Tuncel Tokol, *İşletme*, Ezgi Yayınları, Bursa, 2001, s.4.

<sup>49</sup> Ceyhan Aldemir; Alpay Ataol; Gönül Budak, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Barış Yayınları, 4. Baskı, İzmir, 2001, s.65.



- Bir ya da daha fazla kişinin bedensel/düşünsel gücünü kullanarak ortaya koyduğu bir eylemdir<sup>50</sup>.
- Bir sonuca ulaşmak amacıyla bireyin emeğini kullandığı bir faaliyettir. Belli bir hedefe ulaşmak için yapılır, oyun, eğlence, zaman öldürme gibi keyfi anlam içeren uğraşlardan ayırt edilmesi gereken, başvurulması zorunlu bir araç niteliğindedir<sup>51</sup>.

İş; “Herhangi bir şey üretmek, ortaya koymak, bir verim, sonuç elde etmek için güç harcayarak yapılan çalışma, etkinlik veya bir ürün ortaya koyan, bir değer yaratan emek”<sup>52</sup> olarak tanımlanmaktadır.

Meslek ise, “Genellikle uzun ve yüksek dereceli bir öğrenim gerektiren, kendine özgü yasal ve ahlaksal kuralları bulunan ve bir kimsenin geçimini sağlayan uğraş”<sup>53</sup> olarak tanımlanmıştır. İş için eğitim ve uzmanlık gerekmez iken, meslek belli bir eğitim sonucunda uzmanlık gerektirir.

Literatürde yer alan tanımlara göre; “Meslek, insanın yaşamını sürdürebilmek için icra ettiği ve genellikle yoğun bir eğitim, çalışma, bilgi birikimi, seçilen mesleğe bağlı olarak yetenek geliştirmeyi gerektiren ve tüm bu sürecin sonunda kişilerin kazandığı unvanın adıdır”. Başka bir tanıma göre; “Meslek, bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan düzenli ve kurallı faaliyetler bütünüdür”. Meslek akademik anlamda sıkı bir hazırlık gerektiren iş olarak tanımlanabilir. İş ise, belli bir işyerinde yürütülen benzer etkinlikler grubudur<sup>54</sup>.

Meslek genel olarak bir insanın geçimini sağlamak için yaptığı iş olarak tanımlansa da daha kapsamlı bir anlam içerir ve meslek yalnızca para kazanma, geçimini sağlama değil, yeni bir yaşam şekli, belli bir çalışma ortamı, farklı bir yeteneğin kullanılması ve geliştirilmesidir<sup>55</sup>. İş, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konulmasıdır.

Literatürde birçok meslek tanımı yer almıştır. Detaylarda meslek tanımları farklılık gösterse de tüm tanımların ortak özelliği, mesleğin, etik ve toplumsal çıkarlara yönelik bir

<sup>50</sup> Dursun Bingöl, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 1998, s.55.

<sup>51</sup> Fuat Çelebioğlu, “Davranış Açısından İşbilim”, *İşletme Fakültesi Yayınları*, Yayın No: 237, İstanbul, 1990, s.45.

<sup>52</sup> Ayişe Karadağ, “Meslek Olarak Hemşirelik”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2, 2002, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/29181>, (Erişim Tarihi:27.05.2018).

<sup>53</sup> Karadağ, a.g.e., s.1.

<sup>54</sup> Ömer F. Tutkun ve Mustafa Koç, “Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt:41, Sayı:1, 2008, s.263.

<sup>55</sup> Yıldız Kuzgun, “Meslek Seçiminde Kararsızlık”, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1986, s.217.

kavram olarak karşımıza çıkmasıdır. Bir meslek etik olmazsa toplum mesleğe adadığı destek ve statüyü ceza olarak geri alır<sup>56</sup>.

Bir işin meslek sayılabilmesi için ve aynı zamanda iş ile meslek arasındaki farkları belirlemek amacıyla Povalko tarafından geliştirilmiş sekiz kriter mevcuttur. Bunlar: teorik bilgi, yapılan işin temel sosyal değerlere uygunluğu, eğitim süresi, motivasyon, otonomi, bağlılık bilinci, birlik bilinci, meslek ahlakı yasaıdır<sup>57</sup>.

**Tablo 1. 1: İş ve Meslek Arasındaki Farklar<sup>58</sup>**

<b>İş</b>	<b>Meslek</b>
Eğitim İşbaşında yapılabilir.	Eğitim üniversitede gerçekleşir.
Eğitimin süresi değişir.	Uzun bir eğitim süresi vardır.
Değerler, İnanç ve Etik hazırlık aşamasında ön planda değildir.	Değerler, İnanç ve Etik hazırlığın bir parçasıdır.
Çalışanların gözlenmesi gerekir.	Çalışanlar bağımsızdır.
Kişiler sıklıkla işi değiştirir.	Kişiler mesleği değiştirmeye eğilimli değildir.
Sorumluluk işverene aittir.	Sorumluluk bireylere aittir.
İşe bağlılık değişir.	Mesleğe bağlılık güçlüdür.

Bireyin ne istediğini bilmesi, bireysel özelliklerinin, yeteneklerinin farkında olması ve meslek seçimini doğru yapabilmesi bireye iş yaşamında doyum sağlayacaktır. Meslek seçimi bireyin bütün hayatını etkileyeceğinden bu süreçte profesyonel bir yardım alması en doğru olandır. Ülkemizde bireyin doğru mesleğe yönlendirilmesi, mesleki yeterliliklerinin ortaya konması amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti verilmektedir.

İlerleyen bölümlerde daha detaylı anlatacağımız İŞKUR hizmetlerinin bir parçası olan İş ve Meslek Danışmanları meslek seçiminde bireylerin ilgi ve yeteneklerine uygun yönlendirmeler yaparak bireyin en uygun mesleği seçmesine yardımcı olmaktadır. Ülkemizin en önemli sorunlarından olan işsizliği azaltmak, genç işsizlere mesleki eğitim yoluyla mesleki yetkinlik ve tecrübe kazandırmak için İŞKUR tarafından istihdamı arttırmaya yönelik olarak mesleki eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir. Bu hizmetlerden yararlanmak isteyen bireyler öncesinde iş ve meslek danışmanlarıyla görüşüp kendilerine uygun mesleklerde eğitim alma imkânına sahip olabilmektedir.

<sup>56</sup> William J. Mc Glothlin, "The Professions", *The Journal of Higher Education*, No:2, vol.34, 1963, p.111.

<sup>57</sup> Karadağ, a.g.e., s.3.

<sup>58</sup> Karadağ, a.g.e., s.4.



#### 1.4. Mesleki Eğitim

İnsan kaynağının eğitilmesi; bir toplumda ekonomik büyümenin gerçekleşmesi, eğitim düzeyinin artması ve bunlara bağlı olarak da refah seviyesinin yükselebilmesi bakımından önem arz etmektedir.

Günümüz dünyasında hizmetler ve teknoloji alanında sürekli bir değişim yaşanmaktadır. Teknolojinin çok fazla ilerlemesi yeni işler, yeni meslekler yaratmıştır. Üretim esnasında yeni ve ileri teknolojinin kullanılması gerekliliği vasıflı işgücüne olan talebin artmasına neden olmuştur. Yaşanan bu değişim rekabeti arttırmaktadır. İşletmeler bu rekabet ortamında yaşamlarını sürdürebilmek için üretimi daha kaliteli ve hızlı bir şekilde gerçekleştirebilecek nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle piyasadaki işsizlerin ve hali hazırda bir işi olup da işin gerektirdiği teknolojiyi, araç-gereci kullanamayan çalışanların işgücü piyasalarına dahil olmaları için işlerine uyum sağlayabilmeleri, işin gerektirdiği teknolojiyi kullanabilmeleri gerekmektedir.

Verimli bir ekonominin vazgeçilmez unsuru nitelikli bir işgücüdür. Nitelikli işgücüne sahip olmak ise ancak eğitimle mümkündür. Yüksek standartlarda bir yaşam sürdürmek isteyen toplumların sahip oldukları insan kaynağının vasfını geliştirecek eğitim planları yapmaları gerekmektedir. Bu eğitim bireyin okuldan mezun olduktan sonra iş piyasasına uyumunu kolaylaştırmalı ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yetişmesini sağlamalıdır.

Mesleki eğitim, bireylerin iş sahibi olabilmeleri amacıyla geliştirilen, bireyin “el becerisi” ve “pratik aktiviteler” kazanmasını sağlayan bir meslek dalı olarak ifade edilmiştir. Bu eğitimle bireylerin hizmet, sanayi, sağlık sektörlerinde iş bulabilmelerini sağlayacak vasıflara ulaşmaları amaçlanmıştır<sup>59</sup>.

Mesleki Eğitim; “bireye iş hayatında geçerliliği olan bir meslek için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandırma ve yeteneklerini, işini bir araç olarak kullanarak çeşitli yönleri ile geliştirme süreci olarak ifade edilmektedir<sup>60</sup>”.

<sup>59</sup> İsmail Şahin ve Tayfun Fındık, “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *TSA*, Aralık 2008, Sayı:3, s.66.

<sup>60</sup>“Mesleki Eğitimin Ulusal-Uluslararası Rekabete Açılması ve Sertifikasyon” ile “Mesleki İş Gücü Dolaşımı (Konvertibilite)”, Akademik Araştırma Projeleri, *Türk Asya Stratejik Araştırmalar Merkezi (TASAM)*, *Mesleki Teknik Eğitimi Geliştirme Merkezi (METGEM)*, Yayın Tarihi: Mayıs 2013, İstanbul, s.6.

Bugün işletmeler, ileri teknoloji ve bilgi çağında hayatta kalabilmenin koşulunun vasıflı işgücüne dayandığı görüşündedirler. Rekabet edebilir olmanın şartı insan kaynakları ve onun eğitimidir. Fakat mevcut eğitim sistemimiz ne yazık ki, yaratıcılığı ve düşünmeyi değil, denileni yapmayı öğretmektedir<sup>61</sup>.

İş piyasasının sürekli değişen ve dinamik bir yapı göstermesi, eğitim sisteminin iş piyasasıyla uyumlu hale getirilmesini gerekli kılmaktadır. Bireylerin, ülkenin istihdam politikasına ve işgücü piyasasının aradığı özelliklere uyumunu kolaylaştıracak eğitim ve projelere ihtiyaçları vardır. Bu noktada mesleki eğitimi gerçekleştirmek amacıyla düzenlenen, aktif istihdam politikaları içinde yer alan meslek edindirme kurs ve projelerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

İstihdam sorunun altında yatan en önemli nedenlerden biri mesleksizliktir. Türkiye’de vasıfsız işgücü fazlalığı sıkıntısı yaşanmaktadır ve firmalar aradıkları özelliklere uygun nitelikli işgücünü bulamamaktadırlar. Böylece piyasada arz-talep uyumsuzluğu oluşmakta ve işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır.

Daha öncede belirttiğimiz gibi işsizlik kavramı en genel tanımıyla; bireylerin çalışma isteğinde ve gücünde olup, geçerli ücret düzeyinde iş aradıkları halde bulamamaları anlamına gelmektedir<sup>62</sup>. Bunun sonucunda işgücü piyasasında arz-talep uyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Piyasada oluşan bu arz-talep dengesizliğinin giderilmesi, iş arayan bireylerin daha vasıflı hale getirilebilmesi, işverenin aradığı özelliklere sahip nitelikli işgücü ile işverenin buluşturulabilmesi için işsiz bireylerin mesleki eğitimlerinin sağlanması amacıyla çeşitli meslek edindirme kurs ve projeleri düzenlenmiştir.

Meslek edindirme projelerinin amacı, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklere yönelik olarak işsizlerin vasıflarını geliştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır. Bu nedenle mesleki eğitimlerin yaygın hale getirilmesi ve kuvvetlendirilmesi için adımlar atılmalıdır.

İstihdam edilebilirlik kavramı genellikle bir işi olmayanlar ve iş bulmaları sorun olan bazı dezavantajlı gruplar için araştırılmıştır. İşli olmayanlar için istihdam edilebilirlik, bireyin istihdama girmesini sağlayacak bilgi, beceri ve yeteneklerindeki gelişimi ifade etmektedir.

<sup>61</sup>Veyssel Bozkurt, *Endüstriyel & Post Endüstriyel Dönüşüm*, Ekin Yayınevi, Bursa 2006, ss.287-288.

<sup>62</sup>Yüksel, a.g.e.,s.258.

İş sahibi olanlar için ise, bireyin istihdamda kalmasını sürdürebilmesi, işverenin değişen ihtiyaçları karşısında işini korumasıdır<sup>63</sup>.

2012 yılında, yerel bir gazetede yer alan söyleşide, Atatürk Organize Sanayi Bölgesi Başkanı; Sayın Hilmi Uğurtaş; Atatürk Organize Sanayi Bölgesi'nde pek çok işverenin işçi bulma konusunda sıkıntı yaşadığını, işletmelerin meslek lisesi mezunu genç bulmak için sırada beklediklerini, yeni teknoloji ürünü makineleri çalıştırabilecek kadar donanımlı işgücü bulmakta zorlandıklarını, makinelerin bakımını yapabilecek teknik bilgiye sahip eleman bulamadıklarından yakınmıştır. Türkiye'nin bütün bölgelerinde yaşanan önemli bir sıkıntıya değinen Sayın Uğurtaş, İzmir Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği'nin, çağa uygun mesleki eğitim etkinliklerinin, ülkede kişilerden bağımsız, sistematik bir hale getirilerek yaygın hale getirilmesini desteklediğini ifade etmiştir. İzmir Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği'ne göre, mesleki eğitim, bir ülkenin gelişmesinde temel etkidir. Genç nüfus mesleki eğitim alma yönünde şevklendirilmeli, mesleki eğitimin artıları toplumumuza doğru bir şekilde anlatılmalıdır<sup>64</sup>.

Mesleki eğitimler, teorik bilginin pratiğe dönüştürülmesi sağlayacak şekilde işin başında uygulandığı takdirde oldukça başarılı sonuçlar vermektedir.

### 1.5. İşbaşı Eğitim

İşbaşı eğitim; bireylerin mesleki deneyim ve tecrübe kazanmalarını sağlayan veya daha önceden edindikleri teorik bilgilerini uygulama yaparak pekiştirmelerini sağlayan eğitimlerdir. İşbaşı eğitimin amacı; eğitim gören kişilere mesleki deneyim kazandırmak ve eğitim sonrasında eğitime katılanların istihdam edilebilirliğine katkı sağlamaktır. Eğitime katılan kişi mesleği işin başında öğrenebilecek ve eğitim sonunda eğitim gördüğü meslekte istihdam edilebilecektir. İşbaşı eğitimin bir diğer amacı da; nitelikli işgücü bulmakta zorlanan işverenlere ihtiyaç duydukları işgücünü kendilerinin yetiştirmesini sağlamaktır. İşveren işyerinde çalıştıracağı işçiyi kendisi yetiştirme imkânı bulabilecektir. Bu sayede işçi ve işveren birbirini işin başında tanıma imkânına sahip olacaktır.

<sup>63</sup>Barış Seçer, "Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt No:6, Sayı:1, Manisa 2008, s.146.

<sup>64</sup>Zekeriya Mutlu, "İşsizlikle Mücadelede Meslek Eğitiminin Önemi", *Yeni Asır Gazetesi*, 9 Ağustos 2012, [http://www.yeniasir.com.tr/yazarlar/zekeriya\\_mutlu/2012/08/09/issizlikle-mucadelede-meslek-egitiminin-onemi](http://www.yeniasir.com.tr/yazarlar/zekeriya_mutlu/2012/08/09/issizlikle-mucadelede-meslek-egitiminin-onemi), (Erişim Tarihi:16.06.2016).

İşbaşı eğitim programı ülkemize Avrupa'da benzer eğitim yöntemini uygulayan ülkelerden örnek alınarak getirilmiştir. Ülkelere göre değişiklik göstermekle birlikte Avrupa ülkelerinde iş tecrübesi kazanabilmek için işbaşı eğitim, staj, çıraklık programlarının ayrı ayrı ya da karma bir uygulaması görülmektedir.

Estonya İEP'de örnek aldığımız ülkelerden biridir. 15 yaşını dolduran ve işbaşında eğitim talep eden işsizler için onay verildiği takdirde en fazla 4 ay sürecek şekilde eğitim düzenlenmekte ve katılımcıya yol ve yemek ücreti ödenmektedir. Katılımcının başvurduğu meslekte teorik bilgisi olması gerekmektedir ve eğitim verilen işyerine de ücret ödenmektedir<sup>65</sup>.

Fransa'da mesleki eğitimler lise seviyesinde başlamakta ve okul ve iş uygulamasının bir arada yürütüldüğü bir eğitim sistemi uygulanmaktadır. Eğitimler teorik eğitim almış 15-25 yaş arasındaki katılımcılara işyerinde uzman bir kişi tarafından işin başında gerçekleştirilmektedir. Çıraklığa başvuran kişilere asgari ücretin %15-60 oranında Çıraklık Eğitim Merkezleri tarafından ödeme yapılmaktadır. Ayrıca 26 yaş altındaki işsizler mesleki eğitime devam ettikleri takdirde 50 den az çalışanı olan işletmelere devlet tarafından ücret ödenmektedir<sup>66</sup>.

İngiltere genç nüfusa önem vermekte ve gençlere yönelik işbaşı eğitimlerini staj uygulaması olarak düzenlemektedir. 16-24 yaş aralığındaki gençler 1,5 ay ile 6 ay arası eğitim görebilmektedir. Programdan yararlanabilmek için katılımcıların işsiz olması ve başvurdukları programda kısa süreli de olsa bir iş deneyiminin olması gerekmektedir. Ülkede 16 yaş ve üzerindeki kapsayan ve süresi 1 ile 4 yıl arasında değişebilen Ulusal Çıraklık Hizmeti tarafından yürütülen çıraklık eğitimi de uygulanmaktadır. Katılımcıların eğitim maliyetleri yaş gruplarına göre; 16-18 yaş arası katılımcıların tüm eğitim maliyetleri, 19-24 yaş arası katılımcıların eğitim maliyetlerinin yarısı, 25 yaş ve üzeri katılımcıların eğitim maliyetlerinin ise %40'ı karşılanmaktadır. Programda ödenen ücret katılımcının yaş grubuna göre değişiklik göstermekle birlikte katılımcının haftada en az 30 saat çalışması gerekmektedir<sup>67</sup>.

İşbaşı eğitim kişiye eşsiz fırsatlar sunmaktadır. Eğitime katılan birey, işin başında bizzat bulunarak işin nasıl yürütüldüğünü ve görev tanımlarının neler içerdiğini görebilme,

<sup>65</sup> Aslı Çoban, *İşsizlikle Mücadelede Avrupa Birliği Perspektifinden Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler*, İŞKUR Uzmanlık Tezi, Ankara, 2013, s.70-71.

<sup>66</sup> Çoban, s.72-75.

<sup>67</sup> Çoban, s.75-80.

daha derin bilgi birikimi edinme, üniversitede alınan eğitimin pratiğe dönüştürülmesi ve olası kariyer seçeneklerini görme ve “test etme” imkânına sahip olmaktadır<sup>68</sup>.

Ülkemizde İşbaşı eğitimin uygulanabilmesi için İŞKUR önemli ölçüde çalışmalar yürütmektedir. Eğitime katılanlara işin başında tecrübe kazandırılması ve işin öğretilmesi sağlanarak katılımcıların istihdam edilebilmelerine katkı sağlamaktadır. Çalışmamızın ana konusunu oluşturan ve ilerleyen bölümlerde daha detaylı bir şekilde anlatmaya çalışacağımız İşbaşı Eğitim Programları İŞKUR’un düzenlediği en etkili programlardan olması sebebiyle önem arz etmektedir.

---

<sup>68</sup>Manchester Metropolitan University, *Job Shadowing Guidelines*, Human Resources, İngiltere, [https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Job\\_Shadowing\\_Guidelines.pdf](https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Job_Shadowing_Guidelines.pdf), s.3. (Erişim Tarihi:16.07.2018).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASININ GENEL YAPISI

Çalışmanın bu bölümünde işgücü piyasasında karşılaşılan sorunlar göz önüne alındığında işgücü piyasasının düzenlenmesinden sorumlu kurumların, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması için ne tür politikalar düzenlenmesi gerektiği, bu politikaların hangi gruplara yönelik olması gerektiği konularında fikir sahibi olunması amaçlanmıştır.

Bu bölümde ilk olarak işgücü piyasası kavramı açıklanmaya çalışılacak daha sonra Türkiye işgücü piyasasının genel görünümü hakkında bilgi vermesi açısından ülkenin demografik yapısı, işgücü ve işgücüne katılım oranları, istihdam, kayıt dışı istihdam oranları ve işsizliğin mevcut durumu incelenmeye çalışılacaktır.

#### 2.1. İşgücü Piyasası Kavramı

İşgücü piyasası kavram olarak çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında önemli bir yere sahiptir<sup>69</sup>. Yaşamımızda büyük öneme sahip olan istihdam ilişkileri işgücü piyasasında şekillenir. Karşılaştığımız ekonomik ve sosyal sorunları, düzenlenen politikaları anlayabilmemiz için işgücü piyasasının yapısını ve işleyişini bilmemiz gerekmektedir. Toplumlar işgücü piyasasının işleyişiyle yakından ilgilidirler. İşgücü, çeşitli mesleklere, işletmelere ve coğrafi alanlara işgücü piyasası kanalları sayesinde dağıtılmaktadır. Bazı durumlarda hükümetler işgücü arzını ve talebini etkileyebilecek politikalar düzenleyebilmektedirler<sup>70</sup>.

Piyasa, bir ürünü satmak isteyenlerle o ürünü satın alma isteğinde olanların bir araya geldiği yerdir. Alıcı ve satıcıların herhangi bir haberleşme aracı ile iletişime geçmeleri piyasanın oluşması için kâfidir. Bu kişilerin illa yüz yüze gelmelerine gerek yoktur<sup>71</sup>.

İşgücü (emek) kavramı daha öncede bahsettiğimiz gibi üretim faktörlerinden en önemlisini oluşturmaktadır. Emek, ekonomik faaliyetin insan unsurudur. Ekonomik faaliyete emeği ile katkıda bulunmak isteyenler emeğini arz eder. Emek arzı, bir ülkenin

---

<sup>69</sup> İhsan İnal Zergeroğlu, Türkiye'deki İşgücü Piyasasının Yapısı ve Ankara İli Örneği, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2004, s.3.

<sup>70</sup> Aysıt Tansel, 2050'ye Doğru Nüfus Bilimi ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış, TÜSİAD 40, Sis Matbaa, Kasım 2012, Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536, İstanbul, s. 19.

<sup>71</sup> Zeynel Dinler, İktisada Giriş, 17.Basım, Ekin Yayınevi, Bursa 2011, s.74.

nüfusu ve nüfus yapısıyla diğer bir ifadeyle insan unsuruyla ilgilidir. Ekonomik faaliyetin gerçekleşebilmesi için işgücü arzını karşılayabilecek bir işgücü talebi olması gerekmektedir. Bu yeni iş imkânlarının oluşturulması; yatırım kapasitesinin artırılması, sermaye birikimi diğer bir deyişle ülkenin ekonomik yapısıyla ilgilidir. Emegın ve bir ülkedeki toplam emek arzı anlamına gelen işgücünün emek talebi ile karşılaştığı yer iş piyasası olarak anılmaktadır<sup>72</sup>.

İşgücü piyasası, çalışma çağındaki nüfus kapsamında işgücü arzı ile işgücü talebi arasında meydana gelen karşılıklı etkileşim nedeniyle dinamik bir yapıya sahip mekanizmalar bütünüdür<sup>73</sup>. Genel bir tanımlama yapacak olursak işgücü piyasası; çalışma arzu ve isteğinde olan işgücü arzı ile bu arzı karşılayabilecek talebin ve ücretin oluştuğu yerdir. Emek ile işgücü talebinin oluştuğu alanlardır.

### **2.1.1. İşgücü Piyasasına İlişkin Kavramlar**

Konunun daha iyi anlaşılması bakımından önce işgücü piyasasıyla ilgili kavramlara yer verilecek, daha sonra Türkiye'nin işgücü piyasası incelenerek Türk işgücü piyasası hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır.

#### **2.1.1.1. Çalışma Çağındaki Nüfus**

Teorik olarak baktığımızda bedenen ve zekâsal anlamda çalışmaya uygun olan herkes potansiyel işgücü arzını oluşturmaktadır<sup>74</sup>. Fakat gerçekte çocuklar ve yaşlılar çalışma hayatının dışında kalmaktadır. Yani nüfusun tamamı çalışma yaşamına katılamaz. Bu nedenle birçok ülkede çalışma çağındaki nüfus tanımına yaş sınırı konulmuştur.

ILO'ya göre nüfusun 15-65 yaş arasındaki kısmı çalışma çağındaki nüfusu oluşturmaktadır. Buradan anlaşılan 15 yaşından küçükler ile 65 yaşından büyükler çalışma çağındaki nüfusun dışındadır. Türkiye İş Kurumu (TÜİK) ise, 15 ve üstü yaş grubunda olan kişileri çalışma çağındaki nüfus olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre ise çalışma çağındaki nüfus; işgücünde olanlar ile işgücüne dahil olmayanlardan oluşur. 15-64 yaş arası nüfus uluslararası istatistiklerde çalışma çağındaki nüfus olarak anılmaktadır<sup>75</sup>.

<sup>72</sup>Zaim, a.g.e., ss.9-11.

<sup>73</sup>Zergeroğlu, a.g.e., s.3.

<sup>74</sup>Nurcan Özkaplan, "İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması", Ekonomik Yaklaşım, Ekonomik Yaklaşım Derneği, 1999, vol. 10(32), s.62.

<sup>75</sup>Tansel, a.g.e., s.39.



Türkiye’de ise çalışma çağındaki nüfusun yalnızca yarısı işgücünü oluşturmaktadır. Bu önemli ve ciddi bir sorundur. Çalışma çağında nüfusun içinde yer aldığı halde çalışmayanların büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum kadınların işgücüne yeterli oranda katılmadığını göstermektedir<sup>76</sup>.

### 2.1.1.2. İşgücü

Literatürde işgücü kavramı “bir ülkedeki nüfusun üretici konumunda bulunan, iktisadi faaliyete katılan kısmı yani diğer bir ifadeyle genel nüfusun çalışmak isteyen ve çalışabilir durumda olan üretken kısmı” olarak tanımlanmaktadır. İstatistik olarak tanımlarsak, 14 yaş üstü ve 65 yaş aşmayan ücretli bir işte çalışan ve çalışma arzusunda olanların toplamını ifade etmektedir. Başka bir ifadeye göre ise, bir ülkedeki geçerli ücret düzeyinde çalışma istek ve arzusunda olan bireylerin toplamıdır<sup>77</sup>.

Çalışma çağındaki nüfus oranı, işgücü arzını belirlemede yeterli olmamaktadır. Çünkü çalışma çağındaki nüfus kapsamında olup da iş hayatına girmek istemeyenler ya da hastalık veya bir kaza sonucu çalışma gücünü kaybetmiş olanlar olabilir. Ayrıca öğrenciler, ev hanımları, askerler, emekliler, mahkûmlar ve iş aramayanlar çalışma yaşamının dışında kalmaktadır. Buna karşılık çalışma çağındaki nüfus miktarının dışında olup da iş hayatında yer alanlar da olabilir. İşte çalışma çağındaki nüfus içinden çalışmak istemeyenleri çıkarıp, çalışma çağı dışında olduğu halde iş hayatında olan kişileri ilave ettiğimizde karşımıza sivil işgücü kavramı çıkmaktadır<sup>78</sup>.

Diğer bir tanıma göre işgücü, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamıdır. Bir formülle özetleyecek olursak<sup>79</sup>;

$$\begin{aligned} \text{Çalışma Çağındaki Nüfus} &= \text{işgücü} + \text{işgücüne dahil olmayanlar} \\ \text{İşgücü} &= \text{istihdam edilenler} + \text{işsizler} \end{aligned}$$

Kısaca toparlayacak olursak, çalışma çağındaki nüfustan (15-64 yaş arası nüfus) çalışmak istemeyenleri ve çalışamayanları (askerler, öğrenciler, mahkûmlar, ev kadınları ve sakatlar) çıkardığımızda ülkedeki işgücüne ulaşabilmekteyiz.

İşgücünü etkileyen başlıca 3 unsur bulunmaktadır<sup>80</sup>:

<sup>76</sup>İnanır, a.g.e., s.7.

<sup>77</sup>Zaim, a.g.e.,124.

<sup>78</sup>Zaim, a.g.e., s.123.

<sup>79</sup>Hasan Güner, İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İsparta, 2010, s.5.

<sup>80</sup>Zergeroğlu, a.g.e., s.7.



- 1.Nüfusun Büyüklüğü
- 2.Nüfusun Yaş Yapısı
- 3.İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne katılma oranı, işgücünün aktif nüfus içerisindeki oranı olarak tanımlanmaktadır. Bu oran çalışma çağındaki nüfus içinde işgücünün ağırlığını göstermektedir. Bu oran ne kadar yüksek olursa üretken nüfus da o kadar yüksektir<sup>81</sup>.

## 2.2. Türk İşgücü Piyasasının Genel Görünümü

Cumhuriyet'ten sonra bakacak olursak Türkiye, sanayileşme ve gelişme çabaları sonucunda istihdam ve üretim alanında ekonomide yapısal bir değişime uğramıştır. Bu değişim demografik yapı, eğitim alanındaki değişiklikler, istihdam ve işsizlik oranlarındaki değişimler, çocuk işgücünden faydalanılması, esnekleştirilen çalışma saatleri, kadının çalışma yaşamındaki yeri gibi birçok konuyu içine almaktadır. Tüm bu değişimler ekonomik yaşamı olduğu kadar sosyal yaşamı da derinden etkilemiştir. 1980'lerde görülen sosyal yapıdaki çarpıklaşmanın başında, kentleşme olgusu gelmektedir. Köylerde yaşayan ve tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sanayileşmeyle birlikte kentlere doğru göç etmeye başlaması sonucu hem ekonomik hem sosyal sorunlar oluşmaya başlamıştır. Bu kişiler hem şehirde sanayi sektörünün gerektirdiği vasıfları karşılayamadıklarından işsiz duruma düşmüşlerdir hem de kentte gecekondulaşmaya neden olmuşlardır. Çocuklar yeterli imkânların olmamasından dolayı okula gidememişler ve ucuz işgücü durumuna düşmüşlerdir. Çocuklar emekleri sömürülerek kayıt dışı istihdamın oluşmasına zemin hazırlamıştır. Kadınlar ise şehrin ekonomik ve sosyal yapısına ayak uyduramayıp, mutsuz, huzursuz kimselere dönüşmüşlerdir. Endüstri sektörünün köyden kente göç eden bu nüfusun istihdam etmesine olanak sağlayacak şekilde gelişmemesi tüm bu kişilerin hizmetler sektörüne kaymasına neden olmuştur<sup>82</sup>. Böylece Türkiye'de tarım sektöründen sanayi sektörüne tam olarak bir geçiş sağlanmadan hizmetler sektörüne geçilmiştir.

Daha sonraları yaşanan 2001 ve 2008 krizleri ise ciddi üretim düşüşlerini beraberinde getirmiş, istihdam oranı azalmış, işsizlik oranı ise önemli miktarda artmıştır. Öyle ki, 2007 yılında %10,3 olan işsizlik oranı, 2009 yılında %14'e yükselmiştir<sup>83</sup>.

<sup>81</sup>Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, *Çalışma İktisadi*, 2003, Der Yayınları, s.54.

<sup>82</sup>Adem Korkmaz ve Adnan Mahiroğulları, *Emek Piyasası Politikaları*, 2.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2007, ss.41-42.

<sup>83</sup>TÜİK, *İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı*, <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, (Erişim Tarihi:14.04.2018).

Türkiye’de büyüme hızı istihdam artışıyla doğru orantılı değildir. Dolayısıyla yüksek büyüme rakamları, işsizliği azaltmakta etkili değildir. Bu nedenle işsizliği azaltıcı ve istihdamı arttırıcı faktörler birlikte devreye sokulmalıdır.

Türkiye, yaşanan küresel krizler sonrasında ekonomik yapısını toparlayabilmeyi başarmıştır. Uluslararası Para Fonu (IMF) verilerine göre Türkiye 2007-2012 dönemleri arasında istihdamda en çok artış gösteren ülkelerden biri olmuştur. İşsizlik oranı 2011 yılı itibarıyla kriz öncesi oranında seyretmiştir. Ancak 2013 yılında ekonomideki bu toparlanmanın yetersiz olduğu anlaşılmış ve istihdamdaki artış işgücünün artışıyla karşılayamadığından işsizlik oranları artış göstermiştir<sup>84</sup>.

2016 yılında ise yaşadığımız 15 Temmuz Darbe girişimi ekonomimizi olumsuz yönde etkilemiştir. Hükümet darbenin neden olduğu zararı 50 milyar TL olarak açıklamıştır. Gümrük ve Ticaret Bakanı Bülent Tüfenkci, son 1 yılda yatırımların durmasına bağlı olarak işsizliğin 1 milyon kişi arttığını, turist sayısının 5 milyon kişi azaldığını ve turizm sektörünün de 3 milyar dolar zarara uğradığını açıklamıştır. Darbe girişimi öncesi 2.90 civarlarında olan dolar bir gecede 3,04 düzeylerine yükselmiştir<sup>85</sup>.

Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) Başkanı Tarkan Kadooğlu; “15 Temmuz’un en önemli etkisinin, yurt dışında oluşturulmaya çalışılan Türkiye ve Türk ekonomisi üzerine negatif algı ve imaj kampanyası olduğunu düşünüyorum” diyerek darbe girişiminin ekonomik yönden ciddi sıkıntı oluşturduğunu, işsizlik, büyüme ve yatırım oranlarının, turizm sektörünün etkilendiğini vurgulamıştır. Kadooğlu: "Mesleki ve teknik eğitim reformlarına ağırlık verilmesi, eğitim istihdam bağlantısının güçlendirilmesi, meslek yüksekokullarının yeniden yapılandırılması, bölgesel olarak çıraklık eğitiminin zorunlu eğitim kapsamına alınması, TÜRKONFED önerilerinde stratejik bir öneme sahiptir” şeklinde konuşmuştur<sup>86</sup>.

15 Temmuz’un en olumsuz yönü yatırımcıların, yatırım kararlarını ertelemelerine yol açmış olmasıdır. Hem yurtiçinde yaşadığımız ekonomik bozulma hem de dışardan Türkiye’ye karşı oluşturulan olumsuz bakış ekonomik sorunlara yol açmıştır. Yurtiçinde

<sup>84</sup>Maliye Bakanlığı, *Yıllık Ekonomik Rapor*, 2013, s.45.

<sup>85</sup>Aram Ekin Duran, “Darbe Girişimi Türkiye Ekonomisini Nasıl Etkiledi?”, *DW Akademisi*, 14.07.2017, <http://www.dw.com/tr/darbe-giri%C5%9Fimi-t%C3%BCrkiye-ekonomisini-nas%C4%B1-etkiledi/a-39687394>, (Erişim Tarihi:26.03.2018).

<sup>86</sup>“İş Dünyası 2017’den Umutlu”, *Bloomberg*, 28.12.2016, <http://www.bloomberght.com/haberler/haber/1966995-is-dunyasi-2017den-umutlu> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

yaşadığımız sorun çok fazla uzamadan bertaraf edilmiş, darbe aynı gün bastırılmıştır fakat Batı dünyasında hala darbe yapılabilen bir ülke olduğumuz algısı yaratılmıştır

Türk işgücü piyasasının yapısı, gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasası özelliklerini yansıtmaktadır. Türkiye’de geleneksel ve modern olmak üzere ikili bir işgücü yapısı vardır. Kırsal ve kentsel istihdam, yasal ve yasal olmayan kayıt dışı sektör, tarımsal istihdam- sanayi istihdamı gibi istihdam şekilleri iç içe yaşanmaktadır. Bu durum Türk işgücü piyasasının en önemli özelliğidir. Kır-kent ayrımına bakıldığında, kırsal kesimin sahip olduğu sosyo-ekonomik yapı yaşanan istihdam ve işsizlik sorunlarını açıklamaktadır<sup>87</sup>.

Tarım kesimindeki istihdam oranlarının yüksekliği – fakat düşük verimlilik, özellikle kadınlarda görülen işgücüne katılım ve istihdam oranının düşüklüğü ve işgücünün eğitim seviyesindeki düşüklük Türk işgücü piyasasının diğer ülke piyasalarından ayıran nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bunların yanında ülkemizde istihdam oluşturmaya yönelik yatırımların yetersiz olması da işgücü piyasamızın bir başka özelliğidir<sup>88</sup>. Ayrıca ülkemizde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalışanların oranı yüksektir. Çalışanların ise büyük bir kısmının gelir düzeyi düşüktür.

Yaşanan teknolojik gelişmeler, küreselleşmenin etkisi, hizmet sektörünün büyümesi gibi oluşumlar sonucu rekabet ortamında ayakta kalabilmenin bir gereği olarak vasıflı işgücüne olan ihtiyaç artmaktadır. Bu aşamada ise kamu istihdam kuruluşlarının işgücünün mesleki eğitimine, işgücü piyasasının aradığı özelliklere uygun olarak, emeğin vasfının geliştirilmesine yönelik politikalar uygulaması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda kadın işgücünün istihdamdaki oranı artış göstermektedir. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasına girmelerinin kolaylaştırılması ve istihdamda kalmalarını sağlayacak yeteneklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Türkiye genç ve dinamik bir işgücü yapısına sahiptir. Bu durum ekonomik büyüme açısından bir fırsat olarak görülse de genç nüfus artışı, yeterli iş imkânlarının yaratılamaması sonucu kitlesel bir genç işsizlik boyutuna ulaşmaktadır. Bu konularda da kamu istihdam kurumlarına önemli görevler düşmektedir. İşgücü piyasasını etkileyen diğer unsurlar ise özelleştirme ve esnekleştirme çalışmalarıdır. Özelleştirme sonucu kamu sektörü daralmaya uğramıştır. İşsiz kalan kişilerin tekrar eğitilerek özel sektörde istihdam edilebilirliğinin sağlanması gerekmektedir.

<sup>87</sup> İnanır, a.g.e., s.8.

<sup>88</sup>TÜSİAD, *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*, Yayın No: 11-381, İstanbul Aralık 2004, s.29.

İşgücü piyasasının esnekleşmesi sonucu ise, çalışma saatlerinde değişiklikler olmuş ve part time çalışma, kısmi süreli çalışma biçimleri ortaya çıkarak istihdamın yapısı değişmiştir. İstihdam kurumlarının oluşan bu yeni istihdam biçimlerine yönelik olarak hizmetlerini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Ülkelerin en önemli sorunlarından biri olan işsizlik en fazla dezavantajlı grupları etkilemektedir. Bu kişilerin piyasada iş bulmaları çok zor olmaktadır. İstihdam politikalarının düzenlenmesinden sorumlu kurumların özellikle dezavantajlı grupların eğitimine yönelik politikalar üretmeleri işsizlikle mücadelede oldukça önemlidir<sup>89</sup>.

### 2.2.1. Demografik Yapı

Bir ülkenin demografik yapısı işgücü piyasasını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Türkiye nüfus yapısı yönünden genç ve nüfusun hızlı arttığı bir ülkedir. Nüfus atışı istihdam koşulları üzerinde doğrudan etkilidir. Bu durum artan oranda nüfusun işgücü piyasasına girmesi anlamına gelmektedir. Bu noktada artan işgücünü karşılayabilecek işlerin yaratılmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Dünya gelecekte etkisi daha da hissedilecek olan bir dönüşüm içindedir. Ülkelerin gelişmişlik seviyelerinin ve sağlık hizmetlerinin gelişmesine bağlı olarak doğum oranları azalmakta, yaşam süreleri uzamakta ve yaşlı nüfus oranı artmaktadır. Bu durum demografik geçiş süreci olarak adlandırılmakta ve yeni işgücü yaratılmasını engellemektedir.

Gelişmiş ülkelerde yaşanan genç işgücü sorunu henüz ülkemiz için çok fazla geçerli olmasa da Türkiye’de bu süreçten payını almıştır ve Türkiye’de nüfus artış hızı giderek düşmektedir. Ülkemizde genç nüfusun payı toplam nüfus içinde oldukça yüksektir. Ülkemizin sorunu var olan bu genç işgücüne yeterli iş imkânlarının yaratılamamasıdır.

İş imkânı yaratılamamasının nedenleri ise, yatırımlara yeterince kaynak ayrılmaması, istikrarlı bir büyüme ortamının oluşturulamaması ve sık krizler yaşanmasıdır<sup>90</sup>.

<sup>89</sup>Emel Çetinkaya, “Türkiye İş Kurumu ve Hizmetlerinin Dönüşümü Konusunda Sosyal Tarafların Görüşleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 2011, ss.41-42.

<sup>90</sup> İnanır, a.g.e., s.6.

**Tablo 2. 1: Yıllar İtibariyle Nüfus ve Nüfus Artış Oranı**

YIL	NÜFUS	NÜFUS ARTIŞI %
2000	67.804	14,2
2015	78.741	10,8
2020	82.076	9,4
2025	88.844	10,1
2050	93.475	0,03
2075	89.172	0,02

Kaynak: TÜİK; *Konularına Göre İstatistikler*, [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1027](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1027) (Erişim Tarihi:22.12.2013)

Tablo 2. 1’de yıllar itibariyle Türkiye’deki nüfus rakamları ve gelecekte oluşması beklenen nüfus miktarı ve nüfus artış hızları verilmiştir. Tabloya göre nüfus artış hızlarının giderek azaldığı görülmektedir. Tahminlere göre 2020 yılına gelindiğinde Türkiye nüfusunun 82.076 kişi olacağı belirtilmektedir. Nüfus 2050 yılına kadar artış gösterecek ve en yüksek değerini bu yılda alacaktır. 2050 yılında Türkiye nüfusunun 93.475 kişi olması beklenmektedir. Fakat bu yıldan sonra nüfusun azalış eğilimine gireceği ve 2075 yılında 89.172 kişi olacağı beklenmektedir.

**Tablo 2.2: Yıllara, Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Nüfus**

Yıl	Yaş grubu	Toplam	Erkek	Kadın
2014	<b>Toplam - Toplam</b>	<b>77 695 904</b>	<b>38 984 302</b>	<b>38 711 602</b>
	0-14	18 862 430	9 683 155	9 179 275
	15-64	52 640 512	26 601 724	26 038 788
	65 +	6 192 962	2 699 423	3 493 539
2015	<b>Toplam - Toplam</b>	<b>78 741 053</b>	<b>39 511 191</b>	<b>39 229 862</b>
	0-14	18 886 220	9 695 191	9 191 029
	15-64	53 359 594	26 972 558	26 387 036
	65 +	6 495 239	2 843 442	3 651 797
2016	<b>Toplam - Toplam</b>	<b>79 814 871</b>	<b>40 043 650</b>	<b>39 771 221</b>
	0-14	18 925 782	9 715 020	9 210 762
	15-64	54 237 586	27 409 238	26 828 348
	65 +	6 651 503	2 919 392	3 732 111
2017	<b>Toplam - Toplam</b>	<b>80 810 525</b>	<b>40 535 135</b>	<b>40 275 390</b>
	0-14	19 033 488	9 769 101	9 264 387
	15-64	54 881 652	27 732 601	27 149 051
	65 +	6 895 385	3 033 433	3 861 952
2018	<b>Toplam - Toplam</b>	<b>82 003 882</b>	<b>41 139 980</b>	<b>40 863 902</b>
	0-14	19 184 329	9 846 565	9 337 764
	15-64	55 633 349	28 123 283	27 510 066
	65 +	7 186 204	3 170 132	4 016 072

Kaynak: TÜİK, Temel İstatistikler, Nüfus ve Demografi, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, (Erişim Tarihi: 05.04.2019)

Tablo 2.2.'de yıllara, yaş grubu ve cinsiyete göre nüfus oranları verilmiştir. Yıllara göre nüfusun ve 65+ nüfusun arttığı görülmektedir.

Yaşlı nüfus (65 ve üstü nüfus) oranının ise 2012 yılında 5.7 milyon iken, 2023'te 8.6, 2050'de 19,5 ve 2075'te ise 24.7 milyon kişi olması beklenmektedir. Diğer bir ifade ile yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2023'te %10.2, 2050'de %20.8 ve 2075'te %27.7 olacaktır. Bu Türkiye'nin giderek yaşlanması anlamına gelmektedir. Birleşmiş Milletler (BM), Dünya nüfusunu 7 milyar 52 milyon kişi olarak açıklamıştır. Türkiye 2012 yılında Dünya nüfusunun yüzde birini oluşturmaktadır. Türkiye nüfusu en büyük 18. ülkedir. Fakat bu sıra 2050 yılında 20'ye, 2075 yılında 24'e gerileyecektir<sup>91</sup>.

Tüm bunlar işgücü piyasasını ciddi ve önemli bir şekilde etkileyecektir. 2000-2025 dönemi Türkiye'nin demografik fırsat penceresi adı verilen önemli bir sürecini ifade etmektedir. Bu dönemde çalışabilir yaştaki nüfus en yüksek seviyeye ulaşacaktır. Bu aynı zamanda işgücünün de artması anlamına gelmektedir ki bu durum beraberinde daha fazla iş imkânı yaratılması sorununu getirmektedir. Çünkü nüfus artışı beraberinde istihdam artışına yol açmamaktadır.

Demografik fırsat penceresi gibi bir durum herhangi bir ulusun tarihinde ilk kez yakalanabilecek bir fırsattır<sup>92</sup>. Bu sürecin iyi değerlendirilmesi ve Türkiye'nin hızla kalkınabilmesi ancak artan işgücüne yeterli istihdam olanakları yaratılabilmesi ile mümkündür. Aksi takdirde işsizlik oranları daha da artacaktır<sup>93</sup>.

### 2.2.2. İşgücüne Katılım Oranı

İşgücü bir ülkenin kalkınabilmesi için sahip olunması gereken en önemli üretim faktörüdür. İşgücü içerisinde en önemli olan kesimi ise aktif nüfus oluşturmaktadır. Ancak yeterli sayı ve nitelikte işgücüne sahip ekonomiler küresel rekabet ortamında ayakta kalabileceklerdir.

Türkiye'de yıllar itibariyle işgücüne katılım oranları azalış göstermektedir. Bunun nedeni nüfus artış hızının işgücü artış hızından daha yüksek olmasıdır<sup>94</sup>.

<sup>91</sup>TÜİK, *Nüfus Projeksiyonları 2013-2075*, Sayı: 15844, Şubat 2013 <file:///C:/Users/LG/Desktop/YORUM%202013-2075.htm>, (Erişim Tarihi: 05.03.2016).

<sup>92</sup>Hakan Ercan, *Türkiye'de Gençlerin İstihdamı*, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara, 2007, s.8.

<sup>93</sup> DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, *İşgücü Piyasası, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: DPT 2709-ÖİK:662, Ankara, 2007, s.24.

<sup>94</sup>İnanır, a.g.e.,s.10.

Tablo 2.3'te Türkiye'de yıllar itibarıyla işgücü ve işgücüne dahil olmayanların oranları verilmiştir.

**Tablo 2. 3. : Yıllar itibariyle İşgücü ve İşgücüne Dahil Olmayanlar (15+)**

Yıllar	İşgücü	İşgücüne Dahil Olmayanlar
2005	22.455	25.904
2006	22.751	26.423
2007	23.114	26.879
2008	23.805	26.967
2009	24.748	26.938
2010	25.641	26.901
2011	26.725	26.867
2012	27.339	27.385
2013	28.271	27.337
2014	28.786	28.200
2015	29.678	28.176
2016	30.535	28.185
2017	31.643	28.251
2018	32.274	28.380

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim Tarihi:19.03.2017), (Güncelleme Tarihi:05.04.2019)

Tablo 2.3'ü incelediğimizde işgücünde yıllar itibariyle istikrarlı bir artış olduğunu görmekteyiz. Fakat aynı artış işgücüne dahil olmayan kesimde de mevcuttur. Bu durum ülkemizde işgücüne katılma oranlarının %50'lerde olmasının sebebinin ortaya koymaktadır. 2008 yılından sonra işgücüne dahil olmayan kesimde bir azalma görülse de 2012 yılında tekrar bir artış olduğu gözlenmektedir. Bu durum birçok kişinin işgücü piyasası dışında kalması anlamına gelip, ülkenin kalkınmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

İşsizlik bakımından önem teşkil eden iş gücüne dahil olmayanların hangi nedenlerden dolayı işgücü piyasasında yer almadıkları tablo 2.4'te belirtilmiştir.



**Tablo 2. 4. : Yıllar İtibariyle İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (15+)**

Yıllar	İş Bulma Ümidi Yok	İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan	Mevsimlik Çalışan	Ev İşleri İle Meşgul	Öğrenci	Emekli	Özürlü, Yaşlı veya Hasta	Ailevi ve Kişisel Nedenler	Diğer	Toplam
2005	486	1.077	391	12.703	3.453	3.112	3.098	963	623	25.904
2006	624	1.285	341	12.409	3.588	3.238	3.298	995	645	26.423
2007	612	1.130	289	12.124	3.680	3.520	3.225	1.391	909	26.879
2008	612	1.238	315	12.186	3.757	3.488	3.414	1.262	695	26.967
2009	757	1.304	87	12.101	3.967	3.622	3.396	1.465	239	26.938
2010	716	1.297	65	11.914	4.122	3.577	3.394	1.491	325	26.901
2011	678	1.267	64	11.872	4.219	3.617	3.406	1.442	303	26.867
2012	691	1.303	63	11.992	4.409	3.795	3.459	1.376	298	27.385
2013	638	1.441	50	11.463	4.465	3.837	3.666	1.470	308	27.337
2014	615	1.869	94	11.589	4.470	3.827	4.036	1.493	321	28.314
2015	676	1.726	94	11.498	4.486	4.082	3.878	1.486	250	28.176
2016	658	1762	89	11.098	4.541	4.160	4.036	1.843	-	28.185
2017	637	1.627	85	11.133	4.467	4.366	4.009	1.926	-	28.251
2018	546	1.624	155	11.061	4.472	4.536	4.040	-	1.944	28.380

Kaynak: TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>,  
<https://biruni.tuik.gov.tr/istgucuapp/istgucu.zul> (Erişim Tarihi: 19.03.2017, Güncelleme Tarihi:05.04.2019)

Tablo 2.5'te yıllara göre erkek ve kadınların işgücüne katılma oranı verilmektedir.

**Tablo 2. 5. : Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranları (% , 15+)**

Yıllar	Toplam	Kadın	Erkek
1990	56,6	34,1	79,7
1995	54,1	30,9	77,8
2005	44,9	23,3	70,6
2006	44,5	23,6	69,9
2007	44,3	23,6	69,8
2008	44,9	24,5	70,1
2009	45,7	26,0	70,5
2010	46,5	27,6	70,8
2011	47,4	28,8	71,7
2012	47,6	29,5	71
2013	48,3	29,9	70,9
2014	50,5	31,1	71,7
2015	51,3	34,8	76,4
2016	52	32,5	72
2017	52,8	33,6	72,5
2018	53,2	34,2	72,7

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler >>İşgücü İstatistikleri<<,  
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim Tarihi:05.04.2019)

Tablo 2.5'i incelediğimizde kadınların işgücüne katılım oranlarının erkekler göre çok düşük olduğu fakat yıllar itibariyle artış gösterdiği görmekteyiz. Bunun temel nedeni kırdan kente olan göçün yarattığı dönüşümlerdir. 1990 yılında erkeklerde 79,7 ve kadınlarda 34,1 oranında gerçekleşen işgücüne katılım özellikle zorunlu eğitim süresinin uzatılmasıyla



daha sonraki yıllarda azalış göstermektedir. 2007 yılından sonra işgücüne katılım oranları tekrar artış göstermektedir.

Türkiye’de işgücüne katılma oranı genel olarak düşüktür. 2000-2008 yılları arası gittikçe azalma gösteren işgücüne katılma oranı 2008 yılından sonra artış eğilimine girmektedir. İşgücüne katılma oranının düşük olmasının en önemli nedenlerinden biri olarak kadınların iş hayatında yer almaması gelmektedir. Dolayısıyla kadınların işgücü piyasası içinde olmamaları genel işgücü oranına etki etmektedir<sup>95</sup>.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı incelenirken kent ve kırsal ayrımından bahsetmek gerekmektedir. Çünkü kadınlar daha çok tarım sektöründe yani kırsal ücretsiz aile işçisi olarak işgücüne katılmaktadırlar. Kadınların işgücüne katılımı kentlerde oldukça düşüktür. Kırsaldan kente göç eden kadın işgücü, kentte eğitim seviyesinin düşüklüğü, beceri ve yeteneklerinin işgücü piyasasıyla uyumsuzluğu gibi nedenlerden dolayı istihdama katılamamaktadır. Bu nedenle kentteki kadınların işgücüne katılmalarını sağlayacak politikaların acilen oluşturulması gerekmektedir. Zorunlu eğitimin uzaması, kız çocuklarının okula gönderilmesi yönündeki projeler bu konudaki önemli gelişmelerdir. Eğitimi destekleyen projeler sayesinde Türkiye’nin eğitim seviyesi ve işgücüne katılım oranı yükselecektir<sup>96</sup>.

**Tablo 2. 6: Yıllar İtibariyle Kent- Kırsal Ayrımına Göre Kadınların İşgücüne Katılma Oranları (15+)**

Yıllar	Kent	Kırsal
2000	17,2	40,2
2001	17,4	41,7
2002	19,1	41,4
2003	18,5	39
2004	17,7	36,7
2005	18,7	33,9
2006	19,5	33,1
2007	19,8	32,5
2008	20,8	32,9
2009	22,3	34,6
2010	23,7	36,3
2011	24,8	37,5
2012	26,1	36,9
2013	28	36,7
2014	28,3	32,6

Kaynak: TÜİK. (Not: 2014 yılından sonraki veriler bulunamamıştır.)

<sup>95</sup> Ercan Demircan, *İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu*, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır, Kasım 2012, s.7.

<sup>96</sup>DPT, s.33.

Tablo 2. 6' dan anlaşıldığı üzere kadınların işgücüne katılım oranı kırsal alanda daha fazladır. Bunun en önemli nedeni; ücretsiz aile işçiliğidir. Fakat yıllar itibariyle gerek tarım sektörünün öneminin azalmaya başlamasıyla gerek de kırdan kente olan göçler sebebiyle tarımda çalışan kadın sayısında düşüş görülmüştür<sup>97</sup>.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen nedenler olarak; kadının medeni hali, çocuk sayısı, eğitim seviyesi, kadının yaşadığı çevrede kadınların çalışmasına yönelik bakış açısı, demografik faktörler karşımıza çıkmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı (DTP) ve Dünya Bankası (DB) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların sonucu olarak, kadınların çalışmak istediği fakat iş yaşamına girerken ve iş yaşamında çeşitli zorluklarla karşılaştıkları görülmüştür. Bunun üzerine kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, çocuk bakım olanakları sunulması, iş arama süreçlerine olumlu düzenlemelerde bulunulması yönünde öneriler yapılmıştır<sup>98</sup>.

Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında ise Türkiye'de işgücüne katılım oranının Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ortalamasının çok altında olduğu görülmektedir. Türkiye OECD ülkeleri arasında en düşük işgücüne katılım oranı ve en yüksek işgücüne dahil olmayan nüfus oranlarına sahiptir. OECD ülkelerinde işgücüne katılma oranı %70'lerde iken ülkemizde bu oran %50'lerde seyretmekle birlikte giderek azalış göstermektedir<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup>Dilek Kılıç ve Selcen Öztürk, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, Mart 2014, Cilt:47, Sayı:1., s.114.

<sup>98</sup>Kılıç ve Öztürk, a.g.e., s.117.

<sup>99</sup>Aydemir, a.g.e.,s.119.

**Tablo 2. 7: Ülkelere Göre Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranları (2018)**

Ülke	E	K	Ülke	E	K	Ülke	E	K	Ülke	E	K
Avusturalya	82,9	73,2	Slovak Cumhuriyeti	78,7	65,9	Kore	79,1	59,4	Bulgaristan	75,9	67,0
Avusturya	81,6	72,0	Slovenya	78,2	71,7	Letonya	80,5	75,1	Çin	..	..
Belçika	72,8	64,3	İspanya	80,1	69,7	Litvanya	78,9	75,8	Hırvatistan	70,9	61,7
Kanada	81,7	75,1	İsveç	84,6	81,2	Lüksemburg	74,7	67,4	Kıbrıs	79,9	70,4
Şili	77,3	57,9	İsviçre	88,5	79,9	Meksika	81,8	47,3	Makedonya	78,3	52,2
Çek Cumhuriyeti	83,3	69,6	Türkiye	78,6	38,3	Hollanda	84,7	75,8	Hindistan	78,8	22,4
Danimarka	82,1	76,6	Birleşik Krallık	83,1	73,6	Yeni Zelanda	85,8	76,6	Malta	84,5	63,1
Estonya	82,5	75,5	ABD	79,2	68,2	Norveç	80,4	75,5	Romanya	76,9	58,3
Finlandiya	79,7	76,3	OECD ülkeleri	80,4	64,6	Polonya	77,0	63,3	Rusya Federasyonu	80,2	69,4
Fransa	76,1	68,5	Kosta Rika	82,1	53,9	Portekiz	78,1	72,4	Güney Afrika	65,6	53,2
Almanya	82,9	74,3	Avrupa Birliği 22	79,7	68,9	İrlanda	78,8	67,4	G7 ülkeleri	80,6	69,2
Yunanistan	76,6	59,9	Avrupa Birliği 16	79,8	69,5	İsrail	74,7	69,2	Kuzey Amerika	80,1	63,1
Macaristan	79,1	64,9	Avrupa Birliği 28	79,4	68,4	İtalya	75,1	56,2	Okyanusya	83,8	68,4
İzlanda	89,9	84,5	Avrupa	79,6	64,6	Japonya	86,2	71,3	Brazilya	80,1	61,1

Kaynak: OECD Stat, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R#), (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

Türkiye’de işgücüne katılım oranlarının bu şekilde düşük olmasının bazı nedenleri bulunmaktadır. Bunlar:

- Nüfus artış hızının yüksek olması,
- Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması,
- Kırdan kente göç sonucu kentlerdeki istihdam olanaklarının kır nüfusunu karşılayamaması,
- Zorunlu eğitim süresinin uzatılması,
- Ülkemizde yaşanan krizler,
- Erken emeklilik’tir.

Türkiye’de istihdamı arttırmaya yönelik uygulanan programların, işgücüne katılım oranının yükselmesine engel olan tüm bu nedenler göz önüne alınarak düzenlenmesi gerekmektedir.

### 2.2.3. İstihdamın Yapısı

Türkiye’de istihdam oranı genel olarak düşüktür. Özellikle diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bunu daha net görebilmekteyiz.

Tablo 2. 8’de ülkelere göre istihdam oranları verilmiştir.

**Tablo 2. 8: Ülkelere Göre İstihdam Oranları (2018)**

Ülke	%	Ülke	%	Ülke	%	Ülke	%	Ülke	%	Ülke	%
Avusturya	73.77	İtalya	58.52	Almanya	75.90	Slovenya	71.13	Danimarka	75.38	Hollanda	77.20
Avusturya	73.03	Japonya	76.89	Yunanistan	54.90	Güney Afrika	43.25	Estonya	74.78	Yeni Zelanda	77.48
Belçika	64.45	Kore	66.61	Macaristan	69.25	İspanya	62.40	Avrupa alanı (19 ülke)	67.30	Norveç	74.80
Kanada	73.81	Letonya	71.80	İzlanda	85.08	İsveç	77.53	Avrupa Birliği(28 ülke)	68.58	OECD - Toplam	68.40
Şili	62.61	Litvanya	72.40	İrlanda	68.65	İsviçre	80.10	Finlandiya	72.08	Polonya	67.40
Kolombiya	66.37	Lüksemburg	67.10	İsrail	69.03	Türkiye	51.98	Fransa	65.35	Portekiz	69.70
Çek Cumhuriyeti	74.83	Meksika	61.53	ABD	70.73	Birleşik Krallık	74.70	G7	71.33	Slovak Cumhuriyeti	67.58

Kaynak: OECD Data, <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (Erişim Tarihi:25.08.2019).

2018 OECD verilerine göre ülkelere göre istihdam oranları tablo 2. 8’de verilmiştir. Türkiye %51 istihdam oranı ile istihdam oranının en düşük olduğu ülke olmuştur.

2016 yılı OECD raporunda yeni iş alanlarının açılması, işyerinde çalışanların niteliklerinin verimli bir şekilde kullanılabilmesi, gelir düzeylerinin ve mesleki açıdan tatminin artırılması için yeniliklere ihtiyaç olduğunu, işsizler için yardımların artırılması gerektiğini vurgulamıştır<sup>100</sup>.

<sup>100</sup>Engin ESEN, “OECD Raporu: İstihdam Oranının En Düşük Olduğu Türkiye, İşsizlikte Beşinci Sırada”, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi*, 09.07.2016, s.1. [http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17594:oced-raporu-istihdam-oraninin-en-dusuk-oldugu-turkiye-issizlikte-besinci-sirada&catid=130:makaleler&Itemid=240](http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=17594:oced-raporu-istihdam-oraninin-en-dusuk-oldugu-turkiye-issizlikte-besinci-sirada&catid=130:makaleler&Itemid=240) (Erişim Tarihi: 15.03.2017).

Türkiye’de istihdam oranlarının düşük seyretmesinin başlıca nedenleri vardır. Bunlar<sup>101</sup>:

Ekonomik yapıdaki istikrarsızlıklar, yatırımların seviyesinin düşük olması, işgücü piyasasının kurumsallaşamamış yapısı, tarım sektöründen niteliksiz işgücü gelmesi ve bu işgücüne yeterli istihdam olanaklarının yaratılamaması, çalışma çağındaki nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından daha fazla artması, işgücünün nitelik seviyesinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayamaması, eğitim sisteminin istihdamın yapısıyla uyuşmaması, eğitim istihdam ilişkisinin kurulamaması, işgücü piyasasının esnek olmayan yapısı ve ülkede girişimciliğin teşvik edilmemesi gibi nedenler istihdam oranının düşük olmasına neden olmaktadır.

**Tablo 2. 9. : Türkiye’de Yıllar İtibariyle İstihdam Oranları**

Yıllar	İstihdam Oranı	Kadın	Erkek
2005	41.5	19,4	41,6
2006	41.5	19,3	41,8
2007	41.5	19,3	41,5
2008	41.7	19,8	41,3
2009	41.2	19,3	39,0
2010	43	20,3	40,2
2011	45	21,2	43,4
2012	45.4	20,7	42,5
2013	43,9	21,5	43,1
2014	45,5	26,7	64,8
2015	46	27,5	65
2016	46,3	28	65,1
2017	47,3	28,9	65,6
2018	47,4	29,4	65,7

Kaynak: TÜİK, Yıllık İstatistik Göstergeler, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, (Erişim: 04.04.2019)

Tablo 2. 9’da 2005 yılından itibaren 3 yıl istihdam oranının % 41,5 olarak bir süre sabit kaldığı görülmektedir. 2008 yılında 0,2 puanlık bir artıştan sonra 2008 krizine bağlı olarak istihdam oranı düşüş göstermiştir. 2010 yılında krizin etkileri atlatılmaya başlanmış ve istihdam oranı yükselişe geçmiştir.

Türkiye’de istihdamın yapısını anlamamız için değinilmesi gereken bir diğer konu ise istihdamın sektörel dağılımıdır. Çünkü bir ülkenin kalkınmışlık seviyesi hakkında bilgi edinmemizin en temel göstergelerinden biri istihdamın sektörel dağılımına bakmaktır. Ekonomik gelişmenin ilk dönemlerinde istihdamda tarım sektörünün önemli bir ağırlığını

<sup>101</sup>DPT, s.34.

görmekteyiz fakat sonraları tarımda makineleşmeye bağlı olarak insan gücüne ihtiyaç duyulmaması sonucu tarım sektöründe istihdamın azalması ve sırayla sanayi ve hizmetler sektörlerine geçilip bu sektörlerde istihdamın artması beklenirken<sup>102</sup> Türkiye'nin sektörel yapısı bu sürece uygun olarak değişim göstermemektedir. 2000 yılından itibaren tarım sektöründen hizmet sektörüne bir geçiş olduğu görülmektedir. Fakat yine de tarım sektörü istihdamdaki ağırlığını korumaktadır.

Bu geçiş sürecini normal olarak yaşayan ekonomilerde tarımın istihdam içindeki payı azaldıktan sonra sanayi istihdamı belli bir dönem artmakta ve daha sonra yavaşlayarak yerini hizmetler sektörüne bırakmaktadır. Bu duruma üç sektör kanunu denmektedir. Türkiye'de ise tarım ve sanayi istihdamı azalırken tarımdaki çözülmeye dolayı hizmetler sektörünün istihdam içindeki payı artmaktadır. Yani tarımdan ayrılan nüfus hizmetler sektöründe iş bulmaktadır ve burada çalışan kişiler vasıflı yüksek nitelik getiren işlerde çalışmamaktadırlar. Çünkü tarım sektöründe istihdam edilen kişilerin genel olarak eğitim ve vasıf seviyeleri düşüktür. Bu nedenle bu kişilere, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda meslek edindirme eğitimleri verilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitim veren okullara öğrenci gönderme oranı ülkemizde % 30 iken, bu oran gelişmiş ülkelerde % 65 düzeyindedir<sup>103</sup>.

Türkiye'de sektörel dağılım içinde istihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaştığı, tarımda ise giderek azaldığını söylemek mümkündür<sup>104</sup>. Oysaki tarım sektöründe 90'lı yıllarda yüzde 40'larda olan istihdam oranı, 2003 yılından sonra % 20'lere inmiş, nerdeyse yarı yarıya azalmıştır. Tarım sektöründen ayrılan işgücü kentte sanayi sektöründe istihdam olanağı bulamazken hizmetler sektöründe faaliyet göstermiştir.

---

<sup>102</sup>M. Kemal Biçerli, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1563, 2004, s.243.

<sup>103</sup> İnanır, a.g.e., s.25.

<sup>104</sup>Demircan, a.g.e., s.10.

**Tablo 2. 10: Yıllar İtibariyle İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı**

Yıllar	Yüzde (%)			
	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	21,1	20,5	7,4	51,0
2015	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	18,6	19,2	7,6	54,6
2018	18,4	19,7	6,9	54,9

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler >>İşgücü İstatistikleri <<[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi :05.04.2019)

Tablo 2. 10'da sanayi sektöründe fazla bir artışın olmadığı genel olarak istihdam içerisinde % 20-% 21 oranında bir paya sahip olduğu son 5 yıldır ise giderek azaldığı görülmektedir. Buna karşın hizmetler sektöründe 2009 yılından sonra bir azalış görünse de bu yıla kadar yıllar itibariyle artış görülmektedir. İnşaat sektörünün ise istihdam içindeki payının son yıllarda artış eğiliminde olduğunu görebilmekteyiz.

Türkiye'de istihdamın yıllara ve faaliyet kollarına göre dağılımı tablo 2. 9' daki gibidir. Bir sonraki Tablo 2. 11'da ise cinsiyet ayrımına göre iktisadi faaliyet kollarındaki istihdam oranlarına yer verilmiştir.

**Tablo 2. 11: Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kollarında İstihdam Oranları**

Erkek			
Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet
2014	16,1	32,4	51,5
2015	15,9	32,0	52,1
2016	15,5	31,6	53,0
2017	15,4	31,4	53,2
2018	14,9	31,6	53,5
Kadın			
Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet
2014	32,9	17,1	50,0
2015	31,4	16,2	52,5
2016	28,7	15,9	55,4
2017	28,3	15,6	56,1
2018	26,1	16,0	57,9

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler >>İşgücü İstatistikleri <<[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi:05.04.2019)

Tablo 2. 11’de sanayi sektöründe kadınların istihdam oranlarının erkeklere oranla çok düşük olduğu gözlenmektedir. Tarım sektöründe ise tam tersi bir durum söz konusudur. Bunun nedeni kırsal alanlardaki kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, kente göç etmeleri ve burada nitelik ve eğitim yetersizliği ve geleneksel toplum yapısı gereği kadına yüklenen ev hanımı kimliği kadınların kentte iş yaşamına girmelerine engel olmakta ve istihdam oranlarının düşmesine neden olmaktadır. Tüm bunlara rağmen dikkat çeken bir hususta şudur ki, kentteki kadın istihdamı artan bir eğilim göstermektedir. Tablo 2.11’e baktığımızda hizmetler sektöründe kadın- erkek istihdam oranları arasındaki fark çok azalmıştır. 2018 yılında hizmetler sektöründe kadınlar % 57,9’luk istihdam oranı ile erkek istihdam oranının yüzde 4,4 puan önüne geçmiştir.

**Tablo 2.12: Yıllar İtibariyle Tarım Sektöründe İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu**

Yıllar	Toplam	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	İşveren ve Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2014	5.470	546	2.256	2.668
2015	5.483	599	2.257	2.627
2016	5.305	548	2.243	2.514
2017	5.464	570	2.324	2.571
2018	5.297	544	2.313	2.440

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler >>İşgücü İstatistikleri <<[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi :05.04.2019)



Tablo 2.12’de yıllar itibariyle tarım sektöründe istihdam edilenlerin işteki durumuna yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde en yüksek rakamın tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi kesimde olduğu görülmektedir. Tabloya göre tarım sektöründe istihdam edilenlerin toplam sayısına baktığımızda 2015 yılından sonra azalış görülmektedir. Bu durum yıllar itibarıyla istihdamın tarım sektöründen uzaklaşıp tarım dışı sektöre kaydığını göstermektedir.

**Tablo 2.13. : Yıllar İtibariyle Tarım Dışı Sektörde İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu**

Yıllar	Toplam	Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	İşveren ve Kendi Hesabına	Ücretsiz aile işçisi
2014	20.462	16.579	3.396	487
2015	21.137	17.228	3.386	523
2016	21.901	17.830	3.532	539
2017	22.724	18.391	3.771	563
2018	23.441	18.991	3.878	572

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler >>İşgücü İstatistikleri <<[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi:05.04.2019)

Tablo 2.12 ve 2.13’te istihdam edilenlerin işteki durumlarına tarım sektörü ve tarım dışı sektör olmak üzere ayrı ayrı yer verilmiştir. Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanların durumunda artış olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliği ile ilgili olarak çalışanların ağırlıklı kısmının tarım sektöründe görüldüğünü, kırdan kopuşla birlikte bu alanda istihdamın azaldığını ve burada çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğunu söylememiz mümkündür.

İstihdam ile ilgili en önemli konulardan biri de istihdam edilenlerin eğitim durumudur. Türkiye’de eğitim seviyesi genel olarak düşüktür. Fakat zorunlu eğitimi 12 yıla çıkararak 4+4+4 zorunlu eğitim sistemine geçişin etkisiyle Türkiye’de yıllar itibariyle eğitim düzeylerinde artış gözlenmektedir.

**Tablo 2. 14. : Yıllar İtibariyle İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumu**

Yıllar	Okur-yazar olmayanlar		Lise altı eğitilmişler		Lise ve Dengi		Yükseköğretim	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2014	15,5	29,0	23,4	62,4	28,3	68,9	60,3	78,5
2015	15,6	27,4	23,9	61,9	29,1	69,5	59,9	79,6
2016	14,7	26,8	24,2	62,1	29,3	68,9	59,3	78,8
2017	15,5	29,0	25,2	63,2	29,9	69	61,0	78,4
2018	15,5	27,7	25,1	62,5	30,4	69,6	59,4	78,3

Kaynak: TÜİK, Konularına Göre İstatistikler >>İşgücü İstatistikleri <<[http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007) (Erişim Tarihi:05.04.2019)

Tablo 2.14'e baktığımızda en fazla istihdam oranının hem kadınlarda hem erkeklerde yükseköğretim mezunlarında olduğu görülmektedir.

Yükseköğretim mezunlarından sonra istihdam oranının lise ve dengi okul mezunlarında fazla olduğu görülmektedir. İstihdam oranının en düşük olduğu eğitim seviyesi okur-yazar olmayanlarda görülmektedir. Tablodan anlaşıldığı üzere eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranı artmaktadır. Tablo 2.14 eğitim durumunun istihdama olan etkisini çok net göstermektedir.

Cinsiyet açısından baktığımızda kadın – erkek arası istihdam oranının birbirine en yakın olduğu eğitim seviyesi yükseköğretim mezunlarıdır. Bu tablo bize eğitimin istihdama olan olumlu etkisini, kadın eğitiminin, kadınların istihdama katılmasında ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Hükümetlere düşen eğitimi artırıcı teşvikler, politikalar üretmektir. Ülkelerin kalkınması, ekonominin gelişmesi, toplumda kadının önemli bir yer kazanabilmesi ancak eğitimle olabilmektedir.

#### 2.2.4. Kayıt Dışı İstihdam

Ülkelerin öncelikli hedefleri arasında çalışma isteğinde olan herkese istihdam olanaklarının oluşturulması gelmektedir. Fakat tam istihdamın sağlanması kadar önemli bir diğer hususta istihdam edilenlerin sosyal güvencelerinin sağlanmasıdır. Ülkemizde bu yönde uygulanan politikaların yetersiz kaldığı görülmektedir<sup>105</sup>.

Bununla birlikte sosyal güvenlik yardımlarının yüksek düzeyde olması bireyleri az çalışmaya, hiç çalışmamaya, erken emekliliğe veya erken evlenmeye yöneltmektedir<sup>106</sup>. Aksi durum ise yani sosyal yardımların yetersiz kalması durumu çalışan bireylerin emekli olduktan sonra bile iş piyasasından ayrılmamasına böylece de gençlere iş imkânlarının oluşmamasına neden olmaktadır.

Kayıt dışı istihdamı, istihdam edilenlerin yaptıkları işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bildirilmemesi olarak tanımlayabiliriz<sup>107</sup>. Avrupa komisyonu kayıt dışı çalışmayı, niteliği itibariyle yasal fakat ilgili kamu otoritelerine bildirilmeyen üretim

<sup>105</sup>Sedat Murat, *Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdamın Yapısı*, İTO Yayınları, Yayın No:2007-73, İstanbul 2007, s.235.

<sup>106</sup>A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Basım, 14. Baskı, İstanbul 2011, s.58.

<sup>107</sup>Murat, a.g.e., s.236.

faaliyeti olarak tanımlamaktadır<sup>108</sup>. Kayıt dışı istihdam oranının fazlalığı işgücü piyasa yapısının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>109</sup>.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam en çok tarım sektörü, inşaat sektörü, küçük çaplı işletmeler ile geçici ve mevsimlik işlerde görülmektedir. Kayıt dışılığın fazla görüldüğü gruplar ise işsizler, vasıfsız kişiler, çocuk işçiler, yabancı kaçak işçiler, emeklilerdir. Bu gruba özellikle kadınları, dul, yetim ve malullük aylığı alanları da eklemek yerinde olacaktır<sup>110</sup>.

**Tablo 2. 15. : Yıllar İtibariyle Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları**

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2002	90,14	31,74	36,40	29,19	-	52,14
2003	91,15	31,55	36,43	29,00	-	51,75
2004	89,90	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,50
2009	85,84	30,08	33,43	28,40	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,50	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,40	25,23	20,90	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,20	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri ve SGK verilerinden ulaşılmıştır.

Tablo 2.15’te kayıt dışı istihdamın en fazla tarım sektöründe olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe özellikle kadın istihdam oranının fazla olması, kadınlarında ücretsiz aile işçisi olarak çalışması, düşük verimliliğe rağmen fazla işgücü olması tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranlarının fazla olmasına zemin oluşturmaktadır. Kayıt dışı istihdamın en az görüldüğü sektör ise hizmetler sektörüdür. 2018 yılı verilerine göre ülkemizde kayıt dışı istihdam oranı % 33,42 olarak gerçekleşmiştir.

<sup>108</sup>Piet Renoyand others, Undeclared Work in An Alarged Union An Analysis Of Undeclared Woor: *An İn-Depth Study Of Specific Items*, May 2004, p.93.

<sup>109</sup>Seyfettin Gürsel ve Veyssel Ulusoy, *Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1999, s.67.

<sup>110</sup> SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr), (Erişim Tarihi: 31.12.2013).

Kayıt dışı istihdamın nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz<sup>111</sup>:

- İstihdam vergilerinin yüksekliği,
- Gelir dağılımındaki dengesizlik, yoksulluk,
- Cezaların caydırıcı olmaması,
- İşsizlik ve enflasyon,
- İşletmelerin rekabet gücünün düşüklüğü,
- Nüfus artışı ve çarpık kentleşme,
- Eğitim seviyesinin düşüklüğü,
- Çalışma yaşamının değişmesi,
- Kamu kurumları arasında işbirliği olmaması,
- Bürokratik işlemlerin fazlalığı,
- Sosyal güvenlik sistemindeki sorunlar.

Kayıt dışı sektör başlarda kırdan kente göç eden işgücü fazlalığı sorununa bir çözüm olarak düşünülmüş ve geçici olarak bakılmıştır. Fakat sonraları bu sektörün ekonomide giderek büyümesiyle durumun ciddiyetinin farkına varılmıştır<sup>112</sup>. Nüfus artış hızı ile paralel olarak yeni istihdam alanlarının yaratılmaması bireyleri kayıt dışı istihdama itmektedir. Bu kişiler işsiz kalmak yerine buralarda düşük ücretle sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaya razı olmaktadır.

Dünya Bankasının yayınladığı bir rapora göre, bir işyeri açmak için alınması gereken izin ve lisansların sayısı bakımından en fazla izin ve lisans talep eden ülke Türkiye'dir. Türkiye ve eski sosyalist ülkeler bürokratik işlemlerin en fazla, İskandinav ülkeleri ise en az olduğu ülkelerdir<sup>113</sup>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ise 2006 yılında "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM)" projesini başlatmıştır. Ama projenin ne kadar faydalı olduğu tartışma konusudur. Bu konuda hükümetler gerekli ciddi tavrı takınmalıdır. Her şeyden önce kayıt dışı istihdamla mücadelede Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) birlikte hareket etmelidir. Türkiye İş Kurumu tarafından birçok kişi işe yerleştirilmektedir. Bunların sosyal güvenlik kurumuna kayıt edilip edilmediği işe

<sup>111</sup>KMU, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, <http://sbe.kmu.edu.tr/userfiles/file/tezler/isletme/Sema%20Bet%C3%BCI%20azakl%C4%B1.pdf>, s.26-37. (Erişim Tarihi: 31.12.2013).

<sup>112</sup>TÜSİAD, 2004, s.35.

<sup>113</sup>Ercan, a.g.e.,s.47.

yerleştirilme tarihi dikkate alınarak kontrol edilirse bu soruna bir nebze de olsa çözüm getirilebilir.

### 2.2.5. İşsizliğin Yapısı

İşsizliğin nedenleri gelişmiş ülkelerde talep eksikliğinden doğarken ülkemizde ve gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin nedeni yeterli iş imkânlarının olmamasından kaynaklanmaktadır. Tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne geçişin yarattığı sorunlar sonucu işsizlik sorunu oluşmaktadır. Türkiye’de yeterli sermayenin olmayışı, tarım sektörünün ağırlıklı payı, istihdam politikalarının yetersizliği, ekonomik istikrarsızlıklar, kırdan gelenlerin niteliklerine uygun iş bulamaması, ileri teknolojiler sayesinde işgücüne olan ihtiyacın azalması ülkemizde işsizliğin yapısal bir sorun haline gelmesine neden olmuştur<sup>114</sup>.

Türkiye’de işsizlik hızla artan nüfus artışı ve kentleşme sorunundan kaynaklanan işgücüne yeterli istihdam olanaklarının yaratılmayışından kaynaklanmaktadır<sup>115</sup>.

Tablo 2.16’da 2018 yılı ülkelere göre işsizlik oranları verilmiştir.

**Tablo 2. 16. : Ünelere Göre İşsizlik Oranları (2018)**

Ülke	%	Ülke	%	Ülke	%	Ülke	%
Avustralya	5.3	İtalya	10.6	Avrupa Birliği(28ülke)	6.8	Polonya	3.8
Avusturya	4.8	Japonya	2.4	Finlandiya	7.3	Portekiz	6.9
Belçika	5.9	Kore	3.8	Fransa	9.0	Rusya	4.8
Brazilya		Letonya	7.4	Almanya	3.3	Slovak Cumhuriyeti	6.5
Kanada	5.8	Litvanya	6.1	Yunanistan	19.2	Slovenya	5.1
Şili	6.9	Lüksemburg	5.5	Macaristan	3.7	Güney Afrika	27.1
Kolombiya	9.7	Meksika	3.3	İzlanda	2.7	İspanya	15.2
Çek Cumhuriyeti	2.2	Hollanda	3.8	Endonezya	-	İsveç	6.3
Danimarka	4.9	Yeni Zelanda	4.3	İrlanda	5.7	İsviçre	4.7
Estonya	5.3	Norveç	3.7	İsrail	4.0	Türkiye	10.8
Avrupa alanı (19 ülke)	8.1	OECD - Toplam	5.2	ABD	3.9	Birleşik Krallık	3.9

Kaynak: OECD Data, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

<sup>114</sup> ‘Alptekin Güney, İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri’, *Kamu-İş*; C:10, S:4, 2009, s.151. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1046.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2014).

<sup>115</sup> E. Yasemin Uyar Bozdağhoğlu, “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, S:20, 2008, s.53. <http://yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd20/sbd-20-04.pdf> (Erişim Tarihi: 02.01.2014).

Tabloya 2.16'ya baktığımızda işsizlik oranının en yüksek olduğu ülke % 27,1 oranı ile Güney Afrika olmuştur. En düşük işsizlik oranı ise % 2,7 ile İzlanda'da görülmektedir. Türkiye ise % 10,9 işsizlik oranı ile diğer ülkeler arasında işsizlik oranı en yüksek dördüncü ülke olmuştur.

### a)Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları

Türkiye'de kadınların işsizlik oranları erkeklere oranla daha yüksektir. Kadınlar daha öncede bahsettiğimiz ailevi nedenler, eğitim seviyelerinin düşüklüğü, kente uyum sağlayamama, nitelik ve yeteneklerinin yetersizliği gibi sebeplerden dolayı işgücü piyasasında yer alamamaktadır.

**Tablo 2. 17. : Yıllar İtibariyle Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları (%)**

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2005	11,2	10,5	9,5
2006	11,1	9,9	9
2007	11,0	10,0	9,2
2008	11,6	10,7	10
2009	14,3	13,9	14,0
2010	13,0	11,4	11,1
2011	11,3	9,2	9,1
2012	10,8	8,5	8,4
2013	11,9	8,7	9
2014	11,9	9,0	9,9
2015	12,6	9,2	10,3
2016	13,7	9,6	10,9
2017	14,1	9,4	10,9
2018	13,9	9,5	11

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>  
(Güncelleme Tarihi:30.10.2018, Güncelleme Tarihi: 05.04.2019)

Tablo 2.17 incelendiğinde oranlar arasında ciddi bir farklılık olmadığı görülür. Bu fark daha sonra inceleyeceğimiz kent-kır ayrımında kendini gösterecektir. Çünkü işsizlik oranları hesaplanırken kırdaki ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar işsiz olarak kabul edilmemektedir<sup>116</sup>. Bu nedenle işsizlik oranları olağandan daha düşük gerçekleşmektedir.

Tabloya göre kadınların işsizlik oranlarının bazı dönemlerde giderek azaldığını görmekteyiz. Bunun nedenleri arasında kız çocuklarının okula gönderilme projeleri ile eğitim seviyesinin yükseltilmesi, kadınlara yönelik düzenlenen meslek edindirme

<sup>116</sup>Korkmaz ve Mahiroğulları, a.g.e.,s.63.

kurslarının etkisi, aile reisinin kazancının aileye yetmemesi ve kadına yapılandırılan ev hanımı kimliğinin zamanla giderek yok olmaya başlaması gibi faktörler etkili olmaktadır.

Türkiye'nin AB standartlarına erişebilmesi için kadın işgücünün iş yaşamına katılımını sağlayacak ve iş yaşamından çıkışını engelleyecek politikalar üretmesi gerekmektedir<sup>117</sup>.

İşsizlik 2008 yılına kadar durağan bir şekilde devam etmiş 2009 yılında ekonomik krizin etkisiyle ciddi biçimde artarak % 14 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 2010 yılında hızlı bir düşüş göstermiş, 2012 yılında yüzde 8,4'e gerilemiştir.

Türkiye'de işsizlik oranları 2017 Kasım ayına kadar yıllar itibariyle artış göstermektedir. 2016 yılında özellikle kadınlarda bir önceki yıla göre önemli bir artış söz konusudur. 2015 yılında % 12,6 olan kadın işsizlik oranı 2016 yılında % 13,7 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2.17'de, 2012-2018 yılları arasında işsizlikte artış gözlenmektedir. İşsizliğin 2000'ler öncesi yıllar gibi yüzde 7-8 oranlarına düşürebilmesi için işgücü artışı kadar istihdam oranında artış sağlanması ve büyümeyi arttırmaya yönelik kalıcı çözümler üretilmesi gerekiyor. Gazete yazarı Mahfi Eğilmez'e göre Türkiye son yıllarda büyüme modeli olarak istihdam yaratmayan inşaatla büyüme modelini benimsemiştir. Eğilmez bu yöntemin daha önce ABD ve AB ülkelerinde denendiğini ve başarılı olmadığını gördüğünü, inşaatla büyüme yerine sanayi sektörüne eğilmeyi, sanayi büyümesi için çözümler üretilmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>118</sup>.

2016 yılındaki işsizlik oranındaki artışın nedeni olarak elbette ki, 15 Temmuz Darbe girişiminin etkisinden bahsetmek yanlış olmaz. İşsizlik Aralık 2016 yılında yüzde 12,7'ye yükselerek Mart 2010'dan bu yana en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Darbe girişimi sonrası olağanüstü hal ilan edilmesi, ülkede darbe olduğu için turist gelmemesi ve turizm sektörünün sekteye uğraması, yaşanan siyasi belirsizlikler nedeniyle iç talebin azalması, büyümeyi yavaşlatmış ve işsizlik verilerine yansımıştır. Hükümet 2016 yılındaki yılsonu tahmini büyüme oranını yüzde 4,5 oranından, yüzde 3,2'ye çekmiştir<sup>119</sup>.

<sup>117</sup> Korkmaz ve Mahiroğulları, a.g.e.,s.56.

<sup>118</sup> İşsizlik Neden Artıyor?, *T24 Bağımsız İnternet Gazetesi*, 17.02.2017, <http://t24.com.tr/haber/mahfi-egilmez-yazdi-issizlik-neden-artiyor.389441> (Erişim Tarihi: 22.03.2017).

<sup>119</sup> Türkiye'de İşsizlik Oranı 7 Yıllık Zirvesinde, *DW*, 15.03.2017, <http://www.dw.com/tr/t%C3%BCrkiyede-i%C5%9Fsizlik-oran%C4%B1-7-y%C4%B1l%C4%B1n-zirvesinde/a-37947163> (Erişim Tarihi:02.03.2018).



### b) Kır- Kent Ayrımına Göre İşsizlik Oranları

Tablo 2.18’de kır-kent ve cinsiyet ayrımına göre işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Daha öncede belirttiğimiz gibi özellikle kadınların işsizlik oranlarının daha iyi anlaşılması bakımından kent –kır ayrımına göre işsizlik oranlarının incelenmesinde fayda vardır.

**Tablo 2. 18. : Kır-Kent Ayrımına Göre Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları**

Yıllar	Kır		Kent	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2000	2,0	4,9	13,0	7,8
2005	3,6	7,7	17,0	11,6
2009	5,3	10,7	20,4	15,3
2010	4,6	8,7	18,7	12,6

Kaynak: TÜİK. (Not: 2010 yılından sonraki veriler bulunamamıştır.)

Tablo 2.18’de gördüğümüz üzere kırdaki kadın işsizlik oranları erkeklere oranla daha düşüktür. Çünkü kırdaki ücretsiz aile işçisi fazladır. Ve bu kategori içinde çalışanların çoğunluğu kadındır. Ve bu kişiler ücretsiz çalıştıkları halde işsiz sayılmadıklarından işsizlik oranları kırdaki düşük çıkmaktadır.

İşsizlik 2000 yılından sonra hem kırdaki hem de kentte artış göstermektedir. 2009 yılı ise hem erkeklerde hem de kadınlarda işsizlik en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Daha sonraki dönemde ise işsizlik oranları azalma eğilimine girmiştir.

### c) İşsizliğin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

İşsizliğin yaş gruplarına göre ayrımına bakmak için yaş grupları beş gruba ayrılmıştır. Yaş grupları kadın ve erkekler olarak ayrı ayrı incelenmiştir. Her iki tablodan da görüleceği gibi işsizlik oranının en yüksek olduğu grup 20-24 yaş aralığıdır.

**Tablo 2.19. : Yıllar İtibariyle Erkeklerde Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları**

Yıllar	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
2014	16,2	16,9	9,2	6,9	6,2
2015	15,6	17,1	9,1	7,4	6,7
2016	15,7	18,3	10,1	7,4	6,4
2017	16,5	18,7	9,8	7,1	6,5
2018	15,7	18,8	10,2	7,2	6,9

Kaynak, TÜİK, İstatistik Göstergeler, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, (Erişim Tarihi:30.10.2018, Güncelleme Tarihi: 05.04.2019)

Tablo 2.19’da yıllar itibariyle erkeklerde yaş gruplarına göre işsizlik oranları verilmiştir. Erkeklerde işsizliğin en yüksek olduğu yaş grubu 20-24 yaş grubudur ve yıllar itibariyle artış göstermektedir.



Tablo 2.20 ise kadınlarda yıllar itibariyle yaş gruplarına göre işsizlik oranlarını göstermektedir.

**Tablo 2.20: Yıllar İtibariyle Kadınlarda Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları**

Yıllar	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
2014	16,1	22,5	14,3	8,5	2
2015	18,4	24,1	15	8,8	2,7
2016	17,2	26,8	16,9	9,7	2,5
2017	18,3	29,5	16,8	9,8	2,6
2018	20,6	27,3	17	9,9	2,8

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi:30.10.2018, Güncelleme Tarihi:05.04.2019)

Tablo 2.19 ve 2.20’de hem kadınlar hem erkekler için işsizlik oranı en yüksek yaş aralığı 20-24 yaş grubu olarak gerçekleşmektedir. Bunun nedeni, iş yaşamına henüz yeni giren bu grubun yeterli tecrübeye ve işgücü piyasasının aradığı niteliklere sahip olmamasından kaynaklanmaktadır. 20-24 yaş grubu gençler işgücü piyasasının aradığı özelliklere sahip olamadıkları için piyasadan çekilmekteler bu durumun sonucu olarak iş piyasasına giren yaş ve tecrübesi fazla olan grubun şansı yükselmektedir<sup>120</sup>. Tablo 2.19 ve 2.20’ye göre kadınlarda işsizlik oranının tüm yaş gruplarında 55+ yaş grubu hariç erkeklere göre daha yüksek seyrettiği görülmektedir.

Kadınlara aile içi görevleri, çocuk sahibi olmaları, iş piyasasının annelikle birlikte işini yürütmeye olanak vermemesi şeklindeki yapısı, çalışmaya ara veren kadınların iş hayatına geri dönmek istediklerinde karşılaştığı zorluklar, kreş imkânının olmaması gibi nedenler kadınların işsizlik oranını arttırmaktadır. Özellikle 25-34 yaş arası yaş grubundaki kadınlar annelik yaşında oldukları için annelik nedeniyle iş piyasasından uzak kalmaktadır<sup>121</sup>. En düşük işsizlik oranının olduğu yaş grubu ise 55+ yaş grubudur. Tablo 2.19 ve 2.20’deki görünüm işgücü piyasasına yönelik mesleki eğitim planlamalarının hangi yaş grubuna yönelmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Gençlerin ve kadınların iş piyasasına girişini kolaylaştırıcı, istihdamda kalmalarını sağlayıcı politikalar geliştirilmesi gerekmektedir.

<sup>120</sup> Bengi İlhan Yanık ve İnsan Tunalı, ‘‘ İşsizlik Oranlarına Yaş Gruplarına Göre Bakış’’, *Araştırma Notu* 12-01, Temmuz 2012, s.2.

<sup>121</sup> Yanık ve Tunalı, a.g.e., s.3.

#### d) İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

**Tablo 2.21: İşsizliğin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı(%)**

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Lise Altı Eğitimliler	Lise Ve Dengi Meslek Okulu	Yüksek Öğretim
2015	6,2	10,2	11,4	11
2016	6,6	10,4	12,5	12,1
2017	7	10,1	12,6	12,7
2018	6,7	10,4	12,2	12,4

Kaynak: TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr> (Erişim Tarihi:04.05.2019)

Tablo 2.21’de işsizliğin eğitim durumuna göre dağılımı gösterilmiştir. İşsizlik oranlarının en düşük olduğu grup okuma yazma bilmeyenlerdir. Eğitim seviyesi arttıkça işsizlik oranının da artması dikkat çekicidir. Bu durumun yüksekokul mezunlarının tecrübe eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir. İşverenler yeni mezun tecrübesiz işgücündense, tecrübeli fakat eğitim seviyesi düşük işgücünü düşük ücretle çalıştırabilmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR) VE İŞGÜCÜ PİYASASINI DÜZENLEMeye YÖNELİK HİZMETLERİ

Bu bölümde ilk olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tanıtılacak devamında İŞKUR'un işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik hizmetleri anlatılmaya çalışılacaktır.

#### 3.1. İŞKUR'un Kuruluş ve Tarihçesi

Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerine yönelik ilk düzenleme 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanun istihdam hizmetlerinin kamu tekelinde yürütülmesini ve özel istihdam bürolarının yasaklanmasını öngörmekteydi. Fakat bu süreden 10 yıl sonra yani 1946 yılında, İş Kanunu hükümleri doğrultusunda 4387 Sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. Bu kanunun amacı, "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" olarak nitelendirilmiştir.

İİBK, 1960'lı yıllarda yurt içi faaliyetlerinin yanında, sanayileşmiş ülkelerin işgücü ihtiyacını gidermeye yönelik çalışmaları kapsamında yurt dışına işçi gönderme faaliyetlerinde de bulunmuştur.

1970'li yıllara gelindiğinde ise, işsizlik sorunlarının ortaya çıkması ve özellikle 1973 Petrol Krizi sonrası ülkelerde meydana gelen krizler, ekonomik durgunluk işsizlik oranlarında artışa sebep olmuş ve kamu istihdam hizmetlerinin yetersizliğini ortaya çıkarmıştır<sup>122</sup>. Yaşanan teknolojik gelişmeler, kurumun uzman kadrosunun yetersizliği gibi nedenlerden İİBK'nun küreselleşme süreci ile artan bilgi toplumunun getirdiği değişim ve gelişmelere ayak uyduramadığı anlaşılmıştır.

Ekonomik yapıda meydana gelen bu sorunlar, tüm dünya ülkelerinde kamu istihdam hizmetlerinin dönüşümünü gerekli kılmıştır. AB'ye uyum sağlama sürecinde uygulanması gereken yükümlülükler çerçevesinde Türkiye'de kamu istihdam kurumlarının rollerini yeniden gözden geçirilmesini gerekli kılmıştır. Kurum kurulduğu tarihten 2000 yılına kadar işgücü piyasalarında gerektiği şekilde aktif olamamıştır. Bu nedenle 2000 yılında İİBK kapatılarak yerine faaliyet alanı genişletilmiş Türkiye İş Kurumu kurulmuştur<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup>İŞKUR, 2011 Yılı Faaliyet Raporu, s.13. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/raporlar/>, (Erişim Tarihi: 15.05.2016).

<sup>123</sup> Emel Çetinkaya, s.40.

Kurumun görev alanı ancak 05.07.2003 tarihinde ve 4904 Sayılı Kanun ile genişletilmiş daha modern bir yapıya dönüşmüştür. Böylelikle kurumun temel görevi; iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanında, aktif ve pasif istihdam politikalarına da yer vererek işgücü piyasalarında daha etkin olmayı hedeflemek olmuştur. Vasıfsız işgücünün eğitimi, iş ve meslek danışmanlığı, işsizlik sigortası hizmetlerinin yürütülmesi kurumun diğer görevleri arasında yer almaktadır<sup>124</sup>.

*İŞKUR; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nun ilgili kuruluşu olup, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur*<sup>125</sup>.

İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda hareket ederek işçi ile işvereni buluşturmak, aktif istihdam politikalarıyla işgücünün vasıf düzeyini yükselterek istihdam edilebilirliği arttırmak ve mevcut işi olanların işte devamını sağlamak, herhangi bir işi olmayanlara ise belli bir gelir desteği sağlamak İŞKUR'un misyonunu oluşturmaktadır<sup>126</sup>. İŞKUR, sahip olduğu yetkileri kullanarak işsizliği azaltmaya yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları düzenleyerek işgücünün eğitimini sağlamak amacıyla faaliyetler yürütmektedir.

### **3.2. İŞKUR'un Görevleri**

Kurumu'nun görev alanı 4904 Sayılı Türkiye İş Kanunu'nda, 4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun görev alanına kıyasla genişletilmiştir. 4837 Sayılı yasada İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun temel görevi iş ve işçi bulma iken, 4904 Sayılı Yasa'da istihdamın geliştirilmesi, korunması, işgücüne vasıf kazandırmak için mesleki eğitimler düzenleme ve işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek ön plana çıkmıştır.

<sup>124</sup> İŞKUR, V. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2009, s.36.

<sup>125</sup>“Türkiye İş Kurumu Kanunu (4904 S.K.)”, Resmi Gazete, 05 Temmuz 2003, Mad. 1.

<sup>126</sup> İŞKUR, Faaliyet Raporu, 2017, s.1.

**Şekil 3.1: Türkiye İş Kurumu'nun Görevleri**



Kaynak: İŞKUR, **IV. Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2007, s. 44.

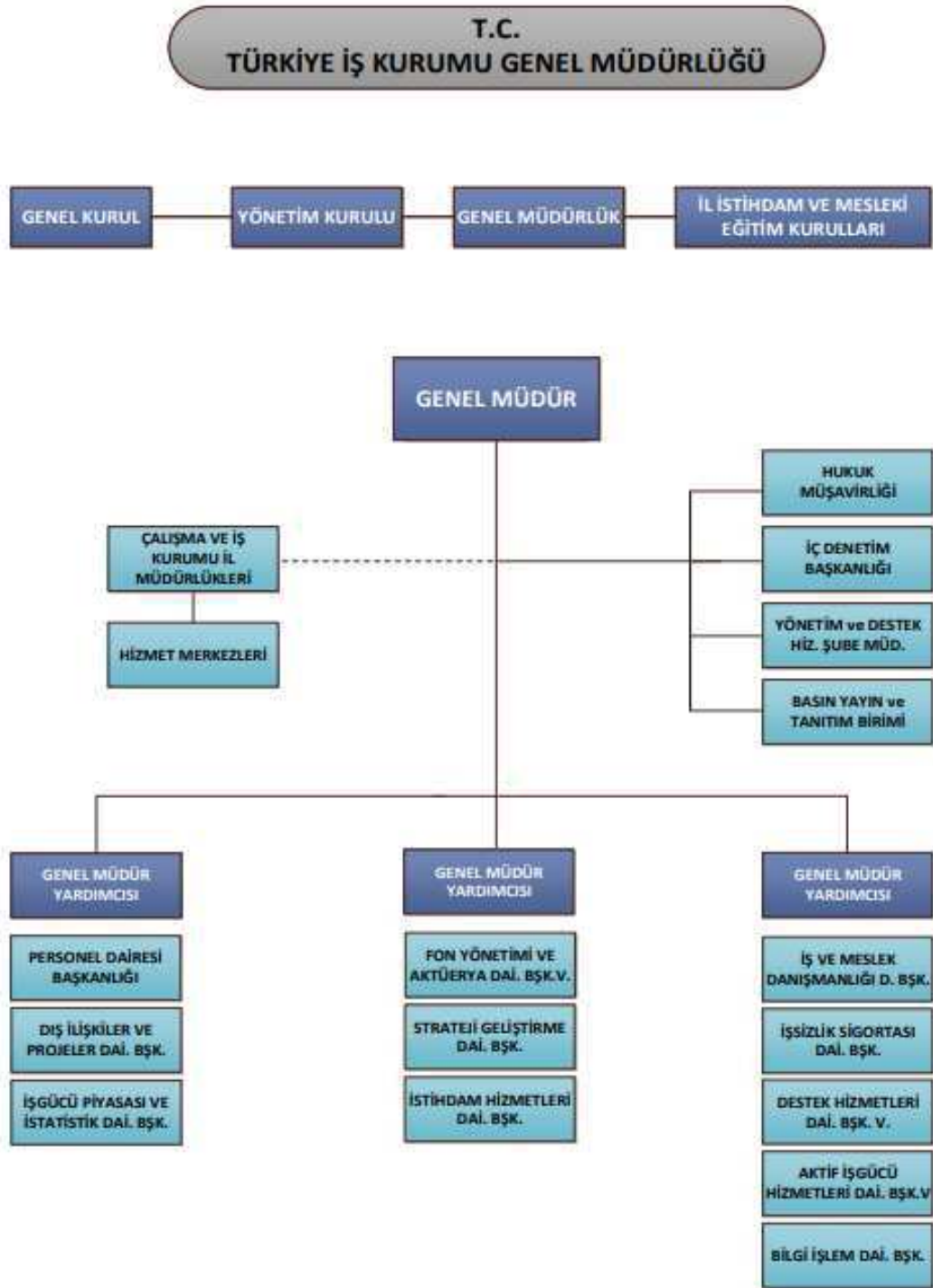
### 3.3. İŞKUR'un Teşkilat Yapısı

Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda kurumun organları: Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam Kurumlarından oluşmaktadır.

2018 yılı sonu itibariyle İŞKUR'da toplam 8.451 personel görev yapmaktadır. Çalışanların 7.360'ı memur, 102'si sözleşmeli, 989'u işçi statüsündedir. Kurum personellerinin %76,33'ü lisans ve üstü mezuniyet derecesine sahiptir. Personelin 3.834'ü kadın, 4.617'si erkektir. Kurumda çalışanların %60'ı 30-39 yaş aralığındadır. Kurumda toplam 226 engelli personel çalışmaktadır<sup>127</sup>.

<sup>127</sup> İŞKUR, *2018 Faaliyet Raporu*, s.7-8.

Şekil 3.2: İŞKUR'un Teşkilat Yapısı



Kaynak: İŞKUR, 2018 Faaliyet Raporu, s.5.

### 3.4. İŞKUR'un İşgücü Piyasasını Düzenlemeye Yönelik Hizmetleri

Türkiye İş Kurumu, ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın geliştirilmesine katkıda bulunmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek, işgücü piyasası ile ilgili istatistiki verileri toplamak ve analizini yapmak, iş ve meslek analizleri yapmak, işgücü yetiştirmeye yönelik programlar uygulamak, işgücünün yurtiçinde ve yurtdışında işlere yerleştirilmesine aracılık etmek, işgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları oluşturmak, kurum faaliyetleri ile ilgili alanlarda uluslararası kuruluşların istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili kararlarını izleme görevlerini yerine getirmektedir. İstihdamın artırılması ve nitelikli işgücü talebinin karşılanmasında kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR etkindir.

Kurumun faaliyetlerini genel olarak dört başlık altında toplayabiliriz<sup>128</sup>:

#### 1.İşgücü Piyasasını Bilgilendirmeye Yönelik Hizmetler:

- İşgücü piyasası verilerini derlemek,
- İşgücü piyasası verilerinin analiz edilmesi ve yorumlanması,
- İşgücü piyasası verilerini kullanıcıların hizmetine sunmak,

#### 2.İşgücünün Uyumunu Sağlamaya Yönelik Aktif İşgücü Hizmetleri:

- İş ve meslek analizleri yapmak,
  - Mesleklerin tanımlanması ve sınıflandırılması,
  - İş ve meslek seçim sürecinde olan öğrencilere ve yetişkinlere mesleki danışmanlık hizmeti sunmak,
  - Mesleki eğitim ve meslek edindirme kurs ve projeleri düzenlemek,
  - İstihdama katılmaları daha güç olan dezavantajlı gruplara yönelik eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri düzenlemek,
  - İşsizliğin yoğun olarak yaşandığı bölgelerde Toplum Yararına Çalışma Programları düzenlemek,
  - Hali hazırda bir işi olanların işte devamını sağlamak amacıyla bu kişilere yönelik eğitim seminerleri düzenlemek,
- #### 3.İstihdam Hizmetleri:
- Ulusal ve yerel istihdam politikası belirlemek için çalışmalar yapmak,
  - İşgücünün planlanmasına yönelik çalışmalar yapmak,

<sup>128</sup>Handan Kumaş, 'Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum', *Sosyo ekonomi Dergisi*, 2010. s. 140-141.



- İşe yerleştirme hizmetlerinde bulunmak,
- Özel istihdam ofislerine yönelik çalışmalarda bulunmak,

#### **4.Pasif İşgücü Programları:**

- İşsizlik Sigortası
- Ücret Garanti Fonu
- Kısa Çalışma Ödeneği
- İş Kaybı Tazminatı.

#### **3.4.1. İşgücü Piyasası Bilgilendirme Hizmetleri**

İşgücü piyasası hakkında bilgilendirme hizmeti, kurumun işgücü piyasası hakkında sağlıklı ve güvenilir bilgileri edinmek ve bu bilgileri işgücü piyasası ile paylaşmasını içermektedir. İş piyasaları her geçen gün değişmekte yeni meslekler oluşmakta, işgücünde aranan nitelikler giderek yükselmektedir. Kurumun işgücü piyasasını bilgilendirme hizmetini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için piyasadaki mevcut işler ve bu işlerin aradığı özellikleri doğru bir şekilde aktarabilecek ve işgücü piyasasını iyi araştırıp yorumlayabilecek uzman kadrolara ihtiyacı vardır.

İŞKUR, işgücü piyasasıyla ilgili bilgileri elde etmek amacıyla 2011 yılı Nisan ve Mayıs aylarında elektronik ortamda, Aralık ayında ise yüz yüze olmak üzere iki defa “İşgücü Piyasası Soru Kağıdı” ile anket uygulamıştır.

E-Devlet sistemine geçiş sürecine yönelik olarak Kurumsal Dönüşüm Projesi yani e-İŞKUR kurulmuş ve vatandaşların daha etkin ve kaliteli bir hizmet alması amaçlanmıştır. Bu sayede vatandaşlar kurum ile ilgili tüm işlemleri kendileri yapabileceklerdir.

İş yaşamı ve sosyal güvenlik ile ilgili tüm sorunlarla ilgili ihbarların değerlendirildiği ALO 170 hattı da vatandaşlar için günün her saati hizmet vermektedir. Bu sayede vatandaşla direkt iletişime geçilebilmekte ve vatandaşın ilgili konularda bilgilendirilmesi mümkün olmaktadır<sup>129</sup>.

<sup>129</sup> İŞKUR, 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı, Yayın No: 362, Ankara, 2012, s. 7-10, <https://media.iskur.gov.tr/15258/2013-2017-donemi-stratejik-plani.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.05.2016).



### 3.4.2. Aktif İstihdam Politikası (AİP) Kapsamındaki Hizmetler

İstihdamın artırılması ve işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının önemi büyüktür. İşsizliğin yaygın olduğu ülkeler bu sorunu en aza indirmek için işgücü piyasasının özelliklerine uygun politikalarla iş piyasasına müdahale etmektedir. AİP bu müdahalenin araçlarından birini oluşturmaktadır.

AİP ilk kez, İsveç'te İkinci Dünya Savaşı sonrasında tam istihdamı sağlamak ve enflasyonu düzenlemek için oluşturulan bir politika sırasında kullanılmıştır. 1960 yılından sonra ise OECD, aktif istihdam politikalarını işgücü piyasasını düzenlemeye yönelik olan politikalar arasında ayrı bir politika türü olarak kabul etmiştir. Avrupa ülkelerinde 1960'lı yıllarda tam istihdama ulaşmak için kullanılan AİP, 1980 sonrası işsizliğin artmasıyla birlikte önem kazanmaya başlamıştır<sup>130</sup>.

Günden güne gelişen teknolojiye uyum sağlamak, diğer ülke ekonomileriyle rekabet edebilmek ancak insan gücünün niteliğinin artırılması ile mümkün olmaktadır. İŞKUR, işsizlerin işgücü piyasasının aradığı özelliklere uygun olarak yetiştirilmesi, işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması ve işsizliğin azaltılması amacıyla AİP uygulamaktadır.

AİP araçlarını; mesleki anlamda işgücüne vasıf kazandırmayı amaçlayan İşgücü Yetiştirme Kursları, işsizlerin işsiz kalmalarını önlemek, kısa süreli de olsa gelir kazanmalarını sağlamak amacıyla kamu için hizmette bulunmalarını sağlayan Toplum Yararına Çalışma Programları, işsizlerin kendi işlerini kurmalarına yardımcı olmak amacıyla düzenlenen Girişimcilik Programları, işsizlerin meslekte ön deneyim kazanmalarını sağlayan Staj Programları ve dezavantajlı grup olarak adlandırılan özürlü, eski hükümlü, terör mağdurlarının istihdama katılmalarını sağlayıcı mesleki rehabilitasyon hizmetleri, genç ve kadınların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitimler oluşturmaktadır<sup>131</sup>.

<sup>130</sup>OECD, "Employment Outlook 2012", [https://www.oecd.org/els/emp/EMO2012%20Eng\\_Chapter%201.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/EMO2012%20Eng_Chapter%201.pdf) s.39.

<sup>131</sup> İŞKUR, *1946-2011 Dünden Bugüne İŞKUR*, Ankara: Lazer Ofset Matbaası, 2012, s. 37.

**Tablo: 3. 1. : Aktif İşgücü Piyasası Programları (2018)**

PROGRAM TÜRÜ	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	95.445	141.306	159.206	300.512
Girişimcilik Eğitim Programı	3.679	40.806	40.377	81.183
MEK/Özel Politika	2.167	6.928	34.374	41.302
MEK/İstihdam Garantisiz	1.531	2.753	25.776	28.529
MEK/ İstihdam Garantili	1.621	16.259	23.195	39.454
Çalışanların Mesleki Eğitimi	212	5.072	1.385	6.457
Hükümlü Kursu/Kurum Kaynaklı	52	807	59	866
Engelli kursu/Komisyon Kaynaklı	55	282	220	502
Engelli Kursu/Kurum Kaynaklı	10	72	57	129
<b>Genel Toplam</b>	<b>104.772</b>	<b>214.285</b>	<b>284.649</b>	<b>498.934</b>

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, 2018, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:25.03.2019)

Tablo 3. 1’de görüldüğü gibi İŞKUR’un Aktif İstihdam Politikaları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurs ve programları arasında en çok talep gören program işbaşı eğitim programlarıdır. 2018 yılında toplam 104.772 mesleki eğitim programı düzenlenmiştir. Bunun 95.445’ini işbaşında eğitim programları oluşturmaktadır. Katılımcıların 141.306’sı erkek, 159.206’sı kadındır. Kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır. Tabloya bakıldığında engellilere yönelik düzenlenen program sayısının oldukça az olduğu göze çarpmaktadır. Engellilerin yaşam şartlarının çok zor olduğu düşünülecek olursa, engellilere yönelik düzenlenen programların artırılması, engellilerin iş yaşamına katılımlarının sağlanması için gerekli şartların oluşturulması gerektiği düşünülmektedir.

#### **3.4.2.1. Mesleki Eğitim Kursları**

Mesleki Eğitim kursları “Ekonominin ihtiyaç duyduğu iş ve meslek dallarında işsizler için ya da halen çalışmakta olanların kendilerini yenilemeleri için kamu ve özel sektör tarafından açılan beceri kazandırma ve geliştirme kursları” olarak

tanımlanmaktadır<sup>132</sup>. Bu kurslar sayesinde işsizler meslek öğrenip iş sahibi olma imkânına sahip olurken, işverenler de aradıkları özelliklere uygun işgücüne ulaşmış olmaktadır.

İstihdam edilebilirliğin en önemli şartı, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olabilmekten geçmektedir. Bu durum mesleki eğitimin önemini arttırmaktadır<sup>133</sup>. Çünkü işgücüne vasıf kazandırmak ancak mesleki eğitim sayesinde mümkün olmaktadır. Bu anlamda İŞKUR'a düşen görev, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu özelliklere, mesleklere yönelik eğitim faaliyetlerinde bulunmaktır. Düzenlenecek mesleki eğitim kurslarının sayısı, kimleri hedef alacağı il istihdam ve mesleki eğitim kurulları tarafından belirlenmektedir<sup>134</sup>.

Mesleki eğitim kursları aktif istihdam politikaları kapsamında olup, İŞKUR'un önemli faaliyetleri arasındadır. Mesleki eğitim kurslarıyla, dezavantajlı grupların, genç işsizlerin, kadınların, işsizlik sigortasından yararlanan işsizlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan vasıflara uygun olarak eğitim verilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Meslek edindirme kursları, 1988 yılından bu yana devam etmektedir. 1933 yılında kaynağı, Dünya Bankası (DB) ve bütçeden sağlanan, aktif istihdam politikaları (AİP) çerçevesinde, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kapsamında yürütülen "İstihdam ve Eğitim Projesi" uygulamaya konularak meslek edindirme kurslarının etkinliği artırılmıştır. Bu projeye vasıf düzeyi düşük işsizlerin mesleki açıdan eğitilerek istihdam edilebilmeleri amaçlanmıştır<sup>135</sup>.

#### Mesleki Edindirme Kurslarına Katılacaklarda Aranılan Şartlar:

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- Yetiştirilecekleri mesleğe uygun özelliklere sahip olmak,
- İşverenin aradığı özel şartları taşımak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak,
- Emekli olmamak.

<sup>132</sup>M. Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, 1.Baskı, Beta Basım, İstanbul 2000, s.457.

<sup>133</sup> H. Yunus Taş, "İŞKUR'UN Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı:61-2011/2, s.155.

<sup>134</sup> Taş, s.156.

<sup>135</sup>Korkmaz ve Mahiroğulları, a.g.e.,s.121.

Yükseköğretim ve açık öğretimde okuyan öğrencilerin kurslara katılmaları ve istihdam edilmelerinde il müdürlüğü tarafından bir engel olmadığı tespit edildiği takdirde kurslara katılabilirler.

Kurslara katılan kursiyerlerin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile Genel Sağlık Sigortası İŞKUR tarafından karşılanmakta ve kursa devam ettikleri fiili eğitim günü süresince günlük 20 TL ödeme yapılmaktadır. Kurslarda devam zorunluluğu bulunmaktadır. Geçerli mazereti olmayan kursiyerlere izin verilmez. Mazeret bildiren kursiyere, eğitmenler tarafından yazılı olarak, izin süreleri toplamı, kurs süresinin 1/10'unu aşmayacak şekilde izin verilebilir. Ancak en fazla 5 günlük doktor raporu ile sağlık izni verilebilir.

“Tarımsal faaliyette bulunanlar ile isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, sosyal yardım, özürlü maaşı ile dul ve yetim aylığı alanlar” da meslek edindirme kurslarından faydalanabilirler.

Eğitim işsizliğin önlenmesi noktasında büyük bir öneme sahiptir. Eğitim seviyesinin artırılması, yatırım ortamının iyileştirilmesi ve devletin istihdam oluşturmaya çalışan yatırımcıya destek olması gerekmektedir<sup>136</sup>.

**Tablo 3. 2. : Yıllar İtibariyle Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2006-2018)**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2006	782	11.212	4.668	15.880
2007	824	11.640	5.326	16.966
2008	1.532	18.976	8.396	27.372
2009	7.626	83.653	76.503	160.156
2010	7.805	74.274	82.310	156.584
2011	7.415	72.596	72.797	145.393
2012	10.001	100.861	114.538	215.399
2013	6.096	60.561	70.688	131.249
2014	5.552	48.467	61.199	109.666
2015	7.668	64.211	105.191	169.402
2016	7.147	50.330	100.363	150.693
2017	5.649	35.761	81.819	117.580
2018	5.648	32.173	85.066	117.239

Kaynak: İŞKUR, 2014 Faaliyet Raporu; İŞKUR, 2015-2016-2017 İstatistik Yıllıkları, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/>(Erişim Tarihi:20.02.2017,Güncelleme Tarihi: 05.04.2019).

<sup>136</sup>Tuncer Bulutay, *Türk İşgücü Piyasasıyla İlgili Yükler ve Politikalar*, DİE Yayını, Ankara, 1998, s.45-46.

Tablo 3. 2' de yıllar itibariyle düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmiştir. 2006 yılından 2009 yılları arasında kurs sayısındaki ilk ciddi artışın 2009 yılında yaşandığı görülmektedir. 2008 yılında kurum tarafından yayımlanan İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'nde mesleki eğitim faaliyetlerinin artırılmasına yönelik değişiklikler yapılması ve 2009 yılındaki küresel ekonomik krizin etkisiyle işsizlik oranlarının artması ve İŞKUR'a kayıtlı tüm işsizlere 5763 Sayılı Kanun İle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan aktarılan kaynaktan yararlanma hakkının sağlanması kurs ve katılımcı sayılarının artmasında etkili olmuştur<sup>137</sup>. Bilindiği gibi İŞKUR tarafından kurslara katılan işsizlere günlük cep harçlığı ödenmektedir. Kriz dönemlerinde işsizlik arttığı için, kurumun ödediği cep harçlığının kurslara katılımda etkili olduğu Dünya Bankası tarafından tespit edilmiştir<sup>138</sup>. Fakat önemli olan kriz dönemlerinde mesleki eğitim verilen işsizlerin, eğitim sonrası bir işe yerleştirilmelerinin sağlanmasıdır<sup>139</sup>.

Kurs ve katılımcı sayısının en fazla olduğu yıl 2012' dir. Fakat 2012 yılından 2013 yılına geçildiğinde ise kurs sayısında önemli bir azalış olmuştur. Bu azalışın 2013 yılında yayımlanan Aktif İşgücü Yönetmeliği'nden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Yönetmeliğe göre kurslardan sonra yapılan işe yerleştirmelerin tespitinin, önceki yönetmeliğe göre sadece belge kontrolüne göre yapılamayacak olmasıdır. İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğine göre, işe giren kişilerin işe giriş bildirgesi, maaş bordrosu, SGK hizmet dökümü işverenlerden/yüklenicilerden alınarak, kontroller bu belgeler üzerinden yapılmaktaydı Bu durumda kontrol sisteminin sağlıklı olmamasına yol açmaktaydı. Suiistimallerin önüne geçebilmek adına, kursları bitirip istihdamı sağlananların, İŞKUR yetkilileri tarafından işin başında görülerek kontrol edilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Kontrollerin daha denetimli yapılmasını sağlayan bu değişiklik kurs sayısının azalmasında etkili olmuş olabilir<sup>140</sup>.

2014 yılında Milli Gazetede yayımlanan habere göre, mezun olan kursiyerlerin kurs bittikten sonra fiili olarak bir kurumda çalışmadıkları halde, herhangi bir iş yerinde çalışıyormuş gibi sigortalı gösterildikleri, ücret ödeniyormuş gibi mezun olan kursiyerler adına sahte bordro düzenledikleri İş Teftiş Kurulunca tespit edilmiş, 33 ilde, 121 firmanın

<sup>137</sup>Tekin Akgeyik; Bekir S. Gür; Taha Özhan, *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi*, Seta Yayınları, Ankara, 2012, s.120.

<sup>138</sup>Dünya Bankası, "Türkiye: İŞKUR Mesleki Eğitim Programlarının Etki Değerlendirmesi", *Dünya Bankası Raporu*, Ağustos 2013, Rapor No:82306-TR, s.10.

<sup>139</sup>Kemal Yıldız, 2008 Krizinden Günümüze İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt:12, Sayı:27, 2016, s.256

<sup>140</sup>Yıldız, s.256.

düzenlediği 224 kursta inceleme başlatılmıştır. Başka bir değişiklik ise, Aktif İşgücü Yönetmeliği'ne göre açılan kurslarda istihdam taahhüdünün zorunlu olmasıdır. Önceki yönetmelikte istihdam garantisi verilmeden de kurs açılabilmekteydi<sup>141</sup>.

Yine Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde olmayan, açık işgücü piyasasında açık bir işgücü talebinin karşılanamayan kısmı kadar kontenjanda mesleki eğitim kursu açılabileceği hükmünün getirilmesiyle işgücü piyasasında ihtiyaç olmayan bir alanda kurs açılmasının önüne geçilmiştir<sup>142</sup>. Böylece daha sağlıklı bir piyasa araştırılması yapılacak, ihtiyaç duyulan mesleklerde kurs açılabilecektir. Piyasada karşılanamayan işgücü taleplerine ait meslek kollarında işsizler eğitimecek olması istihdamın artmasına olumlu katkı sağlayacaktır<sup>143</sup>.

Tablo 3. 2' de 2013 yılından 2014 yılına geçerken gördüğümüz kurs sayısındaki azalmayı bu durumla açıklayabiliriz. Cinsiyet ayrımı olarak baktığımızda kurslardan yararlanan erkek sayısı ilk yıllarda kadınlardan fazlayken son yıllarda kadınların katılımlarında önemli bir artış olduğu gözlemlenmektedir. İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarını başarıyla tamamlayanlardan ne kadarının istihdam edildiği tam olarak bilinmemekle birlikte, bu oranın tahmini % 30'un altında olduğu belirtilmiştir<sup>144</sup>. Ayrıca kurs sonrası istihdam edilecek olan işsizlerin çalışma koşullarının olumsuz olması, düşük ücret gibi unsurlar da kursiyerin istihdam talebini etkileyerek, istihdama gerekli katkının sağlanmasını engelleyecektir<sup>145</sup>.

#### **a) İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları**

İstihdam garantili meslek eğitim kursları, başvurduğu kursu başarıyla bitiren kursiyerlere istihdam garantisinin verildiği ve kurs sonunda belli oranda kursiyerin işe yerleştirildiği kurs türüdür.

Aktif işgücü yönetmeliğinin 40. maddesinde belirtildiği üzere; kursların iş yerleri ile düzenlenmesi halinde kursiyerlerin en az %50'sinin, kamu kurum ve kuruluşları (devlet üniversiteleri dahil) ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile düzenlenmesi

---

<sup>141</sup>Yıldız, s.256.

<sup>142</sup>Yıldız, s.256.

<sup>143</sup>Yıldız, s.257.

<sup>144</sup>Yıldız, s.257.

<sup>145</sup>Faruk Sapancalı, 'Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar', *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2008, s.29

halinde kursiyerlerin en az %20'sinin istihdam edilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitim kursları içinde en fazla istihdam sağlayan kurs türü istihdam garantili kurslardır.

**Tablo 3. 3. : İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları ve Katılımcı Sayıları (2007-2018)**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2007	201	4.847	2.093	6.940
2008	368	5.380	3.286	8.666
2009	942	10.783	10.825	21.608
2010	1.916	20.170	22.277	42.447
2011	2.652	26.981	33.714	60.693
2012	4.564	47.760	68.691	116.451
2013	2.508	25.827	41.300	67.127
2014	2.102	21.041	29.566	50.607
2015	1.670	17.744	27.498	45.242
2016	1.283	13.418	17.414	30.832
2017	1.014	9.903	14.308	24.211
2018	1.621	16.259	23.195	39.454

Kaynak: İŞKUR, *Aylık İstatistik Bülten Tabloları (2007-2017)*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:22.03.2018, Güncelleme Tarihi: 25.08.2019).

Tablo 3. 3' te 2007-2017 yılları arasındaki istihdam garantili mesleki eğitim kursları verilmiştir. 2007 yılında toplam 201 kurs düzenlenirken, 2017 yılında kurs sayısı 1.014 olmuştur. 10 yıl içinde katılımcı sayısı 6.940'tan, 24.211'e yükselmiştir. Kursların en fazla düzenlendiği yıl 2012'dir. Toplam 4.564 kurs açılmıştır ve 116.451 katılımcı sayısına ulaşılmıştır. 2009 yılı itibariyle kadın katılımcılarda artış olduğu görülmektedir.

#### **b) İşsizlik Sigortası Kapsamında Mesleki Eğitim Kursları**

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 48. maddeye göre işsizlik sigortası ödeneği almaya hak kazanan kişilere İŞKUR tarafından mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. 23.12.200 tarihinde yürürlüğe giren "İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eğitimi Yönetmeliği" ile iş arayanlara; meslek geliştirme, değiştirme ve edindirme eğitimi verilmesinin usul ve esasları düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işe yerleştiremeyen işsizlik ödeneği alan işsizlere, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde işe yerleştirmeleri ve iş bulmalarının kolaylaştırılması için işsizlik



sigortası kapsamında mesleki eğitim kursları verilmektedir<sup>146</sup>. Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden olmadan reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen kişilerin işsizlik ödenekleri kesilmektedir<sup>147</sup>.

**Tablo 3.4: 2003-2009 Yılları Arasında İşsizlik Sigortası Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2003	9	-	-	167
2004	11	-	-	168
2005	89	-	-	1.379
2006	118	1.207	480	1.687
2007	280	3.250	1.413	4.663
2008	442	4.963	1.876	6.839
2009	23	207	176	383

Kaynak: İŞKUR, *Aylık İstatistik Bültenleri, Aylık Bülten Tablolar (2003-2009)*

Tablo 3.4’ te 2003 yılından 2009 yılına kadar işsizlik sigortası kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları sayısında yıllar itibariyle artış gözlemlenmektedir. Erkek katılımcı sayısı kadınlardan fazladır. 2009 yılında İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalı İşsizlerin Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Yönetmeliği’nin yürürlükten kaldırılması nedeniyle 2009 yılı sonrasında kurslar işsizlik sigortası kapsamında yürütülmeyip genel mesleki eğitim kurslarıyla birlikte yürütülmüştür. Dolayısıyla 2009 yılı sonrası ayrı gruplandırılmış olup verilere ulaşılacaktır.

### c) Çalışanların Mesleki Eğitimi

Günümüz iş hayatında çoğu işveren/kurum tarafından, çalıştırdığı personelin yaptığı iş ile ilgili belge/sertifika sahibi olması istenmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesinde “Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kişilerin mesleki sertifikalarının olması zorunludur” ifadesi yer almaktadır. İŞKUR, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak kişilere sertifika verilmesini sağlamak amacıyla eğitim programları düzenlemektedir. Bu kanun maddesine uymayan işverenlere aynı kanunun 108. maddesinde idari para cezası uygulanacağı hükmü yer almaktadır.

Bu programlar çalışanların mesleki becerilerini geliştirmek, yeni teknolojilere uyumlarını kolaylaştırmak amacıyla düzenlenmektedir. Eğitimler; İŞKUR, Milli Eğitim

<sup>146</sup> Ayhan Gençler, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması”, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 3, 2002, s.14

<sup>147</sup>“4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu”, Mad. 52, c Fıkrası.



Bakanlığı ve eğitim vermeye yetkili kuruluşların onayı ile düzenlenebilmektedir. Türkiye’de işgücünün çoğunluklu kısmı sertifika alabilmek için gerekli mesleki niteliğe sahip değildir<sup>148</sup>.

**Tablo 3. 5. : Çalışanların Mesleki Eğitimi Kurs ve Katılımcı Sayıları  
(2009-2018)**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2009	34	387		387
2010	297	2.134	416	2.550
2011	430	3.918	1.060	4.978
2012	370	7.410	1.043	8.453
2013	166	3.274	706	3.980
2014	252	4.250	565	4.815
2015	536	11.595	2.266	13.861
2016	432	9.381	1.777	11.158
2017	461	10.915	2.082	12.997
2018	212	5.072	1.385	6.457

Kaynak: İŞKUR, *İstatistik Bülten Tabloları*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:22.03.2018, Güncelleme Tarihi: 25.08.2019).

Tablo 3.5’ te 2009 yılında 34 olan mesleki eğitim kurs sayısı, 2017 yılında 461’e yükselmiştir. 2009 yılında 387 olan katılımcı sayısı 2017 yılında 12.997’ye ulaşmıştır. 2018 yılında kurs sayısı ve katılımcı sayısında azalış görülmektedir. Yıllar itibariyle erkek katılımcı sayısının kadın katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir.

#### **d) Özürlü/Hükümlü/Eski Hükümlü Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyonu**

İstihdama katılımları güç olan ve genelde dezavantajlı olarak adlandırılan, eşitsiz konumdaki grupların istihdama yeterli oranda katılamaması Türk işgücü piyasasının temel sorunlarından. İŞKUR; engelliler, hükümlüler, eski hükümlüler, kadınlar ve gençlerin işgücü piyasasına uyumunu sağlayacak ve istihdam edilebilirliklerini arttıracak politikalar yürütülmesinde önemli bir role sahiptir.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesine göre;

*İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, kamu işyerlerinde ise yüzde dörtözürlü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.*

<sup>148</sup>Yıldız, s.261.

*İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.*

İş Kanunu ile engelli istihdamını arttırmak amacıyla işverenleri teşvik edici düzenlemeler getirilmiştir. Şöyle ki, çalıştırılması gereken oranların üzerinde işçi çalıştıran ve ayrıca engelli çalıştırmakla yükümlü olmadığı halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için sigorta prim hisselerinin % 50'si hazinece ödenmektedir<sup>149</sup>.

*Bu maddeye aykırılık hallerinde tahsil edilecek cezalar, özürülülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özürülünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır.*

Fakat ÇSGB işgücü istatistiklerine göre, çoğu işveren işyerinde engelli çalıştırmak yerine öngörülen cezayı vermeyi tercih etmektedir. Bununla beraber cezaların daha ağır ve caydırıcı olması gerekmektedir.

İŞKUR dezavantajlı grupların istihdama katılımlarını sağlamada önemli bir kurumdur. Çeşitli vakıf ve rehabilitasyon merkezleriyle işbirliği yaparak özürülülerin niteliklerine, mesleklerine uygun mesleki eğitim ve projeler düzenlemektedir. Ayrıca ceza ve infaz kurumlarıyla bağlantı kurularak hükümlülere yönelik kurslar düzenlenmektedir. Bu kurslara katılan kursiyerlere cep harçlığı verilmekte ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ödenmektedir.

Özürülüler için açılacak olan mesleki eğitim ve rehabilitasyon programlarının belirlenmesinde İl/Şube Müdürlüklerince özürülülerin yararına kurulmuş olan dernek, vakıf ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin görüş ve önerileri de dikkate alınarak kurslar açılacaktır. Kursların giderleri 4857 Sayılı İş Kanununun 30. maddesi gereği çıkartılan 26 Eylül 2003 tarih ve 25241 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan "Özürülü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paralardan" İŞKUR'a aktarılan Ceza paralarından karşılanmaktadır<sup>150</sup>.

İŞKUR mesleki eğitim kurslarında hedef, işgücü piyasasındaki dezavantajlı grup içinde yer alan engellilerin, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kendilerine uygun mesleklerde

<sup>149</sup>İŞKUR, "4857 Sayılı İş Kanunu", Mad. 30.

<sup>150</sup> İŞKUR, *İşlemler El Kitabı* s. 18.

istihdam edilebilirliklerini arttırabilmek ve işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak için uygun kurs ve programlara yönlendirilmelerini sağlamaktır.

**Tablo 3. 6. : Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayıları (2006-2018)**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2006	94	1.899	1.148	3.047
2007	135	1.231	855	2.086
2008	273	2.166	1.416	3.582
2009	220	1.714	905	2.619
2010	351	2.252	1.386	3.638
2011	434	2648	1.592	4.240
2012	574	3.753	2519	6.272
2013	506	3.326	2.147	5.473
2014	184	1.064	772	1.836
2015	269	1.570	1.242	2.812
2016	204	1.131	832	1.963
2017	97	494	425	919
2018	65	354	277	631

Kaynak: İŞKUR, *İstatistik Aylık Tablolar, Aylık Haber Bültenleri*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>, (Erişim Tarihi: 25.08.2019).

Tablo 3.6' ya göre incelediğimizde en fazla kurs sayısının 2012 yılında açıldığını görmekteyiz. 2014 ve sonrası yıllarda düzenlenen kurslarda azalış görülmektedir.

2018 yılında 65 kurs düzenlenmiş ve 631 katılım sağlanmıştır. Yıllar itibariyle erkeklerin daha fazla katılım sağladığı görülmekle birlikte, 2017 ve 2018 yıllarında erkek ve kadın katılımcı sayısı arasındaki fark oldukça azalmıştır.

Engelli işsizleri işgücü piyasasına kazandırmaya yönelik bu kursların istihdam zorunluluğu bulunmamakta, sadece engellilere yönelik düzenlenmektedir. Engellilere yönelik düzenlenen kurslarda genellikle özel işyerleri ile işbirliği bulunmamakta daha çok engelli dernekleri ve vakıflarla işbirliği yapıldığı görülmektedir. Engellilere daha çok fayda sağlamak açısından İŞKUR'un sadece engellilerle ilgilenen uzman bir ekibinin olması gerektiğini de söylemeden geçemeyeceğiz.

Cezaevindeki hükümlülerin tahliye olduktan sonra iş bulabilmelerini kolaylaştırabilmek adına 2001 yılında İŞKUR, 1.Genel Kurulunda alınan kararla aktif işgücü piyasası politikalarından yararlandırılmaları istenmiştir. Bu karar üzerine Adalet Bakanlığı, Cumhuriyet Başsavcılıkları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılarak tahliyesine az süre kalan hükümlülerle, daha önce tahliye olup işgücü piyasasına girmekte zorlanan eski

hükümlülerin istihdamını kolaylaştırabilmek için iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde kurslar düzenlenmeye başlanmıştır<sup>151</sup>.

**Tablo 3.7: Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurs ve Katılımcı Sayısı**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2007	224	3.014	120	3.134
2008	243	3.317	133	3.450
2009	304	3.966	116	4.082
2010	394	5.097	146	5.243
2011	315	4.076	142	4.218
2012	334	4.284	199	4.483
2013	112	1.429	109	1.538
2014	33	560	20	580
2015	38	585	107	692
2016	51	869	47	916
2017	76	1.078	147	1.225
2018	52	807	59	866

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi: 27.03.2018, Güncelleme Tarihi: 25.08.2019).

Tablo 3.7' de 2007-2018 yılları arası hükümlülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayıları yer almaktadır. Kursların en fazla düzenlendiği yıl 2010 yılıdır. Daha sonraki yıllar kurs ve katılımcı sayılarında azalma olmuştur. 2018 yılında 52 kurs açılmış ve toplam 866 katılımcı olmuştur. Cinsiyet açısından bakıldığında erkek katılımcı sayısı kadınlardan daha fazladır.

<sup>151</sup>İŞKUR, 3.Genel Kurul Raporu, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/raporlar/>, s.38. (Erişim Tarihi:12.01.2018).

**Tablo 3. 8 : Eski Hükümlülere Yönelik Düzenlenen Mesleki Kurs ve Katılımcı Sayıları**

Yıllar	Kurs Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2007	47	590	8	598
2008	40	432	34	466
2009	21	234	30	254
2010	20	219	21	240
2011	20	213	7	220
2012	20	195	3	198
2013	7	86	2	88
2014	11	27		27
2015	1	20		20
2016	6	115	6	121
2017	1	19		19

Kaynak: İŞKUR, *Yıllık İstatistik Bülten Tabloları*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi: 27.03.2018). (Not: 2018 yılı verisine ulaşılamamıştır.)

Tabloda 3.8’ de eski hükümlülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurs ve katılımcı sayılarına yer verilmiştir. 2007 yılında 47 olan kurs sayısı yıllar itibariyle oldukça azalmıştır. 2017 yılında 1 kurs açılmış, toplamda 19 erkek katılmış, hiç kadın katılımcı olmamıştır.

#### 3.4.2.2. Toplum Yararına Programlar (TYP)

TYP, İŞKUR tarafından ilk defa 1993-2000 yılları arasında Türkiye İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında uygulanmıştır<sup>152</sup>.

TYP, istihdam olanaklarının sınırlı olduğu dönemlerde kamuda yaratılan işlerde ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda işsiz kimselere geçici süre ile istihdam edilmelerini ve gelir elde etmelerini sağlayan, maliyetleri kamu tarafından karşılanan düşük ücretli programlardır<sup>153</sup>. Bu kapsamdaki işler genellikle, kamusal altyapı hizmetleri, çevre düzenlemeleri, kamu binalarının onarımı, kamuya açık alanların bakımı, ağaçlandırma, sağlık, refah ve belediye hizmetlerini kapsamaktadır<sup>154</sup>.

TYP’ler genellikle, ekonomik kriz, doğal afet, işyerlerinin özelleştirilmesi gibi durumlar sonucu işsizlere gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanmaktadırlar. Bu kapsamda İŞKUR tarafından 1999 yılında yaşanan depremlerde depremzedelere yardım kapsamında yaratılan işler, 81 ilde çevre temizliği, ağaçlandırma, erozyonu önleme

<sup>152</sup> İŞKUR, s.42.

<sup>153</sup>Diriöz, s.26.

<sup>154</sup>Kapar, s.347.

çalışmaları, kamu binalarının onarımı, parkların bakımı, personel ihtiyacı duyan okullara yardım çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

TYP' nın hedef kitesini genellikle vasıf düzeyi düşük, iş bulmaları zor olan engelliler, yoksullar, gençler, uzun süre işsiz olanlar oluşturmaktadır. Genelde ekonomik durgunluğun olduğu dönemlerde artan toplum yararına çalışma programının amacı yoksulluğun önlenmesidir. Ancak program geçici süreli olduğundan işsizliği önlemede kısa süreli fayda sağlamaktadır. Uzun dönemde işsizliğin azaltılmasında etkili olmamaktadır. TYP'nın amacı programa katılanlara iş tecrübesi kazandırmak ve çalışma disiplini sağlamaktır. Yapılan araştırmalara göre toplum yararına çalışma programları bir gruba göre işsizlerin istihdamında önemli etkilere sahipken, bir başka gruba göre bu programların işsizlerin istihdamı ile sonuçlanmaması yönündedir<sup>155</sup>.

Toplum yararına programlar ile yaratılan işler, işgücü piyasasındaki işler ile tam olarak uyuşmamaktadır. Program sonrasında katılımcı bu program ile edindiği tecrübeyi işgücü piyasasında herhangi bir sektörde kullanamamakta bu da istihdam edilebilirliği engellemektedir. Ayrıca bu programa katılan kişiler işverenlerin gözünde vasıf düzeyi çok düşük, niteliksiz kişiler olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle işverenler bu kişilere iş verme fikrine sıcak bakmamaktadırlar<sup>156</sup>. Diğer yandan programlar işten çıkarmalara bile neden olabilmektedir. Şöyle ki, programların uygulandığı sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde işlerin programa katılanlar tarafından yapılmasını isteyen işverenler diğer işçileri işten çıkarılabilmektedir. Yani istihdam etkisi, programda yaratılan iş sayısından düşük gerçekleşmektedir<sup>157</sup>.

Bu programlar en fazla 9 aylık dönemler halinde düzenlenmekte, katılımcılara aylık asgari ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır. Sosyal Güvenlik Sigortası primleri de ayrıca İŞKUR tarafından karşılanmaktadır<sup>158</sup>.

TYP'a katılabilmek için<sup>159</sup>;

- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmak,

<sup>155</sup>Kapar, s.347.

<sup>156</sup>Kapar, s.349.

<sup>157</sup>Kapar, s.348.

<sup>158</sup>İŞKUR, 2014 Faaliyet Raporu, 2014, s.36-37

<sup>159</sup>İŞKUR, 'İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Hizmetleri', İŞKUR El Kitabı <http://www.iskur.gov.tr/trtr/isarayan/aktifisgucuprogramlari/im.aspx> (Erişim Tarihi: 16.03.2018)

- 18 yaşını tamamlamış olmak,
- Emekli, malul, yetim, dul aylığı almamış olmak,
- Öğrenci olmamak, (açık öğretim öğrencileri hariç)
- Herhangi başka bir sosyal yardım almamak (TYP'dan yararlanılmaya başlandığı gün itibariyle) gerekmektedir.

**Tablo 3. 9. : TYP ve Katılımcı Sayısı**

Yıllar	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
2006	9	-	-	113
2007	18	182	11	193
2008	15	131	7	138
2009	1.627	33.229	12.238	45.467
2010	1.901	32.697	9.369	42.066
2011	2.424	50.434	13.651	64.085
2012	5.022	144.902	47.096	191.998
2013	4.722	141.925	55.257	97.182
2014	5.188	136.047	80.061	216.108
2015	9.596	-	-	234.941
2016	3.372	91.895	81.100	172.955
2017	5.163	122.793	144.131	266.924
2018	6.974	153.002	202.480	355.482

Kaynak; İŞKUR, 2016-2017-2018 Faaliyet Raporu, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/raporlar/>; İŞKUR, İstatistik Tablolar, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:25.04.2019).

Tablo 3.9' da TYP' da 2008 yılından sonra ciddi bir artış olduğu gözlemlenmektedir. 2008'de 15 olan program sayısı, 2009 yılında 1.627'e çıkmıştır. 2009 yılındaki bu artışın nedeni küresel ekonomik kriz nedeniyle artan işsizlikten dolayı İŞKUR'un, işsizlerin işgücü piyasasında yer almasının ve işsizlere geçici bir gelir desteği sağlanması nedeniyle kaynak aktarımını arttırmasıdır.

2013 yılı verilerine göre 97.182 katılımcıdan 53.248'i İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. 2013 yılı sonrası ise TYP kurs türlerinden çıkarılmış, ayrı bir modül olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle 2013 yılı sonrası TYP'a katılanların herhangi bir işe yerleşip yerleşmediği verilerine yer verilmemiş, TYP'ı bitirip işe yerleşenler genel işe yerleştirme sayısı içinde verilmeye başlanmıştır.

Program sayısı yıllar itibariyle artarak 2018 yılında 6.974kurs sayısı ve 355.482 katılımcı sayısına ulaşmıştır. Erkeklerde katılım yıllar itibariyle bakıldığında kadınlara oranla daha fazla iken son yıllarda kadın katılımında artış gözlemlenmektedir.



### 3.4.2.3. İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve Meslek Danışmanlığı, kişilerin sahip olduğu özellikler ile mesleklerin gerektirdiği niteliklerin karşılaştırılması, bireyin durumuna en uygun istediği bir iş ve mesleği seçmesi, bu meslek ile ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleşmesi, işte devamının sağlanması konusunda yol gösterilmesini kapsamaktadır<sup>160</sup>.

İŞKUR bu bağlamda bireylere meslek seçme, iş seçme, sahip oldukları becerileri geliştirme konularında destek olmakta, meslek ve iş değiştirmede zorlanan bireylere yardımcı olmaktadır. İŞKUR il müdürlüklerine gelen bireylere kendilerini ve sahip oldukları becerileri tanımalarına yardımcı olmak, özgeçmiş hazırlama, iş görüşmelerinde etkili olabilme konularında bilgiler verilmektedir<sup>161</sup>. 2017 yılı sonu itibariyle 3.740 iş ve meslek danışmanı danışmanlık hizmeti sunmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı ciddi bir iştir ve bu hizmetin alanında uzman kişiler tarafından verilmesi gerekmektedir. İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının bu konuda yeterli bilgi ve donanıma sahip olup olmadıkları tartışma konusudur. Bu kişilerin klasik bilgi verme işlevinden uzaklaşıp, karşısındaki işsiz bireyin niteliklerinin, hangi iş için daha uygun olup olmadığının analizinin profesyonelce yapılması, mesleklerin sadece olumlu yönlerinin değil varsa olumsuz yönlerinin de bireye aktarılması gerekmektedir. İŞKUR'un bu konuda uzman kadrosu sayı itibariyle 2012 yılına kadar oldukça azdır.

2012 ve 2013 yıllarında 4.000 iş ve meslek danışmanının istihdamı gerçekleştirilerek iş ve meslek danışmanlığının etkinliğinin artırılması sağlanmıştır. Her iş arayan, her işveren ve her okulun bir iş ve meslek danışmanı olsun diye 2012 yılından itibaren portföy sistemine geçilmiş ve her iş ve meslek danışmanına iş arayan, işveren ve okullardan oluşan bir portföy atanmıştır. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlarının temel alanı; hâlihazırda iş arayan, işveren ve öğrenciler olarak üç başlıkta toplanabilir<sup>162</sup>.

İş arayanlara yönelik olarak; İş arayan kişiye, iş arama becerilerinin geliştirilmesi süreci, işveren beklentileri, iş olanakları, iş talep formu, etkili özgeçmiş hazırlama yöntemleri, takdim mektubu, iş görüşmesi sırasında işveren tarafından hoş karşılanmayan davranışlar ve buna benzer konularda eğitim verilmektedir. 2017 yılında; 4.276.025 kişiyle

<sup>160</sup>Diriöz, s.143.

<sup>161</sup>İŞKUR, s.44-45.

<sup>162</sup>İŞKUR, 2017 Faaliyet Raporu, 2017, s. 55.



bireysel görüşme, 1.144.573 kişinin katıldığı grup görüşmesi gerçekleştirilmiş olup 455.852 kişiye iş arama becerileri eğitimi verilmiştir

İşverenlere yönelik olarak; iş ve meslek danışmanları, İŞKUR hizmetlerini tanıtmaya, işgücü talebi alma, İŞKUR ile ilgili işleri gerçekleştirmek, işverenlerin ihtiyaç duydukları işgücü talebini karşılayabilmek, işverenlerin gelecekte ihtiyaç duyacağı mesleklere yönelik analiz yapmak gibi konularında portföylerindeki işyerlerini ziyaret etmektedirler. 2017 yılında 601.202 işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir.

2017 yılında sunulan hizmetlerden memnuniyeti ölçmek adına 42.542 işveren ve 21.799 iş arayana ulaşılmış, anket sonucu işverenlerin yüzde 97,44'ü, iş arayanların yüzde 85,7'si hizmetlerden memnun kalmıştır.

Öğrencilere yönelik olarak gerçekleştirilen eğitim-öğretim kurumu ziyaretlerinde öğrencilerle kariyer planlaması sürecinde kendilerini ve meslekleri tanıma, mesleki yönelim konusunda ayrıntılı bilgiler verme, meslek seçiminin önemi, meslek seçiminde dikkat edilecek noktalar anlatılmaktadır. İş ve meslek danışmanları ülkemizde fırsat penceresi olarak görülen genç işgücü ile yakından ilgilenmeli, gençlere uygun meslekler hakkında bilgi verme, yeteneklerine uygun yönlendirmeler yapmalıdır.

Meslek seçme aşamasında olan öğrencilere ve velilere yönelik olarak hazırlanan ilk basımı 2013 yılında gerçekleşen Meslek Seçimine Destek Dergisinin, 2017 yılında 1 milyon adet dağıtımı gerçekleştirilmiştir<sup>163</sup>. “İŞKUR Kariyer” isimli web sayfası<sup>164</sup> gençlerimizin kariyer yolculuklarına destek olmak ve bilgiler sunmak amacıyla hazırlanmıştır<sup>165</sup>.

Meslek seçimi, kişilerin bütün bir hayatını etkilemesinden dolayı önem arz etmektedir. İŞKUR bu bağlamda mesleklerle ilgili bilgi edinmek isteyenler için *Türk Meslekler Sözlüğü*nü oluşturmuştur. Sözlükte mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma koşulları, mesleğin gerektirdiği eğitim düzeyi gibi bilgiler bulunmaktadır. Ayrıca İŞKUR, her geçen gün ilerleyen teknolojiye bağlı olarak işgücü piyasasına dahil olan meslekleri araştırmak adına *Meslek Araştırma Geliştirme Hizmeti*nde bulunmaktadır. İşgücü piyasasının yakından takibini gerektiren bu hizmet sayesinde yeni meslekler Türk Meslekler Sözlüğüne eklenebilmektedir.

<sup>163</sup> İŞKUR, 2017 Faaliyet Raporu, s.57.

<sup>164</sup> <http://www.iskur.gov.tr/trtr/isgurkariyer/meslekbilgibankasi.aspx> adresinden İŞKUR Kariyer web sayfasına ulaşılabilmektedir.

<sup>165</sup> İŞKUR, 2017 Faaliyet Raporu, s.58.

Maddi açıdan varoluşun ve kişiliğin gelişimini etkileyen iş ve meslek kavramları kişiler için hayati bir önem taşımaktadır<sup>166</sup>. Yalnızca iş bulma talebinde olan kişilere danışmanlık hizmeti sunan kamu istihdam ofisleri; işgücünü, işgücüne talep olan bölgeye yönlendirme konusunda destek sağlamaktadır. Çünkü ekonomik gelişmeler bölgelere göre farklılık gösterebilmekte ve işletmeler ekonomik yönden daha gelişmiş olan bölgelerde yoğunlaşmaktadır. Danışmanlık hizmeti işgücü arzı ile işgücü talebi arasındaki dengeyi sağlayabilmek adına işgücünü talebin olduğu bölgeye yönlendiren programlar geliştirmektedir<sup>167</sup>.

Klasik anlayışta, iş ve meslek bir defa seçilen ve kolay kolay değişmeyen bir olgu olarak görülmekteydi. Fakat günümüz değişen ve gelişen şartlarında bu olgu yerini, iş ve meslek seçimi yerine iş ve meslek gelişimine doğru kaymıştır. Bu yaklaşım kariyer hayatımızı bir gelişim süreci olarak ele alır ve belli dönemlerde tekrar iş ve meslek seçimi yapabileceğimizi benimser. Bireyin verimli ve mutlu olacağı bir iş veya meslek ancak doğru bir iş ve meslek seçimi ile gerçekleşebilir. Birey mutlu olacağı mesleği seçtiğinde meslek hayatında tatmin ve başarıyı yakalarken, işletme ve daha geniş anlamda ülkeler de kaynaklarını etkin ve verimli kullanmış olacaktır. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlığı oldukça önemlidir. Danışmanlık iş arayanla işvereni buluşturan bir köprü görevi görmektedir.

İşsizliğin genelde işgücü piyasasında yeterli sayıda nitelikli işgücü olamamasından kaynaklandığı görüşü hakimdir oysa ki kendi yeteneğinin ne olduğunu ve kendi niteliklerini bilmeyen bir birey yanlış bir alana yönlendiği için de başarısız olabilmekte ve işsiz kalabilmektedir.

İş ve meslek danışmanları, gerek işsizlerin gerekse işini ve mesleğini değiştirmek isteyenlerin hangi niteliklere sahip olduğunu doğru analiz etmeli ve bireyin niteliklerine uygun olan işe yönlendirme yapabilmelidir. İş ve meslek danışmanlığının temel aşamaları<sup>168</sup>;

- Birey hakkında bilgi toplama, tanıma ve analiz etmek,
- İş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama ve analiz etmek,

<sup>166</sup>Latsch Gerhard, *İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı*, Siyasal Yayıncılık, Ankara, 2000, s.119.

<sup>167</sup>Şerife Özsuca Türcan, *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*, İmaj Yayıncılık, Ankara, 2003, s.39.

<sup>168</sup>Nihat Erdoğan, *İş ve Meslek Danışmanlığı*, İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim Kitabı, 2011, Ankara, s.7.

- Bireyin özelliklerini iş dünyası işler ve mesleklerin gereklilikleriyle karşılaştırmak,
- Birey için bir gelişim ve eylem planı hazırlanması olarak sıralayabiliriz.

İş ve meslek danışmanlığının temel amaçları; meslek seçimi sürecindeki gençler, iş yaşamına yeni katılan mezunlar, kariyerinde yükselme sürecinde olanlar, kariyer düzleşmesi sorunu yaşayanlar, iş ve meslek tatmini düşük olanlar, işini ve mesleğini değiştirmek isteyenler, iş yaşamında ayrımcılıkla karşılaşanlar, dezavantajlı durumda olan gruplara ve emekliliği yaklaşan bireylere iş yaşamı ve meslekler hakkında bilgi verme, bireyin kendisini tanımasını sağlama ve istidam konularında yardımcı olmak, yol göstermektir<sup>169</sup>.

**Tablo 3. 10. : İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri**

Yıllar	İşyeri Ziyaret Sayısı	Meslek Danışmanlığı Sayısı	İş danışmanlığı Sayısı	Okul Görüşmesi
2009	33.978	1.598	5.255	172.920
2010	42.025	3.649	16.075	174.759
2011	70.505	4.504	160.607	156.387
2012	183.373	36.236	805.257	147.576
2013	376.654	47.845	1.585.005	529.322
2014	410.734	69.578	2.494.762	580.876
2015	477.606	106.689	3.272.260	501.176
2016	552.505	101.263	3.971.661	406.573
2017	601.202	90.205	4.185.820	688.721

Kaynak: İŞKUR, *İstatistik Yıllığı, 2017 Yıllık Tabloları*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi: 20.03.2018). (Not:2018 verisine ulaşılamamıştır.)

Tablo 3. 10' da 2009-2017 yılları arasındaki iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine yer verilmiştir. Yıllar itibariyle iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri artış göstermiştir. Özellikle, 2012 ve 2013 yıllarında 4.000 iş ve meslek danışmanı alımı sonrası rakamlarda ciddi artış olduğu gözlemlenmektedir.

#### **3.4.2.4. Girişimcilik Eğitimleri**

İŞKUR, Aktif İşgücü Hizmetleri kapsamında kendi işini kuracaklara uygulamalı girişimcilik eğitimleri düzenlemektedir. Kursların açılmasından ve denetiminden İŞKUR İl Müdürlüğü sorumludur.

İŞKUR İşgücü Faaliyetlerine 2009 yılında eklenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Programları (UGEP) ile hem İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin iş sahibi olmaları sağlanmış hem de açılacak olan işyerleri ile yeni iş alanlarının oluşması sağlanmıştır. Kurum, girişimcilik

<sup>169</sup>Erdoğan, s.8.

eğitimi alan kişilere iş kurma ve geliştirme konularında danışmanlık hizmeti yanında finansal destek olanaklarına erişim imkânlarını kolaylaştırıcı hizmet sağlayabilmektedir.

Girişimcilik, iktisadi bir kavram olarak; ekonomik büyümenin sağlanması, işsizliğin önlenmesi, toplumsal yapıda yeni bir değişimin gerçekleştirilmesi için temel unsurlardan birisidir<sup>170</sup>.

Birçok ekonomiste göre girişimcilik, ekonomik büyümeyi ve istihdam olanaklarını sürdürebilmek için gereklidir. Gelişime ayak uydurup başarılı olabilen küçük işletmelere baktığımızda, istihdam yaratma, gelir artışı ve yoksulluğun azaltılmasında etkili olduklarını görürüz. Ekonomik gelişimin sağlanması için devletlerin girişimcileri desteklemesi büyük bir önem arz etmektedir<sup>171</sup>.

Ekonominin gelişmesi açısından büyük öneme sahip olan girişimcilik eğitimleri birçok kurum tarafından uygulanmaktadır. Bu eğitimleri en fazla gerçekleştiren kurum İŞKUR'dur<sup>172</sup>.

1980 sonrası artan işsizlik, ekonomik yapının değişimi, işsizliğin çok uzun yıllar sürmesi ve özellikle 1990 yılından sonra Avrupa İstihdam Stratejisi kapsamında kendi işini kuracaklara teşvikler ve kolaylıklar sağlanması işsizleri kendi işlerini kurmaya itmiştir<sup>173</sup>.

Kendi işini kuracak işsizlere yapılan yardımlar iki gruba ayrılmaktadır. İlk grup bu kişilere danışmanlık hizmeti kapsamında verilen yönetim gibi alanlardaki teknik hizmetleri, ikinci grup ise, işi kurmak için gerekli olan sermaye kısmını oluşturmaktadır<sup>174</sup>. Yani bu programlarda kendi işini kuracak işsizlere eğitim, bilgi ve beceri kazandırmalarını sağlamak için meslek edindirme kursları, iş planı, gibi danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra; kredi, hibe gibi finansal yardımlarda da bulunmaktadır.

Ancak "Kendi İşini Kurmak İsteyenlere Yönelik Meslek Edindirme Kursları" 'nın sayısı oldukça azdır. Kendi işini kuracaklara kurumun sermaye konusunda katkısı ise yeterli değildir. Ayrıca bu kurslara katılanların ne kadarlık bir kısmının kendi işini kurabildiği net değildir. İŞKUR'un mevcut yapısı içinde bu konuda yapabilecekleri yetersiz kalmaktadır.

<sup>170</sup>zlem etinkaya Bozkurt; Adnan Kalkan; Osman Koyuncu & Ali Murat Alparılan, "Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler zerine Bir Nitel Araştırma." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 15, 2012, s. 229-247.

<sup>171</sup> Yıldız, s.260.

<sup>172</sup> Yıldız, s.260.

<sup>173</sup>Mahiroğulları, s.93.

<sup>174</sup>Mahiroğulları, s.94.

Girişimcilik eğitimleri, katılımcıları genel girişimcilik, iş planı oluşturma, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve benzeri finansman kaynaklarına erişim konularında bilgilendirmektedir. Eğitimler kısa sürelidir ve eğitimlere katılanlara günlük zaruri gider ödenmektedir. Ayrıca katılımcılardan işsiz olanların genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta primleri yatırılmaktadır.

İŞKUR gibi KOSGEB de devletin iş kurmak isteyenlere yönelik bir kurumudur. Yeni iş kuracaklara ya da işini geliştirmek isteyenlere yönelik KOSGEB'in destek programı girişimcilik konusunda en önemli hususlardan biridir. KOSGEB hibe desteğinin en önemli basamağı uygulamalı girişimcilik eğitim programıdır. İŞKUR da çeşitli kurum ve dernekler gibi bu eğitimi düzenlemektedir. Programı başarıyla bitirenlere girişimcilik eğitimi sertifikası verilmektedir. Bu belgeye sahip olanlar KOSGEB tarafından verilen hibe ve finansal destekten yararlanma imkânı bulabilmektedir. Yani KOSGEB'in desteğinden yararlanmak için öncelikle girişimcilik eğitimi sertifikasına sahip olunması gerekmektedir. Özetle İŞKUR'un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin tek başına-kendi işini kurmak isteyenlere- bir anlam ifade etmediği, sadece kişinin girişimci özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik olduğu söylenebilir. KOSGEB desteğinden yararlanabilmek için girişimcilik belgesine sahip olmak büyük önem arz etmektedir.

İŞKUR'a kayıtlı olup, girişimcilik eğitiminden yararlanmak isteyen bir birey, İŞKUR ve KOSGEB'in ortaklaşa hazırladıkları ön değerlendirmeden geçerek, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanarak, yeterli katılımcı sayısına ulaşıldığı takdirde programdan faydalanabilmektedir.

Diğer önemli bir nokta ise, bu programlara katılacak kişilerin iyi seçilmesi gerektiğidir. İŞKUR'a başvuran ve mesleki eğitim kurslarından faydalanan kişilerin genelde vasıf bakımından düşük düzeyde kişiler olduğu göz önüne alınırsa bu programın başarılı sonuçlar veremeyeceğini söylemek yanlış olmaz. Bu nedenle kendi işini kurmak adına bu kurslara katılanların eğitim düzeyi yüksek, işletmecilik ve girişimcilik özellikleri bulunan kişiler olmasına özen gösterilmelidir. Kendi işini kuracak kişilere yapılan yardımlar aynı zamanda kendi işini kuracak girişimcinin işini büyütüp yanında ücretli olarak başka işçiler çalıştırmasına olanak sağladığından istihdama katkı sağlamaktadır<sup>175</sup>.

---

<sup>175</sup>Germir, s.53.

Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi 82. maddeye göre; girişimcilik eğitiminden yararlanabilmek için;

- Kuruma kayıtlı olmak,
- 18 yaşını tamamlamış olmak,
- Daha önce girişimcilik eğitimi almamış olmak gerekmektedir.
- İŞKUR'un diğer programlarından farklı olarak işsiz olma şartı aranmamaktadır.

Tablo 3. 11'de yıllar itibariyle düzenlenen Girişimcilik Programları sayılarına yer verilmiştir.

**Tablo 3. 11. : Yıllar İtibariyle Girişimcilik Programları Sayısı**

Yıllar	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2009	1	0	19	19
2010	319	4.707	3.599	8.306
2011	906	13.605	10.540	24.145
2012	921	13.127	12.348	25.475
2013	910	13.023	12.143	25.166
2014	1.229	16.456	15.192	31.648
2015	1.625	21.905	20.002	41.907
2016	2.487	35.885	28.060	63.945
2017	3.691	47.715	46.301	94.016
2018	3.679	40.806	40.377	81.183

Kaynak: İŞKUR, *Yıllık İstatistik Tablolar* (2009-2018), <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:22.03.2017, Güncelleme Tarihi: 25.08.2019).

Türkiye'de İlk defa 2009 yılında başlayan girişimcilik programları yalnızca 1 grup olarak gerçekleşmiştir. Tablo 3. 11' e göre yıllar itibariyle program sayıları artış göstermektedir. Cinsiyet olarak değerlendirildiğinde erkeklerin programlara katılma sayısı kadınlardan daha fazladır.

Eğitimlerin 2009 yılında başlatılması kanaatimizce girişimcilik adına geç atılmış bir adımdır. 2013 yılında mevzuatta yapılan değişiklikle sadece işsizler değil, kuruma kayıtlı diğer kendi işini kurmak isteyen kişilerde programdan yararlanma hakkına sahip olmasına rağmen eğitimlerin sayısında önemli bir artış olmamıştır.

#### **3.4.2.5. İşbaşında Eğitim (Staj) Programları**

İŞKUR, 2009 yılında işsizlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak, kişilerin tecrübe eksikliğini giderebilmek, işgücü piyasasının ara eleman ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla, yaparak ve yaşayarak öğrenme projesi olan işbaşında eğitim programını (İEP) hayata geçirmiştir. Bu programlar ile mesleki eğitimde yeni bir dönem başlamıştır. Özellikle



genç işsizler için atılan güzel bir adımdır. Çünkü eğitim seviyesi yüksek bile olsa sırf tecrübesi olmamasından dolayı yeni mezun gençler işgücü piyasasına girememektedir. Kurum programa katılan kişilerin işi için başında öğrenmesini sağlamakta böylece kişilerin tecrübe eksikliklerini gidermeye çalışmaktadır. Ayrıca kurum işbaşı eğitim programı süresince işverenlere de destek olmaktadır.

İşbaşı Eğitim Programı, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin mesleki açıdan tecrübe edinmeleri, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmeleri ve çalışma ortamına uyum sağlamalarını kolaylaştırmak amacıyla düzenlenen programlardır. Programa katılacak olan işsizler, işbaşı eğitimi yapacakları işyerlerini kendileri belirleyebilirler ya da kurumdan kendilerine işyeri bulunmasını talep edebilirler<sup>176</sup>.

Bilişim ve imalat sektörlerindeki iş yeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay iş başında eğitim programı uygulanmaktadır.

*Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi en fazla 9 ay uygulanacaktır<sup>177</sup>.*

İşbaşı eğitim programları, katılımcının kendini yetiştirebileceği, mesleki tecrübe kazanmasını sağlayacak mesleklerde düzenlenmektedir. Beden işçisi, çaycı, temizlik görevlisi, taşıma işçisi gibi vasıf gerektirmeyen mesleklerde kurs düzenlenmez.

Program düzenlenecek meslekleri belirleme yetkisi İl Müdürlüklerindedir.

Program günde en az 5, en fazla 8 saat olarak haftada 6 günü geçmeyecek şekilde haftalık çalışma süresi 45 saati aşmayacak şekilde düzenlenmektedir.

Programdan yararlanabilmek için,

- *Kuruma kayıtlı işsiz olmak,*
- *15 yaşını tamamlamış olmak,*
- *İşverenin birinci veya ikinci dereceden kan hısmı veya eşi olmamak,*
- *Emekli olmamak,*

<sup>176</sup>İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%2C5%2Fba%2C5%2F%2C4%B1e%2C4%2Ffitim.aspx> (Erişim Tarihi: 06.04.2018)

<sup>177</sup>İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%2C5%2Fba%2C5%2F%2C4%B1e%2C4%2Ffitim.aspx> (Erişim: 17.03.2017)

- *Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışmanı olmamak,*
- *Program başlangıcından önceki son 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olmak,*
- *İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak, danışmanın uygun görüşünü almak,*
- *Yukarıdaki şartları sağlayan ve programa devam etmelerine engel durumları bulunmayan öğrenciler de programlara katılabilirler.*

Öğrencilerin programa katılmasını teşvik etmek amacıyla da İŞKUR ile Üniversiteler arasında protokoller imzalanmaktadır.

- *Tarımsal faaliyette bulunanlar ile isteğe bağlı sigortalı sayılanlar, sosyal yardım, engelli maaşı ile dul ve yetim aylığı alanlar da işbaşı eğitim programından yararlanabilirler.*

İşbaşı eğitim programları, 4857 Sayılı Kanuna ve Aktif İşgücü Yönetmeliği 47. maddesine göre, en az iki çalışmanı bulunan ve kuruma kayıtlı işyerlerinde ve kamu kurum veya kuruluşlarının payının yüzde ellinin altında olduğu iktisadi teşekküllerde uygulanabilmektedir. İşbaşı eğitim programı düzenlenen işverenden vergi, sosyal güvenlik prim ve prime ilişkin borcu, SGK'ca kesilmiş idari para cezası olmadığına dair belge istenmez.

İşverenin işyerini başka bir işverene devrettiği durumlarda işbaşında eğitim programı sona ermediyse aynen yeni işverene devredilir yeni işverenin istihdam sorumluluğu da devam eder.

İşveren programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısının, programın başladığı tarihteki fiili çalışan sayısından düşük olduğu tespit edilirse, işveren bu tespit tarihinden sonra 1 ay içinde programın başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki fiili çalışan sayıları arasındaki fark ne kadarsa, bu fark sayı kadar kişiyi istihdam ettiğini bir aylık süre bittikten en geç 15 gün içinde il müdürlüğüne işe giriş bildirgesi ile birlikte bildirmez ise işveren ile bu bir aylık sürenin son gününden itibaren 12 ay süreyle bu yönetmelik kapsamında kurs düzenlenmez. İşverenin yeni katılımcı talebinde bulunabilmesi için, başvuru tarihinden geriye doğru son 1 yılda işbaşı eğitim programının tamamlayan katılımcılardan en az %20'sini kendi işyerinde



veya başka işyerinde aynı meslekte en az 2 ay istihdam etmiş olması veya istihdam etmeye başladığına dair taahhütname vermesi gerekmektedir<sup>178</sup>.

İşbaşı Eğitim (Staj) Programlarında Karşılanaabilecek Giderler<sup>179</sup>:

- *Katılımcı zaruri gideri (Günlük 61,65 TL, öğrenciler için 46,23, işsizlik ödeneği alanlar için 30,82 TL)*
- *Geleceğin meslekleri olarak belirlenecek mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara 75 TL zaruri gider ödenecektir.*
- *Sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği program süresince karşılanacaktır.*
- *İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Primi*
- *Genel Sağlık Sigortası Prim Giderleri*

Tablo 3. 12' de yıllar itibariyle düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları ve Katılımcı sayıları gösterilmektedir.

**Tablo 3. 12. :İŞKUR'un Düzenlediği İşbaşı Eğitim Program ve Katılımcı Sayıları (2009-2018)**

Yıllar	Açılan Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2009	555	727	558	1.285
2010	1.796	2.643	2.028	4.671
2011	5.849	10.474	5.919	16.393
2012	11.407	18.011	13.762	31.773
2013	24.379	33.417	30.243	63.660
2014	26.283	30.028	29.428	59.456
2015	76.934	81.830	77.246	159.076
2016	134.473	160.783	136.142	296.925
2017	107.284	145.867	151.388	297.255
2018	95.445	141.306	159.206	300.512

Kaynak: İŞKUR, *İstatistik Yıllık Tablolar*, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi: 25.04.2019)

Tablo 3. 12 ' de 2009-2018 yılları arasında İŞKUR tarafından açılan işbaşı eğitim kurs ve katılımcı sayıları verilmiştir. Bu programlar 2009 yılında staj programı adı altında başlatılmıştır. Her ne kadar 2009 yılı bu tür programlar açılması için geç bir tarih olsa da

<sup>178</sup>İŞKUR, *Aktif İşgücü Yönetmeliği*, Mad. 49-50.

<sup>179</sup>İŞKUR, <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx>, (Erişim Tarihi: 17.03.2017)

tecrübe eksikliğini gidermede oldukça etkili olmalarından dolayı bu tür programlar desteklenmeli ve yaygınlaştırılmalıdır. Bu eğitim programlarıyla işverenler hem stajyerleri bizzat işin başında kendileri eğitmiş olacaklar hem de hiç bir maliyete katlanmayacaklardır. Yeni mezun deneyimsiz gençler, işsiz ya da bir meslek sahibi olmak isteyenler bu eğitim programları sayesinde istihdam edilebilecekleridir<sup>180</sup>.

Tablo 3. 12 'ye baktığımızda program ve katılımcı sayılarının giderek arttığını görmekteyiz. 2012 yılında atanan 4.000 iş ve meslek danışmanının kurumu iyi bir şekilde tanıtmaları, kurumun düzenlediği kurslar hakkında işyeri ve okul ziyaretlerinde bilgi vermelerinin bu artışta etkisi olduğu söylenebilir. 2009 yılında 555 olan kurs sayısının 2017 yılında 107.284 olması mesleki eğitim tecrübesine ne kadar ihtiyaç duyduğumuzu göstermektedir. 2009 yılında 1.285 olan katılımcı sayısı 2018 yılında 300.512'e yükselmiştir. 2017 yılına kadar erkek katılımcıların daha fazla olduğu görülmektedir. 2018 yılında kadın katılımcı sayısı, erkek katılımcı sayısından 17.900 kişi fazladır.

Tablo 3. 12' den çıkarılacak sonuç, verilen eğitimlerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik olması gerektiği ve işgücü piyasasında yer alan İŞKUR gibi istihdam kurumlarının, eğitim veren tüm kurum ve kuruluşlar, okullar ve üniversitelerle işbirliği içinde olması gerektiğidir.

2018 yılında işbaşı eğitim programlarından 159.206'sı kadın, 141.306'si erkek olmak üzere toplam 300.512 kişi yararlanmıştır. Katılımcıların yaklaşık %57'si kadınlardan oluşurken, %62'si 15-29 yaş grubunda yer almakta ayrıca, %42'si ilköğretim mezunu, %31'i ortaöğretim mezunu, %2'si ise ön lisans ve üstü eğitim mezunudur<sup>181</sup>.

**Tablo 3. 13. : İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan Katılımcıların Öğrenim Durumu (2018)**

Okur Yazar Olmayan	Okur Yazar	İlköğretim	Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Genel Toplam
638	3.739	114.063	103.140	39.759	38.427	736	10	300.512

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, 2018, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:25.03.2019)

<sup>180</sup> Yıldız, s.258.

<sup>181</sup> İŞKUR, 2018 Faaliyet Raporu, s.42.

Tablo 3.13.'te 2018 yılında düzenlenen İEP'na katılan katılımcılar öğrenim durumlarına göre gruplandırılmıştır. 2018 yılında İEP'na katılan katılımcıların en fazla olduğu grup ilköğretim mezunlarıdır. Katılımcı sayısının en az olduğu öğrenim durumu ise 10 katılımcı sayısı ile doktora grubudur. Tabloya göre eğitim seviyesi arttıkça İEP'na olan talep düşmektedir.

**Tablo 3. 14. : İşbaşı Eğitim Programına Katılan Katılımcıların Yaş Grupları (2018)**

15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Top.
49.773	111.772	60.093	30.608	22.938	14.692	7.466	2.422	611	117	20	300.512

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, 2018, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:25.03.2019)

Tablo 3. 14'te 2018 yılında düzenlenen İEP katılımcılarının yaş gruplarına göre dağılımı verilmiştir. Katılımcı sayısının en fazla olduğu grup 20-24 yaş grubudur. Katılımcı sayısının en fazla olduğu ikinci grup 25-29 yaş grubudur. Tablodan da anlaşıldığı üzere işbaşı eğitim programlarına en fazla talep genç nüfustan gelmiştir.

Ülkemizin en büyük sorunlarından olan genç işsizliği önlemek için gençlere mesleki yetkinlik kazandırarak onların iş tecrübesi kazanmalarına katkı sağlamanın önemi tablo 3. 16'da açıkça görülmektedir. 20-24 yaş grubu genç nüfusun neden kendini mesleki anlamda geliştirmeye ihtiyaç duyduğu sorgulanmalıdır. Okullarda iş piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklere yönelik eğitimler verilmelidir. Üniversiteden mezun olan bir bireyin iş arama sürecinde karşılaştığı en büyük sorunlardan biri iş tecrübesinin olmayışdır. Üniversiteler kurumlarla işbirliği halinde işbaşı eğitim programları düzenlemeli ve bu programları yaygın hale getirmelidir. Öğrenci okuldan mezun olduktan sonra iş yaşamına iş tecrübesi kazanmış bir şekilde girmelidir. İŞKUR bu noktada özellikle gençlere yönelik çok iyi bir hizmet yürütmektedir. Fakat önemli olan programı başarı ile bitiren tüm katılımcıların program bitiminde istihdam edilebilmesidir. İŞKUR'un belirlediği oranda istihdam edemeyen işverene yaptırımlar daha ciddi olmalıdır. İstihdam edilme oranı yükseltilmelidir.

**Tablo 3. 15. : Ana Sektörlere Göre İşbaşında Eğitim Programına Katılanlar(2018)**

Hizmet	Sanayi	Tarım	Toplam
182.918	116.493	1.101	300.512

Kaynak: İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri, 2018, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:25.03.2019)

Tablo 3.15'te 2018 yılında sektörlere göre işbaşında eğitim programına katılanlar verilmiştir. İşbaşında eğitim programları en fazla hizmet sektöründe düzenlenmiştir. 2018 yılında hizmet sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programlarına 182.918 kişi katılmıştır. Hizmet sektöründen sonra sanayi sektörü gelmektedir. Sanayi sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan katılımcı sayısı 2018 yılında 116.493'tür.

23 Nisan 2015 tarihli ve 29335 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 Sayılı Kanuna göre; işbaşı eğitimlerini tamamladıktan sonra katılımcıların istihdam edilmeleri durumunda imalat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin; 31.12.2018 tarihine kadar başlayacak olan İşbaşı Eğitim Programlarını tamamlayan 18-29 yaş arası kişileri, programı tamamladıkları meslekte, programı tamamladıkları tarihten itibaren 3 ay içerisinde, kişinin istihdam edildiği tarih itibarıyla önceki takvim yılının ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam etmeleri durumunda işverenin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi halinde 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay, süre ile kişilerin asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primlerinin işveren payları (416,05 TL) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

İşverenlerce; aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içerisinde SGK'ya verilmesi ve primlerin yasal süresi içerisinde ödenmesi gerekmektedir.

İşbaşı Eğitim Programı, İŞKUR'un düzenlediği Aktif İstihdam Politikaları arasında katılımcıların en çok tercih ettiği ve faydalandığı programdır. Bu nedenle çalışmamızın sonunda İŞKUR tarafından düzenlenen İşbaşı Eğitim Programına katılan katılımcılara uyguladığımız anket çalışmamıza yer verilerek, katılımcıların İşbaşı Eğitim Programı ile ilgili görüşleri paylaşılacaktır.

### 3.4.3. İstihdam Hizmetleri

Kamu istihdam hizmetlerinin özünü işveren ile işsizin buluşturulması oluşturmaktadır<sup>182</sup>. Bu klasik bir görev olarak görülse bile etkili ve kaliteli bir şekilde sürdürülebilirse işsizlik sorununun çözümüne önemli katkılar sağlayacaktır.

İstihdam hizmetleri 4904 Sayılı Yasa'nın kabulünden önce sadece kamu kurumları tarafından yönetilmekteyken, bu yasanın kabulüyle kamu kurumlarının iş ve işçiyi buluşturma görevlerini etkili bir şekilde yerine getiremediği anlaşılmış ve özel istihdam bürolarının kurulması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Artık diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de kamu ve özel istihdam kurumları birlikte hareket etmektedir.

İşsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması için ne tür politikalar geliştirileceği hükümetlerin gündemleri arasında sıklıkla yer almaktadır. Türkiye'de kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, bu tür politikaların yürütülmesine öncülük etmektedir.

30 Mayıs 2014 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, İstihdam politikaları düzenlemek ve işsizliği azaltmak amacıyla hayata geçirilen 2014-2023 'Ulusal İstihdam Stratejisi' işgücü piyasasına yönelik uzun dönemli ilk strateji belgesidir. İŞKUR, Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan sorumluluklarını başarılı bir şekilde hayata geçirebilmek için hizmet sunmaktadır. 2023 yılı itibariyle işsizlik oranının yüzde 5'e düşürülmesi ve istihdam oranının yüzde 55'e çıkarılması ulusal istihdam stratejinin temel hedefleri arasındadır.

Stratejinin hedefleri; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvenceli esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak belirtilmiştir<sup>183</sup>. Özellikle genç nüfus mezun olduktan sonra işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere yönelik eğitim almadıklarından iş bulmada, iş bulsalar bile piyasada kalma noktasında sıkıntı yaşamaktadırlar. Bu nedenle eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

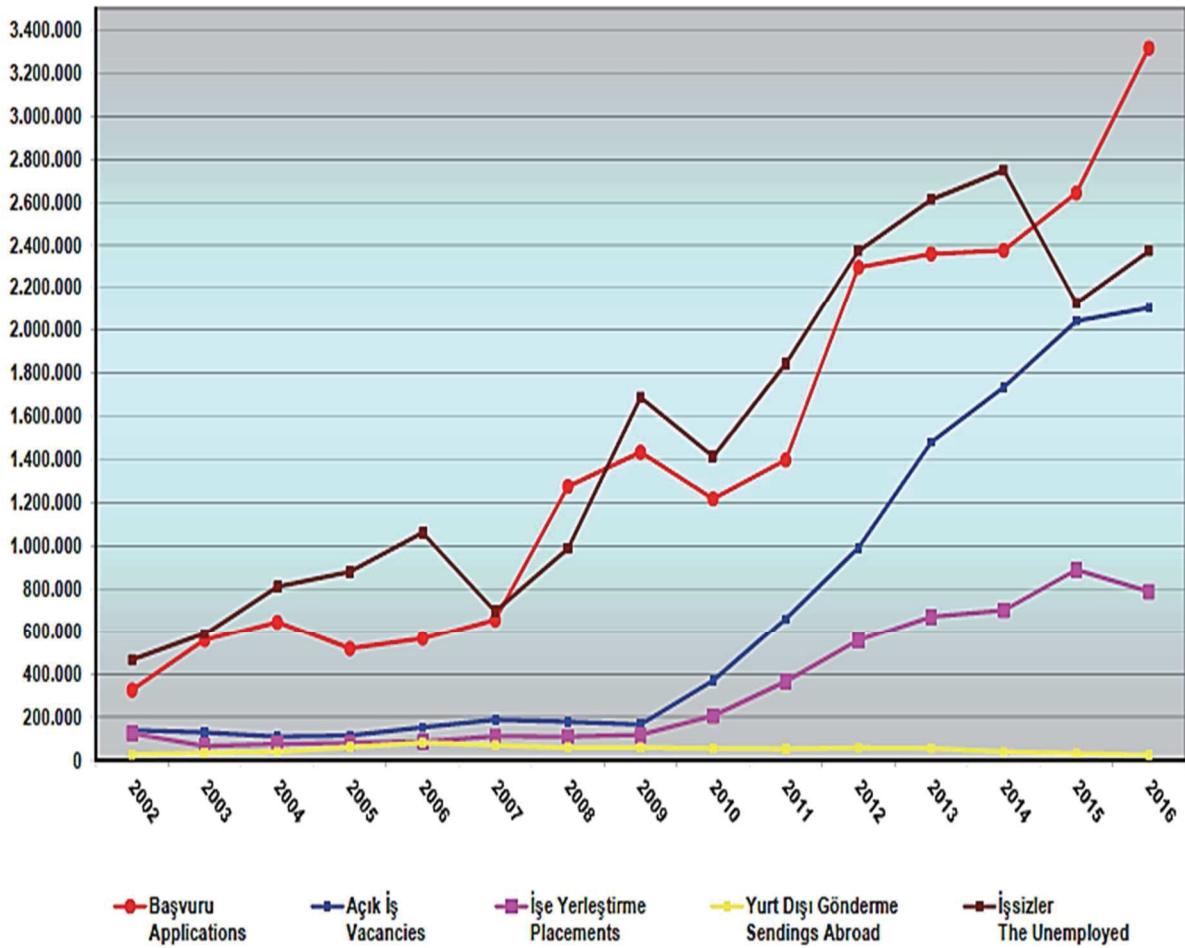
Strateji kapsamında İŞKUR'a düşen başka bir rol ise, istihdamı daha zor olan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özel politika gerektiren grupların istihdamlarının sağlanmasıdır. Bu doğrultuda 2023 yılına kadar kadınların işgücüne katılım oranının %41'e

<sup>182</sup> İŞKUR, *1946-2011 Dünden Bugüne İŞKUR*, s.29.

<sup>183</sup>İŞKUR, "Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Ulusal İstihdam Stratejisine Yansımaları", *İstihdamda 3İ*, Sayı:14, 2014, s.31-32.

çıkarılması, kayıt dışı istihdamın %30'a düşürülmesi, 2013 yılı itibariyle 28 bin 864 olan kamu ve özel sektör engelli işçi açık kontenjanlarının tamamının 2015 yılına kadar doldurulması, uzun süreli işsizlerin oranının 2023 yılına kadar %15' indirilmesi hedeflenmektedir<sup>184</sup>.

**Şekil 3. 3: İŞKUR'un Son 15 Yıllık Genel Faaliyetleri**



Kaynak: İŞKUR, 2016 İstatistik Yıllığı, <https://media.iskur.gov.tr/13397/2016-istatistik-yilligi.pdf> (Erişim Tarihi: 20.04.2018)

Şekil 3. 3'te İŞKUR'un 15 yıllık genel faaliyetlerini görmekteyiz. Yıllar itibariyle başvurularda artış yaşandığı gözlemlenmektedir. İlk ciddi artış 2009 yılında olmuştur. Bu artışın sebebini 2009 yılında yaşanan ekonomik krize bağlamak mümkündür. Bu tür bir artışın engellenebilmesi için İŞKUR'un kriz öncesi dönemlerde işgücü yetiştirme kurslarının açılması gibi tedbirler alıp istihdamın azalmasının önüne geçmesi gerekmektedir.

<sup>184</sup>İŞKUR, "Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Ulusal İstihdam Stratejisine Yansımaları", *İstihdamda 3İ*, s.31.



### 3.4.3.1. İŖe YerleŖtirme Hizmetleri

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŖKUR'un en önemli hizmetlerinden biri iŖçi ve iŖvereni buluŖturan iŖe yerleŖtirme hizmetleridir<sup>185</sup>. İŖe yerleŖtirme hizmeti, kuruma kayıtlı iŖsizlerin, kuruma bildirilen açık iŖlere yerleŖtirilmesi hizmetidir.

İŖe yerleŖtirme; İŖKUR'un kuruluşundan günümüze değin uzanan önemli bir hizmet alanını oluŖturmaktadır. İŖe yerleŖtirme, İŖKUR'un iŖçi ve iŖvereninin buluŖması için iŖçilerin niteliklerine uygun iŖi, iŖverenlerin ise aradığı özelliklere sahip iŖçiyi bulmalarında aracılık görevi üstlenen hizmetidir. İŖKUR bu bağlamda hizmetlerini yurt içinde iŖe yerleŖtirme hizmetleri, yurtdışında iŖe yerleŖtirme hizmetleri ve özel istihdam bürolarıyla iŖbirlięi şeklinde sürdürmektedir. Özel istihdam büroları, gerçek ve tüzel kişiler tarafından, İŖKUR'un izniyle, iŖveren ve iŖçiyi buluŖturmak amacıyla açılan bürolardır<sup>186</sup>. Özel istihdam büroları daha çok sanayinin yoğun olduğu bölgelerde ve büyük Ŗehirlerde faaliyet göstermektedirler. Kar amacı güden bu kuruluşların küçük Ŗehirlerde hizmet sunabilme olanağı oldukça sınırlıdır.

Kurumca izin verilen 439 ÖİB tarafından 2017 yılında 9.750'si erkek, 12.433'i kadın olmak üzere toplam 22.183 kiŖi iŖe yerleŖtirilmiŖtir<sup>187</sup>.

Yurtdışı iŖe yerleŖtirme faaliyetleri ise, yurtdışında iŖgücü ihtiyacı olan ülkelere iŖçi göndermek, çalıŖmak için yurtdışına gitmek isteyen iŖsizlere iŖ bulmak, yurtdışında faaliyet gösteren Türk iŖletmelerin iŖlemlerini yapmak, iŖçi değişiminde bulunmak şeklindedir. Yurtdışına gönderilecek olan iŖçilerin haklarını belirleyen iŖgücü hizmet sözleşmeleri taraflarca imzalanır<sup>188</sup>.

İŖe yerleŖtirme en genel tanımıyla, iŖ piyasasında açık pozisyonlara uygun iŖçi bulunması anlamına gelmektedir. Bu hizmetin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için, iŖgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olunması, iŖvereninin aradığı özellikler ile iŖçinin niteliklerinin örtüŖmesi, bölge, il ve ülke ekonomik göstergelerinin baz alınması gerekmektedir<sup>189</sup>. İŖe yerleŖtirme hizmetleri İŖKUR hizmet noktalarında, il ve bölge müdürlüklerinde yapılabildiği gibi İŖKUR tarafından elektronik ortamda da yapılabilmektedir. "[www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)" adresi üzerinden iŖçi ve iŖverenler kuruma gelmelerine gerek kalmadan

<sup>185</sup> Davut Öksüz, "İŖKUR'un İŖe YerleŖtirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Arttırılması", *ÇSGB Türkiye İŖ Kurumu Uzmanlık Tezi*, Ankara 2007, s.37.

<sup>186</sup> İŖKUR, *1946-2011 Dünden Bugüne İŖKUR*, s.31-33.

<sup>187</sup> İŖKUR, *2017 Faaliyet Raporu*, s.49

<sup>188</sup> Öksüz, s.52.

<sup>189</sup> Öksüz, s.40.

aradıkları niteliklere uygun olarak iş başvurularını yapabilmektedir. İş arayanlar, internet adresine girerek İŞKUR'un sitesi üzerinden açık iş ilanlarını takip edebilir, niteliklerine uygun olan işlere başvuruda bulunabilir, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik düzenlenen kursları takip edebilir ve iş ve meslek danışmanlığından faydalanmak için randevu alabilmektedirler. İşçilerin ve işverenlerin kurumun hizmetlerinden faydalanabilmeleri için kuruma kayıt olmaları gerekmektedir.

**Tablo 3. 16. : İŞKUR'un Yıllar İtibariyle İşe Yerleştirme Hizmetleri**

Yıllar	Başvuru	Açık İş	İşe Yerleştirme	Açık İş/İşe Yerleştirme Oranı
2007	656.969	186.922	111.375	60
2008	1.275.674	178.620	109.595	61
2009	1.435.024	165.890	118.278	71
2010	1.217.936	368.636	205.231	56
2011	1.398.355	660.623	363.672	55
2012	2.296.325	991.804	556.587	56
2013	2.359.304	1.481.196	671.578	45
2014	2.375.583	1.735.892	701.435	40
2015	2.642.512	2.043.256	889.640	44
2016	3.316.884	2.105.436	789.133	37
2017	4.497.557	2.691.257	1.057.249	39
2018	-	2.393.986	1.247.188	52

Kaynak: İŞKUR, 2016 İstatistik Yıllığı, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:25.04.2019)

Tablo 3,16'da İŞKUR'un 2007-2018 yılları itibariyle işe yerleştirme faaliyetlerini görmekteyiz. 2008 yılında yaşanan küresel kriz sonrası işsizlik oranları artış göstermiştir. Dolayısıyla kurumun kriz dönemi ve takip eden 2009 yılı işe yerleştirme rakamlarının düşük olduğunu görmekteyiz. Krizin etkilerinin yavaş yavaş giderilmesiyle birlikte 2010 yılında kuruma yapılan başvuru sayısında azalma, işe yerleştirme rakamlarında artış görülmektedir. 2010 yılından 2015 yılına kadar olan dönemde ise işe yerleştirilen kişi sayısı giderek artış göstermiştir. Fakat bu rakamlar kurumun işe yerleştirme hizmetini verimli bir şekilde gerçekleştiremediğini ortaya koymaktadır. Çünkü veriler incelendiğinde iş başvurusunda bulunan kişilerin, işe yerleştirilenlerden çok daha fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre bakıldığında ise erkeklerin kadınlara oranla daha fazla sayıda başvuruda buldukları görülmektedir. Mevcut açık işlere oranla işe yerleştirmelerin düşük oranda olduğu görülmektedir. Açık iş/işe yerleştirme oranı genel olarak % 55-60 arasında gerçekleşmiştir. Açık iş/işe yerleştirme oranının düşük olmasının; İŞKUR'a başvuran işgücü arzı ile işverenin işgücü talebi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığı söylenebilir.



2009 yılında bu oranın krizin etkisiyle % 71 seviyesinde olduğu görülmektedir.

Yurtiçinde gerçekleşen yerleştirmeler kendi arasında iki bölümde ele alınmaktadır. İstihdama katılmaları diğer insanlara göre daha güç olan dezavantajlı grup içinde yer alan engelli, eski hükümlü ve terör mağduru olan kişilerin işe yerleştirmeleri de kurumun faaliyetleri arasındadır<sup>190</sup>.

Tablo 3. 17’de Engelli ve Eski Hükümlü işe yerleştirilme sayıları gösterilmiştir.

**Tablo 3. 17. : Engelli ve Eski Hükümlülerde İşe Yerleştirme**

Yıllar	Engelli		Eski Hükümlü	
	Başvuru	İşe Yerleştirme	Başvuru	İşe Yerleştirme
2013	76.235	34.476	5.868	247
2014	77.632	26.350	6.112	384
2015	65.255	20.455	5.491	255
2016	79.321	15.031	7.460	242
2017	100.201	12.151	10.779	186
2018	171.499	14.930	28.681	387

Kaynak: İŞKUR, *İstatistik Yıllıkları* (2014-2017), <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi: 25.03.2019)

İŞKUR’un Aktif İstihdam Politikaları kapsamında düzenlediği mesleki eğitim kurslarından işe yerleşenler önem arz etmektedir. Bu nedenle önce 2012-2017 yılları arasında son 5 yıla ait kurslardan işe yerleştirilen kursiyer sayıları verilecek ardından 2016 yılı mesleklere göre kurstan işe yerleştirmeler detaylı bir şekilde gösterilmeye çalışılacaktır.

**Tablo 3.18. : 2012-2017 Yılları Arasında Kurslar Vasıtasıyla İşe Yerleştirmeler**

Yıllar	Kurslardan İşe Yerleştirmeler		
	Erkek	Kadın	Toplam
2012	124.723	55.188	179.911
2013	71.368	44.744	116.112
2014	24.615	24.321	48.936
2015	27.199	26.515	53.714
2016	542.184	246.949	789.133
2017	91.165	91.685	182.850

Kaynak: İŞKUR, *İstatistik Yıllıkları*, (2012-2017), <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim Tarihi:25.03.2019)

Tablo 3.18’e göre son 5 yılda kurslardan işe yerleştirilen kursiyer sayıları incelendiğinde en çok işe yerleştirilen yılın 2016 yılı olduğu görülmektedir. Kurslara katılım

<sup>190</sup> Öksüz, s.38.

erkeklerde daha fazladır. 2012 yılından sonra 2014 yılına kadar azalma görülse de 2014 yılından sonra işe yerleştirme sayılarında artış olmuştur.

Tablo 3.19’da 2016 yılı baz alınarak kurslardan işe yerleştirilen kursiyer sayıları meslek türlerine göre ayrı ayrı gruplandırılarak verilmiştir. Tabloya göre hangi mesleklerde istihdama ihtiyaç duyulduğu net bir şekilde görülmektedir. Dikkatimizi çeken husus işe yerleştirmelerin daha çok az vasıf gerektiren mesleklerde olduğudur.

**Tablo 3. 19. : Mesleklere Göre Kurslardan İşe Yerleştirmeler**

Meslek Grupları	Kadın	Erkek	Toplam
Güvenlik Görevlisi	28.029	4.676	32.705
Satış Danışmanı	12.611	14.908	27.519
Büro Memuru (Genel)	10.744	11.012	21.756
Reyon Görevlisi	11.118	7.506	18.624
Garson (Servis Elemanı)	11.335	4.521	15.856
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	4.819	7.434	12.253
Makineci(Dikiş)	3.644	7.056	10.700
Şoför (Yük Taşıma)	8.256	24	8.280
Veri Giriş Kontrol İşletmeni	2.075	5.611	7.686
Turizm ve Otelcilik Elemanı	4.940	2.025	6.965
Konfeksiyon İşçisi	2.403	4.389	6.792
Kasiyer	2.185	4.298	6.483
Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı	2.888	3.321	6.209
Aşçı Yardımcısı	2.548	2.868	5.416
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	2.512	2.395	4.907
Ön Muhasebeci	1.639	3.097	4.736
Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Makine ile)	2.863	1.203	4.066
Sekreter	541	3.505	4.046
Hemşire	775	2.895	3.670
Şoför(Yolcu Taşıma)	3.620	15	3.635
Müşteri Temsilcisi	1.587	1.980	3.567
Elektrikçi (Genel)	3.363	65	3.428
Aşçı	2.015	1.362	3.377
Gaz Altı Kaynakçısı	3.131	39	3.170
İplik Eğirme Operatörü	2.014	1.060	3.074
Dokuma Konfeksiyon Makineci	1.374	1.633	3.007
Usta Öğretici (Diğer)	788	2.217	3.005
Otomativ Montaj İşçisi	1.907	348	2.255
Lojistik Elemanı	1.760	285	2.045
Seyahat Servis Elemanı	1.942	101	2.043
Hasta Danışmanı	317	1.714	2.031
Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi	441	1.561	2.002
Kalite Kontrolcü	1.339	523	1.862
Muhasebe Meslek Elemanı	815	1.008	1.823
Bisküvi İmalat İşçisi	1.188	550	1.738
Tıbbi Dokümantasyoncu ve Sekreter	332	1.241	1.573
Temel İmalat ve Montaj Elemanı	1.391	146	1.537
Servis Elemanı (Garson)	985	528	1.513
Yardımcısı			
Dokuma Makineleri Operatörü/Dokumacı	1.053	450	1.503

Pazarlamacı	1.121	381	1.502
Bilgi İşlem Destek Elemanı	533	954	1.487
Muhasebeci	620	766	1.386
Metal Mamuller Montaj İşçisi	1.161	210	1.371
Betonarmeci	1.344	-	1.344
Alüminyum Doğramacı	1.320	1	1.321
Çikolata İmal İşçisi	596	716	1.312
Kahve Kakao	950	351	1.301
Dikiş Makinesi Operatörü- Kumaş	373	927	1.300
Diğer Öğretmenler	364	928	1.292
Forklift Operatörü	1.247	20	1.267
Meyve Sebze Ayıklama İşçisi	315	945	1.260
Kaynakçı (oksijen ve elektrik)	1.246	4	1.250
Isıtma ve Sıhhi Tesisatçı	1.168	9	1.177
Bilgisayar Operatörü	352	819	1.171
Veri Giriş Operatörü	603	564	1.167
CNC Torna Tezgahı Operatörü	1.141	17	1.158
Servis Komisi	808	338	1.146
Mermer İşçisi	954	191	1.145
Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı	802	319	1.121
Bilgisayar İşletmeni	337	774	1.111
Piliç Kesim ve İşleme Elemanı	580	503	1.083
Et ve Et Ürünleri İşlemecisi	703	372	1.075
Satış Temsilcisi/Plasiyer	789	265	1.054
Kalite Kontrolcü-Tekstil	385	663	1.048
Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı)	617	402	1.019
Ayakkabı İmalatçısı	740	261	1.001
Beton ve Betonarme Kalıpcısı	914	-	914
Seramik İmal İşçisi	779	134	913
Kuruyemiş Paketleme İşçisi	85	827	912
Bahçıvan	831	65	896
Makine Bakımcısı	883	6	889
Servis Şoförü (Okul)	843	32	875
İş Makineleri Operatörü	866	3	869
Güvenlik Görevlisi (Silahlı)	820	39	859
Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı	381	475	856
Bahçe Bakım Elemanı (Park Bahçe ve Koruların Bakımı)	839	11	850
Balık Temizleme İşçisi	418	380	798
Otomotiv Kaynak İşçisi	673	111	784
Kablo Gruplama İşçisi	323	430	753
Çorap Örmek Makinesi Operatörü	411	338	749
Elektrik Teknisyeni	716	6	722
Tuğla İmal İşçisi	550	169	719
Kablo Montaj İşçisi	422	294	716
Kamyon Şoförü	715	-	715
Diğer Meslekler	362.259	122.359	484.618
<b>TOPLAM</b>	<b>542.184</b>	<b>246.949</b>	<b>789.133</b>

Kaynak: İŞKUR, 2016 İstatistik Yıllığı Tablolar, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/>  
(Erişim Tarihi: 17.03.2017)

Tablo 3.19’da meslek gruplarına göre mesleki eğitim kurslarından yıl içinde işe yerleştirilme rakamları verilmiştir. 2016 yılında mesleki eğitim kurslarından toplamda 789.133 kişi işe yerleştirilmiştir. Bunlardan 246.949’u kadın, 542.184’ü erkektir. İşe

yerleştirmeler daha çok özek sektör işyerlerinde gerçekleşmiştir. Tablo mesleki eğitim kurslarının istihdama olan olumlu katkısını açıkça göstermektedir.

İŞKUR, İşgücü Yetiştirme Kurslarından işe yerleştirme hedefini 2017 yılında %50 olarak belirlemiştir. Bu hedefini 13,6 puanlık bir oran farkıyla aşmış ve kurslardan işe yerleştirme oranı 2017 yılında %63,6 olarak gerçekleştirilmiştir (Bakınız Şekil 3. 4).

**Şekil 3.4: İŞKUR İşgücü Yetiştirme Kurslarından İşe Yerleştirilme Oranı**

Yıl/Dönem		2017						
Performans Hedefi		İşgücü yetiştirme kurslarını 2016 yılında başarı ile bitirenlerin, kursu bitirdiği tarihten 2017 yılı sonuna kadar % 50'sinin işe yerleşmesini sağlamak						
Sıra	Performans Göstergeleri	Hedeflenen Gösterge Düzeyi	Gerçekleşme					Gerçekleşme Durumu
			I. Üç Aylık	II. Üç Aylık	III. Üç Aylık	IV. Üç Aylık	Kümülatif	
1	İşgücü Yetiştirme Kurslarını Bir Önceki Yıl Başarı İle Bitirenlerin Kursu Bitirdiği Tarihten itibaren İşe Yerleştirme Oranı (%)	%50,0	-	-	-	-	%63,6	Hedef Açılmıştır.
Değerlendirme	2017 yılında gösterge düzeyinin 13,6 puan üstünde gerçekleşerek hedef açılmıştır. Kurumumuz tarafından düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kursları, işverenlerden alınan somut taleplerle yapıldığından kurs sonrası istihdam edilen kursiyer sayısı ve oranı artmaktadır.							

Kaynak: İŞKUR, 2017 Faaliyet Raporu, <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

### 3.4.3.2. İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK)

Kurul kamusal istihdam hizmetlerinin yerelleştirilmesine yönelik olarak 2000 yılından beri Türkiye İş Kurumu bünyesinde faaliyet göstermektedir.

İİMEK, İŞKUR'un kuruluş yasasında yer alan Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Genel Müdürlükte dahil olmak üzere kurumun 4 temel organından birisidir.

İşsizlikle mücadelede en etkili yöntemlerden biri kamu istihdam hizmetlerinin yerelleşmesidir. Bu kapsamda 4 Ekim 2010 tarihli ve 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İŞKUR Bölge Müdürlükleri kapatılarak tüm illerde İl Müdürlüklerinin kurulması gerçekleşmiştir. Bu sayede vatandaşlara ulaşım daha hızlı ve etkili olabilmektedir.

İl İstihdam Kurulları ise yerelleşmenin bir diğer ayağını oluşturmaktadır. Daha önceleri İl Mesleki Eğitim Kurulu ile iki ayrı koldan ama aynı amaçla çalışan istihdam ve mesleki eğitim hizmetleri daha hızlı ve etkili bir şekilde hareket edebilmek adına İstihdam

Paketi ile İl İstihdam Mesleki Eğitim Kurulu adı altında birleşmiştir. Amacı işgücüne yatırım yaparak verimliliği ve ülkenin refahını arttırmaktır<sup>191</sup>.

#### **3.4.4. İŞKUR Hizmet Noktaları ve Belediyeler**

31.12.2011 tarihi itibarıyla vatandaşlara en yakın noktada hizmet verebilmek amacıyla belediyeler, üniversiteler, sanayi bölgeleri, ticaret ve sanayi odaları ve teknoloji gelişim merkezleri ile protokoller imzalanarak İŞKUR Hizmet Noktaları oluşturulmuştur. Vatandaşlar bu yerlerde işlemlerini gerçekleştirebilmektedirler. İŞKUR hizmet noktalarının görevleri; iş arayanları kayıt etmek, iş başvurularını almak ve takip etmek, işsizlerin niteliklerine uygun açık işleri sorgulamak, işsizlik sigortası başvurularıyla ilgilenmek, işgücü uyum programları başvuruları almak ve takip etmek, özel sektör işverenlerinin işçi taleplerini almaktır<sup>192</sup>.

2017 yılı itibarıyla 2.544 İŞKUR Hizmet noktası bulunmaktadır.

#### **3.4.5. Sosyal Yardım-İstihdam Bağlantısı**

İŞKUR faaliyetlerinden bir diğeri ise 1 Nisan 2010 tarihli “Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantı Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı” ’nın kabul edilmesidir. Bu Plan ile Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, ve Vakıflar Genel Müdürlüğü ile İŞKUR arasında ayrı ayrı protokoller imzalanmıştır. Bu sayede sosyal yardım almak amacıyla bu kurumlara başvuran kişilerden veya ailelerinden çalışabilecek durumda olan kişiler İŞKUR’a yönlendirilmekte, kayıtlarının yapılması, diğer hizmetlerden yararlandırılması ve iş bulmaları sağlanarak sosyal yardım ile istihdam arasında bağlantı kurulmaktadır<sup>193</sup>. Sosyal yardım almak için başvuran ya da sosyal yardım almakta olan kişilerden çalışabilecek durumda olanlar sosyal yardım kurumları tarafından öncelikle İŞKUR’a yönlendirilmektedir<sup>194</sup>.

2017 yılında İŞKUR’ a kayıtlı olup, sosyal yardım hizmetlerinden yararlanan kişi sayısı; 618.967’dir. Bu kişilerden 74.917 kişinin istihdamı sağlanmıştır. 32.179 kişi ise mesleki eğitim ya da mesleki rehabilitasyon faaliyetlerinden oluşan kurslara katılmıştır<sup>195</sup>.

<sup>191</sup> İŞKUR, s.34.

<sup>192</sup> İŞKUR, 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı, Temmuz 2012, Ankara, s.21.

<sup>193</sup> İŞKUR, 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı, s.22.

<sup>194</sup> İŞKUR, 2012 Faaliyet Raporu, s.35.

<sup>195</sup> İŞKUR, 2017 Faaliyet Raporu, s.48.

### 3.4.6. Pasif İstihdam Politikaları (PİP)

Pasif İstihdam Politikaları; işsizliğin neden olduğu olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve işsiz kimselere en az düzeyde de olsa ekonomik bir güvence sağlamak amacıyla yürütülen politikalar<sup>196</sup>.

#### 3.4.6.1. İşsizlik Sigortası

Türkiye’de işsizlik sigortası sistemi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 8 Eylül 1992 tarihinde kurulmuştur. İlk işsizlik ödeneği Mart 2002 tarihinde ödenmiştir.

Dünyada ise ilk işsizlik sigortası 1911 yılında İngiltere’de uygulanmıştır. Sonraları diğer Avrupa devletlerine yayılmış Büyük Buhran döneminde ise ABD’de uygulanmıştır<sup>197</sup>.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, İşsizlik Sigortasının amacı: ‘bir işyerinde çalışırken, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılamak üzere, sigortalı olunan süre ile ilişkili bir dönem için işsizlik ödeneği vermek, sağlık ve analık sigortası primlerini karşılamak ve bu dönemde yeni bir işe girmelerine yönelik iş bulma hizmeti, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi sağlama’ olarak ifade edilmiştir. İfade edildiği gibi ‘yeni bir işe girmelerine yönelik iş bulma hizmeti, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi’ AİP kapsamında yürütülen faaliyetlerdir. Buradan anlıyoruz ki, AİP ve PİP birbirinden bağımsız politikalar değil aksine birbirini tamamlayıcı politikalar<sup>198</sup>.

İşsizlik Sigortasından yararlanabilmek için; sigortalı işsiz hizmet akdinin sona erdiği günden itibaren 30 gün içinde İşten Ayrılma Bildirgesiyle birlikte İŞKUR’a başvurması gerekmektedir.

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak gerekmektedir. Bu şartları sağlayanlardan son üç yıl içinde;

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

<sup>196</sup> Mustafa Sürücü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, s.84.

<sup>197</sup>Süleyman Başterzi, *İşsizlik Sigortası*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No: 509, 1996, Ankara, s.71.

<sup>198</sup>Diriöz, s.132.



b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilir.

Ayrıca Sosyal Sigortalar Kurumu'na işsizlerin ödenek aldıkları süre boyunca hastalık ve analık sigortası primleri de yatırılacaktır. Bu durumda sigortalı işsizler aile üyelerinin hastalanması halinde sağlık hizmetlerinden yararlanabileceklerdir.

İşsizlik ödeneği en çok on ay süreyle ve en çok asgari ücret düzeyinde ödenmektedir. İşsizlik sigortası işsizlerin satın alma gücünü korumakta, onları iş piyasasından kopmaktan uzak tutmakta, tekrar istihdama dönmelerini kolaylaştırmaktadır. Fakat işsizlik sigortasından faydalanan işçiler için çalışmak yerine bu ödenekten yararlanmak daha cazip gelebilir. İş piyasasına girmeyi geciktirebilirler. Bu nedenle işsizlik ödeneği çok uzun süreli ve yüksek ödemeli olmamalıdır. Aksi takdirde işsizlik süresi uzayabilir<sup>199</sup>.

**Tablo 3. 20. : İşsizlik Sigortası Ödemeleri**

Yıllar	Ödeme Yapılan Kişi Sayısı	Ödeme Tutarı
2005	1.055.500	250.154.590
2006	1.172.192	316.988.579
2007	1.206.124	351.906.552
2008	1.604.720	517.054.130
2009	3.279.630	1.114.274.973
2010	2.297.788	807.411.810
2011	2.047.972	791.051.110
2012	2.270.126	966.184.882
2013	2.702.468	1.272.486.000
2014	3.729.861	1.657.723.000
2015	2.223.826	2.192.786.661
2016	5.151.702	3.682.650.659
2017	5.208.176	4.169.246.201
2018	5.451.439	4.824.135.689

Kaynak: İŞKUR, *İşsizlik Sigortası Bültenleri*, [https://media.iskur.gov.tr/15597/12\\_aralik.pdf](https://media.iskur.gov.tr/15597/12_aralik.pdf), (Erişim Tarihi:25.04.2019)

### 3.4.6.2. Ücret Garanti Fonu

Çalışanları koruma ve destekleme unsuru olan kısa çalışma ödeneği işverenin ödeme gücüne düşmesi gibi durumlarda işçilerin son 3 aylık ücret alacaklarını garantiye almak

<sup>199</sup> Aydın, s.43.



amacıyla uygulanan bir güvence politikasıdır. İş kanununun 33. maddesinde yer alan bu uygulama ile çalışanların iş akdinden kaynaklanan alacaklarını karşılayarak onların ücret alamama durumlarını ortadan kaldırmaktadır<sup>200</sup>. Bu kapsamda yapılacak ödemelerde işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu aranıp, asgari ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır<sup>201</sup>.

**Tablo 3. 21. : Yıllar itibariyle Ücret Garanti Fonundan Yararlanan Kişi Sayısı ve Ödenen Miktar**

Yıllar	Kişi Sayısı	Ödenen Miktar (TL)
2005	1.269	3.283.075
2006	1.134	1.711.294
2007	2.223	3.604.240
2008	827	1.071.807
2009	12.371	22.338.534
2010	12.905	22.069.000
2011	5.807	9.362.000
2012	3.210	8.662.000
2013	5.671	15.043.000
2014	8.691	21.607.000
2015	5.547	16.081.304
2016	4.591	15.662.707
2017	5.809	25.848.107
2018	20.865	81.026.950

Kaynak: İŞKUR, *İşsizlik Sigortası Bültenleri*, [https://media.iskur.gov.tr/15597/12\\_aralik.pdf](https://media.iskur.gov.tr/15597/12_aralik.pdf), (Erişim Tarihi: 25.04.2019)

### 3.4.6.3. Kısa Çalışma Ödeneği

4857 Sayılı İş kanununun 65. maddesine göre; Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle (yangın, deprem, sel, salgın hastalık veya seferberlik gibi) geçici olarak işçilerin tümünün ya da bir kısmının haftalık çalışma süresini en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin istihdam ettiği işgücüne, devlet tarafından zorlayıcı halin devamınca yapılan ödemedir<sup>202</sup>.

Söz konusu ödenek sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük brüt kazancının yüzde 60' ıdır<sup>203</sup>. Kriz dönemlerinde işverenlerin

<sup>200</sup>Mustafa Tiryaki, "AB Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği", İŞKUR Uzmanlık Tezi, 2007, Ankara, s.33.

<sup>201</sup>İŞKUR, "İş Kanunu (4857 S. K.)", 25134, 10 Haziran 2003, Mad. 33. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>, (Erişim Tarihi: 12.04.2016).

<sup>202</sup> İŞKUR, "İş Kanunu (4857 S. K.)", Mad. 65.

<sup>203</sup>Diriöz, s.134.

yaşadığı olumsuz koşullara bağlı olarak ücret garanti fonu ödenekleri ve kısa çalışma ödeneğine başvuran işveren sayısı artmaktadır. Bu durum işverenlerin işgücü piyasasından çekilip işsizliğin artmasına neden olmaktadır<sup>204</sup>.

**Tablo 3. 22. : Yıllar İtibariyle Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri**

Yıllar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı
2005	21	10.566
2006	217	64.398
2007	40	22.051
2008	650	70.639
2009	190.223	162.506.260
2010	27.147	39.194.000
2011	5.821	4.244.000
2012	2.840	3.003.000
2013	978	824.000
2014	66	74.000
2015	1.441	304.470
2016	972	1.276.589
2017	504	759.961
2018	1.930	1.578.735

Kaynak: İŞKUR, *İşsizlik Sigortası Bültenleri*, [https://media.iskur.gov.tr/15597/12\\_aralik.pdf](https://media.iskur.gov.tr/15597/12_aralik.pdf), (Erişim Tarihi: 25.04.2019).

#### 3.4.6.4. İş Kaybı Tazminatı

4046 sayılı Özelleştirme Kanununa göre, Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenir<sup>205</sup>.

İş kaybı tazminatı kapsamında sunulan hizmetler; İş kaybı tazminatı ödenmesi, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi, sosyal güvenlik kuruluşları kesintilerinin hak sahipleri adına ilgili kurumlara yatırılması kurumun görev ve yetkileri arasındadır<sup>206</sup>.

<sup>204</sup>Noyan Aydın, Türkiye’de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2012, s.174.

<sup>205</sup>“Özelleştirme Kanunu (4046 S. K.)”, *Resmî Gazete*, 22124, 27 Kasım 1994, Mad. 21.

<sup>206</sup>İŞKUR, [https://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik\\_sigortasi/ozellestirme\\_is\\_kaybi\\_tazminati.htm](https://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/ozellestirme_is_kaybi_tazminati.htm), (Erişim Tarihi: 20.03.2017).

4046 Sayılı Kanuna göre iş kaybı tazminatına hak kazanmak için; hizmet akdinin sona ermesinden itibaren 30 gün içinde İŞKUR' a başvurmak ve hizmet akdi süresiz olarak;

- 550 gün devam edenlere 90 gün,
- 1100 gün devam edenlere 120 gün,
- 1650 gün devam edenlere 180 gün,
- 2200 gün devam edenlere 240 gün iş kaybı tazminatı ödenmektedir.

İş kaybı tazminatı iş sözleşmesinin fesih tarihindeki günlük asgari ücretin iki katıdır. Özürlü personele (ilgili kanunların öngördüğü 1, 2 ve 3. derece) günlük asgari ücretindört katı ödenmektedir<sup>207</sup>.

2018 yılında iş sözleşmesi, özelleştirme kapsamında sona ermiş kişilere toplam 1.296 kişiye 14.280.489 TL iş kaybı tazminatı ödenmiştir<sup>208</sup>.

---

<sup>207</sup>İŞKUR, [https://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik\\_sigortasi/ozellestirme\\_is\\_kaybi\\_tazminati.htm](https://statik.iskur.gov.tr/tr/issizlik_sigortasi/ozellestirme_is_kaybi_tazminati.htm) (Erişim Tarihi: 20.03.2017)

<sup>208</sup> İŞKUR, 2018 Faaliyet Raporu, s.71.

# DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

## İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI KATILIMCILARININ GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI

### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın genel amacı; İŞKUR tarafından düzenlenen İşbaşı Eğitim Programına ve işbaşında eğitimin düzenlediği işyeri ortamına yönelik katılımcıların görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu bağlamda oluşturulan anket çalışmasında katılımcılara işbaşı eğitim programı ve programın düzenlendiği işyeri ortamına yönelik ifadeler yöneltilmiş, katılımcıların bu ifadelere katılma dereceleri, katılımcıların işyeri ortamı ve İEP'den memnuniyet durumları araştırılmıştır.

Araştırma İŞKUR mesleki eğitim faaliyetlerinden en çok talep gören İşbaşı Eğitim Programına katılan katılımcıların görüşlerine dayanarak programın olumlu ve olumsuz yanlarını ortaya koyması ve katılımcıların yaşadığı sorunlara yönelik çözüm önerileri sunması bakımından önem arz etmektedir. Çalışmayı benzer araştırmalardan ayıran özellik; araştırmaya İEP'nin düzenlendiği işyeri ortamının da dahil edilmesi ve işyeri ortamının koşullarına yönelik katılımcıların görüşlerine yer verilmesidir.

### 4.2. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmada, İstanbul İlinde özel bir hastanede İŞKUR aracılığıyla yürütülen işbaşı eğitim programlarına yönelik olarak program katılımcılarının işbaşı eğitim ve eğitimin düzenlendiği işyeri ortamına dair görüşlerine yer verilmektedir.

Araştırmanın evrenini; İŞKUR ile X Hastanesi arasında düzenlenen İşbaşı Eğitim Programına katılan katılımcılar oluşturmaktadır.

Araştırmamızın örneklemini, X hastanesinin İstanbul'daki şubelerinde Hasta Danışmanı, İnsan Kaynakları Yönetimi Meslek Elemanı, Hemşire, Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı ve Tıbbi Görüntüleme/Radyoloji Teknikeri meslek gruplarında İşbaşı Eğitim Programına katılan 209 katılımcı oluşturmaktadır.

### 4.3. Anketin Hazırlanması

Araştırmanın konusu kapsamında geniş bir literatür taraması yapılmış ve benzer çalışmalar incelenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucu benzer çalışmalardaki anket ifadelerinden yararlanılarak anket yazar tarafından uzman görüşleri alınarak hazırlanmıştır.

Anket formunda yer alan ifadelerin hazırlanmasında İŞKUR İşgücü Eğitimi Değerlendirme Anketinden ve Dokuz Eylül Üniversitesi Strateji Geliştirme Başkanlığı 2013 Yılı Çalışan Memnuniyeti Anketinden fikir alınmıştır. Sorular çalışma kapsamında detaylandırılmış ve değiştirilmiştir.

Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; kişisel özellikler ve çalışmanın konusu ile ilgili 10 sorudan oluşmaktadır. İkinci Bölüm; İşbaşı Eğitim Programına yönelik görüşleri içeren 8 likert tipi ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm İşbaşı Eğitim Programının uygulandığı işyeri ile ilgili 12 likert tipi ifadeden oluşmaktadır.

5’li likert tipi formunda 20 maddeden oluşan ankette araştırmaya katılan işbaşı eğitim programı katılımcılarından her maddenin karşısında bulunan “*Kesinlikle Katılmıyorum*”, “*Katılmıyorum*”, “*Kararsızım*”, “*Katılıyorum*” ve “*Kesinlikle Katılıyorum*” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Anketlerin dağıtılabilmesi için İŞKUR İl Müdürlüğüne dilekçe verilerek ilgili izinler alınmıştır. Müdürlüğün yönlendirmesiyle kurumda anket çalışmasına başlanmıştır. Anket uygulanacağı esnada kurumda bulunan ve ankete katılmak isteyen katılımcıların tümüne anket uygulanmıştır. Dağıtılan 250 anketten 41’i geçersiz sayılmış ve toplamda 209 kişiye anket uygulanmıştır.

### 4.4. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın konusu ile ilgili cevap aranan sorular şu şekildedir:

- 1) İEP katılımcıların istihdam edilebilirliğine katkı sağlıyor mu?
- 2) İşyeri ortamı katılımcıların mesleki yeterliliğini geliştirmek için uygun mu?
- 3) Katılımcılar İEP’den ve İEP’nin düzenlendiği işyeri ortamından memnunlar mı?
- 4) İEP’den memnuniyet katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, İEP meslek grubu durumlarına göre değişiklik gösteriyor mu?

5)İEP'nin uygulandığı işyeri ortamından memnuniyet katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, İEP meslek grubu durumlarına göre değişiklik gösteriyor mu?

6)İşyeri memnuniyeti ile İEP'den memnuniyet arasında bir ilişki var mı?

#### **4.5. Araştırmanın Hipotezleri**

H1: Haftalık çalışma saati ile katılımcıların İEP meslek grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2: İEP'den memnuniyet ile katılımcıların cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3: İEP'den memnuniyet ile katılımcıların yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H4: İEP'den memnuniyet ile katılımcıların öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H5: İEP'den memnuniyet ile katılımcıların İEP meslek grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H6: İşyeri ortamı memnuniyeti ile katılımcıların cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H7: İşyeri ortamı memnuniyeti ile katılımcıların yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

H8: İşyeri ortamı memnuniyeti ile katılımcıların öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H9: İşyeri ortamı memnuniyeti ile katılımcıların İEP meslek grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H10: İşyeri memnuniyet düzeyi ile İEP memnuniyet düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

#### **4.6. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket aracılığıyla toplanan verilerin analiz edilmesinde SPSS 20 Programı kullanılmıştır.

Anket maddeleri frekans analizine tabi tutularak sonuçlar değerlendirilmiştir; ifadelerin frekans, ortalama, standart sapma değerleri gösterilmiştir. Frekans dağılımı; bir ya da daha çok değişkene ait değerlerin ya da puanların dağılımına ait özelliklerini betimlemek amacıyla verileri sayı ve yüzde olarak verir.

Likert ölçekli sorular için ayrıca faktör analizi uygulanmış, güvenilirliği ve gruplaşmayı bozan maddeler anketten çıkarılmıştır. Faktör analizi; çok sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkiye dayanarak bu değişkenleri daha az sayıdaki değişkene indirebilen çok değişkenli bir analiz tekniğidir<sup>209</sup>.

Faktör analizi sonucu ölçek maddeleri toplam varyans %70,659 olarak 2 boyutta gruplanmıştır. Boyutlar oluşturulduktan sonra araştırmanın hipotezlerini test etmek için boyutların ortalamaları alınarak, boyutların katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Hipotezler test edilirken iki grubun ortalamaları arasında belirgin bir farklılık olup olmadığını ölçen ve fark varsa bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren T-testi, üç veya daha fazla grup arasında farkın olup olmadığını ölçen ve fark varsa bu farkın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren varyans analizleri (ANOVA, Tukey, Bonferroni) uygulanmıştır. Araştırmada test edilen bir hipotezde ise, iki değişken arasında bağ olup olmadığını anlamak için Ki-kare testi uygulanmıştır<sup>210</sup>.

Ayrıca 2 boyut arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olup olmadığını anlamak için korelasyon analizi yapılmıştır.

#### 4.6.1. Faktör Analizi

Anket çalışmasına katılan katılımcılardan elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için öncelikle KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO değeri 0 ile 1 arasında değer alır ve 1'e ne kadar yakınsa örneklem de faktör analizi için o kadar uygundur. KMO değeri 0,50'den küçük çıkarsa faktör analizine devam edilmesi uygun değildir<sup>211</sup>.

<sup>209</sup> Ahmet Hamdi İslamoğlu, „Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s.228.

<sup>210</sup> Beril Sipahi, S.Yurtkoru, M.Çinko, *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Beta Yayınları, İstanbul2008, ss.118-125.(Sipahi, 2008)

<sup>211</sup> Mehmet Fatih Kaya, “Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması”, **Marmara Coğrafya Dergisi**, Sayı:28, 2013, s.180.



**Tablo 4.1.: Ölçeğin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler**

Ölçeğin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin Veriler		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliliği		,925
Bartlett Testi	Ki-Kare	4068,120
	df	190
	Sig.	0,000

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi KMO değeri ,925 çıkmıştır. Bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için “mükemmel” olduğunu göstermektedir<sup>212</sup>. Aynı şekilde Bartlett küresellik testi sonucu ki-kare  $X^2=4068,120$ ;  $p=0.000<0.05$  değerinin faktör analizi için anlamlı olduğu görülmektedir.

Faktör sayısının belirlenmesinde özdeğer ve varyans yüzdeleri dikkate alınmıştır. Özdeğer ve varyans yüzdeleri tablo 4.2’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.2: Ölçeğin Faktör Yapıları (Varyans Değerleri)**

Ölçeğin Faktör Yapıları (Varyans Değerleri)			
Faktörler	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans Yüzdesi
Faktör 1	8,544	42,721	42,721
Faktör 2	5,588	27,939	70,659

Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplam varyans %70,659 olarak 2 faktör bulunmuştur. Faktörler, “İşyeri Ortamından Memnuniyet” ve “İEP’den Memnuniyet” olarak isimlendirilmiştir.

Faktör yükleri tablo 4.3’teki gibidir.

<sup>212</sup> Kaya, s.180.

**Tablo 4.3: Ölçeğin Faktör Yükleri**

Maddeler		Faktörler	
		1	2
İşyeri Memnuniyeti	İşyerinde Performansımın değerlendirilmesinde adil davranılır.	,918	
	İşyerindeki çalışma ortamım huzurludur.	,917	
	İşyerine severek ve istekli geliyorum.	,904	
	İşyerinde yöneticilerim bana değer verir.	,900	
	İşyerinde mobinge (psikolojik yıldırma) maruz kalmadım.	,883	
	İşyerinde karşılaştığım sorunlar yöneticilerim tarafından dikkate alınır.	,882	
	İşbaşındayken iş ile ilgili bir eksiklik ya da hata yaptığımda, hoşgörülü bir şekilde yönlendirilirim.	,867	
	İşyerinde çalışma arkadaşlarımda bana karşı tutum ve davranışları olumlu yöndedir.	,819	
	İşyerinde Bölümüm ile ilgili olmayan işlerde çalışmam talep edilmez.	,819	
	İşyerinde ihtiyaç duyduğum malzemeyi rahatlıkla kullanabilirim.	,773	
	İşyerinde kullandığım malzeme yeterlidir.	,689	
	İşyeri ortamı mesleki yeterliliğimi geliştirmek için uygundur.	,636	
İEP' den Memnuniyet	İşbaşı Eğitim programı iş yaşamına hazırlamaktadır.		,908
	İşbaşı Eğitim Programı çalışma hayatı içinden referans kazandırmaktadır		,861
	İşbaşı Eğitim Programı eğitim gördüğüm meslekle ilgili iş ilanlarına, yeterli yetkinlikle başvurmamı sağlamaktadır.		,852
	İşbaşı Eğitim Programı iş arama becerilerimi arttırmaktadır.		,829
	İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı beni motive etmektedir.		,809
	İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı kendime olan güvenini arttırmaktadır.		,785
	Katıldığım İşbaşı Eğitim Programını başarı ile bitireceğime inanıyorum.		,778
	İşbaşı Eğitim Programı istihdam edilebilmem için gerekli mesleki yeterliliği kazandırmaktadır.		,754

Yapılan faktör analizinde maddelerin hangi faktörde güçlü bir korelasyon oluşturduğunu görebilmek için döndürülmüş bileşenler matrisi (rotated component matrix) oluşturularak maddelerin faktör yüklerine bakılmıştır. Döndürme yöntemi olarak Varimax seçilmiştir. Faktör yük değeri ,35 olarak belirlenmiştir ve maddelerin faktörlere dağılımı incelenmiştir. Dağılımı bozan, uygun boyutun altında gruplanmayan maddeler analizden çıkarılmıştır. Veri seti için faktör aralığı 0,30 ve üzeri olması gerekir. 0,50 ve üzerindeki ağırlıklar ise oldukça iyi olarak kabul edilir<sup>213</sup>.

<sup>213</sup> Hasbiye Dizman, "Hastane Yönetim Bilgi Sistemlerini Kullanan Sağlık Kurumlarında Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 2017, s.107.

#### 4.6.2. Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları tabloda verilmiştir.

**Tablo 4.4: Ölçeğin Güvenilirlik Analizi**

Ölçeğin Güvenilirlik Analizi	
Faktör	Cronbach's Alpha
Faktör 1: İşyeri Memnuniyeti	,962
Faktör 2: İEP'den Memnuniyet	,929
Genel Güvenilirlik	,936

Güvenilirlik analizi sonucunda İşyeri memnuniyet faktörü %96, İEP'den memnuniyet faktörü %93 ve toplamda 20 madde için ölçeğin genel güvenilirliği %94 çıkmıştır. Cronbach Alpha Katsayısı;

-0,00  $\leq \alpha \leq$  0,40 ise ölçek güvenilir değildir.

-0,40  $\leq \alpha \leq$  0,60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

-0,60  $\leq \alpha \leq$  0,80 ise ölçek oldukça güvenilirdir.

-0,80  $\leq \alpha \leq$  1,00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir<sup>214</sup>.

Tablo 4.4'teki güvenilirlik analizi sonucuna göre; ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

#### 4.7. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde demografik bilgilere dayanan bulgulara; katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sahibi olup olmadıkları ve iş ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

##### 4.7.1. Katılımcılar İle İlgili Kişisel Bilgiler

Ankete katılan katılımcılara ait kişisel bilgilerin frekans analizine ait sonuçlar tablolar yardımıyla gösterilmiştir.

<sup>214</sup> Aziz Akgül; Osman Çevik, "İstatistiksel Analiz Teknikleri "SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları", 2003, Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti., s.435.

**Tablo4.5. : Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde
Kadın	136	65.1
Erkek	73	34.9
Toplam	209	100.0

Tablo 4. 5'e bakıldığında ankete katılanların % 65.1'inin kadın, %34.9'unun erkek olduğu görülmektedir. Ankete katılanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

**Tablo 4.6.:Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
15-20	78	37.3
21-26	82	39.2
27-32	11	5.3
33-37	15	7.2
38+	23	11.0
Toplam	209	100.0

Tablo 4. 6'ya bakıldığında ankete katılanların yaşlarına göre; 15-20 yaş arası % 37.3, 21-26 yaş arası % 39.2, 27-37 yaş arası % 5.3, 33-37 yaş arası % 7.2 ve yaşı 38 den büyük olanların % 11.0 olduğu ve katılanların çoğunluğunun 21-26 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcılar arasında ikinci en yüksek oran 15-20 yaş aralığındadır. İki yaş grubu arasındaki oranın fazla olmadığı görülmektedir.

Ankete katılan katılımcıların yaş grubu dağılımı ile Türkiye genelinde İşbaşı Eğitim Programına katılan katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı benzerlik göstermektedir<sup>215</sup>. Bu durum ülkemizde genç nüfusun iş bulmada zorlandığını, mesleki eğitim almak ve iş tecrübesi kazanmak için İşbaşı Eğitim Programlarına başvurduğunu açıkça göstermektedir.

**Tablo 4.7.: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

Medeni Hal	Sıklık	Yüzde
Bekar	142	67.9
Evli	65	31.1
Boşanmış/Dul	2	1.0
Toplam	209	100.0

<sup>215</sup> İŞKUR, 9.Genel Kurul Raporu, s.82

Tablo 4. 7'ye bakıldığında ankete katılanların medeni durumlarına göre; bekar % 67.9, evli % 31.1, boşanmış/dul % 1.0 olduğu ve katılanların çoğunluğunun bekar olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.8.: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı**

Öğrenim Durumu	Sıklık	Yüzde
İlkokul	20	9.6
İlköğretim	15	7.2
Lise mezun	88	42.1
Lise öğrenci	23	11.0
Lisans mezun	28	13.4
Lisans öğrenci	12	5.7
Yüksek lisans mezun	2	1.0
Yüksek lisans öğrenci	9	4.3
Ön lisans öğrenci	7	3.3
Ön lisans mezun	5	2.4
Toplam	209	100.0

Tablo 4.8'e bakıldığında ankete katılanların eğitim düzeylerine göre; ilkokul % 9.6, ilköğretim % 7.2, lise mezun % 42.1, lise öğrenci % 11.0, lisans mezun %13.4, lisans öğrenci %5.7, yüksek lisans mezun %1.0, yüksek lisans öğrenci % 4.3, ön lisans mezun % 2.4, ön lisans öğrenci % 3.3 olduğu görülmektedir.

İşbaşı Eğitim Programına mezun ya da öğrenci her eğitim seviyesinden katılım olduğu görülmele birlikte çoğunluğu (%42.1) lise mezunlarının oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 4.9.: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup Olmadıklarının Dağılımı**

Çocuğu var mı?	Sıklık	Yüzde
Evet	48	23.0
Hayır	161	77.0
Toplam	209	100.0

Tablo 4. 9'a bakıldığında ankete katılanlardan "Çocuğunuz var mı?" sorusuna verilen cevapların; evet % 23.0, hayır %77.0 olduğu ve çoğunluğun çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

**Tablo 4.10. : Katılımcıların İEP Meslek Gruplarına Göre Dağılımı**

Eğitim Programı Meslek Grubu	Sıklık	Yüzde
Hasta Danışmanı	42	20.1
Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı	40	19.1
Hemşire	45	21.5
Tıbbi Görüntüleme/Radyoloji Teknikeri	40	19.1
İnsan Kaynakları Yönetimi Meslek Elemanı	42	20.1
Toplam	209	100.0

Tablo 4. 10'a bakıldığında ankete katılanların; Hasta Danışmanı % 20.1, Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı % 19.1, Hemşire % 21.5, Tıbbi Görüntüleme/Radyoloji Teknikeri % 19.1, İnsan Kaynakları Yönetimi Meslek Elemanı % 20.1 olduğu ve oranlar arasında çok fazla bir fark olmamakla birlikte çoğunluğu Hemşirelerin oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 4.11: Katılımcıların Mezun Oldukları Bölüm ile İEP Meslek Grubu Arasında Bağlantı Olup Olmadığına Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Evet	79	37.8
Hayır	130	62.2
Toplam	209	100.0

Tablo 4. 11'e bakıldığında katılımcıların "Mezun olduğunuz bölüm ile işbaşında eğitim gördüğünüz bölüm arasında bağlantı var mı?" sorusuna % 37.8 'i evet, %62.2'si hayır demiştir.

Ankete katılanların çoğunluğunun mezun oldukları bölüm ile İEP'de başvurdukları meslek grubu arasında bağlantı yoktur. Katılımcıların çoğunluğunun mezun olduğu bölümler iş piyasasının ihtiyaçlarına yönelik eğitim vermemektedirler. Katılımcılar bu açığı kapamak için İEP'ye başvurup meslek öğrenmektedirler.

**Tablo 4.12: Katılımcıların İEP Öncesinde İş Bulma Sıkıntısı Yaşayıp Yaşamadığına Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Evet	145	69.4
Hayır	64	30.6
Toplam	209	100.0

Tablo 4. 12'ye bakıldığında "İşbaşı Eğitim Programına katılmadan önce iş bulma sıkıntısı yaşadınız mı?" Sorusuna katılımcıların % 69.4'ü evet, % 30.6'sının hayır dediği ve

çoğunluğun işbaşı eğitim programına katılmadan önce iş bulma sürecinde sıkıntı yaşadığı görülmektedir.

**Tablo 4.13: Katılımcıların Haftalık Çalışma Süresi 45 saati Aşıp Aşmadığına Göre Dağılımı**

Fazla Çalışma Süresi	Sıklık	Yüzde
Evet	74	35.4
Hayır	135	64.6
Toplam	209	100.0

Tablo 4.13'e bakıldığında "Çalışma süreniz haftalık 45 saati aşıyor mu?" sorusuna katılımcıların; evet %35.4, hayır % 64.6 olduğu ve çoğunluğun çalışma süresinin haftalık 45 saati aşmadığını belirttiği görülmektedir.

**H1: Katılımcıların İEP'de başvurdukları meslek grubu ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

Haftalık çalışma süresini aşanların hangi meslek grubunda olduğunu görebilmek için Ki-kare Testi yapılmıştır.

**Tablo 4.14: "Haftalık çalışma saatinizin 45 saati aştığı zamanlar oluyor mu?" ile "Katıldığımız İEP hangi meslek grubundadır?" Sorularının Karşılaştırılması**

		Katıldığımız İşbaşı Eğitim Programı hangi meslek grubundadır?					Toplam	Ki-Kare Test
		Hasta Danışmanı	İnsan Kaynakları	Radyoloji Teknikeri	HYBE	Hemşire		Sig.
Haftalık çalışma süresi fazla	Evet	13	14	0	34	13	74	,000
	Hayır	29	28	40	6	32	135	,000

Katılımcılardan başvurdukları meslek grubuna göre haftalık çalışma saatini aşıp aşmadığını belirlemek amacıyla ki-kare testi yapılmıştır. Yapılan ki kare testi sonucunda p değeri 0,05'ten küçük çıkmıştır. Dolayısıyla katılımcıların meslek grubu ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.14'te "Haftalık çalışma saatinizin 45 saati aştığı zamanlar oluyor mu?" sorusuna evet diyenlerden çoğunluğu Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı (34) oluşturduğu görülürken, Tıbbi Görüntüleme/Radyoloji Teknikeri meslek grubundakilerin haftalık çalışma süresini aşmadıkları görülmektedir.



**Tablo 4. 15:Katılımcıların İEP'den Aylık Kazanç Durumuna Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
600-1000 TL	1	0.5
1001-1400 TL	72	34.4
1401-1800 TL	133	63.6
1801-2200 TL	2	1.0
2201 ve üzeri	1	0.5
Toplam	209	100.0

Tablo 4. 15'e bakıldığında; İEP süresince katılımcıya yatırılan aylık ücret 600-1000 TL % 0.5, 1001-1400 TL % 34.4, 1401-1800 TL % 63.6, 1801-2200TL %1.0, 2201 TL ve üzeri % 0.5 olduğu ve çoğunluğun 1401-1800TL aralığında ücret aldığı görülmektedir. İEP süresince ödenen *katılımcı zaruri gideri (Günlük 61,65 TL, öğrenciler için 46,23, işsizlik ödeneği alanlar için 30,82 TL)*sabit olmakla birlikte katılımcıların öğrenci ya da mezun olma durumlarına göre ve sanayi sektöründe çalışan ve 2-5 yaş arası çocuk sahibi olan kadın katılımcı durumuna göre farklılık göstermektedir.

#### **4.7.2.İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi**

##### **4.7.2.1. İEP'ye Yönelik İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi**

Katılımcıların İEP'ye yönelik ifadelere verdikleri cevapların frekans dağılımı, cevapların ortalamaları ve standart sapma değerleri tablo 4.16'da gösterilmiştir. Katılımcıların ifadelere yüksek oranda katıldıkları görülmektedir.

**Tablo 4.16: İEP'ye Yönelik İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi**

İfadeler N=209	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	Standart Sapma
İEP iş yaşamına hazırlamaktadır.	.5	1.9	12.0	35.9	49.8	4,33	,796
İEP çalışma hayatı içinden referans kazandırmaktadır.	4.3	10.0	18.7	22.5	44.5	3,93	1,193
İEP eğitim gördüğüm meslekle ilgili iş ilanlarına, yeterli yetkinlikle başvurmamı sağlamaktadır.	1.0	2.9	18.2	25.4	52.6	4,26	,920
İEP iş arama becerilerimi arttırmaktadır.	1.0	3.8	12.4	30.6	52.2	4,29	,897
İEP beni motive etmektedir.	.5	4.3	14.4	40.7	40.2	4,16	,860
İEP kendime olan güvenini arttırmaktadır.	.5	3.8	13.9	37.3	44.5	4,22	,859
İEP başarı ile bitireceğime inanıyorum.	-	.5	5.3	32.5	61.7	4,56	,619
İEP istihdam edilebilmem için gerekli mesleki yeterliliği kazandırmaktadır.	-	-	2.4	35.9	61.7	4,59	,539
<b>Toplam</b>	<b>0,9</b>	<b>3,4</b>	<b>12,1</b>	<b>32,6</b>	<b>50,9</b>	<b>4,29</b>	

Tablo 4.16' da Katılımcıların İEP'ye yönelik ifadeleri arasında en yüksek ortalama 4,56 ile “İşbaşı Eğitim Programı istihdam edilebilmem için gerekli mesleki yeterliliği kazandırmaktadır.” İfadesidir. Bu durum İEP'nin katılımcıların istihdam edilebilirliğine katkı sağladığını göstermektedir. En düşük ortalama ise, 3,93 ile “İşbaşı Eğitim Programı çalışma hayatı içinden referans kazandırmaktadır.” İfadesi olmuştur. Genel olarak katılımcıların tüm ifadelere verdikleri cevapların ortalaması yüksektir.

#### 4.7.2.2. İşyeri Ortamına Yönelik İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi

Katılımcıların işyeri ortamına yönelik ifadelerine verdikleri cevapların frekans dağılımı, cevapların ortalamaları ve standart sapma değerleri tablo 4.17'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.17: İşyeri Ortamına Yönelik İfadelere Verilen Cevapların Frekans Analizi**

İfadeler N=209	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum	Ortalama	Standart Sapma
Performansımın değerlendirilmesinde adil davranılır.	18.2	21.5	26.8	21.5	12.0	2,88	1,276
Çalışma ortamım huzurludur.	8.1	27.3	27.8	23.9	12.9	3,06	1,165
İşyerine severek ve istekli geliyorum.	6.7	24.4	29.2	22.0	17.7	3,20	1,187
Yöneticilerim bana değer verir.	12.4	23.9	24.9	26.8	12.0	3,02	1,221
Mobinge (psikolojik yıldırma) maruz kalmadım.	21.1	25.8	21.1	16.3	15.8	2,80	1,365
Karşılaştığım sorunlar yöneticilerim tarafından dikkate alınır.	8.6	33.0	23.0	21.1	14.4	3,00	1,211
İşbaşındayken iş ile ilgili bir eksiklik ya da hata yaptığımda, hoşgörülü bir şekilde yönlendirilirim.	8.1	22.0	36.4	22.5	11.0	3,06	1,101
Çalışma arkadaşlarımla bana karşı tutum ve davranışları olumlu yöndedir.	3.8	17.2	28.2	32.5	18.2	3,44	1,091
Bölümüm ile ilgili olmayan işlerde çalışmam talep edilmez.	41.1	26.3	9.6	9.6	13.4	2,28	1,424
İhtiyaç duyduğum malzemeyi rahatlıkla kullanabilirim.	9.1	24.4	24.4	27.8	14.4	3,14	1,203
Kullandığım malzeme yeterlidir.	6.7	19.1	16.3	36.4	21.5	3,47	1,213
İşyeri ortamı mesleki yeterliliğimi geliştirmek için uygundur.	1.0	11.5	21.5	47.4	18.7	3,71	,932
<b>Toplam</b>	<b>12,07</b>	<b>23,03</b>	<b>24,1</b>	<b>25,64</b>	<b>15,16</b>	<b>3,08</b>	

Tablo 4.17’de işyeri ortamına yönelik katılımcılara yöneltilen ifadelerle verilen cevapların istatistiksel sonuçları incelendiğinde ifadeler arasında ortalaması en yüksek olan 3,71 ile “İşyeri ortamı mesleki yeterliliğimi geliştirmek için uygundur.” İfadesidir. Ortalaması en düşük olan ifade ise 2,28 ile “Bölümüm ile ilgili olmayan işlerde çalışmam talep edilmez.” İfadesidir. Katılımcıların başvurdukları bölüm dışında çalıştırılmaları hem katılımcının kendini başvurduğu meslekte geliştirmesini engelleyecek hem de katılımcı açısından istenmeyen bir durum olduğu için İEP’den memnuniyeti düşürecektir.

#### 4.7.3. Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sıralama

Anket katılımcılarının İEP’ye ve İEP’nin düzenlendiği işyeri ortamına yönelik ifadelerle verdikleri cevaplara göre katılımcıların İEP ve İEP’nin düzenlendiği işyeri ortamından memnuniyet dereceleri tablo 4.18’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.18: Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sıralama**

	Memnuniyet Düzeylerini Belirtir Sıralama	Memnuniyet Oranı %
1.	İEP'den Memnuniyet	83,5
2.	İşyeri Ortamı Memnuniyeti	40,8

Anket katılımcılarının %83,5'i İEP'ye yönelik ifadelerle “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” cevaplarını vererek İEP'den memnuniyetlerini belirtmişlerdir. Katılımcıların %12,1'i “kararsızım” yanıtı vererek bu konuda bir fikir belirtmemişlerdir. Katılımcıların %4,3 İEP ile ilgili ifadelerle “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” yanıtlarını vererek memnuniyetsizliklerini dile getirmişlerdir.

Anket katılımcılarının %40,8'i işyeri ortamı ile ilgili ifadelerle “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” cevaplarını vererek bu konudaki memnuniyetlerini belirtirken, %24,1'i “kararsızım” olarak yanıtlamış, %35,1'i ise ifadelerle “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” şeklinde cevap vererek memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir.

Tablo 4.18'den katılımcıların çoğunluğunun İEP'den memnun oldukları fakat İEP'nin düzenlendiği işyeri ortamından memnun olmadıkları anlaşılmaktadır.

#### **4.7.4. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi ve Yorumlanması**

Bu kısımda araştırmaya katılan katılımcıların İEP'ye yönelik görüşlerini içeren İEP memnuniyet düzeyinin ve İEP'nin uygulandığı işyeri ortamına yönelik görüşleri içeren işyeri memnuniyet düzeyinin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

##### **4.7.4.1. Katılımcıların İEP'den Memnuniyet Durumlarının Analizi**

#### **H2: İEP'den Memnuniyet Katılımcıların Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir.**

İEP'ye yönelik olarak katılımcılara yöneltilen ifadelerin katılımcıların cinsiyetine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla Independent Samples Test (bağımsız örneklem t-test) yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.19'da gösterilmiştir.

**Tablo 4.19: İEP'den Memnuniyetin Cinsiyete Göre T-Testi Analiz Sonuçları**

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	F	Sig.	t	df	p
<b>İEP Memnuniyeti</b>	Kadın	136	4,2767	,62868	5,488	,020	-,395	207	,693
	Erkek	73	4,3168	,81732					

Yapılan analiz sonuçlarına göre İEP'den memnuniyetin katılımcıların cinsiyetine göre değişmediği görülmüştür. Erkek katılımcıların İEP memnuniyet düzeyi kadın katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır fakat ifadeler verilen cevapların ortalamaları arasında istatistiki olarak  $p < 0,05$  oranında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p = ,693 > 0,05$ ). Dolayısıyla H2 reddedilmiştir.

### H3: İEP'den Memnuniyet Katılımcıların Yaşına Göre Farklılık Gösterir.

Katılımcıların İEP hakkında görüşlerine yönelik verilen cevapların ortalamalarının, katılımcıların yaşlarına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 4.20'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.20: İEP'den Memnuniyetin Yaşa Göre One-Way ANOVA Analiz Sonuçları**

	Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
<b>İEP Memnuniyeti</b>	15-20	78	4,4872	,56787	13,824	,000
	21-26	82	4,3811	,63035		
	27-32	11	4,1818	,60302		
	33-38	15	4,2000	,55057		
	39+	23	3,4130	,82524		
	Toplam	209	4,2907	,69866		

Yapılan One-Way ANOVA analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ( $p = ,000 < 0,05$ ). Bu farkın hangi yaş grupları arasında farklılık gösterdiğini bulmak amacıyla öncelikle homojenlik testi yapılmıştır. Varyansların homojen olup olmamasına göre Post Hoc testlerinden Tukey veya Bonferroni testleri yapılacaktır. Yapılan homojenlik testi sonucu tablo 4.21'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.21: Varyansların Homojenlik Testi**

Varyansların Homojenlik Testi			
LeveneStatistic	df1	df2	p
2,315	4	204	,059

Yapılan homojenlik testi sonucu  $p=,059>0,05$  olduğu için %95 güvenirlilik ile varyanslar homojendir sonucuna varılır. Varyanslar homojen olduğu için yaş grupları arasındaki farkın hangi yaş grubundan kaynaklandığını görebilmek amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tukey testi sonuçları tablo 4.22’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.22:İEP Memnuniyet Düzeyinin Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları**

Yaşımız		Ortalama Farkı	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı		
					Alt Sınır	Üst Sınır	
Tukey	15-20	21-26	,10608	,09897	,821	-,1663	,3785
		27-32	,30536	,20153	,554	-,2493	,8601
		33-38	,28718	,17642	,481	-,1984	,7727
		39+	1,07414*	,14847	,000	,6655	1,4828
	21-26	15-20	-,10608	,09897	,821	-,3785	,1663
		27-32	,19928	,20093	,859	-,3537	,7523
		33-38	,18110	,17572	,841	-,3026	,6647
		39+	,96805*	,14765	,000	,5617	1,3744
	27-32	15-20	-,30536	,20153	,554	-,8601	,2493
		21-26	-,19928	,20093	,859	-,7523	,3537
		33-38	-,01818	,24839	1,000	-,7018	,6655
		39+	,76877*	,22939	,008	,1374	1,4001
	33-38	15-20	-,28718	,17642	,481	-,7727	,1984
		21-26	-,18110	,17572	,841	-,6647	,3026
		33-38	,01818	,24839	1,000	-,6655	,7018
		39+	,78696*	,20767	,002	,2154	1,3585
	39+	15-20	-1,07414*	,14847	,000	-1,4828	-,6655
		21-26	-,96805*	,14765	,000	-1,3744	-,5617
		33-38	-,76877*	,22939	,008	-1,4001	-,1374
		39+	-,78696*	,20767	,002	-1,3585	-,2154

Tukey testi sonucu incelendiğinde yaş grupları arasındaki farkın yaşı 39 ve üstü olan katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir. Yaşı 39 ve üstü olan katılımcıların İEP’ye yönelik memnuniyeti diğer yaş gruplarından daha düşüktür.

**H3 kabul edilmiştir.**

#### H4:İEP Memnuniyet Düzeyi Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Gösterir.

Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programı hakkında görüşlerine yönelik verilen cevapların ortalamalarının, katılımcıların öğrenim göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 4.23'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.23:İEP Memnuniyet Düzeyinin Öğrenim Durumuna Göre One-Way ANOVA Analiz Sonuçları**

	Öğrenim Durumu	N	Ort.	Std. Sapma	F	p
<b>İEP Memnuniyeti</b>	İlkokul	20	3,8438	,75533	3,429	,001
	İlköğretim	15	3,9500	,62464		
	Lise mezun	88	4,2415	,74995		
	Lise öğrenci	23	4,3859	,57519		
	Lisans mezun	28	4,5759	,48869		
	Lisans öğrenci	12	4,4063	,50600		
	YL mezun	2	4,5625	,61872		
	YL öğrenci	9	4,1528	,81437		
	Ön lisans öğrenci	7	4,9464	,14174		
	Ön lisans mezun	5	4,8750	,27951		
	Toplam	209	4,2907	,69866		

Yapılan ANOVA analizinde İEP'den memnuniyetin katılımcıların öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortalamalar arasındaki farkın istatistiki olarak da anlamlı olduğu görülmektedir ( $p=0,01 < 0,05$ ).

**Tablo 4.24: Varyansların Homojenlik Testi**

Varyansların Homojenlik Testi			
LeveneStatistic	df1	df2	p
3,337	9	199	,001

Tablo 4.24'te yapılan homojenlik testine göre  $p < 0,05$  olduğu için varyanslar homojen dağılım göstermemiştir. Bu nedenle öğrenim durumları arasındaki farkın hangilerinden kaynaklandığını anlamak için Post Hoc testlerinden Bonferroni testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.25'da gösterilmiştir.



**Tablo 4.25: : İEP Memnuniyet Düzeyinin Öğrenim Durumuna Göre Bonferroni Testi Sonuçları**

Öğrenim Durumu		Ortalama Fark	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı		
					Alt Sınır	Üst Sınır	
Bonferroni	İlkokul	İlköğretim	-,10625	,22701	1,000	-,8574	,6449
		Lise mezun	-,39773	,16463	,747	-,9425	,1471
		Lise öğrenci	-,54212	,20320	,372	-1,2145	,1303
		Lisans mezun	-,73214*	,19458	,010	-1,3760	-,0883
		Lisans öğrenci	-,56250	,24268	,966	-1,3655	,2405
		YL mezun	-,71875	,49288	1,000	-2,3497	,9122
		YL öğrenci	-,30903	,26676	1,000	-1,1918	,5737
		Ön lisans öğrenci	-1,10268*	,29186	,009	-2,0685	-,1369
	Ön lisans mezun	-1,03125	,33230	,099	-2,1309	,0684	
	İlköğretim	İlkokul	,10625	,22701	1,000	-,6449	,8574
		Lise mezun	-,29148	,18565	1,000	-,9058	,3228
		Lise öğrenci	-,43587	,22057	1,000	-1,1657	,2940
		Lisans mezun	-,62589	,21265	,164	-1,3296	,0778
		Lisans öğrenci	-,45625	,25740	1,000	-1,3080	,3955
		YL mezun	-,61250	,50030	1,000	-2,2680	1,0430
		YL öğrenci	-,20278	,28022	1,000	-1,1300	,7245
		Ön lisans öğrenci	-,99643	,30421	,056	-2,0031	,0102
	Ön lisans mezun	-,92500	,34320	,344	-2,0607	,2107	
	Lise mezun	İlkokul	,39773	,16463	,747	-,1471	,9425
		İlköğretim	,29148	,18565	1,000	-,3228	,9058
		Lise öğrenci	-,14439	,15564	1,000	-,6594	,3706
		Lisans mezun	-,33442	,14420	,963	-,8116	,1428
		Lisans öğrenci	-,16477	,20452	1,000	-,8415	,5120
		YL mezun	-,32102	,47526	1,000	-1,8937	1,2516
		YL öğrenci	,08870	,23259	1,000	-,6809	,8583
		Ön lisans öğrenci	-,70495	,26100	,338	-1,5686	,1587
	Ön lisans mezun	-,63352	,30555	1,000	-1,6446	,3776	
	Lise öğrenci	İlkokul	,54212	,20320	,372	-,1303	1,2145
		İlköğretim	,43587	,22057	1,000	-,2940	1,1657
		Lise mezun	,14439	,15564	1,000	-,3706	,6594
		Lisans mezun	-,19002	,18703	1,000	-,8089	,4289
		Lisans öğrenci	-,02038	,23667	1,000	-,8035	,7628
		YL mezun	-,17663	,48995	1,000	-1,7979	1,4447
		YL öğrenci	,23309	,26131	1,000	-,6316	1,0978
		Ön lisans öğrenci	-,56056	,28689	1,000	-1,5099	,3888
	Ön lisans mezun	-,48913	,32794	1,000	-1,5743	,5960	
Lisans mezun	İlkokul	,73214*	,19458	,010	,0883	1,3760	
	İlköğretim	,62589	,21265	,164	-,0778	1,3296	
	Lise mezun	,33442	,14420	,963	-,1428	,8116	
	Lise öğrenci	,19002	,18703	1,000	-,4289	,8089	
	Lisans öğrenci	,16964	,22931	1,000	-,5892	,9284	
	YL mezun	,01339	,48644	1,000	-1,5963	1,6231	
	YL öğrenci	,42312	,25466	1,000	-,4196	1,2658	
	Ön lisans öğrenci	-,37054	,28085	1,000	-1,2999	,5588	
Ön lisans mezun	-,29911	,32267	1,000	-1,3668	,7686		
Lisans	İlkokul	,56250	,24268	,966	-,2405	1,3655	

		İlköğretim	,45625	,25740	1,000	-,3955	1,3080
		Lise mezun	,16477	,20452	1,000	-,5120	,8415
		Lise öğrenci	,02038	,23667	1,000	-,7628	,8035
		Lisans mezun	-,16964	,22931	1,000	-,9284	,5892
		YL mezun	-,15625	,50760	1,000	-1,8359	1,5234
		YL öğrenci	,25347	,29306	1,000	-,7163	1,2232
		Ön lisans öğrenci	-,54018	,31608	1,000	-1,5861	,5058
		Ön lisans mezun	-,46875	,35376	1,000	-1,6394	,7019
	Yüksek lisans mezun	İlkokul	,71875	,49288	1,000	-,9122	2,3497
		İlköğretim	,61250	,50030	1,000	-1,0430	2,2680
		Lise mezun	,32102	,47526	1,000	-1,2516	1,8937
		Lise öğrenci	,17663	,48995	1,000	-1,4447	1,7979
		Lisans mezun	-,01339	,48644	1,000	-1,6231	1,5963
		Lisans öğrenci	,15625	,50760	1,000	-1,5234	1,8359
		YL öğrenci	,40972	,51954	1,000	-1,3095	2,1289
		Ön lisans öğrenci	-,38393	,53287	1,000	-2,1472	1,3794
	Yüksek lisans öğrenci	Ön lisans mezun	-,31250	,55605	1,000	-2,1525	1,5275
		İlkokul	,30903	,26676	1,000	-,5737	1,1918
		İlköğretim	,20278	,28022	1,000	-,7245	1,1300
		Lise mezun	-,08870	,23259	1,000	-,8583	,6809
		Lise öğrenci	-,23309	,26131	1,000	-1,0978	,6316
		Lisans mezun	-,42312	,25466	1,000	-1,2658	,4196
		Lisans öğrenci	-,25347	,29306	1,000	-1,2232	,7163
		YL mezun	-,40972	,51954	1,000	-2,1289	1,3095
	Ön lisans öğrenci	Ön lisans öğrenci	-,79365	,33493	,844	-1,9019	,3146
		Ön lisans mezun	-,72222	,37070	1,000	-1,9489	,5044
		İlkokul	1,10268*	,29186	,009	,1369	2,0685
		İlköğretim	,99643	,30421	,056	-,0102	2,0031
Lise mezun		,70495	,26100	,338	-,1587	1,5686	
Lise öğrenci		,56056	,28689	1,000	-,3888	1,5099	
Lisans mezun		,37054	,28085	1,000	-,5588	1,2999	
Lisans öğrenci		,54018	,31608	1,000	-,5058	1,5861	
Ön lisans mezun	YL mezun	,38393	,53287	1,000	-1,3794	2,1472	
	YL öğrenci	,79365	,33493	,844	-,3146	1,9019	
	Ön lisans mezun	,07143	,38915	1,000	-1,2163	1,3592	
	İlkokul	1,03125	,33230	,099	-,0684	2,1309	
	İlköğretim	,92500	,34320	,344	-,2107	2,0607	
	Lise mezun	,63352	,30555	1,000	-,3776	1,6446	
	Lise öğrenci	,48913	,32794	1,000	-,5960	1,5743	
	Lisans mezun	,29911	,32267	1,000	-,7686	1,3668	
Lisans öğrenci	,46875	,35376	1,000	-,7019	1,6394		
	YL mezun	,31250	,55605	1,000	-1,5275	2,1525	
	YL öğrenci	,72222	,37070	1,000	-,5044	1,9489	
	Ön lisans öğrenci	-,07143	,38915	1,000	-1,3592	1,2163	

Tablo 4.25’da Post Hoc testlerinden Bonferroni testi sonucuna göre; lisans mezunu, ilkokul ve önlisans öğrenci öğrenim durumları arasında anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır. Bu öğrenim durumları arasında ortalaması en yüksek grup 4,94 ile ön lisans öğrencilerine aittir. İEP’ye yönelik memnuniyetin en yüksek olduğu grup 4,94 ile ön lisans

öğrencileri iken memnuniyetin en düşük olduğu grup 3,84 ortalama ile ilkökul mezunlarına aittir.

**H4 kabul edilmiştir.**

**H5:İEP Memnuniyet Düzeyi Katılımcıların İEP Meslek Grubuna Göre farklılık gösterir.**

Katılımcıların İşbaşı Eğitim Programı hakkında görüşlerine yönelik verilen cevapların ortalamalarının katılımcıların İEP’de başvurdukları meslek grubuna göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 4.26’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.26:İEP Memnuniyet Düzeyinin İEP Meslek Grubuna Göre One-Way ANOVA Analiz Sonuçları**

İEP Memnuniyet	İEP Meslek Grubu	N	Ort.	Std. Sapma		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
İEP Memnuniyet	Hasta Dnş.	42	4,3631	,51857	Gruplar Arasında	24,618	4	6,154	16,324	,000
	İK	42	4,4196	,59841	Gruplar İçinde	76,912	204	,377		
	Rady. Tek.	40	4,1813	,71160	Toplam	101,529	208			
	HYBE	40	3,6906	,77831						
	Hemşire	45	4,7333	,42188						
	Toplam	209	4,2907	,69866						

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların İEP memnuniyeti ile İEP’de başvurdukları meslek grubu arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın istatistiki olarak da anlamlı olduğu görülmektedir.( $p=,000<0,05$ ). Farklılığın hangi meslek grupları arasında olduğunu anlamak için Post Hoc testlerinden Bonferroni testi yapılmıştır (varyanslar homojen olmadığı için). Test sonuçları tablo 4.27’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.27: İEP Memnuniyet Düzeyinin İEP Meslek Grubuna Göre Bonferroni Test Sonuçları**

İEP Meslek Grubu		Ortalama Fark	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı		
					Alt Sınır	Üst Sınır	
Bonferroni	Hasta Danışmanı	İK	-,05655	,13399	1,000	-,4368	,3237
		Radyoloji Tek.	,18185	,13565	1,000	-,2031	,5668
		HYBE	,67247*	,13565	,000	,2875	1,0574
		Hemşire	-,37024	,13174	,054	-,7441	,0036
	İK	Hasta Dnş.	,05655	,13399	1,000	-,3237	,4368
		Radyoloji Tek.	,23839	,13565	,804	-,1466	,6234
		HYBE	,72902*	,13565	,000	,3440	1,1140
		Hemşire	-,31369	,13174	,182	-,6875	,0602
	Radyoloji Teknikeri	Hasta Dnş.	-,18185	,13565	1,000	-,5668	,2031
		İK	-,23839	,13565	,804	-,6234	,1466
		HYBE	,49063*	,13730	,004	,1010	,8803
		Hemşire	-,55208*	,13343	,001	-,9307	-,1734
	HYBE	Hasta Dnş.	-,67247*	,13565	,000	-1,0574	-,2875
		İK	-,72902*	,13565	,000	-1,1140	-,3440
		Radyoloji Tek	-,49063*	,13730	,004	-,8803	-,1010
		Hemşire	1,04271*	,13343	,000	-1,4214	-,6640
	Hemşire	Hasta Danışmanı	,37024	,13174	,054	-,0036	,7441
		İK	,31369	,13174	,182	-,0602	,6875
		Radyoloji Teknikeri	,55208*	,13343	,001	,1734	,9307
		HYBE	1,04271*	,13343	,000	,6640	1,4214

Post Hoc testlerinden Bonferroni testi sonucuna göre; Hasta ve Yaşlı Bakımı, Hemşire ve Radyoloji Teknikeri İEP meslek grupları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu meslek grupları arasında ortalaması en yüksek grup 4,73 ile Hemşire meslek grubundakilere aittir. İEP'ye yönelik memnuniyetin en yüksek olduğu grup Hemşireler iken memnuniyetin en düşük olduğu grup 3,69 ortalama ile Hasta ve Yaşlı Bakımı meslek grubundaki katılımcılara aittir.

**H5 kabul edilmiştir.**

#### 4.7.4.2. Katılımcıların İşyeri Ortamından Memnuniyet Durumlarının Analizi

##### **H6: İşyeri Ortamı Memnuniyeti Katılımcıların Cinsiyetine Göre Farklılık Gösterir.**

Katılımcıların İEP'nin düzenlendiği işyeri ortamı ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların ortalamalarının, katılımcıların cinsiyetine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla Independent Samples Test (bağımsız örneklem t-test) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 4.28'da gösterilmiştir.

**Tablo 4.28: İşyeri Ortamı Memnuniyet Düzeyinin Cinsiyete Göre T-test Sonuçları**

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	f	Sig.	t	df	p
İşyeri Memnuniyeti	Kadın	136	3,2678	,94250	,732	,393	3,621	207	,000
	Erkek	73	2,7511	1,05533					

Yapılan T-testi sonucunda işyeri ortamına yönelik memnuniyet ile katılımcıların cinsiyeti arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p=,000 < 0,05$ ). İki grup arasındaki ortalamalara baktığımızda kadın katılımcıların ortalamasının erkek katılımcılardan yüksek olduğu görülmektedir. Bu duruma göre kadın katılımcıların işyeri ortamına yönelik memnuniyeti erkek katılımcılardan daha yüksektir.

**H6 kabul edilmiştir.**

##### **H7: İşyeri Ortamı Memnuniyeti Katılımcıların Yaşına Göre Farklılık Gösterir.**

Katılımcıların İEP'nin düzenlendiği işyeri ortamına yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının, katılımcıların yaşlarına göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla, varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 4.29'da gösterilmiştir.

**Tablo 4.29:İşyeri Memnuniyet Düzeyinin Yaşa Göre One-Way ANOVA Analizi**

	Yaş	N	Mean	Std. Sapma		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
İşyeri Memnuniyeti	15-20	78	3,2447	,96786	Gruplar Arasında	22,996	4	5,749	6,180	,000
	21-26	82	3,2388	1,01081	Gruplar İçinde	189,792	204	,930		
	27-32	11	3,2273	,92428	Toplam	212,788	208			
	33-38	15	2,2111	,99795						
	39+	23	2,5181	,75124						
	Toplam	209	3,0873	1,01144						

Yapılan One-Way ANOVA analizi sonucunda işyeri ortamı memnuniyeti ile katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur ( $p=,000<0,05$ ). Bu farkın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını anlamak amacıyla homojenlik testi sonrasında Post Hoc testlerinden uygun olanı yapılacaktır. Yapılan homojenlik testi sonucu tablo 4.30'da gösterilmiştir.

**Tablo 4.30:Varyansların Homojenlik Testi**

Varyansların Homojenlik Testi			
İşyeri Memnuniyeti			
LeveneStatistic	df1	df2	p
2,274	4	204	,063

Yapılan homojenlik testi sonucu  $p=,059>0,05$  olduğu için %95 güvenirlilik ile varyanslar homojendir sonucuna varılır. Varyanslar homojen olduğu için yaş grupları arasındaki farkın hangi yaş grubundan kaynaklandığını görebilmek amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Tukey testi sonuçları tablo 4.31'de gösterilmiştir.

Tablo 4.31:İşyeri Memnuniyetinin Yaşa Göre Tukey Testi Sonuçları

Yaşımız		Ortalama Fark	Standart Hata	P	%95 Güven Aralığı		
					Alt Sınır	Üst Sınır	
Tukey HSD	15-20	21-26	,00584	,15256	1,000	-,4140	,4257
		27-32	,01739	,31065	1,000	-,8376	,8724
		33-38	1,03355*	,27194	,002	,2851	1,7820
		39+	,72654*	,22886	,015	,0966	1,3564
	21-26	15-20	-,00584	,15256	1,000	-,4257	,4140
		27-32	,01155	,30971	1,000	-,8409	,8640
		33-38	1,02771*	,27087	,002	,2822	1,7732
		39+	,72071*	,22759	,015	,0943	1,3471
	27-32	15-20	-,01739	,31065	1,000	-,8724	,8376
		21-26	-,01155	,30971	1,000	-,8640	,8409
		33-38	1,01616	,38289	,065	-,0377	2,0700
		39+	,70916	,35359	,267	-,2640	1,6824
	33-38	15-20	-1,03355*	,27194	,002	-1,7820	-,2851
		21-26	-1,02771*	,27087	,002	-1,7732	-,2822
		33-38	-1,01616	,38289	,065	-2,0700	,0377
		39+	-,30700	,32011	,873	-1,1881	,5741
	39+	15-20	-,72654*	,22886	,015	-1,3564	-,0966
		21-26	-,72071*	,22759	,015	-1,3471	-,0943
		27-32	-,70916	,35359	,267	-1,6824	,2640
		33-38	,30700	,32011	,873	-,5741	1,1881

Tukey testi sonucu incelendiğinde yaş grupları arasındaki farkın yaşı 15-20, 21-26, 33-38 ve 39+ olan katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir. Bu 4 yaş grubunun ortalamasına bakıldığında ortalaması en yüksek grubun 15-20 yaş aralığındaki katılımcılardan, ortalaması en düşük olan grubun ise 33-38 yaş grubu katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Bu sonuca göre 15-20 yaş grubunun işyeri memnuniyeti diğer gruplardan daha yüksektir. İşyeri memnuniyeti en düşük grup ise 33-38 yaş grubudur.

**H7 kabul edilmiştir.**



**H8: İşyeri Memnuniyeti Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Gösterir.**

Katılımcıların işyeri memnuniyetine yönelik verdikleri cevapların ortalamalarının katılımcıların öğrenim göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 4.32'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.32: İşyeri Memnuniyet Düzeyinin Öğrenim Durumuna Göre One-Way ANOVA Analizi**

	N	Ort.	Std. Sapma		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	p
İlkokul	20	2,4708	,63538	Gruplar Arasında Gruplar İçinde Toplam	44,227	9	4,914	5,801	,000
İlköğretim	15	2,3556	,99576		168,562	199	,847		
Lise mezun	88	3,1960	,98973		212,788	208			
Lise öğrenci	23	2,8261	,66710						
Lisans mezun	28	3,4464	1,08065						
Lisans öğrenci	12	4,1944	1,04768						
Yüksek lisans mezun	2	4,3750	,64818						
Yüksek lisans öğrenci	9	2,4630	,57450						
Ön lisans öğrenci	7	3,2619	,73508						
Ön lisans mezun	5	2,7333	,72265						
Toplam	209	3,0873	1,01144						

Yapılan ANOVA analizinde işyeri memnuniyetinin katılımcıların öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortalamalar arasındaki bu farkın istatistiki olarak da anlamlı olduğu görülmektedir ( $p=,000<0,05$ ).

**Tablo 4.33: Varyansların Homojenlik Testi**

Varyansların Homojenlik Testi			
İşyeri Memnuniyeti			
LeveneStatistic	df1	df2	Sig.
3,088	9	199	,002

Farklılığın hangi öğrenim durumundan kaynaklandığını anlamak için homojenlik testi sonucu  $p=,002<0,05$  olduğu için Post Hoc testlerinden Bonferroni testi yapılmıştır. Test sonuçları tablo 4.35'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.34:İşyeri Memnuniyet Düzeyinin Öğrenim Durumuna Göre Bonferroni Testi Sonuçları**

Öğrenim Durumu		Ortalama Fark	Standart Hata	p	%95 Güven Aralığı		
					Alt Sınır	Üst Sınır	
Bonferroni	İlkokul	İlköğretim	,11528	,31436	1,000	-,9250	1,1555
		Lise mezun	-,72519	,22799	,077	-1,4796	,0292
		Lise öğrenci	-,35525	,28139	1,000	-1,2864	,5759
		Lisans mezun	-,97560*	,26945	,017	-1,8672	-,0840
		Lisans öğrenci	-1,72361*	,33606	,000	-2,8357	-,6116
		YL mezun	-1,90417	,68255	,260	-4,1628	,3544
		YL öğrenci	,00787	,36942	1,000	-1,2145	1,2303
		ÖL öğrenci	-,79107	,40418	1,000	-2,1285	,5464
		ÖL mezun	-,26250	,46017	1,000	-1,7852	1,2602
	İlköğretim	İlkokul	-,11528	,31436	1,000	-1,1555	,9250
		Lise mezun	-,84047	,25709	,057	-1,6912	,0103
		Lise öğrenci	-,47053	,30545	1,000	-1,4813	,5402
		Lisans mezun	-1,09087*	,29448	,012	-2,0653	-,1164
		Lisans öğrenci	-1,83889*	,35645	,000	-3,0184	-,6594
		YL mezun	-2,01944	,69281	,178	-4,3120	,2731
		YL öğrenci	-,10741	,38805	1,000	-1,3915	1,1767
		ÖL öğrenci	-,90635	,42128	1,000	-2,3004	,4877
		ÖL mezun	-,37778	,47527	1,000	-1,9505	1,1949
	Lise mezun	İlkokul	,72519	,22799	,077	-,0292	1,4796
		İlköğretim	,84047	,25709	,057	-,0103	1,6912
		Lise öğrenci	,36994	,21553	1,000	-,3433	1,0831
		Lisans mezun	-,25041	,19969	1,000	-,9112	,4104
		Lisans öğrenci	-,99842*	,28322	,024	-1,9356	-,0612
		YL mezun	-1,17898	,65814	1,000	-3,3568	,9988
		YL öğrenci	,73306	,32209	1,000	-,3328	1,7989
		ÖL öğrenci	-,06588	,36143	1,000	-1,2619	1,1301
		ÖL mezun	,46269	,42312	1,000	-,9375	1,8628
	Lise öğrenci	İlkokul	,35525	,28139	1,000	-,5759	1,2864
		İlköğretim	,47053	,30545	1,000	-,5402	1,4813
		Lise mezun	-,36994	,21553	1,000	-1,0831	,3433
		Lisans mezun	-,62034	,25900	,789	-1,4774	,2367
		Lisans öğrenci	-1,36836*	,32774	,002	-2,4529	-,2838
		YL mezun	-1,54891	,67849	1,000	-3,7941	,6963
		YL öğrenci	,36312	,36186	1,000	-,8343	1,5605
		ÖL öğrenci	-,43582	,39728	1,000	-1,7505	,8788
		ÖL mezun	,09275	,45413	1,000	-1,4100	1,5955
Lisans mezun	İlkokul	,97560*	,26945	,017	,0840	1,8672	
	İlköğretim	1,09087*	,29448	,012	,1164	2,0653	
	Lise mezun	,25041	,19969	1,000	-,4104	,9112	
	Lise öğrenci	,62034	,25900	,789	-,2367	1,4774	
	Lisans öğrenci	-,74802	,31755	,876	-1,7988	,3028	
	YL mezun	-,92857	,67363	1,000	-3,1576	1,3005	
	YL öğrenci	,98347	,35266	,261	-,1835	2,1504	
	ÖL öğrenci	,18452	,38892	1,000	-1,1024	1,4715	
	ÖL mezun	,71310	,44683	1,000	-,7655	2,1917	

	Lisans öğrenci	İlkokul	1,72361*	,33606	,000	,6116	2,8357
		İlköğretim	1,83889*	,35645	,000	,6594	3,0184
		Lise mezun	,99842*	,28322	,024	,0612	1,9356
		Lise öğrenci	1,36836*	,32774	,002	,2838	2,4529
		Lisans mezun	,74802	,31755	,876	-,3028	1,7988
		YL mezun	-,18056	,70293	1,000	-2,5066	2,1455
		YL öğrenci	1,73148*	,40584	,001	,3885	3,0744
		ÖL öğrenci	,93254	,43771	1,000	-,5159	2,3810
		ÖL mezun	1,46111	,48989	,145	-,1600	3,0822
	Yüksek lisans mezun	İlkokul	1,90417	,68255	,260	-,3544	4,1628
		İlköğretim	2,01944	,69281	,178	-,2731	4,3120
		Lise mezun	1,17898	,65814	1,000	-,9988	3,3568
		Lise öğrenci	1,54891	,67849	1,000	-,6963	3,7941
		Lisans mezun	,92857	,67363	1,000	-1,3005	3,1576
		Lisans öğrenci	,18056	,70293	1,000	-2,1455	2,5066
		YL öğrenci	1,91204	,71947	,383	-,4687	4,2928
		ÖL öğrenci	1,11310	,73792	1,000	-1,3287	3,5549
		ÖL mezun	1,64167	,77002	1,000	-,9064	4,1897
	Yüksek lisans öğrenci	İlkokul	-,00787	,36942	1,000	-1,2303	1,2145
		İlköğretim	,10741	,38805	1,000	-1,1767	1,3915
		Lise mezun	-,73306	,32209	1,000	-1,7989	,3328
		Lise öğrenci	-,36312	,36186	1,000	-1,5605	,8343
		Lisans mezun	-,98347	,35266	,261	-2,1504	,1835
		Lisans öğrenci	-1,73148*	,40584	,001	-3,0744	-,3885
		YL mezun	-1,91204	,71947	,383	-4,2928	,4687
		ÖL öğrenci	-,79894	,46381	1,000	-2,3337	,7358
		ÖL mezun	-,27037	,51335	1,000	-1,9691	1,4283
	Ön lisans öğrenci	İlkokul	,79107	,40418	1,000	-,5464	2,1285
		İlköğretim	,90635	,42128	1,000	-,4877	2,3004
		Lise mezun	,06588	,36143	1,000	-1,1301	1,2619
		Lise öğrenci	,43582	,39728	1,000	-,8788	1,7505
		Lisans mezun	-,18452	,38892	1,000	-1,4715	1,1024
		Lisans öğrenci	-,93254	,43771	1,000	-2,3810	,5159
		YL mezun	-1,11310	,73792	1,000	-3,5549	1,3287
		YL öğrenci	,79894	,46381	1,000	-,7358	2,3337
		ÖL mezun	,52857	,53890	1,000	-1,2547	2,3118
Ön lisans mezun	İlkokul	,26250	,46017	1,000	-1,2602	1,7852	
	İlköğretim	,37778	,47527	1,000	-1,1949	1,9505	
	Lise mezun	-,46269	,42312	1,000	-1,8628	,9375	
	Lise öğrenci	-,09275	,45413	1,000	-1,5955	1,4100	
	Lisans mezun	-,71310	,44683	1,000	-2,1917	,7655	
	Lisans öğrenci	-1,46111	,48989	,145	-3,0822	,1600	
	YL mezun	-1,64167	,77002	1,000	-4,1897	,9064	
	YL öğrenci	,27037	,51335	1,000	-1,4283	1,9691	
	ÖL öğrenci	-,52857	,53890	1,000	-2,3118	1,2547	

Post Hoc testlerinden Bonferroni testi sonucuna göre; lisans mezunu, lisans öğrenci, ilkokul, ilköğretim, lise öğrenci, lise mezun ve yüksek lisans öğrenci öğrenim durumları

arasında anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır. Bu öğrenim durumları arasında ortalaması en yüksek grup 4,19 ile lisans öğrencilerine aittir. İşyeri memnuniyetinin en yüksek olduğu grup 4,19 ile lisans öğrencileri iken memnuniyetin en düşük olduğu grup 2,35 ortalama ile ilköğretim mezunlarına aittir.

**H8 kabul edilmiştir.**

**H9: İşyeri Memnuniyeti Katılımcıların İEP Meslek Grubuna Göre Farklılık Gösterir.**

Katılımcıların işyeri memnuniyetine yönelik verilen cevapların ortalamalarının katılımcıların İEP’de başvurdukları meslek grubuna göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları tablo 4.35’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.35: İşyeri Memnuniyetinin İEP Meslek Grubuna Göre One-Way ANOVA Analiz Sonuçları**

	İEP Meslek Grubu	N	Ort.	Std. Sapma		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
İşyeri Memnuniyeti	Hasta Dnş.	42	3,7817	,85142	Gruplar Arasında	47,659	4	11,915	14,719	,000
	İK	42	3,0476	1,07905	Gruplar İçinde	165,130	204	,809		
	Rad. Tek.	40	2,8833	,48327	Toplam	212,788	208			
	HYBE	40	2,3292	,67118						
	Hemşire	45	3,3315	1,17737						
	Toplam	209	3,0873	1,01144						

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların işyeri memnuniyeti ile İEP’de başvurdukları meslek grubu arasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın istatistiki olarak da anlamlı olduğu görülmektedir. ( $p=,000 < 0,05$ ).

**Tablo 4.36: Varyansların Homojenliği Testi**

Varyansların Homojenliği Testi			
İşyeri Memnuniyeti			
LeveneStatistic	df1	df2	p
13,926	4	204	,000

Farklılığın hangi meslek grupları arasında olduğunu anlamak için Post Hoc testlerinden Bonferroni testi yapılmıştır ( $p < 0,005$  varyanslar homojen olmadığı için). Test sonuçları tablo 4.37’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.37: İşyeri Memnuniyetinin İEP Meslek Grubuna Göre Bonferroni Testi Sonuçları**

	İEP Meslek Grubu		Ortalama Fark	Standart Hata	P	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Bonferroni	Hasta Dnş.	İK	,73413*	,19633	,002	,1770	1,2913
		Radyoloji Tek.	,89841*	,19877	,000	,3343	1,4625
		HYBE	1,45258*	,19877	,000	,8885	2,0167
		Hemşire	,45026	,19303	,206	-,0975	,9981
	İK	Hasta Dnş.	-,73413*	,19633	,002	-1,2913	-,1770
		Radyoloji Tek.	,16429	,19877	1,000	-,3998	,7284
		HYBE	,71845*	,19877	,004	,1544	1,2825
		Hemşire	-,28386	,19303	1,000	-,8317	,2639
	Radyoloji Teknikeri	Hasta Dnş.	-,89841*	,19877	,000	-1,4625	-,3343
		İK	-,16429	,19877	1,000	-,7284	,3998
		HYBE	,55417	,20118	,064	-,0168	1,1251
		Hemşire	-,44815	,19551	,229	-1,0030	,1067
	HYBE	Hasta Dnş.	-1,45258*	,19877	,000	-2,0167	-,8885
		İK	-,71845*	,19877	,004	-1,2825	-,1544
		Radyoloji Tek.	-,55417	,20118	,064	-1,1251	,0168
		Hemşire	-1,00231*	,19551	,000	-1,5572	-,4475
	Hemşire	Hasta dnş.	-,45026	,19303	,206	-,9981	,0975
		İK	,28386	,19303	1,000	-,2639	,8317
		Radyoloji Tek.	,44815	,19551	,229	-,1067	1,0030
		HYBE	1,00231*	,19551	,000	,4475	1,5572

Post Hoc testlerinden Bonferroni testi sonucuna göre; katılımcıların İEP meslek grubuna göre; Hasta Danışmanı (3,78) meslek grubunda işyeri memnuniyetinin en fazla olduğu, Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı (2,32) meslek grubundaki katılımcıların ise işyeri memnuniyeti en düşük olduğu görülmektedir.

**H9 kabul edilmiştir.**

**4.7.4.3. İşyeri Ortamı İle İlgili Görüşlerin Faktör Düzeyi ile İEP ile İlgili Görüşlerin Faktör Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Korelasyon Analizi**

İşyeri ortamına yönelik memnuniyet ile İEP'den memnuniyet arasında bir ilişki olup olmadığını anlamak için korelasyon analizi yapılmıştır.

**H10: İşyeri Memnuniyet Düzeyi ile İEP Memnuniyet Düzeyi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.**

Analiz sonuçları tablo 4.38'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.38: İşyeri Memnuniyet Düzeyi ile İEP Memnuniyet Düzeyi arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi**

		İşyeri Memnuniyeti	İEP Memnuniyeti
İşyeri Memnuniyet	Pearson Korelasyon	1	,235**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	209	209
İEP Memnuniyeti	Pearson Korelasyon	,235**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	209	209
**.Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).			
*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).			

Yapılan korelasyon analizi sonucunda işyeri memnuniyeti ile İEP memnuniyeti arasında 0.01 düzeyinde anlamlı ( $p=0.01 < 0.05$ ), 0,235'lik pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

**H10 kabul edilmiştir.**

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İşbaşı Eğitim Programları; katılımcılara mesleki eğitim ve iş tecrübesi kazandırarak, katılımcıların istihdam edilebilmelerine katkı sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından düzenlenen bir aktif istihdam politikası aracıdır.

Çalışmada programa katılan katılımcıların işbaşı eğitim programı ve programın uygulandığı işyeri ortamı ile ilgili görüşlerini değerlendirmek üzere İŞKUR ile X Kurumu arasında düzenlenen İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarına yönelik bir alan çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda X kurumunda düzenlenen işbaşı eğitim programına katılan 209 katılımcıya anket çalışması uygulanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre;

Ankete katılan katılımcıların çoğunluğunun (% 65.1) kadın olduğu görülmektedir. Çalışmanın hastane sektöründe yapıldığı ve katılımcıların çoğunluğunu hemşirelerin oluşturması kadın oranının fazla çıkmasında etkilidir.

İşbaşı eğitim programının her yaş grubu tarafından tercih edilmekle birlikte katılımcıların çoğunluğunu (% 39.2) 21-26 yaş arası gençlerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında ikinci en yüksek oran (% 37.3) 15-20 yaş arası gençlere aittir. Bu durum ülkemizde genç nüfusun iş bulmada zorlandığını, mesleki eğitim almak, meslek öğrenmek ve iş tecrübesi kazanmak için işbaşı eğitim programına ihtiyaç duyduğunu açıkça göstermektedir. Ankete katılan katılımcıların çoğunluğunun (%67.9) bekar olduğu görülmektedir. Ankete katılan katılımcıların çoğunluğunun yaş grubunun 21-26 yaş aralığında olduğu düşünüldüğünde bu sonuç oldukça normaldir.

İşbaşı Eğitim Programına mezun ya da öğrenci her eğitim seviyesinden katılım olduğu görülmekle birlikte çoğunluğu lise mezunlarının oluşturduğu görülmüştür (% 42.1 ). Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında ikinci en yüksek oranın (% 13.4) lisans mezunlarına ait olduğu görülmektedir. Bu durum ülkemizdeki eğitim sistemine yeni düzenlemeler getirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Kanımızca eğitim sistemimizin teorik ve pratik bilginin birlikte verildiği, işyerlerinin lise ve üniversitelerle işbirliğini kapsayan bir eğitim sistemine dönüştürülmesi gerekmektedir. Lise ve üniversitelerde iş piyasasının ihtiyaç duyduğu sektörlerle yönelik mesleki eğitimler verilmelidir. Öğrenciler belli günlerde işyerlerine gönderilerek işin başında eğitim görmeli mezun olduklarında o işyerlerinde istihdam imkânına sahip olmalıdır.



Araştırmaya katılan katılımcıların İEP meslek grubuna göre dağılımına baktığımızda çoğunluğu (% 60.8) hemşirelerin oluşturduğu görülmektedir.

Ankete katılan katılımcıların mezun oldukları bölüm ile işbaşı eğitim programında başvurdukları meslek grubu arasında benzerlik olup olmadığını anlamak için katılımcılara; “*Mezun olduğunuz bölüm ile işbaşı eğitim programında başvurduğunuz bölüm arasında bağlantı var mı?*” sorusu sorulmuştur. Ankete katılanların çoğunluğu (% 62.2) bu soruya hayır cevabı vermiştir. Ankete katılanların çoğunluğunun mezun oldukları bölüm ile İEP’de başvurdukları meslek grubu arasında bağlantı yoktur. Buradan katılımcıların çoğunluğunun mezun olduğu bölümlerin iş piyasasının ihtiyaçlarına yönelik eğitim vermediği anlaşılmaktadır. Katılımcılar bu açığı kapamak için İEP’ye başvurup meslek öğrenmektedirler.

Anket katılımcılarına, “*İşbaşı Eğitim Programına katılmadan önce iş bulma sıkıntısı yaşadınız mı?*” ? Sorusu sorulduğunda katılımcıların çoğunluğu (% 69.4) soruya evet cevabı vermiştir. Katılımcıların %69.4’ü İEP’ye başvurmadan önce iş bulmada sıkıntı yaşamıştır.

İEP süresince katılımcılara İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta Primi ile Genel Sağlık Sigortası primi ödenmektedir. Katılımcıların işyerinde işbaşı eğitim kapsamında çalıştırıldıkları süre boyunca sigorta girişlerinin de yapılması gerektiğini düşünmekteyiz. Katılımcıların İEP süresince eğitim aldığı süreler ileride emeklilik hesabında dikkate alınmalıdır. Katılımcıların sigortasız çalıştırılmaları İEP’nin olumsuz bir yönü olarak karşımıza çıkmaktadır.

İŞKUR işbaşı eğitim programları ancak haftalık 45 saati aşmayacak şekilde planlanabilir. Anket katılımcılarına “*Çalışma süreniz haftalık 45 saati aşıyor mu?*” sorusu sorulduğunda katılımcıların %64.6’sı hayır, %35.4’ü evet demiştir. Soruya evet diyenlerden çoğunluğu Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı meslek grubundaki katılımcıların oluşturduğu görülmüştür. Oysaki İEP katılımcılarının fazla çalıştırılması yasaktır. Çünkü İŞKUR fazla çalışma ücreti ödememektedir. Fazla çalışmanın İEP meslek grubu ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için ki kare testi yapılmıştır. Test sonucuna göre HYBE meslek grubundaki katılımcıların haftalık çalışma süresinden fazla çalıştıkları görülmüştür. “H1: Katılımcıların İEP’de başvurdukları meslek grubu ile haftalık çalışma saati arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezimiz kabul edilmiştir. Kanımızca katılımcıların fazla çalıştırılıp çalıştırılmadığının işbaşı eğitim sorumluları tarafından denetlenmesi gerekmektedir.

Katılımcıların İEP'den aylık kazanç durumuna dağılımına baktığımızda, katılımcıların %63.6'sı İEP'den aylık kazanç durumunun 1401-1800 TL aralığında olduğunu belirtmiştir. İkinci en yüksek oran %34.4 ile 1001-1400 TL aralığıdır.

Katılımcılar anket dağıtımını sırasında ücret ile ilgili sıkıntılarını ve ücretin yetersiz olduğunu dile getirmişlerdir. Programa hem öğrenciler hem de mezunlar katılabilmektedir. Ödenen ücret katılımcının öğrenci ya da mezun olma durumuna göre değişmektedir. İşbaşı eğitim programı süresince katılımcılara; günlük 61,65 TL, (öğrenciler için 46,23, işsizlik ödeneği alanlar için 30,82 TL) tutarında ücret ödenmektedir. 1 ayın 30 gün olduğunu ve katılımcıların haftada 6 günü aşmayacak şekilde çalıştıklarını göz önünde bulundurduğumuzda normal bir katılımcı asgari ücret düzeyinden daha az bir ücret almaktadır. Öğrenci olan katılımcılar ve işsizlik ödeneği alan katılımcılara ödenen ücret daha da azdır.

Ücret konusu ile ilgili bir diğer sıkıntı; resmi tatil günlerinde işyerinin tatil olmamasıdır. İŞKUR resmi tatil günleri için katılımcılara ödeme yapmamaktadır. İŞKUR işbaşı eğitim programı katılımcısının resmi tatil gününde çalışması yasaktır. Fakat işyeri özel işyeri ise resmi tatil gününde de çalışabilmektedir. İşbaşı eğitim programı katılımcısının işyerinde resmi tatil günü ücretsiz çalıştırılması anket uygulanması sırasında sözlü şikâyet olarak iletilmiştir. İŞKUR'un bu noktada işyeri ziyaretlerinde katılımcılarla yakından ilgilenip yaşadıkları sıkıntıları dinlemesi ve gerekiyorsa işyerine gerekli uyarıları yapması gerekmektedir.

İEP'nin değerlendirilmesine yönelik katılımcılara 8 adet likert ifade yöneltilmiştir. Katılımcıların ifadelere katılım düzeylerinin yüksek oranda olduğu görülmektedir. İfadeler arasında katılma oranının en fazla olduğu (%97.6) ifade "*İEP istihdam edilebilmem için gerekli mesleki yeterliliği kazandırmaktadır.*" İfadesidir. Katılım oranının en düşük olduğu ifade %67 ile "*İEP çalışma hayatı içinden referans kazandırmaktadır.*" İfadesidir. İfadelere verilen cevapların katılım düzeylerinin yüksek olması katılımcıların İEP'ye yönelik görüşlerinin olumlu olduğunu, İEP'nin katılımcıların istihdam edilebilirliğini kolaylaştırdığını, katılımcıların istihdam edilebilirliğine katkı sağladığını ve katılımcıların İEP'den memnun olduklarını göstermektedir.

İEP'den memnuniyet düzeyi erkek katılımcılarda daha yüksek çıkmıştır fakat bu durum yapılan T- testinde anlamlı bir fark olarak bulunamamıştır.

Araştırma katılan katılımcıların yaşına göre İEP memnuniyet düzeyi yaşı 39 ve üstü olan katılımcılarda diğer yaş gruplarından daha düşüktür. Bu durum yapılan ANOVA ve Tukey testi sonucuna göre de istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur.

Araştırma katılan katılımcılarda öğrenim durumuna göre; İEP'den memnuniyetin en yüksek olduğu grup 4,94 ile ön lisans öğrencileri iken memnuniyetin en düşük olduğu grup 3,84 ortalama ile ilkokul mezunlarına aittir. Bu durum yapılan ANOVA ve Post Hoc testlerinden Bonferroni testi sonucunda da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur.

Araştırma katılan katılımcılarda meslek grubuna göre; İEP'den memnuniyetin en yüksek olduğu grup Hemşireler iken memnuniyetin en düşük olduğu grup 3,69 ortalama ile Hasta ve Yaşlı Bakımı meslek grubundaki katılımcılara aittir. Bu durum yapılan ANOVA ve Post Hoc testlerinden Bonferroni testi sonucunda da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur.

İEP'nin düzenlendiği işyeri ortamının değerlendirilmesine yönelik katılımcılara 12 adet likert ifade yöneltilmiştir. İfadelere verilen yanıtlara bakıldığında katılımcıların işyeri ortamı ile ilgili olumlu ifadeler katılım oranının genel olarak düşük olduğu görülmektedir. İfadeler arasında katılma oranının en fazla olduğu ifade %66.1 ile *“İşyeri ortamı mesleki yeterliliğimi geliştirmek için uygundur.”* ifadesidir. En fazla katılma oranının %66.1 düzeyinde olması dikkat çekicidir. İfadeler arasında katılma oranının en düşük olduğu ifade *“Bölümüm ile ilgili olmayan, daha basit işler de çalışmam talep edilmez.”* ifadesidir. Katılımcıların çoğunluğu (% 67.4) bu ifadeye katılmamaktadır. Katılımcılar işyeri ortamı ile ilgili ifadeler arasında en fazla bu ifadede olumsuz görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların klasik stajyer anlayışıyla başvurdukları bölüm dışında daha basit işlerde çalıştırılmaları hem programın hedefine ulaşmasını engelleyecek hem de katılımcılar tarafından istenmeyen bir durum olduğu için programdan memnuniyeti azaltacaktır. İşbaşı eğitim programının amacına ulaşabilmesi için işyerlerindeki işverenler de katılımcıların mesleki gelişimine katkı sağlamalıdır. İşverenler kursiyeri bölümü dışındaki işlerde çalıştırmamaya özen göstermeli ve kendi özel işlerini yaptıracak bir çalışan olarak görmemelidir.

İfadelere verilen yanıtlara bakıldığında, işyeri ortamı ile ilgili olumsuz ifadeler katılımın yüksek oranda olması dikkat çekicidir. Katılımcıların mobbinge maruz kaldıkları, performanslarının değerlendirilmesinde adil davranılmadığı ifadelerine katılma oranının katılmama oranından daha fazla olduğu görülmektedir. İşyeri ortamındaki bu olumsuzluklar

katılımcıların işe isteksiz ve mutsuz gitmelerine neden olacaktır. Katılımcıların işyeri ortamında mutsuz olmaları programdan memnuniyetlerini de olumsuz etkileyecektir.

Araştırmaya katılan katılımcılarda kadın katılımcıların işyeri ortamı memnuniyet düzeyi erkek katılımcılardan daha yüksektir. Bu durum Yapılan T-testi sonucunda da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur.

Araştırma katılan katılımcılarda yaş grubuna göre,15-20 yaş grubunun işyeri memnuniyeti diğer gruplardan daha yüksektir. İşyeri memnuniyeti en düşük grup ise 33-38 yaş grubudur. Bu durum yapılan ANOVA ve Tukey testi sonucuna göre de istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur.

Araştırma katılan katılımcılarda öğrenim durumuna göre; işyeri memnuniyetinin en yüksek olduğu grup 4,19 ile lisans öğrencileri iken memnuniyetin en düşük olduğu grup 2,35 ortalama ile ilköğretim mezunlarına aittir. Bu durum yapılan ANOVA ve Post Hoc testlerinden Bonferroni testi sonucunda da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur.

Araştırma katılan katılımcılarda meslek grubuna göre; işyeri memnuniyetinin Hasta Danışmanı (3,78) meslek grubunda en fazla olduğu, Hasta ve Yaşlı Bakım Elemanı (2,32) meslek grubundaki katılımcıların ise işyeri memnuniyetinin en düşük olduğu görülmektedir. Bu durum yapılan ANOVA ve Post Hoc testlerinden Bonferroni testi sonucunda da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olarak bulunmuştur.

Yapılan analizlerin sonucunda katılımcıların İEP’den memnun oldukları fakat işyeri ortamından memnuniyetlerinin düşük olduğu ve özellikle; HYBE meslek grubundaki katılımcıların, yaşı 33-39 ve üstü olan katılımcıların ve ilköğretim mezunu katılımcıların İEP ve işyeri ortamına yönelik memnuniyetlerinin diğer katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

İŞKUR işbaşı eğitim sorumlularının; İEP’nin düzenlendiği işyeri ortamına yaptıkları ziyaretlerde kursiyerlerle yakından ilgilenmeleri, kursiyerlere işyerinde herhangi bir sorun yaşayıp yaşamadıklarını sormaları ve katılımcıların yaşadıkları sorunları dikkate almaları gerekmektedir.

İEP ve İEP’nin düzenlendiği işyeri ortamı ile ilgili katılımcıların görüşlerini ve memnuniyetlerini değerlendirmek amacıyla işbaşı eğitim sorumlusu tarafından katılımcılara

anket uygulanmalı, katılımcıların program ve programın düzenlendiği işyeri hakkında görüşlerinin dikkate alınması gerekmektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda işyeri memnuniyeti ile İEP memnuniyeti arasında 0.01 düzeyinde anlamlı ( $p=0.01<0.05$ ), ve 0,235'lik pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

İşbaşı eğitim sorumlusunun katılımcılarla görüşmeden işyeri ziyaretinde bulunması sadece işverenle görüşmesi sorun ve şikâyetlerin çözümünde faydalı olmayacaktır. İşverenlerin ise kursiyere değer vermesi, kursiyeri başvurduğu meslek dışında başka bir işte çalıştırmamaları gerekmektedir. Tüm bunlara dikkat edildiği takdirde işyeri ortamından memnuniyet artacak bu da İEP'den memnuniyeti arttıracaktır.

## KAYNAKÇA

- Akgeyik, Tekin; Gür, Bekir S.;& Özhan, Taha (2012). *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi*. Ankara: Seta Yayınları.
- Akgül, Aziz (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Aldemir, Ceyhan (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Ay, Sema (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 322.
- Aydemir, Cahit (2013). Türkiye'de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 116.
- Aydın, Murat (2011). İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR'un Eğitim Programları, :Yalova İli Örneği. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Aydın, Noyan (2012). Türkiye'de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Başterzi, Süleyman (1996). İşsizlik Sigortası. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları*(509).
- Beveridge, William H (1945). *Full Employment in a Free Society*. London: Allen and Unwin.
- Biçerli, M Kemal (2000). *Çalışma Ekonomisi* (1. b.). İstanbul: Beta Basım.
- Biçerli, M. Kemal (2004). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları*(Yayın No: 1563), s. 24.
- Biçerli, M. Kemal (2005). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Bingöl, Dursun (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bozdağlıoğlu, Yasemin. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*(20), 53.
- Bozkurt, Özlem Ç; Kalkan, Adnan; Koyuncu, Osman; & Alparlan, Ali M (2012). Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerine Bir Nitel Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(15), 229-247.
- Bozkurt, Veysel (2006). *Endüstriyel & Post Endüstriyel Dönüşüm*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Bulutay, Tuncer (1998). Türk İşgücü Piyasasıyla İlgili Yükler ve Politikalar. *DİE Yayını*, 45-46.
- Büyüköztürk, Şener (2018). *İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelebioğlu, Fuat (1990). Davranış Açısından İşbilim. *İşletme Fakültesi Yayınları*.
- Çetinkaya, Emel (2011). Türkiye İş Kurumu ve Hizmetlerinin Dönüşümü Konusunda Sosyal Tarafların Görüşleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (s. 41-42).
- Demircan, Ercan (2012). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu*. Diyarbakır: Karacadağ Kalkınma Ajansı.
- Dinler, Zeynel (2011). *İktisada Giriş* (17. b.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Diriöz, Sinem Çapar (2012, Şubat). İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü. *T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayını*, s. 15.
- Dizman, Hasbiye (2017). Hastane Yönetim Bilgi Sistemlerini Kullanan Sağlık Kurumlarında Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Ercan, Hakan (2007). *Türkiye’de Gençlerin İstihdamı*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Erdoğan, Engin (2008). *İktisada Giriş* (1. b.). Ankara: Pozitif Matbaa.
- Erdoğan, Nihat (2011). *İş ve Meslek Danışmanlığı*. Ankara: İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim Kitabı.
- Eren, Aslan (2011). *Türkiye Ekonomisi* (3. Baskı b.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Ertek, Tümay (2007). *Temel Ekonomi* (2. b.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gençler, Ayhan (2002). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması. *Çimento İşveren Dergisi*, 16(3).
- Gerhard, Latsch (2000). *İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı*. Ankara: Siyasal Yayıncılık.
- Güner, Hasan (2010). İstihdamın Arttırılmasında Girişimciliğin Önemi. 5. İsparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, Alptekin. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş*, 10(4), 151.
- Gürsel, Seyfettin (1999). *Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Hughes, Everest C (1996). *Meslekler ve Sosyoloji*. (Çev. Zafer Çirhinlioğlu). Ankara: Gündoğan Yayınları.



- İlkkaracan, İpek; Ulus, Mustafa; Taştı, Enver; Sezer, Didem; Eratak, Arzu Y; Ezberci, Hatun& Orhan, Kenan (2004, Aralık). Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik. (Yayın No: 11-381), s. 29.
- İslamoğlu, Ahmet Hamdi (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- İnanır, Furkan Uğur (2012). Türkiye’de Emek Arz ve Talebinin Yapısı İle İşsizlik Sorunu. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sivas.
- Karadağ, Ayişe (2002). Meslek Olarak Hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2).
- Kaya, Mehmet Fatih (2013).Sürdürülebilir Kalkınmaya Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Marmara Coğrafya Dergisi*(28).
- Kılıç, Dilek& Öztürk, Selcen (2014, Mart). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 117.
- Korkmaz, Adem& Mahiroğulları, Adnan (2007). *Emek Piyasası Politikaları* (2. b.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kumaş, Handan (2010). Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum. *Sosyoekonomi Dergisi*, 140-141.
- Kuzgun, Yıldız (1986). Meslek Seçiminde Kararsızlık. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 217.
- Lordoğlu, Kuvvet& Özkaplan, Nurcan (2003). *Çalışma İktisadı*. Der Yayınları.
- McGlothlin, William J (1963). The Professions. *The Journal of Higher Education*, 34(2), 111.
- Mesleki Eğitim Sanayi ve Yüksek Teknoloji 2023. (2013, Mayıs). *Mesleki Eğitimin Ulusal-Uluslararası Rekabete Açılması ve Sertifikasyon ile Mesleki İş Gücü Dolaşımı (Konvertibilite)*, 6. İstanbul: Türk Asya Stratejik Araştırmalar Merkezi (TASAM), Mesleki Teknik Eğitimi Geliştirme Merkezi (METGEM).
- Murat, Sedat (2007). Düünden Bugüne İstanbul’un İşgücü ve İstihdamın Yapısı. *İTO Yayınları*(Yayın No: 2007-73), s. 235.
- Mutlu, Zekeriya (2012, Ağustos 9). İşsizlikle Mücadelede Meslek Eğitiminin Önemi. *Yeni Asır Gazetesi*.
- Oktay, Ertan (2006). *Makro İktisat Teorisi ve Politikası*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Yayınları.



- Öksüz, Davut (2007). İŞKUR'un İşe Yerleştirme Hizmetleri, Özel Sektör Üzerinde Etkisi ve Etkinliğinin Arttırılması. ÇSGB Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi.
- Öksüz, Nazan (2007). Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller. 28. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Parasız, İlker (2006). *İktisada Giriş* (8. b.). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Parasız, M İlker (2000). *İktisadın A B C 'si* (4. b.). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Renoy, Piet (2004, May). *Undeclared Work in An Alarged Union An Analysis Of Undeclared Woork: An İn-Depth Study Of Specific Items.* [https://www.researchgate.net/profile/Piet\\_Renooy](https://www.researchgate.net/profile/Piet_Renooy) adresinden alındı
- Sapancalı, Faruk (2008). Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar'. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*.
- Seçer, Barış (2008). Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 146.
- Serter, Nur (1993). Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme. *İstanbul Üniversitesi Yayınları*(Yayın No: 3697), s. 43.
- Sürücü, Mustafa (2014). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri. *Uzmanlık Tezi*. Ankara.
- Sipahi, Beril; Yurtkoru, S.; Çinko M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, Begüm & Sevimli, Yeliz (2013). Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İŞKUR'UN Önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırma Dergisi*, 5(1).
- Şahin, İsmail (2008, Aralık). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar*(3), 66.
- Şen, Mustafa (2015). İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Tanrıverdi, Haluk;Arif, Yılmaz (2017). Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 622.
- Tansel, Aysıt (2012, Kasım). 2050'ye Doğru Nüfus Bilimi ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış. *TÜSİAD 40*(Yayın No:TÜSİAD-T/2012-11/536), s. 19.

- Taş, H Yunus (2011, Şubat). İŞKUR'UN Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları*(61).
- Tiryaki, Mustafa (2007). AB Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. *İŞKUR Uzmanlık Tezi*. Ankara.
- Tokol, Tuncel; Sabuncuoğlu Zeyyat (2001). *İşletme*. Bursa: Ezgi Yayınları.
- Tuncay, A Can (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (14 b.). İstanbul: Beta Basım.
- Tutkun, Ömer F (2008). Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar. *Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar*, 41(1), 263.
- Türcan, Şerife Özsuca (2003). *Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Uluatam, Özhan (1998). *Makro İktisat*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Unay, Cafer (1996). *Makro Ekonomi* (6. b.). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Unay, Cafer (2001). *Makro Ekonomi*. Bursa: Livane Basım.
- Ülgener, Sabri F (1991). *Milli Gelir –İstihdam ve İktisadi Büyüme* (7. Baskı b.). İstanbul: Der Yayınları.
- Üstünel, Besim (1975). *Makro Ekonomi*. Ankara: Kurtuluş Matbaa.
- Yanuk, Bengi İlhan (2012, Temmuz). İşsizlik Oranlarına Yaş Gruplarına Göre Bakış. *Araştırma Notu 12-01*, 2.
- Yıldız, Kemal (2016). 2008 Krizinden Günümüze İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt:12, Sayı:27.
- Yüksel, İhsan (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(3), 257.
- Zaim, Sabahaddin (1996). *Çalışma Ekonomisi* (6. b.). Bursa: Etkin Kitabevi.
- Zaim, Sabahaddin (1997). *Çalışma Ekonomisi* (10. b.). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zergeroğlu, İhsan İnal (2004). Türkiye'deki İşgücü Piyasasının Yapısı ve Ankara İli Örneği. 3. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

## İnternet Kaynakları

- Bloomberg. (28, Aralık 2016). İş Dünyası 2017'den Umutlu,<https://www.bloomberght.com/haberler/haber/1966995-is-dunyasi-2017den-umutlu>, (Erişim Tarihi: 28.04.2018).
- Celasun, D. T. *Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Büyüme: OECD Ülkeleri ve Türkiye*.[http://www.academia.edu/6856512/Kad%C4%B1nlar%C4%B1n\\_%C4%B0%C5%9F\\_G%C3%BCc%C3%BCne\\_Kat%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1\\_ve\\_B%C3%BCy%C3%BCme\\_OECD\\_%C3%9Clkeleri\\_ve\\_T%C3%BCrkiye](http://www.academia.edu/6856512/Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_%C4%B0%C5%9F_G%C3%BCc%C3%BCne_Kat%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1_ve_B%C3%BCy%C3%BCme_OECD_%C3%9Clkeleri_ve_T%C3%BCrkiye), (Erişim Tarihi: 15.03.2017).
- Dinççağ, A. (2011). OECD Beceri Stratejisi ve UMEM Projesi. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV).  
[http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD\\_Beceri\\_Stratejisi\\_ve\\_UMEM\\_Projesi.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/1325252508-2.OECD_Beceri_Stratejisi_ve_UMEM_Projesi.pdf), (Erişim Tarihi: 18.03.2017).
- Dokuz Eylül Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı.  
<http://strateji.deu.edu.tr/kalite-hedefi-raporlari/>
- Duran, A. E. (2017, Temmuz 14). *Darbe Girişimi Türkiye Ekonomisini Nasıl Etkiledi ?*.  
<http://www.dw.com/tr/darbe-giri%C5%9Fimi-t%C3%BCrkiye-ekonomisini-nas%C4%B1-etkiledi/a-39687394>, (Erişim Tarihi: 26.03.2018).
- DW. Türkiye'de İşsizlik Oranı 7 Yılın Zirvesinde.  
<http://www.dw.com/tr/t%C3%BCrkiyede-i%C5%9Fsizlik-oran%C4%B1-7-y%C4%B1l-zirvesinde/a-37947163>, (Erişim Tarihi: 15.03.2017).
- EKODIALOG.COM. Temel Kavramlar. Özgün Ekonomi ve Makale Arşivi:  
[http://www.ekodialog.com/isletme\\_ekonomisi/temel\\_kavramlar.html](http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/temel_kavramlar.html), (Erişim Tarihi: 21.11.2013).
- Ercan, H. (2011). Türkiye'de Mesleki Görünüm. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları.  
[http://www.undp.org/content/dam/Türkiye/docs/projectdocuments/PovRed/MDG\\_F\\_1928/UNDP-TR-YEM\\_Mesleki%20Gorunum\\_Basim\\_TR.pdf](http://www.undp.org/content/dam/Türkiye/docs/projectdocuments/PovRed/MDG_F_1928/UNDP-TR-YEM_Mesleki%20Gorunum_Basim_TR.pdf), (Erişim Tarihi: 03.04.2018).
- Esen, E. (2016, Temmuz 9). *OECD raporu: İstihdam oranının en düşük olduğu Türkiye, işsizlikte beşinci sırada*. (İ. S. Meclisi, Prodüktör)  
[http://www.guvenlialisma.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17594:oced-raporu-istihdam-oraninin-en-dusuk-oldugu-turkiye-issizlikte-besinci-sirada&catid=130:makaleler&Itemid=240](http://www.guvenlialisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=17594:oced-raporu-istihdam-oraninin-en-dusuk-oldugu-turkiye-issizlikte-besinci-sirada&catid=130:makaleler&Itemid=240), (Erişim Tarihi: 15.03.2017).
- GAP 2 Projesi. file:///C:/Users/hp/Downloads/GAP%202%20Projesi%20(1).pdf, (Erişim Tarihi: 17.03.201).

GAP Nedir?. T.C. Kalkınma Bakanlığı.<http://www.gap.gov.tr/gap-nedir-sayfa-1.html>, (Erişim Tarihi: 17.03.2017).

İŞKUR. (2003, Haziran 10). İş Kanunu(4857 S. K.). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>, (Erişim Tarihi: 12.04.2016).

İŞKUR. (2008, Aralık 31). İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği. (27097). Resmi Gazete.<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/12/20081231M6-2.htm>, (Erişim Tarihi: 22.05.2016).

İŞKUR. (2009). V. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: İŞKUR. <http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor-bulten/genel-kurul-karar-ve-raporlar%C4%B1/5.%20Genel%20Kurul%20Raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 23.01.2014)

İŞKUR. (2011). Faaliyet Raporu.<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/raporlar/>, (Erişim Tarihi: 15.05.2016).

İŞKUR. (2012). 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı. İŞKUR, Ankara.<https://media.iskur.gov.tr/15258/2013-2017-donemi-stratejik-plani.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.05.2016).

İŞKUR. (2012). Faaliyet Raporu.<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/raporlar/>, (Erişim Tarihi: 20.05.2016).

İŞKUR. (2013). Aktif İşgücü Hizmetleri Genelgesi. [https://media.iskur.gov.tr/16794/degisiklikler-islenmis-aktif-iscucu-hizmetleri-genelgesi-2013-1-1\\_22o6.pdf](https://media.iskur.gov.tr/16794/degisiklikler-islenmis-aktif-iscucu-hizmetleri-genelgesi-2013-1-1_22o6.pdf), (Erişim Tarihi: 12.03.2016).

İŞKUR. (2013, Mart 12). Aktif İşgücü Yönetmeliği. (28585). Resmi Gazete.<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181116-2.htm>, (Erişim Tarihi: 22.05.2016).

İŞKUR. (2017). Faaliyet Raporu. İŞKUR. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>(Erişim Tarihi: 17.03.2018)

İŞKUR. (2017, Aralık). Aylık Haber Bültenleri. İŞKUR. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>Erişim Tarihi: 16.03.2018)

İŞKUR. <http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9Fitim.aspx>, (Erişim Tarihi: 06.04.2018).

İŞKUR. İşsizlikle Mücadelede Aktif İşgücü Hizmetleri, İŞKUR El Kitabı. <http://www.iskur.gov.tr/trtr/isarayan/aktifiscucuprogramlari/im.aspx>, (Erişim Tarihi: 28.03.2016).

- İŞKUR. 3. Genel Kurul Raporu. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/raporlar/>, (Erişim Tarihi:
- İŞKUR. *Aktif İşgücü Programları*. <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>, (Erişim Tarihi: 12.10.2014).
- İŞKUR. *El Broşürleri*. [http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/isarayan/aig\\_prog/mek.pdf](http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/isarayan/aig_prog/mek.pdf), (Erişim Tarihi: 13.10.2014).
- T24 Bağımsız İnternet Gazetesi. *İşsizlik Neden Artıyor?*. <http://t24.com.tr/haber/mahfi-egilmez-yazdi-issizlik-neden-artiyor,389441>, (Erişim Tarihi: 17.02.2017).
- İşsizlik Sigortası Kanunu(4447 S. K.). (1999, Eylül 8). Resmi Gazete(23810). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, (Erişim Tarihi: 05.03.2018).
- Key Differences*. <https://keydifferences.com/difference-between-occupation-and-profession.html>, (Erişim Tarihi: 27.03.2018).
- KMU. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*, <http://sbe.kmu.edu.tr/userfiles/file/tezler/isletme/Sema%20Bet%C3%BCI%20azakl%C4%B1.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.12.2013).
- OECD. *Employment Outlook 2012*, [https://www.oecd.org/els/emp/EMO2012%20Eng\\_Chapter%201.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/EMO2012%20Eng_Chapter%201.pdf)  
Özkaplan, N. *İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması*. [http://ekonomikyaklasim.org/pdfs2/EYD\\_V10\\_N32\\_A03.pdf](http://ekonomikyaklasim.org/pdfs2/EYD_V10_N32_A03.pdf), (Erişim Tarihi: 12.12.2013).
- Özgün Ekonomi ve Makale Arşivi*. (2013, Kasım 21). [http://www.ekodialog.com/isletme\\_ekonomisi/temel\\_kavramlar.html](http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/temel_kavramlar.html), (Erişim Tarihi: 21.11.2013).
- Principles of Entrepreneurship: What Is Entrepreneurship? (2007). U.S. Department of State/Bureau of International Information Programs. [https://www.saylor.org/site/wp-content/uploads/2012/12/bus305-1.1\\_What-Is-Entrepreneurship.pdf](https://www.saylor.org/site/wp-content/uploads/2012/12/bus305-1.1_What-Is-Entrepreneurship.pdf), (Erişim Tarihi: 17.03.2016).
- SGK. Sosyal Güvenlik Kurumu: <http://www.sgk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 21.12.2013).
- TÜİK. (2013, Şubat). *Nüfus Projeksiyonları 2013-2075*. <file:///C:/Users/LG/Desktop/YORUM%202013-2075.htm>, Erişim Tarihi: 05.03.2016).
- TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*. tuik.gov.tr: <https://biruni.tuik.gov.tr/gosterge/?locale=tr>, (Erişim Tarihi:14.04.2017).

- TÜİK. (2018, Şubat 15). *Kasım 2017 Haber Bülteni*. [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr): <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do>, (Erişim Tarihi: 23.02.2018).
- TÜİK. *İşgücü İstatistikleri*. [biruni.tuik.gov.tr: https://biruni.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul](https://biruni.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul), (Erişim Tarihi: 14.04.2018).
- University, M. M. Job Shadowing Guidelines,. [https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Job\\_Shadowing\\_Guidelines.pdf](https://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Job_Shadowing_Guidelines.pdf), (Erişim Tarihi: 16.07.2018).

### **Diğer Kaynaklar**

- Bankası, D. (Ağustos, 2013). *Türkiye: İŞKUR Mesleki Eğitim Programlarının Etki Değerlendirmesi*. Dünya Bankası Raporu(82306-TR).
- DPT. (2007). *Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013*. DPT. Ankara: İşgücü Piyasası, Özel İhtisas Komisyonu Raporu.
- İŞKUR. (2012). *1946-2011 Düünden Bugüne İŞKUR*. Ankara: Lazer Ofset Matbaası.
- İŞKUR. (2014). Avrupa İstihdam Stratejisi'nin Ulusal İstihdam Stratejisine Yansımaları. *İstihdamda 3İ*(14).
- İŞKUR. 9. Genel Kurul Raporu.
- Özelleştirme Kanunu(4046 S. K.). (1994, Kasım 27). (22124). Resmi Gazete.
- TÜRK-İŞ. (1952). Türkiye'nin Uygulaması Gereken İstihdam Politikaları ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri. *TÜRK-İŞ*, 1.
- Türkiye İş Kurumu Kanunu (4904 S.K.). (2003, Temmuz 5). Resmi Gazete.
- TÜSİAD. (2004, Aralık). Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik,. *TÜSİAD*, s. 29.
- (2013). *Yıllık Ekonomik Rapor*. Maliye Bakanlığı.

## EKLER

### İŞBAŞINDA EĞİTİMİN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK ANKET FORMU

#### Değerli Katılımcı;

Bu anket; İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarına katılan katılımcıların, programdan ve programın düzenlendiği işyeri ortamından memnuniyetlerini ölçmek için hazırlanmıştır. Anket üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölüm; demografik özellikleriniz ile ilgili maddelerden, ikinci bölüm işbaşı eğitim programı ile ilgili maddelerden, üçüncü bölüm; işyeri ortamı ile ilgili maddelerden oluşmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması, anket maddelerine vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Lütfen anketin sonuna kadar tüm maddeleri cevaplandırınız ve her bir maddeyi diğer maddelerden bağımsız olarak değerlendiriniz. Vereceğiniz cevaplar sadece araştırma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Anketlere Ad-Soyad yazılmayacaktır.

Ankete katıldığınız için teşekkür ederiz.

**Dr. Öğretim Üyesi Mukaddes ÇELİK**

**Özge Can MERAL UYAR**  
**Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi**  
**Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi**

#### I.DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

##### 1. Cinsiyetiniz

Kadın <sub>1</sub> Erkek <sub>2</sub>

##### 2. Yaşınız

15-20 <sub>1</sub> 21-26 <sub>2</sub> 27-32 <sub>3</sub> 33-38 <sub>4</sub> 39+... <sub>5</sub>

##### 3. Medeni Haliniz

Bekar <sub>1</sub> Evli <sub>2</sub> Boşanmış / Dul <sub>3</sub>

##### 4. Öğrenim Durumunuz :

İlkokul <input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	İlköğretim <input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Lise Mezun <input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	Lise Öğrenci (Açık Öğretim) <input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Lisans Mezun <input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	Lisans Öğrenci <input type="checkbox"/> <sub>6</sub>	Yüksek Lisans Mezun <input type="checkbox"/> <sub>7</sub>	
YL Öğrenci <input type="checkbox"/> <sub>8</sub>	Doktora Mezun <input type="checkbox"/> <sub>9</sub>	Doktora Öğrenci <input type="checkbox"/> <sub>10</sub>	

##### 5. Çocuğunuz var mı?

Evet <sub>1</sub> Hayır <sub>2</sub>

##### 6. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programı hangi meslek grubundadır?

.....



7. Mezun olduğunuz bölüm ile staj yaptığınız bölüm arasında bağlantı var mı?

Evet <sub>1</sub> Hayır <sub>2</sub>

8. İşbaşı Eğitim Programına katılmadan önce, iş bulma sıkıntısı yaşadınız mı?

Evet <sub>1</sub> Hayır <sub>2</sub>

9. Haftalık çalışma saatinizin 45 saati aştığı zamanlar oluyor mu?

Evet <sub>1</sub> Hayır <sub>2</sub>

10. Katıldığınız İşbaşı Eğitim Programından aylık kazancınız ne kadardır?

600-1000 TL <sub>1</sub> 1001-1400 TL <sub>2</sub> 1401-1800 TL <sub>3</sub> 1801-2200 TL <sub>4</sub> 2201 ve üzeri <sub>5</sub>

## II. İŞKUR İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri katılma derecenize göre işaretleyiniz.

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

1. İşbaşı eğitim Programı iş yaşamına hazırlamaktadır.	①	②	③	④	⑤
2. İEP çalışma hayatı içinden referans kazandırmaktadır.	①	②	③	④	⑤
3. İEP eğitim gördüğüm meslekle ilgili iş ilanlarına yeterli yetkinlikle başvurmamı sağlamaktadır.	①	②	③	④	⑤
4. İEP iş arama becerilerimi arttırmaktadır.	①	②	③	④	⑤
5. İşbaşı Eğitim Programı beni motive etmektedir.	①	②	③	④	⑤
6. İşbaşı Eğitim Programı kendime güvenimi arttırmaktadır.	①	②	③	④	⑤
7. Katıldığım işbaşı eğitim programını başarı ile bitireceğime inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
8. İEP istihdam edilebilmem için gerekli mesleki yeterliliği kazandırmaktadır.	①	②	③	④	⑤

## III. İŞYERİ ORTAMI İLE İLGİLİ MADDELER

Lütfen aşağıdaki ifadeleri katılma derecenize göre işaretleyiniz.

1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum

1. Performansımın değerlendirilmesinde adil davranılır.	①	②	③	④	⑤
2. Çalışma ortamım huzurludur.	①	②	③	④	⑤
3. İşyerine severek ve istekli geliyorum.	①	②	③	④	⑤
4. Yöneticilerim bana değer verir.	①	②	③	④	⑤
5. Mobbinge (psikolojik yıldırma) maruz kalmadım.	①	②	③	④	⑤
6. Karşılaştığım sorunlar yöneticilerim tarafından dikkate alınır.	①	②	③	④	⑤
7. İşbaşındayken iş ile ilgili bir eksiklik ya da hata yaptığımda, hoşgörülü bir şekilde yönlendirilirim.	①	②	③	④	⑤
8. Çalışma arkadaşlarımdan bana karşı tutum ve davranışları olumlu yöndedir.	①	②	③	④	⑤
9. Bölümüm ile ilgili olmayan, daha basit işler de çalışmam talep edilmez.	①	②	③	④	⑤
10. İhtiyaç duyduğum ekipman malzemesini rahatlıkla kullanabilirim.	①	②	③	④	⑤
11. İşyerinde kullandığım malzeme, donanım yeterlidir.	①	②	③	④	⑤
12. İşyeri ortamı mesleki yeterliliğimi geliştirmek için uygundur.	①	②	③	④	⑤

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı,Adı :MERAL UYAR, Özge Can  
Uyruğu :TC  
E-mail :ozgecan\_meral@hotmail.com

### Eğitim

<i>Derece</i>	<i>Eğitim Birimi</i>	<i>Mezuniyet Tarihi</i>
Yüksek Lisans	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi /SBE	2019
Lisans	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi /İİBF	2012

### İş Deneyimi

<i>Yıl</i>	<i>Yer</i>	<i>Görev</i>
------------	------------	--------------

### Yabancı Dil

İngilizce İyi