



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİNİN GİRİŞİMCİLİK
ÜZERİNE ETKİSİ: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Dilan ÖRENÇ

Tez Danışmanları

Prof. Dr. Suat UĞUR

Dr. Öğr. Üyesi Canan Öykü DÖNMEZ KARA

Çanakkale - 2019



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİNİN GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE
ETKİSİ: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Dilan ÖRENÇ**

**Tez Danışmanları
Prof. Dr. Suat UĞUR
Dr. Öğr. Üyesi
Canan Öykü DÖNMEZ
KARA**

ÇANAKKALE – 2019

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Üzerine Etkisi: Çanakkale İli Örneği” 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.

14/02/2019

Dilan ÖRENÇ



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Dilan ÖRENÇ' e ait UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİNİN GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE ETKİSİ; ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üyeler

İmza

Prof. Dr. Suat UĞUR
(Danışman)

Doç. Dr. Tuncay YILMAZ

Dr. Öğr. Üyesi Ebru
KANYILMAZ POLAT

Tez No : 10235279
Tez Savunma Tarihi : 14.01.2019

ONAY

Doç. Dr. Şerif KÖRKMAZ

Enstitü Müdürü

19/01/2019

ÖZET

UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİNİN GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Dünyada işsizlikle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, işsizliğin son yıllarda giderek arttığı ve ülkeler arası gelişmişlik seviyesi fark etmeksizin yayılmakta olduğu gözlemlenmektedir. Devletler, işsizliğin azaltılması, istihdamın artırılması ve korunmasını sağlamayı hedefler. Hedeflerini gerçekleştirebilmek için çeşitli politikalar düzenleyerek önlem alırlar. Girişimciliğin yaygınlaştırılması da bu yöntemlerden biridir. Girişimciliğin teşvik edilmesi amacıyla çeşitli eğitimler verilmektedir. Eğitimlerin başında da Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi gelmektedir.

Uzun süre işsizlikle mücadele eden birey, devlet desteği ile bu süreci sonlandırmaktadır. Girişimciliğin yaygınlaştırılması ve istihdam düzeyinin artırılması adına devlet İŞKUR ve KOSGEB iş birliğinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi düzenlemektedir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi ile bireyler hem işletmelerini kurmak üzerine hem de girişimcilik üzerine eğitimler alır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesinde İŞKUR ve KOSGEB projesi olan Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin başarısını incelemektir. Aynı zamanda programa katılan girişimciler üzerindeki etkisi, girişimciliğin teşvik edilmesi ve yaygınlaştırılmasında sağladığı etkiyi belirlemektir. Tez çalışmasında, programa katılan girişimcilerin görüşleri üzerinden programın başarısı irdelenmektedir. Araştırmaya katılan girişimciler, Çanakkale ilinde bulunan girişimciler arasından seçilmektedir. Araştırmada girişimcilerin programdan faydalanma süreçleri ortaya konulmaktadır. Sonuç olarak girişimcilerin aldıkları eğitimlerin çalışma hayatına atılmalarını kolaylaştırdığı ve desteklediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler; İşsizlik, İstihdam, Girişimcilik, İŞKUR, KOSGEB

ABSTRACT

**THE IMPACT OF APPLIED ENTREPRENEURSHIP EDUCATION
ON ENTREPRENEURSHIP:
THE CASE OF ÇANAKKALE PROVINCE**

When the researches about unemployment in the world are examined, it is observed that unemployment has increased in recent years and it is spreading regardless of the level of development among countries. As in every economy, unemployed individuals have long job search periods in our country. States aim to reduce unemployment, increase employment and ensure protection. In order to achieve their goals, they take measures by organizing various policies. These promotion of entrepreneurship is one of these methods. Applied Entrepreneurship Education is the most comprehensive study to promote entrepreneurship. Through Applied Entrepreneurship Education, it is aimed to become an entrepreneurial culture.

The individual who struggles with unemployment in the way term, ends this process with the support of the state. In order to promote entrepreneurship and to increase the level of employment, the government organizes Applied Entrepreneurship Education in cooperation with İŞKUR and KOSGEB. With Applied Entrepreneurship Education, individuals receive trainings on both entrepreneurial and self-employment. The aim of this study is to examine the success of Applied Entrepreneurship Education, which is the İŞKUR and KOSGEB project in supporting entrepreneurship studies in Turkey. At the same time, the impact that entrepreneurship has on promoting and spreading. In the thesis study, the success of the program is examined through the views of the entrepreneurs participating in the program. The individuals involved in the survey are selected among the entrepreneurs in the province of Çanakkale. The research reveals the process of benefiting entrepreneurs from the program. As a result, it was determined that the trainings received by entrepreneurs facilitated and supported to be put into working life.

Keywords; Unemployment, Employment, Entrepreneurship, İŞKUR, KOSGEB

ÖNSÖZ

Tez çalışmasında Türkiye’de girişimcilik alanında düzenlenen çalışmaların arasından Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasında etkisini ve program sonucunda işletmesini oluşturan girişimcilere sağlanan fayda incelenmek istenmiştir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin bütün basamaklarında yer almış girişimcilerin, işletmelerinin oluşumunda karşılaştıkları olumlu ve olumsuz durumların açıklanması amacıyla Çanakkale ilinde girişimcilik yapan bireylerle konuyla ilgili olarak derinlemesine mülakat yapılmış ve elde edilen veriler bu anlamda değerlendirilmiştir.

Çalışmamın her basamağında bana destek olan tez danışmanlarım değerli hocalarım Sn. Prof. Dr. Suat UĞUR’a ve Sn. Dr. Öğr. Üyesi Canan Öykü DÖNMEZ KARA’ya teşekkür ederim. Çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen Çanakkale KOSGEB İl Müdürlüğü ve Çanakkale İŞKUR İl Müdürlüğüne, kıymetli arkadaşlarıma, maddi ve manevi destekleri ile yanımda olan sevgili aileme teşekkür ederim.

Dilan ÖRENÇ
ÇANAKKALE

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	x
TABLolar.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK, İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK

1.1. İşsizlik.....	4
1.1.1. İşsizlik Kavramı	4
1.1.2. İşsizliğin Önemi	6
1.1.3. İşsizlik Türleri	7
1.1.3.1. Açık İşsizlik.....	8
1.1.3.1.1. Mevsimlik İşsizlik.....	8
1.1.3.1.2. Yapısal İşsizlik.....	9
1.1.3.1.3. Konjonktürel İşsizlik.....	11
1.1.3.1.4. Geçici İşsizlik.....	12
1.1.3.1.5. Teknolojik İşsizlik.....	13
1.1.3.2. Gizli İşsizlik	14
1.1.3.3. Sürekli Durgunluk	15
1.1.4. Genç İşsizliği Kavramı ve İçeriği.....	16
1.1.4.1. Genç İşsizlik Teorileri.....	18
1.1.4.1.1. İş Arama Teorisi.....	18
1.1.4.1.2. İşten Çıkarma Teorisi.....	19
1.1.4.1.3. Yaşam Süreci Teorisi.....	19
1.1.4.1.4. Trend Teorisi.....	20
1.1.4.1.5. Sıra İşsizlik Teorisi.....	20
1.1.4.2. Genç İşsizliğin Nedenleri.....	20
1.1.5. Türkiye’de İşsizlik	21
1.2. İstihdam	24

1.2.1. İstihdam Kavramı.....	24
1.2.2. İstihdam Türleri	25
1.2.2.1. Tam İstihdam	25
1.2.2.2. Eksik İstihdam.....	26
1.2.2.3. Aşırı İstihdam	27
1.2.3 İstihdam Politikaları	27
1.2.3.1. Aktif İstihdam Politikaları	28
1.2.3.1.1. Ücret ve İstihdam Yardımları	29
1.2.3.1.2. Kendi İşini Yaratma Programları	30
1.2.3.1.3. Mesleki Eğitim Fırsatları	30
1.2.3.1.4. Kamu Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri	31
1.2.3.1.5. Direkt Kamu İstihdamı ve Diğer Önlemler	32
1.2.3.2. Pasif İstihdam Politikaları	32
1.2.3.2.1. İşsizlik Sigortası	33
1.2.3.2.2. İşsizlik Yardımı	33
1.2.3.2.3. Kıdem Tazminatı	34
1.2.3.2.4. Erken Emeklilik	35
1.2.4. Türkiye’de İstihdamın Genel Görünümü	35
1.3. Girişimcilik	37
1.3.1. Girişimcilik Kavramı	37
1.3.2. Girişimcilik Türleri	40
1.3.2.1. İç Girişimcilik	40
1.3.2.2. Kurumsal Girişimcilik	41
1.3.2.3. Teknoloji Girişimciliği	41
1.3.2.4. Kamu Girişimciliği	42
1.3.2.5. Kadın Girişimciliği	42
1.3.2.6. Fırsat Girişimciliği	43
1.3.2.7. Sosyal Girişimcilik	43
1.3.2.8. Yaratıcı Girişimcilik	43
1.3.3. Türkiye’de Girişimciliğin Genel Görünümü.....	44

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞININ YÜRÜTTÜĞÜ

ÇALIŞMALAR

2.1. TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR).....	47
2.1.1. Kuruluşu ve Tarihçesi	47
2.1.2. Hukuki ve İdari Yapısı.....	50
2.1.3. İŞKUR'un Görevleri	50
2.1.4. İŞKUR Tarafından Sunulan Hizmetler	52
2.1.4.1. İşbaşı Eğitim Programları	53
2.1.4.2. Mesleki Eğitim Kursları	53
2.1.4.2.1. İstihdam Garantili Kurslar	54
2.1.4.2.2. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları	55
2.1.4.2.3. Hükümlülere ve Eski Hükümlülere Yönelik Eğitim Kurslar.....	55
2.1.4.2.4. Artı İstihdam Desteği	56
2.1.4.2.5. Toplum Yararına Programları	56
2.1.4.3. İŞKUR'un Girişimcilik Eğitimleri	58
2.2. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI (KOSGEB).....	60
2.2.1. Tarihçe	60
2.2.2. Organları	62
2.2.2.1. Genel Kurul	62
2.2.2.2. İcra Komitesi	63
2.2.2.3. Başkanlık	63
2.2.3. Görevleri	63
2.2.4. KOSGEB 'in Sağladığı Destekler	64
2.2.4.1. Genel Destek Programı	65
2.2.4.2. Proje Destek Programı	67
2.2.4.3. ARGE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama	67
2.2.4.4. İş birliği-Güç Birliği Destek Programı	67
2.2.4.5. Tematik Proje Desteği	67
2.2.5. KOSGEB Girişimcilik Destekleri	68

2.2.5.1. Girişimcilik Destek Programı.....	68
2.2.5.1.1. Yeni Girişimci Desteği	69
2.2.5.1.2. Genç Girişimci Desteği.....	70
2.2.5.1.3. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi	70
2.2.5.2. Girişimciliği Geliştirme Destek Programı.....	71
2.3 İŞKUR ve KOSGEB İş birliği	73

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİNİNİ ALAN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Problemi	76
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	77
3.3 Araştırma Yöntemi	78
3.4 Verilerin Toplanması	79
3.5 Bulgular	80
3.5.1. Katılımcıların Mesleki Geçmişlerine İlişkin Bulgular	82
3.5.2. Katılımcıların Kariyer Hedeflerine İlişkin Bulgular.....	84
3.5.3. Katılımcıların Girişimcilik Kararı Almasında İŞKUR ve KOSGEB 'in Etkisine İlişkin Bulgular.....	86
3.5.4. Girişimcilik Eğitiminden Haberdar Olma Şekillerine Yönelik Bulgular.....	87
3.5.5. Katılımcıların İŞKUR'a Yönelik Deneyimlerine İlişkin Bulgular.....	88
3.5.6. Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular.....	90
3.5.7. Katılımcıların Girişimcilik Eğitiminin Süresine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	92
3.5.8. Katılımcıların İŞKUR Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	93
3.5.9. Katılımcıların KOSGEB 'e Yönelik Deneyimlerine İlişkin Bulgular.....	95
3.5.10. Girişimcilik Eğitiminin KOSGEB Desteklerinden Faydalanma Üzerindeki Katkısına İlişkin Bulgular.....	97

3.5.11. Katılımcıların İŞKUR ile Çalışmaya Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	98
3.5.12. Katılımcıların Girişimci Olma Süreçlerinde Karşılaştıkları Zorluklara İlişkin Bulgular.....	99
3.5.13. Katılımcıların KOSGEB Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular...	102
3.5.14. Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin Girişimciliğin Gelişmesinde Sağladığı Katkıya İlişkin Bulgular.....	103
3.5.15. Katılımcıların Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, İŞKUR ve KOSGEB Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	104
SONUÇ	107
KAYNAKÇA.....	116
EKLER	129
EK 1. Görüşme Soruları	129
ÖZGEÇMİŞ	130

KISALTMALAR

BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
NEETS	: No Employed or In Education or Training (Meslekte, İşte ve Eğitimde Yer Almayanlar)
OECD	: Organization for Economic Cooperation and Development (İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı)
TAEM	: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: 2016-2018 Yılları Arasında İŞKUR Girişimcilik Eğitiminde Ortaya Çıkan Kurs ve Kursiyer Sayısına İlişkin Dağılım.....	74
Tablo 3.2: Araştırmaya Katılan Girişimcilerin Yaş Dağılımı.....	80
Tablo 3.3: Araştırmaya Katılan Girişimcilerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	81
Tablo 3.4: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	82
Tablo 3.5: Girişimcilerin Daha Önceki İş Durumlarının Dağılımı	83
Tablo 3.6: Girişimcilerin Kariyer Hedeflerine İlişkin Dağılım	84
Tablo 3.7: Girişimciliğe Yönelmede Etkilenilen Hususlara İlişkin Dağılım.....	86
Tablo 3.8: Girişimcilerin Kurstan Haberdar Olma Şekillerine İlişkin Dağılım.....	87
Tablo 3.9: Kurstan Yararlanma Sürecine İlişkin Dağılım.....	88
Tablo 3.10: Alınan Eğitimin Kullanılmasına İlişkin Dağılım.....	90
Tablo 3.11: Girişimcilerin Kurs Sürelerine Yönelik Dağılım	92
Tablo 3.12: Girişimcilerin İŞKUR'a Yönelik Bakış Açılarının Dağılımı	94
Tablo 3.13: Girişimcilerin Yaşadıkları Sorunlar Üzerinden Dağılımı.....	95
Tablo 3.14: Kişilerin KOSGEB'e Başvuru Sürecine Yönelik Görüşlerinin Dağılımı.....	97
Tablo 3.15: Girişimcileri İşletme Kuruluş Dönemine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı...99	
Tablo 3.16: Katılımcıların KOSGEB'e Yönelik Memnuniyetlerinin Dağılımı.....	102

GİRİŞ

Dünya ekonomilerinin bir çoğunda işsizlik önemli bir sorun haline gelmiştir. İşsizlik gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun ortaya çıktığı ülkede problemler yaratan bir kavramdır. İşsizlik tanımları da kavramdaki hızlı değişim ile birlikte esnek hale getirmiştir.

İşsizliği önemli yapan ortaya çıkardığı sonuçlardır. İşsizlik ile birlikte sosyal ve ekonomik problemler ortaya çıkar. İşsizlik, bireysel bir sorun olarak görülmektedir. İş sahibi olmayan birey, bu durumdan en fazla etkilenen kişi olarak görülürken, işsizliğin olumsuz sonuçlarını tek başına yaşamaz. Başta bakmakla yükümlü oldukları kişilerle birlikte olmak üzere, bulunduğu ülke ekonomisinde de olumsuz etki yaratmaktadır. Türleri açısından çeşitlik gösteren işsizlik sorunu, her bölgenin sosyal ve ekonomik özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.

18. yüzyıldan sonra sanayi devriminin etkisiyle işsizliğe çözüm önerileri aranmaya başlanmıştır. Ekonomik ve sosyal çeşitliliklerin ortak bir sorun altında toplandığı günümüzde, çözüm arayışlarına çeşitli alternatifler eklenmektedir. Devlet, vatandaşlarının işsizlik sorununu çözmek için sağladığı desteklerde ilk adımı, iş arama sürecine ayırmıştır. İlk resmi çalışmalar mevcut durum üzerine yaşanmıştır. İşsizlikle mücadele döneminde aktif ve pasif politikaları geliştirmiştir. Devlet, ekonomik verileri düzenlemek için işsizliğin önlenmesini amaçlamaktadır. İşsizliğin sonlandırılması için yapılan en temel ve başarılı çalışma, istihdam yaratmak üzerine olacaktır. İstihdam artışını sağlayan politikaların desteklenmesi gereklidir. İstihdam sağlamak konusunda devletin gerçekleştirdiği çalışmalar yetersiz kalabilir ya da talebi karşılanması mümkün olmayabilir.

İşsizliğin yoğun olarak yaşandığı ülkelerde girişimciliğin bir iş fırsatı olarak görülmesi mümkündür. Devletlerin politikalarla girişimciliğe destek verdiği, düzenlenen eğitimlerin giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Girişimcinin eğitim ve sermaye üzerinden desteklenmesi ile kurulan işletmelerin uzun dönemler boyunca ayakta kalması beklenmektedir.

Girişimcilik, çeşitli özelliklerle açıklanan bir kavramdır. Girişimcinin sahip olduğu yetenekler her bireyde mevcut değildir. Herkesin girişimci özellikler taşıması, girişimcilik özellikleri taşıyan kişilerin desteklenmesi ihtiyacını ortaya çıkarır. Küçük ve orta ölçekli işletmeler ekonomik hayatta büyük değer taşımaktadır. Destekler ve teşvikler ile girişimci kişilerin önünü açmak ekonomik kalkınma açısından da önem taşımaktadır.

Girişimcilik, Sanayi Devriminden günümüze kadar hızla gelişmiştir. Girişimcilik, ekonomik kalkınmanın sağlanmasında başarılı adımlardan biri olduğu gibi istihdam yaratmak ve sosyal refah açısından da önemli görülmektedir. Toplumun refahı arttıkça, ülke ekonomilerinin dünya pazarındaki yeri büyüyebilecektir. Aynı zamanda ülkeye yapılacak olan yatırımlarda da artış gerçekleşecektir. Girişimciliğin bireye sağladığı faydadan yola çıkarak toplumsal fayda ve ülke ekonomisine kadar uzanan geniş bir yelpazede başarılı sonuçlar alınmaktadır.

Girişimcilere yapılacak desteklerin, bölgelerarası farklılıkları azaltmada büyük yarar sağlayabileceği düşünülmektedir. Ekonomiler içinde her bölgenin sermaye dağılımından eşit pay almadığı bir gerçektir. Bazı bölgelerin sağlayacağı verimin daha fazla olmasından dolayı aldığı yatırım miktarı daha fazla gerçekleşmektedir. Getirilerinin fazla olmasından dolayı girişimcilik, her zaman desteklenen bir faaliyet olmaktadır.

Emeğin değerlendirilmesi için düzenlenen çalışmalar olarak bilinen aktif istihdam politikaları, ekonomik ve sosyal kalkınmanın anahtarı rolündedir. Özellikle iş dünyasında dezavantajlı kesim olarak geçen; kadınlar, gençler, engelliler, eski hükümlülerin istihdamında büyük değişiklikler yaratmaktadır. Politikalar, bireylerin istihdam edilmesine öncelik tanımakta ve yasal zorunluluklarla çalışmalarını desteklemektedir.

Özellikle çalışma hayatında eşitsizliklere maruz kalmış kişiler için kendi işini kurmak, büyük bir avantaj haline gelmektedir. Şüphesiz ki işsizlikten en çok etkilenen kişiler, iş arama süreleri uzun olanlardır. İşsizlik döneminin uzunluğu bireye ekonomik ve psikolojik zararlar verdiği gibi bakmakla yükümlü olduğu kişileri ve yaşadığı toplumu olumsuz etkilemektedir. Uzun dönemler emek gücünü kullanamayan kişiler için oluşturulan girişimcilik teşvikleri, iş kuran bireye fayda sağladığı gibi oluşturabileceği yeni istihdam olanaklarıyla diğer iş arayanlar içinde fırsat demektir.

Aktif istihdam politikaları, işsizliğin önlenmesi için oluşturulan, emeğin değerlendirilmesi ve yeniden şekillendirilmesi adına projeler düzenleyen politikalarlardır. Bu çalışmada kendi işini kurmayı tercih eden bireylerin tecrübeleri üzerinden, aktif istihdam politikalarının uygulanmasını destekleyen Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'nın (KOSGEB) girişimciliği geliştirerek bireyler üzerinde yaratmış olduğu etki incelenmiştir. Girişimci olmak isteyen kişilerin teşvik edilmesinde, gerçekleştirilen başarının ortaya çıkarılmasında ve girişimcilik faaliyetlerinin yeterli desteği görüp görmediği noktasında İŞKUR ve

KOSGEB'in faaliyetlerine yer verilmiştir. Çalışmada, Aktif İstihdam Politikalarının alt başlıkları arasında yer alan, girişimciliğin desteklenmesi üzerinde durulmuştur.

Uzun süreler boyunca iş arayan ve iş bulmakta zorlanan kişiler için farklı bir destek şekli izlenmiştir. Kendi işini yaratmak isteyen kişilerin küçük ölçekli kurumlar ile çalışma hayatına yardımcı olarak ek istihdam imkânları oluşturulmuştur. İŞKUR ve KOSGEB tarafından yürütülen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, girişimcilik özellikleri taşıyan ve risk almaya hazır bireyleri desteklemek aynı zamanda dezavantajlı grubun önemli bir parçasını oluşturan gençlerin ve kadınların çalışma hayatına katılımını fark gözetmeksizin desteklemektedir. İş hayatına atılmak isteyen ve projesini oluşturmuş bireylerin gerekli sermayeye ulaşması aşamasında da programla desteklendiği görülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak işsizlik kavramı ele alınmaktadır. Kavramın tanımı, tarihsel gelişimi, türleri, nedenleri ve Türkiye'de işsizlikten bahsedilmektedir. Bölümün devamında istihdam ve girişimcilik kavramları sırası ile incelenmiştir. Öncelikli olarak kavramların tanımlanmasına yer verilmiştir. Daha sonra kavramların tarihsel gelişimleri, önemleri ve Türkiye'deki gelişimleri ortaya konulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye'de girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesinde rol oynayan iki kuruma yer verilmektedir. İŞKUR ve KOSGEB'in aktif istihdam politikalarının uygulanması sürecindeki etkinlikleri göz önünde tutulmakta ve kurumlar hakkında derinlemesine bir inceleme yapılmaktadır. Her iki kurumun ortaya çıkışı, tarihsel gelişimi, görevleri, faaliyetleri ve gerçekleştirmiş oldukları iş birliği çalışmaları açıklanmaktadır.

Son bölümde, kurumların girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması adına yapmış olduğu faaliyetlerin yeri ve önemi ele alınmaktadır. Kurumların iş birliği ile yürüttükleri Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi'nin, Türkiye'deki girişimcilik faaliyetleri üzerindeki etkiye ve önemine yer verilmektedir. Çanakkale ilinde kurumların desteği doğrultusunda kendi işyerlerini kuran 15 girişimci ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Görüşmeler kapsamında programın etkinliği ortaya konulmakta ve girişimcilerin tecrübeleri üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK, İSTİHDAM VE GİRİŞİMCİLİK

1.1. İşsizlik

İnsanlar, tarihsel süreç içerisinde geçimlerini sağlamanın yollarını aramıştır. Geçinebilmek adına gerek üretmiş gerekse tüketmiştir. Üretim ve tüketim zaman içinde farklı toplumlarda farklı boyutlarla yer almış olsa da, her zaman sürekliliğini korumuştur. Süreklilik hali, emeğin istihdamını ortaya çıkarmış, çalışan ve çalışmayan kişiler arasındaki fark zaman içinde işsizliği yaratmıştır (Özdemir vd., 2006: 67).

1.1.1. İşsizlik Kavramı

İşsizlik, çalışanlar ve çalışmaya hazır olanlar arasındaki ayrımı ortaya koymaya çalışır. Dar anlamda işsizlik, üretimin girdilerinden birisini oluşturan emek gücünden tam olarak yararlanılamaması şeklinde ifade edilir. Çalışma arzusu ve kabiliyetinde olduğu halde, devamlı ve sürekli gelir getirebilecek bir işe sahip olmayan kişiler ise işsiz olarak tanımlanmaktadır. İşsiz kavramı da işsizlik gibi iş kökünden gelir ve “kendini geçindirme durumuna sahip olmayan” anlamını taşımaktadır (Işığışık, 2011: 22).

İşsizlik, birey ve toplum açısından ayrı ayrı incelenmiş ve iki farklı tanımı yapılmış bir kavramdır. Birey açısından işsizlik, “çalışma arzusu, kabiliyetinde olup, çalışmaya hazır bir şekilde bulunduğu halde, kazanç sağlayabileceği bir işe sahip olamaması hali” olarak ifade edilmektedir. İşsizliğe toplum açısından bakıldığında, “üretimin en değerli kaynağı olan işgücünden yeterli görüldüğü oranda ve miktarda yararlanılmaması, emeğin bir kısmının boşa harcanılması hali” olarak görülmektedir (Işığışık, 2011: 23). Emeğin, üretim içindeki yerinin ve öneminin büyük olması, işsizliği karşımıza önemli bir sorun olarak çıkarmaktadır.

Klasik iktisat, işsizliği; emek talebinin emek arzundan az olması veya toplam emek arzının, emek talebini karşılayamaması durumunun meydana getirdiği bir sorun olarak görmektedir. İşsizliği teorik olarak açıklamak için, emek arzı ile emek talebinin arasındaki dengesizlik; arzın talepten fazla gerçekleşmesi ve eksik meydana gelmesi sonucunda yaşanmaktadır (Özdemir vd., 2006: 68).

İş görebilme yeteneğinde olan ve çalışmak isteyen kişilerin iş sahibi olamaması hali “işsizlik”, sorunu yaşayan bireyler ise “işsiz” olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik

tanımlanırken altı çizilmesi gereken husus, çalışabilecek durumda olduğu halde kişinin çalışmayı tercih etmemesi, bir başka ifade ile yani iradi işsiz olması halidir. İşsizlik durumu tam tersini ifade etmektedir. Birey çalışabilme yeteneğinde ve isteğindeyken, iş bulamamaktadır (Bekiroğlu, 2010: 45). Çalışma faaliyetinde bulunmayan herkes işsiz sayılmamaktadır. Bireyi, işsiz yapan iki temel özellikten bahsedilmektedir. Kişinin iş arama faaliyet gerçekleştiriyor olması ve “çalışma arzusu” taşıması gerekmektedir. Kendi rızası ile işten ayrılmış ya da iş arama yolunu denememiş kimseler için, kavram ayırt edici nitelik taşıır (Işığıcok, 2012: 24).

1954 yılında düzenlenen 8. Çalışma İstatistikçileri Toplantısı'nda benzer ifadeler eşliğinde işsizlik, belirli başlıklar altında tanımlanmıştır. Bu toplantıda işsizlik, belirli bir zaman diliminde, belirli bir yaştan daha büyük olan, aşağıdaki basamakları yerine getiren kişileri ifade etmek için kullanılmıştır. İşsizlik ifade edilirken (Işığıcok, 2012: 25),

- Hizmet akdi sonlanmış ya da belirli bir süre için ara verilmiş,
- Tanımlanan zaman süresi içinde işe başlamaya hazır durumda olan ve bir gelir karşılığında çalışmayı talep eden kişiler, daha önce işgücüne katılmamış kişiler,
- Hemen işbaşı yapmaya hazır ve herhangi bir işe sahip olmayan kişiler
- Geçici ve belirsiz bir zaman aralığında iş sahibi olup, işinden çıkarılan kişiler olarak belirlenmiştir.

Uluslararası alanda işsizlik tanımı ILO tarafından standart bir ifade ile karşılanmaktadır. ILO'nun işsizlik tanımı, genel olarak kabul gören bir tanımdır. ILO'nun işsiz tanımında (Tokol, 2017:127);

- İşi olmayan; ücretli ya da kendi hesabına çalışmayanlar
- İş arayan; belirli bir süredir iş aramak için belirli çalışmalarda bulunmuş
- İşe başlamaya hazır; tanımlanmış bir süre içinde çalışmak için hazır olanlar şeklinde ifade edilmiştir.

Türkiye'de 1980'li yılların sonundan günümüze kadar işsizlik ve istihdam oranlarının ölçümü Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilir. TÜİK, işsizlikle ilgili sayısal verilerin araştırılması ve yayınlanması için gerekli çalışmaların gerçekleştirilmesinden sorumlu tutulmuştur. Yapılan ölçümlerde esas alınan hususlar, ILO'nun yapmış olduğu tanımla da ilişkilidir (Akcan, 2016: 7).

TÜİK 'e göre işsiz, referans döneminde istihdam edilmemiş bireylerden, iş bulmak için iş arama kanallarından en az birini son dört hafta içinde kullanmış ve işbaşı yapabilme süresi en fazla iki hafta olan tüm bireylere denilmektedir (www.tuik.gov.tr). İşsizlik ayırımı yapan her iki tanım içinde, iş arama faaliyetinde bulunulması şartı aranmaktadır. Tanımda sınırlandırma yapılması, işsizlik oranının daha doğru şekilde ölçülebilmesine yardımcı olabilmektedir.

İlk ölçümlerde kullanılan yöntem geleneksel olarak değerlendirilmektedir. Sadece işsiz insanları temel alan metot, başka maddeleri değerlendirmeksizin işsizlik oranını ortaya çıkarmaktaydı. 2000'li yıllara gelindiğinde bu yöntemin araştırmacılar ve Dünya Bankası politikalarınca çok eleştiri görmesi işsiz kalan bireyin durumunun da göz önüne alınmasına neden olmuştur (Akcan, 2016: 7).

1.1.2. İşsizliğin Önemi

İşsizlik, tarihsel süreçte sosyal ve ekonomik düzeydeki farklılıklar ne olursa olsun bütün toplumların ortak sorunu haline gelmiştir. İşsizlik, Sanayi Devrimi ile ekonomik anlamda gündeme gelmiş ve sonrasında oldukça çeşitli boyutlara ulaşmıştır (Güney, 2009: 136). İnsanın geçinme ihtiyacı, çalışma kavramını ortaya çıkarmış ve oluşan işsizlik bütün toplumları etkilemiştir. Aynı zamanda bireyin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de işsizlikten etkilenmektedir (Türkcan, 2007: 4).

İşsizlik, sosyal ve toplumsal değişimlere bakılmaksızın, avcı ve toplayıcı toplumlardan, sanayi ve hatta bilgi toplumlarına kadar geniş çerçevede gözlenen bir sorundur. Ekonomik anlamda gerçek etkilerini 18. yüzyıl ortalarında gösteren işsizlik ve istihdam kavramları, her ülkenin sahip olduğu özellikler doğrultusunda şekil almaktadır. 1900'lerin başlarında gelişmekte olan ülkeler için işsizlik bir tehdit oluştururken, 1980'lerden itibaren gelişmiş ülkelerinde sorunu haline gelmiştir (Özdemir vd., 2006: 67). Ortaya çıkan bütün işsizlik sorunlarının nedenleri ve sonuçları aynı olmamaktadır.

Ülkelerde ortaya çıkan işsizlik sorununun nedenleri ve sonuçları farklılık gösterebilir. Farklı nedenler doğrultusunda meydana gelse de, gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler için işsizlik, ekonomik bir tehdittir. İşsizlik oranlarına bakıldığında sorunun giderek arttığı görülmektedir. Ekonomik krizler işsizlik oranlarını arttıran nedenlerdir. Nüfus artışının fazla olduğu gelişmemiş ülkelerde işsizliğin daha etkili yaşandığı görülmektedir (Ertuna, 2015: 54).

Günümüzde işsizlik sorununun önemini arttıran bazı nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler; küreselleşmenin etkileri, genç işsizlik, teknolojik ilerlemelerle makineleşmenin yaygınlaşması ve dünya nüfusunun hızlı artışı şeklinde özetlenebilir. Dünyada nüfus artışı oldukça hızlı yaşanmaktadır. Artan nüfus karşısında iş fırsatları yetersiz kalmaktadır. Açık işgücü için yeterli oranda çalışma ortamı bulunmamaktadır. Dengeyi sağlamak amacı ile yeni iş fırsatları yaratmak gerekmektedir (Ertuna, 2015: 70).

Bir ülkenin karşılaşılabileceği birçok sorunun ekonomik ya da sosyal etkileri ön plana çıkarken, işsizlik sorununun hem ekonomik hem de sosyal etkileri var olmaktadır. İşsizlik sorununun ekonomik etkisinin başında emeğin yeteri kadar kullanılmaması ya da hiç kullanılmamasının yarattığı kişisel etkinin, toplumdaki yansıması gelmektedir. Kişisel gelirden meydana gelen değişiklikler, milli gelirin artışında ya da azalışında etkili rol oynayacaktır (Özdemir vd., 2006: 67).

Türkiye’de işsizlik sorunuyla uzun zamandır karşı karşıya gelinmektedir. İşsizlik oranları günümüze kadar çeşitli dalgalanmalar göstermiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası işsizlik oranları bir düşüş içerisine girmiştir. Yaşanılan düşüşün iki temel nedeni vardır. Savaş sonrası zarar gören yerlerin yeniden yapılması gereksiniminden doğan işgücü ihtiyacı ve savaş döneminin üretimde azalışa neden olmasıdır. Türkiye için geçerli olan savaş sonrası düşen işsizlik oranları, dünya ekonomisine de aynı şekilde yansımıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında ekonomik gelişmelerin sağlanması, işsizliğin çözümüyle ilişkilendirilmiştir. İşsizlikle mücadele devlet politikalarından biridir. 1961 Anayasası işsizlik sorununu ilk defa konu alırken, bireylere iş arama sürecinde devletin destek vermesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Türkiye’de ortaya konan kalkınma planlarının içeriğini oluşturan temel konu işsizlik olmuştur (Akcan, 2016: 4). İşsizliğin ortaya çıkaran nedenler işsizlik türlerini ortaya çıkarmıştır. İşsizlik; işsiz olan kişiyi, ailesini ve sonuçta tüm toplumu etkilediği için ortaya çıkış nedenlerinin ve türlerinin incelenmesi gerekmektedir.

1.1.3. İşsizliğin Türleri

İşsizlik her defasında aynı sebepler sonucunda ortaya çıkmamakta ve aynı sonuçların oluşmasına sebep olmamaktadır. İşsizliğin nedenleri ve oluşumları oldukça farklıdır. Bu sebeple işsizliği farklı başlıklarla incelemek gerekmektedir (Tokol, 2017: 131). Sorunun çözülmesi aşamasında başarılı sonuçlar elde edebilmek, işsizliği ortaya çıkaran nedenlerin doğru tespit edilebilmesi ile sağlanmaktadır.

İşsizliğin, hızlı nüfus artışı, teknolojik gelişmeler, genç nüfusun yaygınlaşması gibi farklı nedenlerle ortaya çıkması, çeşitli başlıklara ayrılmasına neden olmuştur. Bölgeler arasında yaşanan nüfus değişimleri, kentleşme, eğitim gibi başlıklar işsizliğin tek bir çeşit olarak devam etmemesine neden olmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008: 50). Bir bütün olarak ele alınır işsizlik, zamanı, etkisi, ortaya çıkışı ve zararları gibi sebeplerden farklılık gösterebilir. Aynı zamanda işsizlik türlerini, yaşa, cinsiyete, eğitim durumuna, coğrafi dağılıma, meslek gruplarına, süresine ve nedenlerine göre değerlendirmek mümkündür (Sürücü, 2014: 10).

İşsizliğin sonlandırılabilmesi için işsizlik türlerinin doğru şekilde ifade edilmesi önem taşımaktadır. İşsizlik türlerinin doğru şekilde tanımlanması ve anlaşılması, sorunun çözülmesinde aydınlatıcı özellik taşımaktadır (Yılmaz ve Demirci, 2014: 829).

1.1.3.1. Açık İşsizlik

Açık İşsizlik, “çalışma isteği ve yeteneğinde olduğu durumda bile, cari ücret seviyesi üzerinden iş arayıp, bulamayan kişilerin toplamıyla elde edilen işsiz kitleyi” açıklamak üzere kullanılmaktadır. Kısacası, bireyin hayatını devam ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu geliri elde etmek üzere çalışacağı bir işin olmaması hali olarak tanımlanabilir (Bekiroğlu, 2010: 46).

Açık işsizliğin alt bir türü olarak iradi/gönüllü ve gayri-iradi/gönülsüz işsizlikten bahsedilmektedir. Geçerli olan ücret miktarı ve koşulları üzerinden çalışmak istemeyen kişilerin yaşadığı işsizlik türüne istemli/iradi işsizlik denilir. Piyasada geçerli olan ücretin ve koşulların altında çalışmak istediği halde geçici veya sürekli olarak iş bulamayan kişilerin yaşadığı işsizlik türüne istem dışı/gayri-iradi işsizlik denilmektedir (Karaca, 2012:3).

Açık işsizliğin birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler, iradi işsizliğin meydana gelmesinde önemli bir rol oynamıştır. Açık işsizliğin ortaya çıkmasında bireysel faktörlerin etkinliği kadar ekonomik ve sosyal gelişmelerde etkili olmaktadır. Ortaya çıkma sebeplerine göre açık işsizlik, teknolojik, mevsimlik, yapısal, konjonktürel ve geçici işsizlik olarak beş farklı gruba ayrılmaktadır (Isıgöç, 2011: 70).

1.1.3.1.1. Mevsimlik İşsizlik

Mevsimlik işsizlik, çeşitli sektörlerde üretim düzeyinin belirli zamanlarda artması ya da azalması ve işsizlik oranının mevsimsel olarak değişiklik göstermesidir. Tarım, turizm, inşaat gibi sektörlerin üretim düzeylerinin arttığı mevsimlerde çalışan olarak faaliyet gösteren bireylerin büyük bir kısmı bir sonraki dönem içinde işlerini kaybederler. Daha

sonraki dönemler içinde üretim düzeyi artış gösterene kadar işsizlik durumunu yaşarlar (Durak, 2011: 6).

Mevsimlik işsizlik, ekonomisi tarım odaklı ülkeler üzerinde ve tarım sektöründe oldukça yaygın görülen bir türdür. İklim değişikliklerinin yılın bazı zamanlarda çalışmaya izin vermemesi durumunda oluşmaktadır. Mal ve hizmet talebinin azalması veya mal arzının düşük oranda gerçekleşmesinin mevsimsel olarak yaşanmasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Mevsimsel işsizlik kısa süreli gerçekleşmekle birlikte hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkelerde meydana gelebilmektedir (İncekara, 2010: 7).

Mevsimlik işsizliğin iki genel sebebi bulunmaktadır. İlk olarak, işsizliğin ortaya çıkmasına direkt etki eden mevsimsel değişiklikler, hava koşulları gibi etmenlerin farklılık göstermesidir. İkinci olarak, mevsimsel işsizliği direkt olarak etkilemeyen ve daha genel olan bir diğer etki sanayinin yapısındaki olumlu gelişmeler ve mal/hizmet üzerindeki talebin değişiklikler gösterebilmesidir (İncekara, 2010: 8). Mevsimsel işsizliğin ortaya çıkışını doğal sebeplere bağlamak doğru olmaktadır. Hava koşullarında meydana gelen değişimler toplum üzerindeki satın alma alışkanlıklarını derinden etkilemektedir. Bununla birlikte bir ülkedeki gelenekler, tatiller, moda, akademik sürecin uzun ya da kısa olması gibi etmenler işsizlik üzerinde oldukça baskın bir etki göstermektedir (Türkcan, 2007: 12).

Yılın bazı dönemlerinde mevsimsel olarak işsiz kalanların yoğun olduğu ekonomilerde, bireyler işsizliğin ortaya çıktığı zamanlarda diğer sektörlerde iş bulamayacak olduklarından tek bir mevsimde çalışmayı sürekli hale getirirler. Türkiye içinde mevsimlik çalışmalar incelendiğinde; Aralık-Şubat aylarında mevsimlik işsizlik yüksek oranlarda yaşanırken, Temmuz-Ağustos döneminde en düşük seyir halinde ilerlediği gözlemlenmektedir (Özdemir vd., 2006: 72).

1.1.3.1.2. Yapısal İşsizlik

Bir ülkenin ekonomisinde yaşanan değişikliklerle meydana gelen işsizlik türüdür. Ülkenin sahip olduğu kültüre, sosyal ve ekonomik alışkanlıkların değişmesine bağlı olarak ortaya çıkar (Güney, 2009:139). Piyasadaki emek arz ve talebinin birbirini karşılamaması ve durumun uzun sürmesi halinde yapısal işsizlik ortaya çıkmaktadır. Mesleki, demografik, doğal ve kurumsal değişiklikler sonucunda ortaya çıkabilen işsizlik türü, çeşitli sektörlerde ve bölgelerde meydana gelebilir (Türkcan, 2007: 11).

Yapısal işsizlik, “İş gücünün yapısını oluşturan coğrafi unsurlar, mesleki yetenek ve endüstri gibi başlıklarla emek talebinin yapısı arasında uyum sağlanamaması nedeniyle oluşan işsizlik türüdür.” şeklinde açıklanır. Yapısal işsizliğin nedenlerine ekonomik büyüme, teknolojik ilerlemeler ve devletin izlediği sektörel, endüstriyel ve bölgesel politikalar örnek gösterilir (Bekiroğlu, 2010: 47).

Yapısal işsizlik, üretimin girdilerinden olan emeğin, bir ekonomide miktarca fazla gelmesine karşılık, sermayenin bu fazlalığı karşılayamaması durumuna denk gelmektedir. Bu işsizlik, aktif iş gücünün fazla olmasına karşılık, çalışma ortamındaki ve iş yeri miktarındaki yetersizlikten kaynaklanmaktadır. Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkeler için bu işsizlik türü, nüfus artışının yoğun olmasından dolayı oldukça yaygın görülmektedir (Türkcan, 2007: 11).

Ekonomide gerçekleşen yapısal değişimler, bazı endüstrilerde, iş gücü kategorilerinde veya bölgelerinde eksi yönde bir ilerleyiş gösterirken; bazılarında artı yönde bir ilerleyiş ortaya çıkarmaktadır. Eksi yöndeki ilerleyişin yaşandığı bölgelerdeki işgücü fazlalığı ve artı yöndeki ilerleyişin yaşandığı bölgelerdeki talep fazlalığı, ortaya dengesizlik halini meydana getirmektedir. Bu durumda fazla işgücü, işgücü talep fazlalığına doğru ilerleyecektir (Bekiroğlu, 2010: 47).

Toplumda meydana gelen sosyal ve iktisadi yenilikler yapısal işsizliği meydana getirir. Aynı zamanda meydana gelen kültürel değişiklikler de etkili olmaktadır (Türkcan, 2007: 11). Bir dönem içerisinde belirli alanlarda talebin artış içinde olması, işsizliğin etkilenmesine neden olacaktır. Toplum içinde ortaya çıkan değişikliklerin yaratacağı etkiler, işsizlik üzerinde değişiklikler yaratacaktır.

Yapısal işsizlik türünün ortaya çıkmasına neden olarak, ilk sırada ekonomik büyüme gösterilir. Büyüme ile üretime katılan girdi miktarında değişme gerçekleşecektir. Yaşanılan değişimin bir sonucu olarak mal ve hizmet talebi de sabit kalmayacaktır. Uzun bir dönem, gerçekleşen değişimlere uyum sağlanamamaktadır. İlerleyen dönemler içerisinde piyasalarda gerekli uyum sağlanana kadar üretimin girdileri üzerindeki, talep ve arz değişiklik gösterecektir. Bu durum, yapısal işsizliğin ortaya çıkışına neden olacaktır. Ekonomik büyüme emek talebinde farklılıklar yaratacaktır. Bazı sektörlerde talep artışı görülürken bazı sektörlerde azalma meydana gelecektir. Talep artışını karşılamak, denge ortamını tekrar sağlamak adına yer değiştirmeler yaşanır. Çalışanlar, sektörler arası geçiş

yapabilmektedir. Sektörlerde yaşanılacak değişimin gerçekleştirilebilmesi, işçilerin yeniden eğitilmesiyle sağlanacağından zor olacaktır (Bekiroğlu, 2010: 47).

İleri teknolojinin kullanılmaya başlanması, işgücünün sahip olduğu niteliklerin artışı üzerine bir beklenti yaratmaktadır. Teknoloji insan gücünü daha önemsiz hale getirmektedir. Bu nedenle işsizlik artmaktadır. Yapısal işsizlik, piyasada var olan işlerin niteliğinin, iş arayan kişilerin sahip olduğu nitelik ile eşleşmemesi durumunu ifade eder (Güney, 2009:139).

Yapısal işsizlik, az gelişmiş ülkelerde sermaye yetersizliğinden kaynaklı olarak daha çok görülmektedir. Üretimin girdileri arasında uyumsuzluk yaşanması yapısal işsizliği ortaya çıkarır. Yapısal işsizliğin uzun dönemde sonlandırılması, yatırımların sürekli olarak artması ile mümkündür. Sermaye fazlası olan ülkelerin, gelişmekte olan ülkelere destek sağlamanın kısa süreli bir çözüm yaratacağı düşünülmektedir (Bekiroğlu, 2010: 49).

1.1.3.1.3. Konjonktürel İşsizlik

Ekonominin yapısında gerçekleşen dalgalanmalara bağlı olarak kaynaklanan işsizlik türüdür. Konjonktürel işsizlik aynı zamanda devri işsizlik, devresel işsizlik, talep yetersizliği işsizliği olarak da adlandırılır (Tokol, 2017: 134).

Konjonktürel işsizlik, sanayi toplumlarında yaşanan modernleşme sürecinin doğal bir sonucudur. Ekonomide uzun periyotlarda gerçekleşen ortalama durgunluklar sebebiyle ortaya çıkar. Büyük çaplı ülke ekonomilerinde ve dünya ekonomisinde oluşan dalgalanmalar, işsizliğin oluşmasına neden olabilmektedir (Türkcan, 2007: 13). Ekonomide ortaya çıkan hareketlenmelerin yaratacağı etkiler piyasadaki istihdam oranlarını yakından etkiler. Bir ekonomide piyasalarda yeterince açık iş olmaması durumunda bu işsizlik türü meydana gelir. Yaygın olarak yeterli sermaye ve yatırım gücüne sahip gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkelere görülmektedir. Konjonktürel işsizlik; genel geçici işsizlikten daha uzun, yapısal işsizlikten daha kısa sürede meydana gelmektedir (Tokol, 2017:134).

Diğer işsizlik türlerinde birey iş arar, piyasada kişiye uygun olan ya da olmayan işler bulunur. Ancak kişi bilgi eksikliği, coğrafi nedenler veya gerekli özelliklere sahip olamama gibi sebeplerden dolayı işe erişemez. Piyasada kişinin çalışabileceği açık iş olmaması onu işsiz yapmaktadır (Biçerli, 2013:453). Ancak konjonktürel işsizlik, ekonomideki trendlerin artması ya da azalması ile bağlantılıdır. Diğer işsizlik türlerinin yaşadığı dalgalanmalara göre daha hareketlidir. Ekonomide daha yaygın olarak rastlanan işsizlik türüdür. Belirli sektörler

için değil, çok sayıda alanda karşılaşılabilecek beklenen işsizlik türü, konjonktürel işsizliktir (Biçerli, 2013: 462).

1.1.3.1.4. Geçici İşsizlik

Arızı işsizlik olarak bilinen geçici işsizlik, emek arz ve talebinin dengede olduğu durumda ekonomide meydana gelen; iş gücünün, iş ve yer değiştirmelerinden kaynaklanan işsizlik türüdür. Gerekli olduğu halde boş geçen dönemi karşılar (Güney, 2009:139).

İş dünyasına yeni giren ve işinden hoşnut olmayan kişilerin işini değiştirmek istemesi ve bu değişikliğin yaşandığı süreçte ortaya çıkan işsizlik türüdür. Doğal işsizlik olarak var sayılır. Ekonominin en sağlıklı olduğu anda bile işsizliğin yok olmayacağını kanıtlar (Güney, 2009:140). Diğer işsizlik türlerinden farklı olarak, sağlıklı işleyen bir ekonomide geçici işsizliğin olması gerekmektedir. Nitekim iş arayanların, iş değiştirmek isteyenlerin iş bulma süreçleri bir miktar zaman alacaktır (Özdemir vd., 2006: 71).

Ekonomide sayısı değişse bile her zaman işgücünü kullanma fırsatını yakalayamamış bir kitle olduğu görülür. Geçici işsizliğin önemli bir kısmını, işgücüne yeni katılan ve iş arayanlar oluşturmaktadır. Birey, kendi isteği veya isteği dışında işsiz kalmakta, bu süreç içinde kendine yeni bir iş aramak durumundadır. İş arama döneminde yaşanan işsizliğe arızı/friksiyonel işsizlik denmektedir. Sadece iradi olarak gerçekleşen bir işsizlik türü değildir. İşlerini kaybeden ya da ilk kez işgücüne katılacak kişilerin ekonomik sebepler dolayısıyla bir süre işsiz kalmaları mümkündür (Türkcan, 2007: 15).

Geçici işsizlikte sebep olarak gösterilen talep yetersizliği, yapısal değişimler ya da üretimdeki kıtlık değildir. Bazı piyasalarda bir işçi iş ararken, aynı anda bir işverende işçi arıyor olabilir. Böyle bir örnek için işsizliği oluşturan sebep, haberleşmeden kaynaklı eksiklik olacaktır. İşçi ve iş arayışı için yetersiz kalan hizmetlerde geçici işsizlik süresi oldukça uzun sürecektir (Türkcan, 2007: 16). İşçi ve işveren arasında haberleşme sağlanana kadar işsizlik türünün devam etmesi mümkündür.

İş eşleştirme sorunundan meydana gelen işsizlik, emek piyasasındaki yetersiz haberleşme ve bilgi eksikliğinden dolayı iletişim sorunu yaşanmaktadır. Bir ekonomide işçi devrinin yüksek miktarda yaşanması da geçici işsizliği arttırmaktadır. Uzmanlar tarafından bir ülkede %2-3 oranında gerçekleşen arızı işsizlik normal kabul edilmektedir (Özdemir vd., 2006: 72). En belirgin özelliği geçici ve kısa dönemde gerçekleşiyor olmasıdır. Her dönemde

var olan geçici işsizlik oranı, bütün ekonomiler için farklılık göstermektedir (Türkcan, 2007: 16).

1.1.3.1.5. Teknolojik İşsizlik

Piyasada yeni ortaya çıkmış ürünlere karşı artan talebin karşılanmasını sağlamak üzere, üretimin fazlalaşması veya üretimdeki verimliliği daha gelişmesi amacı ile bazı teknolojik gelişmeler yapılır. Gelişmeler sonucunda, üretim boyutlarının değişmesini ve üretim miktarının artmasını sağlamak adına düzenlemeler yapılır. Teknolojik işsizlik, üretim artışını gerçekleştirmek için gerekli olan emeğin teknolojik gelişmeler sonucunda azalması ve işgücünün bir kısmının istihdam edilememesi halidir (Türkcan, 2007: 14).

Teknolojik işsizlik, üretim sırasında insan gücünün makine gücü karşısında yetersiz kalması, teknolojinin kullanılması ve üretim tekniklerinin değiştirilmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerde teknolojinin gelişmesi, küçük işletmelerin çalışanları üzerinde olumsuz bir etki sergiler ve onları işsiz bırakır (Güney, 2009:138).

Az gelişmiş ülkelerde, üretim metotları üzerindeki sermaye artışı, daha az işgücünün kullanılmasına sebep olabilir. Biriken sermaye artışı, üretimi artırma amacına desteklerken, daha fazla işgücünden yararlanmak yerine işsizliğin artışına sebep olabilmektedir. Teknolojik gelişmeler hali hazırda iş gören bireyi açık işsiz durumuna itebilir. Teknolojinin yoğun şekilde kullanımı başka sektörler üzerinde de teknolojik işsizliği getirebilmektedir (Türkcan, 2007: 14-15).

Teknolojinin artışı, günümüzde bazı mesleklerin önemini kaybetmesine neden olur. Hatta bazı meslekler varlıklarını devam ettirememektedir. Kaybolan bazı mesleklerin yerini teknolojiye dayalı yeni çalışma şekilleri alabilmektedir. Yaşanılan değişimler, işgücünde ciddi anlamda değişimler yaşatmaktadır. Teknolojik değişmelerle mevcut çalışma düzeninin uyum sağlayamaması hali işsizlik sorunun artışına neden olabilmektedir (Güney, 2009:138).

Teknolojide yaşanan değişikliklerin sadece işsizliğe yol açtığını iddia etmek doğru değildir. Konu hakkında çeşitli görüşler öne sürülmüş, meydana gelecek ilerlemelerin yeni iş olanakları da yaratabileceği iddia edilmiştir. Ancak kısa vadeli değerlendirmede işsizlik kaçınılmaz görülmektedir (Türkcan, 2007: 15). Teknolojik faaliyetler günümüzde oldukça hızlı gelişmektedir. Gelişmeler, hayatın her alanına etki ederken bir yandan fayda sağlar. Diğer yandan ekonomik olarak tehdit oluşturmaktadır. Önemli olan teknolojinin hangi amaç ile kullanıldığı onu olumlu ya da olumsuz bir gelişme haline getirir (Ertuna, 2015: 87).

Teknolojik gelişmelerin iş hayatına sağladığı yarar, çalışma hayatını monotonluktan ve rutin işleyişinden çıkarabilmesi olmuştur. İnsanlar için rutin hale gelen işler, zamanla onların mutsuz olmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda rutin sayılan işler, iş görene yorucu gelmektedir. Rutin işlerin sürekli denetim ve verimlilik ölçen özellikleri insanların kendilerini yoğun stres altında hissetmelerine neden olmaktadır (Ertuna, 2015: 88). Günümüzde çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olarak rutinleşme gösterilmektedir. Teknolojinin, rutinleşmeyi azaltması ile birlikte işsizliği azalması mümkündür.

Teknolojik gelişmelerin olumsuz etkilerine bakıldığında robot ve makinelerin sayısında artışın meydana gelmesi, iş hayatında insanların sayısının azalmasına neden olmaktadır. Üretimde makineleşmenin yaygınlaşması ile işler kolaylaşmış ve maliyet üzerinde düşüş gözlemlenmiştir. Makinelerin sahip olduğu özellikler teknolojik ilerlemeler yaşandıkça gelişmiş, işverenler işgücünün yerine tercih etmeye başlamışlardır. Sonuç olarak, işten çıkarma sayılarını artırıcı bir etkiyi ortaya çıkarmaktadır (Ertuna, 2015: 89).

1.1.3.2 Gizli İşsizlik

Bir bireyin görünürde işinin olması ve işsiz olmamasına karşın, üretime bir katkıda bulunmaması duruma “gizli işsizlik” denilmektedir. Gizli işsizliği, diğer işsizlik türlerinden ayırmak gerekir. İşsizlik türü sayılmasına rağmen, işsizliğin özel bir durumunu oluşturmaktadır (Bekiroğlu, 2008: 47). Gizli işsizlik, bütün işsizlik türlerinden daha farklı özellik göstermektedir. Çünkü gizli işsizler diğerlerinin aksine bir işte çalışmaktadır. Bu kişiler, çalışmalarına rağmen üretime katkıda bulunmamaktadır. Çalışanların, işlerini bırakmaları halinde üretimde değişiklik gözlenmez. Gizli işsizlik, çalışan kişinin elinde olan veya olmayan sebeplerle üretimdeki etkisinin düşük ya da hiç olmaması durumudur (Özdemir vd., 2006: 73).

Gizli işsizlik türünde bireyler, istihdam halinde bulunmalarına rağmen, ekonomi üzerinde ortaya çıkardıkları fayda, çok düşük ya da hiç olmamaktadır. İş görenlerin üretime düşük oranda katılan, hiç katılmayan veya üretimin verimliliğini olumsuz yönde etkileyen işgücünü temsil eder (Türkcan, 2007: 17). Bireylerin bir işte yer almasına karşılık, üretimin bir parçası olarak yer almaması, iş görenleri işsizliğin bir türü altında değerlendirilmesine neden olmuştur.

Yaygın olarak gelişmekte olan ülkelerde görüldüğü gibi, gelişmiş ülkelerin hizmet ve sanayi gibi sektörlerinde de rastlanmaktadır. Gizli işsizlik, açık bir şekilde işsizliği ortaya

koymamakta, bireyin sahip olduğu iş dolayısıyla aldığı ücreti ve işsizlik sigortasından faydalanmasını engellemektedir(Türkcan, 2007: 17).

Genel bir değerlendirme yapıldığında toplam çıktı üzerinde değışme görülmeden, bir firmada veya bir ekonomide yer alan sektörden ayrılmış işçilerin toplam sayısı gizli işsizlik sayısını vermektedir. Gizli işsizlik yaygın olarak, tarım sektöründe çalışanlar, kendi adına veya hesabına çalışanlar, kamu sektöründe çalışanlar arasında görölmektedir (Bekiroğlu, 2008: 47). Sadece kamu ve tarım sektörlerinde gizli işsizlik bulunmamaktadır. Bazı kesimler, “güçenmiş işçi” başlığını kavrama eklemektedir. Çünkü işçiler çalışmak istedikleri halde, piyasanın şartları dolayısıyla iş aramaktan vazgeçebilirler. Artık iş aramayan kitle istatistiklerde de yer almayacaktır (Biçerli, 2013: 438).

1.1.3.3 Sürekli Durgunluk

Sürekli durgunluk, uzun dönemler varlığını koruyan ve ekonominin yapısından kaynaklanan bir işsizlik türüdür. Bir ekonomide gelen büyümenin ardından belirli bir süre boyunca yaşanan durgunluk, üretimde azalma ve işsizlik oranlarında artış meydana getirmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 40).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde meydana gelen sürekli yapısal değışiklikler, çeşitli sorunlar yaratmaktadır (Türkcan, 2007: 18). Sürekli durgunluğun ortaya çıkmasındaki nedenler her ülke için farklılık göstermektedir. İlk olarak 1929 yılındaki Büyük Buhran sonrasında işgücü piyasasında, işsizlik türlerine ek olarak asırlık ya da sürekli durgunluk gibi kavramlar yer almaya başlamıştır. Kavramın ortaya çıkmasına, mevcut işsizlik türlerinin yeterliliğini kaybetmesinin sebep olduğu söylenmektedir. Sürekli durgunluk işsizliğin ortaya çıkmasına neden olarak, ekonomik yapı içinde yer alan durgunluk halini gösterir. Özellikle gelişmiş ülke ekonomilerinin birçok nedenden dolayı sürekli durgunluk yaşayabildikleri, kriz ortamında pek çok iş gücünün işsiz kaldığı görölmektedir. Gelişmiş ülkelerde sürekli durgunluk yaşanmasının nedenleri olarak, genç nüfus artışının düşük olması, ekonomik yönden amaçların olmaması, toplumu şekillendirebilecek ekonomik hedeflere sahip olamama halleri gösterilir (Bozdağlıoğlu, 2008: 50). 1973 Petrol Krizinde tekrar yaşanmıştır. 1980’lerden sonra işsizliğin boyutu teknolojik ilerlemeler ve değışimler eşliğinde değışiklik göstermiştir (Işığıçok, 2011: 91).

İşsizlik türleri, kapitalist ekonomik yapının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu yapının artık yıpranmış olduğu ve kronikleşmiş bir durumda olduğu söylenmektedir. Gelişmiş ekonomilerde, belli bir büyüme sürecinin ardından karşılaşılmamasının doğal olduğu

görülen ekonomik durgunluğun sonucunda oluşabilecek işsizlik, sürekli durgunluk olarak yansımaktadır (Sürücü, 2012: 31).

1.1.4. Genç İşsizliği Kavramı ve İçeriği

İşsizlik, çok boyutlu etkileri olan bir sorundur. Ekonomiler için en tehlikeli olan ise genç iş gücünün gerekli oranda kullanılmadığı genç işsizliği olarak görülmektedir. Genç işsizliğin ortaya çıkışı ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Petrol krizlerinin yaşandığı 1973 ve 1979 yıllarında, dünya ekonomisinde ciddi sarsıntılar yaşanmıştır. Bu dönemde Avrupa’da artan işsizlik oranlarında özellikle gençlerin yüzdesi önemli bir yer tutmuştur (Işıkoğlu, 2013: 22).

Gençlik kavramını açıklamak için Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından; “Ergenlik dönemi ile orta yaş arasında geçen dönem; genç olma hali; genç olan insanların tamamı” şeklinde ifade edilmiştir. Sadece biyolojik açıdan değerlendirilmeyen gençlik kavramı ekonomik, toplumsal ve kültürel olarak değerlendirilmektedir. Çocuk olarak kabul edilmeyen genç, yetişkin olarak da değerlendirilmez. Toplumsal düzene katılması, gelişmesi ve değerlendirilerek geleceğe yönelmesi gereken aktif bir kesimdir. Gençlik kavramı, sadece biyolojik bir değer gibi durmasının yanı sıra söz konusu insan olunca, toplumsal değer kazanmaktadır. Psikolojik açıdan bakıldığında gençlik, iç dünyalarında yaşadıkları değişikliklerden yola çıkan bir süreç olarak tanımlanmakta ve kriz dönemi olarak incelenmektedir (Yavaş, 2010: 26). OECD gençlik tanımını sınırlandırmak üzere 15-24 yaş aralığını geçerli görmektedir. UNESCO’nun tüm ülkeler için geçerli sayılabilecek ifadesinde ise gençlik için 15-24 yaş aralığı kabul edilmektedir. Yaş aralıklarındaki değişim, toplumun yapısındaki çeşitliliklere, coğrafi koşullara göre farklılık gösterebilmektedir (Demiray, 2003: 14-15).

Sosyal özelliklerin değişmesi ile gençlik, şehir gençleri, kırsal gençleri, okuyan gençlik, okumayan gençler ve işsiz olanlar şeklinde ayrılmaktadır. Bu başlıklar, gençliğin homojen bir kavram olarak değerlendirilmek yerine, heterojen bir yapı sergilediğini göstermektedir. Farklı gruplar arasında ekonomik, sosyal, kültürel ayrımlar yaşandığı gözlenmektedir (Yavaş, 2010: 26-27). Gençler arasındaki farklılığın belirlenmesi, genç işsizliğinin de farklı nedenlerden ortaya çıkabileceğini gösterir.

Genç olarak adlandırılan yaş aralığı kesin çizgilerle belirtilmemiştir. Kavram kültürel, psikolojik, hukuki, sosyolojik etmenlerin gölgesinde ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Örnek olarak İngiltere’de 16-18 yaş arası için genç istihdam politikaları

mevcut iken, İtalya'nın kuzeyinde 14-29 yaş, güneyinde ise 14-32 yaş aralığı genç kabul edilmektedir (Işıkoğlu, 2013: 21). Ülkeden ülkeye gençlerin yaş aralığı farklı ifade edilse de genç işsizliğinin sonucu ülkeler için gençliğin avantajlarından yararlanamamak ve gençlerin tecrübesizliklerinin iş hayatında dezavantaj oluşturmasıdır.

Eğitim seviyeleri yükselen gençlerin, hedefledikleri kariyer avantajlarını yakalayabilmeleri için, sahip oldukları yeteneklere ve özelliklere göre iş fırsatları bulabilmelidir. Gerekli fırsatların yaratılamaması, işsiz kalmakta ve iş aramak konusunda cesaretlerinin kırılması gibi durumlar oluşturmaktadır. İşsiz kalmaları durumunda ülke ekonomisi, bireyin ailesi ve kendisi bundan olumsuz etkilenmektedir. Genç işsizliğinin nedenleri ve etkileri farklılık gösterse de her ülkenin ekonomisi için oldukça büyük bir tehdittir. Küreselleşmenin, bilgi ve iletişimdeki gelişmelerin piyasalar üzerinde yarattığı etkiler önemli yer tutmaktadır (Işıkoğlu, 2013: 23).

Hızlı nüfus artışı yaşayan ülkelerde gençlerin, genç nüfus oranındaki fazlalığa karşın istihdam edilme oranları düşüktür. Bu durum gençlerin uzun süreli istihdamını sağlayamamaktadır. Eksik istihdam, kayıt dışı sektörde çalışma gibi sorunlar baş göstermektedir. Gençlerin işsizlik sorununu yaşamasında etnik, demografik farklılıklar, piyasalarda oluşan sorunlar, her ülkenin sahip olduğu yapısal özellikler, ayrımcılık gibi nedenler bulunmaktadır (Işıkoğlu, 2013: 23-24).

Gençler, sosyal politikalar altında incelendiğinde dezavantajlı olarak değerlendirilmektedir. Devletin, gençlere yönelik sosyal politikalar oluşturma çalışmalarının içine girildiği görülmektedir. Gençlerin bu kategoride incelenmesinin bir çok nedeni olmasının yanı sıra, istihdama katılmada yaşadıkları zorluklar da baz alınmaktadır. Gençlerin karşılaştıkları sorunlar daha çok işsizlik ve eksik istihdam başlıkları altından çıkmıştır (Erikli, 2016: 290). Tecrübe ve nitelik yönünden diğer işsizlerin arkasında kalan gençler, iş piyasasında yer edinmemektedir. Gençlerin uygun iş bulamamaları birçoğunu farklı bir alana itmiştir.

15-24 yaş arasını kapsayan genç nüfus, eğitimin aktif yer aldığı bir yaş aralığına denk gelmektedir. Sonuç olarak faal olmayan nüfus denilen yeni bir kavram daha ortaya çıkmıştır. Meslekte, işte, eğitimde yer almayanlar (No Employed, or In Education, or Training) olarak da bilinen "NEETS" kavramıdır. Dünya Bankası'nın çalışmalarına göre, dünya üzerindeki gençlerin dörtte biri bu kavramı karşılamaktadır. Oranın büyük bir kısmını geliştirmekte olan

ülkeler oluşturmaktadır. Geriye kalan gençler, geçici ve rutin işlerde yer almaktadırlar (Ertuna, 2015: 73).

Genç işgücündeki katılımın miktarı, gençler arasındaki işsizliğin yaygın olması, gençlerin seçimleri ile ilişkili olmaktadır. İş hayatında var olmayı seçmeleri veya eğitimlerine devam etmeleri arasında bir seçim söz konusu olmaktadır. Eğitimi tamamlayarak erken yaşta işgücüne katılmayı seçen gençlerin varlığı iş gücüne katılım oranını derinden etkileyecektir. Gençler arasında işsizlik rakamlarının yükselmesi, onları eğitim sürelerini uzatmaya yöneltecektir (Kavak, 1997: 24).

1.1.4.1. Genç İşsizlik Teorileri

Gençlerin üzerinde iş ve istihdam kavramlarının, sosyal güvencelerini oluşturabilmeleri, kendilerine ait bir konut edinebilmeleri, toplumsal varlıklarını, günlük yaşantılarını, gelişimlerini, kişisel saygılarını, vatandaşlık haklarını düzenleyebilmeleri yönünden etkisi bulunmaktadır (Arslan, 2014: 49). Genç işsizliğin açıklanması, anlaşılması, sorunun ilerlemesi halinde mücadele edebilmek adına doğru adımları oluşturmak için oldukça önemlidir (Çetinkaya, 2010: 46). Emek arz ve talebindeki dengesizliğin oluşturduğu genç işsizliği, genç nüfus içinde bulunan emek fazlalığı ile ifade etmek mümkündür.

Genç işsizliğini açıklayabilmek için birçok teori ortaya atılmıştır. Oluşturulan yeni teoriler ile durum başka başlıklar altından incelenmiştir. Her teori genç işsizliğin başka bir özelliğini açıklamaya çalışmıştır (Abak, 2009: 9).

1.1.4.1.1 İş Arama Teorisi

Genç işsizlik oranlarının yüksek seviyelerde görülmesine sebep olarak, iş değiştirmede yaşanan sürekliliği gösterilmektedir. Teoride gençler, yetenekli ve az yetenekli olarak iki türe ayrılmaktadır. Yetenekleri daha az olarak görülen gençlerin iş arama stratejileri üzerine gelişme göstermesi gerektiği savunulur. Gençlerin iki tür niteliğe sahip olduğundan bahsedilir. İlk olarak çalışma hayatında yeni olmaları ve çalışma hayatında yeteneklerinin az olması durumundan bahsedilir. Diğer etken, çalışma becerileri düşük olan gençlerin eğitim hayatlarını erken sonlandırma eğiliminde olmalarıdır (Gündoğan, 2007: 15).

Gençlerin iş arama nedenlerinin başında, işten duydukları tatminsizlik duygusu yer almaktadır (Abak, 2009: 9). İş değiştirme, genel olarak gençlerin isteyerek verdikleri bir karar olması ile birlikte istifa oranlarına bakıldığında, işten çıkarılma oranlarından daha fazla

olduğu görülmektedir. Bazı ekonomilerde iş tatminsizliği sıkça görülen bir durum olmaktadır. İş tatminsizliğinden ötürü sürekli iş değişimi yaşandığı görülmektedir. İşlerinden sıkılan ve gerekli ilgiyi yakalamayan kimseler, işlerinden ayrılmayı ve yeni bir iş aramayı tercih ederler (Arslan, 2014: 41)

Eğitim hayatları daha uzun sürebilen beceri sahibi gençlerde, kariyer planlaması yapmayı tercih etmiş olmalarından, iş ve meslek seçimlerini uzun vadeli tutmalarından ötürü, bu teorisi etkin olmamaktadır. Gençlerin sahip oldukları mesleki bilginin fazla olması ve yüksek beceri sahibi olmaları mobiliteleri daha düşük tutacaktır (Arslan, 2014: 41).

1.1.4.1.2. İşten Çıkarma Teorisi

Gençlerin işten çıkarılmasında, işverenlerin tercihi etkin olmaktadır. İşverenlerin bu tercihlerini belirli sebeplere bağlamak doğru olacaktır. Gençlerin iş dünyasında kendilerine en az yatırım yapan kesim olması, onları işten çıkarma anında en kolay hedef yapmaktadır. Gençlerin iş dünyasında yeni olmaları ve sık iş değiştirmeye yatkın olmaları, işten çıkarılmalarını doğal göstermektedir. İşten çıkarma sonucunda verilecek olan tazminat tutarının düşük olması, genç işçileri işten çıkarmayı cazip kılmaktadır (Abak, 2009: 9-10). İşverenler, genç iş görenlerin daha az maliyetle işten çıkarılacağı düşüncesini taşımaktadırlar.

Bir ekonomide yaşanabilecek durgunluk veya kriz dönemleri gibi süreçlerden en fazla etkilenen kesim gençlerdir. İşverenler açısından oldukça zor geçen bu dönemlerde, etkinin ağırlıklı olarak gençlerin üzerinde olmasının çeşitli nedenleri bulunur. Gençlerin, mesleki tecrübesinin diğer bir yaş grubuna göre daha az olması, işten çıkarılma sürecinde daha düşük maliyetli olmasını sağlayacaktır. Genç bir işgücünün, işten çıkarımının maliyetinin daha düşük yaşanacak olması onu tercih edilir kılmaktadır (Arslan, 2014: 42).

1.1.4.1.3. Yaşam Süreci Teorisi

Genç istihdamının, ücret oranlarının düşük ve kariyer hedeflerinin kısa vadeli olduğu işlerde gerçekleştiği savunulmaktadır. Teori, gençlerin kısa vadeli kariyer hedeflerinden dolayı bir süre sonra muhakkak iş değiştirme yolunu seçeceklerini iddia etmiştir.

Genç işgücünün düşük gelirli işlerde yer almasının nedenlerinden birisi, kişisel ilişkilerin ön planda olduğu sosyal bir çevreye sahip işlerde var olmak istemelerindedir. Ayrıca sahip oldukları maddi ve manevi sorumlulukların daha düşük miktarda bulunmasından dolayı mobilitenin yüksek olması ve kendileri için işveren tarafından

sağlanan eğitimin maliyetinin yüksek rakamlar üzerinden gerçekleşmeyecek olmasıdır (Arslan, 2014: 42).

1.1.4.1.4. Trend Teorisi

Trend teorisi gençlerin işsiz olmasını, sosyal yapı ve sosyal davranışlar olmak üzere iki sebebe bağlayarak açıklamaya çalışılmıştır. İlk olarak, iş değiştirmelerde yaşanan sıklığın nedeni olarak iş tatminsizliği gösterilmiştir. İş değiştirmek için orta yaşlı çalışanlar daha az istekli olmuşlardır. Yaşadıkları iş tatminsizliğini ise iş değiştirmek yerine grev gibi yollar aracılığıyla ortaya koymuşlardır. Diğer bir yaklaşımda genç işsizliğinde meydana gelen değişmelerin, genç işgücüne karşı talebin az ya da çok olması ile ilişkilendirilmiştir (Gündoğan, 2007: 17-18).

Genç işsizler incelendiğinde eğitim seviyelerinin artmaya başladığı görülmektedir. Artışa neden olarak, sosyal yapı ve sosyal davranışlar gösterilir. Sosyal yapı, gençlerin sahip olduğu işlerde yaşadıkları tatminsizlik duygusunun yeni işler aramaya başlamalarına, kendilerine cazip gelen işlerde çalışmak istemeleri sebebi ile işten ayrıldıklarını açıklar (Arslan, 2014: 43).

1.1.4.1.5. Sıra İşsizlik Teorisi

Sıra işsizlik teorisi, emek piyasasında yer alan farklı yaşlardaki işgücünün farklı ücretler alması durumu olarak açıklanır. Yetişkin işgücünün sahip olduğu yüksek ücret seviyesine ulaşmayı başaran genç işgücünün, o seviyeye eriştiği zaman işten çıkarılması hali olarak ifade edilir (Arslan, 2014: 43).

Çalışmaya devam ettikçe ücreti artacak olan genç işçilerin, işten çıkarılması halidir. Teori, temelinde iş dünyasındaki değişik yaş grupları arasında, bir takım sebeplerden dolayı farklı ücretler verildiği üzerine kurulmuştur. Yetişkin çalışanlar daha fazla ücret almaktadır. Genç olanlar ise daha düşük ücretler ile çalışmaktadır. Bu nedenle belirli bir süre sonra genç işçiler işten ayrılma yolunu seçecektir (Abak, 2009: 11).

1.1.4.2. Genç İşsizliğin Nedenleri

Türkiye’de ve dünyada giderek artan genç işsizliğinin kendine ait ve emek piyasasının yapısına bağlı olarak değişen nedenleri bulunmaktadır. Genç işsizlik oranlarındaki artış, giderek dikkat çekici bir hale gelmiştir. Meydana gelen artış, genel olarak dört nedene bağlanmaktadır. Bu nedenler, genç nüfus sayısının giderek artması, bilgi

eksikliği yaşanması, beceri uyumsuzluğu ve yetersiz kişisel ya da sosyal referanslara sahip olmak olarak açıklanır (Arslan, 2014: 44).

Genç işsizliği genel olarak, gelişmekte olan ülkelerde sıkça görülen bir durumdur. Bu durumun nedenleri olarak, eğitim-işgücü arasındaki dengesizlik ve reel yatırımların yetersiz kalması gösterilmektedir. Genç işsizleri barındıran yaş grubu, yeni üniversiteden mezun olan tecrübesiz ve alınan formel eğitimi iş dünyasında yansıtamayan kesimden oluşur (Gökpınar, 2011: 127-128). Bir ülkedeki eğitim, işgücü piyasasındaki çalışmalar ve politikalar, demografik özellikler ya da değişimler, yapısal sorunlar, ekonomik etkiler veya krizler genç işsizliği arttıran ve azaltan etmenler olarak gösterilir. Bunların yanında gençlerin bireysel seçimlerinden kaynaklı sebeplerde bulunmaktadır (Arslan, 2014: 47).

İşsizlik, eğitim ile yakından ilgili bir kavramdır. Bireyin iş hayatındaki beklentilerini, istihdam edilebilirlik oranını ve işsiz geçirdiği dönemin süresini belirlemede etkili bir başlıktır. Genç işgücü arasında işsizliğin yaygın olması, eğitim seviyesi ve eğitimin kalitesi ile yakından ilgilidir. İyi bir eğitimin işgücünün kalitesini arttırdığı düşünülmektedir. Genç işsizlik oranlarının azalması açısından da eğitime önem verilmesi ve gençlerin alacağı eğitimin ekonomik ihtiyaçlara göre belirlenmesi oldukça önemlidir (Arslan, 2014: 51).

Genç işsizliğinin artmasına neden olan bir başka etmen, nüfus artışıdır. Yapılan araştırmalar nüfus üzerinde meydana gelen %10 artışın, genç işsizliğini %5 arttıracakını ortaya koymuştur. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından yaşanan nüfus artışı, genç işgücüne olan arzı arttırmıştır. Aynı zamanda, düşük ücretli ev kadınlarının işgücü piyasasında yer almaya başlamaları, gençlere yönelik talebi azaltmıştır. İşverenler, maliyetin düşük olması, olgunluk ve disiplin gibi nedenlerden dolayı kadın işgücünü tercih eder. Kadın işgücünün yükseldiği sektörlerde genç işsizliğinin arttığı gözükmemektedir (Gündoğan, 1999: 70).

Ekonomik durgunluk ve kriz anında, çeşitli ülkelerdeki birçok genç, iş arama süresinde sıkıntı yaşamaktadır. İşverenler yeni işçi alımında çekimserdir. Böyle gerçekleşen zamanlarda ilk olarak genç işçiler işten çıkarılmaktadır. İşten çıkarma yolunu seçmeyen işverenler, kriz durumunu fırsat olarak görmektedir. Genç işçileri işten çıkarma ile tehdit ederek düşük ücretle çalışmalarını sağlar (Murat ve Şahin, 2011: 45).

1.1.5. Türkiye'de İşsizlik

İşsizlik Türkiye'de uzun yıllardır varlığını sürdüren bir sorun olmuştur. 1930'lu yılların başından itibaren karşılaşılan işsizlik, 1970'e kadar çeşitli dalgalanmalarla artış

göstermiş ve varlığını korumuştur. Zaman içerisinde işsizlik giderek artmış ve oldukça büyük bir sorun haline gelmiştir. Özellikle 1950'li yıllarda köyden kentlere göçlerin başlaması, işsizliğin artışı etkili olmuştur (Karabulak, 2015: 44). İşsizlik, Türkiye için 1960'lı yıllarda düşük seviyelerde yaşanırken, ithal ikameci sanayileşme eşliğinde giderek büyüyen bir sorun haline gelmiştir. 1980'ler ve 1990'lar için kısa süreli olarak işsizlik üzerinde azalma gözlemlense de, 1970'li yılların başından günümüze kadar sürekli devam etmiş ve büyümüştür (Yaşar, 2008: 77).

1970'li yılların sonlarına doğru, nerdeyse çeyrek yüzyıldır kullanılmakta olunan, ithal ikameci politikalar önemini kaybetmiştir. 1980'li yılların başında, dış ticarete liberalleşme meydana gelmiş, yerli para dövize dönüştürülmeye başlanmış ve sermayenin hareketlerinde serbestlik getirilmiştir. Ekonomide serbest bir yapı izlenmiştir (Yaşar, 2008: 77).

1980'li yılların sonlarında uygulanmaya başlanan ve 1990'li yıllarda devam eden ekonomide devlet müdahalesinin azaltılması yönündeki politikaların gereği olarak yapılan özelleştirmeler bir takım sorunları ön plana çıkarmıştır. Türkiye adına 1990'lardan sonra önemli bir sorun olan işsizliğin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunlar; istikrarlı bir istihdam politikasının eksikliği, demografik değişimler, yatırımlar, teknolojik gelişmeler, beşeri yetersizlik, yabancı kaçak işçilikle mücadele, kayıt dışı istihdam gibi sebeplerden oluşmaktadır (Özdemir vd., 2006: 124).

1990 sonrasında yakın tarihe kadar, yapay olarak büyüme gösteren ülke ekonomisi, istikrarın sağlanamaması, enflasyon ve dış borçların ödenememesinden kaynaklı dış ticaret açığı büyüyen, yüksek işsizlik oranlarına sahip bir yapı oluşturmuştur. 2000'li yıllara gelindiğinde işsizlik oranı, geçen senelere göre daha artmış ve devamında sürekli olarak yükselmeye devam etmiştir (Özdemir vd., 2006: 104). Genel olarak işsizliğin kır-kent ayrımına, cinsiyete, eğitim seviyesine ve bölgelere göre ayrıldığı görülmektedir. Türkiye' de işsizlik bölgelere göre incelendiğinde 12 bölgeye ayrıştırıldığı görülmektedir (Birincioğlu, 2017: 54). Bölgeler arası farklılıklara karşın, işsizliği oluşturan maddeler benzer niteliktedir. Türkiye' de yaşanan işsizlik sorununun en önemli sebepleri, nüfusun hızlı artışı, teknolojik ilerlemeler, iç ve dış göçler, gelir dağılımındaki adaletsizlik, yatırım politikalarının düzenli gitmemesi, bölgesel gelişmişlik farkları, rekabetin artışı gibi başlıklarda gösterilmektedir (Göktürk, 2015: 63).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyini etkileyen en önemli iki sorun olarak nüfus ve nüfus artışı bulunmaktadır. Nüfus, gelişmiş ülkeler için sorun oluşturmazken, Türkiye gibi gelişimi devam eden ülkeler için oldukça önemli bir kavramdır. Nüfus artışı, ülkelerin politikalarını etkileyen en önemli başlık olmuştur. İş piyasalarında ağırlıklı olarak kırsal kesimden kentlere göç yaşanması, sektörler arasında yaşanacak değişimin nitelikli olmaması sonucunu doğurmuştur. Yoğun göç yaşanmasına karşılık, üretim için gerekli olan eğitilmiş ve nitelikli iş gücüne ulaşılmasında zorluk yaşanmaktadır (Göktürk, 2015: 62-63).

Türkiye'nin işsizle mücadelede izlediği üç etmen bulunmaktadır. Bunlar, nüfus artışının büyüme hızını yakalamaması, büyüme hızının nüfus artışını yakalamaması ya da iki olayın aynı anda gerçekleşmesidir. İşsizliğin sonlanması için dengenin kurulması beklenmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 60).

İşsizlikle mücadele amacıyla oluşturulan politikalar incelendiğinde ilk olarak birinci beş yıllık kalkınma planının oluşturulduğu görülmektedir. Kalkınma planının içeriğine bakıldığında, işsizlikle mücadele politikalarının zayıf tutulduğu ve daha sonra hazırlanan planlarda yer almadığı ortaya çıkmaktadır. Ekonomik büyümenin sağlanması ile işsizliğin azalabileceği görüşü geçerli olmaktadır. Genel olarak bakıldığında planlı dönemden başlayan mücadele süreci günümüze kadar devamlılık sağlayamamıştır. Dünyanın ve Türkiye'nin en önemli sorunu olmaya devam eden işsizlik, farklı nedenler ile ortaya çıktığı gibi farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Genç işgücünü karşılayabilecek yatırımların azlığı, sanayi toplumuna tam olarak geçilememesi ve yer yer tarım toplumu özelliği taşıması, sanayileşme hızının istenilen seviyeye taşınmaması gibi sorunlar işsizliğin sürekli beslenmesine neden olmaktadır (Yazıcı, 2018: 46).

İşsizlik bireyin ve toplumun yoğun olarak etkilendiği bir sorun olarak bilinirken, dezavantajlı grup olarak sayılan kişilerin daha çok etkilendiği görülmektedir. Eski hükümlüler, engelliler, kadınlar ve gençler işsizlik sorunundan en fazla etki gören kesimi oluşturmaktadır. Genç işgücünün kullanılmaması ekonomik açıdan olumsuz bir etki yaratmaktadır. İşsizliğin psikolojik ve ekonomik etkisi birçok soruna neden olur. Üretim sürecinde gençlerin aktif yer almaması, sosyo-ekonomik kayıpların yaşanmasına sebep olur (Vuranok, 2017: 48).

1.2. İstihdam

İstihdam, ekonomiler için önemli olduğu kadar iş gücü piyasası içinde oldukça önemli olan bir kavramdır. İstihdam kavramının amaçları, ekonomik ve sosyal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İstihdam, ekonomik olarak bakıldığında, üretimi ve üretimdeki düzeni arttırmayı hedeflemektedir. Bu ekonomik amacı sağlayabilmek için, sosyal amaçların da gerçekleşmesi gereklidir. Sosyal amaçlar ise isteyen herkesin iş sahibi olmasını sağlamak, verimlilik artışı, emek arz ve talebinde denge yaratmaktır (Eser, 2012: 28). Dengenin sağlanması ve tam istihdam durumunun oluşturulabilmesi için aktif ve pasif politikalar üzerindeki çalışmaların başarılı şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

1.2.1. İstihdam Kavramı

İşgücü altında yer alan iş gören kesimi açıklamak için kullanılan istihdam kavramı, bir üretim sürecini ifade eder. Süreç içerisinde insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere üretim faktörlerinin, bir arada toplanması sonucunda ortaya çıkan mal veya hizmetin, bir girişimci tarafından yaratılmaya çalışılması, emeğinde kullanılmasına sebep olmaktadır (Eser, 2012: 29).

Geniş anlamda istihdam, bir ekonomide bütün üretim faktörlerinin, üretim esnasında kullanılma dereceleri; dar anlamda ise çalışma arzusu ve kabiliyetinde olan insanların bir iş sahibi olmaları istihdam kavramını açıklamaktadır. Potansiyel iş gücü arzı, iş gücü miktarını yansıtırken, fiili iş gücü arzı istihdam seviyesini gösterir. İstihdam halinde olanların, iş gücüne oranı istihdam oranını temsil eder (Metin, 2004: 14).

ILO'nun yaptığı tanım ile istihdam kavramının kapsamına girenler ve ifade ettiği özellikler belirtilmiş ve her ülkedeki istihdam düzeyinin belirlenmesi aşamasında temel alınmıştır. ILO, belirli bir yaşın üstünde bulunan ve bir gün veya hafta için belirli bir dönem ücretli olarak çalışan veya kendi hesabına çalışan kişileri istihdam içinde kabul etmiştir. TÜİK tarafından yapılan tanımda istihdam; işbaşında olan ya da olmayan ancak çalışma çağındaki bütün nüfusu kapsamaktadır. İş başında olanlar; yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak belirli bir dönem içinde en az bir saat için faaliyet gören kişi olarak açıklamıştır. İş başında olmayan kimseler ise iş ilişkisi hala devam ettiği halde bazı nedenlerden ötürü iş başında bulunamayan kimselerden oluşmaktadır. İş başında olmayan kişilerin, 3 ay içinde tekrar iş başı yapmaları ya da iş başında olmadıkları dönem içinde, aldıkları maaş veya ücretin en az yarısını veya daha fazlasını almaya devam

etmeleri koşuluyla iş başında kabul edilmektedir. Tanım içerisine çıraklar, stajyerler ve öğrenciler girmemiştir (Eser, 2012: 29).

İstihdam kavramı iş gücü açısından bakıldığında, üretime katılan emeğin, son basamağına gelindiğinde karşılığını alamaması olarak algılanır (Akbaş, 2015: 13). İstihdam sadece rakamsal olarak bakılan bir kavramı ifade etmez. İstihdamın niteliğinde, istihdam edilenin ücretli olması ya da ücretsiz aile işçisi olması durumu birbirinden oldukça farklıdır. İstihdam hali, işveren için istihdam yaratmak; iş gören açısından ise istihdam rakamları içinde değerlendirilmek olarak ifade edilir (Gültemen, 2008: 23).

1.2.2. İstihdam Türleri

İstihdam, bir ülkede işsizliğin ne kadar azaldığını gösteren kavramdır. İstihdam kavramı, tam istihdam, eksik istihdam ve aşırı istihdam olmak üzere üç farklı başlık altında incelenmektedir.

1.2.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam sadece emek faktörü ele alınarak açıklandığında, iş arayan kişilerin sayısına denk düşecek kadar ya da daha fazla açık iş bulunması durumu olarak ifade edilir. Bir başka deyişle mevcut çalışma koşulları altında ve belirli ücret üzerinden çalışmak isteyen herkesin iş sahibi olması halidir (Durak, 2011: 16).

Üretim faktörlerinin tamamının, çalışması ve aktif şekilde üretime katılması bir ekonomide tam istihdamı ifade etmektedir. Üretim faktörlerinden hiçbirinin kullanılmaması söz konusu değildir. Faktörlerin her biri üretime katılır. Bir ekonomide tam istihdam gerçekleştiğinde mevcut koşullar ve cari ücret üzerinden çalışmak isteyenlerin tamamı iş bulabilir. Tam istihdam, uygulama halindeyken gerçekliğin kaybedildiğini ifade etmek mümkündür. Çünkü tam istihdam haline ulaşmış bir ekonomide bile, %2-3 gibi küçük oranda işsizlik görülmektedir. Tam istihdamda, bir alanda açık olan işlerin, o alanda iş arayanlardan daha fazla olması hali olasıdır (İdrisoğlu, 2016: 33). Tam istihdama ulaşmış bir ülkede işsizlik oranının ne kadar olması gerektiği oldukça tartışılan bir konudur. İşsizlik oranının tam istihdam haline kadar düşmesini sağlamak için mal ve hizmetlerdeki toplam talep arttırılmaya çalışılmaktadır (Serter, 1993: 34).

Dünya nüfusunun artmasına karşılık, çalışma isteğinde olan bireylerin sayısı üzerinde de belirli bir artış yaşanmaktadır. Tam istihdam durumunu sağlayabilmek için istihdam hacminin de düzenli olarak artması gerekmektedir (Aren, 2011: 36). Ekonomi tam

istihdam halindeyken, üretim faktörlerinin tamamı kullanılıyor olduğundan, reel milli gelir ulaşabileceği en yüksek hali almış durumdadır. Tüm üretim faktörlerinin kullanılması durumunda kaynakların üretimdeki verimliliğine bakılır. Üretim faktörlerinin her birinin en yüksek verimliliği sağlıyor olması kaynakların etkin dağılımını ortaya çıkarır (Doğar, 2012: 4).

Tam istihdam ölçülürken, işsizliğin ortadan kaldırılması mümkün olmadığından bazı işsizlik türleri göz ardı edilebilir. Tam istihdam durumunda amaçlanan, konjonktürel işsizliğin yaratabileceği negatif etkiyi azaltmaya çalışmak; yapısal, arızı, mevsimsel işsizliğin oluşmasına zemin hazırlamaktır. Bu durum tam istihdam olarak geçer (Doğar, 2012:4).

1.2.2.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam üzerine ilk tespit 1957 yılında gerçekleşen Dokuzuncu Milletlerarası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda ortaya çıkmış, istihdamın ölçümü ile ilgili kararlar alınmıştır. Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nın toplandığı 1963 yılında ise tekrar tartışılmıştır (Serter, 1993: 18).

Eksik istihdam, bir ekonomide veya bir bölgede üretim süreci içinde üretimin öğelerinin her birinin sürece katılmadığını ifade eder. Üretim öğelerinin bir kısmı üretime katılırken, bir kısmı katılmamaktadır. Eksik istihdam halinin yaşanmasının temelinde talep yetersizliği bulunmaktadır. Eksik istihdam yaşanırken bazı işçiler, iş bulmakta zorluk yaşamakta, bunun sonucu olarak ise yeterince üretim gerçekleştirilmemektedir (Doğar, 2012: 4).

Yüksek istihdam düzeyine ulaşan bir ekonomi için, gelir ve harcama düzeyi oldukça önemlidir. Yüksek istihdamda gelir ve harcama düzeyi de yüksekken, istihdam düzeyi düşük olan ülkelerde gelir ve harcama düzeyi düşüktür. Bir ülkede gelir düzeyi, bireyin ve devletin yaptığı tüketim veya yatırımlarla alakalıdır. Bir ekonomi için gelirin harcamalara eşit olduğunu söylemek mümkün değildir. Harcamaların gelire göre az olması halinde, satışların düşük gerçekleşmesi istihdam hacmini azaltacaktır, bu noktada eksik istihdam gerçekleşir (İdrisoğlu, 2016: 33-34).

Mal ve hizmet üretiminin düşük olduğu eksik istihdam, kaynakların israf olmasına ve refah düzeyinin gerekli oranda seyretmesini sağlamaktadır. Eksik istihdam, yaygın olarak kriz dönemlerinde karşımıza çıkmaktadır (Doğar, 2012: 5). Eksik istihdam iki türlü meydana

gelmektedir. İlk olarak iş görenlerin normal çalışma saatlerinin altında ve tercih etmedikleri halde kısmi süreli olarak çalışmak zorunda kaldıkları eksik istihdam türünden bahsedilir. Diğer bir eksik istihdam türü ise görülemeyen eksik istihdamdır. Bu tür istihdamda, çalışma sürelerinde ciddi bir değişiklik ortaya çıkmaz ve çalışma karşılığı olan ücret oldukça düşük olmaktadır (Serter, 1993: 19).

1.2.2.3. Aşırı İstihdam

Aşırı istihdam, tam istihdamda olan üretim faktörlerinin, devam eden talebi karşılamaması ve daha çok istihdam edilmek istenmesidir. Ekonomide meydana gelen talebi karşılamak için, toplam arz arttırılmaya çalışılır (Durak, 2011: 16).

Tam kapasitede olan ekonomi üretim halindeyken, miktar olarak daha fazla üretim ögesine ihtiyaç duyduğu durumda ekonomi aşırı istihdam halindedir. Başka bir ifade ile bir ülkede emeğin tamamının aktif olması karşısında, piyasada karşılanamayan talep olması halidir (Doğar, 2012: 5). Ekonomide yaşanan bir çeşit dengesizlik hali olarak ifade edilir.

Bir ülke ekonomisi içinde gelire oranla daha fazla harcama yapılması, istihdamın aşırı gerçekleşmesine neden olur. Eksik istihdam koşullarının tam tersi yaşanması halinde, aşırı istihdam meydana gelir. Üretim faktörlerinin nitelikli bir şekilde kullanılmasına karşın, ortaya çıkan mal veya hizmetlerin talebi karşılaması halidir (İdrisoğlu, 2016: 34).

Aşırı istihdam durumunu yaşayan ekonomilerde talep fazlası söz konusudur. Üretici, talebi karşılamak adına, uygun koşullara bağlı kalarak işçileri mesaiye bırakır ya da talebi karşılayacak kadar işgücü varsa vardiyalı olarak çalıştırarak, ihtiyacı karşılamaya çalışır (Doğar, 2012: 5).

1.2.3. İstihdam Politikaları

Bir ülkenin ekonomik amaçlarının başında, bireyin ve toplumun refah seviyesini arttırmaya yönelik politikaların planlanması ve bunların uygulanması gelmektedir. Planlanan politikaların, üretimin ögelerinden emeğin kullanımında toplumsal ve ekonomik önemi kadar beşeri yönü de oldukça önemlidir (Bulut, 2010: 5).

İşsizliği sonlandırmak için istihdam oluşturmak en büyük faaliyet olarak görülmektedir. İstihdamın oluşturulmasında politikaların oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Politikaların amacı, işsizliği azaltmak ve istihdamı sağlamak olarak görülmektedir. Eğitilmiş ve aktif iş gücüne sahip olmak, devletlerin istihdam politikalarının temelini oluşturmaktadır. İş gücüne istihdam yaratmayı kendine görev edinen devlet,

zamanla politikalarını değiştirmiştir. İş yaratma görevi, işletmelerin ve girişimcilerin sorumluluğu haline gelmiş, bu sũreç devlet tarafından desteklenmiştir (Yılmaz ve Demirci 2014: 831).

İşsizlikle mũcadelede en etkili araç, istihdam politikaları olmuştur. Gelişmekte olan ve gelişmiş ũlkeler ekonomik ve sosyal başlıklar eşliğinde istihdam politikalarını oluştururlar. Ekonomik bũyũme ve istikrarın sağlanması adına oluşturulan politikalar, emeğin arz ve talebinin denge ũzerinde seyretmesine ve dengesizlik oluşturabilecek sorunların çũzũmũne yũneliktir. ILO, istihdam politikasını tanımlarken, “İşsizlik ve eksik istihdamı sonlandırmak, emek piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak, refah seviyesini arttırmak, verimli ve tam istihdam oluşturmak gibi hedeflere sahip politikalar” şeklinde ifadelere yer vermiştir. Aynı zamanda “İstihdam seviyesini arttırmak adına planlanan bũtũn bilinçli hareketleri kapsar.” ifadelerini kullanır (Bulut, 2010: 6).

Tũrkiye’de yer alan istihdam politikaları, birçok konu başlığının tartışıldığı ancak azının gerçekteşirildiği bir yapıdadır. ũlke ekonomisini geliştirmek için emeği doğru ve etkili olarak kullanmak gereklidir. Ekonominin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmiş istihdam politikaları oldukça ũnemlidir (Bulut, 2010: 6-7). Doğru politikaların dũzenlenmesi ekonomik istikrarın sağlanmasına yardımcı olacaktır.

İşsizliğin nedenlerini ortadan kaldıracılabilmek adına istihdam politikalarından bazıları aynı anda uygulanmaktadır. İşsizlik sorununu çũzũp, istihdam sağlamak için dũzenlenen politikaların, işsizliğin sonuçlarını onarabilmek için gelir desteği sağlaması pasif politikaları yansıtılmaktadır. İş gũcũnũn becerilerini geliştirmeye yũnelik hazırlanan eğitim programları aktif politikaları oluşturmaktadır (Ay, 2012: 330). İşsizlik sorunu ile mũcadelede başarılı istihdam politikalarının oluşturulmuş olması bũyũk ũnem taşımaktadır.

1.2.3.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikalarının tarihine bakıldığında başlangıç olarak kabul edilen bir tarih bulunmamaktadır. Ancak Bũyũk Ekonomik Buhran sonrasında kamu gũcũ, işlerini kaybeden kişileri koruma amacında politikalar geliştirmiş ve uygulamıştır. Aktif İstihdam Politikaları, Amerika Birleşik Devletleri’nin kamu çalışmalarının bir parçası olarak ortaya çıkmıştır (Karabulut, 2007: 41).

1950’li yılların başında oldukça ũnem kazanan politikalar, İşveç’de yaşanan ũcretlerdeki kısıtlamalara yũnelik oluşturulmuş politikaları eleştirmiştir. Aktif istihdam

politikaları zaman içerisinde birçok ülkede ilerlemeler göstererek günümüz değerine erişmiştir. Aktif istihdam politikaları, emeğe olan talebi artırarak işsizliği önlemeye yönelik çalışmalarda bulunmak ve yeniden eğitim düzenlemek gibi iki farklı metot olarak uygulanmaktadır (Erdem, 2012: 33).

Aktif istihdam politikaları, temel amacı, işsizlerin emek piyasasına ve dezavantajlı grubun iş hayatına girmesini kolaylaştırmak olan çalışmalar yapmaktadır. Başka bir değerlendirmede aktif emek politikalarının, genç işsizlerin niteliği arttırmak ve deneyim sağlamalarını gerçekleştirmek üzere olduğunu vurgular. Aktif politikaların hedefleri; istihdam yaratma, iş gücünde ve istihdamda fırsat eşitliği sağlayabilmektir. İş görenin niteliğinin daha da artması adına eğitimler vermek, daha sonrasında iş arayışında danışmanlık yapmak ve işe yerleştirmek, girişimciliğe olan ilgiyi arttırmak için oluşturulmuştur. Aktif istihdam politikaları birçok uygulama ile istihdamı artırıcı çözümler sunmaktadır (Erdem, 2012: 34).

İşsizlik Türkiye için ekonomik büyüme ile çözülecek bir sorun olarak algılanmış, buna yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları oluşturulmuştur. Uzun bir süredir işsizlikle mücadele eden kişilerin istihdamı ön planda tutulurken dezavantajlı kesim olarak kabul edilen kişiler içinde önemli planlar yapılmıştır. Temel amaç ise sosyal eşitliğin sağlanmasıdır (Erdil, 2013: 4). Bütün iş gücü için şartları eşit hale getirmeyi hedefleyen projeler üzerinde çalışılır. Aktif istihdam politikaları, işsizliğin azalması ve işinden ayrılmış olan kişinin yeniden bir işe başlaması için gereken sürenin azalmasını sağlamayı amaçlar. Devletler, istihdamın sağlanmasında mesleki eğitim vermeye çalışmak, istihdam hizmetlerinde bulunarak iş edindirmek gibi programlar oluşturur (Dertli, 2007: 63).

Dünyada uygulanan aktif istihdam politikalarının bölgelere göre uygulanma derecesi, oluşumu ve boyutu farklılık göstermektedir. Oluşturulan politikaların iyi bir şekilde nüfuz edebilmesi, yapıldığı ülkeye ya da bölgeye göre değişiklik gösterir. Bazı politikaların doğru şekilde uygulanmaması, alınacak verimin düşmesine neden olabilmektedir (Karabulut, 2007: 43).

1.2.3.1.1. Ücret ve İstihdam Yardımları

Bir devletin oluşturduğu mesleki eğitim çalışmalarına katılan kişilerin, belirli işletmeler tarafından istihdam edilmesi durumunda, istihdam sağlayan işletmeler için çeşitli fırsatlar oluşturulmaktadır. Kurumlar için sağlanacak yardımlar; vergide indirim, istihdam

edilecek kişiye ödenen ücretin yarısının karşılanması, sigorta primlerinde kolaylıklar sağlanması şeklinde belirlenmiştir (Tetik, 2012: 107).

Ücret ve istihdamları yaygın olarak, gelişmekte olan ülkelerde tercih edilen bir programdır. Destekler sayesinde devlet ve işverenler ekonomi için fayda sağlamaktadır. Düzenlenen yardımlardan fayda gören işveren, devletin bazı zorunluluklarını da yerine getirmiş olur. Devlet desteği gören işletmeler aynı zaman kayıt altında tutulmuş olur. Devlet, sübvansiyonlarla harcadığı yatırımları düzenli aldığı vergiler ile yerine koyabilmektedir. Sübvansiyonlar, kayıt dışı istihdamı önlemede fayda sağlarken, oluşabilecek ekonomik ve sosyal sorunlarında önüne geçmektedir (Tetik, 2012: 108). İşverenlerin, hem ucuz iş gücüne ulaşabilmeleri hem de iş gücüne ulaşabileceği süreyi minimuma indirmeleri mümkün olmaktadır. İşçiler adına sağlanan en büyük yarar, çoğu işçinin ulaşamayacağı iş fırsatlarına ulaşabilmesi olmuştur (Karabulut, 2007: 48).

1.2.3.1.2. Kendi İşini Yaratma Programları

İşsiz kalmış bireyin yeniden iş bulması kendi işletmesini yaratması amacıyla desteklenen programlardır. Girişimciliğin yaygınlaşması ve küçük ölçekli kurumların oluşturulmasına yönelik olarak kredi yardımında bulunmaktadır. Finansal gelişmelerin tam olarak gerçekleşmediği ülkelerde, bankaların risk değerlendirmesinde yetersiz kaldığı durumlarda süreç devlet desteği ile tamamlanmaktadır. Girişimciliği tercih etmiş kişi kendi işini kurduğu gibi başkaları içinde istihdam oluşturabilmektedir (Şentürk, 128). Yardımı kullanan kişilerin sayısı giderek artmaktadır. Artışın genel çerçevede üç nedeni bulunmaktadır. Bunlar; ekonomik ve demografik sebepler, kurumsal ve yasal sebepler ve diğer istihdam politikalarından gelen etkilerdir (Karabulut, 2007: 52).

Kendi işini yaratma programları, bireylerin işsizlik sürecini yaşamaması için yapılmış olan bir çalışmadır. Birey, kendi işsiz kalmadığı gibi başka kişilere istihdam yaratmaya başlayacaktır. Programa gelen eleştiriler de bu yönde olmakta, küçük işletmelerin istihdam oluşturamayacağı savunulmaktadır (Karabulut, 2007: 52). Programa istihdam sağlayamayacağı yönünde eleştiriler bulunsa da program girişimci adayları için büyük önem taşımaktadır.

1.2.3.1.3. Mesleki Eğitim Fırsatları

Mesleği eğitim programları, işini kaybetmiş kimselere yeni yetenekler öğretmek amacı ile oluşturulmaktadır. Ancak piyasada yeterli oranda emek talebi bulunmadığı

düşünüldüğünde, programlar yetersiz kalmaktadır. Meslek eğitimi veren okullardan başlayarak işletme içinde ve dışında seminer veya kurs olarak devam eden, iş ve işçi karşılaştırma bürolarında oluşturulan çeşitli programlardan oluşmaktadır (Muslu, 2010: 41).

İşsizlikle mücadelede en önemli silahlardan biri haline gelen eğitim ile çalışanların becerilerini ihtiyaç duyulan alanlara yönlendirilerek geliştirilmektedir. Ekonominin gelişmesi için sağlıklı işgücünün uygun şekilde eğitilmesi önemlidir. Kişi eğitim aldıktan sonra istihdam edilebilme imkanını artırırken, toplum içindeki rolüne sağladığı katkı artacağından olumlu yönde bir etki yaratmaktadır (Karabulut, 2007: 59).

Programların başarılı olarak sonuçlanabilmesi için piyasasının iyi bir şekilde analiz edilmesi gerekmektedir. Meydana gelen yapısal dönüşümlerden sektörlerin olumlu ya da olumsuz olarak etkilenebileceği göz ardı edilmemelidir. Gelişen sektörlerde farklı özellikleri bulunduğu için, iş ve işçi arasında vasıf problemi oluşabilmektedir. Mesleki kursların açılması ile büyüyen sektörlerin aradığı niteliğe sahip işçilerin oluşumuna olanak sağlanır (Karabulut, 2007: 61).

1.2.3.1.4. Kamu Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kamu eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, piyasada mevcut olan işçi ve işvereni bir araya getirmek üzere oluşturulmuş çalışmalardır. İşe yerleştirme, mesleki rehberlik, iş arama eğitimleri, iş gücü piyasası hakkında bilgilendirme gibi alanlarda yardımlar vermektedir. Nitelikleri belirlenen işçilerin bu alandaki işleri, işverenin ise aradığı özellikte işçiyi bulabilmesine işe yerleştirme denir. Mesleki rehberlik danışmanlığında, mesleklerin gerekliliği olan yeteneklere göre yönlendirme, eğitim imkânı sağlamak gibi destekler bulunur (Diriöz, 2012: 24-25).

Ekonomiler iş ve işçi oranlarını eşit miktarda barındırmamaktadır. Emek arz ve talebinin eşitlenmediği piyasalarda yaygın olarak görülmektedir. Doğru eşleşmenin yaşanması, başarılı ilişki kurulup kurulamadığı ile bağlantılıdır. Kamu kurumları çatısında bulunan istihdam büroları, danışmanlık ve eşleşme, iş arama desteği hizmetlerini sorumluluğu altına almaktadır. Bu kurumların finansmanı ise genel olarak vergilerle karşılanmaktadır.

1.2.3.1.5. Direkt Kamu İstihdamı ve Diğer Önlemler

Kamu kaynaklı oluşan çalışmalar doğrudan istihdam yaratma sürecindeyken, kamudaki mal ve hizmetlerin üretilmesi yolunu tercih etmektedir. Direkt kamu istihdamı dezavantajlı kesimdeki kişilere yönelik gerçekleşmektedir. Ülke ihtiyaçlarının gerektirdiği şekilde emek arzı eğitilmekte, vasıflandırılmaktadır. Emek piyasasının taleplerini karşılamak için eğitim yolu kullanılmakta, nitelikli iş gücü yaratmak ve iş gücü fazlası bulunan durumlarda, yine eğitimler aracılığıyla bu fazlalığın kaydırılması işlemi meydana gelmektedir. İşbaşından önce eğitim, belirli kamu istihdam büroları eşliğinde işbaşında eğitim verilmektedir (Kaynak, 2009: 59). İş gücünün, mesleki eğitimlerle yeniden şekillendirilerek nitelikli bir hale gelmesini sağlar.

Çalışmanın işleyişi ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Ancak genel olarak işsiz vatandaşların, kamusal alanlarda ve kamu yararına istihdam edilmesi uygulanmaktadır. Program, iş arama süreci uzun olan kimselerin, iş sahibi olana kadar geçirdiği süreyi değerlendirebilmesini sağlamak ve geçici olarak gelir desteğinde bulunabilmektedir. Kamu yararına gösterilecek bu faaliyetin süresi 6 ay olarak belirlenmiştir. İhtiyaç halinde politikalar üzerinde değişiklik yapılması uygun görülür (Kasapoğlu, 2018: 48).

1.2.3.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsiz kalınma anında karşılaşılabilecek sorunları olabildiğince azaltmak üzere düzenlenmiş programlardır. Bu politikalarla aktif istihdam politikalarında olduğu gibi emek arzı ve talebi arasındaki denge sağlanmak istenir. İşsizliği sonlandırmak için değil, işsizliğin ortaya çıkaracağı sorunları azaltmak için oluşturulmuştur (Kısa, 2012: 68).

Politikaların temelini işsizlik yardımları ve erken emeklilik gibi programlar oluşturmaktadır. İşsizlik döneminde yapılan yardımları genel olarak ikiye ayırmak mümkündür. İlk olarak işsizlik yardımlarıyla işsiz kalan kişilere gelir desteği sunularak gönülsüz işsizliğin azalmasına yönelik çalışmalarda bulunmaktadır. İşsizlik sigortası ise bireyin işsiz kalmadan önce belli bir dönem çalışmış olması gibi belirli şartlar eşliğinde verilen, işsizlik yardımlarından birini oluşturur (Öksüz, 2012: 3).

Pasif istihdam politikaları için yapılan eleştirilerde bulunmaktadır. Eleştiriler, işsizlik yardımlarının gereğinden fazla olması ve iş arayan kişinin çabasını olumsuz yönde

etkileyeceği üzerine oluşmuştur. İş bulma dönemlerinin uzaması, bireyin istihdama dönmesi üzerinde kalıcı bir etkinin olacağı düşünülmektedir (Öksüz, 2012: 4).

1.2.3.2.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, çalışma arzusunda olup, gerekli yeteneklere sahip kişinin kendi isteği haricinde işini kaybetmesi halinde, yaşamını devam ettirebilmek gerekli ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yapılan, sigortacılık yöntemi ile oluşturulmuş bir sosyal sigorta desteğidir. İşsizlik sigortasının oluşturulmasında amaç, işsiz kalan bireyin ve bakmakla zorunlu olduğu kişilerin yaşayacağı maddi ve manevi kaybı azaltmak, toplumda var olan dengeyi düşürebilecek olayları, suç eğilimlerini engellemektir (Pekin, 2014: 176). Kişinin hayatını devam ettirebilmek için yeterli geliri elde edememesi; işsizliği, sosyo-ekonomik bir soruna itmektedir. Kişinin gelirinin azalması ya da kesilmesi sonucunda birey muhtaçlık noktasına gelebilmektedir. Bu sebeple işsizlik aynı zamanda sosyal güvenliğinde bir sorunu olarak görülmektedir. 28 Haziran 1952’de ILO tarafından oluşturulan Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı Sözleşme ’de işsizlik sosyal güvenlik tarafından korunması gereken bir risk olarak kabul edilmiştir (Metin, 2004: 50).

Dünyada ilk zorunlu işsizlik sigortası çalışması, 1911 yılında İngiltere’de oluşturulan Ulusal Sigorta Yasası’nda yer almıştır. Günümüze bakıldığında ise işsizlik yardımları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda uygulamadadır (Kısa, 2012: 69). Türkiye’de işsizlik sigortası hakkındaki ilk hükümler 2000 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı kanun ile gerçekleşmiştir. Sigorta dalları arasında en geç gelişme göstermiş sigorta dalı olan işsizlik sigortası, primli rejime dâhil edilmiştir (Metin, 2004: 50). Bu yasa uluslararası belgelerin işsizlik sigortasına ilişkin hükümlerinin hayata geçirilmesi için oluşturulmuştur. Yasa içeriğinde sigortalı işçiler kabul görmüştür. 2002 yılı itibariyle yürürlüğe konulmuştur (Uçan, 2017: 56). İşsizlik sigortası ile kişinin, kendisinin ve ailesinin yaşayacağı maddi ve manevi zararı bir nebze karşılanırken, piyasada ortaya çıkabilecek satın alma gücünün azalması durumu engellenecektir.

1.2.3.2.2 İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı; sistemde kayıtlı bireyin, işsizlik sigortasından yararlanmak için gerekli koşulları sağlayamaması durumunda bireye sağlanan geçici desteği ifade eder. Bazı ülkelerde işsizlik sigortasından yararlanma süresi bittikten sonra işsizlik yardımı ile destek sağlanır. İşini kaybeden kişinin, çalıştığı dönem içinde herhangi bir miktarda prim ödeyerek işsizlik halinde yararlanabileceği bir uygulama değildir. Sigortalı çalışanın işini kaybetmesi

halinde yaşanan mağdurluğu gidermek için oluşturulmuş, devletçe karşılanan bir yardımdır (Pekin, 2014: 176). İşsizlik sigortası ile arasındaki fark, bu sigorta türünün finansmanı devlet tarafından karşılanmaktadır. İşsizlik sigortasından yararlanmak için gerekli şartları yerine getiremeyen kimselerin, işsiz kalma halinde uğrayabileceği zararların karşılanmasında devlet desteği olmasıdır (Öner, 2006: 43).

Çalışanların gelir kayıplarını engellemek adına işsizlik yardımı almaları yasalarla düzenlenmiştir. Bazı ülkelerde yardımlar yetersiz olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlardan birçoğu yardımlardan faydalanma fırsatına erişememektedir. Yardımları düzenleyen ülkelerin bazıları yararlanma kapsamlarını geniş bir çerçevede tutarken, bazıları geçerlilik sürelerini uzatmıştır. Yardımların yetersiz gelmesi ile kurumlar teşviklerde çeşitlilikler oluşturmuştur (Aktif İşgücü Hizmetleri İlgili Mevzuatı, 2017: 53).

İşsizlik yardımı hakkında bir takım eleştiriler yapılmaktadır. Bu eleştiriler, işsizlik yardımı oranında yapılacak artışların, işsiz bireylerin iş arama isteklerini azaltacağı yönünde olmuştur. Bununla birlikte, iş arayan kimseler iş konusunda daha seçici davranmakta ve yüksek standartlarda işler istemektedir (Sürücü, 2014: 42). İşsizliğin toplum üzerindeki olumsuz etkisinin azalması için sağlayacağı fırsatlardan dolayı olumsuz eleştiriler göz ardı edilir.

1.2.3.2.3. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, temel olarak gelir desteği sağlamayı amaçlamıştır. Kıdem tazminatı işten çıkan bireyin geçen yıllarının karşılığını almasından daha fazla, işverenin işten çıkarma işlemini kolaylıkla yapmaması için oluşturulmuştur. Ancak kıdem tazminatını karşılamak istemeyen işveren, çalışanın kendi isteği ile işi bırakması adına çalışmalarda bulunmaktadır (Akbaş, 2015: 24).

Aktif işçilerin belirli bir iş güvencesi altında tutulması hedeflenmektedir. Kolayca işten çıkaramayacak olan işveren, işçi adına bir iş güvencesi olabilecektir. Bu çalışma ile işyerlerinde istikrar sağlanması hedeflenmektedir. İşveren, tazminatı ödemek yerine kurumun ihtiyaçları doğrultusunda işçiyi istihdam etmeye devam eder (Baydoğan, 2012: 32). Aynı zamanda işten çıkarılmanın gerçekleşmesi durumunda bireyin kendine yeni bir iş arama sürecinde uğrayacağı maddi zararın karşılanması umulur. Bu sayede psikolojik ya da sosyal zedelenmelerden en aza indirileceği düşünülmüştür. Kıdem tazminatı olarak, bireyin o işyerinde geçirdiği senelerin brüt ücretinin çarpılması sonucu ortaya çıkan tutar ödenmektedir (Çoban, 2017: 73).

1.2.3.2.4. Erken Emeklilik

İş gücü piyasasındaki verimliliği düşmeye başlayan nüfusun, emeklilik sürecini yaşaması olarak ifade edilir. Erken emeklilik uygulamasında amaç, verimliliği daha az olan kesimin çalışma çağına olan genç işsizlere yer vermesi ile gençlere istihdam sağlamaktır (Uzun, 2015: 40). Gençlere istihdam fırsatı yaratılırken, emeklilik süresi yaklaşmış kişilerin işten çıkarılması halinde yeni bir iş bulamama ihtimalleri de göz önüne alınmıştır.

Genç nüfusa istihdam yaratan erken emeklilik programı, işveren açısından da faydalı olmaktadır. İşverene sağladığı fayda, üretimde meydana gelecek artış ve işyerindeki mali fazlalığın azalması olarak açıklanmaktadır (Uzun, 2015: 41).

İlk bakıldığında genç işsizlere iş seçenekleri oluşmasını sağlanmış olan erken emeklilik, belirli bir bilgi beceri seviyesinde olan emeklilerin yeniden çalışması durumunda genç işsizliklerin artması ile sonuçlanabilir. Genç emekli olan kesimin tekrarda kayıt dışı çalışıyor oluşu, sosyal sigortalar açısından zarar yaratmaktadır (Bozkaya, 2010: 72).

1.2.4 Türkiye' de İstihdamın Genel Görünümü

Dünya ekonomileri için istihdam edilemeyen kişilerin sayısı oldukça önemli bir veri olmuştur. 1970 yılından beri bütün ekonomiler işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Gelişmiş ülkeler içinde oldukça önemli olan işsizlik sorunuyla mücadelede istihdam yaratılmasında zorluk yaşanmakta, teknolojik gelişmelerle ortaya çıkan istihdam fırsatları geleneksel istihdam alanlarında daraltma meydana getirmiştir (Vurkun, 2004: 58).

Türkiye ekonomisi gelişmekte olan bir ülkeye ait bütün özellikleri taşımaktadır. Bunun sonucunda en önemli sorunları olan eksik istihdam ve gizli işsizliğin oluşmasına neden olmuştur (Serter, 1993: 69). Türkiye ekonomisi için diğer önemli bir sorun, istihdam yaratılamamasıdır. İşsizlik oranlarına ve eksik istihdamdan kaynaklanan atıl işgücü fazlasına bakıldığında ortaya çıkan durum kanıtlanır niteliktedir. Türkiye'de yaşanan istihdam sorunları, genellikle dünya ekonomisinin eğilimleri sonucu oluşmuştur. Ekonomik eğilimler, Türkiye'nin istihdam sorunları ile bütünleşmekte ve giderek artmaktadır (Vurkun, 2004: 59).

İstihdam, emek arzının emek talebi ile örtüştüğü noktada oluşmaktadır. Örtüşmenin sağlanamaması, emek arzındaki artışı sağlayacağından dolayı işsizlik de artış sağlayacaktır. Emek arzını oluşturan nüfusun, yaş ve cinsiyet olarak incelenmesi gereklidir (Serter, 1993: 69). Türkiye'de istihdam halinde olanların yaşlarına bakıldığında, orta yaş kesiminde

bulunan kişilerin yaygın olduğu görülür. Orta yaş üstü kitle, istihdam edilenler arasında önemli bir noktadadır. Gençler daha geri planda kalmaktadır (Gültemen, 2008: 25).

Genel olarak incelendiğinde Türkiye’de istihdamın büyük bir kısmı tarım sektöründe sağlanmaktadır. Günümüze dek azalma yaşansa da, gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında oldukça büyük bir orana sahip olmaktadır (Gültemen, 2008: 25). Türkiye’de bölgeler, tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörü olarak ayrıldığında; tarım sektörünün Karadeniz ve Doğu Anadolu bölgelerinde aktif olduğu görülmüştür. Sanayi sektörü Marmara ve Ege Bölgelerinde; İnşaat sektörü İç Anadolu ve Marmara Bölgeleri; hizmet sektörü için İç Anadolu ve Marmara Bölgesi önde gelmektedir (Vurkun, 2004: 60).

Yaş, cinsiyet, eğitim gibi başlıklar işsizliğin ortaya çıkışında etkili olduğu gibi, işsizlik oranındaki artışın azalmasında da oldukça önemli faktörlerdir. Cinsiyet açısından bakıldığında kadın ve erkeklerin farklı iş gücü alanlarında aktif olduğu görülmektedir. Kadınların, aile içindeki sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla görülmesi de bu farklılıkları oluşturmaktadır (Kavak, 1997: 24). Kadınların iş dünyası içine girmeleri işsizlik oranlarının artmasında bir neden olarak gösterilmektedir.

Çalışanlar için uygun ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesi, aynı zamanda iş gücü arzının ve talebinin birbirini karşılama ile iş gücü piyasası oluşmaktadır. İş gücüne olan arz ve talebin, iş gücü piyasasında etkin rol alabilmesi için nitelik ve nicelik olarak analizlerinin yapılması gerekli görülmektedir. Ancak piyasanın büyük ölçüde değişken olması analizleri zorlaştırmaktadır. İş gücü piyasası demografik yapı, sosyal ve ekonomik sorunlardan etkilenmekte, değişiklikler böylece meydana gelmektedir.

Bir ekonomide istihdamın sanayi, tarım ve hizmet sektörleri içindeki dağılımı gelişmişlik hakkında önemli bilgiler vermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun, bu alanda yayınladığı verilere baktığımızda günümüzde tarım sektörünün öneminin kaybolduğu anlaşılmaktadır. Toplam istihdamın yarısına yaklaşan bir oranla 1990’lı yılların tarım sektöründe gelişim görülürken, 2000’li yıllarda sürekli bir düşüş yaşanmaya başlamıştır (Tekkulak, 2017: 41).

2000’li yıllara gelindiğinde sanayi sektöründe ortalama olarak %10’luk bir artış yaşandığı görülmektedir. Zamanla tarım sektörünün gücünü ele geçirmeye başlayan sanayi sektörü, nüfusun kentlere doğru kaymasından faydalanarak istihdam oranlarında bir artış meydana getirmiştir. Hizmetler sektörünün istihdam gelişimi incelendiğinde sanayi sektörünün ilerleyişine benzer ilerleyiş görülmektedir (Tekkulak, 2017: 41). Sektörlerin

gelişiminde cinsiyet faktörünün etkisi bulunmaktadır. Türkiye’de istihdama cinsiyet çerçevesinden bakıldığında çeşitli dalgalanmalar görülse de erkek istihdamının, kadın istihdamına oranla iki kat fazla olduğu görülmektedir. Erkek iş gücünü yaygın kullanan sektörlerin büyümesi, talebi karşılamak adına daha hızlı olmaktadır.

Bütün ekonomilerde olduğu gibi Türkiye ekonomisinde de kayıt dışı istihdam sorunu ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdam, bir kişinin herhangi bir sektörde ücretli veya kendi hesabına çalışıyor olduğu halde, istatistikler üzerinde bir etki yaratmaması demektir. 1980’lerde başlayan istihdam sorunu günümüze denk devam etmiştir. Tarım sektörünün baskın olduğu gelişmekte olan ülke ekonomileri, kayıt dışı istihdama oldukça yaygın olarak yer vermektedir. Sektörde yeterli gelir elde edemeyen birey, kentlere göç ederek başka sektörlerde iş aramaya başlar. Tarım sektöründen, sanayi ve hizmet sektörlerine doğru değişen iş gücü ihtiyacı sebebiyle iş ve işçi arasında denge kurulamamaktadır. Tarım sektörünü bırakarak başka bir sektörde çalışmak isteyen kişi, iş bulma sürecinde sorun yaşayacak ve kayıt dışı sektörlerde çalışmaya başlayacaktır (Tatar, 2006: 47). Bölgelerarası farkın azaltılması ve sektörler arasındaki dengenin sağlanabilmesi için girişimcilik oldukça etkili bir araç haline gelmektedir. Girişimciliğin desteklenmesi, istihdam artışlarının yaşanması ile sonuçlanabilmektedir.

1.3. Girişimcilik

Girişimcilik, toplumlar için fayda sağlayan, bir toplumun ihtiyaçlarının belirlenerek çalışmalar yapılmasını içeren bir araçtır. Toplum refahını arttırmak için önemli bir yol olduğu bilinmektedir. Yatırımların artması istihdam ve gelir seviyesinde olumlu yönde bir değişikliğe neden olduğundan dolayı, toplumsal refahın artması da kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla girişimciliğin desteklenmesi toplumun yararına olacaktır (İkiz, 2011: 6).

1.3.1. Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik kelimesi Fransızcadan dilimize “entrepreneur” olarak çevrilen “entreprendre” kelimesinden ortaya çıkmıştır ve bir şey yapmak anlamına gelmektedir. Girişimciliğe ait ilk tanımlama İrlandalı ekonomist Richard Cantillon tarafından Fransa’da 18. yüzyılın başlarında yapılmıştır. İrlandalı ekonomist, girişimciyi henüz kesinleşmemiş bir değeri insanlara sunmak adına, üretimin girdilerini ve ihtimamını alan ve üreten birey olarak açıklamıştır (Çetindamar, 2002: 33).

Girişimciliğin tarihi gelişimine kısaca bakılacak olursa orta çağda sadece kendine verilen kaynakları kullanarak, risk almaktan kaçınan bir girişimci profili ile karşılaşmaktadır. 17. yüzyıla gelindiğinde risk alınmaya başlanan, girişimcilik ile risk kavramlarının birbirine bağlandığı bir dönem yaşandığı görülmektedir. Girişimcilik kavramı ilk olarak 1700'li yıllarda kullanılmış ve zaman içinde gelişerek günümüzdeki şeklini almıştır (Arıkan, 2014: 8). Girişimciliğin risk ile bütünleştirilmesi, girişimcilerin risk almaktan çekinmeyen kişilerce yapıldığı sonucunu da doğurmaktadır.

Girişimcilik, günümüze dek çeşitli yazarlar tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Genel olarak birçok isim küçük işletmelerin yaratılmasını ve yönetilmesini ifade ederek, girişimciliği açıklamışlardır. İktisat ve işletme literatürleri için oldukça uzun zamandır geçerli olan bir kavram olmuştur. Meydana gelen fırsatlardan yararlanmak veya yeni fırsatlar meydana getirebilmek amacı içinde, üretimdeki girdilerin örgütlenme becerisi ve risk altına girebilme niteliklerinin birleştirilmesi, genel olarak girişimciliği tanımlayacaktır. Girişimci kavramı ise, mal ya da hizmet meydana getirmek ve pazarlama amacı içerisinde üretim faktörlerini düzenli bir şekilde kullanarak, kar amacı ile oluşabilecek bütün riskleri kabul eden kişi ifadeleriyle açıklanmaktadır (Tosunoğlu, 2003: 4).

Girişimcilik kavramını anlatmak için kesin ifadeler kullanılamamaktadır. Genel bir açıdan bakıldığında girişimcilik, bir fikrin ya da düşüncenin başarılı bir şekilde işletme haline getirilmesi için bireysel olarak emek sarf edilmesidir. Girişimcinin risk almaktan kaçınmayan, ileri görüşlü, yönetim alanında başarılı, belirli bir sermaye sahibi kimselerden oluşturulduğunu ifade etmek uygun olmaktadır (Aykan, 2002: 4).

Girişimcilik kavramının akıllara getirdiği, yerine ifade edileceği düşünülen bazı terimler vardır. Patron veya iş adamı gibi terimler, girişimcilik kavramına bazı alanlarda yakın görülebilmektedir. İfadeler arasındaki ortak özellik; atılganlık ve beceri sahibi olmaktır. Yapılan tanımların ortak noktasına bakıldığında, herkesin fark edemediği ya da anlayamadığı fırsatları değerlendiren, bir iş fikrine dönüştüren, hedefleri için risk alabilen kişi olarak değerlendirilir (Günay, 2008: 55).

Girişimci olarak tanınan kişilerin, hazır bulunan veya kendi ürettiği fırsatları değerlendirebilmek için gerekli kaynakları, sahip olduğu kaynaklar ile birleştiren, yaptığı birleşimi üretime yönelten, inisiyatif kullanan, liderlik edebilen, oluşabilecek riskleri değerlendiren nitelikte olduğu düşünülmektedir (Günel, 2014: 2). Ham madde ve iş gücünü diğer üretim kaynakları eşliğinde, ilk halinden daha değerli kılınması adına bir araya

getirebilen kişiye girişimci denir. Yeni icatları, düzenlemelerin ve yenilemelerin başlamasını sağlamaktadır (Öneren, 2012: 9).

Girişimcilik, girişimcilik psikolojik özelliklerinden de etkilenebilmektedir. Kişinin sahip olması gereken, ileri görüşlülük, liderlik vasfı, inisiyatif kullanabilme özelliği, zamanlama ve planlama yapabilmesi, hedeflerini makul şekilde belirleyebilme gibi psikolojik unsurlar kavramın gelişimine katkı sağlar niteliktedir (Karaman, 2018: 23).

Bireyin girişimcilik faaliyetinde bulunabilmesi için bir takım özelliklere sahip olması gerekir. Girişimci kişilikli insanları, bu yapıya sahip olmayan kişilerden ayıran belirli nitelikler bulunur. Niteliklerin bazıları genel olarak adlandırılrsa da eğitim, çevre gibi özel nitelikler oldukça etkilidir. Girişimciliği etkileyen içsel ve dışsal faktörler bulunur. Kişisel faktörleri açıklarken; karar ve sorumluluk almaktan çekinmemek, beyin gücü gerektiren işlerde çalışmayı tercih etmek, ileri görüşlü olmak gibi ifadeler kullanılır. Eğitim durumu, aile, kültür, sosyal çevre gibi özellikler dışsal faktörleri açıklamaktadır (Aykan, 2002: 39).

Girişimcilik kavramını tanımlarken, doğuştan gelen özelliklerin baskın şekilde vurgulanıyor olması gerekmektedir. Özelliklerin ortaya çıkmasında çevresel faktörlerin etkisi de göz önüne alınmaktadır. Girişimciliğin bir eğitim haline dönüşmesi ile daha sağlıklı işletmeler kurulacağı düşünülmektedir (Balaban ve Özdemir, 2006: 136).

Ekonomik kalkınma üzerinde girişimciliğin pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. Yapılan birçok çalışma girişimciliğin etkilerinin olumlu olduğu yönündedir. Pozitif etkiden dolayı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler girişimcilik adına politikalar düzenlemişlerdir. Girişimciliğin kalkınma üzerinde yaratabileceği olumsuz etkilere bakıldığında girişimcinin bireysel yeteneklerinden kaynaklı olduğu görülmektedir (Çokgezen, 2012: 19). Başarılı sonuçlanan girişimcilik çalışmaları ülke ekonomisini ileri boyutlara taşımakta ve işsizlikle mücadelede önemli bir yerde bulunmaktadır. Girişimciliğe yönelik başarının artışta olması, tercih edilme potansiyelini artırmaktadır.

Yaşanılan ortamın sosyo-kültürel etkileri girişimciliği önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyin kişisel yetenekleri ve almış olduğu eğitim girişimcilik özelliğinin ortaya çıkmasında etkin olduğu kadar çevresel faktörlerde bir o kadar önemli olmaktadır. Eğitim, kültür, sosyal yaşantı, aile, psikolojik etmenler, siyasal, yasal, mali ve dini faktörler gibi başlıklar girişimciliği etkileyen unsurlar olmuşlardır (Marangoz, 2012: 18).

Büyüme ve işsizlik gibi ekonomik sorunlar için oldukça etkili bir çözüm sayılan girişimcilik, devlet politikalarıyla desteklenme ihtiyacı duymaktadır. Yeterli gelişmeyi sağlaması için eğitimlerin artırılmasına yönelik çalışmalar yaşanmaktadır (Mutlu, 2014: 4).

1.3.2. Girişimcilik Türleri

Ekonomide zaman içinde yaşanan gelişmeler girişimcilik kavramı üzerinde de bir takım değişiklikler yaratmıştır. Genel bir başlık altında toplandığında girişimcilik, kamu ve piyasa ekonomisinde bulunan girişimciler olarak iki başlık üzerinden incelenebilmektedir. Zaman içinde ise birden çok girişimcilik türü oluşmaya başlamıştır (Türkmen, 2007: 32). Günümüzde girişimciliğin yaygınlaştığı görülmektedir. Girişimciliğe olan talebin artışı, tek bir girişimcilik türüyle sınırlı kalınmamasına yol açmıştır.

Girişimcilik kavramının gelişimi her toplum için farklılık göstermektedir. Toplumdaki dönüşümlerin, girişimci kişilikleri ortaya çıkarmaya yönelik pozitif bir etki barındırdığını söylemek, girişimciliğin tarihsel sürecine bakıldığında da oldukça mümkün olmaktadır. Toplumların farklı kültürel özelliklerde olmaları, ekonomik farklılıklar, yaşam şekilleri girişimciliğin meydana gelmesinde ve çeşitlenmesinde etkili olmuştur (Saygın, 2016: 68). Her geçen gün popülaritesini giderek artıran girişimciliğin çeşitleri, bireyler arasında yeni bir iş alanı olarak görülmesi devlet politikalarının önemli bir parçası haline alması nedeniyle artmaktadır.

Ekonomik kalkınma için oldukça önemli bir role sahip olan girişimcilik kavramı sosyal, kültürel kalkınma içinde bir temel oluşturmaktadır. Girişimcilik kendi arasında belirli başlıklara ayrılmış ve her biri imkanlarına göre incelenmiştir. Bunlara; Kadın Girişimciliği, Kurumsal Girişimcilik, İç Girişimcilik, Sosyal Girişimcilik, Teknik Girişimcilik gibi örnekler verilir (Saygın, 2016: 71-72).

1.3.2.1. İç Girişimcilik

İç girişimcilik kavramı, ilk kez 1983 yılında Giffort Pinchot tarafından kullanılmıştır. Örgütün bünyesinde bulunan girişimcileri ifade etmektedir. Ancak bireyler ve kurumların tek bir yenilik yapması yetmemekte, bu durumun devamlı hale getirilmesi gerekmektedir. Girişimciliğin devamlılık özelliğine sahip olduğundan bahsedebiliriz. İç girişimcilik, bir kurumun çatısı altında gerçekleşen bütün girişimcilik faaliyetleri olarak kabul edilir. Aynı zamanda yeni bir ürün, hizmet veya teknoloji geliştirmek, sistem üzerinde büyük

değişiklikler yapmak, sonucu belirli olmayan işlerde var olmak, fırsatları takip edebilmek gibi birçok faaliyeti kapsamaktadır (Karaca, 2016: 41).

Girişimciliği önemli kılan bir örgütün ekonomik olarak büyümesi ve karını artırması, yeni yatırım seçenekleri yaratabilmesi olarak görülür. Rekabet üzerinde avantaj sağlamak için oldukça önemlidir (Karaca, 2016: 42).

1.3.2.2. Kurumsal Girişimcilik

1929 Ekonomik Buhranı ile başlayan II. Dünya Savaşı'nın son yıllarına kadar devam eden zorlu koşullar nedeniyle ortaya çıkan girişimcilik şeklidir. Kurumsal girişimcilik kavramı sonrasındaki yıllarda faydalı bulunduğu için geliştirilmiştir. Büyük ve küçük işletmelerin kendi bünyelerindeki girişimciliklerin düzenlendiği türdür. Kurumsal girişimcilik, küçük ve bağımsız girişimleri teşvik ederek, onlara destek vererek, iş birliği içinde yer alarak oluşabilecek riskleri minimum seviyeye çekmek ve karı artırmak üzerine kurulmuştur (Karaca, 2016: 43).

Uluslararası piyasaların zaman içinde bütünleşmesine ve bu bütünleşmeden kaynaklı olarak rekabetin artmasına neden olmuştur. Kurumlar arası rekabet artışı girişimciliğe verilen önemi artırmaktadır. 1980'li yılların sonlarına gelindiğinde ise literatür için oldukça önemli bir kavram olmuştur. Kurumların çevrelerinde yer alan fırsatları değerlendirebilmek adına risk alarak, yenilik yapmayı tercih ederek, rekabet halinde olmanın bütün gerekliliklerini yerine getirmiştir (Saygın, 2016: 74).

1.3.2.3. Teknoloji Girişimciliği

Teknolojik ilerlemelerin yaşanması ile sanal dünyada yeni girişimcilik faaliyetlerinin ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelmektedir. Sanal dünyadaki alışveriş merkezlerinden ya da mağazalarından, e-ticaret yoluyla satış yaparak veya hizmet oluşturarak girişimcilik yapılmaktadır. Teknolojik gelişmeleri yakından takip eden girişimciler için sınır bulunmamaktadır. İnternet kullanımının sürekli olarak artması, internet girişimcileri için oldukça yeni yöntemler yaratmaktadır (Salik, 2015: 32).

Günümüzde yaygın olarak tercih edilmekte olan girişimcilik türüdür. Teknolojik girişimciliğe girişimcilerin gözünden bakıldığında amaç ve hedef odaklı bir süreç olduğu görülmektedir. Yeni ve mevcut girişimciler maliyetlerin az olmasından dolayı e-ticaret yolunu kullanmayı seçmektedirler.

1.3.2.4. Kamu Girişimciliği

Kamu hizmeti veren kaynakları, bu alandaki yetkileri kullanarak oluşturulan girişimcilik şekline kamu girişimciliği denilmektedir. Genel olarak kamu hukukuna dâhil olan kamu girişimciliği, yaşanan istisnai haller eşliğinde özel hukuka da dâhil olabilmektedir. Devletin kamu girişimciliği altında kamu hizmeti sunması faaliyetlerini sınırlandırarak, hizmet sunma şekillerinde esneklik meydana getirmektedir (Salik, 2015: 32). Girişimciliğin kamu faaliyetleri ile destekleniyor olması daha güvenli ve yaygın kullanımını ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda girişimci adayları açısından teşvik edici olarak görülür. Özel girişimcilikten farklı olarak gerçekleşmektedir. Özel girişimcilik kar amacı üzerine kurulurken, kamu girişimciliği kamu yararını amaçlar. Kamu girişimciliğinin tamamen kar amacından uzak olduğunu söylemek doğru değildir.

Sermaye kaynaklarının devlet tarafından karşılanıyor olması, piyasada yoğun talep gören ürünlerin devlet desteğinde benzer nitelikte üretilmesini sağlar. Kamu girişimciliği kullanılarak işsizlik oranlarının azalması, istihdamda artış, yerli üretimin yaygınlaştırılması gibi ekonomik çözüm önerileri oluşturulmaya çalışılır.

1.3.2.5. Kadın Girişimciliği

Kadın girişimciliği, girişimcilik tanımını üstlenerek işletme kurmuş, kamu veya özel kurumlarla iletişim içinde olan, risk alan ve söz hakkına sahip kadın olarak açıklanmaktadır. Ekonomik ve sosyal yaşantı içerisinde arka plana atılmış kadınların, girişimcilik yolunda desteklenmesi onların uyum içerisinde olmasına neden olabilmektedir (Saygın, 2016: 72). Kadınların iş dünyasında aktifliklerinin artması için, girişimci yanlarının desteklenmesi önemlidir.

Kadın girişimci rakamlarının istenen miktarda olmamasının nedenleri, kadınların girişimcilik yapmak istemelerine rağmen yapamamaları, aile ve eş faktörlerinin kariyer tercihlerinin önüne geçmesi düşüncesiyle ilişkilendirilmiştir. Girişimcilikten kaynaklı ekonomik kayıpların aile açısından ekonomik sıkıntı yaratacağına inanılmıştır (Saygın, 2016: 70). Kadınlar çalışma hayatına katılmakta, zorunlu ev sorumlulukları nedeniyle çekimser kalmaktadırlar. Ev hayatlarının ilgi ve zaman istemesinden dolayı esnek çalışma saatlerini tercih etmeye başlamaktadırlar. Girişimcilik, bu nedenle kadınlar açısından yaygın rastlanan bir alan olmaktadır.

1.3.2.6. Fırsat Girişimciliği

Piyasadaki potansiyel değişimleri, fırsat olarak değerlendirebilen, mevcut pazar içerisinde mal satmak için oluşturulan girişimcilik türüdür. Fırsat girişimciliği, piyasada olan dalgalanmaları pozitif veya negatif yönleri ile kullanarak, pazarda yeteri miktar ve kalitede mal oluşmaması durumunu değerlendirip fırsata çevirmeyi sağlamaktır.

Mevcut ve potansiyel pazar içinde gerçekleştirilecek fırsatları öngörerek, öngörülerini değerlendirmek üzere adımlar atan, pazarlarda mal satma amacıyla olan girişimcilik şeklidir. Piyasalar üzerinde meydana gelen bir kriz durumunu ya da büyüme anında piyasanın istekleri ve istekleri karşılayabilecek miktarda mal olmaması halini fırsat olarak görebilmektedir (Saylan, 2011: 21). Fırsat girişimciliği, gelecekte yaşanabilecek gelişmelerin ve değişimlerin tespit edilmesi ile ortaya çıkmaktadır.

1.3.2.7. Sosyal Girişimcilik

Toplumda yaşanan değişimleri, refah yaratmak için yenilikçi adımlar kullanılarak desteklenen girişimcilik şeklidir. Sosyal fark yaratabilmek amacıyla sosyal girişimlerde bulunulması, kar amacı gütmemektedir. Ürün ve hizmetlerin kazanç kadar kalitesi de etkin bir nitelik taşımaktadır (İkiz, 2011: 17). Sosyal girişimcinin esinlenmiş olduğu ve harekete geçmesine neden olan konular, ekonomik alanda gerçekleşmemektedir. Eğitim, sağlık, çevre gibi toplumsal konular ışığında ortaya çıkmaktadır.

Sosyal girişimciliğe ayrılan kaynak ve enerji miktarı her geçen gün artmakta ve dünyaya yayılmaktadır. Toplumsal sorunları çözmek üzerine çalışmaların yapılmasını sağlamaktadır. Sosyal girişimcilik toplumsal hayatı kolaylaştırmak üzerine kurulmakla birlikte, devlet politikaları üzerinde de etkili olmaktadır. Dezavantajlı kesim olarak değerlendirilen kimseler için eğitim, çevre, sağlık ve insan hakları gibi alanlarda şartların iyileştirilmesini gerçekleştirmektedir.

1.3.2.8. Yaratıcı Girişimcilik

Yaratıcı girişimcilik, ilk defa ortaya çıkan bir fikrin, malın ya da hizmetin tekrar şekillendirme yoluyla, bazı özelliklerinde iyileşmeler yapılarak, daha fazla kar elde edilecek şekilde yeniden hizmete sunulması halidir (İkiz, 2011: 18). Dünya çapında birçok kurumun da eğitimler vermekte olduğu ve teşvik edildiği girişimcilik şekli haline gelmiştir.

Yaratıcı girişimcilik türünde üretilecek ürüne talep olması ya da yaratılması önemli bir noktayı oluşturur. Üretilen fikir veya ürün, teknolojiye büyük başarılar sağlamış olsa bile piyasada başarısız olması durumunda hayal kırıklığı yaratacaktır. Bundan dolayı yeni ürünlerin yarar ve kolaylık sağlaması, yaratıcıları tarafından pazarda başarılı şekilde tanıtılmaları ile yakından ilgilidir (Saylan 2011: 21).

1.3.3. Türkiye’de Girişimciliğin Genel Görünümü

Türk tarihindeki girişimcilik faaliyetlerine bakıldığında belli bir oranda sürekli aktifliğin korunduğunu ve desteklendiğini görmek mümkündür. İnsanları üretim ve girişime özendirme adına kurulan Lonca ve Ahi Teşkilatları Türkler için girişimciliği teşvik edici nitelikte olmuştur.

Cumhuriyet’in ilanını izleyen yıllarda Türkiye’de kişi başına düşen gayri safi milli hasılası 45 dolar olan, ilkel bir teknoloji eşliğinde başlıca iktisadi faaliyetini tarım üzerinden sağlayan, savaşın yorgun düşürdüğü yaklaşık olarak çeyrek milyon nüfuslu bir ülke olarak bilinmektedir. Sanayi sektörü oldukça küçük bir paya sahipken, bu payı küçük aile işletmeleri meydana getirmekteydi. Cumhuriyet öncesi ticari ve sınai faaliyetlerin yürütülmesi gayrimüslimlerin elindedir. Cumhuriyetin ilk yıllarındaki mübadele ve sonrasında yaşanan iktisadi olaylar ile girişimci gayrimüslimlerin büyük bir çoğunluğu ülkeyi terk etmiştir (Çokgezen, 2012: 29).

Cumhuriyet’in ilanını izleyen yıllarda Türkiye’de girişimci bir sınıf oluşturmak ve ilerletebilmek adına bazı politikalar uygulamaya başlamıştır. Politikaların genel olarak iki amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki girişimciliğin ve sermayenin artırılması; ikincisi ise, bölgeler arasında oluşabilecek eşitsizliği engellemeyi sağlamaktır (Çokgezen, 2012: 30). Başarısı ve devamlılık hali belirli olmayan girişimcilik faaliyetinin, önüne çıkan engelleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapmak ve tamamen önlemek adına politikalar üretmek oldukça önemlidir. Kurulan her işletmenin, uzun süre başarılı olacağını garantisini vermek mümkün değildir. Gelişmiş ülkelerde yer alan girişimcilik deneyimleri bile uzun süreli var olamamaktadır (Sönmez ve Aksoy, 2014: 46).

Türk girişimciler içinde aynı şeyleri söylemek mümkündür. Satışların yeterli seviyede olmaması, rekabet etmede yetersiz kalınması, beklenmedik harcamaların ortaya çıkışı birçok işletmenin kısa ömürlü olmasına neden olmaktadır. Bunun gibi nedenler Türkiye’de tam zamanlı çalışan kesimin büyük bir çoğunluğunun girişimciliğe mesafeli

baktığı yönünde olmuştur. Küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından da finansal kaynaklara erişimdeki zorluk ön planda olmuştur (Sönmez ve Aksoy, 2014: 46).

Yeni iş fırsatları oluşturması ve iş alanları sağlayabilmesi, ülke ekonomisi açısından girişimciliği oldukça önemli bir hale getirmektedir. Ancak bir girişimcinin fikirlerini gerçekleştirebilmesi ve büyüyebilmesi için karşılaştığı finansman, yönetim ve pazarlama sorunlarını aşabilmesi gerekir. Türkiye’de girişimciliği desteklemek adına pek çok kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Bu kurum ve kuruluşlar genel anlamda eğitim desteği, finansman desteği, yönetime yönelik destekler verebilmektedir (Daşöz, 2011: 8).

Türkiye’de girişimcilik sürecine baktığımızda 1980’li yıllarda başlamış olan çalışmaların, 1990’lı yıllarda popülerleşmeye başladığını ve 2000’li yıllara gelindiğinde çalışmaların oldukça arttığını görmekteyiz. İlerleyen yıllarda da devlet politikalarında girişimcilik faaliyetlerine daha fazla yer verilmeye başlanmıştır (Sönmez ve Toksoy, 2014: 47).

Türk nüfusunun büyük bir kısmının genç kesimden oluşması ülke adına bir fırsat olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’nin bu özelliği, gündeme en çok yansıyan tarafı olmuştur. Türkiye, dinamik nüfus bakımından Avrupa ile karşılaştırıldığında avantaj sahibi olarak görülmüştür (Marangoz 2012: 26). Gençler iş gücü piyasasında aktif olabilecekleri yaşlara geldiklerinde ya işsizlik korkusu ile eğitim sürelerini uzatmakta ya da birçoğu ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaya başlamaktadır. Gençler için girişimci olmak oldukça uzak bir seçenek olarak görülse de, genç girişimciliğini yaygınlaştırmak adına bazı kamu kurumlarınca çeşitli eğitim ve sermaye destekleri oluşturulmuştur.

Gençlerin istihdama katılma süreçlerinde yeteri kadar yardımcı olunmamaktadır. Aktif ve pasif istihdam politikaları 2000 yılından sonra oluşturulmaya başlansa da, sayısal olarak yetersiz kalmıştır. Bunun yanında gençlere iş kurmaları ve girişimcilik eğilimlerini desteklemek adına programlarda bulunmaktadır. İŞKUR ve KOSGEB gibi kurumlar girişimcilik üzerine eğitimler vermekte, politikaların uygulanmasında büyük rol oynamaktadır.

Girişimcilik tüm ekonomilerde yaygınlaşmaktadır. Bu yaygınlaşmanın nedenleri arasında; istihdamın artırılması adına önemli bir araç görevi görmesi, ekonomik yapının değişerek güçlenmesi, ekonomik gelişmelerin yaşanması gibi sebepler bulunmaktadır (Çetindamar, 2002: 40). Girişimciliğin gelişebilmesi ve başarısının ilerlemesi için önüne

ıkan engellerin giderilmesine yönelik çalışmalara önem verilmekte ve bu çalışmalar politikalarla desteklenmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU VE KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞININ YÜRÜTTÜĞÜ ÇALIŞMALAR

2.1. İşkur

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kuruluşu itibariyle istihdamın gelişmesi adına çalışmalar yapmış, çalışma hayatının desteklenmesinde büyük rol oynamıştır. Düzenlediği çeşitli kurslar ve programlar ile istihdamın artırılması ve korunması için gerçekleştirilen çalışmaların yürütülmesinden sorumlu tutulmuştur.

2.1.1. Kuruluşu ve Tarihçesi

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra, Cumhuriyetin ilan edilmesinin de etkisiyle Türk çalışma hayatında yasal düzenlemelerle değişiklikler yaşanmıştır. Değişiklikleri ortaya çıkaran bir takım kanunlar kabul edilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu ile başlayarak, yeni bir düzen yaratılmak istenmiş, ilerleyen yıllarda iş hukuku ile ilgili kanunlar oluşturulmaya devam edilmiştir (Şen, 2015: 164). İlk İş Kanunu olan 3008 sayılı kanun, 1938 yılında istihdam üzerine gerçekleşen hizmetlerin yürütülmesi adına oluşturulmuş ilk yasadır. İş ve işçi bulmak adına oluşturulan özel bürolar yasaklanmış, verilebilecek bütün hizmetlerin kamu kurumları tarafından sağlanması kararı alınmıştır. Yasanın yeniden düzenlenmesine rağmen 1946 yılına kadar geçen süre içerisinde herhangi bir kamu kurumu kurulmamıştır (Aydın, 2011: 51).

3008 sayılı kanun, ilk defa iş ve işçi bulma faaliyetinin kamu sorumluluğu olarak görülmesi gerektiğini belirterek, devlet elinin geçerli olmasını sağlamıştır. Daha sonra 1946 yılında oluşturulan kurum ile bu kanun fiilen uygulanmaya başlanmış ve istihdama yönelik çalışmaların devlet çatısı altında toplanması amaçlanmıştır (Şen, 2015: 164-165). 4837 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte 21 Ocak 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. Kurum bu tarihte kurulmasına rağmen, 15.03.1946 tarihinden itibaren aktif olmuştur. Kurumun kanun tarafından belirlenen görevleri; işçiler için gerekli nitelikte işi bulmak, işverenler adına işe uygun nitelikte işçi bulmak şeklinde açıklanmıştır (Aydın, 2011: 51).

ILO, 1948 yılında 88 sayılı İstihdam Hizmetleri Sözleşmesi'ni oluşturarak istihdama katkı sağlamayı ve üretim kaynaklarını artırmayı hedeflemiştir. Sözleşme ile kamu kurumlarının ve özel kuruluşların ortak bir şekilde çalışmasının gerekliliğinden söz etmiştir. ILO, sözleşme sonucunda ulusal istihdam programlarını oluşturarak kuruluşları iyi bir örgütlenmeye teşvik etmiştir (Yıldırım, 2015: 127).

4837 sayılı kanun ile kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), 1960'lı yıllarda sanayileşmiş birçok ülkenin iş gücü ihtiyacını karşılamak adına işçi gönderme çalışmalarında bulunmaya başlamıştır. 1973 yılında yaşanan Petrol Krizine kadar iş gücü talebi devam etmiştir. Azalan iş gücü talebi söz konusu kanunun, hizmetlerinde belirli bir azalış meydana getirmiştir. İİBK, kamu işverenlerinin ihtiyaçlarına yönelik çalışmalarda bulunmaya başlamış, işgücü gereksinimini karşılamak üzerine faaliyetlerde bulunmuştur. Kamu işverenleri haricinde, engelli ve eski hükümlü bireylerin istihdamına da yönelmiştir (Şen, 2015:165).

1973 yılında Petrol Krizinin yaşanması ile beraber gelişmiş ülkeler adına işsizlik sorunu doğmuştur. Kamu kurumlarının yurt içi ve yurt dışı hizmetlerinde düşüş yaşanmış, kamunun istihdam hizmetlerindeki etkinliğinde azalma meydana gelmiştir. ILO'nun bağlayıcı, düzenleyici ve uygulayıcı özellikteki kararları ile kamu kurumlarının faaliyetleri belirli bir denetim altına alınmıştır. Örgütün konuyla ilgili yayınlamış olduğu sözleşmeler; özel iş bulma merkezlerinin kapatılması, iş ve işçi eşleşmesi adına bir kamu kurumu kurulması gibi başlıklara yer vermiştir. 21. yüzyıla doğru gelindiğinde yaşanan gelişmeler sonucunda iş gücü piyasalarında da belirli ilerleyişlerin yaşanması gerekmiştir. Ortaya çıkan değişim konuyla ilgili yasaların yenilenmesi ihtiyacını doğurmuştur. 2000 yılının sonlarına doğru oluşturulan 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sayesinde, Türkiye İş Kurumu kurulmuştur (Aydın, 20011: 51-52).

617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. Maddesinde belirtildiği üzere; kurulacak ve Türkiye İş Kurumu olarak faaliyete geçecek olan kurumun amacı, “ istihdamın korunması, gelişimi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin büyük ölçüde önlenmesi üzerine faaliyetler düzenlemesi” olarak belirtilmiştir. Aynı zamanda kurumun işsizlik sigortası faaliyetlerini de yürütmesi amaçlanmıştır. İş kanunu tanımına uygun olmayan işçi ve işveren adına da belirli görevlerde bulunması esas alınmıştır. Kamu kesiminde yer alan memur, sözleşmeli personel ya da geçici personelin görevleri hakkında da aynı hükümler uygun görülmektedir (Sayın, 2002: 259).

Kurum kendinden beklenen piyasayı düzenleyici mekanizmasını ortaya koyamamıştır. İşlevlerini gerçekleştirememesinin nedenleri; kurum içi sorunlar, personel eksikliği, maddi yetersizlikler ve teşkilatlanmalardaki sıkıntılar olarak gösterilmiştir. İş piyasasında yaşanan hızlı değişimlere karşılık kurumun, değişimlere cevap verememesi kurumun olumsuz yönde etkilenmesine neden olmuştur. İş ve İşçi Bulma Kurumu, düşük vasıflı ve eğitimsiz iş gücünün son çare olarak başvurdukları bir kurum haline gelmiştir (Şen, 2015: 165).

Kurumun eksik yönlerinin sürekli olarak ortaya çıkması, 1991 yılında yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir yasa tasarısı çıkarılmış, böylece kurum için bir reform gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan yasa tasarısı, İş ve İşçi Bulma Kurumu adının Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmesine karar vermiştir. Kurumun yapısı bağımsız ve özerk bir şekil almıştır. İŞKUR'a yurt dışı çalışma izinlerine karar vermek, işsizlik sigortasını organize etmek, özel istihdam bürolarına ilişkin düzenlemeler yapmak gibi sorumlulukların verilmesi uygun görülmüştür (Şen, 2015: 165).

2000 yılında oluşturulmuş yasanın yeni hali; kurumdaki klasik iş ve işçi bulma faaliyetlerinin yanında aktif ve pasif politikalara önem verilmesini öngörmüştür. Politikaların oluşumunda katılımcı bir yol izleyerek, kamu ve üniversite temsilcilerine yer verilen bir kurul oluşturulmuştur. Kurumun yerel işleyişini sağlama almak ve daha inisiyatif kullanan bir yapıya sahip olabilmesi açısından İl İstihdam Kurullarının oluşturulmasına karar verilmiştir (www.iskur.gov.tr).

Aktif iş gücü hizmetleri istihdamı korumak ve artırmak amacına dayandırılmaktadır. İş sahibi olmayan bireylerin mesleki yeteneklerinin geliştirilmesi, böylece ülkedeki işsiz sayısında bir düşüş gerçekleşmesi ve özel çalışmalarla koruma altına alınması gereken grupların iş gücü piyasasındaki etkinliğini oluşturmak gibi hedefler doğrultusunda hareket etmektedir. Türkiye İş Kurumunca belirlenen iş gücü ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim kursları açılmaktadır. Aynı zamanda mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik çalışmaları ve toplum yararına programlar yapılması hedeflenmektedir (Sayın, 2012: 34). İŞKUR'un hedeflerinde bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal yönden tam sağlık durumunda olmayan kişilerin iş hayatında korunmasına yönelik düzenlemeler de bulunmaktadır. Aynı zamanda iş dünyasında zorluklar yaşayan eski hükümlülerin istihdamına yönelik çalışmaları düzenlemektedir.

2.1.2. Hukuki ve İdari Yapısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına 4094 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile bağlı olan kurumun, idari ve mali yapısı özerk olmakla birlikte özel hukuk kurallarına tabi tutulmuştur. Kurum altında bulunan bütün organlar; sosyal politikaların meydana getirilmesinde rol oynamak, ekonomik politikaların takibini sağlamak, oluşturulmuş politikaların analizi, istihdamı sürekli kılmak, işsizliği azaltmaya yönelik çalışmalarda bulunmak ile sorumlu tutulmuştur (Aydın, 2011: 53).

İŞKUR genel kurulu, ekonomik ve sosyal içerikli politikalara uygun olarak hazırlanmış, ulusal istihdam politikalarının oluşumuna yardımcı olmak amacıyla kurulmuştur. Genel kurul, politikaların uygulanma aşamasında yaşanabilecek dönemsel değişimleri değerlendirmek, istihdamı geliştirmek, korumak ve yaygınlaştırmak, aynı zamanda işsizliği önleme amacıyla oluşturulan faaliyetlere destek olmak ve öneriler geliştirmek, İŞKUR dönem faaliyet raporlarını düzenlemek ve iyileştirici öneriler oluşturmak gibi çalışmalarda bulunmaktadır. Çalışmaları düzenlemek için sosyal kurumlardan 46, kamu kurumlarından 33 üye olmak üzere toplam 79 üye bir araya gelmektedir (Şen, 2015:168). En üst birim olarak yönetim kurulu kabul edilmektedir. Yetkisi üst düzey olan yönetim kurulu, karar alma yetkisine sahiptir. Kurul toplam olarak altı üyeden oluşmaktadır (Aydın, 2011: 53).

Yönetim kurulu, işçi ve işveren konfederasyonlarından birer temsilci, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonundan bir temsilci, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bir temsilcisinden, Kurum Genel Müdürü ve Genel Müdür Yardımcısından meydana gelmektedir. Yönetim, yetki, karar ve sorumluluk taşıyan birim özelliğini taşır. Bütçe ile ilgili çalışmalardan, özel istihdam bürolarının açılması ve devam etmesine yönelik verilecek izinlerden ve bu izinlerin yenilenmesinde verilecek olan kararlardan sorumlu kabul edilmektedir. Genel müdürlük; müdür ve yardımcılarını ile merkez ve taşra örgütünden oluşmaktadır. İş gücü yetiştirme, işsizlik sigortası, istihdam, özel istihdam büroları ve dış ilişkiler dairesi gibi beş hizmet dalına sahiplik yapmaktadır (Sayın, 2002: 261-262).

2.1.3. İŞKUR' un Görevleri

İŞKUR' un temel görevi, iş ve işçi bulma çalışmaları yapılması olarak belirtilmiştir. Çağdaş gelişmeleri dikkate alarak, görev alanı genişletilmiş aktif istihdam politikalarının uygulanmasından sorumlu tutulmuştur. İŞKUR, genel iş gücü politikalarının yaratılmasında destek sağlamak, iş ve meslek analizinde bulunmak, meslekleri tanımlamak, işgücündeki arz ve talebin dengede kalmasını sağlamak adına çalışmalar düzenlemek, planlar yapmak,

dezavantajlı grubun iş gücü piyasasına katılımı için mesleki rehabilitasyon merkezleri kurmak, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmeti vermek, nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamak için kayıtlı işsizler ya da işini kaybetme ihtimali taşıyan kişilere mesleğe hazırlık, meslek geliştirme ve değiştirme eğitimi vermek; doğal afetler sonucu yaşanabilecek işsizlik durumunda yoğunluğun uzun süreli işsizlik üzerinde artmasını engellemek, altı ayı geçmemek üzere toplum yararına çalışma programları düzenlemek, meslek danışmanlığı hizmeti sunmak için mesleki danışmanlık merkezleri kurmak, ilk ve orta sınıf yöneticiler ile istihdam eden işgücüne işyeri eğitim semineri vermek gibi görevleri bulunmaktadır (Sayın, 2002: 260).

İstihdamın korunmasında ve geliştirilmesinde, işsizliğin önlenmesinde ve işsizlik sigortasının işleyişinde en etkili isim İŞKUR olarak görülmektedir. Kurumun görevleri, 4094 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile düzenlenmiştir. Kurum, ulusal istihdamın oluşturulması ve ilerlemesini temel amaç olarak kabul eder. İşgücü piyasasını yansıtan verilerin oluşturulmasında analiz yapar, yorumlar ve yayınlar. Kanunun düzenlenmesinden sonra İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu oluşturulur. Kanunun amacı, kurulun gerçekleştirdiği çalışmaları organize etmek, emek piyasasındaki arz ve talebin belirlenmesi için analizler yapmaktır (TAEM, 2017: 3).

Bireyler iş bulma sürecinde zorluklar yaşayabilmektedir. İŞKUR bu zorlukları ortadan kaldırmak adına birden fazla çalışma içerisine girmiştir. İŞKUR, işsiz bireylerin çalışabileceği mesleklerin anlaşılması adına incelemeler yaptığı gibi danışmanlık hizmeti de vermektedir. İŞKUR'un görevleri işçi ve işveren adına olumlu yönde, oldukça geniş bir yelpazede incelenmektedir (Şentürk, 2018: 59). İşverenlerin iş gören, iş görenlerin iş arayışlarındaki çalışmaları sağlamaya yönelik faaliyetleri düzenlemektedir.

İŞKUR, istihdamı sağlamak ve arttırmak, kişileri iş sahibi yapacak nitelikler kazandırmak, işsizliği azaltmak ve dezavantajlı grupların istihdamını sağlamak üzere aktif işgücü çalışmalarının yönetilmesi için oluşturulan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğince usul ve esaslarını oluşturmuştur. Yönetmelik çerçevesinde; İşbaşı Eğitim, Mesleki Eğitim, Toplum Yararına Çalışma, Artı İstihdam Desteği ve Girişimcilik Eğitim Programları gibi faaliyetler yürütülmektedir (TAEM, 2017: 3).

2.1.4. İŞKUR Tarafından Sunulan Hizmetler

İşgücü piyasasında olumsuzluklardan en çok etkilendiği düşünülen ve dezavantajlı olarak değerlendirilen; kadınlar, gençler, engelliler, eski hükümlü, uzun süreli işsizlerin ve işsizlik sigortası kapsamında işsiz olarak değerlendirilen kimselerin istihdam edilebilmesini sağlamak için oluşturulan yetiştirme kursları bulunmaktadır. Türk eğitim sistemi işgücü ihtiyacını karşılayabilmek adına istenilen yeterliliğe sahip değildir. İş dünyasında ihtiyaç duyulan ara eleman ihtiyacının fazla olmasına karşılık, ara eleman ihtiyacının karşılanmasında zorluklar yaşanmaktadır (Ünsal, 2013: 13).

Yüksek işsizlik oranları, mesleki eğitim üzerine yeteneği olan kişilerin eğitim almamış olması, mesleki eğitim veren okulların işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyede eğitim vermemesi, mesleki eğitim için düzenlenen programların gerekli güncelliğe ve donanıma sahip olmaması ile eğitimi verecek personelin yeterli gelmemesi gibi sebeplerle ilişkilendirilir. İŞKUR istihdamın sağlanmak ve artırmak, işsiz kalan bireylerin mesleki yönlerinin geliştirmek, işsizliğin sonlandırmak ve özel çalışmalar isteyen grupların iş dünyasına kazanımını sağlamak için birçok proje oluşturmuştur (Ünsal, 2013: 13). Kurum, işgücünün yeniden nitelendirilmesi üzerine çalışmalara ağırlık vermektedir.

İş analizi yapmak İŞKUR'un yürüttüğü faaliyetlerinden biridir. İş analizi, işin sistematik olarak incelenmesi ve çalışan faaliyetlerinin, işin tekniğinin kaydedilmesi; işçiden istenen bilgi, yetenek ve kabiliyetlerinin yani işin başka bir işten ayrılan özelliklerinin belirlenmesidir. Bir başka faaliyeti olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden söz edilmektedir. Kişinin durumuna ve isteğine yönelik en iyi işin belirlenmesi, bu şekilde işe uyumunun sağlanması hedeflenmektedir. Hizmeti sağlayabilmek için işin ve kişinin yeteneklerine ilişkin bilgilerin kayıt altına alınması gereklidir. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinde, iş ve işçinin denkleştirilmesinde kolaylık sağlanması hedeflenmiştir (Pıçak, 2004: 73).

Kurumun en çok bilinen ve başarılı olarak değerlendirilen faaliyeti, işe yerleştirme hizmeti olmuştur. Bu faaliyet, bildirilen açık işlerle, işsizlerin buluşmasını sağlamıştır (Aksoy, 2010: 19). İşsizliğin nedenleri arasında en büyük paylardan birini işçi ve işin bir araya gelememesi almaktadır. Kurum bu işi devlet idaresinde sürdürerek, çalışma hayatındaki büyük bir eksikliği kapatmıştır.

2.1.4.1. İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı Eğitim Programları, 12 Mart 2013 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanan Aktif İşgücü Yönetmeliği ile oluşturulmuştur. İşbaşı Eğitim Programları, İŞKUR'a kayıt yaptırmış olan işsiz bireyin, yine kuruma kayıtlı olan kişiler üzerinden iş bulması ve bu şekilde işsizliğin azaltılması istenmektedir. Program eşliğinde işçi ve iş eşleşmeleri gerçekleştirilmekte, işin ve üretimin süreçlerinin incelenmesi sağlanmakta ve işbaşında öğrenimin gerçekleştirilmesi hedeflemektedir. İşbaşı eğitim programının temel amacı, daha önceden bir iş sahibi olmamış, iş tecrübesi bulunmayan insanlara ve mesleki deneyim açısından yetersiz kalanlara, gerekli deneyimi ve iş tecrübesini kazandırarak istihdam edilmelerini sağlamaktır (TAEM, 2017: 4).

İşbaşı eğitim programı, emek piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarınca yapılan işyeri ziyaretlerinde ya da işsizlerle gerçekleştirilen görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar doğrultusunda düzenlenebilir. Aynı zamanda işyerlerinden ve katılımcı adaylarından gelen taleplerde dikkate alınmaktadır. Bu programlar, katılımcıların mesleki deneyim kazanmasını sağlayacak alanlarda düzenlenir (Ünsal, 2013: 24).

İşbaşı Programlarının oluşturulabilmesi için işçi ve işverenin aynı anda, uygun ve istekli olmaları önemlidir. Aynı zamanda programlar hemşire, çocuk bakımı, büro çalışanı, makine, muhasebe gibi genel yayın işlerinde olduğu gibi, daha dar kapsamlı işlerde de oluşturulabilmektedir. İşbaşı Eğitimi boyunca katılımcıların doğrudan İŞKUR tarafından tüm giderleri karşılanmaktadır. Eğitimin tamamlanmasından sonra işverenin, ihtiyacı ve isteği varsa söz konusu eğitimi tamamlamış bireyi işe alabilmektedir (Taş 2011: 169).

İşverenlerin işçi arayışlarını kolaylaştırmasından dolayı ilerleyen süreçlerde ortaya çıkabilecek zaman kaybını ortadan kaldırmaktadır. Başka bir açıdan bakıldığında, maddi yükümlülük taşımaması ile maliyet avantajı kazandırmaktadır. Programı tamamlayan işverenler için teşvik uygulamalarından faydalanma şansı sunulmuştur. Teşvik uygulaması ile programı tamamlamış kişinin istihdamını devam ettiren işverenin, sigorta primlerinde üzerine düşen kısım belirli bir süre işsizlik sigortası fonu ile karşılanmaktadır (TAEM, 2017: 6).

2.1.4.2. Mesleki Eğitim Kursları

Türk iş gücü piyasası ile ilgili sorunlar değerlendirildiğinde, kamu tarafından sağlanmış istihdam kursları, dezavantajlı olarak adlandırılan kesim için büyük önem

taşımaktadır. Mesleki eğitim kursları, işsizlik probleminden en fazla etkilenen ve dezavantajlı grup olarak değerlendirilen kimselerin, iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan işlere yerleştirilmesi üzerine çalışmakta böylece istihdamı artırmayı hedeflemektedir (Ünsal, 2013: 13).

Kurslar, genel olarak kursiyerlerden bir ücret talep etmemekle birlikte katılımcılara her fiili gün için ödeme yapmaktadır. Aynı zamanda kursiyerlerin gerekli sigortaları kurumca yapılmaktadır. İş gücü eğitim planına göre açılan kurslar, işverenlerden gelen talepler doğrultusunda da açılabilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşları talebe gerek görmeden iş garantisi olmayan meslek eğitim kursları verebilmektedir. İş birliği yöntemine gidilerek işverenle de çalışılır (TAEM, 2017: 7). İstihdam garantisi veren kurslar, genellikle İŞKUR tarafından gerçekleştirilir. Kurslar aracılığıyla istihdama katkı sağlamak hedeflenmiştir. Aynı zamanda, ağır ve tehlikeli olarak sınıflandırılan işlerde çalışanlarda bulunması gereken sertifikaları alabilmeleri adına oluşturulan eğitim programları, eski hükümlüler ve engelliler için de bu sertifika eğitimlerini verebilmektedir (Altuntaş, 2016: 45).

2.1.4.2.1. İstihdam Garantili Kurslar

İstihdam garantili kurslar, işsizlik ile mücadele yollarından biri olarak kullanılan kurslardır. Kursların içeriğini belirlemek ya da eğitim süresine karar vermek için kamu ve özel kesim bir araya gelebildiği gibi, Sivil Toplum Kuruluşları da kurs içeriğini ve süresini belirleyebilmektedir. Organizasyonların oluşturulmasında çeşitli kurumlardan destek alınmaktadır. Oluşturulan anlaşma çerçevesinde kurslara katılmış ve kurs dönemlerini tamamlamış kursiyerlerin yarısından fazlasının, birlikte çalışılan kurumlarca istihdam edilmesi gerekmektedir. Kurs sonrasında üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeyen kurum ya da kuruluş, İŞKUR'un yapmış olduğu kurs masraflarını karşılamak zorundadır. Kurs bitiminde istihdam edilmesi gereken miktarda kursiyer almaz ise kurs sonunda istihdam esilmesi beklenen toplam rakama, kurs giderlerinin bölünmesi sonucu kursiyer başına düşen ortalama maliyet bulunur. İşletmeye istihdam edilmeyen her birey için bu maliyet ödetilir (Ünsal, 2013: 14).

Kurslara yönelik talep her geçen yıl artmaktadır. Kursun engelli bireylere yönelik de olması, katılımcı sayısının artışında etken olmaktadır. İşsiz bireylerin yanı sıra, iş sahibi kimseler için de katılım hakkı tanınmıştır (Taş, 2011: 163). Kurum iş gücünün

desteklenmesinde ayırım yapmaksızın, başvuran bütün bireylerin teşvik edilmesini sağlamaktadır.

2.1.4.2.2. Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları

İş arayışında olan, çalışmak isteyen engelli kişilerin yer alabileceği meslek grupları belirlenerek düzenlenen projeler ile öncelikli olarak iş piyasasında katılımı olmayan kişiler üzerine yapılacak olan çalışmalardan başlanılacaktır (Öksüz, 2010: 97). Bireyler arası fırsat eşitliğini sağlamak, kurumun görevleri arasında yer almaktadır.

Mesleki eğitim kurslarının engellilere yönelik planlarında, İl Müdürlükleri bireylerin ilgi, yetenek ve becerilerini araştırarak ve engelliler için kurulmuş olan dernek, vakıf ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin de konu ile alakalı fikirleri alınarak faaliyetlerde bulunulacaktır. Kursların maddi ihtiyaçlarını karşılamada; engelli ve eski hükümlü çalıştırmayı reddeden işverenlere kesilmiş olan cezalar kullanılır. Bilgi, yetenek ve becerilerinin geliştirilmesiyle engellilerin, kendilerine uygun iş alanlarında çalışabilmeleri için öncelikle çalışma kapasitelerinin bilinmesi önerilir. Bu değerlendirmeyi yapabilmek için bir ekip gereklidir. Ekip içinde tıbbi ihtiyaçlar için doktor, iş terapisti, fizyoterapist, mesleki rehabilitasyon uzmanı ve psikolog bulunmalıdır. Gözetimden geçen bireyin, hangi meslek dalında çalışabileceği belirlenmeli ve engellilerin öncelikli olduğu projelerde ve sertifikalarda yer alması gerekmektedir (Ünsal, 2013: 16-17).

2.1.4.2.3. Hükümlülere ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları

Hükümlülere ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları, tahliye zamanlarına çok az bir süre kalmış hükümlülerin tahliye olduklarında daha kolay iş bulabilmeleri amacıyla oluşturulmuştur (Şen 2015: 250). Şartları sağlayan bireylere iş alanı oluşturabilmek ve sosyal güvenlik haklarının sağlanmasında adaletli olabilmek ve kendilerine, ailesine ve ülkelerine yönelik katkılarını sağlamak üzere oluşturulması amaçlanmıştır. Eski hükümlülere yönelik çalışmaların boş verilmesi, oluşturacağı toplumsal maliyetler kadar, kişilerin cezalarını yenileyerek tekrar hükümlü olma ihtimallerini ortadan kaldırmaktadır. Gelişmiş ülkelerin bu başlık altında yer alan vatandaşlarına verdikleri üç farklı mesleki eğitim bulunmaktadır. İlk olarak, ceza infaz kurumunda verilebilecek eğitimlerle beceri kazandırmak; ikinci olarak, kısa dönem için mesleki eğitimlere tabi tutmak ve son olarak, hükümlülük sürelerinden sonra gerekli becerilerin edindirilmesiyle kısa bir sürede iş hayatına kazandırılmasıdır (Ünsal, 2013: 19).

İşverenlere kesilmiş cezalardan gelen tutarlar, eski hükümlüler ve hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları açılması için kullanılmaktadır. Kursiyerlerin seçiminde, İl Müdürlüklerine başvuran eski hükümlüler değerlendirilmektedir. Hükümlüler için açılacak kurslarda seçilecek kişiler, ceza evi mevzuatı ve özel şartları dikkate alınarak belirlenecektir (Ünsal, 2013: 19-20).

2.1.4.2.4. Artı İstihdam Desteği

Artı İstihdam Desteği, işsiz bireylerin istihdama edilmelerini amaçlayan ve işverenlere sunulan devlet desteği ile işyerlerini büyütebilmelerini sağlayacakları bir teşvik programıdır. İşverenlerin bu teşvikten yararlanması için aranılan koşullar; özel sektörde işveren olmak, ödeme süresi yasal sınırı aşmış borcu olmaması, kayıt dışı istihdam etmemek, sigortasız işçi çalıştırmamak, aylık prim ve hizmet evraklarını yasal sınır içerisinde teslim etmesidir (TAEM, 2017: 10-11).

Çalışmakta olan işçi sayısına ek olarak işyerine alınacak olan ek işçiler için, ilk yıl aylık olarak asgari ücretin yarısı, devam eden ikinci istihdam yılında asgari ücretin yüzde 25'i İŞKUR tarafından ödenecektir. Teşvikten faydalanılmasında öncelik, yeni mezun olmuş üniversitelilere istihdam sağlayan işverenlere verilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumuna belirli bir borcu bulunan, gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını taksitlendirme veya tecil ettirme durumunu gerçekleştiren işverenlerin de taksitlendirme ve yapılandırma sürecindeyken programa başvurması kabul görülür (TAEM, 2017: 11-12).

Teşvikten yararlanmak isteyen işverenlerin, işe alacağı kişilerde; kuruma kayıtlı olan, 15 yaşını tamamlamış, işe alındığı tarihten önceki 3 aylık dönemde iş yerinde bulunmamış olması, Sosyal Güvenlik Kurumuna borcu olmaması, borcu var ise yapılandırmış olması gibi koşullar aranmaktadır. Çalışan kişinin Genel Sağlık Sigortası primi ile İş Kazası ve Meslek Hastalıkları primi yine kurumca ödenmektedir (www.işkur.gov.tr, Erişim Tarihi: 06.02.2019).

2.1.4.2.5. Toplum Yararına Programları

İşsizliğin yoğun artışlar gösterdiği dönemlerde veya bölgelerde istihdam yaratmak üzere İŞKUR'un oluşturduğu bir programdır. Doğrudan ya da dolaylı olarak yardımcı el görevi ile topluma fayda sağlamak adına, bir iş ve hizmetin düzenlenmesini, böylece istihdam oluşturmakta zorlanılan işsizlerin çalışma becerisinden uzaklaşmaması ve iş gücü

piyasasına uyum sağlamaları için oluşturulmuş, geçici olarak gelir desteği sağlayan programlardır (TAEM, 2017: 13).

Toplum yararına oluşturulan programlar, işsizliğin ileri seviyelerde yaşandığı dönemlerde ve yoğun yaşandığı bölgelerde işsizlerin kısa bir süre için istihdam edilmesi ve eğitimi için oluşturulmuştur. Bu sebeple, çevresel temizlik, kamusal bölgelerin alt yapısının yenilenmesi, devlet okullarının çevre bakımı, tarihi bölgelerin korunması ve kültürel mirasa sahip çıkılması gibi çalışmalar düzenlenir (Altuntaş, 2016: 45).

Kamu kurum ve kuruluşları özel sektör başlığındaki işyerleri ve sivil toplum kuruluşları ile ortaklıklar kurulmaktadır. Kamu kurumları arasında bir sıralama olmaksızın, hizmeti gerçekleştirecek kurum ve kuruluşların varoluş amacına uygun, amaçlar için gerekli deneyim ve yeterliliğe sahip olması gereklidir. Toplum Yararına Program düzenlemek isteyen özel sektör işyerleri ve sivil toplum kuruluşları, hizmet alımı yaparak katılabilirler. İl Müdürlüklerinin değerlendirmesinin ardından, gerekçeleri ile yazılı bir talebi Genel Müdürlüğe iletmesi ve onay alınması ile hizmet alımı yapılarak program oluşturulur. Programın düzenlenebileceği alanlara; çevre temizliği, kamusal altyapı yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çevre düzeni, bakım ve onarım, temizlik işleri, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzeni, erozyon engellemeye yönelik çalışmalar olarak karar verilmiştir. İhtiyaçlar göz önüne alınarak belirlenen program düzenlemelerinde, ilk olarak kamuda ortak kullanımda olan alanlar, kamu yararına daha fazla etki sağladığından dolayı tercih edilmektedir. Özel mülkiyet alanları ve özel kullanımdaki bölgeler program içerisinde kabul edilemez (TAEM, 2017: 13-14).

İş gücü piyasasında iş arama süreleri diğerlerine göre daha uzun geçen bireylerin; genç, işsiz, engelli, kadın ve göçmenlerin daha kolay iş bulmalarına yardımcı olmaktadır. İşsizlik dönemi içerisindeki bireylerin bir süre çalışarak, çalışma hayatındaki deneyimlerini artırması amaçlanmaktadır. Çalışmak isteyen bir bireyin, programa katılabilmesi için, kuruma kayıt yaptırmış olması, 18 yaşını tamamlaması, herhangi bir aylık almaması, açık öğretim fakülteleri haricinde öğrenci olmaması, programa katılım tarihinden itibaren internet sistemi üzerinden yapılacak sorgulamada herhangi bir yardım almıyor olarak gözükmesi gerekli görülmüştür (TAEM, 2017: 14).

Başvuruların seçiminde noter kurası, listeleme yöntemi ya da belirli alanlarda her iki yöntemde kullanılmaktadır. Katılımcılara yapılacak ödeme miktarı, günlük net asgari ücret düzeyinden katılım sağlandığı gün kadarına çarpılarak bulunur. Bir ay boyunca aralıksız çalışmış kişilere otuz gün üzerinden ödeme yapılır. Katılımın gerçekleşmediği günler olduğunda, o günlere ait tutarın, ay toplamından düşülmesi ile ücret belirlenir. Hesaplama yapılırken hafta tatili süreside tam gün ücretinden değerlendirilerek sayılmaktadır. İlgili prim giderleri ve vergilerde ödemeler üzerinden hesaplanır (TAEM, 2017: 14).

Program süresi 9 ay olarak düşünülmüştür. Haftalık 45 saati geçmemesi gerekmektedir. Katılımcının bir yılda, parça parça ya da bir bütün olarak 9 ay devam etmesi mümkündür. Daha sonra başka bir programa katılmak isteyen bireyler için katıldıkları 9 ayın bitiminden sonra, 3 ay beklemleri uygun görülmektedir. Bir katılımcının daha önce çalıştığı kuruluşun düzenlediği bir programa yeniden katılabilmesi ile ilgili belirlenen süre 18 aydır. Bir mazeret göstermeden programdan ayrılan kişiler ile kendi kusuru doğrultusunda program ile bağlantısı kesilenler ve programa katılıp, bitiminden sonra kurumca yapılmış olan iş teklifini mazeretsiz olarak en az üç kez kabul etmeyenler, 24 ay boyunca yeniden başvuru yapamamaktadırlar (TAEM, 2017: 15).

Toplum yararına programlar yaygın olarak kullanılmaya başlanmaktadır. İş gücü piyasasında gençlerin önemli bir yer tutması, gençlere yönelik bir Toplum Yararına Program oluşturulmasına neden olmuştur. 16 Kasım 2018 tarihli Resmi Gazetede yer alan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile üniversite öğrencilerine yönelik oluşturulan uygulama açıklanmıştır. Yönetmelikte üniversite öğrencileri için hazırlanan Toplum Yararına Programlarına dair hususlara yer verilmektedir. Ön lisans ve lisans öğrenimini görmekte olan bireylerin, İŞKUR aracılığıyla Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül ayları içerisinde üç ayı geçmemek şartıyla programdan faydalanmaları planlanmıştır. En yaygın işsizlik türleri arasında bulunan genç işsizliği, Toplum Yararına Programlarla engellenmeye çalışılmıştır (www.resmigazete.gov.tr, Erişim Tarihi 21.11.2018).

2.1.4.3. İŞKUR'un Girişimcilik Eğitimleri

İŞKUR'a kayıtlı kişilerin, kendi girişimcilik fikirlerini değerlendirerek işlerini kurmalarına ve kurulan işyerinin desteklenmesine yönelik Girişimcilik Eğitim Programı oluşturulmuştur. Girişimcilik eğitiminin içeriği, kendi işletmesini kurmak isteyen veya işini ilerletmek isteyen bireylere; iş fikrini geliştirmenin yollarını, pazar araştırmasını nasıl

yapması gerektiğini, üretim, pazarlama, yönetim, finansal başlıklar ve iş planı hazırlaması gibi temel sayılan girişimcilik metotlarını öğretmektir (TAEM, 2017: 16).

Girişimci olmak isteyen her birey, hedefini yerine getirememektedir. Sermaye ve eğitim yetersizlikleri, girişimci adaylarının en büyük sorunlarını oluşturmaktadır. Girişimciliğin teşvik edilmesi ve yaygınlaştırılması için, İŞKUR çeşitli zaman dilimlerinde girişimcilik eğitimi düzenlemektedir. İşletmelerin kurulma sürecinde destek sağlama amacı ile oluşturulan kurslar, işletmelerin uzun dönemler boyunca ekonomik dalgalanmalara karşı koymalarına yardımcı olmaktadır. Birçok girişimcinin eğitim faktörü nedeniyle işletmesini oluşturamadığı, işletmesini oluşturanların ise varlıklarını kısa bir dönem koruduğu görülmektedir. Girişimcilik eğitimleri, bireylerin üretim ve pazarlama alanlarında etkinliklerini arttırmalarına yardımcı olmakta ve sermaye ihtiyaçlarını karşılamak için başvuracakları KOSGEB teşviklerinde anahtar görevi görmektedir.

Programı başarı ile bitirmiş bireyler, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine katıldığına dair bir belge almaya hak kazanmaktadır. Belgeye sahip olabilen bireylerin, KOSGEB'e başvurabilmesi mümkün kılınmıştır. Kurumun genel amacı doğrultusunda oluşturulan girişimcilik eğitim programlarıyla, yeni bir iş alanı yaratılması ve uzun soluklu işyerlerinin oluşturulmasına katkı sağlamak amaçlanmıştır (Çetinkaya, 2017: 13). Kurumun girişimci olmak isteyenlere sağladığı en büyük avantaj, girişimcilik eğitimi veren diğer kuruluşlara kıyasla daha aktif eğitim fırsatı sağlamalarıdır.

Kursa katılan bireylerin kurs sonunda kazanmış oldukları bilgiler, kuracakları işletmenin iç ve dış ilişkilerinde başarı sağlamasına, üretilecek olan ürün ya da ürünlerin sağlayacağı karın maksimum seviyeye çıkarılmasına, işletme çatısı altında yer alabilecek kişilerin işletme gelişimine katkıda bulunmasına fayda sağlayacaktır. İşletme amaçlarına ulaşılması sürecinde oluşabilecek sorunların çözülmesi, ayrıca hazırlanacak satış raporları aylık ve yıllık raporlar hakkında girişimcilerin eğitilmesini sağlamaktadır.

Kendi işini kurmak isteyen kişiler için oluşturulan kurslardan eski hükümlüler, uzun süreli işsizler ve engelliler yararlanmaktadır. Mesleki becerilerini artırmak ve kendilerine gelir getirici faaliyette bulunmalarına yönelik hedefler oluşturulmuştur. Kursun finansmanı engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlere kesilen cezalarca karşılanmaktadır. İlerleyen zamanlarda kursun hitap ettiği kitle büyümüştür. İşsiz olarak başvuran katılımcılar incelendiğinde çoğunluğun kadın olduğu belirlenmiştir (Ünsal, 2013: 14). İş gücü

piyomasında aradığı işi bulamayan kişilerin kolaylıkla tercih edebileceği bir program türü olarak düşünölmektedir.

Programa katılmak isteyenler için 18 yaşında ve kuruma kayıtlı olmak, bu alanda daha önce verilmiş olan bir eğitime katılmamış olmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanmış olmak gerekmektedir. Eğitimin süresi 160 günü geçmemektedir. Günlük en az 5 saat en fazla 8 saat olmak üzere, haftada 6 günden fazla olmamaktadır (TAEM, 2017: 16). Girişimcilik Eğitim Programı için belirlenen gün ve saat aralıkları, eğitimin oluşturulduğu ilk tarihten günümüze kadar değişiklikler göstermektedir. Mevcut Eğitim Programı 4 gün ve 32 saatten oluşmaktadır.

Girişimciliği arttırmaya yönelik çalışmalarda önemli bir isim olan KOSGEB'in, yeni iş kurmak isteyenler için oluşturduğu destek programı bulunmaktadır. Sertifika edinebilmiş bireylerin, KOSGEB'in bu desteğine başvurma hakları bulunmaktadır. Girişimci olmak isteyen kişiler için bu kurslar oldukça önemli bir yere sahip olmaktadır. Bu eğitimlerin sonucunda edinilen sertifika KOSGEB desteklerinden yararlanabilmek adına bir araç niteliğindedir (Çetinkaya, 2017: 12).

2.2. KOSGEB

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesi için kurulan kurum olan, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ülke ekonomisinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Ülke ekonomisinin gelişmesi ve kalkınması adına çeşitli görevler üstlenmekte, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ)'in ihtiyaç duyduğu desteği sağlamaktadır. KOSGEB 'in kendine edindiği temel hedef, girişimcilerin ve KOBİ'nin faaliyetlerini desteklemektir (Güler, 2017: 91).

2.2.1. Tarihçe

İkinci Dünya Savaşı döneminde ekonomik ve sosyal açıdan KOBİ'lerin oldukça önemli olduğu düşünölmektedir. İstihdam üzerindeki etkileri dolayısıyla ölkeler küçük ve orta çaplı işletmelerin devamlılığı adına bir takım önlemler almıştır. Savaşın bitmesinden sonraki süreçte işletmelerin desteklenmesi için politikalar oluşturulmaya çalışılmış, duyulabilecek ihtiyaçların karşılanması hedeflenmiştir. Sağlanan desteklerden bütün KOBİ'lerin faydalanabilmesi için hizmet ağlarını geliştirmeye çalışmışlardır. 1950'li yıllarda başlayan KOBİ'lerin desteklenmesine yönelik uygulamalar 1980'lerin sonlarına kadar devam etmiştir (Türkmen, 2018: 13)

KOSGEB'in ilgi alanını oluşturan KOBİ'ler, yıllık kazancını, çalışan sayısını ve sermayesini belli miktarlar altında tutan işletmeler olarak tanımlanmaktadır. Bir işletmenin KOBİ olarak anılması, bu üç şarta bağlanmış olup belli bir oranı geçmemesi ile ilişkilendirilmiştir. Ülkeden ülkeye çeşitlilik gösteren KOBİ tanımının, kriterleri de her bölge için değişiklik gösterebilmektedir (Bintaş, 2017: 7).

KOSGEB'in yakın olarak ilgilendiği KOBİ'leri ifade etmek gerekirse, bir önceki hesap döneminden itibaren, net satışı 40 milyon TL'nin altında kalan, yıllık en fazla 250 kişi istihdam edebilen, mikro işletme olarak sınıflandırılan orta büyüklükteki girişimler olarak açıklanır (Kumbas, 2017: 5). KOBİ'lere yönelik ilk faaliyetler tek bir ilde başlamıştır. 1973 yılında Türkiye ile Birleşmiş Milletlerin pilot il olarak seçmiş olduğu Gaziantep'te, Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca oluşturulan Küçük Sanayi Geliştirme Merkezi sayesinde küçük ölçekli sanayi işletmelerin gelişmesine yönelik kurulan atölyeler çalışmalar göstererek, faaliyete geçmiştir (Güler, 2017: 91).

1967 yılında Bakanlar Kurulunca alınan karar doğrultusunda Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı Genel Müdürlüğü (KUSGET) faaliyet görmeye başlamıştır. Bu kuruluş teknik danışmanlık üzerine hizmet vermeye başlamıştır. Aynı zamanda üreticiye kalite standartlarının oluşumunda ve artırmasında, üretimde teknoloji kullanmaya teşvik etmede, istihdam seviyesinin yükseltilmesi gibi hizmetlerde bulunmuştur. 1978 yılında Bakanlar Kurulu, Sınai Eğitim Hizmetlerinin Verilmesi Anlaşması doğrultusunda Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi Genel Müdürlüğü (SEGEM) kurulmuştur. Mesleki eğitim üzerine yapılan şehir içi seminerler, yeni mezun eğitimleri gibi çalışmalar ile bireylerin mesleki başarılarını sağlamak ve artırmak amacıyla kurulan, bireylere gerekli iş tecrübesini sağlamayı hedefleyen bir kurumdur (Güler, 2017: 92).

KOBİ'lere KUSGET çatısı altında teknik danışmanlık hizmeti verilmiştir. Bu tarz işletmelerin varlığına ve çalışanların gelişimine yönelik eğitimlere duyulan ihtiyaçların karşılanması için eğitim programları SEGEM tarafından düzenlenmiştir. İki kurumda da düzenlenmiş olan faaliyetlerin kısıtlı imkânlar taşımasından dolayı, yurt genelinde yeterince katkı alamadığı belirtilmiştir. Hizmetlerin sağlanması için belirlenen sürenin yeterli olmaması, iki kurumun tek elden yürütülmeye çalışılması için neden oluşturmuştur. Ülke genelinde etkisini arttırmayı, hizmetlerini geliştirmeyi amaçlamıştır. İşletmelerin teknolojik ilerleyişe uyum sağlayabilme, hızla değişen rekabet piyasasındaki güçlerini arttırabilme ve ekonomik katkı sağlayabilme amaçlarını taşıyarak kurulmuştur (Yakut, 2007: 29).

En büyük problemlerden biri olan süreli projeler iki kurumunda kısıtlı kalmasına neden olmakta ve yurt çapındaki ihtiyaca karşı yeterli olamamaktadır. Sürekli ve yaygın hizmet oluşturabilmek için yasal bir yenilemeye gidilmiştir. 3624 Sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun üzerine 1990 yılında KOSGEB kurulmuştur. KOSGEB, faaliyetlerini imalat sanayi KOBİ'lerinin üzerinden gerçekleştirmiştir. Sanayi sektörü haricindeki sektörlerde yaşanan gelişmeler üzerine KOBİ'lerin üretim ve istihdam sağlamadaki potansiyellerinin fazla görülmesi yeniliklere yol açmıştır (Karakoç, 2010: 1).

5 Mayıs 2009 yılında 5891 sayılı KOSGEB'in Kurulması Hakkında Kanunda Değişiklikler Yapılmasına Dair Kanun ile değişiklik yapılmaya gidilmiştir. Resmi Gazete üzerinden ilan edilmesi ile birlikte kurumun sınırlarında değişiklik yapılmıştır. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı altında işleyişini sürdüren kurumun, özel bütçesi bulunmaktadır (Türkmen, 2018: 14). Ekonominin ve girişimcilerin ihtiyaçları doğrultusunda, 2009 senesinde yapılmış olan değişiklik ile uzun yıllar boyunca sadece sanayi sektörüne verilen desteklerin, diğer sektörler için de verilmeye başlanması hedef kitle adına önemli bir gelişme olmuştur (Karakoç, 2010: 1).

2.2.2. Organları

Kamu kuruluşu olan kurum, özel hukuk kurallarına tabi olmaktadır. KOSGEB'in çalışma prensibi, 01.06.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan "KOSGEB Organlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile oluşturulmuştur. Kurumun organları Genel Kurul, İcra Komitesi ve Başkanlık olarak ayrılmaktadır (Avcı, 2014: 45).

2.2.2.1. Genel Kurul

Genel kurulun görevleri arasında, kalkınmaya yönelik plan yapılması ve kurumun hazırlayacağı programlarla işletmelerin gelişimine ve desteklenmesine yönelik kararların alınması, işletmelere uygun uygulamaların düzenlenmesi ve organizasyonun oluşturulması yer alır (Solmaz, 2014: 65).

Genel kurulun katılımcıları oldukça geniş bir çevreden oluşmaktadır. Başbakan önderliğinde toplanan kurul, Ekonomi Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı gibi bakanlıklarca oluşturulur. Birçok bakanlıktan katılımcıya ev sahipliği yapması, KOBİ'ler için kararların ne kadar özenli alındığını göstermektedir. Yılda en az bir defa toplanmak zorunda olan genel kurul, başbakan

tarafından yapılan davet sonunda toplanır. Genel kurulun kalkınma planları, işletmeleri geliştirme ve desteklemeye yönelik çalışmalara ilişkin kararlar almayı içerir (Avcı, 2014: 45-46).

2.2.2.2. İcra Komitesi

Başkanlığını Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının yaptığı kurul; birçok üst düzey devlet isminin katılımında oluşmaktadır. Genel kurulca oluşturulan politikalar doğrultusunda KOBİ'nin gelişimi ve KOBİ'lere sağlanacak destekler üzerine uygulama çalışmaları yapılmaktadır (Solmaz, 2014: 65).

Komite, komite başkanın daveti üzerine iki ayda bir toplanmaktadır. İcra komitesi, genel kurulun meydana getirdiği politikalardan yararlanarak KOBİ'lerin desteklenmesini amaçlayan faaliyetleri planlamaktadır (Avcı, 2014: 46).

2.2.2.3. Başkanlık

KOSGEB'in almış olduğu kararları yürütme görevinde etkin olarak çalışan organdır. Başkanlık birimleri ve hizmet merkezleri olarak faaliyet etmektedir (Solmaz, 2014: 65). Başkanlık birinin merkez teşkilatında, başkan ve dört adet başkan yardımcısı bulunmaktadır. KOBİ'nin sağlıklı bir ortamda KOSGEB ile bir araya gelmesi, hizmet merkezlerinin temelini oluşturan düşüncedir. Başkanlığın görevleri; planlanmış desteklerin kullanılmasına imkân sunmak, KOBİ'lerin kendilerini geliştirecek faaliyetler hakkında yeteri bilgiyi almalarını sağlamaktır. Aynı zamanda KOBİ'nin rekabet sağlamada avantaj kazanmasına yönelik gelişmeleri araştırmak, raporlamak, proje oluşturmak ve projelerin yürütümünde görev almak da başkanlığın sorumluluğundadır (Avcı, 2014: 47).

Başkanlık çatısı altında bulunan birimler; hukuk danışmanlığı, basın ve yayın danışmanlığı, kalite danışmanlığı, büro yönetimi departmanı, halkla ilişkiler, dış ilişkiler, teknoloji destek birimi, mali işler, satın alma ve insan kaynaklarıdır (Yakut, 2007: 30).

2.2.3. Görevleri

KOBİ'lerin geliştirilmesi için kurulan kurumun birçok görevi bulunmaktadır. KOSGEB, sanayi alanındaki gelişmeleri düzenlemek için oluşturulan teknoloji merkezleri, teknoparklar, danışmanlık merkezleri vb. birimlerin kurulmasına destek vermektedir. Teknolojinin gelişmesi ve teknolojik çalışmaların artırılmasına yönelik bütün çalışmaları desteklemektedir. İşletmecilik anlayışının ve bu alanda faaliyet veren firmaların gelişerek

daha modern bir seviyeye gelmesini, işletmelerdeki iç yapının daha planlı olmasını sağlayan, üretimde verimi arttıran çalışmaları meydana getirmek ve bu çalışmalara destek vermek gibi görevleri yerine getirmektedir (Ar, 2009: 99).

KOSGEB, araştırma merkezleri ve üniversitelerin eğitim imkânlarından faydalanarak, bilgiye ulaşmada bilim ve teknolojiye dayalı olarak düzenlemeler yapmak, yönetim içerisinde kullanılmaya hazır tutulması için teknoloji merkezleri ve teknoparklar oluşturmaya çalışmaktadır (Yakut, 2007: 31). Üretimin modernleşmesine yönelik çalışmalarda gerekli yardımı yapmak, sanayi alanlarındaki üretimi geliştirmek için gerekli ekipman, bilgi ve birikimi sağlamak üzerine hedefler belirlemektedir (Ar, 2009:100).

KOSGEB, girişimcilerin yaşanabileceği pazarlama sorunlarına uygun çözümler üretmek, işletmelerin yurtiçi ve dışı rekabetinde gerek duyabileceği ihtiyaçlar için nitelikli çalışmalar düzenlemektedir. Girişimciliği yaygınlaştırmak ve girişimcilik kültürünü geliştirmek için çeşitli projeler oluşturmaktadır (Ar, 2009:101).

Kurum KOBİ'lerin faydalanabileceği birçok çalışmayı görev olarak ele almaktadır. KOSGEB, KOBİ'nin kendini geliştirmesinde eksik kalabileceği yatırım, üretim, planlama ve girişimcilik gibi konularda gerekli bilgiyi oluşturmak, aktif istihdam politikalarında üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmek, hazırlanan rapor ve dokümanların kurulum politikalarına uygunluğunu denetlemek gibi görevlerde bulunmaktadır. Finansal ihtiyaçları olan KOBİ'lerin, desteklerden yararlanarak sorunlarını giderebilmesi için; finansal kaynakların etkin kullanımını planlamak, bilgisayar ağları ve işletim sistemine yönelik hizmetler yaratmak, firmaların uluslararası alanda desteklenmesini sağlamak gibi görevleri de yerine getirmesi gerekmektedir (Yıldız, 2013: 90).

2.2.4. KOSGEB'in Sağladığı Destekler

KOBİ'lerin gelişimine, genel olarak ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması anlamında önem verilmektedir. İşletmelerin her yönden kalitesini arttırmak, ekonomik gelişmelere yaklaştırmak amacıyla yardım projeleri oluşturulmuştur (Maden, 2012: 94). Kobilere yönelik destekler sınırlı olarak başlamıştır. İlerleyen zamanlarda değişen kanun, büyük ve önemli değişiklikler yapmıştır. Daha zorunlu içeriklere bağlı olan maddeler, firmalar açısından ağır görülmekte ve kurum ile ilişkileri olumsuz etkilemekteydi. Destek almak isteyen firmalar sürece gelmeden sıkılmakta ve pes etmekteyken, değişen başvuru şekli firmalar için kolaylık sağlamıştır (Tümoğlu, 2012: 67).

Türkiye'nin bütün illerinde KOSGEB Müdürlükleri bulunmaktadır. 2013 yılı itibariyle KOSGEB, KOBİ'lerin desteklenmesi ile birebir olarak ilgilenmiştir. Desteklerden yararlanabilmek için kurumun internet sitesi üzerinden KOBİ, sisteme kaydını yapmalıdır. Burada gerekli bilgiler ve belgeler temin edilerek en yakın müdürlüğe başvuru yapılır. KOSGEB Müdürlüğünce başvurunun uygun görülmesi ile veri tabanında kayıt sağlanır. Kayıtın her yıl gerekli görülen belgelerle yenilenmesi gereklidir (Arıkan, 2017: 3).

Girişimciliği daha aktif hale getirmek üzere yapılan çalışmalarda ve planlarda ekonomik gelişmelerin ve sosyal ilerlemelerin yaygınlaşmasına ilişkin proje temelli çalışmalar yürütülmektedir. KOSGEB tarafından sağlanan desteklerin, proje oluşturma temeline dayanması ile faaliyet basamaklarını büyütme elverişli KOBİ'lerin daha iyi niteliklere erişimi hedeflenmiştir. Projeye dayalı destekler sayesinde organizasyon, yönetim gibi ihtiyaçlarını gidermeyi öğrenecek, proje kültürünün oluşması ve yerleşmesi yönünde gelişmeler olacaktır (Tümoğlu, 2012: 67).

2.2.4.1. Genel Destek Programı

İşletmelerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için oluşturulan programda, KOBİ'nin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için projelendirme yapmadan destekten faydalanması sağlanmıştır. Ürün kalitesinin artırılması amacıyla işletmenin desteklenmesi düşünülmüştür (Arıkan, 2017: 6).

Kurum, genel olarak girişimciliği desteklemek için birçok faaliyette bulunmuştur. Proje destekleri sağladığı gibi, proje hazırlamak konusunda başarılı olmayanlar, piyasaya yeni girenler ve sektörde mevcut bulunan işletmelerin yararlanması amacını da içermektedir (Tümoğlu, 2012: 71). Program için üç yıllık bir süre uygun görülmüştür. İstek doğrultusunda program tekrar başlatılır. KOBİ'lere yurtiçi ve yurtdışı fuarlarda, tanıtım dönemlerinde, nitelikli eleman ihtiyaçlarında; tasarım, danışmanlık gibi birçok konuda destek sağlanır (Maden, 2012: 99).

Nitelikli Eleman Desteği: İşletme bünyesinde istihdam edilecek 2 veya 4 yıllık yükseköğretim mezunlarının başvuran işletmelerde çalışmaya başlaması üzerine, çalışanlara ödenecek olan ücretlerde destek sağlanmaktadır. Çalışan bireyin kadın veya 30 yaşın altında olmasından dolayı ödenecek tutar için bir artış söz konusu olmaktadır (Arıkan, 2017: 6-7).

Yurtiçi Fuar Desteği: Firmaların yurtiçindeki fuarlara katılımında rol oynayan destek türüdür. İşletmelerin, fuarlara katılımını teşvik etmek ve katılım sürecinden işletmelerin

gerekli faydayı almalarını amaçlamaktadır. Fuar için gerekli olabilecek giderler; hosteslik, genel tanıtım, güvenlik hizmetleri gibi giderlerin karşılanması içerir (Tümoğlu, 2012: 70).

Yurtdışı İş Gezisi Desteği: Firmaların uluslararası reklamlarını yapabilmeleri, kendilerini uluslararası pazarda tanıtabilmelerini desteklemektedir. İşletmelerin geziler aracılığıyla ortaklıklar kurabilmesi ve ortaklıkların sayısının artışının sağlanabilmesi adına oluşturulmuştur. Tanıtımını yapabilen firmaların, ulusal pazar içinde canlılık oluşturabileceği düşünülmüştür (Tümoğlu, 2012: 70).

Tanıtım Desteği: Firmaların hizmetlerinin ya da ürünlerinin, yerel ve uluslararası pazarda aktif rol oynaması için gerekli tanıtım faaliyetlerine destek verir. Tanıtımın desteklenmesi, işletmelerin büyümesi ve ilerleyişi adına önemli görülmektedir (Tümoğlu, 2012: 70). İşletmelere her bir destek unsuru için belirlenen tutar 5.000 TL olarak belirlenmektedir. Bu desteğin verildiği işletmelerde Yurt İçi Marka Tescil Belgesi bulunması gerekmektedir (www.kosgeb.gov.tr).

Eşleştirme Desteği: KOBİ'lerin danışmanlık, yönetim, organizasyon, sergi alanı gibi faaliyetler içinde bulunmasını destekler. İşletmelerin ihtiyaçları üzerinden sağlanacak olan desteğin şekli belirlenir. Danışmanlık hizmeti olarak, pazar araştırması ile iş birliği potansiyeli olan işletmelerin belirlenmesi, taleplerin iletimi, fuar, makine, teçhizat ve teknoloji araştırması, maddi kaynakların araştırılması vb. çalışmaların yapılmasında gerekli desteğin sağlanması hedeflenir (Tümoğlu 2012: 70).

Eğitim Desteği: İşletmenin ihtiyaç duyduğu ve duyabileceği alanlardaki eğitim ihtiyacını karşılamak için oluşturulmuştur (Tümoğlu, 2012: 73). İş dünyasında, eğitim noktasında yaşanan eksiklik işçiye ve işletmeye ciddi zararlar verebilmektedir. Kurum, eğitim faaliyetlerini gerçekleştirerek uzun vadeli işletmelerin oluşmasını sağlamaktadır.

Kredi Faiz Desteği: Firmanın ihtiyaçları için oluşan finansman sorunlarının çözümü, üretimde kalitenin artırımı, uluslararası pazarda aktif rol oynayabilmeleri amacıyla sermaye yaratılması amacıyla verilen destek şeklidir. Yapılan anlaşmalar sonucunda finansal kuruluşlardan kullanılan kredilerin faiz/kar, komisyon gibi masraflarının karşılanması bu destekle sağlanır (Tümoğlu, 2012: 75).

2.2.4.2. Proje Destek Programı

Bir işletmenin, üretim, dış ticaret, insan kaynakları, finans ve mali içerikli konularında oluşturacağı projelerin desteklenmesi üzerine yapılmış destek programıdır. İşletmeler için bu desteğin önemli olmasındaki nokta, kurumun işletmeleri proje hazırlamaları için zorunlu tutması olarak gösterilir (Tümoğlu, 2012: 68).

Proje oluşumunda sorun yaşamakta olan KOBİ'lere, eğitim, işyeri organizasyonu, yönetim, pazarlama ve üretim gibi konular da bilinç kazandırılır. Kobilere yapılacak olan destek geri dönüşsüz olarak verilmektedir (Arıkan, 2017: 11). Proje kültürünü oluşturmak ve işletmelerin projelerini oluşturmakta yaşadığı sorunların giderilmesi için bu destek programına ihtiyaç duyulmuştur. Proje kapsamından verilecek olan desteğin tutarı, kurul tarafından belirlenir (Maden, 2012: 95).

2.2.4.3. ARGE, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama

KOBİ ve girişimcinin bilim ve teknolojiye dayalı fikirler oluşturabilmesi ve teknolojik alanlarda oluşan fikirlerin desteklenmesi amacı ile oluşturulmuştur. Program, ARGE faaliyetlerinin düzenlenmesi ve artırılması gibi başlıklar üzerine çalışmalar düzenlemektedir (Tümoğlu, 2012: 70).

2.2.4.4. İş Birliği-Güç Birliği Destek Programı

İş birliği-güç birliği destek programı, işletmelerin iş birliği-güç birliği anlayışı altında toplanması, ortak sorunlara yönelik ortak çözüm önerileri oluşturulması, KOBİ'lerin zorlandıkları birçok konu başlığında çözüm bulabilmesi, işletmelerin daha yüksek kapasitelere ulaşarak rekabet güçlerini yükseltmesi amacıyla KOBİ'lerin birleşimini sağlamaktadır (Tümoğlu, 2012: 70). Program, en az beş işletmenin birlikte hareket etmesiyle oluşmaktadır. Aynı zamanda program, ürün veya hizmetlerin yeni pazarlara çıkartılabilmesini temel alarak, işletmelerin kalitelerini arttırmak, marka imajlarını oluşturmak, yurtiçi ve dışı pazarlarında rekabete katılabilmelerini sağlamak, hammadde ihtiyacının karşılanmasında hız artışı ve ucuzluk sunmak, verilen hizmetin kalitesini ve standartlarını arttırmak gibi hedeflere sahiptir (Arslan, 2015: 43).

2.2.4.5. Tematik Proje Desteği

Tematik proje desteği, bölgesel ve sektörel başlıklar altında tematik alanlarındaki ihtiyaçların karşılanması, KOSGEB'in dikkate aldığı maddeler üzerinden KOBİ'lerin iş

alanlarını geliştirmesini ve KOBİ'ler için meslek kuruluşlarının daha fazla proje hazırlamasını teşvik etmek amacıyla oluşturulmuştur (Tümoğlu, 2012: 69).

2.2.5. KOSGEB Girişimcilik Destekleri

KOSGEB, istihdam oranları üzerinde artış gerçekleştirilmesinde, yaşanacak ekonomik gelişmelerde ve toplumsal kalkınmanın sağlanmasında girişimcilik çalışmalarına önem vermektedir. Kurumun, girişimciliğin yaygınlaşması ve desteklenmesi adına oluşturulmuş çeşitli programları bulunmaktadır. Bu programlar aracılığıyla girişimcilik kültürünün yaygınlaşması istenmektedir (Tümoğlu, 2012: 70).

2.2.5.1. Girişimcilik Destek Programı

Türkiye'de girişimcilik politikaları oluşturulurken, ilginin KOBİ'ler üzerinde yoğunlaşması ve finansmanın paylaşılmasında KOBİ'lerin öncelikli olması üzerine çalışmalar yapılmaktadır. KOBİ'lere yönelik politikalardan sonra girişimcilik politikalarına ağırlık verilmektedir. Avrupa Birliğine uyum sürecinde Türkiye'nin karşısına KOBİ politikalarının yeniden şekillenmesi bir ölçüt olarak çıkmaktadır. Bu ölçüt, devletin ilk girişimcilik çalışmalarının ortaya çıkma nedenini oluşturmaktadır (Aslan, 2009: 32).

KOSGEB'in işletmelere kuruluş için yaptığı destek tutarının üst limiti 3.000 TL olarak belirlenmiştir. Tutar geri ödemesiz olarak verilmektedir. İşletmelere ödenecek olan miktar, işletmenin açılış döneminde resmi dairelere ödediği evrak ücretleri üzerinden belirlenir. Kuruluş dönemi makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanım desteği, kurulan işletmenin başlangıç tarihi itibarıyla 12 ay içerisinde satın aldığı ya da alacağı araç, makine ve ofis ihtiyaçları için üst limiti 15.000 TL olarak belirlemiştir. Ödeme yapılmadan önce tespit tutanağı hazırlanmaktadır. Ödeme için başvuru yapılırken, işletme için alınacak makinelerin alım fişleri ile kayıt yapılmaktadır (Yılmaz, 2015: 78).

Program tarafından, ekonomik kalkınmanın ve istihdam artışının anahtarı niteliğindeki girişimciliğin desteklenmesi ve artırılması, sürdürülebilir bir noktaya taşınması ile başarılı işletmeler oluşturulması ve girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. Programın uygulamaları arasında; Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, Yeni Girişimci Desteği, İş Geliştirme Merkezi, İş Planı Ödülü gibi başlıklar yer almaktadır (Arslan, 2015: 42-43).

2.2.5.1.1. Yeni Girişimci Desteği

2009 yılında meydana gelen yasal değişiklikler ile işletmelerini yaratmak isteyen bireylerin, ekonomiye katkı sağlayabilmesi adına girişimciliğe yönelik eğitim programları oluşturulmuştur. Yeni girişimci desteği, bu anlamda kurulmuş bir programdır. Eğitim programları ile girişimci olma düşüncesi içinde bulunan kişilerin ihtiyaç duyacağı bilgi ve deneyimi edinmesini sağlamaktadır (Özkan, 2017: 38).

Yeni girişimci desteğinde, belirli girişimcilik eğitim programlarını tamamlayan adaylar, program ya da eğitime katılım belgelerini aldıktan sonra işletmelerini kurabilmektedirler. Daha sonra bu işletmeler, iş geliştirme merkezine kayıt olarak, destekten yararlanmak üzere iş planlarını oluştururlar (Arslan, 2015: 44). Program işletmelere, kuruluş dönemi için makine ve araç-gereç alım desteği sunmaktadır. Ayrıca işletmenin kuruluş dönemine ilişkin giderlerinin karşılanması da desteklenmektedir. İşletmelere bu tutarların verilmesi için bir ayırım yapılmaktadır. Toplam 6 bölge üzerinden ayırım yapılarak, 1. ve 2. bölgeler gelişmiş şehirler; 3, 4, 5 ve 6. bölgeler ise daha az gelişmiş şehir olarak sayılmıştır (Taş, 2016: 39). Yeni girişimci desteğinde ödenek olan tutar, 30.000 TL geri ödemesiz, 70.000 TL geri ödemeli olarak belirlenmektedir. Kadınlar ve engelli kişiler için ek destek uygulaması yapılmaktadır.

İş Geliştirme Merkezi: Merkez altında bulunan işletmeler, ofis hizmetleri, ofis ekipmanı, finans kaynaklarına erişim, işletme geliştirme koçluğu, destek ağlarına erişim gibi hizmetlerden faydalanmaktadır. Merkez, yeni kurulan işletmelerin mevcut koşullar üzerinden büyümelerini desteklemektedir. Yapılacak bina tadilatı, ofis ve ortak alanlar için alınacak gereçler, mobilyalar ve donanım giderleri gibi ödemelerin üst sınırı 650.000 TL olacak şekilde desteklenmektedir. İşletmelere bu tutar geri ödemesiz olarak verilmektedir (Türkmen, 2018: 21).

İş Planı Ödülü: Örgün öğretimde verilen girişimcilik dersini alan öğrencilerin katılabileceği İş Planı Ödül Yarışması düzenlenmektedir. Yarışmada dereceye girenler belirli tutarlarda ödül kazanmaktadır. Yarışmanın en iyi üç projesine sıra ile 15.000 TL, 10.000 TL, 5.000 TL verilmektedir (Türkmen, 2018: 22).

2.2.5.1.2. Genç Girişimci Desteği

Genç girişimci desteği, gençler için girişimciliği bir kariyer hedefi olarak göstermek ve girişimcilik kültürünü yaymak amacıyla oluşturulmuş, uygulamalı olarak faaliyet gösteren kurumsal bir programdır. Girişimci olmak isteyen kişilerin, işletmelerini kurma sürecinde karşılaşılabilecekleri zorluklara hazırlanmaları için düzenlenmektedir. Program, genel katılıma açık olarak organize edilmiştir (Onay, 2013: 63). Eğitimini tamamlamış iş gücünün istihdamını artırma hedefiyle oluşturulmuş bir programdır.

Genç girişimci destek programı için gerekli eğitimin verileceği kurumlar, uygulamalı bilimlerinden ve üniversitelerden gelen taleplere göre süreç geliştirme birimi tarafından belirlenir. Aynı bölge için birçok kurumdan talep gelmesi durumunda her bir kurumda ayrı eğitim düzenlenebileceği gibi kurumlar arası iş birliği de yapılabilmektedir. Eğitimin düzenleneceği kurumlar temmuz ayının sonuna kadar belirlenmektedir (Velioğlu, 2008: 76).

2.2.5.1.3. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi

Uygulamalı girişimcilik eğitimi, yeni girişimcilerin iş planı ile bir araya getirilmesi ve girişimcilik kültürünün daha geniş kitlelere aşılması amacı ile oluşturulmuştur. Eğitimi tamamlayan girişimci adayları, buradan öğrendikleri bilgi ve deneyimler eşliğinde kendi fikirlerini oluşturmaya yönelik iş planı hazırlamaktadır (Arslan, 2015: 43). Yeni girişimcilere yönelik oluşturulan bir destek şeklidir. Bu desteğe başvurabilmek için 32 saatten oluşan KOSGEB girişimcilik eğitimini uygulamalı olarak almış olmak gereklidir. Desteği almaya hak kazanan işletmeler, kuruluş sürecinden sonraki 2 yıl boyunca destek almaya devam eder (Arıkan, 2017: 4).

Programa katılan bireyler, iş planı hazırlama, pazarlama stratejisini oluşturma, iş kurma ve yönetim başlıkları altında eğitim almaktadır. Kendi işini kurmak isteyen bireyin sürece hazırlanması amaçlanmıştır. Programın oluşturulması için katılımcı sayısının 10'u geçmiş olması gerekir. Eğitimde en büyük ders ağırlığı, iş planı hazırlanmasına verilmektedir (Onay, 2013: 63).

KOSGEB desteklerinden faydalanmak isteyenlerin izlemesi gereken ilk yol uygulamalı girişimcilik kursuna katılmaktır. Kursun tamamlanmasını takiben KOSGEB veri tabanında kayıt oluşturulması, iş planının düzenlenmesi ve planın KOSGEB'e sunulması süreçleri gerçekleşmektedir. Süreçleri başarı ile tamamlayan kişilerin, faizsiz destek ve hibelerden faydalanması mümkündür.

Uygulamalı girişimcilik eğitiminin en önemli kısmını, iş planının hazırlanması süreci oluşturmaktadır. Adayların daha önce almış oldukları girişimcilik eğitimi sürecinde de iş planı hazırlanmasına yönelik bilgilendirme yapılmasına büyük önem verilmiştir. Bilgiler doğrultusunda oluşturulan iş planı, KOSGEB yetkililerine sunulur. Kuruma yapılan bu sunum sonucunda katılımcının başarılı olarak değerlendirilmesi, teşviklerden faydalanmasını sağlamaktadır (www.kosgeb.gov.tr).

Programa başvuru yapacak kişiler; özel sektör çalışanları, isteğe bağlı sigortalı olanlar, sosyal yardımlardan faydalananlar ve 18 yaşını dolduran bütün vatandaşlar arasından olmaktadır. Memurların kursa katılmasına ilişkin bir yasaklama getirilmemektedir. Ancak memurların işletme kuramamaları, sertifikalarını teşviklere çevirme fırsatlarını engellemektedir (www.kosgeb.gov.tr). Kurslara katılım için üst yaş sınırı belirtilmemektedir. Kursların düzenlenmesinde iki kurumda aktif olarak yer almaktadır. Mevcut kursların tarihleri resmi internet sayfaları aracılığıyla ilgililere duyurulmaktadır. Kurslar, uygun görülen yer ve zamanlarda gerçekleştirilmektedir (www.kosgeb.gov.tr).

Başarı gösteren girişimcilerin yararlanacağı geri ödemesiz destek tutarı 50.000 TL olarak belirlenmiştir. Bu tutarın 18.000 TL'si kuruluş dönemi makine teçhizat, ofis donanımı ve yazılım desteğinden oluşmaktadır. Başlık altında temin edilen tutarın kuruluş tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 24 ay içinde işletme bünyesine katılması gerekmektedir. İşletmelere kuruluş desteği olarak belirlenen rakam 2.000 TL ve işletme gelir desteği olarak belirtilen tutar 30.000 TL'dir. İşletme gelir desteğinin, işyeri kirası ve personel net ücretleri için harcanması gerektiği belirtilmektedir. Hibeden faydalanmak için geçerli süre, işletmenin kuruluşundan sonraki 24 ay olarak belirlenmiştir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken nokta, işletmenin kurulduğu tarihten itibaren sürenin başlayacak olmasıdır. Girişimcinin daha önce temin ettiği herhangi bir makine, araç, gereç ve yazılımın proje kapsamında olmadığı da belirtilmektedir (www.kosgeb.gov.tr).

2.2.5.2. Girişimciliği Geliştirme Destek Programı

Girişimci geliştirme destek programı, girişimcinin işletmesini kurabilmesi ve yürütebilmesi için gereken bilginin ve becerinin geliştirmesini sağlama amacıyla oluşturulmuştur. Programın hedefleri arasında, girişimcilik altında bulunan faktörler arası iş birliğinin sağlanması ve yeni oluşmuş işletmelerin oluşum sürecini başarı ile atlatmaları bulunmaktadır. Programdan yararlanan işletmeler, başkanlık birimi tarafından belirlenen

esaslarla, KOSGEB personeli tarafınca veya hizmet alımı yoluyla izlenir (www.kosgeb.gov.tr). Programa başvuru yapacak işletmelerin, program başvuru tarihi itibarıyla son bir yıl içinde kurulmuş olması gereklidir.

Geleneksel Girişimcilik Desteği: İşletmelerin oluşumunda kırılğan olduğu süreci desteklemek ve işletmeleri teşvik etmek amacı ile oluşturulmuştur. Kuruluş dönemlerinde geri ödemesiz olarak destek verilmektedir. Programa başvuru tarihinden sonraki bir yıl içinde kurulan işletmelere destek olunmaktadır. Kuruluş desteğinde gerçek kişi statüsündeki işletmelere 5.000 TL, sermaye şirketi olarak kurulan işletmelere 10.000 TL verilmektedir. İlerleyen zamanlarda da işletmelere performans desteği verilmesi uygun görülmektedir. Performans desteği, birinci performans dönemi ve ikinci performans dönemi olarak ayrılmaktadır (www.kosgeb.gov.tr).

Birinci performans dönemi, toplam prim sayısı üzerinden kuruluş tarihinden başlayarak birinci yılın sonuna kadar geçen dönemi oluşturur. Toplam prim günü 189-539 arası olan işletmeler 5.000 TL alabilmektedir. Aynı zamanda prim günü 540-1079 olan işletmeler 10.000 TL, 1080 ve üstü olan işletmeler 20.000 TL tutarında ödeme alırlar. Birinci performans dönemi son gününden ikinci yılın sonuna kadar geçen süre ikinci performans dönemidir. Toplam prim sayısı 189-539 arası olan işletmeler 5.000 TL, 1080-1439 arası olanlar 15.000 TL, 1440 ve üzeri olan işletmeler 20.000 TL alabilmektedir. Asgari prim sayısına ulaşan işletmelere, girişimcisinin genç, kadın, engelli, gazi veya birinci derece şehit yakını olması durumunda her bir performans dönemine ek 5.000 TL ödenir (www.kosgeb.gov.tr).

İleri Girişimci Desteği: İşletmelerin bilgi ve becerisini artırmak amacıyla oluşturulan bir destektir. Birinci ve ikinci performans dönemlerinde, toplam prim gününe ilişkin tutarlar geçerli olmaktadır. Bunun yanında çeşitli destekler eklenmiştir. Ayrıca makine, teçhizat ve yazılım desteği kapsamında da belirli tutarlarda destek verilmektedir. Genel destek oranı %75 olarak belirlenmiştir. Düşük orta-düşük teknoloji düzeydeki işletmeler için 100.000 TL verilmesi planlanmaktadır. Aynı zamanda orta ileri teknolojili işletmeler için 200.000 TL verilirken, ileri teknoloji düzeyinde oluşturulan işletmeler için 300.000 TL verilmektedir. İleri girişimci desteği kapsamında mentörlük, danışmanlık ve işletme koçluğu alanlarında 10.000 TL tutarında destek verilmesi planlanmaktadır (www.kosgeb.gov.tr).

2.3 İŞKUR ve KOSGEB'in İş birliği

İŞKUR ve KOSGEB, girişimcilik kültürünün yaygınlaşması için iş birliği yolunu tercih etmektedir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, 2018 KOSGEB Destek Programları Yönetmeliği kapsamında düzenlenmiş bir protokol olarak ortaya çıkmaktadır. Protokolün amacı, işsizliğin azalması ve istihdam oranlarının artırılması, var olan istihdam alanlarının korunması ve gelişmesi üzerine Uygulamalı Girişimcilik Eğitim programının planlanmasıdır. Programı başarı ile tamamlayan girişimcilerin, KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvurma hakları bulunmaktadır. Protokol, ilk olarak 2010 yılında karşımıza çıkmakta ve geçerlilik süresi üç yıl olarak belirlenmektedir (www.iskur.gov.tr).

İŞKUR, Girişimcilik Eğitim Programı ile işletmesini yaratmak isteyen bireyler için destek sağlamaktadır. İŞKUR, bu süreçte KOSGEB ile iş birliği yapmaktadır. Bu iş birliği girişimciliği geliştirmek ve girişimciliği kültür haline getirebilmek adına kurulmuş bir ortaklıktır (Özkan, 2017: 38). Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin temel amacı, girişimciliği yaygın bir kültür haline getirmektir. Programda kurulacak işletmelerin başarı düzeylerini arttırmada iş planı kavramının kullanılması ile kurumsal eğitim programı şeklini alması planlanmaktadır. Kurumların iş birliği yapmasında temel amaç, girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılmasını sağlamaktır. Kurumlar, kültürün yayılması ve işsizliğin azalması amacıyla girişimcilere gerekli bilgi ve beceriyi sunarak, girişimci adaylarının deneyim elde ederek kendi iş planlarını hazırlayabilmelerine imkân sağlamaktadır (www.iskur.gov.tr).

Yeni girişimci desteğinin sağlanması aşamasında İŞKUR, KOSGEB tarafından yetkilendirilir. İş gücünün yeniden yapılandırılmasında başarılı kurslar düzenleyen İŞKUR, Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin düzenlenmesinde aktif çalışmalarda bulunmaktadır. Kursa yönelik talebin artış göstermesiyle dönem içi kurs tekrarları yapılmaktadır. Başvurular sonrasında kursun kaç kişilik sınıflardan oluşacağı belli olmaktadır. Her bir sınıfın 30 kişiyi geçmemesi hedeflenir. Katılımcılar İŞKUR'a kayıtlı olarak bulunmaktadırlar. Sınıfların hazırlanmasında, katılımcılardan benzer özelliklere sahip olanları belirlenerek sınıf dağılımı yapılır (www.iskur.gov.tr).

Tablo 3.1 2016-2018 Yılları Arasında İŞKUR Girişimcilik Eğitiminde Ortaya Çıkan Kurs ve Kursiyer Sayısına İlişkin Dağılım

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı
2016	38	954
2017	41	1033
2018	36	836

Tablo 3.1, İŞKUR tarafından gerçekleştirilen girişimcilik eğitimine ilişkin bilgiler sunulmaktadır. 2016, 2017 ve 2018 yılları arasında açılan kurs sayısı ve kursiyer sayısına yer verilmektedir. Bu veriler, Çanakkale ilinde açılmış kurs ve kursiyer sayılarını belirtilen yıllar üzerinden temsil etmektedir.

İş sahibi olmayan kişiler veya iş sahibi olduğu halde işlerini büyütmek isteyen kişiler eğitimden yararlanabilmektedir. Girişimcilik eğitimini tamamlamış kişilere, işlerini kurma ve geliştirme aşamalarında verilecek danışmanlık hizmeti ile finansal destek gibi imkânlarla erişim kolaylığı sağlanmıştır (Özkan, 2017: 38). Verilecek olan eğitimin sınırlarının belirlenmesinde KOSGEB ve İŞKUR'un ortaklığı olan "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İş Birliği Protokolü" temel alınır. Eğitimlerini tamamlayan kişilere verilen belgeler ile Yeni Girişimci Desteği'ne başvuru hakkı tanınır. Eğitim sürecinde genel sağlık sigortası primi, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primleri ve zaruri masraflar karşılanarak katılımcı teşvik edilir (www.iskur.gov.tr).

Protokol maddeleri gereğince İŞKUR'un gerçekleştirmesi gerekenler şu şekilde sıralanabilir (www.iskur.gov.tr);

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi sağlamak,
- Programın katılımcılarını belirlemek,
- Programa katılacak bireylerin belirlenmesinde oluşturulan komisyona KOSGEB yetkililerini davet etmek,
- Program için hizmet alınacak yüklenicileri belirlemek,
- KOSGEB tarafından onaylanan eğitimciler arasından eğitimcinin seçimini gerçekleştirmek,
- Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminden oluşacak giderlerin karşılanması olarak belirlenmektedir.

Protokol maddelerine göre KOSGEB'in görevleri (www.iskur.gov.tr) ;

- Girişimcilik eğitimini verecek eğitimcilerin seçimi ve eğitim programlarının düzenlenmek,
- İŞKUR Hizmet Merkezlerine gerektiği durumlarda katılımcıların seçimi aşamasında görüş belirtmek ve desteklemek
- Katılımcıların belgelerini onaylamak,
- Program sonucunda katılım belgesi ile iş kuracak girişimcinin Yeni Girişimci Desteği başvurularını incelemek ve sonuçlandırmak olarak belirtilmiştir.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, iş kurma ve işletme süreçleri hakkında bilgi sahibi olmayan kişilerin gerekli bilgi ve beceriyi edinmeleri, bu sayede kendi iş planını hazırlayabilecek donanıma sahip olmaları amacıyla oluşturulmuştur. Programın kurs basamağında girişimci adaylarına verilen dersler; sorumlu girişimcilik kavramı oluşturulması, iş geliştirme egzersizleri, tecrübe paylaşımı, iş planı kavramı, iş planı hazırlanması üzerine uygulamalı çalışma, işletme kavramı, mali ve hukuki sorumluluklar, işletme fonksiyonları ve kuruluş şekilleri, KOSGEB destek başvurusu ve değerlendirilme basamakları hakkında bilgi verilmesi gibi içeriklerden ortaya çıkmıştır (www.iskur.gov.tr).

Eğitimin içeriği 4 ana başlığa ayrılmıştır. İlk etap olarak iş geliştirme ve yaratıcılık uygulamalarına yer verilmektedir. Daha sonra kursiyerlere iş planı kavramı üzerinden eğitim vermeye devam edilir. Eğitimin üçüncü adımında, iş planı öğelerinin pekiştirilmesi sağlanmaktadır. Son olarak eğitimde, iş planının yazılması ve sunumu hakkında atölye çalışması düzenlenmektedir (www.iskur.gov.tr).

Kurumlar arası iş birliği ile hedeflenen girişimcilik kültürünü yaymak ve istihdam seçenekleri oluşturmaktadır. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi sonunda iş sahibi olmuş birçok kişi bulunmakta ve bu sayı sürekli olarak artış göstermektedir. KOSGEB desteğine başvuru yapabilmek için girişimcilik eğitimi almak zorunda olan bireylerin, eğitim ihtiyacının karşılanmasında İŞKUR devreye girmekte ve düzenli olarak kurslar oluşturmaktadır. Yeni girişimcilerin, karşılaşılabilecekleri maddi zorluklara destek olmak amacıyla iş birliği-güç birliği anlayışı altında İŞKUR ve KOSGEB bir araya gelmiştir. Girişimcilere 50.000 TL hibe sağlayan program aynı zamanda 100.000 TL geri ödemeli kredi vererek, girişimciye toplam 150.000 TL tutarında kaynak sağlamaktadır (www.kosgeb.gov.tr).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİNİ ALAN GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın üçüncü bölümünde Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi başarı ile tamamlayan, Çanakkale ilinde işletmesini kurmuş olan bireyler ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Girişimcilerin programa yönelik memnuniyetlerini ve programın kalitesini ölçmeyi hedefleyen araştırmamızın amaçları ve önemi, kapsamı ve yöntemi ortaya koyulmuştur. Bu doğrultuda oluşturulan araştırmada elde edilen veriler yorumlanmış ve değerlendirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Problemi

Araştırmada uygulamalı girişimcilik eğitiminin girişimciler üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır;

-Uygulamalı girişimcilik eğitimi, Türkiye’de istihdamın artırılması amacını gerçekleştirebilmekte midir?

-Türkiye’de uygulamalı girişimcilik eğitimi, girişimcinin önündeki engelleri kaldırarak girişimciliğin yaygınlaştırılmasında etkili midir?

- Girişimciliğe giden yolda uygulamalı girişimcilik eğitiminin katkısı var mıdır?

- Girişimci adaylarının, uygulamalı girişimcilik eğitiminde aldıkları maddi ve manevi desteğin boyutu nedir?

Girişimci adaylarının, uygulamalı girişimcilik eğitimi alarak kendi işlerini kurmaları dolayısıyla istihdamın artırılarak işsizlik sorununa çözüm bulunması çalışmanın önemini oluşturmaktadır. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi sonucunda kurulan işletmelerin oluşum süreçlerinin şeffaf bir şekilde ortaya konulması, yeni girişimci adaylarını programa katılmaları konusunda teşvik etmektedir. Çalışmanın Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi programını ayrıntılı bir şekilde incelemesi ve program hakkında katılımcı görüşlerine objektif bir bakış açısıyla yer vermesi ve Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin girişimci adaylarına tanıtılmasında da fayda sağlaması hedeflenmektedir. Bu amaçla çalışmanın, ilerleyen zamanlarda Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi konusunda inceleme yapmak isteyen bireylere kaynak sağlar nitelikte olması öngörülmektedir.

Çalışmanın amacı; her geçen gün önem kazanan girişimciliğin yaygınlaşmasında İŞKUR ve KOSGEB ortak çalışması olan Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, girişimciler üzerindeki etkisini belirlemek, girişimcilerin eğitimde edindiği tecrübelerin girişimcilik süreçleri üzerindeki etkisini ortaya koymak, girişimci adaylarının teşvik edilmesindeki payını tespit etmek ve programın Türkiye'deki girişimciliğin yaygınlaştırılmasına sağladığı katkıları belirlemektir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitime ilişkin görüşleri saptamak, girişimcilerin işletmelerini kurarken yaşadıkları sorunları belirlemek ve aldıkları eğitim programının bu sorunların üstesinden gelme sürecinde ne kadar etkin rol aldığı ortaya konulmak istenmektedir. Ayrıca uygulamalı girişimcilik eğitiminin Türkiye'de istihdam yaratarak işsizlik sorununa çözüm olup olamayacağına tespit edilmesi de amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin girişimciye verdiği desteğin belirlenebilmesi için; programın bütün basamaklarında yer almış, başarı göstermiş ve işletmesini kurmuş bireylere ulaşılmak istenmiştir. Programın her aşamasında yer almış kişilerin tercih edilmesi ile programın iyi ve kötü yanları objektif olarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

Türkiye'de uygulanan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi çalışmalarının tümü ve bu eğitimlere katılmış bütün bireyler araştırma evrenini oluşturmaktadır. Araştırma evreni, araştırmacının belirttiği koşullara uyan grubun tamamıdır. Ancak zaman ve mali kaynakların yetersizliği araştırmada evreninin sınırlandırılmasına neden olmuştur. Bu kısıtlılıklar sebebi ile araştırmanın amacına uygun olarak evreni temsil edebilecek küçük grup seçilmiştir. Evren içinden daha küçük bir grup seçilmesine örnekleme ya da örneklem denilir (www.bingol.edu.tr).

Örneklemin seçiminde tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örneklem yönteminde, örneklem belirlenen tabakalardan elde edilir. Evren, homojen alt kümelerden bölünür ve örneklem bu alt kümelerden seçilir. Örneklemin, alt kümeler arasında seçiminde farklılıklar olabilmektedir. Örneklemede oluşabilecek hataların azaltılması için belirlenen kriterler doğrultusunda oluşturulan örneklem kümeleri vardır. Bu şekilde küçük bir örneklem grubu ve daha az maliyet ile daha etkili sonuçlar elde etmek hedeflenmektedir (www.bingol.edu.tr).

Türkiye’de uygulamalı girişimcilik eğitimi için açılan her kurs programının uygulanma süreci ve süresi benzerlik göstermektedir. Bölgelerarası farklılıklar görülmemektedir. Bu nedenle araştırma Çanakkale ili ile sınırlandırılmıştır. Kariyer hedeflerini girişimcilik alanı üzerine oluşturan kişilerin, hedeflerini gerçekleştirmek için Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminden faydalanmış olanları tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında Çanakkale ilinde İŞKUR girişimcilik eğitimine katılmış, başarı göstermiş ve KOSGEB desteklerinden yararlanarak işletmesini kurmuş olan girişimciler 15 kişi seçilmiştir. Örneklemdaki katılımcıların, 10’u kadın, 5’i erkek girişimcilerden oluşmaktadır.

3.3. Araştırma Yöntemi

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği kullanılarak, veriler toplanmış ve analizler yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi görüşme, gözlem gibi subjektif veri toplama özelliği gösteren bir araştırma türüdür. Nitel araştırmalar, çeşitli yöntem ve kaynaklar ile insan deneyimini temel alarak sözlü ve yazılı kaynakların incelenmesini sağlar (Punch 2005: 165). Nitel araştırma tercih edilmesinin nedeni olarak, programa katılan kişilerin süreç boyunca edindikleri olumlu ve olumsuz tecrübelerini, program ile ilgili fikirlerinin, görüş ve önerilerinin öğrenilmesine olanak sağlaması gösterilmektedir. Bu sayede araştırma konusunun, derinlemesine incelenme fırsatı elde edilmiştir. Nitel araştırma yönteminin kullanılması ile girişimcilerin edindikleri uygulamalı girişimcilik eğitimi deneyimi ve programa ilişkin algılarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmada, verilerin analizi için nitel bir analiz türü olan söylem analiz yöntemi kullanılmıştır. Yazılı metinlerin ayrıntılı olarak dilbilimsel analiz yapılması haline, söylem analizi denilir (Özdemir, 2011: 337).

Araştırma sürecinin başlangıç dönemlerinde ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Ardından Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin basamakları olan girişimcilik eğitimi verilmesi, sertifika almaya hak kazanma, iş planı hazırlanması, iş planı sunumu ve mülakat gibi adımlar incelenmiş ve araştırma bu aşamaların araştırılmasından elde edilen bilgilere göre şekillenmiştir. Çalışmada, araştırmaya katılan girişimcilerin, uygulanan programlara ve programı uygulayan kurumlara yönelik görüş ve düşüncelerinin detaylı bir şekilde ölçülmesi adına derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, amacına yönelik olarak eğitim programını tamamlayan ve işletmesini kuran 15 girişimci ile derinlemesine mülakat yapılmıştır.

Görüşmelerin gerçekleştirilmesinde temel amaç, eğitime katılmış ve bunun sonucunda aldıkları destekle girişimcilik yapan kişilerin, süreç içerisinde eğitimi veren kurumlardan ve eğitimden edindikleri bilgi ve tecrübeleri bireylerin kendi ifadeleriyle aktarmaktır. Girişimcilerin izlenimlerine ulaşabilmek ve bu izlenimleri en doğru şekilde yansıtabilmek için derinlemesine mülakat yöntemi tercih edilerek, bireylerin olumlu ve olumsuz deneyimlerinin dinlenmesi ile kurumlar ve program üzerine bir görüş elde edilmek istenmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin etkinliğini değerlendirmek için derinlemesine mülakat yöntemine başvurulmuştur. Nitel araştırma yöntemleri arasında yaygın bir şekilde tercih edilen derinlemesine mülakat, sözlü iletişim kurularak gerçekleştirilmektedir. Bu teknik ile araştırmacı ve katılımcı arasındaki iletişim artmaktadır. Görüşmeci ve cevaplayan arasındaki iletişim ne kadar güçlü ise görüşme sonucunda elde edilen bilgiler o denli doğru olmaktadır. Cevaplayandan daha derin bilgiler alınması için ek sorular yönetilmektedir. Anlaşılmayan sorular var ise görüşmeci onları katılımcıya net bir şekilde açıklamalıdır. Derinlemesine mülakat yönteminde yöneltilen sorular, açık ve kapalı uçlu olarak nitelendirilir. Görüşme sürecinde konunun dağılmaması adına bir soru mülakat formu hazırlanır. Soru formunun içeriğinde, bireylerin girişimciliğe yönelmelerine neden olan faktörlerin belirlenmesi amaçlanır (Bideratan, 2017: 45).

Görüşme türleri içinden, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği aracılığı ile veriler toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat, görüşmeyi yapacak olan kişinin belirli bir yol haritasına sahip olmasına rağmen, cevaplayan bireyin durumuna göre görüşmenin şekillendirilmesi ile oluşmaktadır (Altunışık vd., 2007: 84). Bu yöntemin seçilmesindeki amaç; kurumların sağladığı desteğin girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemek, kişilerin süreç içerisinde yaşadığı sorunları ve alternatif çözüm önerilerinin tam olarak anlaşılması olmuştur. Görüşmede kullanılacak soruların oluşturulmasında literatür üzerinde gerekli inceleme yapıldıktan sonra, uzman görüşü alınmıştır.

Araştırma içerisinde katılımcılara 15 soru yöneltilmiş ve girişimcilerden cevaplandırılması beklenmiştir. Yöneltilen sorular oluşturulurken, eğitim süreci ve eğitimin basamakları göz önünde tutulmuştur. Program süresinde girişimcilerin uyması gereken şartların, girişimcilik süreci üzerindeki etkisi de değerlendirilmiştir.

Çanakkale ilinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine katılmış ve işletmelerini kuran kişilerin, isimleri ve adresleri belirlenmiş, daha sonra kişilerden randevu alınmış ve programa katılmış 15 girişimci ile görüşülmüştür. Görüşmeler, girişimcilerin işyerlerinde yaklaşık olarak 30 dakika sürmüştür. Katılımcılardan yazılı izin alınarak, görüşmeler kayıt cihazı ile kayda alınmıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Verilerin oluşturulması 23 Temmuz- 6 Ağustos 2018 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Araştırmanın analizini kolaylaştırmak adına katılımcılara 1'den 15'e kadar numara verilmiştir.

3.5. Bulgular

Araştırma için elde edilen verilere derinlemesine mülakat yöntemi sonucunda ulaşılmıştır. Araştırma örnekleminin seçiminde Çanakkale ilinde bulunan İŞKUR ve KOSGEB merkezlerinden faydalanılmıştır. İki kurumda da kayıtlı olan, program sürecini başarıyla sonlandıran ve işletmesini kuran kişiler, örneklem olarak seçilmektedir. Girişimcilerin yaş, eğitim ve cinsiyet dağılımına ilişkin durumlarına bu bölüm de yer verilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Girişimcilerin Yaş Dağılımı

Yaş Aralığı	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
20-30	7	47
30-40	5	33
40-45	3	20

Tablo 3.2.'de araştırmaya katılan girişimcilerin yaş aralıklarına göre dağılımı verilmiştir. Araştırmaya katılan girişimcilerin yaş dağılımı geniş bir yelpazede incelenmektedir. Katılımcıların yaş dağılımının ağırlıklı olarak 20-30 yaş arasında gerçekleştiği görülmektedir. Bu sıralamayı, 30-40 yaş aralığında bulunan girişimciler takip etmektedir. En katılımcıya sahip yaş grubunu 40-45 yaş aralığı oluşturmaktadır. Genç girişimcilerin programa yoğun katılım göstermemesi durumu, maddi yetersizlik ve tecrübesizlik nedenleri ile ilişkilendirilir. Araştırmaya katılan kişiler göz önüne alındığında, 20'li yaşların sonunda ve 30'lu yaşlarının başında olan kişilerin programı kullanmayı tercih ettikleri görülmektedir. Araştırmaya ağırlıklı olarak katılım, 25-35 yaş aralığında

gerçekleşmektedir. Programa katılım göstermede bu yaş aralığındaki kişilerin, çeşitli işlerde yer alarak yeterli maddi ve manevi birikim yapmayı tercih ettikleri gözlemlenmiştir.

Tablo 3.3’de Çanakkale’de Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi kullanarak girişimcilik faaliyeti gösteren kişilerin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Araştırmaya katılan 15 bireyin 10’u kadın ve 5’i erkek girişimcidir. Araştırmaya katılan girişimciler arasında kadınların daha fazla olması, kurumun kadın girişimcilere öncelik tanınması ile ilişkilendirilir. Projede kadınlara fırsat eşitliği sağlanması, kadın girişimci sayısının fazla olmasında bir etken olmaktadır. Kadınların, iş hayatına girişinde programın çok büyük bir destek olduğunu söylemek doğru olacaktır. Daha önce çalışma hayatında bulunan kadınlar olduğu gibi hiç iş tecrübesi olmadan projeye katılan gösteren bireylerde bulunmaktadır.

Tablo 3.3. Araştırma Katılan Girişimcilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Kadın	10	%67
Erkek	5	%33

Program katılan girişimciler arasında çeşitlilik bulunmaktadır. Program, farklı yaş gruplarına ve cinsiyetlere hitap edebilmektedir. Programa katılmak isteyen bireyler için sınırlandırma yapılmamaktadır. Projesini hazırlamış her girişimci adayının programa başvurma hakkı bulunmaktadır. Kuruma başvuru yapmak için hazırlanan projelerin, iyi bir iş planına sahip olması programın başarılı olmasında en önemli kriteri oluşturur. Programın, bütün girişimcilere eşit fırsat tanınması, yeterli desteği alamayan bireylerin iş dünyasında yer edinmelerinde büyük rol oynamaktadır. Araştırmanın bu basamağında not edilen cinsiyet oranları, bu durumu destekler niteliktedir. İş dünyasında kadın çalışanların dezavantajlı olarak değerlendirilmesine karşılık olarak program, kadın girişimcinin aktif olması adına başarı sağlamaktadır.

Türk toplum yapısının ataerkil olmasından kaynaklı olarak, erkekler çalışma hayatında daha erken yer edinmektedirler. Bu durum erkeklerin iş hayatında düzenlerini daha erken kurmalarına neden olabilmektedir. Girişimcilik yoğun risk unsurları içeren bir kavramdır. Bu nedenlerle erkeklerin, girişimci olma konusunda çekimser davrandıkları ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.4’ de katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bilgiler sunulmaktadır. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi ile Çanakkale ilinde girişimcilik yapmaya başlayan kişilerin büyük bir çoğunluğunun ortaöğretim mezunları tarafından oluşturulduğu görülmektedir. Daha sonra lisans mezunları gelmekteyken, en düşük oran yüksek lisans mezunlarınca oluşturulmaktadır.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
İlköğretim	2	%13
Ortaöğretim	7	%47
Lisans	5	%33
Yüksek Lisans	1	%7

Ortaöğretim mezunlarının belirli bir meslek üzerine eğitim görmedikleri belirlenmiştir. Bireylerin, bir mesleğe bağlı kalmamaları girişimciliğe teşvik edilmelerinde kolaylık sağlamaktadır. Bu sayede bireylerin birçok alanda girişimcilik yapması da mümkün olmaktadır. Lisans ve Yüksek Lisans mezunlarının belirli bir meslek üzerine eğitim almış olması göz önünde tutulmalıdır. Bireylerin bir meslek sahibi olması, girişimcilik konusunda sınırlandırılmalarına neden olabilmektedir. Meslek sahibi olmayan kişiler, meslek sahibi olan kişilere oranla, girişimciliği daha fazla tercih etmektedirler.

3.5.1. Katılımcıların Mesleki Geçmişlerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara programa katılmadan öncesine ait iş tecrübelerini belirlemek adına birinci soru sorulmuştur. İş geçmişi olan katılımcıların, hangi işler içerisinde yer edindiklerini belirlemek için bu soru tercih edilmiştir.

Tablo 3.5. Girişimcilerin Daha Önceki İş Durumlarının Dağılımı

İş Durumu	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Özel Sektör	8	%53
Memur	1	%7
Aile İşi	3	%20
Çalışmayan	3	%20

Tablo 3.5.'de katılımcılara yöneltilen ilk soruya vermiş oldukları yanıtlar neticesinde oluşturulan veriler yer almaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin, iş dünyasında edinmiş oldukları tecrübe üzerine bir genelleme yapılmak istenmektedir. Katılımcılar, kendi işletmelerini kurmaya karar vermeden önce yaygın olarak özel sektörde çalışmaktadırlar. Çalışmayan ve aile içinde çalışan kişilerin sayısı eşit olmakta ve ikinci sırada gelmektedir.

Özel sektörde çalışan kişiler yöneticilik, genel müdür, satış sorumlusu gibi çeşitli pozisyonlarda bulunmuşlardır. Özel sektörde yer edinenlerin birçoğu asgari ücret düzeyinden emeklerinin karşılığını almaktadır. Daha önce çalışma fırsatı bulunan girişimcilerin minimum 2 yıl maksimum 12 yıl çalışma geçmişleri bulunmaktadır. Aile işletmesine katkı sağlayan bireyler, işletmelerde çalışan sıfatında yer almıştır. Aile üyelerine destek verebilmek için çalışmışlardır.

Özel sektörde çalışan kişilerin geneli, bir süre birikim yapmak ve işletmeleri için gerekli altyapıyı sağlamak için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çalışma döneminde sağladıkları birikimleri işletmenin kuruluşu aşamasında kullanmışlardır. Daha önce çalışmadıklarını ifade eden 3 katılımcı, kadın girişimcilerden oluşmaktadır. Erken yaşta evlenen ve çocuk sahibi olan bireyler, aile içerisindeki sorumluluklarından dolayı girişimcilik hedeflerine uzun yıllar boyunca uzak kalmıştır. Örnek teşkil eden bu kişiler için programın teşvik edici olmuş olduğu ortaya çıkmaktadır.

Girişimcilik, risk unsurları ile ilişkilendirilen bir kavramdır. İş dünyasında, her birey risk almayı tercih etmemektedir. Bu nedenle girişimci olan kişilerin, belirli nitelikler taşıdıklarını belirtmek gerekmektedir. Araştırmaya katılan bireyler, işlerini kurmadan önce farklı işlerde çalışmışlardır. Daha öncesinde istihdam halinde olan kişiler işlerini bırakarak, buldukları düzenden farklı olarak girişimci olmak için risk almaktadırlar.

3.5.2. Katılımcıların Kariyer Hedeflerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların kendileri için belirledikleri bir girişimcilik hedefleri olup olmadığını saptamak adına ikinci soru yöneltilmiştir. Katılımcıların, girişimciliğe olan ilgilerini belirleyebilmek üzere sorulmuştur. Katılımcılar arasında girişimciliği kariyer hedefi olarak görenlerin belirlenmesinde verilen yanıtlar kullanılmıştır.

Tablo 3.6. bireylerin, girişimcilik yapmaya başlamadan önceki kariyer hedeflerini açıklamak için oluşturulmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu kendi meslekleri doğrultusunda işletmelerini açmak istemektedir. Azınlıkta kalan katılımcılar ise girişimci olmayı gerektirmeyen işlerde çalışmayı hedeflemişlerdir

Tablo 3.6. Girişimcilerin Girişimcilik Hedeflerine İlişkin Dağılım

Kariyer Hedefi	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Girişimciliği hedefleyenler	9	%60
Girişimciliği hedeflemeyenler	6	%40

Katılımcıların 3’de 1’i daha önce çalıştıkları meslek gruplarına yakın alanlarda işletmelerini oluştururken, geriye kalan bireyler ilk defa deneyimledikleri alanlarda çalışmaya başlamışlardır. Aynı zamanda katılımcılar, karşılarına çıkan eğitim fırsatını kullanarak hedeflerini gerçekleştirme şansı bulduklarını ifade etmişlerdir.

Demografik bulgular Tablo 3.3’ de yansıtılmakta ve araştırmaya katılan girişimcilerin sayısında kadınların çoğunluk sağladığını göstermektedir. İkinci soruya ilişkin cevaplar göz önüne alındığında; “Araştırmaya katılan kadın girişimciler, erkek girişimcilere göre daha fazla girişimci olmayı hedeflemektedir.” yargısı ortaya çıkmaktadır. Hedefleri arasında girişimci olmak olan kişiler, proje başvuru ve projeden yararlanma aşamalarında daha az sorunla karşı karşıya gelmişlerdir.

Girişimci olmayı hedefleyen kişilerin, hedeflerini gerçekleştirebilmek adına daha fazla araştırma yapmış oldukları ortaya çıkmıştır. Girişimcilerin programa katılmadan önce yaptığı bu araştırmalar, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi süresinde karşılaşılmaması muhtemel bilgilendirme eksikliği gibi durumların ortadan kalkmasını sağlamaktadır. Katılımcıların soruya ilişkin yanıtlarına aşağıda yer verilmektedir.

K1; “ Öğrencilik dönemimde kendi işimi kurmaya karar vermişim.”

K2; “ Daha önce aile işimizi yaparken, her zaman iş kadını olmayı ve kendi işimi kurmayı hayal ediyordum.”

K3; “ Her zaman çalışma amacı içerisinde bulundum. Daha önce çalıştığım işlerde de edindiğim deneyimler, kariyerim için hedeflerimi oluşturmam ve girişimci olmaya karar vermemde etkili oldu. “

K4; “ Sürekli olarak kendi işimi kurmak istedim. Bu yüzden çeşitli sektörleri inceledim. Hangisinde başarılı olabileceğime dair gözlemler yaptım.”

K5; “ Ben uzun yıllar turizm alanında çalıştım. Bu alanda da girişimcilik yapmayı her zaman istemişim.

K6; “Açıkçası pilot olmayı çok istemişim. Maddi olumsuzluklardan dolayı olmadı.”

K7; “ Ben eğitimimi tamamlayabilmek ve öğretmen olmak istemişim. Maalesef olmadı.”

K8; “Aslında girişimci olmayı düşünmüyordum. Ancak yaşadığım bölgede böyle bir eksiklik olduğunu fark edince girişimci olmaya karar verdim.”

K9; “ Girişimci olmayı düşünmemişim. Mesleğim doğrultusunda karar verdim.”

K10; “Her zaman girişimci olmak isteği içerisindeydim. İlerleyen dönemler içinde kariyer hedeflerimi bu yönde. İnternet girişimciliği ile devam etmek istiyorum.”

K11; “ Kendi işimin patronu olmak her zaman hayalimdi.”

K12; “Girişimci olmayı düşünmüyordum. Her zaman balıkçılıkla ilgilendim. Girişimcilik fikri bu ilgimden ortaya çıktı.”

K13; “Girişimci olmak gibi bir düşüncem vardı. Ancak ne yapabilirim, bilmiyordum. Daha sonra çalışmak istediğimde ne yapabilirim diye düşümdüm ve bu şekilde ortaya çıktı.”

K14; “Her zaman girişimcilik fikrim vardı. Bu fırsat karşına çıkınca değerlendirmek istedim.”

K15; “Mezun olduktan sonra kendi işimi kurarsam mesleğimi daha rahat yapabileceğimi düşündüğüm için girişimci olmayı tercih ettim.”

Katılımcıların ortak yorumları doğrultusunda programın etkinliği ortaya çıkmaktadır. Programın, girişimci olmak isteyen kişileri teşvik etmede gerekli sorumluluğu

yerine getirdiği söylenebilmektedir. Girişimci olmayı hedefleyen ve hedeflemeyen kişiler arasında bir ayırım gözetmeksizin başarı gösterilmektedir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, girişimci olma düşüncesine sahip kişilerin, hedeflerini gerçekleştirmesinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Aynı zamanda K6, K7, K8, K9 ve K12 gibi girişimcilerinde teşvik edilmesinde önemli rol sergilemektedir.

3.5.3. Katılımcıların Girişimcilik Kararı Almasında İŞKUR ve KOSGEB'in Etkisine İlişkin Bulgular

Genel olarak programdan faydalanan kişilerin, girişimci olmayı tercih etmelerinde gerekli cesareti edinmeleri önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Katılımcıların, girişimcilik yapmaya başlamasında ilham aldıkları hususları öğrenme amacı ile üçüncü soru yöneltilmiştir. Kişilerin girişimcilik yolunu seçmelerinde onları teşvik eden bir başlık olup olmadığını açıklamaları beklenmiştir.

Tablo 3.7. Girişimciliğe Yönelmede Etkilenilen Hususlar

Etkileyici Faktörler	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Kendi Karar Verenler	7	%46
Yakın Çevresinden Etkilenenler	8	%54

Tablo 3.7.'de kişilerin girişimci olmasında etkilendikleri faktörlerin dağılımı gösterilmiştir. Araştırmaya katılan 8 girişimci, girişimci olmaya karar vermelerinde yakın çevrelerinin etkisi olduğunu belirtmiştir. Bireyler, girişimci olmak istemelerine karşın, programa katılmak için teşvik edilmişlerdir. Kalan 7 katılımcı ise kendi kararları doğrultusunda programda yer aldıklarını ifade etmişlerdir.

Yakın çevresi tarafından teşvik edilen kişiler, meslektaşları, arkadaşları ve aile işletmelerinden etkilenecek girişimciliği tercih etmişlerdir. Çevrelerinden etkilenen kişilerin birçoğu, işletmelerini kurma sürecinde maddi ve manevi destek görmektedirler. Bu kişilerin yakın örnekleri inceleme fırsatı bulmaları, girişimciliğe daha sıcak bakmalarını sağlamıştır. Girişimciliğin büyük risk unsurları taşımasından dolayı, yakın çevresi tarafından teşvik edilmeyen kişiler ise genel olarak çevrelerinden destek görmemektedir. Katılımcılar sorunun cevabında; "Ailem düzenimi bozmamı istemedi.", "Ailemden bir destek görmedim. Hatta kendi işimi kurmamı istemediler." gibi ifadelerde bulunmuşlardır.

Bireylerin, girişimci olmak için gerekli olan riski alırken etkilendikleri ana etmen değişiklik göstermektedir. Kendi kararları doğrultusunda ilerlemeyi seçen bireyler kadar çevrelerindeki örnekler doğrultusunda hareket edenler olmuştur. Program sayesinde girişimci olmuş bireylerin, çevrelerindeki diğer insanlar için bir örnek teşkil edebilecekleri sonucuna ulaşabiliriz. Bireyin girişimci olmasını etkileyen sebep fark etmeksizin başka girişimcilerin ortaya çıkmasında etki sağlayabilecektir. Programın yayılması, Türkiye’de girişimciliğin yaygınlaşması anlamında önemli noktada yer bulmaktadır. Girişimci adaylarının teşvik edilmesi amacıyla kurulan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine katılımda bireylerin yakın çevresinden destek almaması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmamaktadır. Araştırmaya katılan kişiler üzerindeki bu etki, anlamlı bir ayırım yapılmasına neden olmamaktadır.

3.5.4. Girişimcilik Eğitiminden Haberdar Olma Şekillerine Yönelik Bulgular

Programa katılan kişilerin, girişimcilik kursundan haberdar olma şekilleri öğrenilmek istenmiştir. Bireylerin kursa katılımda hangi kanal vasıtasını kullandıklarını incelenmek hedeflenmiştir. Eğitimin tanıtımının yapılmasında hangi kanalın daha etkin olduğu, programın kişilere nasıl daha kolay ulaşıldığı bu şekilde belirlenmiştir. Devlet politikalarının vatandaşlara ulaşmasında hangi iletişim kanalının daha aktif kullanıldığı da ölçülmek istenmiştir. İletişim kanalları arasından hangisinin daha başarılı olduğunun bilinmesi, mevcut politikaların duyurulması ve vatandaşın bilinçlendirilmesi üzerine örnek teşkil edecektir.

Tablo 3.8. Girişimcilerin Kurstan Haberdar Olma Şekillerine İlişkin Dağılım

Haberdar Olma Şekli	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
İnternet, televizyon vb.	4	%27
Kendim araştırdım.	7	%46
Arkadaşlarım yönlendirdi.	4	%27

Tablo 3.8’de kişilerin kurstan haberdar olma şekillerine göre dağılımına yer verilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerden 7’si kursu kendi araştırmaları sonucunda öğrendiğini belirtmiştir. Geriye kalan 8 kişi, eşit sayıda ayrılarak arkadaşları tarafından bilgilendirildiğini ve internet, televizyon gibi araçlar üzerinden karşılaştığını ifade etmiştir.

İşletmesini kuran ya da kuramayan önceki kurs katılımcıları, kendi çevrelerini kurs hakkında bilgilendirmeyi tercih etmişlerdir. Kurs hakkında çevresine bilgi veren kişiler, yeni katılımcıları program bünyesine katmıştır. Ayrıca internet, televizyon vb. üzerinden kursun tanıtımı ile karşılaşan kişiler bulunmaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu girişimci olma hedefini her zaman taşıdıklarını, Tablo 3.6.'de görüldüğü üzere belirtmişlerdir. Hedeflerini gerçekleştirmek adına ne tür destekler olduğunu araştırmaya başladıklarında program ile karşılaşmış ve katılmayı seçmişlerdir. Kurumların sağlamış olduğu teşviklerden halkın haberdar edilmesi noktasında eksiklikler bulunmaktadır. Girişimci olmayı hedefleyen ancak teşviklerden haberdar olmayan kişilere ulaşabilmek adına internet, radyo, televizyon ve gazete gibi araçların kullanımında artış sağlanması başarının artırılmasına yardımcı olacağı katılımcıların ortak görüşü olarak yansımıştır. Aynı zamanda programda başarı elde etmiş kişilerinde girişimci adaylarına iyi bir örnek olabileceği düşünülmektedir.

3.5.5. Katılımcıların İŞKUR'a Yönelik Deneyimlerine İlişkin Bulgular

İŞKUR'a girişimcilik kursuna başvuru yapma ve kurs sürecinden faydalanma sırasında, yaşanan bir zorluk olup olmadığı katılımcılara sorulmuştur. Kurstan faydalanmak isteyen vatandaşların, başvuru sürecinde karşılaşılabileceği sorunlar ortaya konulmuştur. Sorunların saptanması ve giderilmesi, projeye yeni katılacak bireylerin işlerinin kolaylaştırılmasına ve programın iyileştirilmesine yardımcı olacaktır.

Tablo 3.9. Kurstan Yararlanma Sürecine İlişkin Bulgular

Cevaplar	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Evet, zorluk yaşadım.	11	%80
Hayır, zorluk yaşamadım	4	%20

Tablo 3.9.'e göre İŞKUR'a Uygulamalı Girişimcilik Eğitime katılmak üzere başvuru yapan girişimcilerin, başvuru sonrası görüşleri yer almaktadır. Katılımcıların %80'i başvuru sonrasında, sorun yaşamadıklarını ifade etmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı kursa başvuru sürecinde ve kurstan yararlandıkları süre zarfı içerisinde bir sorun yaşamadıklarını belirtmiştir. Girişimciler, kursa başvuru yapmanın oldukça kolay olduğunu vurgulamışlardır.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, İŞKUR ayağında öncelikle kuruma başvuru yapılması gerekmektedir. Daha sonra İŞKUR çatısı altında yapılacak olan mülakatta kursiyerlerden projelerini sunmaları istenmektedir. Mülakat döneminde başarılı olan kişiler, oluşturulan kontenjan doğrultusunda eğitime katılmaya hak kazanmaktadırlar. Eğitime katılma süreci göz önüne alındığında, yaşadıkları olumlu ve olumsuz durumların göz önüne alınması istenmiştir. Kursla ilgili sorun yaşayan girişimcilerin yanıtları şu şekilde olmuştur:

K6; “Evet bir sorun yaşadım. Çalışan memurlarla ilgili sorunlarımız oldu. Bazı şeylerin tam olarak nasıl yapılması gerektiği anlatılmadı. Memurların bilgi paylaşımında tam olarak bulunmaması benim için bir problemdi.”

K8; “Kursa başvuru sürecinde bir sorun yaşadım. Kursa katılmak için girmem gereken ilk mülakatta elendim. Mülakatım başarılı geçmediği için, kabul edilmedim. Ve kursa gidemedim. Daha sonra gerçekleşen kursu bekledim ve ona katıldım.”

K9; “Başvuru sürecimde bir sıkıntı yaşadım. İlk başvurduğumda eğitime seçilmedim. Sebebi ise kontenjanın dolu olmasıydı. Bu nedenle 1,5 ay kadar bir sonraki kursun açılmasını bekledim.”

Araştırmaya katılan girişimcilerin İŞKUR’a yönelik sorun yaşayan K6, K8 ve K9 sorunları farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. K6, iletişim kaynaklı sorunlar yaşadığını belirtmektedir. K8 ve K9’un karşılaştığı sorunlar ise başvurduğu dönemde açılan kursa katılamamaları, sonraki kurs dönemini beklemeleri şeklinde olmuştur. Kurslar arasında geçen sürenin uzun olması bireyler için zaman kaybı olarak değerlendirilmiştir.

Projenin bu basamağında bir sorunla karşılaşmadığını belirten katılımcılar, Tablo 3.6.’de de belirtilmiş olan “Girişimciliği Hedefleyenler” satırında da yer almakta olan bireylerden oluşmaktadır. K6, K8 ve K9 katılımcılarının, Tablo 3.6 için vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında girişimciliği hedef olarak görmedikleri dikkat çekmektedir. Girişimciliği ilk tercihleri olarak gören, buna yönelik olarak projeyi ustalıkla hazırlamış kişiler sorunla karşılaşmamaktadırlar.

Program süresince İŞKUR’a düşen payın yerine getirilmesi ile ilgili bir sorun ortaya çıkmamaktadır. Programa başvuru yapacak olan girişimci adaylarına yönelik şartlar bulunmadığı bilinmektedir. Projesini oluşturmuş bütün adayların eğitimden faydalanması mümkün kılınmaktadır. Bütün girişimci adaylarının Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine

katılabilmesi mümkündür. Kurumun bu süreç içerisinde göstermiş olduğu bir zorluk ile karşılaşılmamaktadır.

3.5.6. Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

İŞKUR'un düzenlediği Girişimcilik Eğitiminin içeriğinde bulunan bilgilerin, işletmenin ilerleyen dönemlerinde kullanılma oranlarına yönelik olarak altıncı soru yöneltilmiştir. Katılımcıların, işletmenin kuruluşu ve gelişimi gibi süreçlerde eğitimin faydasına ilişkin fikirlerine başvurulmuştur. Kursu tamamlayan bireylerin, kendi projelerini yazabilecek bilgiye sahip olması gerekmektedir.

Tablo 3.10. Alınan Eğitimin Kullanılmasına İlişkin Dağılım

Cevaplar	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Evet, kullandım.	11	%73
Hayır, kullanmadım.	4	%27

Tablo 3.10.'a göre girişimcilerin kurs döneminde edindiği bilgiler, işletmenin ilerleyen zamanlarında kullanılmaktadır. Araştırmaya katılan 11 kişi işletmelerini geliştirirken, girişimcilik kursundan edindiği bilgilerden faydalandığını belirtmektedir. Diğer 4 katılımcı, bilgilerin kurs sonrası kullanılmadığını belirtmiştir.

K1; "Eğitim sürecinde bizlere yaşanmış girişimcilik örnekleri verildi. Bu beni heveslendirdi ve kendi işletmemin kuruluşunda teşvik etti. Ancak işletmeyi yürütmek daha çok deneyim ile ilgili bir olaydır."

K2; "Kurs döneminde verilen eğitim kaliteliydi. Orada edindiğim bilgiler şuan girişimciliğim üzerinde pozitif olarak yansıyor."

K3; "Eğitim veren hocamız oldukça başarılı bir eğitimciydi. Kurs döneminde edindiğim bilgilerin daha sonra da faydasını gördüm."

K4; "Eğitimi veren kişi çok başarılıydı. Ve kurs döneminde edindiğim bilgiler projemi hazırlarken ve işletmemi kurduğumda benim için faydalı oldu."

K5; "Ben kendi işim için oldukça araştırma yapmıştım. Eğitimin faydalı olduğuna inanıyorum ancak tek başına yeterli değil."

K6; “Daha sonra eğitimden faydalandığım çok zaman oldu. Eğitimin içeriği de, eğitimi veren kişi de çok başarılıydı.”

K7; “Eğitimin kesinlikle faydalı olduğunu düşünüyorum. Orada edindiğin bilgileri daha sonra kullanma fırsatım oldu.”

K8; “Eğitimin gerçekten katkısı oldu.”

K9; “Tabi ki oldu. Şuan işletmemi yürütürken kursta edindiğim bilgilerimi kullanıyorum.”

K10; “Aldığımız kurs çok başarılıydı. Her şey güzelce anlatıldı. Eğitimin içeriği çok güzeldi. Ancak üzerinden çok zaman geçtiği için bu bilgilerden faydalandığımı söylemem doğru olmaz.”

K11; “Eğitimin faydası oldu. Daha detaylı ve sayısal olmayı sağladı.”

K12; “Aldığımız eğitim güzeldi. Ancak gerçek işletme yürütmek oldukça farklı bir olay.”

K13; “Üzerinden zaman geçmiş olsa da o dönemki bilgilerimin faydasını hala görüyorum.”

K14; “Kesinlikle katkısı oldu. Kurs bitimiyle kafamda eksik kalan şeyler tamamlandı. Bence mevcut girişimciler için de sürekli kurslar olmalı.”

K15; “Ben eğitimin çok faydalı olduğuna inanmıyorum.”

Bütün katılımcılar farklı sürelerde eğitim görmüştür. Kurs süresinin değişmesine rağmen, eğitimin içeriğinin korunmasına özen gösterilmiştir. Eğitimin içeriği katılımcılar tarafından başarılı bulunmaktadır. Ancak eğitimin bittiği süre ile işletmenin oluşturulduğu süre arasında geçen zaman, bilgilerin kullanılması ve işletmenin gelişimine katkı sağlaması anlamında yeterli görülmemiştir. Eğitimin faydalı olmadığını düşünenler K6, K10, K12 ve K15 olmuştur. Bu katılımcılar tarafından eğitimin faydalı olmaması, kurs süresinin bitimi ile işletmenin açılması arasında geçen sürenin uzunluğu ve girişimciliğin verilen eğitimden daha derin bir kavram olması ile ilişkilendirilmiştir.

İşletmenin gelişme döneminde bilgilerin aktif olarak yer edindiği gözlenmiştir. İşletmenin kuruluşundan sonra geçen ilk yıllar, katılımcılar tarafından zor olarak değerlendirilmektedir. Kuruluş dönemi süresince, kurstan edinilen bilgiler büyük ölçüde fayda sağlamakta, işletmelerin geleceğine yön vermektedir. Başarılı eğitim dönemi geçiren

katılımcıların tamamı, ilerleyen dönemler için hedeflerinin işletmelerini büyütmeyi ya da kendi üretimlerini yapar hale gelmeyi hedeflediklerini belirtmişlerdir.

İş dünyasına ilk defa atılacak olan girişimciler ele alındığında kurumun sağlamış olduğu eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır. Program, girişimcilik üzerine bir tecrübeye sahip olmayan kişiler için fayda göstermektedir. Aynı zamanda girişimcilik eğitimi, bireylere Yeni Girişimci Desteğine başvurularında yol göstermektedir. Bunun yanında işletmenin ilk sürelerinde bireylerin, girişimciliklerine yön vermelerini sağlamaktadır.

3.5.7. Katılımcıların Girişimcilik Eğitiminin Süresine Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

İŞKUR Girişimcilik Eğitimine katılan kişilere, çeşitli sürelerde eğitimler verilmiş ve bu süreç içerisinde program içinde düzenli değişiklikler meydana gelmiştir. Kurs içeriği, senelere göre değişebilmektedir. Araştırmaya katılan girişimcilerin kurstan yararlanma tarihleri 2015, 2016, 2017 yılları arasında değişiklik göstermektedir. 2015 yılında kurslarını tamamlayan kursiyerler 14 gün, 2016 yılında katılanlar 9 gün, 2017 yılında katılanlar 4 gün eğitim aldıklarını ifade etmektedirler. Eğitimin içeriği değişen kurs sürelerine göre yeniden şekillendirilmektedir. Kişilerin kendi katıldıkları kurs sürelerini etken almaları, kurs süresinin etkinliğini yorumlamaları istenmiştir.

Tablo 3.11’de kişilerin katıldıkları kurs sürelerine yer verilmiştir. Her katılımcının gittiği dönem doğrultusunda kurs süresi farklılık göstermektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı 4 gün süren kurslara, 7 kişi olarak katılmıştır. Bu sayıyı 14 gün ve 9 günlük kurslara katılan kişiler takip etmekte, eşit sayıda bulunmaktadır.

Tablo 3.11. Girişimcilerin Kurs Sürelerine Yönelik Dağılım

Kurs Süresi	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
14 Gün	4	%27
9 Gün	4	%27
4 Gün	7	%46

Bireylerin kendi kurs sürelerine ilişkin yorumları, sürenin etkin olduğu doğrultusunda olmuştur. Eğitim süresi içerisinde verilmesi gereken bilgilerin açıkça verildiği, sürenin daha uzun olması durumuna gerek duyulmadığı belirtilmiştir. Katılımcılar, kursun eğitim kalitesinden memnun kaldıkları için, sürenin daha uzun olması halinde de

katılım gösterebileceklerini ifade etmişlerdir. Kursun süresini yeterli görmeyen kişilerin yorumları şu şekilde olmuştur:

K4; “Aldığım eğitimin süresi 4 gündü. Eğitimin süresinin, benim için yeterli olduğunu söyleyebilirim. Ancak ben kursa katılmadan önce araştırma yapmışım. Kendi işletmeleri için araştırma yapan kişiler adına süre oldukça yeterli. Temeli olmayan kişiler adına biraz daha uzun olabilir.”

K5; “Ben, 4 günlük bir eğitim aldım. Süresinin birkaç gün daha uzun olmasını isterdim.”

K14; “Ben 9 günlük bir eğitime katıldım. Aldığım eğitimin süresini yeterli buluyorum. Öğrendiğim kadarı ile şuan 4 günlük bir eğitim veriliyormuş. Bu süreyi çok az buluyorum.”

Girişimcilik, risk oranı fazla olan, ilgi ve önem isteyen bir alan olmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerde de görüldüğü üzere, katılımcılar daha önce hiç çalışmamış ve iş tecrübeleri olsa bile girişimcilik üzerine tecrübeleri olmadığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan K4, K5 ve K14, verilen girişimcilik eğitiminin süresini yeterli bulmamaktadır. Eğitimin içeriği, bu katılımcılar tarafından yeterli görülmemektedir. Kurs süresinin yetersizliği yönünde görüş bildiren katılımcılar, girişimci adaylarının gelişimi için sürenin daha uzun tutulması görüşünü savunmaktadırlar.

Araştırmaya katılan diğer girişimciler, girişimcilik eğitimini veren eğitimcinin önemini vurgulayarak, kurs sürelerinin farklı olmasına rağmen KOSGEB teşviklerinden yararlanabilmek için yeterli olduğunu belirtmiştir. Programın ikinci basamağında eğitim başarısını kanıtlamaktadır. Ancak daha başarılı girişimciler ile uzun dönemli işletmelerin kurulması oldukça önemli bir konu haline gelmektedir. Katılımcıların çoğunluğu kurs sürelerinin daha uzun olması durumunda da, katılmayı tercih edeceklerini ifade etmektedir. Verilen eğitimin içeriğinden oldukça memnun kalınmasından dolayı bu görüş yansıtılmıştır.

3.5.8. Katılımcıların İŞKUR Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Programın İŞKUR ayağında girişimcilerin almış oldukları desteğe ilişkin yorumları sorulmuştur. Girişimcilerin program dönemi içerisinde edindiği iyi ve kötü tecrübelerine değinilmek adına katılımcıların görüşleri dinlenmiştir. Girişimcilere, “İŞKUR’dan gerekli desteği aldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların cevapları

üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Değerlendirme sonucunda kurumun proje ve girişimcilik üzerine sergilediği etkinlik ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.12. Girişimcilerin İŞKUR'a Yönelik Bakış Açılarının Dağılımı

Katılımcı Görüşleri	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Evet, gerekli desteği aldım.	12	%80
Hayır, gerekli desteği alamadım.	3	%20

Tablo 3.12. üzerinde görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu, İŞKUR'un girişimcinin desteklenmesinde üzerine düşen görevi yerine getirdiğini ifade etmiştir. Kurumun, girişimciliğe teşvik eder bir noktada olduğunu söylemişlerdir. Gerekli desteği alamadığını düşünen 3 kişi olmuştur. Bu kişiler kurumun, başarılı olduğunu belirtmiş ancak eksik kalan noktaları olduğunu belirtmiştir.

İŞKUR, Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin ilk etabı olan girişimcilik eğitiminin temin edilmesinde görev almaktadır. Programın ilk adımını oluşturması girişimci adaylarının kazanımında kurumu önemli kılmaktadır. Bu noktada kurumun girişimci adaylarını kazanması ve programın devamına teşvik edilmesi gerekmektedir.

İŞKUR'a yönelik genel anlamda olumlu geri dönüşler yapılmasına karşılık kurumun daha fazla destek olabileceği, bazı teşviklerin bilgilendirilmesi noktasında daha net şekilde yardım edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Girişimciler, kurumun işletme açıldıktan sonra faydalanabilecekleri teşviklerden yeteri kadar haberleri olmadıklarını ifade etmişlerdir. Olumlu görüş belirten katılımcıların ortak görüşleri; "Kurum bizimle her zaman ilgilendi.", "Yeteri kadar destek sağlandı." şeklinde gerçekleşmiştir. Kurumun görevlerini yerine getirmede başarısını vurgulayan kişiler, sağlanan başka teşviklerden de yararlanmaktadır. Olumsuz görüş belirten kişilerin kuruma yönelik daha fazla talepleri olduğu görüşü ortaya çıkmaktadır. Kurumdan memnuniyetini belirten bireylerin, İŞKUR'un düzenlemiş olduğu destek çeşitlerinden yararlanmış oldukları gözlenmiştir. Araştırmaya katılan girişimcilerin, %20'si işbaşı eğitim programından da faydalanmaktadır.

Katılımcıların İŞKUR'a yönelik tecrübelerinin, başvuru ve eğitim süreci üzerinden değerlendirilmesi yapılmıştır. Katılımcıların %20'si kuruma başvuru yapmanın zor olduğunu ifade etmiştir. Başvuru sürecinde zorluk yaşayan bireylerin, kurumun daha başarılı

olması gerektiği düşüncesini, edindiklerini söylemek doğru olacaktır. Kuruma yönelik yapılan olumsuz eleştirilerin içeriği bu şekilde oluşmaktadır. Bilgilendirme ve yönlendirme üzerine kurumun bir gelişme göstermesi katılımcıların beklentisini oluşturmaktadır.

3.5.9. Katılımcıların KOSGEB'e Yönelik Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların program süresinde yaşadıkları tecrübeleri paylaşımları istenmiştir. KOSGEB'e başvuru aşaması soru için önem teşkil etmektedir. Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar genel çerçeveden olumlu ve olumsuz olarak ayrılmıştır.

Tablo 3.13. Girişimcilerin Yaşadıkları Sorunlar Üzerinden Dağılımı

Katılımcı Tutumları	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Evet, zorluk yaşadım.	9	%60
Hayır, zorluk yaşamadım.	6	%40

Tablo 3.13'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan kişiler içerisinde %60'ı projenin KOSGEB ayağında başvuru yaparken zorluk yaşadığını belirtmektedir. Geriye kalan kişiler ise başvuru yaparken sorun yaşamadıklarını ve sürecin oldukça kolay olduğunu ifade etmiştir.

İŞKUR'a başvuru sürecinde sorun yaşayan kişiler %20'i oranında seyretmekteyken, KOSGEB'e başvuru sürecinde sorun yaşayan kişiler %60 oranında olmuştur. Kurumlar arası farklılık olması, KOSGEB'in teşvik sağlayan kurum olması ile ilişkili tutulmaktadır. Girişimcinin alacağı ödenek için proje hazırlaması gerekmektedir. Hazırlanması istenilen projenin ayrıntılı olması, katılımcıların zorlanmasına neden olmaktadır.

Başvuru süreçlerinin zor geçtiğini belirten kişilerin, yaşadığı olaylar dinlenmiştir. Bireyler yaşadıklarını şu şekilde ifade etmiştir:

K1; "Benim başvuru sürecim biraz karmaşık oldu. Projemi yazıp teslim ettikten sonra, mülakata girdim. Mülakat sonrasındaki aşamalarda evrakların sürekli olarak eksik olmasından dolayı, desteğin son aşamasında bıraktım. Evraklarım sürekli bir eksik çıkıyordu. Bu nedenle çok fazla uğraştım. Ve desteğin son adımında, bıraktım."

K2; "Sürecin oldukça ayrıntılı ve uzun olması benim için oldukça sorun oldu. Belgelerimi tamamlamak çok zamanımı aldı."

K5; “Benim projeye başvuru döneminde yaşadığım sorun, danışmanımla ilgili oldu. İletişim kurma sürecinde biraz zorluk yaşadık. Sorularımıza aldığımız cevaplar net ve açıklayıcı değildi.”

K6; “Evraklarımın hazırlanma süresinde ufak tefek sorunlar yaşadım. Daha sonra projemi teslim edip, mülakata girdiğimde görevli kişilerin projemle ilgili yaptığı kötü yorumlar, hevesimi kırar nitelikte oldu.”

K9; “Her şeyin faturasını belirtmemiz gerektiği için, o süreç benim için uzun ve zorlu oldu. Çünkü kullanacağımız araç, gereçleri önce alıp daha sonra ödemesini kurumdan alıyorduk. Bu dönemde birikimim olmadığı için kredi çekmem gerekti. Kredileri çekmek ve faturalandırma süresi oldukça uzun oldu.”

K10; “Ben iş planımın hazırlanması kısmında bir sorun yaşadım. İlk olarak yazıp teslim ettiğimde düzeltmem gerektiği söylendi ve bütün projeyi yeniden hazırladık.”

K13; “Başvuru yaparken danışmanımızla iletişim kurmak kolaydı. Ancak izlememiz gereken yol ve projede yer alması gereken ayrıntıların açıklanmasında net cevaplara ulaşamadım. İnternet sitesinin çok fazla eksiği olduğunu söyleyebilirim.”

K2, K5, K6, K9, K10 ve K13 kurum ile sorunlar yaşadıklarını ifade etmiştir. İş planının hazırlanması ve sunulmasında zorluklar yaşamışlardır. Programın ayrıntılara yer vermesi ve girişimcinin istenileni tam olarak anlamaması, sürecin uzamasına neden olmuştur. Yaşanılan olumsuz tecrübelerde kurumun doğru yönlendirme yapmaması sebep olarak gösterilmiştir.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminde kullanılan destek türü Yeni Girişimci Desteğidir. Daha önce girişimcilik tecrübesi olmayan bireylerin, kuruma başvuru döneminde sorunlar yaşamaları olasıdır. Desteğin çeşitli ayrıntılara sahip olması girişimcinin zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Programın daha net ifadelerle açıklanması, girişimcilerin teşvik edilmesini sağlayabilecektir. Aynı zamanda girişimcilik sürecinin hızlanmasına neden olarak, girişimciliğin yayılmasında rol oynayabilecektir.

3.5.10. Girişimcilik Eğitiminin KOSGEB Desteklerinden Faydalanma Üzerindeki Katkısına İlişkin Bulgular

Projenin iki kurumla birlikte olması, iki adım olarak değerlendirilmesine neden olmuştur. Araştırmaya katılan bireylere, aldıkları girişimcilik kursunun, hibe almak için yapacakları başvuruya yönelik katkısı sorulmuştur. Alınan eğitimin, KOSGEB'e başvuru yapabilmek için yeterlilik gösterebilmesi programın başarısı yönünden de önemlidir. İlk olarak İŞKUR çatısı altında, girişimcilik eğitimini alan kişilerin, daha sonra kurmak istedikleri işletmeye ilişkin iş planı hazırlamaları ve KOSGEB'e başvuru yapmaları gerekmektedir. Başvuru yapmak isteyen kişilerin, projelerine dair iş planlarını hazırlamaları oldukça önemlidir.

Katılımcıların iş planını kendileri yazmaları, çevrelerinden yardım almaları ya da profesyonel yardım almaları gibi seçenekleri bulunmaktadır. Projelerini kendileri oluşturan kişiler, yazım sürecinde kurs bilgilerinden faydalandıklarını belirtmişlerdir. Kişiler yaygın olarak; "Kurs bilgilerim ile başvurumu yapabildim.", "Projemi kurstan aldığım bilgilerle yazabildim." ifadelerine yer vermişlerdir. Katılımcıların yanıtları üzerinden elde edilen veriler, iki tema olarak ayrılmış ve onuncu sorunun cevabı bu şekilde değerlendirilmiştir.

Tablo 3.14. Kişilerin KOSGEB'e Başvuru Sürecine Yönelik Görüşlerinin Dağılımı

Katılımcı Fikirleri	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Başvuru sürecinde faydalandım.	11	%73
Başvuru sürecinde faydalanmadım.	4	%27

Tablo 3.14'de girişimcilerin, KOSGEB üzerinden gerçekleştirilen hibe başvurusu için, aldıkları girişimcilik kursunun faydasına ilişkin yorumlarına yer verilmiştir. Katılımcılar arasından 11 kişi kursun, başvuru sürecine destek verdiğini ve oldukça faydalı olduğunu belirtmiştir. Başvuru süreçlerinin kurs sayesinde kolaylaştığını belirtmişlerdir. Diğer katılımcılar, kursun başvuru döneminde herhangi bir fark yaratmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.10.'da girişimcilik kursunun, işletmenin gelişme dönemine ilişkin etkisinin olduğu yönünde bir sonuca ulaşılmıştı. Tablo 3.10. ve 3.14. değerlendirildiğinde İŞKUR'un girişimcilik eğitiminin başarısı ortaya çıkmaktadır. Girişimciler, işletmelerinin oluşum

sürecinde kurstan faydalanmış ve girişimci olmaları adına teşvik edilmiştir. Katılımcılar arasından girişimcilik kursunun, kendi başvuru süreçlerine fayda sağlamadığını söyleyen kişilerin, soruya ilişkin yorumları şu şekildedir:

K1, “Kursta verilen bilgiler çok faydalıydı. Fakat KOSGEB desteğine başvuru yapmamda yeterli olmadı.”

K5; “Kursun yüzde 70 oranında faydalı olduğunu söyleyebilirim. Ancak yeterli değil o nedenle faydalandığımı söyleyemem.”

K10, “Kurs oldukça faydalı. Ancak KOSGEB’e başvuru yapmak için yeterli olduğunu söyleyemem.”

K13; “Edindiğimiz bilgiler çok güzeldi. Ancak başvuru dönemimde kendi araştırmalarım sonucunda projemi tamamlayabildim. Başvuru yapacak girişimcilerinde araştırma yapması gerekli.”

Araştırmaya katılan diğer girişimciler, girişimcilik kursunun faydalı olduğunu belirtmişlerdir. K1, K5, K10 ve K13’ün bu soruya ilişkin yanıtları girişimcilik eğitiminin, KOSGEB’e başvuru sürecinde etkili olmadığı yönündedir. Olumsuz görüşlerinin nedenlerine bakıldığında; başvuru dosyasının hazırlanmasının zor olması ve iş planının karmaşık yapıda hazırlanması başlıkları karşımıza çıkmaktadır. Bu girişimcilere, kurs süresinde elde ettikleri bilgiler başarılı bir süreç yaşanması için yeterli gelmemektedir.

Bireyler bir program altında faaliyet gösterdikleri ve kurumlar tarafından desteklendikleri için kendilerini güvence altında görmekte-dirler. Program içerisinde belirli adımların olması, sıra ile ilerlemesi girişimcilerin izleyecekleri yolları bir bütünlük altında tutmuştur.

3.5.11.Katılımcıların İŞKUR ile Çalışmaya Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Girişimcilerin ilerleyen süreçler için İŞKUR ile çalışma isteklerini ölçme amacı içerisinde on birinci soru yöneltilmiştir. Araştırmaya katılanların tamamı, işletmelerinin gelişimine katkı sağlamak için oluşabilecek programlarda kurum ile çalışmak isteyebileceklerini belirtmiştir. Girişimci olma yolunda ve girişimciliklerinin gelişiminde, kurum tarafından teşvik edildiklerini ifade etmektedirler. Başka projelerde yer almak istemelerine rağmen, projenin bazı adımlarının çok fazla ayrıntılı olmasından dolayı, başka bir projeden faydalanamayacağını düşünen girişimciler bulunmaktadır.

İşletmesini oluşturan kişilerin tamamı İŞKUR'dan girişimcilik eğitimi tamamlamış bulunmaktadır. Bu eğitim süresinde kurumla ilgili pozitif görüşleri olmuştur. Katılımcılara, İŞKUR desteklerinden faydalanıp faydalanmadıkları sorulmuştur. İŞKUR'un teşvik programlarından faydalanmayanların sayısı, faydalananların sayısının üç katı kadar olduğu belirlenmiştir.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, devlet desteğinde olması girişimcilerin güveninin kazanılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle girişimciler, sağlanan desteklerden ve gelecek dönemler içinde oluşturulacak destek programlarından faydalanmak istemektedir. İşletmelerin gelişimi için eğitim ya da maddi destekler sağlanması üzerine beklenti duyulması kurumların, girişimciliğin teşvik edilmesindeki rolünü ortaya çıkarır niteliktedir.

Girişimcilere ve girişimci adaylarına gerek eğitim gerekse sermaye desteği vermek üzere programlar hazırlanması, başvuru sürecinden itibaren kişiler üzerinde olumlu etki oluşmasına neden olmaktadır. İş sahibi olmanın ve iş kurmanın giderek zorlaştığı dünyada girişimci, devlet tarafından desteklenmeyi beklemektedir. Görüşmeye katılan girişimciler, işletmelerini büyütebilmek ve geliştirebilmek adına devlet teşviklerini yakından takip etmektedirler. Bu anlamda kurumların girişimciler tarafından bir fırsat niteliğinde görüldüğünün söylenmesi mümkün olmaktadır.

3.5.12. Katılımcıların Girişimci Olma Süreçlerinde Karşılaştıkları Zorluklara İlişkin Bulgular

İşletmenin kuruluşunda geçen sürede yaşanan zorlukların geneli göz önüne alınarak katılımcılara, "KOSGEB'e başvuru yaptığınız dönemden, işletmenizi açana kadar geçen süre içinde yaşadığınız zorluklar nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Bireylerin bu dönemde yaşadıkları maddi ve manevi sorunların belirtilmesi istenmektedir.

Tablo 3.15. Girişimcileri İşletme Kuruluş Dönemine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Katılımcı Yorumu	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Zorluk yaşadım.	8	%53
Zorluk yaşamadım.	7	%47

Tablo 3.15’de girişimcilerin Yeni Girişimci Desteğine başvuru yaptıktan sonra yaşadıkları deneyimler dikkate alınmıştır. Girişimcilerin %53’ü işletmelerinin kuruluşunu zor koşullarda yaptıklarını ifade etmektedir. Karşılaşılan zorlukların geneli finansal içerikli ortaya çıkmaktadır.

Girişimcilerin daha önce kurumla ilgili yaşadıkları zorluklara yer verilmiştir. Tablo 3.14’de görüldüğü üzere katılımcıların %60’ı projenin ilk aşaması olan başvuru sürecinde zorluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların programın bu basamağından yaşadıkları sorunlar sıralanmak istendiğinde, programdan faydalanan kişiler için maddi zorluklarla karşılaşmak ön planda gelirken, proje yazımında yaşanan sorunlar ise ikinci olarak yer almaktadır. Aynı zamanda yazılması istenilen projenin oldukça ayrıntılı olması, katılımcılar için zaman kayıplarına neden olmaktadır.

Araştırmanın katılımcıları arasından girişimciliği, kariyer basamağı olarak seçen kişiler yaşadıkları süreçleri sorun olarak değerlendirmemektedir. İşletme kuruluşunda ortaya çıkan maddi ve manevi sorunlar göz önüne alındığında, ağırlıklı olarak manevi sıkıntıların yaşandığı ortaya çıkmaktadır. Program katılımcılara ön ödeme yapmamaktadır. Katılımcıların, alınacak araç, gereç ve malzemeleri önce alması, daha sonra kuruma faturaları belgelendirmesi ile ödeme alması mümkün kılınmıştır.

Çoğu girişimcinin iş kurmaya yetecek birikiminin olmaması, kişileri banka kredisi kullanma yoluna yönlendirmiştir. İşlerini henüz kurduklarından dolayı, kredi çekme süreçlerinde zorluk yaşayan girişimciler, işletme kuruluş döneminin girişimci için zor geçtiğini belirtmiştir. Katılımcıların soruya vermiş oldukları yanıtlar şu şekildedir;

K1, “Benim, KOSGEB danışmanıyla iletişimle ilgili sorunlarım oldu. Sorduğum sorulara net cevaplar alamadığım için, projenin son ayağında desteğimi alamadım. Hibe almaya hak kazandığım halde, belgelerimi toplama sürecinde yaşadığım sıkıntılar dolayısıyla ödemelerimi hala alamadım.”

K4; “İşletmemi kurarken sorun yaşadım. Projeye katıldığımda desteğimi alacağımı düşünerek, gerekli olan makineleri aldım. Ödemeyi hemen alacağımı düşündüğüm için, borca girdim. Ancak belgelerimi beyan ettikten sonra ödeme alacağım zamana kadar geçen süre oldukça uzundu. Bu durum maddi olarak zora girmeme neden oldu.”

K6; “Ben alacağım desteğin tamamını kira desteği olarak almak istediğimi belirttim. Ancak isteğim kabul edilmedi. Alabileceğim tutarın bir kısmını alamama neden oldu. O konuda bir sorun yaşadım.”

K7; “Ben başvurumu yaptığım ve bütün süreçleri yerine getirdiğim halde desteğimi alamadım. Kuruma teslim ettiğim dosyalarda ki faturalarla ilgili bir sorun olduğu söylendi ve ödemelerimi alamadım.”

K8; “O dönem bilgilendirilme konusunda bir eksiklik oldu. Ben belgelerimi verdikten sonra bazı şeyleri söyledikleri için alabileceğim hibe tutarında bir sorun oldu. Aldığım malzemelerden birinin kapsama girmediğini söylemediler. Ve 7.000 TL eksik aldım. Bu tutar bugün bile işletmem için büyük bir para.”

K9; “Bütün program süresinin benim için uzun olduğunu söyleyebilirim. Ve sürenin uzun olması desteği de geç almama neden oldu. Bu durum ister istemez işletmemin açılışını olumsuz etkiledi.”

K12; “ O dönemle ilgili aklımda kalan en net şey, maddi zorluklar yaşadığım oldu.”

K14; “Hibenin ön ödemeli olarak değil, sonradan veriliyor olması beni işletmemi açarken finansal olarak zorladı. Kredi çekmem gerekti ancak çalışmadığım için bankaların kredi vermesi oldukça zor bir süreçti.”

Araştırmaya katılan girişimcilerden, K1, K4, K6, K7, K8, K9, K12 ve K14’ün yaşadığı sorunlara yer verilmiştir. K1, K6, K7 ve K8 programın bütün basamaklarını başarı ile geçmelerine rağmen ödemelerinin bir kısmını ya da tamamını alamamıştır. Program hakkında bilgilendirmenin eksik olmasından dolayı bu sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. K4, K9, K12 ve K14 yaşadıkları sıkıntıları finansal olarak nitelendirmiştir. İşletmelerini oluşturmak için gerekli olan sermayeye sahip olmamaları ve ödemelerini alana kadar geçen sürenin uzun olması sorunun temelini oluşturmuştur.

Devlet desteği altında işletmesini kurmak isteyen kişilerin ortak sorunu finansal alanda ortaya çıkmaktadır. Girişimcilik üzerine tecrübelerinin olmaması ve izlenecek prosedürün uzaması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Süre ne kadar uzun olursa girişimci destekten o kadar geç faydalanmaktadır. Bu durum girişimciler için zor olarak değerlendirilmektedir. Kurumun ön ödemesiz destek sağlamaması da diğer bir sorun olarak gösterilmektedir.

3.5.13. Katılımcıların KOSGEB Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların, projenin en önemli basamağını oluşturan KOSGEB'e ilişkin memnuniyetleri belirlenmek istenmiştir. Alınan yanıtlar, genel bir değerlendirme ile olumlu ve olumsuz olarak ayrılmıştır.

Tablo 3.16'de girişimcilerin KOSGEB ile ilgili genel yorumlarını içeren verilerin listesine yer verilmiştir. Katılımcıların memnuniyeti göz önünde tutarak verdiği cevaplara göre bir genelleme yapılmıştır. Katılımcılar arasında, kurumun genel işleyişinden memnun kaldığını ifade edenlerin sayısı 10 kişidir. Kurumdan memnun kalmayanların sayısı ise 5'dir. Memnun kalan girişimciler, başka bir proje olması durumunda yine kuruma başvurabileceklerini belirtmişlerdir.

Tablo 3.16. Katılımcıların KOSGEB'e Yönelik Memnuniyetlerinin Dağılımı

Katılımcı Yorumu	Kişi Sayısı	Dağılım (%)
Evet, memnun kaldım.	10	%67
Hayır, memnun kalmadım.	5	%33

Katılımcılar, Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin zorlayıcı yanları olduğunu belirtmelerinin yanında, projenin girişimci için önemli bir fırsat olduğunu vurgulamışlardır. Proje kabul ediliş anından ödemelerini alana kadar geçen süre içinde kurumu, kendilerine sağlanmış bir güvence olarak nitelendirmişlerdir. Kurum, girişimcinin gözünden teşvik edici bir boyuttadır.

Girişimciler, olumsuz tecrübeler yaşadıklarını ifade etmiş olsalar da kurum ile tekrar çalışma fırsatı bulmak istediklerini; zorlu süreçlere karşın kurumun girişimcilere destek verdiğini belirtmişlerdir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, uzun ve zorlu bir süreç olarak değerlendirmişlerdir. Ancak program, girişimcinin desteklenmesinde oldukça önemli bir noktada bulunmaktadır. Kurum, program vasıtasıyla girişimciliğin desteklenmesi üzerine etkili olmaktadır.

3.5.14. Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin Girişimciliğin Gelişmesinde Sağladığı Katkıya İlişkin Bulgular

Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin bütün basamaklarını deneyimleyen katılımcılar, programın olumlu ve olumsuz yanlarını tecrübe etme fırsatını yakalamıştır. İşletmelerini açarken yaşadıkları tecrübeleri, göz önünde bulundurarak on dördüncü soruyu yanıtlamaları beklenmiştir. Türkiye'nin en büyük ve önemli kurumlarından olan İŞKUR ve KOSGEB'in bu iş birliğinin girişimcilik adına ne ifade ettiğini, ortaya koymak amaçlanmıştır.

İşletmelerini kurmak isteyen kişiler için maddi ve manevi bir teşvik sağlaması programdan beklenen bir getiridir. Kurumların, kişilere ihtiyaç duydukları maddi ihtiyacın giderilmesini sağlarken, daha fazla girişimciliğe teşvik edilmesi beklenmektedir. Girişimcilerin vermiş oldukları yanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

K1; “Evet girişimciyi destekliyor. Bu sayede girişimcilik yaygınlaşıyor.”

K2; “Proje oldukça güzel. Ancak başvuran kişinin maddi durumu oldukça önemli kalıyor. Çünkü önce siz yatırım yapmalısınız, herkesin o durumu olmuyor. Ama evde oturan bir kişinin iş dünyasına girecek olduğunu düşünürsek, çok güzel.”

K3; “Bence proje girişimciyi destekliyor. İş kurmak için istekli olan ve proje sahibi olan kimselerin planlarını gerçekleştirmekte kurum oldukça destekleyici.”

K4; “Ben girişimciliği yaygınlaştırmada faydalı olduğunu düşünüyorum. Kafasında projesi olan kişileri oldukça teşvik eden bir çalışma olduğunu düşünüyorum.”

K5; “Evet, program girişimciyi destekliyor. Ama sadece programa güvenilerek iş açılmayacağını da belirtmem lazım.”

K6; “Ben katkısı olduğuna inanmıyorum. Kendi işletmemi açarken, fayda gördüm. Ama şanslı olduğum için gerçekleşti. Alt yapısı olmayan projeler çok fazla desteklenmemektedir.”

K7; “Kesinlikle faydalı görüyorum.”

K8; “Ben girişimciyi desteklediğini düşünüyorum. Çok büyük destekler olmasa bile, girişimci kendini daha güvende hissediyor.”

K9; “Program gayet başarılı, ancak çok fazla suiistimal eden insan var. İşletmeciler derinlemesine bir eleme ile seçilebilirse, başarılı projesi olan kişileri daha fazla destekleyebilir.”

K10; “Bu proje maddi ve manevi tecrübesi olan kişiler için iyi ve teşvik edici bir proje olduğunu düşünüyorum.”

K11; “Gerek proje gerek kurumların başka projeleri başarılı ve teşvik edici.”

K12; “Kişileri teşvik ediyor. Bu sayede girişimci olmayan kişilerin, işletmelerine açması için cesaret veriyor.”

K13; “Güzel bir fikri olan kişilerin desteklendiğine inanıyorum. İnsanlar için bir güven sağlıyor.”

K14; “Bence girişimciyi destekliyor. Çünkü günümüzde en yakın çevrenizden bile borç para istemiyorsunuz, proje size ciddi bir rakamı hibe vererek destek oluyor.”

K15; “Kişileri, projelerini destekleme yolunda oldukça başarılı. Sizi destekleyen bir gücün olduğunu bilmek bile çoğu yerde cesaretlenmenize neden oluyor.”

Programın bütün iyi ve kötü yönlerini değerlendirdiklerinde yaşanan sorunlara rağmen kurumun vereceği desteği bilmek kişileri cesaretlendiren bir tutum sergilemiştir. Üzerinde çalışılmış ve iyi planlanmış projelerin destekten faydalanması daha kolay olmuştur. Bütün katılımcıların kurulum süreçleri ve kurumlar arası iletişimi sorunsuz geçmemektedir. Ancak girişimcinin finansal olarak desteklenmesi, girişimcinin motive olmasını sağlamaktadır. Bu şekilde bakıldığında programın girişimciye büyük fayda sağladığı gözlemlenmektedir.

3.5.15. Katılımcıların Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, İŞKUR ve KOSGEB Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın son sorusunda katılımcıların, görüş ve önerilerine yer verilmiştir. Katılımcılardan, kurumların eksik yönlerinin ifade edilmesi beklenmiştir. Kendi tecrübeleri üzerinden gerek kurumlar adına gerek proje adına değiştirmek istedikleri konu başlıklarına yer vermeleri istenmiştir. Süreç içinde gördükleri program açıklarının üzerinde durulmuştur. Girişimcilerin, son soruya yönelik yanıtları şu şekilde olmuştur:

K1; “KOSGEB ile ilgili olarak bir şeyler söyleyebilirim. Girişimcilerin, sürekli isteyen ve talep eden taraf olmasını değiştirmek isterdim. Danışmanlar ile daha yüz yüze ilişkilerin kurulması, danışman ve katılımcının yüz yüze getirilip proje hazırlanma aşamasında destek sağlanabilmesi mümkün olabilir.”

K2; “Projede değiştirilmesini düşündüğüm bir şey var. şu anda açılacak işletmelerin önce yatırım yapması gerekiyor. Daha sonra kurum ödemeleri yapıyor. Suistimal edilmemesi adına durum iyi bir olay. Ama maddi gücü olmayan kişiler için bu özellik kötü oluyor.”

K3; “Kurumda ya da kurumlarda değiştirmek istediğim bir şey olmadı. Çünkü ben kurumun verdiklerinden çok kişilerin istekleri ve tutumlarının önemli olduğuna inanıyorum. Proje açısından da geçerli bir tavrı .”

K4; “KOSGEB’in sağlamış olduğu danışmanlar konusunda bir değişiklik yapılması gerektiğini düşünüyorum. Katılımcılara, danışmanlarını değerlendirmeleri için bir anket gönderilmesi gerekli. Bu sayede danışmanlar da performanslarını arttırabilirler. Program için şunu söyleyebilirim; eğitim süresinde bir düzenleme yapılması mümkün. İşletmesi için araştırma yapan kişiler için 4 günlük süre yeterli. Ancak işe sıfırdan başlayacak olanlar için 3 gün daha eklenmesi iyi olabilir. Bilgisini arttırmak isteyenlere seçeneğin sunulması iyi olur.”

K5; “Proje, üretim için kullanılan araç, gereçler adına destek vermiyor. Kendi tecrübemi göz önüne aldığımda değiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum.”

K6; “KOSGEB adına şunu söyleyebilirim; özellikle küçük esnafın sorunlarını dinlemeye çalışırdım. Birebir sorunların dinlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Ve aradaki bütün ayrıntılı adımların kaldırılması daha iyi olacaktır.”

K7; “Kurum ya da kurumların karar alma organında bulunsaydım. Birçok projeye mali açıdan boyut kazandırırdım.”

K8; “Ben kadın girişimcilerin kurumlarca daha fazla teşvik edilmesinden yanayım. Kadınlar daha çok teşvik edilse, girişimcilik yapan kadınlar, tebrik edilse ve diğer girişimci olmak isteyen kişilere gösterilse daha iyi olabilir. Bu sayede başkaları da cesaretlenebilir.

K9; “Projede eğitim süresinin daha uzatılması gerektiğini düşünüyorum. Ve eğitimin verildiği sınıfların mevcudu yarı yarıya indirilirse, daha başarılı olabilir.”

K10; “Kurumlar hakkında yorum yapabilecek kadar bilgi sahibi değilim. Ama projede girişimcilere işçi alımına dair bir şart konulabilir. Böylece başkaları içinde iş fırsatları sağlanır ve projeden daha fazla sayıda insan faydalanır.”

K11; “Bu soruyu cevaplandırabileceğimi sanmıyorum. Genel olarak kurumların içinde sürekli değişiklikler yaşandığından, yapılması gereken şeylerin yapıldığını düşünüyorum.”

K12; “KOSGEB’e başvuru yapmamız için gerekli olan proje yazımında oldukça sıkıntılı bir süreç yaşayabiliyoruz. Projenin yazılması anlamında değişiklikler düzenlenebilir.”

K13; “Proje süresince kurumlara başvuru aşamalarında ve devamında bazı bilgi eksiklikleri yaşanabiliyor. Projede net bir bilgilendirilme sağlanırsa daha faydalı olabilir.”

K14; “İşletmemi açalı 2 yıl olmasına rağmen, kurumlardan herhangi bir yetkili işletmeme gönderilmedi. Projenin devamında işletmelerin kontrol edilmesi ve denetlenmesini gerekli buluyorum. Ayrıca projede size ödenen hibe, çalışan sigorta primlerini kapsamıyor. Bunun eklenmesi lazım. Primler, günümüz işverenlerinin gözünü korkutan bir olay. İŞKUR için konuşmam gerekirse, işletmelere sunulan fırsatların tamamının sizin tarafınızca araştırılması gerekiyor. Bu nedenle çoğu girişimci yararlanabileceği şeylerden haberdar değil.”

K15; “Benim dikkatimi çeken bir şey olmadı kurumlar için, ancak projede belli miktarlarda ön ödeme yapılırsa, girişimciler biraz daha güvenli hareket edebilir.”

Araştırmaya katılan 15 görüşmecinin öneri ve görüşleri açıklanmıştır. Katılımcılar, kurumlara ilişkin olarak verilen danışmanlık hizmetine yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Proje üzerine yansıtılan öneri ve görüşler maddi yönlü gelişmektedir.

K1, K4 ve K13 bilgilendirme eksikliği ve personel hataları gibi konularda düzenleme yapılmasının projenin gelişiminde katkı sağlayacağını ifade etmiştir. K2, K7, K14 ve K15 program içerisinde mali konuların düzenlenmesinin faydalı olacağı inancını taşımaktadır. Aynı zamanda programın kapsadığı teşvik başlıklarının değişmesi gerekliliğini savunan girişimciler ise K5 ve K12 olmuştur.

Kendi işini kurmak için gerekli özelliklere sahip kişilerin karşılaştığı en büyük problem maddi yetersizlik olmaktadır. Program yaşanacak suistimallerin önüne geçmek adına, ön ödeme yapılmasını uygun görmemektedir. Yeni girişimcinin ekonomik olarak yetersiz olmasından dolayı bu zorunluluk, olumsuz olarak yansımaktadır. Programın yer verdiği destek başlıkları girişimcilere yeterli gelmeyebilmektedir. Bu alanda yapılacak yeniliklerin, girişimciler üzerinde katkısı olacağına inanılmaktadır.

SONUÇ

İşsizlik, toplumları ekonomik ve sosyal olarak etkileyen bir sorundur. Günümüz dünyasında işsizlik oranları her geçen gün değişmekte ve artmaktadır. Çalışma hayatında yeni istihdam alanlarının yaratılması ile birlikte daha önce çalışmamış olanlar, iş sahibi olmayanlar ya da kendi işini kurmak isteyenler çalışma hayatına girişimci olarak müdahil olmaya başlamıştır.

Ekonomik ve sosyal sistemlerin canlanması, işsizliğin azalması ve istihdam yaratılması kapsamında, dünyada ve Türkiye’de girişimcilik giderek önem kazanmaktadır. Girişimciliğin başarılı şekilde desteklenmesinin üretim ve istihdam üzerinde artış yaratacağı görüşüne inanılmaktadır. Aynı zamanda bireyin üretimde aktif yer alacak olması, girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesini açıklar niteliktedir. Devlet politikaları girişimciliğin teşvik edilmesini planlarken, girişimci olması zor olarak değerlendirilen, maddi yetersizlik ve tecrübesizlik gibi sebeplerden dolayı girişimci olmayı düşünmeyen bireylere yönelik desteklerde bulunmaktadır. Kurumlar üzerinden eğitimler ve sermaye desteği çalışmaları düzenlenirken, bütün bireylere eşit fırsatlar verilmektedir. Bu kurumların sağladığı imkânlar, iş kurarken zor süreçlerden geçecek kimselerin aradıkları desteği bulmalarında anahtar görevi görmektedir.

Aktif istihdam politikalarını uzun zamandır uygulayan İŞKUR ve KOSGEB, girişimciliğin teşvik edilmesinde iş birliği yolunu tercih etmekte ve uzun yıllar boyunca başarılı girişimcilik faaliyetleri yürütmektedir. Kurumların, girişimcilik üzerine daha verimli çalışmalar ortaya çıkarabilmesi adına iş birliği oluşturulmuştur. Girişimcinin ihtiyaç duyduğu eğitim ve sermaye faktörlerinin sağlanmasında iş bölümü gerçekleştirerek faaliyet göstermişlerdir. İş birliği sonucunda, işletme kuruluşuna dair temel bilgilerin girişimci adaylarına verildiği, bilgilerin doğru şekilde kullanılması doğrultusunda hibelerden faydalanılmasının amaçlandığı bir program ortaya çıkmıştır. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, İŞKUR ve KOSGEB ortaklığında oluşturulmuştur. Bu çalışma, Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin girişimcilik faaliyetleri üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmada ilk olarak konu ile ilgili kavramlar üzerinden literatür taraması yapılmıştır. Ardından, programın aşamaları incelenerek girişimcilere yöneltilecek olan görüşme soruları uzman görüşü de alınarak hazırlanmıştır. Katılımcıların görüşme sorularına verdikleri yanıtlar değerlendirilerek çalışmadaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada İŞKUR-KOSGEB desteği ile işletmelerini kuran girişimcilerin deneyimleri incelenmiş, veriler toplanmıştır. Araştırmaya Çanakkale ilinde, İŞKUR ve KOSGEB'den destek alarak işletmelerini kuran 15 girişimci seçilmiştir. Katılımcıların 10'u kadın, 5'i erkek girişimcilerden oluşmuştur. Programın doğru şekilde değerlendirilmesi adına iki kurumla da çalışmış girişimciler tercih edilmiştir. Katılımcılara ulaşılması sürecinde Çanakkale KOSGEB İl Müdürlüğünden destek alınmıştır.

Çanakkale ilindeki proje destekli işletmecilerin kişisel özellikleri göz önünde tutularak ve literatürde yer alan girişimcilik özelliklerine bağlı kalınarak katılımcılar cinsiyet, yaş ve eğitim başlıkları altında değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucu proje desteğinin girişimcilik üzerindeki etkisine yönelik anlamlı bir nitelendirme yapılmıştır.

Çalışma kapsamında yer alan 15 girişimciye yöneltilen sorular sonucunda, İŞKUR-KOSGEB işbirliğinde yürütülen girişimcilik programının başarılı olabilmesi için neler yapılması gerektiği konusunda sonuçlara ulaşılmıştır. Programdan başarılı bir şekilde faydalanmak isteyen kişilerin, ilk adım olarak belirli bir süre girişimcilik eğitimine tabi tutulması gerekmektedir. İŞKUR, girişimci adaylarına bu eğitimi sağlayarak programda üzerine düşen görevi yerine getirmeye çalışmaktadır. İŞKUR'un sağlamış olduğu bu kurs ile ilgili görüşlerin pozitif yönlü olduğunun altı çizilmelidir. Kursun girişimci adaylarına sağlamış olduğu eğitimin faydası, KOSGEB teşviklerinden faydalanmak için yapılan başvuru sürecinde köprü görevi görmektedir. Görüşmeler sonucunda KOSGEB ile ilgili ortak bir fikir altında buluşulduğu sonucuna varılmaktadır. Kurumun girişimciyi teşvik etmesindeki ve Türkiye'de girişimciliğin yaygınlaştırılmasındaki etkisi katılımcılar tarafından net bir şekilde ifade edilmektedir. Ancak programın kötü niyetli kullanılmaması için kurum, ön ödeme yapmamaktadır. Bu durum, girişimcinin işletmesini kurarken maddi zorluklar ile karşılaşmasına ve birçok girişimcinin hedeflerine ulaşması yolunda engele neden olmaktadır.

Programın ilk basamağı olan girişimcilik eğitimine katılımcıları arasında belirgin bir fark gözükmez, her yaş grubu, eğitim durumu, cinsiyet ve meslek grubu üzerinden katılım sağlanmaktadır. Katılımcılar incelendiğinde her sektörden ve farklı yaş gruplarından oluştuğu görülmüştür. Ancak bazı yaş aralıklarındaki bireylerin programda daha aktif olarak yer aldığı sonucuyla karşılaşılmıştır. Birçok girişimci eğitim ve sermaye yetersizliği gibi sebeplerden işyerlerini kuramamaktadırlar. Kurumlar, girişimcinin ihtiyaç duyduğu desteği

vermede söz sahibi olmaktadır. Program, katılımcılar arasında bir sınırlandırma yapmamakta, herkes için eşit fırsatlar yaratmaktadır.

Eğitimin temel amacı kişinin kendi işini kurarak, kendi istihdamını sağlamasıdır. Diğer bir amaç olarak, istihdam halinde olan kişinin işletmesini işsiz bireylere istihdam sağlayabilecek boyutlara taşıyarak işsizliğin azalışı üzerinde fayda sağlaması hedeflenmektedir. Program, kişinin kendi istihdamını sağladığı gibi başka iş arayan kişilere de iş imkânı sağlanması üzerine kurulmaktadır. Ancak küçük işletmelerin iş fırsatı oluşturamayacağı önünde eleştiriler ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda görüşülen 15 girişimcinin geçmiş ve geçerli çalışma dönemi içerisinde çalıştırdığı iş gören sayısı 40'a ulaşmaktadır.

Araştırmaya katılan girişimcilerin önemli bir kısmını, kadın girişimciler oluşturmaktadır. Kadınların aktif rol oynaması, Çanakkale ili adına önemli bir durum olarak nitelendirilmektedir. Kadın girişimcilerin sayısının daha fazla olmasının nedenleri arasında, programın dezavantajlı grup adı altında değerlendirilen kadınlara öncelik sağlanması gösterilmektedir. KOSGEB'e destek almak için başvuran projeler arasında, dezavantajlı grupların önceliği göz önünde bulundurulmaktadır.

Projeye katılan girişimcilerin, yaşları dikkate alındığında 25-35 yaş aralığında bulunan kişilerin sayısı dikkat çekmektedir. Gençlerin projeye ilgi göstermesi beklenmektedir. Gençler, girişimcilerin sahip olması gereken özellikleri göstermeye eğilimli oldukları halde, projeye katılmayı tercih etmemektedirler. 25 yaş altı olarak değerlendirilen genç kesim, tecrübesizlik ve maddi yetersizlik gibi nedenlerle girişimcilik yapmaktan uzak durmaktadır. Projenin altı çizilmesi gereken bir özelliği, ön ödemesiz bir destek şekli oluşudur. İşletmenin kuruluşu için girişimci adaylarının sermayeye ihtiyaç duydukları bilinir. Genç girişimciler, ihtiyaç duydukları sermayeyi edinebilmek için yeterli zamana sahip değildirler. Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, 25 yaşın altı katılımcılar tarafından tercih edilmemesinin nedeni olarak sermaye yetersizliği gösterilir. Yaşları 35'i geçen kişiler ise, belirli bir iş düzenine sahip oldukları için risk almaktan uzak durmaktadırlar.

Eğitimin, 25-35 yaş aralığında yayılması sermaye ve tecrübe faktörleri ile ilişkilendirilmiştir. Aynı zamanda programda kadın girişimci sayısının fazla olması, bu yaş aralığındaki yayılmayı da açıklar. Kadınların çalışma hayatına katılma yaşı ile ilişkilendirildiği görülür. Katılımcıların yaş aralıkları değerlendirildiğinde programın genelinde, 45 yaşın üstündeki girişimciler de sık yer edinmemişlerdir.

Katılımcılar, eğitim durumu üzerinden değerlendirildiğinde ortaöğretim mezunu bireylerin sayısının fazlalığı ile karşılaşılır. Lisans ve lisansüstü eğitim görmüş kişilerin, eğitimini aldıkları alanlar üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu kişilerin aldıkları eğitimin, işletme kurmaya elverişli olmayışı, girişimcilik yapmamalarına neden olmaktadır. Uzun yıllar eğitimleri için emek ve para harcayan bireyler, mesleklerini bırakmayı tercih etmemektedirler. Girişimci olma hedefine sahip kişiler, ağırlıklı olarak ortaöğretim mezunlarından oluşmaktadır. Yüksek lisans mezunlarının ise girişimci olmaya en uzak bireyler olduğu görülmektedir.

Ortaöğretim mezunları arasında girişimciliğin yaygın olmasına neden olarak, kadın girişimciler gösterilir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi içerisinde kadınların aktif yer aldığı görülür. Girişimci kadınların yaş ortalamaları göz önüne alındığında, kadınların aile düzenini sağlayabilmek için eğitim hayatlarını erken sonlandırdıkları ortaöğretim sonrasında eğitimlerine devam etmekte çekimser davrandıkları anlaşılr.

Araştırma bağlamında Çanakkale’de Uygulamalı Girişimcilik Eğitim programı ile kendi işletmesini açmış kişiler ile ilgili veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler nitel yöntemler ile söylem analizi edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ulaşılan bulgular, 15 başlık altında toplanmıştır. Bulgular ve bulgular arasındaki ilişkiler değerlendirilerek araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Girişimcilerin daha önce yapmış oldukları meslekler doğrultusunda birinci araştırma sorusu cevaplandırılmıştır. Girişimcilerin yanıtları doğrultusunda daha önce yapmış oldukları işlerin olumlu ya da olumsuz bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin yanıtları doğrultusunda özel sektörde iş tecrübesi edinen kişilerde girişimcilik yapmaya daha fazla eğilim olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmanın katılımcıların girişimcilik hedeflerine yönelik ikinci sorusu sonrasında ise “Girişimciliği Hedefleyenler” ve “Girişimciliği Hedeflemeyenler” olmak üzere iki kategoriye ulaşılmıştır. Katılımcıların, girişimcilik hedeflerine yönelik yanıtları doğrultusunda, girişimciliğin ortaya çıkışı üzerine bir sonuç belirlenmiştir. Girişimciliği hedefleyen bireylerin, programa katılmak için girişimciliği hedeflemeyen bireylere göre yatkınlık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmada girişimcilik hedeflerinin programın işleyişi sırasında girişimcilerin başarı ve ilgi düzeyi üzerinde bir etki yarattığı saptanmıştır. Girişimciliği kendilerine hedef olarak belirleyen kişiler, programda daha fazla yer almıştır.

Girişimci olmayı hedefleyen kişilerin teşvik edilme ihtiyaçları bulunmaktadır. Birey nasıl bir yol izlemesi gerektiğini bilmediği için hedeflerine ulaşmakta zorluk çekmektedir. Sermaye yetersizliği olan girişimci adaylarının birçoğu eğitimsizlik faktörü ile birlikte geriplanda kalmayı tercih etmektedirler. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimin bireylere izleyeceği yolu göstermesi, gerekli eğitimi vermesi ve sermaye temin etmesi, girişimci adaylarının cesaretlenmesini sağlamaktadır.

Katılımcıların programa dâhil olmasında etkilendikleri başlıklar iki grup altında toplanmıştır. Bu iki grup “Kendi karar verenler” ve “Yakın çevresinden etkilenenler” olarak belirlenmiştir. Araştırmada verilen yanıtlar sonucunda oluşturulan yüzdeler arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Bireylerin, programa katılma cesareti ve kararlılığı göstermede her iki gruptan da etkilenebildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Programın girişimcilere yakın çevreleri tarafından tavsiye edilmesi, Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin daha önce katılmış kişiler üzerinde sağlamış olduğu başarıyı ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan kişilerin, İŞKUR ve KOSGEB’e yönelik memnuniyetlerini belirlemek hedeflenmiştir. Program süresinde yaşadıkları sorunlara yer verilerek, anlamlı bir sonuca ulaşmak istenmiştir. Alınan yanıtlar “Memnunum” ve “Memnun Değilim” temaları altında değerlendirilmiştir. Girişimciler İŞKUR ile çalışma doğrultusunda tecrübelerini ifade etmişlerdir. Araştırma sonucunda katılımcıların büyük çoğunluğunun süreci memnuniyet ile sonlandırdığı belirlenmiştir. Girişimcilerin memnun olmaması bilgilendirme aşaması ve kursa başvuru dönemleri ile ilişkilendirilmiştir.

İŞKUR tarafından düzenlenen girişimcilik eğitiminin içeriği ve süresi üzerine katılımcıların yanıtları incelenmiştir. Girişimcilik eğitiminin bireyin işletmesini oluşturma sürecinde ve devamında etki gösterdiği belirlenmiştir. Aynı zamanda çalışma sonucunda katılımcıların, kurs için belirlenen süre hakkında olumlu görüşlerde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Olumsuz görüş bildirenlerin ortak düşüncesi, kurs süresinin azlığı yönünde toplanmıştır. Girişimcilerin İŞKUR’a yönelik görüşlerine ilişkin bulgular göz önüne alındığında; İŞKUR’un programda yer aldığı görevleri başarı ile yerine getirdiği görülmüştür. Kurum ve kurumun düzenlemiş olduğu girişimcilik eğitiminin, girişimci üzerindeki yansıması olumlu olarak gerçekleşmiştir.

İŞKUR ve KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi üzerinden iş birliği yaparak, girişimcilerin ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olmaktadır. Bireylerin, yakın çevrelerinden bile göremediği desteği sağlamaktadır. Girişimci olmak için yeterli ya da hiç

bilgisi olmayan kişiler İŞKUR girişimcilik eğitimleri üzerinden eğitilmektedir. Projesini oluşturmaya hazır, iş planı oluşturan bireye, sonraki adımında KOSGEB sermaye desteği sunarak, girişimci adayının hedeflerine ulaşmasında aracı görevi görmektedir. Katılımcılar tarafından eleştiriler olsa da program Türkiye’de girişimcilik faaliyetlerinin gelişmesinde başarılı bir yol izlemektedir. Programın, girişimciliğin bireyler için sadece bir fikir olarak kalmasını engellediği söylenebilmektedir.

İŞKUR Girişimcilik kursunun, KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine başvurmaları için gerekli projenin yazılmasında katkısının bulunduğu belirlenmiştir. Kurs döneminde verilen bilgilerin KOSGEB’e başvuru yapmak için yeterli olduğu ve kurstan başarı ile mezun olmuş kişilerin işletmesini açabildiği gözlemlenmiştir. Katılımcıların KOSGEB’e başvuru döneminde zorluk yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda örneklemin yaygın görüşü sorun yaşandığı şeklinde olmuştur.

Bireylerin KOSGEB’e başvuru sürecinde karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Yeni Girişimci Desteğine başvuru yapanların %80’i zorlandığını ifade etmiştir. Sorun yaşadığını belirten girişimciler; bilgilendirme, proje yazımı ve mali alanlarda sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bireyin işletmesini açana kadar geçen süre içerisinde yaşadığı sorunlar incelendiğinde, mali kaynaklı sorunların daha fazla olduğu görülmektedir. Girişimcinin program boyunca en çok sorun yaşadığı konu ön ödeme olmayışı olmuştur. Bu durum, KOSGEB’e yönelik olumsuz yorum yapılmasına neden olmuştur.

Araştırmanın yanıt aradığı sorular göz önünde bulundurulduğunda şu sonuçlara varılmıştır:

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gözetmeksizin bütün girişimci adaylarına ulaşmaktadır. Girişimci olmak isteyen bireyin, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine katılmak için başvuru yapması yeterlidir.

- Eğitimin amaçlarından biri olarak istihdamın artırılması ve korunması gösterilmektedir. Eğitimin, küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik olması dikkate alınmaktadır. İşletmesini oluşturan birey kendi istihdamını sağladığı gibi, yeni istihdam fırsatları yaratabilmektedir. Bu nedenle Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, istihdama kısıtlı katkısından söz edilmektedir.

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi çeşitli basamaklardan oluşmaktadır. Eğitim, katılımcılara olumlu ve olumsuz deneyimler yaşatabilmektedir. Ancak girişimciler için

bütün deneyimlerin teşvik edici özellik taşıdığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuç, girişimcinin desteklenme ihtiyacı ile ilişkilendirilmektedir.

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin en önemli özelliği, girişimcinin işletmeyi kurarken ve sonrasında da desteklemesidir. Girişimciler program süresince desteklendikleri düşüncesinde hareket etmektedirler. Birçok girişimci aday program vasıtasıyla hedeflerini gerçekleştirme fırsatı bulmuştur. Bu anlamda program, Türkiye’de girişimciliğin gelişmesi üzerine başarı göstermiştir. Özellikle kadın girişimcilerin ortaya çıkışında etkili olmuştur.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, girişimcilere olanak tanımakta ve girişimciliğe büyük katkı sağlamaktadır. Program girişimcilik kültürünün yayılması amacını gerçekleştirerek, girişimcinin desteklenmesi ve girişimciliğin yaygınlaşması üzerine çalışmalarını başarı ile devam ettirmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, girişimci adaylarına daha fazla tanıtılmalıdır. Programın tanıtımı yapılırken programdan başarı elde etmiş girişimcilere yer verilmesi, girişimci adayları üzerinde pozitif etki sağlayarak, katılımın artmasına neden olabilir.

- Programda girişimciler açısından önemli bir sorun teşkil eden bilgilendirme üzerine düzenlemeler yapılması faydalı olabilir. Program basamaklarında girişimci adaylarına doğru bilgilendirme yapılması ve iyi bir iletişim kurulması, girişimci adaylarının başarılı bir süreç geçirmelerine katkı sağlayabilir.

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, girişimciye sağladığı destek şekli üzerinde çalışmalar yapılması mümkündür. Girişimciler, proje yazımında karşılaştıkları sorunlar yüzünden desteklerini eksik ya da hiç alamamaktadırlar. Bu tarz olumsuz durumların önüne geçebilmek, destek kapsamlarının daha açık bir şekilde belirlenmesi fayda sağlayabilmektedir.

- Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, bireye sağladığı en büyük destek olarak sermaye desteği gösterilir. Programda, girişimciye yapılacak olan ödemelerin belirli parçalara bölünmesi ve işletmenin kuruluşunda temin edilmesi daha fazla etkili olabilecektir.

Her geçen gün önem kazanan girişimcilik kavramının gelişiminde, İŞKUR ve KOSGEB iş birliği olan Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin girişimciler üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır. Program içerisinde İŞKUR, girişimci adaylarına bilgi desteği sunarak

sertifika kazandırır. Kursu başarı ile tamamlayan girişimci adayları, edindikleri kurs bilgileri doğrultusunda iş planlarını yaparak projelerini KOSGEB'e sunmakta ve projesi kabul edilen girişimci adaylarına KOSGEB tarafından eşit şartlarda sermaye desteği sağlanmaktadır. İŞKUR, girişimcilik kursları aracılığıyla girişimcilere bilgi desteğini başarı ile sunmaktadır. Girişimcinin diğer bir ihtiyacı olan sermaye desteği KOSGEB tarafından karşılanmaktadır. Kurum birçok girişimcinin işletmesini kurmasında teşvik sağlayarak yeni işletmelerin kurulmasında etkin rol oynamaktadır. Araştırmada katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda, programın oluşturulma amacına uygun olarak girişimcilerin teşvik edilmesinde ve bu teşvikle adayların işletmelerini kurma sürecinde programın büyük önem taşıdığı sonucuna ulaşılmaktadır. Program aracılığıyla geliştirilen girişimcilik kavramı ile işsizlik ve istihdam oranları üzerinde etki sağlanmaya çalışılmaktadır.

Çalışmanın genel sonuçları incelendiğinde, Çanakkale İŞKUR ve KOSGEB'in girişimcilere sunduğu eğitim ve sermaye desteğinden katılımcıların büyük oranda memnun kaldığı görülmektedir. Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin oluşturulduğu tarihten günümüze kadar değişiklik göstermesi, programın girişimcilik çalışmaları üzerinde sürekli yenileşmeye gitmesi, programın süreci, girişimcinin talebi, ekonomik gelişmeler ve dalgalanmalar doğrultusunda şekillenmesi, programın ilerleyen süreçlerde girişimcilere daha fazla yarar sağlayacağı düşüncesini oluşturmaktadır. Araştırma soruları tek tek incelendiğinde girişimcilerin İŞKUR, KOSGEB ve Uygulamalı Girişimcilik Eğitime ilişkin memnuniyetleri karşımıza çıkmaktadır.

Araştırma, katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar üzerinde yapılan inceleme ve yorumlamalar sonucunda, programın geliştirilmesine ve sürdürülebilirliğine katkı sağlayabilecek ve programda eleştiri alan başlıkların tespit edilmesinde yardımcı olacaktır. İşsizlik oranlarının yüksek yaşandığı Türkiye'de Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, yeni istihdam olanakları oluşturması açısından talep görmektedir. Girişimcilik gibi riskli bir kavramın bireyler tarafından tercih edilmesinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin etkinliği önem arz etmektedir. Çanakkale ili kapsamında yapılan bu araştırma sonucunda Uygulamalı Girişimcilik Eğitiminin, girişimciliğin bir kültür haline gelmesinde ve bu kültürün yaygınlaşmasında etkili olduğu görülmüştür. Girişimcilik üzerine verilen bu eğitimlerin girişimci adaylarını teşvik ettiği ve Türkiye'de girişimcilik faaliyetlerinin gelişmesine olumlu katkılar sağladığı sonucuna varılmıştır. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, Türkiye' de girişimciliğin desteklenmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. İŞKUR

ve KOSGEB'in girişimcilik üzerine yürüttüğü bu faaliyetin ileride de günümüz ihtiyaçlarını karşılayarak devam edecek hizmetlerden biri olacağı söylenebilir.



KAYNAKÇA

- Abak Handan (2009). “*Gençlerin İşsizlik Sorunu ve Mesleki Eğitimin Önemi Yüksek Lisans Tezi*”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akbaş Sezgi (2015). “*Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği*”. Pamukkale Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Akcan Ahmet Tayfur (2016). “*1980 Sonrası Türkiye’de Uygulanan Politikaların İşsizlik Üzerine Etkileri ve İşsizliğin Belirleyicileri Üzerine Ampirik Analiz*”. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Altunışık Remzi, Coşkun Remzi, Bayraktaroğlu Serkan, Yıldırım Engin (2007). “*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamaları*”. Sakarya Yayıncılık.
- Altuntaş Hasan Tarık (2016), “*Girişimcilik Destek Programlarının Aktif İstihdam Politikası Üzerindeki Etkinliği: KOSGEB Yeni Girişimcilik Programı Örneği ve Tr21 Analizi*”. Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ.
- Ar Mahmut (2009). “*KOBİ’lere Verilen Teşvik ve Destekler Kapsamında KOSGEB Konya Örneği*”. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Aren Sadun (2011). “*İstihdam Para ve İktisadi Politika*”. İmge Kitabevi.
- Arıkan Evren (2017). “*KOSGEB Desteklerinin Kobiler Üzerindeki Etkisinin Araştırılması: Batman İli Örneği*”. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Batman.
- Arıkan Sıdıka (2014). “*Girişimciliğin Önündeki Engellerin ve Çözüm Önerilerinin Tespiti*”. Beykent Üniversitesi SBE İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Arslan Berna Yazar (2014). “*Türkiye’de Genç İşsizliğe Yönelik Bir Alan Araştırması: Üniversite Öğrencileri Arasında Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi*”. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Arslan Birkan (2015). “*KOBİ’lerin Finansman Sorunlarının Çözülmesine KOSGEB Desteklerinin Etkisi*”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arslan Yasemin (2009). “*Türkiye’de Büyüme-Odaklı ve Yenilikçi Bir Girişimcilik Politika Çerçevesinde Geliştirme ve Politika Açıklarının Belirlenmesi*”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Avcı Abdullah (2014). “*KOSGEB Desteklerinin Desteklerden Faydalanan İşletmeler Açısından Değerlendirilmesi (TR33 Bölgesi Uygulaması)*”. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Ay Sema (2012). “*Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme*”. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:19, Sayı2 330.
- Aydın Murat (2011). “*İstihdam Politikaları Açısından İŞKUR’un Eğitim Programları: Yalova İli Örneği*”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydın Noyan (2012). “*Türkiye’de İşsizlik Olgusu ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği*”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Aykan Ebru (2002). “*Girişimcilik ve Girişimcilerin Liderlik Davranışları*”. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Balaban Özlem, Özdemir Yasemin (2008). “*Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği*”. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:3, Sayı:2 136.

- Baydoğan Handan (2012). “*Dezavantajlı Gruplara Yönelik Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği*”. Cumhuriyet Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Bekiroğlu Cemil (2010). “*Türkiye’de İşsizlik Sorunun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*”. Kadir Has Üniversitesi SBE Finans Bankacılık Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bideratan Gökçe (2017). “*Instagram Kullanan Kadın Girişimciler Üzerine Bir Uygulama: Adana İlinde Bir Uygulama*”. Çağ Üniversitesi SBE İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Bintaş Gül, Çicek Zengin (2017). “*Teknolojik Ürün Geliştirme Sürecinde KOBİ’lere Sağlanan Ar-ge, İnovasyon Finansman Desteklerinin İstihdama Katkısı: Bursa İli Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir.
- Birinci Emine (2017). “*İthalat ve İşsizlik İlişkisi: Türkiye Örneği*”. Kilis 7 Aralık Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kilis.
- Bozdağlıoğlu Yasemin (2008). “*İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikalar*”. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:20, 50-60.
- Bozkaya Gülferah (2010). “*Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları: Kahramanmaraş İli Örneği*”. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Bulut Selahattin (2010). “*Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdamı Açısından Belirleyiciliği*”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çetindamar Dilek (2002). “*Türkiye’de Girişimcilik*”. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği.
- Çetinkaya Emel (2017). “*Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları*”. Sakarya Üniversitesi İİBF Dergisi, 12-46.

- Çetinkaya Mustafa Burak (2017). “*İŞKUR’un Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinin Etkinliğinin Ölçülmesi: Karabük İli Örneği*”. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karabük.
- Çoban Hicran (2017). “*Genç İşsizliği Sorunu: Türkiye-AB Karşılaştırması*”. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Çokgezen Murat (2012). “*Türkiye’de Devleti Girişimcilik ve Yerel Kalkınma*”. İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Demiray Hande Tufan (2003). “*Türkiye’de Genç İşsizliği ve Yüksek Öğretim Mezunu Gençlerin Çalışma Yaşamına Geçişteki Sorunları*”. Ankara Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Dertli Nail (2007). “*Aktif İstihdam Politikaları-Eleştirel Bir Yaklaşım*”. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Diriöz Sinem Çarpar (2012). “*İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü*”. T.C Kalkınma Bakanlığı.
- Doğar Gülcan (2012). “*İstihdam ve Genç İşsizlik*”. Cumhuriyet Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Durak Şuayip (2011). “*İşsizlik, İstihdam Politikaları ve İşsizlikle Mücadelede Başarı Örnekleri*”. Atatürk Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Erdem Kemal (2012). “*İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri: Projesi*”. İstanbul Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erdil Begüm (2013). “*Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları Ve İŞKUR’un Önemi*”. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, 4.
- Erikli Süheyla (2016). “*Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzgün İş*”. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 18, Cilt:1, 290.

- Eser Burçin (2012). “*Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi: Türkiye Uygulaması*”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Göçer Özkan Nihal (2017). “*KOSGEB ’in Edindirme Politikaları ve Yerel Ekonomiye Katkıları: Mersin İli Örneği*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gökpinar Seher (2011). “*Türkiye’de Genç ve Kadın İşsizliği*”. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Göktürk Muhammed Gökay (2015). “*Teknolojinin İşsizlik ve İstihdam Üzerine Etkileri: Türkiye Örneği*”. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Gündoğan Naci, “*Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları*”, Ankara Üniversitesi SBE Dergisi, Sayı: 54, Cilt:1.
- Gündoğan Naci (2007). “*Genç İşsizliği ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç İstihdam Politikaları*”, Ankara Üniversitesi SBE Dergisi, Sayı: 54, Cilt:1 15-18.
- Güney Alptekin (2009), “*İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri*”, Kamu-İş Dergisi, Cilt:10, Sayı: 4, 136-140.
- Güney Semra (2008). “*Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*”. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Güler Pınar (2017). “*Türkiye’de Kobi’lere Sağlanan Finansal Destek Programları ve KOSGEB Destekleri*”. İstanbul Ticaret Üniversitesi Finans Enstitüsü Finans Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gültemen Caner (2008). “*Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye İçin Odak Noktası: İşkur*”. Ankara SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- İşgiçok Özlem (2011). “*İstihdam ve İşsizlik*”. Ekin Yayınları.
- İşikoğlu Pelin Suzan (2013). “*Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu: Denizli İli Örneği*”. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

- İdrisoğlu Ceyhan (2016). “*Turizm Sektöründe İstihdam Yapısı, Çalışan Sorunları ve Çözüm Öneri: Alanya Örneği*”. Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Isparta.
- İncekara Beyhan (2010). “*Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye’de İşsizlik*”. Marmara Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karabudak Çağrı (2015). “*Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve İşsizlik İlişkisi*”. Galatasaray Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karabulut Alparslan (2007). “*Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*”. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Karaca Mustafa (2015). “*Girişimciliği Belirleyen Kişilik Özellikleri*”. Erciyes Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Kayseri.
- Karaca Osman Cenk (2012). “*Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi*”. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 21, Sayı:2, 3.
- Karakoç Ahmet (2010). “*KOSGEB Kaynaklı Kobi Destekleri ve Bütçe İlişkisinin Değerlendirmesi*”. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karakoç Zehra (2015). “*İŞKUR’un Eğitim Programlarının Aktif İstihdam Politikaları Açısından İncelenmesi: Kırşehir İli Örneği*”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Karaman Onur (2018). “*İktisadi Bir Bakışla Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma*”. Kocaeli Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Kasapoğlu Mehmet Muharrem (2018). “*Yerel İstihdam Politikası Modeli Olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu*”. İstanbul Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kavak Yüksel (1997). “*Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri*”. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:13, 24.

- Kaynak Muhammed Fatih (2009). “*Avrupa Birliği ve Türkiye’de Aktif İstihdam Politikaları*”. Marmara Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kısa Salman (2012). “*İŞKUR ve Yerel Yönetimlerde Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim-İstihdam İlişkisi Yönünden Analizi: Ankara İli İŞKUR İl Müdürlüğü Ve Ankara Büyükşehir Belediyesi Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi*”. Gazi Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Korkmaz Adem, Mahiroğulları Adnan (2007). “*İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*”. Ekin Basım Yayın.
- Kökocak Kadir, Yılmaz Mesut, Demirci Nedret (2014). “*İşsizlik Olgusu ve İstihdam Arttırıcı Stratejiler*”. İkinci Uluslar Arası Sosyal Bilimciler Kongresi.
- Kumbas Serter (2017). “*Kobilerin Dış Ticarete Karşılaştıkları Sorunlar*”. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Metin Banu (2004). “*Türkiye’de Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Özel İstihdam Politikaları*”. Gazi Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Murat Sedat; Şahin Levent (2012). “*AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği*”. İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Muslu Mücait (2010). “*İstihdam Politikası Çerçevesinde İstihdam Politikalarının Yeri ve Önemi 2001 Sonrası Türkiye Örneği*”. İstanbul Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, İstanbul.
- Mutlu Sevda (2014). “*KOSGEB ’in Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Kurslarına Katılan Kursiyerlerin Girişimcilik Potansiyelleri ve Eğilimleri*”. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, 4.
- Mütevellioglu Nergis, Aksoy Beyhan (2010). “*İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi*.” Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 19.

- Nalçalı Aylin İkiz (2011). “*Otel İşletmelerinde İç Girişimciliği Etkileyen Örgüt İçi Faktörlere İlişkin Bir Araştırma*”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Onay Ümmü Gülsüm (2013). “*Kadın Girişimciliğini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler: Isparta KOSGEB Girişimcilik Destekleri Üzerine Bir Araştırma*”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Öksüz Nazan (2010). “*İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı*”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Öksüz Nihan (2012). “*Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdam Üzerindeki Etkisi: Antalya Örneği*”. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Önce Asım Günel, Marangoz Mehmet, Erboy Nedret (2014). “*Ekonomik Büyüme ve Kalkınmada Girişimciliğin Rolü ve Önemi*”. International Conference On Eurasian Economies,.
- Öner İbrahim (2006). “*Türkiye’de İşsizlik Sigortası Fonu: Kuruluşu Gelişimi ve Denetimi*”. Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigortacılık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Öneren Melahat (2012). “*İç Anadolu Bölgesindeki Genç Nüfusun Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma*”. Girişimcilik ve Kalınma Dergisi, Cilt:7, Sayı:2 9.
- Özdemir Murat (2011). “*Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma*”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:11, Sayı:1.
- Özdemir Süleyman(2006). “*Halis Yunus Ersöz, İbrahim Sarioğlu, İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi*”. Vimek Ajans Yayıncılık.
- Pekin Çiğdem (2014). “*İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri*”. İstanbul Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Pıçak Murat (2004). “*İstihdam ve Türkiye İş Kurumunun İstihdama Etkisi*”. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye ve Ekonomik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır.
- Punch Keith F. (2005). “*Sosyal Araştırmalara Giriş*”. Siyasal Kitabevi.
- Salik Neşe (2015). “*Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği*”. Kafkas Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kars.
- Saygın Muhammet (2016). “*Kültürel Sermaye, Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermayenin Girişimci Kişilik Özelliklerine Etkisi: İç Anadolu Bölgesi Genç Girişimciler Kurulu Örneği*”. Aksaray Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Aksaray.
- Saylan Uğur (2011). “*Girişimcilik Kültürü: Balıkesir’de Turizm Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*”. Balıkesir Üniversitesi SBE Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Serter Nur (1993). “*Genel Olarak ve Türkiye Açısından İstihdam ve Gelişme*”. İstanbul Üniversitesi Basımevi.
- Solmaz Hasan (2014). “*Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere Sağlanan Kamu Desteklerinin Etkinliği ve KOSGEB Diyarbakır Uygulaması*”. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Diyarbakır.
- Sönmez Asuman, Toksoy Andaç (2014). “*Türkiye’de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz*”. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt:21, Sayı:2, 46-47.
- Suna Seyfi (2017). “*İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı: Konya İli Örneği*”. KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Sürücü Mustafa (2014). “*İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri*”. ÇSGB Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Şen Mustafa (2015). “*İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katkısı: Trabzon İlinde Bir Araştırma*”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

- Şentürk Derya (2018). “*Türkiye’de 2000-2015 Genç İşsizlik Sorunu: İŞKUR’un İstihdam Sorununun Çözümüne İlişkin Rolü ve Etkisi*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şentürk Emre (2017). “*İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği*”. Trakya Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Taş Ahmet (2016). “*Girişimcilik Eğitimi ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkinin Parametrik Tekniklerle Analizi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Örneği*”. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Taş H. Yunus (2011), “*İŞKUR’un Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği*”, Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt:2, Sayı:61 163.
- Tatar Mehmet (2006). “*Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği*”. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Tekkulak Merve (2017). “*İktisadi Büyüme ve İstihdam İlişkisi: Türkiye Uygulaması(2000-2005)*”. KTO Karatay Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Tetik Alim (2012). “*Dünyada ve Türkiye’de İşsizlikle Mücadelede Uygulanan Politikalar*”. Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Tosunoğlu Tuğberk (2003). “*Girişimcilik ve Türkiye’nin Ekonomik Gelişme Sürecinde Girişimciliğin Yeri*”. Anadolu Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Türkcan Banu (2007). “*Türkiye’de İşsizlik Sigortası ve İşgücü Piyasasına Etkisi*”. Gazi Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Türkmen Ali (2017). “*Girişimci ve Girişimcilik Kültürü*”, Selçuk Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Projesi, Konya.

- Türkmen Asım (2018). “*KOSGEB Destekleri Kapsamında KOSGEB İl Müdürlüklerinin Verimlilik Analizi*”. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Düzce.
- Tümoğlu Serhat (2012). “*Yeni Kamu Yönetim Anlayışı Çerçevesinde Kurumsal Yönetişim: KOSGEB Örneği*”. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Uçan Ayşegül Yılmaz (2017). “*Türkiye’de İşsizlik ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: 1990-2015 Dönemi Analizi*”. Nevşehir Hacı Bektaş Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Uygur Sevil, Alemdar Aytaç, Kaynak Sema, Mert Serpil (2013). “*Sorularla Örnekleme, Araştırma ve Veri Derleme*”. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yayınları.
- Uzun Demet (2015). “*Aktif İstihdam Politikalarının Uzun Süreli İşsizliğe Etkileri ve Türkiye’de İstihdamın Yapısal Analizi*”. İstanbul Gelişim Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ünsal Derya (2013). “*İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının Kursiyerlerin Bireysel Kariyer Planlamalarına Katkısı Hakkındaki Kursiyerlerin Görüşleri*”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Varçın Recep (2004). “*İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*”. Siyasal Kitabevi.
- Velioğlu Neslihan (2008). “*Devletin Değişen Rolü Bağlamında KOSGEB ve Eğitim Politikaları*”. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Vurkun Durmuş Ali (2004). “*İşsizlik Sigortası ve Türkiye Modeli*”. Sakarya Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Yıldırım Abdülhamit (2015). “*İstihdam Politikaları ve İŞKUR: Gaziantep İli Örneği*”. Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.

- Yakut Engin (2007). “*KOSGEB Tarafından KOBİ'lere Verilen Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi*”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yaşar Hasan (2008). “*Türkiye’de Büyüme ve İşsizlik*”. İstanbul Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yavaş Hilal Kuvvetli (2010). “*Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri*”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yazıcı Hediye Uğurlu (2018). “*Türkiye’de İşsizlik ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki (1960-2015)*”. Bartın Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bartın.
- Yılmaz Hamza (2015). “*KOSGEB Yeni Girişimci Desteği Kapsamında Kurulan KOBİ'lerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri Kilis İli Örneği*”. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kilis.

İnternet Kaynakları

- Bingöl.edu. Bingöl Üniversitesi, <http://www.bingol.edu.tr/media/193268/sayt-bolum3-felsefe-bilim-ve-toplum.pdf> , (Erişim Tarihi: 16.01.2018).
- İŞKUR. Türkiye İş Kurumu, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/tarihce/>, (Erişim Tarihi: 01.03.2018).
- İŞKUR. Türkiye İş Kurumu, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-igucu-programlari/girisimcilik-programi-egitimi/>, (Erişim Tarihi: 01.06.2018).
- İŞKUR. Türkiye İş Kurumu, [https://media.iskur.gov.tr/13527/protokol-KOSGEB -2010.pdf](https://media.iskur.gov.tr/13527/protokol-KOSGEB-2010.pdf), (Erişim Tarihi: 28.11.2018).
- İŞKUR. Türkiye İş Kurumu, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/>, (Erişim Tarihi: 06.02.2019).
- KOSGEB. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, <https://www.KOSGEB.gov.tr/site/tr/genel/destekdetay/1231/girisimcilik-destek-programi>, (Erişim Tarihi: 01.11.2018)

KOSGEB . Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, <https://www.KOSGEB.gov.tr/site/tr/genel/detay/221/KOSGEB-destek-programlari>, (Erişim Tarihi:01.07.2018)

Diğer Kaynaklar

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, R.G 12.03.2013/285885.

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G 16.11.2018/30597.

KOSGEB Destek Programları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, R.G 04.07.2018/30468.

KOSGEB Organlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, R.G 01.06.2011/27251.

TAEM, Aktif İşgücü Hizmetleri İlgili Mevzuatı, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara 2017.

3008 Sayılı İş Kanunu, R.G 15.06.1936/3330.

3624 Sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun, R.G 20.04.1990/20498.

4094 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, R.G 05.07.2003/25159.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, R.G 08.09.1990/23810.

4857 Sayılı İş Kanunu, 1R.G 10.06.2003/25134.

5891 Sayılı Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun, R.G 05.05.2009/27219.

617 Sayılı Türkiye İş Kurumunun Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, R.G 04.10.2000/24190.

EKLER

EK-1

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

1. Kursa katılmadan önce yaptığınız işler nelerdir?
2. Uygulamalı Girişimcilik Eğitimine katılmadan önce başka bir kariyer hedefiniz var mıydı?
3. Girişimci olmaya nasıl karar verdiniz? Çevreniz de sizi girişimcilik üzerine yönlendiren ya da ilham aldığınız birileri var mı? Girişimci olmanız da İŞKUR ve KOSGEB 'in etkisi var mı?
4. Kurstan nasıl haberiniz oldu?
5. İŞKUR'a başvuru ve kurstan yararlanma sürecinde zorluk yaşadınız mı?
6. Aldığınız eğitimin girişimciliğiniz üzerinde katkısı oldu mu?
7. Eğitimin süresini etkin buluyor musunuz?
8. İŞKUR'dan gerekli desteği aldığınızı düşünüyor musunuz?
9. KOSGEB 'e yapmış olduğunuz başvuru sürecinde zorluk yaşadınız mı?
10. İŞKUR'dan almış olduğunuz Girişimcilik kursunun KOSGEB 'e başvuru sürecinde faydası oldu mu? Sizi Girişimci olma süreciniz de teşvik etti mi?
11. İŞKUR' un Girişimcilik alanında düzenleyeceği başka bir proje olsa katılmayı düşünür müsünüz?
12. KOSGEB 'e destek için başvuru yaptığınız dönemden, işletmenizi açana kadar geçen süre içinde yaşadığınız zorlukları nelerdir?
13. KOSGEB 'in sağladığı desteklerden memnun kaldınız mı?
14. İŞKUR ve KOSGEB 'in ortak yürüttüğü bu projenin girişimciliğin yaygınlaşması adına faydalı görüyor musunuz?
15. Kurum-Kurumlar içinde yetkili biri olsaydınız neyi değiştirmek isterdiniz? Programın geliştirilmesi için fikirleriniz var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : ÖRENÇ, Dilan

Uyruğu : T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri : 31.07.1994 İSTANBUL

E-mail : dlnorenc@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	14.01.2019
Lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	13.06.2016
Lise	Nuri Cıngıllıoğlu Lisesi	08.06.2012

Yabancı Dil

İngilizce